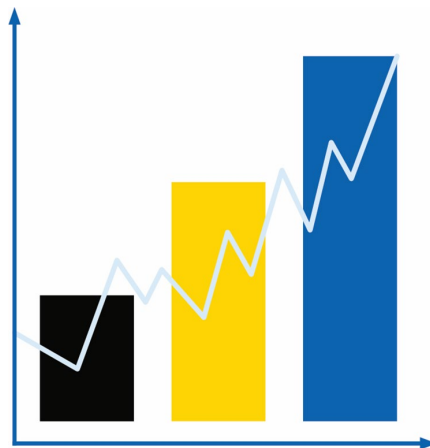


Betriebsausschuss

19.06.2025

TOP 5.2

Mitarbeiter*innen-Befragung 2024



Inhaltsverzeichnis

1	Methodik.....	3
2	Zentrale Ergebnisse.....	3
3	Einzelergebnisse aller Fragen.....	10
	A3 – Fragen zum Einstieg	11
	A4 – Persönliche Situation.....	11
	A5 – Arbeitsanforderungen und Fehlerkultur	12
	A6 & A11 – Führungskräfte Selbsteinschätzung	13
	A7 & A13 – Verhalten der Vorgesetzten & Fragen zum Vorgesetzten.....	16
	A8 – Unterstützungsklima	19
	A9 – Maßnahmen des KEE	20
	A10 – Arbeitsbedingungen.....	21
	A12 – Spezifische Arbeitsbedingungen	22
	A14 – Arbeitszufriedenheit.....	23
	A15 – Psychologischer Vertrag	24
	A16 – Gesundheit	25

1 Methodik

Die aktuelle Beschäftigtenbefragung des KEE Leipzig fand vom 16.09.2024 bis 13.11.2024 statt. Das Ziel der Befragung bestand darin, Belastungsfaktoren im Unternehmen zu identifizieren, die insbesondere auf die **mentale und psychische Gesundheit der Mitarbeiter/-innen** Einfluss nehmen, um zukünftig Arbeitsabläufe und -strukturen anpassen und Prozesse des Betrieblichen Gesundheitsmanagements einbringen zu können, die der Gesundheit der Belegschaft zuträglich sind.

Um den Blick auf psychische und weitere gesundheitliche Belastungsfaktoren wenden zu können, wurde deshalb ein komplett neuer Fragebogen angewendet. Der Entwurf des Fragebogens orientierte sich an bestehenden Fragebögen öffentlicher Organisationen und wurde, unter Berücksichtigung des COPSQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) zur Erhebung psychosozialer Faktoren am Arbeitsplatz, an die Bedarfe des KEE angepasst. Wesentliche Inhalte der Befragung umfassen die **Themenbereiche „Persönliche Situation“, „Arbeitsanforderungen und Arbeitsbedingungen“, „Arbeitszufriedenheit“, „Vorgesetzte“ und „Gesundheit“**, die in verschiedenen Modulen abgefragt wurden. Zusätzlich wurden **zwei Module** eingesetzt, die sich **gezielt an Führungskräfte** richten und die genannten Themenbereiche aus spezifischer Führungssicht betrachten. Insgesamt wurden den Teilnehmer/-innen 93 Fragen in 14 Modulen gestellt. Hinzu kommen die zwei Module mit insgesamt 17 Fragen, die nur den Führungskräften gestellt wurden.

Die Umsetzung der Befragung wurde in Fortführung der gesetzten Unternehmensziele im Bereich Digitalisierung auf digitalem Weg durchgeführt. Dafür wurde eine Lizenz des Anbieters Easy-Feedback erworben und der Fragebogen auf Basis einer Webentwicklung erstellt. Wert gelegt wurde bei der Auswahl eines Anbieters neben technischer Umsetzung, intuitiver Bedienbarkeit und umfangreichen Auswertungsmöglichkeiten auf höchste datenschutzrechtliche Standards, die Easy-Feedback allesamt erfüllt. Beschäftigten, die in geförderten Projekten arbeiten und deren Erreichbarkeit auf digitalem Wege erfahrungsgemäß schwierig ist, wurde zudem angeboten, den Fragebogen analog auf Papier auszufüllen. Insgesamt haben 125 Personen an der Umfrage teilgenommen und 101 Personen haben den Fragebogen vollständig ausgefüllt.

2 Zentrale Ergebnisse

Die Auswertung der Mitarbeiter/-innenbefragung des KEE von Ende 2024 zeigt ein differenziertes und insgesamt positives Bild des KEE. Dieses lässt sich anhand der folgenden sieben Thesen skizzieren und zusammenfassen:

1. Es herrscht eine große Verbundenheit der Beschäftigten zum KEE und insbesondere zu den Teams, in denen die Beschäftigten arbeiten (These 1).
2. Die Beschäftigten sind mit der Führungskultur im Eigenbetrieb zufrieden (These 2) und
3. nehmen eine konstruktive Fehlerkultur wahr (These 3).

4. Die Arbeitsbedingungen im KEE sind insgesamt gut, wenngleich an einigen Stellen auch herausfordernd (These 4).
5. Dies geht mit einer erhöhten Arbeitsbelastung der Beschäftigten einher (These 5).
6. Ihren Gesundheitszustand schätzen die Mitarbeiter/-innen insgesamt als gut ein. Zugleich weisen verschiedene Indikatoren zumindest partiell auf erhöhte gesundheitliche Belastungen hin (These 6).
7. Insgesamt wird von den Beschäftigten wahrgenommen, dass der KEE sich für sie einsetzt, womit er zugleich Vertrauen und Sicherheit bei den Beschäftigten schafft (These 7).

These 1: Es herrscht insgesamt eine große Verbundenheit der Beschäftigten zum KEE, ihren Teams und ihrer Tätigkeit. Die Beschäftigten nehmen ihre Tätigkeit als sinnstiftend wahr und identifizieren sich mit den Zielen des KEE.

Ein zentrales Ergebnis der aktuellen Mitarbeiter/-innenbefragung ist eine hohe Zufriedenheit der Belegschaft mit dem KEE als Arbeitgeber, mit den eigenen Vorgesetzten, mit den Teams und mit den Inhalten der Arbeit. Auch wenn sich aufgrund unterschiedlicher Fragemethoden eine direkte Vergleichbarkeit der Werte verbietet, zeichnet sich hiermit ein positives Bild fort, dass sich auch schon in der Beschäftigtenbefragung 2021/2022 gezeigt hat.

