

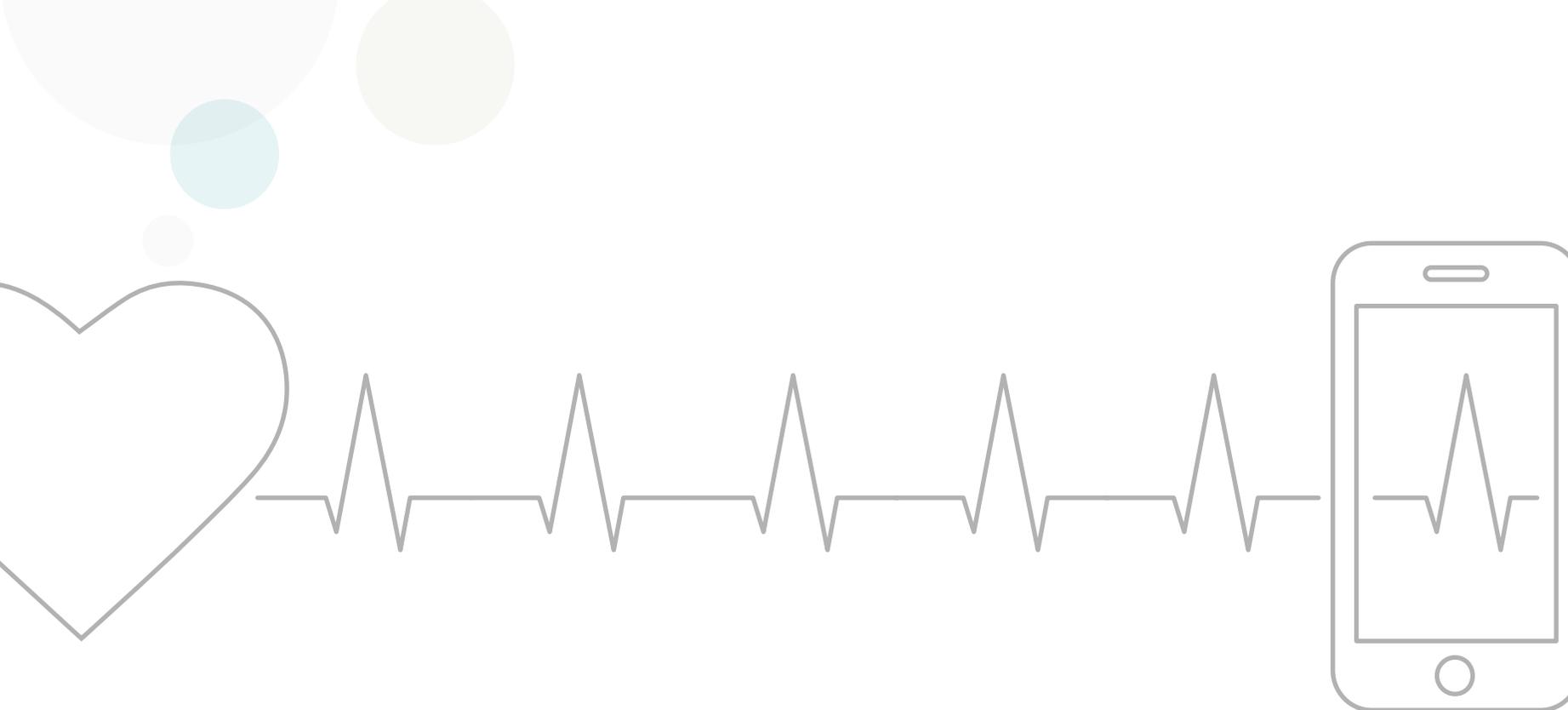
#whatsnext – Gesund arbeiten in der hybriden Arbeitswelt

Eine Studie des IFBG in Kooperation mit:



**personal.
magazin**





Impressum

Eine Veröffentlichung von



Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung GmbH, Gottlieb-Daimler-Straße 1, D-78467 Konstanz, Sitz Konstanz, Amtsgericht Freiburg, HRB: 714115, Geschäftsführung: Dr. Fabian Krapf, Steuernummer: 09048/02802, Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: DE292117062

Redaktion und Studie

Dr. Mark Hübers (IFBG), Dr. Fabian Krapf (IFBG), Maren Beer (IFBG), Marie Valeria Hopf (IFBG), Dr. Sai-Lila Rees (IFBG), Ulrike Mraß (IFBG), Wiebke Arps (Techniker Krankenkasse), Nicole Ramcke (Techniker Krankenkasse), Sabine Petersen (Techniker Krankenkasse), Reiner Straub (Personalmagazin, Haufe Gruppe), Katharina Schmitt (Personalmagazin, Haufe Gruppe).

Grafik/Layout

Maxim Krasilnikow (BÜRO MAXIM)

Titelbild

© Macrovector / shutterstock.com

Verbreitung

Der Studienband „#whatsnext – Gesund arbeiten in der hybriden Arbeitswelt“ ist eine Veröffentlichung vom Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG) in Kooperation mit der Techniker Krankenkasse (TK) und dem Personalmagazin (Haufe Gruppe).

Urheberrechte

Der Studienband #whatsnext – Gesund arbeiten in der hybriden Arbeitswelt“ sowie alle in ihm enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil des Studienbands darf ohne schriftliche Genehmigung der Studienverantwortlichen vervielfältigt oder verbreitet werden. Unter dieses Verbot fällt insbesondere die gewerbliche Vervielfältigung per Kopie, die Aufnahme in elektronische Datenbanken und die Vervielfältigung auf Datenträgern.

Vorwort



Bereits in den Studien „#whatsnext – Gesund arbeiten in der digitalen Arbeitswelt“ aus dem Jahr 2017 sowie „#whatsnext – Erfolgsfaktoren für gesundes Arbeiten in der digitalen Arbeitswelt“ aus dem Jahr 2020 konnten wir konkrete Handlungsfelder für ein zukunftsfähiges Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) identifizieren. Die digitale Transformation und die damit verbundenen Veränderungen hin zu einer hybriden Arbeitswelt schreiten stetig voran. Welchen Einfluss dieser umfassende Veränderungsprozess tatsächlich auf die Arbeitswelt haben wird, ist schwer zu greifen. Wie viel Zeit verbringen die Beschäftigten im Büro, wie viel Zeit im Home-Office? Wie wird sich das hybride Arbeiten manifestieren und welche Maßnahmen ergreifen die Organisationen zukünftig, um der Belastungen Herr zu werden? Auf diese Fragen können wir als Wissenschaftler noch keine verlässliche Antwort geben. Was wir jedoch können, ist das Aufzeigen von Entwicklungstendenzen, um daraus in einem zweiten Schritt konkrete Handlungsfelder für die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) abzuleiten.

Und genau dieses Ziel haben wir mit der vorliegenden Zukunftsstudie „#whatsnext – Gesund arbeiten in der hybriden Arbeitswelt“ verfolgt. Knapp 1.100 Verantwortliche aus Wirtschaftsunternehmen und Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes kamen in unserer Studie zum Wort. Einige Antworten hatten wir so erwartet – viele haben uns jedoch auch überrascht. Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen.

Dr. Mark Hübers

Studienleiter Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG)



Innerhalb der letzten Jahre hat sich unsere Arbeitswelt stark verändert – nicht zuletzt durch gesellschaftliche Krisen und Unsicherheiten. Heute arbeiten wir flexibler, agiler und aufgrund der Digitalisierung immer öfter unabhängig von Ort und Zeit. Neue Arbeitsweisen können jedoch nur dann effizient und zukunftsfähig sein, wenn sie auf gesunden Arbeitsprozessen basieren und wenn Beschäftigte den Herausforderungen, die diese mit sich bringen, resilient gegenüberstehen. Zunächst sind die Veränderungen der heutigen Arbeitswelt jedoch häufig ein Belastungsfaktor für die Beschäftigten – besonders für die mentale Gesundheit.

Das eröffnet einige Fragen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM): Wie sieht eine gesunde Work-Life-Balance im Home-Office aus? Wie verändert sich die Unternehmenskultur bei hybrider Arbeit? Mit welchen BGM-Maßnahmen können Mitarbeitende gezielt entlastet werden? Und welche Bedeutung haben dabei die Führungskräfte? Die #whatsnext-Studie kann dazu einen wichtigen Beitrag leisten: Sie kann das Bewusstsein der Arbeitgeber für die Gesundheit der Beschäftigten schärfen und aufzeigen, welche Handlungsfelder noch weiter ausgebaut werden sollten. Daher unterstützt die Techniker Krankenkasse (TK) diese Studie bereits zum dritten Mal. Denn wir sind der festen Überzeugung, dass mit einem ganzheitlichen BGM die körperliche und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden nachhaltig gestärkt werden kann.

Dr. Jens Baas

Vorstandsvorsitzender der Techniker Krankenkasse



Hybride Arbeitsformen sind kein Zukunftsthema mehr – viele Unternehmen befinden sich bereits mitten im Wandel. Nur von den wenigsten war das proaktiv geplant – wirtschaftliche, gesellschaftliche und klimatische Veränderungen fordern entsprechende Umstellungen. Und nicht zuletzt die Beschäftigten wie auch potentiell Bewerbende wünschen sich mehr Flexibilität bei der Auswahl des Ortes, an dem sie ihre Arbeitsleistung erbringen.

Doch ein genauerer Blick in Home-Offices, verwaiste Bürogebäude und nicht ergonomische Produktionsstätten macht deutlich: Ganz rund läuft es im Moment beileibe noch nicht. In vielen Organisationen drohen Provisorien, den Umständen geschuldet und kurzfristig umgesetzt, zum Dauerzustand zu werden. Andere versuchen, sämtliche Änderungen zurückzudrehen, obwohl es ein „Old Normal“ nicht mehr gibt.

Ich bin zuversichtlich, dass Lösungen für diese Dilemmasituation gefunden werden, an tragfähigen Ideen zu einer erfolgreichen Transformation wird bereits auf vielen Seiten gearbeitet. Wer dabei nicht vergessen werden darf, sind die Mitarbeitenden. Sie stehen im Zentrum eines Wandels, den sie belastbar, motiviert und vor allem gesund mitgestalten sollen. Unsere Ergebnisse zeigen die Herausforderungen, denen sich Führungskräfte wie Unternehmensleitungen stellen müssen. Und sie nennen die aktuellen wie zukünftigen Handlungsfelder auf dem Weg in eine gesunde und produktive neue Arbeitswelt.

Katharina Schmitt

Redaktion Personalmagazin, Haufe Gruppe

Studienpartner



Das Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG) hat sich als Ausgründung von Wissenschaftlern der Universitäten Konstanz und dem Karlsruher Institut für Technologie (KIT) auf Zukunftsthemen im BGM spezialisiert. Es setzt regelmäßig eigene innovative Gesundheitsprojekte mit Unternehmen und Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes um und begleitet diese u. a. wissenschaftlich. Darüber hinaus unterstützt es Organisationen bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nach §5 ArbSchG und beim Aufbau eines BGM-Kennzahlenmanagements.

Mehr Informationen unter: www.ifbg.eu

Kontakt: info@ifbg.eu



Die Techniker Krankenkasse (TK) ist Deutschlands versichertenstärkste Krankenkasse. Zu ihren Millionen Kunden gehören auch 800.000 Firmenkunden. Die TK berät und unterstützt seit Jahren Unternehmen aller Branchen und Größen – von individuellen Angeboten bis hin zum ganzheitlichen BGM mit professioneller Prozessberatung. Die Gesundheitsberatenden der TK sind im gesamten Bundesgebiet im Einsatz, analysieren gesundheitliche Belastungen und Ressourcen und entwickeln zusammen mit den Unternehmen gesundheitsförderliche Maßnahmen und Strategien.

Mehr Informationen unter: www.tk.de

Kontakt: gesundheitsmanagement@tk.de

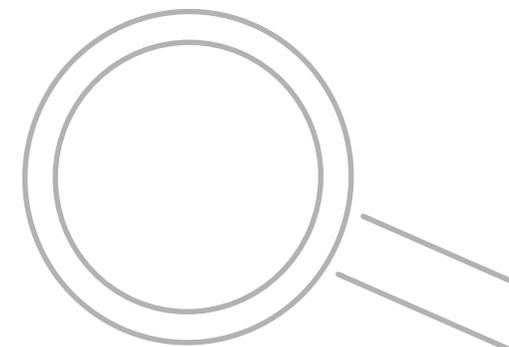


Das „Personalmagazin“ aus der Haufe Gruppe ist das meistgelesene Magazin zur Gestaltung der Arbeitswelt und berichtet über die Themen HR-Management, Strategie und Führung. Zum Personalmagazin gehören eine Printausgabe, eine Digitalversion (App), Social-Media-Kanäle und das reichweitenstärkste Portal für HR-Verantwortliche haufe.de/personal. Die Haufe Gruppe ist in Deutschland eines der innovativsten und führenden Medien- und Softwarehäuser auf den Gebieten Recht, Wirtschaft und Steuern.

Mehr Informationen unter: www.haufe.de/personal und www.personalmagazin.de

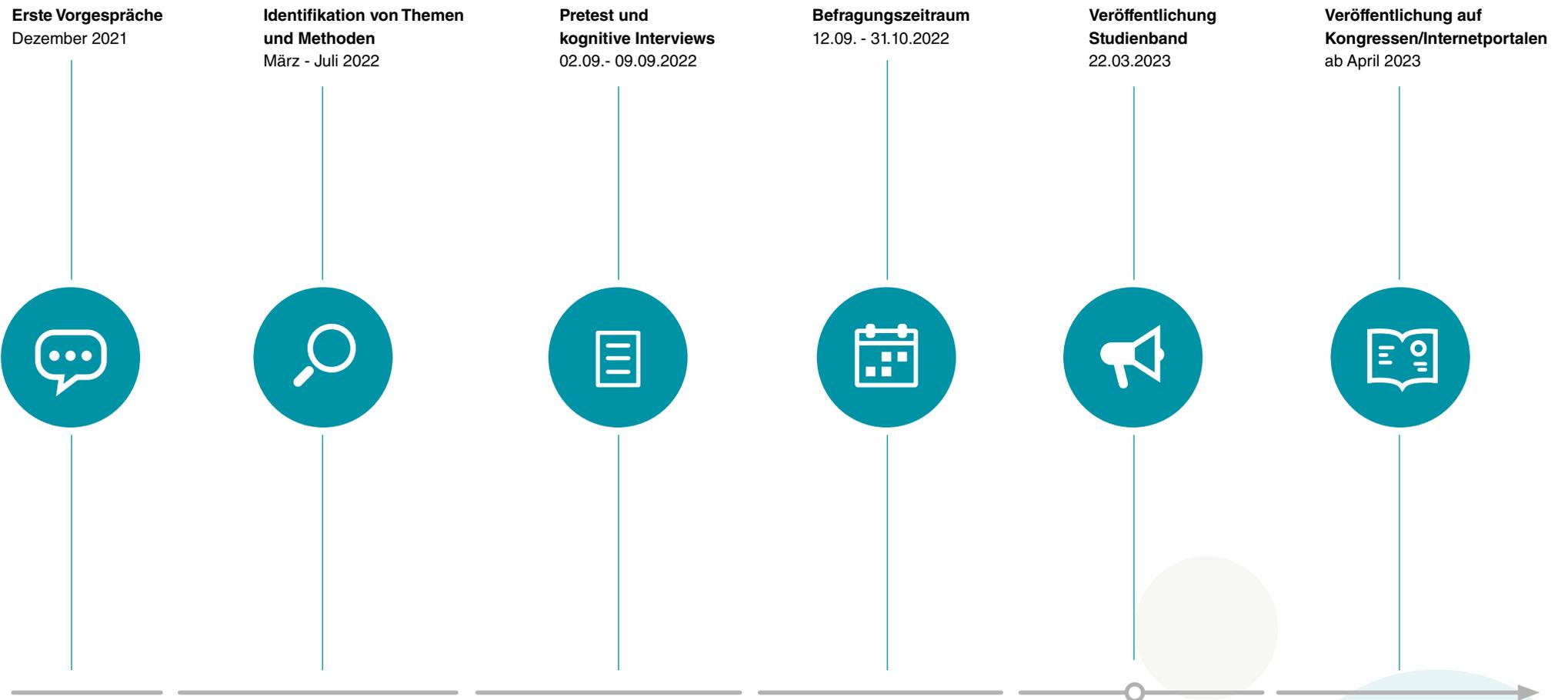
Kontakt: katharina.schmitt@personalmagazin.de

Inhaltsverzeichnis



Impressum	2	Angebote	17	Arbeitsformen	32
Vorwort	3	BGF/BGM Themen	18	Herausforderungen	34
Studienpartner	4	Entwicklungen, Trends und Themen	20	Digitale BGF	38
Zeitstrahl	6	Personengruppen	22	New Work	40
Zentrale Ergebnisse der Studie	7	Kennzahlen	24	Vielfalt	42
Hinweise zur Studieninterpretation	9	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	28		
Stichprobenbeschreibung	10	Führungskultur	30		

Zeitstrahl



Zentrale Ergebnisse der Studie

Studienteilnahme

Was sich zeigt: Knapp 1.100 Wirtschaftsunternehmen und Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes beteiligten sich an der Studie „#whatsnext – Gesund arbeiten in der hybriden Arbeitswelt“. Dieser anhaltend große Zuspruch wie auch in den Jahren 2017 und 2020 zeigt, dass das BGM in der Arbeitswelt von großem Interesse ist.

Was das bedeutet: Der Status quo zentraler Themen im BGM sollte stetig erfasst werden, sodass Organisationen auf zukünftige Entwicklungen nicht nur reagieren, sondern proaktiv agieren können.

Umsetzungsrahmen im BGM

Was sich zeigt: Bisher haben lediglich 27,0 % der teilnehmenden Organisationen ein ganzheitliches BGM in ihrer Organisation etabliert. 8,4 % geben sogar an, dass keinerlei Maßnahmen in der BGF/ im BGM umgesetzt werden.

Was das bedeutet: Das Ziel eines ganzheitlichen BGM sollte verfolgt werden, um die Belastungen der Beschäftigten bestmöglich zu identifizieren und negativen Auswirkungen mit passgenauen Maßnahmen entgegenzuwirken bzw. ihnen vorzubeugen. Auf dem Weg hin zu einem ganzheitlichem BGM sollte der Schulterschluss mit Kooperationspartnern aktiv gesucht werden. So können z. B. Unterstützungsangebote von Krankenkassen, bedarfsadäquate Maßnahmen externer Dienstleister oder auch der Austausch in Gesundheitsnetzwerken genutzt werden, um die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern.

Finanzielle Ressourcen

Was sich zeigt: Noch sind die Budgets, die explizit für die BGF/BGM bereitgestellt werden, in vielen Unternehmen und Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes überschaubar. 49,1 % der befragten Organisationen haben weniger als 10.000 € oder gar kein Budget zur Verfügung. Für einen umfassenden BGM-Prozess aus Bedarfsanalyse, zielgerichteter Maßnahmendurchführung und Erfolgsmessung sind jedoch entsprechende Mittel notwendig.

Was das bedeutet: Einerseits sollten Organisationen künftig mehr eigene finanzielle Mittel in die Gesundheit ihrer Beschäftigten investieren, andererseits können Kooperationspartner wie Krankenkassen und weitere Sozialversicherungsträger um Unterstützung aufgesucht werden.

BGF/BGM-Themen

Was sich zeigt: Themen der psychischen Gesundheit der Beschäftigten werden zukünftig als enorm relevant angesehen. Luft nach oben ist vor allem noch bei der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nach §5 ArbSchG. Aktuell wird diese erst von der Hälfte (51,5 %) der befragten Organisationen durchgeführt. Erstaunlich: Seit 2020 hat sich der Anteil kaum verändert, dort waren es 50,3 % der knapp 1.200 Organisationen.

Was das bedeutet: Den Organisationen, die bislang im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen noch nicht tätig geworden sind, sollte der langfristige Nutzen einer psychischen Gefährdungsbeurteilung stärker aufgezeigt werden. Dies können Berufsgenossenschaften, Unfallkassen, Personalmedien und Dienstleister anhand von Best-Practice-Beispielen tun.

Entwicklungen, Trends und Themen

Was sich zeigt: Die Künstliche Intelligenz erfährt den höchsten Bedeutungszuwachs. Insbesondere für (privat-)wirtschaftliche Unternehmen (56,7 %) hat dieses Thema in drei Jahren eine (eher) große Bedeutung. Auch das Thema Klima und Nachhaltigkeit scheint in den Fokus der Organisationen zu rücken.

Was das bedeutet: Auf den Zug um Künstliche Intelligenz, Metaverse und Virtual Reality sollte nicht unreflektiert aufgesprungen werden. Diese Trendthemen können zwar für Gesundheits- und Personalverantwortliche ein enormes Potential für BGF/BGM bieten. Jedoch ist zu prüfen, ob diese Trends mit der Unternehmenskultur in Einklang gebracht werden können.

Personengruppen

Was sich zeigt: Führungskräfte, Beschäftigte in Teilzeit sowie hybrid arbeitende Beschäftigte werden von mehr als 86,5 % der Befragten als besonders bedeutsam für BGF/BGM angesehen – und das sowohl zum aktuellen Zeitpunkt wie auch in drei Jahren. Den größten Bedeutungszuwachs in den kommenden Jahren erfahren allerdings die Auszubildenden und jungen Beschäftigten – nicht zuletzt ein klares Zeichen in Richtung des Fachkräftemangels.

