
**Auswertung der Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der
ABC Firma GmbH
zu Lebensqualität, Arbeitsfähigkeit und Arbeitsbedingungen**

waipus™-Befragung

6.3.2020

Renate Czeskleba und Irene Kloimüller

Inhaltsverzeichnis

1	Arbeitsfähigkeit ist messbar!	1
1.1	Erklärung der Ergebnisse	1
1.1.1	Alle Skalen außer gesundheitliche Arbeitsbewältigung können je einen Wert zwischen 1 und 5 erreichen.....	1
1.1.2	Die gesundheitliche Arbeitsbewältigung – gemessen mit dem Arbeitsbewältigungsindex (ABI) – wird in Punkten von 7-49 angegeben	1
1.2	Der Aufbau des Fragebogens.....	2
1.2.1	Arbeitsbedingungen	2
1.2.2	Werte, Einstellungen und Motivation	2
1.2.3	Kompetenzen	3
1.2.4	Gesundheit.....	3
2	Rücklaufquote und Aufschlüsselung	4
2.1	Rücklaufquote	4
2.2	Antwortaufschlüsselung.....	4
3	Skalenberechnungen.....	6
4	Linearauswertungen	7
4.1	Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeitssituation?	7
4.2	Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer gesamten Lebenssituation?	8

1 Arbeitsfähigkeit ist messbar!

Arbeitsfähigkeit ist das Gleichgewicht zwischen dem, was Beschäftigte dauerhaft leisten können bzw. wollen, und dem, was das Unternehmen/die Organisation verlangt und an Rahmenbedingungen bietet. Auf der einen Seite der Waage stehen Gesundheit, Kompetenz, Werte und Einstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, auf der anderen Seite die Arbeitsbedingungen, die durch Führung, Handlungsspielraum, Belastungen und soziale Kooperation geprägt sind. Der waipus™ mit seinen 79 Fragen misst dieses Wechselspiel. Die Antworten zu den Fragen werden thematisch zu sogenannten Skalen zusammengefasst und analysiert. Im Enderbericht erhalten Sie die Ergebnisse dieser Skalen als auch der einzelnen Fragen. Der waipus™ ermöglicht somit einen Blick auf die ganzheitliche Arbeitsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

1.1 Erklärung der Ergebnisse

In der waipus™-Befragung wird der Durchschnitt aller Antworten sowie die dazugehörige Präzision für jede einzelne Frage und jede Skala berechnet und angegeben.

1.1.1 Alle Skalen außer gesundheitliche Arbeitsbewältigung können je einen Wert zwischen 1 und 5 erreichen

Werte zwischen 1-2 sind ausgezeichnete, von 2 bis 2,5 gute, von 2,5 bis 3 durchschnittliche und über 3 mäßige Ergebnisse. Das Ergebnis wird als Mittelwert mit dem dazugehörigen Präzisionswert ausgewiesen. Der Präzisionswert besagt, dass das tatsächliche Ergebnis mit 90%iger Sicherheit in dem angegebenen Bereich um den Mittelwert liegt. Wenn, wie hier im Beispiel (Tabelle 1), der Mittelwert bei der **Zusammenarbeit** **ausgezeichnete 1,80** ergibt und eine Präzision (Genauigkeit) von $\pm 4\%$ angegeben ist, dann liegt der Mittelwert mit 90%iger Sicherheit im Bereich zwischen 1,728 und 1,872. Das heißt, dass auch mögliche Abweichungen – bei diesem Beispiel können sie zwischen 1,728 und 1,872 liegen – noch im sehr guten Bereich liegen. Je niedriger der „Genauigkeitswert“ ist, desto präziser ist der angegebene Mittelwert. In der Darstellung unten liegen alle

Präzisionswerte zwischen 1 % und 3 %, was bedeutet, dass die Werte in dieser Darstellung besonders präzise sind.

Tabelle 1 - Auszug der Skalen

Skalen		Gesamt	Weiblich	Männlich
Arbeitsbedingungen				
Führung	Mittelwert	2,34	2,33	2,31
	Präzision \pm	2%	2%	3%
Zusammenarbeit	Mittelwert	1,80	1,76	1,84
	Präzision \pm	4%	2%	4%
Handlungsspielraum	Mittelwert	2,16	2,15	2,14
	Präzision \pm	1%	1%	2%
Physische Belastungen	Mittelwert	2,49	2,53	2,41
	Präzision \pm	1%	1%	2%
Psychische Belastungen	Mittelwert	3,03	3,00	3,08
	Präzision \pm	1%	1%	2%
Gesundheitliche Arbeitsbewältigung	Mittelwert	42,65	42,61	42,81
	Präzision \pm	1%	1%	2%

