

Wie schätzen Sie das Unternehmen in Sachen Fairness ein?

Verteilungsgerechtigkeit

Die Arbeit der Mitarbeiter erfährt Wertschätzung und Anerkennung durch Vorgesetzte/Führungskräfte.



Die Leistungen der Mitarbeiter werden in meinem Unternehmen/meiner Firma angemessen entlohnt.



Die Arbeit wird in meinem Unternehmen gerecht verteilt.



Verfahrensgerechtigkeit

Das Unternehmen unterstützt einen fairen Umgang mit Kunden und Partnern.



Die Mitarbeiter können den Informationen vertrauen, die vom Management/dem Vorgesetzten kommen.



Konflikte werden in meinem Unternehmen gerecht gelöst.



Interpersonelle Gerechtigkeit

Die Vorgesetzten/ Führungskräfte vertrauen darauf, dass die Mitarbeiter ihre Arbeit gut machen.



Das Unternehmen steht hinter seinen Mitarbeitern.



Angaben in %

Trifft voll und ganz zu

Trifft eher zu

Summe

Treiber für die Bewertung von Fairness der Führungskraft

Fairness

- Meine Führungskraft macht mich nicht für Probleme verantwortlich, auf die ich keinen Einfluss habe.^a
- Meine Führungskraft verfolgt den eigenen Erfolg nicht auf Kosten anderer.^a

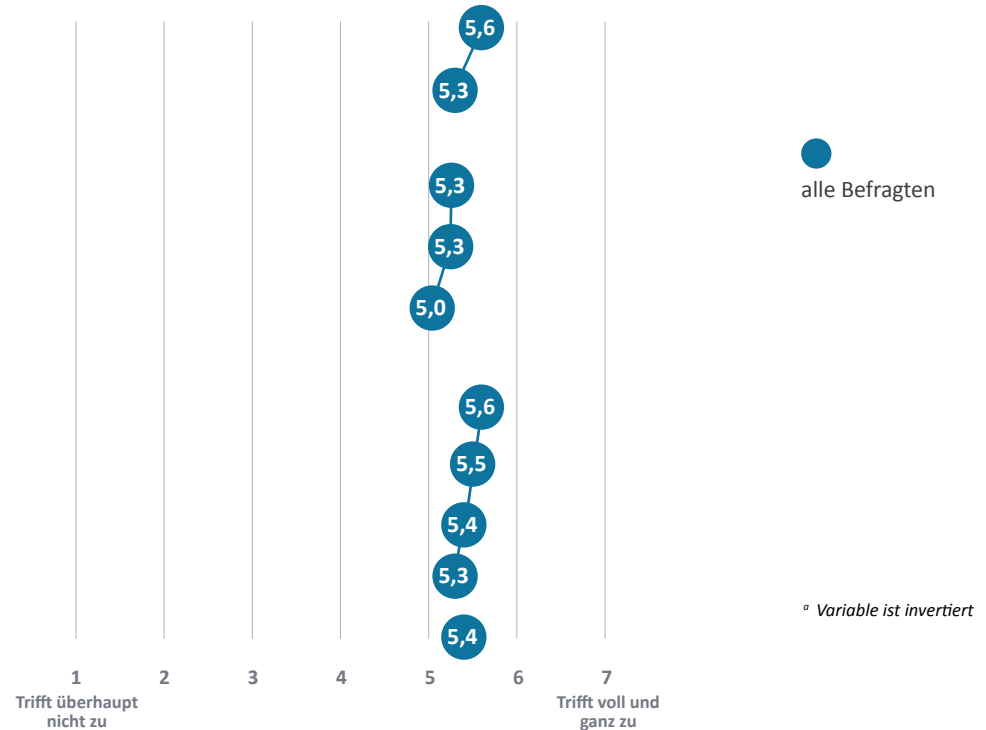
Rollenklärung

- Meine Führungskraft macht deutlich, welche Leistung von jedem Mitarbeiter erwartet wird.
- Meine Führungskraft erläutert, was von meinen Kollegen und mir bei der Arbeit erwartet wird.
- Meine Führungskraft erklärt deutlich, wer für was bei der Arbeit verantwortlich ist.

