

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Ergebnisse der Befragungen 2019 und 2020/2021 im Vergleich

Gazprom Germania GmbH, WINGAS GmbH
& astora GmbH



Agenda



- Hintergrund & Beteiligungsquote
- Ergebnisse
 - Gazprom Germania GmbH
 - WINGAS GmbH
 - astora GmbH
- Fazit & Empfehlung

Arbeitsschutzgesetz

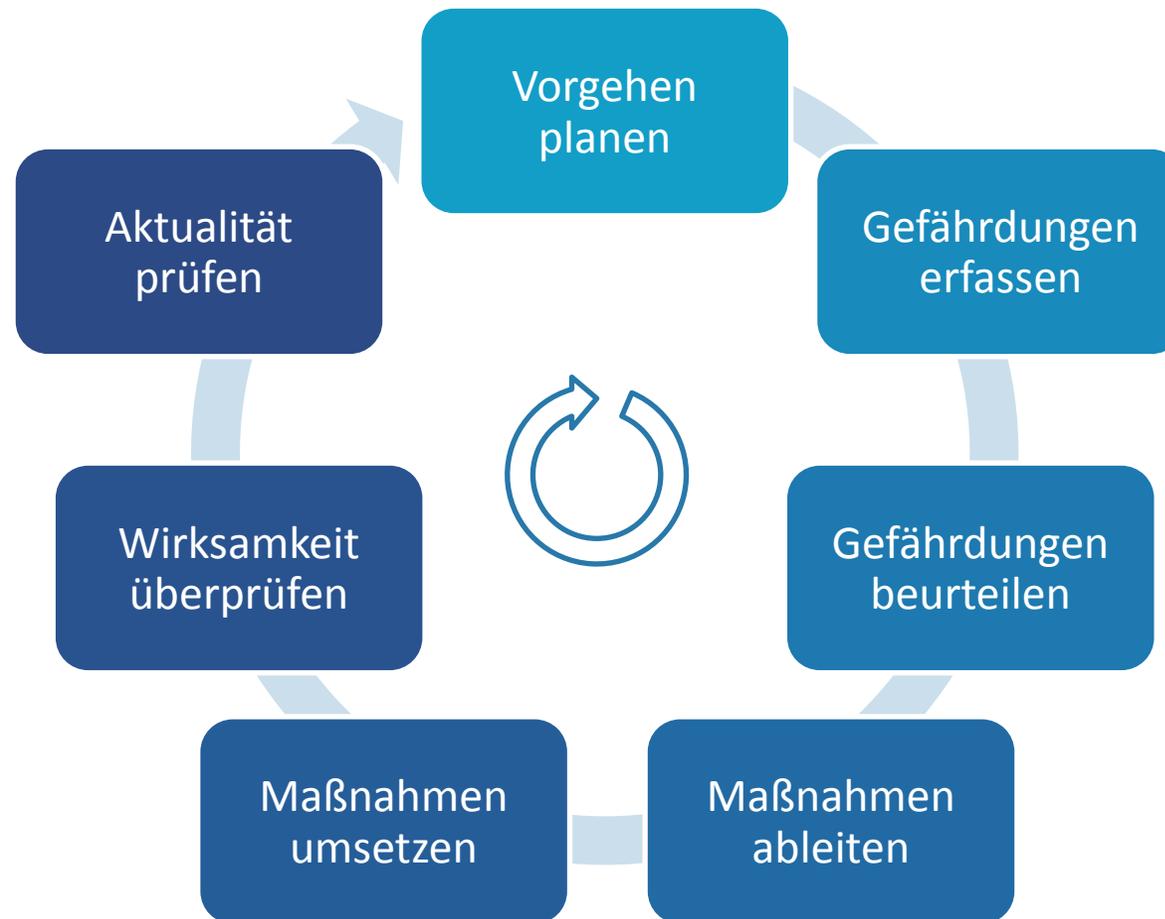
„Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und **psychische Gesundheit** möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.“

(§ 4 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz)

Ziel der Gefährdungsbeurteilung: Belastungen identifizieren, bewerten und anpassen bzw. reduzieren.

Kontrolle: Die Durchführung und Umsetzung wird durch die entsprechenden Aufsichtsbehörden kontrolliert

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung: Ein Prozess



Der Fragebogen

- 88 Fragen, Dauer ca. 15 Min
- Erhebung erfolgte mit den gleichen Fragen wie in 2019
- Belastungskomplexe: Arbeitsumgebung, Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, Soziale Beziehungen (Vorgesetzte, Kollegen), Neue Arbeitsformen
- Zusätzliche Erhebung der Auswirkungen von COVID-19 und der Beanspruchungsfolgen
- Beispiel:

Ich arbeite in ungünstig ausgestatteten Räumen.

