



Expertenkommentar zum **Adlershof Beschäftigten-Barometer 2.0**

Prof. Dr. Lars Fritzsche

Honorarprofessur an der Technischen Universität Dresden
“Ergonomie und betriebliches Gesundheitsmanagement”

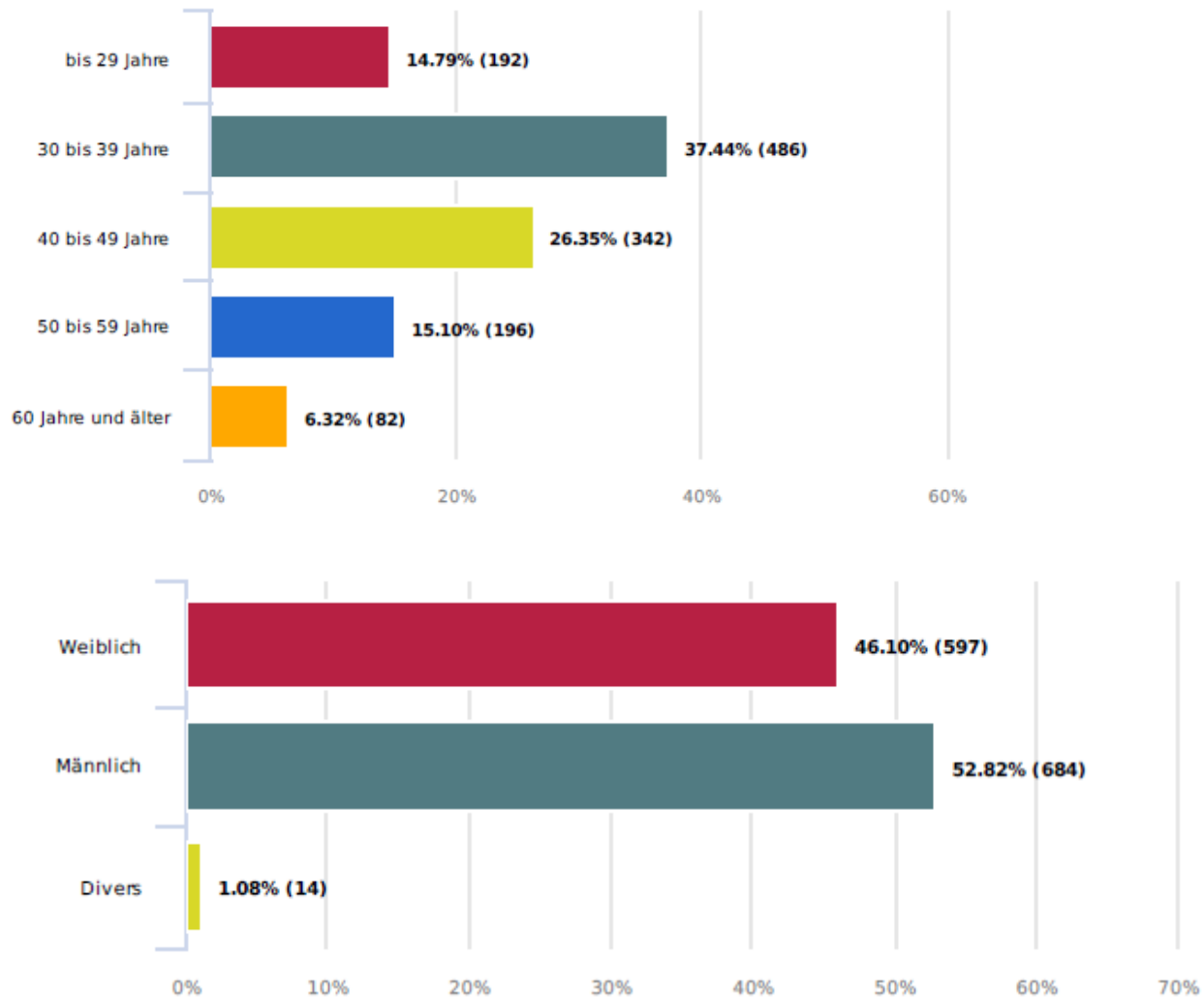
30.08.2024



Schwerpunkte

- Kommentare zur Stichprobe
- Gesundheit allgemein
- Arbeitsumgebung & Arbeitsorganisation
- Arbeitsaufgabe & Stressoren
- Soziale Beziehungen
- Zusammenfassung & Empfehlungen

Stichprobe – Alter/Geschlecht



- Die Altersgruppen der Erwerbstätigen sind in 2023 (Mikrozensus) lt. stat. Bundesamt wie folgt verteilt:
 - Bis 29 Jahre: 19,4%
 - 30-39 Jahre: 21,9%
 - 40-49 Jahre: 20,8%
 - 50-59 Jahre: 24,7%
 - Über 60 Jahre: 13,2%
- Insofern sind in der Stichprobe v.a. die 30-39-Jährigen etwas überrepräsentiert und die älteren Jahrgänge über 50 Jahre etwas unterrepräsentiert.
- Der Anteil weibl./männl. entspricht ziemlich genau dem Anteil von weibl./männl. Beschäftigten insgesamt. Laut stat. Bundesamt ist die Verteilung abh. Beschäftigter in 2023 wie folgt:
 - Weiblich: 46,9%
 - Männlich: 53,1%
 - (keine Angaben zu divers)

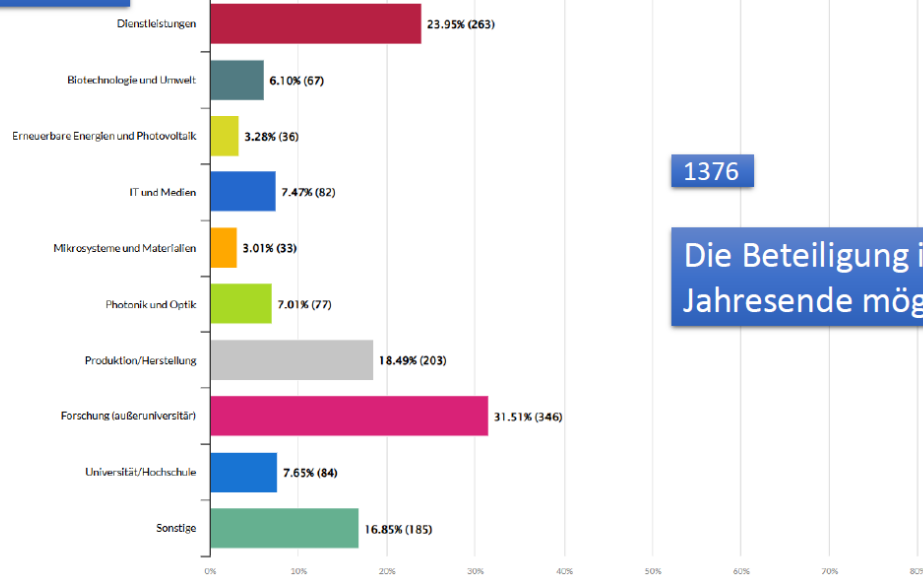


Stichprobe – Branchen

Soziodemografie

Bitte geben Sie an, in welcher Branche Ihr Unternehmen/Ihre Organisation tätig ist.

Mehrfachnennungen möglich



1376

Die Beteiligung ist bis Jahresende möglich.

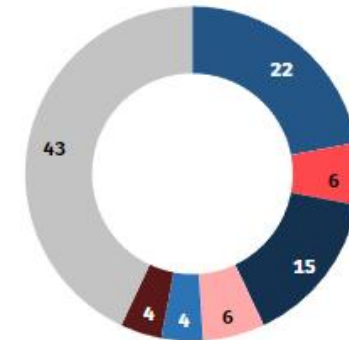
Beschäftigte der Branchen „Forschung (außeruniversitär)“, „Dienstleistungen“, und „Produktion/Herstellung“ haben sich besonders stark beteiligt (74%).

Einige Unternehmen/Einrichtungen nutzen die Chance zum individuellen Vergleich.

- Die Stichprobe weist hier einige Besonderheiten auf.
- Im Vergleich zur Anzahl abh. Beschäftigter in Deutschland (lt. stat. Bundesamt, siehe unten):
 - Einigermaßen repräsentativ ist die SP für Produktion und IKT
 - Dienstleistungen sind unterrepräsentiert (24% vs. 43%)
 - Forschung ist deutlich überrepräsentiert; auch die Spezialzweige Biotechnologie, Erneuerbare Energien, Mikrosysteme, Photonik/Optik sind überrepräsentiert
- Die Stichprobe gibt einen Einblick in bestimmte Branchen (High-Tech, Beschäftigte mit höherem Bildungsabschluss). Sie ist eher nicht repräsentativ für die gesamte erwerbstätige Bevölkerung in Deutschland.

Abhängig Beschäftigte nach Wirtschaftsbereichen 2022

Anteile in %, insgesamt 35,65 Millionen



Produzierendes Gewerbe Baugewerbe Handel Verkehr Gastgewerbe IKT sonstige Dienstleistungen

Rundungsbedingte Abweichung möglich.

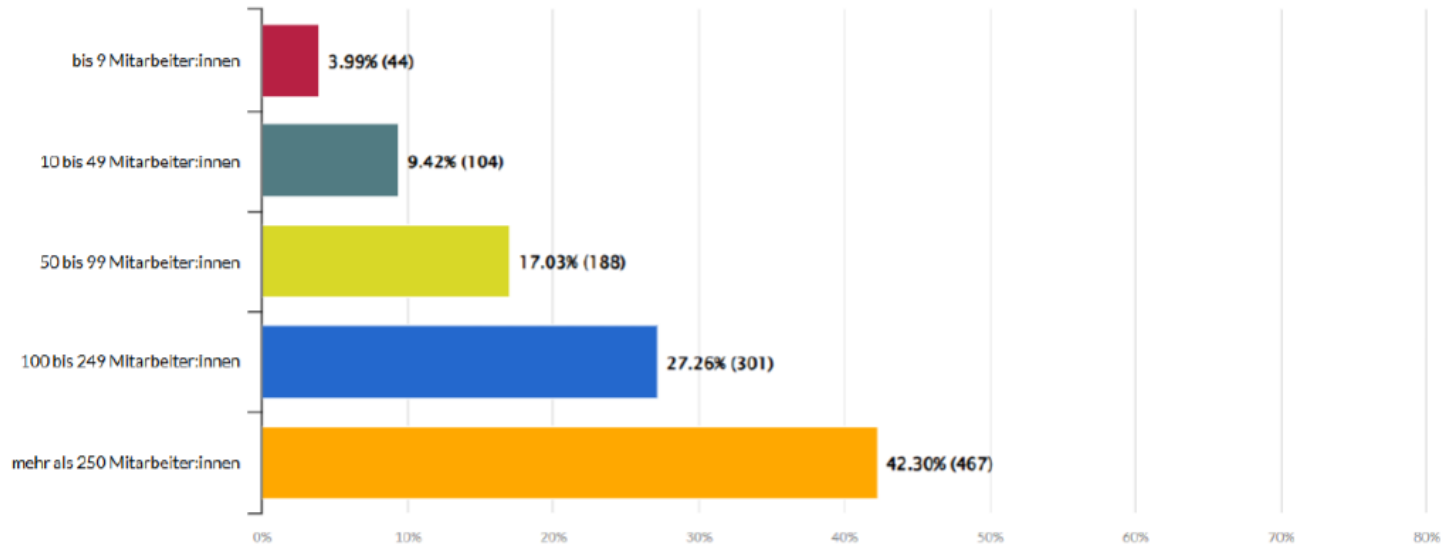
© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024



Stichprobe – Größe Arbeitgeber

Bitte geben Sie an, wie viele Beschäftigte in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation tätig sind.

Bitte beziehen Sie sich bei der Beschäftigtenanzahl ausschließlich auf den Standort, an dem Sie arbeiten



Beschäftigte der KMU haben sich mit 57,7% beteiligt.

- Lt. stat. Bundesamt ist die Verteilung abh. Beschäftigter in 2022 wie folgt:

- Bis 9 MA: 14,6%
- 10-49 MA: 20,6%
- 50-250 MA: 21,1%
- 250+ MA: 43,7%

- Insofern sind die Unternehmen/Organisationen der Größenordnung 50-250 MA etwas überrepräsentiert und die Kleinst- und Kleinunternehmen < 50 MA etwas unterrepräsentiert.