1.1.2 Die gesundheitliche Arbeitsbewältigung – gemessen mit dem Arbeitsbewältigungsindex (ABI) – wird in Punkten von 7-49 angegeben

In unserem obigen Beispiel (Tabelle 1) liegt die **gesundheitliche Arbeitsbewältigung mit 42,65 Punkten im guten Bereich**. 42,65 Punkte bedeuten, dass eine gute oder stabile gesundheitliche Arbeitsbewältigung vorliegt, die Wahrscheinlichkeit des krankheitsbedingten Ausfalls gering und die Produktivität hoch ist.

Je niedriger der ABI, desto niedriger ist auch die Produktivität. Beschäftigte mit kritischen Arbeitsbewältigungswerten haben nach Untersuchungen des Erasmus Center Rotterdam einen Produktivitätsverlust von rund 26,6% im Vergleich zu jenen mit sehr guten Werten.

Tabelle 2

Punkte-wert	Arbeitsbewältigungsstatus	Schutz- oder Förderziel	Wahrscheinlichkeit für krankheitsbedingte Früh-pensionierung ¹	Produktivitäts-verlust ²
44-49 Punkte	„sehr gut“	Arbeitsfähigkeit erhalten	< 1%	Referenzgruppe
37-43 Punkte	„gut“	Arbeitsfähigkeit unterstützen	< 2%	4,9%
28-36 Punkte	„mäßig“	Arbeitsfähigkeit verbessern	Männer 8% Frauen 4%	12%
7-27 Punkte	„kritisch“	Arbeitsfähigkeit wiederherstellen	Männer 38% Frauen 33%	26,6%

Allgemein gilt: Je mehr Personen an der Umfrage teilnehmen, desto genauer und aussagekräftiger ist das Umfrage-Ergebnis.

1.2 Der Aufbau des Fragebogens

1.2.1 Arbeitsbedingungen

Die Skalen Führung (6 Fragen), Zusammenarbeit (4 Fragen), Handlungsspielraum (10 Fragen), physische Belastungen (9 Fragen) und psychische Belastungen (13 Fragen) decken die vielfältigen Aspekte von Arbeitsbedingungen ab.

¹ Ilmarinen, J.: Finnische Erfahrungen mit dem Work Ability Index. In: Europäische Erfahrungen mit dem Arbeitsbewältigungsindex (Work Ability Index). Schriftenreihe der BAuA 2002, Tb 126: 8-14

Die Arbeitsbedingungen können insbesondere durch die Unternehmensführung stark beeinflusst werden.

Wertschätzende Führungskräfte, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern und ihnen regelmäßig Feedback geben, sowie Kolleginnen und Kollegen, die einander unterstützen und auf diese Weise das soziale Umfeld positiv beeinflussen, tragen wesentlich zur gesundheitlichen Arbeitsfähigkeit bei.

Arbeitsverhältnisse bzw. Arbeitsbedingungen haben einen positiven Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit, wenn das Verhältnis zwischen den Anforderungen der Arbeit und den Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgewogen ist. Zu guten, die Arbeitsfähigkeit fördernden Arbeitsverhältnissen gehören darüber hinaus auch eine gute Kommunikation zwischen Führungskräften und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, nicht zu häufige Unterbrechungen bei der Arbeit, eine Arbeitszeitgestaltung in Übereinstimmung mit dem Biorhythmus sowie ausreichende Entscheidungsspielräume für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

In den Skalen werden alle Belastungsfaktoren erfasst, die auch Schnittstellen zur Evaluierung psychischer Fehlbelastungen darstellen. Diese Evaluierung, die ja gemäß dem Arbeitnehmerschutzrecht verpflichtend für alle Unternehmen ist, kann somit leichter umgesetzt werden.

1.2.2 Werte, Einstellungen und Motivation

Eine prinzipiell positive Einstellung zur Arbeit, Zufriedenheit mit der Arbeits- und Lebenssituation sowie eine Balance zwischen den eigenen Ressourcen und den Rahmenbedingungen im Unternehmen beeinflussen die Arbeitsfähigkeit. Man findet Erfüllung im Berufsleben nur dann, wenn

² Gemessen mit der Quantity and Quality Method nach Brouwer et al., 1999

man die Arbeit als sinn- und wertvoll empfindet. Das Gefühl, mit der Arbeitssituation nicht zurecht zu kommen, und Gedanken daran, sie verändern zu wollen, lockern die Bindung an das Unternehmen. 7 Fragen bilden die Werte-Skala.

