



IAG Report 1/2024

Erholungsklima im Team und im Unternehmen

Ein Instrument zur systematischen Erfassung



IAG Report 1/2024

Erholungsklima im Team und im Unternehmen

Ein Instrument zur systematischen Erfassung

Impressum

Herausgegeben von:
Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)
Glinkastraße 40
10117 Berlin
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Verfasst von:
Tina Karabinski, Technische Universität
Dresden, Fakultät Psychologie, Lehr-
stuhl für Arbeits- und Organisations-
psychologie

Referenz:
Karabinski, T. (2024). Entwicklung und
Validierung eines Fragebogens zur Erhe-
bung des organisationalen und teambe-
zogenen Erholungsklimas. TU Dresden,
Dresden (Unveröffentlichte Dissertation)

Gefördert über ein Promotionsstipen-
dium der Deutschen Gesetzlichen
Unfallversicherung (DGUV) innerhalb
einer dreijährigen Förderphase
(Zeitraum Juni 2019 bis Dezember 2023).
Mit wissenschaftlicher Betreuung von
Prof. Dr. Jürgen Wegge (Technische Uni-
versität Dresden), Prof. Dr. Veronika Job
(Universität Wien) und Dr. Johannes
Wendsche (Bundesanstalt für Arbeits-
schutz und Arbeitsmedizin).

Ausgabe
1/2024

Satz und Layout:
Atelier Hauer + Dörfler, Berlin
IAG, Dresden

Bildnachweis:
alle Fotos von stock.adobe.com
Titel: © Drazen; S. 16 o.l.: © Kostiantyn,
o.r.: © AhmadTriwahyuutomo, u.l.:
© BullRun, u.r.: © luckybusiness;
S. 27 u.l.: © WavebreakMediaMicro, o.r.:
© Alexis Scholtz/peopleimages.com

ISBN (online)
978-3-948657-68-0

ISSN (online)
2190-0841

Copyright:
Diese Publikation ist urheberrechtlich
geschützt. Die Vervielfältigung, auch
auszugsweise, ist nur mit ausdrück-
licher Genehmigung gestattet.

Bezug:
[unter www.dguv.de/publikationen](http://www.dguv.de/publikationen)
Webcode: p022639

Zusammenfassung

Präventive betriebliche Maßnahmen zur Einführung und Verbesserung einer erholungsförderlichen Arbeitsumgebung können Personen vor Beeinträchtigungen ihrer Erholungs- und Arbeitsfähigkeit schützen. Hierbei spielt es eine Rolle, wie Personen ihre Arbeitsumgebung wahrnehmen, insbesondere das Erholungsklima in der Organisation und im Team.

Unter Erholungsklima wird die von mehreren Personen geteilte Wahrnehmung der Erholungsbedingungen im Arbeitsumfeld verstanden. Es geht um den Eindruck, ob die Erholung der Mitarbeitenden in der eigenen Organisation bedeutsam ist. Zudem beinhaltet es, welche Regeln und Praktiken zum Schutz und zur Förderung der Erholung von der Arbeit existieren und ob erholungsförderliches Verhalten (zum Beispiel Entspannungstechniken ausprobieren, Pause mit Kollegen verbringen, kurzer Spaziergang) in der Regel erwartet, belohnt und unterstützt wird.

Mit diesem validierten Instrument wird das Erholungsklima effizient und reliabel anhand von 15 Fragen zur Wahrnehmung des aktuellen Arbeitsumfeldes erhoben.

Auf Basis der Antworten kann der Ausprägungsgrad sowohl in einzelnen Teams als auch in der gesamten Organisation bestimmt werden. Durch die Beantwortung von vier weiteren Items ist es möglich, die Klimastärke im Sinne der Geteiltheit des Klimas zu messen (wenn keine Teamzugehörigkeit erfasst wird). Die Beantwortung der Fragen und das Zusammentragen sowie Aufsummieren der Punktwerte dauert etwa 15 Minuten.

Der IAG Report enthält den Fragebogen zur Erfassung des organisationalen und teambezogenen Erholungsklimas inklusive Instruktion und Auswertungsanleitung. Das Instrument wurde auf Basis einer branchen- und betriebsübergreifenden Gruppe von abhängig Beschäftigten entwickelt. Es werden Normwerte aus drei Datensätzen mit einem Gesamtumfang von 654 Personen (347 Frauen, 301 Männer) berichtet.

Summary

Preventive measures at the workplace which introduce and improve a working environment conducive to recovery can protect people from impairments to their ability to recover and work. In this respect, it is important to see how people perceive their working environment, in particular the recovery climate within their organisation and within their team.

The recovery climate can be defined as the perception of the recovery conditions in the working environment shared by several people. It is about the impression whether employees' recovery is an important factor in their own organisation. It also includes which rules and practices exist to protect and promote recovery from work and whether recovery-conducive behaviour (e.g. trying out relaxation techniques, taking a break with colleagues, going for a short walk) is generally expected, rewarded and supported.

This validated instrument efficiently and reliably assesses the recovery climate based on 15 questions on the perception of the current working environment. The answers can be used to determine the

achieved level, both in individual teams and in the organisation as a whole. By replying to four additional items, it is possible to measure the climate strength in terms of the shared nature of the climate (if no team affiliation has been recorded). It takes around 15 minutes to reply, collate and total the scores.

The IAG report includes the questionnaire for recording the organisational and team-related recovery climate as well as some instructions and an evaluation guide. The instrument was developed on the basis of a cross-industry and cross-occupation group of dependent employees. The IAG-report illustrates standardised values from three data sets with a total of 654 people (347 women, 301 men).