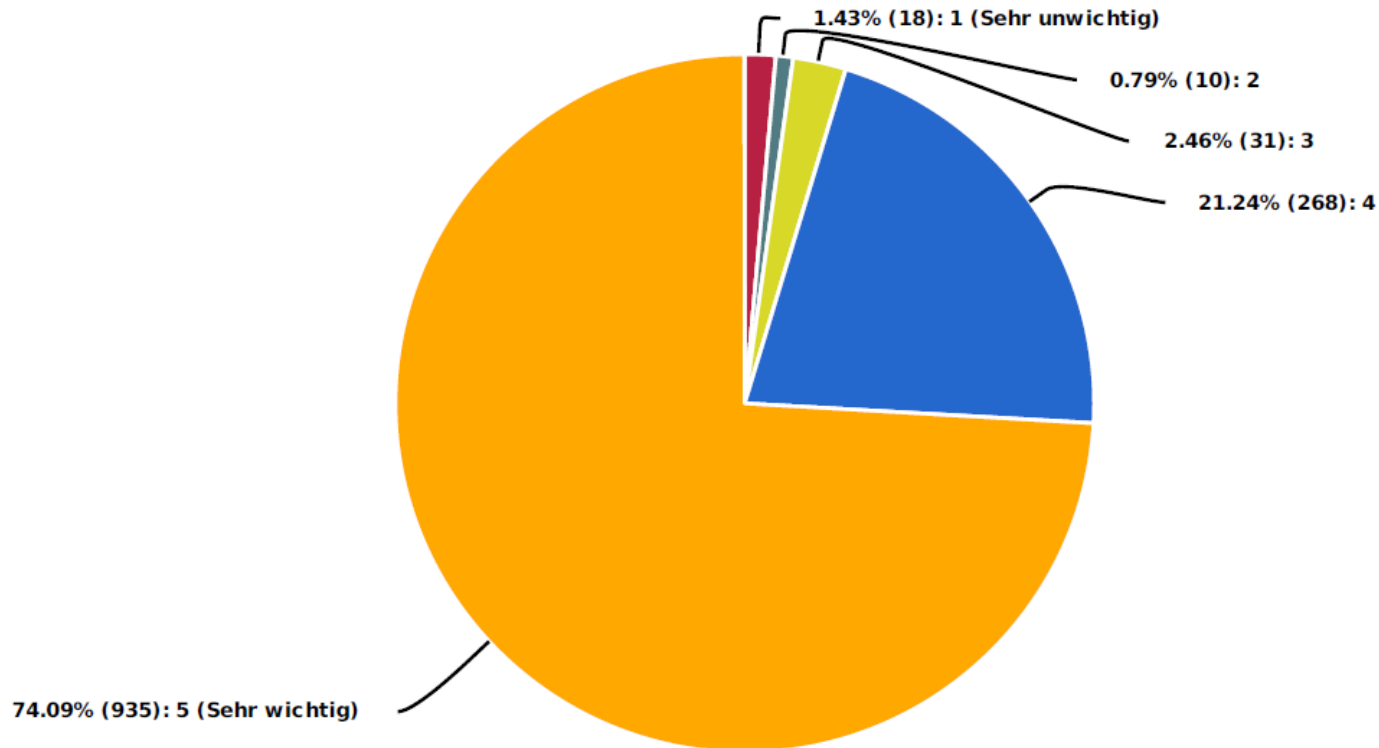
Hinweis: Diese Schlussfolgerung ist nicht ganz korrekt, da hier nicht nur Unternehmen (KMU) aufgeführt werden, sondern „Organisationen“.

Angesichts der Verteilung der Beschäftigten sind auch viele Forschungseinrichtungen und Hochschulen enthalten. Einige der Forschungseinrichtungen könnten auch in die Kategorie 50-250 MA fallen.



Gesundheit allgemein

Wie wichtig ist Ihnen der Erhalt von Gesundheit und Leistungsfähigkeit?



Es ist auffällig, dass fast drei Viertel der Befragten ihre Gesundheit „sehr wichtig“ ist und 95% der Befragten „wichtig“ oder „sehr wichtig“ ist. Das ist ein sehr hoher Anteil.

Andere Studien¹ gehen von ca. 84-87% aus bzw. 70% in der BAuA Arbeitszeitbefragung.

Das Ergebnis spricht für einen gewissen Selbstselektionseffekt: es nehmen vorwiegend Personen teil, denen das Thema bereits wichtig ist.

Diese Personen zeigen signifikant andere Einstellungen und Verhaltensweisen in Bezug auf Gesundheit als jene Personen, denen das Thema weniger wichtig ist.

Rückschlüsse auf diese Beschäftigten sind daher nur eingeschränkt möglich. Die Wichtigkeit dürfte dennoch für die meisten Beschäftigten mindestens „hoch“ sein, was eine gute Ausgangsbasis für ein erfolgreiches BGM ist.

¹ Quellen:

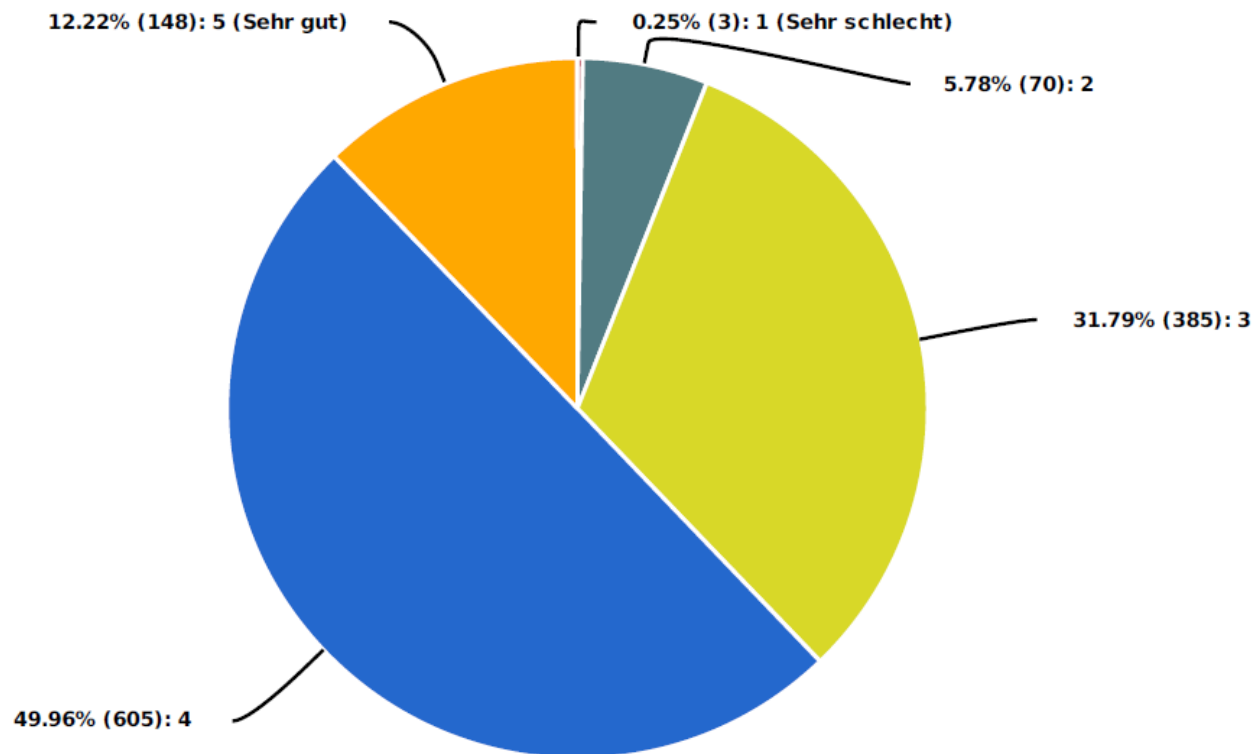
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1392720/umfrage/umfrage-zu-wichtigen-themen-im-leben-von-beschaeftigten-in-deutschland/>

https://www.kas.de/documents/252038/253252/7_dokument_dok_pdf_49017_1.pdf/128ce812-9ea5-2da5-05ec-382e33dea53a?version=1.0&t=1539656285975

Arbeitszeitreport der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2021: <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2507-3>

Gesundheit allgemein

Wie ist Ihr Gesundheitszustand im Allgemeinen?



Fast zwei Drittel (ca. 62%) schätzen ihren aktuellen Gesundheitszustand als „gut“ oder „sehr gut“ ein. Das ist sehr ähnlich zu den Ergebnissen, die auch der DKV-Report¹ 2023 aufweist (64%). Gleichzeitig wird dort aber auch aufgezeigt, dass nur 17% der Deutschen ein „rundum gesundes Leben“ führen, also alle Kriterien des Benchmarks erfüllen.

In der weiteren Befragung (siehe nächste Folie) wird deutlich, dass viele Teilnehmer von Beschwerden berichten.

Daran wird deutlich, dass die Selbstwahrnehmung durchaus von der objektiven Beurteilung abweicht.

Es gibt also weiterhin Handlungsbedarf in Sachen BGM.

¹ Quellen:

<https://www.ergo.com/de/Newsroom/Reports-Studien/DKV-Report>



Gesundheit allgemein - Beschwerden



	an keinem Tag		an 1-7 Tagen		an 8 - 15 Tagen		an mehr als 15 Tagen, jedoch nicht täglich		an jedem Tag	
Unterer Rücken/Kreuzregion/Oberer Rücken/Brustwirbelsäule	29,14%	322	38,55%	426	17,10%	189	10,23%	113	4,98%	55
Nackenregion/Schulterregion	31,33%	344	35,43%	389	15,66%	172	12,02%	132	5,56%	61
Arm/Ellenbogen/Hand	74,98%	776	15,94%	165	3,67%	38	2,80%	29	2,61%	27
Bein/Knie/Fuß	50,89%	545	28,94%	310	8,50%	91	6,72%	72	4,95%	53
Hüfte	76,85%	820	14,71%	157	3,66%	39	3,28%	35	1,50%	16

70% geben an, dass sie in den letzten 3 Monaten Beschwerden oder Schmerzen im Rücken und im Schulter/Nackenbereich hatten. Gefolgt von ca. 50% im Bereich der unteren Extremitäten (Bein/Knie/Fuß).

Die Prävalenz in der Stichprobe ist etwas höher als in anderen Quellen (siehe nächste Folie), z.B. der BAuA-Arbeitszeitstudie (46%-58%) und einer Befragung von Statista (63%). Bei ca. 25%-30% manifestieren sich Rückenbeschwerden zudem in der Diagnose Rückenschmerzen (M54), entsprechend der Zahlen von AOK und BKK.

Auch Beschwerden/Schmerzen im Arm/Ellenbogen/Hand sind mit einer Prävalenz von 25% nicht zu vernachlässigen.

Sowohl Rücken/Nacken, als auch Ellenbogen/Hand Schmerzen kommen häufig bei Bürotätigkeiten vor, die eigentlich keine große körperliche Anstrengung erfordern. Das ist ein Zeichen für Fehlbelastungen durch unergonomische Verhaltensweisen (z.B. zu viel Sitzen, selbst wenn ein höhenverstellbarer Tisch verfügbar wäre; zu wenig körperl. Aktivität) & unergonomische Ausstattung (feste Tischhöhen, ungeeignete Stühle, Tastatur, Maus, etc.)

