

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



# Einführung der ASITA bei vacances

## Arbeitssituationsanalyse

*Jürgen Weemeyer*

*vacances Mobiler Sozial- und Pflegedienst GmbH*

*Bremen*

# Die Arbeitssituationsanalyse

---

Die ASITA ist ein partizipatives Analyseinstrument und dient der Erfassung der subjektiven Sicht der Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte auf ihre Arbeitssituation. Es werden nicht nur Probleme, sondern auch Stärken ("Ressourcen") erfasst, dies bezogen auf Aspekte der Arbeitsorganisation, der Tätigkeit, der Arbeitsumgebung sowie des sozialen Miteinanders.

## **Beteiligung der Mitarbeiter\*innen**

Sie ist ein Gruppendiskussionsverfahren, das einen schnellen Überblick über die wichtigsten Probleme bei der Arbeit sowie über gesundheitliche Belastungen und ungenutzte Ressourcen der Mitarbeiter\*innen ermöglicht.

# Die Blickwinkel

- Die Arbeitssituationsanalyse beleuchtet die Arbeitssituation der Mitarbeiter\*innen im Betrieb aus fünf verschiedenen Blickwinkeln:
  - Arbeitstätigkeit z. B. Unfallgefahren, Klarheit der Arbeitsaufträge, Monotonie, Über-/Unterforderung, Entscheidungsspielraum
  - Arbeitsumgebung z. B. Licht, Lärm, Temperatur, Zugluft
  - Arbeitsorganisation z. B. Arbeitsplatzgestaltung, Zusammenarbeit der Abteilungen, Arbeitsabläufe: Spitzen, Leerläufe, Unterbrechungen
  - Gruppen- /Betriebsklima z. B. Soziale Anerkennung, Stimmung im Betrieb, Hilfsbereitschaft, Umgangston
  - Vorgesetztenverhalten z. B. Anerkennung von Leistungen, Unterstützung, Kontrolle, Motivation

# Der Ablauf

- 8 - 15 Personen (gleichrangig) aus einem Arbeitsbereich

1 - 2 Moderatoren



Ergebnisse gehen an die Leitung

Dauer ca. 2 Stunden

# Eingangsfrage

- Was gefällt mir an meiner Arbeit?
  - Was läuft gut?
  - Wo liegen die Stärken?
  - Welche Ressourcen und Potentiale gibt es?



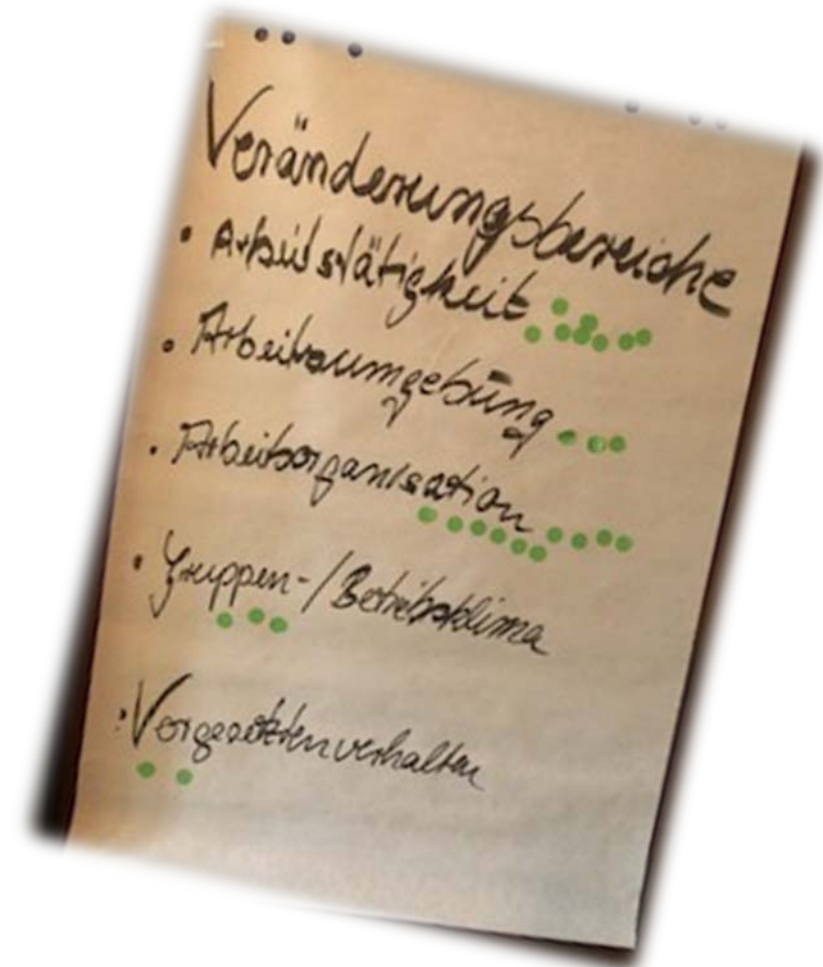
# Dringlichkeit

- Wie wichtig ist Dir eine Veränderung Deiner Arbeitssituation?
  - Sehr wichtig?
  - Teilweise wichtig?
  - Weniger wichtig?