Integrität

- Bei meiner Führungskraft kann man sich darauf verlassen, dass sie/er ihren/seinen Verpflichtungen nachkommt.
- Meine Führungskraft ist eine Person, auf die vertraut werden kann, dass sie/er die Dinge tut, die sie/er sagt.
- Meine Führungskraft hält ihre/seine Versprechen.
- Meine Führungskraft hält immer ihr/sein Wort.

Bewertung insgesamt: Meine Führungskraft ist fair



Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2020. Gerechtigkeit und Gesundheit

N = 2.500 erwerbstätige Befragte im Alter von 18 bis 65 Jahre

Was macht eine faire Führungskraft aus?

Fairness

- Meine Führungskraft macht mich nicht für Probleme verantwortlich, auf die ich keinen Einfluss habe.^a
- Meine Führungskraft verfolgt den eigenen Erfolg nicht auf Kosten anderer.^a

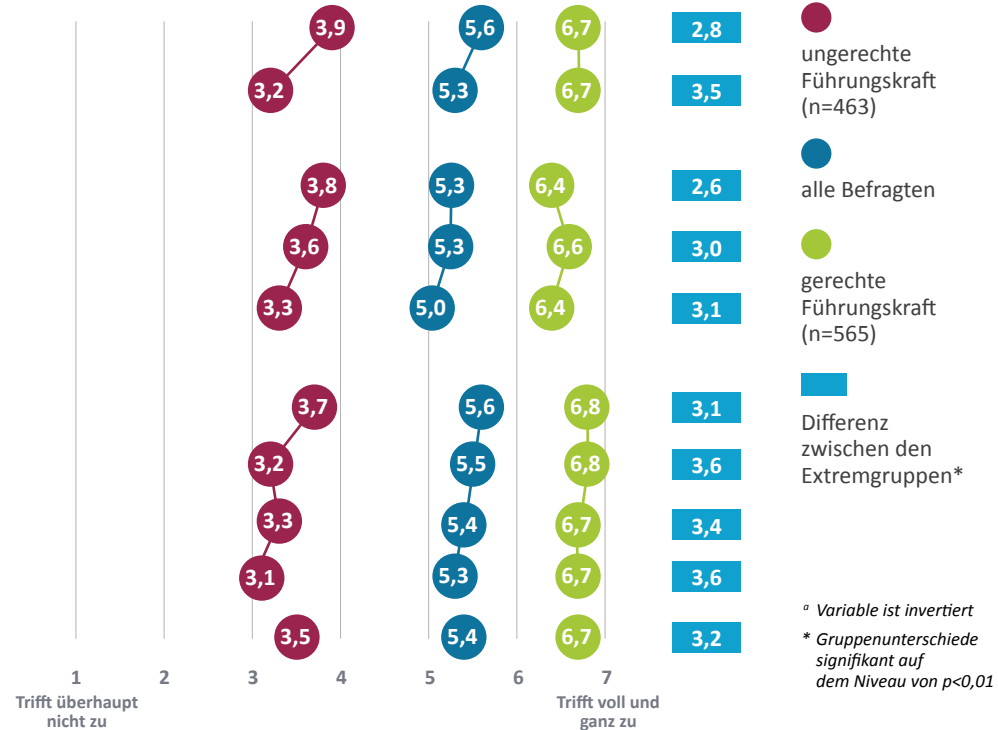
Rollenklärung

- Meine Führungskraft macht deutlich, welche Leistung von jedem Mitarbeiter erwartet wird.
- Meine Führungskraft erläutert, was von meinen Kollegen und mir bei der Arbeit erwartet wird.
- Meine Führungskraft erklärt deutlich, wer für was bei der Arbeit verantwortlich ist.

Integrität

- Bei meiner Führungskraft kann man sich darauf verlassen, dass sie/er ihren/seinen Verpflichtungen nachkommt.
- Meine Führungskraft ist eine Person, auf die vertraut werden kann, dass sie/er die Dinge tut, die sie/er sagt.
- Meine Führungskraft hält ihre/seine Versprechen.
- Meine Führungskraft hält immer ihr/sein Wort.

