BLUE COLLAR KOMPASS

herausgegeben von mobileJob



Edition: Gesundheit

Ausgabe 02/2019

mobileJob.com

Edition: Gesundheit

Der mobileJob Blue-Collar-Kompass

Wer aufmerksam Stellenanzeigen, Karrierewebseiten oder Arbeitgeberporträts auf Jobportalen liest, dem wird schnell vor Augen geführt: Arbeitgeber versuchen fast durch die Bank Kandidaten mit immer gleichen Argumenten zu überzeugen. Das „attraktive Gehalt" ist dabei aber ebenso floskelhaft wie die „interessanten Aufgaben" oder „die inspirierende Arbeitsatmosphäre" beziehungsweise die „flexiblen Arbeitszeiten". Die Folge dieser Kommunikationspraxis: Gefragte Kandidaten müssen sich anhand von austauschbaren Attraktivitätsmerkmalen für den einen oder den anderen Arbeitgeber entscheiden.

Das ist aus Bewerbersicht nahezu unmöglich und führt in vielen Fällen dazu, dass sich eigentlich zum Jobwechsel bereite Kandidaten am Ende doch nicht bewerben, da sie nicht wissen, ob sich ihre Arbeitssituation wirklich verbessern wird.
Umso wichtiger ist es also für Arbeitgeber für unterscheidbare Inhalte zu sorgen und mit konkreten Leistungen zu überzeugen, die andere Arbeitgeber so nicht anbieten. Ein möglicher Ansatzpunkt in diesem Kontext: Angebote zur gesundheitlichen Vorsorge. Dazu vorab zwei Zahlen aus unserem vorliegenden Blue-Collar-Kompass: Gerade einmal etwas mehr als 30 % der Nichtakademiker geben an, dass ihr Arbeitgeber Angebote dieser Art im Portfolio hat. Umgekehrt bevorzugen aber zwei Drittel der jungen Arbeitnehmer gerade Unternehmen, die sich in der betrieblichen Gesundheitsvorsorge auszeichnen. Höchste Zeit also für Arbeitgeber, hier aktiv zu werden und unverwechselbare Angebote zu schaffen und diese dann auch zu kommunizieren.

Wir haben für den aktuellen Blue-Collar-Kompass mehr als 1.000 Blue-Collar-Kandidaten dazu befragt, wie sie sich auf der Arbeit fühlen. Wir wollten wissen, wann und wie empfinden sie Stress in ihrem Beruf? Wann gelangen sie an ihre körperliche Grenze und wie äußert sich das? Welchen Einfluss haben Überstunden auf das gesundheitliche Befinden? Und welche konkreten Zusatzleistungen würden sie sich von Arbeitgebern wünschen?

All diese und mehr Fragen beantworten wir im Blue-Collar-Kompass 02/2019 „Edition Gesundheit". Lesen Sie, was wir für Sie herausgefunden haben und wenn Sie Fragen haben, die über die hier genannten Ergebnisse hinausgehen, kommen Sie gerne auf uns zu. Wir beantworten sie gerne.

Inhalt

Angespannt: Wie sich die Mehrheit der Nichtakademiker im Job gestresst fühlt 04

Abgespannt: Wann Arbeitnehmer an ihre körperlichen und psychischen Grenzen gehen 08

Überspannt: Wie viele Überstunden fast drei Viertel der Nichtakademiker leisten 12

Gespannt: Warum betriebliche Gesundheitsvorsorge ein wichtiger Bewerbungsgrund ist 14

Spannend: Fünf konkrete Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber 16



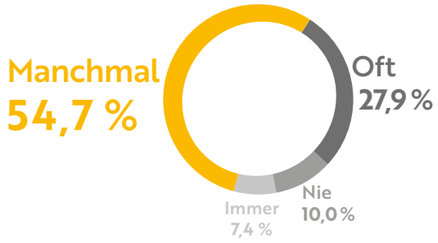
Angespannt

Wie sich die Mehrheit der Nichtakademiker im Job gestresst fühlt

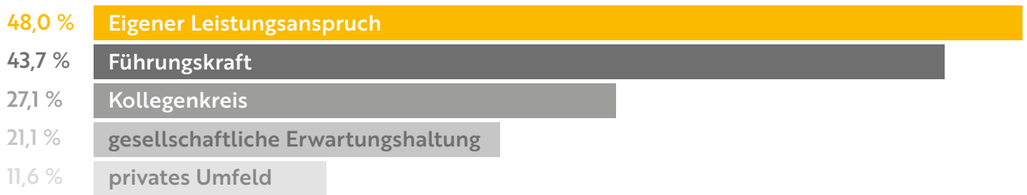
Stress im Job ist keine berufliche Begleiterscheinung, die alleine in akademischen Berufsfeldern auftaucht.

