

# Stress Performance Plattform

**Ergebnisse der ExpertInnenbefragung**

# Zusammenfassung der Ergebnisse



Viele Expertinnen haben die **Breite und Tiefe der angesprochenen Stressthemen** begrüßt und als sehr wertvoll erachtet.

- Die einzelnen Kapitel der Stressthemen wurden von den Befragten im Großen und Ganzen bestätigt, sich haben aber angemerkt, dass in der Realität sicher durch die NutzerInnen eine Vermischung entstehen wird. Es ist ja den NutzerInnen überlassen, zu welchem Kapitel sie ihr Stressthema zuordnen bzw. aus welchem Blickwinkel sie dieses betrachten z.B. zu viel Arbeit kann den Aufgaben an sich angelastet werden, aber auch als Führungsthema gesehen werden, weil der Chef mir zu viel Arbeit auf den Tisch bringt.

Vorsicht bei der Benutzung der Plattform: sie kann bereits Stress auslösen

- Teilweise wurden die Fragestellungen als etwas negativ behaftet wahrgenommen, was beim Ausfüllen schon Stress entstehen lassen kann

Eine wesentliche Kern Erkenntnis der Expertinnenbefragung ist, dass es wichtig ist die Stressthemen nicht nur aus der Problemsicht, **sondern auch aus der Lösungssicht** zu sehen, das bedeutet, dass das Wording in den einzelnen Stresskapiteln adaptiert werden sollte.

- Es braucht eine klare Definition von Stress, denn Stress ist nicht automatisch negativ besetzt
- Stress als Antrieb/Motivator für etwas
- Positiver Stress der einen weiter bringt, weil man eine Sache gerne macht
- Sie sind hier richtig, wenn..... Stressthemen - Lösungsthemen



# Zusammenfassung der Ergebnisse

Die wichtigsten Themen im Umgang mit Stress in den Unternehmen:

- Überlastung/Überforderung
- Zeitdruck
- Hoher Workload
- Burnout

Folgendes allgemeines Feedback wurde von den Expertinnen zur Plattform geäußert:

**„Wir sehen oft nur die Spitze des Eisberges als HR“**

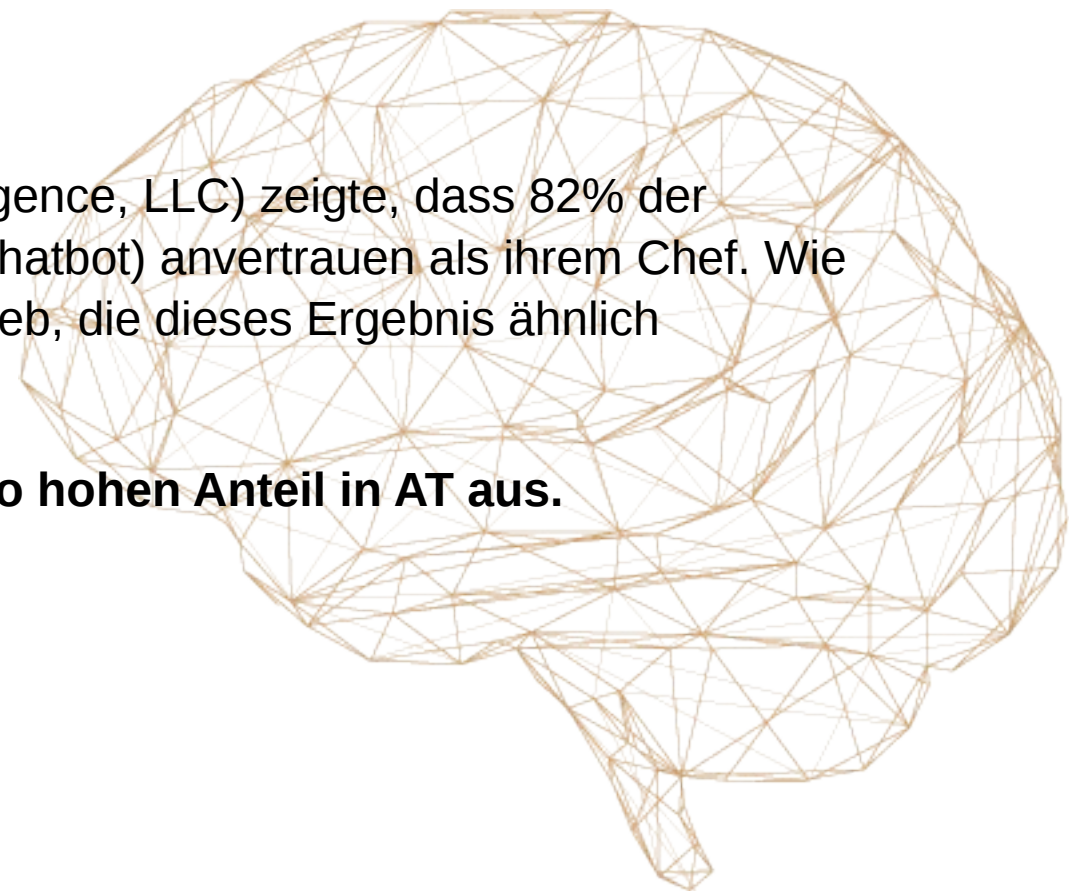
- Hilfreich für Betriebe bei denen HR nicht regelmäßig mit allen Filialen/Außendienstern interagiert
- Zeitgemäß
- Sehr interessant zur Selbstreflexion und zum Selbstcoaching





# Die Ergebnisse im Detail

- Eine globale Studie aus dem Jahr 2020\* (Workplace Intelligence, LLC) zeigte, dass 82% der Befragten ihren beruflichen Stress lieber einem Roboter (Chatbot) anvertrauen als ihrem Chef. Wie hoch schätzen Sie den Anteil an KollegInnen in Ihrem Betrieb, die dieses Ergebnis ähnlich ausdrücken würden?
- **Die Befragten HR Expertinnen gehen von einem halb so hohen Anteil in AT aus.**

