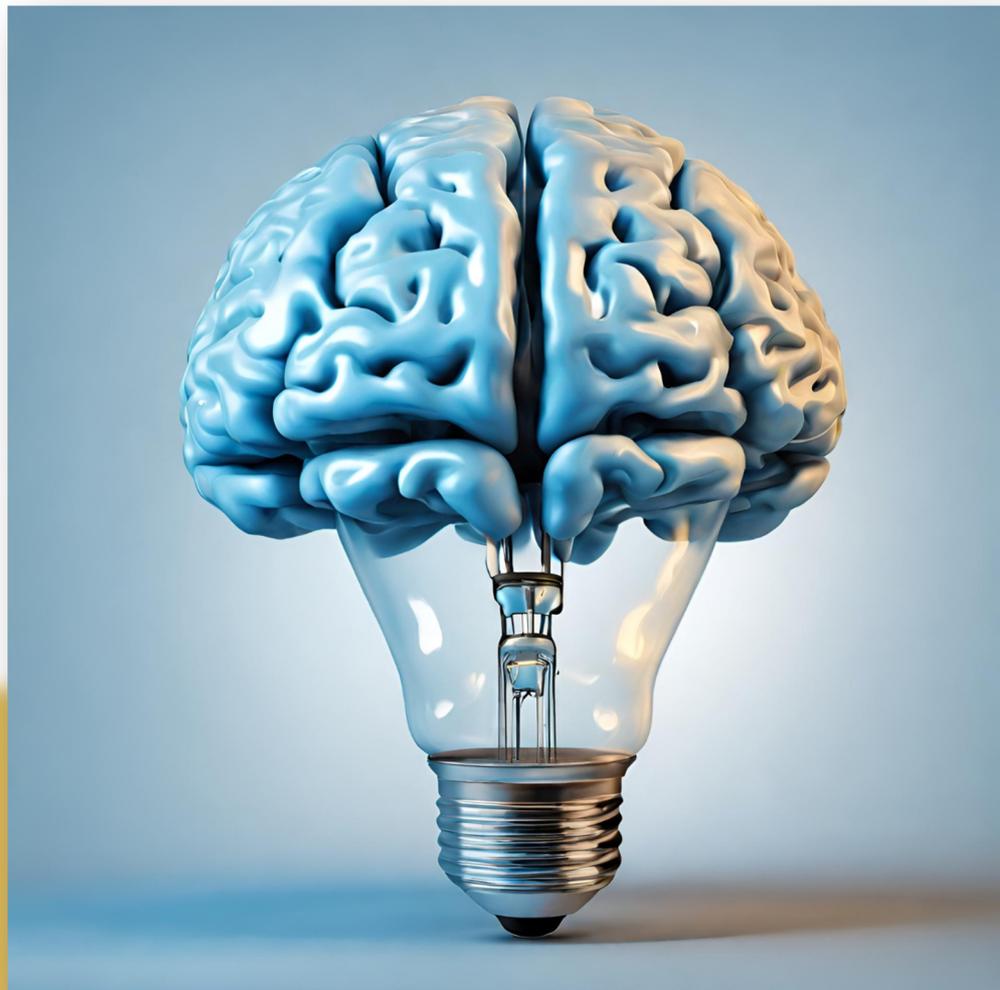




# Lene Health

# Ergebnisbericht

---



## **ERGEBNISBERICHT**

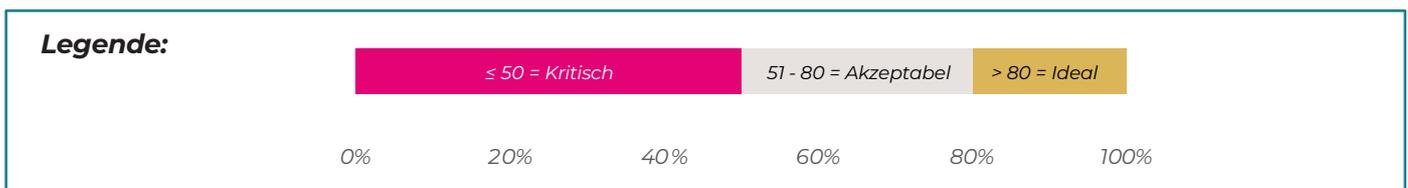
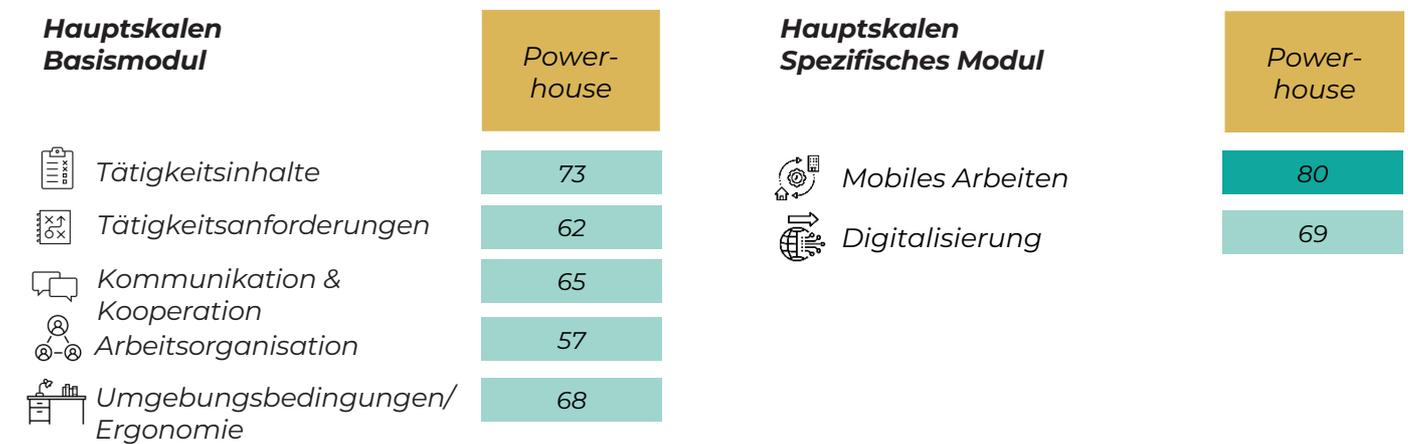
### **ZUR PSYCHISCHEN**