Das trifft zu ...  ja  nein

Das belastet mich ...  gar nicht  wenig  stark  sehr stark

Ressource wenn $\geq 70\%$ der Befragten keine Belastung angeben

Kritisch $\geq 30\%$ der Befragten starkes bis sehr starkes Belastungsempfinden

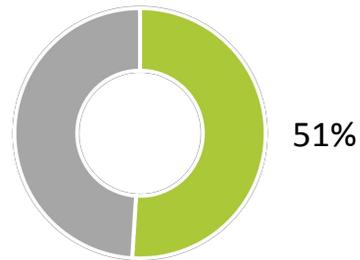
Agenda



- Hintergrund & Beteiligungsquote
- **Ergebnisse**
 - **Gazprom Germania GmbH**
 - WINGAS GmbH
 - astora GmbH
- Fazit & Empfehlung

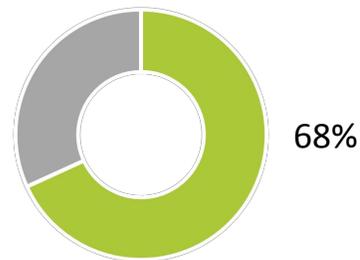
Wer hat teilgenommen? (in Prozent aller Beschäftigten)

Ausschöpfung (2020)



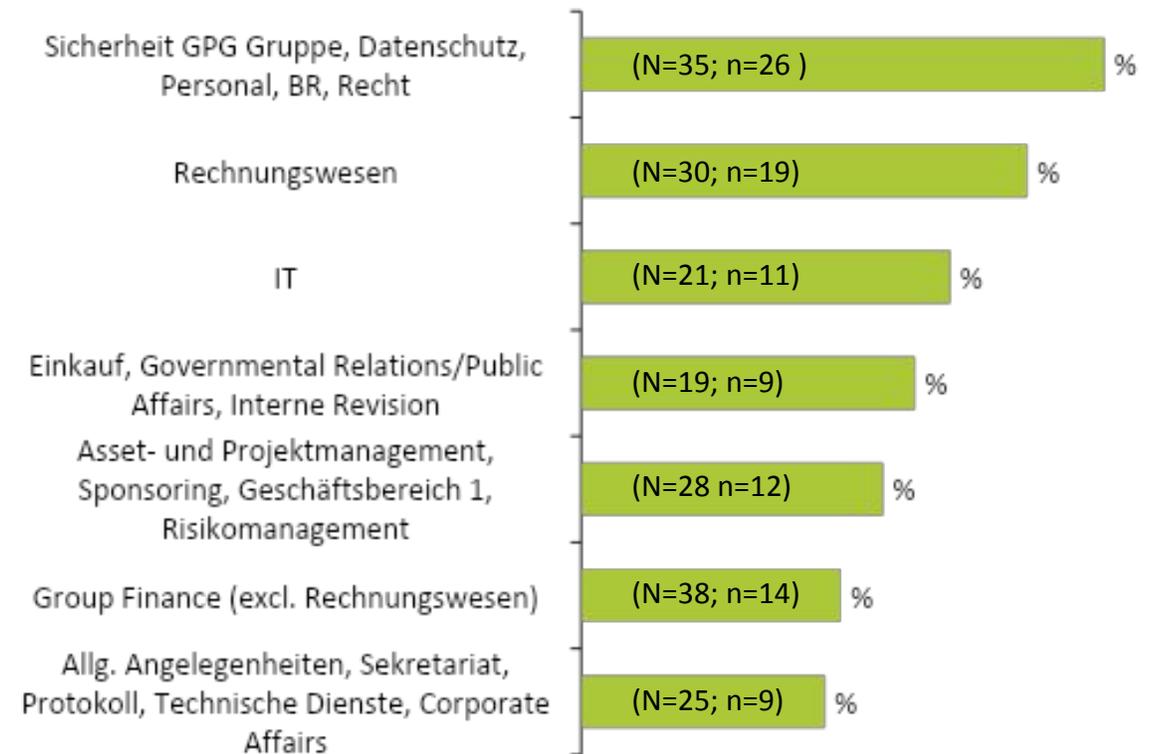
■ Grundgesamtheit (N=197)
■ Stichprobe (n=100)

Ausschöpfung (2019)



■ Grundgesamtheit (N=176)
■ Stichprobe (n=120)

Ausschöpfung nach Tätigkeitsbereich (2020)



