

---

# Erfassung psychosozialer Belastungen und Ressourcen mit dem Bielefelder Sozialkapital-Ansatz

Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen

Bielefeld, 28.08.2009

# Präsentismus

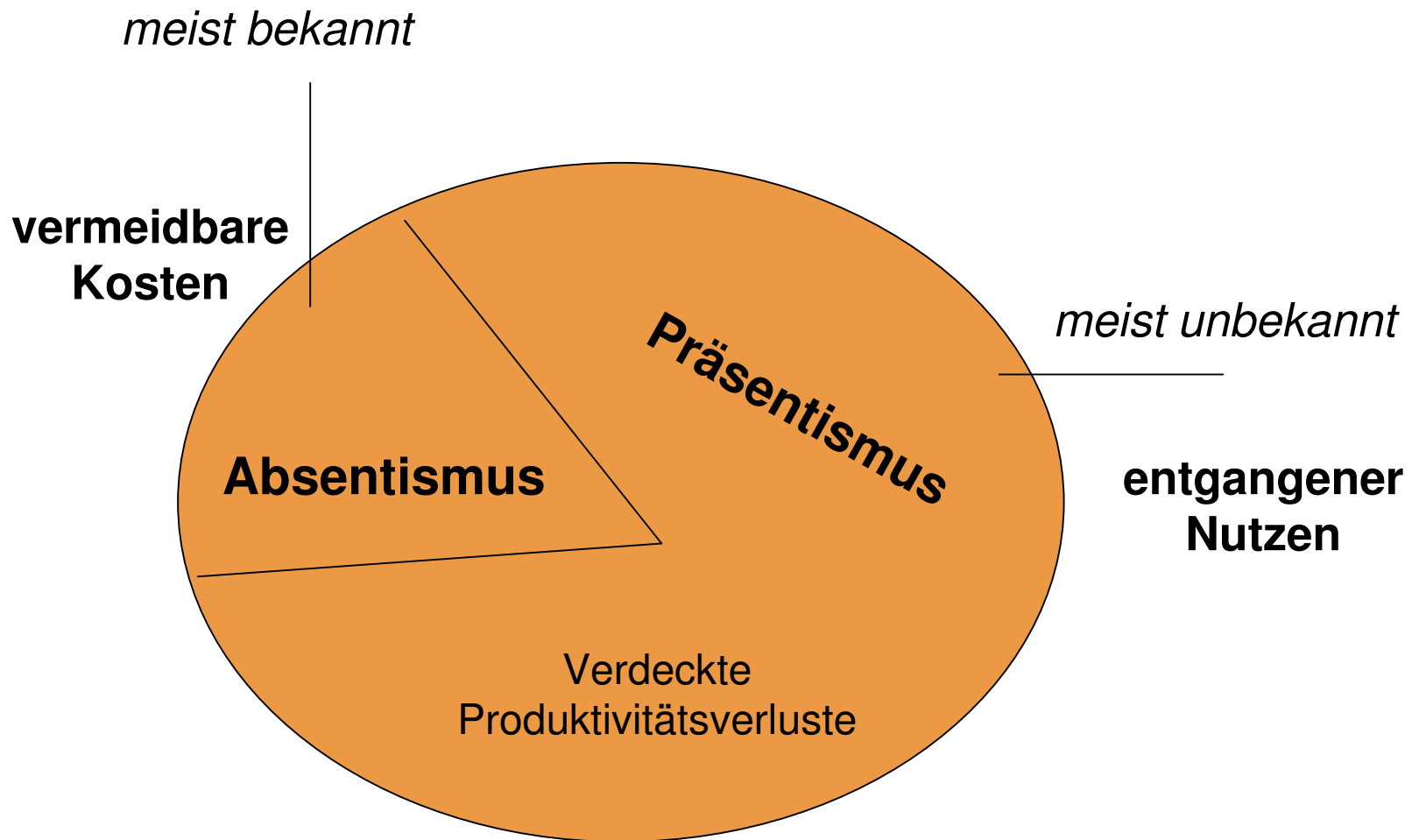
---

Chronische körperliche und psychische Erkrankungen verursachen in Organisationen lange Fehlzeiten, vorzeitige Berentung und versteckte Qualitäts- und Produktivitätsverluste.

Der demografische Wandel verschärft dies Problematik.