Auch und gerade Nichtakademiker spüren die körperliche und geistige Anstrengung, die durch ihre Arbeit hervorgerufen wird, deutlich. Mehr als ein Drittel von ihnen (35,3 %) fühlen sich immer oder oft am Arbeitsplatz gestresst. Der Anteil bei den jüngeren Mitarbeitern zwischen 18 und 29 Jahren ist sogar noch höher und liegt bei 38,8 %. Weit mehr als die Hälfte – nämlich 54,7 % der in unserer Studie befragten Arbeitnehmer – verspürt zumindest manchmal berufliche Stresssymptome. Gar keine Probleme in diesem Kontext gibt indes gerade einmal ein Studienteilnehmer von zehn an.

Stresshäufigkeit bei Nichtakademikern



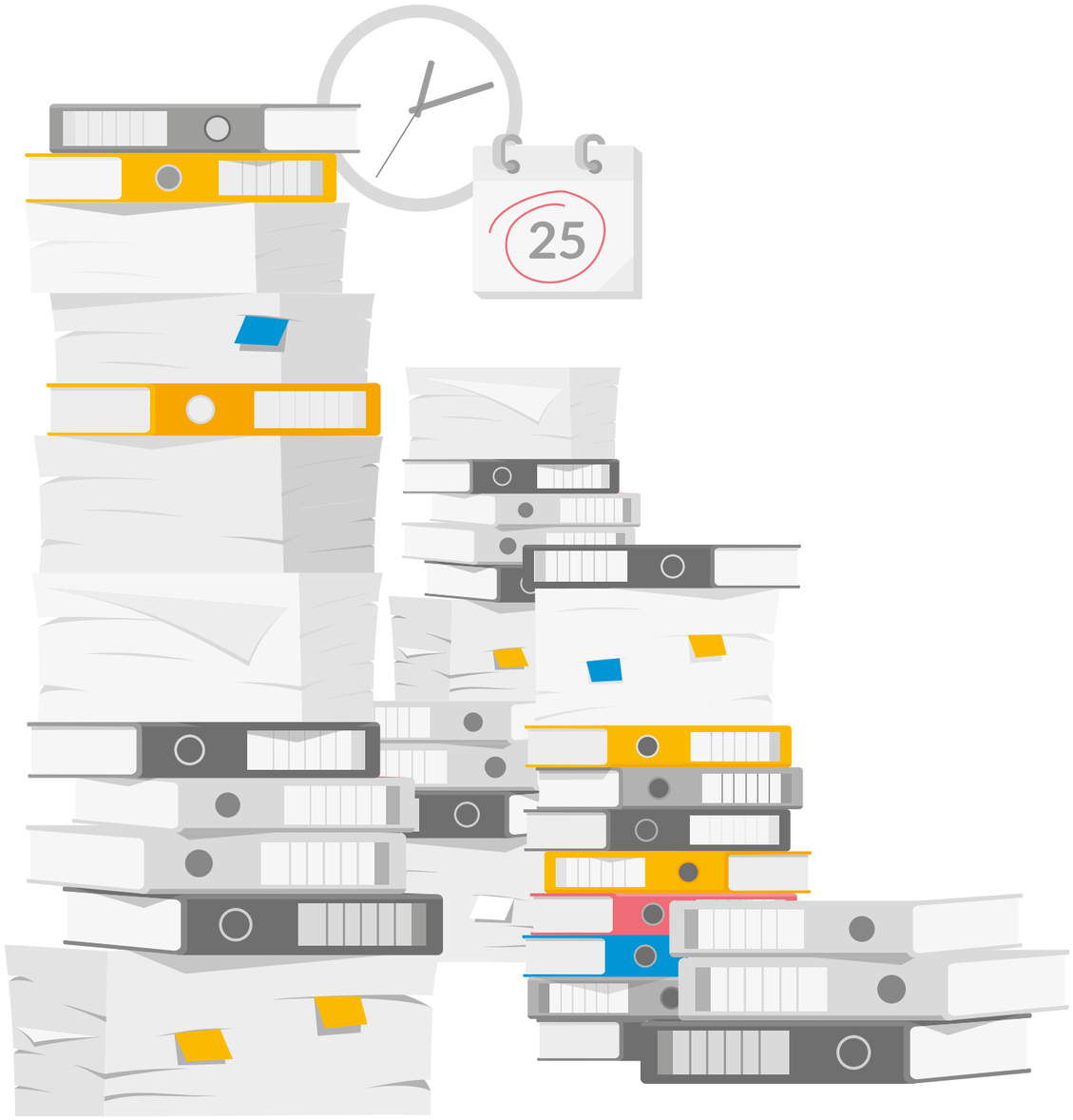
Stresstreiber im nichtakademischen Berufsumfeld