Resumen

Las medidas empresariales preventivas para introducir y mejorar un ambiente de trabajo que favorezca el descanso pueden proteger a las personas frente a factores perjudiciales para su capacidad de descansar y trabajar. En este sentido es determinante cómo perciben las personas su entorno de trabajo, en especial la cultura del descanso en la organización y en el equipo.

Por cultura del descanso se entiende la percepción compartida por varias personas acerca de las condiciones de descanso en el entorno laboral. En concreto, se trata de la impresión de si el descanso de los empleados se considera importante en la propia organización, además de incluir el tema de qué reglas y prácticas existen para proteger y fomentar el descanso del trabajo y de si un comportamiento que favorezca el descanso (p. ej., probar técnicas de relajación, pasar la pausa con los compañeros, realizar breves paseos) por lo general se prevé, se recompensa y se apoya.

Este instrumento validado permite evaluar la cultura del descanso de forma eficaz y fiable mediante 15 preguntas

acerca de la percepción del entorno de trabajo actual. A partir de las respuestas se puede determinar su alcance tanto en diferentes equipos como en la totalidad de la organización. Respondiendo a cuatro preguntas más, es posible medir el alcance de esta cultura del descanso sobre la base de su percepción compartida (si no se registra la pertenencia a un equipo). Responder a las preguntas y hacer el recuento de puntos lleva unos 15 minutos.

El informe del IAG contiene el cuestionario para determinar la cultura del descanso en la organización y el equipo, incluyendo las instrucciones para realizarlo y evaluarlo. Este instrumento ha sido desarrollado encuestando a personas trabajando por cuenta ajena pertenecientes a diferentes ramas y oficios y expone valores de referencia de tres conjuntos de datos que abarcan un total de 654 personas (347 mujeres y 301 hombres).

Résumé

Les mesures de prévention au travail visant à introduire et améliorer un environnement de travail propice à la récupération peuvent protéger les personnes contre les atteintes à leur capacité de récupération et de travail. La manière dont les personnes perçoivent leur environnement de travail, notamment le climat de récupération au sein de l'organisation et de l'équipe, joue un rôle à cet égard.

Par climat de récupération, on entend la perception partagée par plusieurs personnes des conditions de récupération dans l'environnement de travail. Il s'agit de savoir si la récupération des collaboratrices et collaborateurs est prise en compte dans leur propre organisation. En outre, il comprend quelles règles et pratiques existent pour protéger et encourager la récupération et si les comportements favorisant la récupération et le repos (p. ex. essayer des techniques de relaxation, passer une pause avec des collègues, faire une courte promenade) sont généralement attendus, récompensés et soutenus.

Cet instrument validé permet d'évaluer le climat de récupération de manière efficace et fiable à l'aide de 15 questions

sur la perception de l'environnement de travail actuel. Sur la base des réponses, il est possible de déterminer le niveau atteint aussi bien dans les différentes équipes que dans l'ensemble de l'organisation. En répondant à quatre autres items, il est possible de mesurer la puissance du climat dans le sens de partage du climat (si l'appartenance à une équipe n'a pas été saisie). Il faut environ 15 minutes pour répondre aux questions et pour rassembler et additionner les scores.

Le rapport IAG contient le questionnaire pour l'évaluation du climat de récupération au niveau de l'organisation et de l'équipe, y compris les instructions et un manuel d'évaluation. L'instrument a été développé sur la base d'un groupe de salariés interprofessionnel et intersectoriel. Le rapport IAG présente des valeurs standardisées issues de trois ensembles de données comprenant un total de 654 personnes (347 femmes, 301 hommes).

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beziehung zwischen Erholung und Erholungsklima.....	12
Abbildung 2: Einordnung des erzielten Punktwertes	22

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht Datensätze	14
Tabelle 2: Normwerte Erholungsklima.....	24
Tabelle 3: Normwerte Klima-Geteiltheit.....	25
Tabelle 4: Zuordnung der Items zu Subdimensionen	28
Tabelle 5: Statistische Kennwerte für Klima-Geteiltheit.....	29

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1 Relevanz	11
2 Begriffsklärung	12
3 Fragebogen zur Erfassung des organisationalen und teambezogenen Erholungsklimas	14
3.1 Erholungsklima-Fragebogen	15
Teil I: Instruktion	17
Teil II: Fragebogen	18
Teil III: Auswertung & Interpretation	22
3.2 Normstichprobe und Normwerte	25
4 Zusammenhänge des Erholungsklimas mit anderen Variablen	27
5 Empfehlungen zum Vorgehen nach Erfassung des Ist-Zustandes	28

1 Relevanz

Präventive betriebliche Maßnahmen zur Einführung und Verbesserung einer erholungsförderlichen Arbeitsumgebung können Personen vor Beeinträchtigungen ihrer Erholungsfähigkeit schützen. Dies ist wichtig und erstrebenswert, da bekannt ist, dass Erholung mit einer Vielzahl positiver Folgen einhergeht wie gesteigertem Wohlbefinden und Gesundheit, höherer Arbeitsleistung und einem geringeren Risiko für Arbeitsunfälle.

Die Entwicklung eines förderlichen Erholungsklimas in Organisationen erfordert zunächst eine Messung, um den Ist-Zustand zu bestimmen. Mit dem vorliegenden validierten Messinstrument wird das Erholungsklima effizient und reliabel anhand von 15 Fragen zur Wahrnehmung des aktuellen Arbeitsumfeldes erhoben. Auf Basis der Antworten kann der Ausprägungsgrad sowohl in einzelnen Teams als auch in der gesamten Organisation bestimmt werden.