Die Antworten auf die Fragen 86 bis 89 spiegeln dies deutlich. Die Beschäftigten sind mit ihrer Arbeit im Allgemeinen, mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden und fühlen sich dem KEE zugehörig sowie ihrem Team eng verbunden. Im Mittelwert über alle vier Fragen ergeben sich zustimmende Werte (Trifft voll und ganz zu, trifft eher zu) bei 73,8 % der Befragten.¹



Abbildung 1 - Mittelwert über die Arbeitszufriedenheit (Fragen 86 - 89)

59,2 % der Befragten geben zudem an, bei Ihrer Arbeit voller Energie zu sein (Frage 104) und 71,4 % sind von ihrer Arbeit begeistert (Frage 105). 73,3 % der Befragten geben zudem an, dass Gefühl zu haben, dass ihre Arbeit wichtig sei (Frage 56).

Gerade in Anbetracht der äußeren Krisen und herausfordernden Rahmenbedingungen, insbesondere den drastischen Kürzungen im Kerngeschäft des KEE, der öffentlich geförderten Beschäftigung,

¹ Methodischer Hinweis: Es handelt sich hier so wie in den weitesten Teilen der Befragung um nominalskalierte Variablen. Ein Mittelwert über alle Fragen eines Frageblocks kann eine Tendenz im Antwortverhalten widerspiegeln und aufzeigen, ob stärker zustimmend oder ablehnend zu Aussagen geantwortet wurde. Die Mittelwerte stellen jedoch keine Bewertung im Sinne eines Schulnotensystems dar. In den meisten Fällen waren die Antwortmöglichkeiten „Trifft voll und ganz zu“, „Trifft eher zu“, „Teils/teils“, „Trifft eher nicht zu“ und „Trifft überhaupt nicht zu“ vorgegeben. Diese wurden in der Auswertung zusammengefasst in „Trifft (eher) zu“, „Teils/teils“ und „Trifft (eher) nicht zu“.

mit all ihren Folgen für die Belegschaft, sind das gute Ergebnisse, die den KEE als Arbeitgeber in einem positiven Licht scheinen lassen.

These 2: Die Zufriedenheit mit der Führungskultur ist insgesamt gut. 75 % der Befragten bescheinigen den Führungskräften einen respektvollen, würdevollen Umgang und geben an, dass Auskünfte offen und ehrlich, Erklärungen nachvollziehbar und auf die persönlichen Bedürfnisse zugeschnitten waren. Für 20 % der Befragten war dies im Mittel zumindest teilweise gegeben.



Abbildung 2 - Mittelwert zum Verhalten der Vorgesetzten, Fragen 29 – 34

Insgesamt werden die Führungskräfte positiv und inspirierend von den Beschäftigten wahrgenommen. Sie fühlen sich von ihnen ermutigt und nehmen wahr, dass diese die Kooperation im Team fördern.



Seite:

5 von 27

Abbildung 3 - Mittelwerte Fragen 69 bis 75. Eigenschaften der Führungskräfte werden positiv wahrgenommen.

Kaum von Bedeutung sind hingegen toxische Eigenschaften und Verhaltensweisen von Führungskräften wie sich über Angestellte lustig zu machen, diese zu erniedrigen oder vor Anderen schlecht zu machen (Fragen 76 bis 80).² Stattdessen werden die Führungskräfte als kompetent in der Zuweisung von Aufgaben und Rollen wahrgenommen (Fragen 81 bis 84).

These 3: Im KEE herrscht eine konstruktive Fehlerkultur. 51 % der Befragten geben an, dass offen über Dinge gesprochen werden kann, die schiefgelaufen sind und dass Wert darauf gelegt wird, die Ursachen dafür zu finden und dass Fehler hilfreich sein können, um etwas daraus zu lernen (Fragen 15 bis 17).



Abbildung 4 - Mittelwerte Fragen 15 bis 17: Konstruktive Fehlerkultur

² Einzelfälle, in denen Angestellte von toxischem Verhalten durch Vorgesetzte (oder auch Kolleg/-innen) berichten, wird natürlich intern nachgegangen. Die Fälle werden geklärt und bei Bedarf mit den entsprechenden Konsequenzen geahndet. Als Ansprechpartner/-innen stehen den Beschäftigten neben den Führungskräften selbst unter anderem der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragten des KEE zur Verfügung.

These 4: Die Arbeitsbedingungen im KEE sind insgesamt gut. Es gibt jedoch Herausforderungen, die die Arbeit erschweren. Herausfordernd sind Arbeitsvolumen, Zeitdruck, Ablenkung am Arbeitsplatz oder die Ausstattung am Arbeitsplatz.

Positiv hervorzuheben ist, dass die Befragten überwiegend oder zumindest zu gleichen Teilen persönlichen oder telefonischen Kontakt zu ihren Vorgesetzten und ihren Kolleg/-innen hatten und ein überwiegender digitaler Kontakt eher die Ausnahme darstellt bzw. in Ergänzung zu dem persönlichen Kontakt stattfindet (Fragen 5 und 6).

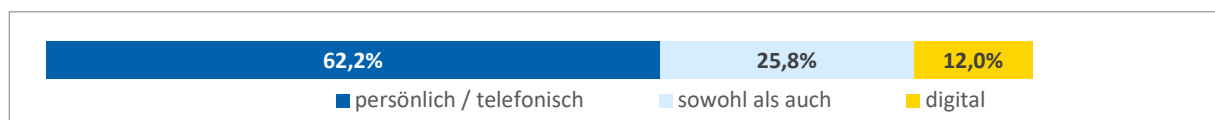


Abbildung 5 - Mittelwerte Fragen 5 und 6. Wie findet der Kontakt zu Vorgesetzten und Kolleg/-innen statt?

Die Führungskräfte gaben geschlossen an, dass der Kontakt zu ihren Mitarbeiter/-innen „So gut wie immer“ (66,7 %) oder „Überwiegend“ (33,3 %) persönlich oder telefonisch stattfindet (Frage 18).