### **GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG**

Unternehmen: **Powerhouse GmbH**

Hannover

# 1 EXECUTIVE SUMMARY



## 2 ZUSAMMENFASSUNG

Im Zeitraum vom 18.10.2023 bis 08.11.2023 wurde im Unternehmen **Powerhouse GmbH** die psychische Gefährdungsbeurteilung (GB Psych) nach §4 - 6 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) durch die Lene Health UG digital durchgeführt. Ziel der Erhebung war die systematische Identifikation arbeitsbezogener Belastungsfaktoren im Unternehmen, welche die Grundlage zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten darstellt (§3 ArbSchG).

Zur Ermittlung psychischer Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz wurde das Basismodul der Modularen Analyse der Belastungsfaktoren in Organisationen (MABO) herangezogen. Dieses wurde auf Grundlage gesetzlicher Anforderungen zur GB Psych wissenschaftlich entwickelt und entspricht den internationalen Normen nach DIN EN ISO 10075-3 „Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastungen“ (DIN e.V., 2004; Englisch, 2017, 2018). Konkret erfasst die MABO dabei das unternehmensindividuelle Ausmaß der Belastungsfaktoren zu den folgenden Haupt- und Subskalen (Abb. 1).



Abbildung 1: Haupt- und Subskalen MABO.

## 3 STATISTIK

Insgesamt konnten 157 gültige Datensätze von 202 möglichen für die Auswertung der psychischen Gefährdungsbeurteilung identifiziert werden.

Dies entspricht einer Teilnahmequote von über 78 %.

### **Teilnahmequote:**

**Befragungszeitraum: 18.10. – 08.11.2023**

**Anzahl der Teilnehmenden: 157**

Die Altersverteilung setzt sich mit 32% überwiegend aus Angestellten zwischen 41 und 50 Jahren zusammen, lediglich 9% der Teilnehmenden liegen zwischen 21 und 30 Jahren. 30% der Teilnehmenden sind zwischen 31 und 40 Jahren alt. 27% der Befragten befinden sich in der Alterskohorte 51 bis 60 Jahre und lediglich 2% sind älter als 60.

### **Altersverteilung:**

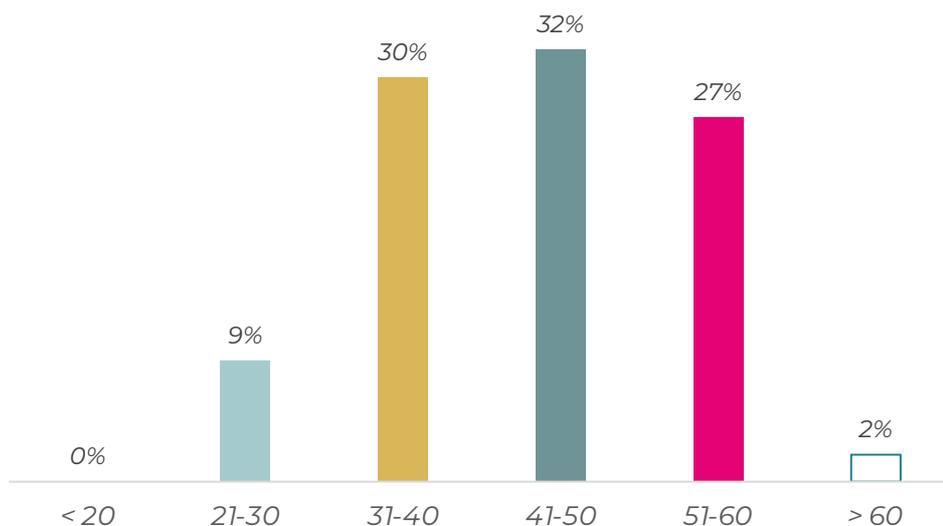


Abbildung 2: Übersicht Teilnahmestatistik und demografische Daten.

# 4 ERGEBNISSE

## 4.1 Quantitative Ergebnisauswertung

Um die Ergebnisse im Folgenden adäquat interpretieren zu können, müssen Grenzwerte definiert werden. Aus der Praxis hat sich hierbei ein Grenzwert von  $\leq 50\%$  auf einer Skala von 0 (äußerst kritisch) bis 100 (äußerst unkritisch) bewährt, der eine erste grobe Beurteilung der Ergebnisse ermöglicht.

