

Vorstellung der Studie "How's work? Was Beschäftigte in Deutschland bewegt und belastet"

"Wie läuft es bei der Arbeit?" Diese Frage hören oder stellen viele von uns regelmäßig. Häufig fällt die Antwort kurz aus: "Gut" oder "viel zu tun" - nicht selten auch: "stressig". Dabei spielt die Antwort auf diese Frage eine bedeutende Rolle: Wie es im Job läuft, ob wir zufrieden sind, uns gestresst fühlen, unausgelastet oder nicht ausreichend wertgeschätzt - all das wirkt sich unmittelbar darauf aus, wie es uns geht. Soziale Beziehungen innerhalb des Teams und zu den Führungskräften spielen für das allgemeine Befinden ebenso eine Rolle wie die Arbeitslast und das eigene Gesundheitsverhalten.

Doch wie geht es den Beschäftigten in Deutschland genau? Was sind die Hauptbelastungsfaktoren? Was läuft schon gut und was kann noch weiter verbessert werden?

Um das herauszufinden, hat die Techniker Krankenkasse gemeinsam mit dem Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG) eine großangelegte Studie unter dem Titel "How's work? Was Beschäftigte in Deutschland bewegt und belastet" durchgeführt. Zwischen 2018 und 2021 wurden mehr als 11.000 Beschäftigte aus 43 privatwirtschaftlichen Unternehmen und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes zu ihrer Gesundheitssituation am Arbeitsplatz befragt.

Hohe Arbeitslast sorgt für Zeitdruck, Überstunden, Präsentismus

Die Ergebnisse bestätigen, was viele von uns aus dem eigenen Arbeitsalltag kennen: Zeitdruck ist ein gravierendes Thema. Mehr als vierzig Prozent der Beschäftigten geben an, oft sehr schnell arbeiten zu müssen. Wo nicht genügend Zeit bleibt, um alle Aufgaben in der regulären Arbeitszeit zu erledigen, werden entsprechend häufig Überstunden gemacht. Viele Beschäftigte glauben oder bekommen den Eindruck vermittelt, dass es ohne sie nicht läuft. Jede und jeder Zweite geht sogar krank zur Arbeit beziehungsweise arbeitet krank von zuhause aus, ein Phänomen, das wir unter dem Namen "Präsentismus" betrachten. Sogar bei schweren Krankheitssymptomen schleppt sich noch rund ein Drittel der Beschäftigten zum Arbeitsplatz.

Statement Dr. Jens Baas

Vorsitzender des Vorstands
der Techniker Krankenkasse



Das Problem der Arbeitslast wird damit jedoch selten gelöst, im Gegenteil. Die Folgen sind längere Ausfallzeiten durch verschleppte Krankheiten, angesteckte Kolleginnen und Kollegen sowie ein erhöhtes Fehler- und Unfallrisiko. Das wiederum kann deutlich höhere Kosten für den Arbeitgeber zur Folge haben als durch das Fernbleiben vom Arbeitsplatz entstehen. Am Ende schadet das ungesunde Verantwortungsgefühl dem Arbeitgeber also mehr, als es ihm nützt. Und auch die Beschäftigten riskieren durch Präsentismus nur, ihre Gesundheit weiter zu beeinträchtigen.

Gesundheit bemisst sich nicht nur am Krankenstand

In unserem jährlich erscheinenden Gesundheitsreport betrachten wir unter anderem, wie oft, wie lange und mit welchen Diagnosen die Erwerbstätigen in Deutschland krankgeschrieben sind. Diese Daten sind wichtige Anhaltspunkte dafür, wo wir uns im Gesundheitswesen um eine bessere medizinische Versorgung und Prävention kümmern müssen. Unternehmen, die wissen möchten, wie es um die Gesundheit ihrer Beschäftigten steht, müssen sich jedoch bewusst sein, dass Krankenstände nur einen Teil der Realität abbilden. Sie fokussieren lediglich die Beschäftigten, die krankheitsbedingt bei der Arbeit fehlen, nicht jene, die arbeiten, obwohl sie krank sind.

Die Beschäftigtenstudie zeigt jedoch: Es reicht nicht, als Unternehmen nur auf Fehlzeiten zu schauen. Zu einem zukunftsfähigen betrieblichen Gesundheitsmanagement gehört auch der Blick auf Themen wie Präsentismus. Eine Aufklärung über die Risiken von Präsentismus für die Beschäftigten selbst, aber auch für die Organisationen - etwa durch eine Kommunikationskampagne oder Mitarbeitergespräche - kann hier ein wichtiger Schritt sein. Dabei gilt es natürlich auch, die Gründe für das Präsentismusverhalten zu hinterfragen. Oft sind es dringende Aufgaben oder Termine, Arbeitsrückstände oder der Wunsch, dem Team nicht zur Last zu fallen, weshalb sich - insbesondere weibliche - Beschäftigte dazu entscheiden, trotz Krankheit zu arbeiten. Auch eine fehlende Vertretung kann ein Grund sein.