Was das bedeutet: Die Belastungsbereiche und daraus resultierenden individuellen Beanspruchungen für die jeweiligen Beschäftigtengruppen sind in Organisationen nicht für alle gleich. Gesundheitsförderliche Maßnahmen sollten den individuellen Belastungen der Personengruppen entsprechen. Hierfür ist es konsequenterweise nötig, diese zielgruppenspezifisch zu erfassen.

Kennzahlen

Was sich zeigt: Datenbasierte Prognosen in Bezug auf Kennzahlen stellen einen besonderen Mehrwert für die Organisationen (87,6 %) dar. Vor allem Kennzahlen aus der Durchführung der Psychischen Gefährdungsbeurteilung sind hier relevant. Umso erstaunlicher ist, dass gerade einmal die Hälfte der Organisationen dieser gesetzlichen Pflicht nachkommen.

Was das bedeutet: Der Bedarf, den Effekt des BGM konkret anhand von Zahlen und Fakten nachzuweisen, wird steigen. Diese Daten können als Argumentationsgrundlage für zukünftige Maßnahmen dienen. Um nicht nur zu reagieren, sondern proaktiv zu agieren, können mathematische Modelle herangezogen werden, um zukünftige Auswirkungen vorherzusagen. Diesbezüglich bieten externe Dienstleister Unterstützungsmöglichkeiten an.

Zentrale Ergebnisse der Studie

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Was sich zeigt: Die Maßnahmen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort erfahren die größte Bedeutung aktuell und in drei Jahren. Jedoch scheinen Maßnahmen für pflegende Beschäftigte zunehmend in den Fokus der Organisationen zu rücken.

Was das bedeutet: Die Bedeutung von Work-Life-Integration wird weiterhin steigen. Maßnahmen in diesem Themenkomplex sollten jedoch nicht nur hybrid arbeitende Beschäftigte adressieren, sondern auch gewerbliche Beschäftigte. Für alle Personengruppen gilt: Sie sollten immer wieder gefragt werden, wie sie konkret arbeiten möchten. Denn durch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben können Herausforderungen im beruflichen Alltag und damit auch möglicher Stress reduziert werden.

Führungskultur

Was sich zeigt: Maßnahmen zur Schaffung einer Unternehmenskultur sind aktuell die wichtigsten Themen im Bereich Führung. In drei Jahren sind es Maßnahmen zur Wissenssicherung. Den größten Bedeutungszuwachs erfahren die Themen Gesunde Führung und Achtsame Führung/Mindful Leadership, jedoch setzen aktuell erst 38,3 % der Organisationen überhaupt Maßnahmen im Kontext Gesunde Führung um.

Was das bedeutet: Führungskräfte sind eine wichtige Schnittstelle zwischen BGF/BGM, dem Management und den Beschäftigten. Nicht zuletzt dadurch haben sie großen Einfluss auf die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden. Damit eine Unternehmenskultur wachsen kann, sollten Führungskräfte eng eingebunden werden. Und genau hier müssen Worten Taten folgen, denn bisher werden zu wenig Maßnahmen im Kontext Gesunde Führung angeboten.

Arbeitsformen

Was sich zeigt: Telearbeit/Home-Office ist und bleibt die am meisten verbreitete mobile Arbeitsform. Allerdings werden Desk-Sharing, Job-Sharing und Workation in den nächsten drei Jahren deutlich an Bedeutung gewinnen und ein prägnanterer Teil der deutschen Unternehmenskultur werden.

Was das bedeutet: Orts- und zeitunabhängige Arbeit schafft Flexibilität und Freiräume. Damit erweitern sie den Handlungsspielraum von Beschäftigten, der, wie bereits vielfach nachgewiesen, wiederum die Arbeitszufriedenheit verbessert. Doch nicht nur die Tätigkeit muss diese Formen der Arbeit zulassen, sondern auch die Strukturen innerhalb der Organisation. Daher sind Organisationsverantwortliche gefragt, diese Strukturen zu schaffen bzw. zu stärken, sodass verschiedene Arbeitsformen nachhaltig in der Unternehmenskultur verankert werden.

Herausforderungen

Was sich zeigt: Die Menge und die Komplexität der Aufgaben sind unverändert die Herausforderungen, denen sich die meisten Organisationen täglich stellen müssen. Allerdings erfährt die Integration von ausländischen Fachkräften in den kommenden drei Jahren den größten Bedeutungszuwachs. Auf die offene Frage, was die größte arbeitsbezogene Herausforderung für die Organisationen in der Zukunft sei, gaben jene vor allem den Fachkräftemangel an.

Was das bedeutet: Der Fachkräftemangel wird die Herausforderung der Menge an Aufgaben weiter befeuern. Die Zuwanderung von ausländischen Fachkräften kann dabei helfen, den Fachkräftemangel etwas abzufedern. Es ist jedoch erforderlich, die Prozesse des Recruitings, des Onboardings und der weiteren gesundheitsförderlichen Begleitung vielfältig zu gestalten. Krankenkassen können den Organisationen und damit direkt den ausländischen Beschäftigten bei der Begleitung im Hinblick auf das Gesundheitssystem unterstützend zur Seite stehen.

Digitale BGF

Was sich zeigt: Nicht zuletzt durch die Pandemie rückte das Arbeiten jenseits des eigenen Büros in den Arbeitsalltag vieler Beschäftigter. Im Vergleich zu allen anderen BGF/BGM-Themen erfährt die digitale BGF den höchsten Bedeutungszuwachs in den kommenden drei Jahren. Doch lediglich 37,2 % der Organisationen bieten aktuell auch digitale BGF/BGM Angebote an.

Was das bedeutet: Die Organisationen sehen aktuell und vor allem zukünftig eine hohe Bedeutung der digitalen BGF. Damit dieser Einschätzung auch Taten folgen, haben sich Krankenkassen und Dienstleister schon länger auf diese Situation eingestellt. Den Fokus können Dienstleister wie auch Krankenkassen demnach neben dem persönlichen auch auf den virtuellen Kontakt legen.

New Work

Was sich zeigt: Workshops zum Thema Achtsamkeit und Resilienz werden insbesondere in Organisationen mit einem ganzheitlichen BGM (64,7 %) und in Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes (49,0 %) durchgeführt. Im Vergleich zu allen BGF/BGM-Themen verbucht das Thema New Work den zweithöchsten Bedeutungszuwachs.

Was das bedeutet: New Work beschreibt einen grundlegenden Wandel unserer Arbeitswelt, insbesondere bedingt durch die Digitalisierung und Globalisierung. Damit einher gehen neue Belastungen, die von den Beschäftigten wahrgenommen werden. In der Folge ist es für Organisationen erforderlich, diese neuen Belastungen adäquat zu erfassen, um diesen mit geeigneten Maßnahmen zu begegnen.

Umgang mit Vielfalt

Was sich zeigt: Maßnahmen im Umgang mit Vielfalt erfahren aktuell eine eher geringe Bedeutung. Jedoch gewinnen insbesondere Angebote zur Berücksichtigung der Bedürfnisse älterer Beschäftigter stark an Relevanz. Das ist nicht neu, denn bereits in der Studie #whatsnext2017 war die alternde Belegschaft ein zentrales Thema.

Was das bedeutet: Die Arbeitswelt entwickelt sich rasant. Die Digitalisierung, die Erwartungen von zukünftigen Fachkräften aber auch der demografische Wandel verändern die Arbeitswelt. Die rund 20 Millionen Baby-Boomer, und damit ihr bedeutendes Wissen innerhalb der Organisationen, scheiden in absehbarer Zeit aus dem Berufsleben aus. Vor diesem Hintergrund ist es nicht nur wichtig, die Gesundheit der älteren Beschäftigten zu erhalten, sondern es wird maßgeblich sein, das Wissen dieser Personen an jüngere Generationen, z. B. durch altersheterogene Arbeitsgruppen oder einem „WissensWiki“ in der Organisation zu halten.

Hinweise zur Studieninterpretation

Was bedeutet „statistische Signifikanz“?

Die statistische Signifikanz ist ein Wahrscheinlichkeitswert und dient als Anhaltspunkt, ob ein Forschungsergebnis auch zufällig zustande gekommen sein kann. Dabei wird gemessen, wie gut die empirischen Daten zu einem wahrscheinlichkeitstheoretischen Modell passen, in dem es in Wahrheit keinen Unterschied oder Zusammenhang gibt (Nullhypothese). Als Entscheidungsregel wird konventionell das Signifikanzniveau (alpha) von 5 % gewählt. Unterschreitet der berechnete p-Wert das Signifikanzniveau von $\alpha = 5\%$ ($p < 0.05$), ist die Evidenz gegen die Nullhypothese hinreichend stark und das Ergebnis statistisch signifikant. Im vorliegenden Studienband wurde aus Gründen der besseren Lesbarkeit die APA-Darstellungsweise verwendet, bei der es üblich ist, die Null vor dem Komma wegzulassen.

Welche Verfahren wurden bei der Datenanalyse eingesetzt?

In Abhängigkeit von der Fragestellung wurde in der vorliegenden Studie folgendes statistisches Verfahren eingesetzt:

Chi-Quadrat-Unabhängigkeitstest: Mit diesem Test lässt sich untersuchen, ob zwischen zwei kategorial skalierten Variablen ein Zusammenhang besteht. Hierfür wird eine Prüfgröße berechnet – der Chi-Quadrat-Wert (χ^2). Mit diesem kann bestimmt werden, ob der Zusammenhang zwischen zwei Merkmalen statistisch signifikant ist.

Beispiel: Es soll überprüft werden, ob die Bedeutung des Themas Schlaf und Erholung bei Geschäftsführenden, Personalverantwortlichen und Gesundheitsverantwortlichen ausgeglichen ist oder ob in einer der Gruppen signifikant mehr Vertreter der einen oder anderen Funktion zu finden sind.

Mann-Whitney-U-Test: Der Mann-Whitney-U-Test prüft, ob ein Unterschied zwischen zwei unabhängigen Gruppen besteht. Aus den Rangsummen der beiden Gruppen kann der U-Wert als Prüfgröße berechnet werden. So lässt sich feststellen, ob ein signifikanter Unterschied zwischen den Gruppen besteht.

Beispiel: Es soll geprüft werden, ob die Bedeutung der Personengruppe „Ausländische Beschäftigte“ von (privat-)wirtschaftlichen Unternehmen und Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes unterschiedlich hoch bewertet wird.

Kruskal-Wallis-Test: Mit diesem Test wird geprüft, ob sich drei oder mehr unabhängige Gruppen signifikant voneinander unterscheiden. Mithilfe der Prüfgröße H, die aus den Rangsummen der jeweiligen Gruppen berechnet wird, kann bestimmt werden, ob es sich um einen signifikanten Unterschied handelt. Der H-Wert entspricht hierbei dem Chi-Quadrat-Wert.

Beispiel: Es soll geprüft werden, ob die Bedeutung der Personengruppe „Ausländische Beschäftigte“ von Geschäftsführenden, Personalverantwortlichen und Gesundheitsverantwortlichen unterschiedlich hoch bewertet wird.

Was bedeuten die Buchstaben bei den statistischen Angaben?

Bei der Darstellung statistischer Ergebnisse werden die relevanten Parameter mit unterschiedlichen Buchstaben dargestellt:

MW: Diese Abkürzung steht für den Mittelwert. In der vorliegenden Studie handelt es sich dabei um das arithmetische Mittel. Es lässt sich errechnen, indem man alle die Werte addiert, deren Mittelwert gesucht wird, und sie durch ihre Anzahl teilt.

N: In der Statistik wird mit dem Buchstaben N beschrieben, wie viele Personen insgesamt an einer Befragung teilgenommen bzw. eine Einzelfrage beantwortet haben (Stichprobenumfang). Das kleine n beschreibt die Anzahl gültiger Antworten einer Teilstichprobe (z. B. Frauen, stationäre Pflegekräfte etc.) auf eine Einzelfrage.

d: Hierbei handelt es sich um ein statistisches Maß der Effektstärke. Cohen's d wird bei t-Tests angegeben. Anders als der p-Wert, der Auskunft darüber gibt, ob sich bspw. die Angaben zweier Stichproben signifikant voneinander unterscheiden, kann anhand dieses Maßes abgelesen werden, wie stark der Unterschied ausfällt. Dieses Maß

kann Werte zwischen 0 und 1 annehmen, wobei größere Werte für stärkere Effekte stehen. In der Wissenschaft ist es abhängig vom geforderten Zitationsstil, ob die Null vor dem Komma weggelassen wird (z. B. $d = .34$).

χ^2 : Dabei handelt es sich um einen Wert, der beim Chi-Quadrat-Unabhängigkeitstest angegeben wird. Er gibt Auskunft über die Stärke der Abweichung einer beobachteten Verteilung von der erwarteten Verteilung. Je größer er ist, desto stärker ist die Abweichung.

U: Der U-Wert dient dem Mann-Whitney-U-Test als Prüfgröße. Die Berechnung basiert hierbei auf den Rangplätzen der Daten und nicht auf den Daten selbst. Wird der berechnete U-Wert standardisiert, kann geprüft werden, ob es signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen gibt.

H: Der Kruskal-Wallis-Test verwendet den H-Wert zur Berechnung von signifikanten Unterschieden. Auch der H-Wert ergibt sich, wie der U-Wert, aus den Rangplätzen der Daten. Zur Interpretation des H-Wertes, kann er dem bereits beschriebenen χ^2 Wert gleichgesetzt werden.

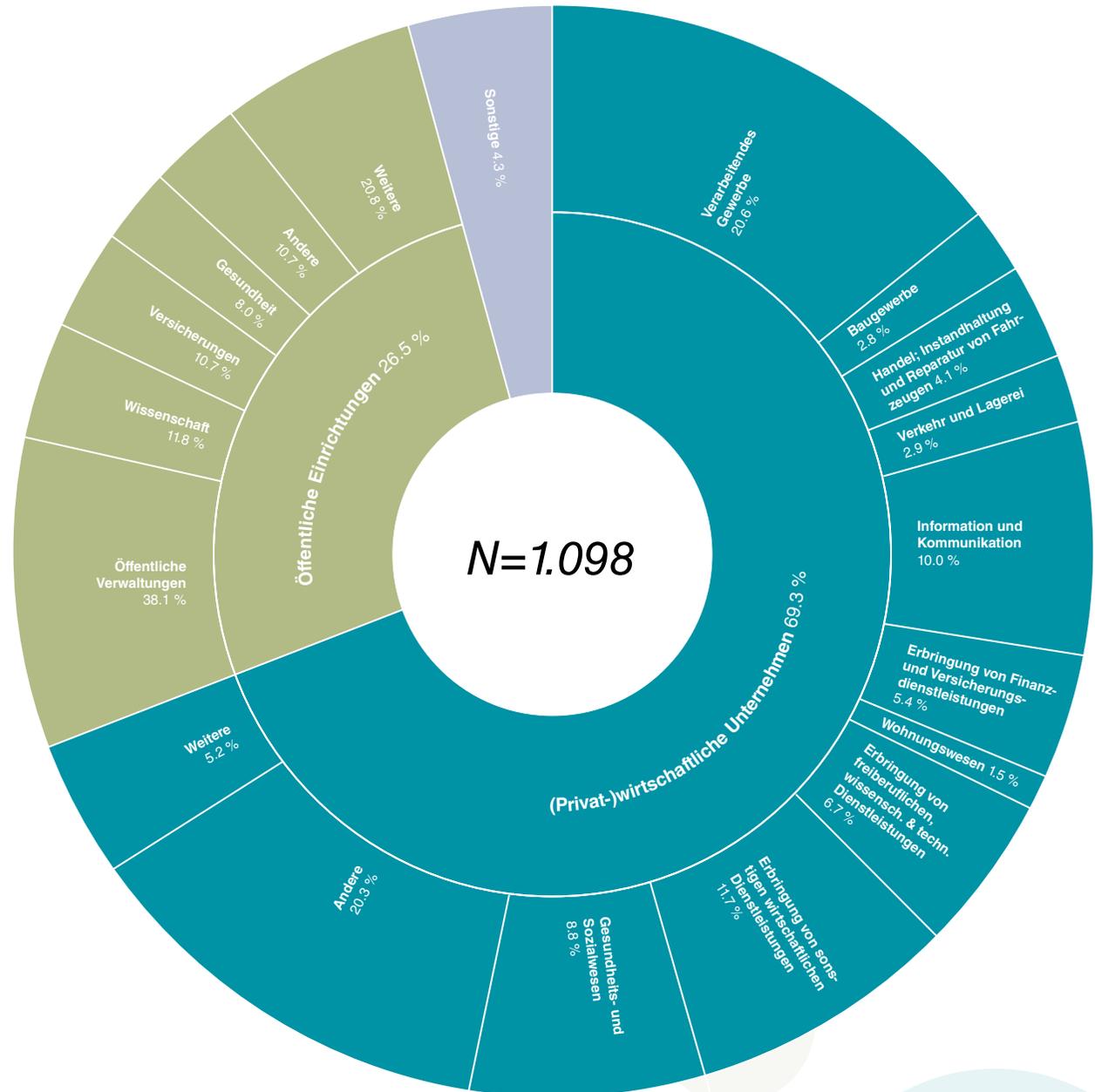
df: Dieses Kürzel steht für degrees of freedom – also Freiheitsgrade. Die verschiedenen Wahrscheinlichkeitsverteilungen, mit denen anhand der Stichprobe Hypothesentests durchgeführt werden, sind von den Freiheitsgraden abhängig.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde auf die Nennung weiterer statistischer Kennzahlen verzichtet. Diese Informationen können jedoch bei Bedarf über die Studienleitung bezogen werden.

Stichprobenbeschreibung

Studiendesign

Die Rekrutierung der Organisationen erfolgte über eine Vielzahl von Kanälen. Diese umfassten u. a. Vorankündigungen auf den Internetseiten der Studienpartner, persönliche Kontaktaufnahme per E-Mail und Telefon sowie Maßnahmen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit (z. B. Personalmagazin, Tagungen, Kongresse). Angesichts der Stichprobengröße und deren Zusammensetzung können diese Maßnahmen als Erfolg gewertet werden: Insgesamt haben sich an der Studie „#whatsnext – Gesund arbeiten in der hybriden Arbeitswelt“ 1.098 Organisationen beteiligt. Damit manifestiert sich die #whatsnext nach den Jahren 2017 und 2020 und nun 2022 als eine der größten Studien, die es in Deutschland zum BGM gibt. Diese große Resonanz auf die Befragung zeigt den hohen Stellenwert für eine gesunde Organisationskultur in der unternehmerischen Praxis.



Öffentlicher Dienst & Wirtschaft:

So wurde gefragt: Handelt es sich bei dem Unternehmen, für das Sie tätig sind, um ein (privat-)wirtschaftliches Unternehmen oder um eine Einrichtung des Öffentlichen Dienstes?

Die Stichprobe der Befragung setzt sich etwa zu drei Vierteln aus (privat-)wirtschaftlichen Unternehmen und zu einem Viertel aus öffentlichen Einrichtungen zusammen. Lediglich eine kleine Gruppe von 47 Organisationen (entspricht 4.3 %) ordnet sich keinem dieser beiden Sektoren zu.

Branche:

So wurde gefragt: In welcher Branche ist Ihr Unternehmen überwiegend tätig bzw. in welchem Bereich des Öffentlichen Dienstes ist Ihre Einrichtung überwiegend tätig?

Von den befragten Wirtschaftsunternehmen gehört die größte Gruppe dem verarbeitenden Gewerbe an. 20.6 % der (privat-)wirtschaftlichen Unternehmen ordnen sich dieser Branche zu. In öffentlichen Einrichtungen sind es die öffentlichen Verwaltungen (Bundes- und Landesbehörden, Gemeinde-, Stadt- oder Kreisverwaltungen etc.), die sich am stärksten an der Studie beteiligten. Insgesamt 38.1 % der öffentlichen Einrichtungen geben an, diesem Bereich anzugehören. Sowohl bei den Wirtschaftsunternehmen als auch bei den Einrichtungen des öffentlichen Dienstes wurden die Branchen bzw. Bereiche, die von weniger als 20 Organisationen genannt wurden, unter „Weitere“ (vgl. Tab. rechts) zusammengefasst.

Mit vergleichendem Blick auf die vorangegangenen #whatsnext-Studien aus dem Jahr 2017 und 2020 lässt sich konstatieren, dass hinsichtlich der Stichprobenzusammensetzung eine große Ähnlichkeit besteht. Bereits in den vergangenen #whatsnext-Studien bildeten (privat-)wirtschaftliche Unternehmen das Gros der teilnehmenden Organisationen (66.9 % bzw. 72.7 %). Auch öffentliche Einrichtungen waren in den letzten Jahren ähnlich vertreten (32.1 % bzw. 24.7 %). Somit gelang es, eine ähnliche Verteilung zu reproduzieren – auch in Bezug auf die Branchenzusammensetzung innerhalb der beiden genannten Hauptbereiche.

