

Gesund und zufrieden bei der Arbeit?

Für den MOLA-Fragebogen – Menschen. Organisationskultur. Leistung. Arbeitsgestaltung. – der UVB steht aktuell ein Pool von fast 6.000 Daten aus der Bundesverwaltung zur Verfügung. So konnten wir nicht nur berechnen, wie es um die Gesundheit und Zufriedenheit in der Stichprobe bestellt ist, sondern auch, was diese beiden Faktoren im Kontext Arbeit beeinflusst. Aber MOLA ist mehr als nur ein Fragebogen. In der Zwischenzeit hat sich auch ein MOLA-Netzwerk von umsetzenden Betrieben und Behörden gegründet, und ein Online-Tool ist in Arbeit.

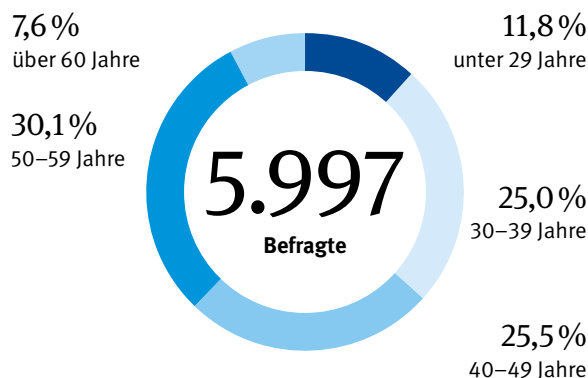
Text Björn Wegner, Referatsleiter „Psychologie und Gesundheitsmanagement“

Schon in den letzten Ausgaben des UVB.dialog haben wir regelmäßig von unserem MOLA-Fragebogen berichtet. Heute ist es an der Zeit, einen ersten tieferen Blick auf die Ergebnisse zu werfen und einen Ausblick in die Zukunft zu geben.

Insgesamt steht uns aktuell ein Datensatz von 5.977 befragten Personen der Bundesverwaltung zur Verfügung. Diesen haben wir intensiv ausgewertet. Im Ergebnis haben wir Vergleichswerte (Mittelwerte, Standardabweichung, Häufigkeitsverteilung) für den Gesamtdatensatz und die Strukturvariablen wie beispielsweise Laufbahngruppe, Alter und Geschlecht erstellt. Alle Ergebnisse hier darzustellen, würde den Rahmen dieses Artikels sprengen, bei Interesse können diese aber gerne direkt bei uns nachgefragt werden. Im Folgenden möchten wir die aus unserer Sicht wichtigsten Erkenntnisse vorstellen. Wie steht es um die Gesundheit und Zufriedenheit, und was sind deren wichtigste Einflussfaktoren bei der Arbeit?

Die Stichprobe

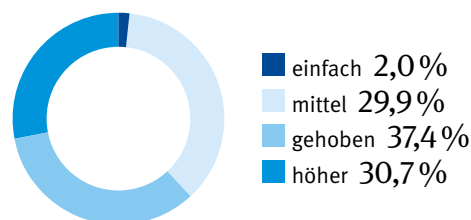
Alter und Geschlecht



♀ 62,9 % ♂ 36,8 % ♀ 0,3 %

Abbildung 1 zeigt die Verteilung der Stichprobe auf die Strukturvariablen. Ungefähr zwei Drittel der Befragten sind weiblich, ein Drittel männlich und 0,3 Prozent bezeichnen sich als divers. Mit Blick auf die Altersverteilung ist das Gros zwischen 30 und 59 Jahren mit der größten Gruppe der 50- bis 59-Jährigen (30,1 Prozent).

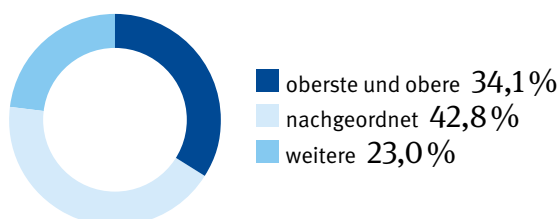
Laufbahngruppen



14,6 % mit Personalverantwortung

Bei den Laufbahngruppen ist zu beachten, dass die Ergebnisse des einfachen Dienstes mit 2 Prozent der Gesamtstichprobe nur bedingt für Rückschlüsse herangezogen werden kann.

