

# Kombi AG Österreich

Kombinationsfragebogen Arbeit und Gesundheit

Erhebung gesundheitsbezogener Aspekte im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung inklusive Ermittlung psychischer Belastungen für die Arbeitsplatzevaluierung (gemäß ASchG und B-BSG)

## MitarbeiterInnenbefragung

durchgeführt für das Unternehmen XY

LOGO Unternehmen



# Impressum

Auftraggeber: Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Auftragnehmer: Institut für Gesundheitsförderung und Prävention GmbH  
Österreichische Gesundheitskasse

Bericht- und Fragebogenkonstruktion: Mag. Caroline Bauer, MA  
Mag. Christoph Heigl, MPH  
DI Gregor Kvas  
Mag. Wolfgang Laskowski  
Mag. Dr. Karin Tropper  
Mag. Daniela Wetzelhütter

Projektteam Fragebogenkonstruktion: Bundesarbeitskammer  
Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger  
Institut für Gesundheitsförderung und Prävention  
Österreichische Gesundheitskasse  
Österreichisches Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung  
Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau  
Wirtschaftskammer Österreich (WKO)

Externe Qualitätssicherung für den testtheoretischen und fachlichen Teil der Erstellung des Fragebogens Kombi AG:  
Dr. Paul Jiménez und Ao.Univ.-Prof. Dr.phil. Norbert Tanzer (Karl-Franzens-Universität Graz)

## INSTITUT FÜR GESUNDHEITSFÖRDERUNG UND PRÄVENTION

Geschäftsführerin: Mag. Beate Atzler, MPH  
Berichtlegung: Mag. Caroline Pucher, MA

Dieser Bericht wurde am 14.03.2022 fertig gestellt.

## KONTAKTADRESSE FÜR RÜCKFRAGEN

Institut für Gesundheitsförderung und Prävention GmbH  
Haideggerweg 40  
8044 Graz  
Mag. Caroline Pucher, MA  
Tel.: +43 (0) 50 / 23 50 DW 37913  
Fax: +43 (0) 50 / 23 50 DW 77900  
E-Mail: [caroline.pucher@ifgp.at](mailto:caroline.pucher@ifgp.at)

# Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	5
Zusammenfassung .....	6
1 Einleitung .....	12
1.1 Hintergrund.....	12
1.2 Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF).....	13
1.3 Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen (gemäß ASchG und B-BSG) .....	14
1.4 Zielsetzung des Berichts .....	16
2 Methode .....	17
2.1 Kombi AG Österreich .....	17
2.1.1 Hintergrund und Zielsetzung .....	17
2.1.2 Aufbau des Kombi AG Österreich .....	17
2.1.3 Anwendung des Kombi AG Österreich.....	19
2.2 Datenschutz und Anonymität .....	19
2.3 Methodische Anmerkungen .....	21
2.4 Ablauf und Rücklauf .....	24
2.5 Belegschaft und BefragungsteilnehmerInnen .....	25
3 Ergebnisse .....	27
3.1 Gesundheit und Arbeitsfähigkeit .....	27
3.1.1 Subjektiver Gesundheitszustand.....	27
3.1.2 Arbeitsfähigkeit .....	29
3.1.3 Präsentismus.....	35
3.1.4 Gesundheitsbeschwerden .....	36
3.2 Lebensstilfaktoren .....	37
3.2.1 Ernährung.....	37
3.2.2 Bewegung.....	38
3.2.3 Tabakkonsum und Alkohol .....	38
3.3 Belastungen .....	39
3.3.1 Belastungen und Firma XY .....	40
3.3.2 Belastungen nach Geschlecht.....	41
3.3.3 Belastungen nach Lebensalter .....	42
3.3.4 Belastungen nach Abteilungen.....	43
3.4 Ressourcen .....	44
3.4.1 Ressourcen und Firma XY .....	45
3.4.2 Ressourcen nach Geschlecht .....	47
3.4.3 Ressourcen nach Lebensalter.....	49

3.4.4	Ressourcen nach Abteilungen .....	51
3.5	Arbeitszufriedenheit .....	53
	Literatur.....	56
	ANHANG .....	57
A1	Belastungen nach Tätigkeitsbereichen zur Ermittlung psychischer Belastungen im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung (gemäß ASchG und B-BSG).....	58
A2	Belastungen nach Geschlecht, Alter und Abteilung .....	60
A3	Ressourcen nach Geschlecht, Alter und Abteilung .....	64
A4	Belastungen – Einzelfragen.....	72
A5	Ressourcen – Einzelfragen.....	74
A6	Korrelationen – Belastungen und Zielvariablen.....	78
A7	Korrelationen – Ressourcen und Zielvariablen.....	80
A8	Kommentare .....	82
A9	Zusatzvariablen.....	83

# Abkürzungsverzeichnis

ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
B-BSG	Bundes-Bedienstetenschutzgesetz
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
ENWHP	European Network for Workplace Health Promotion
IfGP	Institut für Gesundheitsförderung und Prävention
Kombi AG	Kombi AG Österreich – Kombinationsfragebogen Arbeit und Gesundheit
M	Mittelwert
MD	Median
Min/Max	Minimum/Maximum
n	Stichprobengröße
ÖNBGF	Österreichisches Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung
OÖGKK	Oberösterreichische Gebietskrankenkasse
SD	Standardabweichung

# Zusammenfassung

Die Auswirkung arbeitsbedingter Anforderungen bzw. Belastungen auf die Gesundheit wird wesentlich von vorhandenen Gesundheitsressourcen beeinflusst. Werden Anforderungen mangels adäquater Ressourcen nicht angemessen verarbeitet, sind Befindlichkeitsstörungen und negative Gesundheitsfolgen zu erwarten. Mittels Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) sollen daher Ressourcen erhalten und verbessert, Zufriedenheitswerte erhöht und gesundheitsgefährdende Belastungen verringert oder Beschwerden reduziert werden. Aus diesem Grund wird die Ist-Situation bzw. Ausgangslage der Firma XY mittels einer professionell durchgeführten MitarbeiterInnenbefragung – als Teil der Diagnose im Rahmen einer ganzheitlichen Erfassung von Einflussgrößen auf die Gesundheit der MitarbeiterInnen – erfasst, um Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung angemessen planen und durchführen zu können.

Für diesen Zweck wurde der Kombi AG Österreich – Kombinationsfragebogen Arbeit und Gesundheit eingesetzt. Er erhebt Bedingungen rund um Arbeit und Arbeitstätigkeit, Organisation und persönliche Ressourcen der MitarbeiterInnen im Unternehmen, die die Gesundheit der gesamten Belegschaft positiv als auch negativ beeinflussen können. Gesundheitsförderliche als auch gesundheits-schädigende Merkmale der Arbeit, der Organisation und der MitarbeiterInnen im Unternehmen sowie deren Gesundheitsverhalten sollen aufgezeigt werden. Gleichzeitig werden Hinweise auf vorhandene Ressourcen und die gesundheitliche Situation der MitarbeiterInnen gegeben.

Der vorliegende Bericht dient der **IST-Analyse** im Rahmen der **BGF**. Zusätzlich kann ein Teil der Ergebnisse, der sich im Anhang Kap. A1 (Belastungen nach Tätigkeitsbereichen) befindet, für die Ermittlung psychischer Belastungen im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung gemäß ASchG und B-BSG – unter der Voraussetzung einer rechtskonformen Planung und Organisation des Prozesses sowie dessen Umsetzung – herangezogen werden.

Angestrebt wurde eine Vollerhebung – die Befragung der gesamten Belegschaft, die 152 MitarbeiterInnen umfasst. Beteiligt haben sich 108 Personen, wodurch eine **Rücklaufquote** von 71 Prozent erreicht werden konnte. In der Stichprobe ist der Anteil männlicher Befragungsteilnehmer und MitarbeiterInnen der Altersgruppe „bis 24 Jahre“ etwas untererfasst. Die Verteilung der übrigen Subgruppen entspricht weitgehend der Verteilung der Grundgesamtheit.

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse **zusammenfassend** dargestellt.

### a. Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

Beinahe zwei Drittel (64%) der befragten MitarbeiterInnen beurteilt den eigenen Gesundheitszustand auf einer Skala von „0 Punkte“ (schlechtester denkbare Gesundheitszustand) bis „10 Punkte“ (bester denkbare Gesundheitszustand) durchwegs positiv – mit mindestens sieben Punkten. Im Detail vergibt mit 29 bzw. 25 Prozent die Mehrheit der Belegschaft 7 bzw. 8 Punkte. 10 Prozent der befragten MitarbeiterInnen beurteilen den Gesundheitszustand mit 9 bis 10 Punkten. Bei 16 Prozent wird die 5-Punktemarke nicht überschritten. Die Bewertung des subjektiven Gesundheitszustandes zeigt keine Unterschiede im Geschlecht, Alter oder Abteilung.

Mehr als drei Viertel (89%) der befragten Personen bewerten die derzeitige Arbeitsfähigkeit auf einer Skala von „0 Punkte“ (schlechteste denkbare Arbeitsfähigkeit) bis „10 Punkte“ (beste denkbare Arbeitsfähigkeit) – mit mindestens acht Punkten – sehr positiv. Der Großteil der BefragungsteilnehmerInnen vergibt mit 29 bzw. 25 Prozent 7 bzw. 8 Punkte. 10 Prozent der befragten MitarbeiterInnen bewerten die derzeitige Arbeitsfähigkeit mit 9 bis 10 Punkten. Die Schwelle von 5 Punkten wird bei 16 Prozent nicht überschritten. Es zeigen sich keine Unterschiede in der Bewertung der derzeitigen Arbeitsfähigkeit bezogen auf Geschlecht, Alter oder Abteilung. Entsprechend positiv zeigt sich die Arbeitsfähigkeit (hinsichtlich körperlicher und psychischer Anforderungen) mit einer Bewertung von 77 und 72 Prozent als (sehr) gut. Außerdem berichten die männlichen Beschäftigten von einer besseren Arbeitsfähigkeit bezogen auf die körperlichen und psychischen Anforderungen der Arbeit im Vergleich zu den weiblichen Beschäftigten. 45 Prozent der Befragten berichten zudem ihre Tätigkeit ziemlich sicher auch in den nächsten fünf Jahren noch ausüben zu können. 27 Prozent sind sich dessen unsicher und weitere 27 Prozent halten dies für unwahrscheinlich. Mehr als drei Viertel der Befragten sagen, wenn sich das aktuelle Arbeitsumfeld in den nächsten beiden Jahren nicht verändert, könnte sich die Beziehung zur Führungskraft verschlechtern (86%), könnte die Leistungsfähigkeit darunter leiden (78%) und könnte sich die Beziehung zu den KollegInnen verschlechtern (77%).

Mehr als die Hälfte der befragten MitarbeiterInnen (58%) geben an, in den letzten zwölf Monaten krank zur Arbeit gegangen zu sein, knapp zwei Drittel (62%) hat zur Genesung bis zum Wochenende gewartet und knapp ein Viertel (24%) ist entgegen des ärztlichen Rates zur Arbeit gegangen. Dies deutet auf eine große Einsatzbereitschaft im Rahmen der Arbeitstätigkeit hin – allerdings auch zu Lasten der eigenen Gesundheit (Präsentismus).

Zu den Gesundheitsbeschwerden, die häufig (zumindest mehrmals pro Monat) auftreten, zählen Müdigkeit (72%), Nacken- oder Schulterschmerzen (60%) und Rücken- oder Kreuzschmerzen (53%). Häufig genannt werden zudem Erschöpfung (49%), Augenprobleme (47%), Gefühl von Niedergeschlagenheit (45%), Schlafstörungen (40%), Hörverschlechterungen/Ohrgeräusche (36%) und Migräne bzw. starke Kopfschmerzen (34%), sowie Schwindelgefühle (25%). Aus Sicht der Befragten, die eine solche Intensität der genannten Beschwerden wahrnehmen, sind speziell die Nacken- oder Schulterschmerzen (9%), Rücken- oder Kreuzschmerzen (94%) und Migräne bzw. starke Kopfschmerzen (93%) auf die Arbeitstätigkeit zurückzuführen. Die restlichen Beschwerden werden von weniger als einem Viertel der Befragten erwähnt.

## **b. Lebensstilfaktoren**

Die Indikatoren des Gesundheitsverhaltens zeichnen ein durchwegs positives Bild: Zwar geben nur 29 Prozent der Befragten an, sich die meiste Zeit möglichst gesund zu ernähren („oft“ bzw. „immer“). Auf weitere 50 Prozent trifft dies immerhin „manchmal“ zu. Knapp neun von zehn Befragten (88%) möchten sich gerne gesünder ernähren, wenngleich die Mehrheit der Belegschaft (61%) bereits die Möglichkeit hat, sich am Arbeitsplatz ausgewogen zu ernähren. Deutlich mehr als die Hälfte (59%) wünscht sich zusätzlich mehr Informationen zum Thema „gesunde Ernährung“.

Zirka die Hälfte (53%) ist zumindest dreimal pro Woche für mindestens 30 Minuten sportlich aktiv. Mit 87 Prozent berichtet ein noch größerer Teil, sich im Alltag mehr bewegen zu wollen.

Zum Tabakkonsum ist festzuhalten, dass ein Drittel der MitarbeiterInnen (32%) raucht. 41 Prozent der RaucherInnen wollen gerne damit aufhören. Der Anteil jener, die mehrmals pro Woche Alkohol konsumieren beträgt 13 Prozent.

## **c. Belastungen**

Der Wertebereich der Belastungsdimensionen reicht von 0 bis 4. Je niedriger der Wert desto häufiger wird eine negative Beurteilung abgegeben. Die Dimension Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation ( $M = 2,6$ ) weist einen niedrigeren Mittelwert als der Benchmark ( $M = 2,7$ ) auf. Bei den anderen drei Dimensionen zeigen sich keine Unterschiede.

### **Unterschiede nach Geschlecht:**

Hinsichtlich der erfassten Belastungsdimensionen sind keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern zu erkennen.

### **Unterschiede nach Altersgruppen:**

Hinsichtlich der erfassten Belastungsdimensionen sind keine Unterschiede in den Altersgruppen feststellbar.

### **Unterschiede nach Abteilungen:**

Hinsichtlich der erfassten Belastungsdimensionen sind Unterschiede zwischen den Abteilungen für die Dimension **Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten** zu erkennen: MitarbeiterInnen des Vertriebs berichten häufiger von Belastungen als ihre KollegInnen der Verwaltung.

## **d. Ressourcen**

Der Wertebereich der Ressourcenskalen reicht von 0 bis 4. Je höher der Wert desto häufiger wird eine positive Beurteilung abgegeben. Zu den Ressourcen – und somit Ansatzpunkte für die Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen von BGF – die höhere Werte im Vergleich zum dazugehörigen Benchmark aufweisen, zählt die Führungskraft (positive Bewertung von MitarbeiterInnen und kommen gut mit der Führungskraft zurecht) (M = 3,3; Benchmark: M = 2,9).

### **Unterschiede nach Geschlecht:**

Hinsichtlich der erfassten Ressourcen sind Unterschiede zwischen Frauen und Männern in folgendem Bereich zu erkennen:

- **Tätigkeitsspielraum:** Männer berichten von mehr Tätigkeitsspielraum im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit im Vergleich zu Frauen.

### **Unterschiede nach Altersgruppen:**

In Hinblick auf die erfassten Ressourcen sind Unterschiede in den Altersgruppen für folgende Bereiche feststellbar: Tätigkeitsspielraum und Selbstwirksamkeit.

- **Tätigkeitsspielraum:** MitarbeiterInnen zwischen 45 und 54 Jahren berichten häufiger von Tätigkeitsspielraum hinsichtlich der Arbeitstätigkeit als ihre KollegInnen bis 24 Jahre.
- **Selbstwirksamkeit:** Außerdem erleben die BefragungsteilnehmerInnen zwischen 45 und 54 Jahren ihre Tätigkeit als sinnvoller und sinnstiftender als ihre KollegInnen zwischen 25 und 44 Jahren sowie älter als 55 Jahre.

### Unterschiede nach Abteilungen:

Bezogen auf die erfassten Ressourcen sind Unterschiede zwischen den Abteilungen für folgende Bereiche zu erkennen: Tätigkeitsspielraum, Mitgestaltungsmöglichkeiten, Führungskraft, Life Domain Balance sowie Commitment.

- **Tätigkeitsspielraum:** MitarbeiterInnen der Verwaltung berichten häufiger davon die Arbeit ausreichend nach den eigenen Vorstellungen durchführen und über ihre Gestaltung weitgehend selbst entscheiden zu können als ihre KollegInnen der Produktion und des Vertriebs.
- **Mitgestaltungsmöglichkeiten:** Beschäftigte des Vertriebs und der Verwaltung fühlen sich seltener in Entscheidungsprozesse bezogen auf die Arbeit, die Arbeitsplatzgestaltung sowie die Arbeitsplanung und –organisation eingebunden als Beschäftigte der Produktion.
- **Führungskraft, Life Domain Balance:** MitarbeiterInnen der Produktion und des Vertriebs bewerten die Führungskraft in ihrer Rolle (z.B. gibt klare Anweisungen) positiver und berichten häufiger von einer guten Balance zwischen Arbeit sowie Freizeit/Privatleben (z.B. nach der Arbeit auch leicht abschalten können).
- **Commitment:** Demgegenüber berichten Beschäftigte der Verwaltung häufiger von einer großen Identifikation und Verbundenheit mit dem Unternehmen als ihre KollegInnen der Produktion und der Verwaltung.

### e. Arbeitszufriedenheit

53 Prozent sind mit der Arbeit im Allgemeinen mindestens zufrieden. MitarbeiterInnen zeigen die höchsten Zufriedenheitswerte im Aspekt KollegInnen (96%) und die niedrigsten Werte im Aspekt Einkommen (27%). MitarbeiterInnen sind generell mit den Aspekten der derzeitigen Arbeitssituation zufrieden, die einen wichtigen Beitrag für ihre Arbeitszufriedenheit darstellen. Es zeigt sich Verbesserungspotential in den Bereichen Einkommen, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten, Information und Kommunikation, Arbeitszeitregelung sowie Organisation und Führung (geringere prozentuelle Zufriedenheit, höhere prozentuelle Wichtigkeit für Arbeitszufriedenheit). Außerdem weisen die männlichen Beschäftigten eine höhere Arbeitszufriedenheit auf als ihre weiblichen Kolleginnen.

## Empfehlungen bzw. mögliche Handlungsfelder für den weiteren BGF-Prozess

Die nachfolgenden Empfehlungen wurden auf Basis der MitarbeiterInnenbefragung – also den quantitativen Ergebnissen – formuliert. Möglicherweise ergeben sich im weiteren BGF-Prozess zusätzliche Handlungsfelder. Es wird daher auch kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben.

- Schwerpunkt der BGF könnte (nicht zuletzt wegen der vergleichsweise geringeren Zuversicht der MitarbeiterInnen ihre Tätigkeit auch noch in den nächsten fünf Jahren ausüben zu können) auf den Erhalt von Arbeitsfähigkeit und insbesondere auf **Maßnahmen des Gesundheitsverhaltens sowie der Gesundheitskompetenz** gelegt werden. Hier kann auf einige positive Aspekte aufgebaut werden. Das Gesundheitsverhalten (Bewegung und Ernährung) ist verhältnismäßig gut ausgeprägt und könnte im Zuge des BGF-Projektes zusätzlich gestärkt werden.
- Weiter lässt sich festhalten, dass das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten sehr gut bewertet wird und Führungskräfte sowie KollegInnen als sozialer Rückhalt wahrgenommen werden. Dies spricht für wertvolle soziale und personale Ressourcen und ist als Stärke des Unternehmens zu sehen. Durch Pflege der Sozialbeziehungen und der Kultur der Zusammenarbeit lassen sich die genannten Aspekte noch zusätzlich festigen – auch die Unternehmenskultur sowie die Zusammenarbeit mit Führungskräften sollte dadurch profitieren können. “Inneren Kündigungen” und einer emotionalen Abspaltung von der Tätigkeit kann dadurch vorgebeugt werden.
- Die erfassten körperlichen Beschwerden könnten für einen zukünftigen Fokus auf **ergonomische Maßnahmen** sprechen. Beispielsweise könnte eine ungünstige Arbeitshaltung vermutlich in direktem Zusammenhang mit Rücken- oder Kreuzschmerzen sowie Nacken- oder Schulterschmerzen stehen, während Müdigkeit und Erschöpfung auf eine länger anhaltende monotone Tätigkeit hinweisen könnten. Dies bedarf natürlich einer genaueren Betrachtung innerhalb des Unternehmens, da die körperlichen Beschwerden auch andere Ursachen haben könnten.
- Schließlich könnte die Arbeitszufriedenheit, Anerkennung und Bindung an das Unternehmen **strukturell gefördert** werden, indem Aspekte der Organisation und Führung fokussiert, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten bzw. Aufstiegs- und Karriereöglichkeiten sowie Mitgestaltungsmöglichkeiten thematisiert bzw. ausgebaut oder geschaffen werden, der Informationsfluss forciert, aber auch Vereinbarkeitsthematiken diskutiert werden.

# 1 Einleitung

## 1.1 Hintergrund

Die Vision der Mitglieder des Österreichischen Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung (ÖNBGF, [www.netzwerk-bgf.at](http://www.netzwerk-bgf.at)) ist gesunde Arbeit in gesunden Organisationen. Gesunde Organisationen fördern beides: Wohlbefinden und Produktivität ihrer MitarbeiterInnen. Gesundheitsförderung und Prävention müssen als Führungsaufgabe wahrgenommen und unter Einbeziehung der Betroffenen umgesetzt werden. Unternehmen fördern dadurch die Gesundheit ihrer Beschäftigten und verbessern ihre Wettbewerbsfähigkeit.

Die Arbeitswelt und die Art, wie das Arbeitsleben in unserer Gesellschaft heutzutage organisiert ist, ist ein wesentlicher, vielleicht sogar der stärkste einzelne Bestimmungsfaktor für Gesundheit. Die Ursachen arbeitsbedingter Erkrankungen sind einerseits vielfältige arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren (z.B. häufiges Heben und Tragen schwerer oder unhandlicher Lasten, Zwangshaltungen), andererseits aber auch psychosoziale Belastungen (z.B. geringer Handlungsspielraum, Überforderung, geringe psychische Anforderungen) (Heider, 2015).

Das gesundheitliche Befinden der MitarbeiterInnen wird als Ergebnis des Zusammenwirkens von Gesundheitsgefährdungen und Gesundheitsressourcen am Arbeitsplatz betrachtet. Gesundheit markiert ein dynamisches „Gleichgewicht von Belastungs- und Bewältigungspotenzialen, das in jeder Lebenssituation (...) neu hergestellt werden muss“ (Hurrelmann, 2000).

Wie sich arbeitsbedingte Anforderungen bzw. Belastungen auf die Gesundheit auswirken, hängt somit von den vorhandenen Gesundheitsressourcen ab. Diese Ressourcen sind Mittel und Möglichkeiten, um den Anforderungen entgegen zu halten – anspruchsvolle Arbeitsaufgaben können so zu einer adäquaten oder einer überfordernden Herausforderung werden (Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, 2009). Wenn ein Missverhältnis zwischen den Belastungen und den Bewältigungsmöglichkeiten besteht – wenn die Anforderungen mangels adäquater Ressourcen nicht angemessen verarbeitet werden können – sind Befindlichkeitsstörungen und negative Gesundheitsfolgen zu erwarten. Maßnahmen im Rahmen von Projekten der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) sollen Ressourcen verbessern, die Zufriedenheitswerte erhöhen, gesundheitsgefährdende Belastungen verringern oder Beschwerden reduzieren. Die Maßnahmen sehen jedoch – abhängig von der Ausgangssituation – in jedem Betrieb anders aus und werden mit den MitarbeiterInnen gemeinsam entwickelt (Vogt & Elsigan, 2011).

Ziel ist es, langfristig die Produktivität, Qualität und Wirtschaftlichkeit zu wahren sowie zu erhöhen und somit die Wettbewerbsfähigkeit und die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens zu sichern.

## 1.2 Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Betriebliche Gesundheitsförderung bezeichnet laut Luxemburger Deklaration eine moderne Unternehmensstrategie, deren Ziel es ist „Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen (einschließlich arbeitsbedingter Erkrankungen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Stress), Gesundheitspotentiale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern“ (ENWHP, 2007). BGF umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen und Gesellschaft, die zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz beitragen und durch Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden können:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen
- Förderung einer aktiven MitarbeiterInnenbeteiligung
- Stärkung persönlicher Kompetenzen und Ressourcen

Dabei sind sowohl die Verhaltensebene als auch die Verhältnisebene wichtige Ansatzpunkte im Bereich der BGF. Dies bedeutet, dass Interventionen einerseits am persönlichen Gesundheitsverhalten des oder der Einzelnen ansetzen und andererseits gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen rund um den Arbeitsplatz geschaffen werden.