23,2 % der Befragten geben jedoch an, bei ihrer Arbeit immer wieder unterbrochen zu werden, unter Zeitdruck zu stehen, zu viel Arbeit zu haben und am Arbeitsplatz ungünstige Arbeitsbedingungen vorzufinden (Fragen 48 bis 51). 32,4 % der Beschäftigten beantworten diese Fragen noch mit teils/teils. Nur 44,4 % der Befragten geben an, dass diese Bedingungen auf sie (eher) nicht zutreffen.



Abbildung 6 - Mittelwerte zu ungünstigen Arbeitsbedingungen (Fragen 48 bis 51)

Gleichzeitig geben die Beschäftigten an, Einfluss auf Inhalt und Umsetzung ihrer Arbeit zu haben, also eigenverantwortlich arbeiten und eigene Entscheidungen treffen zu dürfen. 62,2 % der Befragten stimmen den zugehörigen Fragen 52 bis 54 zu, 24,5 % tun dies zumindest teilweise.

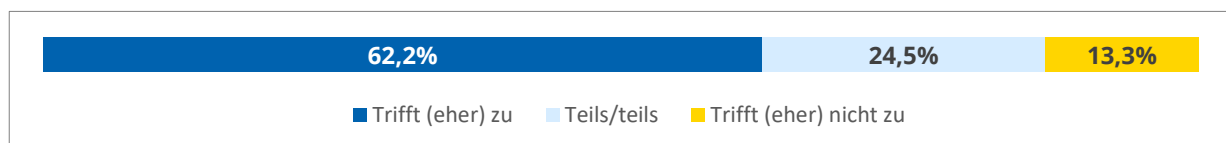


Abbildung 7 - Mittelwerte zu den Fragen 52 bis 54. Eigenverantwortliches Arbeiten.

Bei allen mitunter fordernden Arbeitsbedingungen nehmen die Beschäftigten wahr, dass der KEE sehr hohe Leistungsstandards setzt (Frage 12), dies aber in einem fairen Rahmen. Es wird von den Mitarbeitenden erwartet, was auch realistisch machbar ist (Fragen 13 und 14). Um den hohen Leistungsstandards gerecht werden zu können, unterstützen sich die Kolleg/-innen gegenseitig. 76,4 % der Befragten geben an, dass sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von ihren Kolleginnen und Kollegen erhalten.

These 5: Die (wahrgenommene) Arbeitsbelastung steigt.

Zugleich geben die Beschäftigten an, dass die wahrgenommene Arbeitsbelastung zunimmt. Es müsse immer mehr Arbeit von weniger Mitarbeiter/-innen erledigt werden, Pausen werden seltener, Multitasking nimmt zu. Die Mittelwerte über die zugehörigen Fragen 63 bis 65 ergeben 30,1 % Zustimmung. 28,4 % der befragten Personen erleben die beschriebenen Phänomene mindestens teilweise.

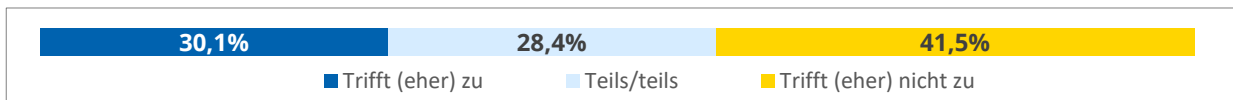


Abbildung 8 - Mittelwerte Fragen 63 - 65. Arbeitsbelastung.

22,5 % der Befragten geben zudem an, häufig oder manchmal in der Freizeit gearbeitet zu haben (Frage 67) und immer noch 9,1 % der Befragten gaben an, häufig oder manchmal vorgegeben zu haben, ihre Arbeit zu schaffen, auch wenn sie Fristen nicht einhalten konnten (Frage 68).

Bei insgesamt positiv zu bewertenden Arbeitsbedingungen zeigen sich hiermit punktuelle Belastungen, insbesondere was Arbeitsvolumen und Arbeitsanforderungen angeht.

Seite:

7 von 27

These 6: Die zuvor angedeutete Belastung im Rahmen der Arbeitsbedingungen findet sich in den Angaben zur Gesundheit der Beschäftigten wieder. Die Selbsteinschätzung der Beschäftigten zu ihrer Gesundheit ist insgesamt gut. Allerdings weist die Auswertung der Daten Indikatoren auf, die auf eine erhöhte Belastung der Gesundheit der Beschäftigten hindeuten. Dazu gehören körperliche Beschwerden wie Rückenschmerzen, aber auch mentale Belastungen wie in der Freizeit nicht von der Arbeit abschalten zu können.

81,8 % der Befragten geben an, dass ihr Gesundheitszustand ganz allgemein gut bis ausgezeichnet sei. Nur 16 % sagten, ihr Gesundheitszustand sei weniger gut.³

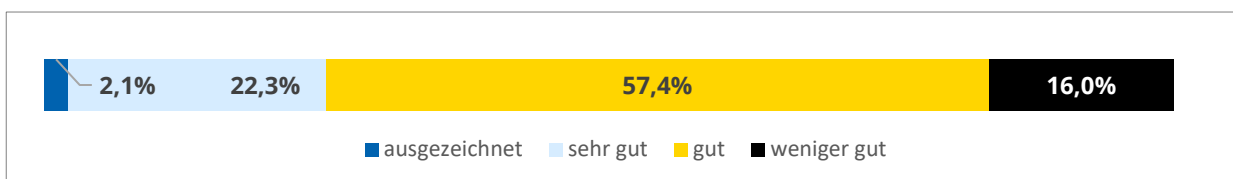


Abbildung 8 - Frage 110: mein Gesundheitszustand ganz allgemein ist...

Bildet man Mittelwerte über den gesamten Fragebogen zum Gesundheitszustand der Beschäftigten (Fragen 96 bis 109), der sowohl mentale als auch körperliche Symptome erfasst, zeigt sich, dass auf

³ Trotz des Versuches, die Beschäftigten im Bereich AGH nach § 16d SGB II durch analoge Fragebögen eine niedrigschwellige Teilnahme zu ermöglichen, war hier kaum eine Teilnahmebereitschaft zur Umfrage gegeben. Eine Vermutung ist, dass insbesondere in diesem Bereich viele Personen beschäftigt sind, die mit gesundheitlichen Herausforderungen zurechtkommen müssen.

