

Ergebnisse der Online-Befragung

Befragung zu Arbeitsbedingungen, Beanspruchungserleben und individuellen Präventionsbedürfnissen



IVAH Institut für Verhaltenstherapie-Ausbildung Hamburg, 2015

AutorInnen: Janika Mette, Gerhard Zarbock

Hans-Henny-Jahnn-Weg 51, 22085 Hamburg, info@ivah.de

Bitte zitieren als: Mette, J. & Zarbock, G. (2015). *Ergebnisse der Online-Befragung: Befragung zu Arbeitsbedingungen, Beanspruchungserleben und individuellen Präventionsbedürfnissen*. Online verfügbar unter:

<http://www.ivah.de/ueber-das-ivah-forschung.html>

Rahmendaten der Befragung

- **Befragungszeitraum:** 15.05.2015 – 20.07.2015
- **Befragungsplattform:** Soscisurvey
- Die Rekrutierung der TeilnehmerInnen erfolgte über das Internet und über Projektflyer.
- Die Online-Befragung wurde vom IVAH im Rahmen eines Forschungsprojektes durchgeführt, um Kenntnisse über Belastungserleben und Präventionsbedürfnisse von Beschäftigten zu gewinnen.
- TeilnehmerInnen der Befragung erhielten auf Wunsch eine individuelle Ergebnismrückmeldung zu ihren Befragungsergebnissen.
- Die Online-Befragung beinhaltete selbst konzipierte Fragen sowie einzelne Skalen aus den psychologischen Analyseinstrumenten KFZA*¹, COPSOQ*², CBI*³ und FPV-26*⁴.

*¹ KFZA = Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse (Prümper, Hartmannsgruber & Frese, 1995)

*² COPSOQ = Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Nübling, Stöbel, Hasselhorn, Michaelis & Hofmann, 2005)

*³ CBI = Copenhagen Burnout Inventar (Kristensen, Borritza, Villadsen & Christensen, 2005)

*⁴ FPV-26 = Fragebogen zur Erfassung des Psychotherapieverlaufs, FPV-26 (Zarbock, Wang, Drews & Dahme, 2015)

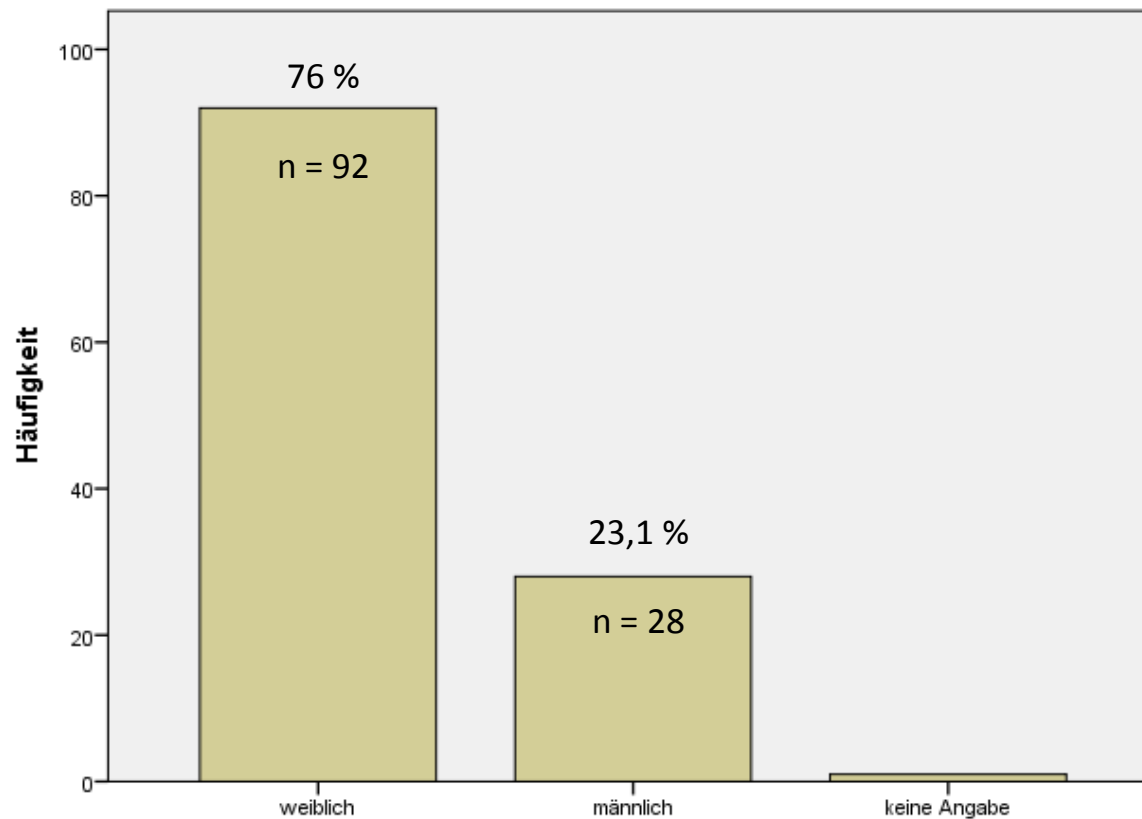
1. Soziodemografische Daten

Soziodemografische Daten - Überblick

- **Stichprobengröße:**
 $N = 121$
- **Geschlecht:**
76,0 % der Befragten sind weiblich, 23,1 % sind männlich (eine Person ohne Angabe).
- **Alter:**
46,3 % der Befragten befinden sich im Alter zwischen 25-35 Jahren.
- **Bildungsabschluss:**
45,5 % der Befragten verfügen über einen Hochschulabschluss.
- **Arbeitszeit:**
68,6 % der Befragten arbeiten in Vollzeit, 20,7 % arbeiten in Teilzeit.