Zudem besteht die Möglichkeit, durch die Beantwortung von vier weiteren Items die Stärke und die Geteiltheit des Klimas zu messen. Mit jeweils zwei Items für die Organisations- und Teamebene wird diese anhand der Zustimmung zu den Items erfasst. Dieses Maß der Klimastärke ist hilfreich, wenn in einem Unternehmen keine Daten zur Teamzugehörigkeit vorliegen. Sie ist ein zusätzlicher Indikator für die Stärke eines Klimas, das heißt, je ähnlicher das Klima wahrgenommen wird, umso stärker ausgeprägt ist es.

2 Begriffsklärung

Bei **Erholung von der Arbeit** handelt sich um einen Prozess, bei dem beeinträchtigende Folgen der Arbeitsbelastung abgebaut werden. Dies kann aktiv (beispielsweise durch körperliche Bewegung) und passiv (beispielsweise durch Zurücklehnen und Augen schließen) geschehen. Sich von der Arbeit zu erholen, ist notwendig, um die täglich anfallende Arbeit zu bewältigen und um leistungsfähig und gesund zu bleiben.

Beim **Erholungsklima** geht es um die (mehr oder weniger) geteilte Wahrnehmung der Erholungsbedingungen im Arbeitsumfeld der Person und um den Eindruck, ob der eigenen Organisation die Erholung der Mitarbeitenden wichtig ist. Zudem beinhaltet es, welche Strategien, Regeln und Praktiken zum Schutz und zur Förderung der Erholung von der Arbeit in einer Organisation existieren (zum Beispiel störungs- und unterbrechungsfreier Pausenort). Es umfasst auch, ob Personen in der Organisation mitbekommen, dass erholungsförderliches Verhalten (zum Beispiel Entspannungstechniken ausprobieren, Pause mit Kollegen verbringen, kurzer Spaziergang) in der Regel erwartet, belohnt und unterstützt wird.

Wie in Abbildung 1 zu sehen, findet Erholung bei einzelnen Beschäftigten immer in Abhängigkeit von den Arbeitsbedingungen statt. Das wahrgenommene Erholungsklima wird nicht nur durch diese individuellen Arbeitsbedingungen, sondern auch durch gruppenbezogene Regeln, Praktiken und Bedingungen geprägt.

Es werden dabei zwei Ebenen unterschieden:

- die Teamebene, die geprägt ist durch die Führungskraft und die Kolleginnen und Kollegen, und
- die Organisationsebene.

Ist die Wahrnehmung der Personen in einer Arbeitsgruppe, Abteilung bzw. Organisation sehr ähnlich (geteilt), ist die Klimastärke hoch. Dies spricht für eine sehr eindeutige Ausprägung des Klimas.

