

Newsletter der Motio Verbund GmbH II. Quartal 2006

Vorwort

Sehr geehrte Geschäftspartner, Kunden und Interessenten,

im aktuellen Newsletter für das II.Quartal 2006 möchten wir das Thema Arbeitszufriedenheit durch gute Qualität der Arbeit betrachten. Welche Faktoren Arbeitszufriedenheit hervorrufen stellen wir Ihnen hierbei anhand einer durchgeführten Studie vor.

Des Weiteren berichten wir darüber, warum gesunder Schlaf die Voraussetzung für Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit ist.

Viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen

Ihr Motio Team

Inhaltsverzeichnis:

Seite

Wie zeichnet sich eine gute Qualität der Arbeit aus? Teil I.....	2
Gesunder Schlaf ist eine der Grundvoraussetzungen für Wohlbefinden und Leistung.....	6
Quellenangaben.....	9

Wie zeichnet sich eine gute Qualität der Arbeit aus? Teil I

Die Arbeitsstelle ist der Ort, an dem wir einen Großteil unseres Lebens verbringen. So sollten wir uns hier wohl fühlen und Freude daran haben, unser gesamtes Potenzial in die Arbeit zu stecken. Die Voraussetzung zu diesem Wohlfühl-Zustand ist eine gute Arbeitsqualität, die jedoch vor dem heutigen Hintergrund der Arbeitslosenzahlen und des Arbeitsmarktdrucks schnell in Vergessenheit geraten kann. Die Thematik der Arbeitsqualität soll in diesem und in einem 2. Teil im nächsten Newsletter behandelt werden.

Warum fühlen sich manche Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz besonders wohl und sind hierdurch möglicherweise produktiver als andere Mitarbeiter? Was macht für uns eine gute Qualität der Arbeit aus? Welche Erwartungen und Wünsche haben wir an unseren Arbeitsplatz? Diese Fragen sollte sich jeder Arbeitgeber stellen und dürfen trotz Arbeitsmarktproblematik nicht vernachlässigt werden.

Im Auftrag der „Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)“¹ wurde zu diesem Thema eine Umfrage unter 7.444 Angestellten und Selbstständigen durchgeführt. Die Beteiligungsquote lag bei 70 %. Einbezogen wurden insbesondere auch weiche Faktoren wie Führungsstil, innerbetriebliche Kommunikation, Möglichkeiten der Weiterentwicklung sowie außerberufliche Interessen.

Ziel der Umfrage war es, Ansatzpunkte für eine innovative Gestaltung der Arbeitsplätze sowie Verbesserungspotenziale zu erkennen. Hierbei wurde die aktuelle tatsächliche Arbeits- und Lebenssituation mit den Wünschen und Erwartungen des Arbeitnehmers abgeglichen und aufgrund dessen die Arbeitszufriedenheit ausgewertet.

Die Ergebnisse dienen der Darstellung der Arbeitszufriedenheit in Deutschland sowie der Ergänzung bestehender Erkenntnisse. Hieraus können Voraussetzungen bzw. Aspekte einer guten Qualität der Arbeit abgeleitet werden.

Zunächst die Frage: Was bedeutet denn Zufriedenheit mit der Arbeit und gibt es hier möglicherweise Abstufungen? Die INQA-Studie fand heraus, dass es durchaus verschiedene Formen der Zufriedenheit gibt. So kann Zufriedenheit mit der Arbeit in stabilisierte Zufriedenheit und progressive Zufriedenheit differenziert werden. Die stabilisierte Zufriedenheit ergibt sich, wenn der Arbeitnehmer mit seiner Arbeit allgemein zufrieden ist. Hofft er, dass sich die Situation sogar noch verbessert, führt dies dann zu einer progressiven

¹ INQA-Studie „Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus Sicht der Erwerbstätigen“; in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA); durchgeführt durch das Internationale Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES)