GPG: Psychische Belastungsfaktoren 2019 | 2020 im Vergleich

Anteil der Beschäftigten, bei denen die Faktoren eine sehr starke & starke Belastung darstellen (n=100)

Soziale Beziehungen	2019	2020
Im Unternehmen herrscht kein gegenseitiges Vertrauen.	40%	18%
Die Mitarbeiter vertrauen nicht den Aussagen des Managements.	37%	8%
Konflikte werden im Unternehmen nicht gut gelöst.	32%	14%
Im Unternehmen ist die Arbeit nicht gerecht verteilt.	35%	18%
Ich kann im Unternehmen keine Karriere machen.	36%	16%
Das Management informiert die Mitarbeiter nicht angemessen über bedeutende Entwicklungen.	47%	12%
Im Unternehmen werden wichtige Informationen nicht zeitnah kommuniziert.	47%	15%
Im Unternehmen werden wichtige Informationen nicht transparent kommuniziert.	52%	11%
Das Management berücksichtigt die Ideen und Vorschläge der Mitarbeiter nicht.	30%	8%

Neue Arbeitsformen	2019	2020
Die Mitarbeiter wurden nicht transparent über die Gründe für die stattgefundenen Veränderungen informiert.	35%	6%

Arbeitsaufgabe	2019	2020
Bei meiner Arbeit sind die Zuständigkeiten nicht klar.	40%	18%
Ich bin mir häufig unsicher, ob ich Entscheidungen treffen darf oder nicht.	37%	18%
Ich bearbeite Aufgaben oft gleichzeitig.	36%	30%
Meine Arbeit belastet mich emotional.	30%	17%

Arbeitsorganisation	2019	2020
Meine eigentliche Arbeit wird häufig unterbrochen.	32%	15%
Ich erhalte ausreichende Informationen, um meine Arbeit gut zu machen.	45%	24%

Zusammenfassung: Gazprom Germania GmbH

Ressourcen I

Mit einer Beteiligung von **51%** sind die Ergebnisse **aussagekräftig** und lassen einen **Vergleich** mit den Ergebnissen von **2019** bzw. 2016 zu. Wie auch 2019 werden Ressourcen in **allen fünf Belastungskomplexen** erlebt. In der Summe beschreiben die Beschäftigten jedoch mehr als **doppelt so viele positive Aspekte** der Arbeit als noch in **2019**.

- **Arbeitsaufgabe:** Es wird überwiegend ein **großer Handlungsspielraum** und eine **hohe Aufgabenvielfalt** in der Arbeit erlebt. Dabei wird die **Komplexität der Aufgaben** als angemessen bewertet und es besteht die Möglichkeit zur **Weiterentwicklung der Fähigkeiten**. Zudem beschreiben die Beschäftigten **kaum** Belastungen aufgrund von **Konflikten** im Rahmen der Arbeitsaufgabe.
- **Soziale Beziehungen:** Im Kollegenkreis herrscht eine **positive, unterstützende** und **vertrauensvolle Zusammenarbeit**. **Alle Aspekte** der **Führungsqualität** der direkten Vorgesetzten werden als Ressource bewertet. Zudem sehen sich mehr als 70% der Beschäftigten durch das **Management gut** über **bedeutende Entwicklungen informiert**.
- **Arbeitsumgebung:** Die Mitarbeiter beschreiben eine gute **Ausstattung des Arbeitsplatzes** sowie der Räumlichkeiten. Die **Einschränkungen** aufgrund der **Maßnahmen zur Eindämmung** der **COVID-19 Pandemie** werden nur von einem **äußerst gering Teil der Beschäftigten** als belastend erlebt.

Zusammenfassung: Gazprom Germania GmbH

Ressourcen II

- **Neue Arbeitsformen:** Weiterhin ist die **Arbeit** überwiegend **gut** mit **dem Privatleben** vereinbar. In den jüngsten **Veränderungen** beschreiben die Beschäftigten im Vergleich zu 2019 eine deutliche **Reduzierung** der **Belastungen**. So melden mehr als 70% der Befragten rück, dass Veränderungen **nicht zu Belastungen** in Folge von veränderten **Aufgabengebieten**, erhöhtem **Arbeitsdruck**, **schlechter arbeitenden Teams** oder der vermehrten **Konflikten** geführt hat. Auch das **Mobile Arbeiten** wird mehrheitlich als **wenig belastend** erlebt, da die **Kommunikation gut gelingt**, **Führungskräfte** den Mitarbeitern **vertrauen** und die **Regelungen** zwischen **Homeoffice- / Büro-Zeiten** gut getroffen seien.
- **Belastungsfolgen:** **Alle Parameter** möglicher Belastungsfolgen haben sich im Vergleich zum Vorjahreszeitraum in eine **positive Richtung entwickelt**. So haben sich die Zahlen derer, die **unzufrieden** mit der Arbeit sind und **keine Verbundenheit** mit dem Unternehmen empfinden, mehr als **halbiert**. **Körperliche** sowie **emotionale Erschöpfung** haben stark **abgenommen**. Das **Abschalten nach Feierabend** gelingt ebenfalls vielen Befragten wesentlich besser. Es besteht eine wesentlich **positivere Einstellung** gegenüber **Veränderungen**. Weiterhin besteht eine überwiegende, grundsätzliche **Bereitschaft** seitens der Beschäftigten, sich **konstruktiv** an anstehenden **Veränderungen zu beteiligen**.