	N	Anteil
(Privat-)wirtschaftliche Unternehmen	759	69.3 %
Verarbeitendes Gewerbe	156	20.6 %
Baugewerbe	21	2.8 %
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Fahrzeugen	31	4.1 %
Verkehr und Lagerei	22	2.9 %
Information und Kommunikation	76	10.0 %
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	41	5.4 %
Grundstücks- und Wohnungswesen	11	1.5 %
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	51	6.7 %
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	89	11.7 %
Gesundheits- und Sozialwesen	67	8.8 %
Andere	154	20.3 %
Weitere	39	5.2 %
Gesamt	758	100.0 %
Einrichtungen des öffentlichen Dienstes	290	26.5 %
Öffentliche Verwaltungen (Bundes- und Landesbehörden, Gemeinde-, Stadt- oder Kreisverwaltungen etc.)	110	38.1 %
Wissenschaft (Universitäten, Fachhochschulen, Forschungseinrichtungen etc.)	34	11.8 %
Versicherungen (Sozialversicherung, Gesetzliche Krankenkassen etc.)	31	10.7 %
Gesundheit (Kliniken, Krankenhäuser etc.)	23	8.0 %
Andere	31	10.7 %
Weitere	60	20.7 %
Gesamt	289	100.0 %
Sonstige	47	4.3 %
Keine Angabe	2	0.2 %
Gesamt	1.098	100.0 %

Beschäftigtenzahl allgemein:

29.7 %

Große Organisationen
1.000 und mehr MA

4.5 %

Kleinstorganisationen
bis 9 MA

14.2 %

Kleine Organisationen
10 bis 49 MA

26.8 %

Mittlere Organisationen
50 bis 249 MA

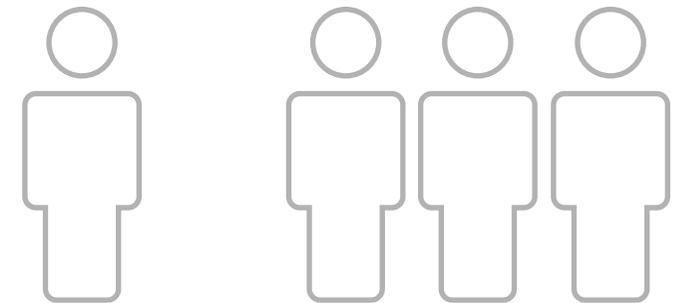
24.8 %

Größere Organisationen
250 bis 999 MA



So wurde gefragt: Wie viele Beschäftigte haben, Stand 01. September 2022, in Deutschland für Ihr Unternehmen gearbeitet?

In Bezug auf die Größe der Organisationen – nach Anzahl der Beschäftigten – zeigt sich, dass anteilig vor allem Großorganisationen mit mehr als 1.000 Beschäftigten (29.7 %) und mittlere Organisationen mit 50 bis 249 Beschäftigten (26.8 %) an der Studie teilnahmen. In der Abbildung (siehe links) wird die Teilnahmequote in Bezug auf die Größe der Organisationen dargestellt.



MA-ZAHLEN IM HOME-OFFICE (MINDESTENS TEILWEISE)

N=1.050

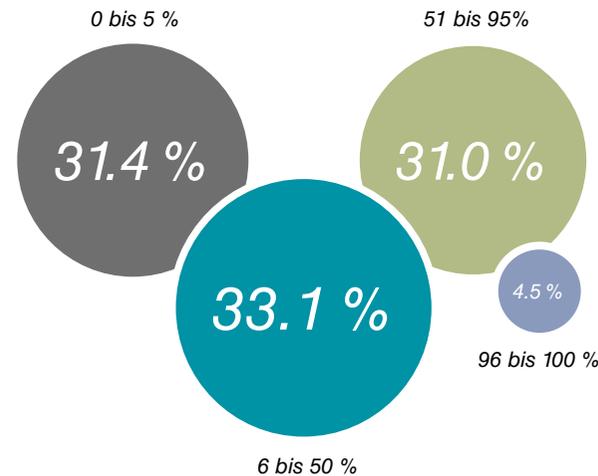
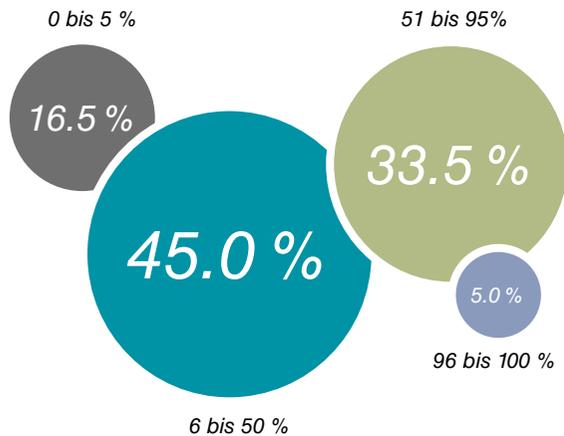
ANTEIL GEWERBLICHER BESCHÄFTIGTEN

N=806

Beschäftigtenzahl Home-Office vs. gewerblich:

So wurde gefragt: Wie hoch ist der Anteil all Ihrer Beschäftigten, die ganz oder teilweise im Home-Office arbeiten? Und wie hoch ist der Anteil all Ihrer gewerblichen Beschäftigten des Gesamtunternehmens?

In der Studie #whatsnext2022 wurde erstmalig der Anteil von gewerblichen Beschäftigten und der von Beschäftigten, die ganz oder teilweise im Home-Office arbeiten, separat erfasst. Über ein Drittel (38.5 %) der Organisationen beschäftigt demnach mindestens 50 % ihrer Beschäftigten in einer hybriden Arbeitsform. Das bedeutet, dass Beschäftigte in der Betriebsstätte aber auch mobil arbeiten. Ähnliches gilt für gewerbliche Beschäftigte. 35.5 % der Unternehmen haben angegeben, dass der Anteil an gewerblich Beschäftigten über die Hälfte ihrer Belegschaft ausmacht.



Funktion:

So wurde gefragt: Welche Funktion nehmen Sie aktuell in Ihrem Unternehmen hauptsächlich wahr?

Die Zielstellung der Befragung, mehrheitlich Personal- und Gesundheitsverantwortliche aber auch Geschäftsführende zu erreichen, kann angesichts der vorliegenden Zahlen zur Funktion der Befragten als erfüllt erachtet werden (vgl. Abb. rechts). Vier von zehn Befragten sind Personalverantwortliche (40.2 %) und ein weiteres knappes Drittel der Stichprobe (31.0 %) verantwortet den Bereich der Gesundheit in den Organisationen.

Start-up

So wurde gefragt: Handelt es sich bei Ihrem Unternehmen Ihrer Einschätzung nach um ein so genanntes „Start-Up“?

Aufgrund ihrer besonderen Charakteristika wurde in den Analysen die Gruppe der Start-up-Unternehmen separat betrachtet. Dabei handelt es sich um junge, noch nicht etablierte Unternehmen, die zur Verwirklichung einer innovativen Geschäftsidee (häufig in den Bereichen Electronic Business, Kommunikationstechnologie oder Life Sciences) mit geringem Startkapital gegründet wurden. Insgesamt nahmen 29 Start-ups (2.6 %) an der Befragung teil.

FUNKTION INNERHALB DER ORGANISATION

N=1.078



Geschäftsführende
6.2 %



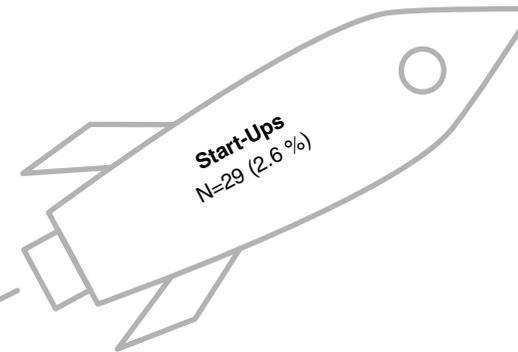
Personalverantwortliche
40.2 %



Gesundheitsverantwortliche
31.0 %



Sonstige
22.6 %



Bundesland:

So wurde gefragt: In welchem Bundesland sind Sie für Ihr Unternehmen tätig?

Die unterschiedliche Färbung der Deutschlandkarte verdeutlicht, aus welchen Bundesländern die Befragungsteilnehmenden stammen (je dunkler, desto höher der Anteil). Erwartungsgemäß sind die bevölkerungsreichsten Bundesländer Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Bayern auch in der Stichprobe am stärksten vertreten (vgl. Tab. rechts).

Für die statistischen Analysen wurden die Organisationen nach ihrer Herkunft in den Gruppen Nord- und Süddeutschland sowie Ost- und Westdeutschland zusammengefasst. Hinsichtlich der Nord-Süd-Verteilung zeigt sich ein relativ ausgeglichenes Verhältnis. Anders bei der Ost-West-Verteilung: Sechsmal so viele Organisationen haben ihren Standort in den alten Bundesländern.



	N	Anteil
Baden-Württemberg	206	19.1 %
Bayern	141	13.1 %
Berlin	41	3.8 %
Brandenburg	19	1.8 %
Bremen	18	1.7 %
Hamburg	55	5.1 %
Hessen	77	7.1 %
Mecklenburg-Vorpommern	8	0.7 %
Niedersachsen	95	8.8 %
Nordrhein-Westfalen	256	23.7 %
Rheinland-Pfalz	40	3.7 %
Saarland	11	1.0 %
Sachsen	31	2.9 %
Sachsen-Anhalt	20	1.9 %
Schleswig-Holstein	38	3.5 %
Thüringen	18	1.7 %
Ausland	6	0.6 %
Gesamt	1.080	100.0 %
Norddeutschland <i>SH, MV, HH, ST, BB, BE, HB, NI, NRW</i>	550	51.4 %
Süddeutschland <i>SN, SL, RP, HE, TH, BW, BY</i>	524	48.6 %
Ostdeutschland <i>BE, BB, MV, SN, ST, TH</i>	137	12.8 %
Westdeutschland <i>BW, BY, HB, HH, HE, NI, NRW, RP, SL, SH</i>	939	87.2 %

Umsetzung BGM:

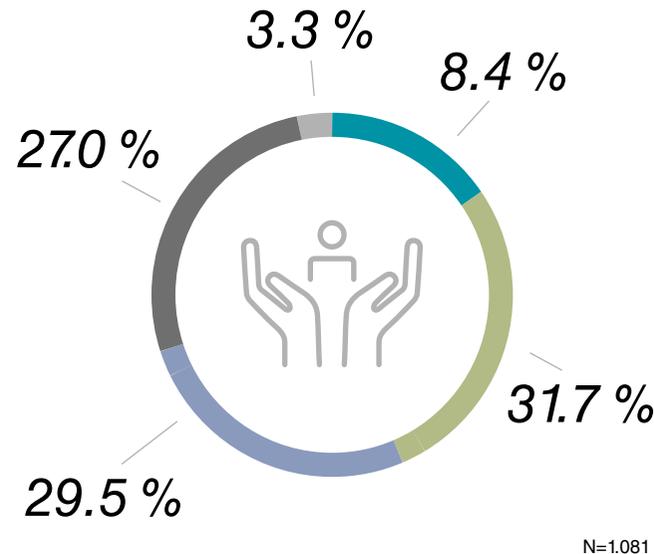
So wurde gefragt: In welchem Rahmen wird in Ihrem Unternehmen das BGM/die BGF umgesetzt?

Erfreulicherweise setzt bereits ein Großteil der teilnehmenden Organisationen BGF-Maßnahmen um. Lediglich eine von zwölf Organisationen (8.4 %) gibt an, keinerlei Maßnahmen in diesem Bereich anzubieten.

Die weiteren gut 90 % der Organisationen setzen Maßnahmen um, jedoch variiert dabei der Umsetzungsgrad des BGM: Ein Drittel der Organisationen (31.7 %) bietet bisher nur einzelne BGF-Maßnahmen an. Ein knappes weiteres Drittel (29.5 %) gibt an, BGF-Maßnahmen umzusetzen und aktuell im Aufbau eines BGM zu sein. Immerhin noch gut ein Viertel (27.0 %) hat bereits ein ganzheitliches BGM in der Organisation etabliert. Gemeint ist damit ein Gesundheitsmanagement, das auf allen Ebenen der Betriebsführung wirkt, also auf den Ebenen Individuum, Organisation, Umwelt und Arbeitsbedingungen. Ein ganzheitliches BGM orientiert sich zudem am klassischen Managementprozess, der sich von der (Bedarfs-)Analyse über die Umsetzung daraus abgeleiteter Maßnahmen bis hin zur Evaluation erstreckt.

Mitentscheidend für den Unternehmenserfolg sind die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden der Beschäftigten. Ausgehend von einem dynamischen Gesundheitsbegriff sollte es nicht zuletzt ein betriebswirtschaftliches Ziel einer jeden Organisation sein, die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern. Ein in der Organisation verankertes BGM kann daher ein strategischer Erfolgsfaktor sein, mit dem dieses Ziel erreicht werden kann.

Umsetzungsrahmen des BGF/BGM



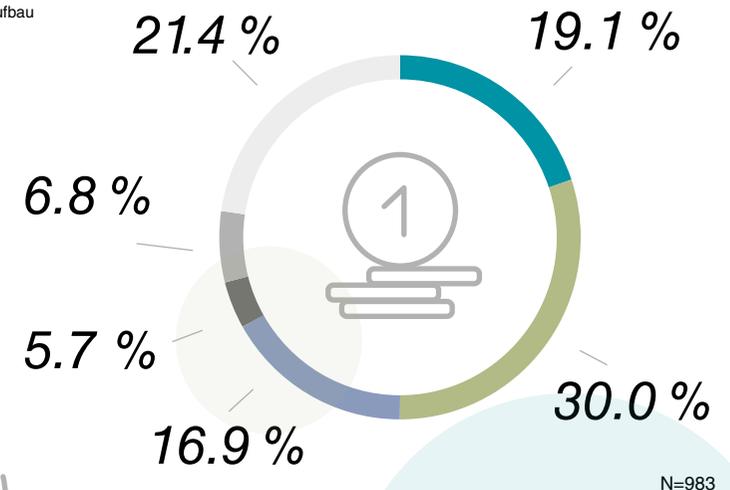
■ gar nicht ■ es werden keine BGF-Maßnahmen umgesetzt
■ es werden BGF-Maßnahmen umgesetzt und ein BGM befindet sich derzeit im Aufbau
■ es gibt ein ganzheitliches BGM ■ weiß ich nicht

Finanzielle Ressourcen Aktuell:

So wurde gefragt: Welche finanziellen Ressourcen stellt Ihr Unternehmen aktuell für BGM/BGF pro Jahr zur Verfügung (ohne Personalkosten)?

Das Budget (finanzielle Ressourcen, ohne Personalkosten), das pro Jahr für BGM/BGF bereitgestellt wird, ist in vielen (privat-)wirtschaftlichen Unternehmen und Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes gering. Insgesamt zeigt sich, dass die bereitgestellten finanziellen Ressourcen mit wachsender Organisationsgröße zunehmen. Auf die Frage, welche finanziellen Ressourcen für die BGF bzw. das BGM seitens der eigenen Organisation pro Jahr zur Verfügung gestellt werden, geben 49.1 % der Befragten an, dass das Budget unter 10.000 Euro liegt oder gar kein Geld zur Verfügung steht (vgl. Abb. unten). 12.5 % aller Organisationen können auf ein BGM-Budget von mehr als 50.000 Euro zurückgreifen. Davon wiederum haben 6.8 % mindestens 100.000 Euro für die Gesundheitsförderung zur Verfügung. Einige Organisationen (21.4 %) konnten oder wollten hinsichtlich des jährlichen BGM-Budgets keine Angaben machen.

Finanzielle Ressourcen für BGF/BGM

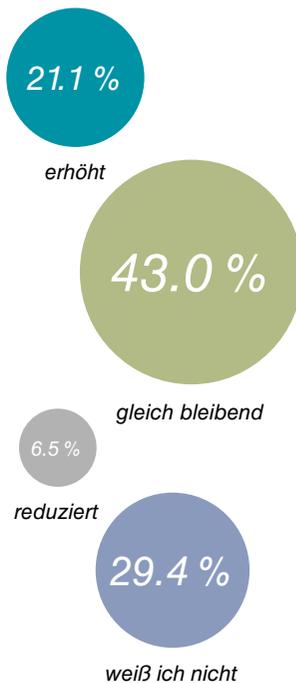


■ keine finanziellen Ressourcen ■ bis unter 10.000 Euro
■ 10.000 bis unter 50.000 Euro ■ 50.000 bis 100.000 Euro
■ 100.000 Euro und mehr ■ weiß ich nicht

So wurde gefragt: Wie wird sich die Situation im Hinblick auf die finanziellen Ressourcen für BGF/BGM in den nächsten drei Jahren Ihrer Ansicht nach entwickeln?

Erfreulich ist allerdings, dass 21.1 % der befragten Unternehmen in den nächsten drei Jahren mehr finanzielle Ressourcen für BGM/BGF zur Verfügung bereitstellen wollen als noch im Jahr 2022.

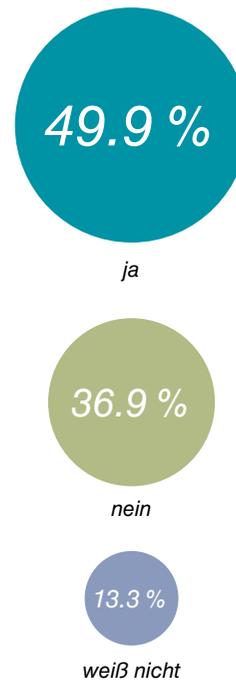
Entwicklung finanzieller Ressourcen



So wurde gefragt: Werden in Ihrem Unternehmen auch Sach- und/oder Finanzleistungen der Gesetzlichen Krankenkassen für BGF/BGM genutzt?

Die Hälfte (49.9 %) der Organisationen konnten der Aussage zustimmen, dass sie auch Sach- und/oder Finanzleistungen der Gesetzlichen Krankenkassen für ihr BGM/BGF nutzen. Ein gutes Drittel (36.9 %) nutzt diese zusätzliche Finanzierungsquelle aktuell noch nicht.

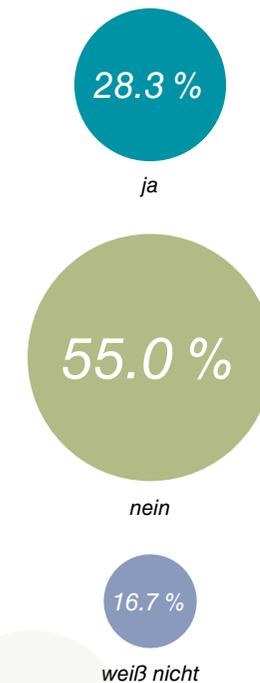
Inanspruchnahme Sach- und/oder Finanzleistungen von Gesetzlichen Krankenkassen



So wurde gefragt: Werden in Ihrem Unternehmen auch Sach- und/oder Finanzleistungen der anderen Sozialversicherungsträger (Unfall-, Renten- und Pflegeversicherung) für BGF/BGM genutzt?

Sach- und/oder Finanzleistungen der anderen Sozialversicherungsträger (Unfall-, Rente- und Pflegeversicherung) nutzen aktuell 28.3 % der Organisationen. Über die Hälfte (55.0 %) nutzt diese Finanzierungswege für das eigene BGM/BGF jedoch noch nicht.

Inanspruchnahme Sach- und/oder Finanzleistungen von anderen Sozialversicherungsträgern



Angebote in Unternehmen



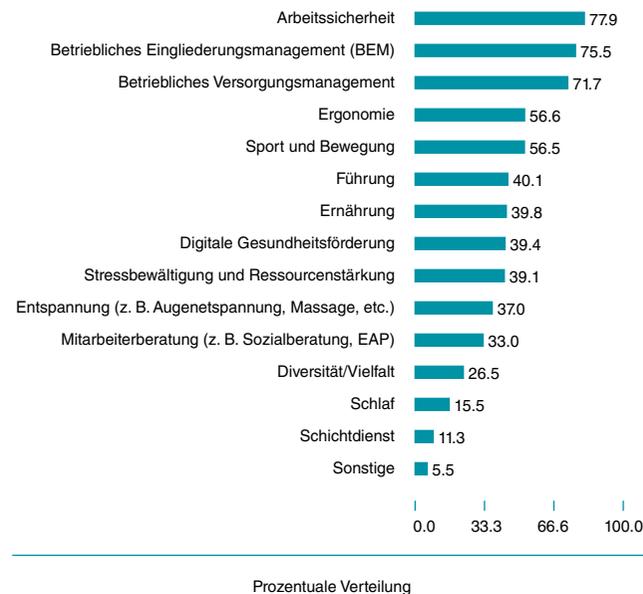
KEY-MESSAGE:

Besonders häufig werden Angebote in den Bereichen Arbeitssicherheit, Betriebliches Eingliederungsmanagement sowie Betriebliches Versorgungsmanagement gemacht.



ANGEBOTE IN UNTERNEHMEN

N=1.069



So wurde gefragt: In welchem der folgenden Bereiche gibt es in Ihrem Unternehmen Angebote?