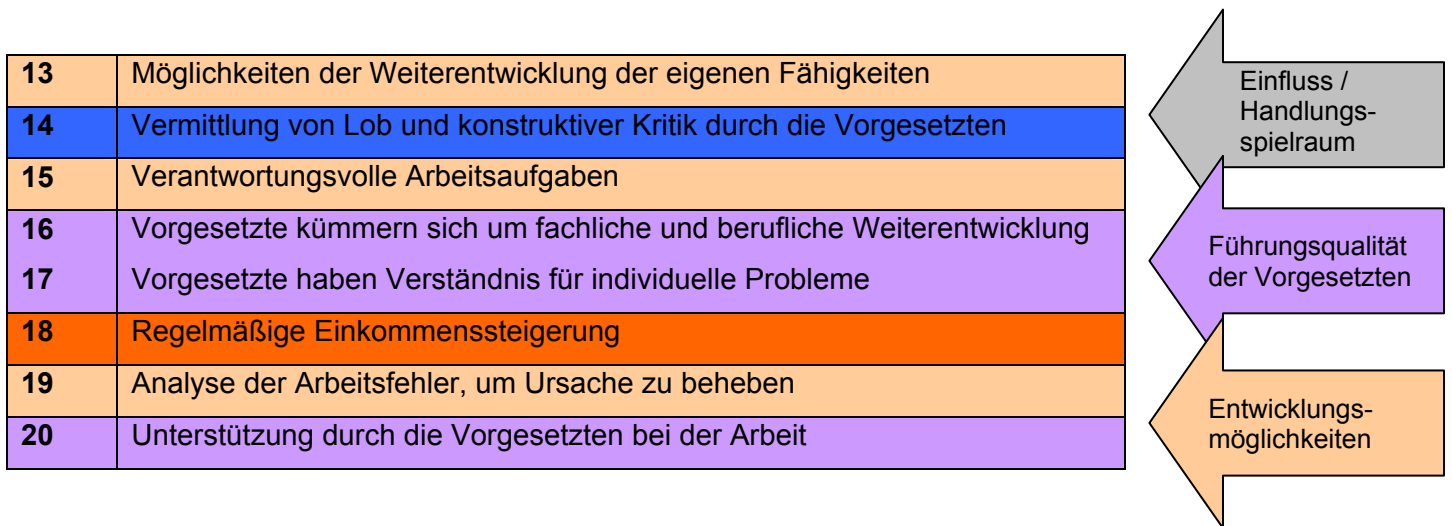
Zufriedenheit. Laut der Studie befinden sich 46 % der deutschen Beschäftigten in diesem Stadium der Zufriedenheit. 15 % der Beschäftigten stufen sich demgegenüber zwar als zufrieden ein, merkten aber als Zusatz an, dass es schließlich auch noch schlimmer sein könnte. Die Erwartungen an die Arbeit sind bei dieser Gruppe zwar nicht erfüllt, jedoch wurde das Anspruchsniveau im Laufe der Zeit gesenkt, so dass die Beschäftigten in die Kategorie der resigniert Zufriedenen eingestuft werden. Hier kommt die auch von der Hans-Böckler-Stiftung angemahnte Maxime „Jede Arbeit ist besser als keine Arbeit“ zum Tragen.² Die restlichen 39 % der Arbeitnehmer äußerten sich über ihre Arbeitssituation unzufrieden. Von den Unzufriedenen zeigen hierbei 4 % eine so genannte fixierte Unzufriedenheit, indem sie glauben, dass sich ihre Situation nicht mehr verbessern wird. Die Übrigen zeigen demgegenüber Verbesserungswillen und besitzen hierdurch eine konstruktive Unzufriedenheit.

Nach Darstellung der Ergebnisse wird ersichtlich, dass in der Verbesserung der Arbeitszufriedenheit noch viel Potenzial steckt! Doch wodurch werden die Zufriedenheit bzw. die Unzufriedenheit beeinflusst? Welche Faktoren bewirken bei einem Mitarbeiter eine stabile oder sogar progressive Zufriedenheit?

Der INQA-Studie arbeitete die folgenden 20 Aspekte heraus, die aus Sicht der abhängig Beschäftigten wichtig sind für eine gute Qualität der Arbeit.

1	Festes verlässliches Einkommen	Einkommens- und Beschäftigungs-sicherheit
2	Sicherheit des Arbeitsplatzes	
3	Spaß an der Arbeit	Sinnliche und kreative Aspekte
4	Der Vorgesetzte behandelt den Mitarbeiter „als Mensch“	
5	Unbefristetes Arbeitsverhältnis	Soziale Merkmale
6	Förderung gegenseitiger Unterstützung unter Kollegen	
7	Gesundheitsschutz bei der Arbeitsplatzgestaltung	Gesundheits-schutz
8	Arbeit wird als sinnvoll empfunden	
9	Der Mitarbeiter ist stolz auf seine Arbeit	
10	Die Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich	
11	Einfluss auf die Arbeitsweise	
12	Vorgesetzte sorgen für gute Arbeitsplanung	

² Vgl.: Schulten, T., „Für eine Diskussion zur Qualität der Arbeit“, WSI Mitteilungen 04/2005



Während bei den abhängig Beschäftigten deutlich wird, dass für die Arbeitszufriedenheit ein festes Einkommen, ein sicherer Arbeitsplatz, eine gute Führungsqualität und das soziale Klima eine zentrale Rolle spielen, zeigte sich bei den Selbstständigen, dass der Fokus mehr auf abwechslungsreicher Arbeit, den eigenen Entfaltungsmöglichkeiten, Handlungsspielräumen sowie der Sinnhaftigkeit der Arbeit liegt.