Zusammenfassung: Gazprom Germania GmbH

Ergebnisse 2019 und 2020 im Vergleich

Waren die Ergebnisse der Befragung von 2016 zu 2019 nahezu unverändert, so zeigt sich in den Ergebnissen von 2020 in nahezu allen Handlungsfeldern eine **deutliche Reduktion psychischer Belastungen**.

- **Soziale Beziehungen:** Waren in 2019 **alle** Zahlen der Merkmalsbereiche **Vertrauen / Gerechtigkeit** und **Organisationsklima** über dem Schwellenwert von 30% starker bzw. sehr starker Belastungen, so überschreitet nun **keiner der Werte mehr diese Marke**. Dabei haben sich insbesondere die Belastungen aufgrund der **internen Kommunikation** im Unternehmen und durch das Handeln des **Managements** um mehr als **75% reduziert**. Deutliche Verbesserungen lassen sich ebenfalls in der Lösung von **Konflikten** und im **Vertrauen innerhalb des Unternehmens** erkennen.
- **Arbeitsaufgabe:** Die Zahl an Befragten, die hohe Belastungen aufgrund **unklarer Zuständigkeiten, Unsicherheit** in der **Entscheidungsbefugnis** und **emotionaler Belastung** beschreiben, haben sich Großteils **mehr als halbiert**. Einzig die **gleichzeitige Bearbeitung** von Aufgaben ist auf einem ähnlich **hohen Niveau** wie in 2019.
- **Arbeitsorganisation: Unterbrechungen** und das **fehlen von Informationen** sorgen bei wesentlich weniger Personen für das Auftreten von Belastungen. Beide Werte fallen unter die Marke von 30%.
- **Belastungsfolgen:** Gleichwohl das „**Abschalten**“ **nach der Arbeit** vielen Beschäftigten besser gelingt, besteht hier weiterhin Handlungsbedarf.

Agenda

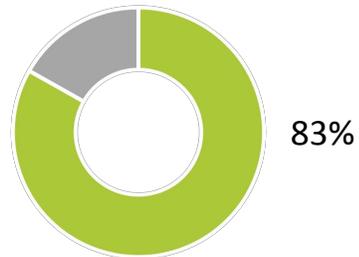


- Hintergrund & Beteiligungsquote
- **Ergebnisse**
 - Gazprom Germania GmbH
 - **WINGAS GmbH**
 - astora GmbH
- Fazit & Empfehlung

Wer hat teilgenommen? (in Prozent aller Beschäftigten)

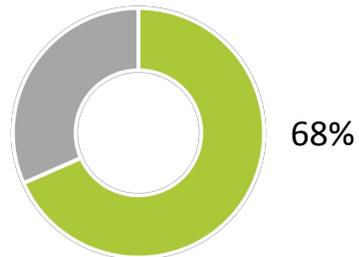
Ausschöpfung (2021)

■ Grundgesamtheit (N=238)
■ Stichprobe (n=198)



Ausschöpfung (2019)

■ Grundgesamtheit (N=231)
■ Stichprobe (n=158)



Ausschöpfung nach Tätigkeitsbereich (2021)

GGI | Information Technology

(n=35 / von Gesamt: 41) %

GM | Marketing,
GMB | Marketing & Portfolio
Steering

(n=61 / von Gesamt: 75) %

GME | Marketing Europe

(n=16 / von Gesamt: 17) %

GB | Portfolio

(n=38 / von Gesamt: 43) %

GGA Facility Management | GGR
Risk and Mid Office | GGE Special
Projects | GGB Sekretariat

(n=30 / von Gesamt: 37) %

GF Finance

(n=18 / von Gesamt: 25) %

WINGAS: Psychische Belastungsfaktoren 2019 | 2021 im Vergleich

Anteil der Beschäftigten, bei denen die Faktoren eine sehr starke & starke Belastung darstellen (n=198)