Führungskräfte sind häufig genannte Stresstreiber

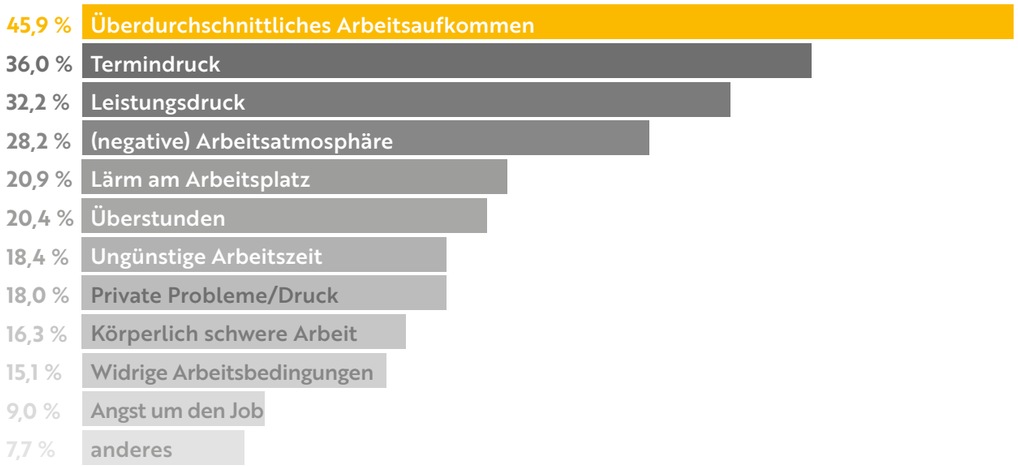
Fast die Hälfte der gestressten Mitarbeiter lassen sich von ihrem eigenen Leistungsanspruch treiben. 48,0 % der Befragten antworten in diese Richtung. Diese Ausprägung des „Höher, Schneller, Weiter"-Anspruchsdenkens an sich selbst spricht für eine nicht klar genug abgestimmte Zielvereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Denn letztlich ist nur derjenige unzufrieden, der nicht wirklich weiß, wann ein Leistungsanspruch erfüllt ist und wann nicht. Wer hier also realistische und vor allem erreichbare Vereinbarungen trifft und diese auch verfolgt und nicht nach Übererfüllung strebt, kann Stress verhindern.

Alarmierend für viele Arbeitgeber: Für 43,7 % der Nichtakademiker sind vor allem Führungskräfte entscheidende Stress-Initiatoren im Job. Noch höher der Wert diesbezüglich bei jungen Mitarbeitern, von denen 54,3 % – also deutlich mehr als die Hälfte – so über ihre Führungskräfte, Teamleiter oder Vorgesetzten urteilen. Im Vergleich dazu: Das private Umfeld ist mit 11,6 % nur ein sehr geringer Stress auslösender Faktor. Empfindlicher auf ihre Kollegen reagieren übrigens weibliche Arbeitnehmer. 32,3 % von ihnen sehen im täglichen Miteinander mit ihrem Team einen durchaus wahrnehmbaren Auslöser von beruflicher Anspannung. Damit liegen sie deutlich über dem Durchschnittswert aller Studienteilnehmer von 27,1 %.