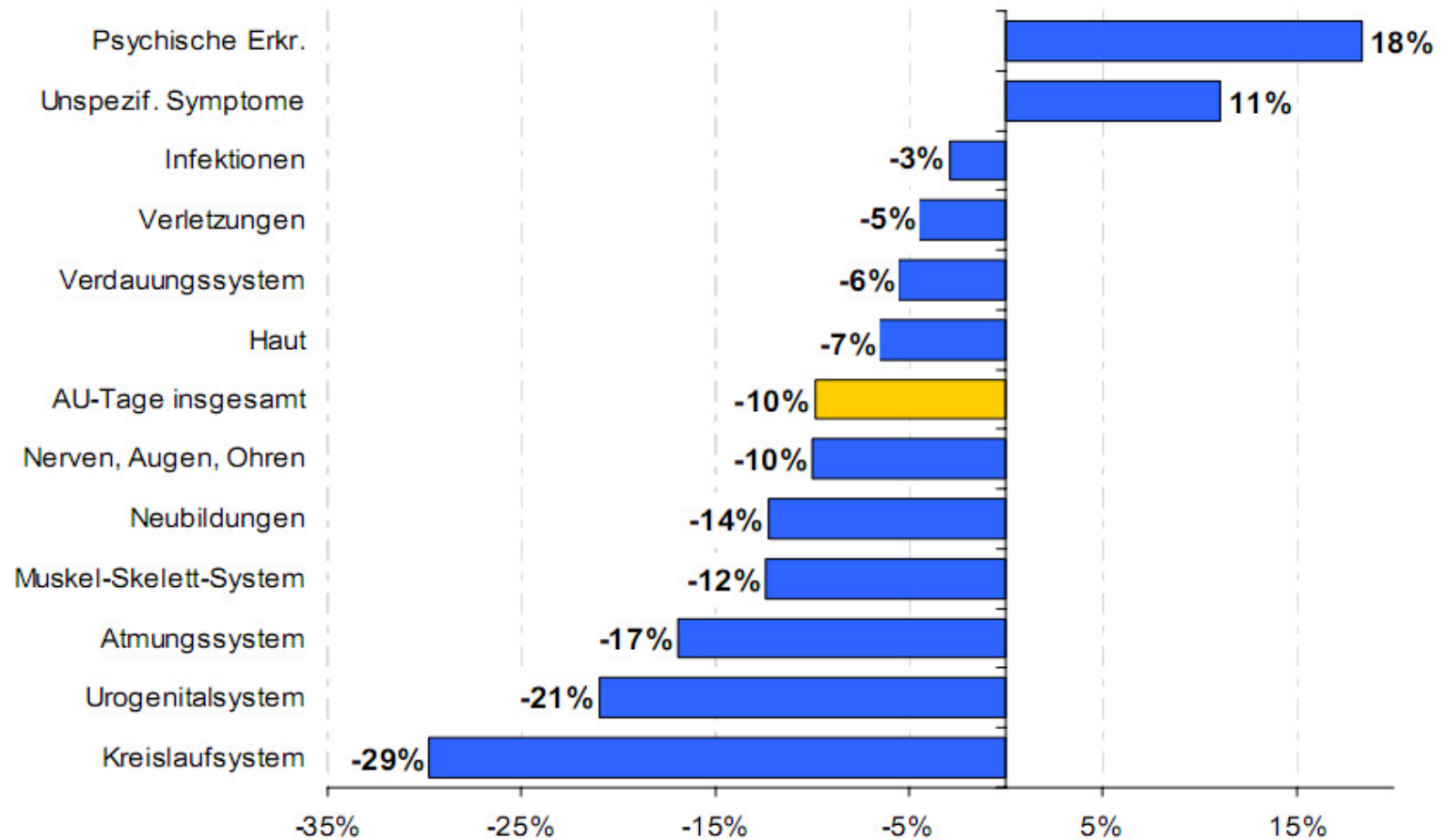
# Absentismus / Präsentismus

---



# Veränderung des Krankheitsspektrums in 2007 im Vergleich zu 2000: Deutlicher Anstieg bei Fehltagen aufgrund von psychischen Erkrankungen

---



Quelle: DAK AU-Daten 2000 - 2007

# Gesundheitsrelevante Problemstellungen

---

Gesundheitsrelevante Problemstellungen in der Arbeitswelt treten heute nicht mehr allein an der Mensch-Maschine-Schnittstelle, sondern insbesondere an der Mensch-Mensch-Schnittstelle auf. Entscheidend sind:

- Qualität der **sozialen Beziehungen**
- Qualität der **Unternehmenskultur**
- Qualität der **Menschenführung**

# Sozialkapital

---

Die „Gesundheit“ einer Organisation bemisst sich an der Höhe ihres Sozialkapitals:

- an der Qualität der horizontalen und vertikalen sozialen Beziehungen („soziale Netzwerke“, Führung“) und
- am Vorrat gemeinsamer Überzeugungen, Werte und Regeln („Kultur“).

# Elemente des Sozialkapitals von Organisationen



# Aufbau Fragebogen I

---

## **ARBEITSSITUATION**

- **Zufriedenheit mit Rahmenbedingungen insgesamt**
- **Sinnhaftigkeit der Aufgabe**
- **Partizipation**
- **Fachliche Arbeitsanforderungen (Überforderung)**
- **Klarheit der Aufgabe**
- **Handlungsspielraum**
- **Zeitliche Arbeitsanforderungen (Überforderung)**

## **SOZIALE BEZIEHUNGEN INNERHALB DER ARBEITSTEAMS (NETZWERKKAPITAL)**

- **Kohäsion (Teamzusammenhalt)**
- **Kommunikation**
- **Sozialer „Fit“**
- **Social support**
- **Vertrauen**

## **FÜHRUNGSVERHALTEN DES DIREKTEN VORGESETZTEN (FÜHRUNGSKAPITAL)**

- **Mitarbeiterorientierung**
- **Soziale Kontrolle**
- **Kommunikation**
- **Akzeptanz des Vorgesetzten**
- **Vertrauen**
- **Fairness und Gerechtigkeit**
- **Machtorientierung**



# Aufbau Fragebogen II

---

## **ORGANISATIONSKULTUR (Überzeugungs-/Wertekapital)**

- **Gemeinsame Normen und Werte**
- **Konfliktkultur**
- **Kohäsion**
- **Gerechtigkeit**
- **Vertrauen in die Geschäftsleitung und den Betriebsrat**
- **Gelebte Unternehmenskultur**
- **Wertschätzung**

## **OUTCOMES**

- **Güte des körperlichen Gesundheitszustands**
- **Physische Gesundheit**
- **Depressive Verstimmungen**
- **Wohlbefinden**
- **Subjektive Arbeitsleistung**
- **Selbstwertgefühl**
- **Risikoverhalten**
- **Qualität der Arbeitsleistung**
- **Qualitätsbewusstsein**
- **Absentismus**
- **Mobbing**
- **Innere Kündigung**
- **Commitment**
- **Work-Life-Balance**

# Ergebnisse aus einem Forschungsprojekt

---

## **Projektpartner und Projektleitung:**

- Universität Bielefeld, Fakultät für Gesundheitswissenschaften  
Leitung: Prof. Dr. Bernhard Badura & Prof. Dr. Wolfgang Greiner
- Zentrum für Innovation in der Gesundheitswirtschaft OWL (ZIG)

## **MitarbeiterInnen:**

- Martina Behr, Petra Rixgens, Max Ueberle

## **Förderer:**

- Landesregierung NRW und Europäischer Sozialfonds

## **Projektlaufzeit:**

- 01. 03. 2006 bis 31. 08. 2007, verlängert bis 31. 12. 2007

## **Untersuchte Unternehmen:**

- 5 Modellbetriebe aus unterschiedlichen Branchen (Produktion und Dienstleistung)

