



Befragung der Mitarbeiter*innen der MVHS
zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement
2021

MVHS Gesamt und Cluster Geschäftsführung



Münchner
Volkshochschule

Durchführung und Beteiligung

Erhebungsmethodik:

Standardisierter Fragebogen (online)

Durchführung:

14.04. - 05.05.2021

Teilnahmequote: 61 %

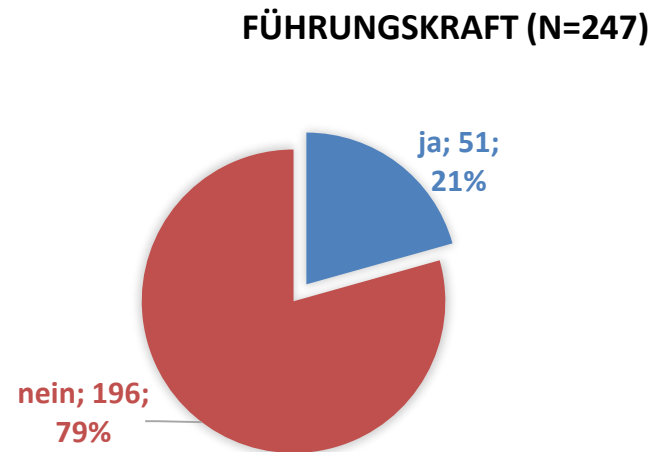
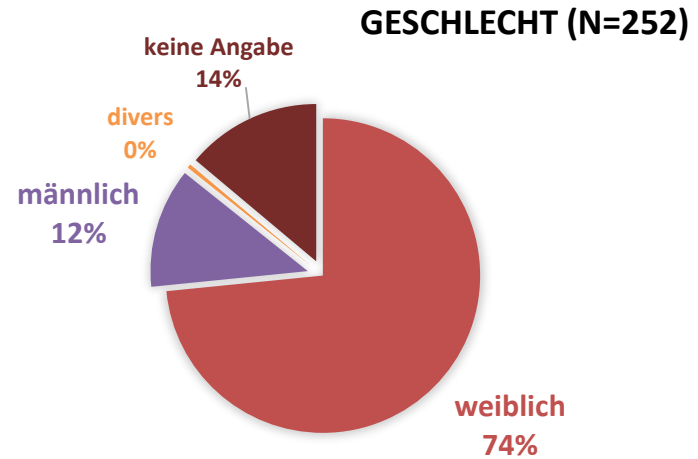
264 von 430 MitarbeiterInnen

Stichprobenbeschreibung

Alter: 48,9 Jahre (N=164)
 Min. 17 - Max. 65 Jahre

Beschäftigungsdauer
 (derzeitiger Arbeitsplatz, N=241)
 < 5 Jahre: 41 %
 5-15 Jahre: 40 %
 > 15 Jahre: 19 %

Kundenkontakt (N=241)
 nein: 41 %
 ja: 59 %
 > davon belastend 10 %



Stichprobenbeschreibung

Vertragliche Arbeitszeit (N=247):

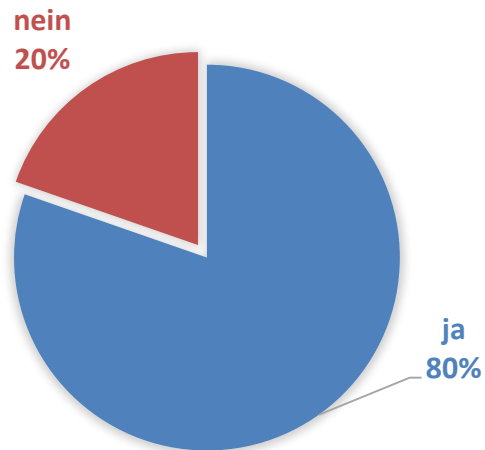
41 % Vollzeit

43 % Teilzeit (> Hälfte)

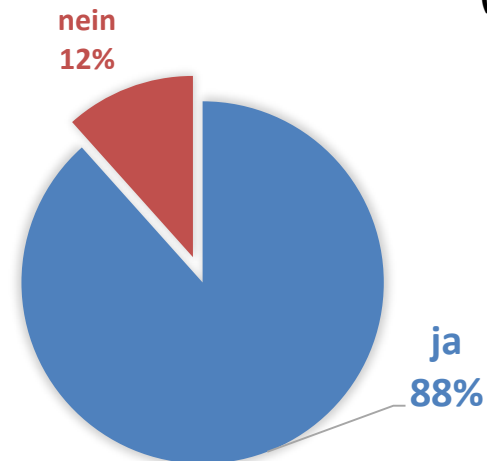
16 % Teilzeit (\leq Hälfte)

Teilnahme 2015: N=135 (55%)