Das Ziel von BGF sind „gesunde MitarbeiterInnen in gesunden Organisationen“ und sie orientiert sich an Qualitätskriterien Betrieblicher Gesundheitsförderung des Österreichischen Netzwerks BGF<sup>1</sup> (ÖNBGF). Im Rahmen der BGF geht es um Bedingungen und Möglichkeiten der Erhaltung sowie Wiederherstellung von Gesundheit im Unternehmen – dabei werden die Möglichkeiten und Chancen der Gesundheitssicherung und Gesundheitsförderung in den Mittelpunkt gestellt. Dementsprechend zeigt sich BGF als ressourcenorientiert und wird aus einer salutogenetischen Perspektive gesehen. Die Salutogenese geht von einem positiven Gesundheitsbegriff aus. Gesundheitsförderliche Interventionen setzen neben der Belastungsreduktion vor allem bei einer Förderung der persönlichen und umfeldbezogenen Ressourcen an (Bauer & Gutzwiller, 2006). „Was erhält den Menschen gesund?“ – das ist dabei die zentrale Fragestellung.

---

<sup>1</sup> Mehr Informationen unter [www.netzwerk-bgf.at](http://www.netzwerk-bgf.at)

Die BGF kennt vier Zugänge zur Stärkung von Ressourcen und zur Reduktion von gesundheitsgefährdenden Belastungen:

1. Aufbau von Ressourcen auf der Ebene des Unternehmens  
(z.B. durch Organisationsentwicklung und Aufbau von Unternehmenskultur)
2. Reduktion von Belastungen auf Ebene des Unternehmens
3. Stärkung persönlicher Fähigkeiten und Ressourcen der MitarbeiterInnen
4. Reduktion von belastendem Gesundheitsverhalten der MitarbeiterInnen

Dabei zeigt insbesondere der zweite Zugang (Reduktion von Belastungen auf Ebene des Unternehmens) Synergien mit der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen, die im Rahmen sich überschneidender Projekte genutzt werden können.

Der BGF-Prozess wird in vier Phasen unterteilt: IST-Analyse, Planung von Maßnahmen, Umsetzung und Evaluation. Der vorliegende Bericht ist Teil der Evaluation.

### **1.3 Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen (gemäß ASchG und B-BSG)**

Psychische Belastungen sind definiert als die „Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf einen Menschen zukommen und diesen psychische beeinflussen“ (ÖNORM EN ISO 10075-1, 2018), wobei unter „psychisch“ kognitive, informationsverarbeitende und emotionale Vorgänge im Menschen gemeint sind. Psychische Belastungen bei der Arbeit beziehen sich auf die Arbeitsbedingungen und nicht etwa auf einzelne Personen. Abweichend zum alltäglichen Sprachgebrauch wird der Begriff „Belastung“ in den Arbeitswissenschaften wertneutral verwendet. Psychische Belastungen sind Bestandteil eines jeden Arbeitsprozesses. Es gibt Arbeitsbedingungen, die den Arbeitsaufgaben und Menschen angemessen sind sowie der Gesundheit und der Produktivität zuträglich. Andere wiederum stellen „Gefahren“ (§ 2 ASchG) dar und können zu psychischen Fehlbeanspruchungen und in Folge zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen.

Genau hier kommt das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) ins Spiel und betont mit der im Jahr 2013 in Kraft getretenen Novellierung die Bedeutung jener psychischen Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können. Beispiele hierfür sind „häufige Arbeitsunterbrechungen durch Mängel in der Arbeitsorganisation, fehlende Qualifikation bzw. Erfahrung, mangelhafte soziale Unterstützung und Anerkennung durch Vorgesetzte bzw. KollegInnen, Arbeitszeiten mit zu wenig Planungsmöglichkeiten, monotone Tätigkeiten, zu geringe Abwechslung, widersprüchliche Ziele und Anforderungen“ (BMASK, Merkblatt zur Arbeitsplatzevaluierung, 2013). Diese beeinträchtigenden Arbeitsbedingungen gilt es im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsplatzevaluierung (§§ 4 und 7 ASchG) zu erkennen und durch entsprechende Maßnahmen gezielt zu verbessern.

Die Arbeitsplatzevaluierung gemäß § 4 ASchG ist ein geplanter und systematisch fortlaufender Prozess bei dem psychische und physische Belastungen am Arbeitsplatz/beim Arbeitsvorgang systematisch ermittelt, beurteilt und Gefahren durch Festlegung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen verhütet werden sollen. Die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen ist ein Bestandteil der allgemeinen Arbeitsplatzevaluierung. Bei der Arbeitsplatzevaluierung sind die Grundsätze der Gefahrenverhütung gemäß § 7 ASchG anzuwenden.

Eine Arbeitsplatzevaluierung umfasst:

1. Ermittlung und Beurteilung von Gefahren
2. Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung
3. Überprüfung der Wirksamkeit festgelegter Maßnahmen (haben sich die betroffenen Arbeitsbedingungen durch die festgelegten Maßnahmen verbessert?)
4. Dokumentation der Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der durchzuführenden Maßnahmen

Die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen ist nicht vollständig, wenn nur ein Messverfahren (standardisierte Befragung, etc.) zur Ermittlung von Gefahren vorgegeben wird. Erst die Durchführung der übrigen Prozessschritte vervollständigt die Arbeitsplatzevaluierung. Zentrales Element ist neben der Umsetzung notwendiger wirkungsvoller Maßnahmen zur Beseitigung von Gefahren am konkreten Arbeitsplatz/Arbeitsvorgang auch die Überprüfung der Wirksamkeit festgelegter Maßnahmen mittels erneuter Ermittlung und anschließender Beurteilung von Gefahren.

## 1.4 Zielsetzung des Berichts

Sowohl im Rahmen der BGF als auch der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen stellen Evaluation bzw. die erneute Ermittlung arbeitsbedingter psychischer Belastungen einen wesentlichen Bestandteil in beiden Prozessen dar.



*Dieser Bericht dient in erster Linie der Evaluation im Rahmen der BGF. Darüber hinaus können die im Anhang Kap. A1 dargestellten Ergebnisse (Belastungen nach Tätigkeitsbereichen) zur erneuten Ermittlung psychischer Belastungen zur Überprüfung der Wirksamkeit der festgelegten Maßnahmen für die Arbeitsplatzevaluierung gemäß ASchG und B-BSG verwendet werden.*

Es wird hier ausdrücklich darauf hingewiesen, dass dieser Bericht ausschließlich der Evaluation für die BGF bzw. der erneuten Ermittlung arbeitsbedingter psychischer Belastungen (Anhang Kap. A1) zuzuordnen ist. Alle weiteren Prozessschritte wie Interpretation der Ergebnisse, Ableitung von und Überprüfung der Wirksamkeit von Maßnahmen, etc. sind somit – sowohl in Bezug auf die BGF als auch die Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz – nicht abgedeckt.



*Nähere Informationen zur kombinierten Durchführung von BGF und der Arbeitsplatzevaluierung finden Sie im „Leitfaden Psychische Gesundheit – Kombinierte Umsetzung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen gem. ASchG bzw. B-BSG und Betrieblicher Gesundheitsförderung“ (Blattner & Elsigan, 2015).*

## 2 Methode

### 2.1 Kombi AG Österreich

#### 2.1.1 Hintergrund und Zielsetzung

Der Kombi AG Österreich (Kombinationsfragebogen Arbeit und Gesundheit) wurde im Auftrag des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger (HVB) für das Österreichische Netzwerk BGF (ÖNBGF) vom Institut für Gesundheitsförderung und Prävention (IfGP) und der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse (OÖGKK) entwickelt. Weitere Sozialversicherungsträger waren in die Entwicklung des Kombi AG eingebunden (siehe Impressum).

Zielsetzung ist es, über die mittels Kombi AG erhobenen Daten gesundheitsförderliche und gesundheitsschädigende Merkmale der Arbeit, der Organisation und der MitarbeiterInnen und deren Gesundheitsverhalten abzubilden, sowie Hinweise auf Ressourcen und die gesundheitliche Situation der MitarbeiterInnen zu erhalten.

#### 2.1.2 Aufbau des Kombi AG Österreich

Der Kombi AG setzt sich aus zwei Teilen zusammen: Der erste Teil dient der Erfassung arbeitsbedingter psychischer Belastungen, der zweite Teil fokussiert auf salutogenetische Parameter der Arbeit, der Organisation und der MitarbeiterInnen im Unternehmen, d.h. es wird nach den Bedingungen und protektiven Faktoren (Ressourcen) der Aufrechterhaltung und Wiederherstellung von Gesundheit gefragt. Beiden Teilen des Kombi AG liegen arbeits-, organisations- und gesundheitspsychologische Grundlagen sowie deren Wirkungsmodelle zugrunde.

#### Kombi AG Österreich – Teil 1 (SOFEBA)

Teil 1 des Kombi AG beinhaltet den Fragebogen SOFEBA (Sozialversicherungsfragebogen zur Erhebung von Bedingungen bei der Arbeit) – ein Instrument zur Erfassung arbeitsbedingter physischer und psychischer Belastungen (Institut für Gesundheitsförderung und Prävention, 2021). Beim SOFEBA handelt es sich um ein universelles und branchenungebundenes standardisiertes Erhebungsinstrument. Es kommt zum Einsatz bei der Erfassung der arbeitsbedingten physischen und psychischen Belastungen, die in weiterer Folge zu Fehlbeanspruchungen führen können.

Der SOFEBA wurde unter Berücksichtigung der Novellierung des ASchG vom 01.01.2013 als Screeningverfahren entwickelt und erfasst mit 32 Fragen alle vier Dimensionen (Aufgabenanforderungen und Tätigkeiten, Sozial- und Organisationsklima, Arbeitsumgebung, Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation) im Sinne des Leitfadens der Arbeitsinspektion (bzw. nach den Normen ISO 10075-1, 2 u. 3). Bei der Entwicklung des Fragebogens wurde darauf geachtet, dass sich alle Kategorien (z.B. körperliche Belastungen, Orientierungsmängel) in den entsprechenden Dimensionen wieder finden (Institut für Gesundheitsförderung und Prävention, 2021).



*Als Teil des Kombi AG kommt der SOFEBA zur Erfassung von psychischen Belastungen im Rahmen der BGF zum Einsatz. Die Daten des SOFEBA können unter der Voraussetzung einer rechtskonformen Planung und Organisation des Prozesses sowie dessen Umsetzung für die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen herangezogen werden.<sup>2</sup>*

## Kombi AG Österreich – Teil 2

Teil 2 des Kombi AG erhebt Bedingungen der Arbeitstätigkeit, der Organisation sowie des Individuums, die sich förderlich auf die Gesundheit der MitarbeiterInnen auswirken können. Er enthält außerdem Items bzw. Fragen, mit denen Arbeitszufriedenheit, Arbeitsfähigkeit, psychische und physische Beschwerden, Präsentismus, Gesundheit und Gesundheitsverhalten erfasst werden. Im Rahmen einer erneuten MitarbeiterInnenbefragung beinhaltet der zweite Teil des Kombi AG die Fragen zur allgemeinen Beurteilung der BGF im Unternehmen (z.B. Zufriedenheit mit der BGF im Unternehmen). Die BefragungsteilnehmerInnen haben zudem die Möglichkeit, offene Anmerkungen zum Projekt oder zu ihrer Arbeit vorzunehmen.

Dieser Teil des Kombi AG fokussiert auf die organisationalen (Arbeit, z.B. Bewertung meiner Arbeit, Tätigkeitsspielraum), die sozialen (Organisation, z.B. Führungskraft, KollegInnen) und persönlichen Ressourcen (Individuum bzw. MitarbeiterInnen des Unternehmens, z.B. Commitment, Life Domain Balance) sowie die daraus resultierenden positiven oder negativen Gesundheitsfolgen (z.B. Gesundheitszustand, Arbeitsfähigkeit).

---

<sup>2</sup> Der Kombi AG enthält den für die Ermittlung psychischer Belastungen im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung geeigneten Fragebogen SOFEBA (Institut für Gesundheitsförderung und Prävention, 2021). Die Ergebnisse des gesamten Kombi AG dienen in erster Linie der IST-Analyse bzw. Evaluation im Rahmen der BGF. Werden die Ergebnisse des Kombi AG auch im Rahmen der Ermittlung psychischer Belastungen für die Arbeitsplatzevaluierung (gemäß ASchG und B-BSG) verwendet, braucht es eine intensive Planungsphase. Für den Prozess der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen sind von Beginn an bestimmte Aspekte zu berücksichtigen, die nach der Ermittlung der psychischen Belastungen nicht mehr eingebracht werden können (z.B. Einteilung der Tätigkeitsgruppen). Fachlich qualifizierte BeraterInnen, insbesondere Arbeits- und OrganisationspsychologInnen, können Unternehmen dabei unterstützen.

### 2.1.3 Anwendung des Kombi AG Österreich



*Der Fragebogen Kombi AG wird sowohl für die Evaluation als auch für die Evaluierung im Rahmen der BGF eingesetzt. Darüber hinaus kann Teil 1 des Fragebogens (unter den oben genannten Voraussetzungen) zur Ermittlung psychischer Belastungen für die Arbeitsplatzevaluierung gemäß ASchG und B-BSG verwendet werden.*

## 2.2 Datenschutz und Anonymität

Die Bereitstellung der Online-Befragung erfolgte über das IfGP unter Verwendung des Befragungstools Enterprise Feedback Suite Survey (EFS-Version 21.1) der Firma Tivian XI GmbH. Das Rechenzentrum der Firma Tivian XI GmbH unterliegt auf Basis der ISO 27001 Zertifizierung hohen Datenschutz- und Sicherheitsanforderungen. Sowohl die Erhebung der online ausgefüllten Fragebögen als auch der Export der Rohdaten wurden über HTTPS (Hyper Text Transfer Protocol Secure) durchgeführt, einem Kommunikationsprotokoll, das die verschlüsselte Übertragung von Daten via Internet ermöglicht. Lediglich die Firma TIVIAN XI GmbH hat Zugriff auf die IP-Adressen des jeweiligen Unternehmens, die jedoch kein Bestandteil der Datenverarbeitung und Auswertung des IfGP sind.

Das jeweils geltende Datenschutzrecht (insbesondere EU – Datenschutzgrundverordnung, Datenschutzgesetz, SV – DatenschutzVO) wird eingehalten. Diese Pflichten betreffen im Wesentlichen die Datensicherheit und das Datengeheimnis: Die Daten werden ordnungsgemäß ausschließlich im Rahmen der Aufträge der jeweiligen Auftraggeberin/des jeweiligen Auftraggebers verwendet und notwendige, dem Stand der Technik entsprechende Datensicherheitsmaßnahmen werden getroffen. Im Rahmen der Befragung werden zudem keine personenbezogenen Daten erhoben.

Um trotz möglicher sensibler Informationen die Anonymität der TeilnehmerInnen zu wahren, d.h. um nicht auf Einzelpersonen rückschließen zu können, werden keine Auswertungen für Gruppen von weniger als 6 Personen durchgeführt. Diese Gruppen werden im Bericht mit einem \* markiert.

Ausschließlich Gesamtergebnisse und einfache Unterauswertungen, wie z.B. Aufteilungen nach Geschlecht und Alter, werden an die Auftraggeberin/den Auftraggeber übermittelt. Im Bericht ist es nicht möglich, anhand der Aussagen oder Grafiken auf einzelne Personen zu schließen. Durch Auswertungen dieser Art können gezielte Vorschläge für einzelne Gruppen herausgearbeitet werden.

Um Vergleiche von Ergebnissen im Zeitverlauf zu ermöglichen, kann seitens der Befragten ein selbstgenerierter Personencode angegeben werden. Dieser kann von Dritten nicht mehr aufgelöst werden, womit die Identifikation von Einzelpersonen ausgeschlossen ist. Zusätzlich wurde im Zuge der Vertragsgestaltung eine Datenschutzvereinbarung mit der Auftraggeberin/dem Auftraggeber vereinbart, auf die an dieser Stelle verwiesen wird.

MUSTER

## 2.3 Methodische Anmerkungen

Die Belastungen und Ressourcen wurden mittels Dimensionen und Skalen gemessen. Dies bedeutet, dass für die Analyse mehrere Einzelfragen zusammengefasst werden. Dies ermöglicht kompaktere und zugleich messgenauere Ergebnisse.

Neben den Ergebnissen auf Ebene des Betriebes werden die Subgruppen folgender Merkmale separat berücksichtigt:

- Geschlecht (Frauen, Männer)
- Alter (bis 34 Jahre, 35 bis 44 Jahre, 45 bis 54 Jahre, 55 Jahre und älter)
- Abteilungen (Lehre, Forschung, Führungskraft, FH Services, Studiengangs-Services)
- Beschäftigungsausmaß (Vollzeit (ab 36 Stunden pro Woche), Teilzeit)

Die Überprüfung von Gruppenunterschieden sowie Unterschieden zwischen den beiden Befragungszeitpunkten erfolgt mittels parametrischer Verfahren auf einem Signifikanzniveau von  $\alpha = .05$  (signifikantes Ergebnis). Bei den beiden Befragungszeitpunkten handelt es sich einerseits um die vorangegangene Befragung aus dem Jahr 2020 (= Vergleichsbefragung) sowie die aktuelle Befragung aus dem Jahr 2022 (= Folgebefragung). Die Überprüfung der Gruppenunterschiede erfolgt lediglich auf Basis der Daten zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung. Für den Vergleich der Befragungszeitpunkte gehen die Ergebnisse der vorangegangenen Befragung als konstante Referenzwerte in die Vergleichsrechnungen ein.



*„Signifikant“ bedeutet, dass die ermittelten Unterschiede mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht einfach zufällig sind. Ob diese jedoch für Ihr Unternehmen oder für den weiteren BGF-Prozess auch relevant sind, sollten Sie in Zusammenarbeit mit ExpertInnen beurteilen.*

Signifikante Gruppenunterschiede bei Ressourcen und Belastungen werden in einer Übersichtstabelle im Anhang dargestellt (Kap. A2 und Kap. A3). Großbuchstaben (A, B, C, etc.) zeigen auf, welche Altersgruppen oder Abteilungen sich in der Bewertung einer Skala signifikant voneinander unterscheiden. Gleichzeitig wird die Richtung dieses signifikanten Unterschieds angegeben durch die Stellung des Großbuchstabens, wie das folgende Beispiel zeigen soll:

Die Altersgruppen sind mit Großbuchstaben versehen (bis 24 Jahre = A, 25 bis 34 Jahre = B, etc.). Die Beschäftigten der Gruppe „bis 24 Jahre“ weisen einen niedrigeren Mittelwert auf als die Beschäftigten der Gruppen „25 bis 34 Jahre“ und „35 bis 44 Jahre“. Außerdem haben die Beschäftigten der Gruppe „35 bis 44 Jahre“ einen niedrigeren Mittelwert als ihre KollegInnen der Gruppe „55 Jahre und älter“. (Anmerkung: Die Subgruppen sind mit Großbuchstaben versehen. Die Subgruppe, deren Buchstabe in der Spalte einer anderen Subgruppe enthalten ist, hat den niedrigeren Mittelwert.)

Sig. Mittelwerts-Unterschiede	bis 24 Jahre (A)	25 bis 34 Jahre (B)	35 bis 44 Jahre (C)	45 bis 54 Jahre (D)	55 Jahre und älter (E)
Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten		A	A		C

Zusätzlich werden die betreffenden Mittelwerte dieser Subgruppen in einer Tabelle in grüner Schrift unterhalb der jeweiligen Grafik im fortlaufenden Text dargestellt.

Der subjektive Gesundheitszustand, die Arbeitsfähigkeit sowie die Arbeitszufriedenheit werden ebenfalls statistisch auf Gruppenunterschiede überprüft. Auch hier zeigen Großbuchstaben (A, B, C, etc.) auf, welche Altersgruppen oder Abteilungen sich in der Beurteilung voneinander unterscheiden. (Anmerkung: Die Subgruppen sind mit Großbuchstaben versehen. Die Subgruppe, deren Buchstabe in der Zeile einer anderen Subgruppe enthalten ist, hat den niedrigeren Mittelwert.) Zusätzlich werden die Mittelwerte der Subgruppen mit einem signifikanten Unterschied in der Bewertung des subjektiven Gesundheitszustands, der Arbeitsfähigkeit und der Arbeitszufriedenheit in grüner Schrift dargestellt.

Folgende deskriptive Kennwerte zur Beschreibung der Ergebnisse werden verwendet:

**M (Mittelwert):** Der Mittelwert als Summe aller Messwerte dividiert durch die Anzahl der eingehenden Werte ist der bekannteste Kennwert. Mittelwerte bilden das allgemeine (durchschnittliche) Antwortverhalten bei der jeweiligen Aussage ab.

**SD (Standardabweichung):** Die Standardabweichung ist ein Streuungsmaß und das gebräuchlichste quantitative Maß für die Variabilität eines Datensatzes. Bei großer Übereinstimmung (einheitliches, homogenes Antwortverhalten) gibt es eine geringere Streuung. Bei geringer Übereinstimmung (heterogenes Antwortverhalten) vergrößert sich die Standardabweichung.

**MD (Median):** Der Median teilt eine Messreihe in zwei Hälften, das heißt dass 50 Prozent der Messwerte unter und 50 Prozent der Messwerte über dem Median liegen. Somit ist die Anzahl der Messwerte über und unter dem Median gleich und die Stichprobe wird in zwei gleich große Hälften geteilt.

**n (Stichprobengröße):** Anzahl der Personen, die in die jeweilige Analyse miteinbezogen wurden.

Der verwendete Benchmark in Kap. 3.3 sowie der kritische Maximalwert im Anhang Kap. A1 wurden über die Daten einer zufällig ausgewählten, bundesländer- und branchenübergreifenden Vergleichsstichprobe gebildet. Benchmark und kritischer Maximalwert sollen den österreichweit durchschnittlichen Arbeitsplatz in Bezug auf das Belastungserleben repräsentieren.

Der aktuell verwendete Benchmark in Kap. 3.4 (und in Anhang Kap. A3) sowie in Kap. 3.5 basiert auf den Daten von 26 österreichweiten Unternehmen verschiedener Branchen und Unternehmensgrößen, die den Kombi AG seit 2016 im Rahmen von Befragungen zu Evaluationen im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung eingesetzt haben.

MUSTER

## 2.4 Ablauf und Rücklauf

Firma XY

Fragebogen	Kombi AG Österreich
Zielgruppe	alle Beschäftigten
Erhebungszeitraum	August 2015
Ausgegebene Fragebögen	152
Ausgefüllte Fragebögen	108
Teilnahmequote	71 Prozent

Die MitarbeiterInnenbefragung der Firma XY wurde im August 2015 durchgeführt. Die Fragebögen wurden postalisch an die Oberösterreichische Gebietskrankenkasse übermittelt.

An der Befragung beteiligten sich 110 MitarbeiterInnen der Firma XY (2 Fragebögen wurden unausgefüllt retourniert). Bei einer Anzahl von 152 Beschäftigten, an die ein Fragebogen ausgegeben wurde, beträgt die

**Rücklaufquote 72 Prozent.**



*Erfahrungsgemäß ist bei BGF-Projekten eine Rücklaufquote von 60 bis 80 Prozent als zufriedenstellend zu werten. Diese Werte übersteigen die sonst in der Literatur beschriebenen Werte deutlich. Die hohen Beteiligungsquoten im Rahmen von BGF-Projekten sind auf die in der Regel im Vorfeld ergehende Information an die Belegschaft, auf persönliche Anschreiben der MitarbeiterInnen durch die Geschäftsführung, auf das Commitment der Unternehmensleitung, auf die Einbindung der MitarbeiterInnen und des Betriebsrates, etc. zurückzuführen (angelehnt an Borg, 2003).*

## 2.5 Belegschaft und BefragungsteilnehmerInnen

Die Ergebnisse von MitarbeiterInnenbefragungen sind immer im Zusammenhang mit der Beschäftigtenstruktur und den Arbeitsaufgaben der MitarbeiterInnen zu sehen. Demnach sollten im Rahmen von Befragungen auch die soziodemografischen Merkmale der Belegschaft, wie z.B. Geschlecht, Alter, Abteilung und Schichtbetrieb erhoben werden. Diese stellen eine wichtige Grundlage für die Beurteilung der Befragungsergebnisse dar.