Werte, die unterhalb der 50% Grenze liegen, sind als kritisch zu betrachten. Ergebnisse zwischen 51 und 80% gelten als akzeptabel und Werte oberhalb von 80% zeigen ein besonderes Potenzial innerhalb des Unternehmens an.

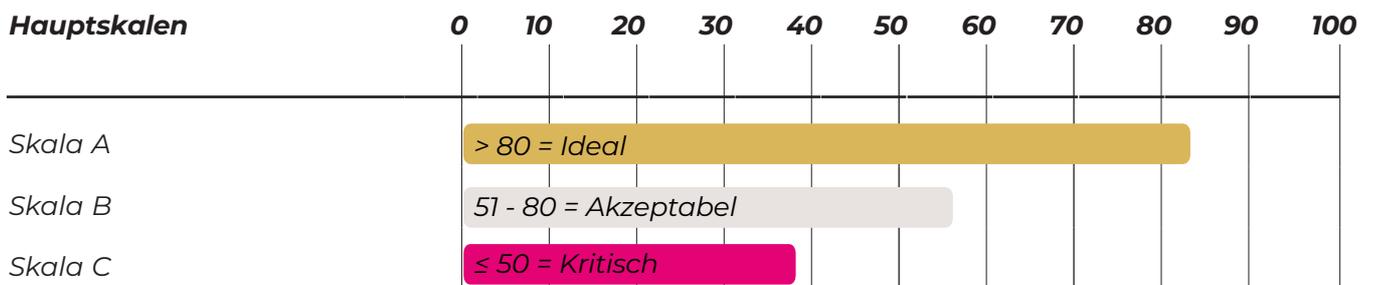


Abbildung 3: Grenzwerte zur Interpretation der quantitativen Ergebnisse.

### 4.1.1 Unternehmensergebnisse auf Hauptskalenebene

Im Folgenden werden die Durchschnittswerte des gesamten Unternehmens über die sieben Hauptskalen in Prozent berichtet.

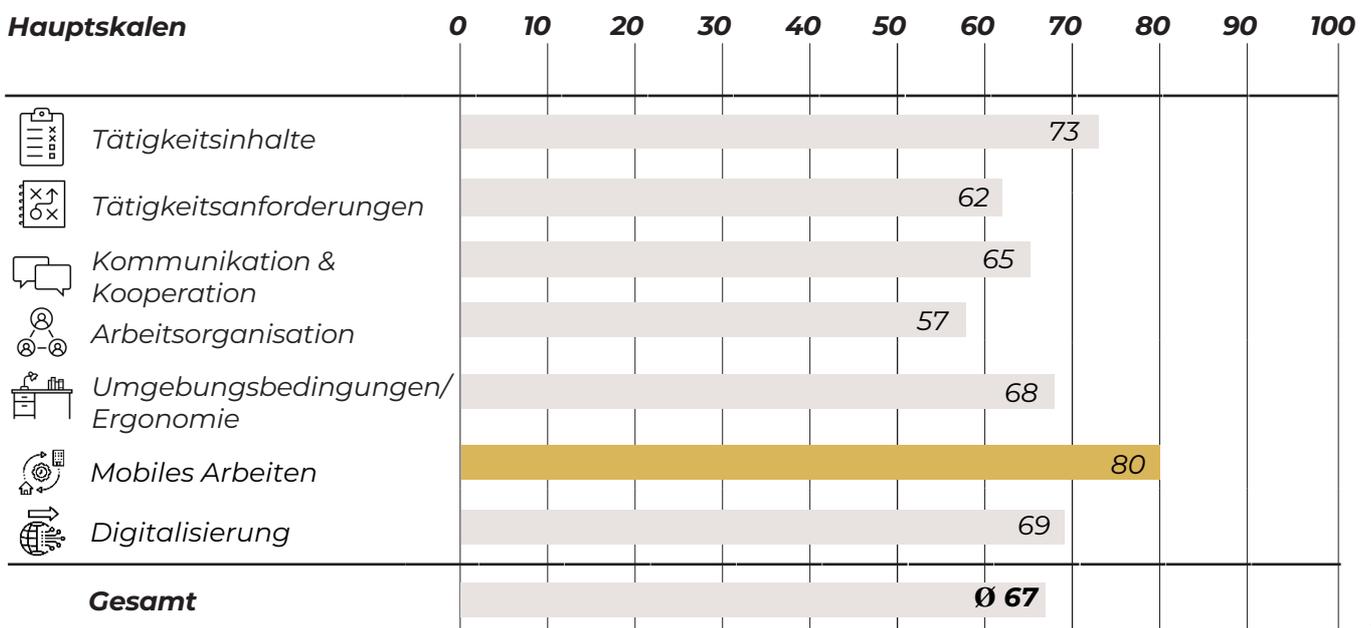


Abbildung 4: Betriebliches Gesamtergebnis auf Hauptskalenebene.

## 4 ERGEBNISSE

### 4.1.2 Abteilungsergebnisse auf Haupt- und Subskalenebene

Der Einblick in die Subskalen ermöglicht ein differenzierteres Bild über die konkreten Belastungs- und Potenzialbereiche der Abteilungen.