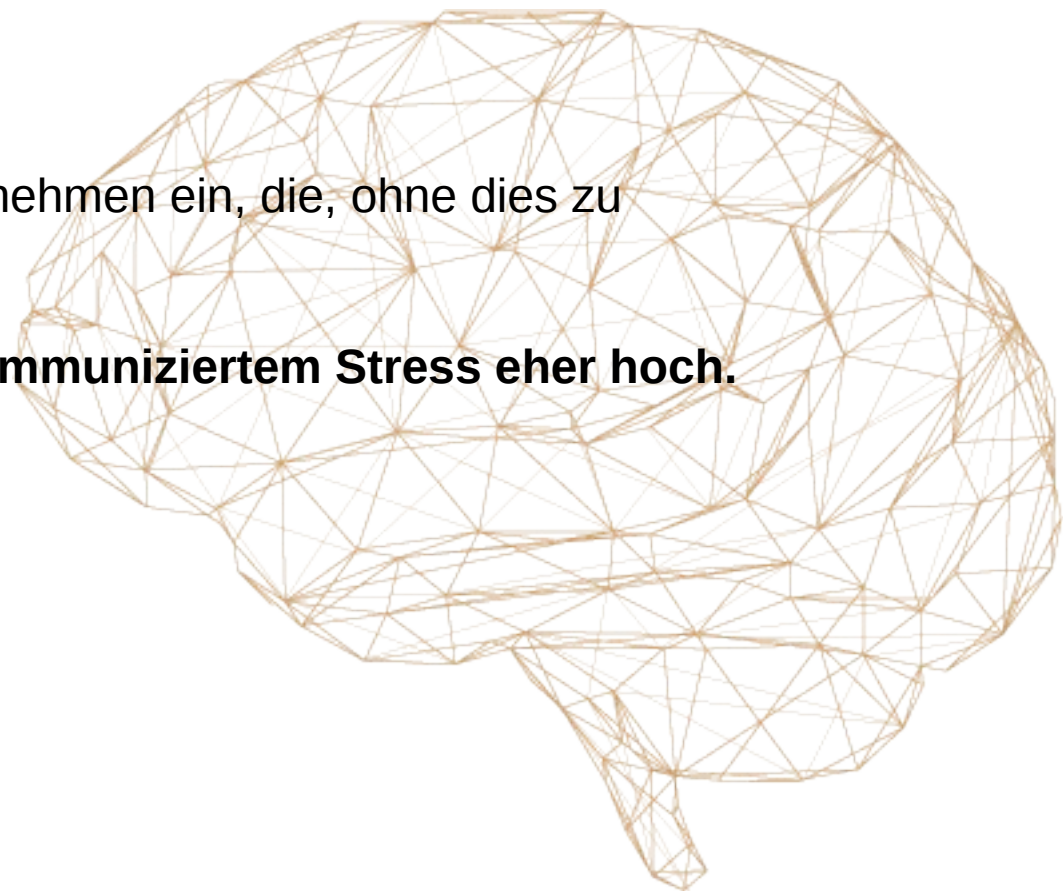


Hohe Zustimmung (10 bis 7)	40%
Mittlere Zustimmung	25%
Geringe Zustimmung (3 oder darunter)	35%



# Die Ergebnisse im Detail

- Wie hoch schätzen Sie den Anteil an KollegInnen im Unternehmen ein, die, ohne dies zu kommunizieren unter beruflichem Stress leiden?
- **Mit 65% ist die Einschätzung von beruflichem, nicht kommuniziertem Stress eher hoch.**



Sehr hoch (8 oder darüber)	35%
hoch (7 oder 6)	30%
durchschnittlich (5 oder 4)	25%
Gering (3 oder darunter)	10%



# Die Ergebnisse im Detail

- Wie hoch schätzen Sie den Anteil an Krankenstandstagen in Ihrem Unternehmen, die auf stressbedingte Arbeitsausfälle zurückzuführen sind?
- **Die Befragten HR Expertinnen gehen von 4 von 10 Krankenstandstagen in AT aus.**

Sehr hoch (8 oder darüber)	15%
hoch (7 oder 6)	25%
durchschnittlich (5 oder 4)	10%
Gering (3 oder darunter)	50%

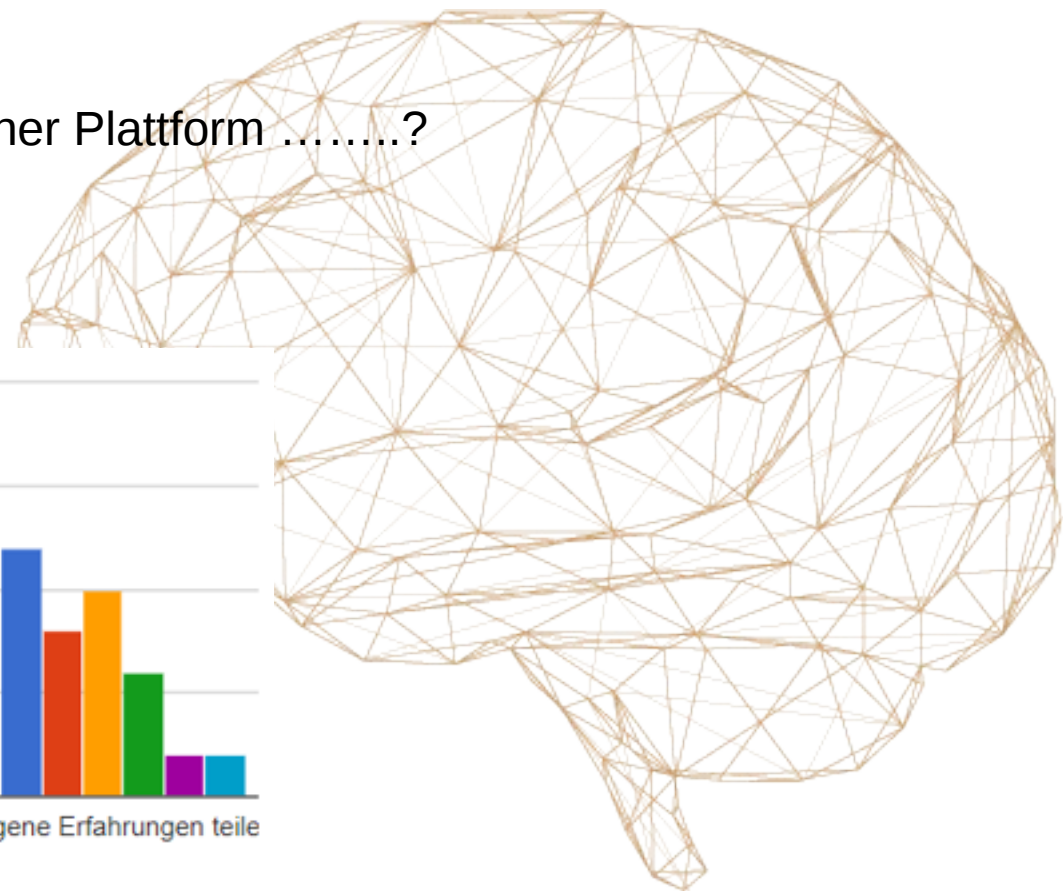
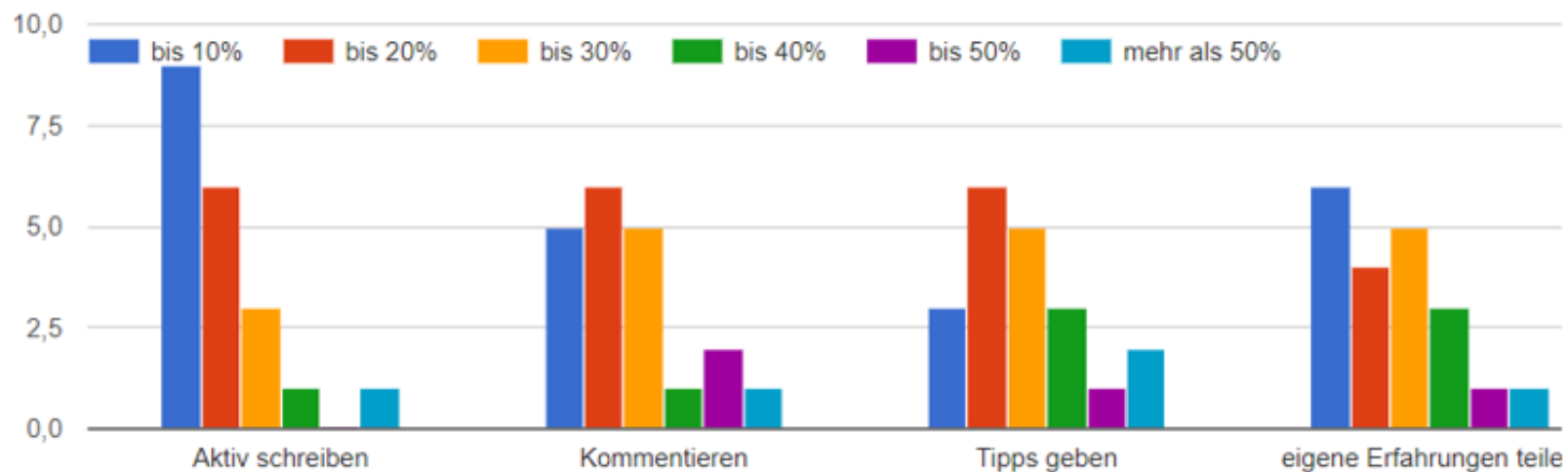