Soziale Beziehungen	2019	2021	
Die Mitarbeiter vertrauen nicht den Aussagen des Managements.	34%	7%	
Im Unternehmen ist die Arbeit nicht gerecht verteilt.	32%	21%	
Ich kann im Unternehmen keine Karriere machen.	43%	22%	
Das Management informiert die Mitarbeiter nicht angemessen über bedeutende Entwicklungen.	47%	7%	
Im Unternehmen werden wichtige Informationen nicht zeitnah kommuniziert.	41%	9%	
Im Unternehmen werden wichtige Informationen nicht transparent kommuniziert.	44%	9%	

Neue Arbeitsformen	2019	2021	
Die Mitarbeiter wurden nicht transparent über die Gründe für die stattgefundenen Veränderungen informiert.	30%	6%	

Arbeitsaufgabe	2019	2021	
Bei meiner Arbeit sind die Zuständigkeiten nicht klar.	33%	12%	
Ich bearbeite Aufgaben oft gleichzeitig.	36%	28%	

Arbeitsorganisation	2019	2021	
Ich erhalte nicht ausreichende Informationen, um meine Arbeit gut zu machen.	32%	22%	

Zusammenfassung: WINGAS GmbH

Ressourcen I

Mit einer Beteiligung von **83%** sind die Daten sehr aussagekräftig und lassen einen **Vergleich mit den Ergebnissen von 2019** zu. Wie auch 2019 werden Ressourcen in allen fünf Belastungskomplexen erlebt. In der Summe beschreiben die Beschäftigten jedoch knapp doppelt so viele positive Aspekte der Arbeit wie noch vor zwei Jahren (44 von 74 Items).

- **Arbeitsaufgabe:** Es wird ein **großer Handlungsspielraum** und eine **hohe Aufgabenvielfalt** in der Arbeit erlebt. Dabei wird die **Komplexität der Aufgaben** als angemessen bewertet und es besteht die Möglichkeit zur **Weiterentwicklung der Fähigkeiten**. Zudem beschreiben die Beschäftigten **kaum** Belastungen aufgrund von **Konflikten** im Rahmen der Arbeitsaufgabe.
- **Soziale Beziehungen:** Im Kollegenkreis herrscht eine **positive, unterstützende** und **vertrauensvolle Zusammenarbeit**. **Die Mehrzahl** der Aspekte der **Führungsqualität** der direkten Vorgesetzten werden als Ressource bewertet. Zudem sehen sich mehr als 70% der Beschäftigten durch das **Management gut** über **bedeutende Entwicklungen informiert** und eigene **Vorschläge** berücksichtigt.
- **Arbeitsumgebung:** Die Mitarbeiter beschreiben eine gute **Ausstattung des Arbeitsplatzes** und der **Räumlichkeiten**. **Einschränkungen** aufgrund der **Maßnahmen zur Eindämmung** der **COVID-19 Pandemie** werden nur **äußerst selten** als **psychisch belastend** erlebt.

Zusammenfassung: WINGAS GmbH

Ressourcen II

- **Neue Arbeitsformen:** Die Arbeit ist überwiegend **gut mit dem Privatleben** vereinbar. Die **Auswirkungen** aufgrund der **Re-Organisation im letzten Jahr** beschreiben die Beschäftigten als **äußerst gering belastend**. So melden mehr als 70% der Befragten rück, dass die Umstrukturierung **nicht zu Belastungen** wie **schlechter arbeitenden Teams** oder vermehrten **Konflikten** geführt hat. Auch das **mobile Arbeiten** wird mehrheitlich als **wenig belastend** erlebt, da ausreichend **technische Ausstattung** besteht, die **Kommunikation gut gelingt**, **Führungskräfte** den Mitarbeitern **vertrauen** und die **Regelungen** zwischen **Homeoffice- / Büro-Zeiten** gut getroffen sind.
- **Belastungsfolgen:** Im Zuge der gesunkenen Belastungen haben sich die **Parameter Arbeitszufriedenheit** und **Verbundenheit mit dem Unternehmen** als mögliche Folge im Vergleich zum Vorjahr deutlich in eine **positive Richtung** entwickelt. Auch die **Maßnahmen** zur Eindämmung der **COVID-19 Pandemie** werden in den Belastungen **äußerst gering** erlebt.

Zusammenfassung: WINGAS GmbH

Ergebnisse 2019 und 2021 im Vergleich

Die Ergebnisse von 2021 zeigen im Vergleich zu allen Handlungsfeldern aus dem Jahr 2019 eine **deutliche bis sehr deutliche Reduktion der Belastungen**.