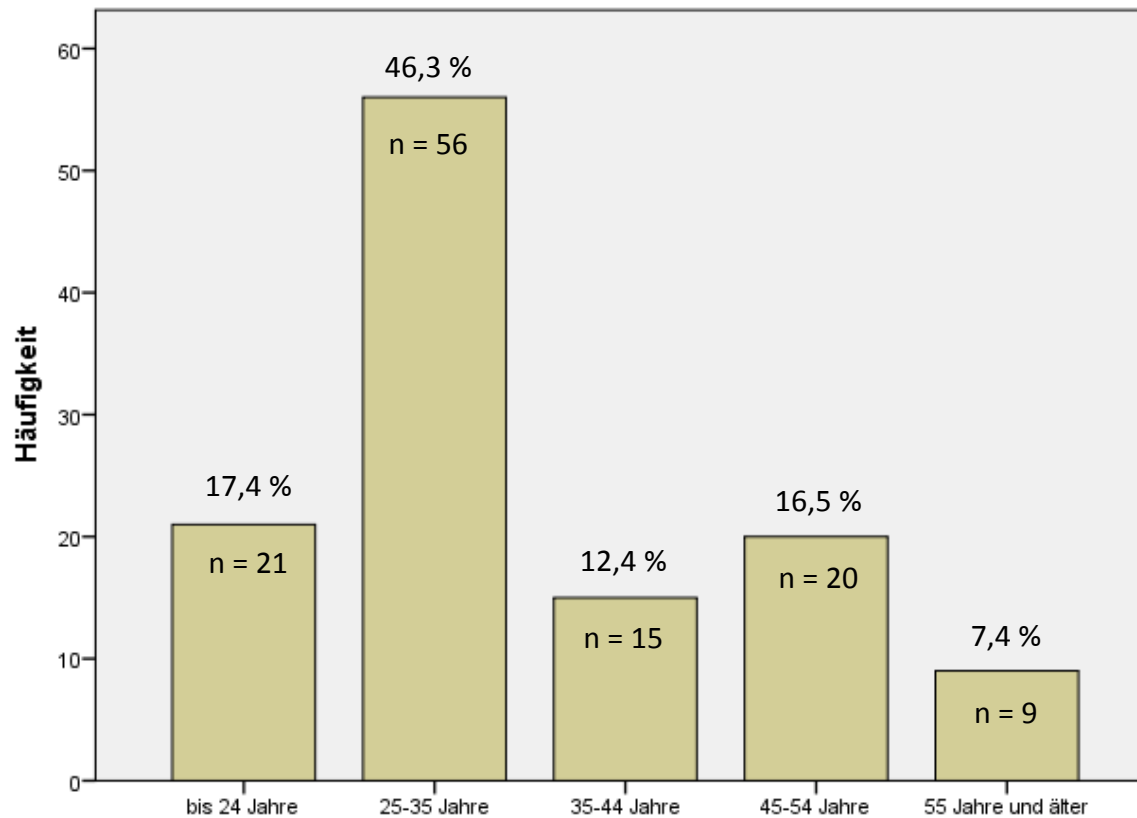
Soziodemografische Daten

Geschlecht



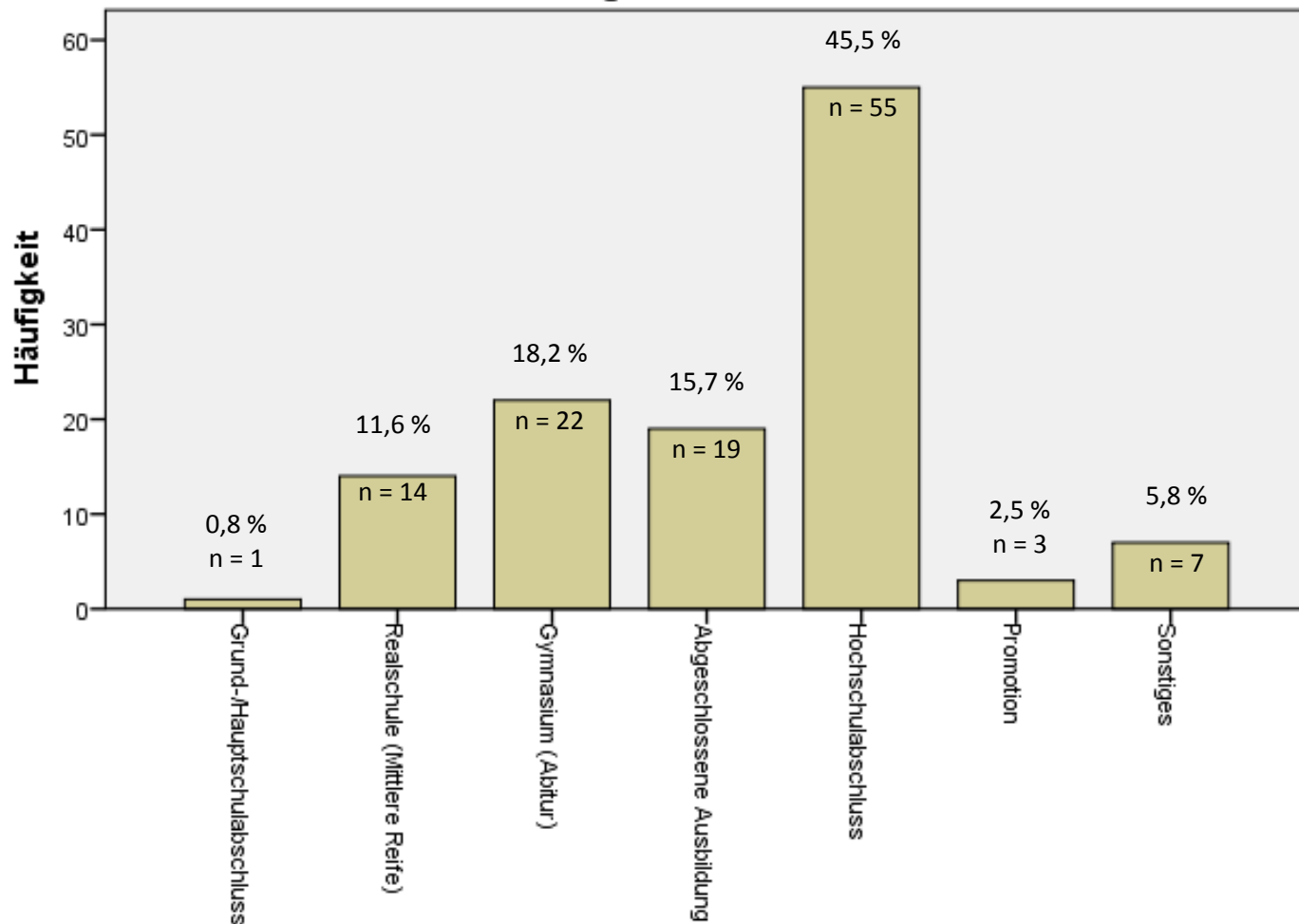
Soziodemografische Daten

Alter



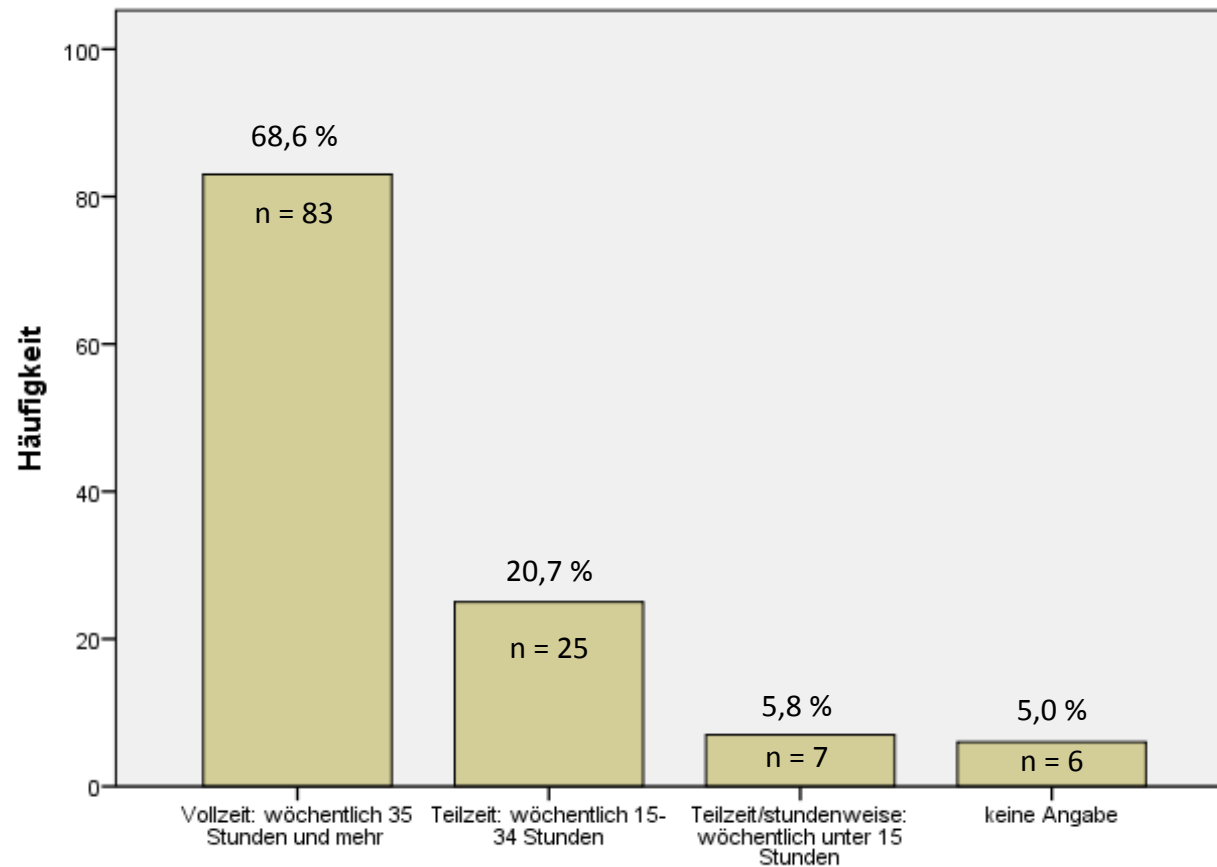
Soziodemografische Daten

Bildungsabschluss



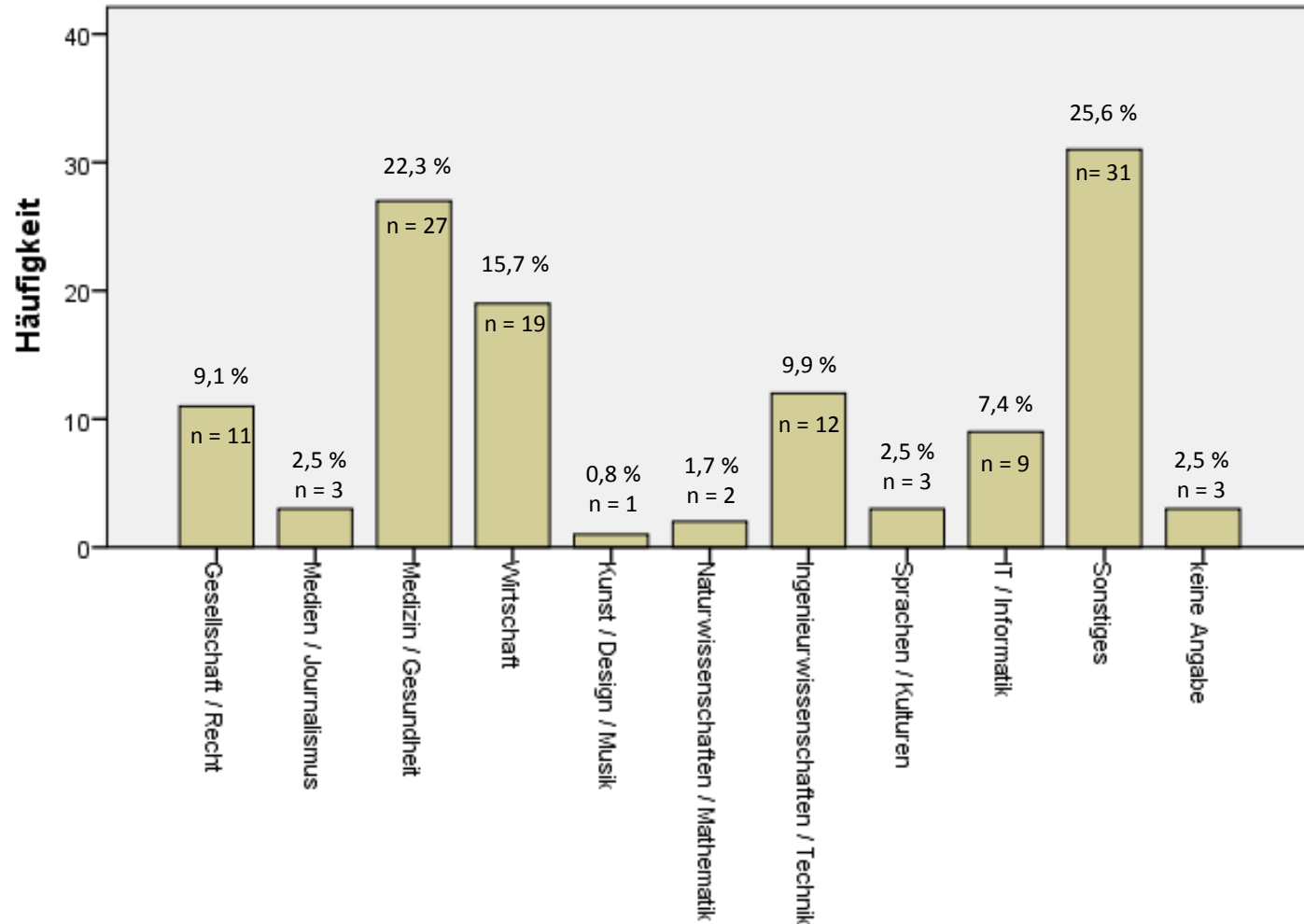
Soziodemografische Daten

Arbeitszeit



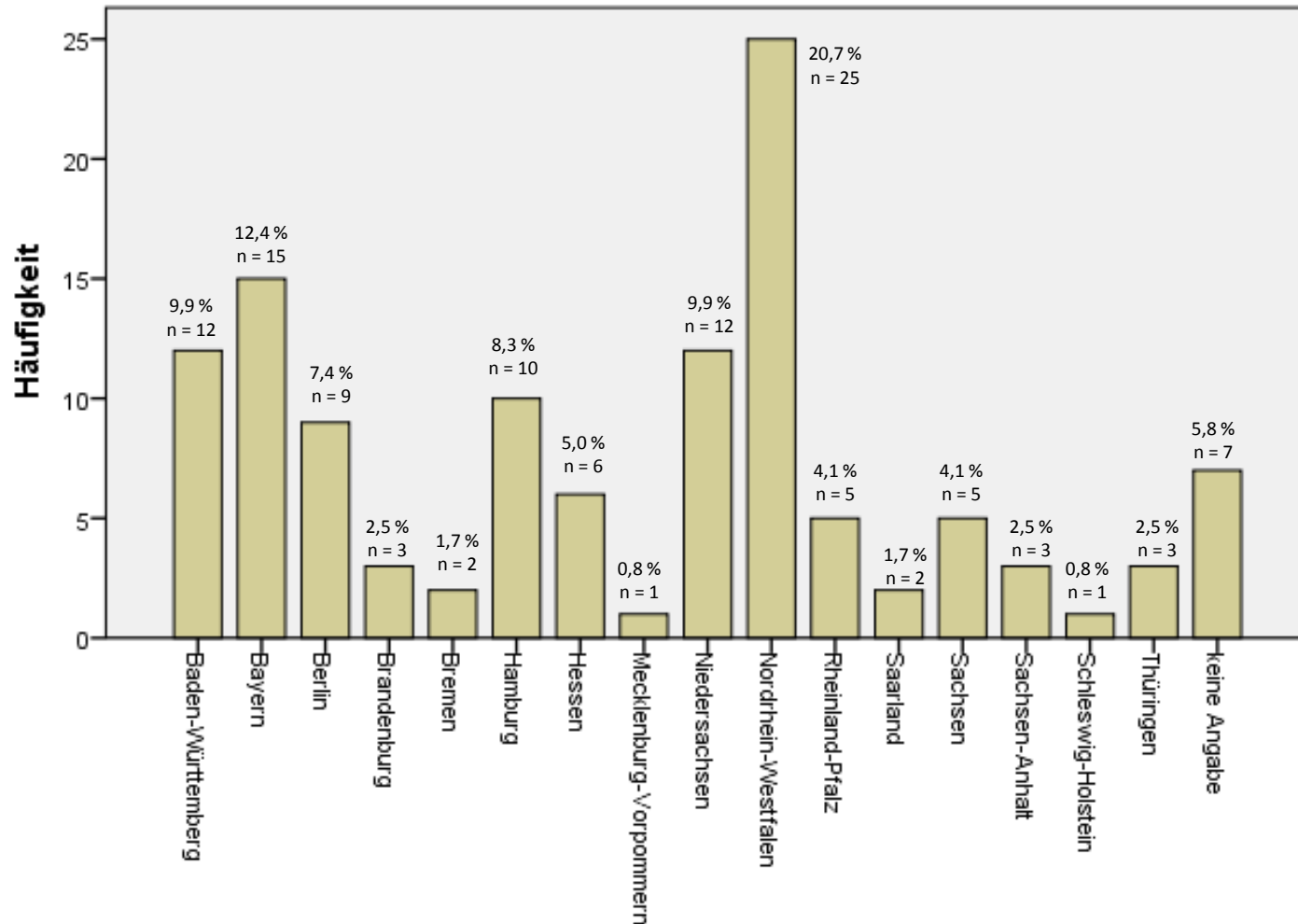
Soziodemografische Daten

Berufsbranche



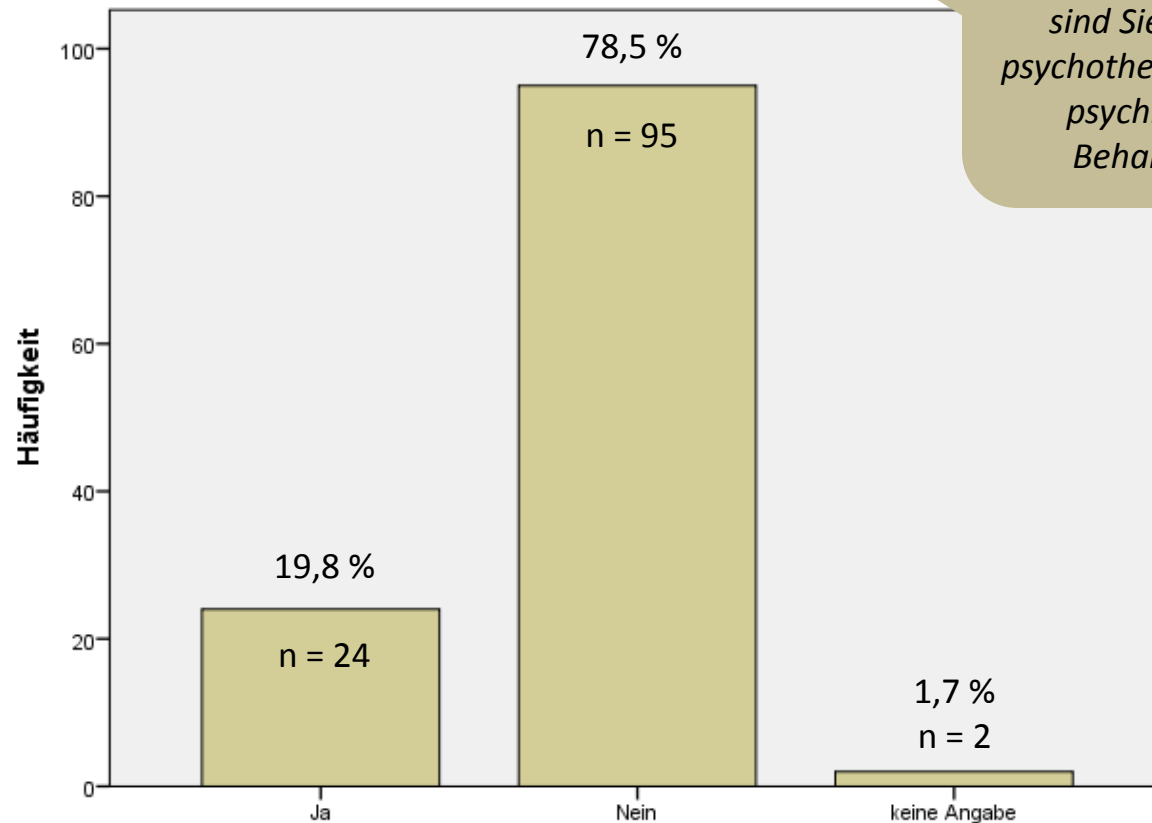
Soziodemografische Daten

Bundesland



Soziodemografische Daten

Therapie

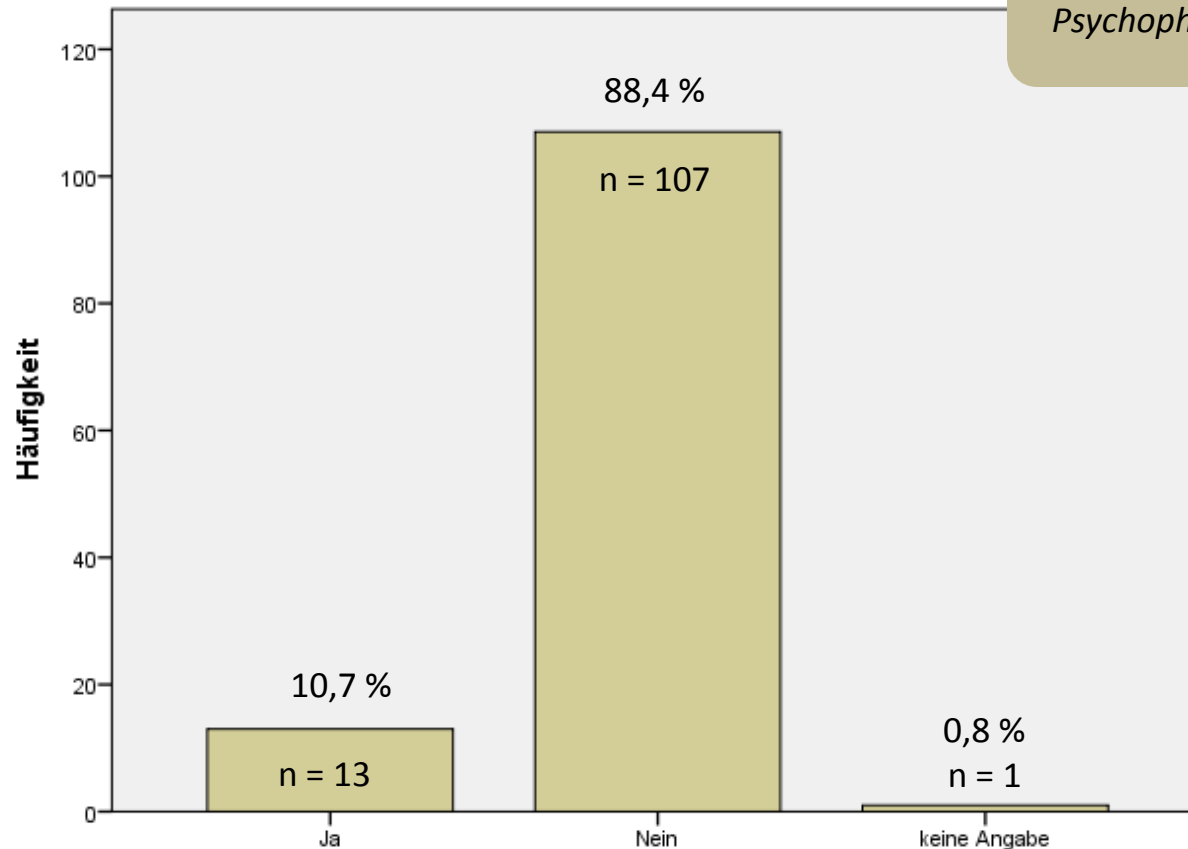


„Waren Sie in den letzten zwei Jahren oder sind Sie aktuell in psychotherapeutischer/psychiatrischer Behandlung?“

Soziodemografische Daten

Psychopharmaka

„Nehmen Sie aktuell Psychopharmaka ein?“



2. Skalenbeschreibungen

Skalenbeschreibung: Arbeitsbedingungen

Skalen	Range	<i>M</i>	<i>SD</i>	α
Vielseitigkeit	1-5	3.74	.91	.75
Handlungsspielraum	1-5	3.28	.92	.82
Qualitative Arbeitsbelastung	1-5	2.38	.93	.61
Quantitative Arbeitsbelastung	1-5	3.26	1.18	.88
Arbeitsunterbrechungen	1-5	2.82	.84	.36
Umgebungsbelastungen	1-5	2.52	1.10	.76