Behörden

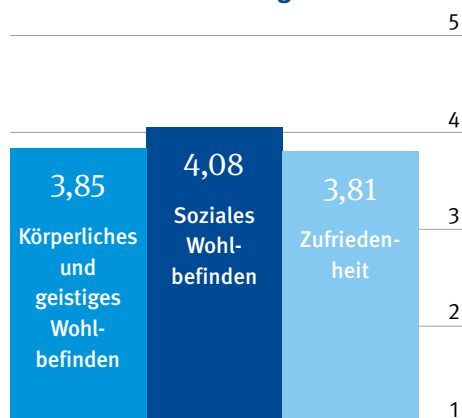


Die Verteilung auf die unterschiedlichen Behördenarten lässt ausreichend Spielraum für spezifische Auswertungen.

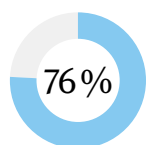
Wie steht es mit der Zufriedenheit und Gesundheit?

Ein wesentliches Ziel des MOLA-Fragebogens ist es, die Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten in den Blick zu nehmen. Hier sind die Gesamtergebnisse durchaus positiv zu bewerten.

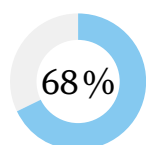
Status unter allen Befragten



Auf einer Skala von eins bis fünf, wobei fünf im gesamten Fragebogen immer den bestmöglichen Wert darstellt, wird die **Arbeitszufriedenheit** im Mittel mit 3,81 bewertet. Besonders sticht die Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit heraus.



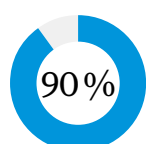
Gut drei Viertel der Befragten sind eher oder völlig **zufrieden mit der eigenen Arbeit**.



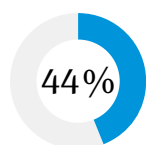
68 Prozent stimmen eher oder völlig zu, dass sie ihre eigene Organisation **als Arbeitgeber weiterempfehlen** würden.

Das körperliche und geistige Wohlbefinden

schätzen die Befragten mit 3,85 im Mittel ebenfalls positiv ein.



Knapp 90 Prozent fühlen sich der eigenen Arbeit eher oder völlig **körperlich gewachsen** und 84 Prozent sind nach eigenen Angaben **gesund und fit für ihre Arbeit**.



Im Gegenzug fällt aber auch auf, dass sich **nach einem Arbeitstag** 44 Prozent teils, teils bis gar nicht körperlich fit fühlen. Für die geistige Fitness nach der Arbeit trifft dies auf fast die Hälfte der Befragten zu.

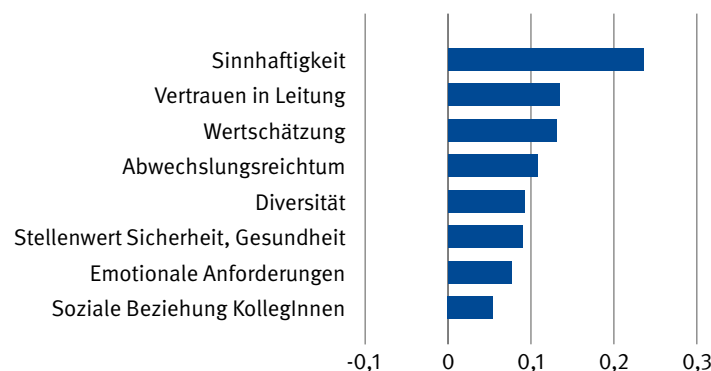
Am besten wird das **soziale Wohlbefinden** eingeschätzt (Mittelwert 4,08). Besonders stark ausgeprägt ist hierbei das kollegiale Miteinander (Mittelwert 4,21).

Was beeinflusst die Zufriedenheit und Gesundheit bei der Arbeit?

Im nächsten Schritt stellt sich die Frage, was Betriebe tun können, um die Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Und auch hierauf gibt der MOLA-Fragebogen Antworten. Mittels Regressionsanalysen haben wir herausgefunden, was die wichtigsten Einflussfaktoren sind.