Bewertung insgesamt: Meine Führungskraft ist fair



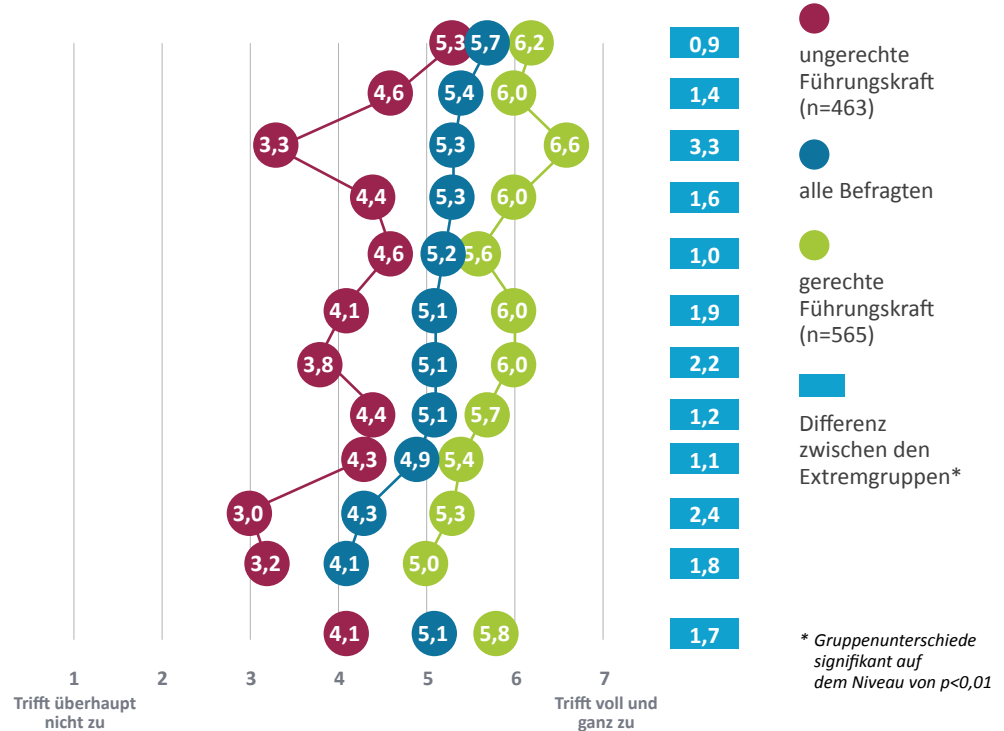
Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2020. Gerechtigkeit und Gesundheit

N = 2.500 erwerbstätige Befragte im Alter von 18 bis 65 Jahre

Wie zufrieden sind Sie mit ...

- ... den Kollegen, mit denen Sie arbeiten?
- ... der Art und Weise, wie in Ihrem Unternehmen mit Kunden oder Partnern umgegangen wird?
- ... Ihrem direkten Vorgesetzten?
- ... der Art und Weise, wie Sie Ihre Fähigkeiten im Unternehmen nutzen können?
- ... Ihren Arbeitsmitteln, Geräten oder Maschinen, die Sie bei Ihrer Arbeit benutzen?
- ... der Einschätzung Ihrer Leistungen durch das Unternehmen?
- ... der Art und Weise, wie mit Ihnen in Ihrem Unternehmen umgegangen wird?
- ... den Sozialleistungen in Ihrem Unternehmen?
- ... Ihrem Gehalt?
- ... der Art und Weise, wie in Ihrem Unternehmen Konflikte gelöst werden?
- ... Ihren Aufstiegschancen in Ihrem Unternehmen?