Geschlecht	Personalstatistik		Befragung		Teilnahmequote
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
männlich	42	28%	24	22%	57%
weiblich	110	72%	80	74%	73%
keine Angaben			4	4%	
<b>Gesamt</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>	<b>108</b>	<b>100%</b>	

Alter	Personalstatistik		Befragung		Teilnahmequote
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
bis 24 Jahre	48	32%	24	22%	50%
25 bis 34 Jahre	63	41%	48	44%	76%
35 bis 44 Jahre	26	17%	20	19%	77%
45 bis 54 Jahre	9	6%	6	6%	67%
55 Jahre und älter	6	4%	6	6%	100%
keine Angaben			4	4%	
<b>Gesamt</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>	<b>108</b>	<b>100%</b>	

Abteilung	Personalstatistik		Befragung		Teilnahmequote
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
Produktion	106	70%	70	65%	66%
Vertrieb	34	22%	24	22%	71%
Verwaltung	12	8%	12	11%	100%
keine Angabe			2	2%	
<b>Gesamt</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>	<b>108</b>	<b>100%</b>	

Schichtbetrieb	Personalstatistik		Befragung		Teilnahmequote
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
Frühschicht	70	46%	56	52%	80%
Spätschicht	51	34%	30	28%	59%
Nachtschicht	31	20%	22	20%	71%
keine Angabe			0	0%	
<b>Gesamt</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>	<b>108</b>	<b>100%</b>	



*Folgende Faustregel kann hierzu angewendet werden: Geringfügige Abweichungen von der Personalstatistik sind als normal zu werten. Diese Abweichungen sind jedoch abhängig von der Betriebsgröße und der Verteilung der Personen auf die jeweiligen Subgruppen (Geschlecht, Alter, Abteilung).*

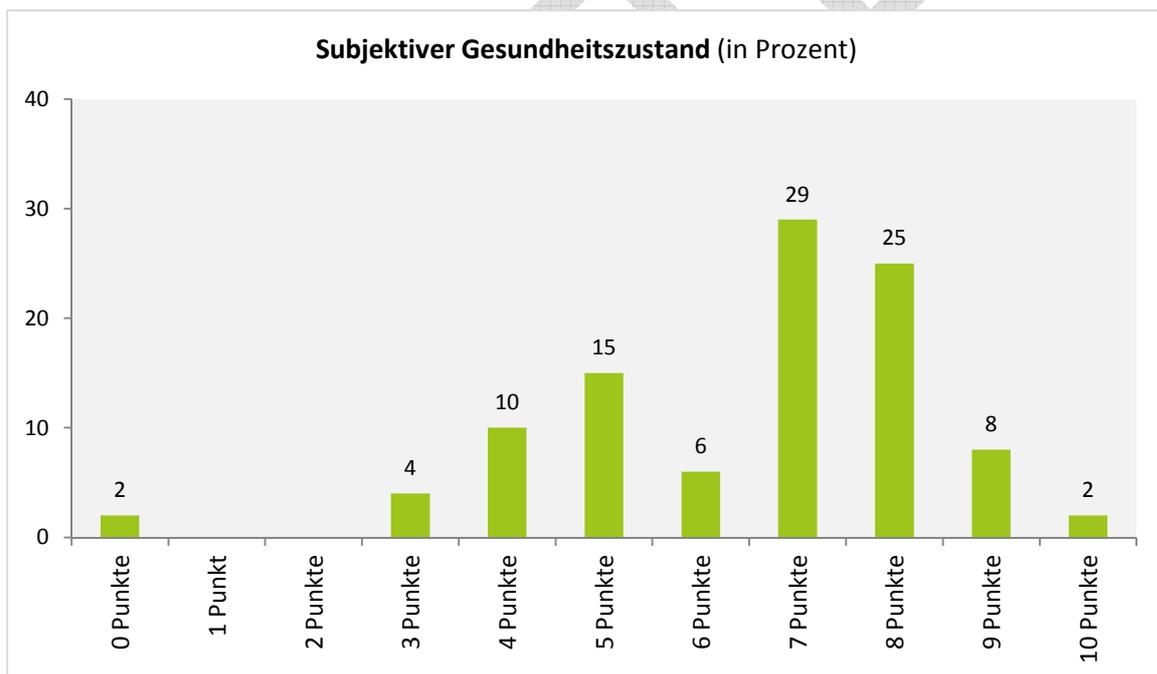
# 3 Ergebnisse

## 3.1 Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

### 3.1.1 Subjektiver Gesundheitszustand



Der Gesundheitszustand wurde wie folgt erhoben:  
Wenn Sie den besten denkbaren Gesundheitszustand mit 10 Punkten und den schlechtesten denkbaren mit 0 Punkten bewerten: Wie viele Punkte vergeben Sie dann für Ihren allgemeinen Gesundheitszustand?



n = 104 Personen

Für den subjektiven Gesundheitszustand ergeben sich für Geschlecht, Alter und Abteilung keine signifikanten Unterschiede.

<b>Geschlecht</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>MD</b>	<b>n</b>
weiblich (A)	6,4	2,1	7,0	78
männlich (B)	6,8	1,3	7,0	24
<b>Alter</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>MD</b>	<b>n</b>
bis 24 Jahre (A)	6,3	1,7	7,0	24
25 bis 34 Jahre (B)	7,0	1,5	7,0	46
35 bis 44 Jahre (C)	5,7	2,8	6,5	20
45 bis 54 Jahre (D)	6,7	1,4	7,0	6
55 Jahre und älter (E)	6,0	1,5	5,0	6
<b>Abteilung</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>MD</b>	<b>n</b>
Produktion (A)	6,4	2,1	7,0	68
Vertrieb (B)	6,8	1,6	7,5	24
Verwaltung (C)	7,2	1,2	7,0	10
<b>Gesamt</b>	<b>6,5</b>	<b>1,9</b>	<b>7,0</b>	<b>104</b>

**0 = schlechtesten denkbaren bis 10 = besten denkbaren Gesundheitszustand**

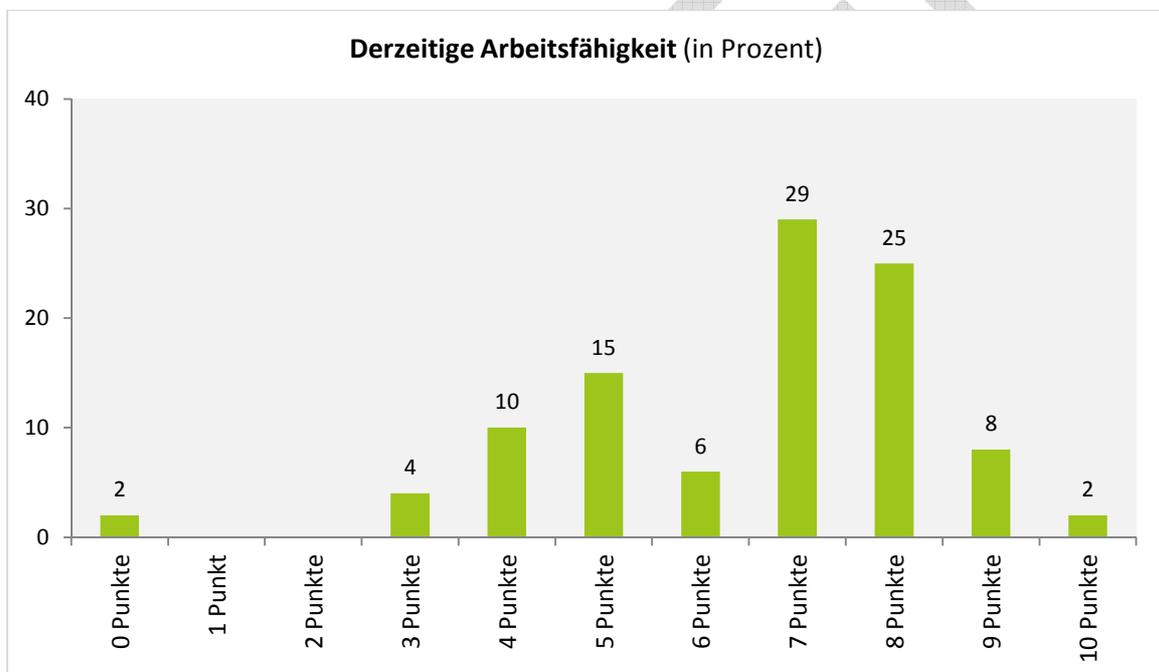
**Anmerkung:** Die Subgruppen können mit Großbuchstaben versehen sein. Diese Großbuchstaben (A, B, C, etc.) werden verwendet, um darzustellen, welche Subgruppen der Faktoren (Geschlecht, Alter, Abteilung) sich in der Bewertung des subjektiven Gesundheitszustands voneinander unterscheiden. Die Subgruppe, deren Buchstabe in der Zeile einer anderen Subgruppe enthalten ist, hat den niedrigeren Mittelwert. Eine fehlende Kennzeichnung bedeutet, dass sich die Subgruppe nicht signifikant von den anderen unterscheidet.

### 3.1.2 Arbeitsfähigkeit



Die Fragen zur Arbeitsfähigkeit lauteten wie folgt:

1. Wenn Sie die beste denkbare Arbeitsfähigkeit mit 10 Punkten und die schlechteste denkbare mit 0 Punkten bewerten: Wie viele Punkte vergeben Sie dann für Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit?
2. Ausgehend von den körperlichen Anforderungen Ihrer Arbeit: Wie schätzen Sie Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit ein?
3. Ausgehend von den psychischen Anforderungen Ihrer Arbeit: Wie schätzen Sie Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit ein?
4. Können Sie sich vorstellen, Ihre derzeitige Arbeit auch noch in den nächsten fünf Jahren auszuüben?
5. Belastung durch Arbeitsumfeld: Wenn mein aktuelles Arbeitsumfeld in den nächsten zwei Jahren unverändert bleibt,...



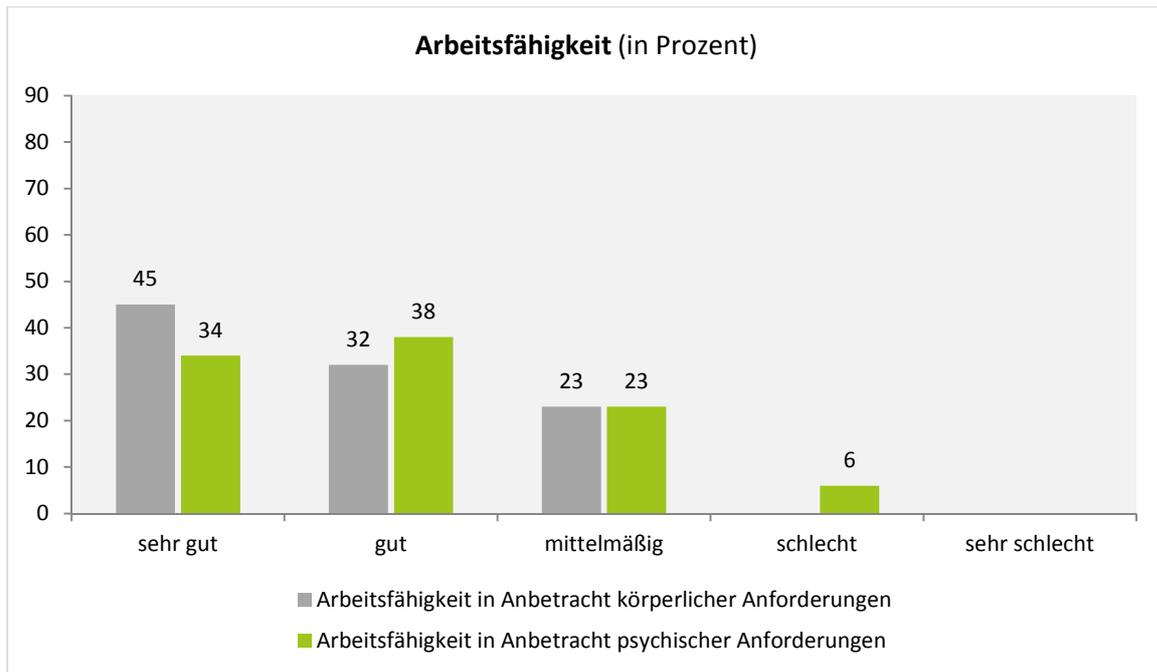
n = 104 Personen

Für die derzeitige Arbeitsfähigkeit ergeben sich für Geschlecht, Alter und Abteilung keine signifikanten Unterschiede.

<b>Geschlecht</b>		<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>MD</b>	<b>n</b>
weiblich (A)		6,4	2,1	7,0	78
männlich (B)		6,8	1,3	7,0	24
<b>Alter</b>		<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>MD</b>	<b>n</b>
bis 24 Jahre (A)		6,3	1,7	7,0	24
25 bis 34 Jahre (B)		7,0	1,5	7,0	46
35 bis 44 Jahre (C)		5,7	2,8	6,5	20
45 bis 54 Jahre (D)		6,7	1,4	7,0	6
55 Jahre und älter (E)		6,0	1,5	5,0	6
<b>Abteilung</b>		<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>MD</b>	<b>n</b>
Produktion (A)		6,4	2,1	7,0	68
Vertrieb (B)		6,8	1,6	7,5	24
Verwaltung (C)		7,2	1,2	7,0	10
<b>Gesamt</b>		<b>6,5</b>	<b>1,9</b>	<b>7,0</b>	<b>104</b>

**0 = schlechteste denkbare bis 10 = beste denkbare Arbeitsfähigkeit**

**Anmerkung:** Die Subgruppen können mit Großbuchstaben versehen sein. Diese Großbuchstaben (A, B, C, etc.) werden verwendet, um darzustellen, welche Subgruppen der Faktoren (Geschlecht, Alter, Abteilung) sich in der Bewertung der derzeitigen Arbeitsfähigkeit voneinander unterscheiden. Die Subgruppe, deren Buchstabe in der Zeile einer anderen Subgruppe enthalten ist, hat den niedrigeren Mittelwert. Eine fehlende Kennzeichnung bedeutet, dass sich die Subgruppe nicht signifikant von den anderen unterscheidet.



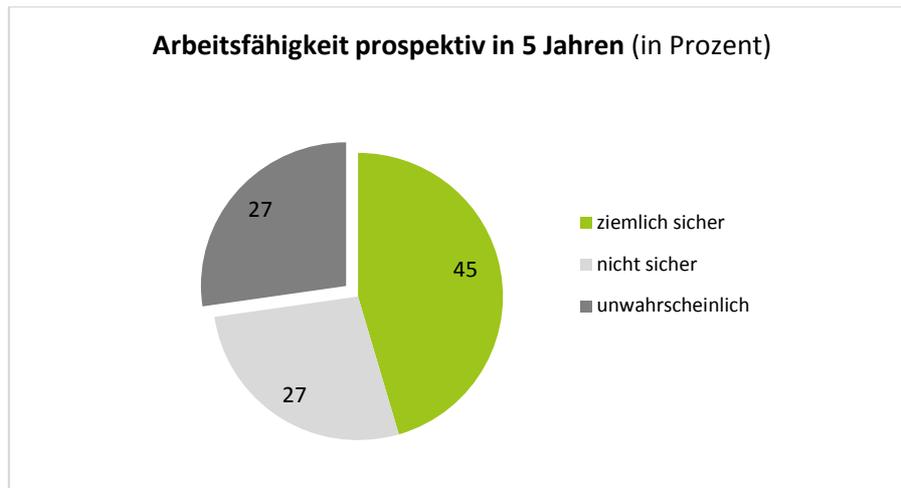
körperliche Anforderungen: n = 106 Personen  
 psychische Anforderungen: n = 106 Personen

	Arbeitsfähigkeit in Anbetracht körperlicher Anforderungen					Arbeitsfähigkeit in Anbetracht psychischer Anforderungen				
		M	SD	MD	n		M	SD	MD	n
<b>Geschlecht</b>										
weiblich (A)	B	1,9	,8	2,0	80	B	2,1	,9	2,0	80
männlich (B)		1,5	,7	1,0	24		1,7	,6	2,0	24
<b>Alter</b>										
bis 24 Jahre (A)		1,9	,7	2,0	24		1,9	,9	2,0	24
25 bis 34 Jahre (B)		1,7	,8	1,0	48		2,0	,9	2,0	48
35 bis 44 Jahre (C)		2,0	,9	2,0	20		2,0	,9	2,0	20
45 bis 54 Jahre (D)		2,0	,9	2,0	6		2,3	,5	2,0	6
55 Jahre und älter (E)		1,3	,5	1,0	6		1,7	1,0	1,0	6
<b>Abteilung</b>										
Produktion (A)		1,7	,8	1,5	68		2,0	,9	2,0	68
Vertrieb (B)		1,8	,7	2,0	24		1,9	1,0	2,0	24
Verwaltung (C)		1,8	,7	2,0	12		1,8	,7	2,0	12
<b>Gesamt</b>		<b>1,8</b>	<b>,8</b>	<b>2,0</b>	<b>106</b>		<b>2,0</b>	<b>,9</b>	<b>2,0</b>	<b>106</b>

1 = sehr gut 2 = gut 3 = mittelmäßig 4 = schlecht 5 = sehr schlecht

**Anmerkung:** Die Subgruppen können mit Großbuchstaben versehen sein. Diese Großbuchstaben (A, B, C, etc.) werden verwendet, um darzustellen, welche Subgruppen der Faktoren (Geschlecht, Alter, Abteilung) sich in der Bewertung der Arbeitsfähigkeit voneinander unterscheiden. Die Subgruppe, deren Buchstabe in der Zeile einer anderen Subgruppe enthalten ist, hat den niedrigeren Mittelwert. Eine fehlende Kennzeichnung bedeutet, dass sich die Subgruppe nicht signifikant von den anderen unterscheidet.

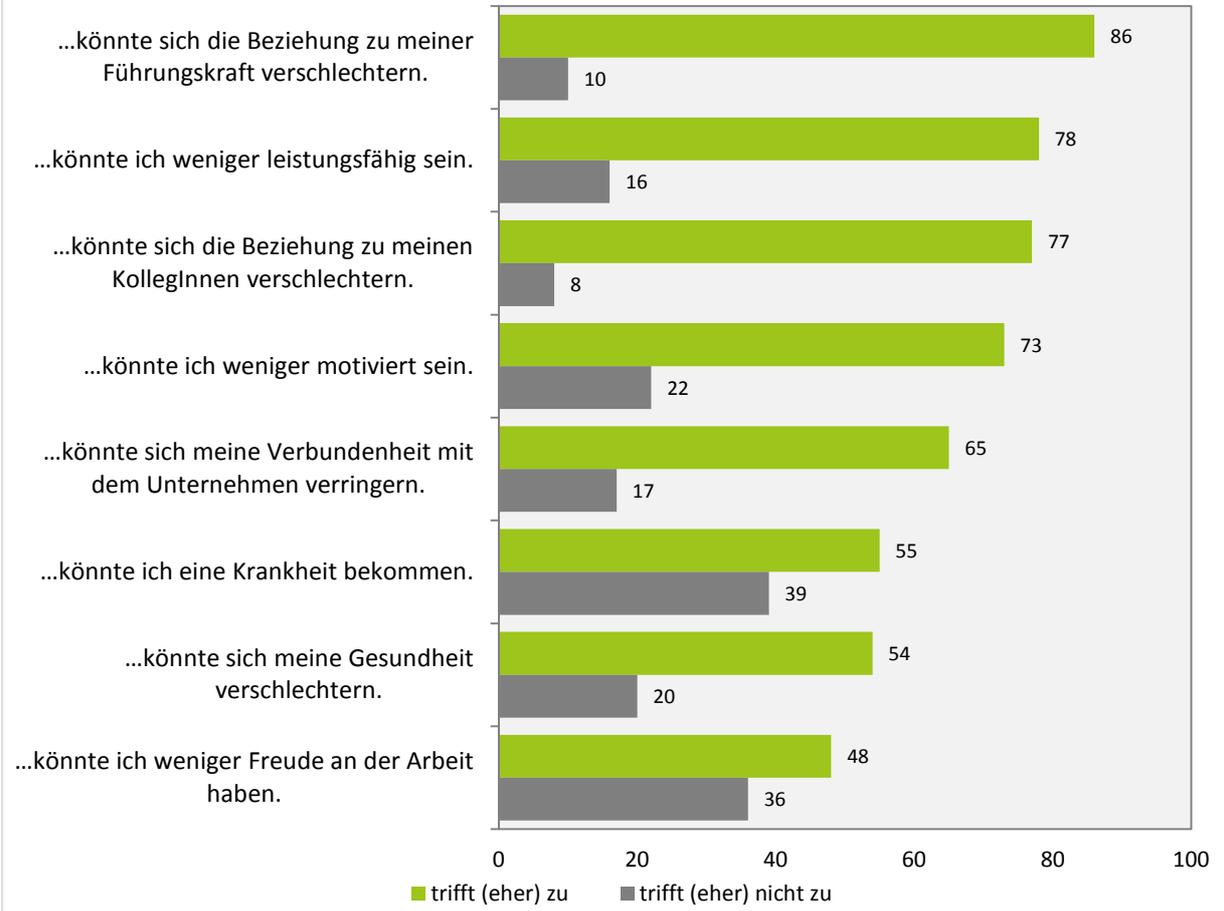
Ausgehend von den körperlichen und psychischen Anforderungen der Arbeit ergeben sich signifikante Unterschiede für folgenden Faktor: Geschlecht.



n = 102 Personen

45 Prozent der Befragten sind sich weitgehend sicher, ihre Tätigkeit auch in den nächsten fünf Jahren ausüben zu können. 27 Prozent sind sich diesbezüglich nicht sicher. 27 Prozent halten dies für unwahrscheinlich.

**Wenn mein aktuelles Arbeitsumfeld\* in den nächsten zwei Jahren unverändert bleibt... (Anteile in Prozent)**  
**Belastung durch Arbeitsumfeld**



n = 92 bis 96 Personen

\*: Das Arbeitsumfeld umfasst die Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten, das Sozial- und Organisationsklima, die Arbeitsumgebung sowie die Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation.

**Anmerkung:** Der fehlende Wert auf 100 Prozent, wenn „trifft (eher) zu“ und „trifft (eher) nicht zu“ addiert werden, stellt den Prozentwert derjenigen dar, die die Antwortkategorie „kann ich nicht beurteilen“ gewählt haben.