Die Kosten für stressbedingte Arbeitsausfälle werden in österreichischen Unternehmen kaum erhoben. Deutsche Studien geht bereits von Kosten in der Höhe von 45,3 Milliarden durch stressbedingte Fehltage (= 6 Fehltage pro MA) aus. (Wellnow – durchgeführt vom Marktforschungsinstitut Dr. Grieger & Cie, 2018) Lt. Der DAK Studie aus 2020 wurden doppelt so viele stressbedingte Fehltage registriert wie noch vor 10 Jahren.



# Aktivitäten auf der Plattform

- Wie hoch schätzen Sie den Anteil an KollegInnen, die auf einer Plattform .....





# Wichtige Plattform Themen

- 7 von 10 Themen auf der Beziehungsebene werden von HR ExpertInnen als relevant angesehen.

<b>BEZIEHUNGSEBENE</b>	ja	nein	k.a.
Streit mit dem Chef	60%	20%	20%
<b>Fehlende/mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte</b>	80%	5%	15%
Fehlende soziale Unterstützung (im Umfeld der Kollegen)	65%	15%	20%
Fremdsteuerung (z.B. durch Meetings/Termine)	55%	25%	20%
<b>Mobbing</b>	80%	5%	15%
<b>Fehlende Kommunikation</b>	80%	0%	20%
<b>Unklare Kommunikation</b>	80%	5%	15%
Fehlende/mangelnde Gerechtigkeit	55%	15%	30%
Fehlendes/mangelndes Vertrauen	65%	10%	25%
Transparente Kommunikation	70%	10%	20%

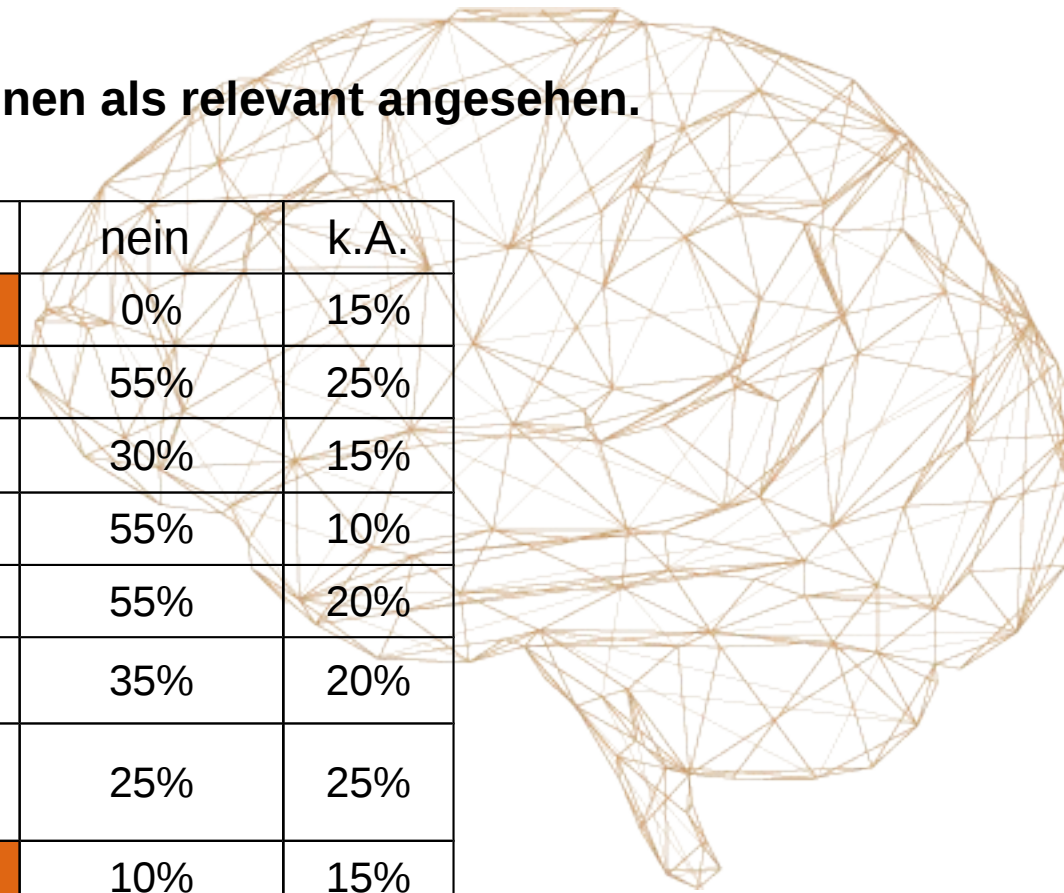




# Wichtige Plattform Themen

- 2 von 8 Themen zu Aufgaben werden von HR ExpertInnen als relevant angesehen.