BAuA Arbeitszeitreport 2021

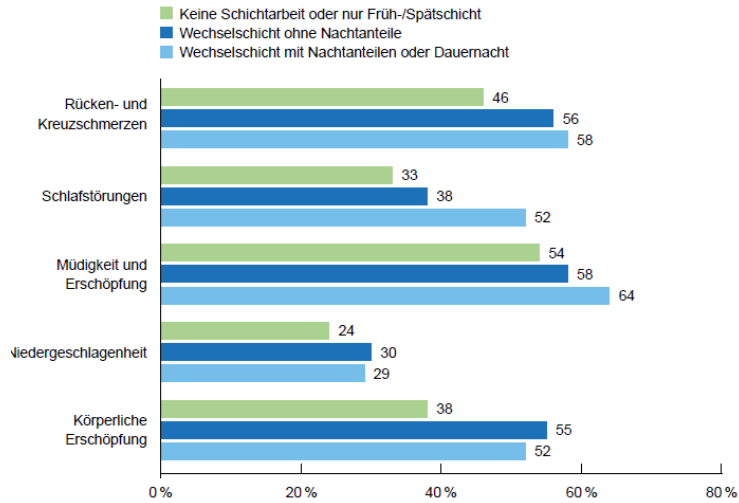
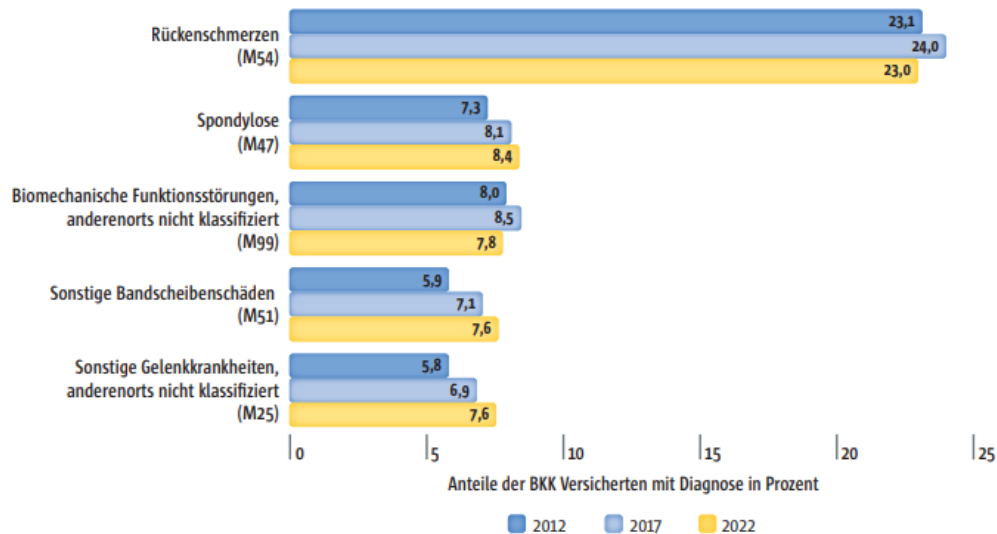


Abb. 4.9 Gesundheitliche Beschwerden nach Schichtarbeit (17 510 ≤ n ≤ 17 519)

<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Berichte/F2507-3>

BKK-Report 2023

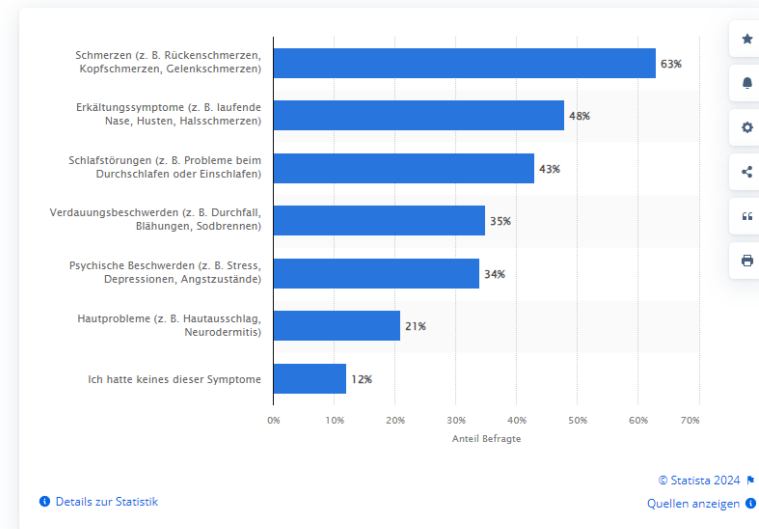
Diagramm 2.2.3 Ambulante Versorgung – Anteile der BKK Versicherten mit Diagnose für die fünf wichtigsten Diagnosen der Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems im Fünf- und Zehnjahresvergleich (2012, 2017, 2022)



<https://www.bkk-dachverband.de/publikationen/bkk-gesundheitsreport/bkk-gesundheitsreport-2023-1>

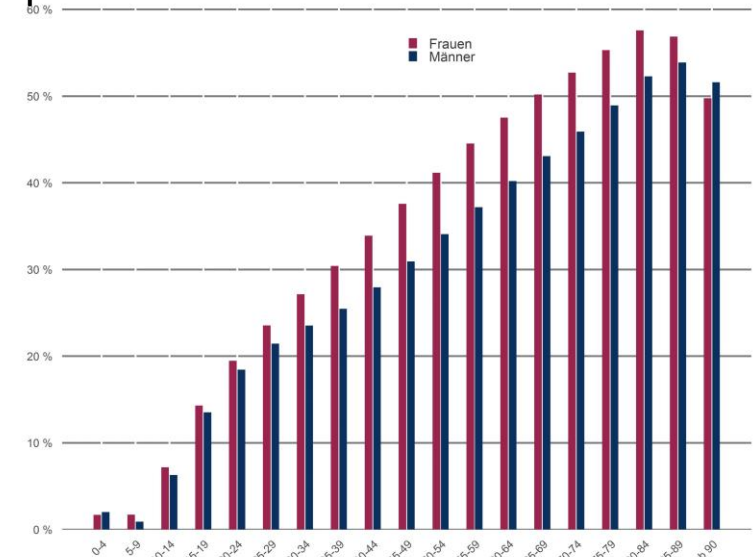
Studie von Statista, 2023

Gesundheitliche Beschwerden in Deutschland 2023



<https://de.statista.com/themen/1364/rueckenschmerzen/>

AOK-Report 2023



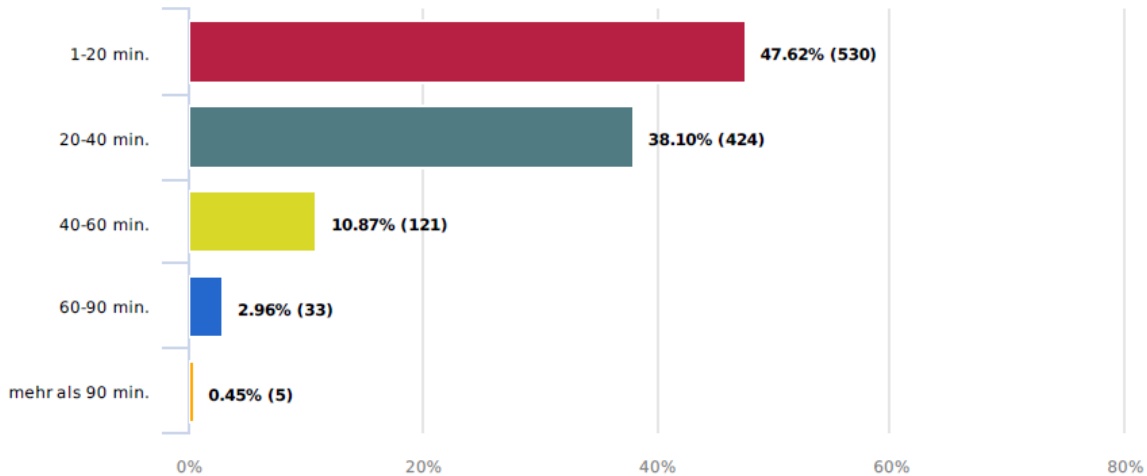
<https://www.aok.de/pp/bv/pm/gesundheitsatlas-rueckenschmerz/>



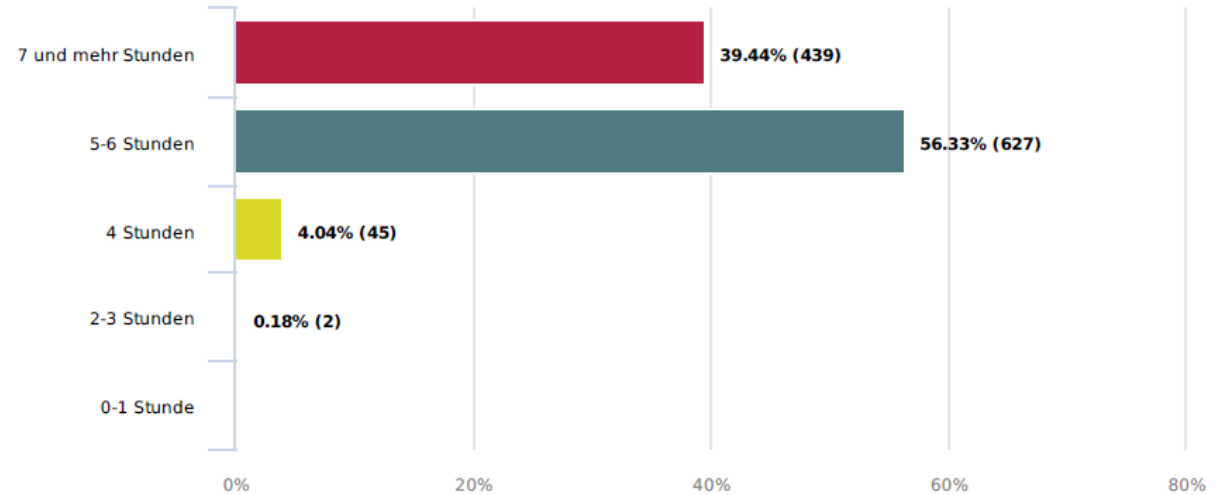
Gesundheit allgemein - Schlaf



Wie viele Minuten brauchen Sie in der Regel um einzuschlafen?

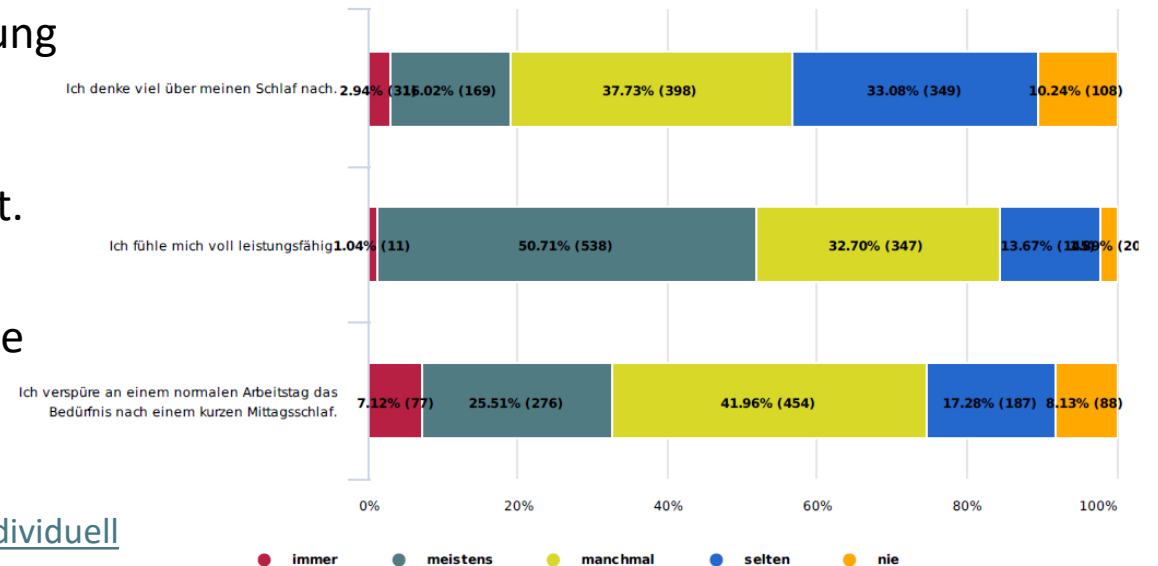


Wie viele Stunden glauben Sie, durchschnittlich nachts zu schlafen?



Diese Ergebnisse sind wenig auffällig. Zwar lautet die Empfehlung für Erwachsene, dass die optimale Schlafdauer ca. 7 Stunden beträgt¹. Generell ist die Dauer aber dem individuellen Schlafbedürfnis anzupassen, welches Schwankungen unterliegt. Das Bedürfnis nach Mittagsschlaf kann besser mit Aktivität begegnet werden (z.B. Spaziergang), was auch zuträglich für die Prävention von Rückenschmerzen (siehe oben) ist.

Inwieweit treffen diese Aussagen für Sie persönlich zu?



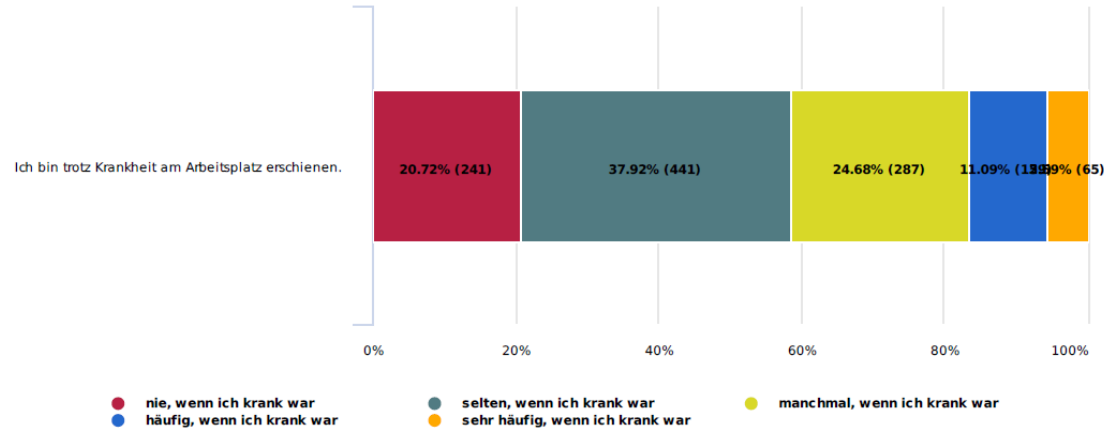
Quellen:

<https://www.aerzteblatt.de/nachrichten/134068/Die-optimale-Schlafdauer-ist-individuell>

Gesundheit allgemein - Präsentismus



Die folgende Aussage bezieht sich auf die letzten 12 Monate.