17 % der Beschäftigten verschiedene (Belastungs-)Symptome zutreffen und 26,5 % der Befragten diese zumindest teilweise kennen und von ihnen betroffen sind.⁴

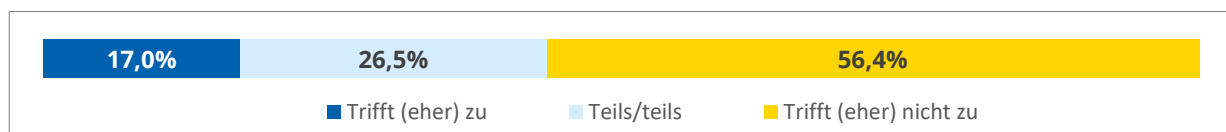


Abbildung 9 - Mittelwerte über die gesamte Skala zum Bereich "Gesundheit". Fragen 96 bis 109.

Den betroffenen Beschäftigten fällt es schwer, außerhalb der Arbeit von der Arbeit abzuschalten, sie leiden unter Kopfschmerzen, Rückenschmerzen, Verspannungen und Schlafstörungen. Hinzu kommen Gefühle von emotionaler Ausgelaugtheit und Abspannung sowie verlängerte Erholungsphasen.

Ein Großteil der Befragten gab zudem an, schon krank zur Arbeit erschienen zu sein, obwohl sie besser zu Hause geblieben wären. Für 48,5 % der Befragten traf dies ganz oder teilweise zu und 30,3 % haben hier mit teils/teils geantwortet. Nur 21,2 % geben an, noch nicht krank zur Arbeit erschienen zu sein.

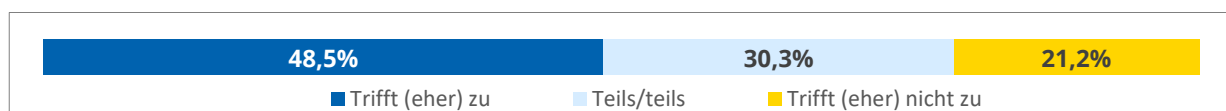


Abbildung 10 - Frage 109: Ich bin schon zur Arbeit gegangen, obwohl ich mich krank gefühlt habe und zu Hause hätte bleiben sollen.

Die Auswertung der Frageblöcke zum Thema Gesundheit zeigt, dass die Beschäftigten mitunter Druck verspüren und neben der engen Verbindung zum KEE und zu den Kolleg/-innen auch ein hohes Pflichtbewusstsein zu verspüren, dass der eigenen Gesundheit nicht immer zuträglich ist.

Unterstrichen wird dies dadurch, dass auf gesundheitsfördernde Maßnahmen und Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements von 33,7 % bzw. 19,3 % der Befragten nicht zurückgegriffen wird und von 4,3 % bzw. 8,9 % diese gar nicht wahrgenommen werden (Fragen 45 und 47). Im Umkehrschluss bedeutet dies auch, dass diese Angebote von 62,0 % bzw. 72,7 % der Befragten wahrgenommen und genutzt werden. Dennoch gibt es Hebungspotential im Angebot und der Bewerbung von (präventiven) gesundheitsfördernden Maßnahmen im KEE.

These 7: Multiple Krisen und insbesondere Mittelkürzungen haben den KEE in den vergangenen Jahren vor große Herausforderungen gestellt. Doch der KEE ist krisenresilient und setzt sich bestmöglich für seine Beschäftigten ein. Das schafft Vertrauen und Sicherheit.

25,5 % der Befragten gaben an, dass es sein kann, dass sie bald ihren Job verlieren, dieser sich zum Schlechteren hin verändern werde oder fühlten sich unsicher hinsichtlich der Eigenschaften und

⁴ Zur Bildung der Mittelwerte wurden die Ergebnisse der Fragen 104 und 105 in umgekehrter Skalierung einbezogen.

Bedingungen ihres Jobs in der Zukunft (Fragen 8 bis 10). Über die Hälfte der Befragten gab zugleich an, dass dies nicht so sei, trotz einer hohen projektbezogenen Befristungsquote im Unternehmen. 55,2 % der Befragten gaben an, dass sie rechtzeitig über wichtige Veränderungen im KEE informiert werden. Weitere 27,6 % sahen das zumindest teilweise so.



Abbildung 11 - Mittelwerte Fragen 8 bis 10: Unsicherheiten bzgl. der eigenen beruflichen Zukunft

75,7 % der Befragten nehmen ein Unterstützungsklima im KEE wahr, 19,1 % sehen das zumindest teilweise so und nur 5,2 % können dem nicht zustimmen. Abgefragt wurden dafür die Berücksichtigung der Ziele und Werte der Mitarbeiter/-innen, deren Wohlergehen, die Bereitschaft des KEE für persönliche Unterstützung seiner Angestellten, aber auch das Vertrauen in Informationen von der Betriebsleitung und umgekehrt das wahrgenommene Vertrauen der Führungskräfte darin, dass die Beschäftigten ihre Arbeit gut machen (Fragen 35 bis 39).

Seite:

9 von 27



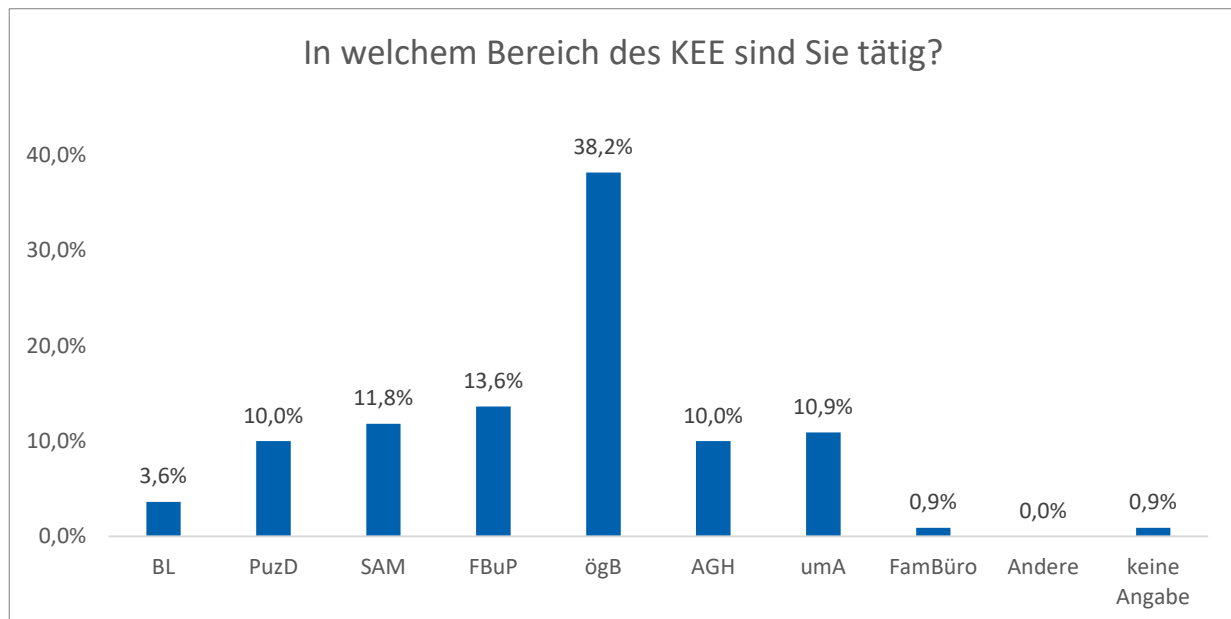
Abbildung 12 - Mittelwerte Fragen 35 - 39: Unterstützung der Beschäftigten durch den KEE