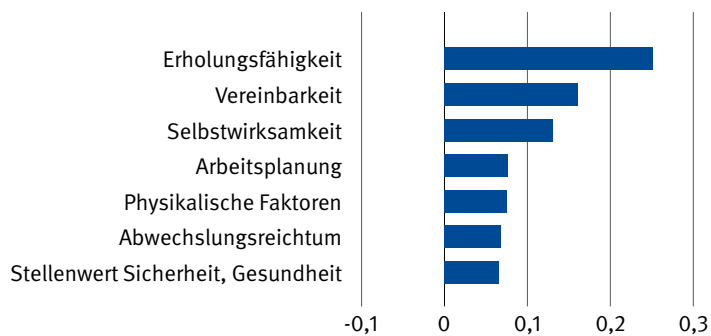
Auswirkungen auf Zufriedenheit

Richtung und Stärke des Einflusses



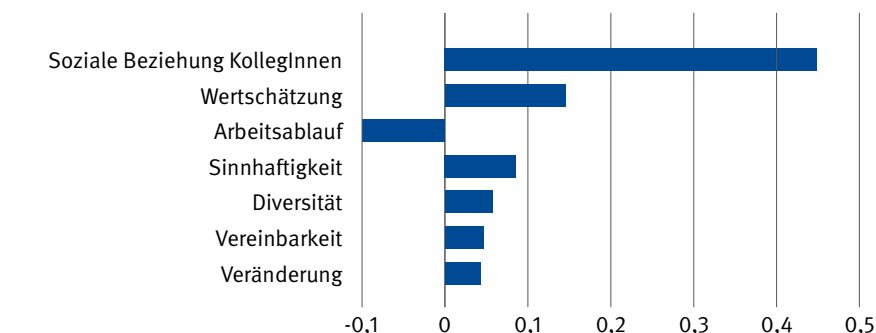
Auswirkungen auf körperliches und geistiges Wohlbefinden

Richtung und Stärke des Einflusses



Auswirkungen auf soziales Wohlbefinden

Richtung und Stärke des Einflusses



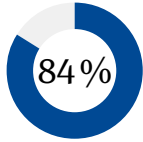
In der Folge heißt das, wenn Betriebe die Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten beeinflussen wollen, geht es vor allem um diese Handlungsfelder:

Sinnhaftigkeit · Wertschätzung · Erholungsfähigkeit (Schwerpunkt: Präsentismus) · **Vertrauen in die Leitung · Arbeitsablauf** (Schwerpunkt: Multitasking, Störungen, Zeitdruck) · **Abwechslungsreichtum · Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben · Diversität · Soziale Beziehung zu Kolleginnen und Kollegen** →

Ausgesuchte Potenziale und Ressourcen: Der Blick auf die wichtigsten Einflussfaktoren

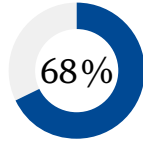
Ressourcen:

Bewältigung auftretender Schwierigkeiten



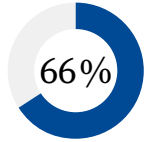
84 Prozent haben den Eindruck, es trifft eher oder völlig zu, dass sie gut mit auftretenden Schwierigkeiten umgehen können.

Abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben



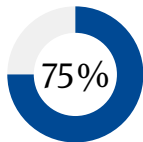
68 Prozent schätzen ihre Arbeitsaufgabe als eher oder völlig abwechslungsreich ein.

Wertschätzender Umgang untereinander



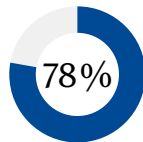
Ein wertschätzender Umgang unter allen Beschäftigten trifft für 66 Prozent eher oder völlig zu.

Arbeit und Privatleben im Einklang



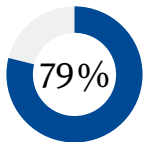
75 Prozent geben an, Arbeit und Privatleben völlig oder eher gut miteinander verbinden zu können.

Verlässlichkeit des Teams



78 Prozent geben an, sich eher oder völlig auf ihre Kollegen und Kolleginnen verlassen zu können.

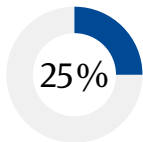
Unterstützung durch das Team



Unterstützung durch ihre Kolleginnen und Kollegen nehmen 79 Prozent eher oder völlig wahr.

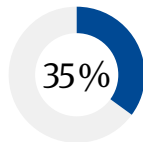
Potenziale:

Nachvollziehbare Leitungsentscheidungen



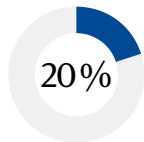
Für 25 Prozent trifft es eher nicht oder gar nicht zu, Entscheidungen der Hausleitung nachvollziehen zu können.