Organisationen haben vielfältige Optionen, wenn es darum geht Angebote im Bereich BGM zu machen. Entscheidend bei der Auswahl ist in erster Linie der Bedarf der Beschäftigten. Aber auch die Art und Größe der Organisation, die finanziellen Rahmenbedingungen oder der Entwicklungsgrad des BGM spielen eine Rolle. In der Studie #whatsnext2022 wurden 15 verschiedene Themenbereiche beleuchtet, die im Kontext BGM/BGF von Bedeutung sind. Die Ergebnisse zeigen, in welchen Themenbereichen die teilnehmenden Organisationen besonders häufig Angebote machen.

Angebote in Unternehmen:

Insgesamt fallen fünf Bereiche auf, in denen von mindestens der Hälfte aller befragten Organisationen Angebote umgesetzt werden. Insbesondere werden in den Bereichen Arbeitssicherheit (77.9 %), Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) (75.5 %) sowie Betriebliches Versorgungsmanagement (71.7 %) Angebote gemacht. Nachgeordnet spielen außerdem die Bereiche Ergonomie (56.6 %) sowie Sport und Bewegung (56.5 %) eine Rolle. Am seltensten werden bisher Angebote in den Bereichen Schichtdienst (11.3 %), Schlaf (15.5 %) und Diversität/Vielfalt (26.5 %) gemacht.

Besondere Auffälligkeiten: Bei insgesamt sieben der 15 Bereiche zeigen sich statistisch signifikante Unterschiede hinsichtlich der Art der Organisation. In den folgenden Bereichen werden in Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes prozentual mehr Angebote gemacht als in (privat-)wirtschaftlichen Unternehmen: BEM (87.7 % vs. 70.7 % vs.), Diversität/Vielfalt (32.9 % vs. 24.7 %), Entspannung (44.0 % vs. 34.7 %), Führung (47.3 % vs. 37.2 %), Mitarbeiterberatung (45.5 % vs. 28.2 %), Sport und Bewegung (63.2 % vs. 54.3 %) sowie Stressbewältigung und Ressourcenstärkung (47.3 % vs. 35.9 %).

Darüber hinaus zeigen sich auch deutliche Tendenzen hinsichtlich der Organisationsgröße. Größere Organisationen mit 250 bis 999 Beschäftigten sowie Großorganisationen mit mehr als 1.000 Beschäftigten machen in allen Bereichen häufiger Angebote als Organisationen mit geringeren Beschäftigtenzahlen. Angebote im Bereich Arbeitssicherheit (250-999: 87.6 %; >1.000: 86.2 %) sowie im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (250-999: 88.3 %; >1.000: 89.7 %) stehen besonders hervor.

Mehr Infos zum Thema finden Sie hier:

www.tk.de/bestpractice

BGF/BGM Themen



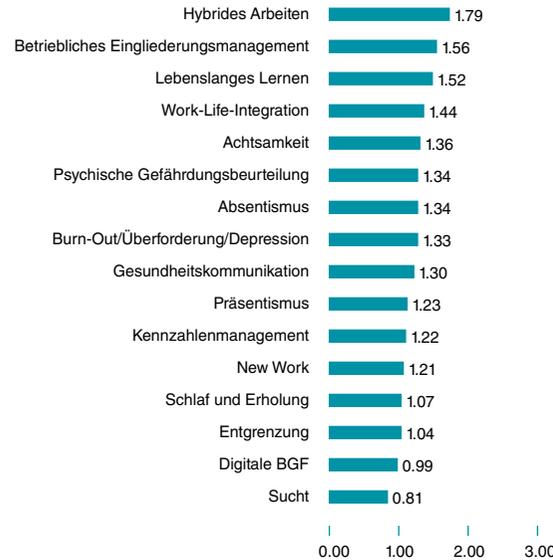
KEY-MESSAGE:

Themen rund um die psychische Gesundheit der Beschäftigten werden von den befragten Organisationen zukünftig als enorm relevant angesehen. Dabei setzen sie vor allem auf digitale Maßnahmen, um die psychische Gesundheit ihrer Beschäftigten zu fördern. Luft nach oben ist vor allem noch bei der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nach §5 ArbSchG. Aktuell wird diese erst von der Hälfte (51.5 %) der befragten Organisationen durchgeführt. Erstaunlich: Seit 2020 hat sich der Anteil kaum verändert, dort waren es 50.3 % der knapp 1.200 Organisationen.



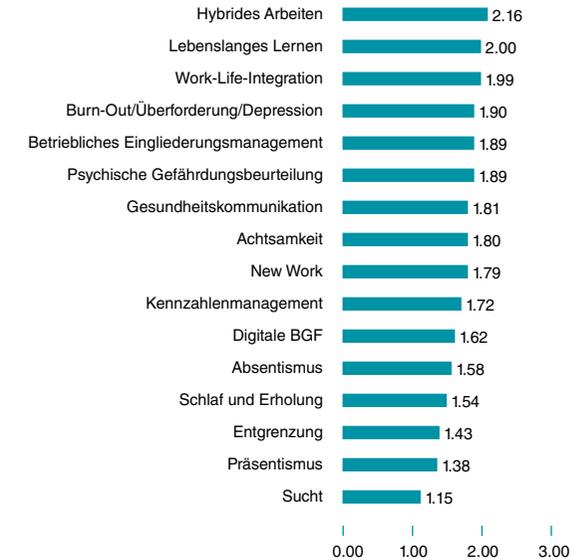
BEDEUTUNG – AKTUELL

N=867-902



BEDEUTUNG – IN DREI JAHREN

N=851-880



0 = keine Bedeutung; 1 = eher geringe Bedeutung; 2 = eher große Bedeutung; 3 = große Bedeutung

So wurde gefragt: Welche Bedeutung haben aktuell folgende Themen für BGF/BGM in Ihrem Unternehmen und wie schätzen Sie deren Bedeutung in den nächsten drei Jahren ein?

Die Handlungsfelder im BGM sind sehr vielfältig, was die Frage aufwirft, an welcher Stelle idealerweise angesetzt werden kann. Diese Frage stellen sich nicht nur Verantwortliche in den Organisationen, sondern auch Dienstleister, Sozialversicherungsträger und die Politik, um BGM in der Arbeitswelt weiter zu verankern und voranzutreiben. Daher wirft auch die diesjährige Studie #whatsnext2022 wieder einen konkreten Blick in die Praxis und zeigt auf, welchen Themen die Organisationen aktuell und in drei Jahren eine hohe Bedeutung zuschreiben.

Bedeutung – aktuell:

Die Möglichkeit, ortsflexibel zu arbeiten, hat in den Organisationen aktuell die größte Bedeutung (MW=1.79). Auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) (MW=1.56) und lebenslanges Lernen (MW=1.52) stehen aktuell weit oben auf der BGF/BGM-Liste in Bezug auf die Bedeutung. Dem Thema Sucht wird aktuell die geringste Bedeutung beigemessen (MW=0.81). Auch das Thema Entgrenzung befindet sich an drittlezter Stelle, obwohl es in der öffentlichen Wahrnehmung viel diskutiert wird (MW=1.04).

Besondere Auffälligkeiten: Aktuell werden die Themen BEM (MW=1.82), Psychische Gefährdungsbeurteilung (MW=1.48) sowie Sucht (MW=0.92) von Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes bedeutsamer eingeschätzt als von (privat-)wirtschaftliche Unternehmen (MW=1.46; MW=1.28; MW=0.77). Diese schreiben wiederum den Themen New Work (MW=1.26 vs. MW=1.09) und Kennzahlenmanagement (MW=1.28 vs. MW=1.07) eine höhere Bedeutung zu.

Bedeutung – in drei Jahren:

Auch in drei Jahren wird dem hybriden Arbeiten (MW=2.16) und den Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen (MW=2.00) die größte Bedeutung innerhalb der Organisationen zugeschrieben. Außerdem wird laut Prognose die Work-Life-Integration (MW=1.99) und die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen (MW=1.89) in drei Jahren die BGF/BGM-Landschaft am meisten beschäftigen.

Besondere Auffälligkeiten: Die Einschätzung der Bedeutsamkeit der Themen hängt stark mit der Funktion, den finanziellen Ressourcen und dem Umsetzungsgrad von BGF/BGM der Organisationen zusammen. Allgemein lässt sich sagen, dass Gesundheitsverantwortliche die Themen bedeutsamer einschätzen als bspw. Geschäftsführende. Einzig lebenslanges Lernen wird von Geschäftsführenden bedeutsamer eingeschätzt ($\chi^2(3)=18.37, p<.001$). Außerdem schätzen die Organisationen, die bereits ein ganzheitliches BGF/BGM integriert und die, die größten finanziellen Ressourcen für BGM zur Verfügung haben, die Themen bedeutsamer ein als andere.

Bedeutungszuwachs:

Mit Blick auf den Bedeutungszuwachs der BGM-Themen in den nächsten drei Jahren fallen besonders fünf Themen auf: Digitale BGF, New Work, Burn-Out/Überforderung/Depression, Work-Life-Integration und Psychische Gefährdungsbeurteilung sind die Themen, die in den nächsten drei Jahren in den Organisationen am meisten an Bedeutung gewinnen.

Besondere Auffälligkeiten: Hier sind es insbesondere die größeren Organisationen, für die, im Vergleich zu Organisationen mit weniger Mitarbeitenden, die genannten Themen signifikant bedeutsamer werden. Außerdem sprechen Gesundheits- und Personalverantwortliche den Themen signifikant mehr Bedeutung zu als Geschäftsführende.

BEDEUTUNGSZUWACHS IN DEN NÄCHSTEN DREI JAHREN



Vergleich – 2017 vs. 2022:

Auch in der Studie #whatsnext2017 haben die Organisationen die Bedeutung der einzelnen BGF/BGM-Themen eingeordnet. Im Vergleich dazu hat die Digitale BGF und das Kennzahlenmanagement in den letzten 5 Jahren am meisten an Bedeutung gewonnen. Auffällig ist, dass dem Themenkomplex Burn-Out/Überforderung/Depression von den Organisationen im Jahr 2017 (MW=1.57) deutlich mehr Bedeutung beigemessen wurde als in der aktuellen Befragung.



Mehr Infos zum Thema finden Sie hier:



www.haufe.de/thema/Home-Office

Entwicklungen, Trends und Themen



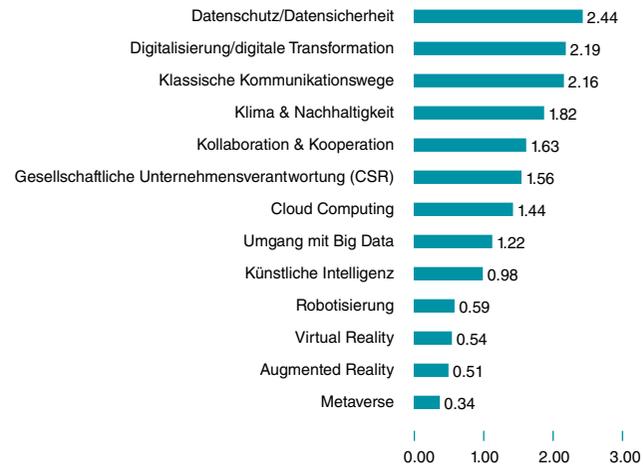
KEY-MESSAGE:

Die Künstliche Intelligenz erfährt den höchsten Bedeutungszuwachs. Insbesondere für (privat-)wirtschaftliche Unternehmen (56.7 %) hat dieses Thema in drei Jahren eine große oder eher große Bedeutung. Auch das Thema Klima und Nachhaltigkeit scheint in den Fokus der Organisationen zu rücken.



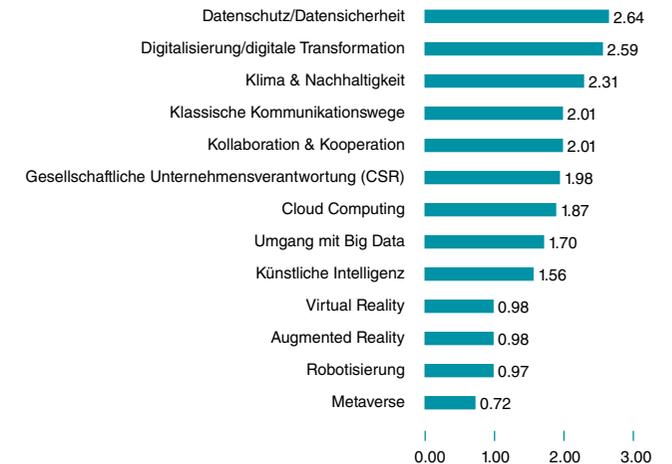
BEDEUTUNG – AKTUELL

N=660-701



BEDEUTUNG – IN DREI JAHREN

N=645-689



0 = keine Bedeutung; 1 = eher geringe Bedeutung; 2 = eher große Bedeutung; 3 = große Bedeutung

So wurde gefragt: Welche Bedeutung haben aktuell folgende Entwicklungen, Trends und Themen in Ihrem Unternehmen und wie schätzen Sie deren Bedeutung in den nächsten drei Jahren ein?

Um das BGF/BGM zielführend weiterzuentwickeln, ist eine frühzeitige Auseinandersetzung mit Entwicklungen und Trends von großer Bedeutung. Welche Trends die Organisationsverantwortlichen aktuell und zukünftig sehen, wird in diesem Kapitel beleuchtet.

Bedeutung – aktuell:

Die Themen Datenschutz/Datensicherheit (MW=2.44), Digitalisierung/digitale Transformation (MW=2.19) und die klassischen Kommunikationswege (MW=2.16) haben für die Organisationen eine eher große Bedeutung. Im Kontrast dazu wird den Themen Metaverse (MW=0.34), Augmented Reality (MW=0.51) und Virtual Reality (MW=0.54) keine bzw. eine eher eine geringe Bedeutung beigemessen.

Besondere Auffälligkeiten: Aktuell wird das Thema Kollaborationen und Kooperationen (MW=2.05) von Start-Ups bedeutsamer eingeschätzt als von etablierten Organisationen (MW=1.62) ($X^2(2)=8.49$, $p<.05$). Zudem hängt die Funktion der Organisationsverantwortlichen mit der Bedeutung der Gesellschaftlichen Unternehmensverantwortung (CSR) zusammen ($X^2(3)=23.24$, $p<.001$): Gesundheitsverantwortliche messen dem Thema eine höhere Bedeutung bei (MW=1.78) als Personalverantwortliche (MW=1.50) und Geschäftsführende (MW=1.32).

Bedeutung – in drei Jahren:

Auch für die Bedeutung in drei Jahren finden sich die Themen Datenschutz/Datensicherheit (MW=2.64) und Digitalisierung/digitale Transformation (MW=2.59) auf den ersten beiden Plätzen wieder. Das Thema Klima & Nachhaltigkeit gewinnt an Bedeutung (MW=2.31) und komplettiert das Ranking auf Platz 3. Die Themen mit der geringsten Bedeutung in drei Jahren sind erneut Metaverse (MW=0.72), Augmented Reality (MW=0.98) und Virtual Reality (MW=0.98).

Besondere Auffälligkeiten: Die Einschätzung der Bedeutsamkeit in drei Jahren hängt stark mit dem Bereich der Organisationen zusammen. Während (privat-)wirtschaftliche Unternehmen die Themen Gesellschaftliche Unternehmensverantwortung (MW=2.04 vs. MW=1.82), Künstliche Intelligenz (MW=1.66 vs. MW=1.34) und Virtual Reality (MW=1.05 vs. MW=0.80) bedeutsamer einschätzen, sind es Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes, die dem Thema Klassische Kommunikationswege (MW=1.94 vs. MW=2.19) eine höhere Bedeutung beimessen.

Bedeutungszuwachs:

Mit Blick auf den Bedeutungszuwachs der Entwicklungen und Trends in den kommenden drei Jahren fallen insbesondere zwei Themen auf: Obwohl die Organisationsverantwortlichen die Bedeutung des Themas Künstliche Intelligenz aktuell als eher gering einschätzen, sehen jene bei diesem Thema den höchsten Bedeutungszuwachs (MW-Veränderung=0.58). Während alle anderen Themen innerhalb der Studie einen Bedeutungszuwachs in den nächsten drei Jahren erfahren, ist ein Bedeutungsrückgang bei dem Thema Klassische Kommunikationswege ersichtlich (MW-Veränderung=-0.15).

Besondere Auffälligkeiten: Insbesondere (privat-)wirtschaftliche Unternehmen (MW-Veränderung=-0.20) sehen einen Rückgang der Bedeutung von Klassischen Kommunikationswegen. Für Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes bleibt die Bedeutung nahezu stabil (MW-Veränderung=-0.03) ($\chi^2(2)=10.07$, $p<.01$). Bei diesem Thema bestehen interessanterweise keine Unterschiede bei Organisationen mit unterschiedlich hohem Anteil an Beschäftigten im Home-Office.

BEDEUTUNGSZUWACHS IN DEN NÄCHSTEN DREI JAHREN



Vergleich – 2017 vs. 2022:

Im Vergleich zu den Ergebnissen der Entwicklungen, Trends und Themen der Studie #whatsnext2017 rücken besonders die Themen im Kontext Digitalisierung in den Mittelpunkt. Die Themen Künstliche Intelligenz, Umgang mit Big Data und Cloud Computing haben am meisten an Bedeutung gewonnen.

„Nicht erst seit dem Launch von ChatGPT wird das Thema Künstliche Intelligenz von den Unternehmen wahrgenommen. Es bleibt zu prüfen, wie diese Technologien im BGM sinnvoll eingesetzt werden können.“

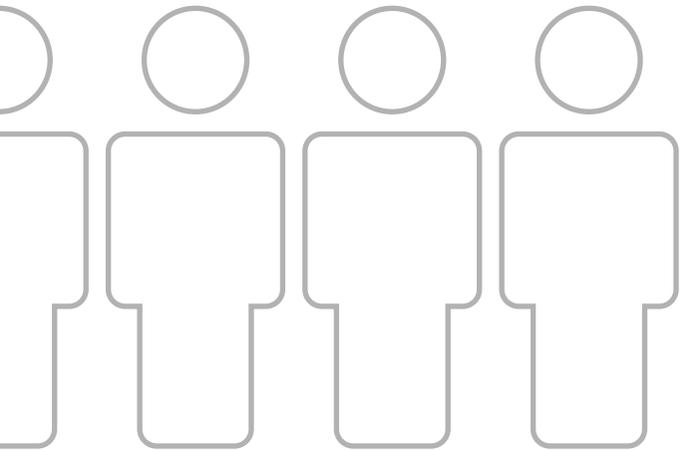
Reiner Straub (Personalmagazin, Haufe Gruppe)

Mehr Infos zum Thema finden Sie hier:



www.haufe.de/chatgpt

Personengruppen



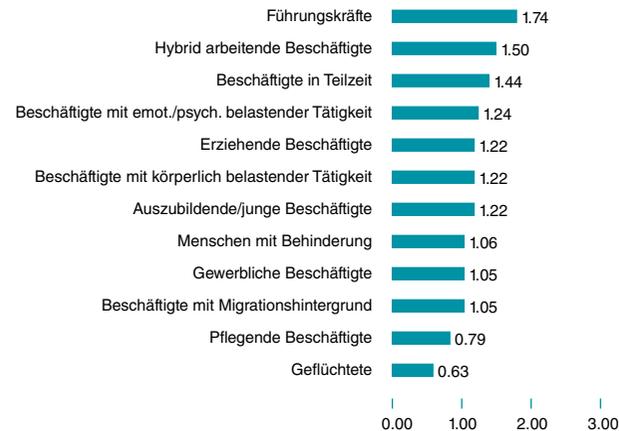
KEY-MESSAGE:

Führungskräfte, Beschäftigte in Teilzeit sowie hybrid arbeitende Beschäftigte werden von mehr als 90 % der Organisationen als bedeutsam angesehen – und das sowohl zum aktuellen Zeitpunkt als auch in drei Jahren.



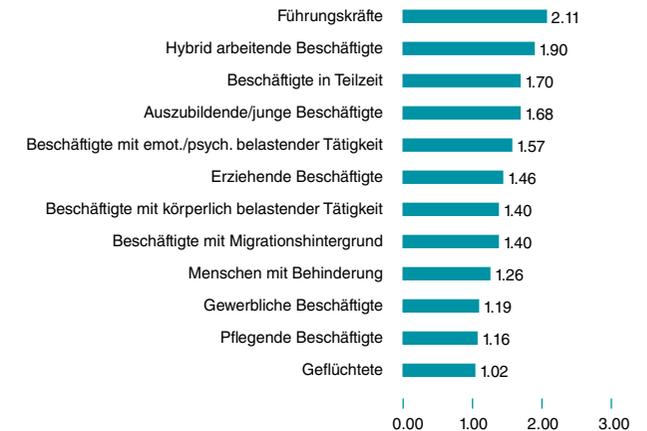
BEDEUTUNG – AKTUELL

N=835-857



BEDEUTUNG – IN DREI JAHREN

N=821-843



0 = keine Bedeutung; 1 = eher geringe Bedeutung; 2 = eher große Bedeutung; 3 = große Bedeutung

So wurde gefragt: Welche Bedeutung haben aktuell folgende Personengruppen für die BGF/das BGM in Ihrem Unternehmen und wie schätzen Sie deren Bedeutung in den nächsten drei Jahren ein?