	Vertrieb	Business Operations	Marketing	Data Analytics	Logistik	Finance	Region Frankreich	Gesamt Powerhouse
<b>Basismodul</b>	60	67	65	73	69	56	64	69
<b>1. Tätigkeitsinhalte</b>	70	78	77	77	75	63	73	76
1.1 Vielseitigkeit	78	75	81	89	93	73	81	82
1.2 Ganzheitlichkeit	61	78	76	71	69	62	64	69
1.3 Handlungsspielraum	71	80	78	73	66	55	71	73
1.4 Bedeutsamkeit	77	85	79	80	77	71	77	79
1.5 Feedback aus der Tätigkeit	52	68	62	65	59	46	59	69
<b>2. Tätigkeitsanforderungen</b>	62	63	59	69	59	51	62	64
2.1 Quantitative Anforderungen	40	35	39	53	28	21	38	41
2.2 Qualitative Über- & Unterforderung	74	83	72	86	82	73	80	82
2.3 Körperliche Belastung	79	66	64	60	71	73	73	72
2.4 Tätigkeit	62	72	69	78	63	51	63	69
<b>3. Kommunikation &amp; Kooperation</b>	60	64	66	76	72	57	65	71
3.1 Informationsfluss	42	55	32	64	44	32	46	57
3.2 Arbeitsatmosphäre	66	83	88	90	84	74	77	77
3.3 Zusammenarbeit mit Kolleg:innen	75	81	82	82	92	84	82	82
3.4 Zusammenarbeit mit Vorgesetzten	73	68	81	84	89	62	75	78
3.5 Organisationsleitung	27	39	32	51	36	29	41	61
3.6 Umgang mit Konflikten	47	55	63	78	65	54	56	60
3.7 Kolleg:innen	75	91	84	80	88	86	81	81
3.8 Direkte Führungskraft	71	68	76	83	88	54	72	78
3.9 Organisationsleitung	32	46	38	57	31	33	43	61
<b>4. Arbeitsorganisation</b>	53	62	55	65	60	49	57	61
4.1 Rollenklarheit und Rollenkonflikte	44	62	51	63	57	44	51	60
4.2 Work-Life Balance	78	80	73	72	79	62	71	68
4.3 Entwicklungsmöglichkeiten	34	49	39	59	44	42	49	53
4.4 Arbeitsorganisation	58	49	56	71	57	42	55	62
<b>5. Umgebungsbedingungen/Ergonomie</b>	69	82	70	78	79	62	68	69
5.1 Arbeitsräume	63	82	67	95	79	65	71	75
5.2 Arbeitsmittel	74	87	73	78	88	81	78	79
5.3 Lärm	75	78	76	75	72	43	57	52
5.4 Klima	63	83	64	63	79	56	67	72
<b>Spezifisches Modul</b>	68	76	70	77	75	74	75	75
<b>9. Mobiles Arbeiten</b>	78	85	81	81	82	81	80	77
9.1 Entgrenzung & Flexibilisierung	66	72	71	71	62	65	65	58
9.2 Soziale Eingebundenheit	72	84	77	73	90	78	79	78
9.3 Commitment & Arbeitsleistung	95	99	95	97	97	98	96	96
<b>10. Digitalisierung</b>	59	68	59	72	67	67	69	73
10.1 Technologische Charakteristika	83	88	79	90	93	91	90	91
10.2 Gebrauchstauglichkeit	70	81	68	79	78	78	80	82
10.3 Technologiespezifische psychologische Faktoren	29	33	35	52	37	34	39	47
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>62</b>	<b>69</b>	<b>66</b>	<b>74</b>	<b>71</b>	<b>60</b>	<b>67</b>	<b>70</b>

Tabelle 1: Ergebnisüberblick auf Subskalenebene.

● Kritisch ● Ideal

## 4 ERGEBNISSE

### 4.1.3 Abteilungsergebnisse auf Itemebene (Basismodul)

Der Einblick in die Subskalen liefert das differenzierteste Bild über die spezifischen Belastungsbereiche und Potenziale in den jeweiligen Abteilungen.

	Vertrieb	Business Operations	Marketing	Data Analytics	Logistik	Finance	Region Frankreich	Gesamt Powerhouse
<b>Basismodul</b>	60	67	65	73	69	56	64	69
<b>1. Arbeitsinhalte</b>	70	78	77	77	75	63	73	76
1.1 Vielseitigkeit	78	75	81	89	93	73	81	82
Meine Arbeitsinhalte sind abwechslungsreich.	74	72	80	88	93	71	80	69
Meine Arbeitstätigkeit beinhaltet wechselnde, unterschiedliche Aufgaben.	81	77	82	90	92	74	82	73
1.2 Ganzheitlichkeit	61	78	76	71	69	62	64	79
Bei meiner Arbeit erstelle ich ein vollständiges Produkt oder eine vollständige Dienstleistung.	61	78	76	71	69	62	64	69
1.3 Handlungsspielraum	71	80	78	73	66	55	71	64
Ich kann selbst bestimmen, wie ich meine Arbeitsaufgaben ausführe.	73	78	80	73	69	55	72	41
Bei meiner Arbeitstätigkeit habe ich die Möglichkeit, eigene Entscheidungen zu treffen.	68	82	76	73	63	55	70	82
1.4 Bedeutsamkeit	77	85	79	80	77	71	77	72
Meine Aufgaben motivieren mich zu vollem Leistungseinsatz.	82	86	89	80	88	79	83	69
Meine Arbeit ist insgesamt wichtig und bedeutsam.	72	83	69	80	65	62	71	71
1.5 Feedback aus der Tätigkeit	52	68	62	65	59	46	59	57
Ich erhalte durch meine Tätigkeit direkt eine Rückmeldung über die Qualität meiner Arbeit.	52	68	62	65	59	46	59	77
<b>2. Tätigkeitsanforderungen</b>	62	63	59	69	59	51	62	82
2.1 Quantitative Anforderungen	40	35	39	53	28	21	38	78
Meine Arbeitsaufgaben sind in der dafür vorgesehenen Zeit nicht zu schaffen.	46	35	38	55	29	22	40	61
Meine Arbeitstätigkeit erfordert ein hohes Arbeitstempo, das mich unter Stress setzt.	34	35	40	50	27	19	37	60
2.2 Qualitative Über- & Unterforderung	74	83	72	86	82	73	80	81
Meine Arbeitstätigkeit beinhaltet Aufgaben, für die ich nicht ausreichend qualifiziert bin. (invertiert)	71	80	58	90	76	66	77	78
Bei meiner Arbeitstätigkeit kann ich meine Fähigkeiten einbringen.	78	86	87	83	88	79	84	61
2.3 Körperliche Belastung	79	66	64	60	71	73	73	61
Meine Arbeit ist durch ungünstige Körperhaltungen anstrengend.	79	66	64	60	71	73	73	60
2.4 Tätigkeit	62	72	69	78	63	51	63	68
Wie zufrieden bist du insgesamt mit deiner Tätigkeit?	62	72	69	78	63	51	63	53