Zusammenarbeit	1-5	3.43	.75	.51
Information und Mitsprache	1-5	3.05	.90	.78
Betriebliche Leistungen	1-5	2.77	1.00	.75

Anmerkung. Range = Wertebereich; *M* = Mittelwert; *SD* = Standardabweichung; α = Cronbachs Alpha
 Die Skalen stammen aus dem KFZA (Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse; Prümper, Hartmannsgruber & Frese, 1995)

Skalenbeschreibung: Arbeitsbedingungen

Skalen	Range	<i>M</i>	<i>SD</i>	α
Entwicklungsmöglichkeiten	0-100	68.39	20.58	.74
Bedeutung der Arbeit	0-100	64.81	23.80	.89
Emotionale Anforderungen	0-100	54.82	22.56	.80
Soziale Unterstützung	0-100	54.86	23.04	.83
Arbeitsplatzunsicherheit	0-100	25.69	23.04	.69

Anmerkung. Range = Wertebereich; *M* = Mittelwert; *SD* = Standardabweichung; α = Cronbachs Alpha

Die Skalen stammen aus dem COPSQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire; Nübling, Stöbel, Hasselhorn, Michaelis & Hofmann, 2005)

Skalenbeschreibung: Arbeitszufriedenheit

Skalen	Range	<i>M</i>	<i>SD</i>	α
Arbeitszufriedenheit	0-100	57.20	18.42	.78

Anmerkung. Range = Wertebereich; *M* = Mittelwert; *SD* = Standardabweichung; α = Cronbachs Alpha

