

# **Gefährdungsbarometer® Studie 2017**

*Ergebnisüberblick*



**Datum** 07.10.2016

**Projektleitung** Lisa Zimathies, M. Sc. Psychologie  
Dr. Julia Hapkemeyer, Dipl.-Psych.  
Dipl.-Psych. Nicole Scheibner

*EO Institut GmbH*  
Charitéstraße 5  
10117 Berlin  
Fon: +49 30 - 400 40 700  
Fax: +49 30 - 400 40 709  
info@EO-Institut.de  
www.EO-Institut.de

Handelsregister des Amtsgericht Charlottenburg (Berlin) HRB 128344B  
Geschäftsführung: Nicole Scheibner, Dr. Julia Hapkemeyer, Alexander Tirpitz

## 1 Hintergrund und Fragestellungen der Studie

Seit Ende 2013 schreibt das Arbeitsschutzgesetz die Beurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz im Rahmen von Gefährdungsanalysen explizit vor. Im Rahmen der Studie wurden psychische Belastungsfaktoren gemäß der Leitlinie der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA 2014) bei Büroarbeitsplätzen erfasst.

Fragestellungen der Studie waren: Welche Ressourcen haben Arbeitnehmer/innen bei der Arbeit? Welche kritischen Belastungsfaktoren erleben Arbeitnehmer/innen bei der Arbeit? Wie ist der Zusammenhang zwischen Belastungsfaktoren und subjektiver Arbeitsfähigkeit?



Um diese Fragestellungen zu beantworten wurde eine Online-Befragung mit dem Instrument *Gefährdungsbarometer*<sup>®</sup> durchgeführt. Das *Gefährdungsbarometer*<sup>®</sup> erfasst alle relevanten Belastungsfaktoren, die ein Gefährdungspotential für die psychische Gesundheit darstellen. Mit Hilfe des *Gefährdungsbarometers*<sup>®</sup> werden Belastungsfaktoren identifiziert, die für viele Beschäftigte ein Gefährdungspotential bedeuten bzw. eine Ressource darstellen. Für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist das *Gefährdungsbarometer*<sup>®</sup> ein bewährtes Instrument.

## 2 Stichprobe






### 2.1 Grundgesamtheit

Befragungszeitraum	Juli 2016 - September 2016
Anzahl ausgefüllter Fragebögen	301

### 2.2 Unternehmenstyp

	Rel. Häufigkeit	N
Privatwirtschaftliches Unternehmen	 75%	223
Öffentlicher Dienst	 25%	75




### 2.3 Unternehmensgröße

	Rel. Häufigkeit	N
unter 10 Beschäftigte	 4%	11
10-49 Beschäftigte	 9%	27
50-249 Beschäftigte	 8%	24
250-500 Beschäftigte	 7%	22
mehr als 500 Beschäftigte	 72%	212



## 2.4 Branche

	Rel. Häufigkeit	N
Verarbeitendes Gewerbe	4%	12
Strom-, Gas-, Dampfversorgung	1%	4
Wasserversorgung	0%	1
Baugewerbe	8%	24
Groß- und Einzelhandel, Werkstätten für Kraftfahrzeuge	2%	7
Verkehr und Lagerhaltung	39%	116
Gastgewerbe	0%	1
Information und Kommunikation	8%	23
Kredit- und Finanzwesen	1%	4
Immobilienwirtschaft	1%	4
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	3%	9
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	6%	18
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherungswesen	4%	11
Bildung	4%	12
Gesundheit und Sozialarbeit	6%	17
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1%	3
Andere Dienstleistungen	10%	31



## 2.5 Beschäftigungsverhältnis

	Rel. Häufigkeit	N
unbefristet angestellt	 84%	249
befristet angestellt	 15%	45
Zeitarbeit	 1%	3







## 2.6 Führungskraft (mit Personalverantwortung)

	Rel. Häufigkeit	N
ja	 15%	44
nein	 85%	254

## 2.9 Geschlecht

	Rel. Häufigkeit	N
männlich	 38%	113
weiblich	 62%	183

## 2.10 Alter

	Rel. Häufigkeit	N
unter 20 Jahre	 1%	4
20-29 Jahre	 45%	133
30-39 Jahre	 38%	112
40-49 Jahre	 10%	29
50-59 Jahre	 6%	17
60 Jahre oder älter	 1%	2

### 3 Ressourcen bei der Arbeit

Ressourcen sind positiv ausgeprägte Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz, die einen förderlichen Einfluss auf den Erhalt der Gesundheit haben. Soziale Beziehungen (zu Kollegen/innen und Vorgesetzten), Aufgabenvielfalt und das Einhalten von Pausenzeiten stellen bei der Mehrheit der Befragten eine Ressource dar. Die folgenden Ressourcen waren unter den Befragten am höchsten ausgeprägt:

92 % erhalten bei Bedarf Unterstützung von Kollegen/innen

87 % haben ein gutes Arbeitsklima

87 % haben abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben

82 % können die Pausenzeiten einhalten

80 % vertrauen ihrer/m direkten Vorgesetzten

#### 3.1 Ressourcen - detaillierte Ergebnisse

Je höher der Mittelwert ausfällt, desto niedriger ist das Gefährdungspotential (Minimum = 1, Maximum = 4).