- **Soziale Beziehungen:** Waren in 2019 **nahezu alle** Werte der Merkmalsbereiche **Vertrauen / Gerechtigkeit** und **Organisationsklima** über dem Schwellenwert von 30% starker bzw. sehr starker Belastungen, so überschreitet nun **keiner der Werte mehr diese Marke**. Dabei haben sich insbesondere die Belastungen aufgrund der **internen Kommunikation** im Unternehmen und durch das **Management** teils um mehr als **75% reduziert**. Deutliche Verbesserungen gibt es ebenfalls in der Lösung von **Konflikten** und im **Vertrauen innerhalb des Unternehmens**.
- **Arbeitsaufgabe:** Die Zahl an Befragten, die hohe Belastungen aufgrund **unklarer Zuständigkeiten** rückmelden, haben sich um mehr als zwei Drittel reduziert. Die **gleichzeitige Bearbeitung** von Aufgaben sinkt unter den Schwellenwert von 30% in 2019, ist jedoch weiterhin auf einem hohen Niveau.
- **Arbeitsorganisation:** Das **Fehlen von Informationen** sorgt bei wesentlich weniger Personen für das Auftreten von Belastungen, auch dieser Wert fällt unter die Marke von 30%.
- **Belastungsfolgen:** Weiterhin herausfordernd für viele Beschäftigte ist das **Abschalten nach der Arbeit**. Auch stehen eine große Zahl der Befragten den **Veränderungen in der GAZPROM Germania Gruppe** skeptisch gegenüber. Im Vergleich zu 2019 ist die **Arbeitszufriedenheit der Führungskräfte gesunken** und das **Misstrauen gegenüber Veränderungen in der Gazprom Germania Gruppe** gestiegen.

Agenda



- Hintergrund & Beteiligungsquote
- **Ergebnisse**
 - Gazprom Germania GmbH
 - WINGAS GmbH
 - **astora GmbH**
- Fazit & Empfehlung

Wer hat teilgenommen? (in Prozent aller Beschäftigten)

Ausschöpfung (2021)

- Grundgesamtheit (N=89)
- Stichprobe (n=73)

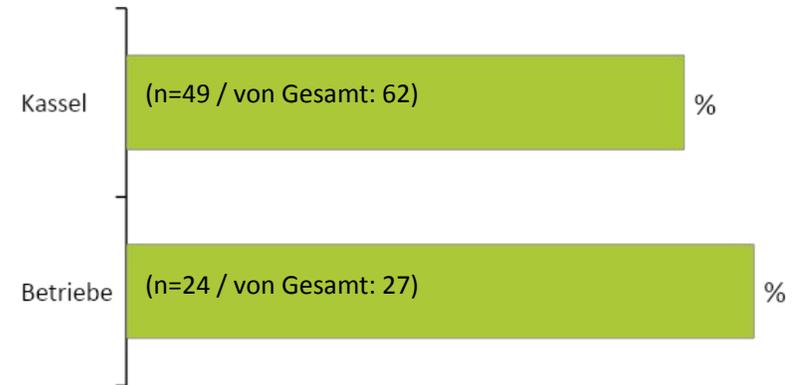


Ausschöpfung (2019)

- Grundgesamtheit (N=78)
- Stichprobe (n=56)



Ausschöpfung nach Standorten (2021)



astora GmbH: Psychische Belastungsfaktoren 2019 | 2021 im Vergleich

Anteil der Beschäftigten, bei denen die Faktoren eine sehr starke & starke Belastung darstellen (n=198)

Soziale Beziehungen	2019	2021	
Im Unternehmen herrscht kein gegenseitiges Vertrauen.	50%	11%	↓
Die Mitarbeiter vertrauen nicht den Aussagen des Managements.	54%	7%	↓
Konflikte werden im Unternehmen nicht gut gelöst.	54%	7%	↓
Im Unternehmen werden wichtige Informationen nicht zeitnah kommuniziert.	30%	10%	↓
Im Unternehmen werden wichtige Informationen nicht transparent kommuniziert.	32%	8%	↓

Arbeitsorganisation	2019	2021	
Ich mache oft Überstunden.	34%	5%	↓
Meine eigentliche Arbeit wird häufig unterbrochen.	41%	20%	↓
Ich arbeite unter Zeitdruck.	36%	12%	↓
Ich erhalte nicht ausreichende Informationen, um meine Arbeit gut zu machen.	43%	22%	↓