Durchschnittliche Gesamtbewertung der Zufriedenheit mit dem Unternehmen



Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2020. Gerechtigkeit und Gesundheit

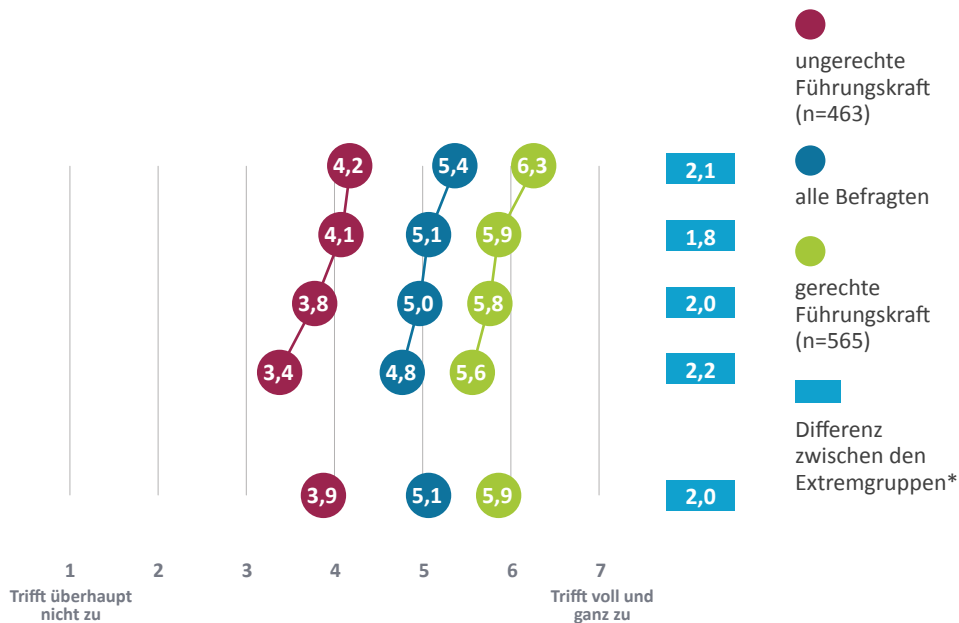
N = 2.500 erwerbstätige Befragte im Alter von 18 bis 65 Jahre

Höhere Bindung bei gerecht bewerteten Führungskräften

Ich fühle mich im Unternehmen gut aufgehoben.
 Ich fühle mich stark mit meinem Unternehmen verbunden.

Ich bin stolz auf meine Firma.
 Ich empfehle mein Unternehmen
 Freunden und Bekannten als Arbeitgeber.

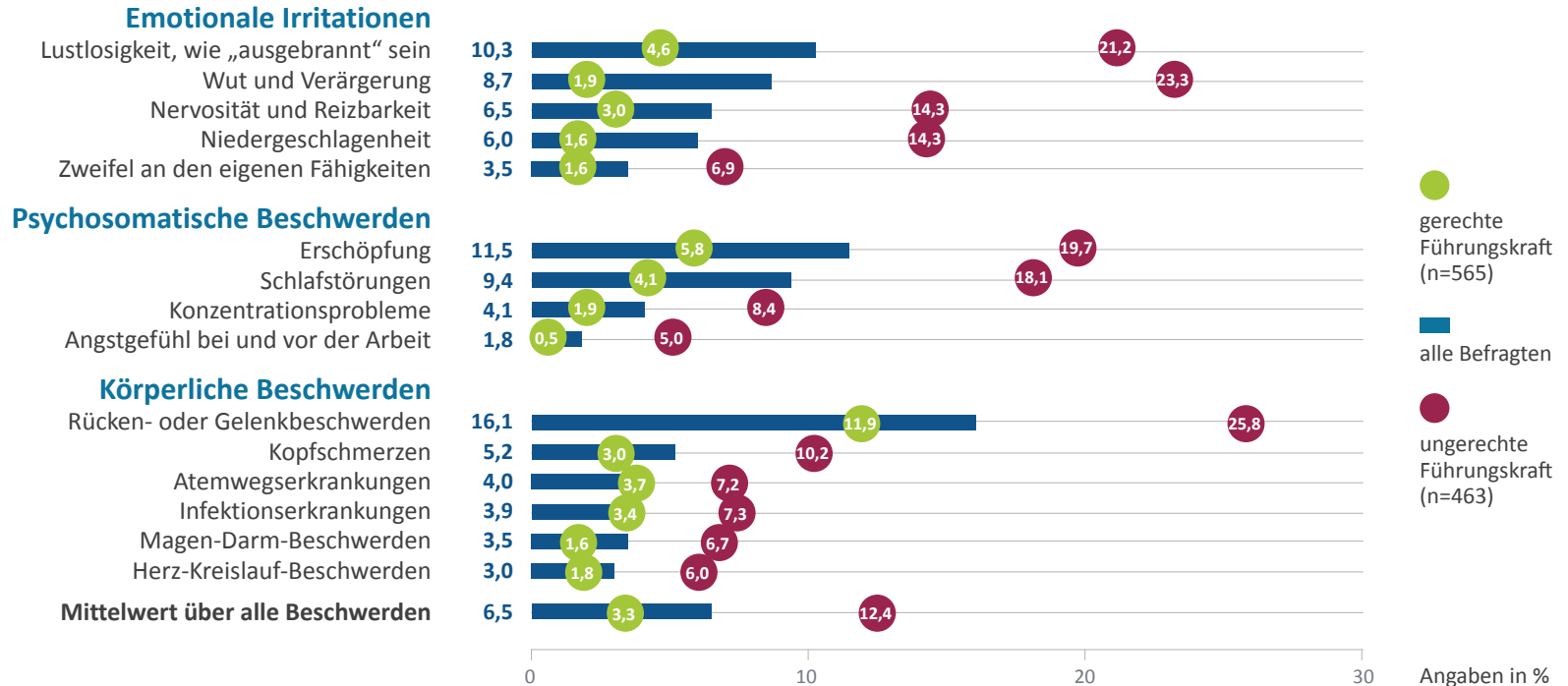
**Durchschnittliche Gesamtbewertung
 der Bindung zum Unternehmen**