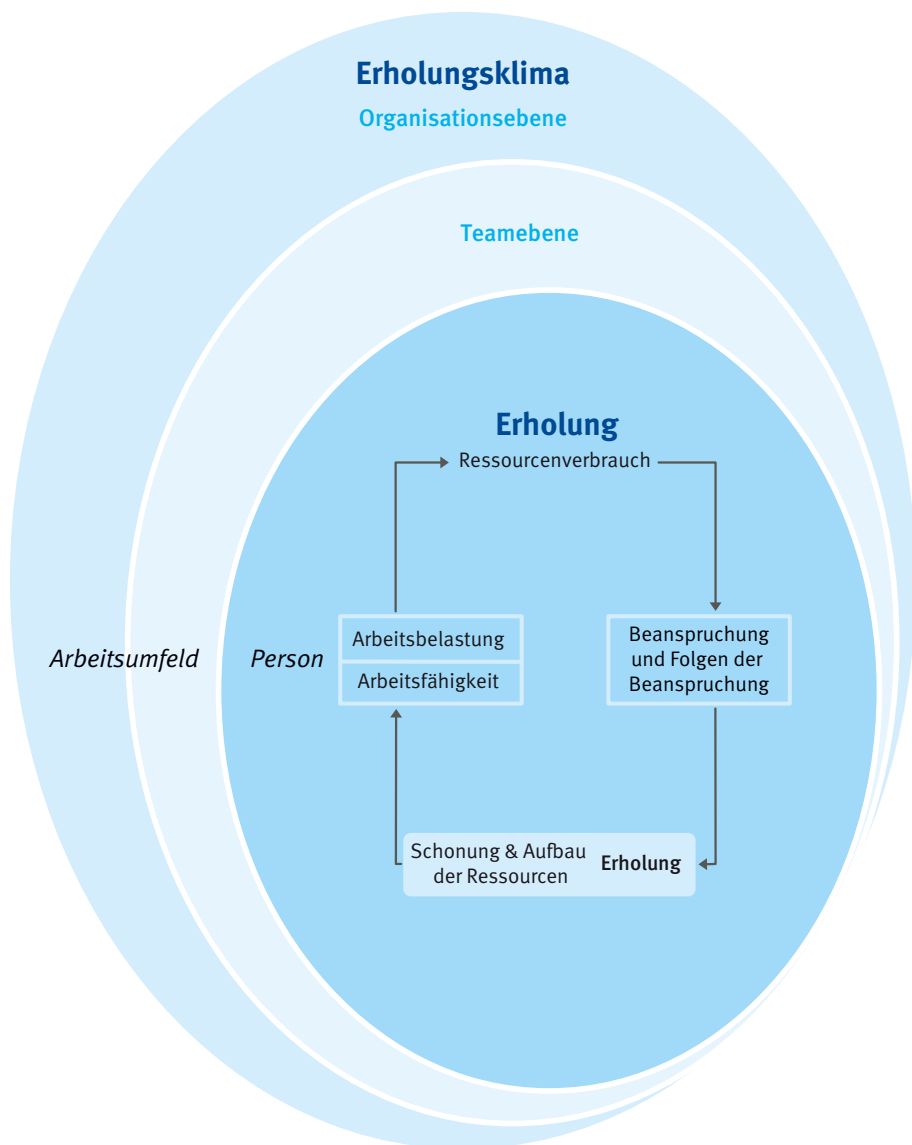


Abbildung 1: Beziehung zwischen Erholung und Erholungsklima

3 Fragebogen zur Erfassung des organisationalen und teambezogenen Erholungsklimas

Der Fragebogen zur Erfassung des Erholungsklimas ist geeignet, das Konstrukt des Erholungsklimas ökonomisch innerhalb weniger Minuten zu erfassen – und das verwendungsfreundlich sowie zuverlässig.

Auf Grundlage bisheriger Forschung und theoretischer Annahmen wurde bei der Entwicklung des Fragebogens eine fünfdimensionale Struktur des Erholungsklimas angenommen:

1. Sicherung von (ausreichend) Pausen durch die Führungskraft
2. Ansehen von Pausenverzicht in der Organisation und im Team
3. Kommunikation zu Erholung (nach der Arbeit) im Team
4. Wissens- und regelbasierte Erholungsförderung durch die Organisation
5. Normen zu störungsfreier Erholung nach der Arbeit in der Organisation und im Team

In einem Pretest (N = 153) wurden mit Hilfe eines struktursuchenden Verfahrens fünf Dimensionen ermittelt. Dieser Befund weist auf eine hohe Konstrukt- und Inhaltsvalidität des vorliegenden Verfahrens hin. Mit diesen fünf Faktoren werden alle relevanten

Erholungsphasen und Analyseebenen abgedeckt.

In nachfolgenden Untersuchungen konnte diese Struktur mit Hilfe eines strukturüberprüfenden Verfahrens bestätigt werden. Zudem weist die Skala über mehrere Datenerhebungen hinweg eine sehr gute Reliabilität auf (siehe Tabelle 1).

Innerhalb des Datensatzes I, dessen Daten in einem Unternehmen erhoben wurden, lagen Informationen zur Teamzugehörigkeit vor. Hiermit war es möglich, die Tauglichkeit des Fragebogens innerhalb einzelner Teams (im Sinne des innerbetrieblichen Vergleichs) zu testen. Auf Ebene von 67 Teams ließ sich ebenfalls eine sehr gute Reliabilität (Cronbach's Alpha $\alpha = .92$) feststellen. Zudem wird ein erheblicher Anteil der Gesamtvarianz in der Wahrnehmung des Klimas durch die Teamzugehörigkeit erklärt (31 Prozent).

Alles in allem ist die Skala daher in der Lage, auch teambezogenes Erholungsklima zuverlässig zu erfassen. Eine Verwendung zu diesem Zweck (Beurteilung und Vergleich des Erholungsklimas in und zwischen Teams) ist daher zulässig.

Tabelle 1: Übersicht Datensätze

	Datensatz I	Datensatz II
Datengrundlage	N = 327 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens (Pharmabranche)	N = 169 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus verschiedenen Organisationen
Interne Konsistenz	Cronbach's Alpha $\alpha = .87$	Cronbach's Alpha $\alpha = .88$

3.1 Erholungsklima-Fragebogen

Bevor die zentralen Fragen zum Erholungsklima gestellt werden, kommt es im Rahmen einer Instruktion zur Klärung der zentralen Begriffe Erholung und Erholungsklima.

Danach folgen die **15 Fragen**, die sich in drei Blöcke aufteilen:



Organisationales Erholungsklima,



durch die Führungskraft geprägtes teambezogenes Erholungsklima und



durch Kolleginnen und Kollegen geprägtes teambezogenes Erholungsklima.

Optional folgen hierauf **vier Fragen**, die sich auf die Geteiltheit des Klimas in der Organisation und im Team beziehen.

Schließlich kommt es zur **Auswertung** und Interpretation des Ergebnisses. Dabei werden die mit Punktwerten versehenen Antwortoptionen über alle 15 Fragen aufsummiert. Im Sinne einer einfachen Handhabung können sich Nutzerinnen und Nutzer ihren Punktwert nach jedem Block notieren und zum Schluss einen Gesamtwert errechnen. Die Punktwerte der vier Fragen zur „Klima-Geteiltheit“ werden analog zum Vorgehen bei der Auswertung der Skala „Erholungsklima“ aufsummiert.

Die Bildung eines Gesamtwertes für „Klima-Geteiltheit“ geschieht separat, das heißt nicht zusammen mit den Punkten des Erholungsklimas, da es sich um eine zusätzliche Skala handelt.

Insgesamt sollte das Lesen der Instruktion, die Beantwortung der Fragen und das Zusammentragen und Aufsummieren der Punktwerte etwa 15 Minuten dauern.

Im Folgenden findet sich der Fragebogen zur Erfassung des organisationalen und teambezogenen Erholungsklimas mit Instruktion, einem Auswertungsbogen inklusive Interpretationshilfe und der Skala zur Klima-Geteiltheit.