Trotz multipler, gesellschaftlicher Krisen, unternehmerischen Belastungen durch Mittelkürzungen und Prozess- und Strukturanpassungen im KEE seit dem Betriebsleiterwechsel 2020 gaben 51,1 % der befragten Personen an, dass in den vorangegangenen zwei Jahren im KEE keine wesentlichen Umstrukturierungen oder Umorganisationen vorgenommen worden seien, die ihr unmittelbares Arbeitsumfeld betrafen (Frage 7). Dies zeigt, dass der KEE in den vergangenen Krisen seine Beschäftigten gut mitnehmen konnte.

Zudem sehen die Beschäftigten den „psychologischen Vertrag“ mit dem KEE erfüllt. Das heißt, dass sie wahrnehmen, dass der KEE sich dafür eingesetzt hat, die Versprechen zu erfüllen, die er den Beschäftigten gab, als sie eingestellt wurden (76,1 %; Frage 90). Gute Kommunikation und Dasein für die Beschäftigten schafft auch in schwierigen Phasen und Krisen Vertrauen und Sicherheit bei den Mitarbeiter/-innen des KEE.

3 Einzelergebnisse aller Fragen

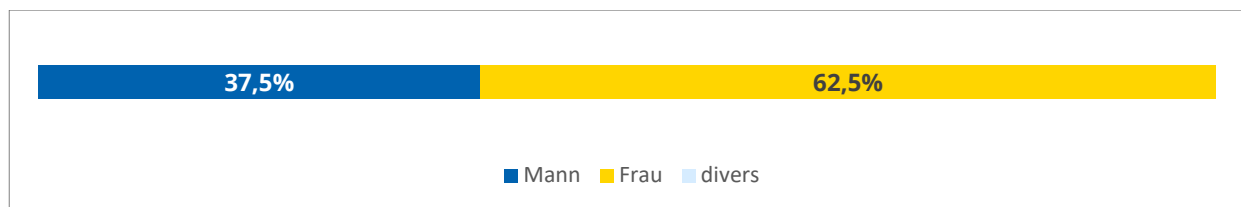
Die Teilnehmenden der aktuellen Befragung kamen aus allen Unternehmensbereichen.



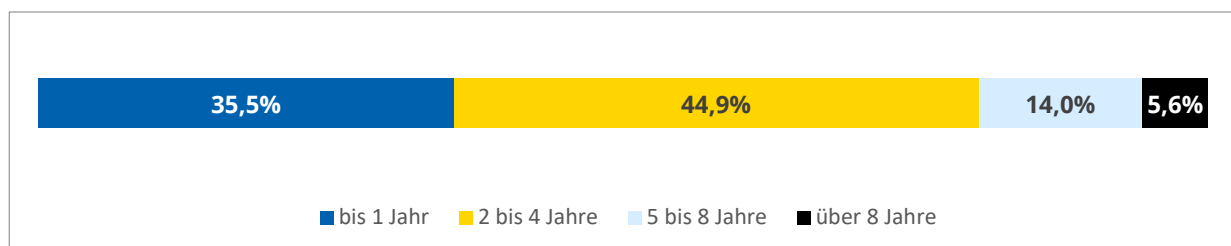
Seite:

10 von 27



37,5 % der Befragten gaben an männlich zu sein, 62,5 % weiblich. Divers wurde von keiner befragten Person angegeben.






44,9 % der befragten Personen sind zwischen zwei und vier Jahren im Unternehmen tätig, 35,5 % waren zum Befragungszeitpunkt erst bis zu einem Jahr im KEE tätig. Nur 19,6 % der befragten Personen waren zum Befragungszeitpunkt fünf Jahre oder länger im KEE tätig. Dies spricht für einen jungen, sich beständig erneuernden Eigenbetrieb, spiegelt zugleich aber auch die Risiken von Projektfinanzierungen und Mitarbeiterfluktuation.

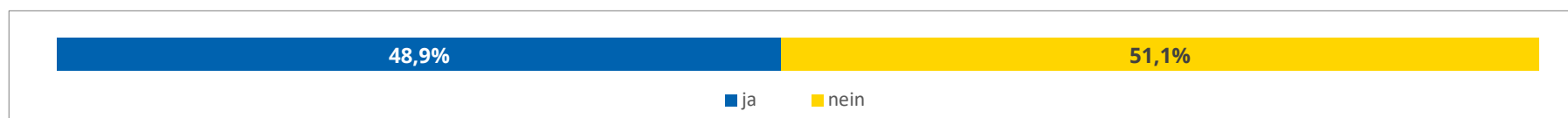


A3 – Fragen zum Einstieg


A3	n	Anzahl in %
5. Frage: Wenn Sie an den Kontakt zu Ihrer/Ihrem Vorgesetzten denken, wie findet dieser statt?	120	
6. Frage: Wenn Sie an den Kontakt zu Ihren Kolleginnen und Kollegen denken, wie findet dieser statt?	114	




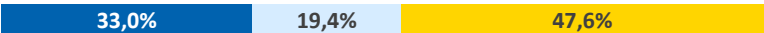
 (überwiegend) persönlich / telefonisch
  gleichmäßig
  (überwiegend) digital

7. Frage: Wurden in den letzten beiden Jahren im KEE wesentliche Umstrukturierungen oder Umorganisationen vorgenommen, die Ihr unmittelbares Arbeitsumfeld betrafen?



