

Mitarbeiterumfragen des BGF-Instituts

Die Mitarbeiterumfrage ist ein Analyseinstrument, das von Unternehmen häufig im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements eingesetzt wird. Es dient dazu, aus erster Hand wertvolle Informationen u.a. über die Arbeitsabläufe, die Kommunikation, das Betriebsklima, die Stärken und Verbesserungspotenziale des Unternehmens oder beispielsweise die Wirksamkeit von durchgeführten Maßnahmen zu erhalten. Anschließend werden Gesundheitsmaßnahmen passgenau für einzelne Abteilungen abgeleitet. Eine Mitarbeiterumfrage trägt zusätzlich zur Einbindung aller Beschäftigten in den Prozess des Betrieblichen Gesundheitsmanagementprozesses bei.

Der Fragebogen des BGF-Instituts (**BGF-KÖRBI** - Kölner Ressourcen- und Belastungs-Inventar) fußt auf einer ganzheitlichen Befragung, die alle gesundheitsrelevanten Themen der Arbeitswelt in einer ressourcenorientierten Ansprache erfasst. Je nach Bedarf können einzelne Module vertieft werden. Das Gesundheitsmanagement setzt dann konkret an, wo Verbesserungspotenzial erkannt und genutzt werden kann.

Für die Umsetzung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung ist der **BGF-Monitor** ein geeignetes Instrument. Dieser besteht aus nur 30 Fragen und erfasst alle zur Erhebung empfohlenen Belastungsfaktoren. Er dient der Grobanalyse zur Ermittlung von Risikofeldern und kann auch in sehr kleinen Gruppen eingesetzt werden um einzelne Tätigkeitsgruppen trennscharf abzubilden.

Befragungen 2017

An den Mitarbeiterbefragungen des BGF-Instituts 2017 nahmen 3867 Personen aus 11 Unternehmen verschiedener Branchen teil. Insgesamt wurden 6224 Fragebögen ausgegeben. Dementsprechend kann ein Rücklauf von 62,1% verzeichnet werden. Diese Rücklaufquote entspricht in etwa dem langjährigen Mittel. Der geringste Rücklauf einer Einzelbefragung in 2017 belief sich auf 37%, der höchste Rücklauf lag bei 85%.

Körperliche Belastungen

Die Prävention von Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich u.a. durch ergonomische Maßnahmen steht nach wie vor im Fokus der

Aufmerksamkeit vieler Unternehmen. Hohe Ausfallzeiten aufgrund von Beschwerden und auch der stetig steigende Anteil älterer Beschäftigter verdeutlichen die Notwendigkeit, auch zukünftig die Reduzierung körperlicher Fehlbeanspruchung im Blick zu behalten.

Die Befragung von 2017 ergibt, dass die häufigste körperliche Belastung durch das Arbeiten im Sitzen entsteht. 33% der Befragten gibt hier eine starke bis sehr starke Belastung an. Auch schweres heben und tragen sowie arbeiten in gebeugter Haltung sind häufig genannte Belastungsfaktoren. Das Arbeiten über Schulterhöhe stellt nur für wenige Befragte eine Belastung dar.

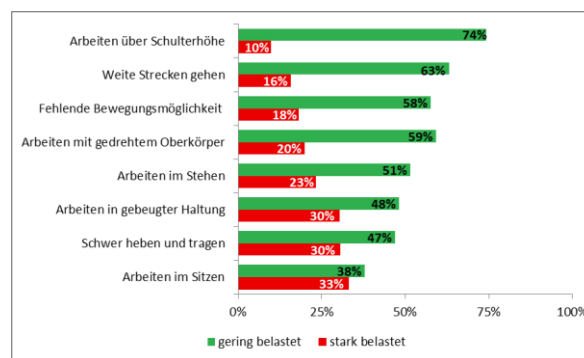


Abb. 1: Prozentualer Anteil der Befragten, die von starker bis sehr starker Belastung (rot) oder geringer bis nicht vorhandener Belastung (grün) berichten.

Arbeitssituation

Die Fragen zur Arbeitssituation erfassen die organisatorischen Arbeitsbedingungen, die auf das Erleben, die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden von Individuen einwirken können. Darunter fallen u.a. Regeln zur Erledigung von Aufgaben, Besprechungen und Urlaubsplanung.