AUFGABEN	ja	nein	k.A.
Zu viel Arbeit	85%	0%	15%
Zu wenig Arbeit	20%	55%	25%
Nicht die richtige Arbeit für meine Qualifikation	55%	30%	15%
Eintönige Arbeit	35%	55%	10%
Nacht/Schichtarbeit	25%	55%	20%
Ständig auf Achse/Dienstreisen	45%	35%	20%
Fehlende Handlungsspielräume für die Ausgestaltung der eigenen Arbeit	50%	25%	25%
<b>Überstunden</b>	<b>75%</b>	10%	15%





# Wichtige Plattform Themen

- 8 von 15 Themen auf der Organisationssebene werden von HR ExpertInnen als relevant angesehen.

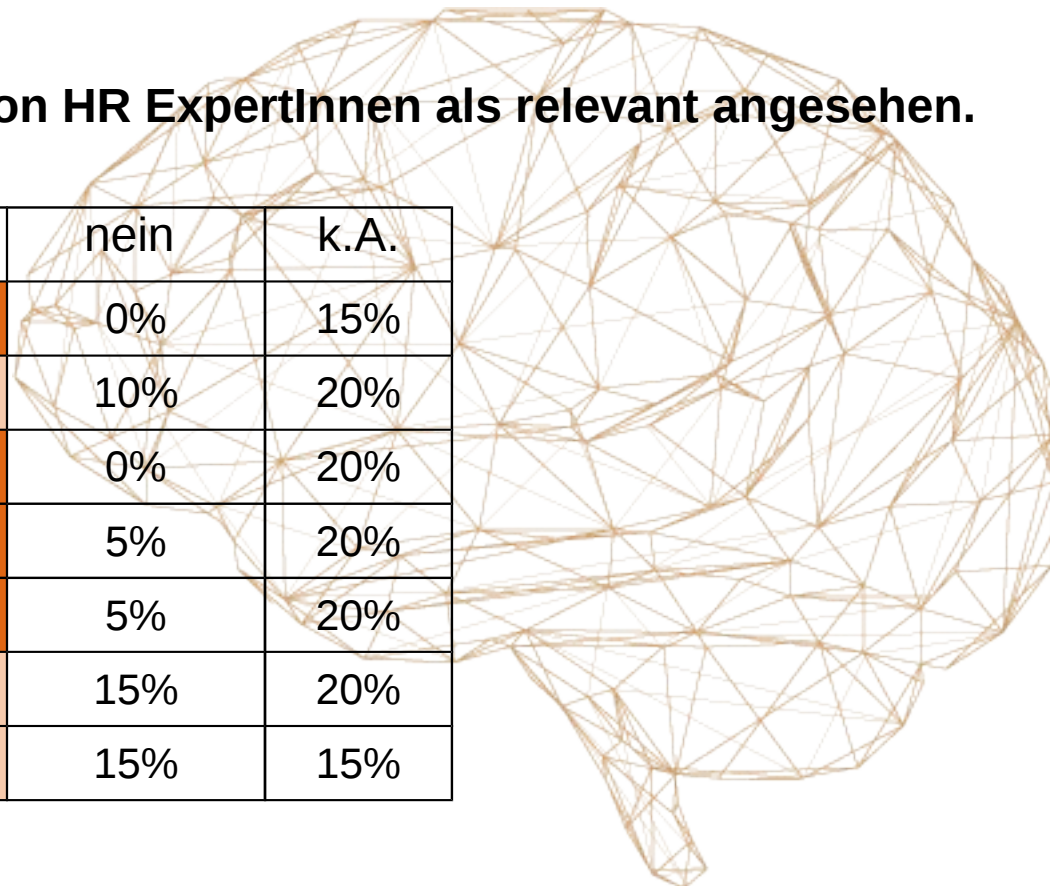
<b>ORGANISATION</b>	ja	nein	k.A.
Fehlende Arbeitsorganisation	55%	25%	20%
<b>Fehlende Trennung zwischen Arbeit und Freizeit</b>	75%	5%	20%
Ständige Erreichbarkeit	65%	15%	20%
<b>Termindruck</b>	80%	0%	20%
<b>Enge Abgabe/ Fertigstellungstermine</b>	75%	10%	15%
Anforderung an hohe Produktivität	55%	20%	25%
Anforderung an hohe Kreativität	35%	40%	25%
Hoher Innovationsdruck	40%	35%	25%
Ständige Unterbrechungen	70%	15%	15%
Multitasking	65%	15%	20%
Fehlende Planbarkeit	70%	15%	15%
Kurzfristige Dienstpläne	40%	45%	15%
Häufige (Unvorhersehbare) Änderungen der Dienstpläne	55%	30%	15%
Digitalisierung der Arbeitswelt	65%	20%	15%
Homeoffice/Mobile Arbeitsformen	60%	25%	15%



# Wichtige Plattform Themen

- 7 von 7 Themen zur eigenen Leistungsfähigkeit werden von HR ExpertInnen als relevant angesehen.