### 3.1.3 Präsentismus



*Präsentismus beschreibt das Phänomen, dass MitarbeiterInnen krank oder trotz gesundheitlicher Beschwerden zur Arbeit gehen. Dieses Phänomen ist für Unternehmen insofern von Interesse, als dass sich gezeigt hat, dass damit verbundene Leistungseinbußen und erhöhte Fehlerraten aus ökonomischer Sicht sogar teurer sind, als krankheitsbedingte Absenzen.*

#### Anteil der MitarbeiterInnen, die in den letzten zwölf Monaten ...

... krank zur Arbeit gegangen sind	58%
... zur Genesung einer Krankheit Urlaub oder Zeitausgleich genommen haben	19%
... zur Genesung einer Krankheit bis zum Wochenende gewartet haben	62%
... gegen den Rat der Ärztin/ des Arztes zur Arbeit gegangen sind	24%

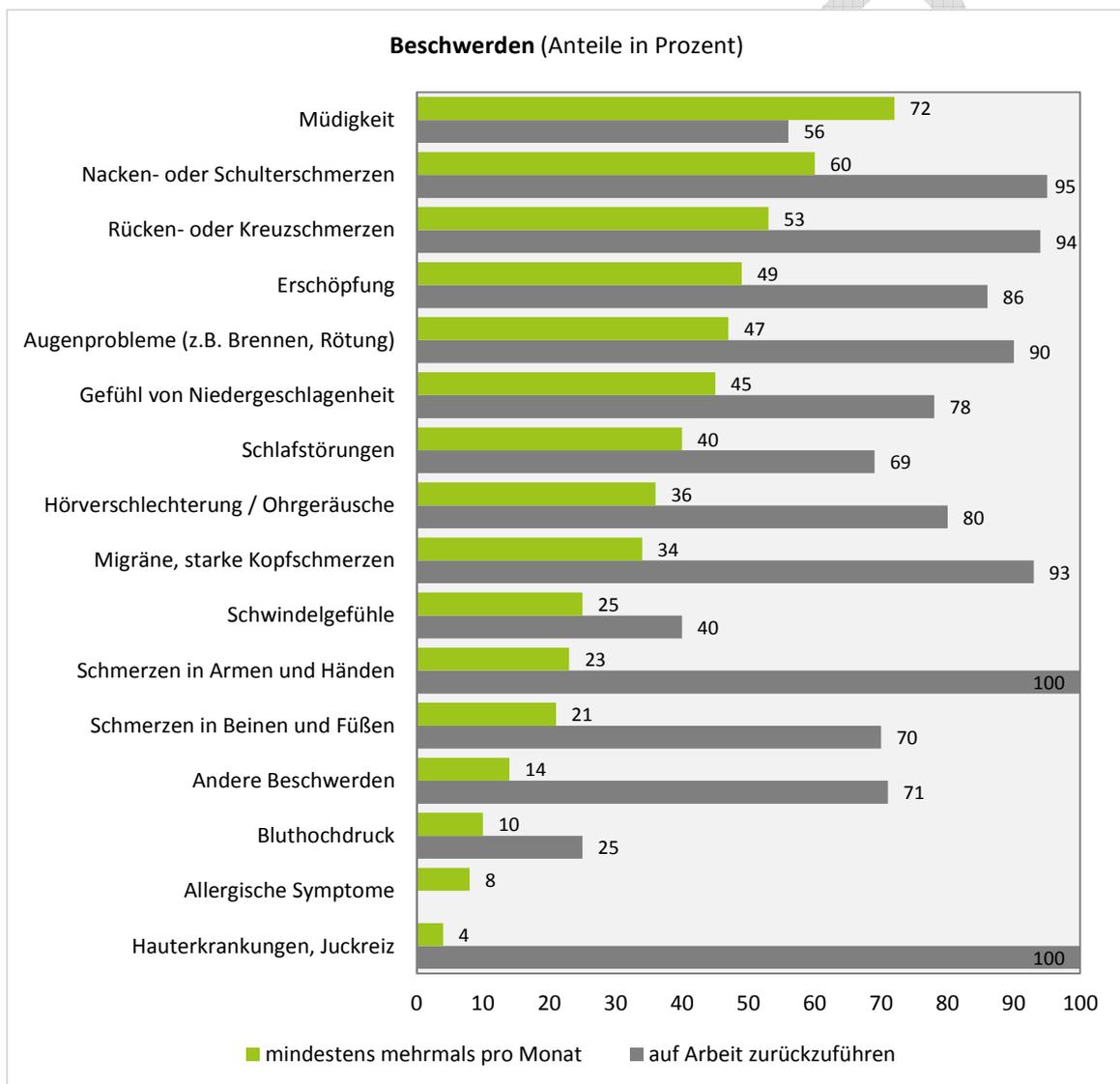
n = 102 bis 106 Personen

### 3.1.4 Gesundheitsbeschwerden



Die MitarbeiterInnen wurden danach gefragt, ob und mit welcher Frequenz sie unter bestimmten Beschwerden leiden. Gleichzeitig wurde erhoben, ob der Grund für das Auftreten dieser Beschwerden auf das Ausüben der Arbeitstätigkeit zurückgeführt wird.

Angeführt ist der Anteil der MitarbeiterInnen, die folgende Beschwerden zumindest mehrmals im Monat haben und die diese auf ihre Tätigkeit zurückführen.



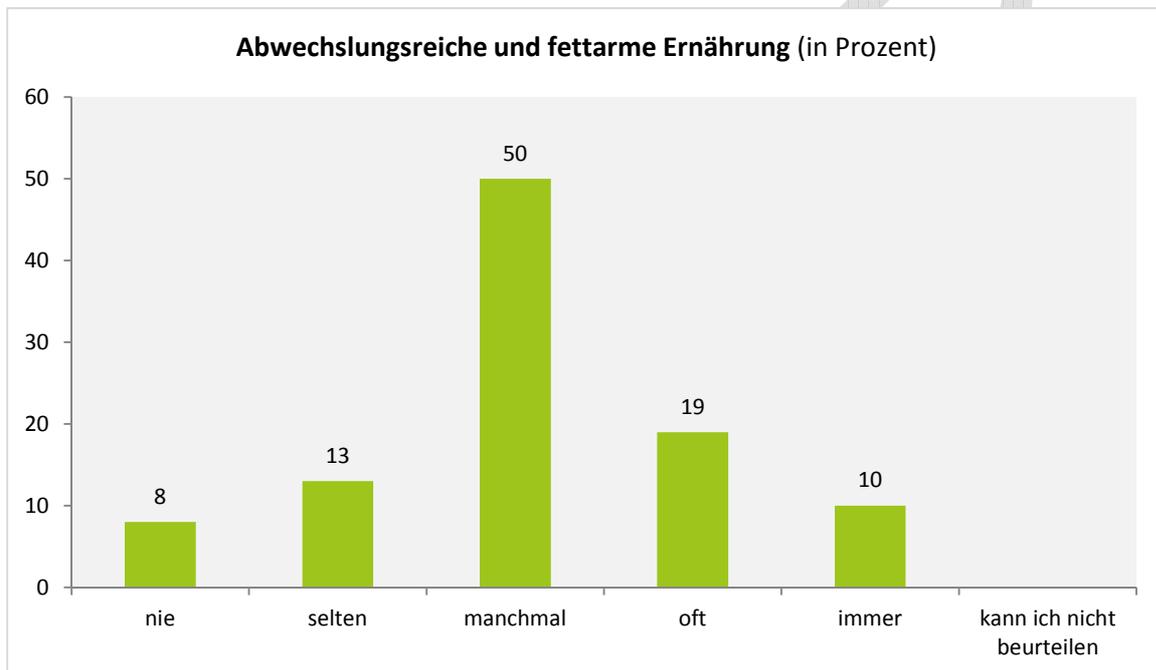
Häufigkeit der Beschwerden: n = 100 bis 106 Personen  
 auf Arbeit zurückzuführen: n = 42 bis 73 Personen

## 3.2 Lebensstilfaktoren

### 3.2.1 Ernährung



Das Ernährungsverhalten wurde durch folgende Frage erhoben: *Gesunde Ernährung ist abwechslungsreich (häufig Obst, Gemüse, Getreide- und Milchprodukte, usw.) und fettarm (wenig fette Wurst und fettes Fleisch, sehr wenig Kartoffelchips und Schokolade etc.). Ernähren Sie sich die meiste Zeit möglichst gesund, das heißt abwechslungsreich und fettarm?*



n = 104 Personen

Anteil* der MitarbeiterInnen, die...	in Prozent
... sich <b>gesünder ernähren</b> möchten	88%
... die Möglichkeit haben, sich <b>am Arbeitsplatz gesund zu ernähren</b>	61%
... gerne <b>mehr Informationen</b> zum Thema „gesunde Ernährung“ hätten	59%

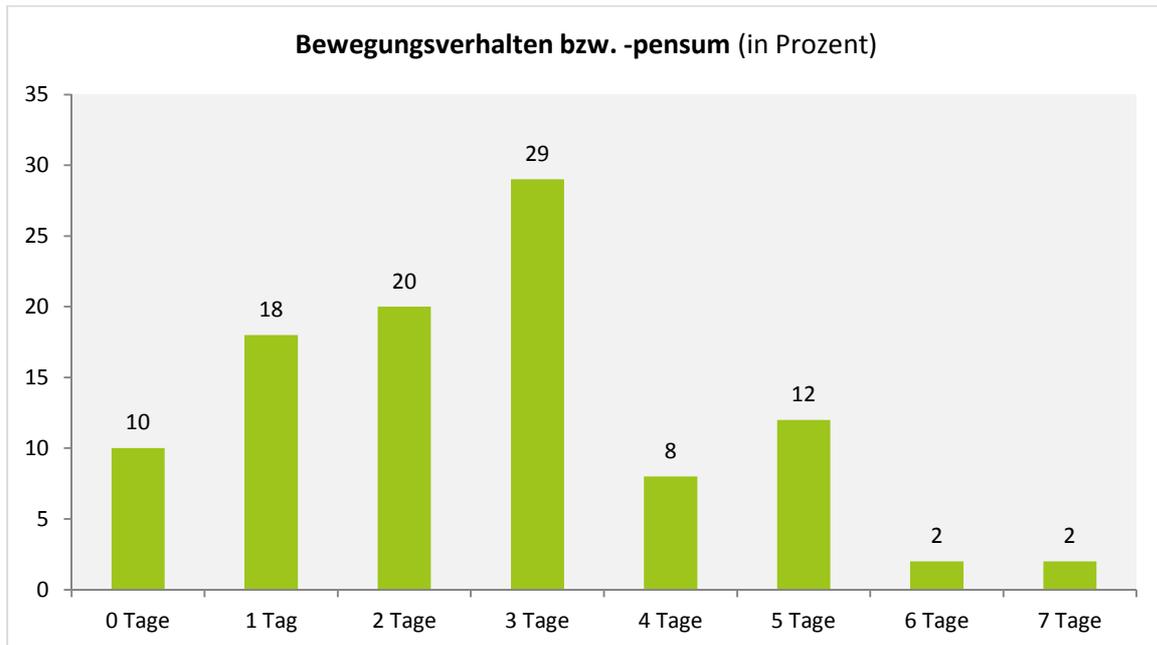
\*: Zusammenfassung der Antwortkategorien „ja“ und „teilweise“

n = 102 bis 104 Personen

### 3.2.2 Bewegung



Das Bewegungsverhalten wurde mit folgender Frage erfasst:  
*An wie vielen Tagen pro Woche machen Sie – für mindestens 30 Minuten – körperliche Aktivitäten, bei denen Sie zumindest ein bisschen außer Atem kommen (z.B. zügiges Gehen, Wandern, Hausarbeit, Gartenarbeiten, Radfahren)? Zusätzlich wurde erhoben, ob man sich mehr im Alltag bewegen möchte.*



n = 102 Personen

Der Anteil an MitarbeiterInnen, die sich zumindest drei Mal in der Woche für mindestens eine halbe Stunde körperlich betätigen, liegt insgesamt bei 53 Prozent.

87 Prozent der befragten MitarbeiterInnen geben an, sich im Alltag auch noch mehr bewegen zu wollen.

### 3.2.3 Tabakkonsum und Alkohol

Anteil der MitarbeiterInnen, die...	in Prozent
... bis zu <b>zehn Zigaretten</b> am Tag konsumieren	13%
... <b>mehr als zehn Zigaretten</b> am Tag konsumieren	19%
... rauchen und das <b>Rauchen aufgeben</b> möchten	41%
... zumindest <b>mehrmals pro Woche Alkohol</b> trinken	13%

n = 34 bis 106 Personen

## 3.3 Belastungen

Der Wertebereich jeder Dimension reicht von 0 (Minimum) bis 4 (Maximum). Je niedriger der Wert einer Dimension ist, desto häufiger wird eine negative Beurteilung abgegeben.



### **Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten:**

Hohe Werte deuten darauf hin, dass die Beschäftigten seltener mit Fehlhaltungen (z.B. durch langes Sitzen, Heben schwerer Lasten) sowie hohen Anforderungen an die Sinnesorgane (z.B. Augen, Ohren) bei der Arbeit konfrontiert sind. Die Beschäftigten hatten seltener mit unangenehmen Situationen (z.B. Konflikte, Krankheit, Unfälle) sowie mit schwierigen Personen (z.B. unfreundlich, aggressiv) bei der Arbeit zu tun. Hohe Werte gehen seltener mit hoher Verantwortung (z.B. für Personen, Sachwerte) sowie sehr konzentriertem und sehr genauem Arbeiten, einher.

### **Sozial- und Organisationsklima:**

Hohe Werte sprechen für selteneren Abstimmungsbedarf mit vielen anderen Personen, die Beschäftigten hatten zudem häufiger alle notwendigen Informationen für die Arbeit rechtzeitig zur Verfügung. Die Beschäftigten fühlten sich bei der Arbeit häufiger gleich behandelt (unabhängig von Geschlecht, Alter, Nationalität, etc.) und konnten sich häufiger auf die KollegInnen und die direkte Führungskraft bei der Arbeit verlassen. Hohe Werte weisen auf eine gerechtere Aufteilung der Arbeit hin, bei der die Beschäftigten auch in die Planung eingebunden wurden und diese nach den eigenen Vorstellungen gestalten konnten.

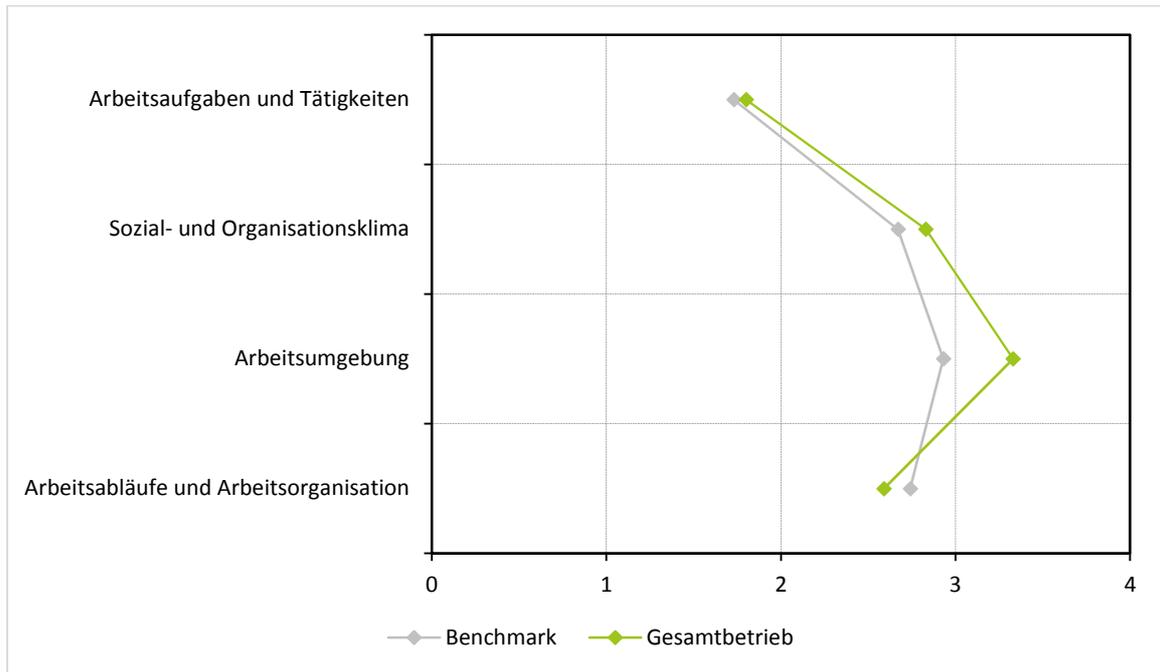
### **Arbeitsumgebung:**

Hohe Werte gehen häufiger mit einer angenehmen Temperatur sowie einem guten Raumklima (z.B. zugfreie, sauerstoffreiche Luft, angenehmen Wärme und Luftfeuchtigkeit) am Arbeitsplatz einher. Der Arbeitsplatz ist häufiger frei von gefährlichen Stoffen (z.B. Dämpfe, Gase, Stäube, Flüssigkeiten, Chemikalien, Krankheitserreger, Strahlen) und Verletzungsrisiken (z.B. schneiden, stoßen, quetschen, verbrennen). Die Beschäftigten konnten häufiger lärmfrei und mit angemessenen Lichtverhältnissen an ihrem gut ausgestatteten Arbeitsplatz arbeiten, der auch genügend Platz für die Arbeit geboten hat.

### **Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation:**

Hohe Werte deuten darauf hin, dass die Beschäftigten für die Arbeit häufiger klare Vorgaben hatten und diese wie geplant erledigen konnten. Die Arbeitsabläufe waren häufiger gut aufeinander abgestimmt und konnten ohne Unterbrechungen (z.B. Anrufe, Zwischenaufträge, Geräteausfall) durchgeführt werden. Hohe Werte zeigen weiters an, dass die Beschäftigten bei der Arbeit häufiger genügend Pausen machen konnten und ausreichend Zeit hatten, die Arbeit in der geforderten Qualität und ohne Überstunden zu erledigen.

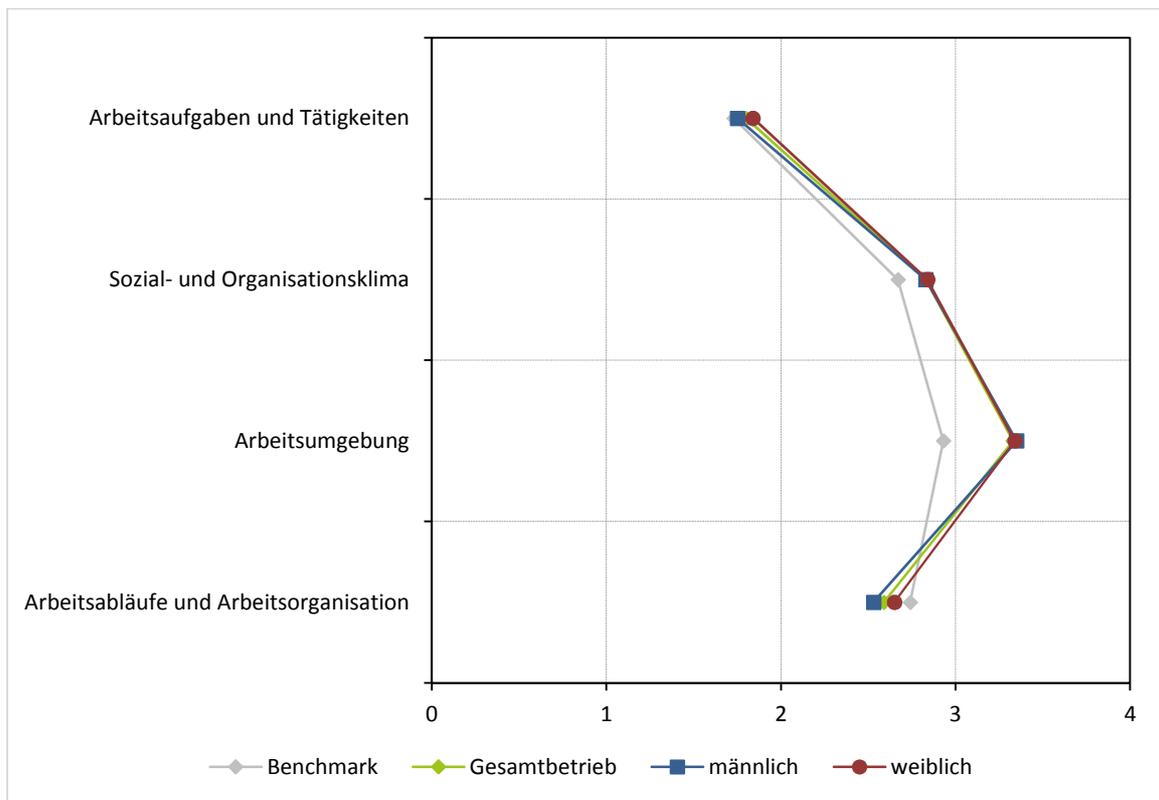
### 3.3.1 Belastungen und Firma XY



Ein niedrigerer Mittelwert im Vergleich zum Benchmark kann für folgende Dimension beobachtet werden: **Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation.**

	Firma XY		Benchmark	
	M	SD	M	SD
Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten	1,8	,5	1,7	,7
Sozial- und Organisationsklima	2,8	,6	2,7	,7
Arbeitsumgebung	3,3	,6	2,9	,8
Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation	2,6	,6	2,7	,7

### 3.3.2 Belastungen nach Geschlecht

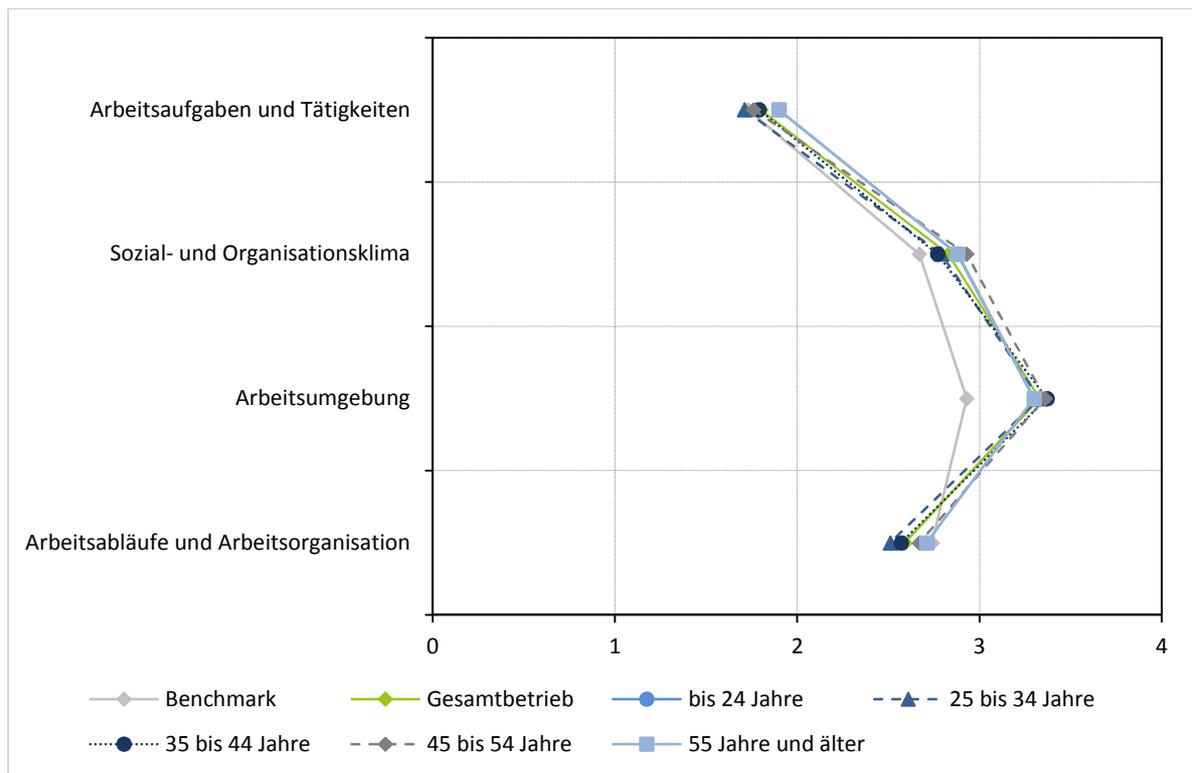


Hinsichtlich des Vergleichs von Frauen und Männern ergeben sich bei den arbeitsbedingten psychischen Belastungen keine signifikanten Unterschiede in der Bewertung der Dimensionen.

	weiblich		männlich		divers	
	M	SD	M	SD	M	SD
Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten	1,8	,5	1,8	,5	*	*
Sozial- und Organisationsklima	2,8	,5	2,8	,6	*	*
Arbeitsumgebung	3,3	,5	3,4	,7	*	*
Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation	2,7	,6	2,5	,6	*	*

**Anmerkung:** Die Mittelwerte mit einem signifikanten Unterschied in der Bewertung der Dimensionen zu den arbeitsbedingten psychischen Belastungen werden in grüner Schrift dargestellt. Die Übersichtstabelle im Anhang (Kap. A2) zeigt, ob sich Frauen und Männer signifikant voneinander unterscheiden.