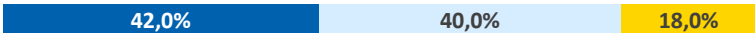


A4 – Persönliche Situation





A4: Wie sehr treffen die folgenden Aussagen auf Ihre persönliche Situation zu?	n	Anzahl in %
8. Frage: Es kann sein, dass ich meinen Job bald verliere.	101	

9. Frage: Ich denke, dass mein Job sich zum Schlechteren hin verändern wird.	104	
10. Frage: Ich fühle mich unsicher hinsichtlich der Eigenschaften und Bedingungen meines Jobs in der Zukunft.	111	
11. Frage: Ich werde rechtzeitig im Voraus über wichtige Veränderungen im KEE informiert, wie z.B. über wichtige Entscheidungen und Pläne für die Zukunft.	105	
Mittelwert		

 trifft (eher) zu
  Teils/teils
  trifft (eher) nicht zu




A5 – Arbeitsanforderungen und Fehlerkultur

A5: Wie sehr treffen die folgenden Aussagen zu?	n	Anzahl in %
12. Frage: Im KEE werden sehr hohe Leistungsstandards gesetzt.	100	
13. Frage: Von mir wird erwartet, dass ich an einem Tag mehr schaffe, als es möglich ist.	106	
14. Frage: Ich stehe hier unter einem starken Druck, meine Ziele zu erreichen.	106	

15. Frage: Im KEE wird Wert darauf gelegt, dass auch offen über Dinge gesprochen wird, die schief gelaufen sind.	102	
16. Frage: Wenn im KEE etwas schief läuft, dann wird Wert darauf gelegt, die Ursachen dafür zu finden.	92	
17. Frage: Im KEE herrscht die Einstellung, dass Fehler bei der Arbeit hilfreich sein können, um etwas daraus zu lernen.	89	
Mittelwert		



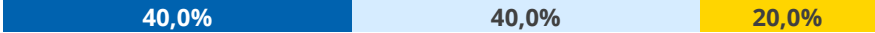



 trifft (eher) zu
  Teils/teils
  trifft (eher) nicht zu

A6 & A11 – Führungskräfte Selbsteinschätzung

A6: Ich als Vorgesetzte/-r ...	n	Anzahl in %
19. Frage: ... vermittele eine klare und positive Vision für die Zukunft.	6	
20. Frage: ... behandle meine Mitarbeiter/-innen als Individuum und fördere sie in ihrer Entwicklung.	6	
21. Frage: ... ermutige meine Mitarbeiter/-innen und erkenne sie an.	6	








22. Frage: ... fördere Vertrauen, Beteiligung und Kooperation unter Teammitgliedern.	6	<div><div>100,0%</div></div>
23. Frage: ... ermutige meine Mitarbeiter/-innen dazu, über Probleme auf neue Weise nachzudenken und Grundannahmen zu hinterfragen.	6	<div><div>66,7%</div><div>33,3%</div></div>
24. Frage: ... bin mir klar über meine Werte und setze in die Tat um, was ich predige.	6	<div><div>66,7%</div><div>33,3%</div></div>
25. Frage: ... wecke Stolz und Respekt in anderen und inspiriere meine Mitarbeiter/-innen dazu, ihr Bestes zu geben.	5	<div><div>100,0%</div></div>
26. Frage: ... entscheide, was getan werden soll und wie es getan werden soll.	5	<div><div>40,0%</div><div>60,0%</div></div>
27. Frage: ... weise meine Mitarbeiter/-innen bestimmten Aufgaben zu.	5	<div><div>60,0%</div><div>40,0%</div></div>
28. Frage: ... lege fest, wann welche Aufgaben erledigt werden müssen.	6	<div><div>100,0%</div></div>
Mittelwert		<div><div>72,2%</div><div>27,8%</div></div>

trifft (eher) zu
 Teils/teils
 trifft (eher) nicht zu

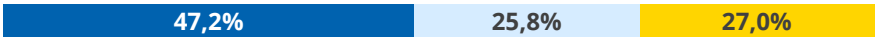









A11: An dieser Stelle möchten wir nach den allgemeinen Arbeitsbedingungen gerne noch etwas über ihre Arbeitsbedingungen als Führungskraft erfahren.	n	Anzahl in %
57. Frage: Als Vorgesetzte/-r habe ich in meiner Abteilung großen Einfluss darauf, welche/-r meiner Mitarbeiter/-innen welche Aufgaben erhält.	5	
58. Frage: Ich kann in meinem Bereich bestimmen, auf welche Art und Weise die Aufgaben erledigt werden sollen.	6	
59. Frage: Ich habe die Möglichkeit, gute Mitarbeiter/-innen gezielt zu fördern und sie bei ihrer Karriereentwicklung zu unterstützen.	5	
60. Frage: Ich werde an anderen Zielen gemessen, als an der Entwicklung der Mitarbeiter/-innen.	5	
61. Frage: Sogar kleinere Angelegenheiten muss ich von jemanden weiter oben absegnen lassen.	6	
62. Frage: Bei meiner Arbeit werden widersprüchliche Anforderungen gestellt.	5	



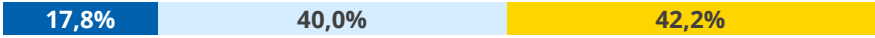
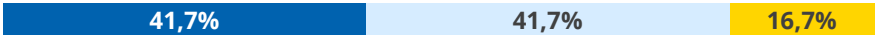


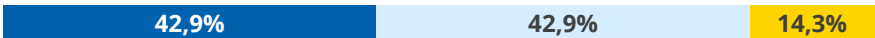
 trifft (eher) zu
  Teils/teils
  trifft (eher) nicht zu

