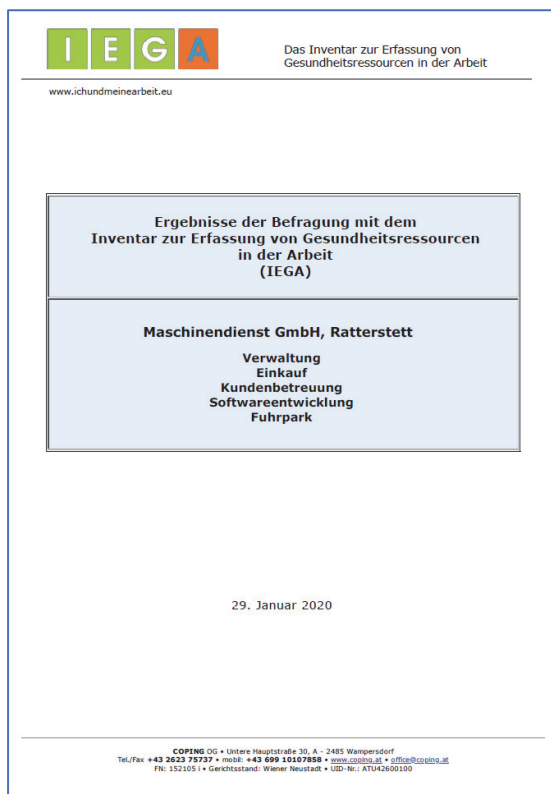


IEGA – Der zusammenfassende Ergebnisbericht



Das Inventar zur Erfassung von Gesundheitsressourcen in der Arbeit
www.ichundmeinearbeit.eu

Ergebnisse der Befragung mit dem Inventar zur Erfassung von Gesundheitsressourcen in der Arbeit (IEGA)

Maschinendienst GmbH, Ratterstett

Verwaltung
Einkauf
Kundenbetreuung
Softwareentwicklung
Fuhrpark

29. Januar 2020

COPING OG • Untere Hauptstraße 30, A - 2485 Wampersdorf
Tel./Fax: +43 2623 75737 • mobil: +43 699 10107858 • www.coping.at • office@coping.at
FN: 152105 i • Gerichtsstand: Wiener Neustadt • UID-Nr.: ATU42600100

Die persönlichen Ergebnisse aller befragten Personen werden in einem ausführlichen Bericht zusammengefasst. Er bildet die Grundlage für die Analyse durch Führungskräfte und Geschäftsleitung. In diesen Prozess sollten auch die Mitarbeiter/innen einbezogen werden, um deren Erfahrung zu nutzen und die Zusammenarbeit zu stärken.

Inhalt des Berichts

- 1 Teilnahme an der Erhebung
- 2 Der Fragebogen AVEM
 - 2.1 AVEM-Ergebnisse
 - 2.1.1 AVEM-Profil und Musterverteilung der Beschäftigten
 - 2.1.2 AVEM-Ergebnisse der Beschäftigten bei Differenzierung nach Geschlecht und Alter
 - 2.1.3 Weitere AVEM-Ergebnisse
 - 2.2 Schlussfolgerungen für die Intervention
- 3 Die Beschwerdeliste BESI
 - 3.1 Ergebnisse der Beschäftigten
 - 3.2 Weitere Ergebnisse zum Beschwerdenerleben
- 4 Der Fragebogen ABC-A
 - 4.1 ABC-A-Ergebnisse
 - 4.1.1 Ergebnisse der Beschäftigten zu den Merkmalen des ABC-A: Bewertung an der Ideallnorm
 - 4.1.2 Weitere Ergebnisse zu den Merkmalen des ABC-A Häufigkeitsverteilungen
 - 4.1.3 ABC-A-Ergebnisse bei Differenzierung nach Geschlecht und Alter
 - 4.1.4 Weitere ABC-A-Ergebnisse
 - 4.2 Ergebnisse zu den Einzelmerkmalen des ABC-A
 - 4.2.1 ABC-A-Einschätzungen bei Differenzierung nach den Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens (AVEM)
 - 4.2.2 ABC-A-Einschätzungen bei Differenzierung nach den Arbeitsbereichen

Literatur

Anhang 1 - Ergebnisse zu den offenen Fragen
Anhang 2 - Bewertung der Einzelmerkmale des ABC-A durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Befragung

Der Bericht gibt im ersten Teil einen genauen Überblick über die Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe. In weiteren Teilen werden die Ergebnisse zu den personalen Ressourcen und den Arbeitsverhältnissen detailliert dargestellt und aufeinander bezogen. Bei ausreichender Teilnehmerzahl wird nach den erhobenen Personen- und Tätigkeitsmerkmalen differenziert. Besonderer Wert wird darauf gelegt, dass nicht auf Einzelresultate der befragten Personen geschlossen werden kann.