## **Stichprobengröße:**

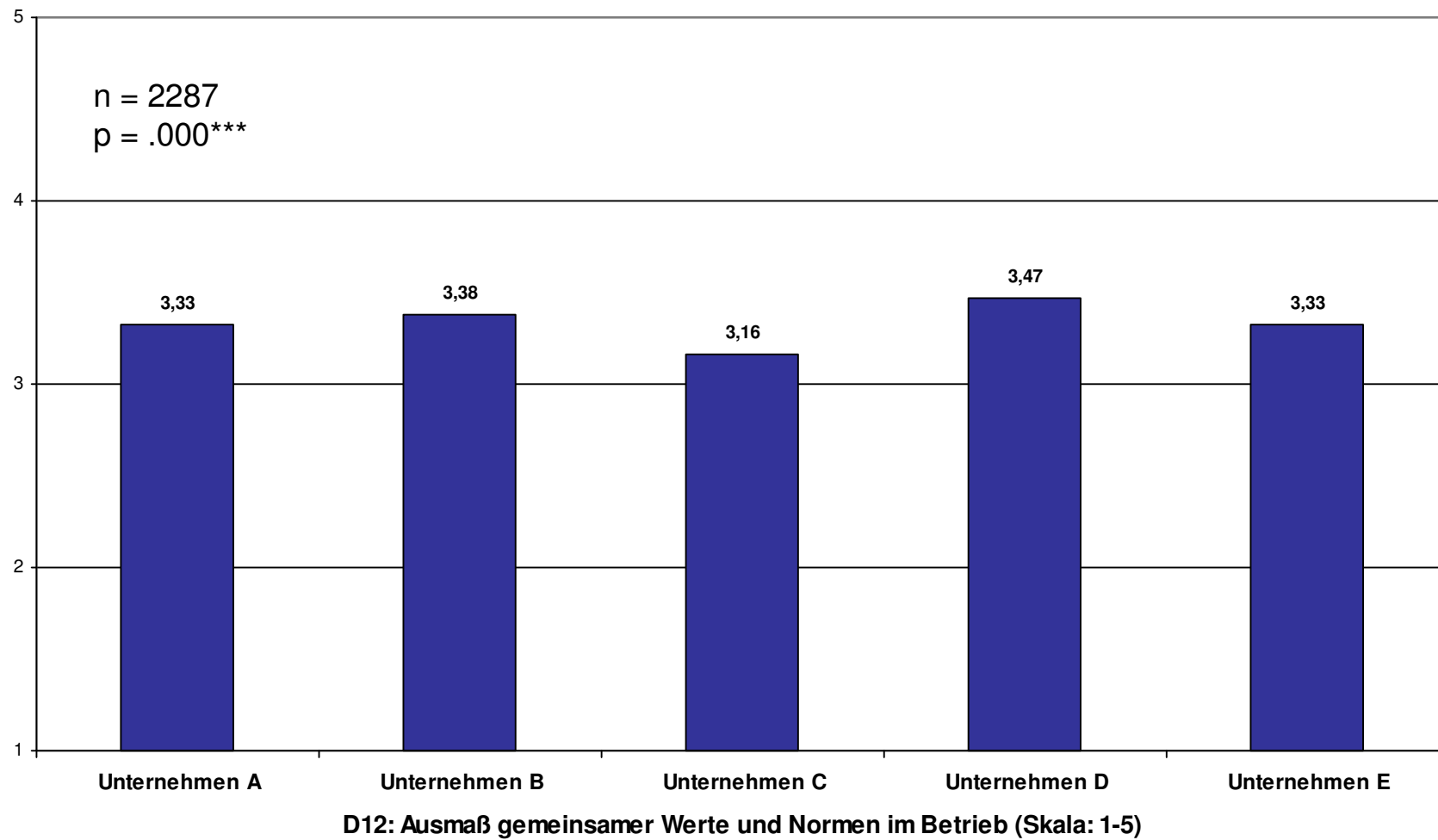
- $n = 2.287$

# Methodisches Vorgehen

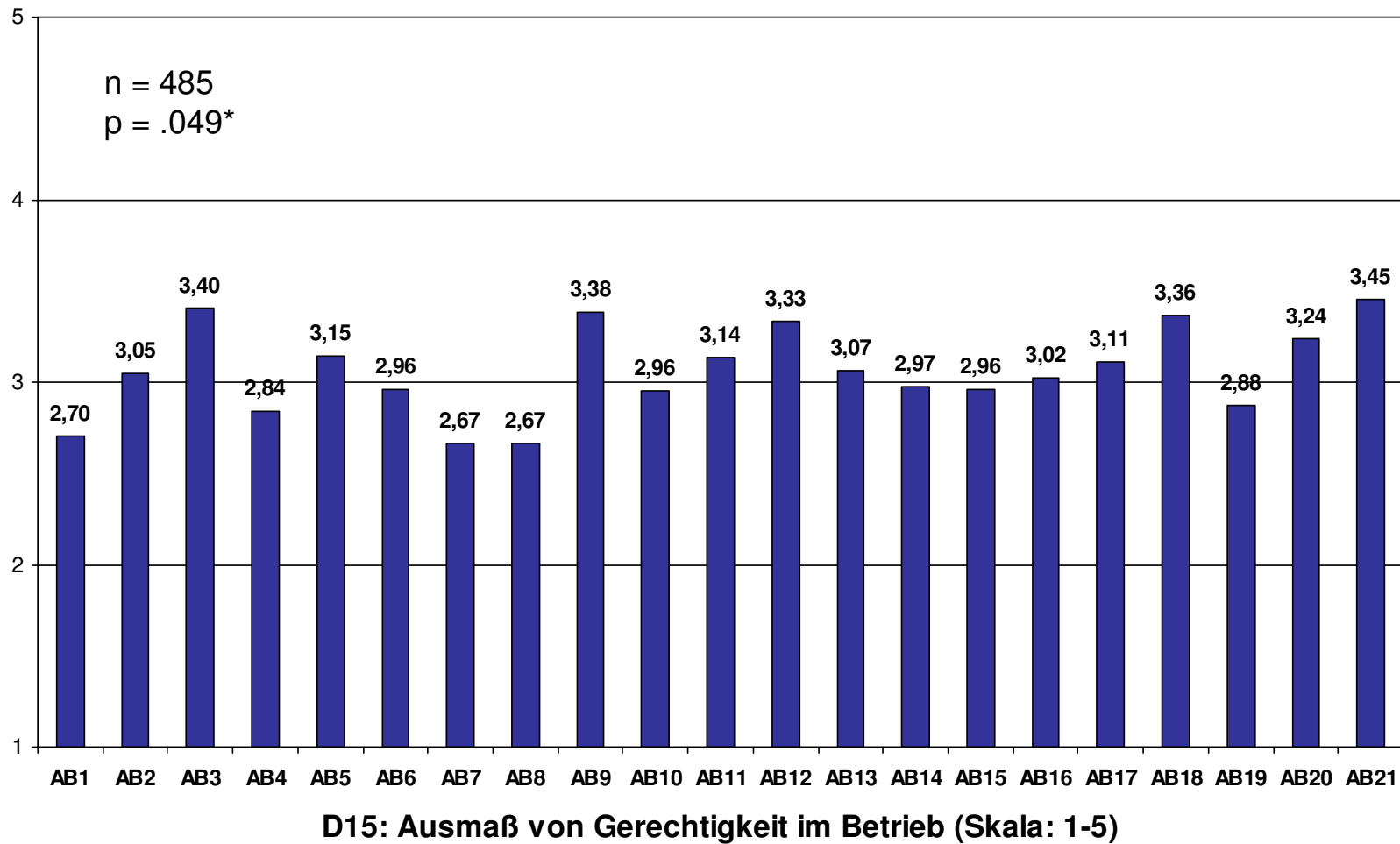
---

- Durchführung von Mitarbeiterbefragungen
- Erhebung prozessgenerierter Kennzahlen
- Zusammenführung von Befragungsdaten und Kennzahlen

