

Erste Einblicke in die SCOAP-Studie zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Executive Review

Wer wurde befragt?

794 deutschsprachige Teilnehmer*innen aus verschiedenen Branchen in Deutschland, Österreich und der Schweiz.

Die Teilnehmer*innen beantworteten einen Fragebogen zu den SCOAP-Bedürfnissen am Arbeitsplatz sowie Fragen zu Burnout, Arbeitsengagement, körperlicher und geistiger Gesundheit sowie verschiedene demografische Daten.

Was ist SCOAP?

SCOAP ist ein von Habermacher, Ghadiri und Peters entwickeltes Modell, das die psychologischen Grundbedürfnisse nach Selbstwert, Kontrolle, Orientierung, Bindung und Freude zur Messung für das Wohlbefinden heranzieht. Diese Bedürfnisse sind zudem entscheidend zur Bestimmung der Motivation und dem Engagement im Privat- und Berufsleben.

SCOAP basiert auf interdisziplinärer Forschung aus den Bereichen Neurowissenschaften, Psychologie, Neuropsychologie, evolutionäre Neurowissenschaften, Neuropsychotherapie und weiteren Disziplinen.

Für eine kurze Einführung siehe [hier](#).

Wie ist die Eignung des SCOAP-Profiles?

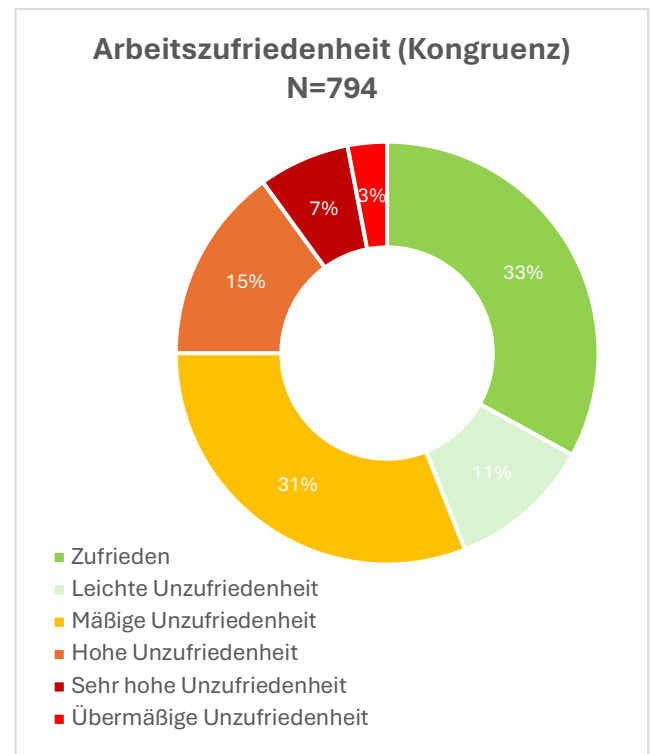
Diese Studie diente auch der wissenschaftlichen Validierung des SCOAP-Profiles. Das SCOAP-Profil erfüllt tatsächlich alle wissenschaftlichen Validierungskriterien. Die vollständigen Daten werden in verschiedenen Fachartikeln veröffentlicht.

Ist das SCOAP-Profil ein wirksames Instrument zur Bestimmung von Burnout, Arbeitsengagement und psychischem Wohlbefinden?

Die Messung der SCOAP-Bedürfnisse mit dem SCOAP-Profil ermöglicht eine genaue Bewertung von Burnout, Arbeitsengagement und psychischem Wohlbefinden.

Detaillierte Ergebnisse werden in verschiedenen Fachartikeln veröffentlicht.

Wie gut oder schlecht geht es den Beschäftigten?



