

# Adlershof-Barometer



## Vorstellung der Ergebnisse - Adlershof



Berlin | 10.09.19

*Das BGM-Beschäftigtenbarometer – Ein gemeinsames Projekt der Techniker Krankenkasse und des Instituts für Betriebliche Gesundheitsberatung*



# Agenda



1. Einführung

2. Stichprobenbeschreibung

3. Gesundheitsverhalten

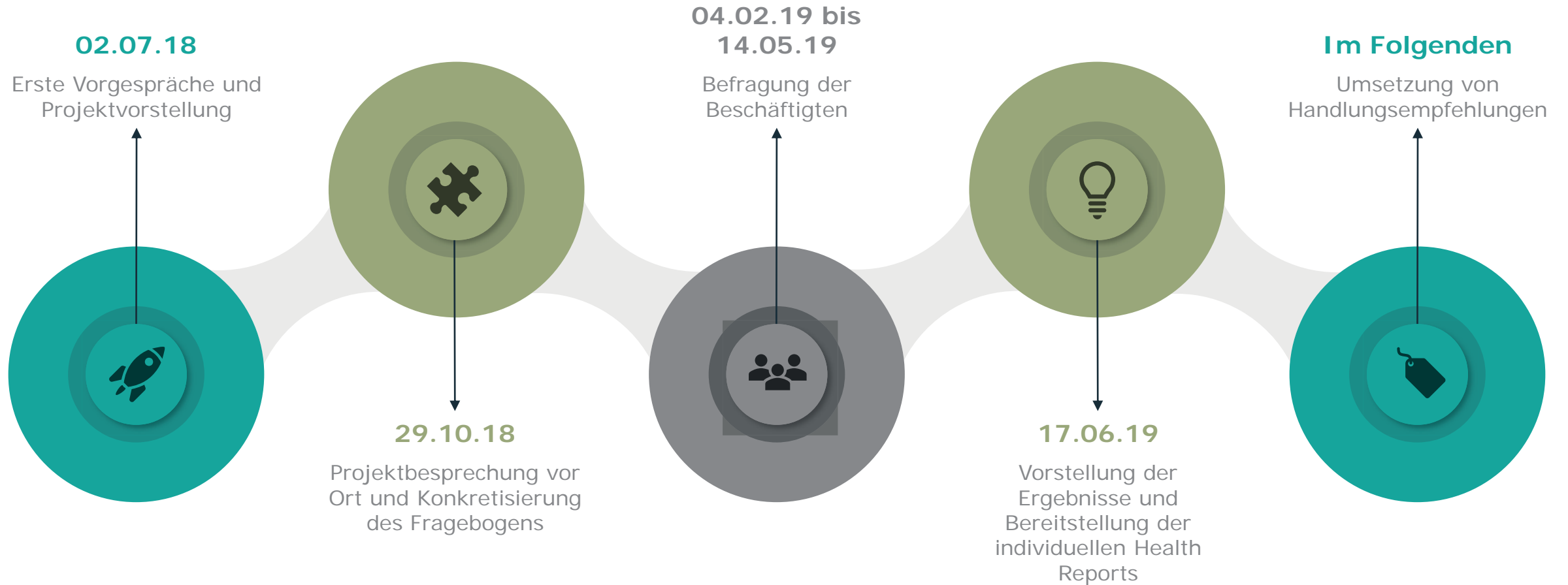
4. Gesundheitszustand

5. Psychosoziale Anforderungen

6. Teilnahmewünsche

# 1. Hintergrund und Einführung

## Meilensteinplan Adlershof-Barometer



## 2. Stichprobenbeschreibung

## Quoten



Rücklauf: 1067 Beschäftigte am Standort Adlershof

- Berücksichtigt wurden vollständig ausgefüllte Fragebögen sowie Fragebögen, die weitestgehend vollständig ausgefüllt wurden
- Insgesamt haben 2484 Personen begonnen, den Fragebogen auszufüllen
- So ergibt sich eine Beendigungsquote von 43,0%
- 31,8% der Befragten haben den Fragebogen auf der ersten Seite abgebrochen

# Persönliche Gesundheitsberichte

## Health-Reports



Rücklauf: 1067 Beschäftigte am Standort Adlershof



Die persönlichen Gesundheitsberichte sind ab sofort unter folgenden Links verfügbar:

**Deutsch:** <https://healthreports.ifbg.eu/adlershof-deutsch>

**Englisch:** <https://healthreports.ifbg.eu/adlershof-englisch>

- Insgesamt haben 585 der 1067 Beschäftigten einen persönlichen Health-Report gewünscht
- Dies entspricht einer Quote von 54,8%

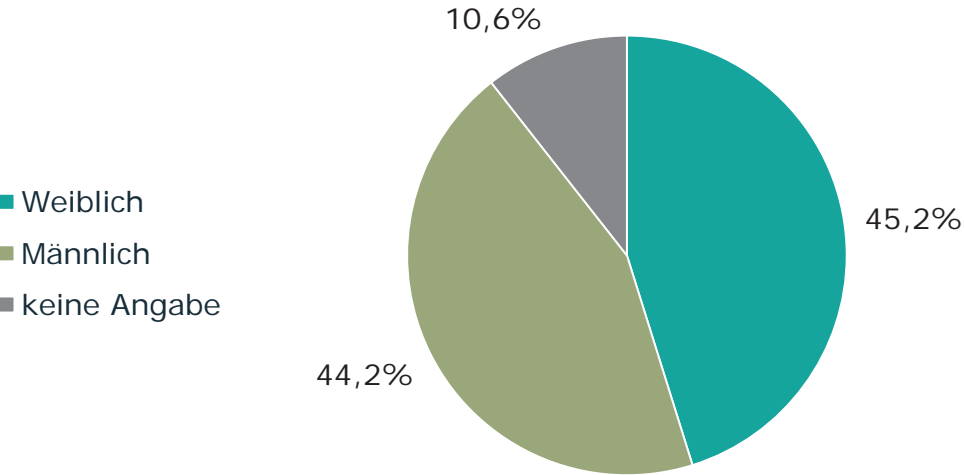
# Stichprobenbeschreibung

## Soziodemografie

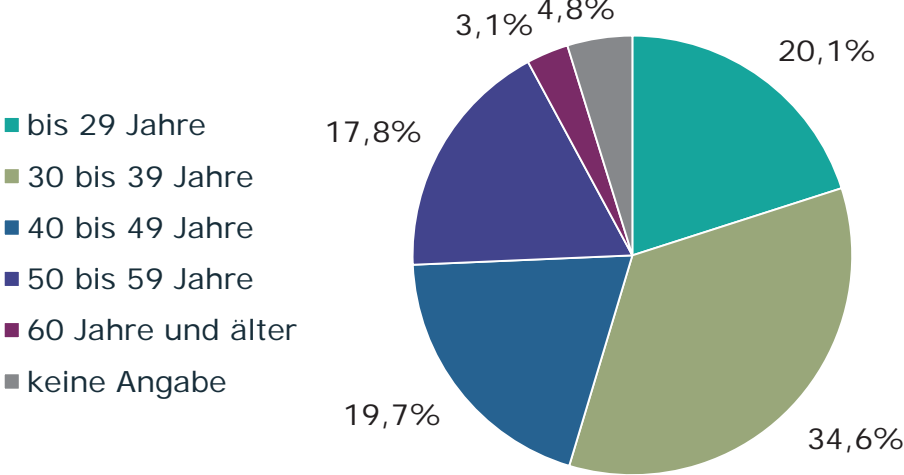


Rücklauf: 1067 Beschäftigte am Standort Adlershof

Teilnehmer nach Geschlecht



Teilnehmer nach Alter





# Stichprobenbeschreibung

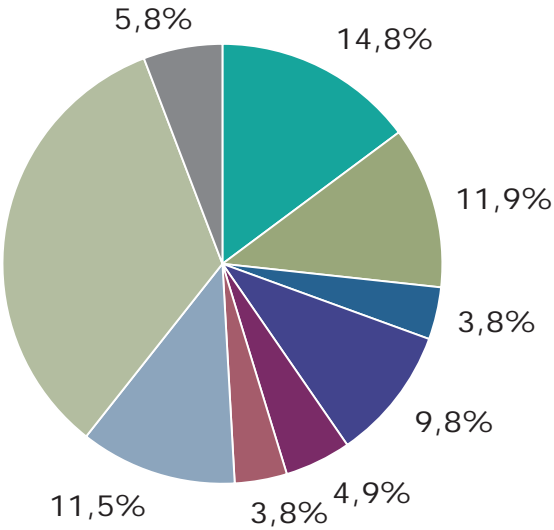
## Soziodemografie



Rücklauf: 1067 Beschäftigte am Standort Adlershof

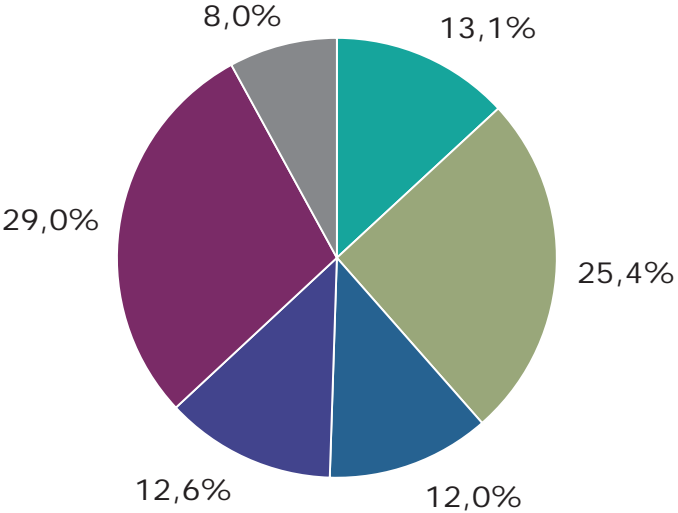
### Teilnehmer nach Branche

- Allgemeine Dienstleistungen
- Biotechnologie & Umwelt
- Erneuerbare Energien & Photovoltaik
- IT & Medien
- Mikrosysteme & Materialien
- Photonik & Optik
- Sonstige
- Wissenschaft & Forschung
- keine Angabe



### Teilnehmer nach Unternehmensgröße

- bis 9 MitarbeiterInnen
- 10 bis 49 MitarbeiterInnen
- 50 bis 99 MitarbeiterInnen
- 100 bis 249 MitarbeiterInnen
- mehr als 250 MitarbeiterInnen
- keine Angabe



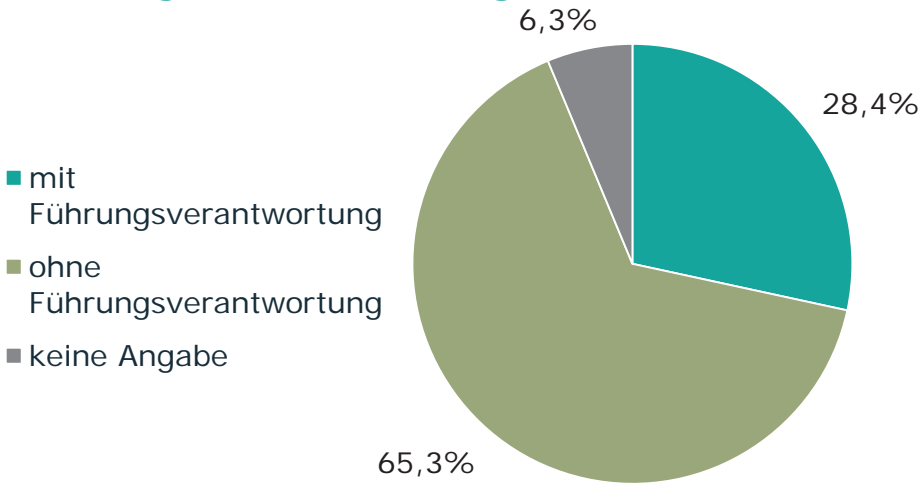
# Stichprobenbeschreibung

## Soziodemografie

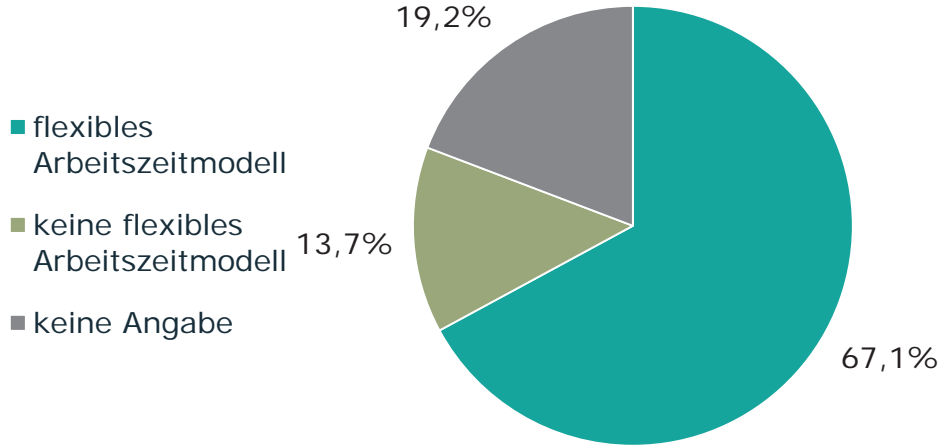


Rücklauf: 1067 Beschäftigte am Standort Adlershof

**Teilnehmer nach Führungsverantwortung**



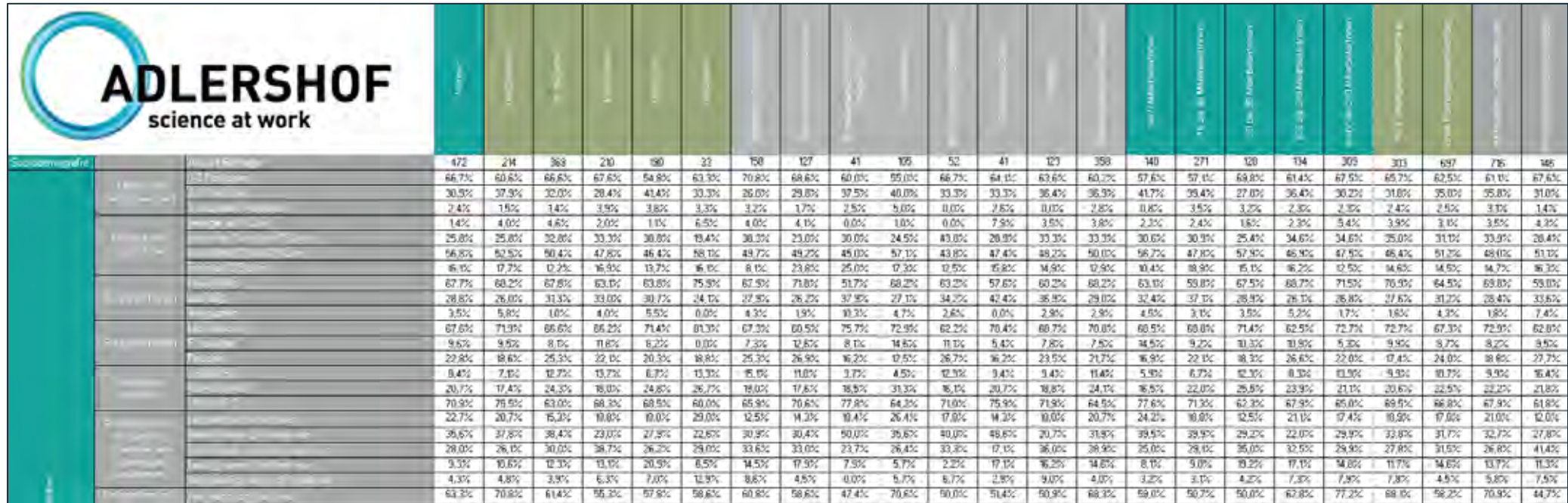
**Teilnehmer nach Arbeitszeitmodell**



## 3. Gesundheitsverhalten

# Allgemeiner Hinweis

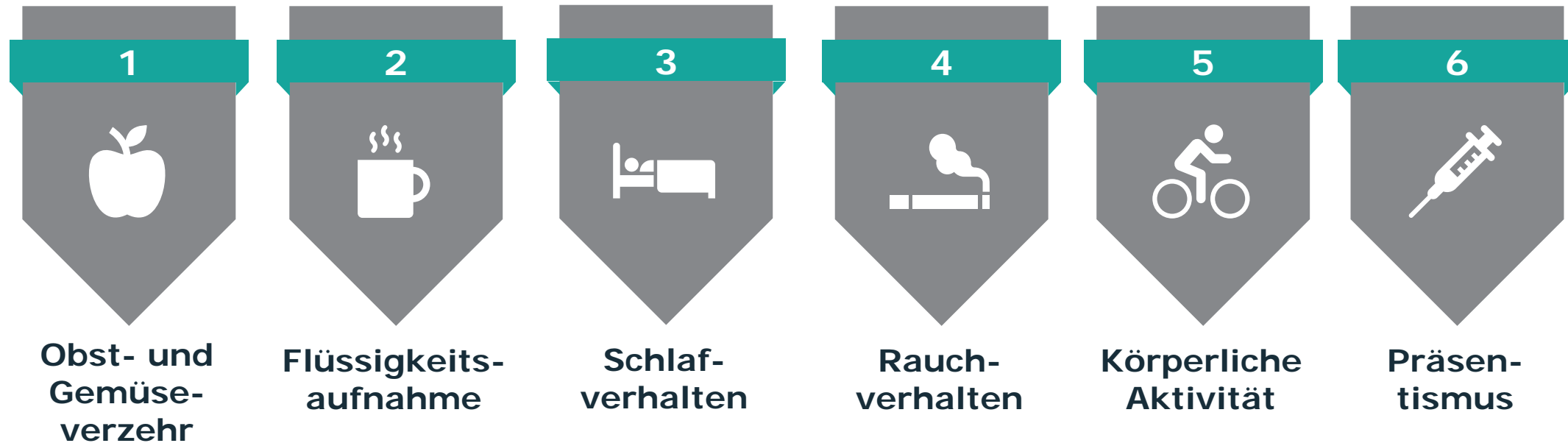
## Ergebnismatrix



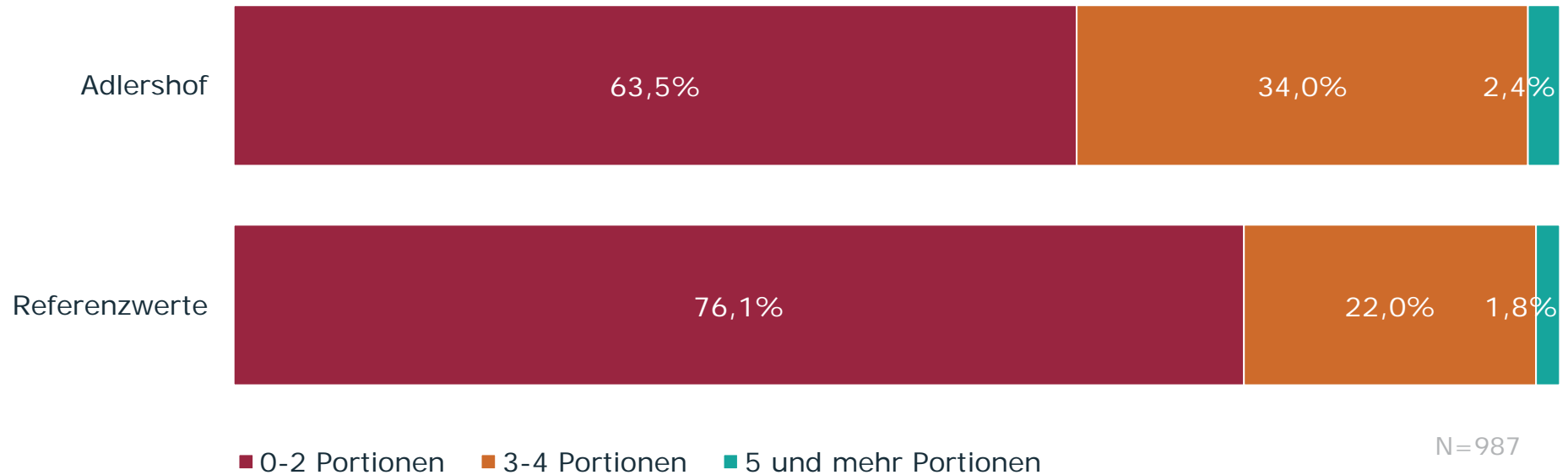
ADLERSHOF science at work		472	214	369	210	190	32	150	127	41	109	52	41	121	359	140	271	120	134	305	313	697	726	185
Soziodemografie	Wahlverhalten	66.7%	60.6%	66.6%	67.6%	54.8%	63.3%	70.8%	68.6%	60.0%	65.0%	66.7%	64.1%	63.6%	60.2%	57.6%	57.1%	69.8%	61.4%	67.5%	65.7%	62.5%	61.1%	67.6%
	Wahlabsicht	30.5%	37.3%	32.0%	28.4%	41.4%	33.3%	26.0%	29.8%	37.5%	40.0%	33.3%	33.3%	36.4%	36.9%	41.7%	39.4%	27.0%	36.4%	30.2%	31.0%	35.0%	35.8%	31.0%
Wahlverhalten	Wahlabsicht	2.4%	1.5%	1.4%	3.9%	3.8%	3.3%	3.2%	1.7%	2.5%	5.0%	0.0%	7.6%	0.0%	2.8%	0.8%	3.5%	3.2%	2.3%	2.3%	2.4%	2.4%	2.5%	3.1%
	Wahlverhalten	1.4%	4.0%	4.6%	2.0%	1.1%	6.5%	4.0%	4.1%	0.0%	1.0%	0.0%	7.5%	3.5%	3.8%	2.3%	2.4%	1.8%	2.3%	5.4%	3.9%	3.1%	3.6%	4.3%
Wahlabsicht	Wahlverhalten	25.8%	25.8%	32.0%	33.3%	30.8%	19.4%	30.3%	23.0%	30.0%	24.5%	83.0%	28.0%	33.3%	33.3%	30.6%	30.9%	25.4%	34.6%	34.6%	35.0%	31.1%	33.0%	28.4%
	Wahlabsicht	56.8%	52.5%	50.4%	47.8%	46.4%	58.1%	49.7%	49.7%	45.0%	57.1%	43.8%	47.4%	48.2%	50.0%	56.7%	47.8%	57.9%	46.9%	47.5%	46.4%	51.2%	48.0%	51.0%
Wahlabsicht	Wahlverhalten	6.1%	0.7%	0.2%	16.9%	13.7%	6.1%	8.1%	23.6%	25.0%	0.3%	0.5%	15.8%	14.9%	0.9%	10.4%	18.9%	15.1%	16.2%	12.5%	14.6%	14.5%	14.7%	16.3%
	Wahlabsicht	67.7%	60.2%	67.6%	63.1%	63.8%	75.9%	67.9%	71.8%	51.7%	68.2%	63.2%	57.6%	60.2%	68.2%	63.1%	59.8%	67.5%	68.7%	71.5%	70.9%	64.5%	69.0%	59.0%
Wahlabsicht	Wahlverhalten	28.8%	26.0%	31.3%	33.0%	30.7%	34.1%	37.9%	26.2%	37.9%	27.1%	34.2%	42.4%	36.9%	29.0%	32.4%	37.1%	28.9%	26.1%	26.8%	27.6%	31.2%	28.4%	33.6%
	Wahlabsicht	3.5%	5.8%	1.0%	4.0%	5.5%	0.0%	4.3%	1.9%	10.3%	4.7%	2.6%	0.0%	2.9%	2.9%	4.5%	3.1%	3.5%	5.2%	1.7%	1.8%	4.3%	1.8%	7.4%
Wahlabsicht	Wahlverhalten	67.6%	71.3%	66.6%	66.2%	71.4%	81.3%	67.3%	60.5%	75.7%	72.9%	62.2%	70.4%	68.7%	70.8%	60.5%	68.0%	71.4%	62.5%	72.7%	72.7%	67.3%	72.9%	62.8%
	Wahlabsicht	9.5%	9.5%	8.0%	11.6%	5.2%	0.0%	7.3%	12.6%	8.1%	14.6%	11.1%	5.4%	7.8%	7.8%	14.5%	9.2%	11.3%	11.9%	5.3%	9.9%	8.7%	8.2%	9.0%
Wahlabsicht	Wahlverhalten	22.8%	18.6%	25.3%	22.1%	20.3%	18.8%	25.3%	26.9%	16.2%	0.5%	26.7%	16.2%	23.5%	21.7%	16.9%	22.1%	18.3%	26.6%	22.0%	0.4%	24.0%	18.8%	27.7%
	Wahlabsicht	0.4%	7.0%	12.7%	13.7%	6.7%	13.3%	15.1%	11.0%	3.7%	4.5%	12.9%	9.4%	9.4%	11.4%	5.9%	6.7%	12.3%	8.3%	11.9%	9.3%	10.7%	9.9%	16.4%
Wahlabsicht	Wahlverhalten	20.7%	17.4%	24.3%	18.0%	24.8%	26.7%	18.0%	17.6%	18.9%	31.3%	16.1%	20.7%	18.8%	24.1%	16.5%	22.0%	26.8%	23.9%	21.1%	20.6%	22.5%	22.2%	21.8%
	Wahlabsicht	70.9%	75.9%	63.0%	68.3%	68.5%	60.0%	65.9%	70.6%	77.8%	64.3%	71.0%	75.9%	71.9%	64.5%	77.6%	71.3%	62.3%	67.9%	65.0%	69.5%	66.8%	67.9%	61.8%
Wahlabsicht	Wahlverhalten	22.7%	20.7%	15.3%	19.0%	10.0%	29.0%	12.5%	11.3%	10.4%	26.4%	17.0%	11.3%	10.0%	20.7%	24.2%	18.8%	12.5%	21.1%	17.4%	10.9%	17.0%	21.0%	12.0%
	Wahlabsicht	36.6%	37.8%	38.4%	23.0%	27.9%	22.6%	30.3%	30.4%	50.0%	36.6%	40.0%	48.6%	20.7%	31.8%	39.9%	39.9%	29.2%	22.0%	29.9%	33.8%	31.7%	32.7%	27.8%
Wahlabsicht	Wahlverhalten	28.0%	26.1%	30.0%	38.7%	36.2%	29.0%	33.6%	33.0%	23.7%	26.4%	33.8%	17.1%	36.0%	38.9%	25.0%	28.1%	36.0%	32.5%	29.9%	27.8%	31.6%	26.8%	41.4%
	Wahlabsicht	9.3%	10.6%	12.3%	13.1%	20.9%	4.5%	14.5%	17.9%	7.9%	5.7%	2.2%	17.1%	16.2%	14.6%	8.1%	9.0%	19.2%	17.1%	14.0%	11.7%	14.6%	13.7%	11.3%
Wahlabsicht	Wahlverhalten	4.3%	4.8%	3.9%	6.3%	7.0%	12.9%	8.6%	4.5%	0.0%	5.1%	6.7%	2.8%	9.0%	4.0%	3.2%	3.1%	4.2%	7.3%	7.9%	7.3%	4.5%	5.8%	7.5%
	Wahlabsicht	63.3%	70.8%	61.4%	55.3%	57.9%	58.6%	60.8%	58.6%	47.4%	70.6%	50.0%	51.4%	50.9%	68.3%	59.0%	50.7%	50.0%	62.8%	77.2%	68.1%	58.2%	70.9%	44.7%