Teilnahme an der Erhebung

1 Teilnahme an der Erhebung

Zeitraum der Befragung: 07.10.2019 - 17.11.2019

Die folgenden Angaben beziehen sich auf alle Teilnehmer an der Befragung:

[Maschinenservice GmbH, Ratterstett] - Login:	1234GST
Anzahl der Befragten (%)	70 von 105 (66,7 %)
Verwaltung (1234GSTA)	25 von 31 (80,6 %)
Einkauf (1234GSTB)	4 von 15 (26,7 %)
Kundenbetreuung (1234GSTC)	18 von 23 (78,3 %)
Softwareentwicklung (1234GSTD)	15 von 28 (53,6 %)
Fuhrpark (1234GSTE)	8 von 8 (100,0 %)
	männlich
Geschlecht (keine Angabe %)	66 (5,7 %) 21
Alter (keine Angabe %)	67 (4,3 %) 19
Mittelwert	48,4 46,5

In diesem Teil des Berichts wird ein Überblick über die **Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe** gegeben. Es werden hier jene Merkmale angeführt, nach denen auch die Auswertung erfolgt:

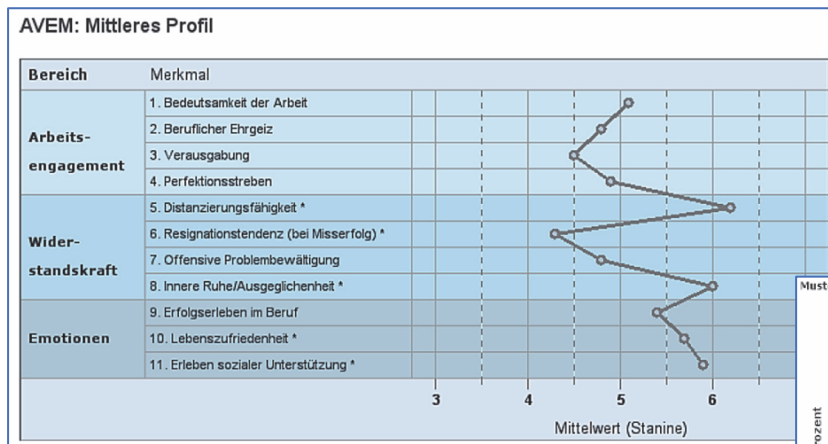
Arbeitsbereich bzw. Abteilung, Alter und Geschlecht, Vollzeitbeschäftigung bzw. Ausmaß der Teilzeittätigkeit, unbefristete und befristete Beschäftigung, Umfang des Klientenkontakts, falls er Bestandteil der Aufgabe ist, sowie die Position der Beschäftigten.

Ergebnisse zum Bewältigungsverhalten gegenüber der Arbeit

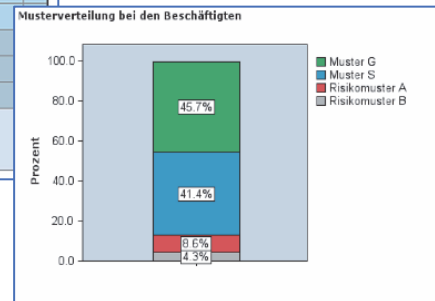
Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM-44)