Die Skala stammt aus dem COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire; Nübling, Stößel, Hasselhorn, Michaelis & Hofmann, 2005)

Skalenbeschreibung: Beanspruchungserleben (Burnout)

Skalen	Range	<i>M</i>	<i>SD</i>	α
Persönliche Beanspruchung	0-100	52.75	19.86	.89
Arbeitsbezogene Beanspruchung	0-100	45.40	17.88	.75
Kundenbezogene Beanspruchung	0-100	25.47	20.04	.87

Anmerkung. Range = Wertebereich; *M* = Mittelwert; *SD* = Standardabweichung; α = Cronbachs Alpha
Die Skalen stammen aus dem CBI (Copenhagen Burnout Inventar; Kristensen, Borritz, Villadsen & Christensen, 2005)

Skalenbeschreibung: Wohlbefinden/Gesundheitsrisiken

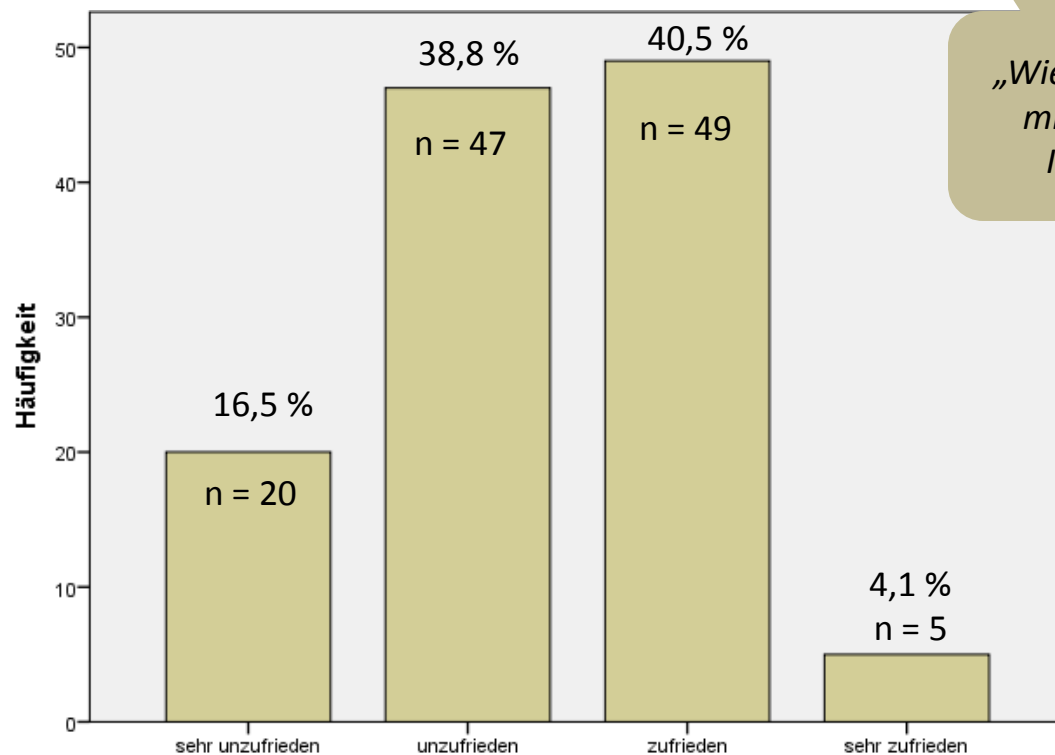
Skalen	Range	<i>M</i>	<i>SD</i>	α
Selbstvertrauen	0-4	2.32	.79	.92
Mangelndes Durchsetzungsvermögen	0-4	1.40	.88	.91
Depression	0-4	.90	1.03	.91
Angst	0-4	1.24	.98	.88

Anmerkung. Range = Wertebereich; *M* = Mittelwert; *SD* = Standardabweichung; α = Cronbachs Alpha
Die Skalen stammen aus dem FPV-26 (Fragebogen zur Erfassung des Psychotherapieverlaufs; Zarbock, Wang, Drews & Dahme, 2015)

