

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Gerne dürfen wir euch mit diesem Kurzbericht die Ergebnisse der abgehaltenen Online-Befragung, im Zuge des Projekteabschlusses der „betrieblichen Gesundheitsförderung“, mit Unterstützung Fit2work Unternehmensberatung, vorstellen.

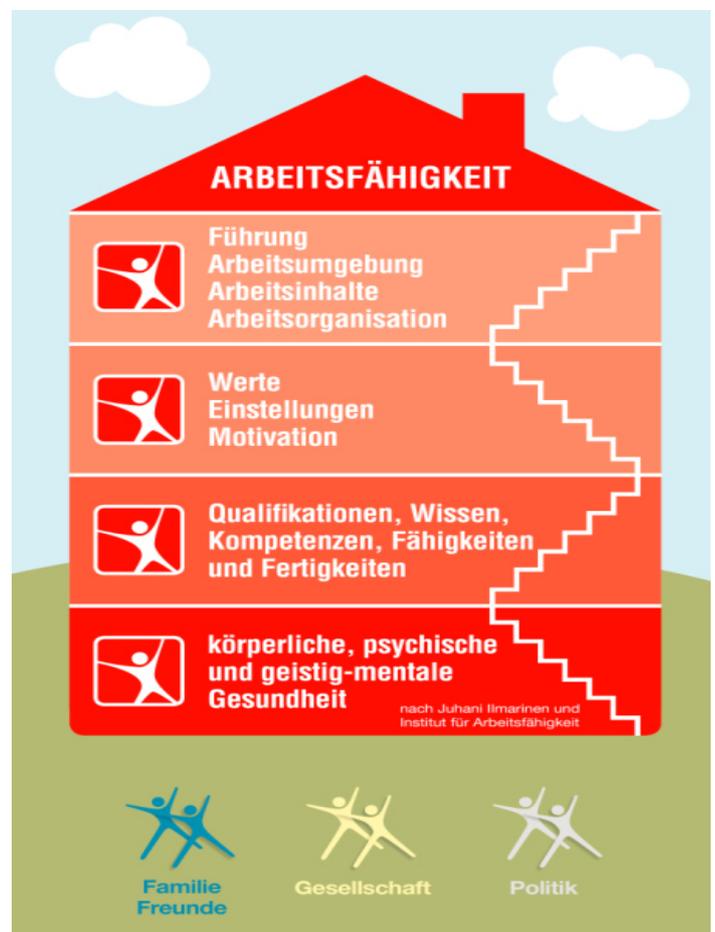
Zuerst möchten wir uns für die Beteiligung von **96,15 %**, das sind 275 Mitarbeiterinnen und 2,71 % mehr als 2016 an der Befragung teilgenommen haben, bedanken.

Mit Hilfe des Fragebogens (ABI Plus), wurde festgestellt, wie hoch die Arbeitsfähigkeit der Benevit-Mitarbeiterinnen ist.

Wichtig zu erwähnen ist, dass Arbeitsfähigkeit eine geteilte Verantwortung ist – sowohl die Mitarbeiter sind für die jeweilige Arbeitsfähigkeit verantwortlich, als auch der Arbeitgeber!

Unter Arbeitsfähigkeit ist das Gleichgewicht zwischen dem, was Beschäftigte dauerhaft leisten können bzw. wollen, und dem, was das Unternehmen/die Organisation verlangt, zu verstehen. Der ABI Plus misst die Arbeitsbewältigung und gibt damit Auskunft über das Maß dieses Gleichgewichtes.

Der Faktor Arbeitsfähigkeit wurde in vier Kategorien – wie dieses Haus/Bild zeigt 4 „Stockwerke“ – unterteilt, welche alle miteinander verbunden sind bzw. sich gegenseitig beeinflussen. Synonym zu dieser Einteilung wurde der Fragebogen aufgebaut.