<b>EIGENE LEISTUNGSFÄHIGKEIT</b>	ja	nein	k.A.
<b>Leistungsdruck</b>	85%	0%	15%
Überforderung	70%	10%	20%
<b>Hohe persönliche Leistungsanforderungen</b>	80%	0%	20%
<b>Hoher Leistungsanspruch an sich selbst</b>	75%	5%	20%
<b>Hohe Leistungserwartungen durch Dritte</b>	75%	5%	20%
Selbstzweifel/Eingeschränkte Überzeugungen	65%	15%	20%
Versagensangst	70%	15%	15%

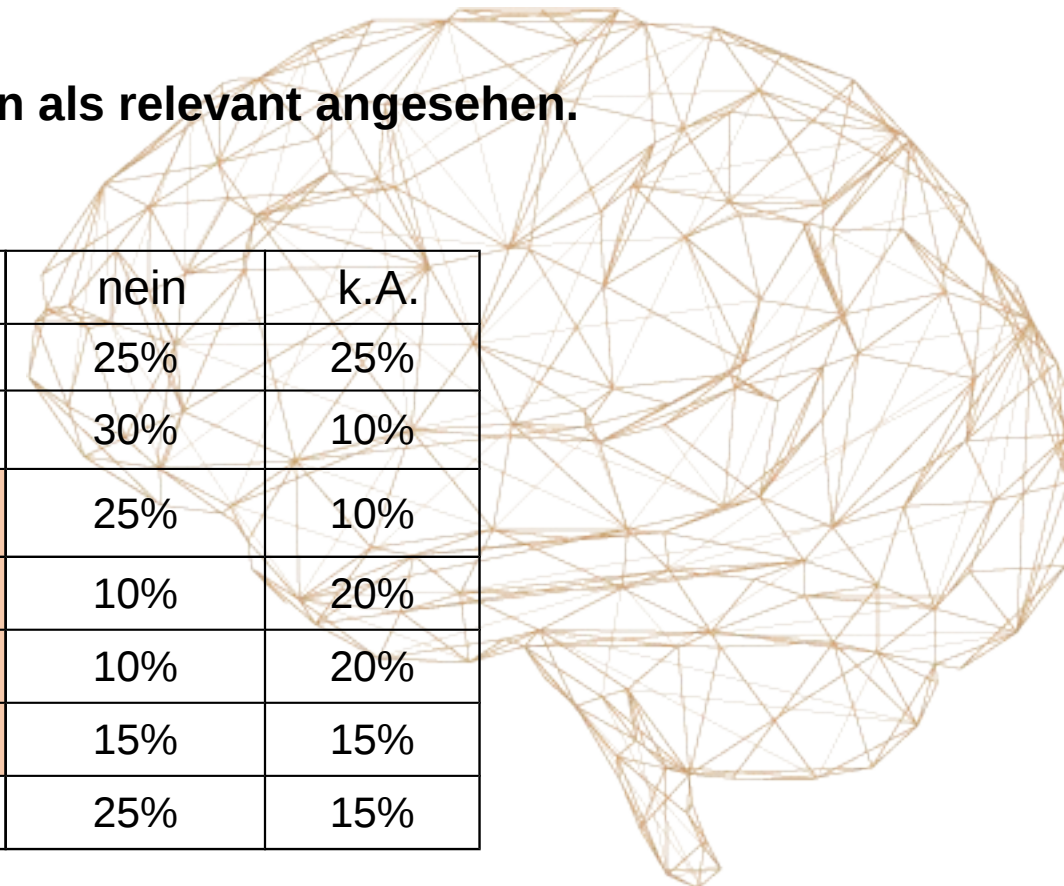




# Wichtige Plattform Themen

- 4 von 7 Führungs-Themen werden von HR ExpertInnen als relevant angesehen.

<b>FÜHRUNG</b>	ja	nein	k.A.
Führung „schwieriger“ KollegInnen	50%	25%	25%
Digitale Mitarbeiterführung	60%	30%	10%
Mitarbeiterführung auf Distanz	65%	25%	10%
Hohe Verantwortung	70%	10%	20%
Zielerreichung	70%	10%	20%
Fehlerkultur	70%	15%	15%
Lernen und Förderung	60%	25%	15%

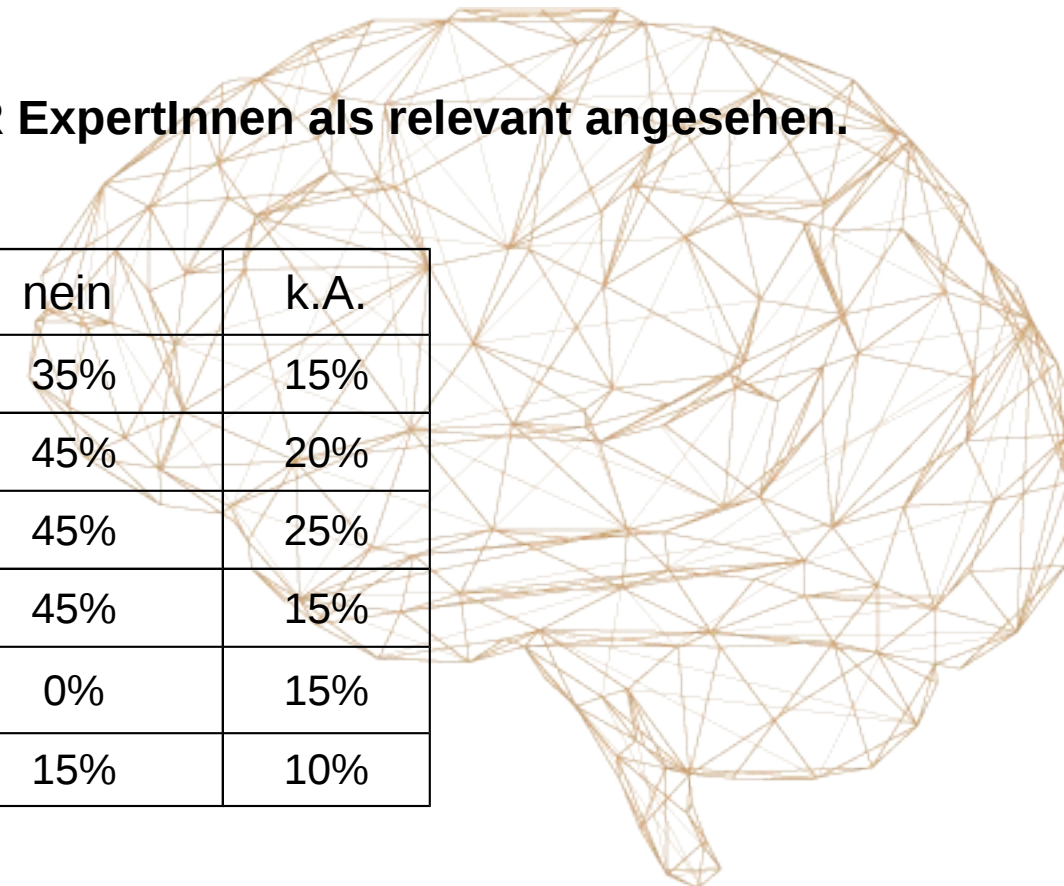




# Wichtige Plattform Themen

- 2 von 6 Themen zur Arbeitsumgebung werden von HR ExpertInnen als relevant angesehen.