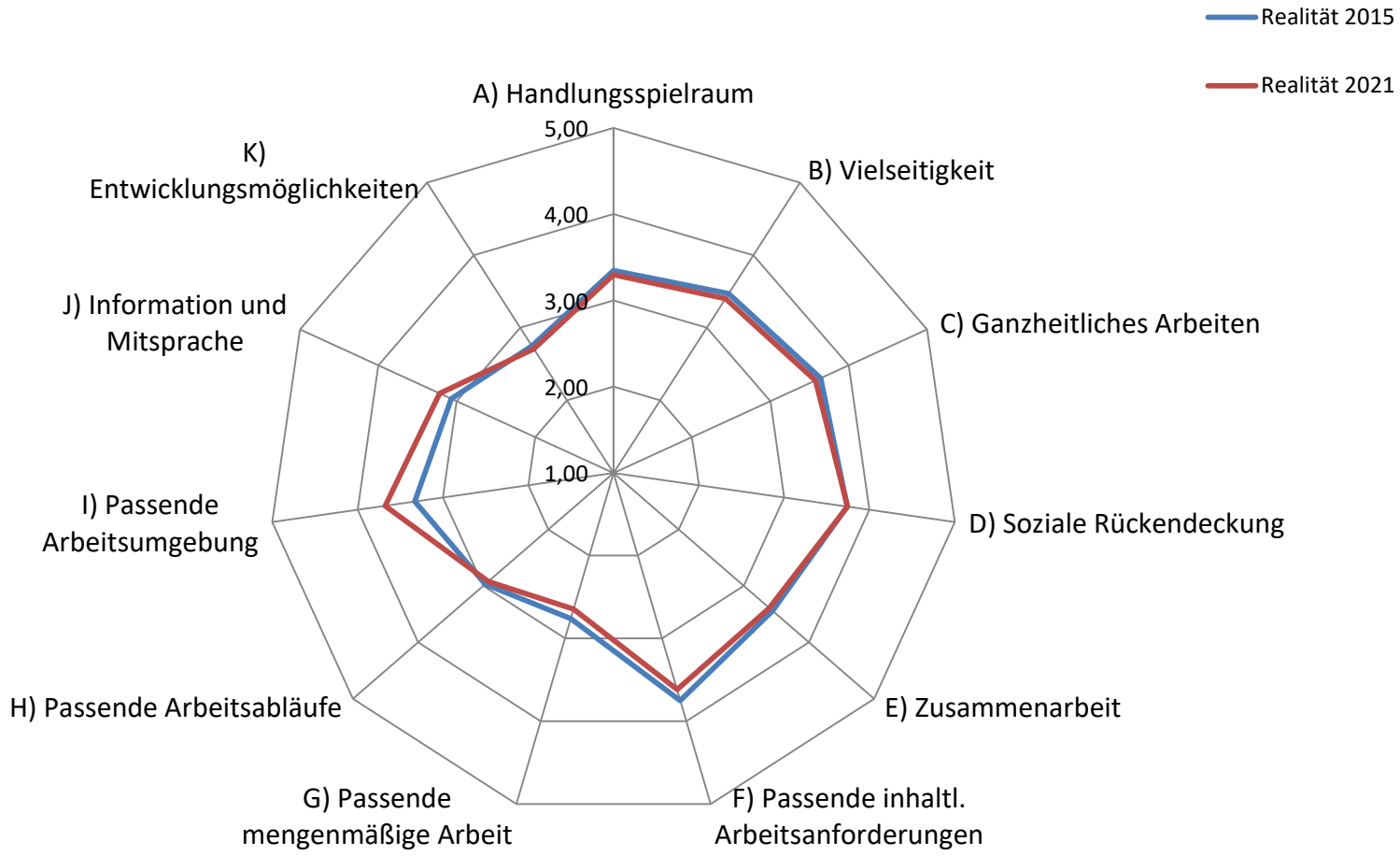
HOME-OFFICE MÖGLICH (N=249)



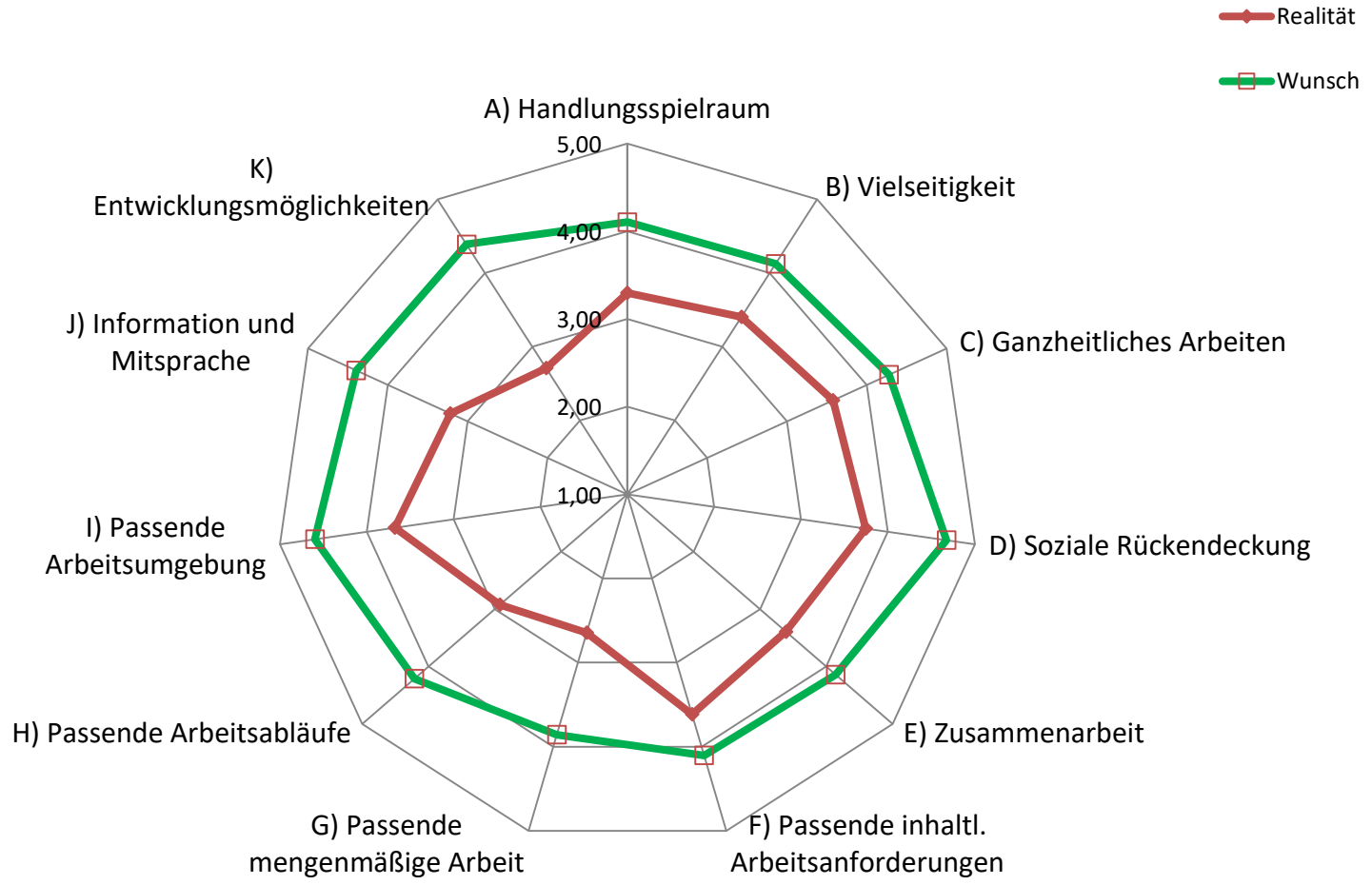
REGELMÄßIG HOME-OFFICE WUNSCH (N=198)