- Ergebnismatrix enthält sämtliche Ergebnisse in tabellarischer Form (mehr als 3000 Kennzahlen)
- Heute insbesondere Darstellung der Adlershof-Gesamtergebnisse sowie Auffälligkeiten (signifikante Unterschiede) zwischen den Kopfgruppen (vgl. Soziodemografie)

## Überblick

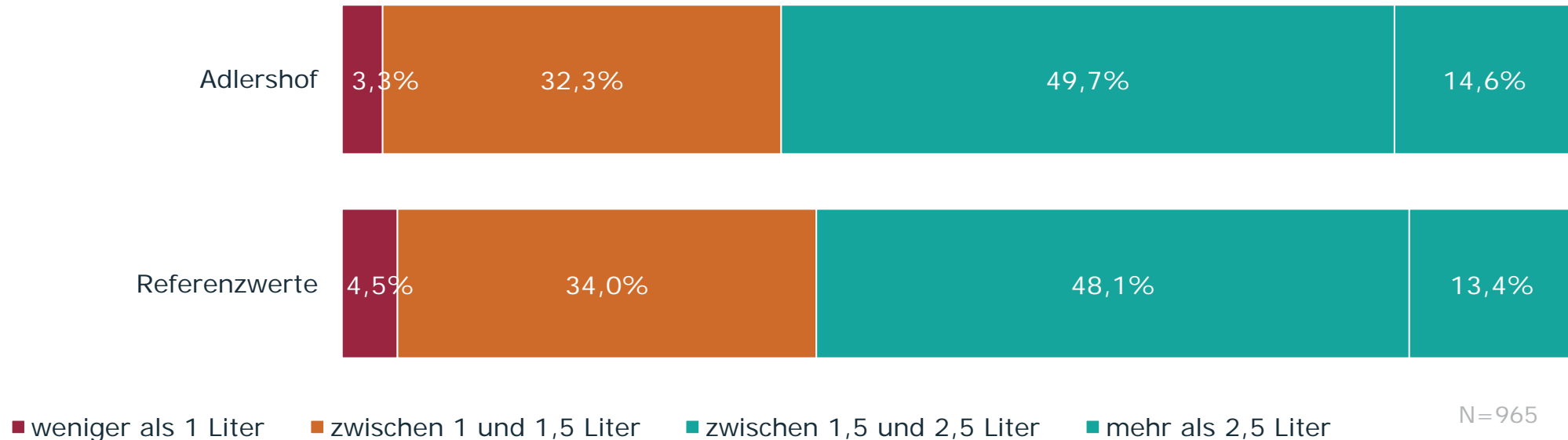


## Obst- und Gemüseverzehr



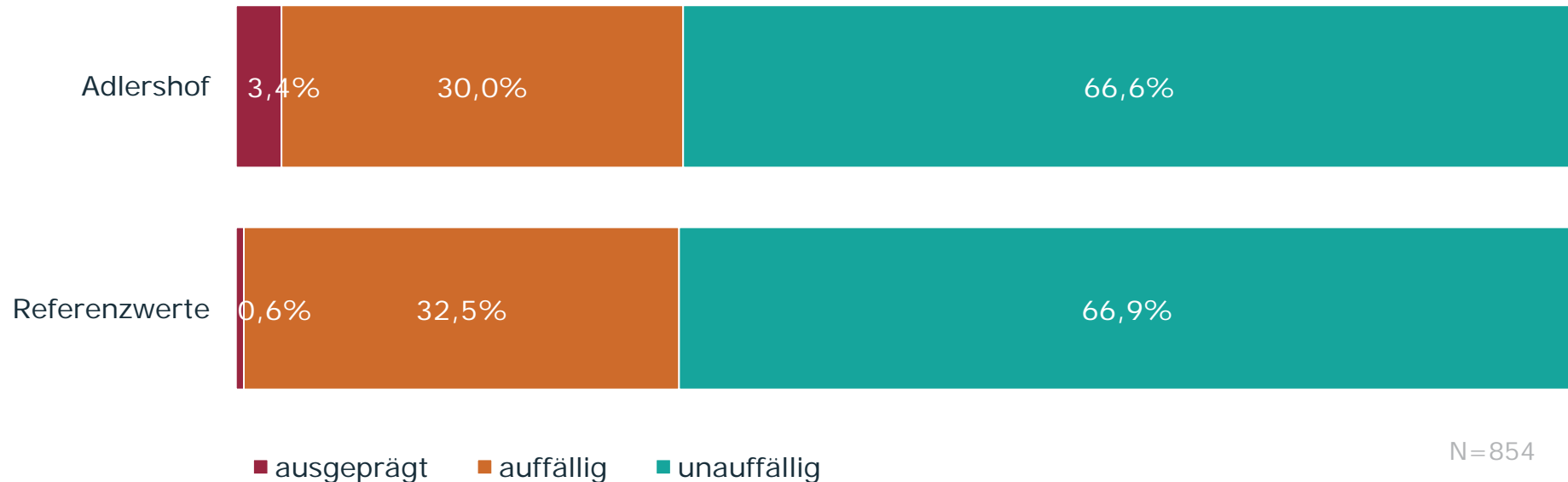
- Beschäftigte zwischen 50 und 59 Jahren (54,8% - 41,4% - 3,8%) verzehren mehr Obst und Gemüse als die anderen Alterskohorten
- Interessanterweise zeigt sich kein Geschlechtseffekt, wie sonst üblich

## Flüssigkeitsaufnahme



- Männer (72,9%) erreichen signifikant häufiger die empfohlene Mindestflüssigkeitsmenge von 1,5 Litern als Frauen (56,8%)
- Die 1,5-Liter-Grenze wird besonders häufig in den Branchen „Biotechnologie und Umwelt“ (73,0%) und „EE und Photovoltaik“ (70,0%) überschritten; dagegen „Mikrosysteme und Materialien“ (56,3%) und „Allg. Dienstleistungen“ (57,8%)

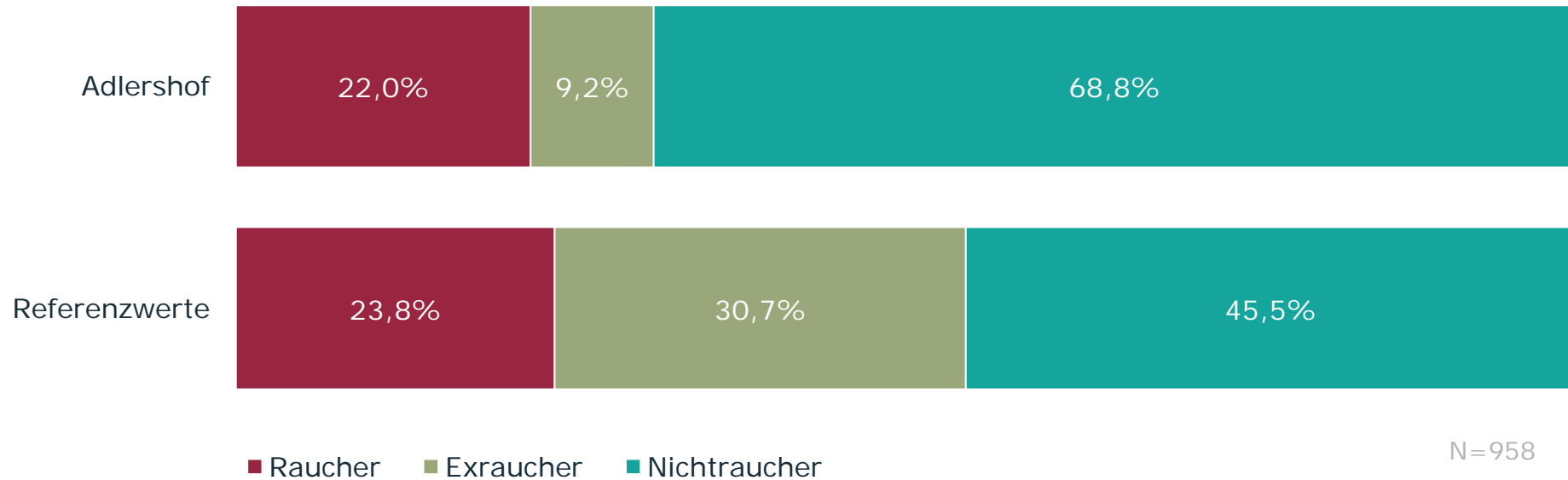
## Schlafverhalten



- Beschäftigte ohne flexibles Arbeitszeitmodell zeigen öfter ein auffälliges Schlafverhalten (7,4% - 33,6% - 59,0%)
- Allgemein: 69,7% Prozent der Befragten verspüren an einem normalen Arbeitstag "meistens", "immer" oder "manchmal" das Bedürfnis nach einem Mittagsschlaf



## Rauchverhalten



- Unter Beschäftigten ohne flexiblen Arbeitszeitmodell ist der Raucheranteil höher (27,7%); im Vergleich mit flexiblen Arbeitszeitmodell: 18,8%

## Körperliche Aktivität



### Was ist körperliche Aktivität?

Körperliche Aktivität beinhaltet die moderate und intensive Bewegung, während

- der Arbeit
- der Fortbewegung von Ort zu Ort
- der Freizeit

### Was sind MET-Minuten?

Das metabolische Äquivalent wird verwendet, um den Energieverbrauch verschiedener Aktivitäten miteinander zu vergleichen (Ainsworth et al. 1993). Dabei entspricht 1 MET dem Energieverbrauch einer erwachsenen Person im Ruhezustand (Ruheumsatz) und ist definiert als die Sauerstoffaufnahme von 3,5 ml/min/kg bei Männern und 3,15 ml/min/kg bei Frauen bzw. einem Energieverbrauch von 1 kcal je Kilogramm Körpergewicht pro Stunde (DKV-Report 2018).

## Körperliche Aktivität

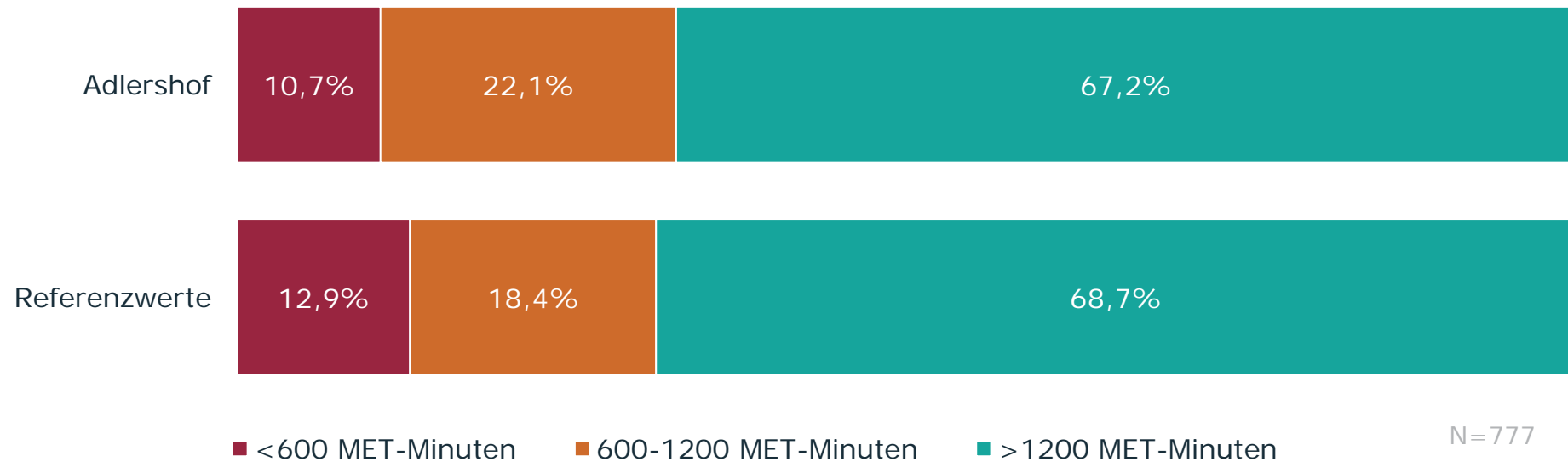


### Definition ausreichender körperlicher Aktivität

Der Aktivitäts-Benchmark ist an die internationale (Mindest-) Aktivitätsempfehlung für ausdauerorientierte Aktivitäten pro Woche der Weltgesundheitsorganisation (WHO) angelehnt und liegt bei 600 MET-Minuten (WHO 2010).

Ab 1200 MET-Minuten ergeben sich vermehrt zusätzliche positive gesundheitliche Effekte (z.B. geringere Brust-/Darmkrebs-, Diabetes- und Schlaganfall-Risiken).

## Körperliche Aktivität



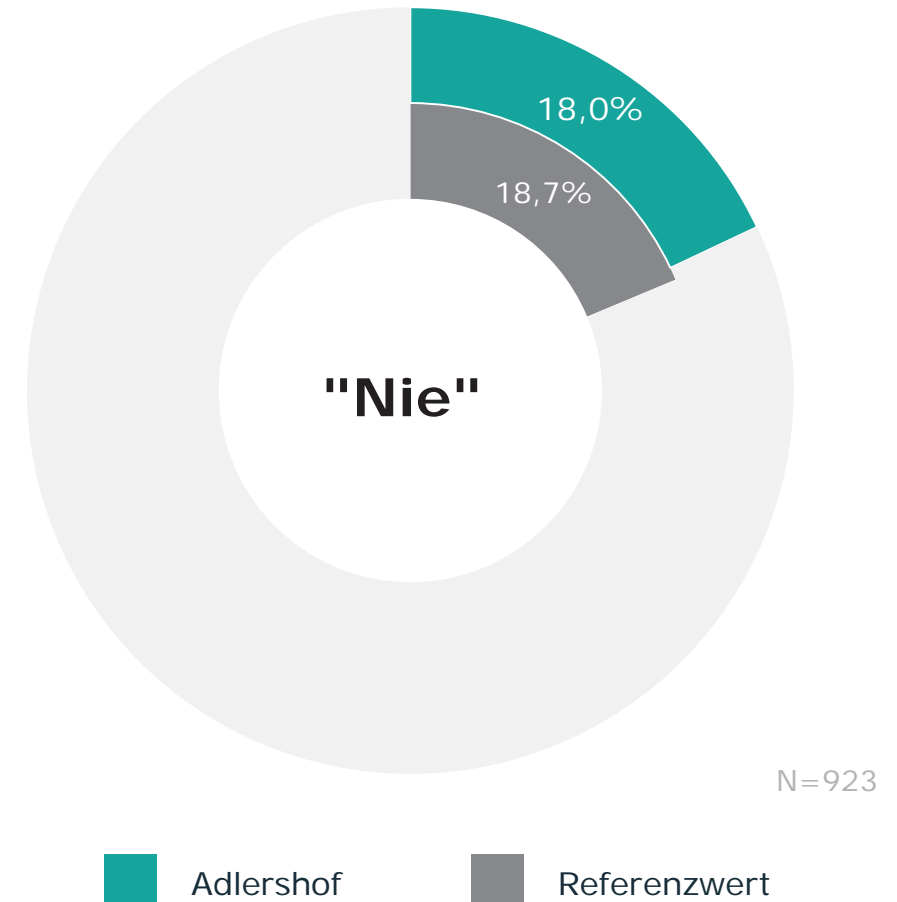
- Keine signifikanten Unterschiede zwischen den Gruppen

## Präsentismus

„Ich bin trotz Krankheit am Arbeitsplatz erschienen.“

Verringerte Produktivität durch

- Eingeschränkte Arbeitsfähigkeit auf Grund von Beschwerden
- Erhöhtes Fehler- und Unfallrisiko
- Ansteckung von KollegInnen
- Verschleppung von Krankheiten



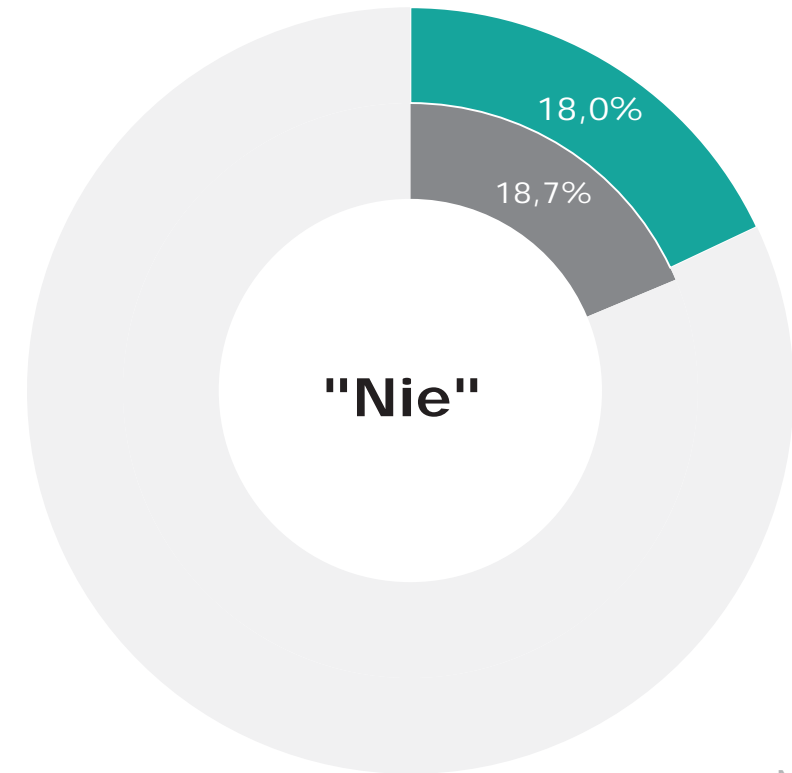
## Präsentismus

„Ich bin trotz Krankheit am Arbeitsplatz erschienen.“

---

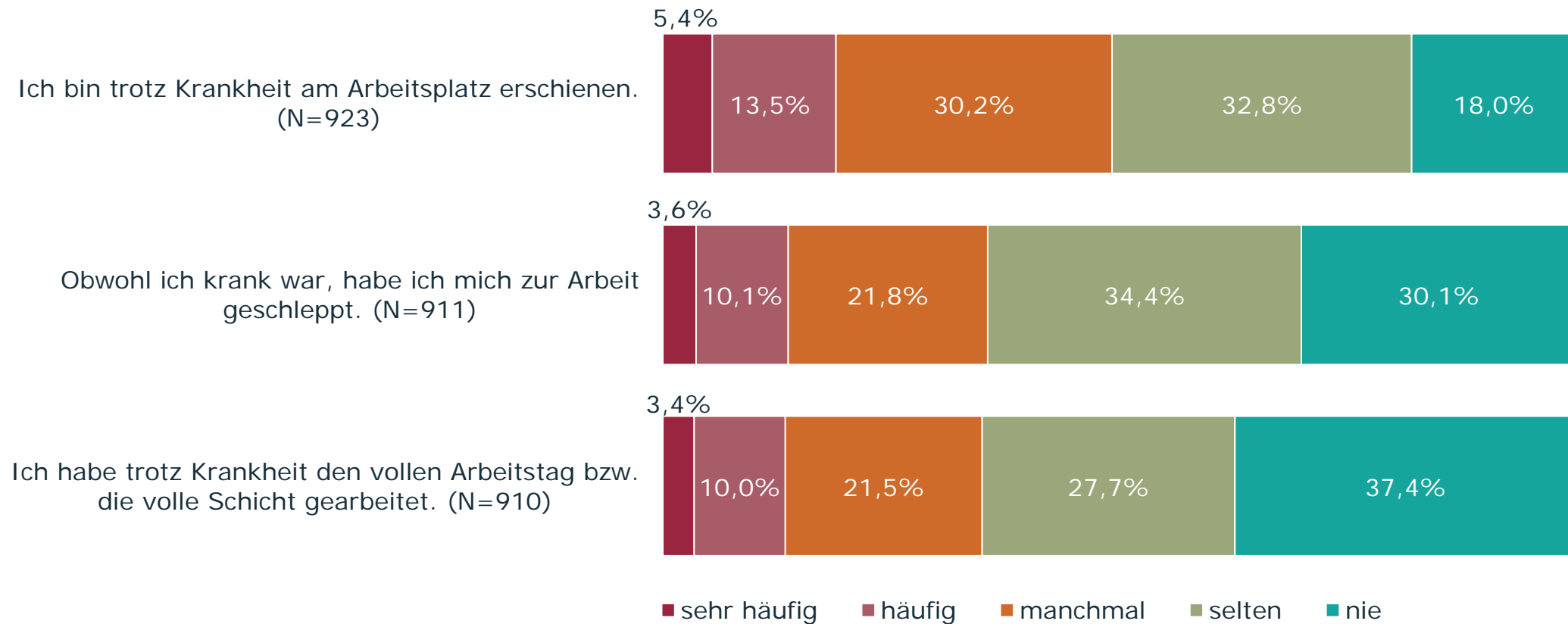
### Adlershof:

- Frauen (13,1%) neigen eher zum Präsentismus als Männer (22,7%)
- Beschäftigte ohne flexibles Arbeitszeitmodell (12,0%) neigen eher zum Präsentismus als diejenigen mit flexiblem Arbeitszeitmodell (21,0%)