Teil I: Instruktion

Bei **Erholung von der Arbeit** handelt sich um einen Prozess, bei dem beeinträchtigende Folgen der Arbeitsbelastung abgebaut werden. Dies kann aktiv (beispielsweise durch körperliche Bewegung) und passiv (beispielsweise durch Zurücklehnen und Augen schließen) geschehen. Sich von der Arbeit zu erholen ist notwendig, um die täglich anfallende Arbeit zu bewältigen und um leistungsfähig und gesund zu bleiben.

Eine Form von Erholung ist die während des Feierabends, auch **Erholung nach der Arbeit** genannt. Anders als in Pausen findet diese Erholung also nach getaner Arbeit statt und ist durch eine größere zeitliche Länge gekennzeichnet (beispielsweise Feierabend, Wochenende). Zudem gibt es noch die **Erholung während der Arbeitszeit**. Diese ist in Form von (gesetzlich vorgeschriebenen) **Pausen** möglich, bei denen die Arbeitstätigkeit für eine bestimmte Zeit nicht weiter ausgeführt wird, um sich zu erholen. Arbeitsbedingte Unterbrechungen der Arbeit (beispielsweise durch einen Ausfall benötigter technischer Arbeitsmittel) sind keine Pausen.

Beim **Erholungsklima** geht es um die (mehr oder weniger) geteilte Wahrnehmung der Erholungsbedingungen im Arbeitsumfeld der Person und um den Eindruck, ob der eigenen Organisation die Erholung der Mitarbeitenden wichtig ist. Zudem beinhaltet es, welche Strategien, Regeln und Praktiken zum Schutz und der Förderung der Erholung von der Arbeit in einer Organisation existieren (zum Beispiel störungs- und unterbrechungsfreier Pausenort). Es umfasst auch, ob Personen in der Organisation mitbekommen, dass erholungsförderliches Verhalten (zum Beispiel Entspannungstechniken ausprobieren, Pause mit Kollegen verbringen, kurzer Spaziergang) in der Regel erwartet, belohnt und unterstützt wird.

Im Folgenden werden Fragen gestellt, die sich auf die Wahrnehmung des Erholungsklimas in Ihrem aktuellen Arbeitsumfeld beziehen.



Teil II: Fragebogen

Erholungsklima

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen für **Ihr Unternehmen** insgesamt zutreffen.

In unserem Unternehmen ...	stimme über- haupt nicht zu	stimme nicht zu	stimme teils- teils zu	stimme zu	stimme völlig zu
1 wird man dazu ermutigt, sich bei betrieblichen Angeboten zum Thema Erholung von der Arbeit zu beteiligen.	1	2	3	4	5
2 wird an die Beachtung der gesetzlichen und betrieblichen Vorschriften zur Erholung von der Arbeit erinnert.	1	2	3	4	5
3 wird darauf geachtet, niemanden außerhalb der Arbeitszeit aus beruflichen Gründen zu kontaktieren.	1	2	3	4	5
4 wird erwartet, dass man sich während der Freizeit gut von der Arbeit erholt.	1	2	3	4	5
5 werden diejenigen hoch angesehen, die auch ohne Pausen auskommen.	5	4	3	2	1
6 werden diejenigen geschätzt, die ihre Pausen auch mal verkürzen.	5	4	3	2	1

∑ Teil 1



Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen zutreffen. Die Fragen beziehen sich auf Ihre Kolleginnen und Kollegen im **Team**, in dem Sie die meiste Zeit verbringen.

Bei uns im Team ...	stimme überhaupt nicht zu	stimme nicht zu	stimme teils teils zu	stimme zu	stimme völlig zu
7 informieren wir uns untereinander über Möglichkeiten, wie man sich von der Arbeit gut erholen kann.	1	2	3	4	5
8 sprechen wir häufig darüber, wie wichtig die Erholung nach der Arbeit ist.	1	2	3	4	5
9 achten wir darauf, niemanden außerhalb der Arbeitszeit aus beruflichen Gründen zu kontaktieren.	1	2	3	4	5
10 geben wir uns untereinander Tipps für Aktivitäten, bei denen wir uns besonders gut nach der Arbeit erholen können.	1	2	3	4	5
11 schätzen wir diejenigen, die ihre Pausen auch mal für Arbeitsbelange unterbrechen.	5	4	3	2	1
Σ Teil 2					



Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen zutreffen. Die Fragen beziehen sich auf Ihre **direkte Führungskraft**, mit der Sie die meiste Zeit verbringen.

Meine direkte Führungskraft ...	stimme überhaupt nicht zu	stimme nicht zu	stimme teils teils zu	stimme zu	stimme völlig zu
12 ist gut über gesetzliche und betriebliche Vorschriften zum Thema Pausen informiert.	1	2	3	4	5
13 besteht darauf, dass wir im Team keine Pause ausfallen lassen.	1	2	3	4	5
14 fördert das Einlegen von kurzen Erholungspausen.	1	2	3	4	5
15 achtet darauf, dass wir genügend Zeit für Pausen haben.	1	2	3	4	5
Σ Teil 3					
Σ Gesamt					

Optional: Klima-Geteiltheit

Bitte beantworten Sie folgende Fragen zur Ausprägung des Erholungsklimas.