<b>ARBEITSUMGEBUNG</b>	ja	nein	k.A.
Lärm	50%	35%	15%
Schmutz	35%	45%	20%
Gefahrenstoffe	30%	45%	25%
Klima (Kälte/Hitze)	40%	45%	15%
<b>Fehlende Pausen/Ruhezeiten</b>	<b>85%</b>	0%	15%
<b>Gesundheitsthemen (Impfung/COVID)</b>	<b>75%</b>	15%	10%

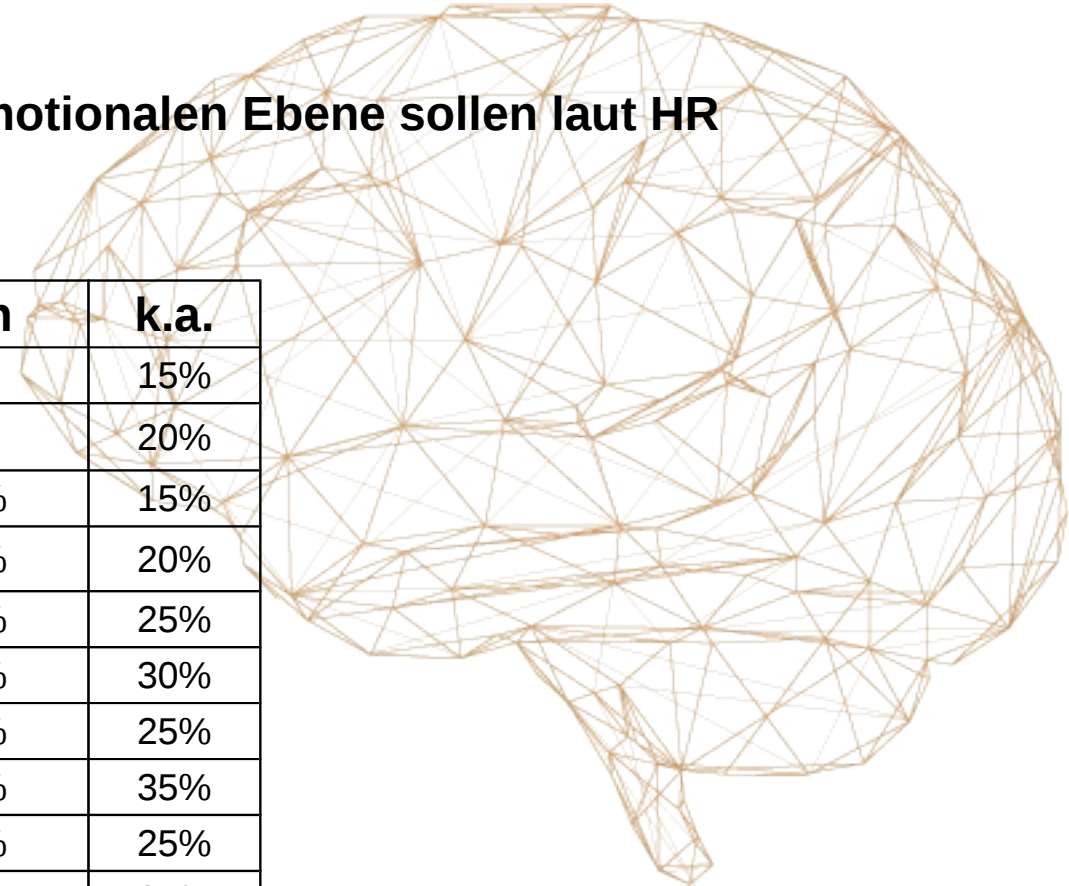




# Auswirkungen von Stress

- 4 von 10 Themen zu Auswirkungen auf der kognitiv/emotionalen Ebene sollen laut HR ExpertInnen auf der Plattform angesprochen werden

auf der kognitiv/emotionalen Ebene	ja	nein	k.a.
Schlechter Schlaf	85%	0%	15%
Unkonzentriertheit/ Konzentrationsstörungen	75%	5%	20%
Energie- und Interessenverlust	75%	10%	15%
Geringere Lern- und Erinnerungsfähigkeit	60%	20%	20%
Depressive Verstimmungen	65%	10%	25%
Hilflosigkeit	50%	20%	30%
Nervosität	55%	20%	25%
Angst	55%	10%	35%
Leistungsabfall	60%	15%	25%
Posttraumatische Belastungsstörung	45%	20%	35%