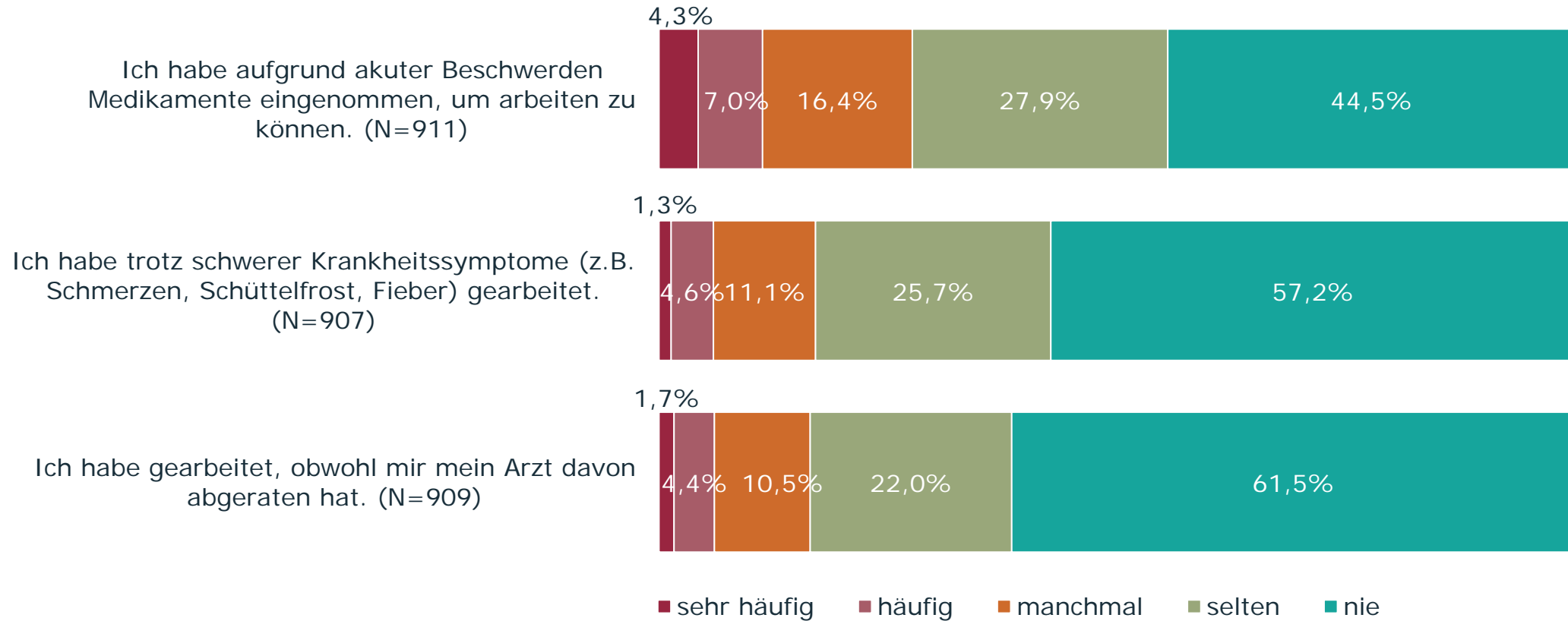


■ Adlershof      ■ Referenzwert

## Präsentismus (Prävalenz)

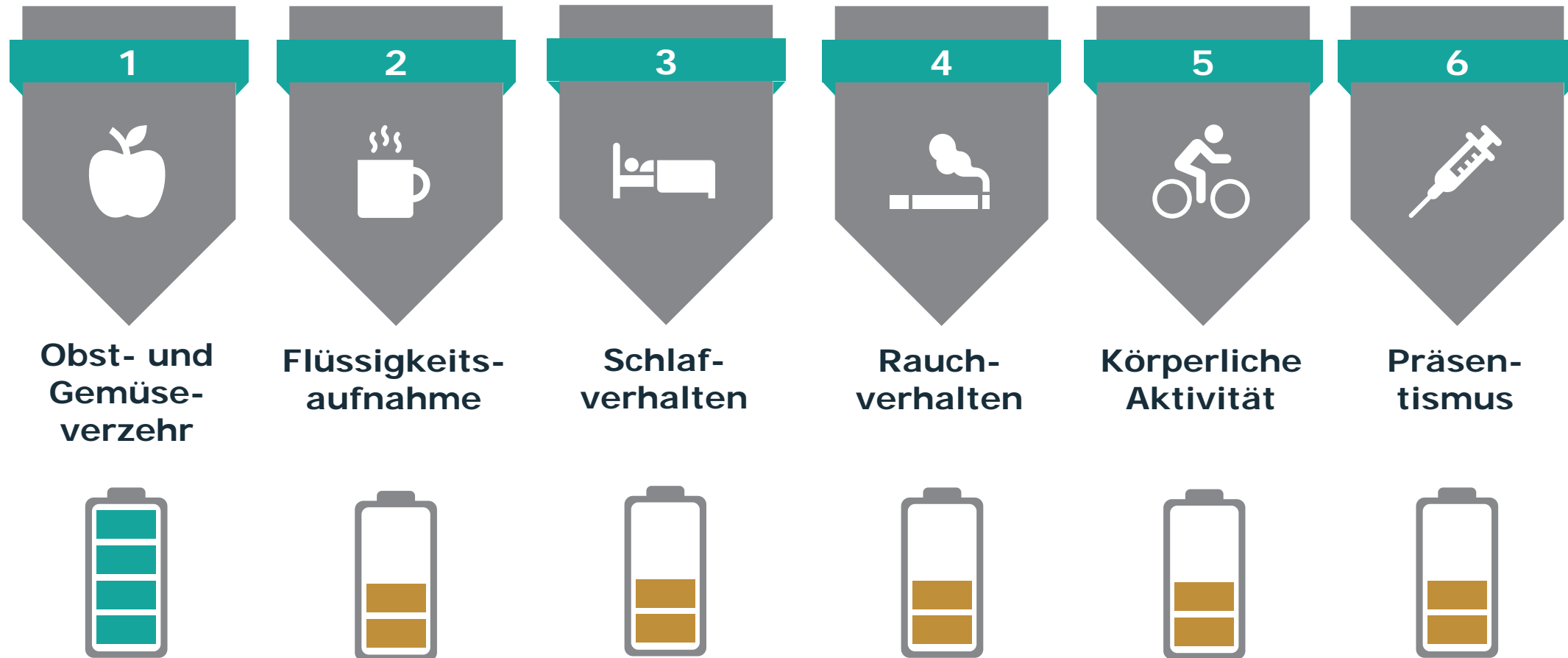


## Präsentismus (Prävalenz)





## Zusammenfassung



## 4. Gesundheitszustand

## Überblick

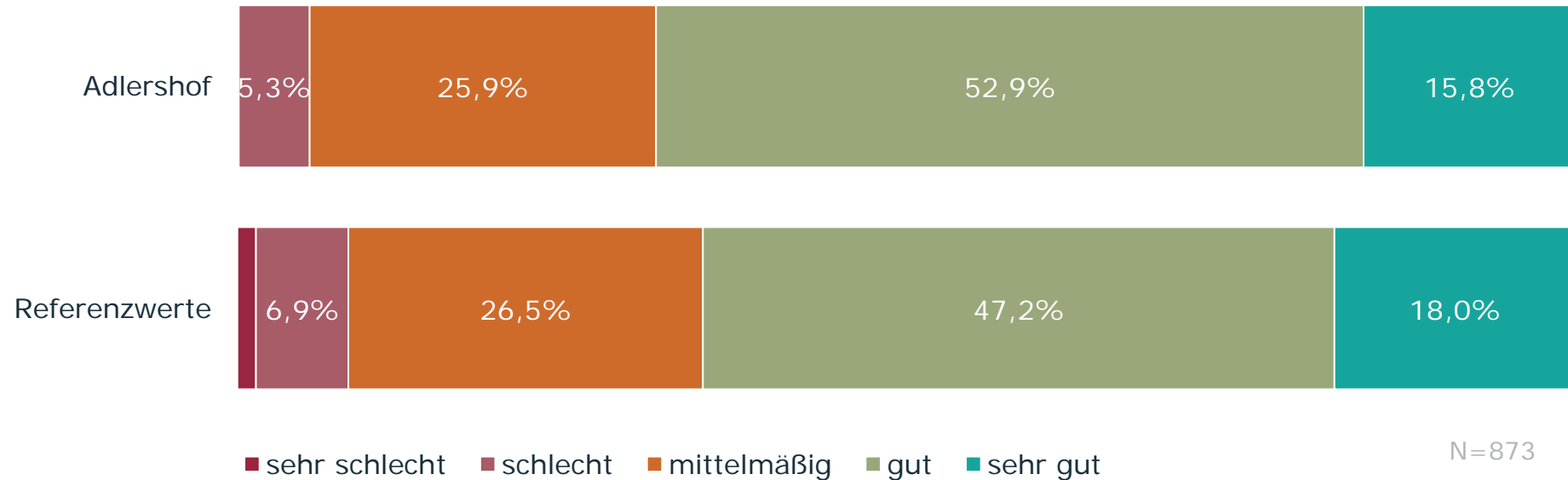


**Subjektiver  
Gesundheits-  
zustand**



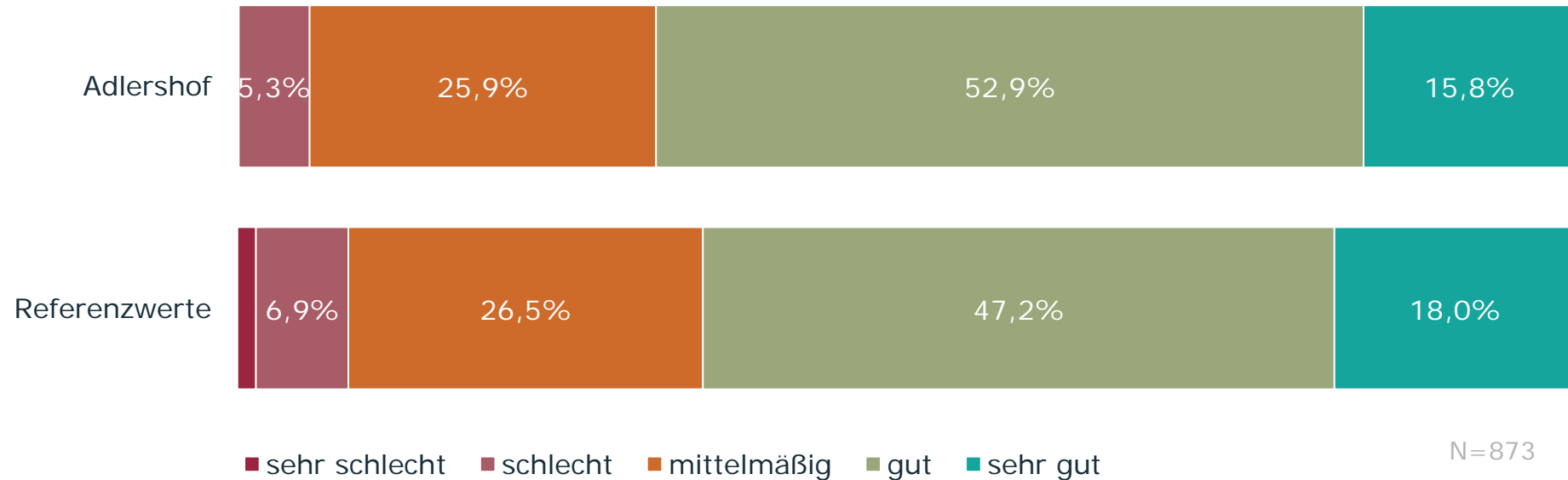
**Körperliche  
Beschwerden**

## Subjektiver Gesundheitszustand



- Frauen (62,2%) schätzen ihren Gesundheitszustand seltener „gut“ oder „sehr gut“ ein als Männer (75,4%)
- Beschäftigte der Kohorte zwischen 40 bis 49 Jahre (55,7%) sowie 50 bis 59 Jahre (57,3%) schätzen ihren Gesundheitszustand auffallend seltener „gut“ oder „sehr gut“ ein als Beschäftigte der Gruppen bis 29 Jahre (74,6%), 30 bis 39 Jahre (78,0%) und 60 Jahre+ (73,9%)

## Subjektiver Gesundheitszustand

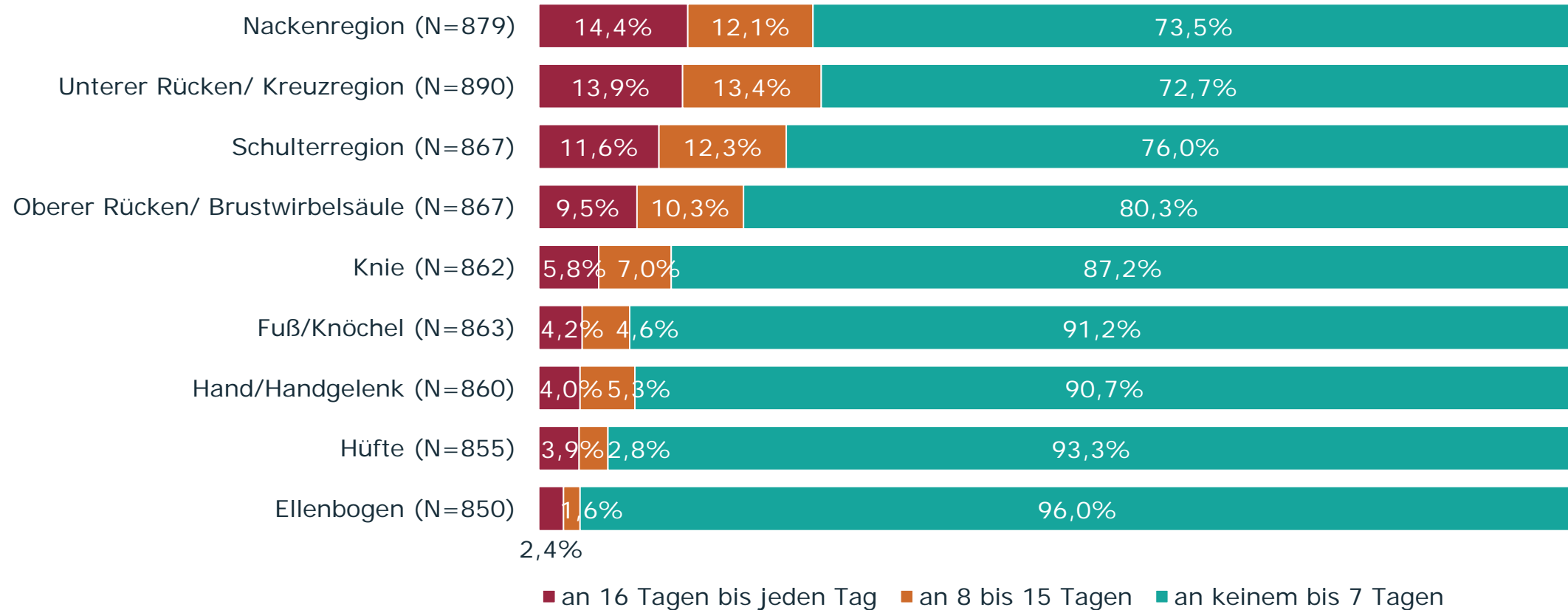


- Beschäftigte aus sonstigen Branchen (58,4%) schätzen ihren Gesundheitszustand seltener „gut“ oder „sehr gut“ ein; im Vergleich EE und Photovoltaik (81,6%) sowie IT und Medien (82,8%)
- Beschäftigte mit Führungsverantwortung (77,8%) und mit flexiblem Arbeitszeitmodell (73,1%) kommen häufiger zu einer „guten“ bzw. „sehr guten“ Einschätzungen als deren Pendant (ohne Führungsverantwortung: 65,2% | ohne flexibles Arbeitszeitmodell: 62,7%)

# Gesundheitszustand



## Körperliche Beschwerden



## Zusammenfassung



**Subjektiver  
Gesundheits-  
zustand**



**Körperliche  
Beschwerden**



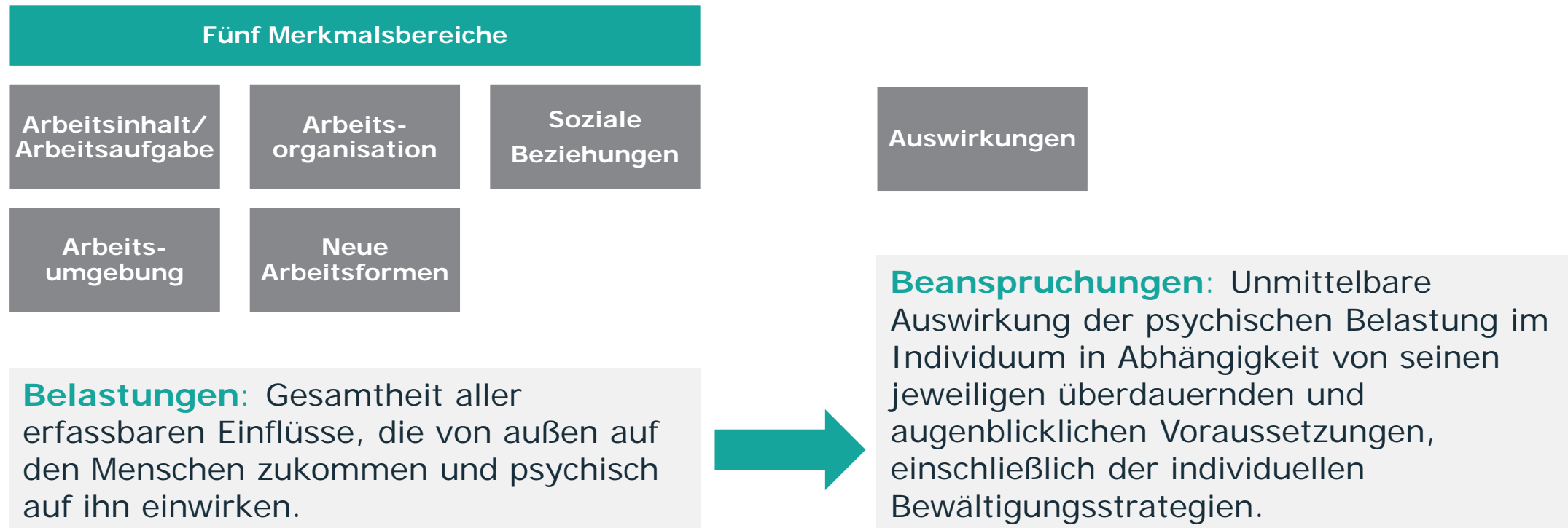
## 5. Psychosoziale Anforderungen



# Psychosoziale Anforderungen

## Überblick

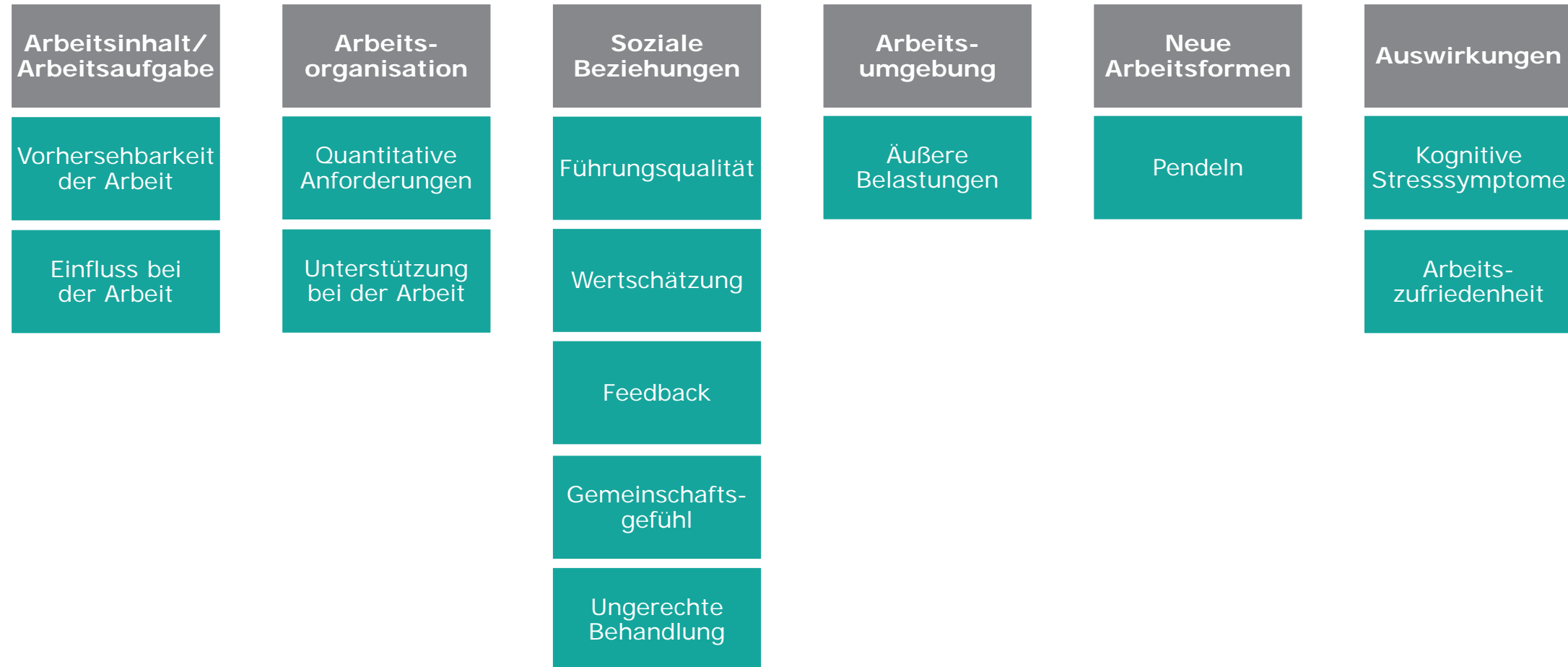
Leitlinie „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ der GDA (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie 2017) empfiehlt:



Definitionen nach der DIN EN ISO 10075- 1 (1a)

# Psychosoziale Anforderungen

## Überblick – Fragebogen



# Psychosoziale Anforderungen



## Erläuterung

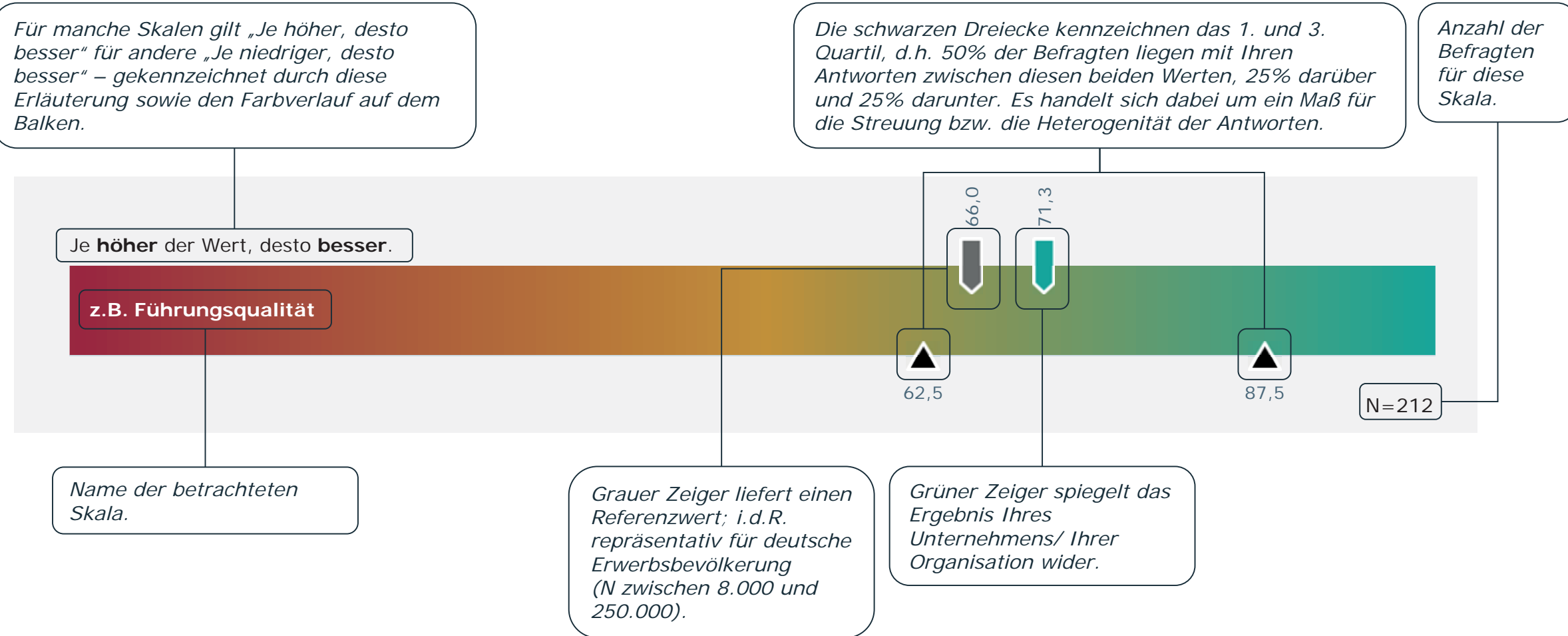
Die Ergebnisse in den Bereichen „Arbeitsinhalt/-aufgabe“, „Arbeitsorganisation“, „Soziale Beziehungen“ sowie „Auswirkungen“ werden in den verschiedenen Dimensionen auf einer Skala zwischen 0 und 100 abgebildet.

Anhand der Grafik auf der folgenden Seite werden die Leseweise im Folgenden erläutert.

Eine Ausnahme bildet der Bereich „Arbeitsumgebung“, da hier eine andere Skala eingesetzt wird. Die Darstellung erfolgt entsprechend in etwas veränderter Form.