Immer mehr Aufgaben in kürzerer Zeit
Nichtakademiker nennen Zeitdruck und hohes Arbeitsaufkommen als die Stressfaktoren, die sie am stärksten belasten.

Berufliche Stressauslöser aus Sicht von Nichtakademikern



Termin- und Leistungsdruck als Stressfaktoren

Wir haben die 90 % der Befragten, die in unserer Erhebung angaben, sich immer, oft oder manchmal am Arbeitsplatz gestresst zu fühlen, genauer befragt. Im Zentrum unserer Nachfrage: die Ursache für die Überbelastung. Konkret: Wodurch wird aus ihrer Sicht diese berufliche Überbelastung ausgelöst? Das Ergebnis: Stresstreiber Nummer 1 ist erhöhtes Arbeitsaufkommen, damit durchaus verbunden steigender Termindruck, der als zweithäufigste Ursache angegeben wird. Diesen nehmen vor allem berufserfahrene Mitarbeiter als stressig war, während jüngere Studienteilnehmer zwischen 18 und 29 Jahren hier unterdurchschnittlich (28,4 %) zustimmen.

Darüber hinaus: Mit Leistungsdruck können Nichtakademiker nicht gut umgehen. Bei gut einem Drittel der Befragten löst dieser negative körperliche oder psychische Begleiterscheinungen aus. Bereits auf Platz 4 folgt allerdings ein Auslöser, der mit den zwischenmenschlichen Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz zu tun hat. So wird eine negative Arbeitsatmosphäre immerhin von 28,2 % der Befragten als Auslöser für Druck genannt.
Jeder Fünfte nennt auch Überstunden als Stressfaktor – eine Ursache also, die aktiv von Arbeitgeberseite durch klare Überstundenregelungen positiv beeinflusst werden könnte. Interessant: Vor allem junge Mitarbeiter empfinden Überstunden als Stress auslösend. Während der Mittelwert über alle Altersklassen hinweg bei 20,4 % liegt, empfinden 29,6 % der 18 bis 29-Jährigen Mehrarbeit als stressig.

Abgespannt

Wann Arbeitnehmer an ihre körperlichen und psychischen Grenzen gehen

„Burn-Out-Syndrome" sind im akademischen Umfeld leider weit verbreitet und viel beschrieben. Sie zeugen von körperlicher oder seelischer Überlastung, die bisweilen chronisch werden kann.

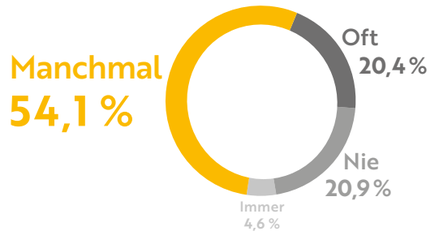
Sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer handelt es sich um eine niederschmetternde Diagnose, wenn sie bei ihnen festgestellt wird. Kurz: Möglicherweise auftretenden Vorboten dieser Krankheit sollte frühzeitig entgegengewirkt werden – in akademischen genauso wie in nichtakademischen Berufen.

Die Ergebnisse unserer Befragung sind vielleicht noch nicht alarmierend, aber durchaus besorgniserregend. Denn: Ein Viertel aller Nichtakademiker erkennt immer (4,6 %) oder zumindest oft (20,4 %) an sich selbst Erschöpfungssyndrome, die durch ihren Beruf ausgelöst werden. Frauen nehmen dies zu 30,0 % wahr und liegen damit deutlich über dem Mittelwert. Noch größer der Anteil derjenigen, die manchmal berufliche Abgespanntheit verspüren. Mehr als die Hälfte der Teilnehmer (54,1 %) antwortet so.

Auf die Frage, wie sich eine solche Erschöpfung zeigt, antworten unsere Studienteilnehmer durchaus vielfältig. Die meist genannte Antwort in diesem Kontext: „Ich fühle mich matt". Fast drei Viertel derjenigen, die sich immer, oft oder manchmal durch den Job erschöpft fühlen, antworten in diese Richtung. 60,8 % fühlen sich überdies lustlos und mehr als die Hälfte (50,4 %) sind in Erschöpfungsphasen schnell gereizt, was wiederum deutlich negative Folgen für die Arbeitsatmosphäre mit sich bringt. Bei mehr als einem Viertel (27,4 %) führen Erschöpfungssymptome zu konkreten körperlichen Beschwerden wie beispielsweise Herzrasen oder Augenzucken.