Realwerte MVHS Gesamt 2015 vs. 2021



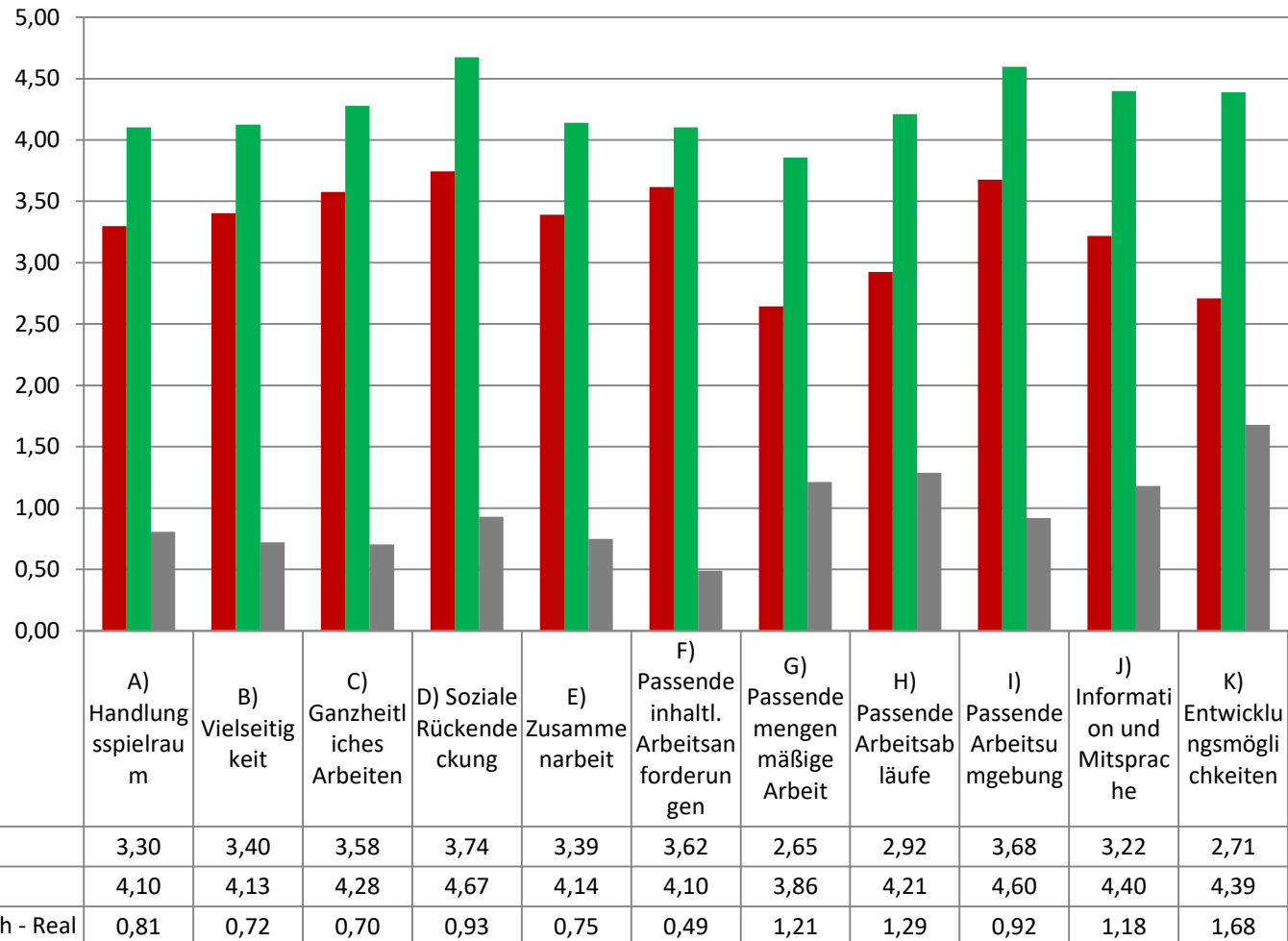
MVHS Gesamt 2021 (N=264)






MVHS Gesamt 2021

Verbesserung zu 2015	Verschlechterung zu 2015
Signifikant	
<p>Passende Arbeitsumgebung MW 3,3 -> 3,7 Skala: Zustimmung 1-5</p> <p>→ ungünstige Umgebungsbedingungen wie Lärm, Raumklima, Staub etc. → Räume und Raumausstattung</p>	<p>Einzelaspekt: „Die Zuständigkeiten, die meinen Arbeitsbereich betreffen, sind ausreichend klar geregelt.“ (E) MW 3,6 -> 3,3 Skala: Zustimmung 1-5</p>
Trend	
<p>Information und Mitsprache MW 3,1 -> 3,2 Skala: Zustimmung 1-5</p> <p>→ „Die Führungskräfte sind bereit, die Ideen und Vorschläge der Beschäftigten zu berücksichtigen.“</p>	<p>Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen MW 3,8 -> 3,6 Skala: Zustimmung 1-5</p>
	<p>Aspekt kognitiver Irritation / Abschalten: „Es passiert mir oft, dass ich noch beim Einschlafen und / oder schon beim Aufwachen an Arbeitsprobleme denke.“ MW 2,6 -> 2,8 Skala: Zustimmung 1-4</p>