# Veränderungsbereiche

- In welchem Bereich ist eine Veränderung Deiner Arbeitssituation am wichtigsten?
  - Arbeitstätigkeit
  - Arbeitsumgebung
  - Arbeitsorganisation
  - Gruppen-/Betriebsklima
  - Vorgesetztenverhalten







# Ergebnisse: Eingangsfrage (74 Teilnehmer\*innen)

- Was gefällt mir an meiner Arbeit bei vacances?
  - Flexible Zeiteinteilung
  - Kontakt zu vielen verschiedenen Kunden
  - Lob der Kunden/Dankbarkeit
  - Selbstständigkeit
- Was läuft gut?
  - Kommunikation, ein offenes Ohr bei Fragen und Problemen
  - Kunden können abgegeben werden
  - Versorgung mit Arbeitsmaterialien (Desinfektion, Mund-Nasen-Schutz, Handschuhe)
  - Offenheit, Meinungsfreiheit, Diversität

- Wo liegen die Stärken des Unternehmens?
  - Selbstständiges Handeln und Planen
  - Verständnis für die eigene Person sowohl bei Kunden als auch Mitarbeiter\*innen (ganzheitlicher Blick)
  - Kein Zeitdruck
- Welche Ressourcen gibt es?
  - Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeiter\*innen
  - Wir kennen unsere Kunden am besten
  - Ständiger Wunsch nach Verbesserung (ASITA, Befragungen, Gespräche...)
  - Flache Hierarchien
  - Kundenanfragen, die nicht bedient werden können

# Ergebnisse: Arbeitstätigkeit

Problem/Thema	Lösung/Wünsche
Fehlende Wertschätzung durch die Kunden & Angehörigen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Gemeinsamer Erstbesuch mit Koordinator*in</li><li>- Kunden auf verletzendes Verhalten ansprechen/ansprechen lassen</li></ul>
Ausnutzen durch Kunden	<ul style="list-style-type: none"><li>- Checkliste für Kunden</li><li>- Nein-Sagen üben</li><li>- Abgrenzung durch die Koordinator*innen nutzen</li></ul>
Was sind eigentlich alles unsere Aufgaben?	<ul style="list-style-type: none"><li>- Stellenbeschreibungen</li><li>- Profile anlegen/erweitern</li></ul>
Schweres Tragen beim Einkauf	<ul style="list-style-type: none"><li>- Kunden Trolley anbieten</li><li>- Fahrrad oder Auto nutzen</li></ul>

# Ergebnisse: Arbeitsumgebung

Problem/Thema	Lösung/Wünsche
Hitze in der Wohnung, Gestank (Tiere, Zigarette)	<ul style="list-style-type: none"><li>- Merkblatt für Kunden</li><li>- Kundentauschbörse (Raucher für Raucher)</li><li>- Kunden aus dem Raum bitten um zu lüften (Kommunikation)</li><li>- Pflegeberatung einschalten</li></ul>
Fehlende Arbeitsmaterialien beim Kunden	<ul style="list-style-type: none"><li>- Einkauf anbieten</li><li>- „Putzbox“ zum Kauf über das Büro anbieten</li><li>- Pflegebox beantragen lassen (Büro)</li></ul>
Kulturelle Unterschiede	<ul style="list-style-type: none"><li>- Arbeitsschutz beachten (Schuhe)</li><li>- Informationen zur Kultur (Fortbildung)</li></ul>
Chemie stimmt nicht, Aufgaben unangenehm	<ul style="list-style-type: none"><li>- Kunden tauschen</li><li>- Einsatz zu zweit</li></ul>

# Ergebnisse: Arbeitsorganisation

Problem/Thema	Lösung/Wünsche
Fehlende Fortbildungen/ falsches Medium	<ul style="list-style-type: none"><li>- Fortbildungen zum Thema: Demenz, Messie, Abgrenzung, herausfordernde Kunden/Kommunikation</li><li>- Austauschmöglichkeit schaffen</li></ul>
Fehlende Erkennbarkeit für (Neu-)Kunden	<ul style="list-style-type: none"><li>- Mitarbeiterausweise</li><li>- Mitarbeiterkleidung</li><li>- Ankündigungsanruf</li></ul>
Fehlende Informationen über Kunden	<ul style="list-style-type: none"><li>- Mila pflegen</li><li>- Koordinator*in ansprechen</li><li>- Angehörige fragen (Biographie)</li><li>- Übergabebuch/Fallbesprechungen</li></ul>
Corona-Schutz	<ul style="list-style-type: none"><li>- FFP2-Masken</li><li>- Desinfektionsmittel</li><li>- Testen</li><li>- Handlungsempfehlungen</li></ul>

# Ergebnisse: Vorgesetztenverhalten

Problem/Thema	Lösung/Wünsche
Diskriminierung wegen Geschlecht („Haben Sie Probleme damit, wenn ein Mann kommt?“)	- Formulierung: „Es kommt der Herr...“



# Qualitative Evaluation der ASITAs

*Stephanie Pöser*

*Institut Arbeit und Wirtschaft*

*Universität Bremen*

# Datengrundlage

---

## Erhebungen T2:

- einer Gruppendiskussion mit Teilnehmenden der ASITAs (im Oktober 2021)

# Qualitative Ergebnisse – in Kürze

---

## Perspektive der Mitarbeitenden (1):

- Besonders positiv: Dass aus dem Workshop direkt Taten folgten, die Ideen der Mitarbeitenden umgesetzt wurden, zum Beispiel bei der Anschaffung der Einkaufstrolleys.
- Jürgen Weemeyer als Moderator der ASITA-Workshops: Inhaltlich als Verantwortlicher für den Bereich nah genug dran, persönlich aber weit genug weg
- Moderator kann beurteilen, welche Ideen und Maßnahmen umsetzbar sind und direkte Rückmeldung geben.



# Qualitative Ergebnisse – in Kürze

---

## Perspektive der Mitarbeitenden (2):

- Raum für Diskussion und Austausch, nicht nur Abfrage von Gefährdungen
- Positiv für die Mitarbeitenden: Zu sehen, dass die KollegInnen mit ähnlichen Herausforderungen im Berufsalltag konfrontiert sind.
- Mitarbeitende als ExpertInnen für ihren Arbeitsplatz ernst nehmen, gemeinsame Suche nach Lösungen