Tabelle 2: Ergebnisüberblick "Basismodul" der Abteilungen auf Itemebene 1/3.

# 4 ERGEBNISSE

	Vertrieb	Business Operations	Marketing	Data Analytics	Logistik	Finance	Region Frankreich	Gesamt Powerhouse
3. Kommunikation & Kooperation	60	64	66	76	72	57	65	71
3.1 Informationsfluss	42	55	32	64	44	32	46	57
Mir stehen alle Informationen zur Verfügung, die ich zur Ausübung meiner Arbeitsaufgaben brauche.	43	66	53	60	40	22	49	57
Fehlende Informationen lassen sich bei uns schnell und einfach beschaffen.	53	54	36	75	48	45	52	62
Es ist schwer, aus der täglichen Informationsmenge das Wesentliche herauszufiltern.	44	42	22	50	35	26	38	52
Über wichtige Entscheidungen und Veränderungen in der Organisation wird man bei uns frühzeitig informiert.	28	57	18	73	53	34	45	59
3.2 Arbeitsatmosphäre	66	83	88	90	84	74	77	77
Bei uns im Team herrscht eine angenehme Arbeitsatmosphäre.	65	83	89	93	72	67	73	74
Es gibt Spannungen im Team, die aber nicht thematisiert werden.	60	74	84	85	84	76	76	75
Das Vertrauen untereinander ist so groß, dass man offen miteinander sprechen kann.	73	91	91	93	96	79	82	83
3.3 Zusammenarbeit mit Kolleg:innen	75	81	82	82	92	84	82	82
In unserem Team arbeiten wir Hand in Hand und ergänzen uns.	74	78	84	80	93	80	81	82
Wenn Fehler oder Probleme auftreten, arbeiten wir gemeinsam an konstruktiven Lösungen.	74	78	82	83	88	85	81	81
Im Team helfen und unterstützen wir uns gegenseitig.	78	82	76	80	92	81	82	82
Ich kann mich auf meine Kolleginnen und Kollegen verlassen, wenn es bei der Arbeit Probleme gibt.	76	83	82	85	93	86	82	83
Ich fühle mich von meinen Kolleginnen und Kollegen wertgeschätzt.	75	85	87	83	92	86	84	84
3.4 Zusammenarbeit mit dem/der Vorgesetzten	73	68	81	84	89	62	75	78
Meine Führungskraft schafft eine motivierende Arbeitsatmosphäre.	67	63	62	78	91	46	68	74
Meine Führungskraft fördert das Einbringen neuer Ideen und Lösungsvorschläge.	70	67	82	79	85	71	73	78
Meine Führungskraft sorgt für eine reibungslose Zusammenarbeit in meiner Abteilung.	66	62	80	85	87	51	69	76
Meine Führungskraft gibt mir regelmäßige Feedback über die Qualität der Arbeitsergebnisse.	65	62	80	80	91	66	74	80
Die Zusammenarbeit mit meiner Führungskraft ist durch einen ehrlichen und respektvollen Umgang gekennzeichnet.	74	72	84	78	86	41	73	70
Ich kann mit meiner Führungskraft offen darüber sprechen, wenn ich mit etwas unzufrieden bin.	84	77	93	90	95	71	83	84
Meine Führungskraft übt Druck aus, der mich unter Stress setzt.	81	70	87	88	88	68	79	80
Ich fühle mich von meiner Führungskraft fair behandelt.	76	76	73	98	95	77	79	79
Meine Führungskraft zieht einzelne Mitarbeiter:innen anderen vor.	81	63	87	90	88	63	78	81
3.5 Geschäftsführung	27	39	32	51	36	29	41	61
Die Organisationsleitung und meine Führungskraft ziehen an einem Strang.	25	45	24	51	29	26	38	58
Kooperative Führung wird von der Organisationsleitung vorgelebt.	38	36	50	60	69	37	52	67
Die Entscheidungen der Organisationsleitung sind transparent und nachvollziehbar.	33	33	33	50	45	34	41	62
Das Verhalten der Organisationsleitung empfinde ich als vorbildlich.	19	32	29	38	20	18	31	55
Ich fühle mich durch die Organisationsleitung gut nach außen repräsentiert.	24	48	28	63	18	34	43	62
3.6 Umgang mit Konflikten	47	55	63	78	65	54	56	60
Ich habe während meiner Arbeit bei Vantage Towers bislang nur selten ernsthafte Konflikte erlebt.	40	40	80	60	40	56	49	50
Konflikte werden offen thematisiert.	54	74	67	93	74	64	67	68
Auseinandersetzungen werden sachlich geregelt.	57	65	70	77	77	65	62	66
In unserer Organisation kommen standardisierte Verfahren zum Einsatz, um Konfliktsituationen zu entschärfen.	44	56	68	70	66	53	55	62
Bei ernsthaften Konflikten können externe Beratungsstellen hinzugezogen werden.	28	20	28	60	33	20	34	47
3.7 Zufriedenheit mit Kolleg:innen	75	91	84	80	88	86	81	81
Wie zufrieden bist du insgesamt mit der Zusammenarbeit mit deinen Kolleg:innen?	75	91	84	80	88	86	81	81
3.8 Zufriedenheit mit direkter Führungskraft	71	68	76	83	88	54	72	78
Wie zufrieden bist du insgesamt mit der Führung durch deine direkte Führungskraft?	71	68	76	83	88	54	72	78
3.9 Geschäftsführung	32	46	38	57	31	33	43	61
Wie zufrieden bist du insgesamt mit der Geschäftsführung?	32	46	38	57	31	33	43	61