In unserem Unternehmen ...	stimme über- haupt nicht zu	stimme nicht zu	stimme teils- teils zu	stimme zu	stimme völlig zu
ist ein starkes Erholungsklima vorhanden.	1	2	3	4	5
nehmen wir das Erholungsklima größtenteils ähnlich wahr.	1	2	3	4	5
Bei uns im Team...					
ist ein starkes Erholungsklima vorhanden.	1	2	3	4	5
nehmen wir das Erholungsklima größtenteils ähnlich wahr.	1	2	3	4	5
Σ Geteiltheit					

Teil III: Auswertung & Interpretation

Hinweis: Wenn das Erholungsklima innerhalb eines Teams erhoben und ausgewertet werden soll, muss zusätzlich die Teamzugehörigkeit zu den Fragen des Erholungsklimas erfasst werden. Alternativ lässt sich anhand der vier Fragen zur Klima-Geteiltheit ein Wert für die Klimastärke ermitteln, wenn keine Angabe zur Teamzugehörigkeit vorhanden ist.

Bestimmung des Punktwertes. Bei einem Großteil der Fragen bedeutet eine gänzliche Nicht-Zustimmung einen Punktwert von 1, die vollkommene Zustimmung hingegen einen Punktwert von 5. Drei Fragen, die erholungshinderliche Inhalte abbilden, stellen eine Ausnahme dar. Dort gibt es die wenigsten Punkte bei völliger Zustimmung (1) und die meisten bei absoluter Ablehnung (5). Diese Antwortoptionen sind weiß hinterlegt und damit gesondert gekennzeichnet.

Bitte addieren Sie die Punkte, für die Ihre Antwort auf die jeweilige Frage steht. Der Punktwert ist dabei bei den Antwortoptionen hinterlegt.

In der nachstehenden Abbildung können Sie erkennen, dass eine „teils-teils“ Zustimmung auf die Frage mit einem Punktwert von 3 Punkten versehen ist.

stimme überhaupt nicht zu
stimme nicht zu
stimme teils-teils zu
stimme zu
stimme zu

1 2 3 4 5

Bitte notieren Sie Ihre Punktzahl am Ende eines jeden Fragenblocks.

Σ Teil 1





Erholungsklima

Die aufsummierten Punktwerte aus allen drei Teilen ergeben die Wahrnehmung Ihres Arbeitsumfeldes in Bezug auf die Erholungsförderlichkeit. Der Wert steht für das Ausmaß des Erholungsklimas. Der Fragebogen ist so konstruiert, dass ein höherer Punktwert mit der Wahrnehmung eines stärker ausgeprägten Erholungsklimas einhergeht.

Das heißt, **je höher der Gesamtpunktwert ist, desto förderlicher wird die Arbeitsumgebung in Bezug auf Erholung von der Arbeit erlebt!**

Σ Gesamt

Abbildung 2 dient dabei als optische Stütze und zur Einordnung des erzielten Punktwertes.

Mögliche Punktwerte Erholungsklima: 15 bis maximal 75 Punkte	
 ≥ 59	Sehr erholungsförderliche Arbeitsumgebung
 47–58	Gut ausgeprägtes Erholungsklima
 39–46	Gering bis mittel ausgeprägtes Erholungsklima
 ≤ 38	Nicht erholungsförderliche Arbeitsumgebung

Median 53 Punkte

Abbildung 2: Einordnung des erzielten Punktwertes

Eine Organisation mit einem **geringen bis knapp unterdurchschnittlich ausgeprägten Erholungsklima (bis 52 Punkte)** ist dadurch gekennzeichnet, dass Personen dort keine bis wenig Unterstützung erholungsförderlichen Verhaltens (zum Beispiel Einhaltung von Pausen, Einlegen von Kurzpausen) wahrnehmen und es in der Arbeitsumgebung keine bis wenig Möglichkeiten zur Erholung während der Arbeit gibt (zum Beispiel keinen störungs- und unterbrechungsfreien Ort, um eine Pause einzulegen). Innerhalb der Arbeitsteams zeigt sich dies darin, dass die direkte Führungskraft nur wenig Wissen über erholungsbezogene Gesetze und innerbetriebliche Vorgaben hat. Es wird üblicherweise nicht darauf geachtet, dass Mitarbeitende eine Pause einlegen oder diese in der Regel ohne Unterbrechungen gestalten können. Zwischen den Teammitgliedern gibt es keinen bis wenig regelmäßigen

Austausch zum Thema der Erholung von der Arbeit. Zudem gibt es die allgemeine Erwartung zur Erreichbarkeit über arbeitsbezogene Anliegen innerhalb der Pausen und außerhalb der Arbeitszeit.

Eine Organisation mit einem **überdurchschnittlich ausgeprägten Erholungsklima (ab 53 Punkten)** zeichnet sich dadurch aus, dass über erholungsförderliche Praktiken gesprochen wird und diese gefördert und akzeptiert werden. Es gibt auf gute Erholung ausgerichtete Richtlinien, Praktiken und Verfahren (zum Beispiel Pausenregelungen, die über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen; Trainings zur Erholungsfähigkeit) und es werden Räume und Möglichkeiten zur Erholung zur Verfügung gestellt. Führungskräfte gehen als gutes Beispiel voran. Sie legen zum Beispiel Pausen auch bei hohem Termindruck ein und

unterbrechen ihre Mitarbeitenden nicht während der Pause. Außerdem richten sie entsprechende Erwartungen an ihre Mitarbeitenden, beispielsweise durch die Ermunterung zum Einlegen einer Pause, wenn dies nötig ist. Ein positives teambezogenes Erholungsklima geht damit einher, dass Personen aus einem Team über Wissen und Fähigkeiten zu erholungsförderlichen Verhaltensweisen verfügen. Zudem unterstützen sie dieses Verhalten und es findet üblicherweise eine Kommunikation über Erholung sowie ihre Folgen unter den Teammitgliedern statt.