Neben den 20 erarbeiteten Faktoren sind zusätzlich Aspekte wie die Vereinbarkeit des Arbeitslebens mit der Familie (Stichwort: Work-Life-Balance) oder auch die Identifikation mit dem Unternehmen zu betrachten. Über den Zusammenhang zwischen Identifikation/emotionaler Bindung mit/zum Unternehmen berichteten wir bereits im Newsletter des I.Quartals 2006 auf der Grundlage einer Gallup-Studie³. Sowohl hier als auch durch die Ergebnisse von INQA wurde deutlich, dass eine hohe Identifikation und Bindung mit dem Unternehmen die Arbeitszufriedenheit und daraufhin die Produktivität des Unternehmens effektiv steigert.

Nach der INQA-Studie herrscht in Deutschland grundsätzlich eine sehr hohe Arbeitsmoral/-identifikation mit dem Unternehmen. Die daraufhin erfolgte Arbeit erfährt jedoch meist zu wenig oder gar keine Anerkennung. 61 % der Befragten gaben an, dass sie nie oder nur selten Anerkennung für ihre Arbeit erhalten. 27 % fühlen sich zudem hinsichtlich Fähigkeiten und Kompetenzen unterfordert, wobei 66 % es jedoch sehr wichtig ist diese Kompetenzen mehr einzubringen und sich weiterzuentwickeln. Wieso werden diese Chancen zur Steigerung der Produktivität von einem Großteil der Unternehmen nicht genutzt?

Dass es sich lohnt diese Potenziale zu nutzen ergab der Wettbewerb Great Place to Work, der weltweit in 25 Ländern in Europa, Asien, Nord- und Südamerika durchgeführt wird. In Deutschland nennt er sich „Deutschlands beste Arbeitgeber“ und zeichnet die besten 50 deutschen Unternehmen hinsichtlich Arbeitsplatzqualität und –attraktivität aus. Unterstützt

³ „Engagement-Index 2005“, The Gallup Organization/ Gallup GmbH

werden sollen hiermit die Entwicklung einer erfolgreichen Unternehmenskultur sowie die Optimierung der Arbeitsqualität.

Im Gegensatz zu den durch die INQA-Studie befragten Unternehmen gaben 71 % der Mitarbeiter der ausgezeichneten Unternehmen an, dass die Führungskräfte ihre Anerkennung zeigen, 88 % dass sie auf Ihre Arbeit stolz sind und 88 % dass sie sich mit dem Unternehmen identifizieren und stolz sind hier zu arbeiten!

Nach diesem kleinen Einblick in die Möglichkeiten und Ansatzpunkte zur Steigerung der Arbeitsqualität und in Folge dessen der Zufriedenheit, der Potenziale und der Produktivität, möchten wir auf den zweiten Teil im Newsletter für das III. Quartal 2006 verweisen...hier werden wir das Thema weiter aufgreifen und u.a. Möglichkeiten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements hinsichtlich Arbeitszufriedenheit aufzeigen! Sein Sie gespannt!

Gesunder Schlaf ist eine der Grundvoraussetzungen für Wohlbefinden und Leistung

Gute Schläfer arbeiten mehr und sind erfolgreicher. Menschen mit dauerhaft zu wenig Schlaf neigen zu ineffizientem Arbeiten und Fehlern, die bis hin zu tödlichen Unfällen führen können. Obwohl der Schlaf eine persönliche „Sorgepflicht“ ist, sind in der heutigen 24 Stunden-Gesellschaft auch Unternehmen gefordert den regelmäßigen Schlaf der Mitarbeiter zu gewährleisten. Insbesondere Schichtarbeit ist hier ein Thema.