1. Ergebnisse 1. Stockwerk – Gesundheit

In diesem Stockwerk erreicht die Benevit-Gruppe in der Befragung von 2018 einen ABI-Wert von **42,09**, welcher im Vergleich zur Befragung 2016 von **42,13** nur leicht abweicht. Somit ist es für alle ein großer Erfolg den Arbeitsbewältigungsindex zu halten. Mit diesem Wert liegen wir bei guten bzw. schon fast bei einem sehr guten Arbeitsbewältigungsindex.

Die folgende Darstellung illustriert die Einteilung des ABI - Wertes von kritisch bis sehr gut:

Punktwert	AB Status	Schutz- oder Förderziele	Wahrscheinlichkeit für Frühpensionierung
7 - 27 Punkte	"kritisch"	Arbeitsfähigkeit wiederherstellen	Männer 38% Frauen 33%
28 - 36 Punkte	"mäßig"	Arbeitsfähigkeit verbessern	Männer 8% Frauen 4%
37 - 43 Punkte	"gut"	Arbeitsfähigkeit unterstützen	< 2%
44 - 49 Punkte	"sehr gut"	Arbeitsfähigkeit erhalten	< 1%

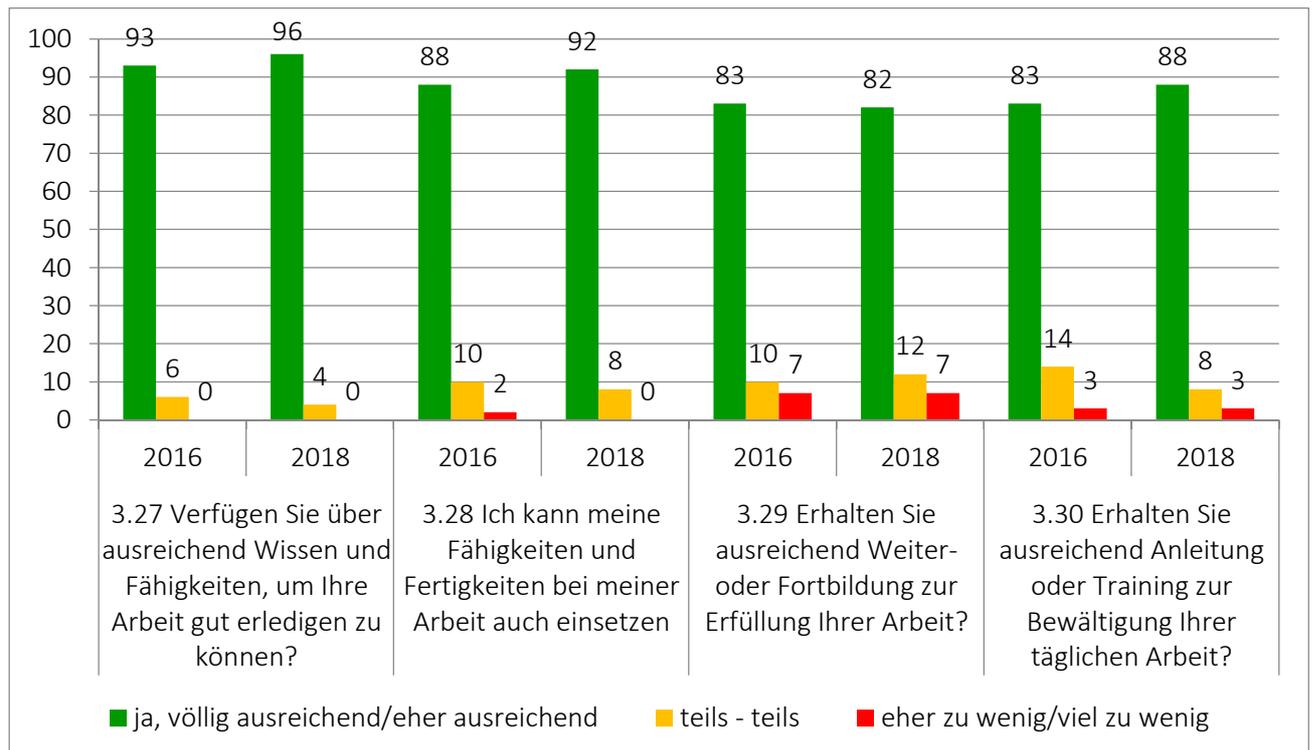
Fazit aus den Befragungsergebnissen – 1. Stockwerk (Gesundheit):