A7 & A13 – Verhalten der Vorgesetzten & Fragen zum Vorgesetzten

A7: Denken Sie nun bitte an das Verhalten Ihrer/-s Vorgesetzten.	n	Anzahl in %
29. Frage: Wie sehr hat er/sie Sie mit Würde behandelt?	106	
30. Frage: Wie sehr hat er/sie Sie mit Respekt behandelt?	106	
31. Frage: Wie sehr hat er/sie sich in seinen/ihren Auskünften offen und ehrlich verhalten?	101	
32. Frage: Wie sehr waren seine/ihre Erklärungen zu diesen Prozessen nachvollziehbar?	103	
33. Frage: Wie sehr hat er/sie Ihnen Einzelheiten rechtzeitig mitgeteilt?	102	
34. Frage: Wie sehr hat er/sie seine/ihre Erklärungen auf Ihre persönlichen Bedürfnisse zugeschnitten?	98	
Mittelwert		







 voll und ganz / überwiegend
  Teils/teils
  eher nicht / überhaupt nicht

A13: Mein*e direkte*r Vorgesetzte*r ...	n	Anzahl in %
69. Frage: ... vermittelt eine klare und positive Vision für die Zukunft.	106	
70. Frage: ... behandelt mich als Individuum und fördert bzw. ermutigt mich in meiner Entwicklung.	106	
71. Frage: ... ermutigt seine/ihre Mitarbeiter und erkennt sie an.	101	
72. Frage: ... fördert Vertrauen, Beteiligung und Kooperation unter den Teammitgliedern.	103	
73. Frage: ... ermutigt mich dazu, über Probleme auf neue Weise nachzudenken und Grundannahmen zu hinterfragen.	102	
74. Frage: ... ist sich klar über seine/ihre Werte und setzt in die Tat um, was er/sie predigt.	98	
75. Frage: ... weckt Stolz und Respekt in anderen und inspiriert mich dazu, mein Bestes zu geben.		
76. Frage: ... macht sich über mich lustig.		
77. Frage: ... sagt mir, dass meine Gedanken und Gefühle dumm sind.		
78. Frage: ... erniedrigt mich vor anderen.		

79. Frage: ... spricht anderen gegenüber schlecht über mich.		
80. Frage: ... sagt mir, dass ich unfähig sei.		
81. Frage: ... entscheidet, was getan werden soll und wie es getan werden soll.		
82. Frage: ... weist seine/ihre Mitarbeiter/-innen bestimmten Aufgaben zu.		
83. Frage: ... stellt sicher, dass seine/ihre Rolle in der Gruppe von ihren/seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verstanden wird.		
84. Frage: ... legt fest, wann welche Aufgaben erledigt werden müssen.		
85. Frage: ... ist typisch für den KEE.		



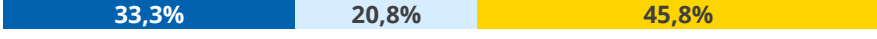

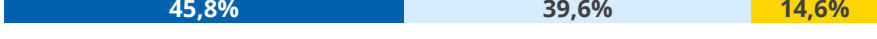

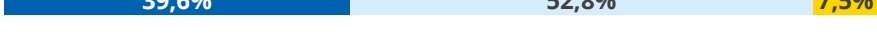


 trifft (eher) zu
  Teils/teils
  trifft (eher) nicht zu




A8 – Unterstützungsklima

A8: Die folgenden Aussagen beziehen sich auf die Unterstützung für Mitarbeiter*innen durch den KEE als Arbeitgeber.	n	Anzahl in %
35. Frage: Der KEE berücksichtigt die persönlichen Ziele und Werte der Mitarbeiter/-innen.	101	 70,3% 22,8% 6,9%
36. Frage: Der KEE kümmert sich um das Wohlergehen seiner Mitarbeiter/-innen.	107	 67,3% 28,0% 4,7%
37. Frage: Der KEE ist bereit zu helfen, wenn seine Mitarbeiter/-innen persönliche Unterstützung benötigen.	100	 79,0% 17,0% 4,0%
38. Frage: Im KEE können die Mitarbeiter/-innen den Informationen vertrauen, die von der Leitung kommen.	97	 73,2% 18,6% 8,2%
39. Frage: Im KEE vertraut die Leitung darauf, dass die Mitarbeiter/-innen ihre Arbeit gut machen.	98	 88,8% 9,2% 2,0%
Mittelwert		 75,7% 19,1% 5,2%

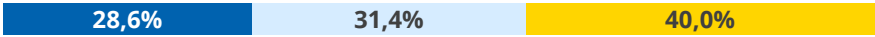








 trifft (eher) zu
  Teils/teils
  trifft (eher) nicht zu

A9 – Maßnahmen des KEE

A9: Gibt es folgendes oder werden folgende Maßnahmen im KEE angeboten?	n	Anzahl in %
40. Frage: Schriftlich festgehaltene Zielvereinbarungen für Mitarbeiter*innen	58	
41. Frage: Schriftlich festgehaltene Zielvereinbarungen für Vorgesetzte	22	
42. Frage: Jährliche formale Leistungsbeurteilungen durch direkte/-n Vorgesetzte/-n	48	
43. Frage: Leistungs- oder erfolgsabhängige Bezahlung zusätzlich zum Grundgehalt/-lohn	59	
44. Frage: Regelmäßige Weiterbildungen oder Trainings für Vorgesetzte?	48	
45. Frage: Gesundheitsfördernde Maßnahmen, wie z.B. Gesundheitschecks, Gripeschutzimpfung, Rückenschule oder gemeinsame Aktivitäten?	92	
46. Frage: Gespräch nach Rückkehr aus längerer/häufigen krankheitsbedingten Abwesenheit(en)?	53	
47. Frage: Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, wie z.B. Befragungen zum Gesundheitsschutz, Arbeitsschutzbelehrungen oder ergonomische Ausstattung am Arbeitsplatz?	88	
Mittelwert		

 trifft (eher) zu
  Teils/teils
  trifft (eher) nicht zu

A10 – Arbeitsbedingungen

A10: Es folgen weitere Fragen zu Ihren Arbeitsbedingungen.	n	Anzahl in %
48. Frage: Ich werde bei meiner eigentlichen Arbeit immer wieder unterbrochen (z.B. durch Telefon, E-Mail, Kolleg/-innen...)	105	
49. Frage: Ich stehe häufig unter Zeitdruck.	107	
50. Frage: Ich habe zu viel Arbeit.	103	
51. Frage: An meinem Arbeitsplatz gibt es ungünstige Umgebungsbedingungen wie Lärm, Hitze, Kälte oder Staub.	106	
52. Frage: Wenn ich meine Tätigkeit insgesamt betrachte, kann ich die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst festlegen.	106	
53. Frage: Ich habe Einfluss darauf, welche Arbeit mir zugeteilt wird.	101	
54. Frage: Wenn ich meine Arbeit insgesamt betrachte, habe ich Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen.	106	
55. Frage: Ich bekomme bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von meinen Kolleginnen und Kollegen.	106	
56. Frage: Ich habe das Gefühl, dass meine Arbeit wichtig ist.	105	