Die Möglichkeit zur Erholung nach einer belastenden Situation wird von 50% der Befragten als häufigste fehlende Ressource benannt. An zweiter Stelle steht das Arbeiten ohne Unterbrechungen; 48% der Mitarbeiter, also so gut wie jeder Zweite, gibt an, nicht über diese Ressource zu verfügen. Im Gegensatz dazu sind Arbeitsaufgaben meist recht eindeutig geregelt und Besprechungen können u.a. zum Austausch über die Arbeitsaufgabe genutzt werden.

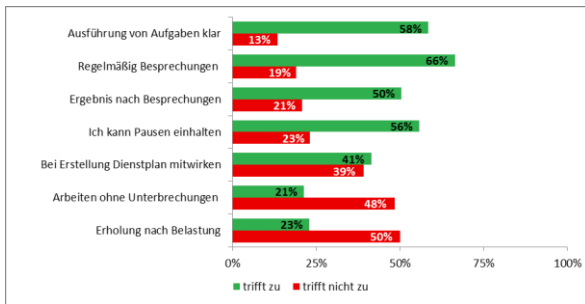


Abb. 2: Prozentualer Anteil der Befragten, die eher oder definitiv über das Vorhandensein entsprechender situativer Belastungen (rot) oder von einer Ressource in diesem Bereich berichten (grün).

Arbeitsumgebung

Physikalische Einflüsse der Arbeitsumgebung stellen in allen Branchen einen mehr oder weniger bedeutenden Anteil der gesundheitsrelevanten Belastungen dar. Neben klassischen widrigen Einflüssen wie Kälte, Nässe, Staub oder Schmutz, die überwiegend im produzierenden Bereich genannt werden, treten bei Bürotätigkeiten verstärkt die Wahrnehmung von Lärm, Hitze und Zugluft in den Fokus.

Das Arbeiten bei Hitze oder unter Lärm waren mit 41% und 40% die am häufigsten genannten Formen der Belastung durch Umgebungsbedingungen. Kälte und Nässe sind die am seltensten auftretenden Umgebungsbedingungen.

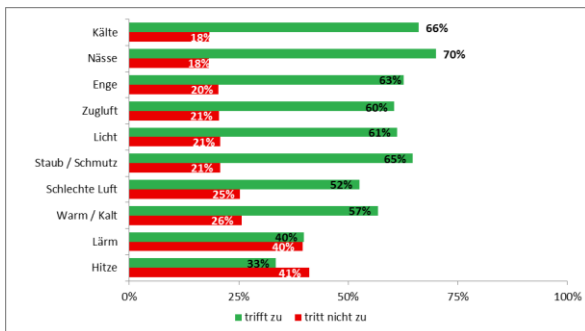


Abb. 3: Prozentualer Anteil der Befragten, die eher oder definitiv von Belastungen durch entsprechende Umgebungsbedingungen berichten (rot) und auf die diese Bedingungen nicht zutreffen (grün).

Führung

Die Betreuung der Mitarbeiter durch ihre Führungskräfte hat wesentlichen Einfluss auf die Befindlichkeit am Arbeitsplatz. Viele der durch die Tätigkeit, Arbeitssituation oder -umgebung bedingten Belastungen lassen sich durch organisatorische und motivationale Maßnahmen

kompensieren oder zumindest in ihrer Auswirkung abpuffern. Somit stellt die Art der Führung eine wichtige Ressource zur Bewältigung der Arbeitsaufgaben dar.

Die in den Mitarbeiterumfragen enthaltenen Fragen zur Führung lassen sich in zwei Bereiche unterteilen:

Die aufgabenbezogene Führung (1) erfasst Aspekte wie z.B. die Aufgabenverteilung und Informationsweitergabe durch die Führungskraft.

Nach Angaben von 68% der Befragten halten Führungskräfte Zusagen ein und setzen 56% der Führungskräfte angemessene Ziele. Größtes Verbesserungspotenzial sehen die Teilnehmenden bei der Aufarbeitung von Fehlern.