### 3.3.3 Belastungen nach Lebensalter

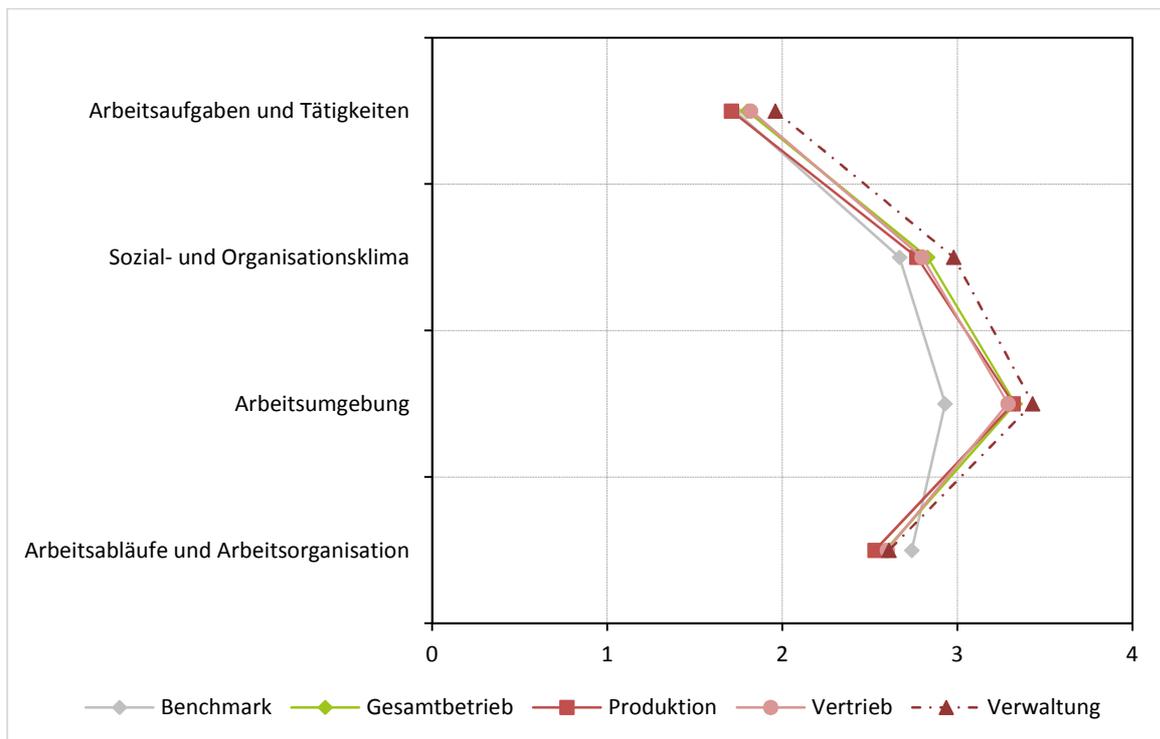


Hinsichtlich des Vergleichs der Altersgruppen ergeben sich bei den arbeitsbedingten psychischen Belastungen keine signifikanten Unterschiede in der Bewertung der Dimensionen.

	bis 24 Jahre		25 bis 34 Jahre		35 bis 44 Jahre		45 bis 54 Jahre		55 Jahre und älter	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten	1,9	,5	1,7	,5	1,8	,5	1,8	,5	1,9	,5
Sozial- und Organisationsklima	2,9	,6	2,8	,6	2,8	,6	2,9	,4	2,9	,6
Arbeitsumgebung	3,3	,6	3,3	,6	3,4	,6	3,4	,7	3,3	,6
Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation	2,7	,6	2,5	,6	2,6	,6	2,7	,7	2,7	,6

**Anmerkung:** Die Mittelwerte der Altersgruppen mit einem signifikanten Unterschied in der Bewertung der Dimensionen zu den arbeitsbedingten psychischen Belastungen werden in grüner Schrift dargestellt. Die Übersichtstabelle im Anhang (Kap. A2) zeigt, welche Altersgruppen sich signifikant voneinander unterscheiden.

### 3.3.4 Belastungen nach Abteilungen



Hinsichtlich des Vergleichs der Abteilungen ergeben sich bei den arbeitsbedingten psychischen Belastungen signifikante Unterschiede in der Bewertung folgender Dimensionen: **Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten**. Die Tabelle zur Übersicht der signifikanten Unterschiede zwischen den Abteilungen befindet sich im Anhang (siehe Kap. A2). Die folgende Tabelle zeigt in welche Richtung sich die Abteilungen unterscheiden.

	Produktion		Vertrieb		Verwaltung	
	M	SD	M	SD	M	SD
Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten	1,7	,5	1,8	,6	2,0	,5
Sozial- und Organisationsklima	2,8	,6	2,8	,6	3,0	,5
Arbeitsumgebung	3,3	,6	3,3	,7	3,4	,5
Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation	2,5	,6	2,6	,6	2,6	,7

**Anmerkung:** Die Mittelwerte der Abteilungen mit einem signifikanten Unterschied in der Bewertung der Dimensionen zu den arbeitsbedingten psychischen Belastungen werden in grüner Schrift dargestellt. Die Übersichtstabelle im Anhang (Kap. A2) zeigt, welche Abteilungen sich signifikant voneinander unterscheiden.

## 3.4 Ressourcen

Der Wertebereich jeder Skala reicht von 0 (Minimum) bis 4 (Maximum). Je höher der Wert auf einer Skala, desto häufiger wird eine positive Beurteilung abgegeben.

### Organisationale Ressourcen (Arbeit)



**Bewertung meiner Arbeit:** Hohe Werte bei dieser Skala entsprechen einer positiven Bewertung der Arbeit (z.B. interessante und vielfältige Arbeit).

**Tätigkeitsspielraum:** Hohe Werte deuten darauf hin, dass die Beschäftigten die Arbeit ausreichend nach ihren Vorstellungen durchführen und auch über ihre Gestaltung weitgehend selbst entscheiden können.

**Mitgestaltungsmöglichkeiten:** Hohe Werte sind ein Indikator dafür, dass (bei Veränderungen) eine starke Einbindung der Beschäftigten in Entscheidungsprozessen gegeben ist – und zwar bezogen auf die Arbeit, die Arbeitsplatzgestaltung sowie die Arbeitsplanung und –organisation.

### Soziale Ressourcen (Unternehmen/Organisation)



**Führungskraft:** Hohe Werte bedeuten, dass die Beschäftigten ihre Führungskraft positiv in ihrer Rolle bewerten (z.B. gibt klare Anweisungen und konstruktive Rückmeldungen), ihr vertrauen können und gut mit dieser zurechtkommen.

**KollegInnen:** Hohe Werte weisen darauf hin, dass die Beschäftigten sich in der Gruppe wohl fühlen, sich auf ihre KollegInnen verlassen und ihnen vertrauen können sowie bei ihrer Arbeit Unterstützung durch die KollegInnen erhalten.

**Unternehmenskultur:** Hohe Werte sind ein Indikator dafür, dass sich das Unternehmen um seine MitarbeiterInnen bemüht und auf das Wohlbefinden und die Gesundheit sowie die persönlichen Lebensumstände seiner MitarbeiterInnen viel Wert legt.

**Anerkennung und Gratifikation:** Hohe Werte weisen darauf hin, dass Leistung und erwartete Belohnungen wie berufliche Stellung und Anerkennung in einem günstigen Verhältnis zueinander stehen.

### Persönliche Ressourcen (Individuum/MitarbeiterIn)



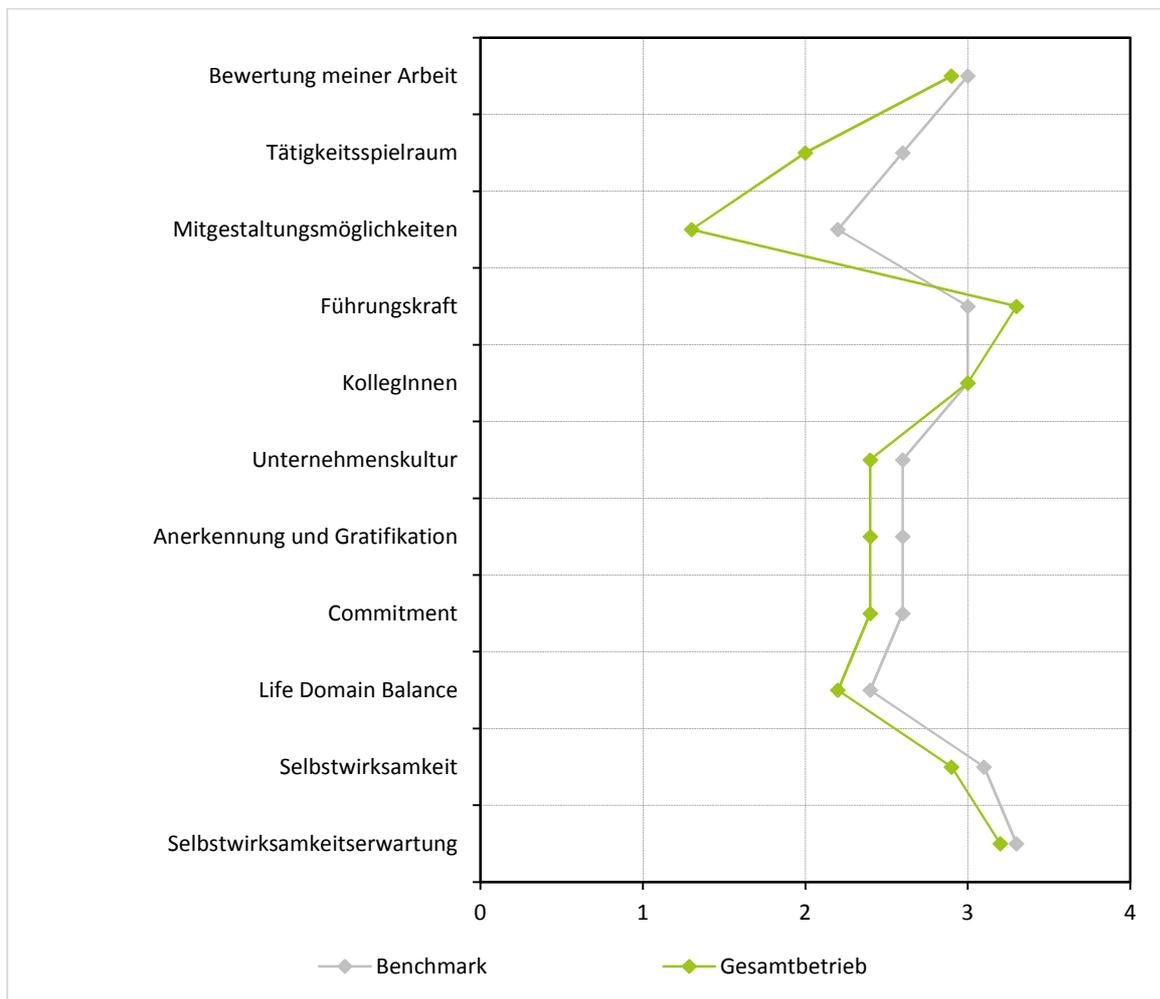
**Commitment:** Hohe Werte bedeuten eine starke Identifikation und Verbundenheit der Beschäftigten mit dem Unternehmen.

**Life Domain Balance:** Hohe Werte weisen auf eine gute Balance zwischen Arbeit und Freizeit/Privatleben hin (z.B. nach der Arbeit auch leicht abschalten können).

**Selbstwirksamkeit:** Hohe Werte bedeuten, dass die Arbeit als sinnvoll und sinnstiftend erlebt wird.

**Selbstwirksamkeitserwartung:** Hohe Werte sind ein Indikator für einen hohen Grad an Zuversicht, jegliche Herausforderungen in der Arbeit mit den eigenen Kompetenzen bewältigen zu können.

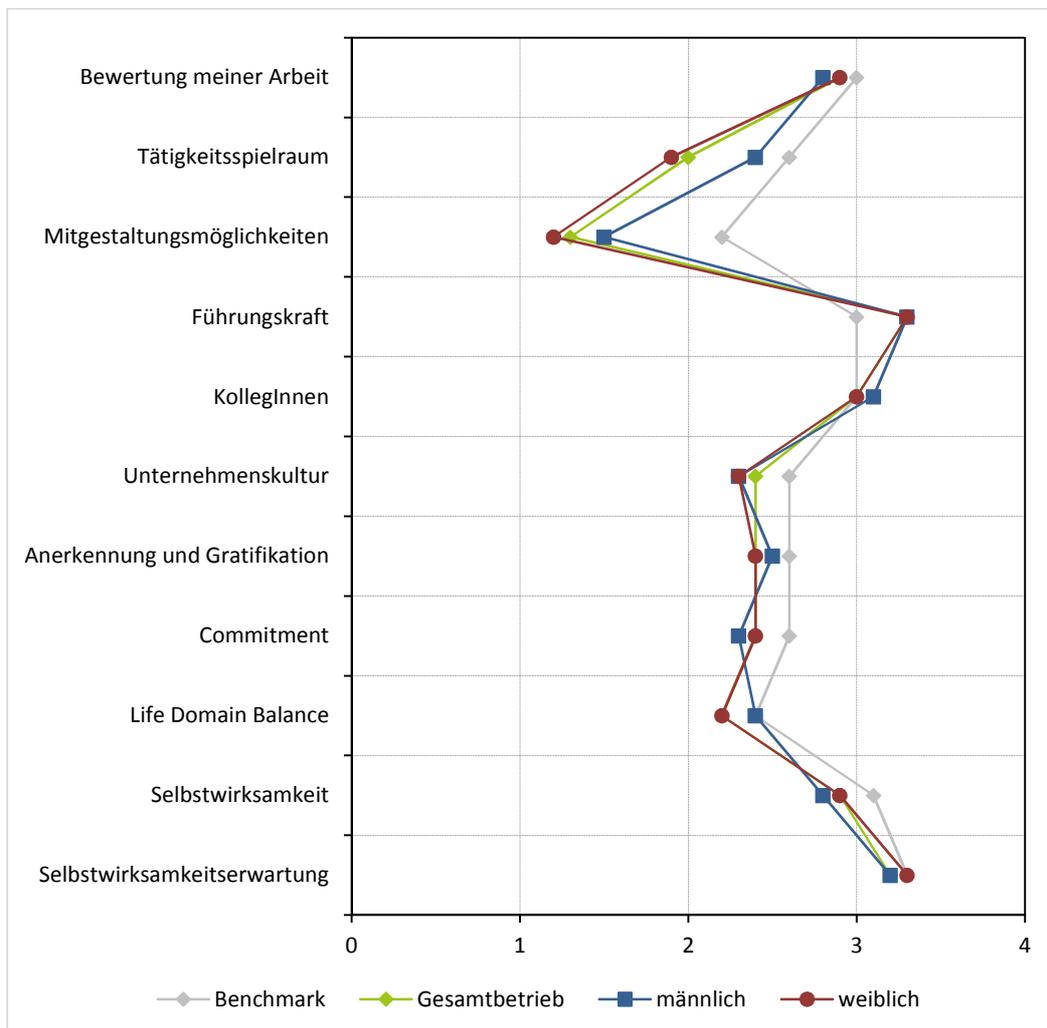
### 3.4.1 Ressourcen und Firma XY



Ein höherer Mittelwert im Vergleich zum Benchmark kann für den Bereich **Führungskraft** beobachtet werden.

	Firma XY		Benchmark	
	M	SD	M	SD
<b>Organisationale Ressourcen (Arbeit)</b>				
Bewertung meiner Arbeit	2,9	,6	3,0	,7
Tätigkeitsspielraum	2,0	1,0	2,6	1,0
Mitgestaltungsmöglichkeiten	1,3	1,1	2,2	1,0
<b>Soziale Ressourcen (Unternehmen)</b>				
Führungskraft	3,3	,7	2,9	,9
KollegInnen	3,0	,7	3,0	,8
Unternehmenskultur	2,4	1,0	2,6	,9
Anerkennung und Gratifikation	2,4	,8	2,6	,8
<b>Persönliche Ressourcen (Person)</b>				
Commitment	2,4	,8	2,6	,7
Life Domain Balance	2,2	,9	2,4	,8
Selbstwirksamkeit	2,9	,7	3,1	,7
Selbstwirksamkeitserwartung	3,2	,7	3,3	,6

### 3.4.2 Ressourcen nach Geschlecht

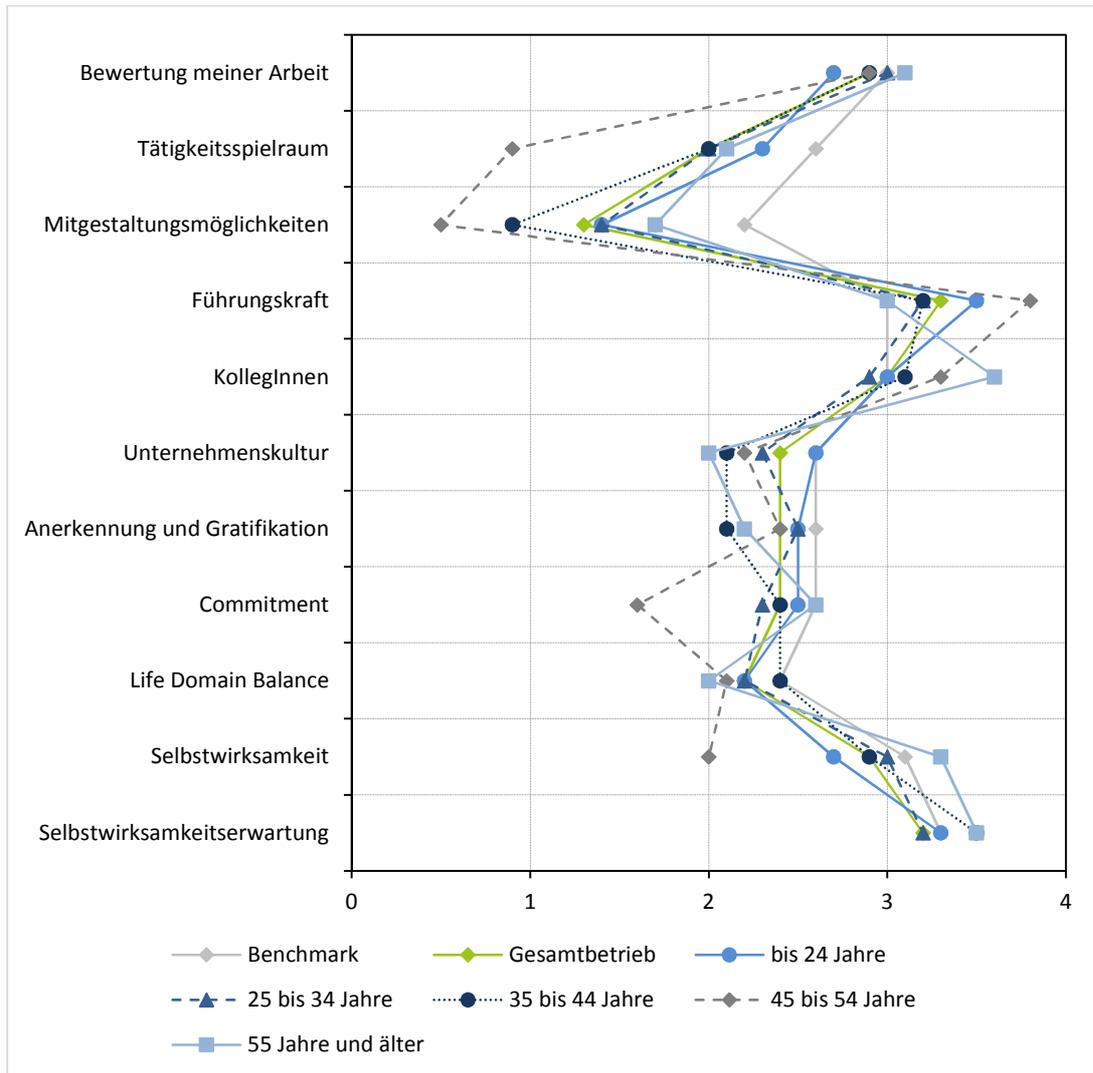


Hinsichtlich des Vergleichs von Frauen und Männern ergeben sich signifikante Unterschiede in der Bewertung folgender Skalen zu den Ressourcen: **Tätigkeitsspielraum**. Die Tabelle zur Übersicht der signifikanten Unterschiede zwischen Frauen und Männern befindet sich im Anhang (Kap. A3). Die folgende Tabelle zeigt in welche Richtung sich die Frauen und Männer unterscheiden.

	männlich		weiblich	
	M	SD	M	SD
<b>Organisationale Ressourcen (Arbeit)</b>				
Bewertung meiner Arbeit	2,8	,6	2,9	,6
Tätigkeitsspielraum	2,4	1,1	1,9	1,0
Mitgestaltungsmöglichkeiten	1,5	,9	1,2	1,2
<b>Soziale Ressourcen (Unternehmen)</b>				
Führungskraft	3,3	,9	3,3	,7
KollegInnen	3,1	,7	3,0	,7
Unternehmenskultur	2,3	1,1	2,3	1,0
Anerkennung und Gratifikation	2,5	,7	2,4	,8
<b>Persönliche Ressourcen (Person)</b>				
Commitment	2,3	,8	2,4	,8
Life Domain Balance	2,4	,5	2,2	1,0
Selbstwirksamkeit	2,8	,6	2,9	,7
Selbstwirksamkeitserwartung	3,2	,7	3,3	,7

**Anmerkung:** Die Mittelwerte mit einem signifikanten Unterschied in der Bewertung der Skalen zu den Ressourcen werden in grüner Schrift dargestellt. Die Übersichtstabelle im Anhang (Kap. A3) zeigt, ob sich Frauen und Männer signifikant voneinander unterscheiden.

### 3.4.3 Ressourcen nach Lebensalter

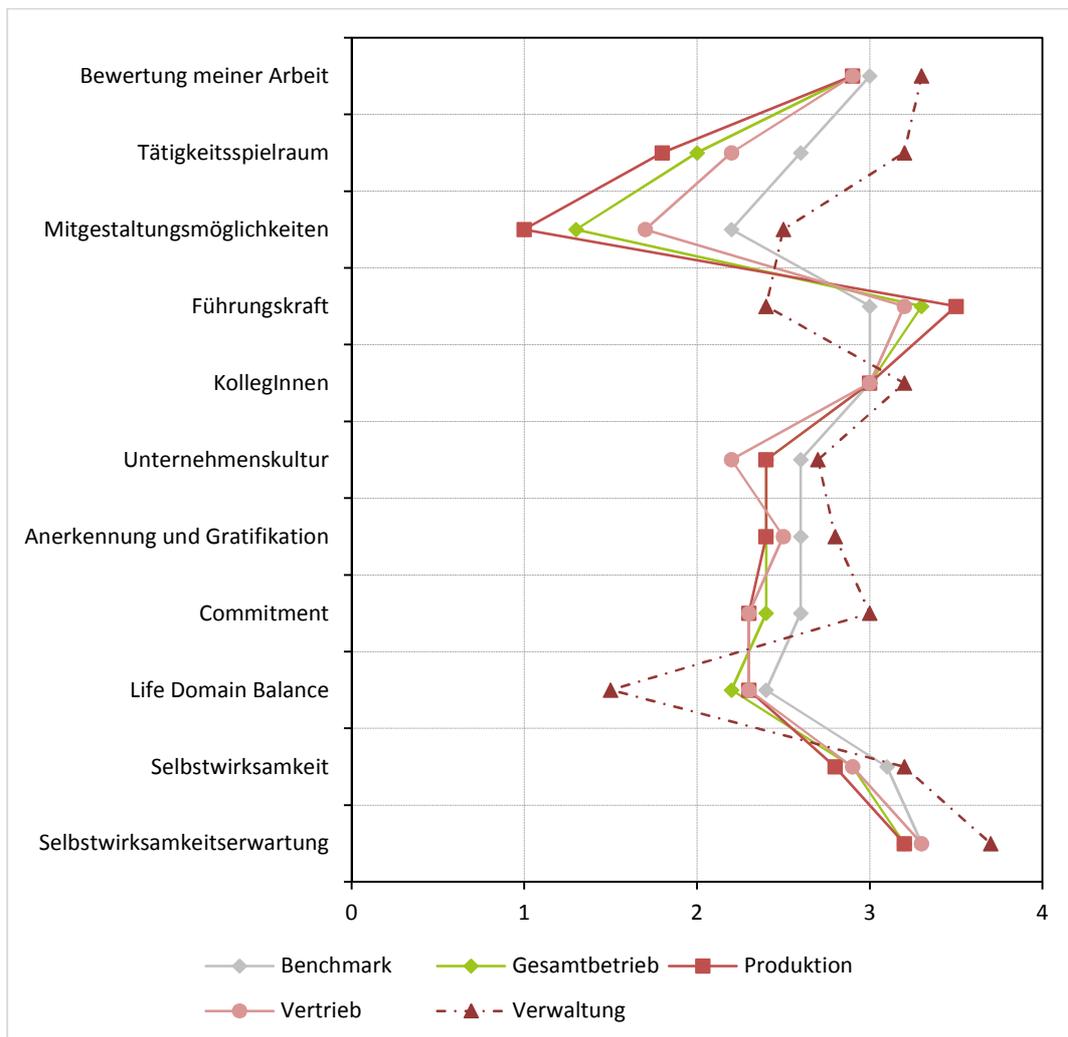


Hinsichtlich des Vergleichs der Altersgruppen ergeben sich signifikante Unterschiede in der Bewertung folgender Skalen zu den Ressourcen: **Tätigkeitsspielraum** und **Selbstwirksamkeit**. Die Tabelle zur Übersicht der signifikanten Unterschiede zwischen den Altersgruppen befindet sich im Anhang (Kap. A3). Die folgende Tabelle zeigt in welche Richtung sich die Altersgruppen unterscheiden.

	bis 24 Jahre		25 bis 34 Jahre		35 bis 44 Jahre		45 bis 54 Jahre		55 Jahre und älter	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
<b>Organisationale Ressourcen (Arbeit)</b>										
Bewertung meiner Arbeit	2,7	,6	3,0	,6	2,9	,7	2,9	,8	3,1	,1
Tätigkeitsspielraum	2,3	,9	2,0	1,1	2,0	1,2	1,9	,8	2,1	,8
Mitgestaltungsmöglichkeiten	1,4	1,0	1,4	1,3	,9	,9	,5	,4	1,7	,3
<b>Soziale Ressourcen (Unternehmen)</b>										
Führungskraft	3,5	,4	3,2	,8	3,2	,7	3,8	,2	3,0	1,1
KollegInnen	3,0	,5	2,9	,9	3,1	,4	3,3	,4	3,6	,3
Unternehmenskultur	2,6	1,0	2,3	1,0	2,1	1,1	2,2	,8	2,0	1,1
Anerkennung und Gratifikation	2,5	,9	2,5	,7	2,1	,6	2,4	,3	2,2	,6
<b>Persönliche Ressourcen (Person)</b>										
Commitment	2,5	,9	2,3	,8	2,4	,7	1,6	,6	2,6	,5
Life Domain Balance	2,2	,9	2,2	1,0	2,4	,7	2,1	,7	2,0	,8
Selbstwirksamkeit	2,7	,8	3,0	,7	2,9	,6	2,0	,2	3,3	,6
Selbstwirksamkeitserwartung	3,3	,6	3,2	,6	3,5	,7	*	*	3,5	,4

**Anmerkung:** Die Mittelwerte der Altersgruppen mit einem signifikanten Unterschied in der Bewertung der Skalen zu den Ressourcen werden in grüner Schrift dargestellt. Die Übersichtstabelle im Anhang (Kap. A3) zeigt, welche Altersgruppen sich signifikant voneinander unterscheiden.