U. Schaarschmidt & A. W. Fischer (2008)

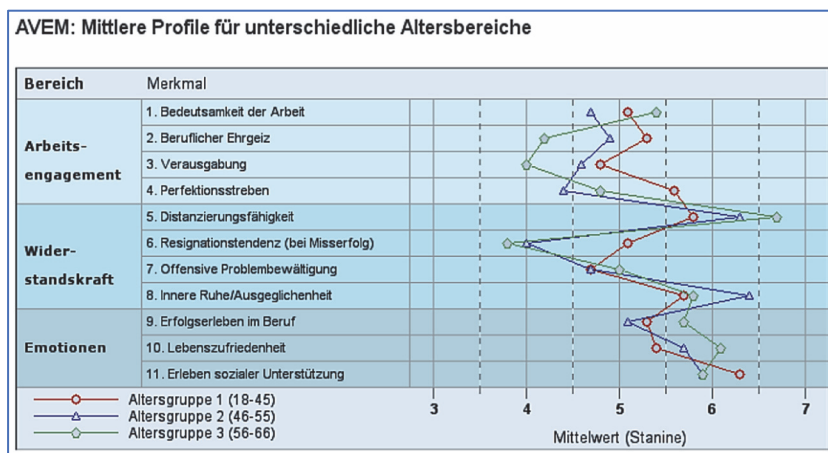
Mit dem **AVEM** schätzen die Beschäftigten ihr **Verhalten und Erleben gegenüber der Arbeit** ein. Dieses lässt sich vier Mustern zuordnen, die das Bewältigungsverhalten unter Gesundheitsaspekt kennzeichnen: Während die **Muster G** (Gesundheit) und **S** (Schutz/Schonung) mit guter Gesundheit einhergehen, verweisen die **Risikomuster A** (Anstrengung) und **B** (Burnout) auf Gefährdungen der Gesundheit.



In einem Profil über elf Merkmale werden **Bewältigungsressourcen** gegenüber der Arbeit und bestehender **Entwicklungsbedarf** deutlich.

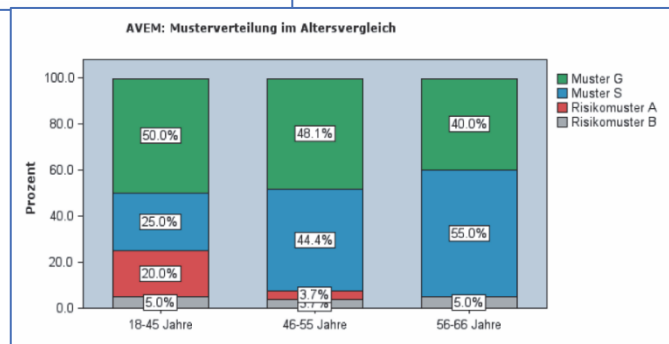


Darüber hinaus wird dargestellt, in welchem Ausmaß die vier Bewältigungsmuster gegenüber der Arbeit in der Untersuchungsgruppe vertreten sind. Insbesondere bei gehäuftem Auftreten der Risikomuster A und B, sollte genauer über Ursachen und erforderliche Maßnahmen im Betrieb nachgedacht werden. Aber auch im Falle der Muster G und S gilt es sicherzustellen, dass gute Ressourcen langfristig erhalten bleiben.



Differenzierte Auswertungen nach verschiedenen Personen- und Tätigkeitsmerkmalen zeigen darüber hinaus, inwieweit Unterschiede zwischen einzelnen Gruppen bestehen (im Beispiel bei Differenzierung nach dem Alter).

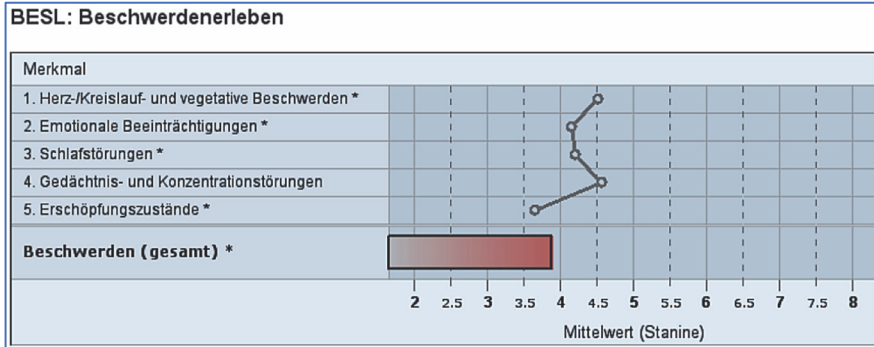
Die Gegenüberstellung der Musterverteilungen lassen erkennen, welche Gruppen besonderer Aufmerksamkeit und Unterstützung bedürfen.