1.2.3 Kompetenzen

Eine gute Qualifikation, die Förderung von bestehenden Kompetenzen und das Einbringen-Können der eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten sind für den Erhalt von Arbeitsfähigkeit unentbehrlich. Diese Kompetenz-Skala besteht aus 5 Fragen.

1.2.4 Gesundheit

Stabile Gesundheit, Wohlbefinden und möglichst umfassende Beschwerdefreiheit bilden eine gute Basis für Arbeitsfähigkeit. Gesundheit als körperliche, psychische und geistig-mentale Leistungsfähigkeit erleichtert die erfolgreiche Erfüllung der Arbeitsaufgaben. Jede Einschränkung und jede Diagnose bedeuten mehr Anstrengung für die

gleiche Tätigkeit und greifen auf Dauer die Leistungsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an und gefährden damit ihren Verbleib im Arbeitsprozess.

Die Skala gesundheitliche Arbeitsbewältigung besteht aus 11 Fragen. Sie gibt Auskunft darüber, ob man auf Grund seiner subjektiven Gesundheit die Arbeit gut bewältigen kann, und zwar heute als auch in naher Zukunft.

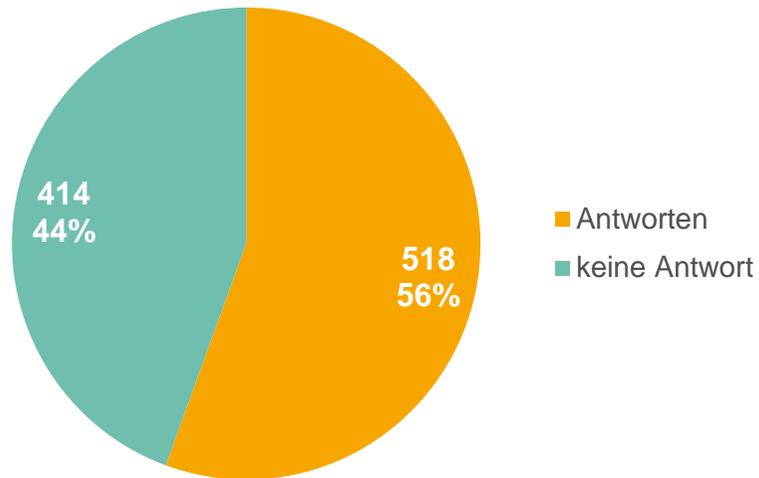
Die Skala Wohlbefinden (3 Fragen) informiert über die Einschätzung des körperlichen, psychischen und sozialen Wohlbefindens.

Die Skalen der Beschwerden – Muskel-Skelettbeschwerden (3 Fragen), Müdigkeit und Erschöpfung (3 Fragen) und Anspannungs- und Stresszeichen (4 Fragen) – geben Aufschluss über das Ausmaß an gesundheitlichen Beschwerden.

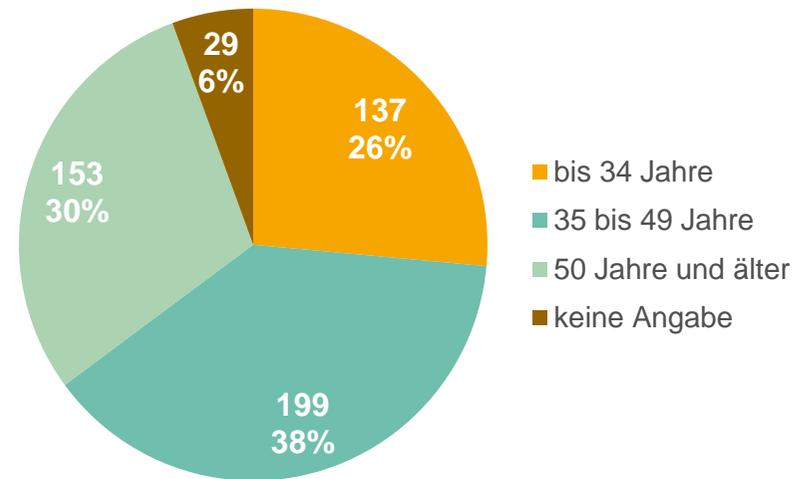
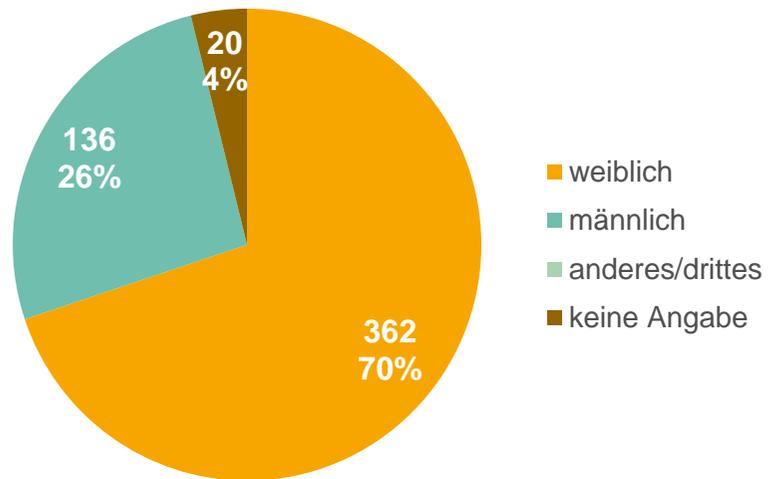
Auch der Umgang mit Krankenstand wird abgefragt (1 Frage).