Fast 80% der Befragten geben an, dass sie in den letzten 12 Monaten mindestens einmal („selten“) am Arbeitsplatz erschienen sind, obwohl sie krank waren. Fast 50% machen das sogar „manchmal“, „häufig“ oder „sehr häufig“. Das ist ein sehr hoher Wert, der aber auch annähernd in anderen Studien zu finden ist (z.B. Oster & Möglich, 2019).

Wie die TK selbst in einer Studie (2022) zusammengefasst hat, ist das ein zunehmendes Phänomen und kann zu sehr hohen Folgekosten für Unternehmen und Beschäftigte führen. Insbesondere dann, wenn ansteckende Krankheiten vorliegen (z.B. Grippe) und neben der eigenen Leistung auch die Gesundheit der Kollegen beeinträchtigt wird. Es ist daher unbedingt ratsam, in solchen Fällen spezielle Maßnahmen zur Eindämmung von Präsentismus zu ergreifen.

Quellen:

[Präsentismus in einer zunehmend mobilen Arbeitswelt Datenanalyse und aktuelle Studienlage 2022](#)

https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Fakten/Dokumente/Publikationen/iga-Fakten_6_Praesentismus_2019.pdf

Arbeitsumgebung



Wie stark ist an Ihrem Arbeitsplatz die Belastung durch folgende Dinge?



Hier wird deutlich, dass die Hauptursachen für subjektiv hohe Belastungen („ziemlich stark“ oder „sehr stark“) am Arbeitsplatz v.a. die Arbeitshaltung (50%), lange Bildschirmarbeit (67%) sowie Geräusche von Kollegen, etc. (20%) und Lärm (10%) sind.

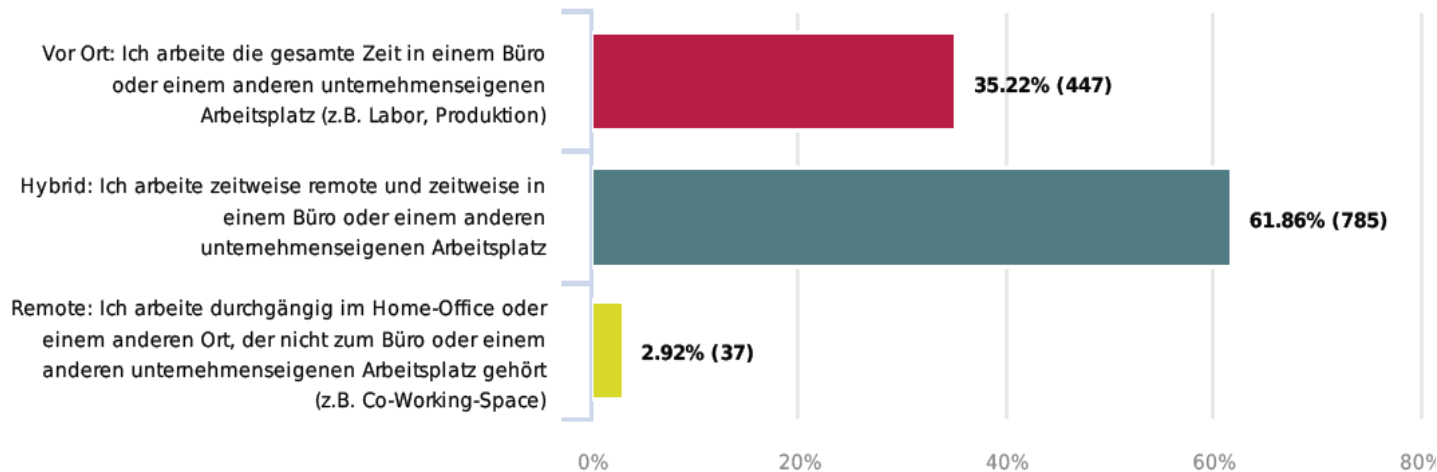
Das ist besonders nach der Pandemie typisch, weil zwar sehr viele wieder im Büro arbeiten (zumindest zeitweise), aber trotzdem immer noch Onlinemeetings mit Kollegen, Kunden, Partnern durchführen.

Hier sollte meines Erachtens ein besonderes Augenmerk in der Prävention gelegt werden, z.B. wieder mehr Präsenzmeetings, welche auch wieder die Aktivität fördern (weg vom Bildschirm und raus aus der Zwangshaltung).

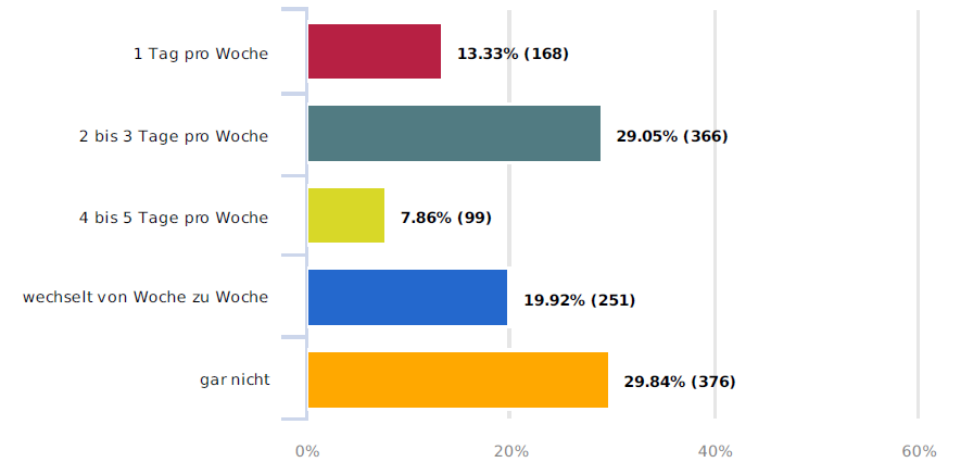
Arbeitsorganisation – Anteil mobile Arbeit



Welche der folgenden Optionen beschreibt am besten, wo Sie arbeiten?



Wie oft arbeiten Sie durchschnittlich im Home-Office?



Der Anteil von Telearbeit/Homeoffice (64,8 %, Hybrid & Remote; bzw. 70,2% mind. 1 Tag) ist in der Stichprobe etwas höher im Vergleich zu anderen Reports, aber er folgt dem allgem. Trend:

- Lt. Arbeitszeitreport der BAuA aus dem Jahr 2021 arbeiten ca. 54% Beschäftigte zumindest gelegentlich von zu Hause.
- Lt. der BARMER Studie „SocialHealth@Work (2024) ist der Anteil seit 2022 gestiegen auf ca. 62% Anfang 2024 und somit in ähnlicher Größenordnung.

Quellen:

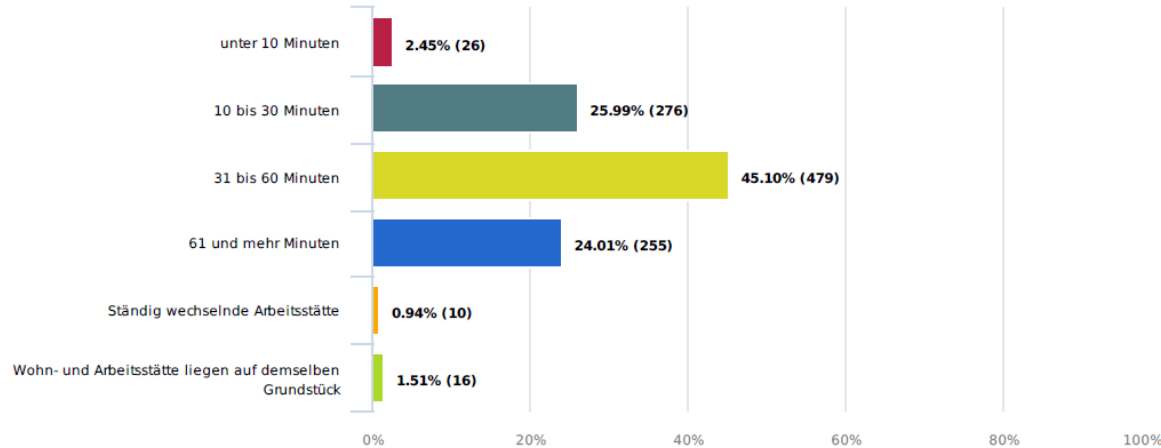
Arbeitszeitreport der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2021: <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2507-3>

SocialHealth@Work, 2024: <https://www.barmer.de/firmenkunden/tools-downloads/medien-und-magazine/social-health-at-work-gesund-digital-arbeiten>

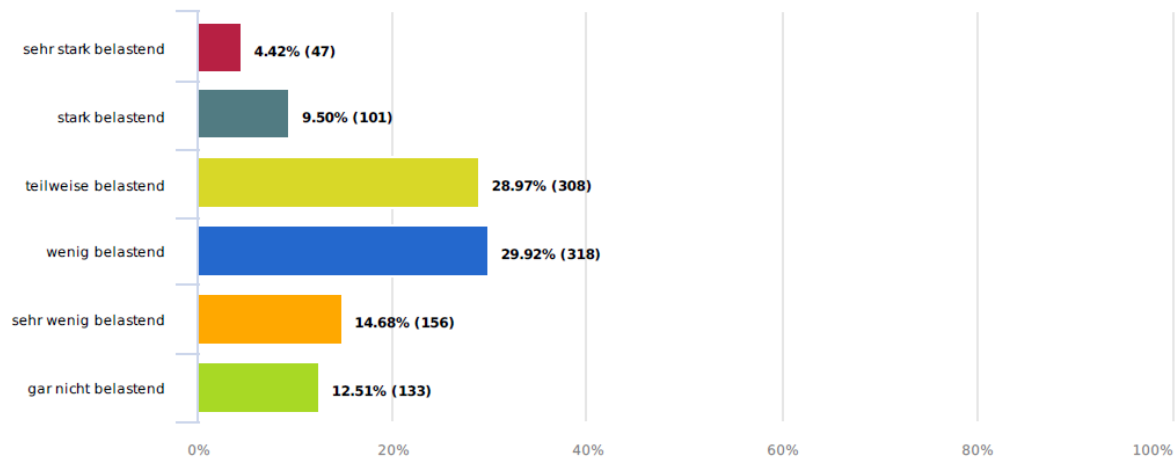
Arbeitsorganisation – Pendeln



Wie lange brauchen Sie täglich normalerweise für den Weg von Ihrer Wohn- zu Ihrer Arbeitsstätte?



Wenn Sie an einen gewöhnlichen Arbeitstag denken: Wie empfinden Sie das tägliche Pendeln von Ihrer Wohn- zu Ihrer Arbeitsstätte?



Obwohl immer noch 24% einen sehr langen Arbeitsweg haben (über 1 Std.), wird das Pendeln nur von 14% als „stark“ oder „sehr stark“ belastend wahrgenommen.

Das ist sicher weniger als früher (wobei ich dazu keine Zahlen habe).

Trotzdem ist es sicher aus der Sicht der Work-Life-Balance ratsam, wenn der Arbeitsweg unter 1 Std. absolviert werden kann (besonders wenn es nahezu täglich ist).

Da Arbeitgeber oft wissen, welche MA sehr lange Wege in Kauf nehmen (bzw. es durch die Adresse herausfinden könnten), sollten bei diesen Mitarbeitern besonders darauf geachtet werden, dass z.B. geeignete Aufgaben und Ausstattung für mobiles Arbeiten bereitgestellt werden und dies auch bei der Arbeitsorganisation (z.B. Terminierung von Präsenztreffen) beachtet wird.

Arbeitsorganisation – Meetings

Anzahl der Meetings

0 (zu viel)	32,60%
1	45,54%
2 (zu wenig)	21,86%

Dauer der Meetings

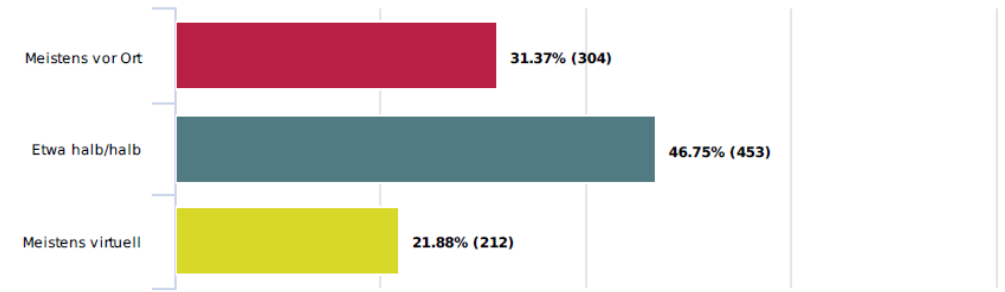
0 (Unsere Meetings sind zu lang)	55,31%
1	28,20%
2 (Unsere Meetings sind zu kurz)	16,49%

Die Meetingkultur wird sehr gemischt eingeschätzt. Nur 28% der Beschäftigten empfinden die Dauer von Meetings als passend, die Mehrzahl empfindet sie als zu lang.