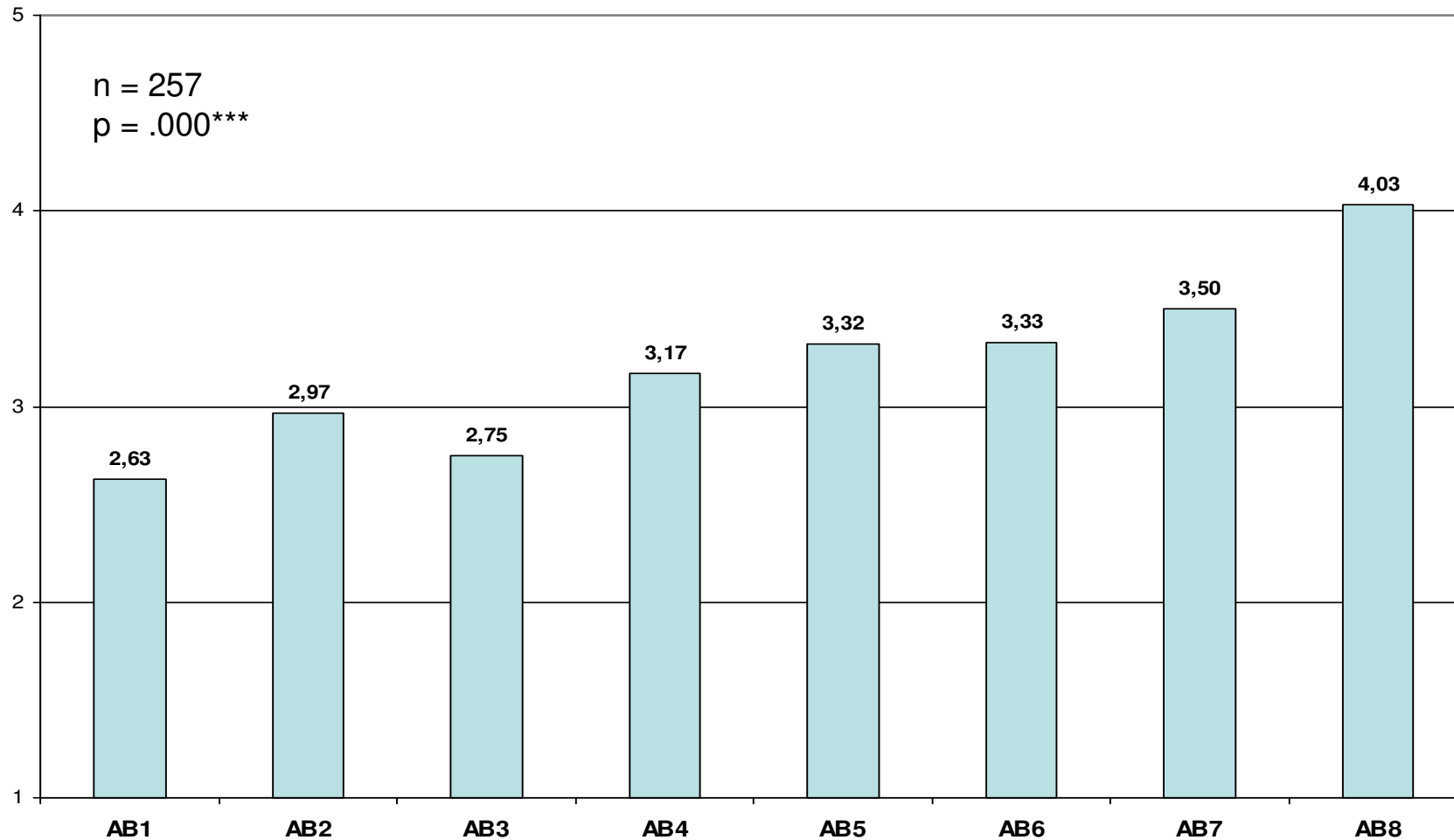
# Wertekapital – Unternehmensvergleich



# Wertekapital – Abteilungsvergleich

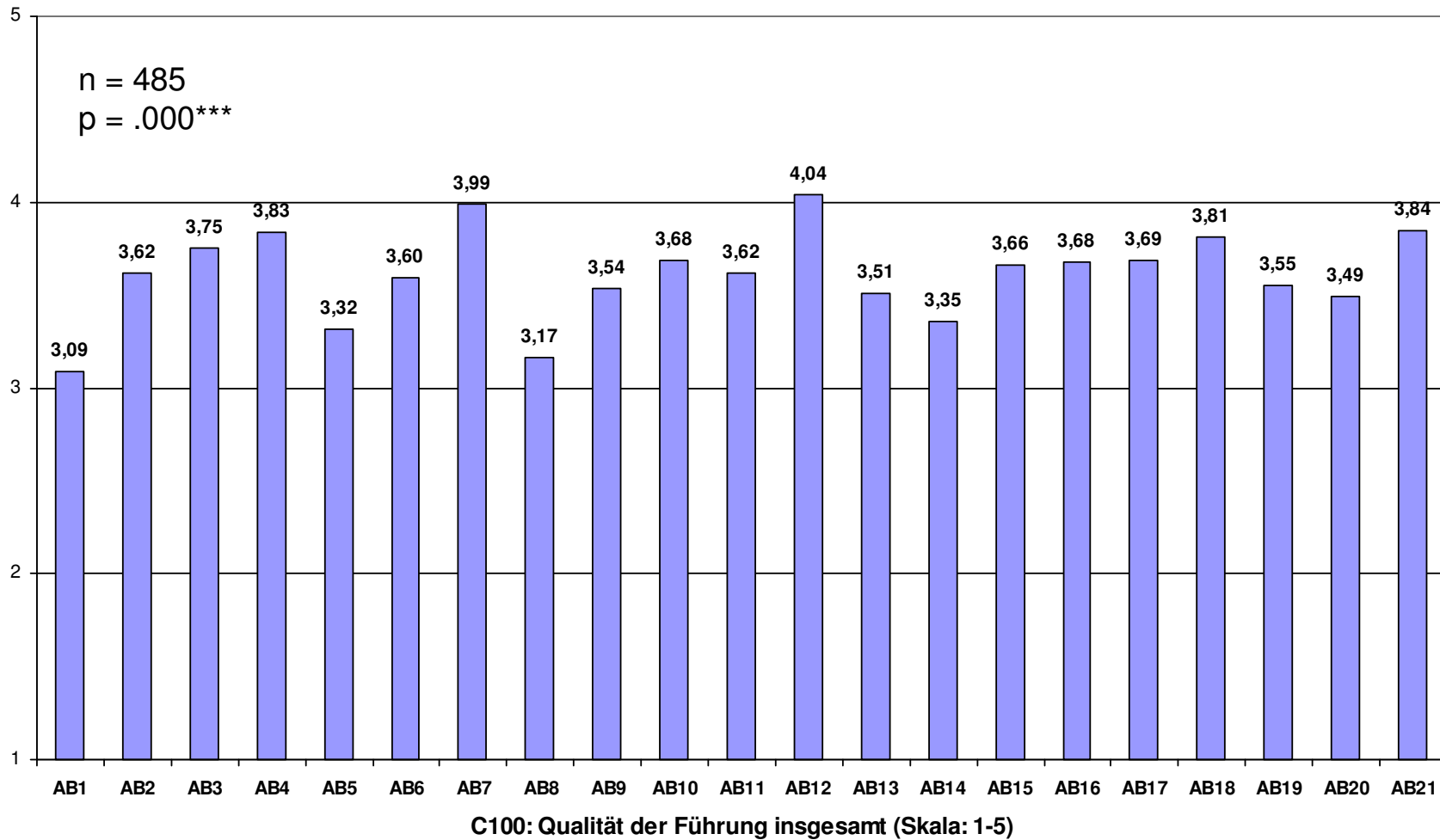


# Netzwerkkapital – Abteilungsvergleich

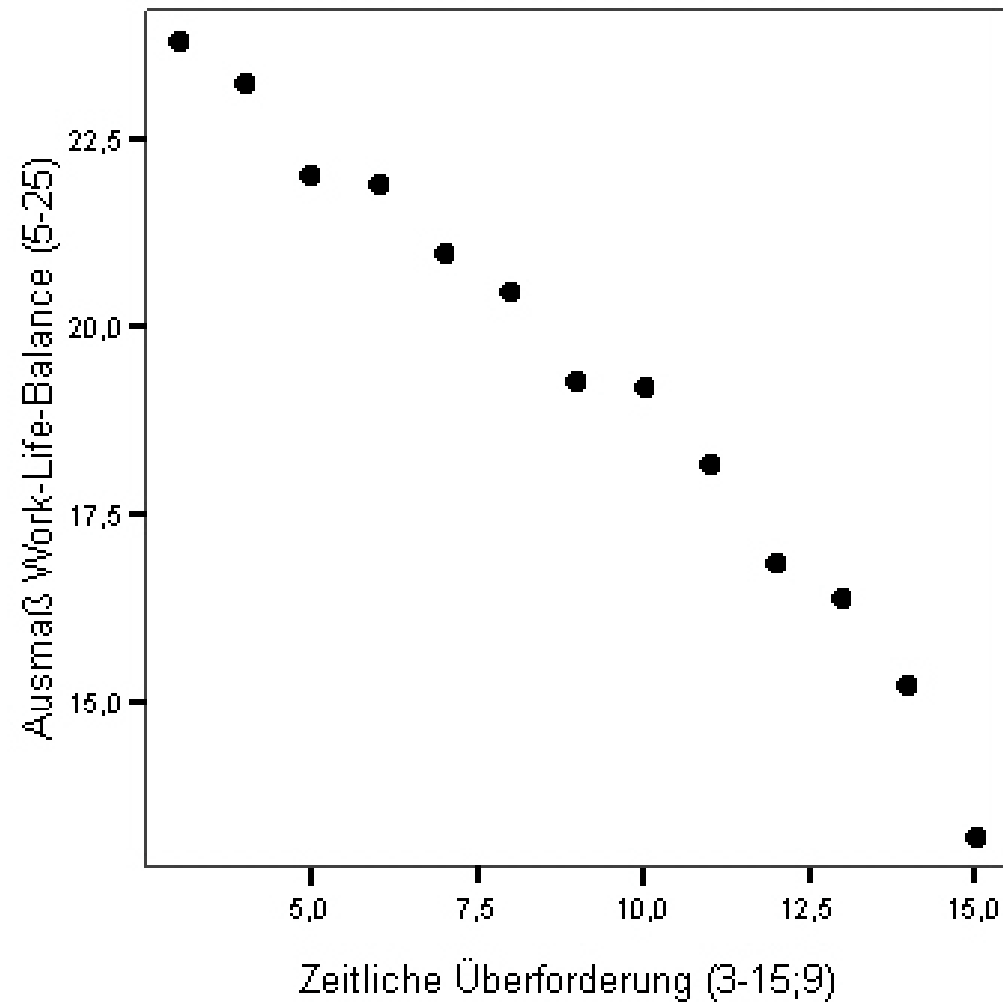