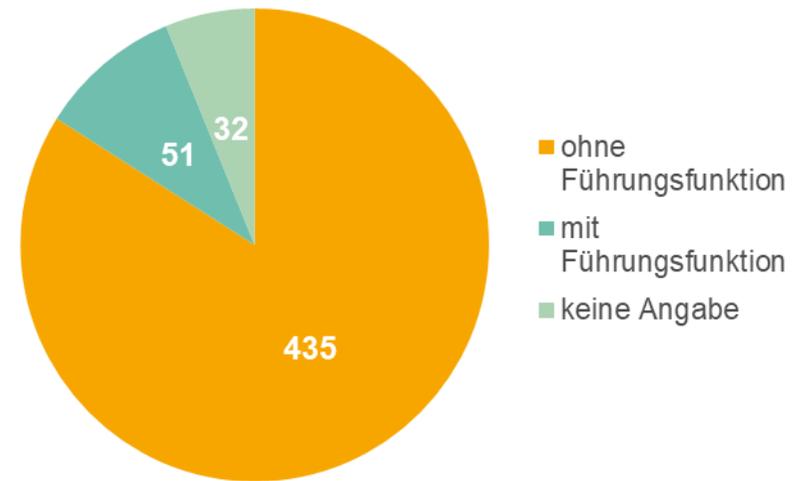
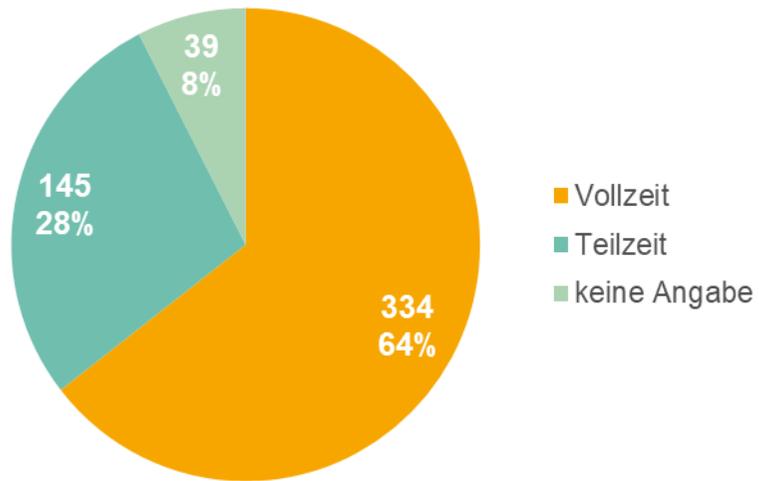
2 Rücklaufquote und Aufschlüsselung