Tabelle 2: Ergebnisüberblick "Basismodul" der Abteilungen auf Itemebene 2/3.

## 4 ERGEBNISSE

	Vertrieb	Business Operations	Marketing	Data Analytics	Logistik	Finance	Region Frankreich	Gesamt Powerhouse
<b>4. Arbeitsorganisation</b>	53	62	55	65	60	49	57	61
<b>4.1 Rollenklarheit &amp; Rollenkonflikte</b>	44	62	51	63	57	44	51	60
Die Zuständigkeiten innerhalb der Abteilung sind klar voneinander abgegrenzt.	29	45	36	45	32	14	30	42
In meiner Abteilung ist klar, wer für was verantwortlich ist.	28	29	29	40	25	18	26	41
In meiner Abteilung sind die Arbeitsabläufe gut organisiert.	51	80	58	70	83	64	64	70
Das Zusammenspiel zwischen den Abteilungen ist manchmal chaotisch.	60	85	73	83	83	73	72	76
Es passiert manchmal, dass etwas im Sande verläuft, weil sich keine Abteilung zuständig fühlt.	51	71	58	75	61	52	61	68
<b>4.2 Work-Life Balance</b>	78	80	73	72	79	62	71	68
Flexible Arbeitszeitmodelle erlauben es, Freizeit und Beruf miteinander in Einklang zu bringen.	66	78	64	65	61	51	63	59
Bei der Arbeit gibt es zwischendurch die Möglichkeit private Dinge zu tun, z.B. kurze Telefonate.	68	65	55	58	75	55	60	56
Es wird erwartet, dass ich Überstunden leiste.	84	83	82	77	92	67	78	79
Bei der Arbeit gibt es ausreichend Zeit für Pausen.	93	90	89	88	87	76	84	79
<b>4.3 Entwicklungsmöglichkeiten</b>	34	49	39	59	44	42	49	53
Für neue Aufgaben wird man nicht ausreichend geschult oder eingearbeitet.	31	70	29	60	47	38	48	56
Für mich besteht die Möglichkeit, wichtige Weiterbildungsangebote wahrzunehmen.	35	33	48	63	44	43	48	48
Meine berufliche Entwicklung wird in meiner Organisation gefördert.	45	53	48	57	40	44	54	54
Für mich gibt es in meiner Organisation ausreichende berufliche Perspektiven.	27	37	37	57	45	43	45	54
<b>4.4 Arbeitsorganisation</b>	58	49	56	71	57	42	55	62
Wie zufrieden bist du insgesamt mit der Arbeitsorganisation?	58	49	56	71	57	42	55	62
<b>5. Umgebungsbedingungen/Ergonomie</b>	69	82	70	78	79	62	68	69
<b>5.1 Arbeitsräume</b>	63	82	67	95	79	65	71	75
Die Größe der Arbeitsräume ist anforderungsgerecht.	63	82	67	95	79	65	71	75
<b>5.2 Arbeitsmittel</b>	74	87	73	78	88	81	78	79
Meine Arbeitsmittel entsprechen den Anforderungen.	74	87	73	78	88	81	78	79
<b>5.3 Lärm</b>	75	78	76	75	72	43	57	52
Lärmentwicklung durch Personen und Geräte beeinträchtigt mich bei der Arbeit.	75	78	76	75	72	43	57	52
<b>5.4 Klima</b>	63	83	64	63	79	56	67	72
Das Raumklima an meinem Arbeitsplatz ist angenehm.	63	83	64	63	79	56	67	72

Tabelle 2: Ergebnisüberblick "Basismodul" der Abteilungen auf Itemebene 3/3.

## 4 ERGEBNISSE

### 4.1.4 Abteilungsergebnisse auf Itemebene (Spezifisches Modul)

Der Einblick in die Subskalen liefert das differenzierteste Bild über die spezifischen Belastungsbereiche und Potenziale in den jeweiligen Abteilungen.