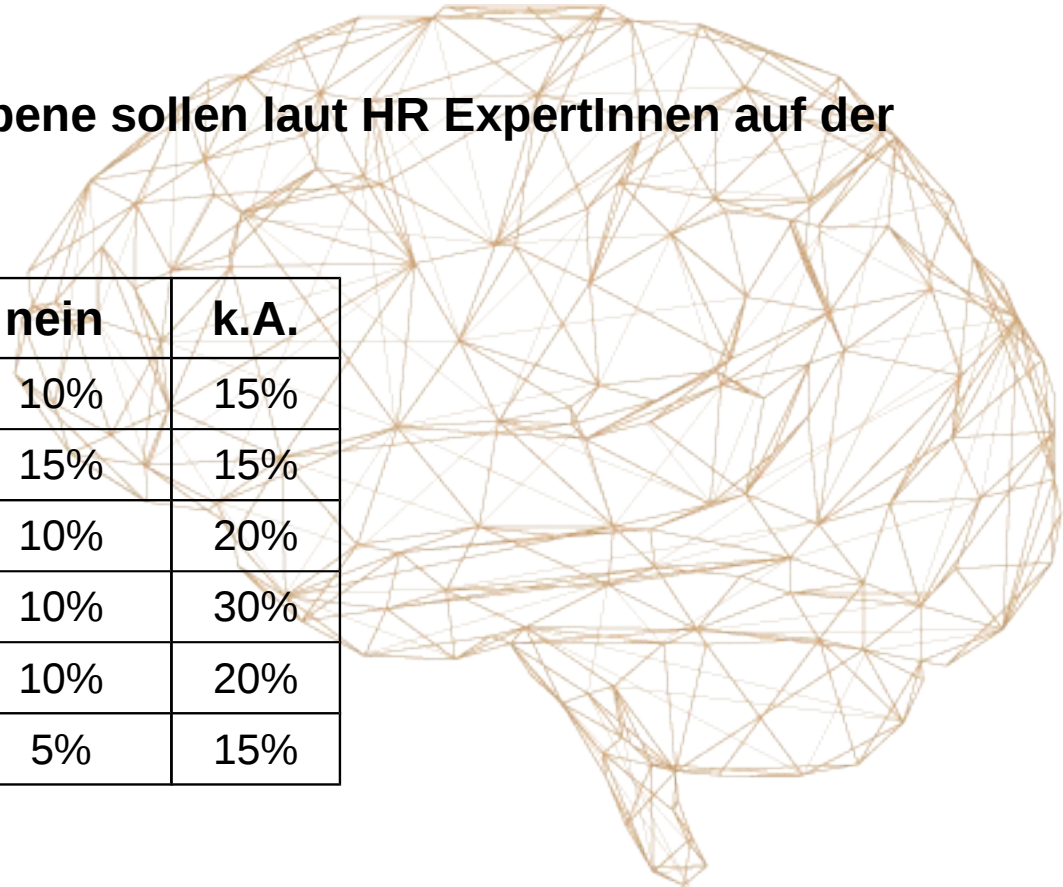




# Auswirkungen von Stress

- 5 von 6 Themen zu Auswirkungen auf der Verhaltensebene sollen laut HR ExpertInnen auf der Plattform angesprochen werden

VERHALTENSEBENE	ja	nein	k.A.
Sozialer Rückzug	75%	10%	15%
Antriebslos/Lustlosigkeit	70%	15%	15%
Hohes Erregungsniveau	70%	10%	20%
Gereiztheit	60%	10%	30%
Aggressivität	70%	10%	20%
Erhöhtes Konflikt- und Streitverhalten	80%	5%	15%

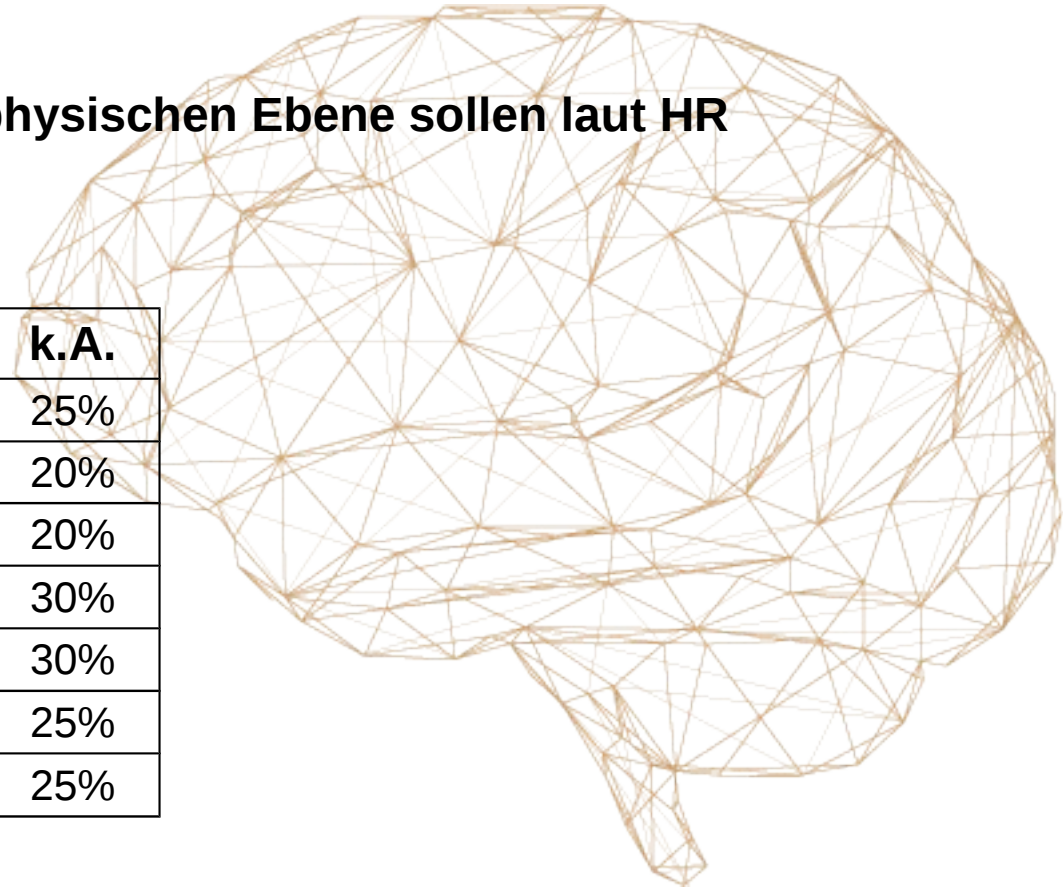




# Auswirkungen von Stress

- 5 von 7 Themen zu Auswirkungen von Stress auf der physischen Ebene sollen laut HR ExpertInnen auf der Plattform angesprochen werden

<b>PHYSISCHE EBENE</b>	<b>ja</b>	<b>nein</b>	<b>k.A.</b>
Kopfschmerzen	70%	5%	25%
<b>Verspannungen (Rücken, Schultern)</b>	<b>80%</b>	0%	20%
Ermüdungssyndrome/Übermüdung	70%	10%	20%
Magen-Darm-Beschwerden	60%	10%	30%
Verdauungsprobleme	55%	15%	30%
Bluthochdruck	65%	15%	25%
Herzrasen	70%	5%	25%





# Ressourcen Themen auf der Plattform



- Die HR Expertinnen sehen vor allem **Burnout Prävention** und **Work Health Balance** als wesentliche Ressourcenthemen

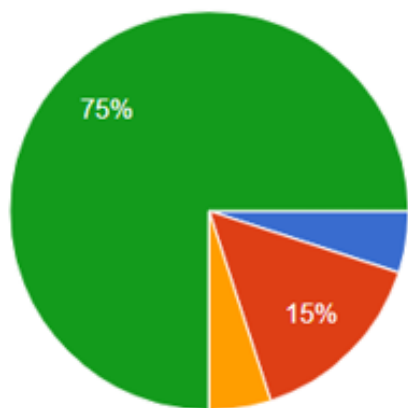
Lebensqualität verbessern	45%
Work health balance	65%
mentale Vorbereitung auf berufliche Anforderungen	45%
positive Selbstmotivation	60%
Leistungssicherheit	15%
<b>Burnout Prävention</b>	<b>75%</b>
Höchstleistungen in Stresssituationen bringen	45%
Befähigung Höchstleistungen zu bringen	30%
Kreativitätssteigerung	30%
Persönlichkeitsentwicklung	45%
Ressourcen für den Umgang mit schwierigen Kollegen	55%
Selbstmotivation für die Erreichung externer Ziele	35%
gesteigerte soziale Kompetenz	40%
Widerstandskraft/Resilienz	45%
Leistungssteigerung	30%
Konfliktstabilität	35%