Die Belastungsbereiche und daraus resultierenden individuellen Beanspruchungen für die jeweiligen Beschäftigten sind in Organisationen nicht für alle gleich. Sie variieren je nach Tätigkeitstyp und individuellen Bewältigungsstrategien. Um Beschäftigte zu erreichen, ist es wichtig, Maßnahmen zielgruppenspezifisch zu gestalten. Lesen Sie nachfolgend, welche Personengruppen für die BGF/das BGM am bedeutsamsten sind.

Bedeutung – aktuell:

Zum aktuellen Zeitpunkt schätzen die meisten befragten Organisationen die Personengruppe der Führungskräfte (MW=1.74), der Beschäftigten in Teilzeit (MW=1.44) sowie die der hybrid arbeitenden Beschäftigten (MW=1.50) als bedeutsam für die BGF/das BGM ein. Pflegende (MW=0.79) und gewerbliche Beschäftigte (MW=1.05) sowie Geflüchtete (MW=0.63) werden dagegen am wenigsten als bedeutsam wahrgenommen. Auffällig ist jedoch, dass selbst diesen Personengruppen mindestens von der Hälfte der Befragten eine mindestens geringe Bedeutung zugeschrieben wird – ein Ergebnis, das zeigt, dass auch diese Personengruppen für das BGF/BGM eine Relevanz haben.

Besondere Auffälligkeiten: Ein Blick in die Detailergebnisse zeigt, dass Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes die Bedeutung aller Personengruppen tendenziell höher einschätzen als (privat-) wirtschaftliche Unternehmen. Als am bedeutendsten schätzen die Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes die Beschäftigten in Teilzeit (MW=1.54), hybrid arbeitende Beschäftigte (MW=1.43) und Beschäftigte mit emotional oder psychisch belastenden Tätigkeiten (MW=1.43) ein. Einzig die Beschäftigten mit körperlich belastender Tätigkeit (MW=1.24) und gewerbliche Beschäftigte (MW=1.21) wer-

den von (privat-)wirtschaftlichen Unternehmen als bedeutsamer gewertet. Darüber hinaus schätzen Gesundheitsverantwortliche die Bedeutung der abgefragten Personengruppen allgemein höher ein als Geschäftsführende und Personalverantwortliche. Allen voran wird die Personengruppe der Führungskräfte (MW=1.96) und die der hybrid arbeitenden Beschäftigten (MW=1.71) von den Gesundheitsverantwortlichen als bedeutsam wahrgenommen. Lediglich die Beschäftigten mit Migrationshintergrund werden von Personalverantwortlichen als bedeutsamer eingeschätzt (MW=1.12 ($X^2(3)=14.64$, $p<.01$).

Bedeutung – in drei Jahren:

In drei Jahren werden alle Personengruppen von mindestens sechs von zehn Befragten als bedeutsam angesehen. Am häufigsten werden die Führungskräfte (MW=2.11), die Beschäftigten in Teilzeit (MW=1.70) sowie die hybrid arbeitenden Beschäftigten (MW=1.90) als bedeutsame Personengruppen wahrgenommen. Geflüchtete Beschäftigte werden auch in drei Jahren mit einer eher geringen Bedeutung für das BGF/BGM gewertet.

Besondere Auffälligkeiten: Wie auch zum aktuellen Zeitpunkt, schätzen Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes alle abgefragten Personengruppen in den kommenden drei Jahren insgesamt als relevanter ein. Einzig die gewerblichen Beschäftigten werden von (privat-)wirtschaftlichen Unternehmen mit einer höheren Bedeutsamkeit bewertet (MW=1.35) ($X^2(2)=45.89$, $p<.001$).

Betrachtet man unterschiedliche Funktionen in Organisationen, bewerten Gesundheitsverantwortliche die Bedeutung der meisten erhobenen Personengruppen in drei Jahren am höchsten. Beschäftigte mit Migrationshintergrund (MW=1.48 vs. Geschäftsführende: MW=1.00; Gesundheitsverantwortliche: MW=1.38) sowie Geflüchtete (MW=1.13 vs. Geschäftsführende: MW=0.54; Gesundheitsverantwortliche: MW=1.01) werden jedoch von Personalverantwortlichen als bedeutsamer gesehen ($X^2(3)=23.01$, $p<.001$).

Bedeutungszuwachs:

Insgesamt zeigt sich, dass die Personengruppe der Auszubildenden und jungen Beschäftigten (MW-Veränderung=0.46) in den kommenden drei Jahren an Bedeutung für die BGF/das BGM gewinnen wird. Aber auch die Personengruppe der geflüchteten Beschäftigten (MW-Veränderung=0.39) sowie der pflegenden Beschäftigten (MW-Veränderung=0.37) rücken in den Fokus der Organisationen. Hingegen scheinen die gewerblichen Beschäftigten in den kommenden drei Jahren von den Verantwortlichen eher unbeachtet zu bleiben (MW-Veränderung=0.14).

BEDEUTUNGSZUWACHS IN DEN NÄCHSTEN DREI JAHREN

N=821-857



Besondere Auffälligkeiten: Die Entwicklung der Bedeutung von Personengruppen unterscheidet sich signifikant nach Anzahl der Beschäftigten in einer Organisation. Dies trifft auf die Personengruppe der Beschäftigten mit emotional und psychisch belastender Tätigkeit, derer mit körperlich belastender Tätigkeit, Führungskräfte sowie hybrid arbeitende Beschäftigte zu. Die Ergebnisse zeigen, dass größere Organisationen mit 250 bis 999 Beschäftigten den größten Bedeutungszuwachs dieser Personengruppen erwarten.

Zudem unterscheidet sich die Bedeutungsentwicklung diverser Personengruppen signifikant entsprechend der Funktion der Teilnehmenden. Gesundheitsverantwortliche sehen den größten Bedeutungszuwachs in der Gruppe der Auszubildenden (MW-Veränderung=0.48) sowie bei den Beschäftigten mit emotional und psychisch belastender Tätigkeit (MW-Veränderung=0.40). Personalverantwortliche dagegen sehen neben den Auszubildenden (MW-Veränderung=0.49) die Geflüchteten (MW-Veränderung=0.49) sowie Führungskräfte (MW=0.43) als die Personengruppen mit dem größten Bedeutungszuwachs in den kommenden drei Jahren.

Vergleich – 2017 vs. 2022:

Auch zum Zeitpunkt der Studie #whatsnext2017 wurde bereits den Führungskräften die höchste Bedeutsamkeit aller abgefragten Personengruppen zugeschrieben (MW=1.73). Unterschiede zum aktuellen Zeitpunkt zeigen sich vor allem bei den nachfolgenden zwei Personengruppen. Während im Jahr 2017 Beschäftigte mit körperlich (MW=1.24) sowie emotional und psychisch belastender Tätigkeit (MW=1.24) auf Platz zwei und drei der Bedeutsamkeit rangierten, sind es heute die Beschäftigten in Teilzeit (MW=1.44) sowie die hybrid arbeitenden Beschäftigten (MW=1.50).

Mehr Infos zum Thema finden Sie hier:



www.tk.de/berufseinsteiger

Kennzahlen



KEY-MESSAGE:

Die Organisationsverantwortlichen sind sich einig: Datenbasierte Prognosen in Bezug auf Kennzahlen stellen einen Mehrwert für die Organisationen (86.7 %) dar. Kennzahlen aus der Durchführung der Psychischen Gefährdungsbeurteilung sind hier relevant. Umso erstaunlicher ist, dass gerade einmal die Hälfte der Organisationen dieser gesetzlichen Pflicht nachkommt.



BEDEUTUNG – AKTUELL

N=756-760



BEDEUTUNG – IN DREI JAHREN

N=743-750



0 = keine Bedeutung; 1 = eher geringe Bedeutung; 2 = eher große Bedeutung; 3 = große Bedeutung

So wurde gefragt: Welche Bedeutung hat aktuell die Erfassung folgender Kennzahlen in Ihrem Unternehmen und wie schätzen Sie deren Bedeutung in den nächsten drei Jahren ein?

Das Kennzahlenmanagement wird aus Sicht der befragten Organisationen in den nächsten drei Jahren eine bedeutendere Rolle einnehmen (vgl. Kap. BGF/BGM Themen). Anders ausgedrückt: Der Bedarf, den Effekt des BGF/BGM konkret anhand von Zahlen und Fakten nachzuweisen, wird steigen. Doch welche Kennzahlen sind aktuell und in drei Jahren aus Sicht der Organisationen besonders relevant?

Bedeutung – aktuell:

Die HR-bezogenen Kennzahlen zum Personaleinsatz (z. B. Überstunden, Produktivität) haben in den Organisationen aktuell die größte Bedeutung (MW=1.58). Die Kennzahlen zu Personalbedarf und -struktur (z. B. Fluktuation, Diversität) sind an zweiter Stelle verortet (MW=1.48). Bislang eine eher geringe Bedeutung haben Kennzahlen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (MW=1.09).

Besondere Auffälligkeiten: Die Bedeutung von Kennzahlen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (MW=1.51) sowie von Kennzahlen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (MW=1.24) wird von Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes signifikant höher bewertet als von Wirtschaftsunternehmen (MW=1.10 bzw. MW=1.04). Zudem scheint der Umsetzungsrahmen von BGF/BGM eine Rolle zu spielen. Organisationen, die bereits ein ganzheitliches BGM umsetzen oder aktuell ein BGM aufbauen, schätzen die Bedeutung von Kennzahlen aus Mitarbeiterbefragungen statistisch bedeutsamer ein als Organisationen, die maximal einzelne BGF-Maßnahmen umsetzen.

Bedeutung – in drei Jahren:

In drei Jahren werden Kennzahlen zu Personalbedarf und -struktur sowie Kennzahlen aus Mitarbeiterbefragungen die höchste Bedeutung haben (MW=2.01). Auch Kennzahlen zum Personaleinsatz haben weiterhin eine hohe Bedeutung (MW=1.96). Demgegenüber wird den Kennzahlen zum Arbeitsschutz oder der Betriebsmedizin die geringste Bedeutung prognostiziert.

Besondere Auffälligkeiten: Es bestehen signifikante Unterschiede zwischen (privat-)wirtschaftlichen Unternehmen und Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes. Während Letztere den Kennzahlen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (MW=1.86) eine höhere Bedeutung beimessen ($X^2(2)=23.84, p<.001$), schätzen (privat-)wirtschaftlichen Unternehmen die Bedeutung von Kennzahlen zum Recruiting (MW=1.90) höher ein ($X^2(2)=6.21, p<.05$).

Bedeutungszuwachs:

Der Fachkräftemangel ist in vielen deutschen Organisationen bereits präsent. Ein möglicher Grund, dass Kennzahlen zum Recruiting den höchsten Bedeutungszuwachs in den kommenden drei Jahren erfahren. Zudem wurde in der Studie #whatsnext2020 deutlich, dass die Betriebliche Gesundheitsförderung eine Maßnahme ist, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Gestützt wird diese Aussage dadurch, dass Kennzahlen der Betrieblichen Gesundheitsförderung den zweiten Platz im Ranking einnehmen.

Besondere Auffälligkeiten: Obwohl (privat-)wirtschaftliche Unternehmen die Bedeutung von Kennzahlen zum Recruiting in drei Jahren höher einschätzen als Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes, ist der Bedeutungszuwachs bei Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes signifikant höher als bei Organisationen aus der Privatwirtschaft (MW-Veränderung=0.78) ($X^2(2)=12.66, p<.01$). Schaut man nach weiteren Besonderheiten, dann fällt auf: Für Personalverantwortliche (MW-Veränderung=0.73) spielen Kennzahlen zum Recruiting eine signifikant wichtigere Rolle als für Geschäftsführende (MW-Veränderung=0.34) und Gesundheitsverantwortliche (MW-Veränderung=0.63) ($X^2(3)=17.30, p<.01$).

BEDEUTUNGSZUWACHS IN DEN NÄCHSTEN DREI JAHREN



So wurde gefragt: Wie schätzen Sie aktuell den Bedarf in Ihrem Unternehmen an einer verlässlichen Kennzahl zu folgenden Themen ein?

Bedarf:

Kennzahlen haben für den Gesundheits- und HR-Bereich der Organisationen eine große Bedeutung. Jene zu Gemeinschaftsgefühl (MW=2.05), Flexible Arbeit (MW=2.02) und Zeitdruck (MW=2.01) werden von den Organisationen auf den ersten drei Plätzen gesehen. Demgegenüber werden Kennzahlen zu Entgrenzung (MW=1.30) und Jobangst (MW=1.08) mit einer eher geringen Bedeutung bewertet.

Besondere Auffälligkeiten: Die Größe der Organisationen hängt mit dem Bedarf an Kennzahlen zu Feedbackkultur ($X^2(12)=51.45, p<.001$) und Flexible Arbeit zusammen ($X^2(12)=38.93, p<.001$). Organisationen mit mindestens 250 Beschäftigten schätzen den Bedarf an Kennzahlen zu Feedbackkultur und Flexibler Arbeit signifikant höher ein als jene mit weniger als 250 Beschäftigten.



BEDARF

N=274-765



0 = keine Bedeutung; 1 = eher geringe Bedeutung; 2 = eher große Bedeutung; 3 = große Bedeutung

So wurde gefragt: Inwieweit stimmen Sie folgender Aussage zu? Die Auswertung und Interpretation von Daten und Kennzahlen kann zu einer...



BEDEUTUNG – AKTUELL

N=766-774



0 = stimme gar nicht zu; 1 = stimme eher nicht zu; 2 = stimme eher zu; 3 = stimme voll und ganz zu

Auswertung und Interpretation von Kennzahlen:

Die Organisationsverantwortlichen sind sich einig: Die Auswertung und Interpretation von Kennzahlen kann zu einer Zunahme der Arbeitgeberattraktivität (MW=2.18) und der Arbeitszufriedenheit (MW=2.15) führen. Dies ist insbesondere von Bedeutung, um dem aktuellen und zukünftigen Fachkräftemangel zu begegnen und die Beschäftigten an die Organisation zu binden.

Besondere Auffälligkeiten: Bedeutsame Unterschiede sind zwischen Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes und (privat-)wirtschaftlichen Unternehmen zu erkennen: Dass die Auswertung und Interpretation von Kennzahlen zu einer Abnahme der Fluktuation (MW=2.02) ($X^2(2)=6.71, p<.05$) und einer Zunahme der Produktivität (MW=2.04) ($X^2(2)=10.37, p<.01$) beitragen kann, stimmen Wirtschaftsunternehmen eher zu als Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes (MW=1.84; MW=1.87).

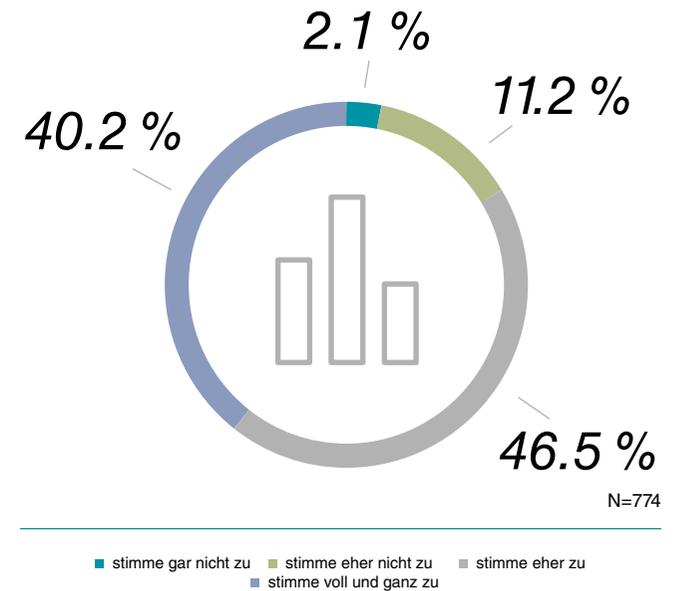
So wurde gefragt: Inwieweit stimmen Sie folgender Aussage zu? Datenbasierte Prognosen in Bezug auf Kennzahlen (z. B. Fluktuationsrate, Krankenstand) stellen einen Mehrwert für mein Unternehmen dar.

Datenbasierte Prognosen:

Die Erhebung von Kennzahlen bildet die Grundlage, den Erfolg von BGM messbar zu machen. Insgesamt stimmen 86.7 % der Organisationen eher bis voll zu, dass datenbasierte Prognosen in Bezug auf Kennzahlen einen Mehrwert für die Organisation darstellen. Durch die Anwendung von Modellberechnungen und der damit verbundenen Erstellung von Prognosen aufgrund dieser Kennzahlen, ist es den Organisationen möglich, auf Bedarfe nicht nur zu reagieren, sondern schon im Vorfeld aktiv zu agieren.

Besondere Auffälligkeiten: Die Zustimmung, dass datenbasierte Prognosen in Bezug auf Kennzahlen einen Mehrwert für die Organisation darstellen, hängt stark mit der Funktion der Organisationsverantwortlichen ($X^2(9)=30.27, p<.01$) zusammen: Im Vergleich zu Geschäftsführenden (67.5 %) und Personalverantwortlichen (85.5 %) stimmen 92.0 % der Gesundheitsverantwortlichen dieser Aussage eher bis voll zu.

Mehrwert von datenbasierten Prognosen



Mehr Infos zum Thema finden Sie hier:



www.haufe.de/kennzahlen

So wurde gefragt: Wird bzw. wurde die Psychische Gefährdungsbeurteilung in Ihrem Unternehmen durchgeführt?

Umsetzung Psychische Gefährdungsbeurteilung:

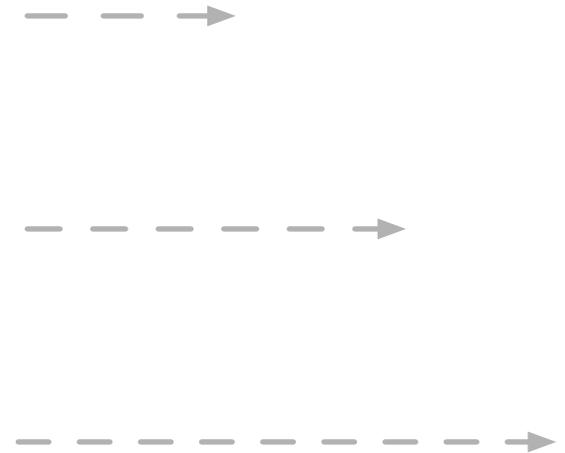
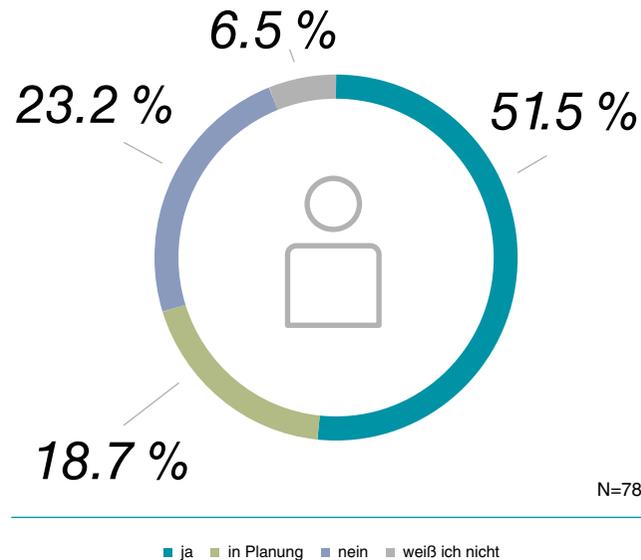
Durch veränderte Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt – z. B. Verdichtung oder Flexibilisierung der Arbeit – nimmt die Bedeutung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz kontinuierlich zu. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen stellt somit nicht nur ein wichtiges Thema für das BGM, sondern auch eine seit 2013 gesetzlich zu erfüllende Pflicht nach Arbeitsschutzgesetz § 5 dar.

Doch nicht alle Organisationen scheinen dieses Handlungsfeld tatsächlich ernst zu nehmen. Zwar messen dem Thema 40,2 % der Organisationen eine (eher) große Bedeutung bei. Im Umkehrschluss bedeutet dies jedoch auch, dass die Psychische Gefährdungsbeurteilung für 59,8 % der Organisationen keine oder eine eher geringe Bedeutung hat – was angesichts der gesetzlichen Vorgaben überrascht.

Bislang setzt nur rund die Hälfte (51,5 %) der Organisationen die Psychische Gefährdungsbeurteilung um. Weitere 18,7 % der befragten Organisationen planen, das Thema anzugehen, wohingegen 23,2 % noch nicht aktiv geworden sind.

Besondere Auffälligkeiten: Insbesondere die Zugehörigkeit der Organisationen zum (privat-)wirtschaftlichen bzw. öffentlichen Sektor hängt mit der Durchführung der Psychischen Gefährdungsbeurteilung zusammen. Während 14,8 % der Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes noch keine Psychische Gefährdungsbeurteilung durchgeführt haben, sind es bei den (privat-)wirtschaftlichen Organisationen sogar 27,0 %. Dieser Unterschied ist statistisch bedeutsam ($\chi^2(6)=19.62, p<.01$).