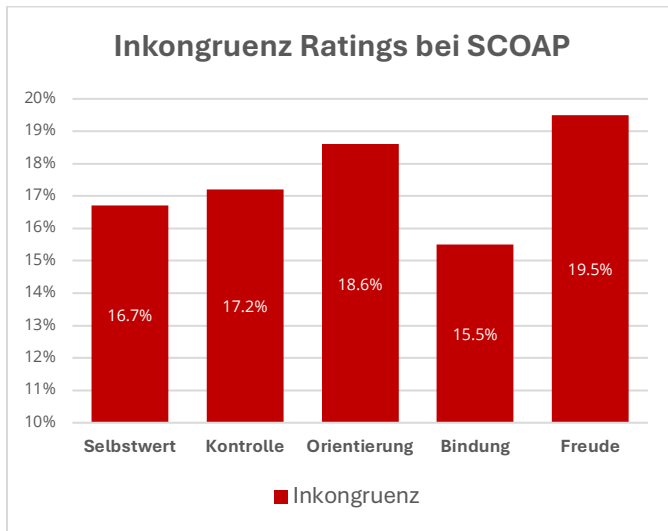
- 33 % der Befragten gaben an, dass sie mit ihrer Arbeit zufrieden sind
- 67 % der Befragten berichten von zumindest leichter Unzufriedenheit
- 7% berichten von sehr hoher Unzufriedenheit und 3% von sogar übermäßiger Unzufriedenheit

Demnach befinden sich 33 % der Mitarbeiter in einer guten Verfassung und etwa 10 % in einer schlechten – der Rest liegt irgendwo dazwischen.

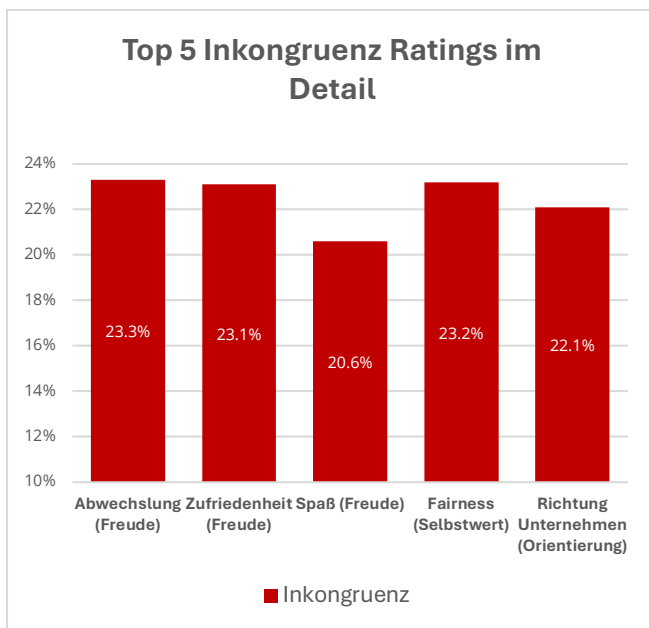
Die Kongruenzwerte korrelieren stark mit dem Engagement und dem Burnout-Risiko. Je höher also die Unzufriedenheit in diesem Bereich ist, desto höher ist das Risiko von Disengagement und Burnout – desto geringer ist das allgemeine emotionale Wohlbefinden.

Was sind die Ursachen für Unzufriedenheit am Arbeitsplatz?

Wenn wir uns die Bedürfnisse ansehen, lässt sich feststellen, dass Verletzungen im Bedürfnis nach Freude die größte Ursache für Inkongruenz, also Unzufriedenheit, darstellt - mit einer durchschnittlichen Bewertung der Unzufriedenheit mit 19,5 %.



Bei genauerer Betrachtung und Einbezug der Sub-Dimensionen (jedes Bedürfnis hat sechs Sub-Dimensionen) wird deutlich, welche fünf Inkongruenzen die größte Unzufriedenheit verursachen:



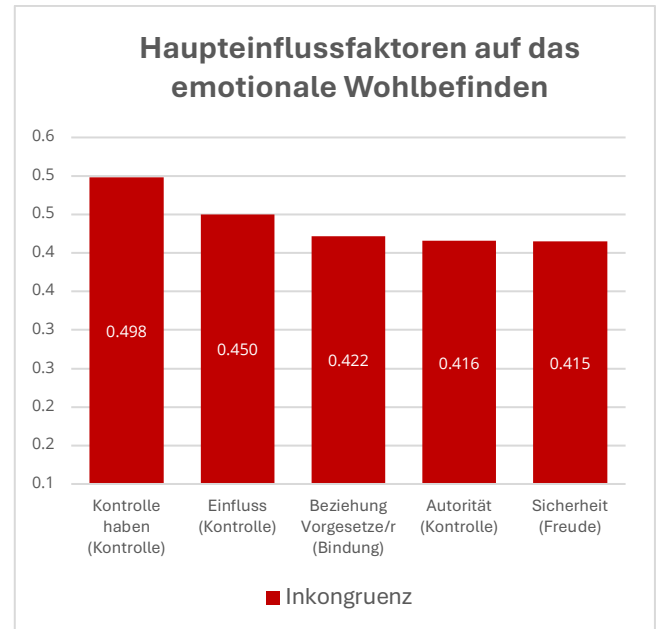
Daraus können auch Handlungsempfehlungen und Interventionen für Führungskräfte abgeleitet werden. Zum Beispiel:

- Für Vielfalt am Arbeitsplatz sorgen
- Faire Arbeitsbedingungen schaffen
- Klare Kommunikation über die Ausrichtung des Unternehmens

Diese Daten variieren naturgemäß nach Unternehmen, Branche etc. und ersetzen keine Studie in Ihrem Unternehmen.