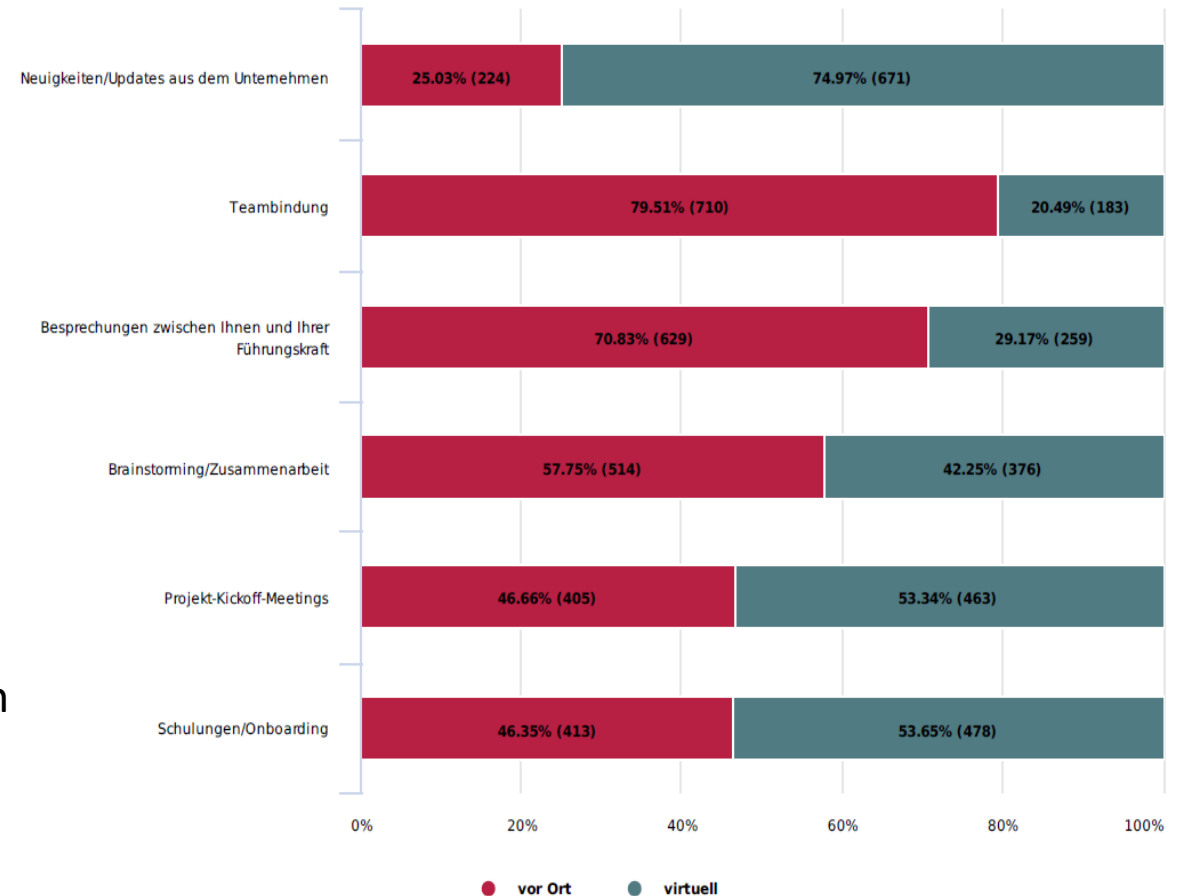
Es scheint auch eine Diskrepanz bzgl. dem Ort des Meetings zu geben. Bei der Frage nach der Präferenz wünschen sich die Beschäftigten insgesamt mehr Vor-Ort Meetings, als offenbar angeboten werden (31% meistens vor Ort).

Insgesamt wird deutlich, dass es Verbesserungspotentiale gibt. Mir sind dazu keine Vergleichswerte bekannt. Es ist aber nicht zu unterschätzen, welchen Einfluss Meetings auf die Motivation und Zufriedenheit haben. Daher ist es ratsam, dass in den Betrieben individuell mit den Beschäftigten an gemeinsamen Vorstellungen zu einer besseren Meetingkultur gearbeitet wird.

Finden Ihre Meetings üblicherweise vor Ort oder virtuell statt?



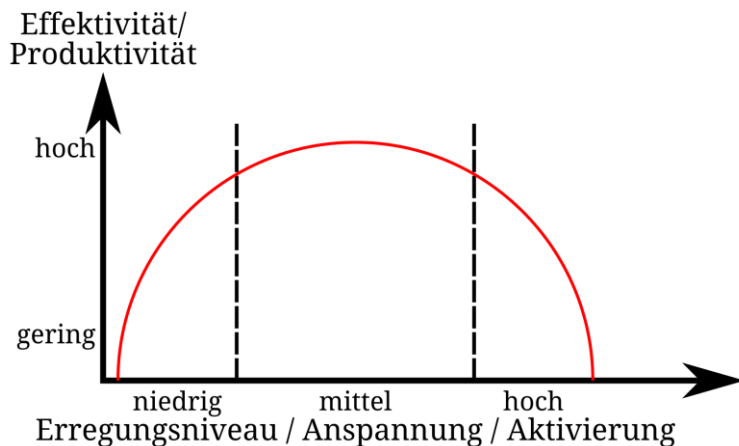
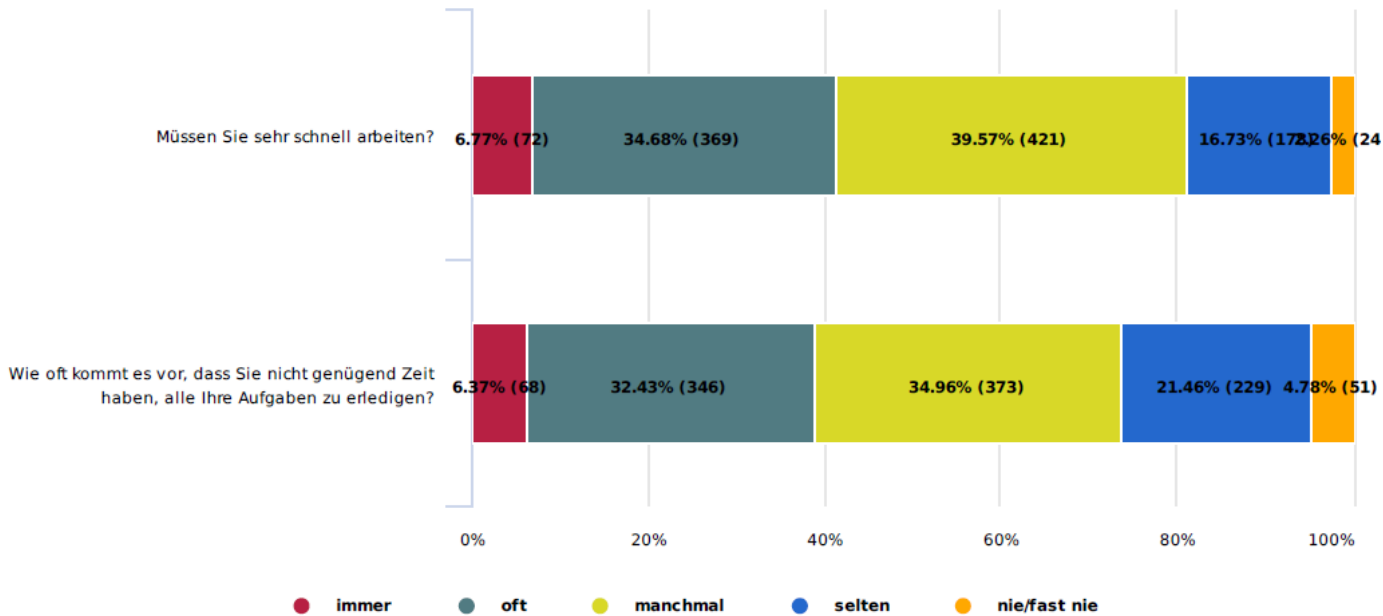
Würden Sie die folgenden Arten von Meetings lieber vor Ort oder virtuell durchführen?



Arbeitsaufgabe - Anforderungen



Die folgenden Fragen betreffen die Anforderungen bei Ihrer Arbeit.



Yerkes-Dodson-Gesetz
Bildquelle:
<https://de.wikipedia.org/wiki/Yerkes-Dodson-Gesetz>

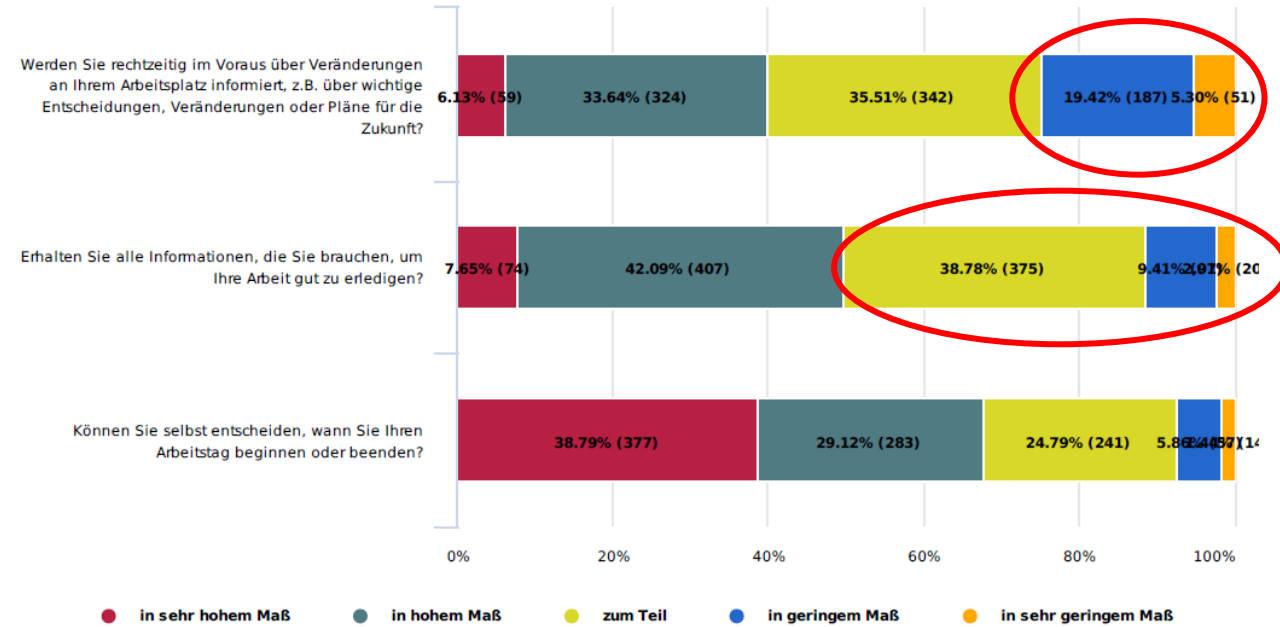
„Gesunde“ Arbeitsbelastung bzw. Aktivierung folgt dem Prinzip des umgekehrt U-förmigen Zusammenhangs (Yerkes-Dodson-Gesetz).

Ein mittleres Aktivierungsniveau ist für die Leistung zuträglich. Fehlbelastungen entstehen v.a. bei zu wenig und bei zu viel Aktivierung. Das lässt sich auf diese beiden Fragen übertragen. Die Antworten „immer“ und „nie“ sind gleichermaßen als ungünstig zu bewerten. Da sich der überwiegende Teil (ca. 90%) der Beschäftigten im Bereich zwischen „oft“ und „selten“ bewegt, sehe ich das als ein akzeptables Ergebnis.

Wünschenswert wäre es jedoch, dass sich mehr Beschäftigte in der Kategorie „manchmal“ statt „oft“ befänden. Diese Verteilung deutet auf eine gewisse Überlastung auf Grund der Aufgabenanforderungen hin.