Durchführung psychische Gefährdungsbeurteilung

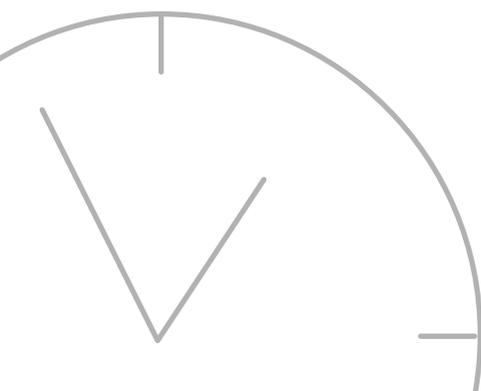


„Das Thema psychische Gesundheit wird immer bedeutender. Allerdings kommen die Unternehmen ihrer gesetzlichen Verpflichtung nicht nach: Aktuell führt nur jede zweite Organisation die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durch. Hier sollte man die Gründe identifizieren.“

Katharina Schmitt (Personalmagazin, Haufe Gruppe)



Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben



KEY-MESSAGE:

Die Maßnahmen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort erfahren die größte Bedeutung aktuell und in drei Jahren. Jedoch scheinen Maßnahmen für pflegende Beschäftigte besonders in den Fokus der Organisationen zu rücken.



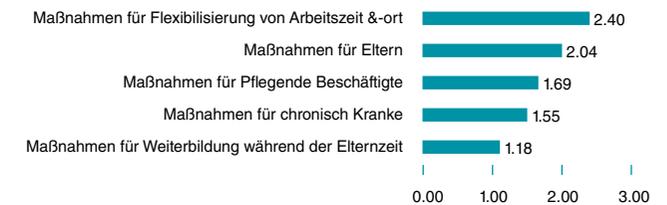
BEDEUTUNG MASSNAHMEN – AKTUELL

N=751-757



BEDEUTUNG MASSNAHMEN – IN DREI JAHREN

N=730-734



0 = keine Bedeutung; 1 = eher geringe Bedeutung; 2 = eher große Bedeutung; 3 = große Bedeutung

So wurde gefragt: Welche Bedeutung haben aktuell folgende Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Ihrem Unternehmen und wie schätzen Sie deren Bedeutung in den nächsten drei Jahren ein?

Die Bedeutung einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird immer größer. Ziel ist, die Arbeit besser auf individuelle Bedürfnisse abstimmen zu können. Hierfür ist die Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort eine mögliche Maßnahme. Insbesondere die stetige Weiterentwicklung von Kommunikations- und Informationstechnologien ermöglicht es Beschäftigten selbst zu entscheiden, wann und wo sie arbeiten. So sind sie nicht mehr an die Präsenz vor Ort gebunden. Lange Pendelzeiten lassen sich vermeiden oder auch die Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen wird erleichtert. Darüber hinaus ist es für das BGF/BGM sinnvoll, Personengruppen in den Blick zu nehmen, für die die sogenannte Work-Life-Integration eine besondere Bedeutung hat – Eltern, pflegende und chronisch kranke Beschäftigte.

Bedeutung – aktuell:

Um eine bessere Work-Life-Integration zu ermöglichen, ist es wichtig den Beschäftigten spezifische Angebote zu machen. Hierbei wird insbesondere Maßnahmen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort eine große Bedeutsamkeit zugeschrieben (MW=1.99). Auch Maßnahmen für Eltern werden von den Organisationsverantwortlichen als bedeutsam bewertet (MW=1.54). Dahingegen scheinen Maßnahmen zur Weiterbildung während der Elternzeit noch unbeachtet (MW=0.66).

Besondere Auffälligkeiten: Insbesondere Organisationen aus den Branchen Energieversorgung (MW=2.42) sowie Information und Kommunikation (MW=2.36) erachten Maßnahmen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort als besonders relevant. Diese Maßnahmen werden von Organisationen aus dem verarbeitenden Gewerbe weniger bedeutend eingeschätzt (MW=1.75) ($X^2(14)=41.56, p<.001$).

Bedeutung – in drei Jahren:

Eine gleiche Rangfolge der Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zeigt sich auch in Bezug auf die Erwartung in den kommenden drei Jahren. Während Maßnahmen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort am bedeutendsten eingeschätzt werden (MW=2.40), sind Maßnahmen zur Weiterbildung während der Elternzeit noch eher unbedeutend (MW=1.18).

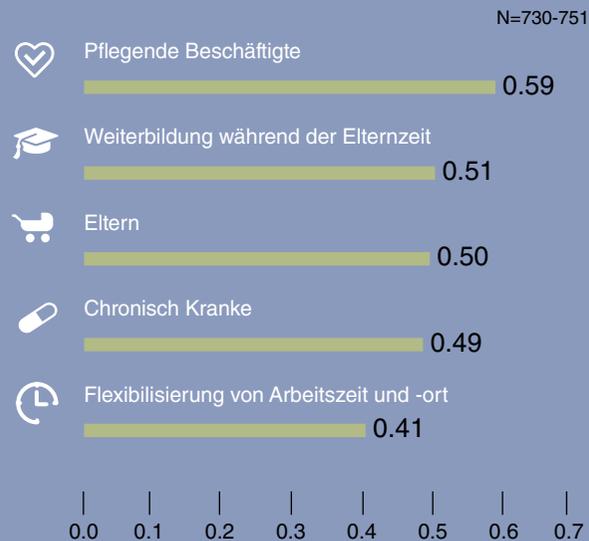
Besondere Auffälligkeiten: Bezogen auf Maßnahmen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort zeigen sich signifikante Unterschiede innerhalb der Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes ($X^2(10)=26.33$, $p<.01$). Fachhochschulen und Universitäten (MW=2.74) sowie Versicherungen (Sozialversicherungen, Gesetzliche Krankenkassen etc.) (MW=2.71) weisen diesen Maßnahmen die höchste Bedeutung in den kommenden drei Jahren zu. Zudem zeigt die Organisationsgröße einen Zusammenhang mit der Bedeutung von Maßnahmen für pflegende Beschäftigte ($X^2(4)=69.97$, $p<.001$). Wohingegen Großorganisationen mit mehr als 1.000 Beschäftigten diesem Thema eine hohe Bedeutung beimessen (MW=2.00), ist es für Organisationen mit bis zu neun Beschäftigten eher unbedeutend (MW=0.82).

Bedeutungszuwachs:

Spannend: Obwohl Maßnahmen für pflegende Beschäftigte aktuell und in drei Jahren eine (eher) geringe Bedeutung haben, scheint diese Zielgruppe für die Organisationsverantwortlichen in den Fokus zu rücken. Diese Maßnahmen erfahren den größten Bedeutungszuwachs (MW-Veränderung=0.59). Auf dem zweiten Rang befinden sich Maßnahmen zur Weiterbildung während der Elternzeit (MW-Veränderung=0.51). Auch diese Gruppe scheint, im Vergleich zu den anderen, zukünftig mehr Beachtung zu finden.

Besondere Auffälligkeiten: Der wahrgenommene Bedeutungszuwachs verschiedener Maßnahmen unterscheidet sich signifikant entsprechend der Funktion des Teilnehmenden in der Organisation. Personalverantwortliche sehen den größten Zuwachs bei Maßnahmen für Eltern (MW-Veränderung=0.56) und Pflegende (MW-Veränderung=0.68) sowie zur Weiterbildung in der Elternzeit (MW-Veränderung=0.56). Den geringsten Zuwachs sehen Geschäftsführende bei diesen Themen.

BEDEUTUNGSZUWACHS IN DEN NÄCHSTEN DREI JAHREN

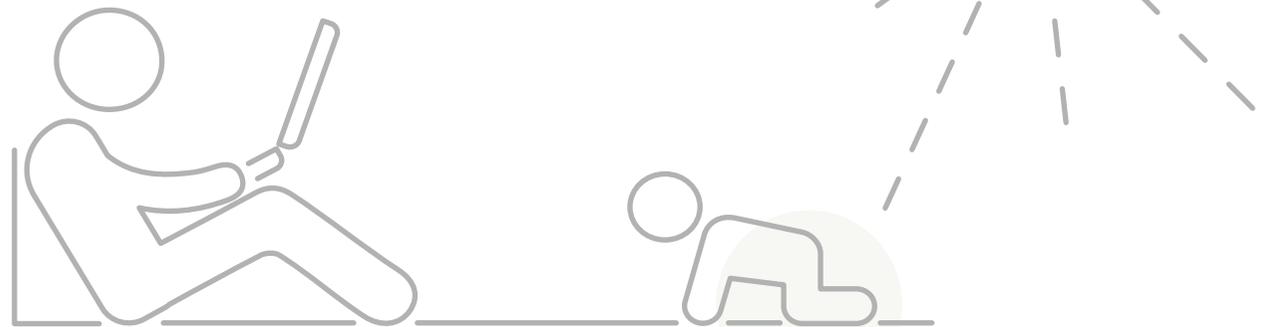


Vergleich – 2017 vs. 2022:

Betrachtet man die Entwicklung der wahrgenommenen Bedeutung der genannten Maßnahmen seit der Studie #whatsnext2017 lässt sich ein einheitlicher Bedeutungszuwachs feststellen – ein Trend, der sich auch in den nächsten Jahren fortzusetzen scheint.

„Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort können wichtige Ressourcen für die Beschäftigten sein und damit die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben weiter fördern.“

Wiebke Arps (TK)

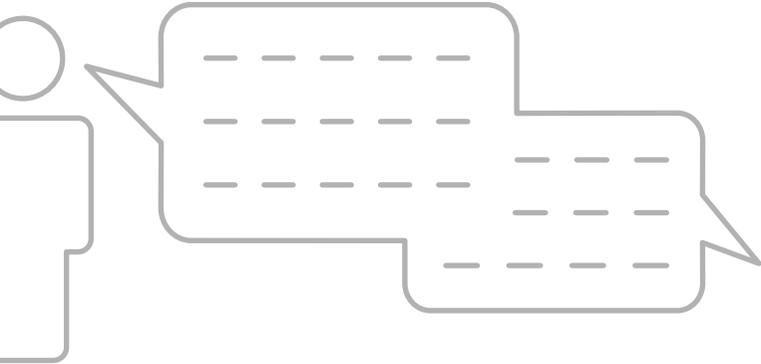


Mehr Infos zum Thema finden Sie hier:



www.haufe.de/familienfreundlich

Führungskultur



KEY-MESSAGE:

Maßnahmen zur Schaffung einer Unternehmenskultur sind aktuell die wichtigsten Themen im Kontext Führungskultur. In drei Jahren sind es Maßnahmen zur Wissenssicherung. Den größten Bedeutungszuwachs erfahren die Themen Gesunde Führung und Achtsame Führung/Mindful Leadership.



BEDEUTUNG MASSNAHMEN – AKTUELL

N=703-717



BEDEUTUNG MASSNAHMEN – IN DREI JAHREN

N=687-704



0 = keine Bedeutung; 1 = eher geringe Bedeutung; 2 = eher große Bedeutung; 3 = große Bedeutung

So wurde gefragt: Welche Bedeutung haben aktuell folgende Themen für die Führungskultur in Ihrem Unternehmen und wie schätzen Sie deren Bedeutung in den nächsten drei Jahren ein?

Führungskräfte nehmen dauerhaft großen Einfluss auf die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden. Zum einen wirkt sich die Gestaltung des Arbeitsumfeldes auf das Wohlbefinden der Beschäftigten aus, zum anderen sind Führungskräfte eine wichtige Schnittstelle zwischen BGF/BGM und Beschäftigten. 62.9 % der Befragten in der aktuellen #whatsnext-Studie geben an, dass Führungskräften eine eher große bis große Bedeutung für das BGM in ihrer Organisation zukommt. Sie fungieren als Vorbilder und als Multiplikatorinnen bzw. Multiplikatoren. Bereits in der Studie #whatsnext2017 sahen neun von zehn Befragte (88.3 %) das Engagement von Führungskräften als den wichtigsten Faktor für die Förderung der Beschäftigtengesundheit.

Bedeutung – aktuell:

Betrachtet man die Themen, die im Kontext Führungskultur eine besondere Rolle spielen, sind es vor allem die Maßnahmen zur Schaffung einer Unternehmenskultur (MW=1.53), die hier hervorstechen. Nachfolgend sind Maßnahmen zur Wissenssicherung (MW=1.45), zur Schaffung einer Feedbackkultur (MW=1.41) sowie Prozessbegleitung/Change Management (MW=1.40) für die befragten Organisationen bedeutsam. Insgesamt wird allen Themen eine zumindest noch geringe Bedeutung zugesprochen.

Besondere Auffälligkeiten: Die Themen im Kontext Führungskultur werden von Organisationen mit einem Anteil von 96 bis 100 % gewerblicher Beschäftigter tendenziell als bedeutender eingeschätzt als von Organisationen mit geringeren Anteilen. Die größte Bedeutung wird Maßnahmen zur Wissenssicherung zugesprochen (MW=2.0). (Privat-)wirtschaftliche Unternehmen schätzen die Themen zur Führungskultur tendenziell als bedeutsamer ein als Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes. Die größte Bedeutung wird hierbei Maßnahmen zur Schaffung einer Unternehmenskultur zugeschrieben (MW=1.62).

Bedeutung – in drei Jahren:

In drei Jahren wird die größte Bedeutung den Maßnahmen zur Wissenssicherung beigemessen (MW=2.19). Daneben werden insbesondere auch die Themen Gesunde Führung (MW=2.09) sowie Maßnahmen zur Schaffung einer Unternehmenskultur (MW=2.06) Beachtung finden.

Besondere Auffälligkeiten: Bezüglich der Bedeutung der Führungsthemen in drei Jahren zeigt sich, dass Großorganisationen die Bedeutung dieser höher werten als Organisationen mit geringeren Beschäftigtenzahlen. Die größte Bedeutung erhält hierbei das Thema Gesunde Führung (MW=2.35). Hinsichtlich verschiedener Funktionen in Organisationen schätzen Gesundheitsverantwortliche die Bedeutung der abgefragten Themengebiete tendenziell höher ein als andere Funktionen – allen voran die Gesunde Führung (MW=2.33) ($X^2(3)=33.22$, $p<.001$). Einzig die Maßnahmen zur Wissenssicherung werden von Personalverantwortlichen als bedeutsamer eingeschätzt (MW=2.33) ($X^2(3)=20.91$, $p<.001$).

Bedeutungszuwachs:

Insgesamt wird für alle abgefragten Themenbereiche in den kommenden drei Jahren ein Bedeutungszuwachs prognostiziert. Den größten Zuwachs erfährt das Thema Gesunde Führung (MW-Veränderung=0.77). Aktuell geben vier von zehn Befragte an, Gesunde Führung hätte für sie eine (eher) große Bedeutung (39.7 %). In drei Jahren sind es bereits acht von zehn Befragte (80.7 %). Neben dem Thema Gesunde Führung, nimmt insbesondere auch die Achtsame Führung/Mindful Leadership an Bedeutung zu (MW-Veränderung=0.76). Während aktuell etwa ein Drittel der Befragten in dem Thema eine (eher) große Bedeutung sehen (34.9 %), sind es in drei Jahren bereits drei Viertel (76.8 %).

Besondere Auffälligkeiten: Hinsichtlich des Bedeutungszuwachses der Führungsthemen in den kommenden drei Jahren ergeben sich signifikante Unterschiede in Abhängigkeit von der Beschäftigtenzahl der teilnehmenden Organisationen. Den größten Bedeutungszuwachs prognostizieren meist Großorganisationen mit mehr als 1.000 Beschäftigten. Den geringsten Zuwachs sehen Kleinstorganisationen mit bis zu neun Beschäftigten. Signifikante Unterschiede ergeben sich auch in Abhängigkeit von dem Anteil an Beschäftigten im Home-Office. Organisationen, in denen 6 bis 50 % mindestens teilweise im Home-Office arbeiten, sehen tendenziell den größten Bedeutungszuwachs in den abgefragten Führungsthemen.

BEDEUTUNGSZUWACHS IN DEN NÄCHSTEN DREI JAHREN



Eine signifikante Rolle spielt außerdem die Funktion der Teilnehmenden in ihrer Organisation. Gesundheitsverantwortliche sehen den größten Bedeutungszuwachs bei den Themen Achtsame, Agile und Gesunde Führung sowie Demokratisierung. Personalverantwortliche wiederum sehen den größten Zuwachs bei den Themen Digital Leadership, Feedback- und Unternehmenskultur sowie Wissenssicherung.

Vergleich – 2017 vs. 2022:

Während Maßnahmen zur Schaffung einer Unternehmenskultur sowohl im Jahr 2017 als auch zum aktuellen Zeitpunkt auf Platz eins der Themen im Kontext Führungskultur rangieren, haben sie in den vergangenen Jahren dennoch etwas von ihrer wahrgenommenen Bedeutsamkeit eingebüßt (MW=1.67 vs. MW=1.53). Maßnahmen zur Schaffung einer Feedbackkultur (MW=1.43 vs. MW=1.41) sowie Prozessbegleitung/Change Management (MW=1.41 vs. MW=1.40) werden nach wie vor als ähnlich bedeutsam wahrgenommen. Einen deutlichen Bedeutungszuwachs haben die Maßnahmen zur Wissenssicherung erfahren (MW=1.27 vs. MW=1.45).

Umsetzung Gesunde Führung:

Maßnahmen im Rahmen der Führungskultur erfahren in den kommenden Jahren einen hohen Bedeutungszuwachs. Wie bereits beschrieben, sticht das Thema Gesunde Führung hierbei positiv heraus. Daher erscheint es verwunderlich, dass lediglich eine von drei Organisationen (38.3 %) Maßnahmen dazu umsetzt. Jedoch planen aktuell 16.7 % der Organisationen Maßnahmen in diesem Bereich. Daher bleibt zu hoffen, dass der zunehmenden Bedeutung dieses Themas auch konkret mit Maßnahmen begegnet wird.

Besondere Auffälligkeiten: Insbesondere die Zugehörigkeit der Organisationen zum (privat-)wirtschaftlichen bzw. öffentlichen Sektor hängt mit der Umsetzung von Maßnahmen zur Gesunden Führung zusammen. Während 51.6 % der Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes Maßnahmen zur Gesunden Führung anbieten, sind es bei den (privat-)wirtschaftlichen Organisationen 33.3 %. Dieser Unterschied ist statistisch bedeutsam ($X^2(6)=23.58$, $p<.01$). Zudem werden diese Maßnahmen häufiger in Großorganisationen angeboten ($X^2(12)=128.26$, $p<.001$). Während 63.7 % der Organisationen mit mehr als 1.000 Beschäftigten Maßnahmen zu dem Thema umsetzen, sind es lediglich 38.1 % der Organisationen mit 250-999 bzw. 24.1 % der Organisationen mit 50-249 Beschäftigten.

Mehr Infos zum Thema finden Sie hier:

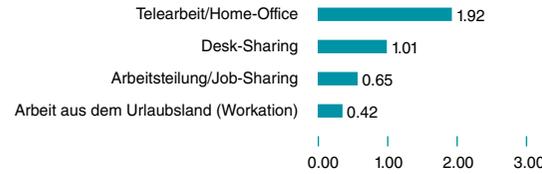
 www.ifbg.eu/fuehrung

Arbeitsformen



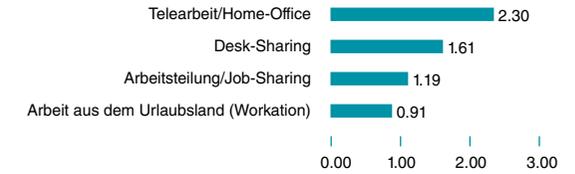
BEDEUTUNG – AKTUELL

N=719-723



BEDEUTUNG – IN DREI JAHREN

N=699-701



0 = keine Bedeutung; 1 = eher geringe Bedeutung; 2 = eher große Bedeutung; 3 = große Bedeutung



KEY-MESSAGE:

Telearbeit/Home-Office ist und bleibt die am weitesten verbreitete mobile Arbeitsform. Allerdings werden die aktuell noch weniger praktizierten Formen der Arbeit in den nächsten drei Jahren deutlich an Bedeutung gewinnen und ein prägnanter Teil der deutschen Unternehmenskultur werden.

So wurde gefragt: Welche Bedeutung haben aktuell folgende Arbeitsformen in Ihrem Unternehmen und wie schätzen Sie deren Bedeutung in den nächsten drei Jahren ein?

Jederzeit und von überall arbeiten zu können – das versprechen verschiedene Formen von mobiler Arbeit. Ob von zuhause, im Café oder am Strand – orts- und zeitunabhängige Arbeit schafft Flexibilität und Freiräume. Doch nicht nur die Tätigkeit muss diese Formen der Arbeit zulassen, sondern auch die Strukturen der Organisation. Auch die Arbeitskultur in einer zentralen Betriebsstätte wird mehr und mehr von der Ausgestaltung verschiedener Arbeitsräume geleitet. Doch inwiefern sind diese Arbeitsformen schon in den Arbeitsalltag deutscher Organisationen eingezogen?

Bedeutung – aktuell:

Mit (eher) großer Bedeutung für zwei Drittel (66.1 %) der Befragten spielt das Thema Telearbeit/Home-Office aktuell mit Abstand die größte Rolle in den deutschen Betrieben. Desk-Sharing hat bei jeder vierten Organisation (26.0 %) eine (eher) große Bedeutung. Anders sieht es bei den Themen Job-Sharing und Workation aus. Hier geben neun von zehn Befragte an, dass die Möglichkeit für eine geteilte Vollzeitstelle (89.4 %) oder die Arbeit aus dem Urlaubsland (92.1 %) aktuell eine eher geringe oder keine Bedeutung hat.