Gleichbehandlung aller Beschäftigten



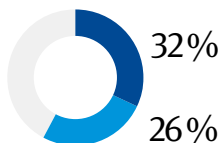
Für 35 Prozent trifft es eher nicht oder gar nicht zu, dass in ihrer Organisation alle Beschäftigten gleichbehandelt werden.

Keine erlebte Wertschätzung für gute Arbeitsleistung



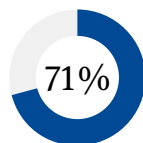
Für 20 Prozent trifft es eher nicht oder gar nicht zu, Anerkennung für gute Arbeitsleistung zu erhalten.

Krank zur Arbeit kommen



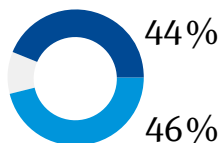
Für 32 Prozent trifft es eher oder völlig zu, zur Arbeit zu kommen, obwohl sie krank sind. Weitere 26 Prozent geben hier teils, teils an.

Multitasking erforderlich



Für 71 Prozent trifft es eher oder völlig zu, mehrere Dinge gleichzeitig machen zu müssen.

Kein ungestörtes Arbeiten möglich



Ungestört arbeiten können 44 Prozent nicht oder eher nicht, während 46 Prozent tendenziell Zeitdruck erleben.

Soweit der erste Einblick. Natürlich stecken in den Ergebnissen noch viel mehr spannende Informationen. Besonders mit Blick auf die erhobenen Strukturvariablen. Was ist beispielsweise mit dem Handlungsfeld Führung? Ist das nicht auch ein entscheidender Einflussfaktor? Hier ist der zweite Blick entscheidend. Führung ist, wie auch in vielen anderen Studien, kein direkter Einflussfaktor, hängt aber stark mit den allermeisten dargestellten Handlungsfeldern zusammen.

Das MOLA-Netzwerk – mehr als ein Fragebogen

Wie können diese und andere Handlungsfelder nun konstruktiv und lösungsorientiert in den Betrieben und Behörden bearbeitet werden? Hierzu haben wir das MOLA-Netzwerk ins Leben gerufen. Zielgruppe sind die Betriebe, die den MOLA-Fragebogen eingesetzt haben oder einsetzen wollen. Neben dem Erfahrungsaustausch, wie die Befragung selbst erfolgreich durchgeführt werden kann, geht es vor allem um die Implementierung nachhaltiger Folgeprozesse und die inhaltliche Bearbeitung und Ausgestaltung der aus der Befragung abgeleiteten Handlungsschwerpunkte. In den kommenden Ausgaben unseres Magazins werden wir immer mal wieder auch aus dem MOLA-Netzwerk berichten.

Wie geht es mit MOLA weiter?

Ob Fragebogen oder Netzwerk, MOLA wird uns weiter beschäftigen und durch die UVB kontinuierlich weiterentwickelt und ausgebaut. Ein wesentlicher Baustein ist bereits in Arbeit. Aktuell entwickeln wir eine Online-Plattform, mit dem der MOLA-Fragebogen als Online-Version schnell, standardisiert und kostengünstig eingesetzt und ausgewertet werden kann. Die Fertigstellung ist für April 2022 geplant. ■

MOLA

Menschen. Organisationskultur.
Leistung. Arbeitsgestaltung.

Mit dem MOLA-Fragebogen hat die UVB eine Beschäftigtenbefragung für sichere und gesunde Arbeit sowie Zusammenarbeit entwickelt, die die wesentlichen Belastungsfaktoren und Beanspruchungsfolgen der Arbeitswelt, auch unter Berücksichtigung von Digitalisierung und Organisationskultur, abbildet. Der Fragebogen ist wissenschaftlich geprüft und mit Vergleichswerten hinterlegt. Seine Einsatzbereiche erstrecken sich von der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung über das Betriebliche Gesundheitsmanagement bis hin zur umfassenden Organisations- und Kulturentwicklung. Den gesamten Fragebogen mit Handlungsmanual finden Sie bei uns im Internet unter uv-bund-bahn.de/gesundheits

Sie haben Fragen zu den Ergebnissen, zu MOLA insgesamt oder möchten den Fragebogen bei sich einsetzen? Kontaktieren Sie uns gerne unter gesundheits@uv-bund-bahn.de