Besorgniserregend: 24,4 % der Befragten – also fast ein Viertel – geben an, dass berufliche Erschöpfung bei ihnen gar zu Depressionen führt.

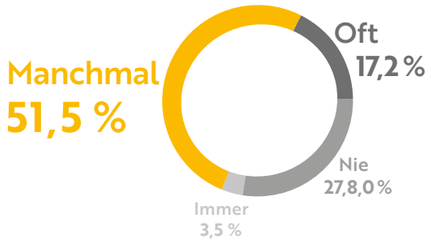
Führt der Stress, den Sie empfinden, bisweilen zu Erschöpfungssyndromen?



Auswirkung von Erschöpfungssymptomen im Job



Wie oft gelangen Nichtakademiker im Job an ihre körperlichen Grenzen?

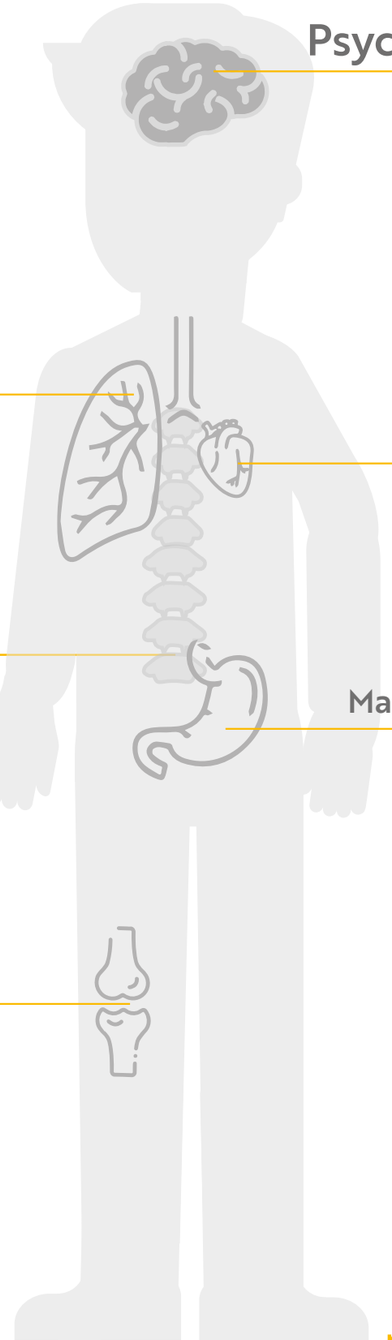


Man kann also festhalten, dass negative Erfahrungen im Job und die daraus resultierende Erschöpfung zum Treiber von depressiven Krankheiten werden können – auch in nichtakademischen Berufen. Zudem: Die hohen Werte von Antriebs- und Lustlosigkeit bei den Erschöpfungssymptomen zeigt, dass die Abgespanntheit im Job auch einen deutlich demotivierenden Effekt hat.

Erschöpfung im Job ist natürlich nicht immer die Folge von psychischer Überlastung – erst recht nicht in nichtakademischen Berufsfeldern, wo körperliche Arbeit oft auf der Tagesordnung steht. Jeder fünfte Blue-Collar-Arbeitnehmer gelangt in Anbetracht unserer Umfrage regelmäßig (immer oder oft) an seine körperliche Grenzen. Nur 27,8 % machen diese Erfahrung nie. Hauptursache für die körperliche Belastungsgrenze ist in den meisten Fällen die direkte Arbeitsumgebung. 51,7 % der Befragten geben an, dass Kälte, Hitze, Strahlung oder ähnliche Rahmenbedingungen ihrer Arbeit verantwortlich dafür seien, dass körperliche Strapazen ausgelöst werden. Bei immerhin 43,4 % der Befragten erfordert die spezifische Arbeit eine schmerzhafte Körperhaltung, die mittel- und langfristig zu echten körperlichen Einschränkungen führt.