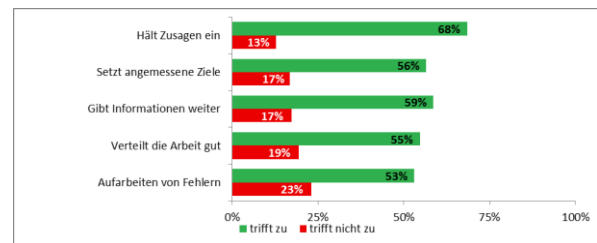


Abb. 4: Prozentualer Anteil der Befragten, die eher oder definitiv von den genannten Defiziten im aufgabenbezogenen Führungsverhalten berichten (rot) oder diese Defizite bei ihrer Führungskraft nicht wahrnehmen (grün).

Die Fragen zur personenbezogenen Führung (2) zielen auf Aspekte wie persönliche Kommunikation, Fairness und Wertschätzung ab.

Auch hier wird großes Verbesserungspotenzial im Umgang mit Fehlern deutlich. 2 von 5 Befragten haben nicht den Eindruck, ihre Führungskraft würde auch bei Fehlern zu ihnen stehen. Jeder dritte Befragte fühlt sich nicht in Entscheidungen eingebunden. Allerdings stimmen 64% der Aussage zu, ihre Führungskraft würde Entscheidungen erklären. Und 75% geben an, dass Konflikte im Unternehmen offen ausgetragen werden.

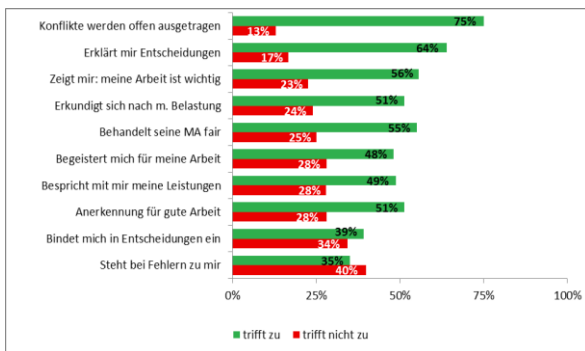


Abb. 5: Prozentualer Anteil der Befragten, die eher oder definitiv von den genannten Defiziten im personenbezogenen Führungsverhalten berichten (rot) oder diese Defizite bei ihrer Führungskraft nicht wahrnehmen (grün).

Gesundheitsförderliches Verhalten

Neben der Optimierung der betrieblichen Verhältnisse ist das Bemühen um ein gesundheitsförderliches Verhalten des Mitarbeiters eine zentrale Aufgabe des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Zu den üblichen Maßnahmen zählen einerseits über gesundheitsförderliches Verhalten aufzuklären und hierfür zu motivieren, aber andererseits auch Verhältnisse zu schaffen, die das Gesundheitsverhalten des Einzelnen fördern können (Stichworte: Betriebsverpflegung, Betriebssport etc.). Im Idealfall treffen diese Bemühungen auf eine gesundheitsbewusste Belegschaft, die ihre eigenen gesundheitsförderlichen Potenziale zu nutzen versteht und die entsprechende Motivation mitbringt.

Die geringsten eigenverantwortlichen Aktivitäten sind nach wie vor im Bereich der Entspannung zur Stressbewältigung zu verzeichnen: Nur 33% der Befragten geben an, sich um aktive Entspannung zu bemühen. Kaum mehr sind es beim rückenfreundlichen Verhalten (35%). Erfreulicherweise nehmen laut eigener Angaben 71% an Vorsorgeuntersuchungen teil und nur 10% geben an, sich nicht um gesunde Ernährung zu bemühen.

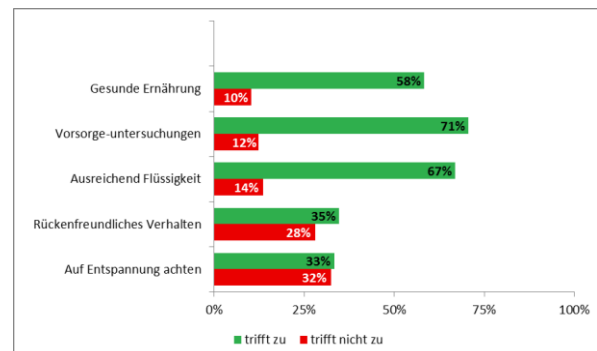


Abb. 6: Prozentualer Anteil der Befragten, die eher oder gar nicht das entsprechende gesundheitsförderliche Verhalten zeigen (rot) bzw. angeben, das entsprechende Verhalten gelegentlich oder immer zu zeigen (grün).