### 3.4.4 Ressourcen nach Abteilungen

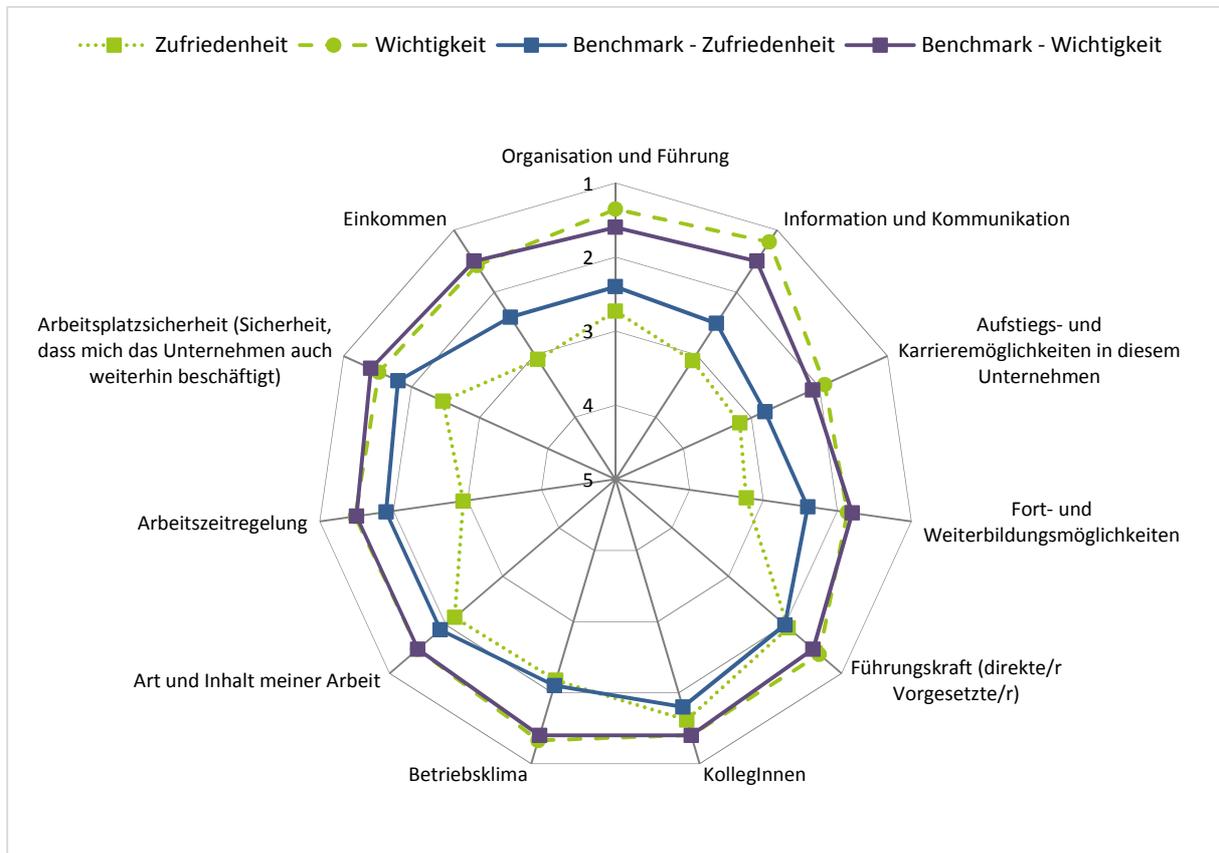


Hinsichtlich des Vergleichs der Abteilungen ergeben sich signifikante Unterschiede in der Bewertung folgender Skalen zu den Ressourcen: **Tätigkeitsspielraum**, **Mitgestaltungsmöglichkeiten**, **Führungskraft**, **Commitment** und **Life Domain Balance**. Die Tabelle zur Übersicht der signifikanten Unterschiede zwischen den Abteilungen befindet sich im Anhang (siehe Kap. A3). Die folgende Tabelle zeigt in welche Richtung sich die Abteilungen unterscheiden.

	Produktion		Vertrieb		Verwaltung	
	M	SD	M	SD	M	SD
<b>Organisationale Ressourcen (Arbeit)</b>						
Bewertung meiner Arbeit	2,9	,7	2,9	,4	3,3	,4
Tätigkeitsspielraum	1,8	1,0	2,2	,9	3,2	,4
Mitgestaltungsmöglichkeiten	1,0	1,0	1,7	1,0	2,5	1,0
<b>Soziale Ressourcen (Unternehmen)</b>						
Führungskraft	3,5	,6	3,2	,7	2,4	1,0
KollegInnen	3,0	,7	3,0	,8	3,2	,4
Unternehmenskultur	2,4	1,0	2,2	1,2	2,7	,9
Anerkennung und Gratifikation	2,4	,8	2,5	,9	2,8	,5
<b>Persönliche Ressourcen (Person)</b>						
Commitment	2,3	,8	2,3	,8	3,0	,5
Life Domain Balance	2,3	1,0	2,3	,7	1,5	,6
Selbstwirksamkeit	2,8	,8	2,9	,6	3,2	,5
Selbstwirksamkeitserwartung	3,2	,7	3,3	,6	3,7	,4

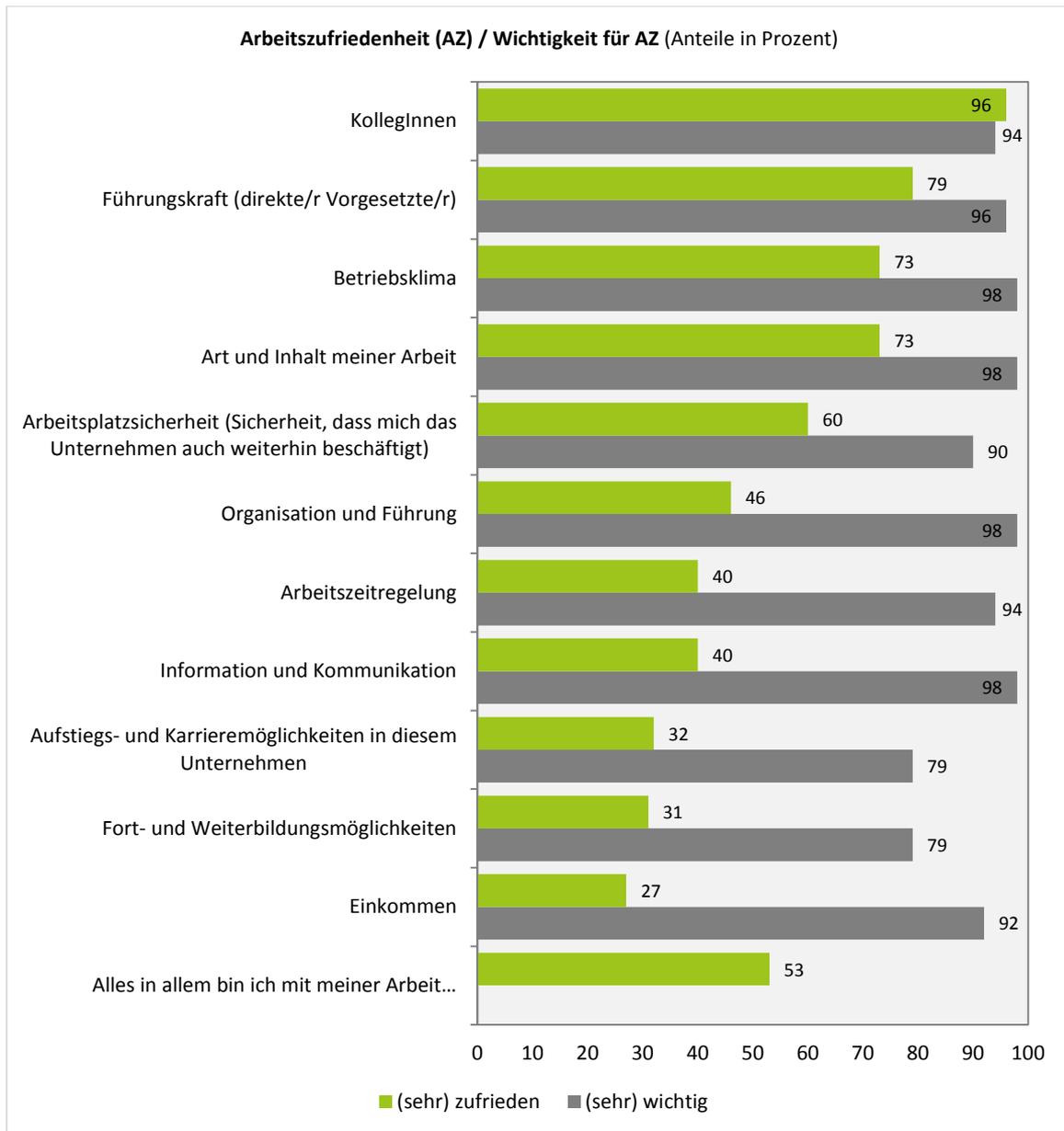
**Anmerkung:** Die Mittelwerte der Abteilungen mit einem signifikanten Unterschied in der Bewertung der Skalen zu den Ressourcen werden in grüner Schrift dargestellt. Die Übersichtstabelle im Anhang (Kap. A3) zeigt, welche Abteilungen sich signifikant voneinander unterscheiden.

### 3.5 Arbeitszufriedenheit



1 = sehr zufrieden 2 = zufrieden 3 = weder / noch 4 = unzufrieden 5 = sehr unzufrieden

1 = sehr wichtig 2 = wichtig 3 = weder / noch 4 = unwichtig 5 = sehr unwichtig



**Arbeitszufriedenheit (AZ): n = 102 bis 106 Personen**  
**Wichtigkeit für AZ: n = 102 bis 104 Personen**

53 Prozent der Beschäftigten sind alles in allem (sehr) zufrieden mit ihrer Arbeit. Der Aspekt „KollegInnen“ zeigt mit 96 Prozent die höchsten, der Aspekt „Einkommen“ hingegen mit 27 Prozent die niedrigsten Zufriedenheitswerte.

98 Prozent der Beschäftigten empfinden den Bereich „Information und Kommunikation“ als (sehr) wichtig für ihre Arbeitszufriedenheit. Der Bereich „Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten“ zeigt mit 79 Prozent dahingehend die niedrigsten Prozentwerte.

Der Arbeitszufriedenheits-Index wird über alle Aspekte der Arbeitszufriedenheit gebildet. Für den Arbeitszufriedenheits-Index ergeben sich signifikante Unterschiede für folgenden Faktor: Geschlecht.

Geschlecht		M	SD	MD	n
weiblich (A)	B	2,7	,7	2,7	80
männlich (B)		2,4	,6	2,3	24
Alter		M	SD	MD	n
bis 24 Jahre (A)		2,4	,7	2,5	24
25 bis 34 Jahre (B)		2,7	,7	2,7	48
35 bis 44 Jahre (C)		2,7	,6	2,9	20
45 bis 54 Jahre (D)		2,6	,5	2,7	6
55 Jahre und älter (E)		2,2	,3	2,3	6
Abteilung		M	SD	MD	n
Produktion (A)		2,7	,7	2,7	66
Vertrieb (B)		2,4	,6	2,3	24
Verwaltung (C)		2,5	,4	2,5	12
Gesamt		2,6	,7	2,6	104

1 = sehr zufrieden 2 = zufrieden 3 = weder / noch 4 = unzufrieden 5 = sehr unzufrieden

**Anmerkung:** Die Subgruppen können mit Großbuchstaben versehen sein. Diese Großbuchstaben (A, B, C, etc.) werden verwendet, um darzustellen, welche Subgruppen der Faktoren (Geschlecht, Alter, Abteilung) sich in der Bewertung der Arbeitszufriedenheit voneinander unterscheiden. Die Subgruppe, deren Buchstabe in der Zeile einer anderen Subgruppe enthalten ist, hat den niedrigeren Mittelwert. Eine fehlende Kennzeichnung bedeutet, dass sich die Subgruppe nicht signifikant von den anderen unterscheidet.

# Literatur

- Bauer, G. & Gutzwiller, F. (2006). Arbeits- und Sozialmedizin: Betriebliche Gesundheitsförderung. In M. Haisch, K. Hurrelmann & Th. Klotz (Hrsg.), *Medizinische Prävention und Gesundheitsförderung*, Bern: Verlag Hans Huber.
- Bauer, G. & Schmid, M. (2006). Betriebliches Gesundheitsmanagement als salutogene Intervention – Entwicklungsstand und Potenzial im Schweizer Dienstleistungssektor. *Wirtschaftspsychologie*, 2/3, 47-55.
- Blattner, A. & Elsigan, G. (2015). *Leitfaden Psychische Gesundheit – Kombinierte Umsetzung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen gem. ASchG bzw. B-BSG und Betrieblicher Gesundheitsförderung*. Wien: Österreichisches Netzwerk für BGF.
- Borg, I. (2003). *Führungsinstrument Mitarbeiterbefragung* (3., überarbeitete und erweiterte Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) (2013). *Arbeitsplatzevaluierung psychische Belastungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)*. Merkblatt. Wien.
- European Network For Workplace Health Promotion (ENWHP) (2007). *Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union*. Download vom 29.05.2015 von <http://www.netzwerk-bgf.at/portal27/portal/bgfportal/content/contentWindow?contentid=10008.571220&action=b&cacheability=PAGE&version=1391192956>
- Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger (HVB) (2009). *Handbuch zur betrieblichen Gesundheitsförderung* (4. Aufl.) [Lose Blattsammlung]. Wien: Autor.
- Heider, A. (2015). *Einführung in den Arbeitnehmerschutz und Gesundheit. Arbeit darf nicht krank machen* [Broschüre]. Wien: Arbeiterkammer Wien, Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit.
- Hurrelmann, K. (2000). *Gesundheitssoziologie. Eine Einführung in sozialwissenschaftliche Theorien der Krankheitsprävention und Gesundheitsförderung*. Juventa: Weinheim/München.
- Institut für Gesundheitsförderung und Prävention GmbH (2021). *SOFEBÄ (Sozialversicherungsfragebogen zur Erhebung von Bedingungen bei der Arbeit) – ein Instrument zur Erfassung arbeitsbedingter physischer und psychischer Belastungen*. Graz: Institut für Gesundheitsförderung und Prävention GmbH.
- ÖNORM EN ISO 10075-1 (2018). *Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 1: Allgemeine Aspekte und Konzepte und Begriffe*. Wien: Österreichisches Normungsinstitut.
- ÖNORM EN ISO 10075-3 (2004). *Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 3: Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung*. Wien: Österreichisches Normungsinstitut.
- Vogt, M. & Elsigan, G. (2011). *Betriebliche Gesundheitsförderung in Österreich* (Wissen 2), hg. v. GÖG/FGÖ, Gesundheit Österreich GmbH / Geschäftsbereich Fonds Gesundes Österreich, Wien.

**ANHANG**

MUSTER

# A1 Belastungen nach Tätigkeitsbereichen zur Ermittlung psychischer Belastungen im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung (gemäß ASchG und B-BSG)

Deskriptive Statistik der Dimensionen der Belastungen: **M** (Mittelwert), **SD** (Standardabweichung), **MD** (Median), **Min/Max** (Minimum/Maximum), **n** (Stichprobengröße).

**M** (Mittelwert): Der Mittelwert als Summe aller Messwerte dividiert durch die Anzahl der eingehenden Werte ist der bekannteste Kennwert. Mittelwerte bilden das allgemeine (durchschnittliche) Antwortverhalten bei der jeweiligen Aussage ab.

**SD** (Standardabweichung): Die Standardabweichung ist ein Streuungsmaß und das gebräuchlichste quantitative Maß für die Variabilität eines Datensatzes. Bei großer Übereinstimmung (einheitliches, homogenes Antwortverhalten) gibt es eine geringere Streuung. Bei geringer Übereinstimmung (heterogenes Antwortverhalten) vergrößert sich die Standardabweichung.

**MD** (Median): Der Median teilt eine Messreihe in zwei Hälften, das heißt dass sich 50 Prozent der Messwerte unter und 50 Prozent der Messwerte über dem Median liegen. Somit ist die Anzahl der Messwerte über und unter dem Median gleich und die Stichprobe wird in zwei gleich große Hälften geteilt.

**Min/Max** (Minimum/Maximum): repräsentiert den Antwortbereich insgesamt. Min (Minimum) ist der kleinste, Max (Maximum) der größte von den BefragungsteilnehmerInnen angegebene Wert. Wurde beispielsweise keine niedrigere Beantwortung als „2“ und keine höhere Beantwortung als „3“ gegeben, so ist bei Min (Minimum) 2 und bei Max (Maximum) 3 eingetragen. Wurden alle Antwortalternativen von den BefragungsteilnehmerInnen ausgeschöpft, so gibt es einen breiteren Bereich der Antworten.

**n** (Stichprobengröße): Anzahl der Personen, die in die jeweilige Analyse miteinbezogen wurden.

**KM** (Kritischer Maximalwert): Wird ein kritischer Maximalwert von einer Belastung unterschritten, handelt es sich um ein primär beachtenswertes Ergebnis und ist im Zusammenhang mit anderen Faktoren der Arbeit auf eine mögliche Fehlbeanspruchung hin zu überprüfen.

Der Wertebereich jeder Dimension reicht von 0 (Minimum) bis 4 (Maximum). Je niedriger der Wert einer Dimension ist, desto häufiger wird eine negative Beurteilung abgegeben. Niedrige Werte bei den Belastungen sind kritisch zu bewerten.

Tätigkeitsbereich 1	M	SD	MD	Min	Max	n
Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten	1,71	,47	1,63	,50	2,88	33
Sozial- und Organisationsklima	2,77	,57	2,87	1,00	3,88	34
Arbeitsumgebung	3,32	,57	3,50	1,88	4,00	33
Arbeitsabläufe und Organisation	2,53	,59	2,63	1,25	4,00	32

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

Tätigkeitsbereich 5	M	SD	MD	Min	Max	n
Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten	1,42	,45	1,25	1,00	3,00	10
Sozial- und Organisationsklima	2,75	,48	2,75	1,75	3,50	10
Arbeitsumgebung	3,25	,74	3,38	1,38	4,00	10
Arbeitsabläufe und Organisation	2,28	,76	2,25	1,00	4,00	10

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

Tätigkeitsbereich 2	M	SD	MD	Min	Max	n
Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten	1,82	,57	1,88	,25	3,13	14
Sozial- und Organisationsklima	2,80	,58	2,88	,88	3,75	14
Arbeitsumgebung	3,29	,69	3,50	,75	4,00	14
Arbeitsabläufe und Organisation	2,60	,58	2,63	1,13	4,00	14

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

Kritischer Maximalwert	KM
Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten	1,60
Sozial- und Organisationsklima	2,53
Arbeitsumgebung	2,77
Arbeitsabläufe und Organisation	2,60

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

Tätigkeitsbereich 3	M	SD	MD	Min	Max	n
Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten	1,96	,54	2,00	,57	3,00	12
Sozial- und Organisationsklima	2,98	,51	3,00	1,71	3,75	12
Arbeitsumgebung	3,43	,50	3,50	1,86	4,00	12
Arbeitsabläufe und Organisation	2,61	,70	2,75	1,13	3,88	12

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

Tätigkeitsbereich 4	M	SD	MD	Min	Max	n
Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten	1,92	,49	1,88	1,00	2,75	33
Sozial- und Organisationsklima	2,87	,56	2,88	1,38	3,75	34
Arbeitsumgebung	3,34	,53	3,38	1,75	4,00	33
Arbeitsabläufe und Organisation	2,81	,56	2,88	1,25	3,75	32

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

## A2 Belastungen nach Geschlecht, Alter und Abteilung

Deskriptive Statistik der Dimensionen der Belastungen: **M** (Mittelwert), **SD** (Standardabweichung), **MD** (Median), **Min/Max** (Minimum/Maximum), **n** (Stichprobengröße).

**M** (Mittelwert): Der Mittelwert als Summe aller Messwerte dividiert durch die Anzahl der eingehenden Werte ist der bekannteste Kennwert. Mittelwerte bilden das allgemeine (durchschnittliche) Antwortverhalten bei der jeweiligen Aussage ab.

**SD** (Standardabweichung): Die Standardabweichung ist ein Streuungsmaß und das gebräuchlichste quantitative Maß für die Variabilität eines Datensatzes. Bei großer Übereinstimmung (einheitliches, homogenes Antwortverhalten) gibt es eine geringere Streuung. Bei geringer Übereinstimmung (heterogenes Antwortverhalten) vergrößert sich die Standardabweichung.

**MD** (Median): Der Median teilt eine Messreihe in zwei Hälften, das heißt dass sich 50 Prozent der Messwerte unter und 50 Prozent der Messwerte über dem Median liegen. Somit ist die Anzahl der Messwerte über und unter dem Median gleich und die Stichprobe wird in zwei gleich große Hälften geteilt.

**Min/Max** (Minimum/Maximum): repräsentiert den Antwortbereich insgesamt. Min (Minimum) ist der kleinste, Max (Maximum) der größte von den BefragungsteilnehmerInnen angegebene Wert. Wurde beispielsweise keine niedrigere Beantwortung als „2“ und keine höhere Beantwortung als „3“ gegeben, so ist bei Min (Minimum) 2 und bei Max (Maximum) 3 eingetragen. Wurden alle Antwortalternativen von den BefragungsteilnehmerInnen ausgeschöpft, so gibt es einen breiteren Bereich der Antworten.

**n** (Stichprobengröße): Anzahl der Personen, die in die jeweilige Analyse miteinbezogen wurden.

Der Wertebereich jeder Dimension reicht von 0 (Minimum) bis 4 (Maximum). Je niedriger der Wert einer Dimension ist, desto häufiger wird eine negative Beurteilung abgegeben. Niedrige Werte bei den Belastungen sind kritisch zu bewerten.

**Anmerkung:** Die folgende Übersichtstabelle zeigt mithilfe von Großbuchstaben (A, B, C, etc.), welche Subgruppen der Faktoren (Geschlecht, Alter, Abteilung, Beschäftigungsausmaß) sich in der Bewertung der Dimensionen zu den arbeitsbedingten psychischen Belastungen voneinander unterscheiden. Die Richtung wird durch die Stellung des Großbuchstaben angezeigt: Die Subgruppen sind mit Großbuchstaben versehen. Die Subgruppe, deren Buchstabe in der Spalte einer anderen Subgruppe enthalten ist, hat den niedrigeren Mittelwert. Zusätzlich sind die Mittelwerte der Subgruppen, die sich signifikant unterscheiden, in einer Tabelle bei den Ergebnissen (Kap. 3) in grüner Schrift dargestellt.