Besonders stark beansprucht werden im Job die dafür klassischen Körperbereiche. Vor allem Rückenerkrankungen werden in diesem Kontext häufig genannt. 56 % der Befragten sagen, dass sie immer oder oft mit Rückenproblemen zu kämpfen haben, die sie sich im Beruf zugezogen haben. Schon auf dem zweiten Platz dieses „Immer-und Oft-Rankings“: psychische Erkrankungen, was zu den alarmierenden Ergebnissen im Burn-Out-Kontext passt, die wir weiter oben beschrieben haben. Eine untergeordnete Rolle spielen dagegen Herz-Kreislauf-Probleme, die nur wenige Arbeitnehmer nennen.

Körperliche Beschwerden in Blue-Collar-Jobs und ihre Häufigkeit



Psyche/Gemüt 38 %

Immer 7 %
Oft 31 %
Manchmal 44 %
Nie 18 %

Atemwege 10 %

Immer 1 %
Oft 9 %
Manchmal 29 %
Nie 61 %

Herz/Kreislauf 15 %

Immer 2 %
Oft 13 %
Manchmal 39 %
Nie 46 %

Rücken 56 %

Immer 16 %
Oft 40 %
Manchmal 35 %
Nie 9 %

Magen/Verdauung 20 %

Immer 2 %
Oft 18 %
Manchmal 42 %
Nie 38 %

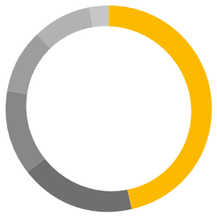
Gelenke 35 %

Immer 9 %
Oft 26 %
Manchmal 41%
Nie 24 %

Überspannt

Wie viele Überstunden fast drei Viertel der Nichtakademiker leisten

Wöchentliche Arbeitsstunden von Nichtakademikern

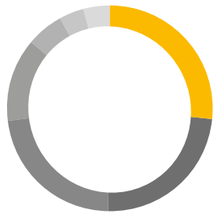


38 bis 40 Stunden	46 %
Weniger als 30 Stunden	18 %
Mehr als 40 Stunden	13 %
35 bis 37 Stunden	10 %
30 bis 32 Stunden	9 %
32 bis 34 Stunden	3 %

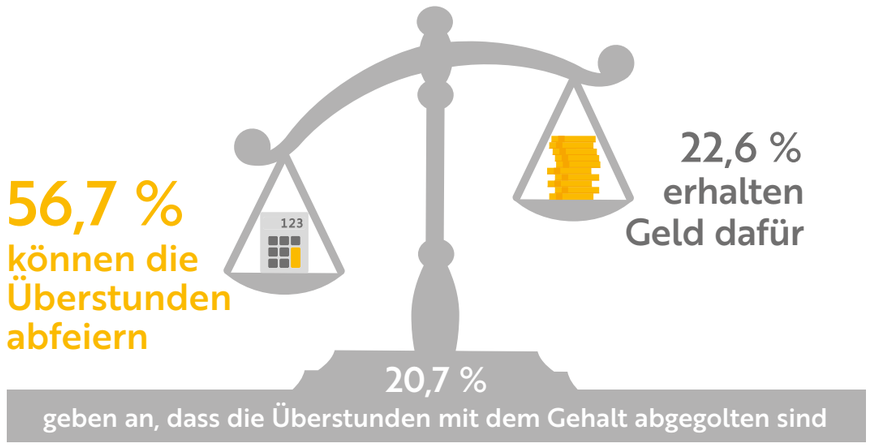
Wir haben gesehen: Überstunden sind für jeden fünften Blue-Collar-Arbeitnehmer ein echter Stressfaktor.

Dazu passt folgende Zahl aus unserer Studie: 73,5 % der Nichtakademiker leisten regelmäßig Überstunden. Mehr als ein Viertel (27,1 %) sind in der Regel sogar mehr als vier Stunden länger als eigentlich in ihrem Arbeitsvertrag festgehalten an ihrem Arbeitsplatz. Immerhin, diese Überstunden werden von den meisten Arbeitgebern nicht einfach vorausgesetzt und möglicherweise deswegen nicht kompensiert. Vielmehr werden sie in den meisten Unternehmen regulär abgegolten. 56,7 % der befragten Mitarbeiter erhalten einen Freizeitausgleich für die geleistete Mehrarbeit. 22,6 % lassen sich die Zeit, in der sie mehr gearbeitet haben, ausbezahlen. Für 20,7 % der Befragten heißt es allerdings trotzdem: Überstunden sind mit dem Gehalt abgegolten.