Hier sind die Führungskräfte gefragt, ihr Team im Blick zu haben - ganz besonders in Zeiten von mehr Homeoffice und flexiblen Arbeitsmodellen. Es gilt, die Ursachen gemeinsam mit den Beschäftigten zu ermitteln und die Arbeitslast entsprechend zu organisieren. Allerdings sind solche Maßnahmen nur dann erfolgreich, wenn auch die Führungskräfte mitziehen und das eigene Verhalten im Krankheitsfall hinterfragen, denn sie tragen eine klare Vorbildfunktion.

Statement Dr. Jens Baas

Vorsitzender des Vorstands
der Techniker Krankenkasse



Wertschätzende Führung macht Beschäftigte zufriedener und gesünder

Die Beschäftigtenstudie zeigt auch: Eine gute, wertschätzende Führung und die Möglichkeit, Einfluss auf die eigene Arbeit nehmen zu können wirken sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit aus. Dabei machen eine gesunde Feedbackkultur und Wertschätzung durch die Führungskräfte Beschäftigte nicht nur zufriedener, laut Studienergebnissen ist ihr Gesundheitszustand auch besser. Darum möchten wir Unternehmen und Öffentliche Einrichtungen ganz gezielt für diese Themen sensibilisieren und sie unterstützen.

Viele Organisationen investieren bereits in eine gesunde und positive Unternehmenskultur – aber auch da ist noch Luft nach oben. Unsere Befragungsergebnisse zeigen, dass ein großer Teil der Beschäftigten selten bis nie von ihren Führungskräften Feedback zur Qualität ihrer Arbeit bekommt. Viele sagen auch, dass ihre Arbeit wenig Wertschätzung vom Management oder der Führungskraft erfährt. Dabei hängen die empfundene Wertschätzung und auch der eingeräumte Handlungsspielraum, also die Möglichkeit, Einfluss auf Entscheidungen und die beruflichen Aufgaben zu nehmen, stark mit der Arbeitszufriedenheit zusammen. Das zeigen die Studienergebnisse ganz deutlich.

"Gesundes Führen" lautet hier das Stichwort. Dahinter verbirgt sich die positive Einflussnahme auf die Arbeitsbedingungen und das Verhalten von Beschäftigten in einer Organisation, mit dem Ziel, die Leistungsfähigkeit, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten nachhaltig zu fördern. Eine Kompetenz, die auch Führungskräfte gezielt erlernen können und sollten, um ihr Unternehmen zukunftssicher aufzustellen.

Investition in Betriebliches Gesundheitsmanagement zahlt sich aus

Wer die Gesundheit der Beschäftigten fördert, verbessert auch ihre Produktivität, Leistungsfähigkeit und Motivation, sowie die Zufriedenheit. Das stärkt ihre Identifikation mit dem Unternehmen und steigert die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber. Betriebliches Gesundheitsmanagement ist also nicht nur eine sinnvolle Investition in die individuelle Gesundheit der Beschäftigten, sondern fördert auch die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Statement Dr. Jens Baas

Vorsitzender des Vorstands
der Techniker Krankenkasse



Wichtig ist dabei, dass die Strategien zur sich verändernden Arbeitswelt passen. Gleichzeitig sind auch die Beschäftigten selbst gefragt, Angebote einzufordern, zu nutzen und sich um ihre Gesundheit zu kümmern.

Die TK unterstützt Unternehmen, Hochschulen und Pflegeeinrichtungen dabei, ein Betriebliches Gesundheitsmanagement zu etablieren und den gesamten Prozess professionell zu begleiten - vom Aufbau der Strukturen über die Analyse bis hin zu Maßnahmenplanung und -umsetzung sowie der anschließenden Erfolgsbewertung. Da jede Organisation anders ist, spielt die individuelle Analyse eine Schlüsselrolle. Nur dadurch können passende Maßnahmen entwickelt werden, die die Gesundheitssituation im Betrieb dauerhaft verbessern.

Für Rückfragen:

Techniker Krankenkasse

Unternehmenskommunikation

Laura Hassinger

Telefon 040 - 69 09 - 20 58

Anne Wunsch

Telefon 040 - 69 09 - 26 60

pressestelle@tk.de

Portal "Presse & Politik": www.tk.de/presse

Twitter: www.twitter.com/tk_presse

Blog: www.wirtechniker.tk.de