**B15: Ausmaß gegenseitigen Vertrauens innerhalb der Arbeitsteams (Skala: 1-5)**

# Führungskapital – Abteilungsvergleich

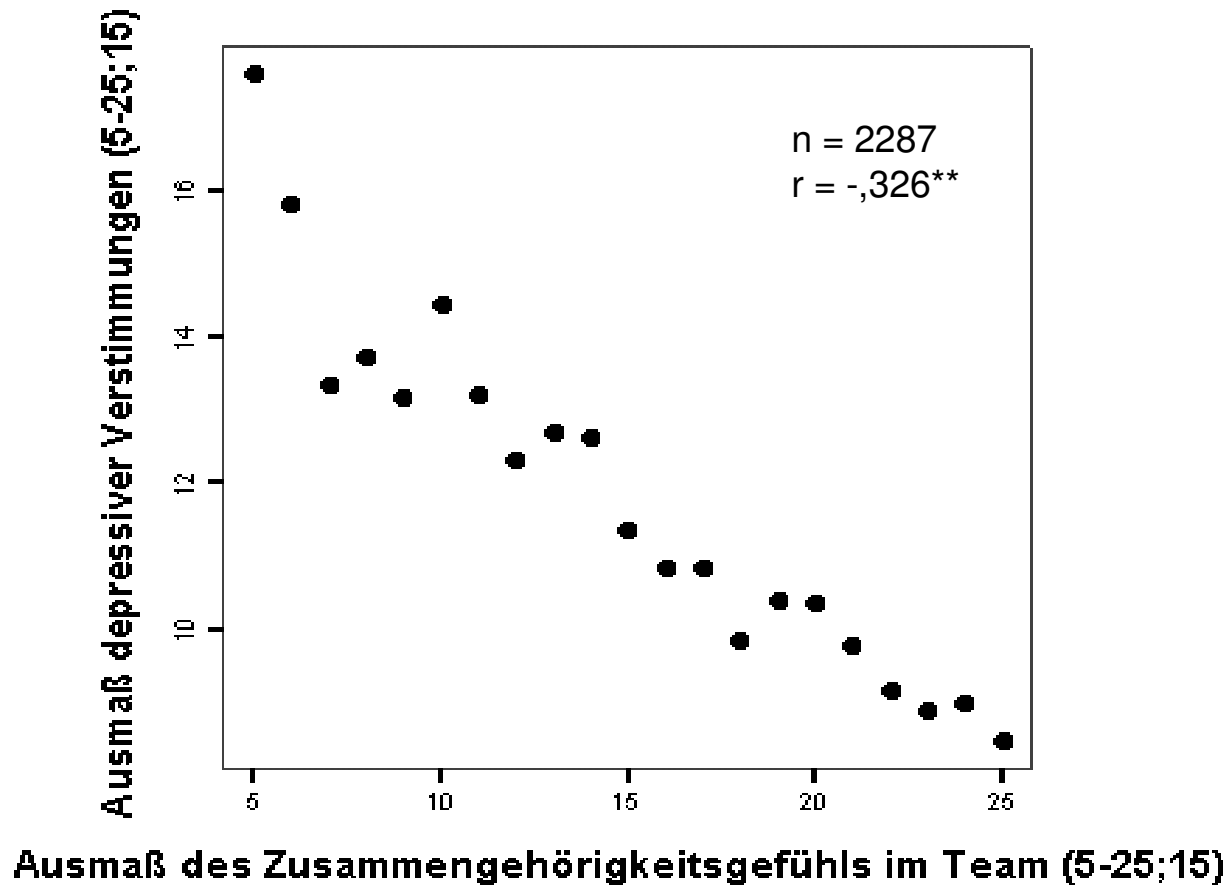