	Vertrieb	Business Operations	Marketing	Data Analytics	Logistik	Finance	Region Frankreich	Gesamt Powerhouse
<b>Spezifisches Modul</b>	68	76	70	77	75	74	75	75
<b>9. Mobiles Arbeiten</b>	78	85	81	81	82	81	80	77
<b>9.1 Entgrenzung &amp; Flexibilisierung</b>	66	72	71	71	62	65	65	58
Im Homeoffice habe ich oft keinen eindeutigen Feierabend.	74	92	84	83	75	91	80	73
Im Homeoffice ist es schwer, meine Arbeit und mein Privatleben voneinander zu trennen.	67	66	76	65	55	64	62	56
Im Homeoffice arbeite ich oft außerhalb meiner vorgesehenen Arbeitszeit.	65	63	67	65	64	64	62	57
Im Homeoffice kommt es häufig vor, dass ich ohne Pause durcharbeite.	56	68	56	70	55	44	57	51
<b>9.2 Soziale Eingebundenheit</b>	72	84	77	73	90	78	79	78
Ich fühle mich im Homeoffice ebenso zu meinem Team zugehörig wie bei der Arbeit im Büro.	78	97	80	80	93	87	83	80
Im Homeoffice fühle ich mich oft isoliert und allein.	65	72	62	58	85	65	69	70
Soziale Kontakte mit Kolleg:innen und Vorgesetzten fehlen mir im Homeoffice.	73	82	89	83	91	84	84	83
<b>9.3 Commitment &amp; Arbeitsleistung</b>	95	99	95	97	97	98	96	96
Ich schätze es, dass mein Arbeitgeber es mir ermöglicht, auch im Homeoffice zu arbeiten.	95	100	96	100	99	99	97	97
Ich fühle mich auch im Homeoffice meinem Arbeitgeber verbunden.	94	100	91	95	97	98	95	96
Mein Verpflichtungsgefühl meinem Arbeitgeber gegenüber ist auch im Homeoffice hoch.	94	97	95	94	93	95	93	93
Die Arbeitsleistung unseres Teams ist im Homeoffice genauso gut wie bei der Arbeit im Büro.	95	100	100	100	100	99	98	97
<b>10. Digitalisierung</b>	59	68	59	72	67	67	69	73
<b>10.1 Technologische Charakteristika</b>	83	88	79	90	93	91	90	91
Technologien machen mich für andere (z.B. Kolleg:innen & Kund:innen) besser erreichbar.	83	88	83	90	93	91	90	91
Technologien machen es mir möglich andere (z.B. Kolleg:innen & Kund:innen) besser zu erreichen.	83	88	75	90	93	91	90	91
<b>10.2 Gebrauchstauglichkeit</b>	70	81	68	79	78	78	80	82
Die Nutzung von Technologien vereinfacht die Erledigung meiner Arbeitsaufgaben.	56	66	64	63	64	56	66	75
Durch die Nutzung von Technologien verbessert sich meine Arbeitsqualität.	71	89	76	80	71	89	82	84
Durch die Nutzung von Technologien verbessert sich meine Arbeitseffektivität.	76	78	62	83	87	78	83	84
Es fällt mir leicht vorhandene Technologien zu verwenden.	72	80	62	83	85	81	82	84
Es fällt mir leicht die Nutzung neuer Technologien zu erlernen.	73	85	62	83	81	79	82	84
Die Funktionen der Technologien sind zuverlässig.	69	89	82	83	79	86	82	83
<b>10.3 Technologiespezifische psychologische Faktoren</b>	29	33	35	52	37	34	39	47
Vor der Einführung von neuen Technologien werden in meiner Organisation Schulungen zum Umgang mit den neuen Technologien angeboten.	21	30	28	43	34	26	32	39
Bei technischen Problemen oder Fragen kann ich schnell und einfach Mitarbeiter:innen des technischen Supports (Helpdesk) erreichen.	33	40	44	68	52	41	47	57
Ich werde als Nutzer von Technologien in die Entwicklung und/oder die Implementierung von neuen Technologien miteingebunden.	33	35	42	50	39	36	42	52
Das Erlernen von neuen Fähigkeiten im Umgang mit Technologien wird in meiner Organisation honoriert.	27	27	25	48	18	34	33	42
<b>Gesamt</b>	<b>62</b>	<b>69</b>	<b>66</b>	<b>74</b>	<b>71</b>	<b>60</b>	<b>67</b>	<b>70</b>

Tabelle 3: Ergebnisüberblick „Spezifisches Modul“ der Abteilungen auf Itemebene.

# 4 ERGEBNISSE

## 4.2 Qualitative Ergebnisauswertung

Für ein genaueres Verständnis der quantitativen Ergebnisse wurden die Teilnehmenden gebeten, ihre Antworten und Wünsche in eigenen Worten zu beschreiben. Diese wurden zu aussagekräftigen Kategorien zusammengefasst, welche in Abbildung 7 dargestellt sind.

### 4.2.1 Themenkategorien



Abbildung 5: Aggregation und Kategorisierung der qualitativen Daten.

## 4 ERGEBNISSE

### 4.2.2 Originalzitate

Für ein genaueres Verständnis der quantitativen Ergebnisse wurden die Teilnehmenden gebeten, ihre Antworten und Wünsche in eigenen Worten zu beschreiben. Abbildung 8 zeigt die Originalzitate für die gebildeten Kategorien.