Von weiterem Interesse ist, welche Bedürfnisse und Sub-Dimensionen den größten Einfluss auf das Wohlbefinden und das Arbeitsengagement haben.

Dies sind die fünf wichtigsten Einflüsse auf das emotionale Wohlbefinden, d. h. die Verletzung oder Nichterfüllung dieser Bedürfnisse hat die größten Auswirkungen auf das Wohlbefinden:



Dies zeigt die Effektgröße auf der y-Achse, wobei 1 eine perfekte Korrelation darstellt. Die vorliegenden Werte weisen alle ein hohes statistisches Signifikanzniveau auf ($p < 0,001$).

Als nächstes schauen wir auf die Bedürfnisse und welche am wichtigsten bewertet wurden.

SCOAP-Profile in der Praxis

Einzelne Beschäftigte

Mit dem SCOAP-Profile können Sie die Bedürfnisse, Treiber und das Handeln einzelner Personen detailliert messen und für den Arbeits- und Führungsprozess nachvollziehen. Dies eignet sich insbesondere für Entwicklungsgespräche und Coachings.

Teams und Abteilungen

Das SCOAP-Profile misst die gemeinsame Ausrichtung von Teams, den Zusammenhalt und das Wohlbefinden der einzelnen Mitglieder*innen. Zahlreiche Workshops zeigen, dass die Ausrichtung von Teams nach dem SCOAP-Modell die Performance von Teams erheblich steigert.

Organisationen

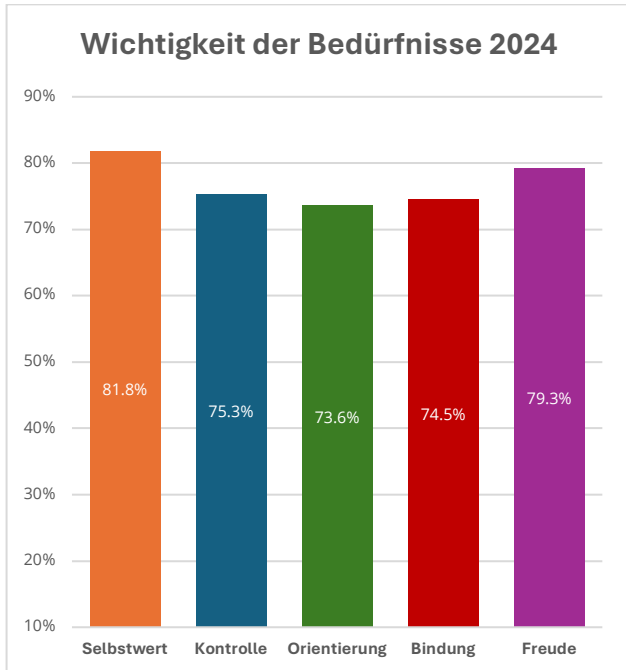
Das SCOAP-Profile ist ideal zur Erfassung von Burnout und dem Arbeitsengagements. Auch dient es zur Einschätzung des psychischen Wohlbefindens. Wir können mit dem SCOAP-Profile Hotspots in Ihrer Organisation identifizieren, um zielgerichtete Interventionen zu entwickeln. Dies kann auch fortlaufend geschehen, sodass Sie stets einen genauen Überblick über die Bedürfnisse und Defizite in Ihrem Unternehmen informiert sind.