Arbeitsaufgabe	2019	2021	
Ich habe nicht die Möglichkeit, meine Arbeit frei zu planen.	30%	7%	↓
Ich habe keinen Einfluss darauf, in welcher Weise ich meine Arbeit erledige.	32%	8%	↓
Ich kann meine Aufgabe nicht im Ganzen bearbeiten.	30%	10%	↓
Bei meiner Arbeit sind die Zuständigkeiten nicht klar.	54%	26%	↓
Ich bin mir häufig unsicher, ob ich Entscheidungen treffen darf oder nicht.	39%	21%	↓
Ich bearbeite Aufgaben oft gleichzeitig.	43%	30%	↓
Meine Arbeit ist im Allgemeinen nicht gut planbar.	36%	11%	↓
Meine Arbeit belastet mich emotional.	39%	11%	↓

Neue Arbeitsformen	2019	2021	
Mein Privatleben ist wegen meiner Arbeit vernachlässigt.	41%	8%	↓
Durch die Veränderung spüre ich einen höheren Arbeitsdruck.	32%	11%	↓
Durch die Veränderung arbeitet mein Team schlechter.	32%	5%	↓

Zusammenfassung: astora GmbH

Ressourcen I

Mit einer Beteiligung von **82%** sind die Daten sehr aussagekräftig und lassen einen **Vergleich** mit den **Ergebnissen** von **2019** zu. Anders als noch in 2019 werden nun **Ressourcen** in allen **fünf Belastungskomplexen** erlebt. In der Summe beschreiben die Beschäftigten nun mehr als **doppelt so viele positive Aspekte** der Arbeit wie in der vorangegangenen Befragung (50 von 78 Items).

- **Arbeitsaufgabe:** Im Gegensatz zu 2019 wird nun ein **großer Handlungsspielraum** und eine **hohe Aufgabenvielfalt** in der Arbeit erlebt. Dabei wird die **Komplexität der Aufgaben** als angemessen bewertet und es besteht die Möglichkeit zur **Weiterentwicklung der Fähigkeiten**. Zudem beschreiben die Beschäftigten nun die **emotionale Belastung** als äußerst gering.
- **Soziale Beziehungen:** Im Kollegenkreis herrscht eine **positive, unterstützende** und **vertrauensvolle Zusammenarbeit**. Die überwiegende **Mehrzahl** der Aspekte der **Führungsqualität** der **direkten Vorgesetzten** werden als Ressource bewertet. Im Gegensatz zu 2019 sehen sich nun mehr als 70% der Beschäftigten durch das **Management gut** über **bedeutende Entwicklungen informiert** und ihre eigenen **Vorschläge** berücksichtigt.
- **Arbeitsumgebung:** Wie in 2019 beschreiben die Mitarbeiter eine gute **Ausstattung des Arbeitsplatzes** und der **Räumlichkeiten**.

Zusammenfassung: astora GmbH

Ressourcen II

- **Neue Arbeitsformen:** Die Arbeit ist anders als noch 2019 nun überwiegend **gut mit dem Privatleben** vereinbar. Die **Auswirkungen** aufgrund der **Re-Organisation im letzten Jahr** beschreiben die Beschäftigten als **äußerst gering belastend**. So melden mehr als 70% der Befragten rück, dass die Umstrukturierung **nicht zu Belastungen** wie **schlechter arbeitenden Teams** oder vermehrten **Konflikten** geführt hat. Auch das **mobile Arbeiten** wird mehrheitlich als **wenig belastend** erlebt, da ausreichend **technische Ausstattung** besteht, die **Kommunikation gut gelingt**, **Führungskräfte** den Mitarbeitern **vertrauen** und die **Regelungen** zwischen **Homeoffice- / Büro-Zeiten** gut getroffen sind.
- **Belastungsfolgen:** Im Zuge der gesunkenen Belastungen haben sich die **Parameter Arbeitszufriedenheit** und **Verbundenheit mit dem Unternehmen** als mögliche Folgen im Vergleich zum Vorjahr deutlich in eine **positive Richtung** entwickelt. Auch die **Leistungsfähigkeit** wird nun subjektiv gesteigerter eingeschätzt.

Zusammenfassung: astora GmbH

Ergebnisse 2019 und 2021 im Vergleich

Die Ergebnisse von 2021 zeigen im Vergleich zu allen Handlungsfeldern aus dem Jahr 2019 eine **deutliche bis sehr deutliche Reduktion der Belastungen**.