Anzahl der realen Überstunden von Blue-Collar-Arbeitnehmern pro Woche



Keine	27 %
Bis zu 2 Stunden	24 %
Zwischen 2 und 4 Stunden	23 %
Zwischen 4 und 6 Stunden	13 %
Zwischen 6 und 8 Stunden	7 %
Zwischen 8 und 10 Stunden	4 %
Mehr als 10 Stunden	4 %



Gespannt

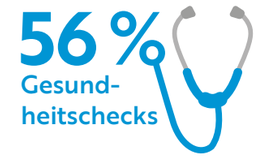
Warum betriebliche Gesundheitsvorsorge ein wichtiger Bewerbungsgrund ist

Engagement für mehr Gesundheit senkt nicht nur Krankenstände, sondern steigert die Mitarbeiterzufriedenheit und führt so zu mehr Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit.

Betriebliche Gesundheitsvorsorge soll die Belastung von Beschäftigten senken und so einerseits die Mitarbeiter-Ressourcen stärken, auf der anderen Seite aber auch die Arbeitgebermarke so positionieren, dass sie attraktiv auf Kandidaten wirkt, denen dieses Thema wichtig ist. Ruft man sich noch einmal ins Gedächtnis, dass sich sehr viele Arbeitnehmer beruflich gestresst fühlen, schlummert hier ein echtes Attraktivitätsmerkmal mit dem begehrte Kandidaten zu überzeugen sind. Für 58,8 % der Nichtakademiker sind Angebote in diesem Kontext ein echter Bewerbungsgrund. Sie würden sich eher bei einem Unternehmen bewerben, das deutlich mehr Angebote zur Gesundheitsvorsorge macht als andere Arbeitgeber.

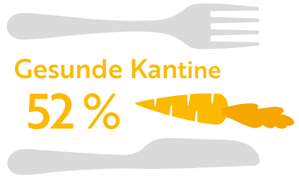






Besonders hoch im Kurs liegen solche Angebote in der jüngeren Kandidatengruppe. Denn bei den 18 bis 29-Jährigen liegt die Zustimmung diesbezüglich sogar bei 64,8 %. Auch die 30 bis 39-Jährigen finden Gesundheitsangebote besonders attraktiv (66,9 %). Allerdings kommen gerade einmal 31,2 % der in unserer Studie befragten Arbeitnehmer in den Genuss betrieblicher Gesundheitsvorsorge.
58,4 % vermissen derartige Zusatzleistungen in ihrem Unternehmen und weitere 10,4 % wissen schlicht gar nicht, ob ihr Arbeitgeber sich in diesem Kontext für sie engagiert. Die Liste der möglichen Zusatzleistungen ist lang und wird von den Kandidaten unterschiedlich eingeschätzt. Ganz vorne in ihrer Gunst liegt eine betriebliche Zusatzkrankenversicherung, gefolgt von Zuschüssen für das Fitnessstudio sowie innerbetrieblichen Gesundheitschecks. Ein genauer Blick zeigt, was sich vielleicht auch Ihre Mitarbeiter wünschen:









Spannend

Fünf konkrete Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber

1 Gesundheitsbewusste Arbeitgeber sind attraktive Arbeitgeber



Wer klare Zusatzangebote im Rahmen betrieblicher Gesundheitsvorsorge in seine Arbeitgeberleistungen aufnimmt, überzeugt. Zwei Drittel der jüngeren Kandidaten wünschen sich derartige Arbeitgeber und würden sich eher bei solchen Unternehmen bewerben als bei anderen. Wer diesem unverkennbaren Trend Rechnung trägt, Leistungen entwickelt und auf diese in seinen Stellenanzeigen oder auf der Karrierewebseite verweist, hat starke Argumente im Kampf um die besten Mitarbeiter.