Klima-Geteiltheit

Die Bestimmung der Klima-Geteiltheit erfolgt analog zum oben beschriebenen Vorgehen. Aus dem Punktwert der vier Fragen zur **Geteiltheit des Klimas** ergibt sich ein Gesamtwert dieser Skala, bei der mindestens 4 Punkte und maximal 20 Punkte erreicht werden können.

In einer Organisation wird eine **geringe bis knapp unterdurchschnittlich** ausgeprägte Klima-Geteiltheit wahrgenommen bei einem **Gesamtwert unter 12 Punkten**.

Eine überdurchschnittlich **ausgeprägte Wahrnehmung** zur Geteiltheit des Erholungsklimas ist ab einem **Gesamtwert von 15 Punkten** vorhanden. Diese zeichnet sich dadurch aus, dass Personen das Klima ähnlich und ähnlich stark in der Organisation und im Team wahrnehmen.

Mit der Auswertung der Antworten auf diese vier Fragen liegt ein zusätzlicher Indikator für die Klimastärke vor. Denn Forschungsbefunde legen nahe: Je ähnlicher ein Klima wahrgenommen wird, desto mehr richten Personen ihr Verhalten an diesem Klima und den damit einhergehenden Erwartungen aus.

$$\sum \text{Geteiltheit}$$

3.2 Normstichprobe und Normwerte

Der Fragebogen wurde auf Basis einer branchen- und berufsübergreifenden Gruppe von abhängig Beschäftigten entwickelt.

Normstichprobe. Die Normstichprobe besteht aus einer Zusammensetzung von drei Datensätzen mit einem Gesamtumfang von $N = 654$ Personen (davon 347 Frauen, 301 Männer). Die Hälfte der Personen (50,5 Prozent) wurde branchenübergreifend über einen professionellen Anbieter rekrutiert, die andere Hälfte (49,5 Prozent) stellen Personen mit verschiedenen Berufen aus einem Unternehmen aus dem Pharmabereich dar. Für die im Folgenden berichteten Datenanalysen reduziert sich dieser Umfang auf $N = 577$, da zwei der drei Datensätze eine weitere Antwortoption („weiß-nicht“) zu den fünf Zustimmungswerten („stimme überhaupt nicht zu“ bis „stimme völlig zu“) enthielten, aus deren Antworten sich kein Summenwert bestimmen ließ.

Normwerte. Auf Basis der beschriebenen Stichprobe ergeben sich die untenstehenden Normwerte für Erholungsklima (siehe Tabelle 2) und die Ge­teiltheit des Klimas (siehe Tabelle 3).

In den Tabellen sind die Wertebereiche der Skalen (minimal und maximal möglicher Punktwert) sowie einzelne statistische Kenngrößen hinterlegt.

Der Median oder auch Zentralwert beschreibt den Punktwert, der die Stichprobe in zwei gleich große Hälften teilt. Die Prozentangaben stellen Perzentile dar, bei denen es sich um ein statistisches Lagemaß handelt und mit dem ein Datensatz der Größe nach geordnet wird.

Tabelle 2: Normwerte Erholungsklima

Stichprobenumfang	$N = 577$	10 %	38 Punkte
Minimum–Maximum	15–75	25 %	46 Punkte
Median	53	75 %	59 Punkte
Standardabweichung	10	90 %	64 Punkte

Median. Ein Teil der Personen, an denen der Fragebogen getestet wurde, beurteilte das **Erholungsklima** in ihrer Umgebung mit aufsummierten Werten bis 53 Punkten, die anderen 50 Prozent hingegen beurteilte das Erholungsklima mit 53 Punkten und aufwärts.

Perzentile. Die Prozentangabe von 10 Prozent bedeutet, dass 10 Prozent der Personen aus der Stichprobe einen Punktwert von 38 erreicht haben. Die 10-Prozent- und 25-Prozent-Angaben liefern demnach ein Abbild für eine sehr geringe Ausprägung des Erholungsklimas, die 75-Prozent- und 90-Prozent-Angaben hingegen eine äußerst hohe Ausprägung.

Median. Ein Teil der Personen, an denen der Fragebogen getestet wurde, beurteilte die **Geteiltheit des Erholungsklimas** in ihrer Umgebung mit aufsummierten Werten bis 12 Punkten, die anderen 50 Prozent hingegen beurteilte das Erholungsklima mit 12 Punkten und aufwärts.

Perzentile. Die Prozentangabe von 10 Prozent bedeutet, dass 10 Prozent der Personen aus der Stichprobe einen Punktwert von 8 erreicht haben. Die 10-Prozent- und 25-Prozent-Angaben liefern demnach ein Abbild für niedrige Geteiltheit des Erholungsklimas, die 75-Prozent- und 90-Prozent-Angaben hingegen eine äußerst hohe Geteiltheit.

Tabelle 3: Normwerte Klima-Geteiltheit

Stichprobenumfang	N = 615	10%	8 Punkte
Minimum–Maximum	4–20	25%	11 Punkte
Median	12	75%	15 Punkte
Standardabweichung	3	90%	16 Punkte

4 Zusammenhänge des Erholungsklimas mit anderen Variablen

Untersucht wurde, wie Erholungsklima mit erholungs-, gesundheits- und sicherheitsbezogenen Konstrukten im Zusammenhang steht (Karabinski 2024).