# Arbeitssituation: Zeitliche Überforderung und Work-Life-Balance

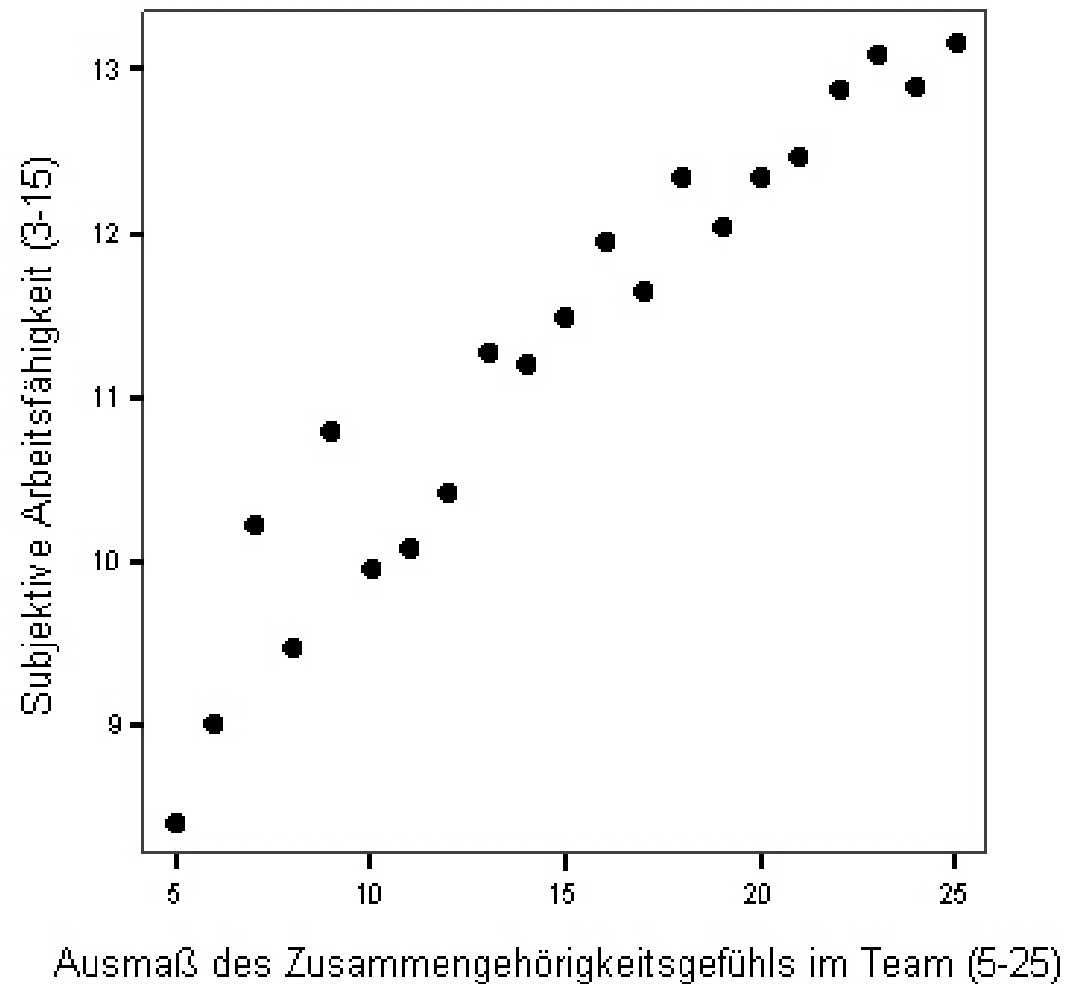




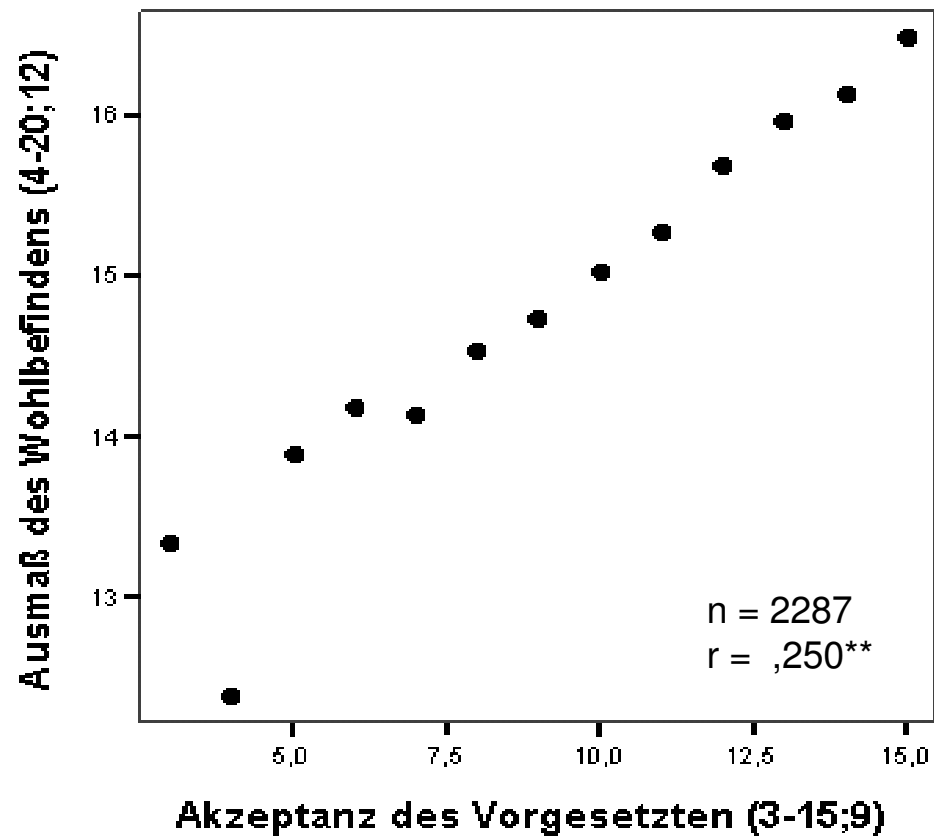
# Netzwerkkapital: Zusammengehörigkeitsgefühl und Ausmaß depressiver Verstimmungen