2 Realistische Zielvereinbarungen gegen Leistungsdruck



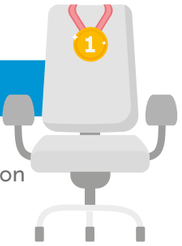
Viele Mitarbeiter scheitern an einem zu hohen Leistungsanspruch an sich selbst. Dieses Anspruchsdenken fördert Erschöpfung und berufsbedingte Krankheiten. Hier haben Sie als Arbeitgeber die Chance, positiv einzuwirken, indem Sie klare und vor allem realistische Zielstellungen mit Ihren Mitarbeitern vereinbaren. Der Leistungsdruck fällt, wenn sowohl Mitarbeiter als auch Unternehmen wissen, was sie beruflich erwarten dürfen. Dabei gilt: Wenn eine Zielstellung erreicht wurde, heißt das nicht, dass noch mehr draufgesattelt werden muss. Denn: Wer kontinuierlich am Limit arbeitet, schaut sich schnell nach einem neuen Job um.

3 Zusatzleistungen sind machbar



Gesundheitliche Zusatzleistungen sind oft sehr einfach umsetzbar. Eine Kooperation mit dem regionalen Fitnessstudio nutzt Ihnen und dem Betreiber gleichermaßen. Gesunde Kost in der Kantine muss nicht zwingend mehr kosten. Berufsbegleitende Kurse zu gesunder Ernährung oder Stressbewältigung in losen Abständen sind in Zusammenarbeit mit Drittanbietern oft leicht umsetzbar, ohne dass Ihr Budget dramatisch belastet wird. Oft kann schon eine dieser Zusatzleistungen genau den Unterschied ausmachen, aus dem sich Bewerber bei Ihnen bewerben oder eben nicht.

4 Starke Führungskräfte, starke Mitarbeiter



Ihren Führungskräften kommt eine wichtige Rolle im Rahmen einer proaktiven Stressbewältigung zu. Sie gelten bei vielen Mitarbeitern als Auslöser von Stress am Arbeitsplatz. Schulen Sie Ihr Management, Ihre Teamleiter und alle anderen Führungskräfte mit Personalverantwortung. Es ist wichtig, dass sie erkennen, wann ein Mitarbeiter echte Erschöpfungssymptome erkennen lässt und wann nicht. Wenn in den Teams frühzeitig richtig reagiert wird, steigt nicht nur die Mitarbeiterzufriedenheit, sondern auch deren Motivation und Leistungsfähigkeit.

5 Reale Arbeitszeit im Auge behalten



Überstunden gehören in vielen Berufen einfach dazu. Behalten Sie die Dauer der geleisteten Mehrarbeit trotzdem im Auge. Wenn Ihre Mitarbeiter jeden Tag eine Stunde länger im Betrieb sind, müssen Sie reagieren – entweder indem Sie zusätzliche Mitarbeiter einstellen oder indem Sie Ihren Mitarbeitern die Möglichkeit geben, den zusätzlichen Aufwand durch Freizeit zu kompensieren.



Sie wollen wissen ...

... wie nichtakademische Kandidaten ticken, um sie mit Ihren Recruitingmaßnahmen zielgerecht erreichen zu können?

Sprechen Sie uns an. Wir beantworten gerne Ihre Fragen anhand unserer Marktforschungsergebnisse sowie unserem tiefen Blue-Collar-Know-How.

Denn wir sind überzeugt: Nur wer seine Zielgruppe wirklich kennt, kann sie auch erfolgreich für sich gewinnen. Zudem zeigen wir Ihnen auf Wunsch anhand von aktuellen Best-Practice-Beispielen, wie unser mobileJob-Ansatz funktioniert.

Lassen Sie uns gemeinsam herausfinden, wie Sie in Zukunft genau die nichtakademischen Mitarbeiter finden, die zu Ihnen passen.

Lesetipp

Erfahren Sie in der Blue Collar Deutschland Studie, was Nichtakademikern im Job wichtig ist.

Informationen und Download-Möglichkeit der Studie sowie aller bisher erschienenen Blue-Collar-Kompasse finden Sie unter

ub.mobilejob.com/blue-collar-studien



Kontakt

Ihr persönlicher Ansprechpartner



Ki-Won Sur
Ansprechpartner Blue-Collar-Kompass

kiwon.sur@mobilejob.com
+49 (0)30 314 991 22

Impressum

Blue-Collar-Kompass – die regelmäßige Umfrage über den nichtakademischen Arbeitsmarkt von mobileJob und respondi.

mobileJobs GmbH
Karl-Liebknecht-Straße 5
10178 Berlin

+49 (0)30 314 990 09
vertrieb@mobilejob.com
www.mobilejob.com