	N	Mittel	Verteilung			
Ich erhalte bei Bedarf Unterstützung von meinen Kollegen/innen.	301	3	4%	19%	50%	27%
Wir haben ein gutes Arbeitsklima.	301	3,2	2%	11%	53%	34%
Meine Arbeitsaufgaben sind abwechslungsreich.	301	3,2	1%	13%	49%	38%
Ich kann die Pausenzeiten einhalten.	301	3,3	4%	14%	35%	48%
Ich vertraue meinem/r direkten Vorgesetzten.	301	3,1	6%	15%	40%	40%

Studien zeigen eindrücklich: Die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz zu Kollegen/innen und Vorgesetzten stellen eine wesentliche Ressource dar. Personen, die die sozialen Beziehungen positiv empfinden, weisen im Durchschnitt ein wesentlich geringeres Stresserleben auf als Personen, die die sozialen Beziehungen kritisch bewerten. Daher sollten Unternehmen diesem Belastungsfaktor besondere Beachtung schenken, auch im Rahmen von Prävention.

Die Einhaltung von Pausenzeiten ist nicht nur wichtig für die Regeneration, sondern fördert auch Kreativität und Leistungsbereitschaft. Entscheidenden Einfluss nehmen Führungskräfte mit ihrem eigenen Pausenverhalten. Führungskräfte sollten also Pausen machen – nicht nur, um die eigene Leistung zu fördern, sondern auch, weil sich die Mitarbeiter/innen am Verhalten der Führungskraft orientieren.

## 4 Kritische Belastungsfaktoren bei der Arbeit

Kritisch ausgeprägte Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz können zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Hohe Informationsmengen, fehlende Einarbeitung in neue Aufgaben, fehlende Möglichkeiten zum störungsfreien Arbeiten und eine hohe Arbeitsintensität werden von vielen Befragten als negative Belastungsfaktoren erlebt.

Die folgenden Ressourcen waren unter den Befragten am höchsten ausgeprägt:

- 61 % erleben eine Informationsflut
- 47 % fehlen oft Informationen, die für ihre Tätigkeit wichtig sind
- 56 % werden in neue Aufgaben / Prozesse nicht genügend eingewiesen bzw. eingearbeitet
- 54 % können bei Bedarf nicht ungestört und ohne Unterbrechungen arbeiten
- 48 % arbeiten ständig unter Zeitdruck

### 4.1 Kritische Belastungsfaktoren - detaillierte Ergebnisse

Je niedriger der Mittelwert ausfällt, desto höher ist das Gefährdungspotential (Minimum = 1, Maximum = 4).

	N	Mittel	Verteilung
Bei der Arbeit strömen zu viele Informationen auf mich ein (Informationsflut).*	301	2,3	 18% 43% 34% 5%
Mir fehlen oft Informationen, die für meine Tätigkeit wichtig sind.*	301	2,5	 8% 39% 48% 6%
Bei neuen Aufgaben / Prozessen werde ich ausreichend eingewiesen und eingearbeitet.	301	2,4	 10% 46% 40% 5%
Bei Bedarf kann ich ungestört und ohne Unterbrechungen arbeiten.	301	2,4	 14% 40% 36% 11%
Ich arbeite ständig unter Zeitdruck.	301	2,5	 9% 39% 47% 6%

Zu große Informationsmengen, die die Verarbeitungskapazität übersteigen, beeinträchtigen die Leistungsfähigkeit. Besonders kritisch ist es, wenn einerseits sehr viele (irrelevante) Informationen vorhanden sind, andererseits aber die für die Tätigkeit wichtigen Informationen fehlen. Dies birgt ein hohes Stresspotential. Die Information sollte daher so gesteuert werden, dass irrelevante Informationen reduziert werden, aber die wichtigen Informationen zugänglich gemacht werden.

Eine hohe Anzahl an Unterbrechungen / Störungen kann zu chronischer Ermüdung und Depression führen. Das Einrichten störungsfreier Zeiten ist eine wichtige Maßnahme, um diesem Belastungsfaktor entgegen zu wirken.

Konstant hohe Arbeitsmengen, zu viele Termine und häufige unvorhergesehene zusätzliche Aufgaben bergen ein hohes Gefährdungspotential: depressive und Angststörungen sind mögliche Folgen. Besonders wichtig sind bei einer hohen Arbeitsintensität ein ausreichender Handlungsspielraum und das Erleben von Anerkennung.

## 5 Zusammenhang zwischen Belastungsfaktoren und subjektiver Arbeitsfähigkeit

Stresserleben ist subjektiv und sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die Auswirkungen von kritischen Belastungsfaktoren auf die psychische Gesundheit sind auch von der einzelnen Person abhängig. Dennoch zeigen zahlreiche Studien, dass bestimmte psychische Belastungsfaktoren, wenn sie wiederholt über einen längeren Zeitraum erlebt werden, bei vielen Menschen negative Auswirkungen auf die psychische Gesundheit haben. In der Studie wurden die Befragten gebeten, ihre Arbeitsfähigkeit bezüglich der psychischen und körperlichen Arbeitsanforderungen einzuschätzen.

Je kritischer folgende Belastungsfaktoren bewertet werden, desto niedriger fällt die selbst eingeschätzte Arbeitsfähigkeit aus:

- häufige Streitigkeiten und Konflikte unter den Kollegen/innen
- fehlende Informationen
- geringer Entscheidungsspielraum.

Je besser folgende Belastungsfaktoren bewertet werden, desto höher fällt die selbst eingeschätzte Arbeitsfähigkeit aus:

- Anerkennung durch die/den direkte/n Vorgesetzte/n
- Vertrauen in die/den direkte/n Vorgesetzte/n.

### Arbeitsfähigkeit in Bezug auf körperliche Arbeitsanforderungen

	Rel. Häufigkeit	N
sehr schlecht	1%	2
eher schlecht	2%	6
mittelmäßig	10%	31
eher gut	38%	114
sehr gut	48%	144

### Arbeitsfähigkeit in Bezug auf psychische Arbeitsanforderungen

	Rel. Häufigkeit	N
sehr schlecht	1%	3
eher schlecht	10%	30
mittelmäßig	22%	65
eher gut	44%	130
sehr gut	23%	68