# Psychosoziale Anforderungen

## Lesebeispiel



## 5.1 Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe

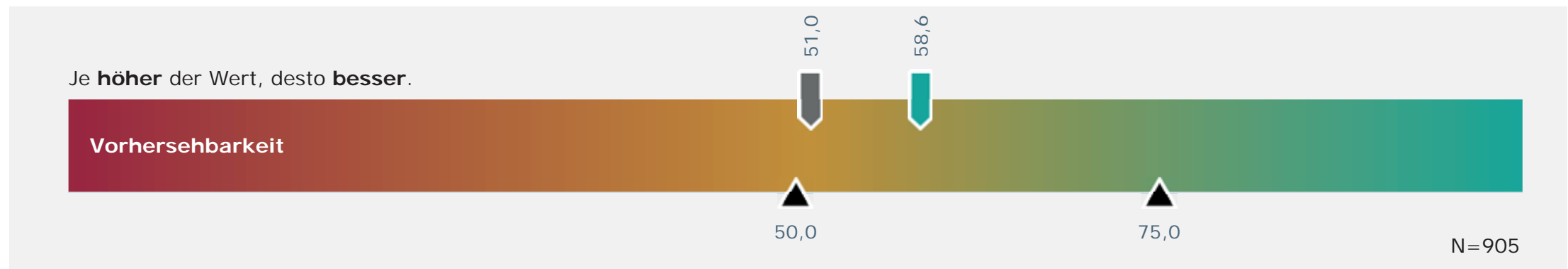
# Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe

## Vorhersehbarkeit der Arbeit

**Beispielfrage:** *Werden Sie rechtzeitig im Voraus über Veränderungen an Ihrem Arbeitsplatz informiert, z. B. über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft?*



Anzahl der Items:



■ Ihr Ergebnis ■ Normwert ▲ 1./3. Quartil

- **Vorhersehbarkeit der Arbeit (58,6)** wird oberhalb des Referenzwerts (51,0) wahrgenommen
- Keine statistisch signifikanten Unterschiede nach Alter
- Signifikanter Unterschied nach Geschlecht, Branche, Unternehmensgröße, Führungsverantwortung und Arbeitszeitmodell

# Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe

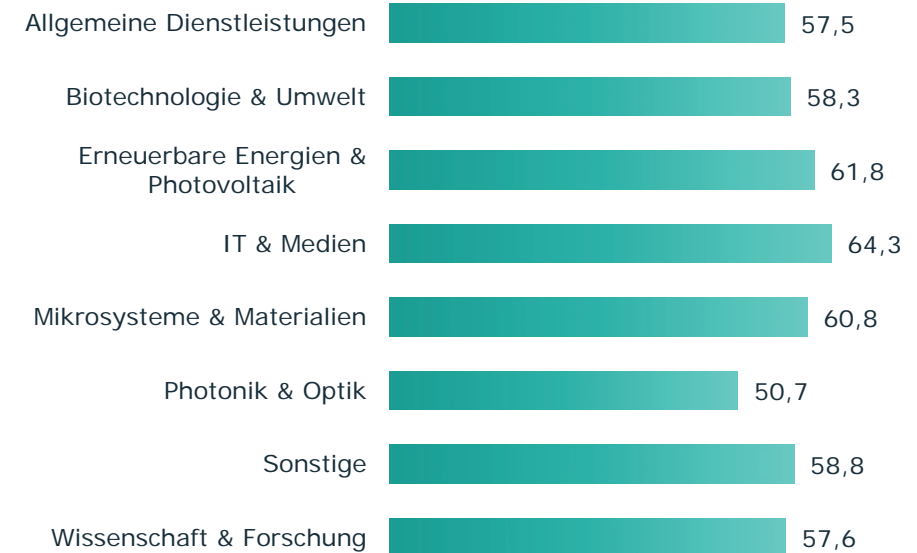


## Vorhersehbarkeit der Arbeit

### Nach Geschlecht



### Nach Branche

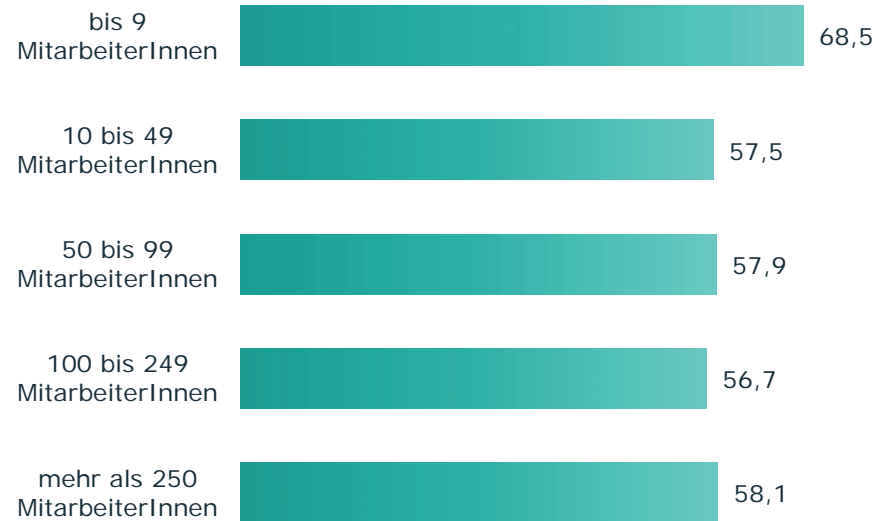


# Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe



## Vorhersehbarkeit der Arbeit

### Nach Unternehmensgröße



### Nach Führungsverantwortung





## Vorhersehbarkeit der Arbeit

### Nach Arbeitszeitmodell



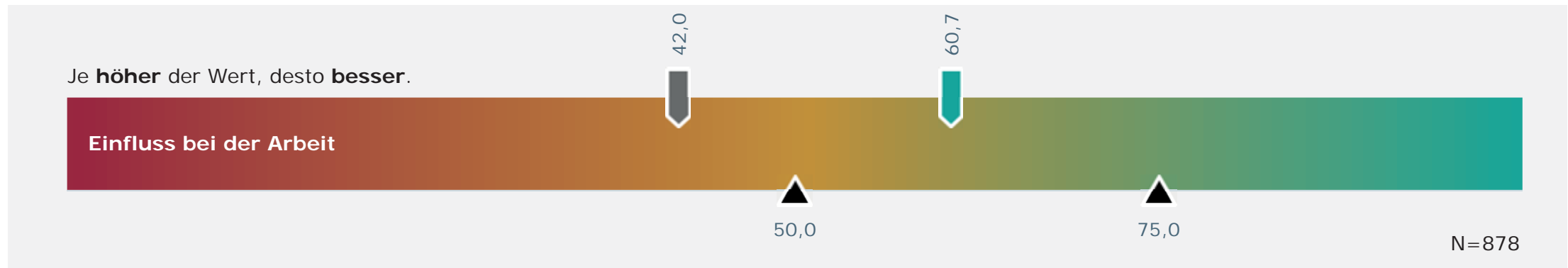
# Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe

## Einfluss bei der Arbeit

**Beispielfragen:** *Haben Sie Einfluss auf die Menge der Arbeit, die Ihnen übertragen wird?*  
*Haben Sie Einfluss darauf, was Sie bei Ihrer Arbeit tun?*



Anzahl der Items:



■ Ihr Ergebnis ■ Normwert ▲ 1./3. Quartil

- **Einfluss bei der Arbeit (60,7)** wird oberhalb des Referenzwerts (42,0) wahrgenommen
- Keine statistisch signifikanten Unterschiede nach Alter und Branche
- Signifikanter Unterschied nach Geschlecht, Unternehmensgröße, Führungsverantwortung und Arbeitszeitmodell

# Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe

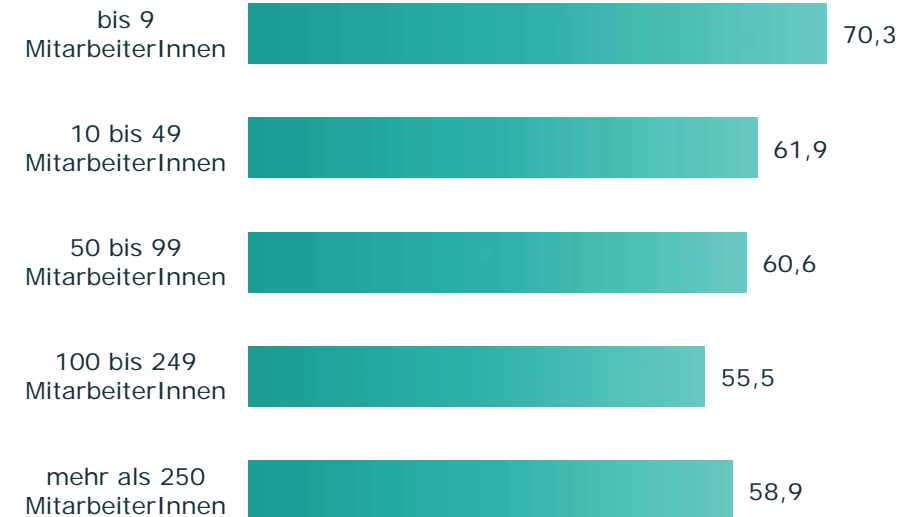


## Einfluss bei der Arbeit

### Nach Geschlecht



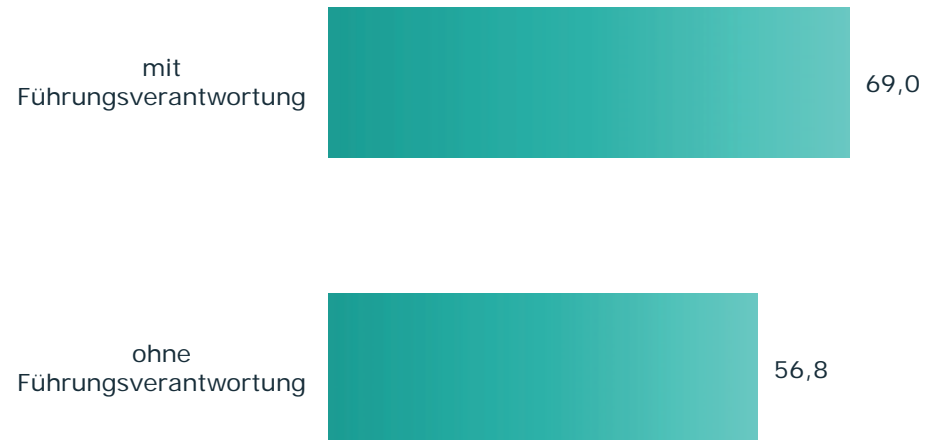
### Nach Unternehmensgröße



# Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe

## Einfluss bei der Arbeit

### Nach Führungsverantwortung



### Nach Arbeitszeitmodell



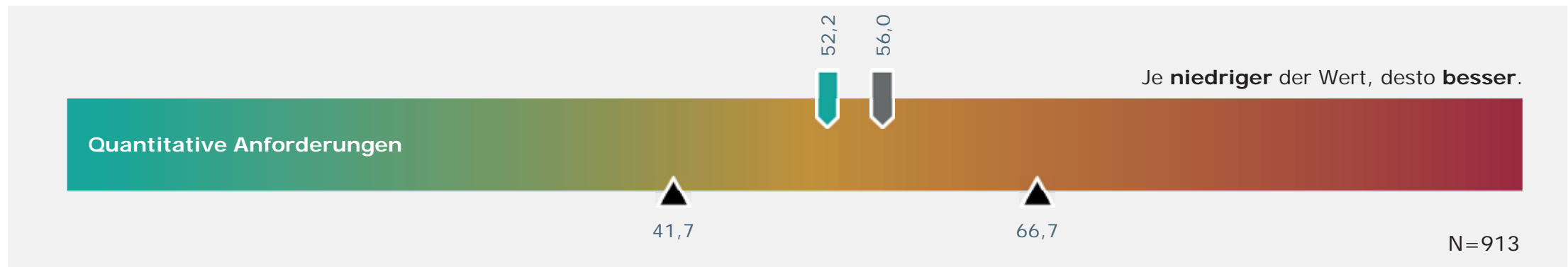
## 5.2 Arbeitsorganisation

## Quantitative Anforderungen

**Beispielfragen:** *Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?  
Müssen Sie Überstunden machen?*



Anzahl der Items:

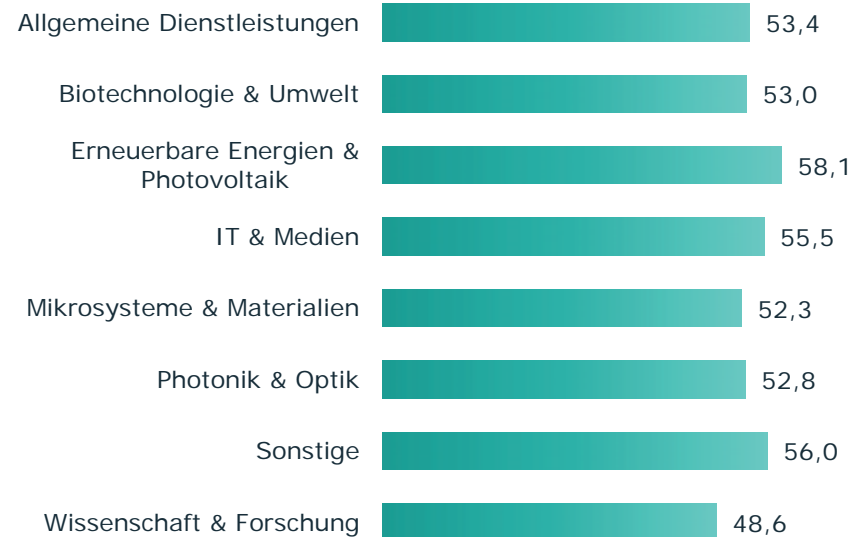


■ Ihr Ergebnis ■ Normwert ▲ 1./3. Quartil

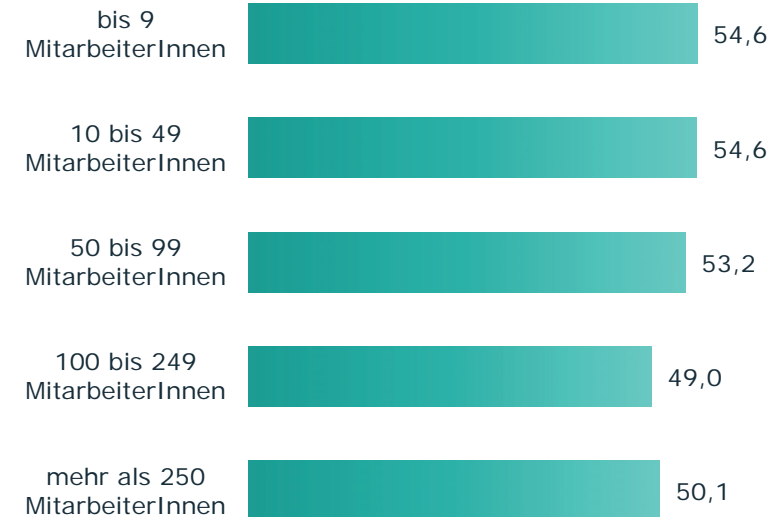
- **Quantitative Anforderungen (52,2)** werden etwas unterhalb des Referenzwerts (56,0) wahrgenommen
- Keine statistisch signifikanten Unterschiede nach Geschlecht und Alter
- Signifikanter Unterschied nach Branche, Unternehmensgröße, Führungsverantwortung und Arbeitszeitmodell

## Quantitative Anforderungen

### Nach Branche



### Nach Unternehmensgröße



## Quantitative Anforderungen

### Nach Führungsverantwortung



### Nach Arbeitszeitmodell





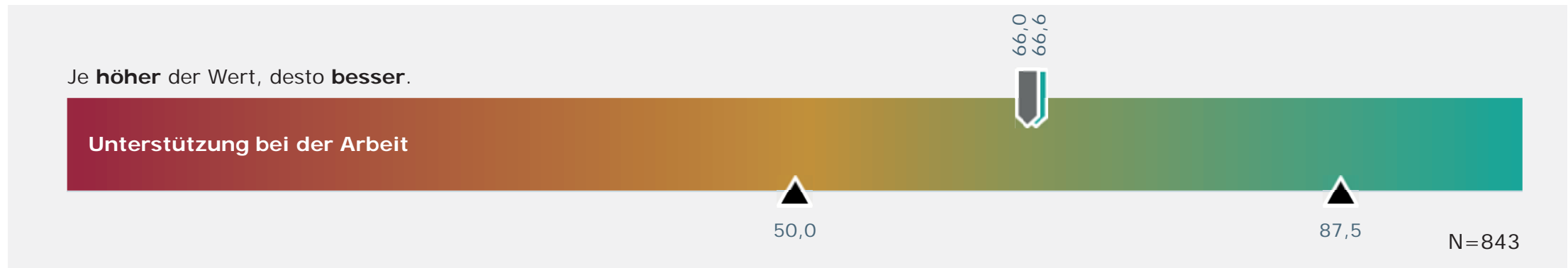
## Unterstützung bei der Arbeit

**Beispielfragen:** *Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Ihren Kollegen/innen?*



*Wie oft ist Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r bei Bedarf bereit, sich Ihre Arbeitsprobleme anzuhören?*

Anzahl der Items:

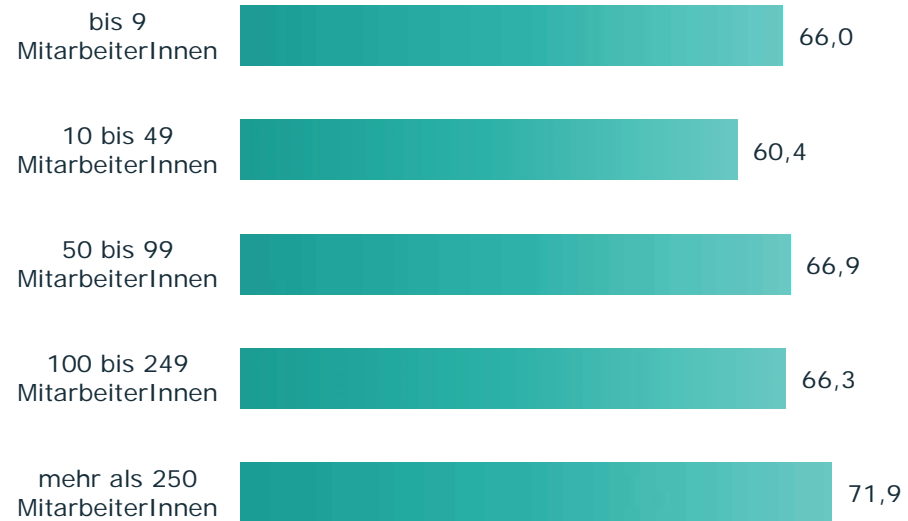


■ Ihr Ergebnis ■ Normwert ▲ 1./3. Quartil

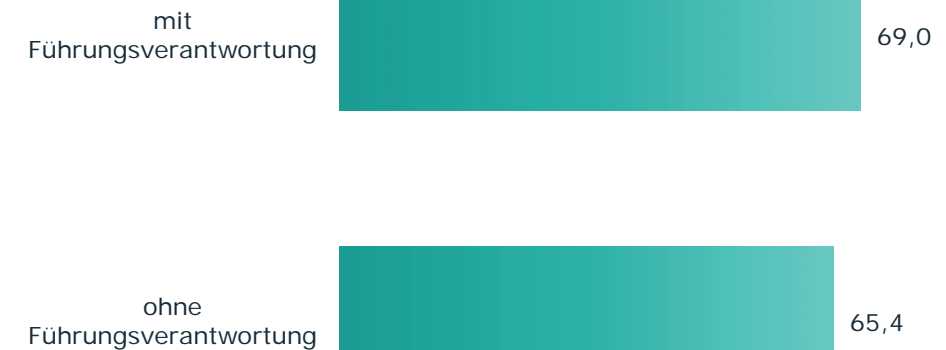
- **Unterstützung bei der Arbeit (66,6)** wird etwa auf Höhe des Referenzwerts (66,0) wahrgenommen
- Keine statistisch signifikanten Unterschiede nach Geschlecht, Alter und Branche
- Signifikanter Unterschied nach Unternehmensgröße, Führungsverantwortung und Arbeitszeitmodell

## Unterstützung bei der Arbeit

### Nach Unternehmensgröße



### Nach Führungsverantwortung



### Nach Arbeitszeitmodell



## 5.3 Soziale Beziehungen

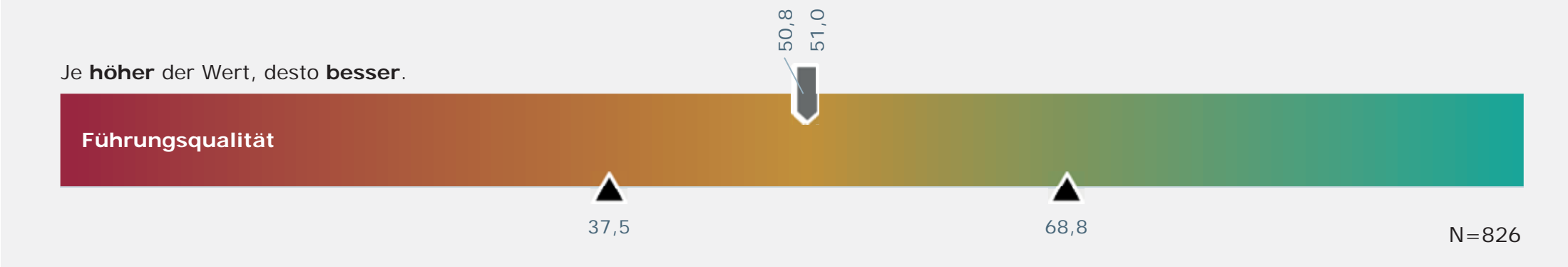
# Soziale Beziehungen

## Führungsqualität

**Beispielfrage:** *Bitte schätzen Sie ein, in welchem Maß Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r für gute Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter/innen sorgt?*



**Anzahl der Items:**



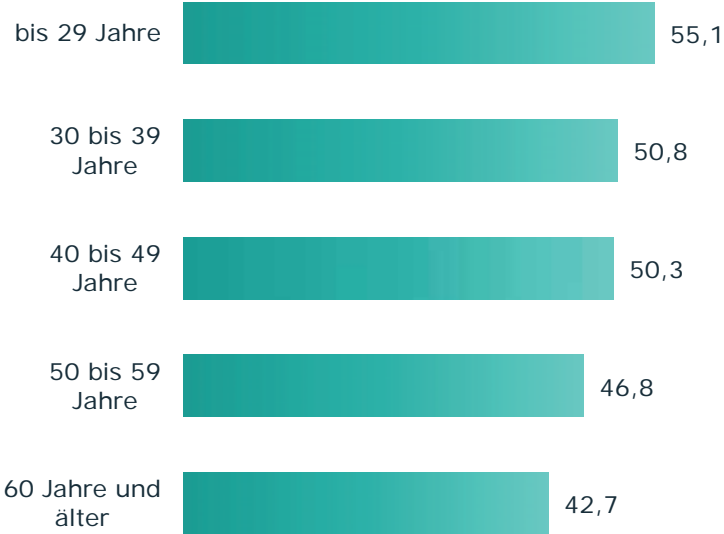
■ Ihr Ergebnis   ■ Normwert   ▲ 1./3. Quartil

- **Führungsqualität (50,8)** wird etwa auf Höhe des Referenzwerts (51,0) wahrgenommen
- Keine statistisch signifikanten Unterschiede nach Geschlecht und Branche
- Signifikanter Unterschied nach Alter, Unternehmensgröße, Führungsverantwortung und Arbeitszeitmodell

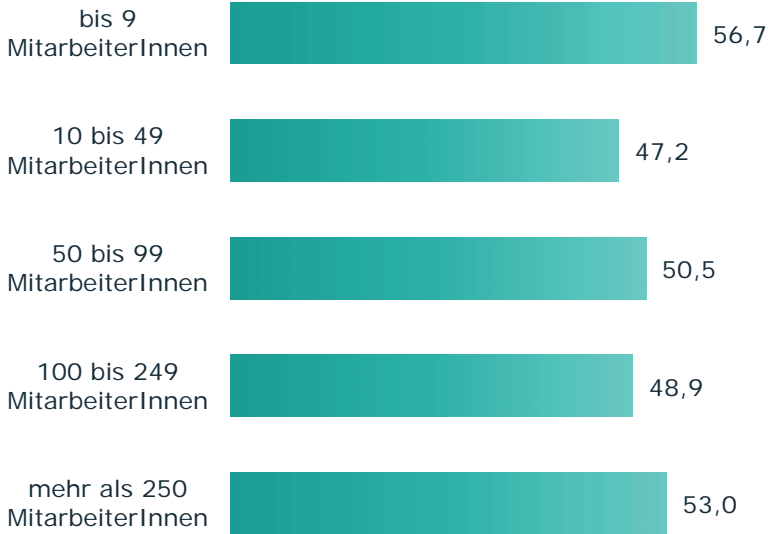
# Soziale Beziehungen

## Führungsqualität

### Nach Alter



### Nach Unternehmensgröße



## Führungsqualität

### Nach Führungsverantwortung



### Nach Arbeitszeitmodell



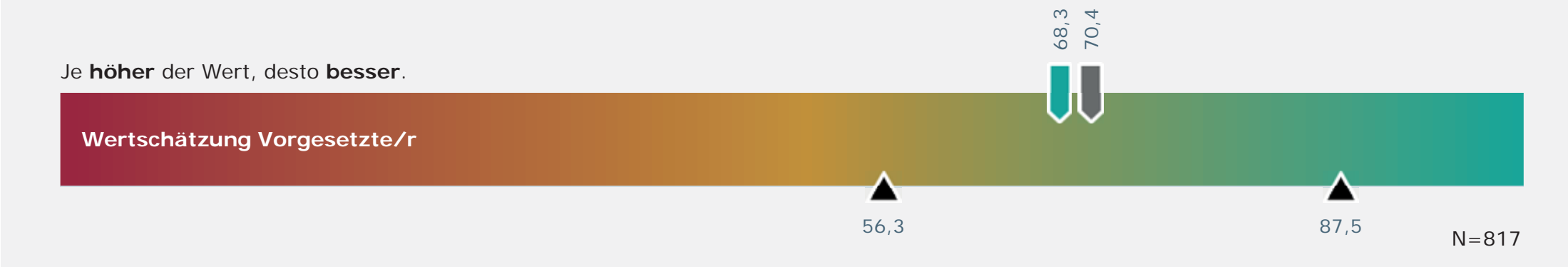
# Soziale Beziehungen

## Wertschätzung Vorgesetzte/r

**Beispielfrage:** *Ihr/e Vorgesetzte/r berücksichtigt Ihren Standpunkt.  
Ihr/e Vorgesetzte/r unternimmt Schritte, um auf ehrliche Weise mit Ihnen umzugehen.*



Anzahl der Items:



■ Ihr Ergebnis   ■ Normwert   ▲ 1./3. Quartil

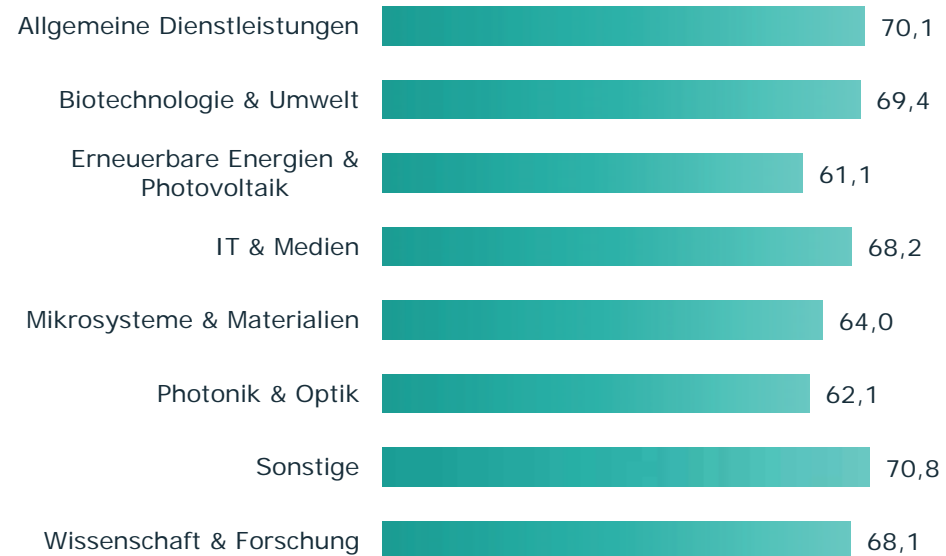
- **Wertschätzung Vorgesetzte/r (68,3)** wird etwa auf Höhe des Referenzwerts (70,4) wahrgenommen
- Keine statistisch signifikanten Unterschiede nach Geschlecht und Alter
- Signifikanter Unterschied nach Branche, Unternehmensgröße, Führungsverantwortung und Arbeitszeitmodell



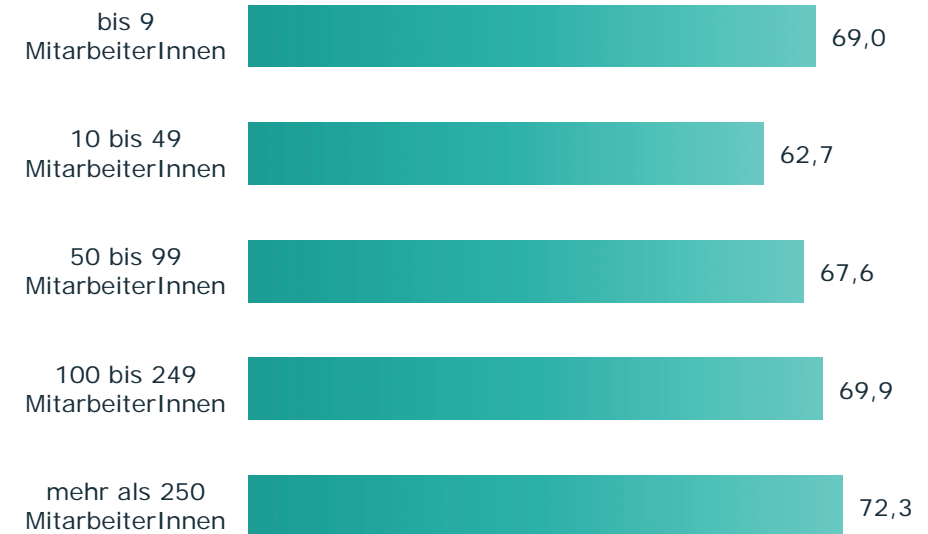
# Soziale Beziehungen

## Wertschätzung Vorgesetzte/r

### Nach Branche

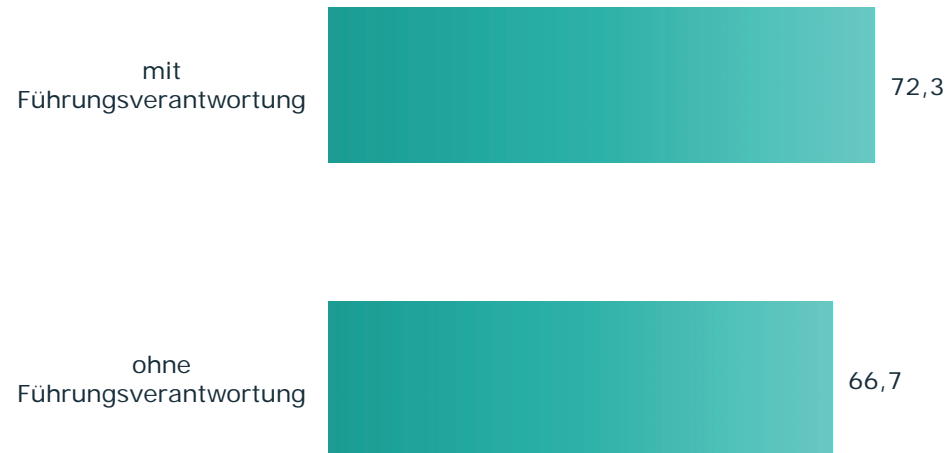


### Nach Unternehmensgröße



## Wertschätzung Vorgesetzte/r

### Nach Führungsverantwortung



### Nach Arbeitszeitmodell



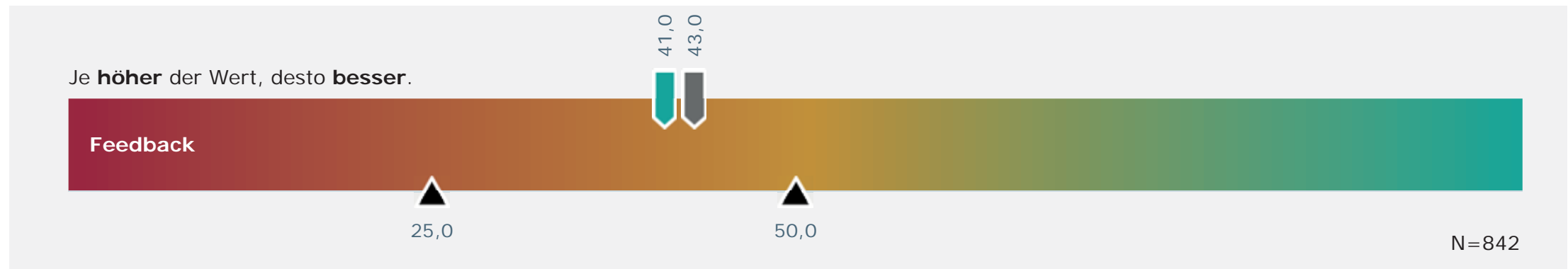
# Soziale Beziehungen

## Feedback

**Beispielfrage:** *Wie oft sprechen Ihre Kollegen/innen mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?*



Anzahl der Items:

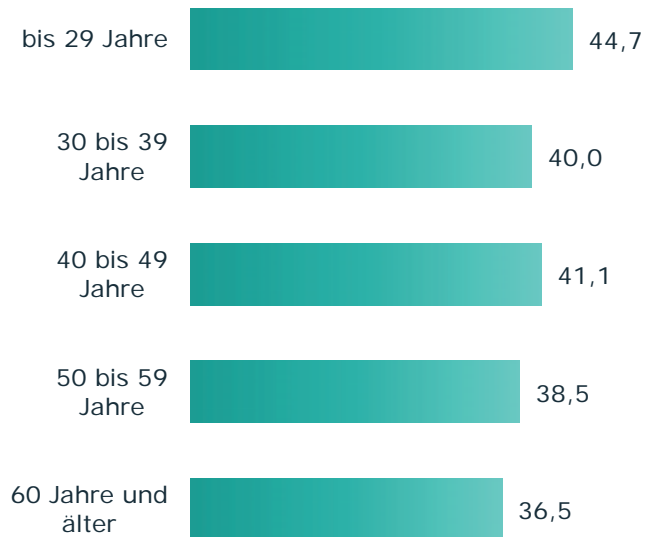


■ Ihr Ergebnis ■ Normwert ▲ 1./3. Quartil

- **Feedback (41,0)** wird etwa auf Höhe des Referenzwerts (43,0) wahrgenommen
- Keine statistisch signifikanten Unterschiede nach Geschlecht, Branche und Unternehmensgröße
- Signifikanter Unterschied nach Alter, Führungsverantwortung und Arbeitszeitmodell

## Feedback

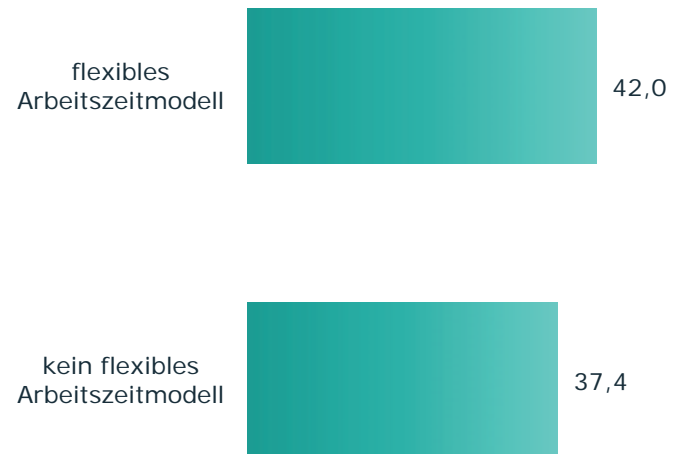
### Nach Alter



### Nach Führungsverantwortung



### Nach Arbeitszeitmodell



# Soziale Beziehungen

## Gemeinschaftsgefühl

**Beispielfrage:** *Ist die Atmosphäre zwischen Ihnen und Ihren Arbeitskollegen/innen gut?*



Anzahl der Items:



■ Ihr Ergebnis   ■ Normwert   ▲ 1./3. Quartil

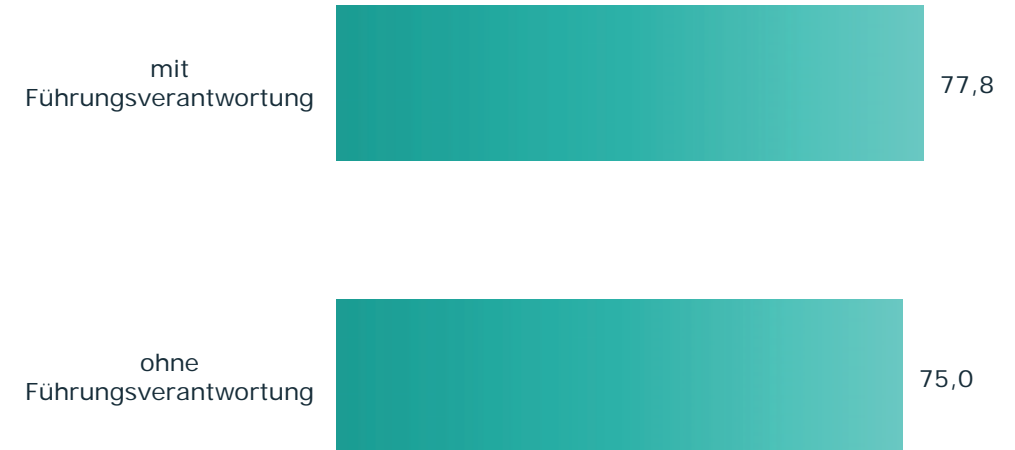
- **Gemeinschaftsgefühl (75,9)** wird etwa auf Höhe des Referenzwerts (76,0) wahrgenommen
- Keine statistisch signifikanten Unterschiede nach Geschlecht, Alter und Branche
- Signifikanter Unterschied nach Unternehmensgröße, Führungsverantwortung und Arbeitszeitmodell

## Gemeinschaftsgefühl

### Nach Unternehmensgröße



### Nach Führungsverantwortung



## Gemeinschaftsgefühl

### Nach Arbeitszeitmodell





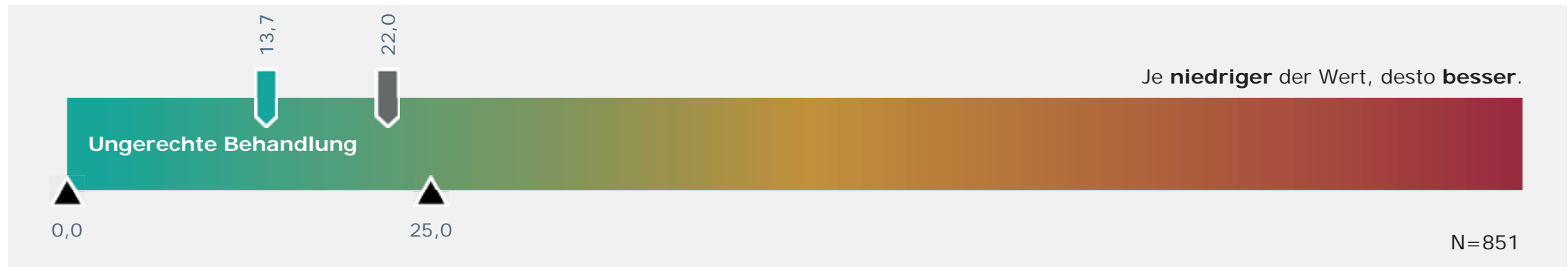
# Soziale Beziehungen

## Ungerechte Behandlung

**Beispielfrage:** *Wie oft fühlen Sie sich durch Kollegen/innen oder Vorgesetzte zu Unrecht kritisiert, schikaniert oder vor anderen bloßgestellt?*



Anzahl der Items:



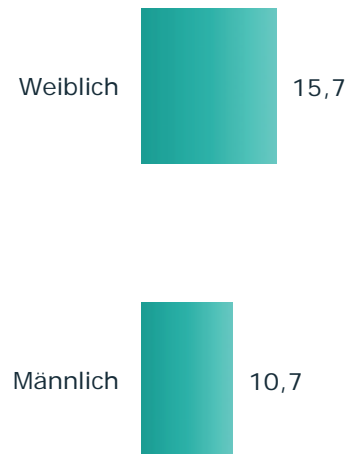
■ Ihr Ergebnis ■ Normwert ▲ 1./3. Quartil

- **Ungerechte Behandlung (13,7)** wird unterhalb des Referenzwerts (22,0) wahrgenommen
- Keine statistisch signifikanten Unterschiede nach Alter, Branche, Unternehmensgröße und Führungsverantwortung
- Signifikanter Unterschied nach Geschlecht und Arbeitszeitmodell

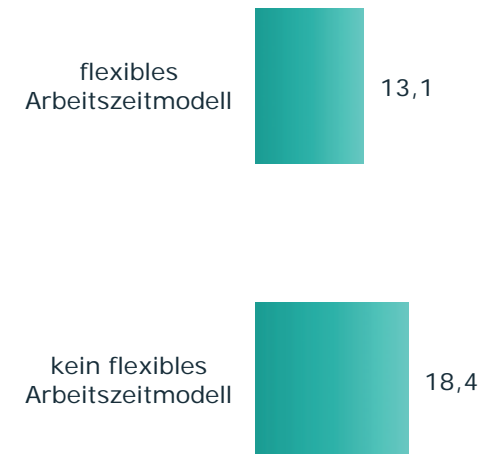
# Soziale Beziehungen

## Ungerechte Behandlung

### Nach Geschlecht

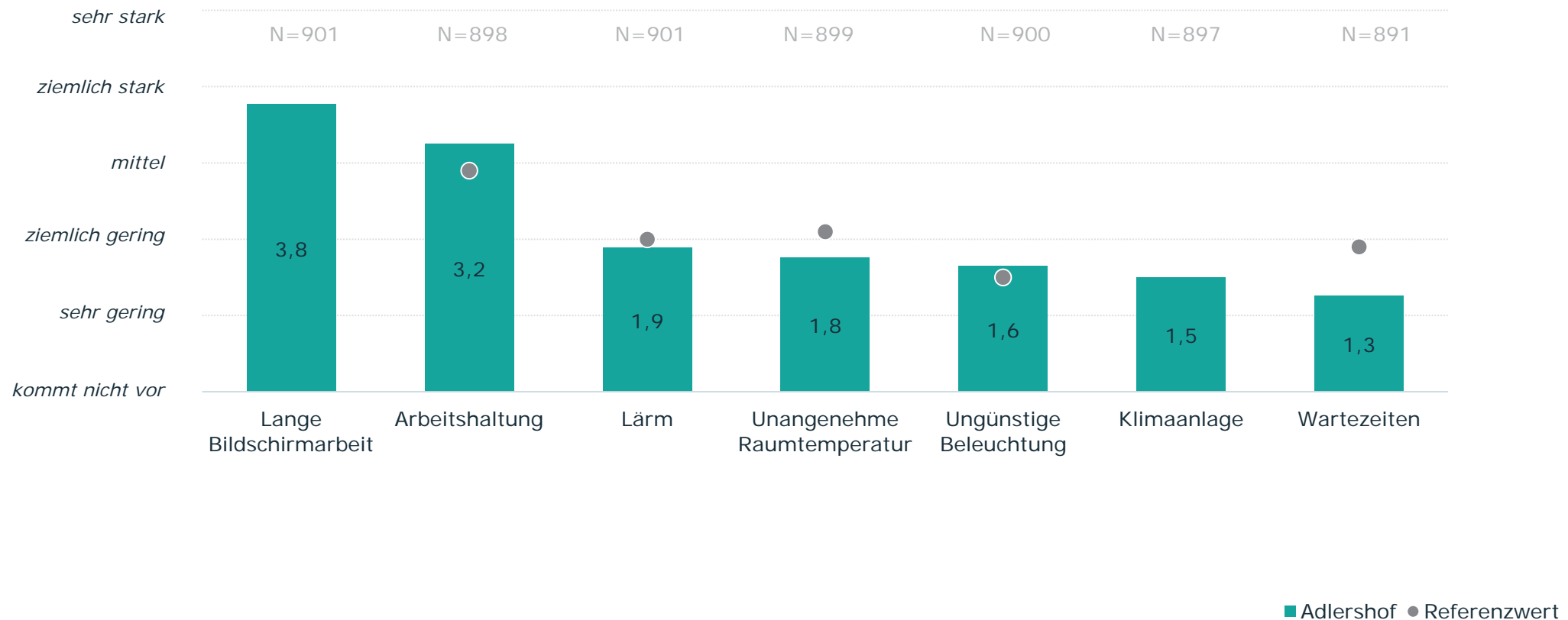


### Nach Arbeitszeitmodell



## 5.4 Arbeitsumgebung

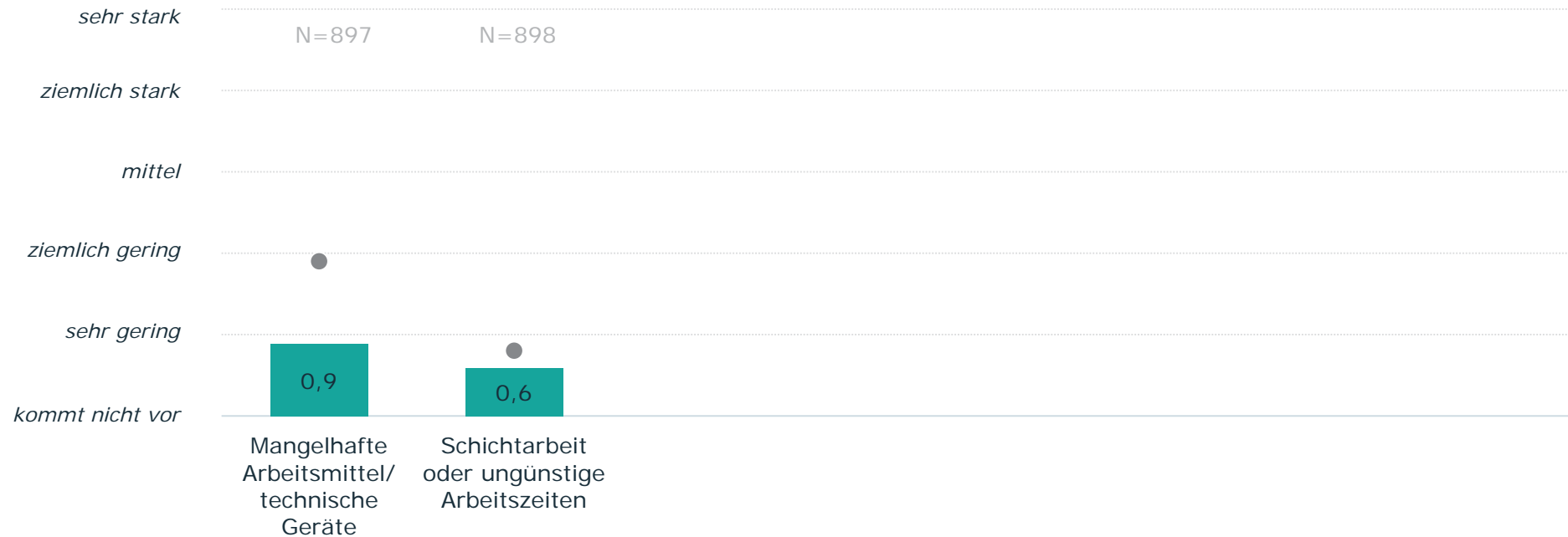
## Äußere Belastungen



# Arbeitsumgebung



## Arbeitsumgebung



■ Adlershof ● Referenzwert

# Psychosoziale Anforderungen

## Arbeitsumgebung – Top 2

### Lange Bildschirmarbeit (3,8)

- Frauen (3,9) bewerten die lange Bildschirmarbeit belastender als Männer (3,6)
- Beschäftigte aus den Branchen IT und Medien (4,1) sowie Photonik und Optik (4,2) bewerten die lange Bildschirmarbeit als besonders belastend; im Vergleich: Allg. Dienstleistungen sowie Biotechnologie und Umwelt (je 3,6)

### Arbeitshaltung (3,2)

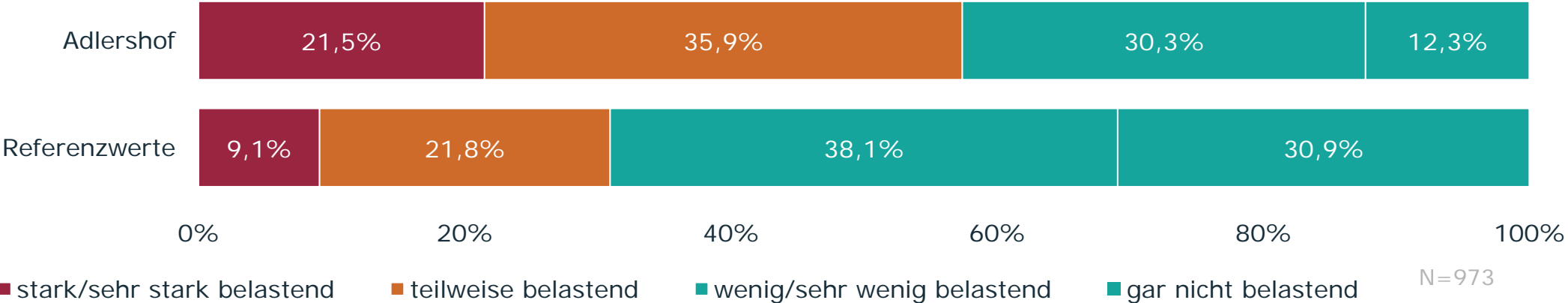
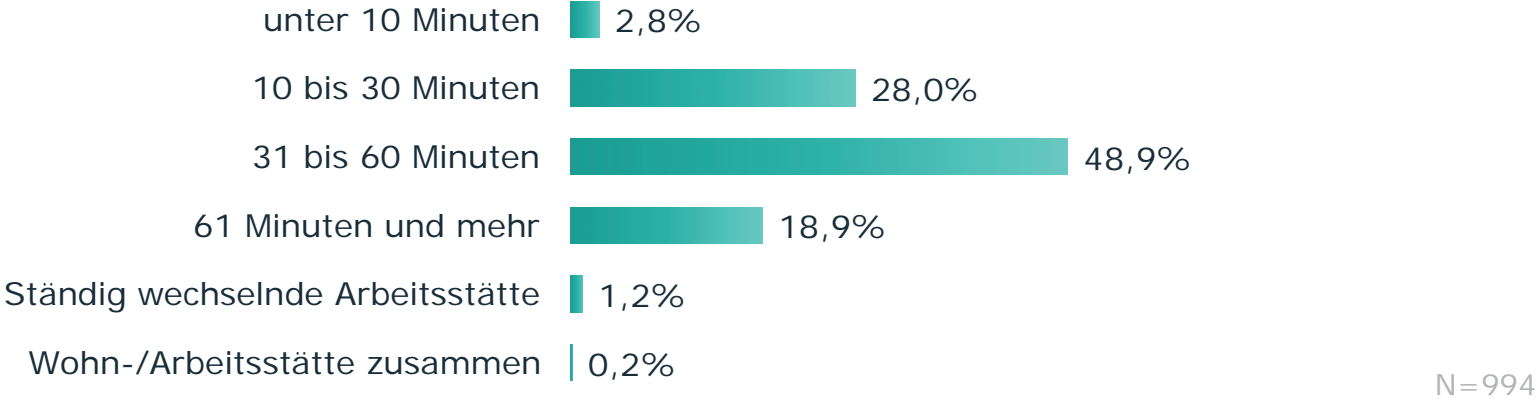
- Frauen (3,4) bewerten die Arbeitshaltung belastender als Männer (3,1)
- Beschäftigte aus den Branchen IT und Medien (3,5) sowie Sonstige (3,6) bewerten die Arbeitshaltung als besonders belastend; im Vergleich: EE und Photovoltaik (2,8) sowie Photonik und Optik (3,0)