3. Präventionsbedürfnisse

Präventionsbedürfnisse

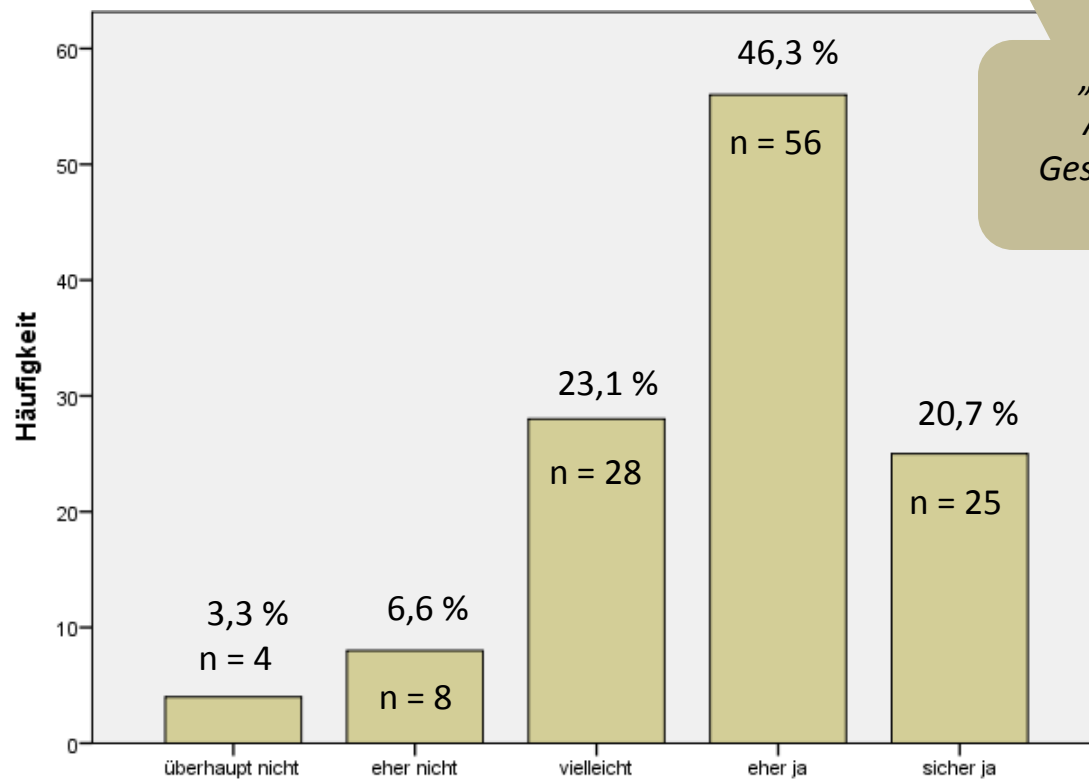
Zufriedenheit mit betrieblicher Fürsorge



„Wie zufrieden sind Sie mit der Fürsorge in Ihrem Betrieb?“

Präventionsbedürfnisse

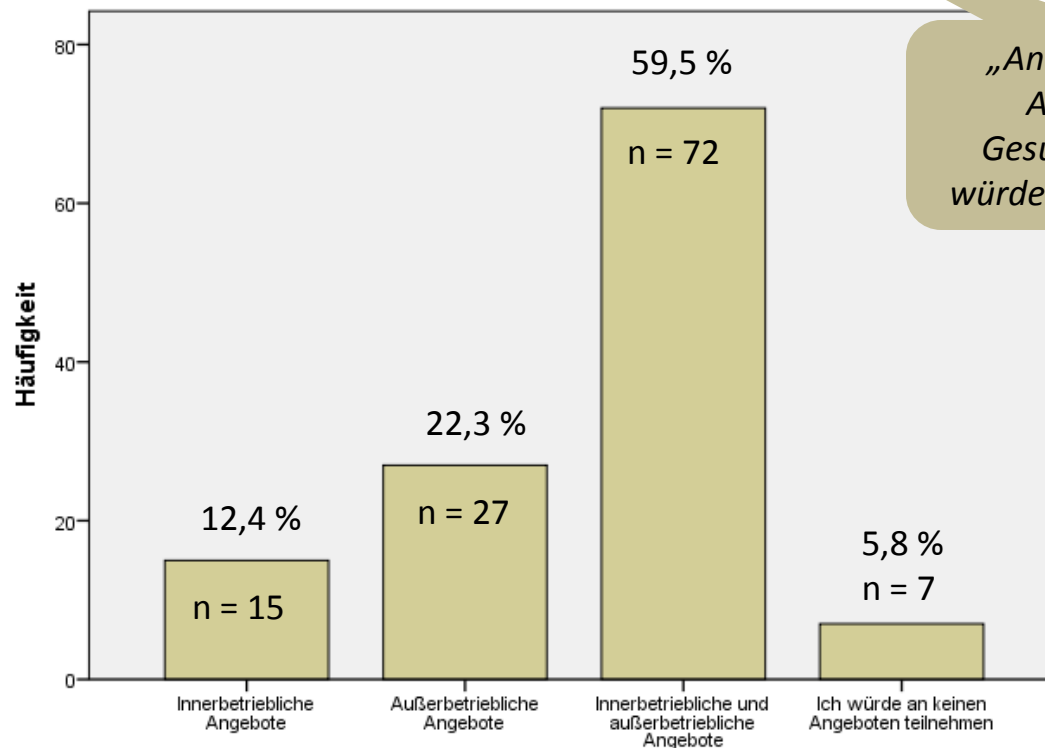
Bereitschaft zur Teilnahme an Angeboten der Gesundheitsfürsorge