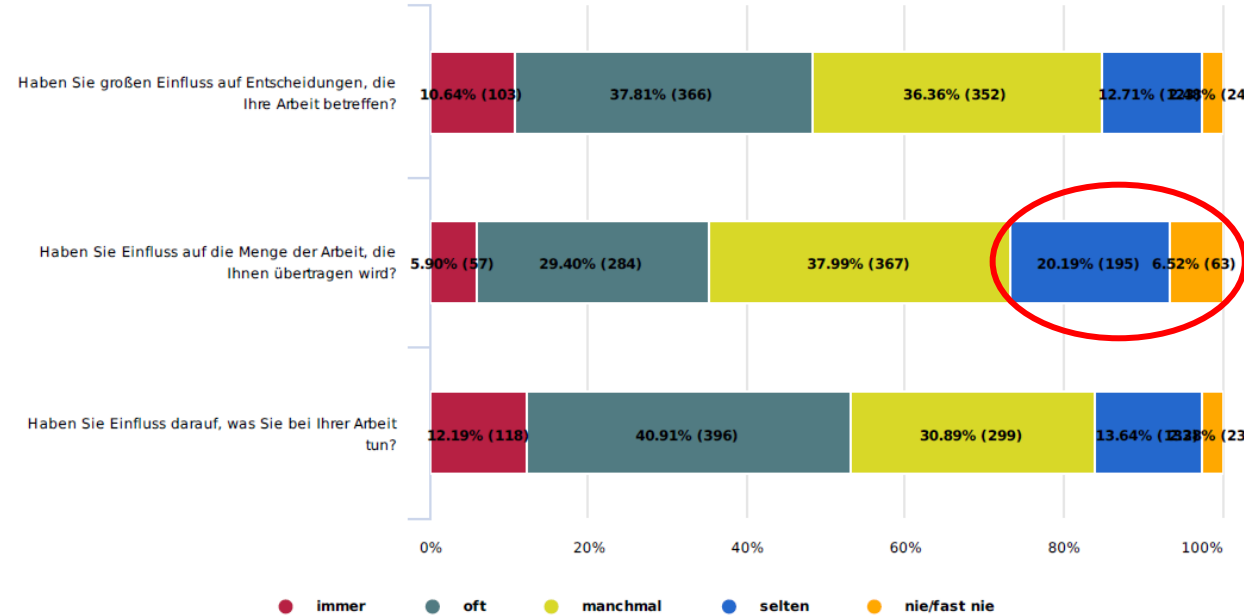
Arbeitsaufgabe – Handlungs/Entscheidungsspielraum

Jetzt ein paar Fragen zu Regelungen und Abläufen bei Ihrer Arbeit.



Dieses Ergebnis schätze ich insgesamt als gut ein. Informationsdefizite (Frage 1+2) werden in jeder MA-Befragung bemängelt, oft noch in größerem Ausmaß. Der Entscheidungsspielraum (Frage 3) ist mit ca. zwei Drittel „hoch“ bzw. „sehr hoch“ sowie bei weniger als 10% „gering“ als sehr gut einzuschätzen.

Diese Fragen betreffen Ihre Einflussmöglichkeiten und Ihren Spielraum bei der Arbeit.

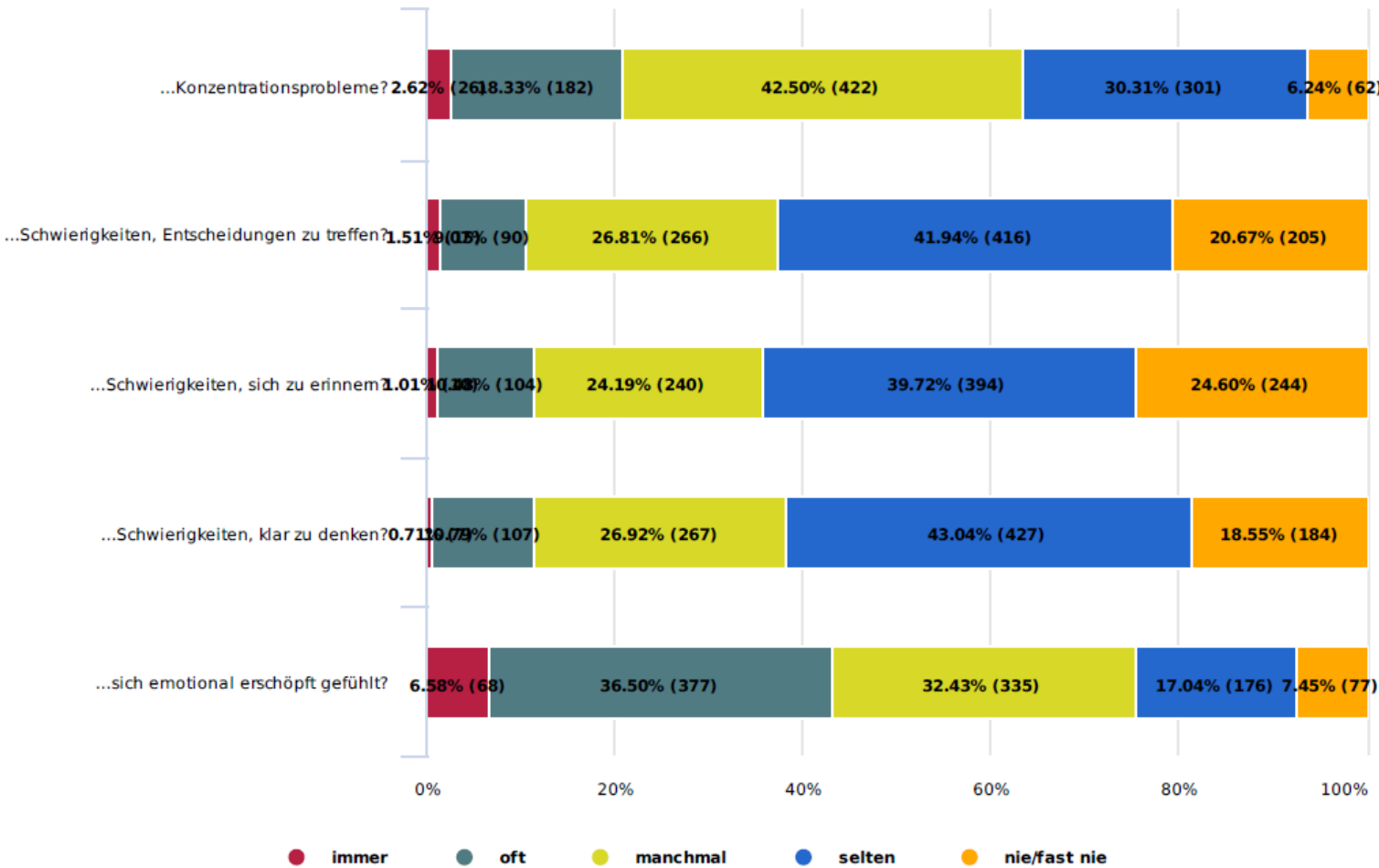


Auch in diesen Fragen wird deutlich, dass ein hoher Entscheidungs- und Handlungsspielraum gegeben ist, was aus arbeitspsychologischer Sicht sehr positiv ist.

Insgesamt lassen sich Verbesserungspotentiale bzgl. Informationsdefizite und Spielraum bei übertragener Aufgabenmenge erkennen. Diese können Betriebe u.a. im Rahmen der (oben genannten) Meetingkultur angehen.

Arbeitsaufgabe - Beanspruchung

Wie oft hatten Sie in den vergangenen vier Wochen...



Auffällig ist hierbei v.a. das sehr hohe Ausmaß der **emotionalen Erschöpfung** (alle anderen Items sind unkritisch).

43% der Teilnehmer, dass sie sich „oft“ oder „immer“ emotional erschöpft fühlten. Einen guten Vergleich bieten der Schweizer Job-Stress-Index (30%) und die Barmer-Studie (24%). Es sollten daher dringend Maßnahmen ergriffen werden, um Ausfälle durch Burnout zu verhindern.

Die o.g. Studien zeigen, dass u.a. die Entgrenzung durch mobile Arbeit und Mehreinsatz von IK-Technologien Gründe sein können. Aber auch eine ungünstige Balance zwischen Beruf und Familie sowie private Aufgaben und Sorgen.

Klare Grenzziehungen, Unterstützung durch Führungskräfte und auch die o.g. Meetingkultur sind erste Ansätze für Verbesserungsmaßnahmen. Es sollte aber eine detaillierte Analyse erfolgen, um mehr über die Gründe zu erfahren.



Arbeitsaufgabe - Stressoren

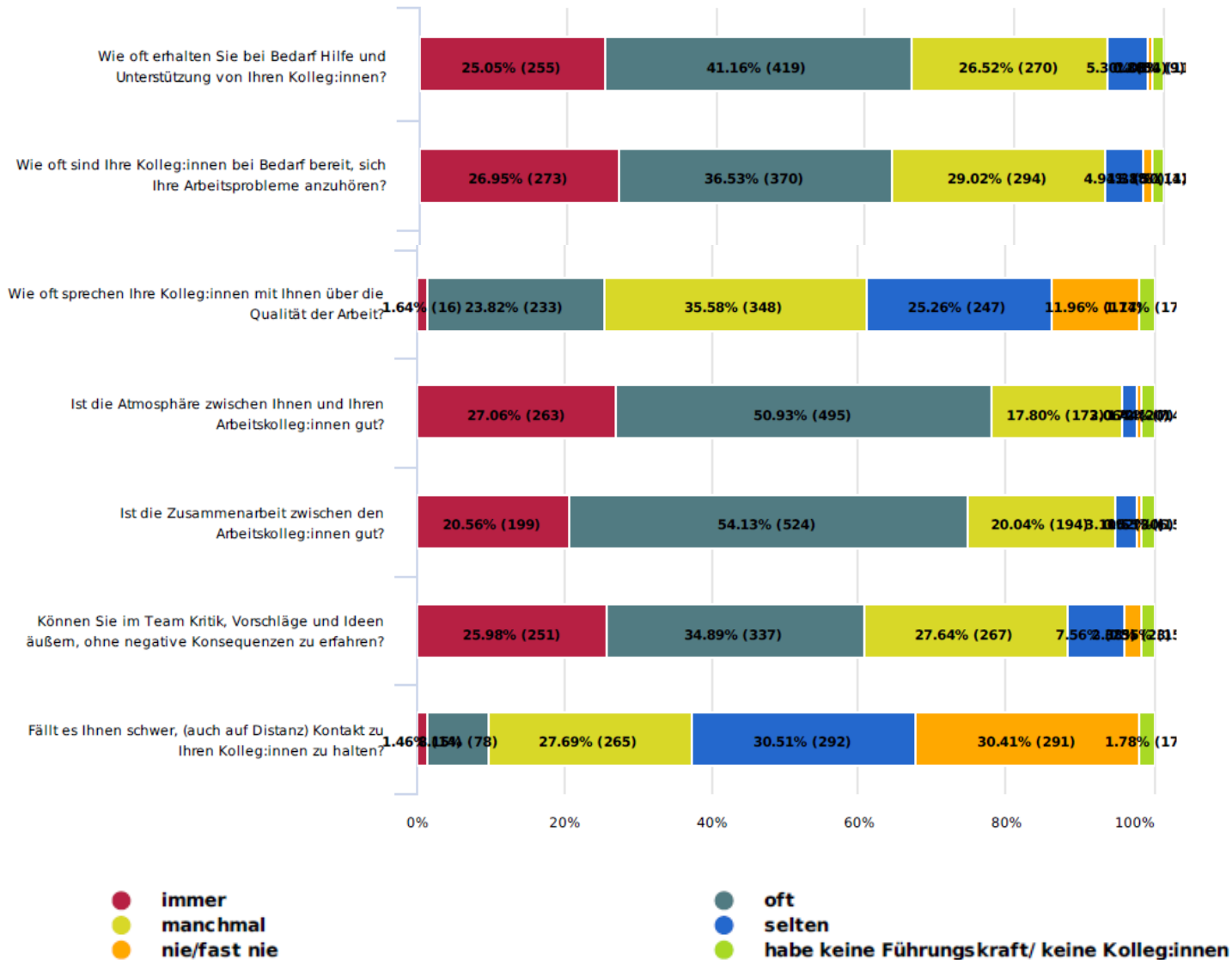
	Rang	Ø Pkt.	1		2		3		4		5		6		
Menge und Komplexität der Aufgaben	1	4,51	32,14%	269	27,96%	234	16,01%	134	10,39%	87	9,20%	77	4,30%	36	837
Menge der zu verarbeitenden Informationen	2	4,13	22,60%	184	22,73%	185	21,25%	173	16,71%	136	11,43%	93	5,28%	43	814
Ablenkungen/Unterbrechungen am Arbeitsplatz	3	3,75	18,56%	149	16,44%	132	20,92%	168	18,93%	152	15,57%	125	9,59%	77	803
Veränderte (eigene und fremde) Erwartungen	4	3,69	16,52%	135	17,87%	146	20,20%	165	18,12%	148	18,48%	151	8,81%	72	817
Permanente Veränderungen	5	3,11	11,54%	90	13,72%	107	12,18%	95	18,85%	147	24,23%	189	19,49%	152	780
Ständige Erreichbarkeit	6	2,35	7,31%	56	6,66%	51	10,57%	81	12,40%	95	15,40%	118	47,65%	365	766

Wenig überraschend für die Charakteristik der Stichprobe bzw. den Branchenmix werden die hohe Komplexität von Aufgaben und die Menge der zu verarbeitenden Informationen als größte Stressoren empfunden. Damit sind sie auch die ersten Ansatzpunkte für Prävention und Verbesserungsmaßnahmen.