## 5.5 Neue Arbeitsformen

# Neue Arbeitsformen

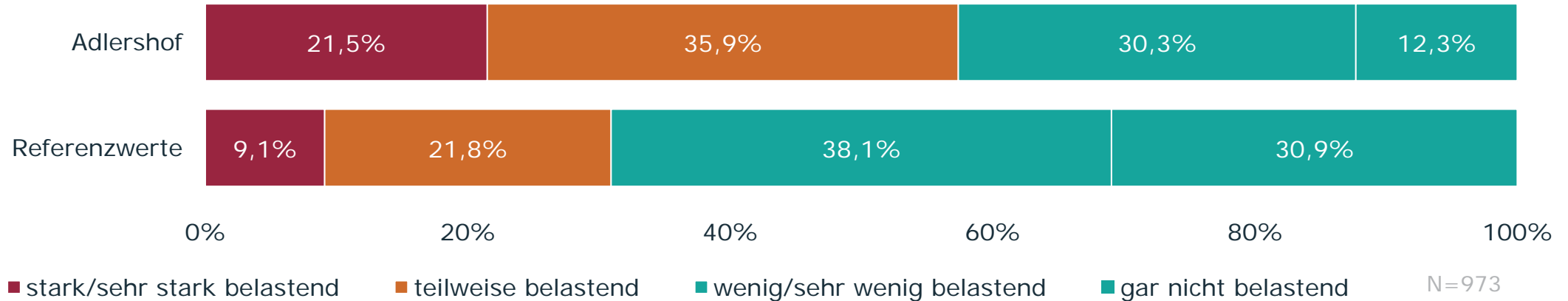
## Pendeln

Anzahl der Items:





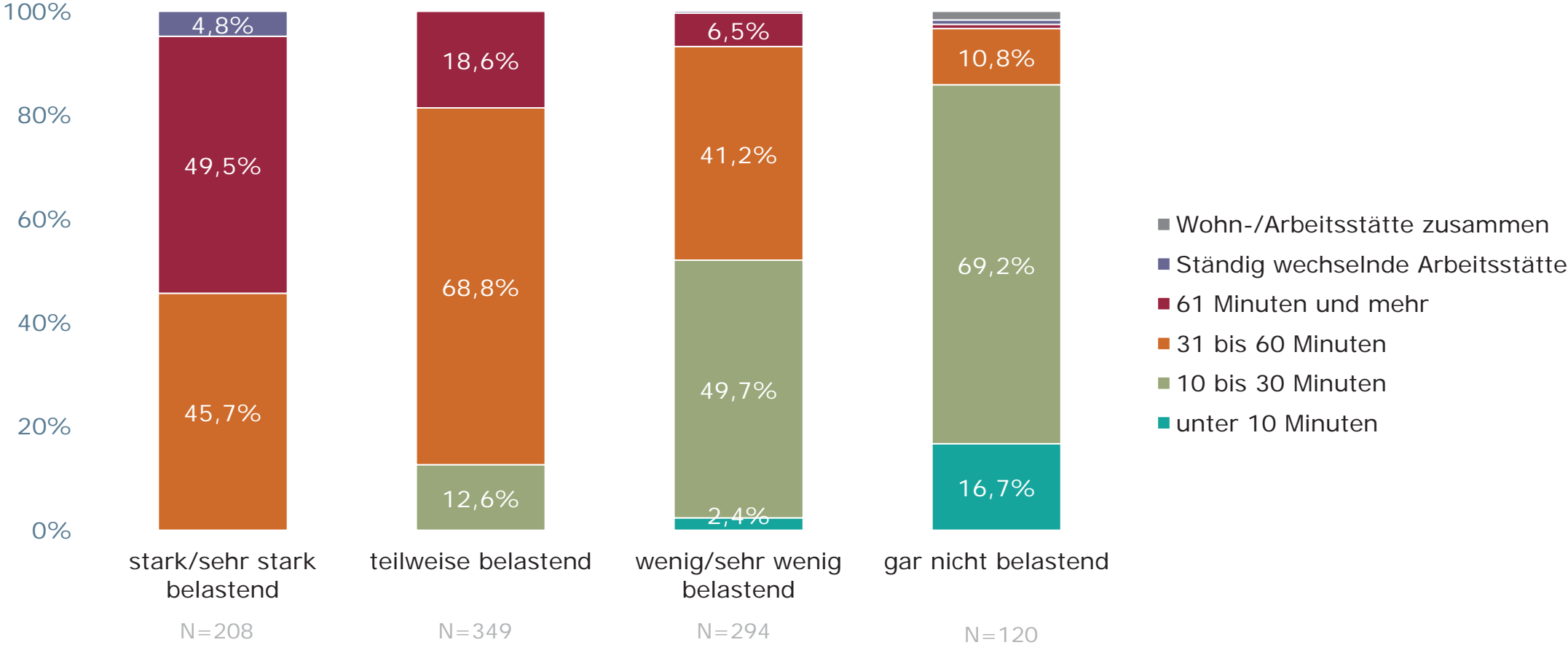
## Pendeln



- Frauen (25,0%) empfinden häufiger eine „starke/sehr starke“ Belastung als Männer (18,5%)
- Beschäftigte der Branchen Allg. Dienstleistungen (26,8%) sowie EE und Photovoltaik (30,8%) empfinden häufiger eine „starke/sehr starke“ Belastung; im Vergleich: Biotechnologie und Umwelt (16,8%), IT und Medien (16,9%) sowie Photonik und Optik (17,1%)
- Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 250 MitarbeiterInnen (13,9%) empfinden deutlich seltener eine „starke/sehr starke“ Belastung
- Beschäftigte ohne Führungsverantwortung (24,8%) empfinden häufiger eine „starke/sehr starke“ Belastung als Beschäftigte mit Führungsverantwortung (13,3%)

# Neue Arbeitsformen

## Pendeln



## 5.6 Auswirkungen

## Kognitive Stresssymptome

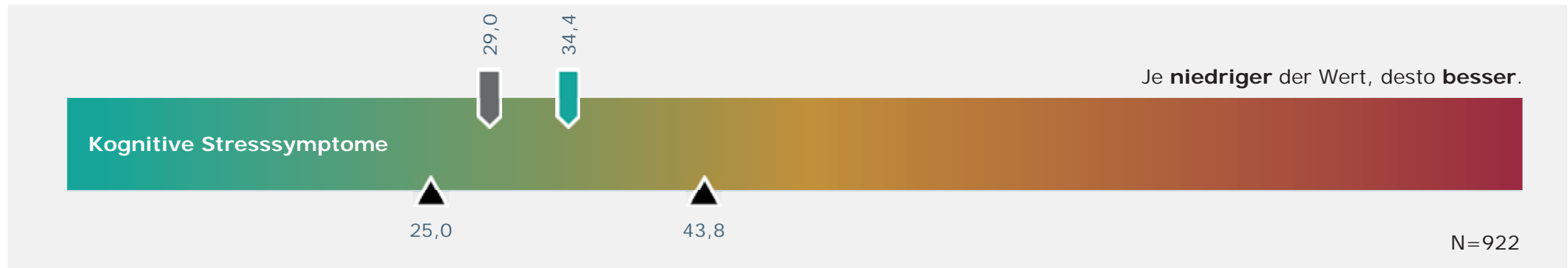
**Beispielfrage:** *Wie oft hatten Sie in den vergangenen vier Wochen...*



*...Konzentrationsprobleme?*

*...Schwierigkeiten, klar zu denken?*

**Anzahl der Items:**



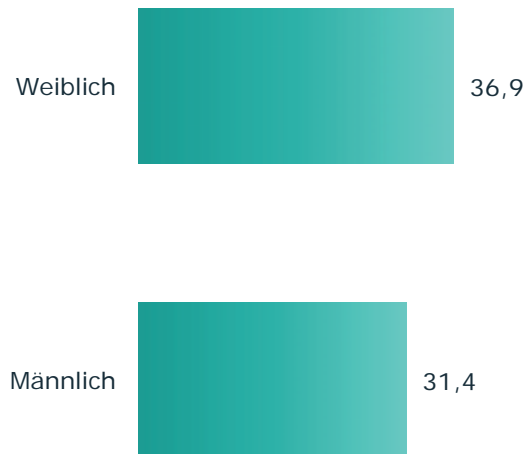
■ Ihr Ergebnis ■ Normwert ▲ 1./3. Quartil

- **Kognitive Stresssymptome (34,4)** werden etwas oberhalb des Referenzwerts (29,0) wahrgenommen
- Keine statistisch signifikanten Unterschiede nach Branche und Arbeitszeitmodell
- Signifikanter Unterschied nach Geschlecht, Alter, Unternehmensgröße und Führungsverantwortung

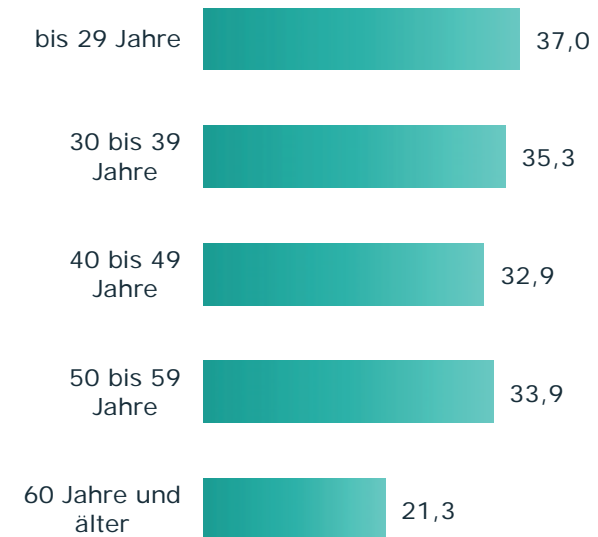
# Auswirkungen

## Kognitive Stresssymptome

### Nach Geschlecht



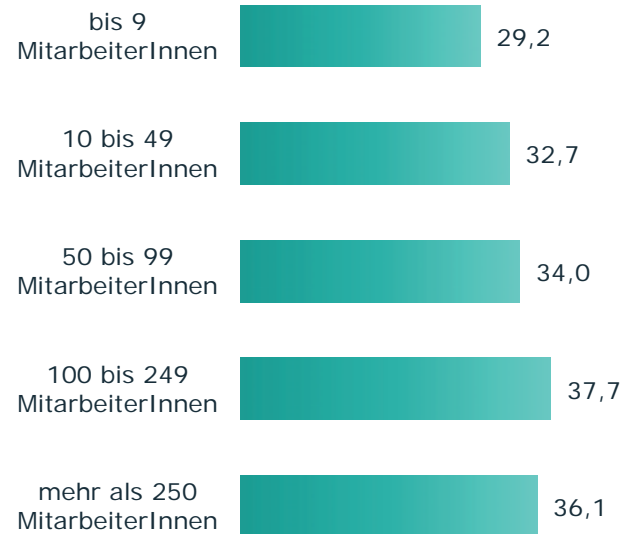
### Nach Alter



# Auswirkungen

## Kognitive Stresssymptome

### Nach Unternehmensgröße



### Nach Führungsverantwortung

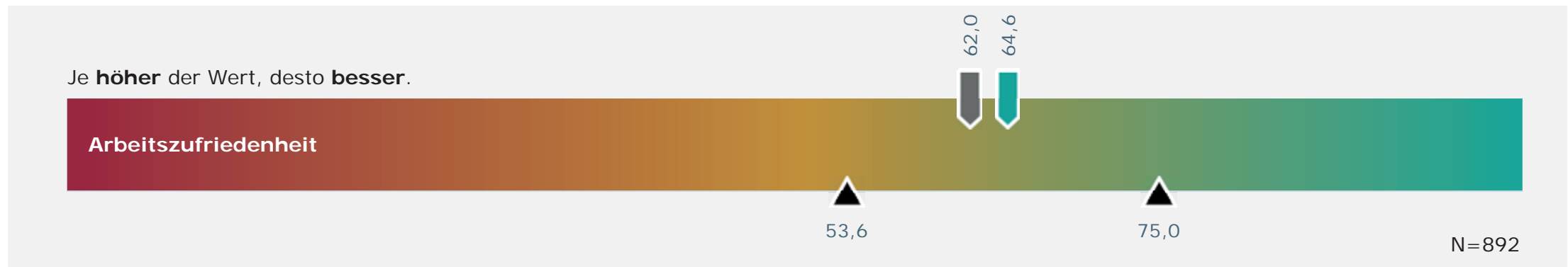


## Arbeitszufriedenheit

**Beispielfrage:** *Wenn Sie Ihre Arbeitssituation insgesamt betrachten, wie zufrieden sind Sie mit...*  
*...Ihren Berufsperspektiven?*  
*...den Leuten, mit denen Sie arbeiten?*



Anzahl der Items:



■ Ihr Ergebnis ■ Normwert ▲ 1./3. Quartil

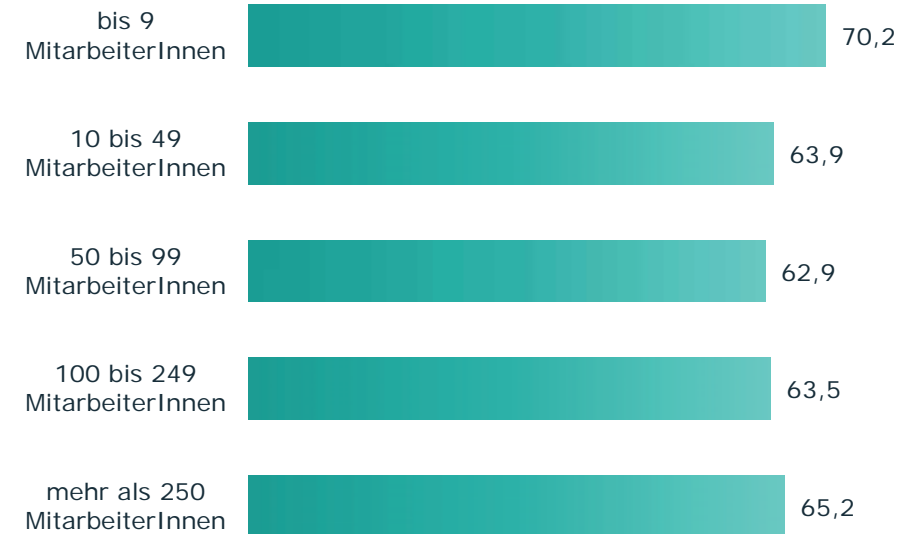
- **Arbeitszufriedenheit (64,6)** wird etwa auf Höhe des Referenzwerts (62,0) wahrgenommen
- Keine statistisch signifikanten Unterschiede nach Alter und Branche
- Signifikanter Unterschied nach Geschlecht, Unternehmensgröße, Führungsverantwortung und Arbeitszeitmodell

## Arbeitszufriedenheit

### Nach Geschlecht



### Nach Unternehmensgröße

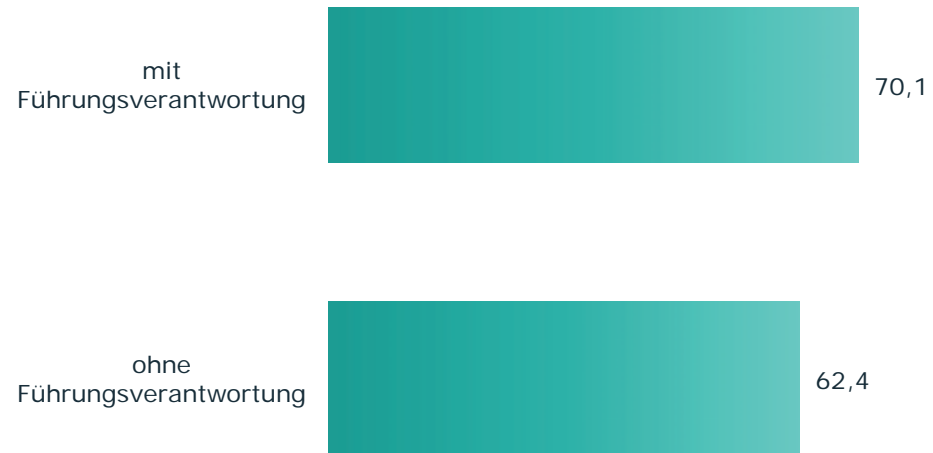




# Auswirkungen

## Arbeitszufriedenheit

### Nach Führungsverantwortung

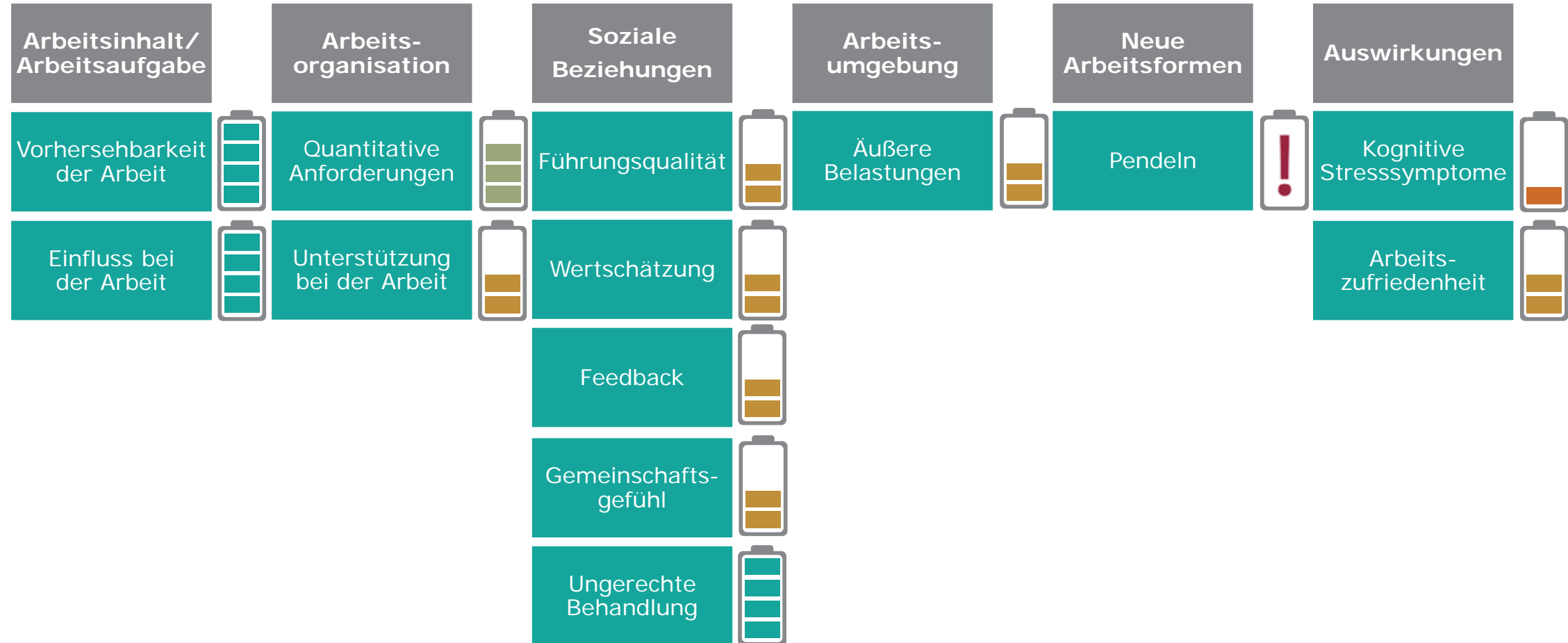


### Nach Arbeitszeitmodell



# Psychosoziale Anforderungen

## Zusammenfassung



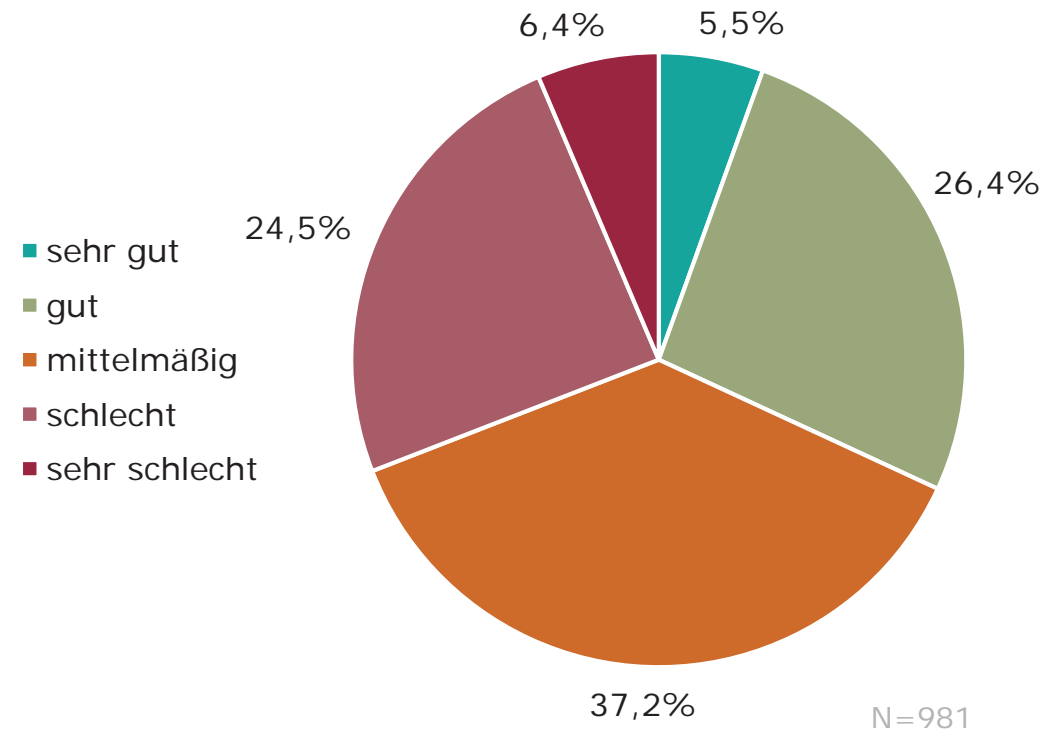
## 6. Teilnahmewünsche

# Information zu Gesundheitsangeboten



*Inwiefern fühlen Sie sich über die Gesundheitsangebote in Ihrer Organisation informiert?*

- Mit zunehmendem Alter fühlen sich die Beschäftigten häufiger „gut“ oder „sehr gut“ informiert (26,4% - 28,2% - 34,3% - 39,9% - 46,9%)
- Beschäftigte aus den Branchen Sonstige (42,5%) und Allg. Dienstleistungen (37,2%) fühlen sich häufiger „gut“ oder „sehr gut“ informiert; im Vergleich: Biotechnologie und Umwelt (19,5%) sowie EE und Photovoltaik (20,5%)

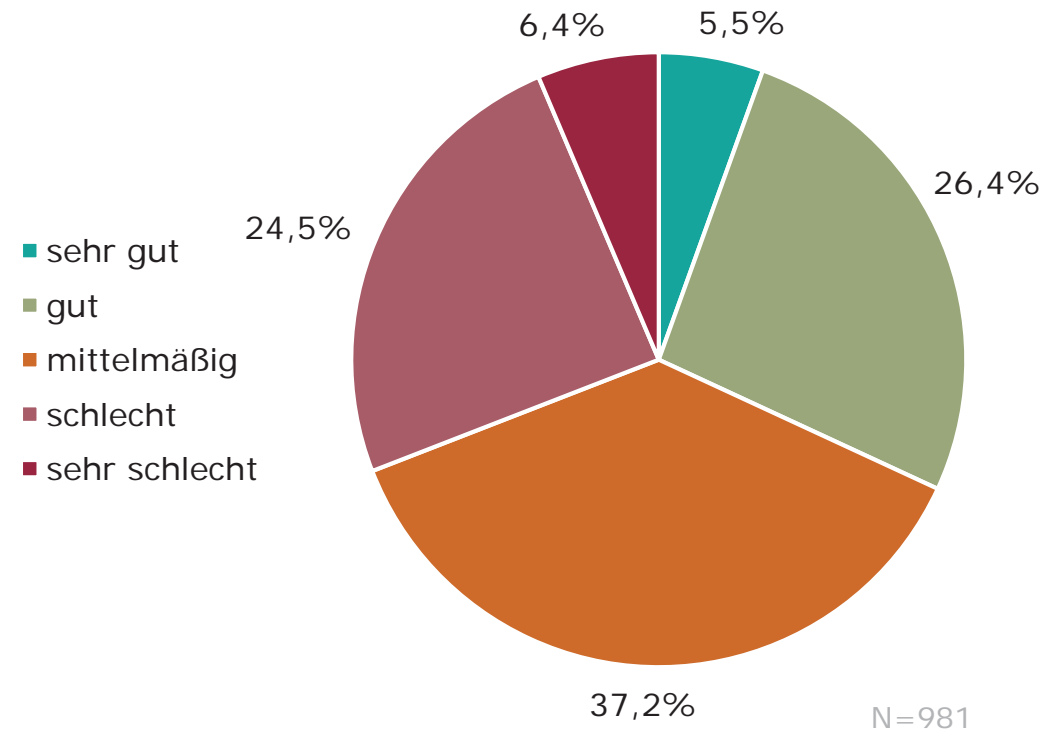


# Information zu Gesundheitsangeboten



*Inwiefern fühlen Sie sich über die Gesundheitsangebote in Ihrer Organisation informiert?*

- Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 250 MitarbeiterInnen (52,0%) fühlen sich häufiger „gut“ oder „sehr gut“ informiert; im Vergleich Unternehmen mit 10 bis 49 MitarbeiterInnen (17,6%)
- Beschäftigte mit Führungsverantwortung (44,4%) fühlen sich häufiger „gut“ oder „sehr gut“ informiert als Beschäftigte ohne Führungsverantwortung (26,7%)

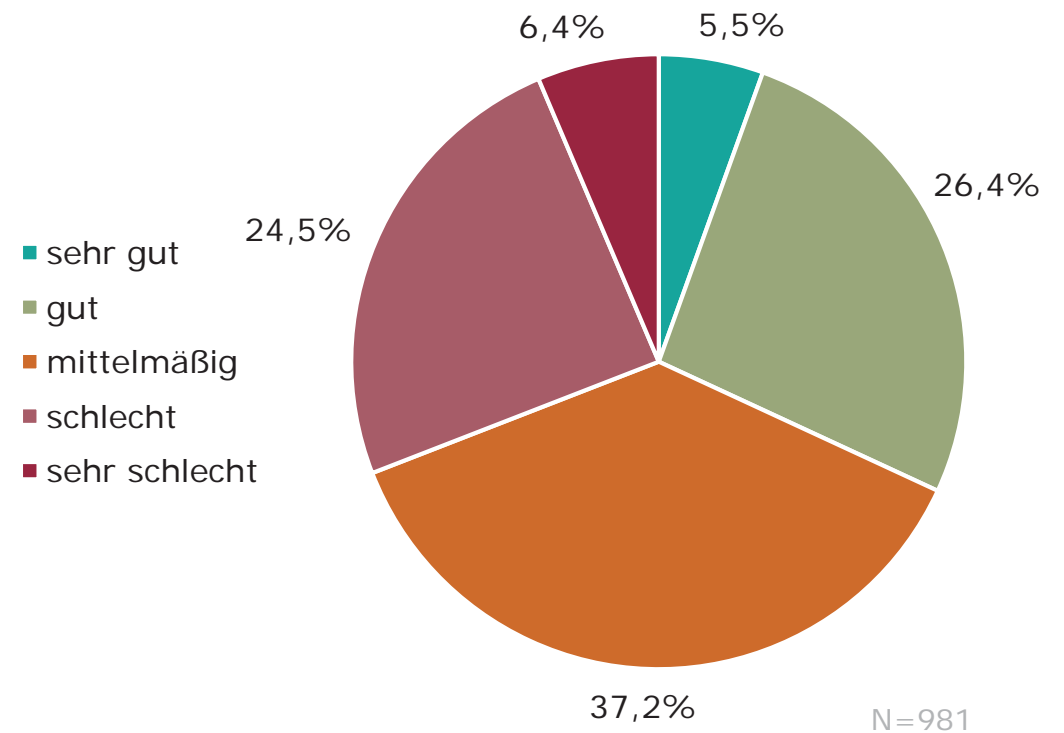


# Information zu Gesundheitsangeboten

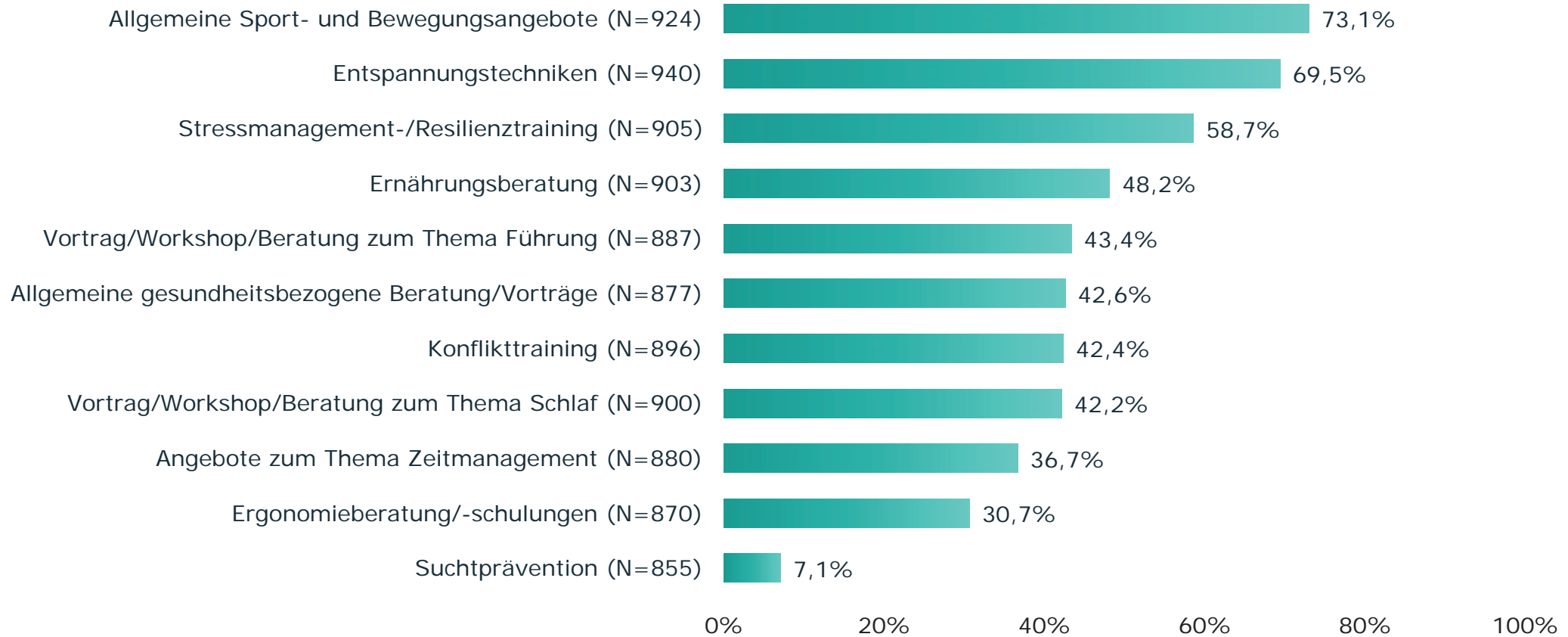


*Inwiefern fühlen Sie sich über die Gesundheitsangebote in Ihrer Organisation informiert?*

- Beschäftigte mit flexiblem Arbeitszeitmodell (37,9%) fühlen sich häufiger „gut“ oder „sehr gut“ informiert als Beschäftigte ohne flexibles Arbeitszeitmodell (19,6%)



# Teilnahmewünsche



## Teilnahmewünsche – Top 4 im Detail

### Allgemeine Sport- und Bewegungsangebote (73,1%)

- Beschäftigte 60+ (81,3%) würden eher daran teilnehmen als die anderen Alterskohorten, insb. Beschäftigte 50 bis 59 Jahre (63,7%)
- Beschäftigte mit flexiblem Arbeitszeitmodell (77,1%) würden eher daran teilnehmen als die Beschäftigten ohne flexibles Arbeitszeitmodell (62,8%)

### Entspannungstechniken (69,5%)

- Frauen (79,2%) würden eher daran teilnehmen als Männer (59,0%)
- Beschäftigte zwischen 50 und 59 Jahren (80,9%) würden eher daran teilnehmen als Beschäftigte der anderen Alterskohorten, insb. die Gruppe 30 bis 39 Jahre (62,8%)
- Beschäftigte aus der Branche Allg. Dienstleistungen (82,9%) zeigen eine deutliche höhere Teilnahmebereitschaft als Beschäftigte der anderen Branchen, insb. Photonik und Optik (53,8%)



## Teilnahmewünsche – Top 4 im Detail

### Stressmanagement-/Resilienztraining (58,7%)

- Frauen (64,8%) würden eher daran teilnehmen als Männer (53,0%)
- Beschäftigte 60+ (25,0%) zeigen im Vergleich zu den anderen Alterskohorten kein besonderes Teilnahmeinteresse
- Beschäftigte in Unternehmen mit bis zu 9 MitarbeiterInnen (70,4%) würden eher daran teilnehmen; im Vergleich: mehr als 250 MitarbeiterInnen (52,5%)

### Ernährungsberatung (48,2%)

- Frauen (52,4%) würden eher daran teilnehmen als Männer (42,9%)

## Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung GmbH

Ein Zusammenschluss von Wissenschaftlern der Universitäten Konstanz, München (TU) und Karlsruhe (KIT).

Blarerstraße 56  
78462 Konstanz  
[www.ifbg.eu](http://www.ifbg.eu)



**Jan Schaller**

[jan.schaller@ifbg.eu](mailto:jan.schaller@ifbg.eu)

0151 617 22 813



## Gesundheitsverhalten

- Achtsamkeit
- Alkoholkonsum
- Flüssigkeitsaufnahme
- Körperliche Aktivität
- Obst und Gemüseverzehr
- Präsentismus (Prävalenz & Gründe)
- Schlafverhalten
- Sitzen
- Tabakkonsum



## Gesundheitszustand

- Körperliche Beschwerden
- Subjektiver Gesundheitszustand



## Psychosoziale Anforderungen

- Arbeitszufriedenheit
- Bedeutung der Arbeit
- Belastung durch äußere Tätigkeitsbedingungen
- Commitment (Arbeitgeberverbundenheit)
- Einfluss bei der Arbeit
- Emotionale Anforderungen
- Entgrenzung
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Feedback
- Führungsqualität
- Gemeinschaftsgefühl
- Information Gesundheitsangebote
- Kognitive Stresssymptome
- Pendeln
- Quantitative Anforderungen
- Rollenklarheit
- Rollenkonflikt
- Spielraum bei Urlaub/ Pausen
- Ungerechte Behandlung
- Unterstützung bei der Arbeit
- Vorhersehbarkeit der Arbeit
- Wertschätzung
- Work-Privacy-Conflict





## Handlungsbedarfe & Teilnahmewünsche



- Handlungsbedarfe
- Teilnahmewünsche

## A



*Hinweis:* Alle mit „optional“ (=Opt.) gekennzeichneten Variablen sind KANN-Skalen. Da jede Gesundheitsbefragung auf den individuellen Unternehmens- oder Organisationskontext passend zugeschnitten wird, ist es möglich, dass einige dieser KANN-Skalen in Ihrer Gesundheitsbefragung nicht aufgenommen wurden.

	Variable	Opt.	Erläuterung	Fragebogenitems
	Achtsamkeit	x	Unter Achtsamkeit versteht man ein absichtsvolles, auf den gegenwärtigen Augenblick bezogenes und nicht wertendes Wahrnehmen und Bewusstwerden von eigenen Gedanken, Emotionen und Verhaltensweisen. Der Mensch lebt dadurch im Hier und Jetzt, vertraut sich und hört auf sich selbst. Durch Achtsamkeit lassen sich positive gesundheitliche Effekte erzielen wie Stressreduktion und die Senkung des Blutdrucks.	<p>Insgesamt gesehen, wie stark achten Sie auf Ihre/n...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ... körperliche Aktivität?</li> <li>• ... Schlaf?</li> <li>• ... Ernährung?</li> <li>• ... Gesundheit im Allgemeinen?</li> </ul>
	Alkoholkonsum	x	Als Alkoholkonsum bezeichnet man die einmalige oder wiederholte Aufnahme von alkoholischen Getränken (z.B. Bier, Wein, Sekt, Schnaps oder Spirituosen ). Alkohol ist ein Nervengift und beeinträchtigt in Abhängigkeit von Konsummenge- und häufigkeit sowie personenspezifischen Kontextfaktoren (wie z.B. Erbanlage, Geschlecht, Körpergewicht, allgemeiner Gesundheitszustand) sämtliche Organ- und Körperfunktionen. Zu den bekanntesten alkoholbedingten Krankheiten gehören Leberkrankheiten, Bauchspeicheldrüsenschäden, Herz-Kreislauf-Probleme, Krebs und langfristig auch psychische Störungen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie oft trinken Sie Alkohol?</li> <li>• Wenn Sie an einem Tag Alkohol trinken, wie viele alkoholische Getränke trinken Sie dann typischerweise?</li> <li>• Wie oft trinken Sie sechs oder mehr Gläser Alkohol bei einer Gelegenheit?</li> </ul>



## A - B

	Variable	Opt.	Erläuterung	Fragebogenitems
	Arbeits-zufriedenheit		Unter Arbeitszufriedenheit versteht man die Einstellung einer Person gegenüber ihrer Arbeit. Sie äußert sich als emotionale Reaktion auf eine Situation und repräsentiert mehrere miteinander in Bezug stehende Einstellungen. Arbeitszufriedenheit weist mit den meisten anderen psychosozialen Variablen einen Zusammenhang auf und kann von diesen unterschiedlich stark beeinflusst werden. Zufriedenheit bei der Arbeit entsteht dann, wenn die Wünsche von Beschäftigten hinsichtlich ihrer Arbeit auch eintreffen. Arbeitszufriedenheit kann unter diesen Umständen die Arbeitsleistung verbessern, für weniger Fluktuation und Fehlzeiten im Unternehmen bzw. in der Organisation sorgen und die psychische Gesundheit der Beschäftigten fördern.	<p>Wenn Sie Ihre Arbeitssituation insgesamt betrachten, wie zufrieden sind Sie mit ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ... Ihren Berufsperspektiven?</li> <li>• ... den Leuten, mit denen Sie arbeiten?</li> <li>• ... den körperlichen Arbeitsbedingungen?</li> <li>• ... der Art und Weise, wie Ihre Abteilung geführt wird?</li> <li>• ... der Art und Weise, wie Ihre Fähigkeiten genutzt werden?</li> <li>• ... Ihrem Lohn/ Gehalt?</li> <li>• ... Ihrer Arbeit insgesamt, unter Berücksichtigung aller Umstände?</li> </ul>
	Bedeutung der Arbeit	x	Unter Bedeutung der Arbeit ist die Sinnhaftigkeit der Arbeit zu verstehen. Haben Beschäftigte gute Gründe dafür, warum es Sinn ergibt, was sie bei der Arbeit tun, ist ihnen es wert, Aufwand, Energie und Anstrengung zu investieren. Fehlt jedoch der Sinn hinter der Arbeitstätigkeit bzw. ist dieser für Beschäftigte nicht erkennbar, leiden auf Dauer die Arbeitszufriedenheit, Motivation und Gesundheit des Betroffenen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ist Ihre Arbeit sinnvoll?</li> <li>• Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit wichtig ist?</li> </ul>



## B - C

	Variable	Opt.	Erläuterung	Fragebogenitems
	Belastung durch äußere Tätigkeitsbedingungen		Äußere Tätigkeitsbedingungen beziehen sich vorrangig auf die Arbeitsumgebung, aber teilweise auch auf die Arbeitsorganisation. Eine sichere und gesundheitsförderliche Arbeitsumgebung mit ergonomischen Arbeitsmöbeln, ausreichend Beleuchtung und guter Belüftung kann sowohl physische als auch psychische Belastungen verringern. Darüber hinaus stellt eine optimale Arbeitsorganisation in Form von u.a. effektiven Arbeitsabläufen und menschengerechten Arbeitszeitregelungen eine Quelle gesundheitsfördernder Ressourcen dar.	<p>Wie stark ist an Ihrem Arbeitsplatz die Belastung durch folgende Dinge? (Hinweis: Die Liste kann um bis zu fünf weitere von Ihrer Organisation individuell ausgewählte Belastungsquellen ergänzt werden.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lärm</li> <li>• Ungünstige Beleuchtung</li> <li>• Unangenehme Raumtemperatur</li> <li>• Arbeitshaltung (z.B. langes Sitzen, Stehen)</li> <li>• Wartezeiten</li> <li>• Schichtarbeit oder ungünstige Arbeitszeiten</li> <li>• Mangelhafte Arbeitsmittel/ technische Geräte</li> <li>• Lange am Bildschirm arbeiten</li> <li>• Klimaanlage (Zugluft, Geräusche)</li> </ul>
	Commitment (Arbeitgeberverbundenheit)	x	Commitment bezeichnet die Verbundenheit und Identifikation eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin gegenüber seinem bzw. ihrem Arbeitgeber. Commitment fördert die Motivation und Präsenz am Arbeitsplatz und verringert das Stresserleben ebenso wie die Absicht ein Unternehmen/ eine Organisation zu verlassen, bzw. das tatsächliche Ausscheiden aus einem Unternehmen/ einer Organisation.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sind Sie stolz, dieser Einrichtung anzugehören?</li> <li>• Erzählen Sie anderen gerne über Ihren Arbeitsplatz?</li> </ul>

## E



	Variable	Opt.	Erläuterung	Fragebogenitems
	Einfluss bei der Arbeit		Der Einfluss bei der Arbeit bezeichnet den Handlungs- und Entscheidungsspielraum, den Beschäftigte haben, Ihre Arbeits-erledigung und Aufgabenbedingungen (z.B. Arbeitsmenge, Aufgabentypus, Entscheidungsbefugnis) aktiv mit zu gestalten. Hohe Tätigkeits-, Handlungs-, und Entscheidungsspielräume wirken sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit und Gesundheit von Beschäftigten aus, insofern sie die Kapazitäten und Kompetenzen besitzen diese Spielräume zu nutzen und sich damit wohlfühlen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haben Sie großen Einfluss auf Entscheidungen, die Ihre Arbeit betreffen?</li> <li>• Haben Sie Einfluss auf die Menge der Arbeit, die Ihnen übertragen wird?</li> <li>• Haben Sie Einfluss darauf, was Sie bei Ihrer Arbeit tun?</li> </ul>
	Emotionale Anforderungen	x	Emotionale Anforderungen beschreiben zum einen, ob Belastungen im Umgang mit Menschen und deren Problemen auftreten. Zum anderen umfassen sie aber auch, inwiefern Gefühle und Meinungen am Arbeitsplatz frei nach dem eigenen Befinden geäußert werden können oder sich nach betrieblichen Vorgaben ausrichten müssen. Ein ausgeprägtes Missverhältnis aus Emotionen, die in einer Situation tatsächlich gefühlt werden und jenen, die es im Arbeitskontext nach außen hin zu zeigen gilt, kann eine starke psychische Belastung darstellen und ein hohes Risiko für stressbedingte Folgeerkrankungen und depressive Erkrankungen mit sich bringen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gehört es zu Ihrer Arbeit, sich mit den persönlichen Problemen anderer Menschen zu beschäftigen?</li> <li>• Ist Ihre Arbeit emotional fordernd?</li> </ul>

## E



	Variable	Opt.	Erläuterung	Fragebogenitems
	Entgrenzung	x	Entgrenzung bedeutet die räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeit. Aufgrund der Entwicklung des Internets und mobiler Endgeräte ist es vielen Beschäftigten möglich eine Vielzahl von Aufgaben an verschiedenen Orten zu jeder Tages- und Nachtzeit zu erledigen. Eine solche Entgrenzung geht häufig damit einher, dass Beschäftigte Mehrarbeit und Überstunden leisten und Ruhezeiten seltener bis gar nicht einhalten. Eine gesunde Distanzierung zur Arbeit sowie die Möglichkeit für Erholung und Abschalten gehen somit vielfach verloren bzw. werden stark eingeschränkt. Infolgedessen treten bei Beschäftigten verstärkt negative gesundheitliche biopsychosoziale Belastungserscheinungen auf wie z.B. Muskel-Skelett-Erkrankungen, Schlafstörungen, Stress-, Erschöpfungs-, und Burnoutleiden sowie Konflikte zwischen Arbeits- und Privatangelegenheiten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ich erledige berufliche Dinge auch außerhalb meiner Arbeitszeit.</li> <li>• In meiner Freizeit bin ich für Personen, mit denen ich beruflich zu tun habe, erreichbar.</li> </ul>
	Entwicklungsmöglichkeiten	x	Entwicklungsmöglichkeiten bei der Arbeit beschreiben Gelegenheiten und Chancen (z.B. Schulungs- und Qualifikationsangebote), bei denen Beschäftigte Fach-, Methoden-, Sozial-, Führungs-, und/oder Persönlichkeitskompetenzen ausbauen, erweitern und einsetzen können. Entwicklungsmöglichkeiten besitzen ein motivierendes und stressreduzierendes Potenzial, da sie die Selbstwirksamkeit steigern und ein Zeichen von Wertschätzung, Unterstützung und Interesse des Arbeitgebers gegenüber seinen Beschäftigten sein können.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ist Ihre Arbeit abwechslungsreich?</li> <li>• Haben Sie die Möglichkeit, durch Ihre Arbeit neue Dinge zu erlernen?</li> <li>• Können Sie Ihre Fertigkeiten oder Ihr Fachwissen bei Ihrer Arbeit anwenden?</li> </ul>





## F

	Variable	Opt.	Erläuterung	Fragebogenitems
	Feedback		Feedback ist ein Instrument, das bei achtsamem Einsatz den Austausch über unterschiedliche Perspektiven ermöglicht und im Idealfall sogar zu einem gemeinsam geteilten Gegenwertsverständnis führt. Feedback sollte stets wertschätzend erfolgen und sich möglichst an konkreten Resultaten und vereinbarten Zielen orientieren. Im Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wirkt Feedback motivierend, steigert die Leistung, ist eine Chance zur persönlichen Weiterentwicklung, stärkt Teams und trägt zu einer wertschätzenden Führungs- und Organisationskultur bei.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie oft spricht Ihr/e Vorgesetzte/r mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?</li> <li>• Wie oft sprechen Ihre Kollegen/innen mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?</li> </ul>
	Flüssigkeitsaufnahme		Die Flüssigkeitsaufnahme beschreibt die Zufuhr von flüssigen nicht-alkoholischen Getränken in den menschlichen Körper. Ausreichendes Trinken ist lebensnotwendig, denn unser Körper besteht ungefähr zur Hälfte aus Wasser. Dabei erfüllt Wasser im Körper viele Funktionen. Es ist Bestandteil von Zellen und Körperflüssigkeiten, reguliert die Körpertemperatur und transportiert Nährstoffe. Die Niere scheidet Abbauprodukte mit Hilfe von Wasser – dem Urin – aus. Diesen Wasserverlust und die Verluste durch Atmen und Schwitzen müssen regelmäßig ersetzt werden. Erwachsene sollten jeden Tag rund 1,5 Liter Wasser trinken. Regelmäßiges Trinken, am besten zu jeder Mahlzeit und auch zwischendurch, schützt den Körper vor Wassermangel. Wer nur wenig Durst verspürt, sollte besonders darauf achten regelmäßig zu trinken. Weniger als 1,0 Liter Wasser pro Tag reicht nicht aus, um den Körper ausreichend mit Flüssigkeit zu versorgen.	Wenn Sie an einen gewöhnlichen Arbeitstag denken: Wie viel trinken Sie üblicherweise vom Aufstehen bis zum Zu-Bett-gehen? Ausgenommen sind alkoholische Getränke.