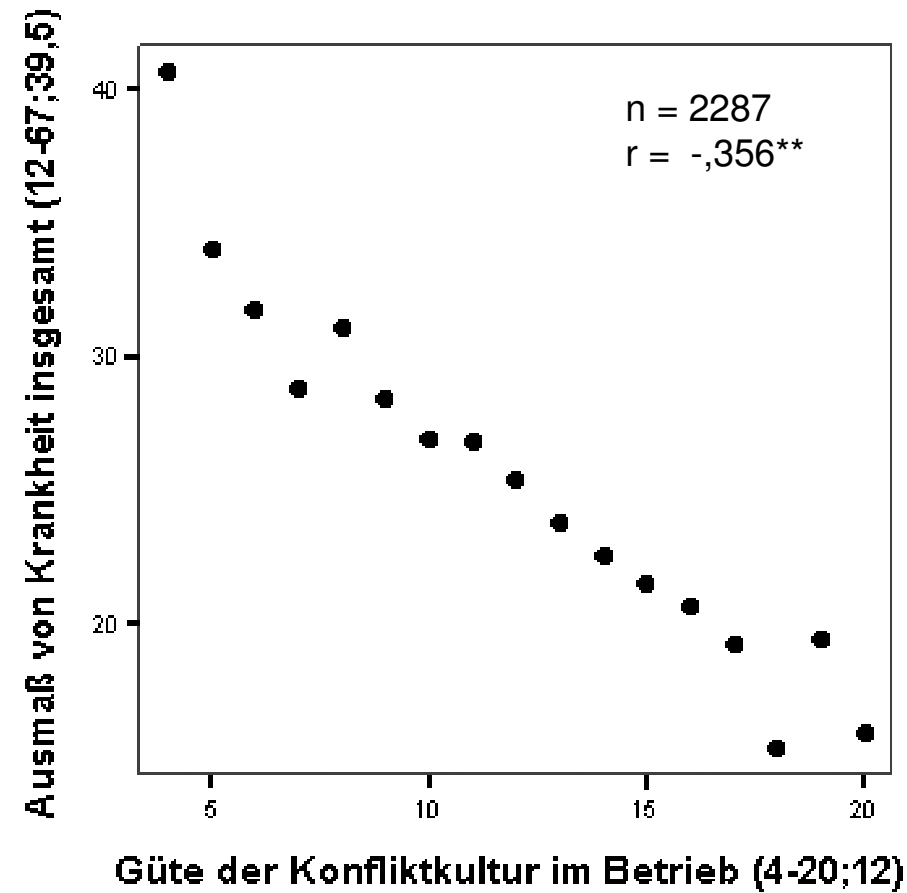
# Netzwerkkapital: Zusammengehörigkeitsgefühl im Team und Arbeitsfähigkeit



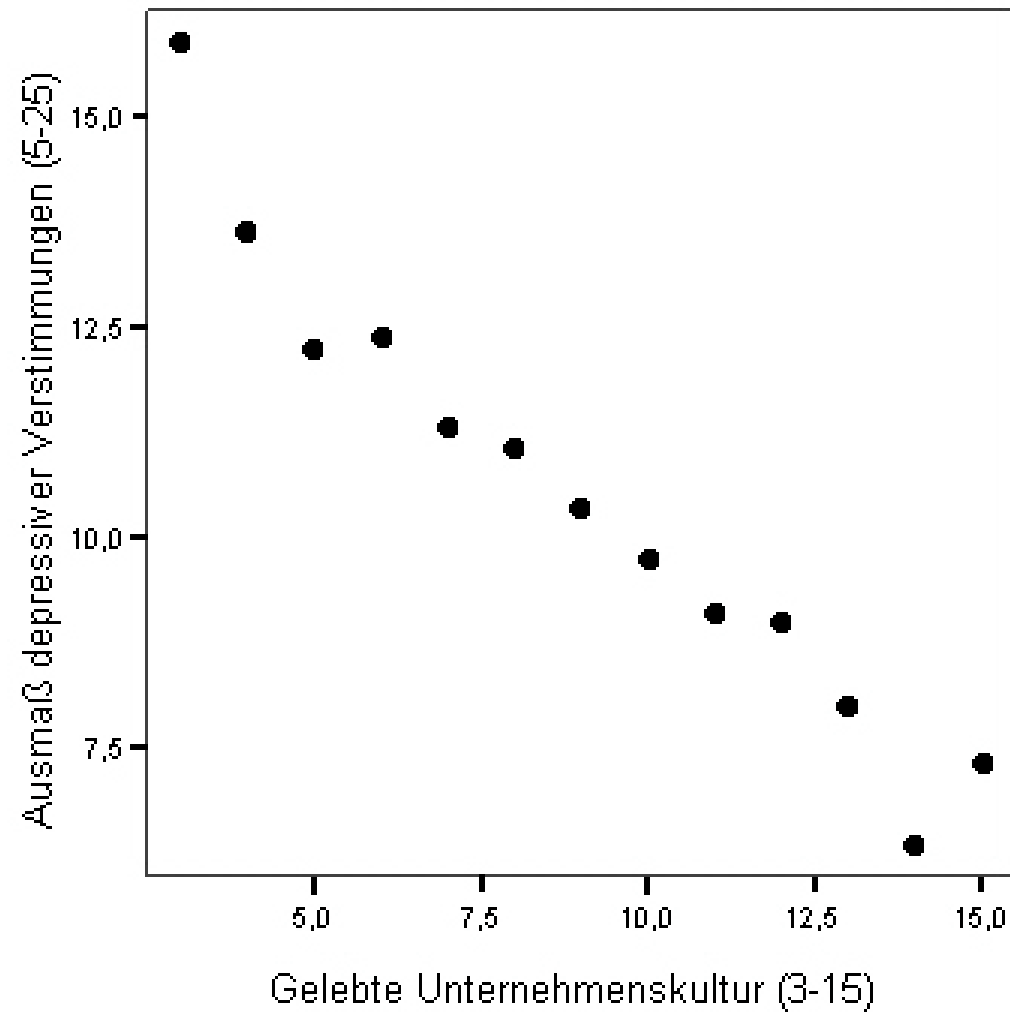
# Führungskapital: Akzeptanz des Vorgesetzten und Wohlbefinden der MitarbeiterInnen