* Gruppenunterschiede
 signifikant auf
 dem Niveau von $p < 0,01$

Beschwerden der Beschäftigten

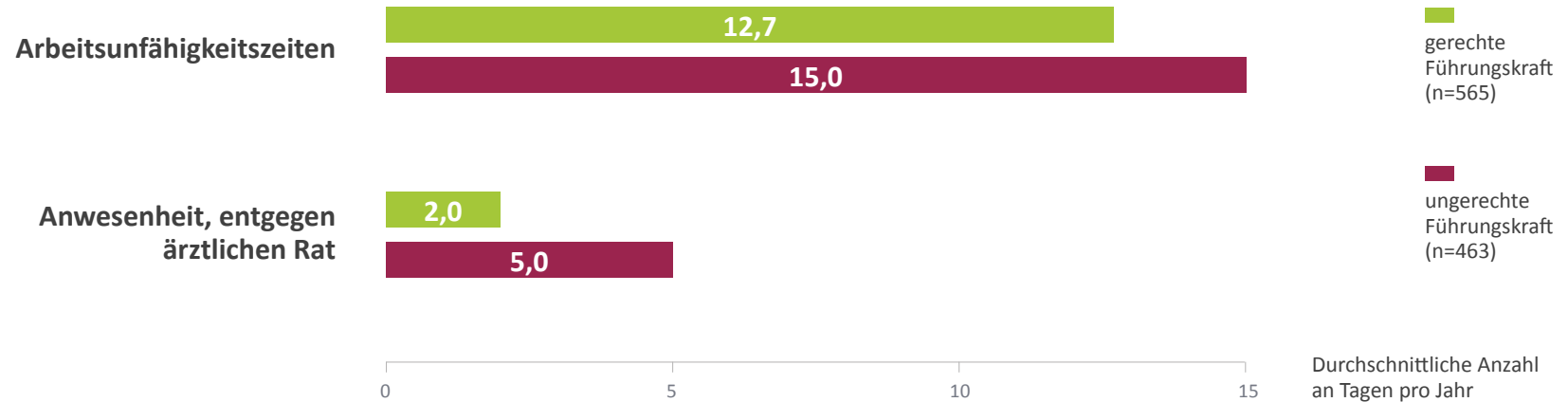
Beschäftigte, die in den letzten vier Wochen (nahezu) ständig unter diesen Beschwerden gelitten haben.



Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2020. Gerechtigkeit und Gesundheit

N = 2.500 erwerbstätige Befragte im Alter von 18 bis 65 Jahre

Fairness mit weniger Beschwerden verbunden



Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2020. Gerechtigkeit und Gesundheit

N = 2.500 erwerbstätige Befragte im Alter von 18 bis 65 Jahre