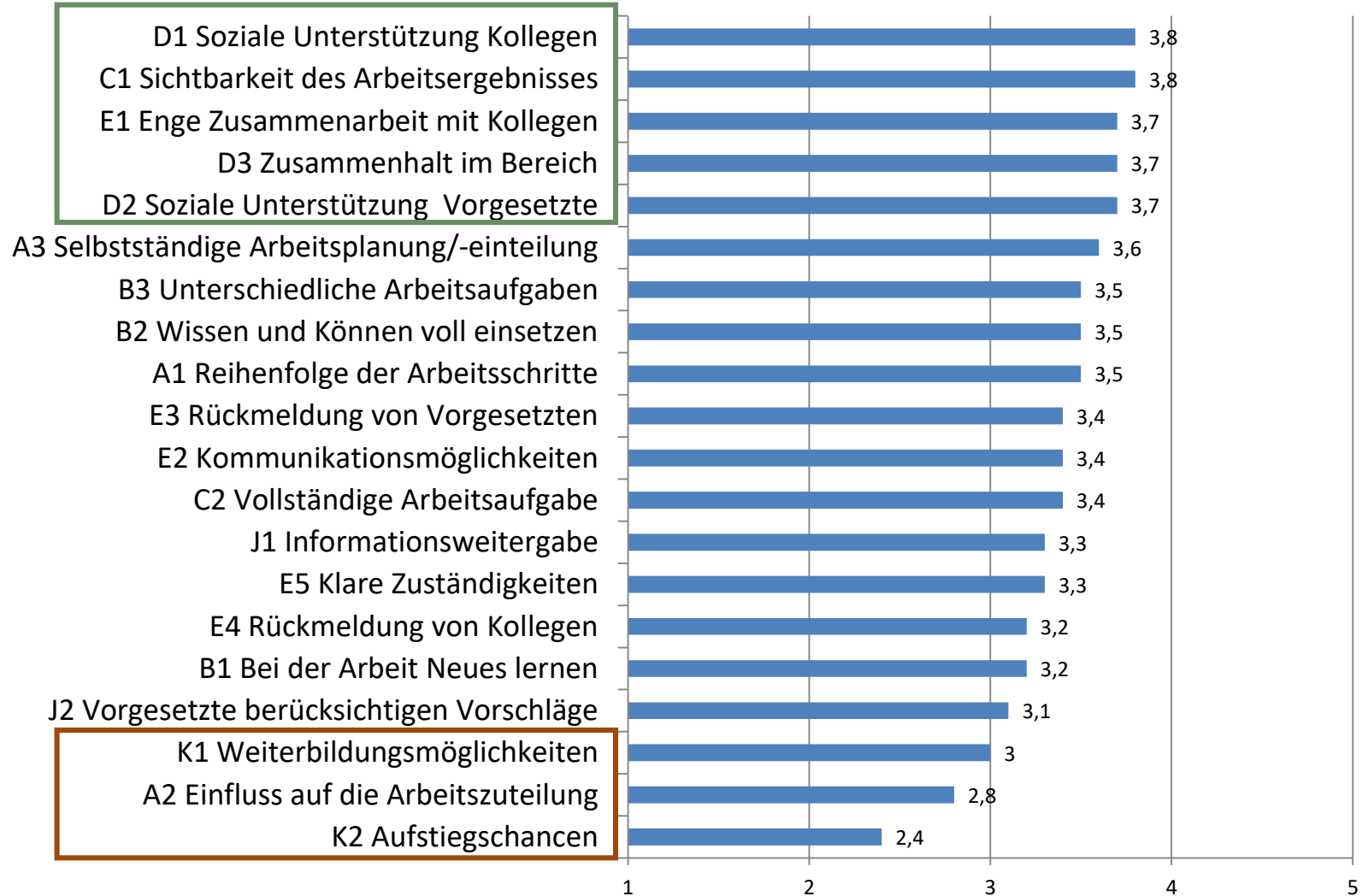
MVHS Gesamt 2021



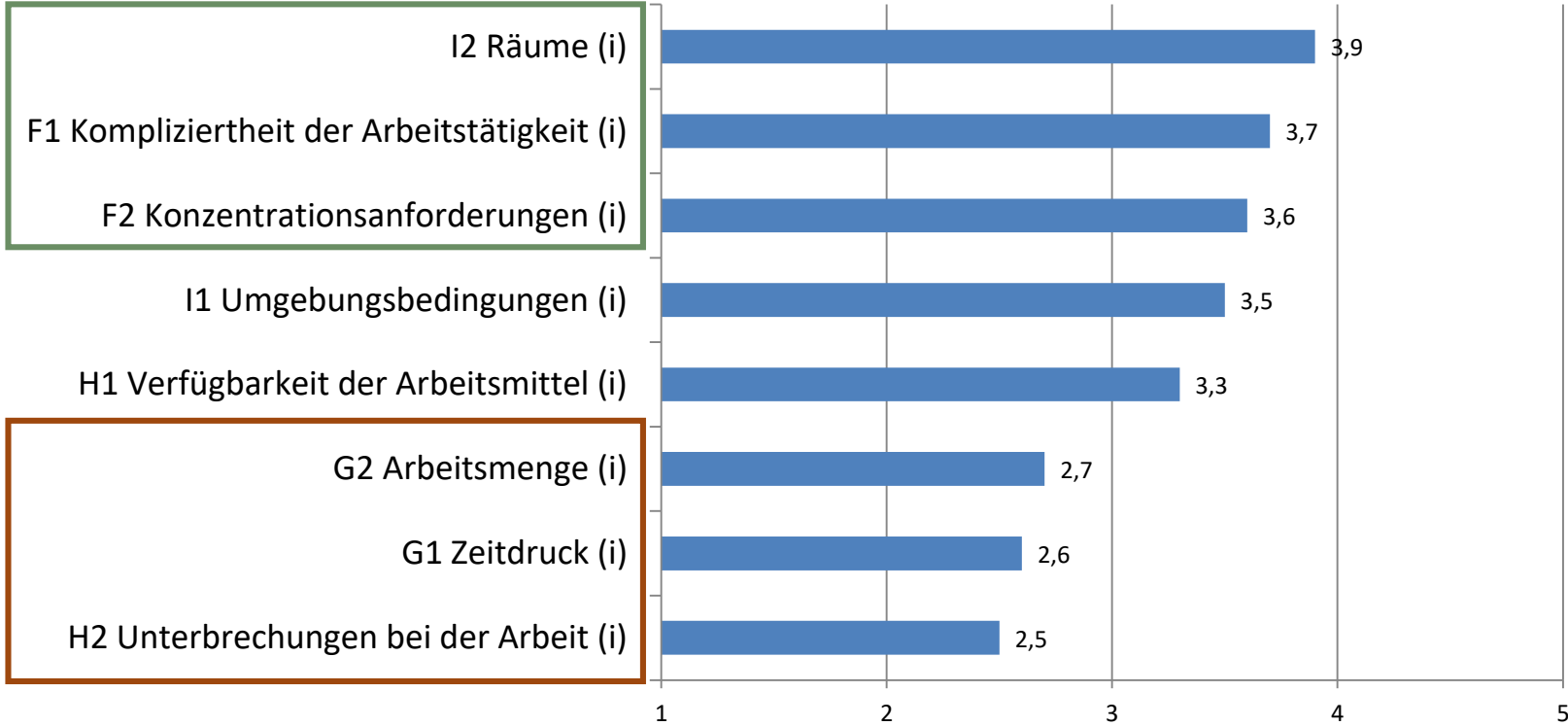
MVHS Gesamt – Zusammenfassung 2021

Kritische Aspekte	
--	
Entwicklungsbedarf	
Mengenmäßige Arbeit (G)	Einzelitem: Zuständigkeiten (E) 
Entwicklungsmöglichkeiten (K)	
Arbeitsabläufe (H)	
Information und Mitsprache (J) 	