- Die gesundheitliche Arbeitsbewältigung ist bei den älteren und jüngeren Generationen zu der mittleren Generation gestiegen im Vergleich zu den Werten aus 2016.
- Eine Verbesserung des ABI-Wertes gab es auch im Vergleich zu 2016 bei den 100% Beschäftigten und jenen Mitarbeiterinnen, welche 11-15 Überstunden haben.
- Den **höchsten ABI-Wert weisen Mitarbeiterinnen mit Führungsfunktion auf**, welcher bei 43,24 liegt.
- Die körperlichen Arbeitsanforderungen werden besser von den Mitarbeitenden bewältigt als die psychischen Arbeitsanforderungen. Dieses Ergebnis ist ident mit 2016.
- Die häufigsten gesundheitlichen Beschwerden sind auch in der Befragung 2018 Rückenschmerzen, Nackenschmerzen, Schulterschmerzen und Schlafstörungen. Die Werte konnten zu 2016 bei allen 4 Beschwerden leicht gesenkt werden.

2. Ergebnisse 2. Stockwerk – Qualifikatorische Arbeitsbewältigung

Mit Hilfe des zweiten Stockwerks wurde analysiert, ob die Mitarbeiterinnen im Unternehmen sich für die tägliche Arbeit ausreichend qualifiziert (Ausbildung, Kompetenzen etc.) fühlen.

Die Darstellung illustriert das Kernergebnis des zweiten Stockwerks im Vergleich 2016 zu 2018:



Die Befragungsergebnisse haben sich zu 2016 leicht verbessert. 30% der Mitarbeiterinnen haben vergangenes Jahr an keiner Fortbildung teilgenommen. 2016 waren es nur 21% der Mitarbeiterinnen.

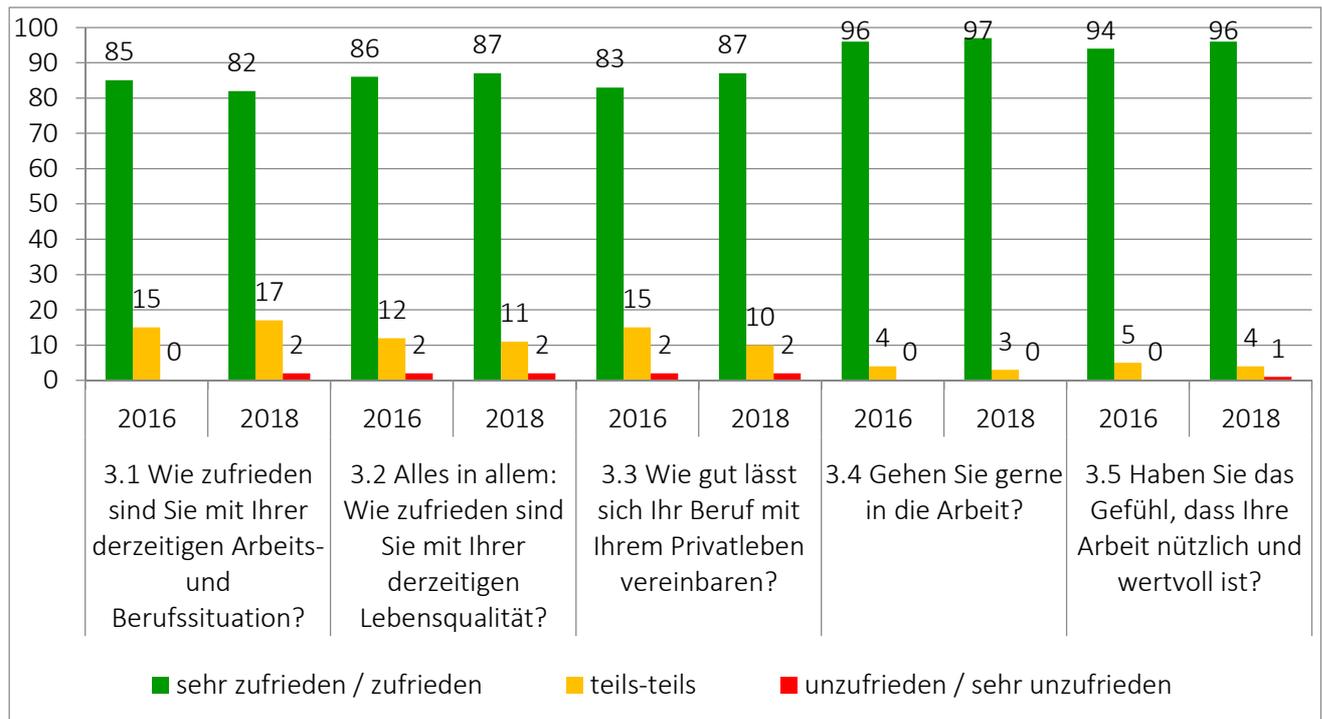
Kompetenz Mittelwert	Benevit 2018 n = 260	Benevit 2016 n = 268	Branchenmix (n=7320)
	1,56	1,64	1,89
Δ _Branchenmix	-0,33	-0,25	
Δ _2016	-0,08		