Sig. Mittelwerts-Unterschiede	weiblich (A)	männlich (B)	bis 24 Jahre (A)	25 bis 34 Jahre (B)	35 bis 44 Jahre (C)	45 bis 54 Jahre (D)	55 Jahre und älter (E)	Produktion (A)	Vertrieb (B)	Verwaltung (C)
Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten										B
Sozial- und Organisationsklima										
Arbeitsumgebung										
Arbeitsabläufe und Organisation										

MUSTER

weiblich	M	SD	MD	Min	Max	n
Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten	1,84	,54	1,88	,25	3,13	78
Sozial- und Organisationsklima	2,84	,54	2,88	,88	3,75	80
Arbeitsumgebung	3,34	,54	3,38	1,63	4,00	78
Arbeitsabläufe und Organisation	2,65	,64	2,75	1,00	4,00	76

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

35 bis 44 Jahre	M	SD	MD	Min	Max	n
Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten	1,79	,52	1,75	,75	3,00	68
Sozial- und Organisationsklima	2,77	,57	2,81	1,00	3,71	68
Arbeitsumgebung	3,37	,62	3,50	1,38	4,00	67
Arbeitsabläufe und Organisation	2,57	,63	2,63	1,00	4,00	68

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

männlich	M	SD	MD	Min	Max	n
Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten	1,75	,52	1,75	,50	3,00	24
Sozial- und Organisationsklima	2,83	,57	2,88	1,00	3,88	24
Arbeitsumgebung	3,35	,65	3,50	,75	4,00	24
Arbeitsabläufe und Organisation	2,53	,63	2,50	1,13	4,00	24

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

45 bis 54 Jahre	M	SD	MD	Min	Max	n
Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten	1,76	,47	1,88	1,00	3,00	21
Sozial- und Organisationsklima	2,93	,39	2,88	2,17	3,75	21
Arbeitsumgebung	3,36	,68	3,50	2,13	4,00	21
Arbeitsabläufe und Organisation	2,67	,66	2,75	1,13	3,88	21

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

bis 24 Jahre	M	SD	MD	Min	Max	n
Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten	1,90	,54	2,00	,25	3,13	87
Sozial- und Organisationsklima	2,88	,58	2,88	1,38	3,75	86
Arbeitsumgebung	3,30	,60	3,38	,75	4,00	86
Arbeitsabläufe und Organisation	2,71	,63	2,75	1,25	4,00	86

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

55 Jahre und älter	M	SD	MD	Min	Max	n
Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten	1,90	,54	2,00	,25	3,13	87
Sozial- und Organisationsklima	2,88	,58	2,88	1,38	3,75	86
Arbeitsumgebung	3,30	,60	3,38	,75	4,00	86
Arbeitsabläufe und Organisation	2,71	,63	2,75	1,25	4,00	86

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

25 bis 34 Jahre	M	SD	MD	Min	Max	n
Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten	1,72	,53	1,69	,50	3,13	72
Sozial- und Organisationsklima	2,79	,55	2,88	,88	3,88	71
Arbeitsumgebung	3,33	,56	3,44	1,38	4,00	70
Arbeitsabläufe und Organisation	2,51	,60	2,63	1,13	3,75	72

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

Produktion	M	SD	MD	Min	Max	n
Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten	1,71	,47	1,63	0,50	2,88	66
Sozial- und Organisationsklima	2,77	,57	2,87	1,00	3,88	68
Arbeitsumgebung	3,32	,57	3,50	1,88	4,00	66
Arbeitsabläufe und Organisation	2,53	,59	2,63	1,25	4,00	64

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

<b>Vertrieb</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>MD</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>n</b>
Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten	1,82	,57	1,88	,25	3,13	24
Sozial- und Organisationsklima	2,80	,58	2,88	,88	3,75	24
Arbeitsumgebung	3,29	,69	3,50	,75	4,00	24
Arbeitsabläufe und Organisation	2,60	,58	2,63	1,13	4,00	24

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

<b>Verwaltung</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>MD</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>n</b>
Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten	1,96	,54	2,00	,57	3,00	12
Sozial- und Organisationsklima	2,98	,51	3,00	1,71	3,75	12
Arbeitsumgebung	3,43	,50	3,50	1,86	4,00	12
Arbeitsabläufe und Organisation	2,61	,70	2,75	1,13	3,88	12

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

<b>Benchmark</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>MD</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>n</b>
Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten	1,73	,65	1,75	,00	4,00	1238
Sozial- und Organisationsklima	2,67	,71	2,75	,38	4,00	1238
Arbeitsumgebung	2,93	,80	3,00	,00	4,00	1238
Arbeitsabläufe und Organisation	2,74	,72	2,88	,00	4,00	1238

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

## A3 Ressourcen nach Geschlecht, Alter und Abteilung

Deskriptive Statistik der Ressourcen: **M** (Mittelwert), **SD** (Standardabweichung), **MD** (Median), **Min/Max** (Minimum/Maximum), **n** (Stichprobengröße).

**M** (Mittelwert): Der Mittelwert als Summe aller Messwerte dividiert durch die Anzahl der eingehenden Werte ist der bekannteste Kennwert. Mittelwerte bilden das allgemeine (durchschnittliche) Antwortverhalten bei der jeweiligen Aussage ab.

**SD** (Standardabweichung): Die Standardabweichung ist ein Streuungsmaß und das gebräuchlichste quantitative Maß für die Variabilität eines Datensatzes. Bei großer Übereinstimmung (einheitliches, homogenes Antwortverhalten) gibt es eine geringere Streuung. Bei geringer Übereinstimmung (heterogenes Antwortverhalten) vergrößert sich die Standardabweichung.

**MD** (Median): Der Median teilt eine Messreihe in zwei Hälften, das heißt dass sich 50 Prozent der Messwerte unter und 50 Prozent der Messwerte über dem Median liegen. Somit ist die Anzahl der Messwerte über und unter dem Median gleich und die Stichprobe wird in zwei gleich große Hälften geteilt.

**Min/Max** (Minimum/Maximum): repräsentiert den Antwortbereich insgesamt. Min (Minimum) ist der kleinste, Max (Maximum) der größte von den BefragungsteilnehmerInnen angegebene Wert. Wurde beispielsweise keine niedrigere Beantwortung als „2“ und keine höhere Beantwortung als „3“ gegeben, so ist bei Min (Minimum) 2 und bei Max (Maximum) 3 eingetragen. Wurden alle Antwortalternativen von den BefragungsteilnehmerInnen ausgeschöpft, so gibt es einen breiteren Bereich der Antworten.

**n** (Stichprobengröße): Anzahl der Personen, die in die jeweilige Analyse miteinbezogen wurden.

Der Wertebereich jeder Skala reicht von 0 (Minimum) bis 4 (Maximum). Je höher der Wert auf einer Skala, desto häufiger wird eine positive Beurteilung abgegeben. Hohe Werte bei den Ressourcen sind positiv zu bewerten.

**Anmerkung:** Die folgende Übersichtstabelle zeigt mithilfe von Großbuchstaben (A, B, C, etc.), welche Subgruppen der Faktoren (Geschlecht, Alter, Abteilung) sich in der Bewertung der Skalen zu den Ressourcen voneinander unterscheiden. Die Richtung wird durch die Stellung des Großbuchstaben angezeigt: Die Subgruppen sind mit Großbuchstaben versehen. Die Subgruppe, deren Buchstabe in der Spalte einer anderen Subgruppe enthalten ist, hat den niedrigeren Mittelwert. Zusätzlich sind die Mittelwerte der Subgruppen, die sich signifikant unterscheiden, in einer Tabelle bei den Ergebnissen (Kap. 3) in grüner Schrift dargestellt.

Sig. Mittelwerts-Unterschiede	weiblich (A)	männlich (B)	bis 24 Jahre (A)	25 bis 34 Jahre (B)	35 bis 44 Jahre (C)	45 bis 54 Jahre (D)	55 Jahre und älter (E)	Produktion (A)	Vertrieb (B)	Verwaltung (C)
<b>Organisationale Ressourcen</b>										
Bewertung meiner Arbeit										
Tätigkeitsspielraum		A	D							A B
Mitgestaltungsmöglichkeiten									A	A
<b>Soziale Ressourcen</b>										
Führungskraft								C	C	
KollegInnen										
Unternehmenskultur										
Anerkennung und Gratifikation										
<b>Persönliche Ressourcen</b>										
Commitment										A B
Life Domain Balance								C	C	
Selbstwirksamkeit			D	D			D			
Selbstwirksamkeitserwartung										

MUSTER

weiblich	M	SD	MD	Min	Max	n
<b>Organisationale Ressourcen</b>						
Bewertung meiner Arbeit	2,93	,63	3,00	1,33	4,00	78
Tätigkeitsspielraum	1,87	1,01	2,00	,33	4,00	78
Mitgestaltungsmöglichkeiten	1,19	1,15	1,00	,00	4,00	78
<b>Soziale Ressourcen</b>						
Führungskraft	3,30	,69	3,40	1,50	4,00	80
KollegInnen	2,99	,69	3,25	,75	4,00	80
Unternehmenskultur	2,34	1,02	2,17	,00	4,00	80
Anerkennung und Gratifikation	2,40	,76	2,25	,75	4,00	80
<b>Persönliche Ressourcen</b>						
Commitment	2,39	,80	2,40	,80	4,00	78
Life Domain Balance	2,18	,99	2,25	,00	4,00	80
Selbstwirksamkeit	2,88	,75	3,00	1,00	4,00	78
Selbstwirksamkeitserwartung	3,27	,68	3,33	1,67	4,00	76

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

männlich	M	SD	MD	Min	Max	n
<b>Organisationale Ressourcen</b>						
Bewertung meiner Arbeit	2,84	,56	3,00	1,83	3,83	24
Tätigkeitsspielraum	2,42	1,09	2,50	,00	4,00	24
Mitgestaltungsmöglichkeiten	1,46	,87	1,38	,00	3,00	24
<b>Soziale Ressourcen</b>						
Führungskraft	3,27	,89	3,70	1,40	4,00	24
KollegInnen	3,06	,69	3,00	1,50	4,00	24
Unternehmenskultur	2,29	1,09	2,50	,33	4,00	24
Anerkennung und Gratifikation	2,46	,72	2,75	1,33	4,00	24
<b>Persönliche Ressourcen</b>						
Commitment	2,30	,83	2,20	,80	4,00	24
Life Domain Balance	2,35	,55	2,38	1,50	3,25	24
Selbstwirksamkeit	2,81	,63	3,00	1,75	4,00	24
Selbstwirksamkeitserwartung	3,15	,73	3,42	1,67	4,00	24

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

bis 24 Jahre	M	SD	MD	Min	Max	n
<b>Organisationale Ressourcen</b>						
Bewertung meiner Arbeit	2,73	,56	3,08	1,67	3,20	24
Tätigkeitsspielraum	2,25	,88	2,17	,67	3,67	24
Mitgestaltungsmöglichkeiten	1,44	,98	1,50	,00	3,25	24
<b>Soziale Ressourcen</b>						
Führungskraft	3,53	,42	3,60	2,80	4,00	24
KollegInnen	2,98	,49	3,13	2,00	3,75	24
Unternehmenskultur	2,64	1,02	2,67	1,00	4,00	24
Anerkennung und Gratifikation	2,55	,94	2,50	,75	4,00	24
<b>Persönliche Ressourcen</b>						
Commitment	2,51	,92	2,70	,80	4,00	24
Life Domain Balance	2,19	,89	2,38	,75	3,75	24
Selbstwirksamkeit	2,75	,83	3,00	1,00	4,00	24
Selbstwirksamkeitserwartung	3,33	,64	3,67	2,33	4,00	24

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

25 bis 34 Jahre	M	SD	MD	Min	Max	n
<b>Organisationale Ressourcen</b>						
Bewertung meiner Arbeit	2,99	,63	3,00	1,33	4,00	46
Tätigkeitsspielraum	2,00	1,07	2,00	,33	4,00	46
Mitgestaltungsmöglichkeiten	1,36	1,27	1,50	,00	4,00	46
<b>Soziale Ressourcen</b>						
Führungskraft	3,18	,83	3,33	1,40	4,00	48
KollegInnen	2,88	,87	3,13	,75	4,00	48
Unternehmenskultur	2,35	1,01	2,17	,33	4,00	48
Anerkennung und Gratifikation	2,50	,73	2,42	1,25	4,00	48
<b>Persönliche Ressourcen</b>						
Commitment	2,35	,79	2,23	,80	4,00	48
Life Domain Balance	2,22	1,03	2,25	,00	4,00	48
Selbstwirksamkeit	2,97	,70	3,00	1,50	4,00	46
Selbstwirksamkeitserwartung	3,17	,61	3,00	2,00	4,00	46

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

35 bis 44 Jahre	M	SD	MD	Min	Max	n
<b>Organisationale Ressourcen</b>						
Bewertung meiner Arbeit	2,90	,66	2,92	1,83	3,83	20
Tätigkeitsspielraum	2,00	1,19	2,33	,33	3,67	20
Mitgestaltungsmöglichkeiten	,90	,93	,88	,00	2,75	20
<b>Soziale Ressourcen</b>						
Führungskraft	3,20	,69	3,30	2,00	4,00	20
KollegInnen	3,08	,43	3,00	2,25	4,00	20
Unternehmenskultur	2,05	1,12	2,00	,00	3,50	20
Anerkennung und Gratifikation	2,12	,60	2,13	1,25	2,75	20
<b>Persönliche Ressourcen</b>						
Commitment	2,40	,73	2,20	1,00	3,20	18
Life Domain Balance	2,38	,69	2,38	1,00	3,50	20
Selbstwirksamkeit	2,90	,58	3,00	1,75	4,00	20
Selbstwirksamkeitserwartung	3,50	,72	3,83	1,67	4,00	20

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

45 bis 54 Jahre	M	SD	MD	Min	Max	n
<b>Organisationale Ressourcen</b>						
Bewertung meiner Arbeit	2,89	,75	3,00	2,00	3,67	6
Tätigkeitsspielraum	,89	,75	1,00	,00	1,67	6
Mitgestaltungsmöglichkeiten	,50	,45	,50	,00	1,00	6
<b>Soziale Ressourcen</b>						
Führungskraft	3,80	,18	3,80	3,60	4,00	6
KollegInnen	3,25	,39	3,00	3,00	3,75	6
Unternehmenskultur	2,22	,75	2,33	1,33	3,00	6
Anerkennung und Gratifikation	2,42	,26	2,25	2,25	2,75	6
<b>Persönliche Ressourcen</b>						
Commitment	1,63	,63	1,50	1,00	2,40	6
Life Domain Balance	2,08	,68	2,25	1,25	2,75	6
Selbstwirksamkeit	2,00	,22	2,00	1,75	2,25	6
Selbstwirksamkeitserwartung	*	*	*	*	*	4

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

55 Jahre und älter	M	SD	MD	Min	Max	n
<b>Organisationale Ressourcen</b>						
Bewertung meiner Arbeit	3,06	,09	3,00	3,00	3,17	6
Tätigkeitsspielraum	2,11	,75	2,00	1,33	3,00	6
Mitgestaltungsmöglichkeiten	1,67	,26	1,50	1,50	2,00	6
<b>Soziale Ressourcen</b>						
Führungskraft	3,00	1,09	3,60	1,60	3,80	6
KollegInnen	3,58	,34	3,50	3,25	4,00	6
Unternehmenskultur	2,00	1,07	1,67	1,00	3,33	6
Anerkennung und Gratifikation	2,17	,56	2,25	1,50	2,75	6
<b>Persönliche Ressourcen</b>						
Commitment	2,60	,47	2,40	2,20	3,20	6
Life Domain Balance	2,00	,81	2,25	1,00	2,75	6
Selbstwirksamkeit	3,25	,59	3,00	2,75	4,00	6
Selbstwirksamkeitserwartung	3,50	,45	3,50	3,00	4,00	6

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

Produktion	M	SD	MD	Min	Max	n
<b>Organisationale Ressourcen</b>						
Bewertung meiner Arbeit	2,87	,67	3,00	1,33	4,00	68
Tätigkeitsspielraum	1,81	1,01	2,00	,00	4,00	68
Mitgestaltungsmöglichkeiten	,99	,97	,88	,00	4,00	68
<b>Soziale Ressourcen</b>						
Führungskraft	3,49	,56	3,60	1,50	4,00	68
KollegInnen	3,02	,69	3,13	,75	4,00	68
Unternehmenskultur	2,36	1,02	2,17	,00	4,00	68
Anerkennung und Gratifikation	2,38	,76	2,25	,75	4,00	68
<b>Persönliche Ressourcen</b>						
Commitment	2,30	,82	2,20	,80	4,00	66
Life Domain Balance	2,34	,97	2,38	,00	4,00	68
Selbstwirksamkeit	2,81	,77	2,75	1,00	4,00	66
Selbstwirksamkeitserwartung	3,20	,70	3,33	1,67	4,00	64

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

Vertrieb	M	SD	MD	Min	Max	n
<b>Organisationale Ressourcen</b>						
Bewertung meiner Arbeit	2,85	,42	3,00	1,83	3,17	22
Tätigkeitsspielraum	2,18	,91	2,00	1,00	4,00	22
Mitgestaltungsmöglichkeiten	1,68	1,04	1,50	,00	3,75	22
<b>Soziale Ressourcen</b>						
Führungskraft	3,23	,71	3,40	1,60	4,00	24
KollegInnen	2,95	,77	3,13	1,50	4,00	24
Unternehmenskultur	2,22	1,16	2,17	,33	4,00	24
Anerkennung und Gratifikation	2,47	,86	2,38	1,33	3,75	24
<b>Persönliche Ressourcen</b>						
Commitment	2,31	,78	2,23	,80	3,60	24
Life Domain Balance	2,33	,73	2,50	1,00	3,50	24
Selbstwirksamkeit	2,90	,60	3,00	1,75	4,00	24
Selbstwirksamkeitserwartung	3,26	,63	3,17	2,33	4,00	24

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

Verwaltung	M	SD	MD	Min	Max	n
<b>Organisationale Ressourcen</b>						
Bewertung meiner Arbeit	3,28	,40	3,25	2,83	3,83	12
Tätigkeitsspielraum	3,17	,44	3,00	2,67	4,00	12
Mitgestaltungsmöglichkeiten	2,50	,98	2,75	,75	3,75	12
<b>Soziale Ressourcen</b>						
Führungskraft	2,43	,95	2,20	1,40	4,00	12
KollegInnen	3,17	,44	3,13	2,75	4,00	12
Unternehmenskultur	2,69	,95	2,67	1,33	4,00	12
Anerkennung und Gratifikation	2,75	,48	2,75	2,00	3,50	12
<b>Persönliche Ressourcen</b>						
Commitment	2,98	,50	2,98	2,33	3,80	12
Life Domain Balance	1,54	,55	1,63	,75	2,25	12
Selbstwirksamkeit	3,17	,47	3,13	2,50	4,00	12
Selbstwirksamkeitserwartung	3,67	,40	3,83	3,00	4,00	12

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

Benchmark	M	SD	MD	Min	Max	n
<b>Organisationale Ressourcen</b>						
Bewertung meiner Arbeit	2,96	,69	3,00	,00	4,00	19956
Tätigkeitsspielraum	2,60	,97	2,67	,00	4,00	19784
Mitgestaltungsmöglichkeiten	2,16	1,03	2,25	,00	4,00	19701
<b>Soziale Ressourcen</b>						
Führungskraft	2,93	,92	3,00	,00	4,00	19555
KollegInnen	2,99	,75	3,00	,00	4,00	19816
Unternehmenskultur	2,60	,90	2,67	,00	4,00	19313
Anerkennung und Gratifikation	2,59	,83	2,67	,00	4,00	19724
<b>Persönliche Ressourcen</b>						
Commitment	2,63	,73	2,60	,00	4,00	19698
Life Domain Balance	2,35	,80	2,50	,00	4,00	19965
Selbstwirksamkeit	3,06	,66	3,00	,00	4,00	19922
Selbstwirksamkeitserwartung	3,27	,57	3,33	,00	4,00	19732

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

## A4 Belastungen – Einzelfragen

Deskriptive Statistik der Einzelfragen der Belastungen: **M** (Mittelwert), **SD** (Standardabweichung), **MD** (Median), **Min/Max** (Minimum/Maximum), **n** (Stichprobengröße).

**M** (Mittelwert): Der Mittelwert als Summe aller Messwerte dividiert durch die Anzahl der eingehenden Werte ist der bekannteste Kennwert. Mittelwerte bilden das allgemeine (durchschnittliche) Antwortverhalten bei der jeweiligen Aussage ab.

**SD** (Standardabweichung): Die Standardabweichung ist ein Streuungsmaß und das gebräuchlichste quantitative Maß für die Variabilität eines Datensatzes. Bei großer Übereinstimmung (einheitliches, homogenes Antwortverhalten) gibt es eine geringere Streuung. Bei geringer Übereinstimmung (heterogenes Antwortverhalten) vergrößert sich die Standardabweichung.

**MD** (Median): Der Median teilt eine Messreihe in zwei Hälften, das heißt dass sich 50 Prozent der Messwerte unter und 50 Prozent der Messwerte über dem Median liegen. Somit ist die Anzahl der Messwerte über und unter dem Median gleich und die Stichprobe wird in zwei gleich große Hälften geteilt.

**Min/Max** (Minimum/Maximum): repräsentiert den Antwortbereich insgesamt. Min (Minimum) ist der kleinste, Max (Maximum) der größte von den BefragungsteilnehmerInnen angegebene Wert. Wurde beispielsweise keine niedrigere Beantwortung als „2“ und keine höhere Beantwortung als „3“ gegeben, so ist bei Min (Minimum) 2 und bei Max (Maximum) 3 eingetragen. Wurden alle Antwortalternativen von den BefragungsteilnehmerInnen ausgeschöpft, so gibt es einen breiteren Bereich der Antworten.

**n** (Stichprobengröße): Anzahl der Personen, die in die jeweilige Analyse miteinbezogen wurden.

Der Wertebereich der Einzelfragen reicht von 0 (Minimum) bis 4 (Maximum).

Nr	Einzelfragen - Belastungen	M	SD	MD	Min	Max	n
1	Bei meiner Arbeit kam es zu Fehlhaltungen (z. B. durch langes Sitzen, Heben schwerer Lasten).	2,05	1,13	2,00	0	4	102
2	Meine Arbeit stellte hohe Anforderungen an meine Sinnesorgane (z. B. Augen, Ohren).	2,91	1,05	3,00	0	4	104
3	Ich musste sehr konzentriert arbeiten.	3,27	,64	3,00	1	4	102
4	Bei meiner Arbeit musste ich sehr genau arbeiten.	3,35	,71	3,00	0	4	104
5	Bei meiner Arbeit hatte ich mit unangenehmen Situationen zu tun (z. B. Konflikte, Krankheit, Unfälle).	1,48	,95	1,00	0	4	102
6	Bei meiner Arbeit hatte ich mit schwierigen Personen zu tun (z. B. unfreundlich, aggressiv).	1,34	1,00	1,00	0	4	102
7	Ich hatte bei meiner Arbeit hohe Verantwortung (z. B. für Personen, Sachwerte).	2,31	1,18	2,00	0	4	104
8	Meine Arbeitsaufgaben überforderten mich.	,93	,77	1,00	0	3	104
9	Ich musste mich bei der Arbeit mit vielen Personen abstimmen.	2,68	,90	3,00	0	4	100
10	Bei meiner Arbeit wurden alle gleich behandelt, unabhängig von Geschlecht, Alter, Nationalität, etc.	3,32	,95	4,00	0	4	104
11	Ich konnte mich bei meiner Arbeit auf meine KollegInnen verlassen.	3,22	,71	3,00	1	4	104
12	Ich konnte mich bei meiner Arbeit auf meine direkte Führungskraft verlassen.	3,14	,95	3,00	0	4	104
13	Alle notwendigen Informationen für meine Arbeit waren rechtzeitig verfügbar.	2,64	,92	3,00	0	4	104
14	Ich war in die Planung meiner Arbeit eingebunden.	3,11	,84	3,00	0	4	102
15	Ich konnte meine Arbeit nach meinen eigenen Vorstellungen gestalten.	3,08	,79	3,00	0	4	104
16	Die Arbeit in meinem Arbeitsbereich wurde gerecht aufgeteilt.	2,85	,92	3,00	0	4	102

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

Nr	Einzelfragen - Belastungen	M	SD	MD	Min	Max	n
17	An meinem Arbeitsplatz war die Temperatur angenehm.	3,18	,89	3,00	0	4	102
18	Bei meiner Arbeit war das Raumklima (zugfreie, sauerstoffreiche Luft, angenehme Wärme und Luftfeuchtigkeit) gut.	3,09	,99	3,00	0	4	104
19	Ich konnte lärmfrei arbeiten.	2,87	1,06	3,00	0	4	102
20	An meinem Arbeitsplatz waren die Lichtverhältnisse angemessen.	3,25	,97	4,00	0	4	104
21	Ich hatte genug Platz um meine Arbeit zu machen.	3,50	,84	4,00	0	4	102
22	Mein Arbeitsplatz war gut ausgestattet.	3,35	,89	4,00	0	4	102
23	Mein Arbeitsplatz war frei von gefährlichen Stoffen (z. B. Dämpfe, Gase, Stäube, Flüssigkeiten, Chemikalien, Krankheitserreger, Strahlen).	3,73	,73	4,00	0	4	104
24	Mein Arbeitsbereich war frei von Verletzungsrisiken (z. B. schneiden, stoßen, quetschen, verbrennen).	3,73	,64	4,00	0	4	104
25	Die Arbeitsabläufe waren gut aufeinander abgestimmt.	2,75	,77	3,00	0	4	100
26	Für meine Arbeit hatte ich klare Vorgaben.	2,62	1,02	3,00	0	4	104
27	Ich konnte meine Arbeit ohne Unterbrechungen (z. B. Anrufe, Zwischenaufträge, Geräteausfall) erledigen.	2,20	1,01	2,00	0	4	104
28	Ich konnte meine Arbeit wie geplant erledigen.	2,77	,78	3,00	1	4	104
29	Bei meiner Arbeit konnte ich genügend Pausen machen.	2,74	,98	3,00	0	4	104
30	Ich konnte meine Arbeit erledigen, ohne Überstunden zu machen.	2,12	1,15	2,00	0	4	102
31	Ich hatte ausreichend Zeit, um meine Arbeit zu erledigen.	2,39	1,06	3,00	0	4	104
32	Ich konnte meine Arbeit in der geforderten Qualität verrichten.	3,20	,70	3,00	0	4	102

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

## A5 Ressourcen – Einzelfragen

Deskriptive Statistik der Einzelfragen der Ressourcen: **M** (Mittelwert), **SD** (Standardabweichung), **MD** (Median), **Min/Max** (Minimum/Maximum), **n** (Stichprobengröße).