Kommunikationsfitness	45%
Prüfungsfitness	5%
Burnout Prophylaxe	55%
Selbstfürsorge	35%
ermutigende Gedanken	25%
Selbstmanagement	50%
Konfliktmanagement	50%
Konfliktprävention	30%
Kommunikationsskills	55%
Führungsskills	60%
Gesunde soziale Beziehungen	45%
Bewegung	40%
Ernährung	45%

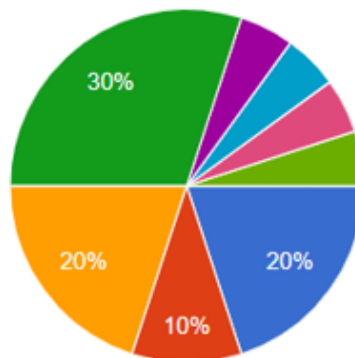


# Expertinnenbefragung

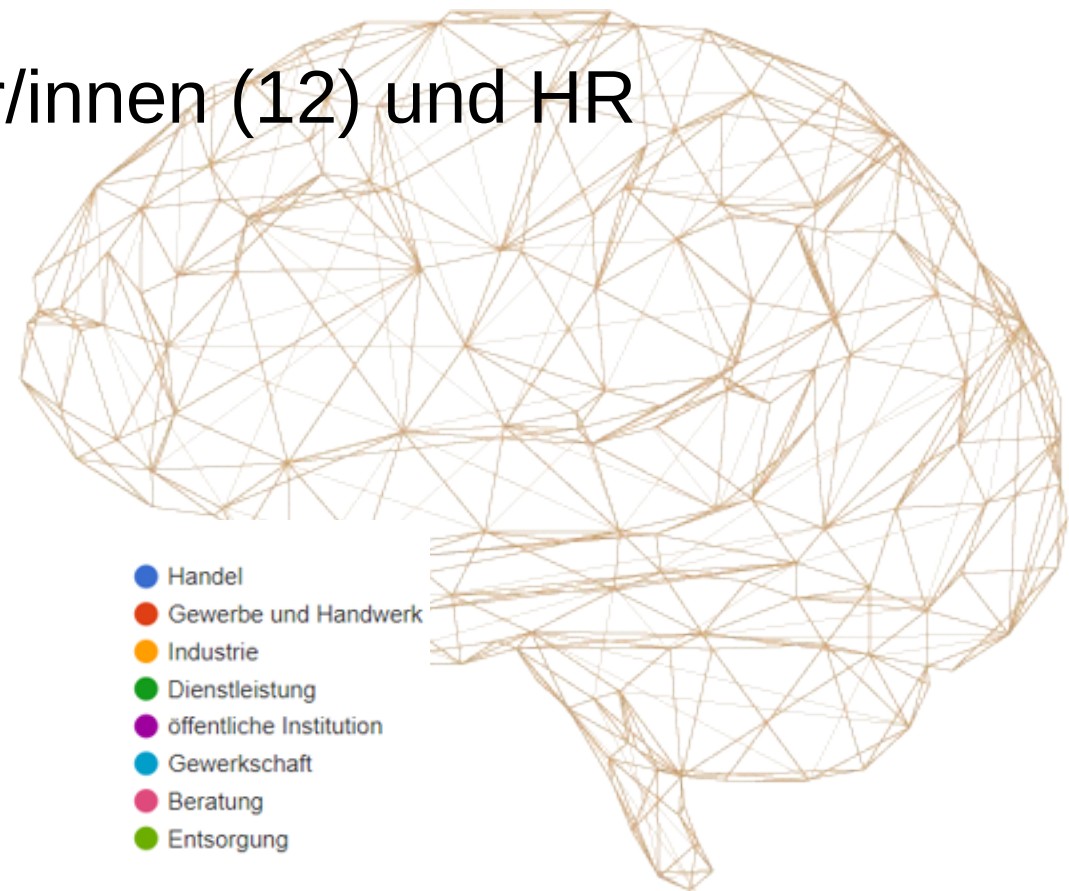
- 20 qualitative Interviews mit HR Leiter/innen (12) und HR ExpertInnen (8):



- 1 bis 9 MitarbeiterInnen
- 10 bis 49 MitarbeiterInnen
- 50 bis 100 MitarbeiterInnen
- über 100 MitarbeiterInnen



- Handel
- Gewerbe und Handwerk
- Industrie
- Dienstleistung
- öffentliche Institution
- Gewerkschaft
- Beratung
- Entsorgung



Online und telefonische strukturierte Befragung, Befragungszeitraum Ende Jänner bis Mitte März 2022, n=20  
+ 5 persönliche Gespräche ohne dem Interviewleitfaden zu folgen  
+ 2 Gespräche mit medizinischen Experten (Med Uni Wien)  
+ 5 Gespräche mit Lehrlingsausbildnern (12+ Gespräche nicht in der Auswertung enthalten)

# Hypothesen Prüfung



## Ich glaube, dass

- Unternehmen in ihren Corporate Social Responsibility Berichten deutlich mehr gefordert sind, das Wohlergehen ihrer Mitarbeiter stärker in den Fokus zu rücken
- Unternehmen wissen wollen, wie es den MA wirklich geht, HR Abteilung und einzelne Führungsebenen bekommen aber nur wenig Informationen mit, welche Stressthemen die Produktivität des Unternehmens hemmt und welche Stressblockaden bei Mitarbeitern entstanden sind.
- Manche Unternehmen ihren Mitarbeitern die Möglichkeit anbieten wollen, Hilfe in Anspruch zu nehmen, wenn sie ein Problem haben. Stressprobleme werden aber als individuelle Probleme gesehen, daher wollen sich Unternehmen nicht weiter damit beschäftigen.
- Manche Unternehmen können oder wollen es sich nicht leisten, in Stressmanagement ihrer Mitarbeiter zu investieren.
- Manche Unternehmen wissen, dass eine gute Work Health Balance für die Talente von morgen wichtig ist und wollen daher als Vorreiter dastehen. Es fehlt aber an Zeit oder Expertise sich tiefer damit auseinanderzusetzen.
- Die Plattform ist insbesondere für jene Unternehmen interessant ist, die über eine größere Anzahl an Mitarbeitern verfügt, mehrere Standorte betreibt und/oder ein Team an mobil arbeitenden Mitarbeitern hat