Wichtig: Je näher der Wert bei 1 liegt, umso positiver ist der Zusammenhang in Bezug auf Arbeitsfähigkeit!

Insgesamt zeichnet sich ein sehr gutes Kompetenzniveau zur Arbeitsbewältigung ab. Im Vergleich zu anderen Branchen schneidet die Benevit um 0,33 besser ab.

3. Ergebnisse 3. Stockwerk – Werte/Einstellung & Arbeitsbewältigung

Das 3. Stockwerk beschäftigt sich mit der Einstellung und Werterhaltung der Mitarbeiterinnen in ihrer täglichen Arbeit. Zentral wurde das Zugehörigkeitsgefühl zur Benevit befragt.



Grundsätzlich haben sich die Werte zu 2016 kaum verändert. Im Vergleich zu den anderen Branchen schneidet die Benevit besser ab.

Wert Mittelwert	Benevit 2018 n = 264	Benevit 2016 n = 271	Branchenmix (n=7320)
	1,69	1,74	1,99
Δ _Branchenmix	-0,30	-0,25	
Δ _2016	-0,05		

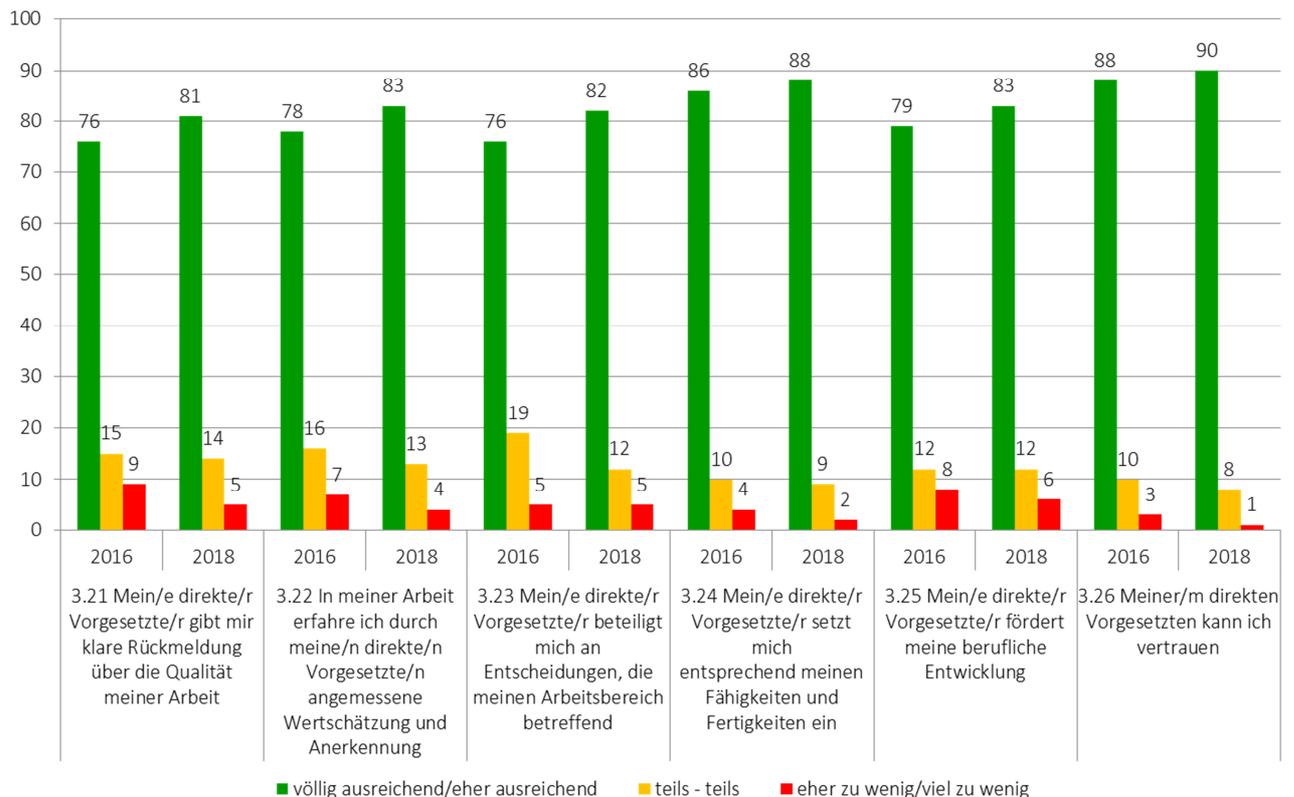
Wichtig: Je näher der Wert bei 1 liegt, umso positiver ist der Zusammenhang in Bezug auf Arbeitsfähigkeit!

Die Mehrheit der Belegschaft zeigt eine sehr gute Passung zwischen Motivation, Einstellungen und Arbeitsfähigkeit. Im Vergleich zu anderen Branchen schneidet die Benevit um 0,30 deutlich besser ab.

4. Ergebnisse 4. Stockwerk – Kultur, Struktur, Prozess und Arbeitsbewältigung

Im 4. Stockwerk haben die Mitarbeiterinnen nach dem Empfinden im Bezug auf Führung, Kooperation und Zusammenarbeit sowie Anforderungen und Handlungsspielraum abgestimmt:

4.1. Führung

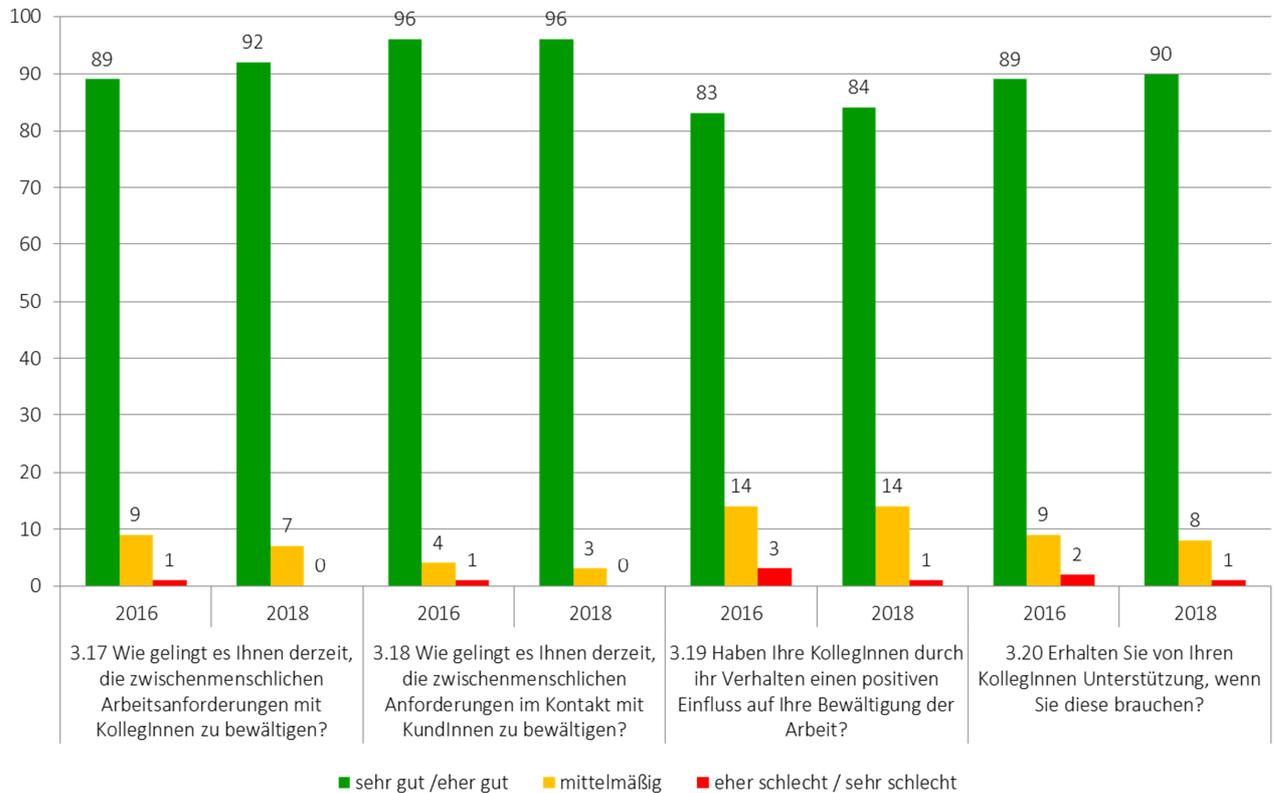


Führung Mittelwert	Benevit 2018 n = 262	Benevit 2016 n = 278	Branchenmix (n=7320)
	1,57	1,71	
Δ _Branchenmix	-0,75	-0,61	
Δ _2016	-0,14		

Wichtig: Je näher der Wert bei 1 liegt, umso positiver ist der Zusammenhang in Bezug auf Arbeitsfähigkeit!

Der Skalenwert Führung hat bei Benevit einen **sehr, sehr positiven Einfluss** auf die Arbeitsfähigkeit der Belegschaft und hat sich noch zu den Ergebnissen 2016 in allen Fragestellungen noch verbessert. Im Vergleich zu anderen Branchen erreicht die Benevit um 0,75 ein deutlich besseres Ergebnis.