Stärken	
Soziale Rückendeckung (D)	
Passende Arbeitsumgebung (I) 	
Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen (F) 	
Ganzheitliches Arbeiten (C)	

Einzelfragen Ressourcen – MVHS Gesamt 2021



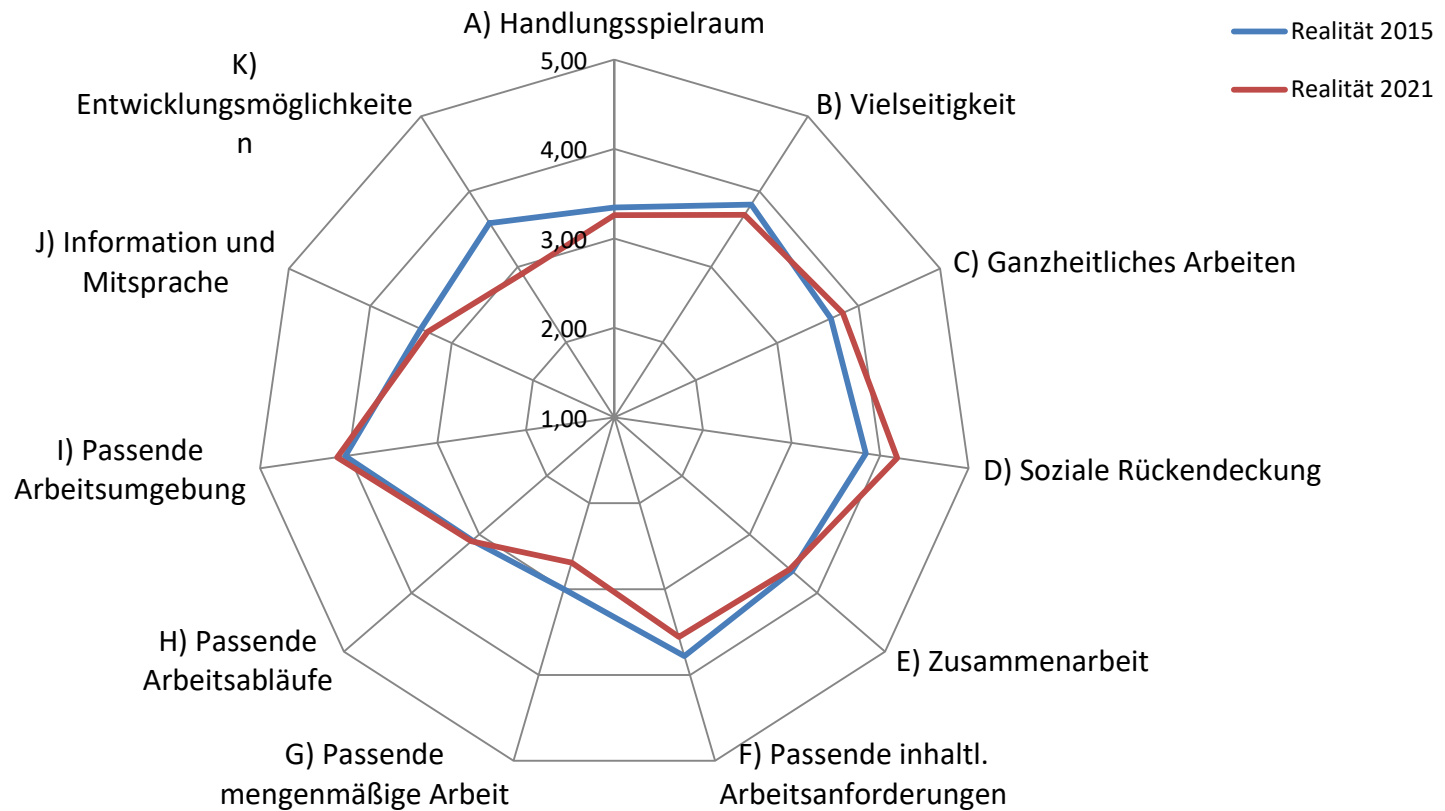
Einzelfragen Belastungen – MVHS Gesamt 2021