hello@scoap-profile.com

Kontaktformular: <https://shorturl.at/BOEu1>

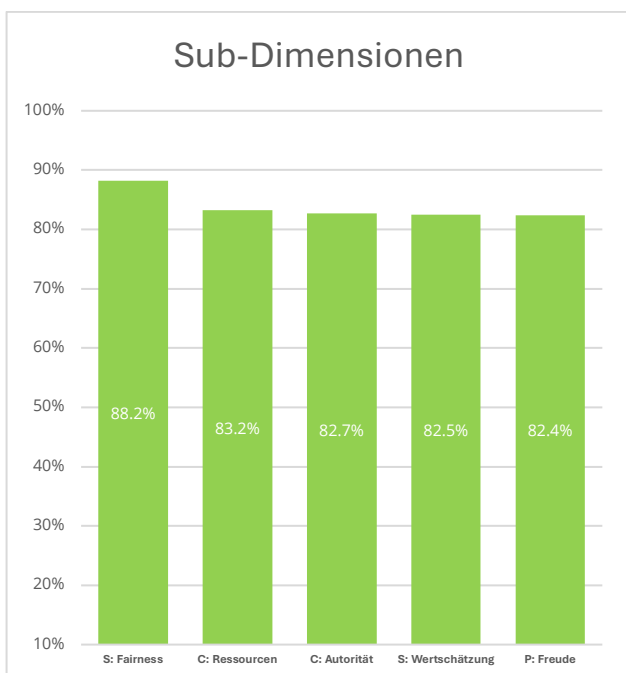
Welche Bedürfnisse sind am wichtigsten?

Eine Frage, die uns oft gestellt wird, ist, welche Bedürfnisse durchschnittlich am wichtigsten erachtet werden. Nachfolgend sind die Daten aus unserer deutschsprachigen Befragung abgebildet. Im Zehn-Jahres-Vergleich mit unserer englischsprachigen Befragung aus 2014 geht hervor, dass die Wichtigkeit der Bedürfnisse im Allgemeinen abgenommen hat.



Jedoch zeigt sich dasselbe Muster in beiden Befragungen – Selbstwert und Freude werden am wichtigsten bewertet.

Jedes Bedürfnis hat sechs Sub-Dimensionen, und auch diese sind aufschlussreich, wenn wir sie auf dieser Ebene aufschlüsseln. Die als am wichtigsten eingestufteten Sub-Dimensionen lauten:



Take Aways für Führungskräfte

1. Die überwiegende Mehrheit der Befragten ist motiviert, Leistung zu erbringen (basierend auf den Antworten zu Performance)
2. Die meisten Befragten mögen im Durchschnitt kein kompetitives Umfeld am Arbeitsplatz und sind kaum auf Konkurrenzkampf aus.
3. Fairness spielt für die meisten Beschäftigten eine große Rolle.
4. Die meisten Befragten sind leicht unzufrieden, aber nur wenige weisen ernsthafte Probleme auf.
5. Dennoch sind 3 bis 7% der Befragten sehr unzufrieden mit ihrer Tätigkeit und benötigen Unterstützung.
6. Die Befragten erwarten nicht von ihrer Arbeit, neue Freundschaften zu schließen, aber Freunde bei der Arbeit zu haben, hilft sehr!

Das Schöne an SCOAP ist die Ableitung von Handlungsempfehlungen – diese haben wir nun für Führungskräfte anhand der Daten dargestellt:

Selbstwert

- Schaffen Sie faire Arbeitsbedingungen und bringen Sie den Beschäftigten Wertschätzung entgegen.
- Machen Sie den Arbeitsplatz nicht zu einer internen Wettkampf-Arena

Kontrolle

- Stellen Sie sicher, dass Ihre Beschäftigten über die Ressourcen und Fähigkeiten verfügen, um ihre Arbeit zu erledigen.
- Erweitern Sie – wenn möglich – die Handlungskompetenzen Ihrer Beschäftigten.

Orientierung

- Halten Sie Ihre Beschäftigten informiert und geben Sie klare Richtungen und Ziele vor.
- Schaffen Sie Transparenz.

Bindung

- Schaffen Sie zunächst ein Vertrauensverhältnis und nehmen Sie sich sozialer Belange an.
- Allerdings: Wahren Sie eine professionelle Distanz.

Freude

- Überlassen Sie Spaß nicht dem Zufall.
- Sorgen Sie dafür, dass die Arbeit Freude macht, schaffen Sie Abwechslung und – wenn möglich – geben Sie den Beschäftigten das Gefühl von Sicherheit.

Noch eine wichtige Sache!

Führung ist immer individuell: Sie müssen Ihre Beschäftigten verstehen und an deren Bedürfnissen arbeiten, damit Ihre Beschäftigten auch für Sie arbeiten!

Kontakt:

hello@scoap-profile.com