„Würden Sie an Angeboten der Gesundheitsfürsorge teilnehmen?“

Präventionsbedürfnisse

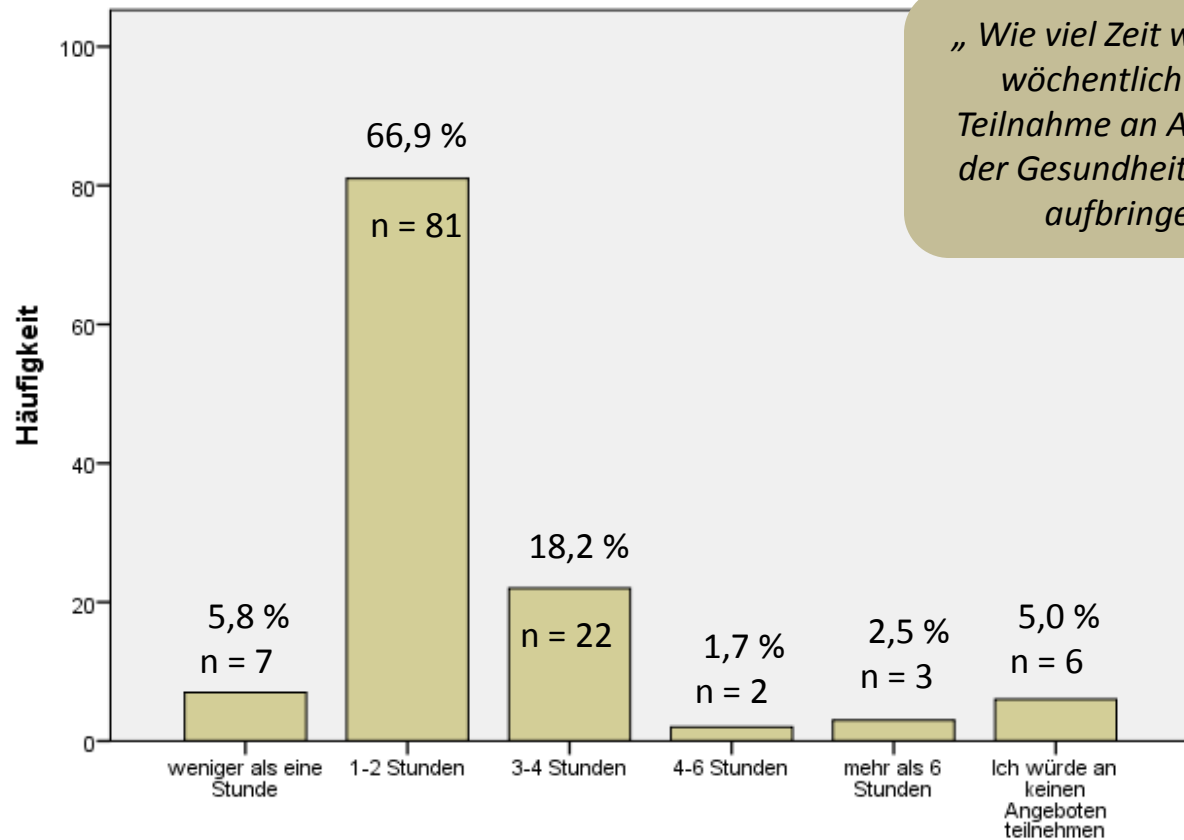
Art der Angebote



„An welcher Art von Angeboten der Gesundheitsfürsorge würden Sie teilnehmen?“

Präventionsbedürfnisse

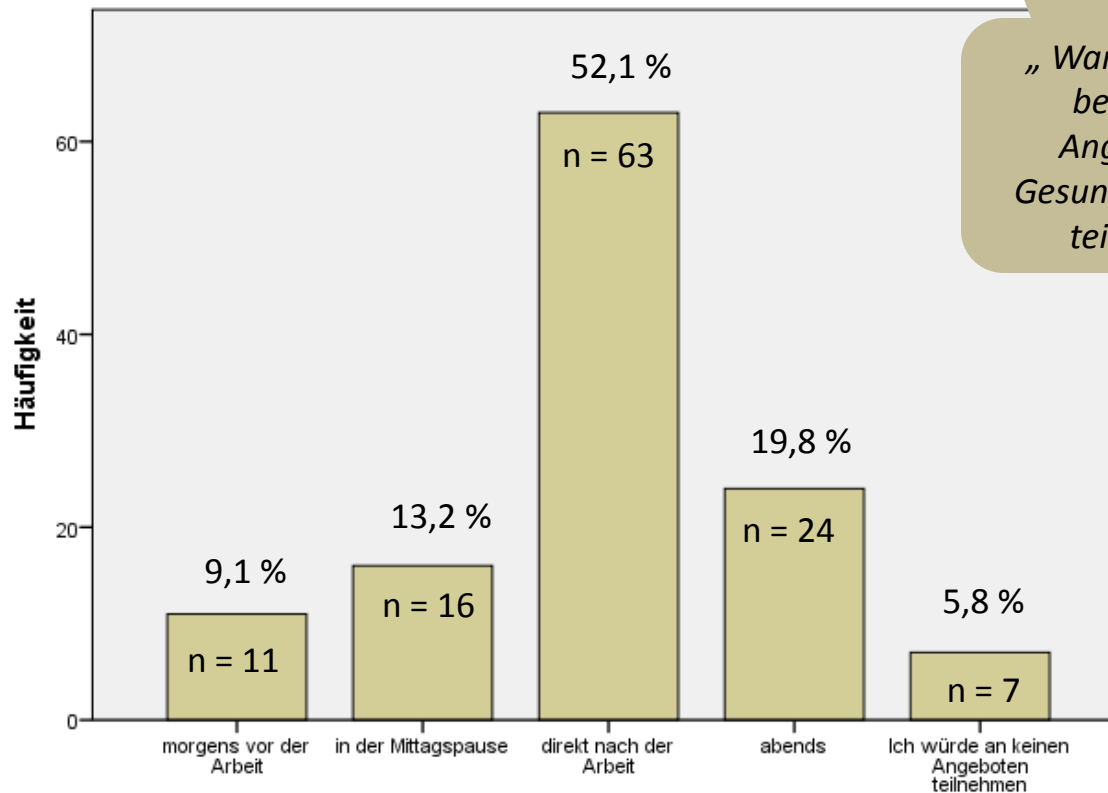
Zeitaufwand für Angebote



„Wie viel Zeit würden Sie wöchentlich für die Teilnahme an Angeboten der Gesundheitsfürsorge aufbringen?“

Präventionsbedürfnisse

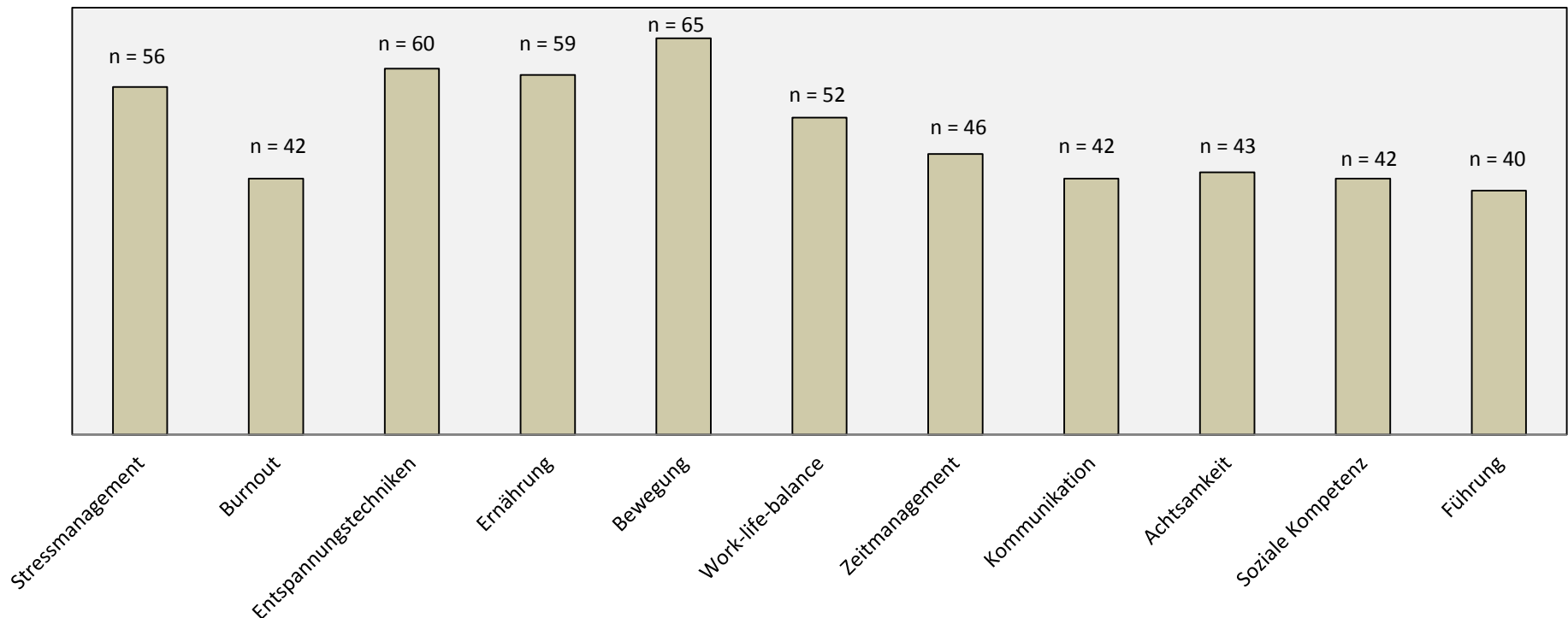
Tageszeit für Teilnahme an Angeboten



Präventionsbedürfnisse

Interesse an Angeboten der Gesundheitsfürsorge

„Welche Angebote der Gesundheitsförderung interessieren Sie?“



4. Korrelationen (Zusammenhänge)

Korrelationen (Zusammenhänge)

*Wo zeigen sich besonders starke Zusammenhänge der Arbeitsbedingungen mit der **Arbeitszufriedenheit**?**

Arbeitszufriedenheit und...

Bedeutung der Arbeit: $r = .69^{**}$

Vielseitigkeit: $r = .67^{**}$

Entwicklungsmöglichkeiten: $r = .61^{**}$

Information und Mitsprache: $r = .50^{**}$

Betriebliche Leistungen: $r = .45^{**}$

Handlungsspielraum: $r = .44^{**}$

Soziale Unterstützung: $r = .37^{**}$

Korrelationen (Zusammenhänge)

*Wo zeigen sich besonders starke Zusammenhänge der Arbeitsbedingungen mit dem **Beanspruchungserleben (Burnout)**?**

Persönliche Beanspruchung und...

Emotionale Anforderungen: $r = .37^{**}$

Qualitative Arbeitsbelastung: $r = .35^{**}$

Arbeitsunterbrechungen: $r = .31^{**}$

Soziale Unterstützung: $r = -.31^{**}$

Arbeitsbezogene Beanspruchung und...

Arbeitsunterbrechungen: $r = .44^{**}$

Qualitative Arbeitsbelastung: $r = .40^{**}$

Quantitative Arbeitsbelastung: $r = .36^{**}$

Emotionale Anforderungen: $r = .32^{**}$

Bedeutung der Arbeit: $r = -.39^{**}$

Soziale Unterstützung: $r = -.34^{**}$

Korrelationen (Zusammenhänge)

*Wo zeigen sich besonders starke Zusammenhänge der Arbeitsbedingungen mit dem **Wohlbefinden/Gesundheitsrisiken**?**

Selbstvertrauen und...

Bedeutung der Arbeit: $r = .47^{**}$

Soziale Unterstützung: $r = .44^{**}$

Vielseitigkeit: $r = .36^{**}$

Entwicklungsmöglichkeiten: $r = .31^{**}$

Arbeitsplatzunsicherheit: $r = -.40^{**}$

Qualitative Arbeitsbelastung: $r = -.35^{**}$

Mangelndes Durchsetzungsvermögen und...

Arbeitsplatzunsicherheit: $r = .38^{**}$

Qualitative Arbeitsbelastung: $r = .30^{**}$

Soziale Unterstützung: $r = -.30^{**}$

Korrelationen (Zusammenhänge)

Wo zeigen sich besonders starke Zusammenhänge der Arbeitsbedingungen mit dem **Wohlbefinden/Gesundheitsrisiken**?*

Depression und...

Arbeitsplatzunsicherheit: $r = .52^{**}$

Qualitative Arbeitsbelastung: $r = .33^{**}$

Bedeutung der Arbeit: $r = -.42^{**}$

Vielseitigkeit: $r = -.36^{**}$

Entwicklungsmöglichkeiten: $r = -.33^{**}$

Angst und...

Arbeitsplatzunsicherheit: $r = .33^{**}$

Qualitative Arbeitsbelastung: $r = .31^{**}$

Bedeutung der Arbeit: $r = -.33^{**}$

Soziale Unterstützung: $r = -.33^{**}$

5. Regressionsanalysen

Regressionsanalyse I

Sind Arbeitsbedingungen Prädiktoren für die Arbeitszufriedenheit?