In Bezug auf den zuvor festgestellten hohen Grad an emotionaler Erschöpfung liefert dieses Ranking bereits erste Ansatzpunkte. Hier spielen auch die verwendeten Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) eine Rolle und, nach meiner Einschätzung, auch die Unternehmenskultur zu Meetings, Kommunikation, Information, Aufgabenmenge (siehe die vorherigen Analysen dazu).

Soziale Beziehungen - Kollegen

Die folgenden Fragen betreffen Ihr Verhältnis zu Ihren Kolleg:innen und zu Ihrer Führungskraft.



Die Unterstützung durch Kollegen ist sehr groß.

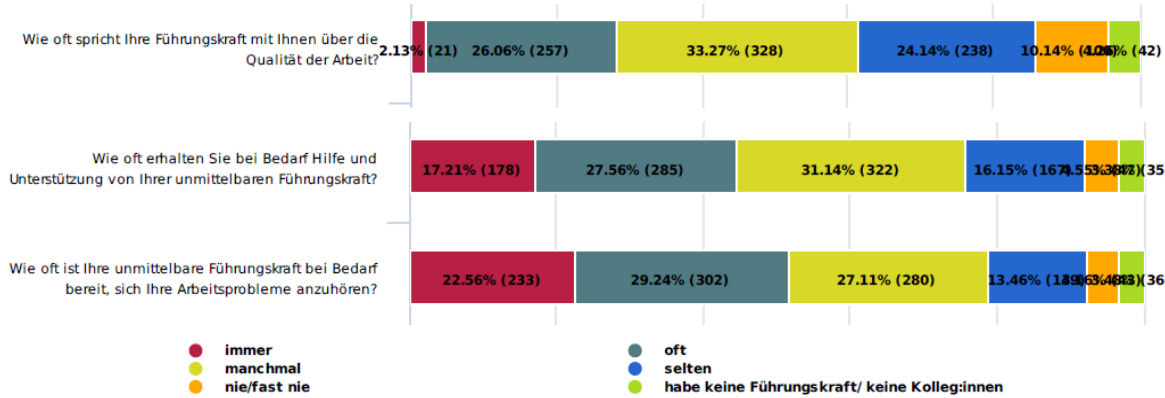
Die Zusammenarbeit mit Kollegen wird als sehr positiv bewertet.

Bei manchen Beschäftigten wäre etwas mehr (persönlicher) Kontakt zu den Kollegen wünschenswert. Das ist auch hilfreich für Kritik/Vorschläge sowie für Feedback zur Qualität der Arbeit.

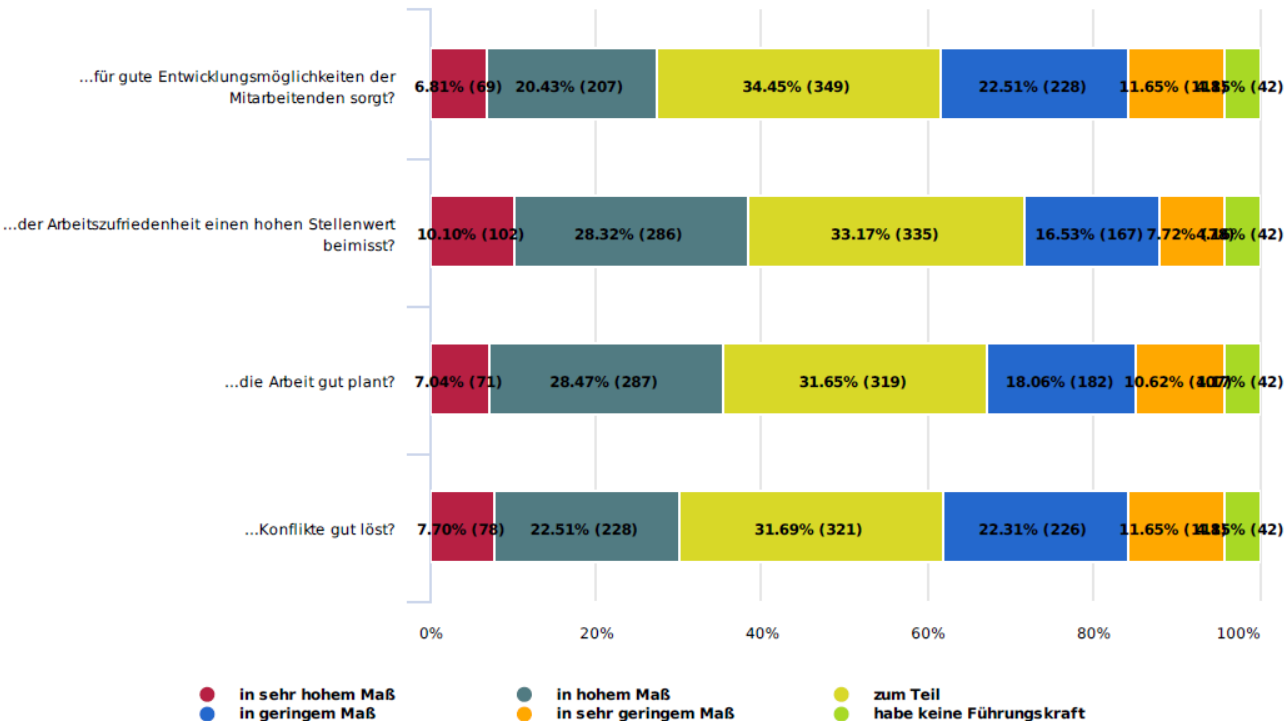


Soziale Beziehungen - Führungskraft

Achtung, die Items sind etwas umsortiert



Bitte schätzen Sie ein, in welchem Maß Ihre unmittelbare Führungskraft...

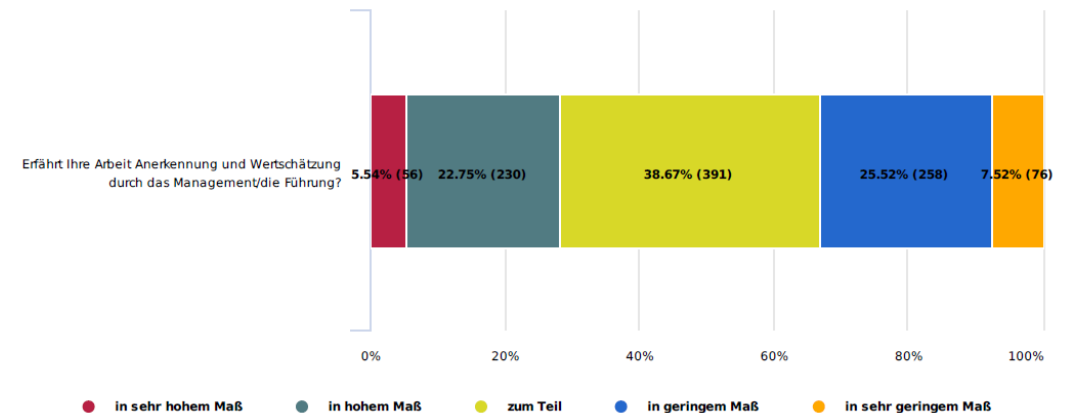


Insgesamt ist die Unterstützung durch die Führungskräfte „ausbaufähig“. Es scheint nicht genügend miteinander gesprochen zu werden.

Auch diese Ergebnisse sprechen dafür, dass viele Beschäftigte nicht zufrieden sind mit der Wertschätzung und der Unterstützung ihrer Führungskräfte.

Ich führe das auch auf mobiles Arbeiten zurück. Damit verringern sich die Möglichkeiten für den spontanen Austausch und Unterstützung.

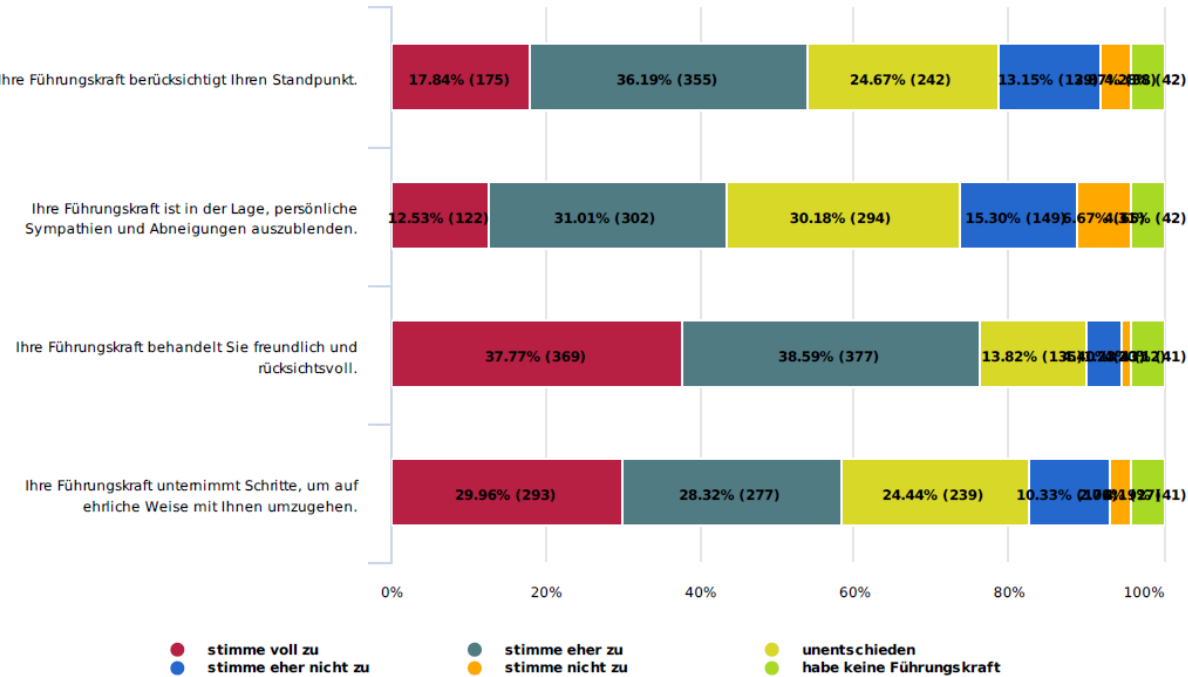
Diese Frage bezieht sich nicht auf Ihre eigene Tätigkeit, sondern auf den Arbeitsplatz an sich.



Soziale Beziehungen - Gerechtigkeit

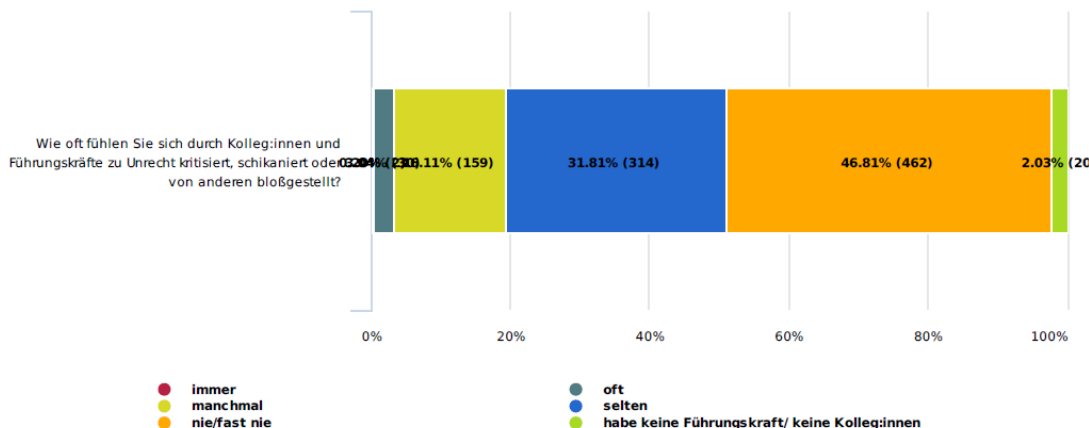


Nun zum Thema gerechte Behandlung: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?