Positive Zusammenhänge. Die Ergebnisse der Korrelationen zeigen, dass Erholungsklima positiv mit erholungsbezogenen Variablen (Erholungserfahrungen, Erholungsentention, Erholungskompetenz), anderen Klimata (Sicherheitsklima, Gesundheitsklima), altersgerechter Führung sowie Arbeitsengagement einhergeht. Erholungsklima steht zudem mit höherer Arbeitszufriedenheit und mehr Wohlbefinden in Verbindung (alle genannten Korrelationen im Bereich von $r = .30$ bis $.65$, signifikant mit $p > .01$).



Negative Zusammenhänge. Erholungsklima geht hingegen negativ mit einer Reihe an nicht förderlichen Variablen einher. Dazu gehören Maße der Ermüdung (Erholungsbedürfnis, Erschöpfung), eine negative emotionale Befindlichkeit (im Sinne einer Persönlichkeitseigenschaft) und das Beschleunigungsklima (als Maß für einen empfundenen Zeitmangel und der Erwartung an Leistungssteigerung). Außerdem korrelierte Erholungsklima negativ mit kognitiver Irritation, im Sinne des Grübelns über arbeitsbezogene Probleme, die eine verminderte Fähigkeit zur Selbstregulierung und dem Abschalten von der Arbeit darstellt. Ein stärkeres Erholungsklima steht im Zusammenhang mit einer geringeren Ausprägung der benannten Konstrukte (alle genannten Korrelationen im Bereich von $r = -.25$ bis $-.40$, signifikant mit $p > .01$).



5 Empfehlungen zum Vorgehen nach Erfassung des Ist-Zustandes

Nach der Erfassung des Ist-Zustandes wird Organisationen und einzelnen Teams empfohlen, mit geeigneten Maßnahmen (Workshops, Vorträge, als Bestandteil von Gesundheitszirkeln oder Aktionstagen) Ideen zu generieren, um die Arbeitsumgebung im Hinblick auf die Erholungsförderlichkeit weiterzuentwickeln.

Im Folgenden werden zwei Beispiele für die Identifizierung von einzelnen Themen, die das Erholungsklima betreffen, vorgestellt. Anhand besonders niedriger Punktwerte (Antworten im Bereich 1–3) bei einzelnen Fragen können solche Themen aufgedeckt werden, bei denen es erhöhten Gestaltungsbedarf im Hinblick auf die Erholungsförderlichkeit gibt.

Beispiel I. In der Formulierung der Fragen wird Bezug auf Pausen und auch auf die Zeit nach der Arbeit genommen. Wird von vielen Personen innerhalb eines Teams eine niedrige Punktzahl in der Beurteilung der Erholung während der Arbeit vergeben, scheinen Pausen sowie deren Gestaltung ein Thema zu sein. Dies betrifft sieben Items (Nummer 5, 6, 11, 12, 13, 14 und 15). Daraus entsteht die Möglichkeit, miteinander das Pausensystem und die Gestaltung der

Räumlichkeiten zu diskutieren und in geeignete Personenkreise zu tragen (Führungskräfte, Betriebsrat, etc.). Innerhalb des Teams könnten gemeinsam neue Pausenregeln entwickelt werden.

Beispiel II. Eine genauere Auswertung kann zudem über die fünf Subdimensionen des Erholungsklimas vorgenommen werden. Wenn beispielsweise besonders niedrige Punktwerte für die Items mit der Nummer 7, 8 und 10 vergeben werden (aufsummierte Werte bis zu 9 Punkten), ist es ratsam, dass der Austausch zur Erholung nach der Arbeit innerhalb des Teams thematisiert wird.

Tabelle 4 zeigt die Zuordnung der Items zu den jeweiligen Subdimensionen mit dazugehörigen statistischen Kennwerten (auf Basis der Normstichprobe).

Tabelle 4: Zuordnung der Items zu Subdimensionen

Subdimension des Erholungs-klimas	Zugehörige Items	Wertebereich (Min. – Max.)	Median	Standard-abweichung
1. Sicherung von (ausreichend) Pausen durch die Führungskraft	12, 13, 14, 15	4–20	14	4
2. Ansehen von Pausenverzicht in der Organisation und im Team	5, 6, 11	3–15	10	3
3. Kommunikation zu Erholung (nach der Arbeit) im Team	7, 8, 10	3–15	9	3
4. Wissens- und regelbasierte Erholungsförderung durch die Organisation	1, 2	2–10	7	2
5. Normen zu störungsfreier Erholung nach der Arbeit in der Organisation und im Team	3, 4, 9	3–15	11	3

Klima-Geteiltheit. Zudem lässt sich die aus vier Fragen bestehende Skala zur geteilten Wahrnehmung und Stärke des Klimas in Organisationen und im Team auswerten. Aufsummierte Werte bis zu einem Punktwert von 12 deuten darauf hin, dass die Wahrnehmung des Klimas eher wenig geteilt wird.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die dazugehörigen statistischen Kennwerte (auf Basis der Normstichprobe).

Tabelle 5: Statistische Kennwerte für Klima-Geteiltheit

Skala	Zugehörige Items	Wertebereich (Min. – Max.)	Median	Standardabweichung
Klima-Geteiltheit	1, 2, 3, 4	4–20	12	3

**Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)**

Glinkastraße 40

10117 Berlin

Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)

Fax: 030 13001-9876

E-Mail: info@dguv.de

Internet: www.dguv.de