Prädiktoren: Bedeutung der Arbeit, Vielseitigkeit, Information und Mitsprache, Quantitative Arbeitsbelastung, Soziale Unterstützung

Kriterium: Arbeitszufriedenheit

Skalen	B	SE B	β
Bedeutung der Arbeit	.30	.06	.38***
Vielseitigkeit	7.70	1.38	.38***
Information und Mitsprache	4.43	1.21	.22***
Quantitative Arbeitsbelastung	-2.39	.89	-.15**
Soziale Unterstützung	.10	.05	.12*

Anmerkung. $p < .05^*$; $p < .01^{**}$; $p < .001^{***}$; B = nicht standardisiertes Regressionsgewicht; SE B = Standardfehler; β = standardisiertes Regressionsgewicht

Die fünf Variablen erklären zusammen **66 % der Varianz** der Arbeitszufriedenheit.

Regressionsanalyse II

Sind Arbeitsbedingungen Prädiktoren für das persönliche Beanspruchungserleben (Burnout)?

Prädiktoren: Emotionale Anforderungen, Bedeutung der Arbeit

Kriterium: Persönliche Beanspruchung

Skalen	B	SE B	β
Emotionale Anforderungen	.45	.07	.51***
Bedeutung der Arbeit	-.35	.07	-.42***

Anmerkung. $p < .05^*$; $p < .01^{**}$; $p < .001^{***}$; B = nicht standardisiertes Regressionsgewicht;
SE B = Standardfehler; β = standardisiertes Regressionsgewicht

Die Variablen erklären zusammen **29 % der Varianz** der persönlichen Beanspruchung.

Regressionsanalyse III

Sind Arbeitsbedingungen Prädiktoren für das arbeitsbezogene Beanspruchungserleben (Burnout)?

Prädiktoren: Emotionale Anforderungen, Bedeutung der Arbeit

Kriterium: Arbeitsbezogene Beanspruchung

Skalen	B	SE B	β
Emotionale Anforderungen	.40	.06	.51***
Bedeutung der Arbeit	-.42	.06	-.56***

Anmerkung. $p < .05^*$; $p < .01^{**}$; $p < .001^{***}$; B = nicht standardisiertes Regressionsgewicht;
SE B = Standardfehler; β = standardisiertes Regressionsgewicht

Die Variablen erklären zusammen **38 % der Varianz** der arbeitsbezogenen Beanspruchung.

Regressionsanalyse IV

Sind Arbeitsbedingungen Prädiktoren für das kundenbezogene Beanspruchungserleben (Burnout)?

Prädiktoren: Emotionale Anforderungen, Bedeutung der Arbeit

Kriterium: Kundenbezogene Beanspruchung

Skalen	B	SE B	β
Emotionale Anforderungen	.28	.09	.31*
Bedeutung der Arbeit	-.29	.09	-.35*

Anmerkung. $p < .05^*$; $p < .01^{**}$; $p < .001^{***}$; B = nicht standardisiertes Regressionsgewicht;
SE B = Standardfehler; β = standardisiertes Regressionsgewicht

Die Variablen erklären zusammen **15 % der Varianz** der kundenbezogenen Beanspruchung.

Regressionsanalyse V

Ist die Arbeitszufriedenheit Prädiktor für das Beanspruchungserleben (Burnout)?

Kriterium: Persönliche Beanspruchung

Skalen	B	SE B	β
Arbeitszufriedenheit	-.45	.09	-.42***

Anmerkung. $p < .05^*$; $p < .01^{**}$; $p < .001^{***}$; B = nicht standardisiertes Regressionsgewicht;
SE B = Standardfehler; β = standardisiertes Regressionsgewicht

Arbeitszufriedenheit erklärt **17 % der Varianz** der persönlichen Beanspruchung.

Kriterium: Arbeitsbezogene Beanspruchung

Skalen	B	SE B	β
Arbeitszufriedenheit	-.56	.07	-.58***

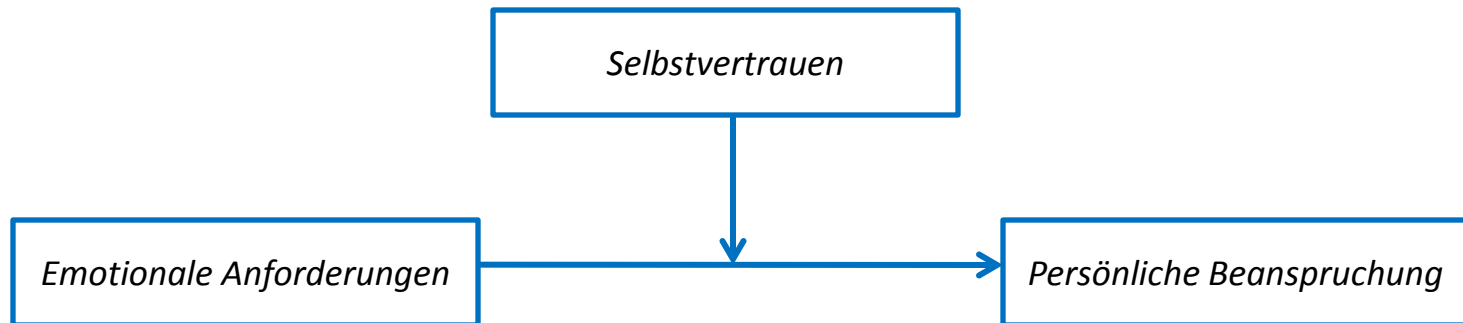
Anmerkung. $p < .05^*$; $p < .01^{**}$; $p < .001^{***}$; B = nicht standardisiertes Regressionsgewicht;
SE B = Standardfehler; β = standardisiertes Regressionsgewicht

Arbeitszufriedenheit erklärt **33 % der Varianz** der arbeitsbezogenen Beanspruchung.

6. Moderatoranalyse

Moderatoranalyse

Moderiert Selbstvertrauen die Beziehung zwischen emotionalen Anforderungen und persönlicher Beanspruchung (Burnout)?



Moderatoranalyse

Moderiert Selbstvertrauen die Beziehung zwischen emotionalen Anforderungen und persönlicher Beanspruchung (Burnout)?

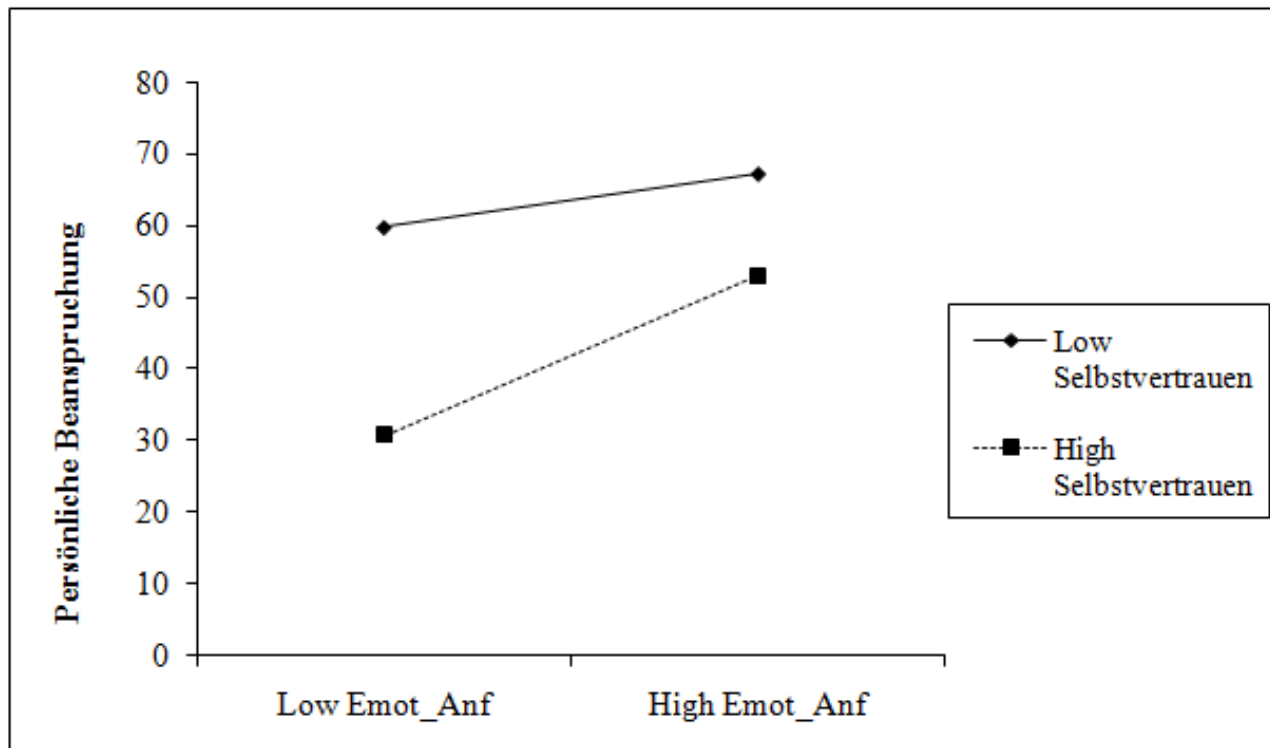
Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta		
1	(Konstante)	52,755	1,687		31,274	,000
	z-Faktorwert (Sk_Emotion_Anforderung)	7,269	1,694	,366	4,291	,000
2	(Konstante)	52,755	1,360		38,800	,000
	z-Faktorwert (Sk_Emotion_Anforderung)	7,483	1,366	,377	5,480	,000
	z-Faktorwert (Sk_Selbstvertrauen)	-11,023	1,366	-,555	-8,072	,000
3	(Konstante)	52,684	1,325		39,776	,000
	z-Faktorwert (Sk_Emotion_Anforderung)	7,413	1,330	,373	5,573	,000
	z-Faktorwert (Sk_Selbstvertrauen)	-10,833	1,332	-,546	-8,134	,000
	P_EmoAnf_Selbst	3,692	1,358	,182	2,719	,008

a. Abhängige Variable: Sk_Bean_Pers

Moderatoranalyse

Moderiert Selbstvertrauen die Beziehung zwischen emotionalen Anforderungen und persönlicher Beanspruchung (Burnout)?