Cluster Geschäftsführung

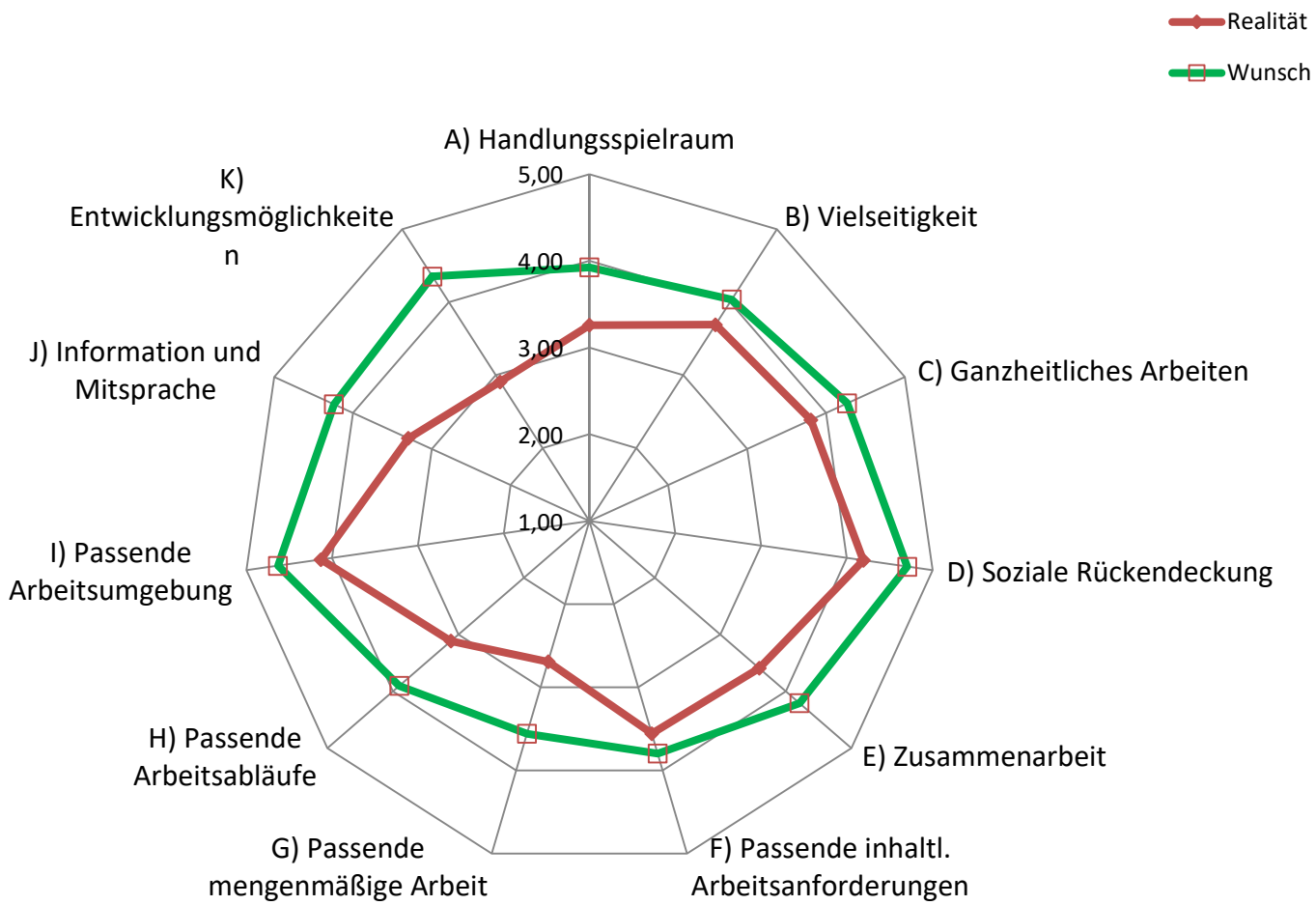
Bereich Geschäftsführung 2021 (N=27)



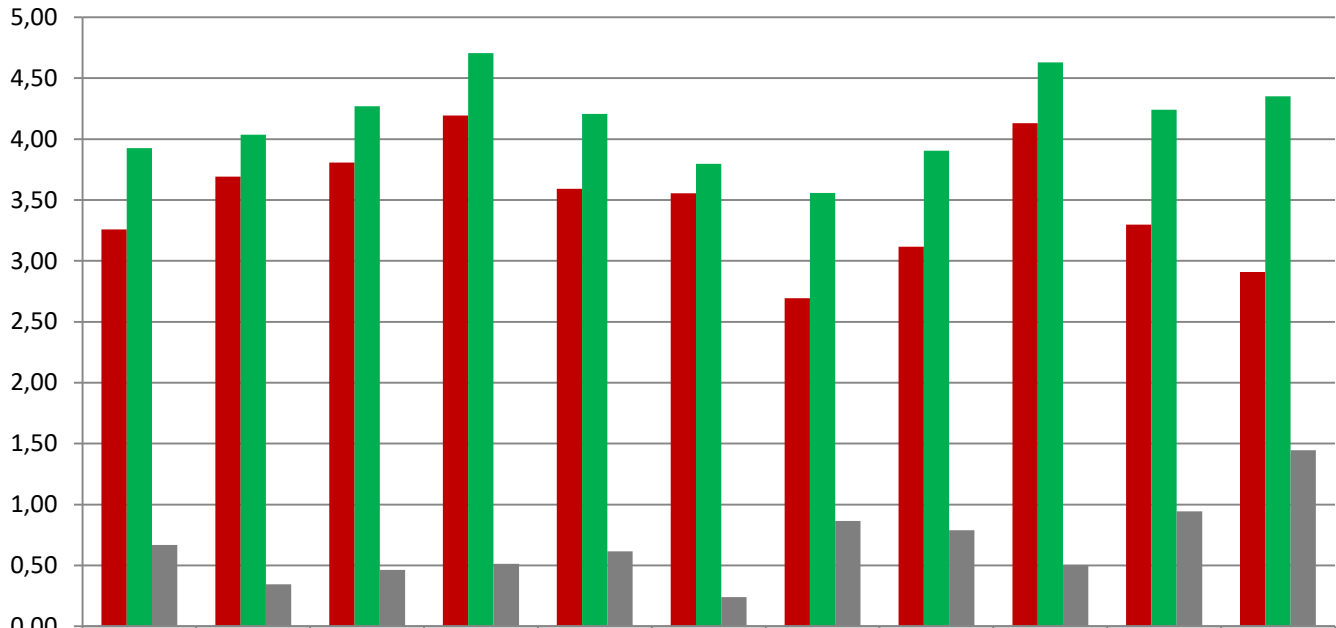
Bereich Geschäftsführung 2021

Verbesserung zu 2015 	Verschlechterung zu 2015 
Signifikant	
	Entwicklungsmöglichkeiten MW 3,6 -> 2,9 Skala: Zustimmung 1-5 → Weiterbildungsmöglichkeiten

Bereich Geschäftsführung 2021




Bereich Geschäftsführung 2021



	A) Handlungsspielraum	B) Vielseitigkeit	C) Ganzheitliches Arbeiten	D) Soziale Rückendeckung	E) Zusammenarbeit	F) Passende inhaltl. Arbeitsanforderungen	G) Passende mengenmäßige Arbeit	H) Passende Arbeitsabläufe	I) Passende Arbeitsumgebung	J) Information und Mitsprache	K) Entwicklungsmöglichkeiten
■ Realität	3,26	3,69	3,81	4,19	3,59	3,56	2,69	3,12	4,13	3,30	2,91
■ Wunsch	3,93	4,04	4,27	4,71	4,21	3,80	3,56	3,90	4,63	4,24	4,35
■ Differenz Wunsch - Real	0,67	0,35	0,46	0,51	0,62	0,24	0,87	0,79	0,50	0,94	1,44