Besondere Auffälligkeiten: Besonders Start-ups sprechen der Telearbeit/Home-Office die größte Bedeutung zu (MW=2.52). Diese messen auch dem Thema Workation aktuell schon eine signifikant höhere Bedeutung bei als etabliertere Organisationen (MW=1.43 vs. MW=0.39) ($X^2(2)=43.00$, $p<.001$).

Bedeutung – in drei Jahren:

Auch in drei Jahren wird die Bedeutsamkeit der genannten Arbeitsformen noch in der gleichen Reihenfolge gelistet. Allerdings werden alle Arbeitsformen zukünftig deutlich bedeutsamer eingeschätzt als noch zum Befragungszeitpunkt. Telearbeit/Home-Office soll dann schon bei 82.3 % der Organisationen eine (eher) große Rolle einnehmen und auch Desk-Sharing (55.9 %) wird dann schon von doppelt so vielen Organisationen als bedeutsam eingeordnet.

Besondere Auffälligkeiten: Besonders Organisationen mit mindestens 250 Beschäftigten und die, die ein ganzheitliches BGM etabliert haben oder werden, sprechen Telearbeit/Home-Office, Desk-Sharing und Job-Sharing in drei Jahren eine signifikant höhere Bedeutung zu als andere.

Bedeutungszuwachs:

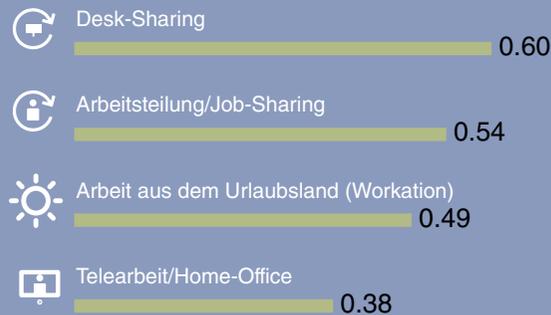
Auch wenn Telearbeit/Home-Office in den nächsten Jahren weiterhin die am weitesten verbreitete Form der mobilen Arbeit bleibt, werden Desk-Sharing und Co. auch auf dem deutschen Arbeitsmarkt immer mehr an Bedeutung gewinnen. Neben einem geteilten Arbeitsplatz (MW-Veränderung=0.60), wird auch die geteilte Arbeitsstelle (MW-Veränderung=0.54) in drei Jahren eine immer bedeutsamere Arbeitsform darstellen. Auch das Arbeiten aus dem Urlaubsland gewinnt deutlich an Bedeutung bei den Organisationsverantwortlichen. Während 7.9 % der Befragten diesem Thema aktuell eine (eher) große Bedeutung beimessen, sind es in drei Jahren bereits 26.7 %.

Besondere Auffälligkeiten: Die Entwicklungen der einzelnen Arbeitsformen sind signifikant stärker bei Großunternehmen zu spüren als bei kleineren. Außerdem gewinnt Desk-Sharing bei Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes signifikant mehr an Bedeutung als bei (privat-)wirtschaftlichen Unternehmen (MW-Veränderung=0.78 vs. MW-Veränderung=0.53) ($X^2(2)=14.08$, $p<.01$). Das liegt insbesondere daran, dass Wirtschaftsunternehmen diese Form der Arbeit aktuell schon als bedeutsamer einordnen. Dennoch ziehen die öffentlichen Einrichtungen hier deutlich nach.

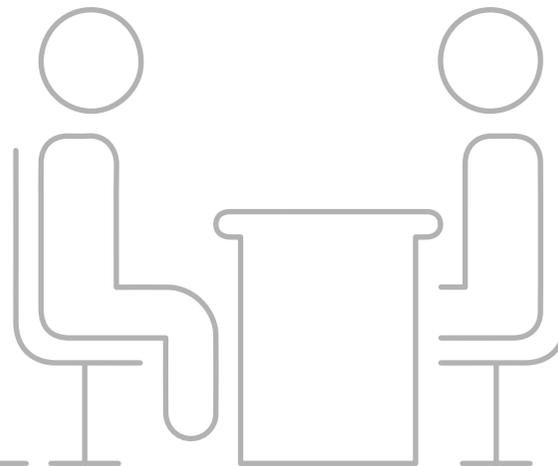


BEDEUTUNGSZUWACHS IN DEN NÄCHSTEN DREI JAHREN

N=699-723

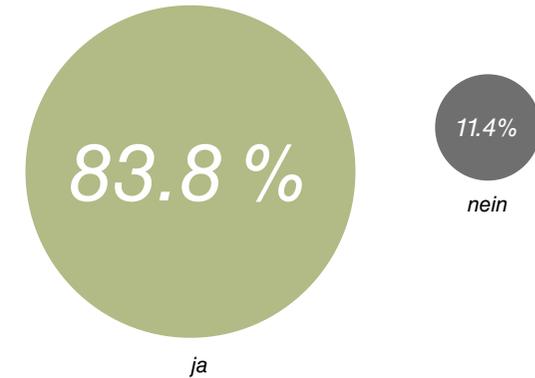


0.0 0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7



So wurde gefragt: Werden bzw. wurden Angebote oder Maßnahmen zum Thema Mobile Arbeit/Telearbeit in Ihrem Unternehmen ein- bzw. durchgeführt?

Umsetzung von Maßnahmen zum Thema Mobile Arbeit/Telearbeit



Umsetzung Mobile Arbeit/Telearbeit:

8 von 10 Befragte haben angegeben, dass sie bereits Angebote oder Maßnahmen zum Thema Mobile Arbeit/Telearbeit in ihrem Unternehmen ein- bzw. durchgeführt haben. Besonders Organisationen mit einem ganzheitlichen BGM setzen häufiger Angebote zum Thema Mobile Arbeit/Telearbeit um als Unternehmen, die diesen Schritt noch nicht erreicht haben (95.1 % vs. 54.9 %) ($X^2(12)=88.61$, $p<.001$).

Mehr Infos zum Thema finden Sie hier:

 www.tk.de/mobilität

Herausforderungen



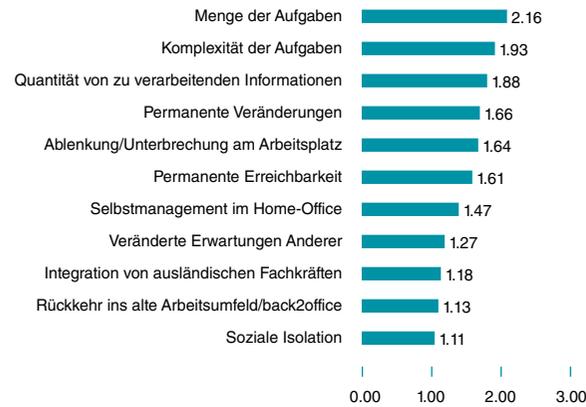
KEY-MESSAGE:

Die Menge und die Komplexität der Aufgaben sind, wie auch in der #whatsnext Studie aus dem Jahr 2017, unverändert die Herausforderungen, denen sich die meisten Organisationen täglich stellen müssen. Allerdings erfährt die Integration von ausländischen Fachkräften laut den Organisationsverantwortlichen in den kommenden drei Jahren den größten Bedeutungszuwachs.



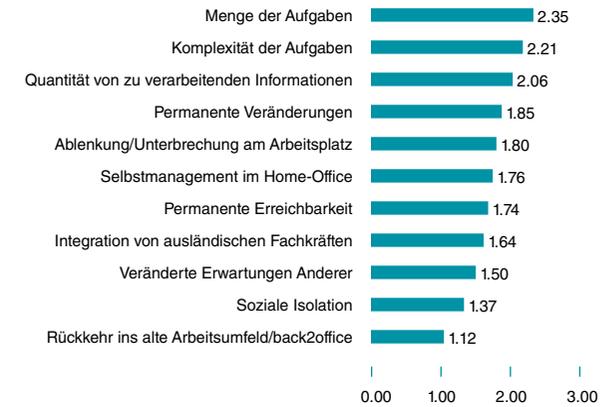
BEDEUTUNG – AKTUELL

N=684-707



BEDEUTUNG – IN DREI JAHREN

N=675-695



0 = keine Bedeutung; 1 = eher geringe Bedeutung; 2 = eher große Bedeutung; 3 = große Bedeutung

So wurde gefragt: Welche Bedeutung haben aktuell folgende arbeitsbezogene Herausforderungen in Ihrem Unternehmen und wie schätzen Sie deren Bedeutung in den nächsten drei Jahren ein?

Globalisierung, digitaler Wandel, Corona-Pandemie und das weltpolitische Geschehen sind nur einige der globalen Herausforderungen, mit denen sich alle Organisationen in den letzten Jahren auseinandersetzen mussten. Doch welche Auswirkung haben diese Veränderungen auf den Arbeitsalltag und welche Themen fordern die Organisationen aktuell am meisten heraus?

Bedeutung – aktuell:

Für 85.0 % der Organisationen stellt die Menge an Aufgaben aktuell eine (eher) große Herausforderung dar. Ähnliches gilt für 76.3 % der Organisationen in Bezug auf die Komplexität der Aufgaben. Diese beiden Themen standen auch in der #whatsnext2017 schon ganz oben auf der Liste. Glücklicherweise wird die Soziale Isolation trotz Pandemie und vermehrtem Home-Office von den meisten Organisationen als eher geringe Herausforderung wahrgenommen (MW=1.11).

Besondere Auffälligkeiten: Die Bedeutung der Herausforderungen wird durchweg von Unternehmen am höchsten eingeschätzt, die bereits ein ganzheitliches BGM integriert haben.

Bedeutung – in drei Jahren:

Auch in drei Jahren ändert sich kaum etwas an der Reihenfolge der größten Herausforderungen für Organisationen. Auch dann wird der Menge (MW=2.35) und Komplexität (MW=2.21) der Aufgaben die größte Bedeutung zugeschrieben. Themen wie permanente Veränderungen (MW=1.85) oder Erreichbarkeit (MW=1.74) befinden sich weiterhin im Mittelfeld.

Besondere Auffälligkeiten: Auffällig ist, dass größere Organisationen die Relevanz der Herausforderungen tendenziell höher einschätzen als kleinere. Gleiches gilt für (privat-)wirtschaftliche Unternehmen im Vergleich zu Einrichtungen des öffentlichen Dienstes.

Bedeutungszuwachs:

Die Integration von ausländischen Fachkräften gewinnt in den nächsten drei Jahren an Bedeutung. Während diese Integration aktuell für drei von zehn Organisationen eine (eher) große Bedeutung hat, sind es in den kommenden drei Jahren bereits sechs von zehn Organisationen. Außerdem wird das Selbstmanagement im Home-Office (MW-Veränderung=0.29) in den nächsten drei Jahren für die Organisationen immer herausfordernder.

Besondere Auffälligkeiten: Der Bedeutungszuwachs für die Integration von ausländischen Fachkräften wird, unabhängig von Bereich oder Unternehmensgröße, von allen Befragten gleich hoch eingeschätzt.

„Selbstmanagement im Home-Office will gelernt sein. Workshops, Weiterbildungen und Leitlinien können hier zielführende BGM Maßnahmen sein.“

Maren Beer (IFBG)

BEDEUTUNGSZUWACHS IN DEN NÄCHSTEN DREI JAHREN

N=645-701



So wurde gefragt: Sie haben angegeben, dass in Ihrem Unternehmen Beschäftigte im Home-Office arbeiten. Welche der folgenden Angebote bzw. Maßnahmen setzen Sie um oder planen Sie umzusetzen, um den Herausforderungen durch hybride Arbeit zu begegnen?

Umsetzung hybride Arbeit:

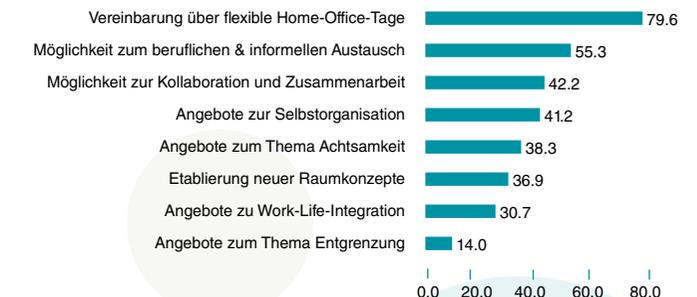
Fast acht von zehn der befragten Organisationen, in denen Beschäftigte im Home-Office arbeiten, haben eine Vereinbarung über flexible Home-Office-Tage. Bei über der Hälfte der Organisationen (55.3 %) gibt es die Möglichkeit zum regelmäßigen beruflichen und informellen Austausch. Allerdings bietet nur fast ein Drittel (30.7 %) der Befragten Angebote zur Work-Life-Integration an und nur 14.0 % der Organisationen haben Angebote bzw. Maßnahmen zum Thema Entgrenzung.

Besondere Auffälligkeiten: Großorganisationen haben am häufigsten angegeben, Angebote zum Thema Achtsamkeit (56.8 %) sowie die Etablierung neuer Raumkonzepte (53.1 %) anzubieten. Außerdem zeigt sich der Trend, dass Unternehmen, die ein ganzheitliches BGM umsetzen oder in Planung haben, auch häufiger Maßnahmen zum Thema Home-Office anbieten. Das Thema Entgrenzung wird von Einrichtungen des öffentlichen Dienstes häufiger mit Angeboten gestützt als von (privat-)wirtschaftlichen Unternehmen (22.3 % vs. 11.6 %) ($\chi^2(2)=16.79, p<.001$).



WAS WIRD ANGEBOTEN?

N=678



Prozentuale Verteilung
0 = wird von keinem Unternehmen angeboten bis 100 = wird von allen Unternehmen angeboten

So wurde gefragt: Sie haben angegeben, dass gewerblich Beschäftigte in Ihrem Unternehmen arbeiten. Welche der folgenden Angebote bzw. Maßnahmen setzen Sie um oder planen Sie umzusetzen, um den Herausforderungen für gewerblich Beschäftigte zu begegnen?

Angebote für gewerblich Beschäftigte:

Die Hälfte (53.4 %) der Organisationen, in denen gewerbliche Beschäftigte arbeiten, bietet die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit an. Gleitzeit gibt es bei 46.8 % dieser Organisationen. Bei jeweils 15.7 % der Organisationen gibt es für die Beschäftigten die Möglichkeit, Schichtpläne mobil abzurufen und/oder online Feedback zu geben.

Besondere Auffälligkeiten: Großorganisationen haben signifikant häufiger angegeben, dass sie die Beschäftigten in die Personalplanung (36.8 % vs. 11.8 %) ($X^2(4)=18.15$, $p<.01$) einbinden und Schichten langfristig planen (45.4 % vs. 14.7 %) ($X^2(4)=18.33$, $p<.01$) als kleine Organisationen. Außerdem gibt es besonders in den Organisationen, in denen ein höheres Budget für BGF/BGM verfügbar ist, für Beschäftigten die Möglichkeit, online Feedback abzugeben ($X^2(5)=20.01$, $p<.01$).

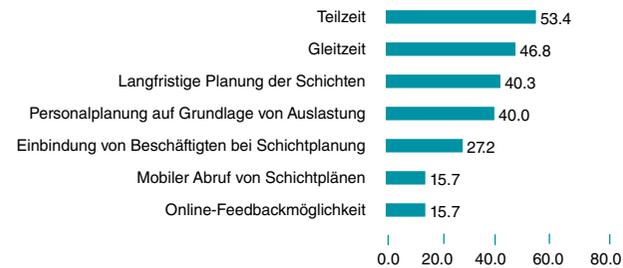
„Neben allen BGF-Maßnahmen rund um die Flexibilisierung der Arbeitswelt, darf der große Teil der gewerblich Tätigen nicht vergessen werden. Diese Beschäftigtengruppe wird aktuell übersehen.“

Dr. Mark Hübers (IFBG)



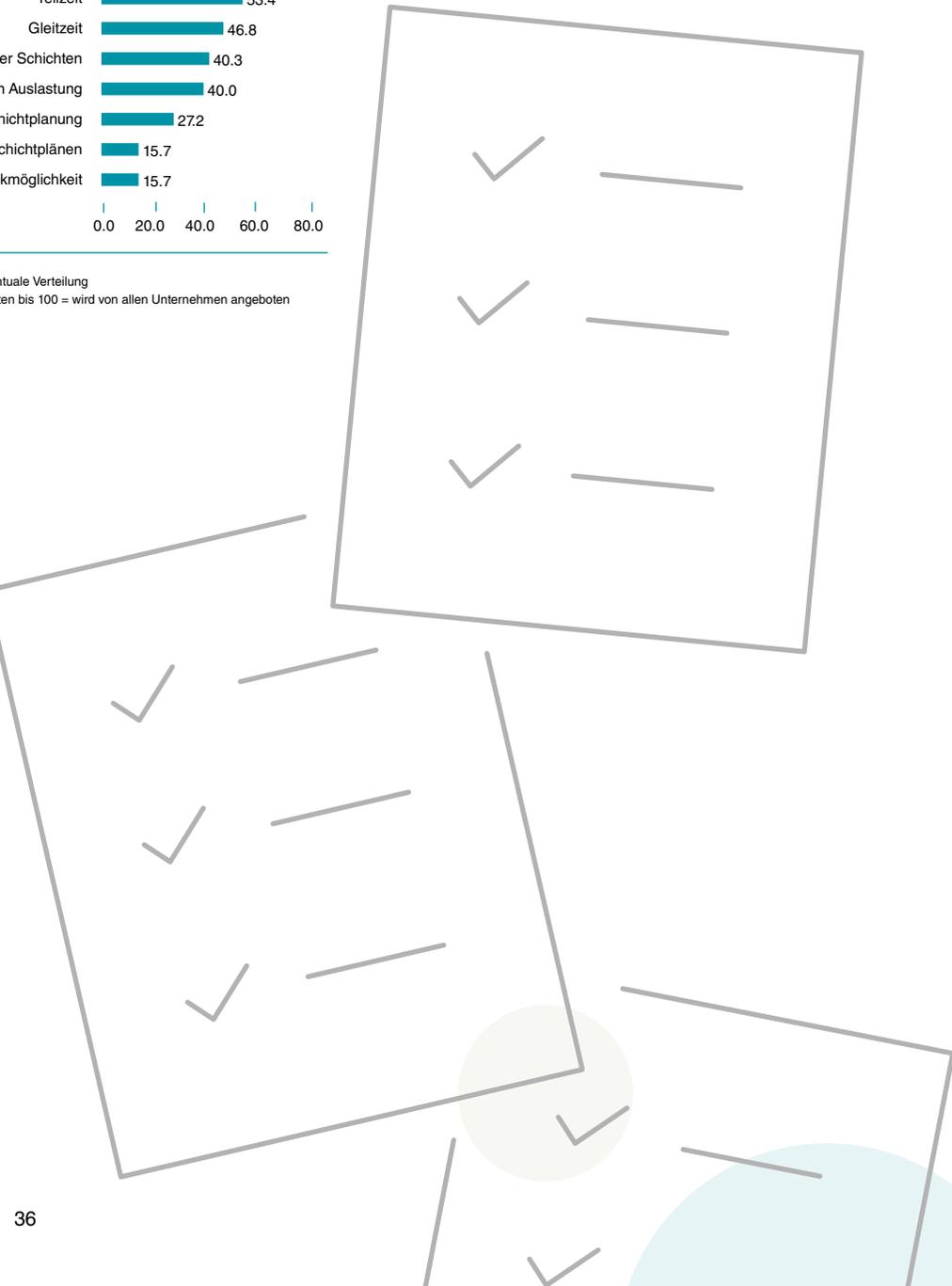
WAS WIRD ANGEBOTEN?

N=427



Prozentuale Verteilung

0 = wird von keinem Unternehmen angeboten bis 100 = wird von allen Unternehmen angeboten



Digitale BGF



KEY-MESSAGE:

Lediglich 37.2 % der Organisationen setzen aktuell Digitale BGF um. Diese bieten vor allem digitale BGF/BGM-Beratung und verhaltensbezogene Maßnahmen an.

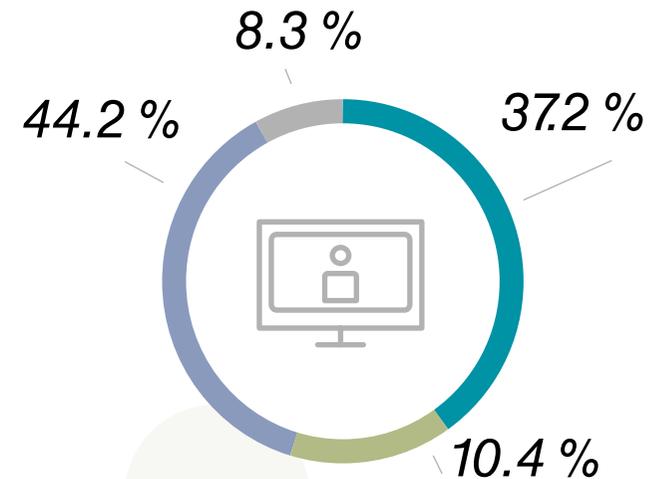
So wurde gefragt: Werden bzw. wurden Angebote oder Maßnahmen zum Thema Digitale BGF in Ihrem Unternehmen ein- bzw. durchgeführt?