Ergebnisse zum Beschwerdenerleben

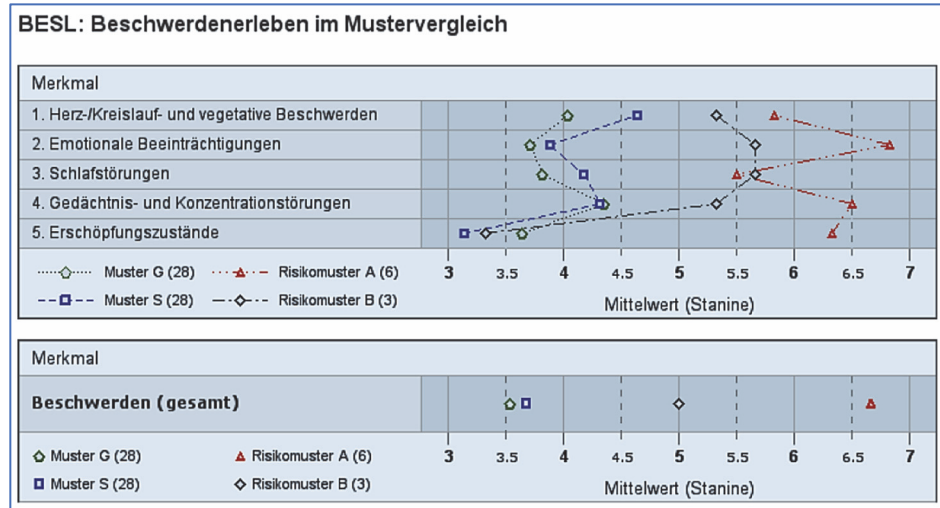
Die Beschwerdeliste [BESL](#) erfasst eine Auswahl **gesundheitlicher Beschwerden und Beeinträchtigungen**, die gerade bei erhöhter Belastung durch Arbeit gehäuft auftreten.

Beschwerdenliste (BESL)
U. Schaarschmidt & A. W. Fischer (2008)



Aus dem mittleren Profil aller Befragten ist das Ausmaß des Beschwerdenerlebens ersichtlich. Im Weiteren erfolgt eine Gegenüberstellung der vorgefundenen Bewältigungsmuster, die kritische Befunde besonders deutlich sichtbar werden lässt.

Falls mehrere Arbeitsbereiche bzw. Abteilungen einbezogen wurden, werden auch deren Ergebnisse gegenübergestellt; auch können Mitarbeiter/innen und Führungskräften miteinander verglichen werden.

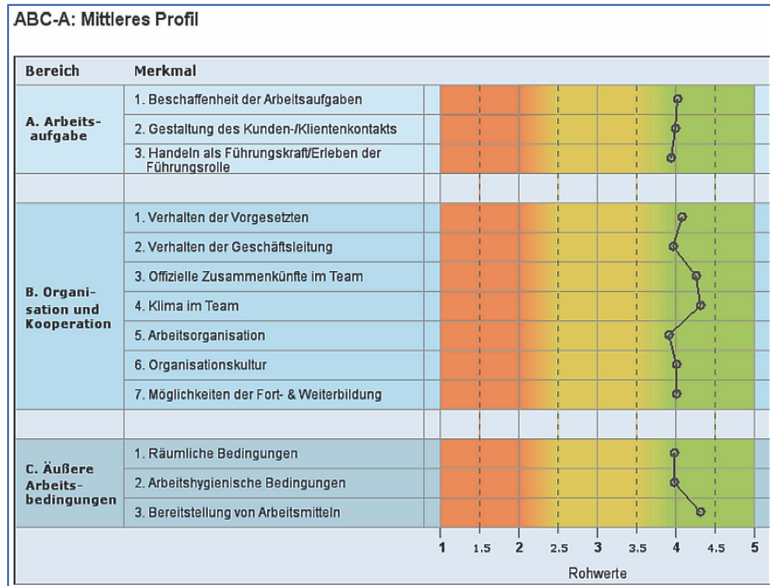


Ergebnisse zu den Arbeitsverhältnissen

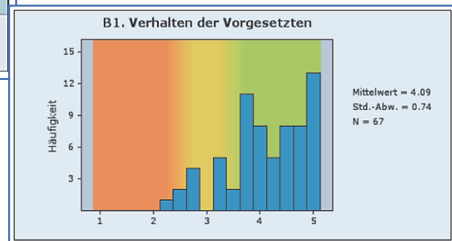
Mit dem Arbeitsbewertungscheck [ABC-A](#) erfahren die **Arbeitsverhältnisse und -bedingungen** eine umfassende Beurteilung.