## F - G

	Variable	Opt.	Erläuterung	Fragebogenitems
	Führungsqualität		Vorgesetzte haben einen zentralen Einfluss auf den Erhalt und die Förderung der psychischen Gesundheit ihrer Beschäftigten. Es bestehen empirisch belegte positive Zusammenhänge zwischen Führung und der Gesundheit von Beschäftigten. Das individuelle Führungsverhalten sowie das gelebte Führungsverständnis sind maßgeblich dafür, ob Mitarbeiter/innen motiviert und gesund sind sowie gern zur Arbeit kommen. Mitarbeiter- und mitwirkungsorientierte Führungsstile, die den Einfluss von betrieblichen Rahmenbedingungen und dem eigenen Führungsverhalten auf die Gesundheit von Beschäftigten im Blick haben, reduzieren nachweislich Belastungen und Fehlzeiten.	Bitte schätzen Sie ein, in welchem Maß Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r... <ul style="list-style-type: none"> <li>• ...für gute Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter/innen sorgt?</li> <li>• ...der Arbeitszufriedenheit einen hohen Stellenwert beimisst?</li> <li>• ...die Arbeit gut plant?</li> <li>• ...Konflikte gut löst?</li> </ul>
	Gemeinschaftsgefühl		Ein Gemeinschaftsgefühl bezeichnet das Gefühl der Verbundenheit mit den Menschen in einer Gemeinschaft. Gute soziale Beziehungen am Arbeitsplatz, die sich u.a. durch Unterstützung, Rat und Hilfe bei Problemen und Schwierigkeiten auszeichnen, fördern das Wohlbefinden, die Stressbewältigung, Gesundheit und Sicherheit sowie Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten nachhaltig. Bestehen hingegen keine unterstützenden sozialen Beziehungen bzw. sind diese nur gering ausgeprägt, steigt die Wahrscheinlichkeit von Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Angsterkrankungen und Depressionen nachweislich.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ist die Atmosphäre zwischen Ihnen und Ihren Arbeitskollegen/innen gut?</li> <li>• Ist die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitskollegen/innen gut?</li> </ul>



## G - I

	Variable	Opt.	Erläuterung	Fragebogenitems
	Handlungsbedarfe	x	<p>Die Einschätzung von Handlungsbedarfen ist eine subjektive individuelle Beurteilung, in welchen Themenbereichen des betrieblichen Gesundheitsmanagements die Notwendigkeit besteht aktiv konkrete Maßnahmen anzustoßen.</p> <p>Die offene Frage zur Einschätzung von Handlungsbedarfen identifiziert, in welchen Themenbereichen Beschäftigte Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements für nötig erachten, welche sie von sich aus ohne vorherige Auswahlmöglichkeit genauer definieren und präzisieren.</p>	<p>Jede Organisation bzw. jedes Unternehmen stellt sich passend zu den eigenen internen Gegebenheiten eine frei wählbare Itemliste mit bis zu zwölf Handlungsbedarfsbereichen zusammen.</p> <p>Die mögliche zusätzliche offene Frage zu Handlungsbedarfen ist frei formulierbar. Sie kann beispielsweise folgendermaßen lauten: In welchen Bereichen ist es zur Verbesserung der Gesundheit noch notwendig, dass Ihr Arbeitgeber aktiv konkrete Handlungsschritte einleitet?</p>
	Information Gesundheitsangebote		<p>Die Variable „Information Gesundheitsangebote“ bezieht sich auf das Ausmaß, wie umfassend Mitarbeiter/innen über die Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagement in ihrem Unternehmen/ ihrer Organisation Bescheid wissen. Eine ausreichende Informationszirkulation hinsichtlich Gesundheitsangeboten ist eine entscheidende Grundvoraussetzung für die Partizipation und Inanspruchnahme von BGM-Angeboten durch Beschäftigte und damit letztlich ein essentieller Baustein für eine erfolgreiche innerbetriebliche Gesundheitserhaltung und -förderung.</p>	<p>Inwiefern fühlen Sie sich über die Gesundheitsangebote in Ihrer Organisation informiert?</p>



## K

	Variable	Opt.	Erläuterung	Fragebogenitems
	Kognitive Stresssymptome		Kognition ist ein Überbegriff für verschiedene Bereiche der geistigen Leistungsfähigkeit und wird umgangssprachlich auch als „geistige Fitness“ bezeichnet. Wenn Beschäftigte großem Stress ausgesetzt sind und sich überfordert fühlen, kann es dazu kommen, dass sich ihre kognitiven Fähigkeiten, wie beispielsweise ihr Gedächtnis, verschlechtern. Sie können sich folglich schlechter konzentrieren, haben Probleme mehrere Aufgaben gleichzeitig durchzuführen und weisen verlängerte Reaktionszeiten auf. Diese Stresssymptome können schwerwiegende Folgen und u.a. Ursache für Fehler und stressbedingte Folgeerkrankungen sein.	<p>Wie oft hatten Sie in den vergangenen vier Wochen...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ... Konzentrationsprobleme?</li> <li>• ... Schwierigkeiten, Entscheidungen zu treffen?</li> <li>• ... Schwierigkeiten, sich zu erinnern?</li> <li>• ... Schwierigkeiten, klar zu denken?</li> </ul>
	Körperliche Aktivität		Körperliche Aktivität umfasst Aktivitäten bei der Arbeit, in der Freizeit, und bei der Fortbewegung von Ort zu Ort, die eine physische Anstrengung erfordern und daher zu einer Erhöhung der Atmung und des Pulses führen. Somit zählen sowohl Alltagsaktivitäten als auch explizite sportliche Aktivitäten zur körperlichen Aktivität. Von Spazierengehen bis Staubsaugen oder Gartenarbeit ist alles wirksam. Es zählt einzig, dass die Menschen anfangen sich zu bewegen. Moderate Bewegung kann das Risiko chronischer Erkrankungen wie Brust- und Darmkrebs, Diabetes, ischämische Herzkrankheit und Schlaganfall senken. Das Krankheitsrisiko wird insbesondere beim Wechsel von einem inaktiven zu einem moderat aktiven Lebensstil reduziert. Die internationale (Mindest-) Aktivitätsempfehlung für ausdauerorientierte Aktivitäten pro Woche der WHO liegt bei 600 MET-Minuten (= z.B. 150 Minuten schnelleres Gehen oder 75 Minuten Laufen in der Woche).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bitte geben Sie an, inwiefern Sie sich bei der Arbeit in einer gewöhnlichen Woche moderat und/ oder intensiv körperlich betätigen.</li> <li>• Bitte geben Sie an, inwiefern Sie sich in der Freizeit in einer gewöhnlichen Woche moderat und/ oder intensiv körperlich betätigen.</li> <li>• Bitte geben Sie an, inwiefern Sie sich in einer gewöhnlichen Woche schnellen Schrittes oder mit dem Fahrrad von Ort zu Ort fortbewegen.</li> </ul>



## K - O

	Variable	Opt.	Erläuterung	Fragebogenitems
	Körperliche Beschwerden		Körperliche Beschwerden umfassen sowohl punktförmige und eng begrenzte als auch nicht genau lokalisier- oder beschreibbare beschwerdemäßige und/ oder schmerzhaft Missemphindungen in Regionen des menschlichen Körpers. Es ist möglich, dass Schmerzen von einem Körperbereich in einen anderen Körperbereich ausstrahlen.	<p>Wie lange haben Sie in den letzten drei Monaten insgesamt Beschwerden oder Schmerzen in den folgenden Regionen verspürt?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterer Rücken/ Kreuzregion</li> <li>• Oberer Rücken/ Brustwirbelsäule</li> <li>• Nackenregion</li> <li>• Schulterregion</li> <li>• Ellenbogen</li> <li>• Knie</li> <li>• Hüfte</li> <li>• Hand/ Handgelenk</li> <li>• Fuß/ Knöchel</li> </ul>
	Obst- und Gemüseverzehr		Der Obst- und Gemüseverzehr beschreibt das Verhalten von Beschäftigten, wie (häufig) sie Obst und Gemüse konsumieren. Ein hoher Konsum von Gemüse und Obst verbessert den Gesundheitsstatus und kann das Risiko für Krebs und Herz-Kreislauf-Krankheiten senken. Die Empfehlung der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE) lautet, täglich mindestens fünf Portionen Gemüse und Obst essen (drei Portionen Gemüse und zwei Portionen Obst). Das entspricht täglich rund 400 g Gemüse (z. B. 200 g gegartes Gemüse und 200 g Rohkost/ Salat) und etwa 250 g Obst. Das Maß für eine Portion ist die eigene Hand. Daraus ergeben sich Mengen, die zu Alter und zur Körpergröße passen.	<p>Wenn Sie an einen gewöhnlichen Arbeitstag denken: Wie viele Portionen Obst und/ oder Gemüse nehmen Sie üblicherweise vom Aufstehen bis zum Zu-Bett-Gehen zu sich?</p>

## P

	Variable	Opt.	Erläuterung	Fragebogenitems
	Pendeln		Pendeln umfasst die regelmäßige Bewegung von Beschäftigten zwischen ihrer Wohnung und ihrem Arbeitsplatz. Das Pendeln kann in einem täglichen bis wöchentlichen Rhythmus zu Fuß oder unter Nutzung des Fahrrads, öffentlicher Verkehrsmittel oder motorisierter Vehikel (zum Beispiel Auto oder Motorrad) stattfinden. Das Pendeln dient immer der Überwindung der räumlichen Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsstätte. Linear zur Pendeldauer steigen die Wahrscheinlichkeit und das Ausmaß von biopsychosozialen Belastungserscheinungen in Folge des Pendelns an. Lediglich das Pendeln mit dem Fahrrad wirkt nachweislich gesundheitsförderlich.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie lange brauchen Sie täglich normalerweise für den Weg von Ihrer Wohn- zu Ihrer Arbeitsstätte?</li> <li>• Wenn Sie an einen gewöhnlichen Arbeitstag denken: Wie empfinden Sie das tägliche Pendeln von Ihrer Wohn- zu Ihrer Arbeitsstätte?</li> </ul>
	Präsentismus (Prävalenz)		Mit Präsentismus (von Präsenz = Anwesenheit) bezeichnet man das Verhalten von Beschäftigten, die trotz (ernsthafter und behandlungsbedürftiger) Krankheit und gesundheitlicher Beschwerden am Arbeitsplatz anwesend sind bzw. ihrer Arbeitstätigkeit nachgehen. Ein solches Verhalten hat neben einer eingeschränkten Arbeitsfähigkeit negative Folgen für die Gesundheit der Betroffenen (Verschleppung von Krankheiten, Risiko der Chronifizierung von gesundheitlichen Beschwerden, akute Gesundheitsbedrohungen etc.) und ihrer Kollegen/innen (Ansteckung bei infektiösen Krankheiten, Unfallgefahr, Mehrarbeit etc.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ich bin trotz Krankheit am Arbeitsplatz erschienen.</li> <li>• Ich habe gearbeitet, obwohl mir mein Arzt davon abgeraten hat.</li> <li>• Ich habe trotz schwerer Krankheitssymptome (z.B. Schmerzen, Schüttelfrost, Fieber) gearbeitet.</li> <li>• Ich habe trotz Krankheit den vollen Arbeitstag bzw. die volle Schicht gearbeitet.</li> <li>• Ich habe aufgrund akuter Beschwerden Medikamente eingenommen, um arbeiten zu können.</li> <li>• Obwohl ich krank war, habe ich mich zur Arbeit geschleppt.</li> </ul>

## P - Q


	Variable	Opt.	Erläuterung	Fragebogenitems
	Präsentismus (Gründe)	x	Unter Präsentismusgründen versteht man die Motive, den Tatbestand, den Umstand oder die Ereignisse, welche Beschäftigte dazu bewegen, trotz Krankheit am Arbeitsplatz zu erscheinen und ihrer Arbeitstätigkeit nachzugehen.	<p>Aus welchen Gründen sind Sie in den letzten zwölf Monaten trotz Krankheit zur Arbeit gegangen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Weil ich an Fehltagen weniger/ keine Bezahlung erhalte bzw. finanzielle Nachteile habe.</li> <li>• Weil ich gerne zur Arbeit gehe.</li> <li>• Ich hatte Angst vor beruflichen Nachteilen, wenn ich fehle.</li> <li>• Es gab keine Vertretung für mich.</li> <li>• Ich brauchte Ablenkung von meiner Krankheit.</li> <li>• Die Arbeit hätte sich angehäuft.</li> <li>• Ich wollte meinen Kollegen/innen nicht zur Last fallen.</li> <li>• Alle meine Kollegen/innen gehen auch krank zur Arbeit.</li> </ul>
	Quantitative Anforderungen		Arbeitsanforderungen generell bezeichnen Charakteristiken eines Arbeitsplatzes, die Ressourcen (z.B. Zeit, Energie, Arbeitskraft, Fähigkeiten) von Beschäftigten beanspruchen. Quantitative Anforderungen beschreiben, ob es möglich ist, alle aufgetragenen Aufgaben in der dafür vorgesehenen Arbeitszeit fertigzustellen, ohne dabei in Verzug zu geraten oder Überstunden leisten zu müssen. Hohe quantitative Anforderungen führen nachweislich zu Stress. Sind Beschäftigte dauerhaft stressigen Arbeitsbedingungen ausgesetzt, erhöht dies das Risiko für stressbedingte Folgeerkrankungen. Dies können psychische Erkrankungen, wie Burnout oder Angststörungen, aber auch Rücken- und Kopfschmerzen oder sogar koronare Herzerkrankungen sein.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Müssen Sie sehr schnell arbeiten?</li> <li>• Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?</li> <li>• Müssen Sie Überstunden machen?</li> </ul>

## R


	Variable	Opt.	Erläuterung	Fragebogenitems
↑	Rollenklarheit	x	Rollen sind hier als Überbegriff für alle Erwartungen, Aufgaben und Ziele zu verstehen, die eine bestimmte Tätigkeit oder Position bei der Arbeit mit sich bringt. Sie umfassen unter anderem Erwartungen von Kollegen/innen und Vorgesetzten. Herrscht Klarheit über die einzelnen Erwartungen, Aufgaben, und Ziele, so spricht man von Rollenklarheit. Eine klare Organisationsstrategie, klare Führungsbotschaften, sowie klar eingegrenzte Verantwortlichkeiten und Rollen, bieten Orientierung und Sicherheit. Rollenklarheit stellt daher eine wichtige Ressource für die Gesunderhaltung von Beschäftigten dar. Unklare Rollenregelungen können hingegen zu psychischen Belastungen führen wie einem negativen Stresserleben, Über- oder Unterforderung, Verunsicherung, Ängste und Unzufriedenheit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gibt es klare Ziele für Ihre Arbeit?</li> <li>• Wissen Sie genau, welche Dinge in Ihren Verantwortungsbereich fallen?</li> <li>• Wissen Sie genau, was von Ihnen bei der Arbeit erwartet wird?</li> </ul>
↔	Rollenkonflikt	x	Ein Rollenkonflikt entsteht, wenn gleichzeitig mehrere Rollen (Erwartungen, Aufgaben, Ziele etc.) angenommen werden, aber sich die Interessen dieser Rollen nicht vereinen lassen. Zudem können unklare Kompetenzregelungen und Arbeitsabläufe Rollenkonflikte entstehen lassen. Stark ausgeprägte Rollenkonflikte oder Rollenunklarheit können eine psychische Belastung in Form von negativem Stresserleben, Depressionen und Angststörungen hervorrufen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werden bei Ihrer Arbeit widersprüchliche Anforderungen gestellt?</li> <li>• Müssen Sie manchmal Dinge tun, die eigentlich auf andere Weise getan werden sollten?</li> <li>• Müssen Sie manchmal Dinge tun, die Ihnen unnötig erscheinen?</li> </ul>






## S

	Variable	Opt.	Erläuterung	Fragebogenitems
	Schlafverhalten		Gesunder und erholsamer Schlaf ist eine essentielle Grundvoraussetzung von psychischer wie physischer Gesundheit, Lebensqualität und Leistungsfähigkeit. Anhand der eingesetzten Skala lässt sich bestimmen, wie es um die Schlafqualität der Beschäftigten bestellt ist und ob möglicherweise Schlafprobleme bzw. -störungen vorliegen.	<p>Die folgenden Fragen/ Aussagen beziehen sich auf Ihr Schlafverhalten in den letzten vier Wochen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie viele Minuten brauchen Sie in der Regel um einzuschlafen?</li> <li>• Wie viele Stunden glauben Sie, durchschnittlich nachts zu schlafen?</li> <li>• Ich kann nicht durchschlafen.</li> <li>• Ich wache zu früh auf.</li> <li>• Ich wache schon bei leichten Geräuschen auf.</li> <li>• Ich habe das Gefühl, die ganze Nacht kein Auge zugetan zu haben.</li> <li>• Ich denke viel über meinen Schlaf nach.</li> <li>• Ich habe Angst ins Bett zu gehen, da ich befürchte, nicht schlafen zu können.</li> <li>• Ich fühle mich voll leistungsfähig.</li> <li>• Ich nehme Schlafmittel, um einschlafen zu können.</li> <li>• Ich verspüre an einem normalen Arbeitstag das Bedürfnis nach einem kurzen Mittagsschlaf.</li> </ul>



## S

	Variable	Opt.	Erläuterung	Fragebogenitems
	Sitzen	x	<p>Sitzen bezieht sich auf die menschliche Körperhaltung, bei der der Oberkörper aufgerichtet ist und der größte Teil des Körpergewichts auf dem Gesäß oder angewinkelten Oberschenkeln ruht. Die Sitzdauer umfasst die Zeit, die mit Sitzen oder Ruhen bei der Arbeit, zu Hause, während der Fortbewegung oder mit Freunden verbracht wird. Die Zeit, die mit Schlafen verbracht wird, ist hierbei ausgeschlossen. Zu langes Sitzen bedingt einen niedrigen Kalorienverbrauch, d.h. der Stoffwechsel und das Herz-Kreislaufsystem laufen auf Sparflamme. Je länger und je mehr jemand sitzt, desto höher steigt das Risiko für Herz-Kreislauferkrankungen und Stoffwechselerkrankungen wie Diabetes. Auch Muskeln und Haltung leiden unter ständigem Sitzen. Muskeln, die der Körper nicht braucht, baut er ab. Die Folge bei Vielsitzern, die nicht für Ausgleich sorgen: Auf lange Sicht verkümmert Muskulatur. Auch eine falsche Haltung kann zum Problem werden. Ein nach vorne geneigter Kopf und verkrampfte Schultern bei der Bildschirmarbeit belasten die Muskulatur einseitig und führen nicht selten zu Schmerzen im Schulter- und Nackenbereich.</p>	Wie viel Zeit verbringen Sie an einem gewöhnlichen Tag mit Sitzen oder Ruhen?



## S - T

	Variable	Opt.	Erläuterung	Fragebogenitems
	Spielraum bei Urlaub/ Pausen	x	Der Spielraum bei Urlaub und Pausen beschreibt die Möglichkeiten von Beschäftigten ihre Urlaubs- und Pausenregelungen selbst zu beeinflussen. Hohe Handlungs-, und Entscheidungsspielräume wirken sich meist positiv auf die Arbeitszufriedenheit und die Gesundheit von Beschäftigten aus.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Können Sie selbst bestimmen, wann Sie eine Pause machen?</li> <li>• Können Sie mehr oder weniger frei entscheiden, wann Sie Urlaub machen?</li> </ul>
	Subjektiver Gesundheitszustand		Unter subjektivem Gesundheitszustand versteht man den selbst wahrgenommenen Gesundheitszustand. Er spiegelt die Selbsteinschätzung eines Beschäftigten wider hinsichtlich des persönlichen Wohlbefindens ebenso wie hinsichtlich bei ihm oder ihr vorhandener Krankheiten und Gesundheitsbeschwerden.	Wie ist Ihr Gesundheitszustand im Allgemeinen?
	Tabakkonsum		Unter Tabakkonsum versteht man den Verbrauch von nikotin-haltigen Genussmitteln. Der Konsum von Tabak schließt das Rauchen von Zigaretten, E-Zigaretten, Shisha, Schnupftabak und/ oder Kautabak ein . Das Rauchen bzw. der Konsum von Tabakprodukten ist in den Industrienationen das bedeutendste einzelne Gesundheitsrisiko und die führende Ursache vorzeitiger Sterblichkeit. Zu den Erkrankungen, die bei Raucherinnen und Rauchern vermehrt auftreten, gehören beispielsweise Herz-Kreislauf-, Atemwegs- und Krebserkrankungen. An den Folgen des Rauchens sterben allein in Deutschland jedes Jahr mehr als 100.000 Menschen. Hinzu kommen Erkrankungen und Gesundheitsbeschwerden sowie vorzeitige Todesfälle, die durch eine regelmäßige Passivrauchexposition verursacht werden.	<p>Bitte kreuzen Sie die zutreffende Aussage zu Ihrem Rauchverhalten an.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ich bin Nichtraucher/in.</li> <li>• Ich bin Exraucher/in (seit mindestens 3 Monaten).</li> <li>• Ich bin Gelegenheitsraucher/in (z.B. nur am Wochenende).</li> <li>• Ich rauche täglich.</li> </ul>



## T - U

	Variable	Opt.	Erläuterung	Fragebogenitems
	Teilnahme- wünsche	x	<p>Teilnahmewünsche beziehen sich auf das Begehren von Beschäftigten an spezifischen Angeboten des betrieblichen Gesundheitsmanagements partizipieren zu wollen, weil sie diese als erstrebenswert und förderlich für die eigene Gesundheit halten.</p> <p>Die offene Frage zu den Teilnahmewünschen identifiziert das Begehren von Beschäftigten nach Angeboten des betrieblichen Gesundheitsmanagements, welche sie von sich aus ohne vorherige Auswahlmöglichkeit genauer definieren und präzisieren.</p>	<p>Jede Organisation bzw. jedes Unternehmen stellt sich passend zu den eigenen internen Gegebenheiten eine frei wählbare Itemliste mit bis zu zwölf Teilnahme-wunschangeboten zusammen.</p> <p>Die mögliche zusätzliche offene Frage zu den Teilnahmewünschen ist frei formulierbar. Sie kann beispielsweise folgendermaßen lauten: Welche Teilnahmewünsche zur Verbesserung der Gesundheit sollte Ihr Arbeitgeber noch berücksichtigen?</p>
	Ungerechte Behandlung	x	<p>Ungerechte Behandlung bedeutet, andere Menschen, in der Regel ständig bzw. wiederholt und regelmäßig, zu schikanieren, zu belästigen, zu quälen, zu beleidigen und auszugrenzen und damit seelisch zu verletzen. Typische Handlungen hierbei sind die Verbreitung falscher Tatsachenbehauptungen, die Zuweisung sinnloser Arbeitsaufgaben, Gewaltandrohungen, soziale Isolation oder ständige Kritik an der Arbeit. Ungerechte Behandlung stellt eine extreme psychische Belastung am Arbeitsplatz dar, die nachweislich zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen und psychischen Erkrankungen (z.B. Schlafstörungen, depressive Verstimmungen, Angstzustände, Bluthochdruck oder Magen- und Darmproblemen) führen kann.</p>	<p>Wie oft fühlen Sie sich durch Kollegen/innen oder Vorgesetzte zu Unrecht kritisiert, schikaniert oder vor anderen bloßgestellt?</p>

## U - V

	Variable	Opt.	Erläuterung	Fragebogenitems
	Unterstützung bei der Arbeit		Unterstützung bei der Arbeit ist eine Ressource, mit der durch die Beziehung zu anderen Personen zentrale Bedürfnisse wie die nach Zuneigung, Anerkennung, Identität, Zugehörigkeit und Sicherheit, sowie instrumentelle Bedürfnisse wie Informationsbedarf, praktischer und materieller Hilfebedarf befriedigt werden können. Gute soziale Beziehungen am Arbeitsplatz fördern das Wohlbefinden der Beschäftigten nachhaltig. Ein mangelnder Kontakt zu Kollegen/innen führt hingegen zu einem schlechteren Wohlbefinden, zu sinkenden Stressbewältigungsfähigkeiten, zu einer abnehmenden Lebenszufriedenheit und einem geringen Selbstwertgefühl bis hin zu psychosomatischen Beschwerden und depressiven Erkrankungen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Ihren Kollegen/innen?</li> <li>• Wie oft sind Ihre Kollegen/innen bei Bedarf bereit, sich Ihre Arbeitsprobleme anzuhören?</li> <li>• Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Ihrem/Ihrer unmittelbaren Vorgesetzten?</li> <li>• Wie oft ist Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r bei Bedarf bereit, sich Ihre Arbeitsprobleme anzuhören?</li> </ul>
	Vorhersehbarkeit der Arbeit		Die Vorhersehbarkeit bei der Arbeit bezieht sich auf die vorherrschende Informationskultur und die Frage, ob Mitarbeiter/innen sich ausreichend informiert fühlen über Vorgänge und Veränderungen innerhalb der Organisation. Fehlende Vorhersehbarkeit am Arbeitsplatz kann u.a. zu einem erhöhten Widerstand gegen den organisationalen Wandel bis hin zu einer Beeinträchtigung der körperlichen und psychischen Gesundheit führen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werden Sie rechtzeitig im Voraus über Veränderungen an Ihrem Arbeitsplatz informiert, z. B. über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft?</li> <li>• Erhalten Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?</li> </ul>

## W

	Variable	Opt.	Erläuterung	Fragebogenitems
	Wertschätzung		Wertschätzung bezeichnet die positive Bewertung eines anderen Menschen. Sie gründet auf eine innere allgemeine Haltung anderen gegenüber. Sie ist eher unabhängig von Taten oder Leistung, auch wenn solche die subjektive Einschätzung über eine Person und damit die Wertschätzung beeinflussen. Wertschätzung ist u.a. verbunden mit Respekt, Achtung, Anerkennung, Ansehen und Wohlwollen und drückt sich in Zugewandtheit, Interesse, Aufmerksamkeit und Freundlichkeit aus. Fehlende Wertschätzung der Tätigkeit oder des Arbeitsplatzes kann u.a. zu einer geringeren Motivation und Arbeitszufriedenheit führen ebenso wie negatives Stresserleben fördern und psychische Erkrankungen, wie beispielsweise Burnout, begünstigen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ihr/e Vorgesetzte/r berücksichtigt Ihren Standpunkt.</li> <li>Ihr/e Vorgesetzte/r ist in der Lage, persönliche Sympathien und Abneigungen auszublenden.</li> <li>Ihr/e Vorgesetzte/r behandelt Sie freundlich und rücksichtsvoll.</li> <li>Ihr/e Vorgesetzte/r unternimmt Schritte, um auf ehrliche Weise mit Ihnen umzugehen.</li> <li>Erfährt Ihre Arbeit Anerkennung und Wertschätzung durch das Management/ die Führung?</li> </ul>
	Work-Privacy-Conflict	x	Ist die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben im Ungleichgewicht, spricht man von einem Work-Privacy-Konflikt. Dieser kritische Zustand ist dadurch gekennzeichnet, dass sich die Anforderungen des Privat- und Arbeitslebens überschneiden und Beschäftigte sich infolgedessen in einem Interessenskonflikt wiederfinden. Ist es Beschäftigten nicht möglich, Familie und Beruf ausreichend gut miteinander zu vereinbaren, kann dies zu einem ausgeprägten Stresserleben führen, zu einer sinkenden Arbeits- und Lebenszufriedenheit, sowie zu depressiven Erkrankungen, wie beispielsweise einer Depression oder Burnout.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Anforderungen meiner Arbeit stören mein Privat- und Familienleben.</li> <li>Der Zeitaufwand meiner Arbeit macht es schwierig für mich, meinen Pflichten in der Familie oder im Privatleben nachzukommen.</li> <li>Meine Arbeit beansprucht so viel Energie, dass sich dies negativ auf mein Privatleben auswirkt.</li> <li>Meine Arbeit nimmt so viel Zeit in Anspruch, dass sich dies negativ auf mein Privatleben auswirkt.</li> <li>Es kommt vor, dass ich zur gleichen Zeit zu Hause und bei der Arbeit sein sollte.</li> </ul>