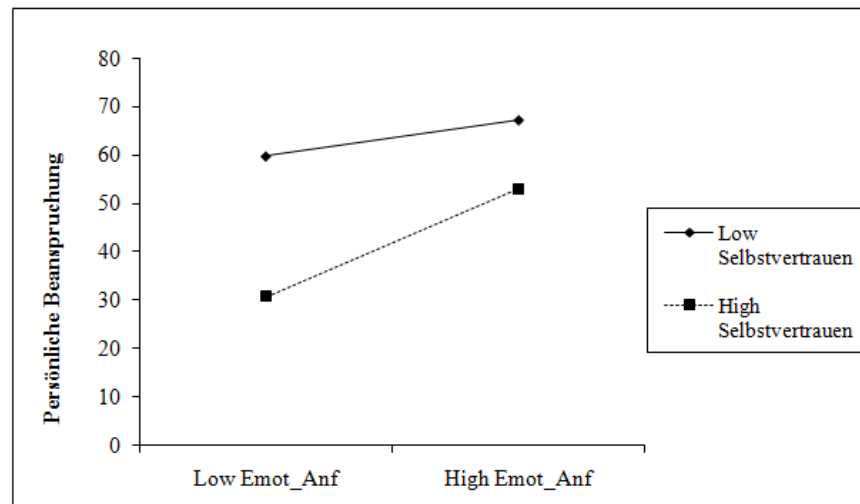


Moderatoranalyse

Moderiert Selbstvertrauen die Beziehung zwischen emotionalen Anforderungen und persönlicher Beanspruchung (Burnout)?

→ Selbstvertrauen moderiert die Beziehung zwischen emotionalen Anforderungen und persönlicher Beanspruchung (Burnout).

Sowohl bei niedrigen als auch bei hohen emotionalen Anforderungen zeigen Individuen mit hohem Selbstvertrauen eine geringere persönliche Beanspruchung im Vergleich zu Individuen mit geringem Selbstvertrauen.



7. Zusammenfassung der Ergebnisse und Ableitung von Empfehlungen

Zusammenfassung der Ergebnisse und Ableitung von Empfehlungen

- Die **Arbeitszufriedenheit** der Befragten hängt korrelativ besonders stark mit der Bedeutung der Arbeit, der Vielseitigkeit der Arbeit und den Entwicklungsmöglichkeiten der Befragten zusammen.
- Auch in der Regressionsanalyse stellen die Bedeutung und Vielseitigkeit der Arbeit die stärksten positiven Prädiktoren für die Arbeitszufriedenheit dar.

Hieraus lassen sich folgende Empfehlungen ableiten:

- Arbeitsaufgaben und -prozesse sollten so gestaltet werden, dass sie von den Beschäftigten als sinnvoll und bedeutsam erlebt werden können.
- Zudem sollten Aufgaben möglichst vielseitig und abwechslungsreich gestaltet sein und den Beschäftigten Weiterentwicklungsmöglichkeiten bieten.

Zusammenfassung der Ergebnisse und Ableitung von Empfehlungen

- Das **Beanspruchungserleben (Burnouterleben)** der Befragten hängt korrelativ besonders stark mit den emotionalen Anforderungen, Arbeitsunterbrechungen und der qualitativen und quantitativen Arbeitsbelastung der Befragten zusammen.
- Auch in der Regressionsanalyse stellen Emotionale Anforderungen den stärksten positiven Prädiktor für das Beanspruchungserleben dar.
- Die **Gesundheitsrisiken (Depression, Angst, mangelndes Durchsetzungsvermögen)** der Befragten hängen korrelativ besonders stark mit Arbeitsunterbrechungen und mit der qualitativen Arbeitsbelastung der Befragten zusammen.

Hieraus lassen sich folgende Empfehlungen ableiten:

- Die Arbeitsumgebung von Beschäftigten sollte möglichst so gestaltet werden, dass Arbeitsunterbrechungen vermieden werden.
- Die qualitative und quantitative Arbeitslast der Beschäftigten sollte angemessen ausgeprägt sein, d.h. Arbeitsaufgaben sollten weder zu Über- noch zu Unterforderung führen.
- Der Umgang mit emotional fordernden Situationen sollte in Fortbildungen oder Seminaren mit den Beschäftigten thematisiert und trainiert werden.

Zusammenfassung der Ergebnisse und Ableitung von Empfehlungen

- Die durchgeführte Moderatoranalyse zeigt zudem, dass ein ausgeprägtes **Selbstvertrauen** eine Pufferfunktion zu haben scheint: So zeigen Individuen mit hohem Selbstvertrauen sowohl bei niedrigen als auch bei hohen emotionalen Anforderungen weniger Beanspruchungssymptome als Individuen mit niedrigerem Selbstvertrauen.

Hieraus lässt sich folgende Empfehlung ableiten:

- Selbstvertrauen kann als personale Ressource für den Arbeitskontext betrachtet werden.
- Die Stärkung des Selbstvertrauens im Rahmen der Gesundheitsförderung stellt eine sinnvolle personenbezogene Maßnahme dar, um dem Beanspruchungserleben von Beschäftigten entgegen zu wirken.

Zusammenfassung der Ergebnisse und Ableitung von Empfehlungen

Präventionsbedürfnisse

- Etwas mehr als die Hälfte der Befragten sind „*unzufrieden*“ oder sogar „*sehr unzufrieden*“ mit der Gesundheitsfürsorge in ihrem Betrieb.
- Ein großer Teil der Befragten würde vermutlich („*eher ja*“ oder „*sicher ja*“) an Angeboten der Gesundheitsfürsorge teilnehmen (sowohl inner- als auch außerbetrieblich).
- Die meisten Befragten würden wöchentlich 1-2 Stunden Zeit in die Angebote investieren.
- Der Großteil der Befragten würde die Angebote vorzugsweise direkt nach der Arbeit wahrnehmen. Auch der Wunsch nach Angeboten während der Arbeitszeit wurde geäußert.

Hieraus lassen sich folgende Empfehlungen ableiten:

- Gesundheitsfürsorge stößt generell auf großes Interesse bei den Befragten.
- Angebote der Gesundheitsfürsorge sollten verstärkt in Betrieben offeriert werden.
- Sinnvoll erscheinen sowohl inner- als auch außerbetriebliche Angebote; Zeitrahmen: 1-2 Stunden pro Woche; entweder während der Arbeitszeit oder direkt nach der Arbeit.

Zusammenfassung der Ergebnisse und Ableitung von Empfehlungen

Präventionsbedürfnisse

Besonders beliebt sind folgende Themen hinsichtlich Angeboten der Gesundheitsfürsorge:

1. *Bewegung*
2. *Entspannungstechniken*
3. *Ernährung*
4. *Stressmanagement*
5. *Work-life-balance*
6. *Zeitmanagement*
7. *Achtsamkeit*

→ Diese Themen sollten bei der Konzipierung von Angeboten der Gesundheitsfürsorge entsprechend berücksichtigt werden.

Limitationen der Befragung

- Stichprobengröße
 - Stichprobenauswahl (Rekrutierung überwiegend über das Internet)
 - Daten beruhen ausschließlich auf Selbsteinschätzungen der Befragten
 - Single-Source-Design (Online-Fragebogen)
 - Generalisierbarkeit eingeschränkt, Überrepräsentation von Frauen
-
- Generell muss berücksichtigt werden, dass eine kausale Interpretation der Ergebnisse aufgrund des Querschnittsdesigns nicht zulässig ist.
 - Vermutungen über Wirkrichtungen zwischen den Variablen lassen sich lediglich aufgrund theoretischer Überlegungen formulieren, diese können anhand der vorliegenden Daten jedoch nicht abschließend bestätigt werden.

Quellenverzeichnis

Im Online-Fragebogen wurden folgende Fragebögen bzw. Skalen verwendet:

- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192–207. doi:10.1080/02678370500297720
- Nübling, M., Stöbel, U., Hasselhorn, H.-M., Michaelis, M., Hofmann, F. (2005). *Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen - Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ)*. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW. (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin; Fb 1058). Online verfügbar unter: <http://www.copsoq.de>.
- Prümper, J., Hartmannsgruber, K. & Frese, M. (1995). KFZA - Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 39, 125-132.
- Zarbock, G., Wang, X., Drews, M. & Dahme, B. (2015). *Fragebogen zur Erfassung des Psychotherapieverlaufes FPV-26*.