Arbeits-Bewertungs-Check (ABC-A)

Andreas W. Fischer, Uwe Schaarschmidt & Bianca Ksienzyk-Kreuziger (2019)



Die Aussagen beziehen sich auf verschiedene Seiten der Tätigkeit: die *Arbeitsaufgabe*, die *Organisation und Kooperation* sowie die *äußeren Arbeitsbedingungen*. Während günstige Einschätzungen auf deren gesundheitsförderlichen Charakter als **Ressource** verweisen, sind kritische Beurteilungen ein Hinweis auf deren Wirkung als **Belastungsfaktor**.

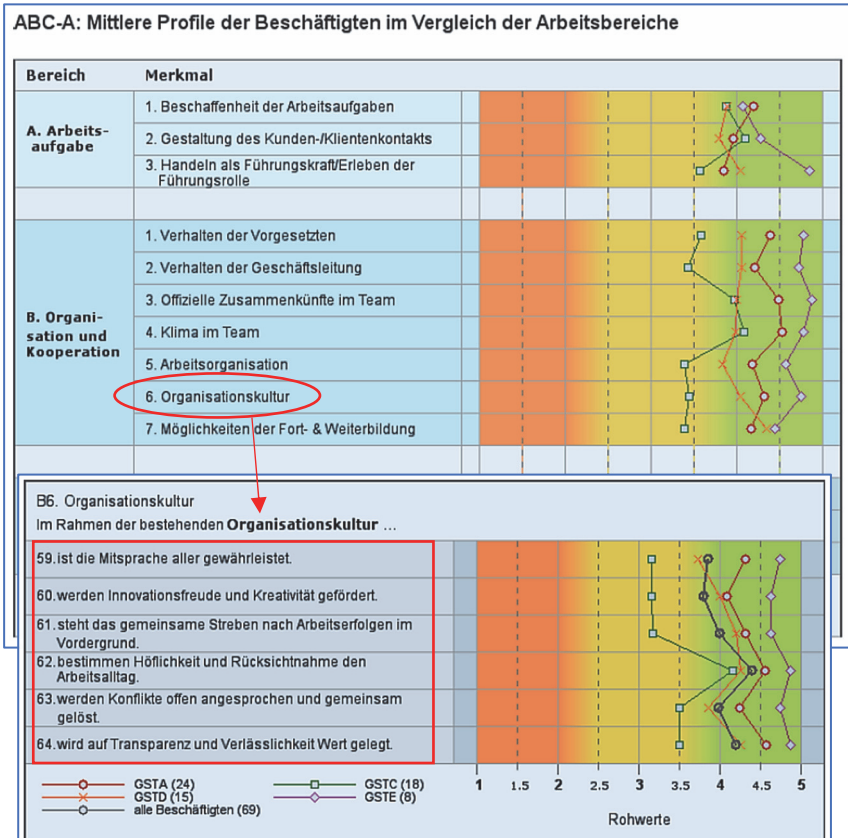


Um nicht bei allgemeinen Aussagen, die sich aus Mittelwerten ableiten, stehenzubleiben, werden die Verteilungen der Einschätzungen in sogenannten Histogrammen sichtbar gemacht.

Hier kann auf anschauliche Weise entnommen werden, inwieweit die Arbeitsverhältnisse unterschiedlich beurteilt werden.

Wie auch für die erhobenen personenbezogenen Merkmale (s. AVEM & BESL) werden die Ergebnisse zu den Arbeitsverhältnissen differenziert dargestellt: nach Arbeitsbereichen bzw. Abteilungen, Alter, Geschlecht usw.

Beim ABC-A gehen wir noch einen Schritt weiter: Die Auswertung erfolgt auch auf der Ebene einzelner Fragen (Items), weil dann genau sichtbar wird, wo mit Interventionen anzusetzen ist.



Neben der grafischen Darstellung der Ergebnisse werden die Beurteilungen der Einzelmerkmale auch in tabellarischer Form geordnet nach ihrer Einschätzung aufgeführt.