4.2. Kooperation und Zusammenarbeit

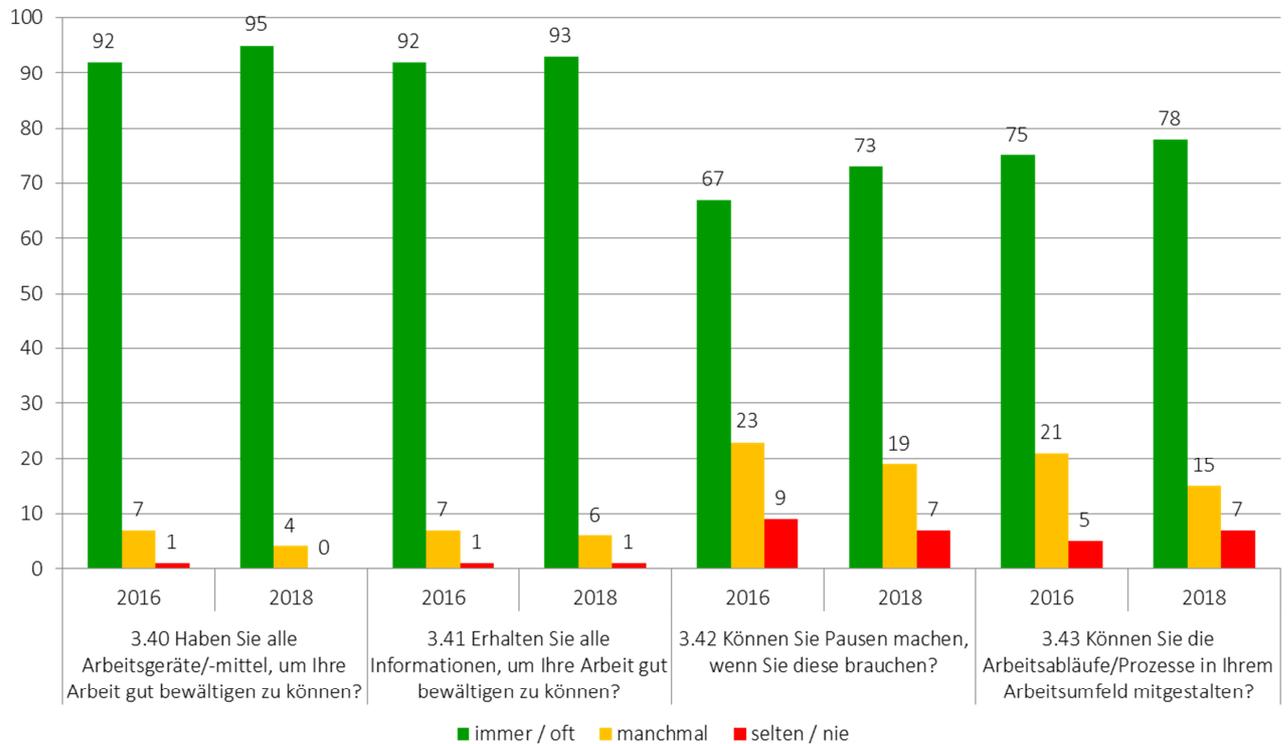


Kooperation Mittelwert	Benevit 2018 n = 272	Benevit 2016 n = 280	Branchenmix (n=7320)
	1,71	1,76	
Δ_Branchenmix	-0,16	-0,11	
Δ_2016	-0,05		

Wichtig: Je näher der Wert bei 1 liegt, umso positiver ist der Zusammenhang in Bezug auf Arbeitsfähigkeit

Im Vergleich zum Branchenmix ist das Ergebnis in der Benevit um 0,16 besser. Die positive Abweichung bedeutet einen positiven Effekt auf die Arbeitsbewältigung der Mitarbeiterinnen.