Bereich Geschäftsführung Zusammenfassung 2021

Kritische Aspekte	
--	

Entwicklungsbedarf	
Mengenmäßige Arbeit (G)	
Entwicklungsmöglichkeiten (K) 	

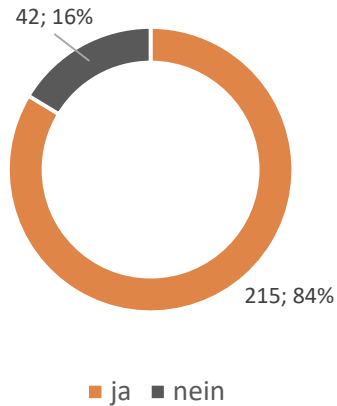
Stärken	
Soziale Rückendeckung (D) +	
Passende Arbeitsumgebung (I) +	
Ganzheitliches Arbeiten (C)	
Vielseitigkeit (B)	
Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen (F)	



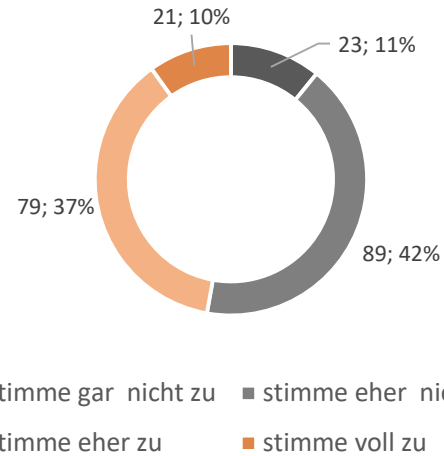
Zusatzfragen

Zusatzfragen - Intranet

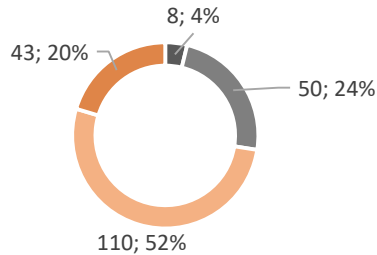
Ich nutze das Intranet regelmäßig als Informationsquelle.



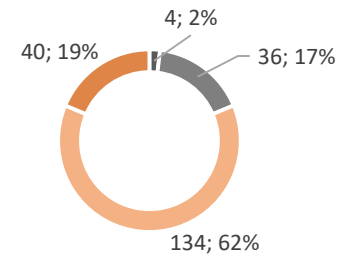
Die persönliche Konfiguration des Intranets ist mir bekannt und nutze ich. (z.B. Favoriten)



Ich finde im Intranet für meine Arbeit wichtige Dokumente.




Wichtige Informationen der MVHS erreichen mich.