Körperliche und psychische Symptome

Arbeitsbelastungen und fehlende Kompensationsbemühungen können in körperlichen und psychischen Beschwerden Ausdruck finden.

Die drei am häufigsten genannten körperlichen Beschwerden sind seit Jahren in unveränderter Reihenfolge zu beobachten: Nacken- und Schulterschmerzen werden von 48% der Befragten häufig bis sehr häufig erlebt. 42% klagten über Rückenbeschwerden. Mit deutlichem Abstand aber noch immer hoch ausgeprägt auf Rang drei folgen Kopfschmerzen mit 23%.

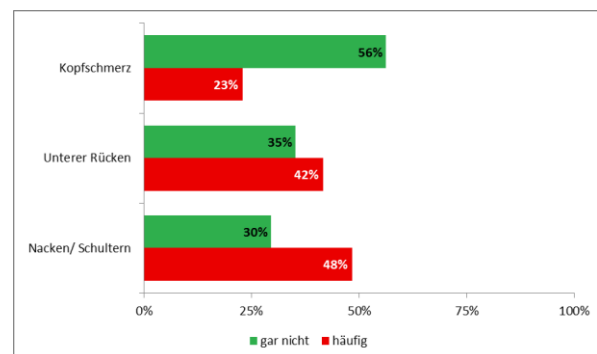


Abb. 7: Prozentualer Anteil der Befragten, die von häufigen bis sehr häufigen Beschwerden in den jeweiligen Körperregionen berichten (rot) bzw. die selten oder gar nicht unter entsprechenden Symptomen leiden (grün).

Als vorrangige psychische Beeinträchtigung der Befragten sind Erschöpfung und Müdigkeit mit 33% Erwähnung zu verzeichnen. Anspannung bzw. Nervosität folgt knapp dahinter auf Rang zwei mit 30%. Von Schlafstörungen berichten 27% der Befragten. Im Vergleich dazu treten Schlafstörungen bei knapp der Hälfte der Befragten gar nicht bis nur wenig auf (52%).

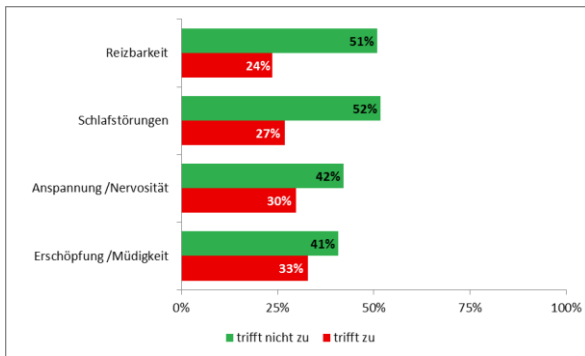


Abb. 8: Prozentualer Anteil der Befragten, die eher oder definitiv von den genannten psychischen Befindensbeeinträchtigungen berichten (rot) bzw. die nicht unter entsprechenden Beeinträchtigungen leiden (grün).

Zufriedenheit

Die größte Unzufriedenheit wird in Bezug auf die Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen berichtet. 37% der Befragten sind hiermit unzufrieden. Mit geringem Abstand folgen Faktoren wie Entlohnung (33%) und dem Interesse der Geschäftsleitung für die Belange der Mitarbeitenden (32%). Die Arbeit des Betriebsrates erfährt mit 46% die höchste Zustimmung.