**M** (Mittelwert): Der Mittelwert als Summe aller Messwerte dividiert durch die Anzahl der eingehenden Werte ist der bekannteste Kennwert. Mittelwerte bilden das allgemeine (durchschnittliche) Antwortverhalten bei der jeweiligen Aussage ab.

**SD** (Standardabweichung): Die Standardabweichung ist ein Streuungsmaß und das gebräuchlichste quantitative Maß für die Variabilität eines Datensatzes. Bei großer Übereinstimmung (einheitliches, homogenes Antwortverhalten) gibt es eine geringere Streuung. Bei geringer Übereinstimmung (heterogenes Antwortverhalten) vergrößert sich die Standardabweichung.

**MD** (Median): Der Median teilt eine Messreihe in zwei Hälften, das heißt dass sich 50 Prozent der Messwerte unter und 50 Prozent der Messwerte über dem Median liegen. Somit ist die Anzahl der Messwerte über und unter dem Median gleich und die Stichprobe wird in zwei gleich große Hälften geteilt.

**Min/Max** (Minimum/Maximum): repräsentiert den Antwortbereich insgesamt. Min (Minimum) ist der kleinste, Max (Maximum) der größte von den BefragungsteilnehmerInnen angegebene Wert. Wurde beispielsweise keine niedrigere Beantwortung als „2“ und keine höhere Beantwortung als „3“ gegeben, so ist bei Min (Minimum) 2 und bei Max (Maximum) 3 eingetragen. Wurden alle Antwortalternativen von den BefragungsteilnehmerInnen ausgeschöpft, so gibt es einen breiteren Bereich der Antworten.

**n** (Stichprobengröße): Anzahl der Personen, die in die jeweilige Analyse miteinbezogen wurden.

Nr	Bewertung meiner Arbeit	M	SD	MD	Min	Max	n
1	Meine Arbeit stellt vielfältige Anforderungen an mich.	3,2	,9	3	1	4	102
2	Ich lerne bei meiner Arbeit Neues dazu.	3,0	,9	3	1	4	104
3	Meine Arbeit ist interessant.	3,0	,8	3	1	4	102
4	Meine Arbeit gefällt mir.	3,0	,7	3	1	4	104
5	Meine Arbeit ist eintönig.	1,6	1,0	2	0	4	102
6	Ich empfinde meine Arbeit als positive Herausforderung.	2,8	,9	3	1	4	102
7	Ich kann selbst entscheiden, in welcher Reihenfolge ich meine Aufgaben erledige.	2,2	1,2	2	0	4	104
8	Ich kann selbst entscheiden, auf welche Art und Weise ich meine Arbeitsaufträge erledige.	2,2	1,1	2	0	4	104
9	Ich kann meine Aufgaben nach meinen eigenen Vorstellungen gestalten.	1,7	1,3	2	0	4	100
10	Ich bin in wichtige Entscheidungsprozesse eingebunden.	,9	1,1	1	0	4	104
11	Ich bin in Entscheidungen, die meine Arbeit betreffen, eingebunden.	1,7	1,3	2	0	4	104
12	Ich bin in Entscheidungen, die die Arbeitsplatzgestaltung betreffen, eingebunden.	1,5	1,4	1	0	4	104
13	Ich bin in Entscheidungen, die die Arbeitsplanung und die Arbeitsorganisation betreffen, eingebunden.	1,1	1,3	1	0	4	104

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

Nr	Führungskraft (direkte/r Vorgesetzte/r)	M	SD	MD	Min	Max	n
14	Meine Führungskraft gibt klare Anweisungen.	3,2	,9	3	1	4	102
15	Ich kann meiner Führungskraft vertrauen.	3,4	,8	4	2	4	104
16	Meine Führungskraft nimmt ihre/seine Führungsaufgaben angemessen wahr.	3,5	,8	4	1	4	104
17	Meine Führungskraft unterstützt mich.	3,3	,8	4	1	4	106
18	Meine Führungskraft gibt mir konstruktive Rückmeldungen.	3,0	,9	3	1	4	106
19	Von meiner Führungskraft erhalte ich die Anerkennung, die ich verdiene.	2,7	1,1	3	0	4	102

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

Nr	KollegInnen	M	SD	MD	Min	Max	n
20	Auf meine KollegInnen kann ich mich verlassen.	3,3	,7	3	2	4	104
21	Ich kann meinen KollegInnen vertrauen.	3,0	,9	3	0	4	100
22	Fehlzeiten von KollegInnen können in unserem Team angemessen ausgeglichen werden.	2,3	1,2	3	0	4	94
23	Meine KollegInnen unterstützen mich.	3,3	,7	3	1	4	104
24	Von meinen KollegInnen erhalte ich die Anerkennung, die ich verdiene.	2,6	1,0	3	0	4	102

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

Nr	Unternehmen	M	SD	MD	Min	Max	n
25	In diesem Unternehmen wird Rücksicht auf die (persönlichen) Lebensumstände der MitarbeiterInnen genommen (z.B. Vereinbarkeit der Arbeit mit Familie und Freizeit).	2,4	1,3	3	0	4	100
26	Auf das Wohlbefinden und die Gesundheit der MitarbeiterInnen wird in diesem Unternehmen viel Wert gelegt.	2,4	1,2	2	0	4	104
27	Das Unternehmen bemüht sich um seine MitarbeiterInnen.	2,2	1,1	2	0	4	106
28	Bezogen auf meine Ausbildung halte ich meine berufliche Stellung für angemessen.	2,4	1,2	2	0	4	102
29	In diesem Unternehmen wird Wertschätzung gelebt.	2,0	1,1	2	0	4	106
30	Ich bin stolz, meinem Unternehmen anzugehören.	2,6	,9	3	0	4	104
31	Ich erzähle anderen gerne über meine Arbeit.	2,4	1,1	2	0	4	106
32	Ich erlebe Probleme meiner Arbeitsstelle als meine eigenen.	1,7	1,1	2	0	4	102
33	Meine Arbeit hat große Bedeutung für mich.	2,6	1,1	3	0	4	104
34	Mein Unternehmen genießt einen guten Ruf in der Öffentlichkeit.	2,6	1,1	3	0	4	86

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

Nr	Freizeit, Erholung	M	SD	MD	Min	Max	n
35	Probleme bei der Arbeit beschäftigen mich auch in meiner Freizeit.	1,8	1,2	2	0	4	106
36	Wegen der Arbeit kommt meine Freizeit / mein Privatleben zu kurz.	1,7	1,3	2	0	4	106
37	Nach der Arbeit kann ich leicht abschalten.	2,6	1,1	3	0	4	106
38	Nach der Arbeit fühle ich mich so müde, dass ich mich zu fast nichts mehr aufraffen kann.	2,1	1,1	2	0	4	106

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

Nr	Arbeitszufriedenheit	M	SD	MD	Min	Max	n
39	Organisation und Führung	2,7	1,1	3	1	5	104
40	Information und Kommunikation	3,1	1,1	3	1	5	106
41	Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten in diesem Unternehmen	3,2	1,0	3	2	5	106
42	Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	3,2	1,1	3	2	5	104
43	Führungskraft (direkte/r Vorgesetzte/r)	1,9	,8	2	1	4	104
44	KollegInnen	1,6	,6	2	1	3	104
45	Betriebsklima	2,2	1,0	2	1	5	104
46	Art und Inhalt meiner Arbeit	2,2	,7	2	1	5	104
47	Arbeitszeitregelung	2,9	1,3	3	1	5	104
48	Arbeitsplatzsicherheit (Sicherheit, dass mich das Unternehmen auch weiterhin beschäftigt)	2,5	1,2	2	1	5	104
49	Einkommen	3,1	1,1	3	1	5	102
50	Alles in allem bin ich mit meiner...	2,4	,8	2	1	4	102

1 = sehr zufrieden 2 = zufrieden 3 = weder / noch 4 = unzufrieden 5 = sehr unzufrieden

Nr	Arbeitszufriedenheit	M	SD	MD	Min	Max	n
51	Organisation und Führung	1,3	,5	1	1	3	104
52	Information und Kommunikation	1,2	,4	1	1	3	104
53	Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten in diesem Unternehmen	1,9	,8	2	1	4	104
54	Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	1,9	,8	2	1	4	104
55	Führungskraft (direkte/r Vorgesetzte/r)	1,4	,6	1	1	3	102
56	KollegInnen	1,4	,6	1	1	3	104
57	Betriebsklima	1,3	,5	1	1	3	104
58	Art und Inhalt meiner Arbeit	1,5	,5	1	1	3	104
59	Arbeitszeitregelung	1,5	,6	1	1	3	104
60	Arbeitsplatzsicherheit (Sicherheit, dass mich das Unternehmen auch weiterhin beschäftigt)	1,5	,8	1	1	4	104
61	Einkommen	1,6	,7	1	1	4	104

1 = sehr wichtig 2 = wichtig 3 = weder / noch 4 = unwichtig 5 = sehr unwichtig

Nr	Freude / Zuversicht	M	SD	MD	Min	Max	n
62	Nach getaner Arbeit habe ich das Gefühl etwas geleistet zu haben.	2,7	1,0	3	0	4	102
63	Ich bewältige interessante Aufgaben im Unternehmen.	2,6	,8	3	1	4	104
64	Meine Arbeit ist sinnvoll.	2,9	,8	3	1	4	104
65	Meine Arbeit ist wichtig.	3,2	,8	3	1	4	104
66	Ich bin zuversichtlich den Anforderungen im Beruf gewachsen zu sein.	3,3	,9	3	1	4	102
67	Ich kann schwierige Aufgaben in der Arbeit bewältigen.	3,3	,7	3	2	4	98
68	Ich begegne Problemen in der Arbeit mit Lösungen.	3,2	,8	3	2	4	104

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

Nr	Ernährung	M	SD	MD	Min	Max	n
69	Ernähren Sie sich die meiste Zeit möglichst gesund, das heißt abwechslungsreich und fettarm?	2,1	1,0	2	0	4	104

0 = nie 1 = selten 2 = manchmal 3 = oft 4 = immer

Nr	Bewegung	M	SD	MD	Min	Max	n
73	An wie vielen Tagen pro Woche machen Sie – für mindestens 30 Minuten – körperliche Aktivitäten, bei denen Sie zumindest ein bisschen außer Atem kommen (z.B. zügiges Gehen, Wandern, Hausarbeit, Gartenarbeiten, Radfahren)?	2,6	1,6	3	0	7	102

0 Tage bis 7 Tage

Nr	Alkohol	M	SD	MD	Min	Max	n
77	Wie häufig trinken Sie Alkohol?	1,3	,8	1	0	3	106

0 = nie 1 = selten 2 = mehrmals pro Monat 3 = mehrmals pro Woche 4 = täglich

Nr	Gesundheit	M	SD	MD	Min	Max	n
78	Wenn Sie den besten denkbaren Gesundheitszustand mit 10 Punkten und den schlechtesten denkbaren mit 0 Punkten bewerten: Wie viele Punkte vergeben Sie dann für Ihren allgemeinen Gesundheitszustand?	6,5	1,9	7	0	10	104

0 = schlechtesten denkbaren bis 10 = besten denkbaren Gesundheitszustand

Nr	Arbeitsfähigkeit	M	SD	MD	Min	Max	n
AF1	Wenn Sie die beste denkbare Arbeitsfähigkeit mit 10 Punkten und die schlechteste denkbare mit 0 Punkten bewerten: Wie viele Punkte vergeben Sie dann für Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit?	6,5	1,9	7	0	10	104

0 = schlechteste denkbare bis 10 = beste denkbare Arbeitsfähigkeit

Nr	Arbeitsfähigkeit	M	SD	MD	Min	Max	n
79	Ausgehend von den körperlichen Anforderungen Ihrer Arbeit: Wie schätzen Sie Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit ein?	1,8	,8	2	1	3	106
80	Ausgehend von den psychischen Anforderungen Ihrer Arbeit: Wie schätzen Sie Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit ein?	2,0	,9	2	1	4	106

1 = sehr gut 2 = gut 3 = mittelmäßig 4 = schlecht 5 = sehr schlecht

Nr	Beschwerden Wie häufig treten bei Ihnen folgende Beschwerden auf?	M	SD	MD	Min	Max	n
86	Migräne, starke Kopfschmerzen	1,4	1,0	1	0	4	106
88	Nacken- oder Schulterschmerzen	2,0	1,2	2	0	4	106
90	Rücken- oder Kreuzschmerzen	1,9	1,2	2	0	4	106
92	Schmerzen in Armen und Händen	1,0	1,2	1	0	4	106
94	Schmerzen in Beinen und Füßen	,8	,9	1	0	3	106
96	Schwindelgefühle	1,0	1,0	1	0	4	106
98	Bluthochdruck	,4	,8	0	0	4	102
100	Hauterkrankungen, Juckreiz	,4	,8	0	0	4	104
102	Augenprobleme (z.B. Brennen, Rötungen)	1,6	1,2	1	0	4	106
104	Gefühl von Niedergeschlagenheit	1,5	1,0	1	0	4	102
106	Hörverschlechterung / Ohrgeräusche	1,1	1,2	1	0	4	106
108	Müdigkeit	2,1	1,0	2	0	4	106
110	Erschöpfung	1,7	1,2	1	0	4	106
112	Schlafstörungen	1,2	1,2	1	0	4	104
114	Allergische Symptome	,4	,9	0	0	4	104
116	Andere Beschwerden	,6	,9	0	0	4	100

0 = nie 1 = selten 2 = mehrmals pro Monat 3 = mehrmals pro Woche 4 = täglich

## A6 Korrelationen – Belastungen und Zielvariablen

	Gesundheitszustand	Arbeitsfähigkeits-Index	Präsentismus	Beschwerden-Index	Arbeitszufriedenheits-Index
Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten	,39	-,44	,34	-,43	-,35
Sozial- und Organisationsklima	,31	-,27	,28	-,23	-,58
Arbeitsumgebung	,27	-,29	,22	-,27	-,21
Arbeitsabläufe und Organisation	,41	-,41	,40	-,34	-,48

Je höher der Korrelationswert, desto stärker steht die Belastung mit der entsprechenden Zielvariablen in Zusammenhang. Signifikante Korrelationswerte werden in grüner Schrift dargestellt.

## Belastungen:

Der Wertebereich jeder Dimension reicht von 0 (Minimum) bis 4 (Maximum). Je niedriger der Wert einer Dimension ist, desto häufiger wird eine negative Beurteilung abgegeben.

## Zielvariablen:

**Gesundheitszustand:** die Frage „Wie viele Punkte vergeben Sie dann für Ihren allgemeinen Gesundheitszustand?“ wird herangezogen (0 = schlechtesten denkbaren bis 10 = besten denkbaren Gesundheitszustand)

positiver Korrelationswert: je höher der Wert der Dimension/Belastung, desto besser der subjektiv empfundene Gesundheitszustand

negativer Korrelationswert: je höher der Wert der Dimension/Belastung, desto schlechter der subjektiv empfundene Gesundheitszustand

**Arbeitsfähigkeits-Index:** wird über den Mittelwert der beiden Fragen zur Arbeitsfähigkeit, ausgehend von den körperlichen sowie den psychischen Anforderungen der Arbeit, gebildet (1 = sehr gut, 2 = gut, 3 = mittelmäßig, 4 = schlecht, 5 = sehr schlecht)

positiver Korrelationswert: je höher der Wert der Dimension/Belastung, desto niedriger/schlechter die Arbeitsfähigkeit

negativer Korrelationswert: je höher der Wert der Dimension /Belastung, desto höher/besser die Arbeitsfähigkeit

**Präsentismus:** die Frage „Ist es in den letzten 12 Monaten vorgekommen, dass Sie krank zur Arbeit gegangen sind?“ wird herangezogen (0 = ja, 1 = nein)

positiver Korrelationswert: je höher der Wert der Dimension /Belastung, desto niedriger die Tendenz krank zur Arbeit gegangen zu sein

negativer Korrelationswert: je höher der Wert der Dimension /Belastung, desto höher die Tendenz krank zur Arbeit gegangen zu sein

**Beschwerden-Index:** Beschwerden, die mindestens „mehrmals pro Monat“ auftreten, werden aufsummiert (0 = keine Beschwerden bis 16 = maximale Anzahl an Beschwerden)

positiver Korrelationswert: je höher der Wert der Dimension /Belastung, desto häufiger werden Beschwerden berichtet

negativer Korrelationswert: je höher der Wert der Dimension /Belastung, desto seltener werden Beschwerden berichtet

**Arbeitszufriedenheits-Index:** wird über den Mittelwert aller Bereiche/Aspekte (exkl. der Frage „Alles in allem bin ich mit meiner Arbeit...“) zur Arbeitszufriedenheit gebildet (1 = sehr zufrieden, 2 = zufrieden, 3 = weder / noch; 4 = unzufrieden, 5 = sehr unzufrieden)

positiver Korrelationswert: je höher der Wert der Dimension /Belastung, desto niedriger/schlechter die Arbeitszufriedenheit

negativer Korrelationswert: je höher der Wert der Dimension /Belastung, desto höher/besser Arbeitszufriedenheit

## A7 Korrelationen – Ressourcen und Zielvariablen

	Gesundheitszustand	Arbeitsfähigkeit	Arbeitsfähigkeits-Index	Präsentismus	Beschwerden-Index	Arbeitszufriedenheits-Index
<b>Organisationale Ressourcen</b>						
Bewertung meiner Arbeit	,36	,36	-,25	,12	-,13	-,38
Tätigkeitsspielraum	,22	,22	-,30	-,05	-,30	-,45
Mitgestaltungsmöglichkeit	,36	,36	-,38	-,04	-,40	-,62
<b>Soziale Ressourcen</b>						
Vorgesetzte/r	,26	,26	-,42	,19	-,30	-,35
KollegInnen	,26	,26	-,45	,05	-,41	-,63
Unternehmenskultur	,22	,22	-,43	,02	-,46	-,72
Anerkennung und Gratifikation	,48	,48	-,50	,00	-,48	-,71
<b>Persönliche Ressourcen</b>						
Commitment	,29	,29	-,42	,00	-,31	-,58
Life Domain Balance	,41	,41	-,66	,30	-,60	-,60
Selbstwirksamkeit	,42	,42	-,53	,11	-,34	-,52
Selbstwirksamkeitserwartung	,37	,37	-,46	,00	-,34	-,23

Je höher der Korrelationswert, desto stärker steht die Ressource mit der entsprechenden Zielvariablen in Zusammenhang. Signifikante Korrelationswerte werden in grüner Schrift dargestellt.

## Ressourcen:

Der Wertebereich jeder Skala reicht von 0 (Minimum) bis 4 (Maximum). Je höher der Wert auf einer Skala, desto häufiger wird eine positive Beurteilung abgegeben.

## Zielvariablen:

**Gesundheitszustand:** die Frage „Wie viele Punkte vergeben Sie dann für Ihren allgemeinen Gesundheitszustand?“ wird herangezogen (0 = schlechtesten denkbaren bis 10 = besten denkbaren Gesundheitszustand)

positiver Korrelationswert: je höher der Wert der Skala/Ressource, desto besser der subjektiv empfundene Gesundheitszustand

negativer Korrelationswert: je höher der Wert der Skala/ Ressource, desto schlechter der subjektiv empfundene Gesundheitszustand

**Arbeitsfähigkeit:** die Frage „Wie viele Punkte vergeben Sie dann für Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit?“ wird herangezogen (0 = schlechteste denkbare bis 10 = beste denkbare Arbeitsfähigkeit)

positiver Korrelationswert: je höher der Wert der Skala/Ressource, desto besser die subjektiv empfundene Arbeitsfähigkeit

negativer Korrelationswert: je höher der Wert der Skala/ Ressource, desto schlechter die subjektiv empfundene Arbeitsfähigkeit

**Arbeitsfähigkeits-Index:** wird über den Mittelwert der beiden Fragen zur Arbeitsfähigkeit, ausgehend von den körperlichen sowie den psychischen Anforderungen der Arbeit, gebildet (1 = sehr gut, 2 = gut, 3 = mittelmäßig, 4 = schlecht, 5 = sehr schlecht)

positiver Korrelationswert: je höher der Wert der Skala/ Ressource, desto niedriger/schlechter Arbeitsfähigkeit

negativer Korrelationswert: je höher der Wert der Skala/ Ressource, desto höher/besser die Arbeitsfähigkeit

**Präsentismus:** die Frage „Ist es in den letzten 12 Monaten vorgekommen, dass Sie krank zur Arbeit gegangen sind?“ wird herangezogen (0 = ja, 1 = nein)

positiver Korrelationswert: je höher der Wert der Skala/ Ressource, desto niedriger die Tendenz krank zur Arbeit gegangen zu sein

negativer Korrelationswert: je höher der Wert der Skala/ Ressource, desto höher die Tendenz krank zur Arbeit gegangen zu sein

**Beschwerden-Index:** Beschwerden, die mindestens „mehrmals pro Monat“ auftreten, werden aufsummiert (0 = keine Beschwerden bis 16 = maximale Anzahl an Beschwerden)

positiver Korrelationswert: je höher der Wert der Skala/ Ressource, desto häufiger werden Beschwerden berichtet

negativer Korrelationswert: je höher der Wert der Skala/ Ressource, desto seltener werden Beschwerden berichtet

**Arbeitszufriedenheits-Index:** wird über den Mittelwert aller Bereiche/Aspekte (exkl. der Frage „Alles in allem bin ich mit meiner Arbeit...“) zur Arbeitszufriedenheit gebildet (1 = sehr zufrieden, 2 = zufrieden, 3 = weder / noch; 4 = unzufrieden, 5 = sehr unzufrieden)

positiver Korrelationswert: je höher der Wert der Skala/ Ressource, desto niedriger/schlechter die Arbeitszufriedenheit

negativer Korrelationswert: je höher der Wert der Skala/ Ressource, desto höher/besser die Arbeitszufriedenheit

## A8 Kommentare

Hier haben Sie abschließend die Möglichkeit, Anmerkungen zum Projekt oder Ihre Arbeit betreffend zu machen:

Tolles Projekt!

Sitzen neben dem Drucker und müssen Telefonate führen bei ziemlicher Lärmbelästigung

Fühle mich alles in allem sehr wohl an meinem Arbeitsplatz

Finde das Projekt super und hoffe, dass die Probleme / Verbesserungsvorschläge ernst genommen werden.

*Und so weiter.....*

MUSTER

## A9 Zusatzvariablen

Hier finden sich die deskriptiven Daten zu den Zusatzvariablen

- Tabellenform bei metrischen Daten (M, SD, etc.)
- Bei offenen Fragen: Darstellung wie unter A8 – Kommentare

Nr		M	SD	MD	Min	Max	n
	Bewertung Information BGF	3,0	1,4	3,0	1,0	5,0	108

1 = sehr gut 2 = gut 3 = mittelmäßig 4 = schlecht 5 = sehr schlecht

### TEXT (Frage)

Text (offene Kommentare)

Text (offene Kommentare)

Text (offene Kommentare)

Text (offene Kommentare)

Text (offene Kommentare)