Mittelwert		<div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>
-------------------	--	--


trifft (eher) zu
 Teils/teils
 trifft (eher) nicht zu

A12 – Spezifische Arbeitsbedingungen



A12: In den letzten Jahren ...	n	Anzahl in %
63. Frage: ... müssen wir immer mehr Arbeit mit immer weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erledigen.	91	<div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>
64. Frage: ... komme ich immer seltener dazu, Pausen zu machen.	96	<div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>
65. Frage: ... mache ich immer häufiger mehrere Dinge gleichzeitig (wie z.B. Mittagessen, E-Mails schreiben und telefonieren).	102	<div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>
66. Frage: ... muss ich Entscheidungen häufiger ohne Rücksprache mit Vorgesetzten treffen.	95	<div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>
Mittelwert		<div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>




trifft (eher) zu
 Teils/teils
 trifft (eher) nicht zu

	n	Anzahl in %
67. Frage: Wie häufig ist es in den vergangenen Monaten vorgekommen, dass Sie in Ihrer Freizeit (Feierabend, Urlaub, Wochenende, Feiertage) gearbeitet haben?	102	
68. Frage: Wie häufig ist es in den vergangenen Monaten vorgekommen, dass Sie gegenüber Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen oder Kunden vorgegeben haben, die Arbeit zu schaffen, auch wenn die Fristen nicht eingehalten werden konnten?	88	
Mittelwert		

 manchmal bis häufig  selten bis fast nie





A14 – Arbeitszufriedenheit



A14: Jetzt kommen ein paar allgemeine Fragen zu Ihrer Zufriedenheit mit Ihrer Arbeit. Wie sehr treffen die folgenden Aussagen zu?	n	Anzahl in %
86. Frage: Ich bin mit meiner Arbeit ganz allgemein zufrieden.	103	
87. Frage: Ich bin damit zufrieden, wie gut mein Arbeits- und Privatleben zusammenpassen.	104	

88. Frage: Ich empfinde ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zum KEE.	97	
89. Frage: Ich fühle mich meinem Team eng verbunden.	99	
Mittelwert		

 trifft (eher) zu
  Teils/teils
  trifft (eher) nicht zu






A15 – Psychologischer Vertrag


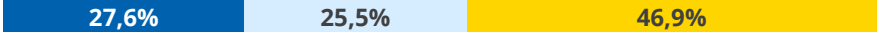



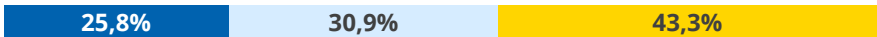

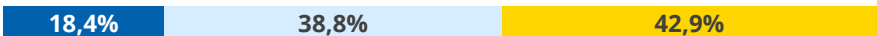


A15: Jetzt werden wir nochmal etwas spezifischer und befragen Sie zu Ihrem "Psychologischen Vertrag" mit dem KEE. Wie sehr treffen die folgenden Aussagen zu?	n	Anzahl in %
90. Frage: Ich denke, der KEE hat sich dafür eingesetzt, die Versprechen zu erfüllen, die er mir gab, als ich eingestellt wurde.	88	
91. Frage: Ich habe nicht alles bekommen, was mir als Gegenleistung für meine Arbeit bzw. meine Beiträge versprochen wurde.	87	
92. Frage: Der KEE hat viele seiner Versprechen gebrochen oder meine Erwartungen enttäuscht, obwohl ich meine Seite der Vereinbarung eingehalten habe.	88	
93. Frage: Ich fühle mich vom KEE betrogen.	94	

94. Frage: Ich finde, dass der KEE die Vereinbarungen zwischen uns verletzt hat.	92	
95. Frage: Ich fühle mich extrem frustriert durch die Art und Weise, wie der KEE mich behandelt.	94	


 trifft (eher) zu
  Teils/teils
  trifft (eher) nicht zu

A16 – Gesundheit

A16: Zum Abschluss möchten wir Ihnen noch ein paar Fragen zu Ihrer Gesundheit stellen. Wie sehr treffen die folgenden Aussagen zu?	n	Anzahl in %
96. Frage: Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten.	101	
97. Frage: Ich muss zu Hause an Schwierigkeit bei der Arbeit denken.	101	
98. Frage: Selbst im Urlaub muss ich manchmal an Probleme bei der Arbeit denken.	99	
99. Frage: Ich bin schnell verärgert.	98	
100. Frage: Ich reagiere gereizt, obwohl ich es gar nicht will.	95	

101. Frage: Wenn ich müde von der Arbeit nach Hause komme, bin ich ziemlich nervös.	94	
102. Frage: Ich leide häufig unter Kopfschmerzen, Verspannungen oder Rückenschmerzen.	98	
103. Frage: Ich leide häufig unter Schlafstörungen.	97	
104. Frage: Bei meiner Arbeit bin ich voller Energie.	98	
105. Frage: Ich bin von meiner Arbeit begeistert.	98	
106. Frage: Nach der Arbeit brauche ich jetzt oft längere Erholungszeiten als früher, um wieder fit zu werden.	97	
107. Frage: Ich habe bei der Arbeit immer häufiger das Gefühl, emotional ausgelaugt zu sein.	96	
108. Frage: Nach der Arbeit fühle ich mich in der Regel schlapp und abgespannt.	98	
109. Frage: Ich bin schon zur Arbeit gegangen, obwohl ich mich krank gefühlt habe und zu Hause hätte bleiben sollen.	99	
Mittelwert (104 und 105, Skalen umgedreht)		

 trifft (eher) zu
  Teils/teils
  trifft (eher) nicht zu

A14	n	Anzahl in %
110. Frage: Mein Gesundheitszustand ganz allgemein ist	103	 <p>■ ausgezeichnet ■ sehr gut ■ gut ■ weniger gut</p>

■ ausgezeichnet ■ sehr gut ■ gut ■ weniger gut