# Wertekapital: Konfliktkultur und Krankheitssymptome insgesamt

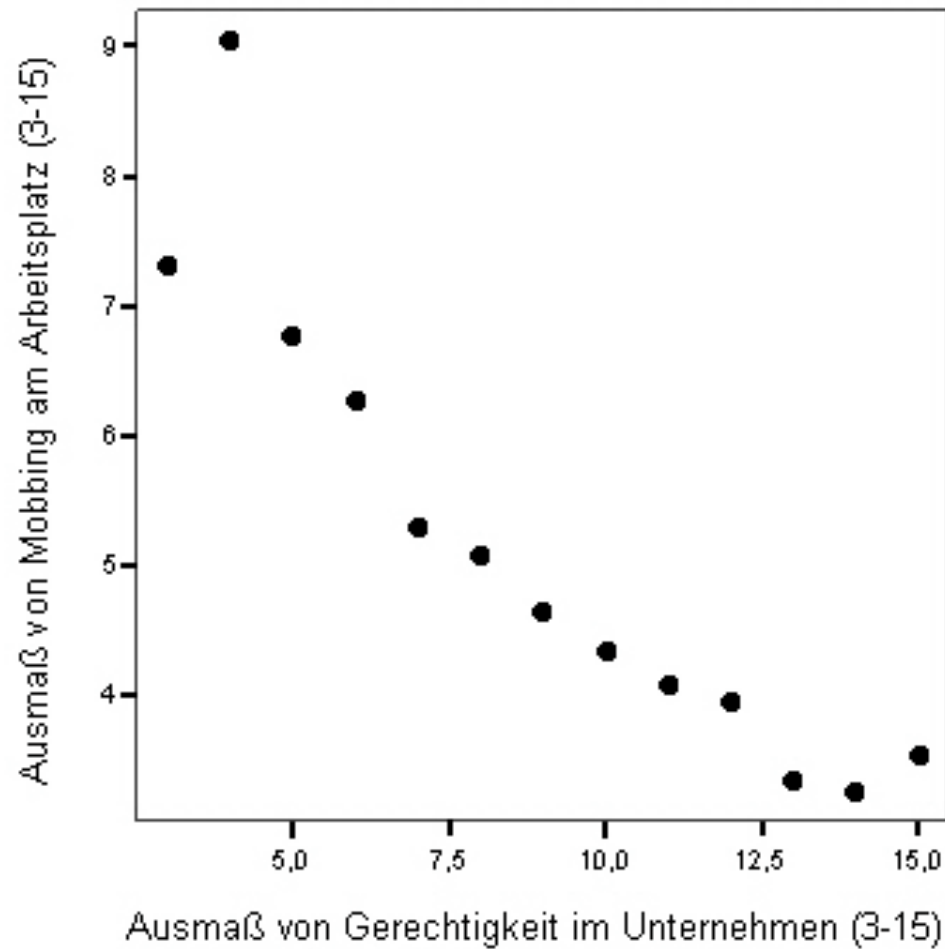


# Wertekapital: Gelebte Unternehmenskultur und Ausmaß depressiver Verstimmungen

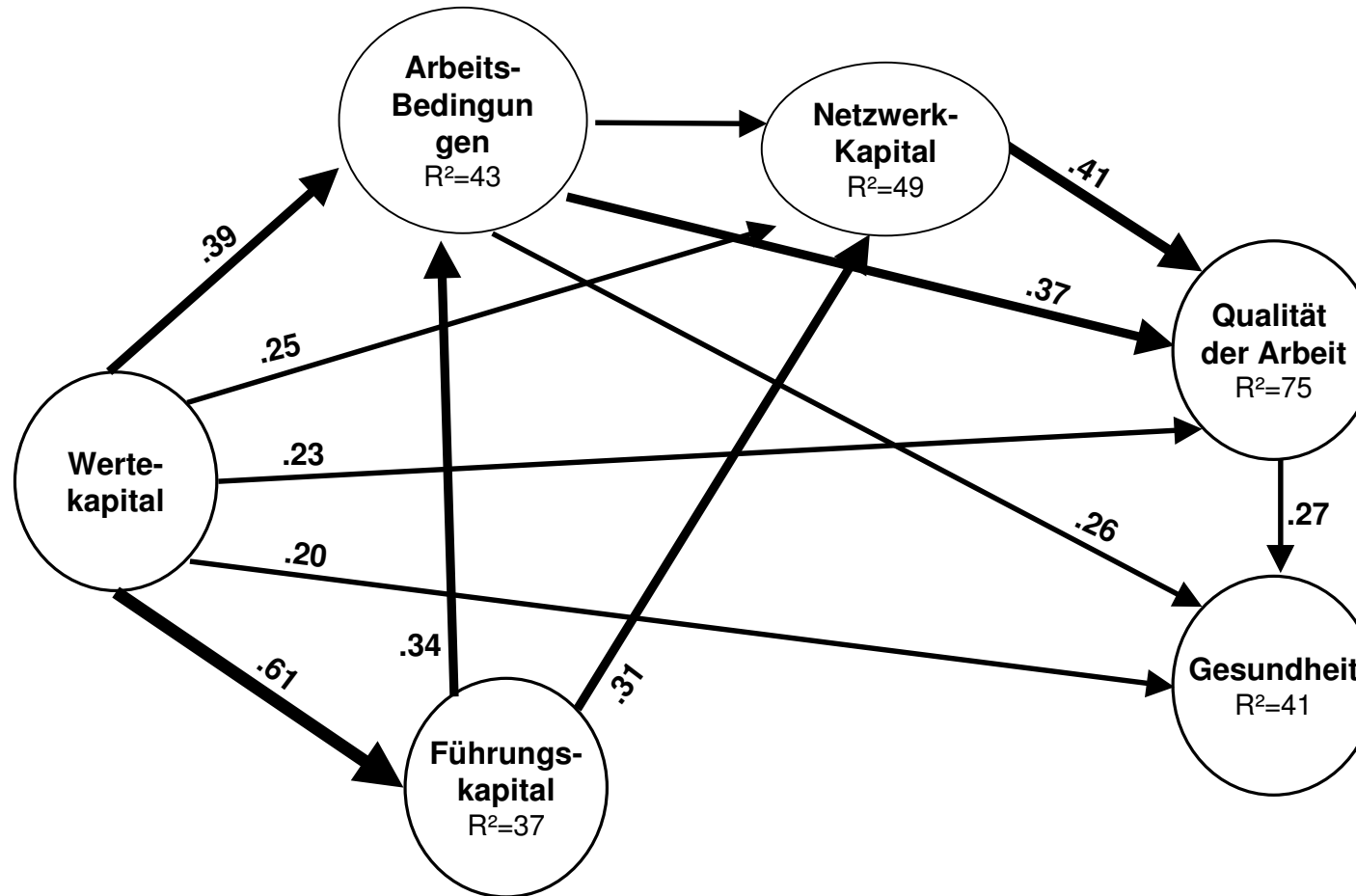


# Wertekapital: Gerechtigkeit im Betrieb und Ausmaß von Mobbing am Arbeitsplatz

---



# Zusammenhang zwischen Sozialkapital, immateriellen Arbeitsbedingungen, der Qualität der Arbeit und Gesundheit



# Weiterentwicklung

---

Der Bielefelder Sozialkapital-Index (BISI) ist ein wissenschaftlich fundiertes und zugleich praxisorientiertes Fragebogeninstrument, mit dem sich das Sozialkapital und seine drei Dimensionen Netzwerk-, Führungs- und Wertekapital quantitativ messen und bewerten lassen.

Quelle: Petra Rixgens 2010 (unveröffentlichter Beitrag für den Fehlzeitenreport 2009)



# Sozialkapital-Index (BISI)

---

Der Bielefelder Sozialkapital-Index umfasst 30 Items:

**Netzwerkkapital** (Alpha 0,941): 10 Items

**Führungskapital** (Alpha 0,931): 10 Items

**Wertekapital** (Alpha 0,914): 10 Items

Quelle: Petra Rixgens 2010 (unveröffentlichter Beitrag für den Fehlzeitenreport 2009)



---

Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit !

# Publikation

---