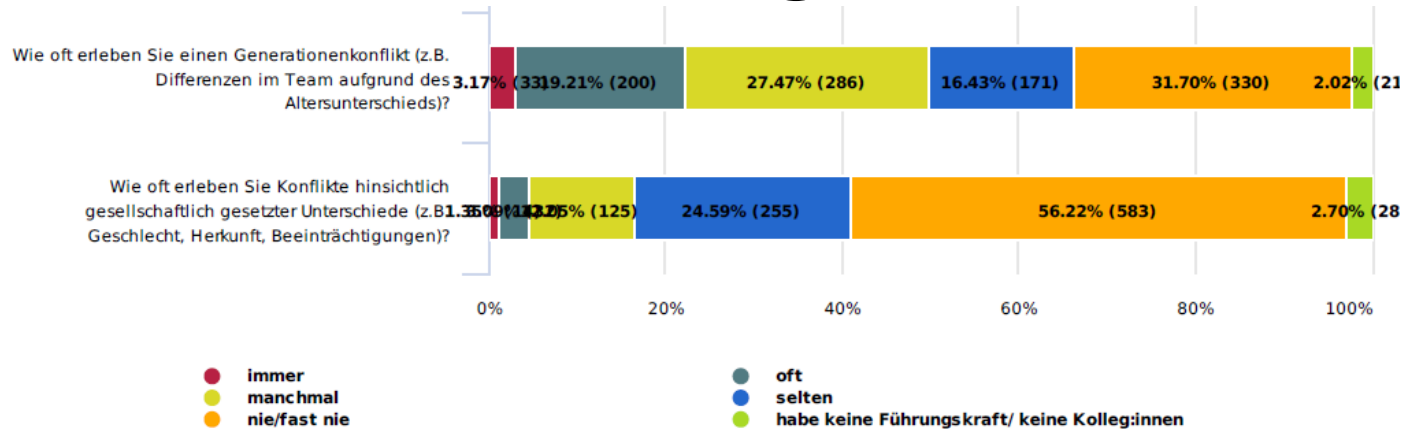
Insgesamt sind die Führungskräfte zwar zumeist „freundlich“, aber in vielen Fällen scheint es Verbesserungspotential für Empathie und Ehrlichkeit zu geben. Das bestätigt den Eindruck der vorherigen Fragen.

Noch eine Frage zur ungerechten Behandlung.



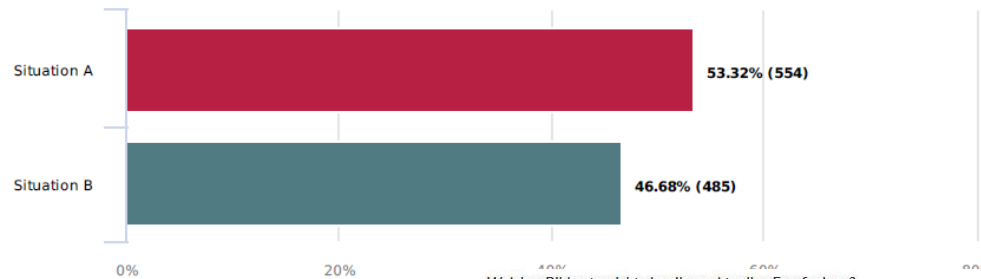
Mobbing bzw. „ungerechte“ Behandlung scheint aber eher kein großes Problem zu sein.

Soziale Beziehungen - Team



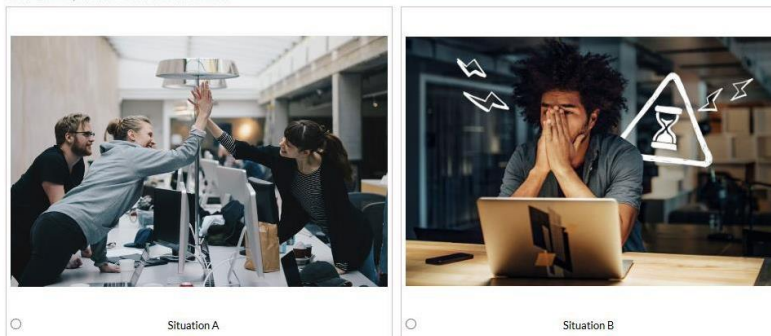
Welches Bild entspricht eher Ihrer aktuellen Empfindung?

Entscheiden Sie spontan und hören bitte auf Ihren Bauch.



Welches Bild entspricht eher Ihrer aktuellen Empfindung?

Entscheiden Sie spontan und hören bitte auf Ihren Bauch.



Diversity verursacht immer Konflikte, die aber nicht zwingend negativ für die Teamleistung sein müssen. Es ist es immer gut, in Trainings/ Workshops die Kollegen und Führungskräfte für das Thema zu sensibilisieren, besonders zum Thema Altersunterschiede.

Siehe dazu z.B.: Wegge, J. & Schmidt, K.-H. (2015). *Diversity Management. Generationenübergreifende Zusammenarbeit fördern*. Göttingen: Hogrefe.

Es ist auffällig, dass so viele Befragte (47%) sich für Situation B entschieden haben, obwohl sie die Unterstützung durch Kollegen als sehr positiv bewertet haben.

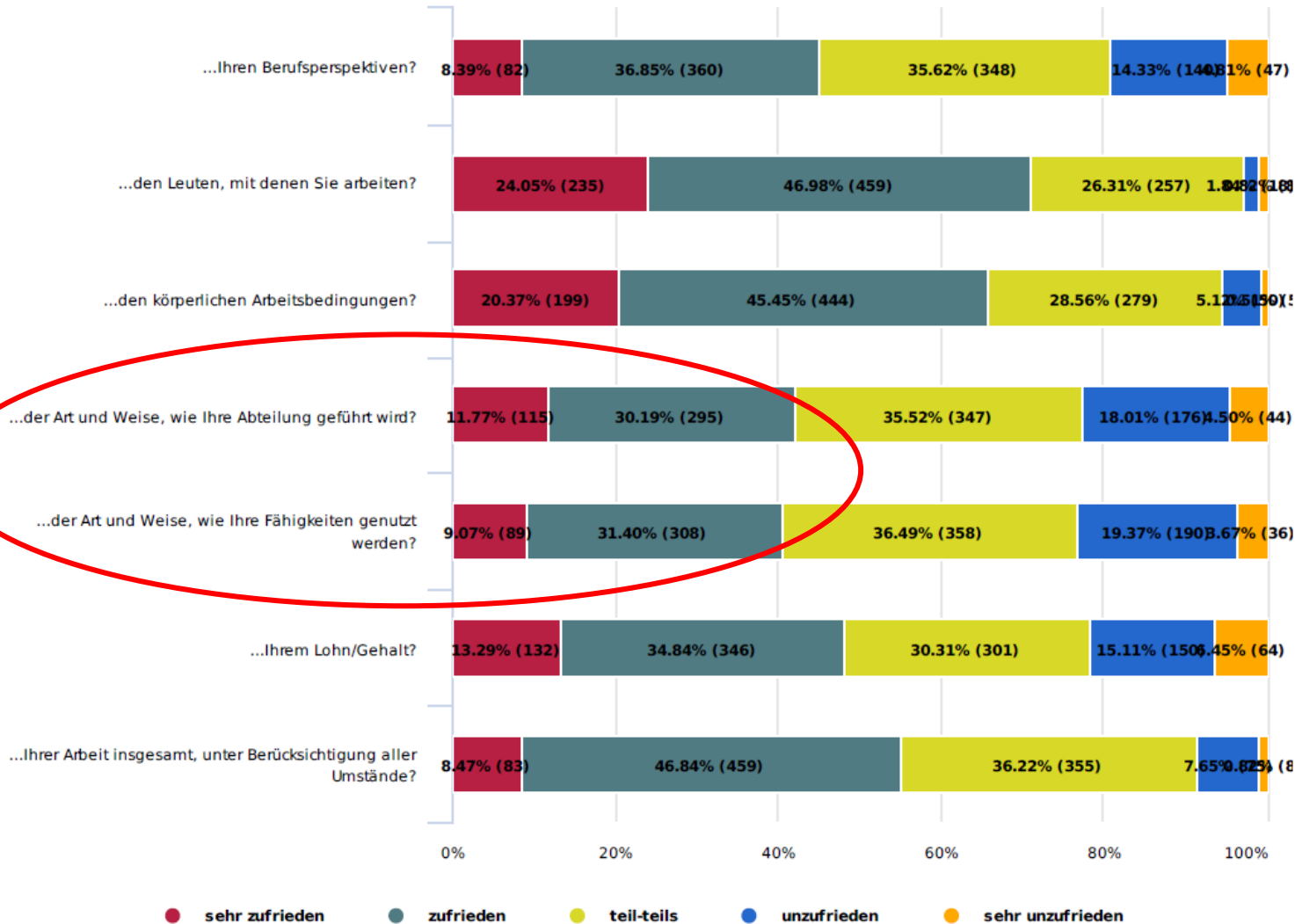
Hier zeigt sich daher meines Erachtens eher der Stress durch mobile Arbeit mit IKT, an komplexen Aufgaben sowie die verbesserungsbedürftige Unterstützung durch Führungskräfte.



Zusammenfassung - Zufriedenheit



Wenn Sie Ihre Arbeitssituation insgesamt betrachten, wie zufrieden sind Sie mit...



In den Ergebnissen wird deutlich, dass die allgemeine Zufriedenheit **eher nicht so gut** ausfällt (55% für „zufrieden“ und „sehr zufrieden; siehe letzte Frage).

Nach dem Modell von Bruggemann (1974) bzw. Büssing et al. (2005) ist zwischen verschiedenen Formen der Arbeitszufriedenheit zu unterscheiden. Diese können auf Basis der Befragung nicht differenziert werden.

Die Beschäftigten sind **am wenigsten** mit der Abteilungsleitung und der Nutzung ihrer Fähigkeiten zufrieden.

Das ist erneut ein Indiz, dass es einen Verbesserungsbedarf im Bereich der Führung gibt.

Quellen:

Arbeitszufriedenheit Modell von Büssing, 2005: <https://arbeitszufriedenheit.net/zuercher-modell-arbeitszufriedenheit/>



Zusammenfassung & Empfehlungen

- Die Generalisierbarkeit der Ergebnisse ließe sich erhöhen, indem mehr Beschäftigte zur Teilnahme motiviert werden, die über 50 Jahre alt sind, die bei Klein- und Kleinstbetrieben (< 50 MA) arbeiten und die in einer Dienstleistungsbranche tätig sind.
- Obwohl die Gesundheit insgesamt als überwiegend gut eingeschätzt wird, was zum Teil vermutlich der Selbstselektion und der sozialen Erwünschtheit geschuldet ist, werden einige Bedarfe und Stellhebel für das BGM deutlich.
- Die Prävalenz von **muskuloskelettalen Beschwerden** ist hoch (v.a. Rücken/Schulter/Nacken). Es sollten besonders für Bürotätigkeiten (weiterhin) Angebote zur Aktivierung (aktive Pause, Spaziergang zu Mittag, sportliche Challenges, etc.) geben, auch für Beschäftigte in der mobilen Arbeit. Zudem gibt es Verbesserungspotential in der Gestaltung der Arbeitsumgebung (v.a. in Bezug auf Körperhaltung und Lärm/Geräusche) und Arbeitsmittel (ergonomische Ausstattung).
- Generell lässt sich erkennen, dass der **Anteil mobiler Arbeit** hoch ist. Vielleicht teilweise zu hoch. Bei allen Vorteilen, ergeben sich in Bezug auf die Gesundheitsförderung auch Nachteile. Mehr Präsenz am Arbeitsplatz und mehr „natürliche“ Interaktion statt virtuelle Meetings können sich positiv auf körperliche Aktivität, emotionale Stabilität, Teamzusammenhalt und Zufriedenheit auswirken. Führung und Unterstützung bei komplexen Aufgaben bzw. bei der Arbeit mit neuen Technologien ist besser auf der persönlichen Ebene möglich. Entgrenzung und Burnout werden so vorgebeugt.
- Die **emotionale Erschöpfung** ist unter den Befragten relativ hoch ausgeprägt. Die Gründe dafür sollten ggf. in einer separaten Studie detailliert analysiert werden, um konkrete Ansatzpunkte für die Prävention zu finden.
- Die Befragung zeigt hohe Werte für **Präsentismus**, was auch mit mobiler Arbeit zusammenhängen kann. Arbeitgeber und ihre Führungskräfte sollten für die Problematik sensibilisiert werden, z.B. über Aufklärungskampagnen oder in Trainings.
- **Gesundheit ist auch eine Führungsaufgabe.** Es gibt gute Trainings zur Unterstützung der Führungskräfte. Diese sollten noch mehr angeboten und wahrgenommen werden. Generell sollten die Kompetenzen der Führungskräfte überprüft und ggf. nachgeschult werden. In einigen Bereichen besteht offenbar insgesamt Verbesserungsbedarf in der Personalführung.