Tabelle A1
Bewertung aller Einzelmerkmale des ABC-A durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Befragung (nach absteigendem Mittelwert geordnet)

	Einzelmerkmal	n	Min.	Max.	M	s
82.	Es herrscht Sauberkeit in allen Räumen.	68	3	5	4.68	0.5
44.	Die offiziellen Zusammenkünfte im Team finden in freundlicher und harmonischer Atmosphäre statt.	69	3	5	4.67	0.5
83.	Die Arbeitsmittel im Bereich sind in ausreichendem Maße vorhanden und zugänglich.	70	3	5	4.57	0.6
48.	Im Team erfolgt gegenseitige Unterstützung.	70	3	5	4.47	0.7
29.	Durch die/den unmittelbare/n Vorgesetzte/n wird Verständnis bei persönlichen Problemen aufgebracht.	68	1	5	4.47	0.9

Die mit dem ABC-A gewonnenen Erkenntnisse sollen veranlassen, über die Wirkung der Arbeit auf die Beschäftigten nachzudenken, die Entwicklung von Ressourcen in der Tätigkeit zu fördern und gegebenenfalls auch Korrekturen in den Arbeitsbedingungen vorzunehmen. Das ist vor allem dann erforderlich, wenn sich in den Ergebnissen von AVEM und BESL vermehrt gesundheitliche Risiken bzw. Beeinträchtigungen zeigen.

Offene Fragen zu den Arbeitsverhältnissen

Nicht alles Wichtige lässt sich mit standardisierten Fragebögen erheben. Deshalb haben wir für die Beschäftigten auch die Möglichkeit vorgesehen, zu zwei wichtigen Fragen Stellung zu nehmen: 1. zu positive Veränderungen in den zurückliegenden Jahren und 2. zu bestehendem Veränderungsbedarf. Die freien Antworten werden im Bericht vollständig wiedergegeben, so dass die Fragebogendaten auch qualitativ untersetzt werden.

Ergebnisse zu den offenen Fragen

1. Welche Verbesserungen/Veränderungen zum Positiven haben Sie in den letzten 2-3 Jahren in Ihrem Betrieb/Unternehmen wahrnehmen können?

- Arbeite erst sei 5 Monaten im Betrieb
- Wertschätzung, Loyalität, Beschaffung von gutem Arbeitsmaterial, Unterstützung im Team
- Die Hilfsmittel zur Arbeit wurden/werden dem heutigen Standard angepasst.
- Neue Unternehmensform mit breiter Hierarchie. Geschäftsleiter/Abteilungsleiter sind näher an MA und erkennen zeitnah zu optimierende Schwachstellen.
- Der Aufbau des Teams
- Teamgeist hat sich positiv entwickelt
- Arbeitsdruck und Aufgabenverteilung

2. In welchen Bereichen sehen Sie den dringlichsten Veränderungsbedarf? An welchen Problemen sollten die Leitung/Geschäftsführung und die Mitarbeiterschaft in Zukunft verstärkt arbeiten?

- Kritik oder Wünsche vom Arbeitnehmer müssen ernsthaft entgegengenommen und überprüft werden. Die daraus folgende Situation für den jeweiligen Angestellten, sollte dann auch eine Veränderung zeigen. Andere
- Aufgabenverteilung
- Mehr Unterstützung sowie auch dringend nötige Forderung an Mitarbeiter sollte ein realisierbares Ziel der neuen GL werden. Den Wechsel von "Beamten-Verhalten" zu "wir sind ein Team" sollte stattfinden.
- Arbeitszeiten des Bereitschaftsdienst, Dauer & Menge der Belegungen, Ruhezeiten, Kompensationszeiten, Anzahl der Dienste im Jahr, Sonntags- und Nachtarbeitszulagen
- Mitsprache - Transparenz
- Kommunikation unter allen. Gewisse Informationen gelangen nicht bei allen Mitarbeitern. Vor allem wenn es Informationen gibt die gewisse Arbeiten erleichtern würde.

Zusammenfassung

Mit dem Bericht zur Befragung mit IEGA werden umfangreiche Ergebnisse zu den personalen und bedingungsbezogenen Gesundheitsressourcen und -risiken der einbezogenen Beschäftigten und Arbeitsbereiche dargestellt. Diese vorwiegend ressourcenorientierte Betrachtung bildet (im Unterschied zu einer defizitorientierten) eine gute Grundlage, um gesundheitsförderliche Maßnahmen der Personalentwicklung und der Arbeitsgestaltung abzuleiten. IEGA geht damit über die Zielsetzung einer Gefährdungsanalyse hinaus und nimmt die persönlichen Voraussetzungen sowie die Arbeitsverhältnisse mit ihren Möglichkeiten für die Weiterentwicklung in den Blick.