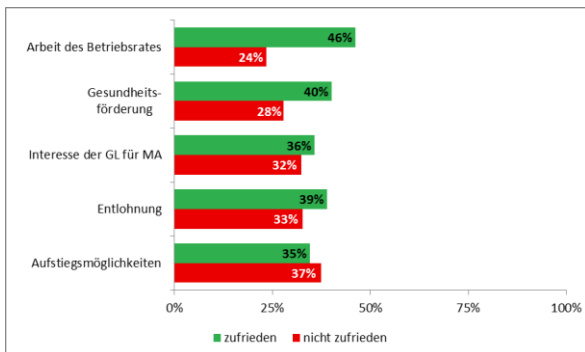


Abb. 9: Prozentualer Anteil der Befragten, die eher oder definitiv unzufrieden mit den jeweiligen Aspekten sind (rot) bzw. die eher oder definitive Zufriedenheit äußern (grün).

Zusatzauswertung

Das BGF-Institut führt seit vielen Jahren Raucherentwöhnungstrainings durch. Mit dem Wandel zu rauchfreien Unternehmen hat das Thema in den letzten Jahren viele Unternehmen an die BGF herangeführt. Die Frage nach dem Rauchverhalten ist daher seit 2009 auch Bestandteil des KörBI. Die folgende Grafik zeigt die Anteile der Beschäftigten, die angeben, täglich Tabak zu konsumieren.

War der Anteil der aktiven Raucher in den ersten fünf Jahren der Erhebung noch konstant über 25% der Befragten, bewegte er sich seit 2014

unterhalb dieser Marke. Nimmt man das Jahr 2016 aus der Betrachtung (hier wurde die Frage auch nur vergleichsweise wenigen Personen gestellt), so tendiert die Anzahl der Rauchenden eher weiter unterhalb der Marke von 20%.

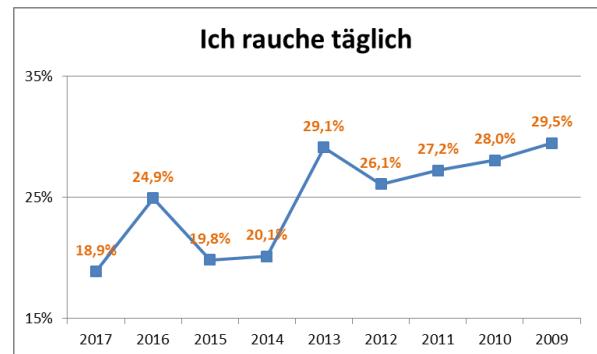


Abb. 10: Prozentualer Anteil der Befragten, die täglich Tabak konsumieren

Das Ergebnis untermauert die These, dass die gesellschaftlichen Bemühungen zum Nichtrauchererschutz am Arbeitsplatz auch auf das Gesundheitsverhalten der Raucher einen Einfluss ausüben. Tabakkonsum wird nicht nur seltener im öffentlichen Raum, sondern die Zahl der Rauchenden nimmt ab. Arbeitgeber können durch Verhältnisprävention (rauchfreier Betrieb) und Unterstützung in der Verhaltensprävention (Entwöhnungskurse) zu einer Verstärkung des Trends beitragen.

Ausblick

Mitarbeiterumfragen geben nach wie vor gute und praktische Hinweise auf Verbesserungspotential in der jeweiligen Abteilung eines Unternehmens. Dies reicht auf der einen Seite von der Überprüfung ergonomischer oder organisatorischer Bedingungen bis hin zu der Frage, welche Unternehmens- und Führungskultur (vor-) gelebt werden soll. Auf der anderen Seite erscheinen klassische Maßnahmen auf der Verhaltensebene, wie Raucherentwöhnungsangebote ebenso aktuell, wie der Fokus auf regenerative Möglichkeiten der Entspannung und Stressreduktion.

Wir beobachten, dass zunehmend die persönliche Einstellung und Haltung in den Fokus der Gesundheitsförderung rückt. Themen wie Resilienz und Glück kommen daher auch betrieblich zur Sprache. Dies lässt sich vor dem Hintergrund einer immer mobileren Arbeitswelt erklären, in der sich Privates und Berufliches mehr und mehr verzahnt.

Kontakt

Institut für Betriebliche Gesundheits- förderung BGF GmbH

Sören Brodersen
Team Psychologie & Reporting
Neumarkt 35-37
50667 Köln
Tel.: 0221 27 180-153
E-Mail: soeren.brodersen@bfg-institut.de

Internet: www.bgf-institut.de