2.1 Rücklaufquote



2.2 Antwortaufschlüsselung





3 Skalenberechnungen

Skalen		Gesamt	Weiblich	Männlich	≤ 34 Jahre	35 bis 49 Jahre	≥ 50 Jahre	Vollzeit	Teilzeit	Mitarbeiter (in) ohne Führungsfunktion	Mitarbeiter (in) mit Führungsfunktion
Arbeitsbedingungen											
Führung	Mittelwert	2.34	2.33	2.31	2.14	2.35	2.44	2.35	2.23	2.39	1.94
	Präzision ±	2%	2%	3%	4%	3%	3%	2%	3%	2%	6%
Zusammenarbeit	Mittelwert	1.97	1.94	2.01	1.81	2.06	1.98	1.97	1.95	1.98	1.92
	Präzision ±	2%	2%	4%	4%	3%	3%	2%	4%	2%	6%
Handlungsspielraum	Mittelwert	2.16	2.15	2.14	2.18	2.19	2.09	2.19	2.09	2.20	1.89
	Präzision ±	1%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	1%	4%
Physische Belastungen	Mittelwert	2.49	2.53	2.41	2.63	2.48	2.41	2.56	2.40	2.54	2.28
	Präzision ±	1%	1%	2%	2%	2%	2%	1%	2%	1%	4%
Psychische Belastungen	Mittelwert	3.03	3.00	3.08	3.13	3.04	2.92	3.13	2.87	3.06	2.88
	Präzision ±	1%	1%	2%	2%	2%	2%	1%	2%	1%	4%
Werte											
Einstellung und Motivation	Mittelwert	2.26	2.24	2.29	2.29	2.33	2.14	2.34	2.12	2.30	2.01
	Präzision ±	1%	2%	3%	3%	2%	3%	2%	3%	1%	5%
Kompetenzen											
Kompetenzen und Weiterbildung	Mittelwert	2.01	2.02	1.97	2.05	2.06	1.91	2.00	2.01	2.06	1.56
	Präzision ±	2%	2%	4%	4%	3%	4%	2%	4%	2%	7%
Gesundheit											
Wohlbefinden	Mittelwert										
	Präzision ±										
Gesundheitliche Arbeitsbewältigung	Mittelwert	42.65	42.61	42.81	44.12	42.54	41.38	42.57	42.87	42.44	43.52
	Präzision ±	1%	1%	2%	2%	2%	2%	1%	2%	1%	3%
Muskel- und Skelettbeschwerden	Mittelwert	3.07	2.95	3.42	3.28	3.02	2.90	3.10	3.01	3.03	3.29
	Präzision ±	2%	2%	3%	3%	3%	4%	2%	4%	2%	6%
Müdigkeit und Erschöpfung	Mittelwert	3.19	3.12	3.35	3.21	3.12	3.20	3.14	3.19	3.12	3.59
	Präzision ±	2%	2%	3%	3%	3%	3%	2%	3%	2%	5%
Anspannungs- und Stresszeichen	Mittelwert	3.65	3.62	3.77	3.55	3.61	3.79	3.65	3.62	3.62	3.89
	Präzision ±	1%	1%	2%	2%	2%	2%	1%	2%	1%	4%

4 Linearauswertungen

4.1 Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeitssituation?

Skalen		Gesamt	Weiblich	Männlich	≤ 34 Jahre	35 bis 49 Jahre	≥ 50 Jahre	Vollzeit	Teilzeit	Mitarbeiter (in) ohne Führungsfunktion	Mitarbeiter (in) mit Führungsfunktion
sehr zufrieden	1	66	46	19	22	19	24	36	24	53	10
zufrieden	2	186	139	39	52	61	56	117	58	148	23
teils-teils	3	165	111	49	37	78	45	105	44	144	11
unzufrieden	4	73	44	24	18	29	21	57	10	64	6
sehr unzufrieden	5	28	22	5	8	12	7	19	9	26	1
	Anzahl	518	362	136	137	199	153	334	145	435	51
	Mittelwert	2.64	2.60	2.68	2.55	2.77	2.55	2.72	2.46	2.68	2.31
	Präzision ±	3%	3%	5%	6%	4%	6%	3%	6%	3%	10%

4.2 Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer gesamten Lebenssituation?

Skalen		Gesamt	Weiblich	Männlich	≤ 34 Jahre	35 bis 49 Jahre	≥ 50 Jahre	Vollzeit	Teilzeit	Mitarbeiter (in) ohne Führungsfunktion	Mitarbeiter (in) mit Führungsfunktion
sehr zufrieden	1	108	76	30	34	32	36	58	38	91	12
zufrieden	2	256	186	60	58	102	81	172	71	211	26
teils-teils	3	121	79	37	36	53	27	78	30	103	11
unzufrieden	4	22	11	8	6	7	6	20	2	20	1
sehr unzufrieden	5	6	6	0	3	1	2	5	1	6	0
	Anzahl	513	358	135	137	195	152	333	142	431	50
	Mittelwert	2.15	2.12	2.17	2.17	2.19	2.06	2.23	1.99	2.16	2.02
	Präzision ±	3%	3%	6%	6%	4%	5%	3%	5%	3%	9%