Durchgeführte Maßnahmen:

Die hohe Bedeutung, die Digitaler BGF beigemessen wird, macht das Thema zu einem zentralen Handlungsfeld im BGF/BGM. Nichtsdestotrotz setzen erst 37.2 % der befragten Organisationen digitale Formate um. Diese Diskrepanz macht einen Nachholbedarf in vielen Organisationen deutlich. Doch was ist Digitale BGF eigentlich? Gemeint sind digitale Formate, die nicht nur Beschäftigte vor Ort, sondern auch solche mit mobilen Arbeitsplätzen erreichen und zudem zeitflexibel genutzt werden können. Beispiele sind digitale Beratungen, Gesundheits-Portale oder auch Wearables.

UMSETZUNG DIGITALE BGF

N=713



■ ja ■ in Planung ■ nein ■ weiß ich nicht

Durchgeführte Maßnahmen:

Organisationen, die bereits Maßnahmen zum Thema Digitale BGF umsetzen, bieten vor allem digitale BGF/BGM-Beratung (58.5 %) oder digitale verhaltensbezogene Maßnahmen (57.0 %) an. Darüber hinaus finden auch Online-Coachings (55.8 %), Gesundheits-Portale und -Plattformen (53.6 %) und hybride Maßnahmen (51.7 %) ihre Anwendung.

Besondere Auffälligkeiten: Betrachtet man die Unterschiede zwischen den befragten Organisationen, zeigt sich, dass Großorganisationen mit mehr als 1.000 Beschäftigten im Vergleich zu solchen mit geringeren Beschäftigtenzahlen signifikant häufiger (65.4 %) Digitale BGF durchführen ($X^2(12)=128.32, p<.001$). Darüber hinaus sind auch im Hinblick auf das verfügbare Budget sowie dem Umsetzungsrahmen in der BGF/dem BGM in der Organisation signifikante Unterschiede erkennbar. Unternehmen, die ein Budget von 100.000 € und mehr für BGF/BGM zur Verfügung stellen (90.4 %) sowie solche, die bereits ein ganzheitliches BGM eingeführt haben (70.6 %), bieten am häufigsten Angebote zum Thema Digitale BGF an. Auf der anderen Seite geben Unternehmen, deren Beschäftigte nur zu einem sehr geringen Anteil im Home-Office arbeiten (0-5 %), signifikant häufiger an, keine Digitale BGF anzubieten (64.7 %) ($X^2(9)=42.30, p<.001$).

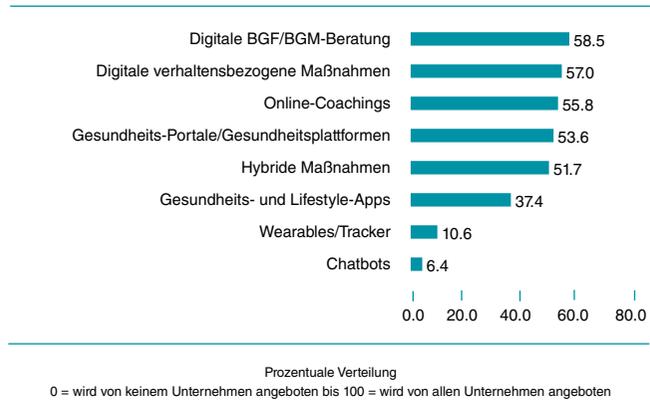
„Auch das BGM wird weiterhin digitaler. Onlinebasierte BGM-Maßnahmen sind wichtig, um Beschäftigte in mobiler Arbeit erreichen zu können.“

Dr. Jens Baas (TK)



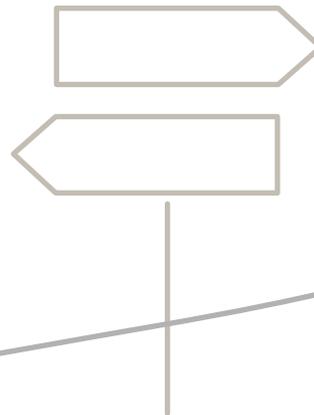
WAS WIRD ANGEBOTEN?

N=265



Vergleich – 2020 vs. 2022:

In der Studie #whatsnext2020 wurden fünf der acht Maßnahmen abgefragt, die auch in der aktuellen Studie berücksichtigt wurden. Während Gesundheits-Portale (2020: 51.8 % vs. 2022: 53.6 %) sowie Gesundheits- und Lifestyle-Apps (2020: 34.3 % vs. 2022: 37.4 %) nach wie vor ähnlich häufig umgesetzt werden, finden Online-Coachings (2020: 38.7 % vs. 2022: 55.8 %) und Chatbots (2020: 2.2 % vs. 2022: 6.4 %) inzwischen häufiger Anwendung. Wearables und Tracker sind dagegen aktuell weniger etabliert als noch im Jahr 2020 (2020: 24.1 % vs. 2022: 10.6 %).

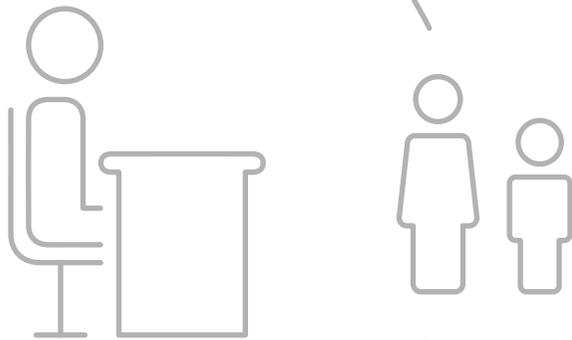


Mehr Infos zum Thema finden Sie hier:



www.ifbg.eu/VR

New Work



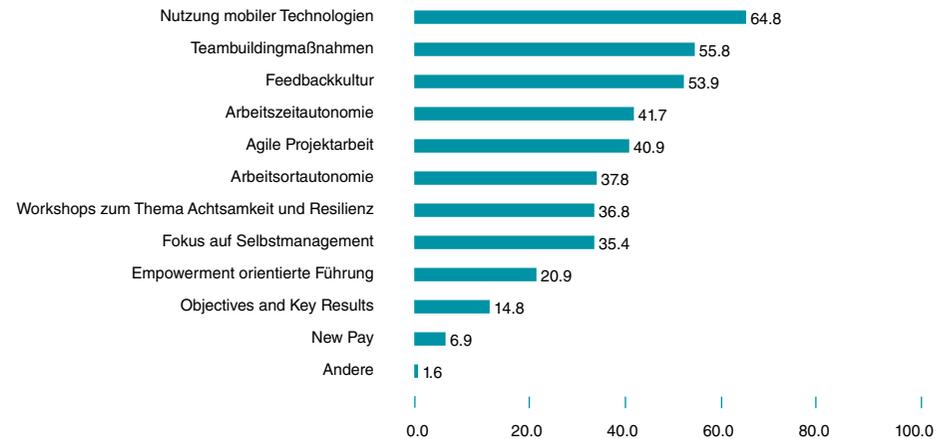
KEY-MESSAGE:

Workshops zum Thema Achtsamkeit und Resilienz werden insbesondere in Organisationen mit einem ganzheitlichen BGM (64.7 %) und in Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes (49.0 %) durchgeführt. Dies ist unabhängig davon, in welchem Bereich des Öffentlichen Dienstes die Organisation einzuordnen ist.



WAS WIRD ANGEBOTEN?

N=722



Prozentuale Verteilung
0 = wird von keinem Unternehmen angeboten bis 100 = wird von allen Unternehmen angeboten

So wurde gefragt: Welche der folgenden Angebote bzw. Themen im Kontext New Work werden in Ihrem Unternehmen umgesetzt bzw. sind aktuell in Planung?

New Work beschreibt einen grundlegenden Wandel unserer Arbeitswelt, insbesondere bedingt durch die Digitalisierung und Globalisierung. In der Folge ist es für Organisationen erforderlich, sich an die veränderten Bedingungen anzupassen. Im Rahmen der Studie #whatsnext2022 werden nicht nur die genutzten Bürokonzepte thematisiert, sondern insbesondere auch die umgesetzten oder geplanten Angebote im Kontext New Work dargestellt.

New Work Angebote:

Mobile Technologien (64.8 %) werden in zwei von drei Organisationen bereits genutzt bzw. sind in Planung. Auf dem zweiten Rang sind Maßnahmen aus dem Bereich des Teambuildings zu finden (55.8 %). Deutlich weniger umgesetzt werden die Themen Empowerment orientierte Führung (20.9 %), Objectives and Key Results (14.8 %) und New Pay (6.9 %).

Besondere Auffälligkeiten: Workshops zum Thema Achtsamkeit und Resilienz werden häufiger von Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes (49.0 %) umgesetzt als von (privat-)wirtschaftlichen Unternehmen (31.5 %) ($X^2(2)=21.47, p<.001$). Weiterhin finden diese Themen häufiger in Organisationen mit einem ganzheitlichem BGM (64.7 %) Platz ($X^2(4)=142.14, p<.001$). Zum Vergleich: 40.9 % der Organisationen, in denen ein BGM im Aufbau ist, bieten Workshops zum Thema Achtsamkeit und Resilienz an vs. 18.1 % der Organisationen mit einzelnen BGF-Maßnahmen.

So wurde gefragt: Welche der folgenden Bürokonzepte werden in Ihrem Unternehmen umgesetzt bzw. sind aktuell in Planung?

Bürokonzepte allgemein:

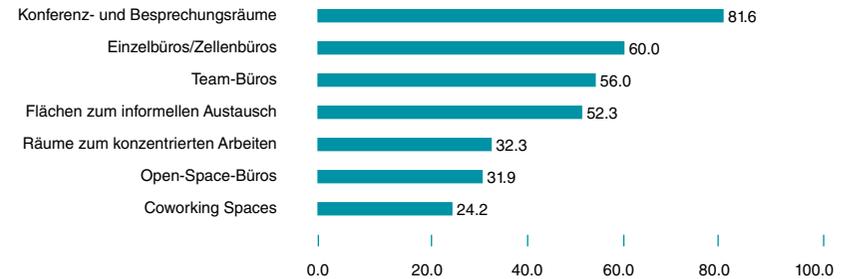
Acht von zehn Organisationen haben Konferenz- und Besprechungsräume bzw. planen diese. Bürokonzepte wie Einzelbüros/Zellenbüros (60.0 %) oder Team-Büros (56.0 %) sind auch in mehr als jeder zweiten Organisation zu finden. Demgegenüber sind Coworking Spaces bisher in einem Viertel der Organisationen (24.2 %) umgesetzt oder geplant.

Besondere Auffälligkeiten: Flächen zum informellen Austausch sind häufiger in (privat-)wirtschaftlichen Unternehmen (56.6 %) vorzufinden als in Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes (40.9 %) ($\chi^2(2)=14.46$, $p<.01$). Weiterhin haben Organisationen mit einem ganzheitlichen BGM häufiger Räume zum konzentrierten Arbeiten (50.2 %) als jene, die maximal einzelne BGF-Maßnahmen umsetzen (22.2 %) oder gar keine BGF-Maßnahmen anbieten (14.5 %) ($\chi^2(4)=55.64$, $p<.001$).

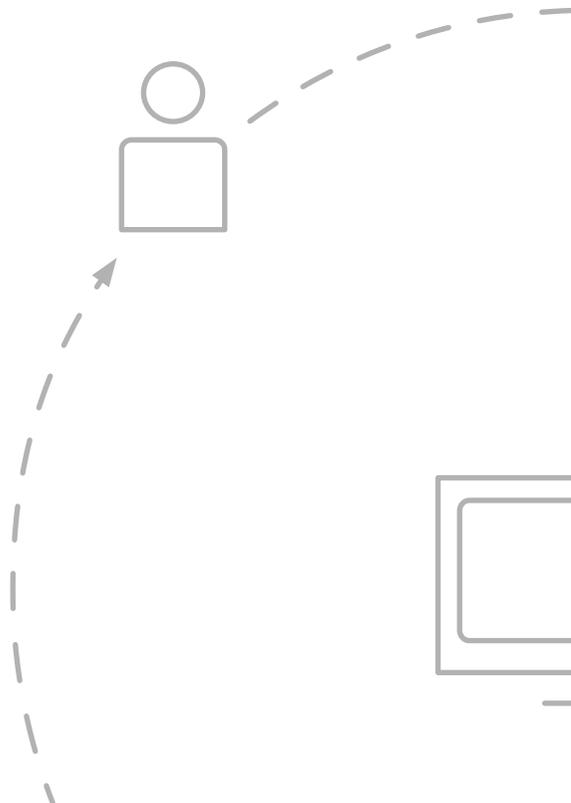


WAS WIRD UMGESETZT?

N=772



Prozentuale Verteilung
0 = wird von keinem Unternehmen angeboten bis 100 = wird von allen Unternehmen angeboten



„Workshops zu den Themen Achtsamkeit und Resilienz spielen insbesondere vor dem Hintergrund der steigenden Bedeutung der psychischen Gesundheit eine wichtige Rolle im BGM.“

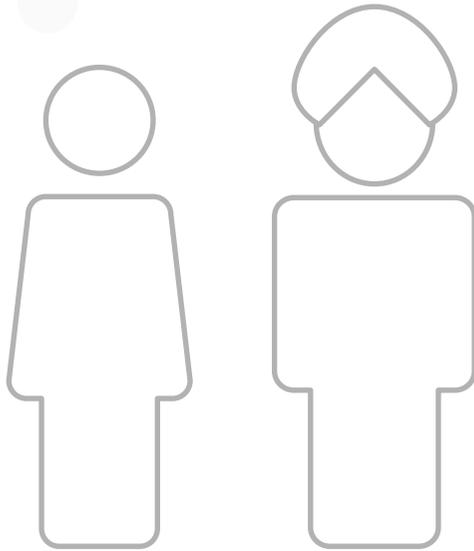
Dr. Fabian Krapf (IFBG)

Mehr Infos zum Thema finden Sie hier:



www.ifbg.eu/newwork

Vielfalt



BEDEUTUNG – AKTUELL

N=736-739

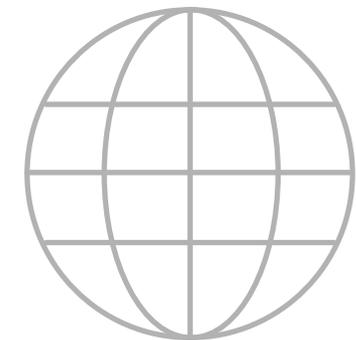


BEDEUTUNG – IN DREI JAHREN

N=720-724



0 = keine Bedeutung; 1 = eher geringe Bedeutung; 2 = eher große Bedeutung; 3 = große Bedeutung



KEY-MESSAGE:

Maßnahmen im Umgang mit Vielfalt erfahren aktuell insgesamt eine eher geringe Bedeutung. Jedoch gewinnen insbesondere Angebote zur Berücksichtigung der Bedürfnisse älterer Beschäftigter stark an Relevanz.

So wurde gefragt: Welche Bedeutung haben aktuell folgende Maßnahmen des Umgangs mit Vielfalt in Ihrem Unternehmen und wie schätzen Sie deren Bedeutung in den nächsten drei Jahren ein?

Die Arbeitswelt entwickelt sich rasant. Der demografische Wandel, die Digitalisierung aber auch die Erwartungen von zukünftigen Fachkräften verändern die Arbeitswelt. Diese wird vielfältiger. Doch welche Herausforderungen bringen diese Veränderungen für die BGF/ das BGM mit sich?

Bedeutung – aktuell:

Grundsätzlich ist festzustellen, dass Maßnahmen im Umgang mit dem Thema Vielfalt aktuell eher eine geringe Bedeutung haben. Lediglich 4,7 % der Organisationen sind bspw. der Meinung, dass die Berücksichtigung der Bedürfnisse älterer Beschäftigter eine große Bedeutung hat (MW=1.22).

Besondere Auffälligkeiten: Insbesondere bei der Inklusion von Beschäftigten mit Behinderung zeigt sich ein Unterschied nach Bereich. Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes (MW=1.37) messen dem Thema eine höhere Bedeutung zu als (privat-)wirtschaftliche Unternehmen (MW=0.98) ($X^2(2)=36.07, p<.001$). Bei detaillierterer Betrachtung zeigt sich, dass vor allem Pflegeeinrichtungen dem Thema eine hohe Bedeutung beimessen (MW=2.20).

Bedeutung – in drei Jahren:

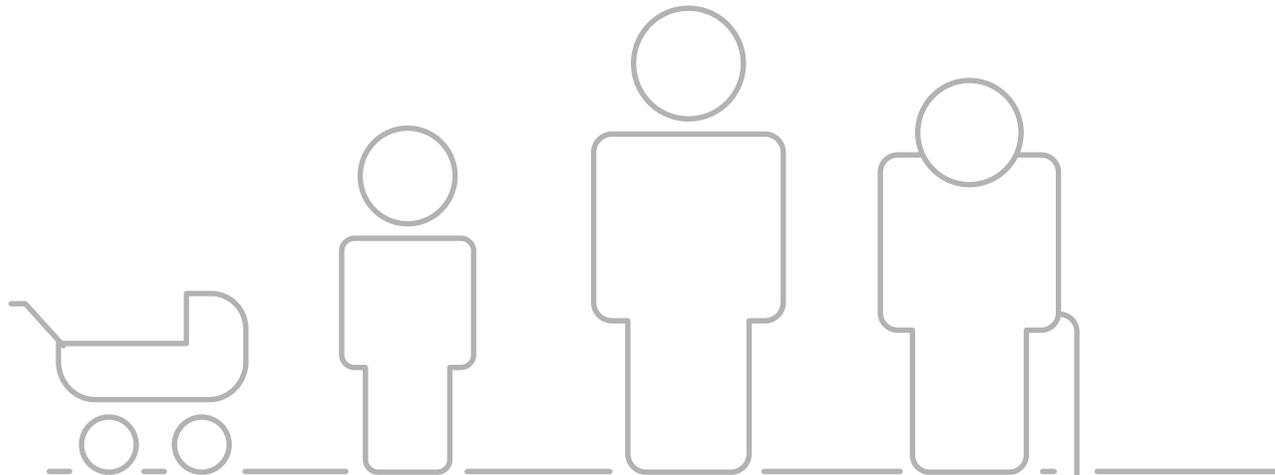
Auch in drei Jahren werden Maßnahmen zur Berücksichtigung älterer Beschäftigter am bedeutendsten wahrgenommen (MW=1.83). Eine von fünf Organisationen gibt an, dass dieses Thema von großer Bedeutung sein wird.

Besondere Auffälligkeiten: Die Bedeutsamkeit der Inklusion von Beschäftigten mit Behinderung hängt stark mit der Größe der Organisation zusammen ($X^2(4)=104.56$, $p<.001$). Je größer die Organisation ist, desto bedeutender wird dieses Thema bewertet. Der gleiche Trend ist auch bei Maßnahmen zur Berücksichtigung älterer Beschäftigter zu erkennen ($X^2(4)=59.71$, $p<.001$). Für 83.5 % der Organisationen mit mehr als 1.000 Beschäftigten hat dieses Thema eine (eher) große Bedeutung.

Bedeutungszuwachs:

Mit Blick auf den Bedeutungszuwachs in den kommenden drei Jahren sticht ein Thema besonders heraus: Maßnahmen zur Berücksichtigung der Bedürfnisse älterer Beschäftigter erfahren den höchsten Zuwachs (MW-Veränderung=0.61).

Besondere Auffälligkeiten: Der Bedeutungszuwachs der Berücksichtigung der Bedürfnisse älterer Beschäftigter hängt stark mit der Funktion der Organisationsverantwortlichen zusammen. Während Geschäftsführende (MW-Veränderung=0.40) einen weniger starken Bedeutungszuwachs bei der Zielgruppe der älteren Beschäftigten sehen, sind es vor allem Personalverantwortliche (MW-Veränderung=0.61) und Gesundheitsverantwortliche (MW-Veränderung=0.68), die diesen Personenkreis in den Blick nehmen ($X^2(3)=11.33$, $p<.05$).



BEDEUTUNGSZUWACHS IN DEN NÄCHSTEN DREI JAHREN

N=720-739



Vergleich – 2017 vs. 2022:

Obwohl Maßnahmen zur Berücksichtigung älterer Beschäftigter sowohl im Jahr 2017 als auch zum aktuellen Zeitpunkt auf Platz eins der Themen im Kontext Vielfalt rangieren, treten sie dennoch auf der Stelle. Die Bedeutsamkeit wird im Jahr 2017 wie auch aktuell auf identischem Niveau gesehen (MW=1.22 vs. MW=1.22) und der damals prognostizierte Bedeutungszuwachs ist nicht eingetreten.

„Beschäftigte jeden Alters produktiv und geistig fit zu halten, ist ein Ziel des BGM. Weiterbildungen in persönlichen und digitalen Kompetenzen sind aus unserer Ansicht unabdingbar.“

Karen Walkenhorst (TK)



Mehr Infos zum Thema finden Sie hier:



www.tk.de/diversity



Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung GmbH
Gottlieb-Daimler-Straße 1
D-78467 Konstanz

Mehr Informationen unter: www.ifbg.eu

Kontakt: info@ifbg.eu