In der heutigen Gesellschaft, in der jeder immer erreichbar ist und zu jedem Zeitpunkt Höchstleistungen erbringen muss, fällt es manchen Menschen schwer abzuschalten und richtig zur Ruhe zu kommen. Dass Individuen jedoch keine Maschinen mit dauerhafter Produktivität sind, sondern einen biologischen Rhythmus der Leistungsfähigkeit und der Ruhe besitzen, wird hin und wieder vergessen. Um das Arbeitspensum zu schaffen und auch den Freizeitinteressen noch nachzugehen, wird der natürliche Schlafrhythmus immer häufiger verschoben, so dass sich hieraus sogar chronische Schlafstörungen entwickeln können. Die Folgen des fehlenden, erholsamen Schlafes sind u.a.:

- Abnahme der Aufmerksamkeit
- Verschlechterung des Gedächtnis
- Schlechte Stimmung (Reizbarkeit, Überreaktionen etc.)
- Überschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit
- Siebenfache Erhöhung der Unfallhäufigkeit



Der Dipl.-Ingenieur und Dipl.-Psychologe Prof. Dr. Jürgen Zulley befasst sich seit den 70er Jahren mit der Schlafforschung und ermittelte interessante folgende Ergebnisse.

Die natürliche Aktivitätskurve eines Menschen (dies ist kein Pauschalurteil, sondern eine

Durchschnittsbetrachtung) beginnt um 8 Uhr morgens

und erreicht ihren Höhepunkt um 9 Uhr. Hier arbeiten wir am genauesten. Zwischen 10 Uhr und 12 Uhr sind wir in der Regel sehr kreativ, wonach dann mit dem Mittagessen um ca. 14 Uhr die Mittagsmüdigkeit einsetzt. Nach der Überwindung der Müdigkeit steigt das Aktivitätsniveau wieder an und erreicht einen erneuten Zenit zwischen 16 Uhr und 17 Uhr. Hiernach fällt die Aktivitätskurve erneut und der Körper stellt sich auf den erholsamen Schlaf gegen ca. 22 Uhr ein. Bis 4 Uhr nachts ist unser Körper dann im Regenerationszustand, um daraufhin wieder an Aktivität zu gewinnen und bis morgens erneut den Tag mit Energie und

Leistungsfähigkeit zu beginnen. Aufgrund dieser Ergebnisse verwundert es nicht, dass Nacht- und Schichtarbeiter die nötige Regeneration nicht zu erhalten scheinen und 95 % über Schlafstörungen (70 – 90 % auch noch, wenn Sie nicht mehr oder in anderem Rhythmus arbeiten) und 80 % über Magenbeschwerden klagen. Des Weiteren wurde herausgefunden, dass Nachtarbeitern zwischen 3 Uhr und 4 Uhr, in der Zeit, in der der Körper sein tiefstes Aktivitätsniveau hat, die meisten Fehler passieren. Laut Zulley hat z.B. ein Schlafentzug von 24 Stunden die Wirkung wie 1 Promille Alkohol!

Der Körper scheint sich somit in seinem biologischen Rhythmus nicht umzustellen, sondern äußert den ungesunden Zustand in physischen und psychischen Beschwerden. Besonders strapaziert sind Schichtarbeiter, die zwischen Tages- und Nachtschicht wechseln. Denn um einen gesunden und erholsamen Schlaf zu haben, kommt es wie berichtet nicht nur auf die Länge des Schlafes an, sondern auf die Qualität. Hierzu gehört auch die Nutzung der Tiefschlafphase.

Zur kurzen Regeneration tagsüber hilft während des Mittagstiefs ein 10 bis 30-minütiger Mittagsschlaf. Natürlich ist es in vielen Alltagssituationen nicht möglich sich diese Pause zu nehmen, sollten Sie es aber einrichten können werden sie danach wieder frisch und leistungsfähig sein. Wie sagte Winston Churchill? „Denken Sie bloß nicht, dass sie am Tag weniger Arbeit getan bekommen, weil sie am Tag schlafen... Sie werden sogar fähiger sein, mehr zu bewerkstelligen!“⁴

Andere Möglichkeiten für eine schnelle Erholung sind körperliche Übungen, Licht oder Koffein. Diese Maßnahmen wirken jedoch nur kurzfristig und können einen gesunden Schlaf nicht ersetzen!



Weiteres zum gesunden Schlaf finden Sie in „Mein Buch vom guten Schlaf“ von Prof. Dr. Jürgen Zulley. Viel Spaß beim Lesen.

⁴ Vgl.: Vortrag Prof. Dr. Jürgen Zulley „Schlaf und Leistung“, 2004

Quellen

INQA-Studie „Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus Sicht der Erwerbstätigen“, André Große-Jäger, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

“Engagement-Index 2005”, The Gallup Organization/ Gallup GmbH

Vortrag Prof. Dr. Jürgen Zulley „Schlaf und Leistung“, 2004

Impressum:

Anne Fürwentsches
Motio Verbund GmbH
Kaiserallee 15a
76133 Karlsruhe

Tel.: 0721-830 10 60
Fax: 0721-830 10 62
Email: motio@motio.de