- **Soziale Beziehungen:** Waren in 2019 **nahezu alle** Werte der Merkmalsbereiche **Vertrauen / Gerechtigkeit** und **Organisationsklima** über dem Schwellenwert von 30% starker bzw. sehr starker Belastungen, so überschreitet nun **keiner der Werte mehr diese Marke**. Dabei haben sich insbesondere die Belastungen aufgrund der **internen Kommunikation** im Unternehmen und durch das **Management** teils mehr als **75% reduziert**. Deutliche Verbesserungen gibt es ebenfalls in der Lösung von **Konflikten** und im **Vertrauen innerhalb des Unternehmens**.
- **Arbeitsaufgabe:** Die Befragten berichten von einem deutlichen **Zugewinn an Handlungsspielraum**. Die Zahl der Befragten, die hohe Belastungen aufgrund **unklarer Zuständigkeiten** und **Unklarheit** über **Entscheidungskompetenzen** rückmelden, hat sich halbiert. Die **gleichzeitige Bearbeitung** von Aufgaben sinkt auf den Schwellenwert von 30%, ist jedoch weiterhin auf einem hohen Niveau.
- **Arbeitsorganisation:** Das **Fehlen von Informationen** sorgt bei wesentlich weniger Personen für das Auftreten von Belastungen, auch dieser Werte fällt unter die Marke von 30%.
- **Belastungsfolgen:** Weiterhin herausfordernd für viele Beschäftigte ist das **Abschalten** von Problemen **nach der Arbeit**. Auch stehen eine große Zahl der Befragten den **Veränderungen in der GAZPROM Germania Gruppe** skeptisch gegenüber.

Agenda



- Hintergrund & Beteiligungsquote
- Ergebnisse
 - Gazprom Germania GmbH
 - WINGAS GmbH
 - astora GmbH
- **Fazit und Empfehlung**

Fazit und Empfehlung

- Mit Beteiligungsquoten von **51%** (Gazprom Germania GmbH), **83%** (WINGAS GmbH) und **82%** (astora GmbH) sind die Ergebnisse **aussagekräftig** und lassen Rückschlüsse auf Veränderungen der Belastungen bei allen Beschäftigten zu.
- In allen drei Gesellschaften zeigen sich **deutliche Reduktionen in den Belastungen** und eine starke **Zunahme an Ressourcen** im Vergleich zu den Befragungen im Vorzeitraum. Derzeit kann von psychisch **belastungsarmen Arbeitsbedingungen** gesprochen werden, sodass nach quantitative Einschätzung die verabschiedeten Maßnahmen als wirksam in der Prävention zu bewerten sind. Es besteht auf der **Gesamtunternehmensebene** der Gesellschaften **kein** (WINGAS GmbH) bzw. nur ein **sehr geringer Handlungsbedarf** (Gazprom Germania GmbH, astora GmbH).
- Die Ergebnisse einzelner Auswertungsgruppen in den Gesellschaften weichen vereinzelt negativ von den Gesamtergebnissen ab. So sind in der **Gazprom Germania GmbH** die Gruppen „**Einkauf, Governmental Relations/Public Affairs, Interne Revision**“ und „**Sicherheit GPG Gruppe, Datenschutz, Personal, BR und Recht**“ stärker belastet. In der **WINGAS GmbH** weichen die Ergebnisse der „**IT**“ negativ vom Gesamtergebnis ab. In der astora GmbH berichten die Befragten in den **Betrieben** von höheren Belastungen als jene in der Zentrale. Hier besteht die **Empfehlung**, eine **Ursachenanalyse** unter Einbezug der Mitarbeiter durchzuführen und entsprechende **Maßnahmen** abzuleiten (in der Gazprom Germania GmbH bereits umgesetzt).
- In der **Ergebniskommunikation** wird empfohlen, den Beschäftigten eine aufbereitete Zusammenfassung der **Ergebnisse** zur Verfügung zu stellen. Die entsprechenden **Vorgesetzten** erhalten das **Abteilungsergebnis** zur Besprechung mit den **Mitarbeitern** und gehen bei Bedarf in die Ableitung von **Maßnahmen** (Gazprom Germania GmbH derzeit in der Umsetzung).
- Abgeleitete Maßnahmen sind in der **Umsetzung** mit entsprechenden **Verantwortlichen** zu hinterlegen und ihre **Wirksamkeit** zu kontrollieren. Die entsprechende **Dokumentation** der **Maßnahmen** sollte zentral hinterlegt werden.

Kontakt

Moritz Hagedorn

Berater / Trainer

Fürstenberg Institut GmbH

Dorotheenstr. 37

10117 Berlin

M +49 (0) 173 / 57 96 99 1

T +49 (0) 30 / 20 91 46 - 300

F +49 (0) 30 / 20 91 46 - 330

E moritz.hagedorn@fuerstenberg-institut.de

W www.fuerstenberg-institut.de