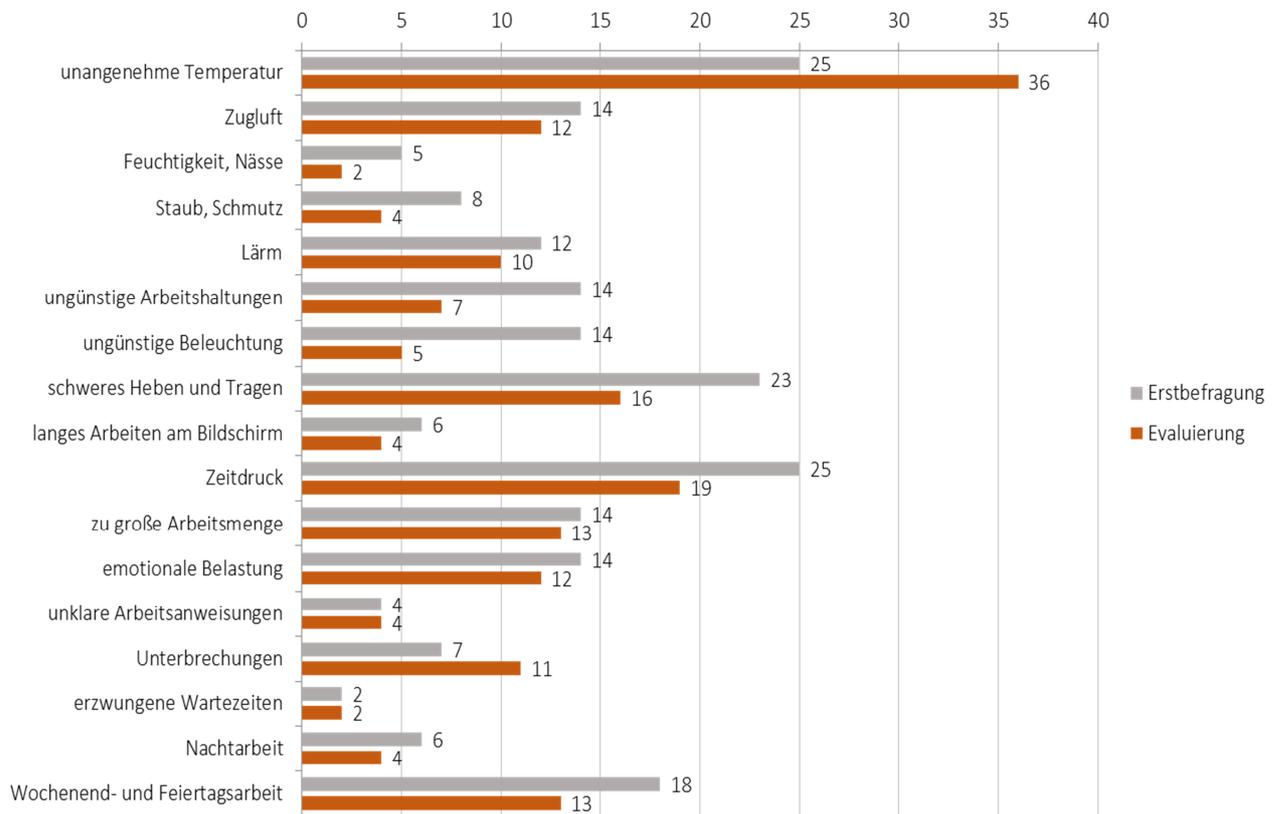
4.3. Anforderungen und Handlungsspielraum



AnforderungenMittelwert	Benevit 2018 n = 246	Benevit 2016 n = 253	Branchenmix (n=7320)
	1,64	1,69	1,89
Δ _Branchenmix	-0,25	-0,20	
Δ _2016	-0,05		

Wichtig: Je näher der Wert bei 1 liegt, umso positiver ist der Zusammenhang in Bezug auf Arbeitsfähigkeit!

Die Anforderungen bzw. der Handlungsspielraum hat bei der Benevit einen sehr positiven Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit der Belegschaft. Der Wert hat sich seit der Erstbefragung ebenfalls verbessert.

... zum Schluss noch die Ergebnisse zu den Belastungen und Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz


Es konnten in allen Belastungsperspektiven ein Rückgang verzeichnet werden, bis auf die Belastung durch „unangenehmen Temperaturen“ (heißer Sommer 2018) sowie den „Unterbrechungen am Arbeitsplatz“. Dazu tragen wesentlich auch die Fortbildungsmaßnahmen, die Investitionen in Heben und Tragen und in die Gebäudesanierung (z. B. Beleuchtung) bei, sowie der Neubau von Einrichtungen.

Um dieses Ziel zu erreichen gilt unser Dank

... allen Führungskräften in der Benevitgruppe, die in ihrer Führungsverantwortung positiv Einfluss auf die Arbeitsbewältigung der Mitarbeiterinnen nehmen und wesentlich zu diesem Ergebnis beitragen.

Wir möchten uns auch bei allen Mitarbeiterinnen für ihren Einsatz und das Vertrauen in die Benevit bedanken.




GF Carmen Helbok-Föger, MSc, MBA

GF Thomas Scharwitzl