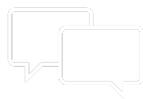


Abbildung 6: Originalzitate aus der qualitativen Ergebnisauswertung.

## 5 HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Auf Grundlage der vorgenommenen Analysen in Kapitel 5 wurden insgesamt sechs Handlungsfelder identifiziert. Nach einer Gesamtbetrachtung und fachlichen Interpretation der vorliegenden Daten, einschließlich der im Unternehmen bereits durchgeführten Maßnahmen, können folgende Handlungsempfehlungen ausgesprochen werden:

### 1. Kommunikation & Transparenz

#### - Verbesserung der Kommunikationskanäle

Einrichtung regelmäßiger und offener Kommunikationskanäle, z.B. in Form von Allhandmeetings oder einer speziellen Plattform, um die Transparenz zu fördern und das Feedback der Mitarbeitenden zu unterstützen.

#### - Transparenzinitiativen

Implementierung von Quartalsberichten sowie regelmäßige Kommunikation über Geschäftsziele und Finanzergebnisse, um die Transparenz im gesamten Unternehmen zu erhöhen.

### 2. Führung und Management

#### - Schulung von Führungskräften

Fort- und Weiterbildung von Führungskräften, um deren Managementfähigkeiten, Kommunikation und Führungsfähigkeiten zu verbessern.

#### - Klare Kommunikation über Ziele und Entscheidungen

Definition klarer Geschäftsziele und Strategien sowie vollständige Kommunikation über diese. Rechtzeitiges informieren der Beschäftigten über relevante, personalbezogene Veränderungen.

### 3. Arbeitsbelastung

#### - vgl. „2. Führung und Management“, „4. Prozesse und Strukturen“ und „5. Ressourcen und Teamstärke“

#### - Stress-/ Zeitmanagement

Zusätzliches, niederschwelliges Angebot „Stressmanagement“/ „Zeitmanagement“ für Beschäftigte und Führungskräfte.

## 5 HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

### 4. Prozesse und Strukturen

#### - **Prozessoptimierung**

Identifikation fehlender Prozesse sowie Überprüfung und Optimierung bestehender Arbeitsprozesse, um Effizienz und Produktivität zu steigern. Durchführung einer klaren Prozessdokumentationen und Schulungen für Mitarbeitende.

#### - **Überprüfung der Organisationsstruktur**

Überprüfung und Anpassung der aktuellen Organisationsstrukturen, um sicherzustellen, dass Zuständigkeiten klar definiert sind und Teams effektiv zusammenarbeiten können.

### 5. Ressourcen und Teamstärke

#### - **Überprüfung der Ressourcenverteilung**

Überprüfung/klare Definition von Aufgaben und personellen Ressourcen innerhalb und zwischen Teams, um eine angemessene Personalausstattung und Unterstützung für wichtige Projekte zu gewährleisten.

#### - **Initiativen zur kooperativen Teamzusammenarbeit**

Förderung der funktionsübergreifenden Teamarbeit durch gemeinsame Projekte, Workshops oder teambildende Maßnahmen, um den Zusammenhalt im Team zu stärken.

### 6. Feedback und Anerkennung

#### - **Mitarbeiter-Feedback**

Implementation von Feedbackgesprächen, z.B. in Form regelmäßiger Einzelgespräche, um Bedenken anzusprechen, Entwicklungsbedarfe zu erkennen und eine unterstützende Führungskultur zu schaffen.

#### - **Feedbacktools**

Implementierung eines (digitalen) anonymen Lob- und Kritikbriefkastens und/oder eines Stimmungsbarometers, um einen regelmäßigen Überblick über aktuelle Themen und die generelle Unternehmensstimmung zu bekommen.

## 6 LIMITATIONEN UND KONTAKT



*Bei den vorliegenden Ergebnissen handelt es sich um eine aktuelle Zustandserfassung der psychischen Belastungssituation im Unternehmen. Diese unterliegt einer ständigen unternehmensindividuellen Veränderungsdynamik und lässt damit allein keine Langzeitaussagen zu.*

*Auf Kundenwunsch wurde eine eindeutige Individualidentifikation der Teilnehmenden ausgeschlossen, sodass eine Ergebnisverzerrung durch mögliche Mehrfachteilnahmen nicht ausgeschlossen werden kann.*

*Ein unternehmensinterner Konsens, eine adäquate und vollständige interne Kommunikation über Belastungs- und Potenzialbereiche sowie das konsequente Mitwirken aller Betriebszugehörigen, sind für die erfolgreiche Entlastung des Unternehmens unbedingt notwendig.*

*Grundlegende Maßnahmen zur strukturellen Entlastung, welche die Kollaboration und Gemeinschaft betreffen, sind standort- bzw. abteilungsübergreifend und nachhaltig umzusetzen.*

*Die psychische Gefährdungsbeurteilung erfasst die externen Belastungsfaktoren sowie deren Ausmaß auf die jeweiligen Arbeitsplätze und nicht das individuelle Beanspruchungslevel einzelner Angestellter.*

*Eine Wiedererhebung in spätestens 12 Monaten wird empfohlen.*

## Kontakt

### **Lene Health UG**

Kopernikusstr. 14  
30167 Hannover  
[www.lene-health.de](http://www.lene-health.de)  
[hallo@lene-health.de](mailto:hallo@lene-health.de)