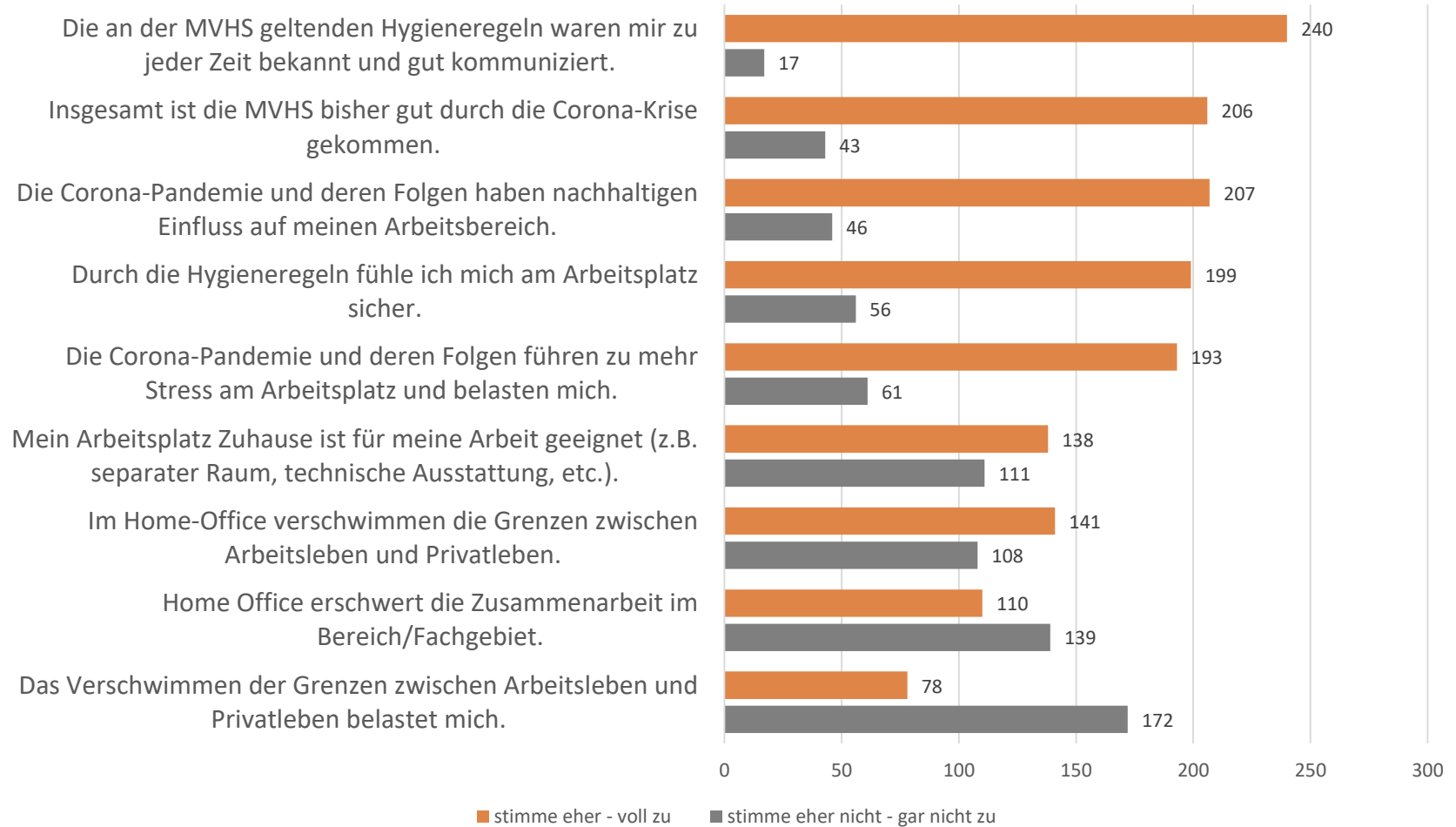


Home Office / Corona Allgemein

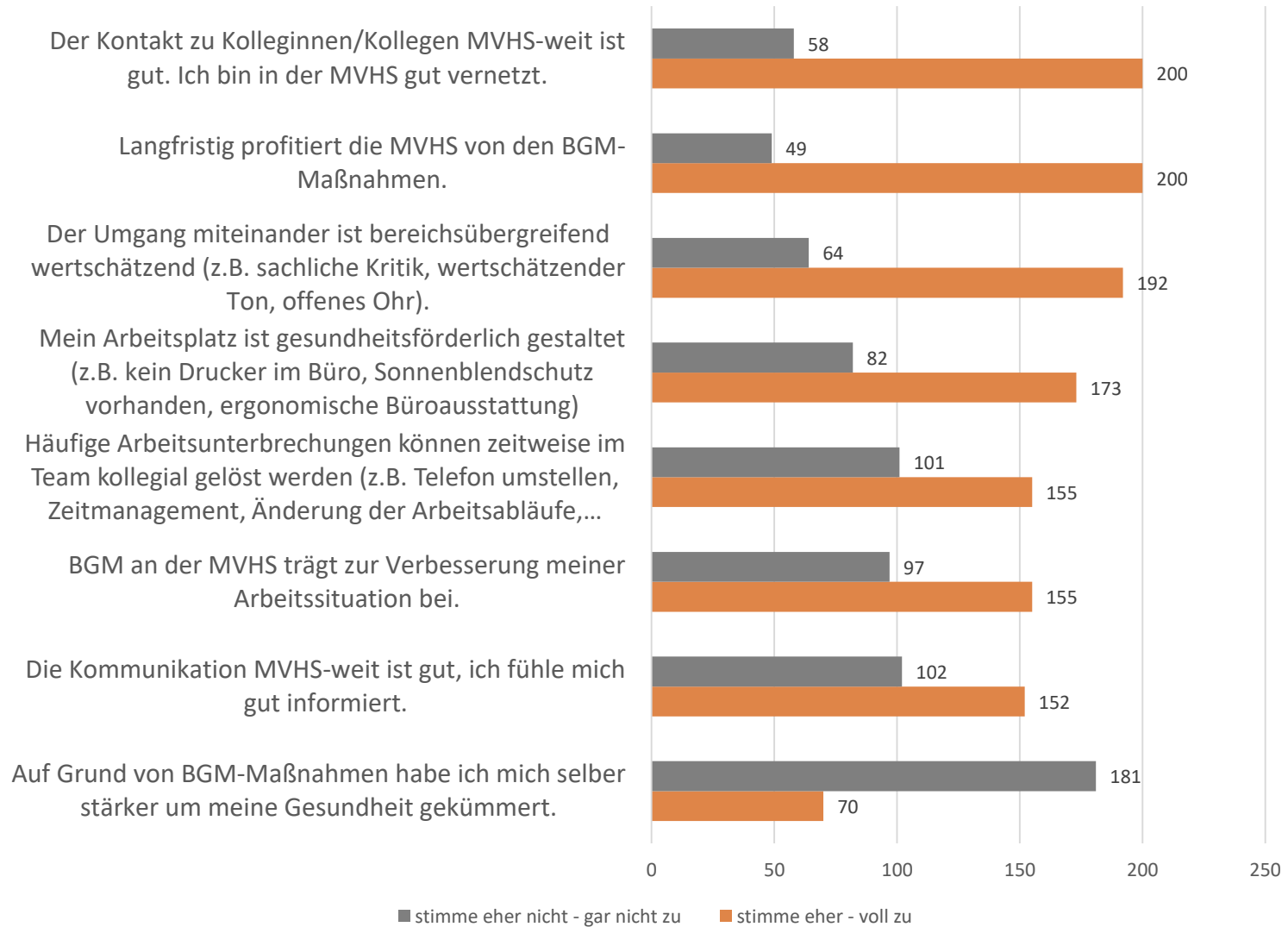
Bekannte Wirkungen, Chancen & Risiken
 von Home-Office / zeit- & ortsflexiblem Arbeiten / Telearbeit:
 u.a. BAuA (2018)

Ressourcen 	Stressoren 
Mehr Autonomie(-Empfinden) = Grundbedürfnis	Zu viele Aufgaben
Arbeitsumgebung / Arbeitsplatz individuell gestaltbar	Fehlende Arbeitsmittel, ungünstiger Arbeitsplatz, ständiges Sitzen
Hohe Wertschätzung	Wenige Sozialkontakte
Erreichbare Ansprechpartner	Fehlende oder zu viele / umständliche Abstimmungen
→ Zufriedenheit, Konzentration, bessere Leistung, weniger Rollenstress, bessere Vereinbarkeit von Arbeit & Privatleben	→ schlechtere soziale Eingebundenheit, Einsamkeit, weniger Pausen, mehr Erschöpfung, Abschalten schwieriger, höhere Work-Home- Konflikte
	V.a. bei > 2,5 Tagen / Woche

Zusatzfragen – Home Office / Corona



Zusatzfragen – BGM



Nächste Schritte

- **Ergebnisvorstellung vor allen Mitarbeiter*innen, 29.06.2021**
- **Beratung über weitere Bearbeitungsschritte bei der Bereichsleitungssitzung 30.06.2021**
- **Bearbeitung in den einzelnen Bereichen**
 - Ergebnispräsentation und -diskussion in BGM Workshops inkl. Maßnahmenableitung mit Mitarbeiter*innen
 - Verschriftlichung vereinbarter Maßnahmen anhand des Dokumentationsbogens bis November 2021
- **Ergebnisdiskussion bei der SB-Konferenz, Mitte Juli 2021**