

MONITOR

# Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

Aktuelle Erkenntnisse zu betrieblichen und individuellen Einflussfaktoren nach Einschätzung der Beschäftigten

**UN  
QA** | INITIATIVE  
NEUE QUALITÄT  
DER ARBEIT



**psyGA**  
ein Angebot der Initiative  
Neue Qualität der Arbeit

# Inhalt

Einleitung	2
Hintergrund	3
Auf einen Blick	4

## 1 Wie geht es den Beschäftigten in Deutschland?

Wie schätzen die Beschäftigten ihre psychische Gesundheit ein?	6
Psychisches Wohlbefinden nach Alter und Region	8
Psychisches Wohlbefinden in den Unternehmen	10

## 2 Welche Faktoren hängen mit der psychischen Gesundheit zusammen?

Welche Faktoren hängen mit der psychischen Gesundheit zusammen?	12
Die positiven Stellschrauben auf einen Blick	14
Wichtige Belastungsfaktoren	16
Psychische Gesundheit und Engagement	18

Fazit	19
Impressum	20



## Einleitung

Psychische Erkrankungen waren mit 43 Prozent im Jahr 2017 die häufigste Ursache für krankheitsbedingte Frühverrentung, verursachten 107 Millionen Arbeitsunfähigkeitstage und 21,7 Milliarden Euro Verlust an Bruttowertschöpfung.\* Psychische Erkrankungen gehören zu den wichtigsten Ursachen für den Verlust an beschwerdefreien Lebensjahren. Die häufigsten medizinisch diagnostizierten Gründe sind Depression und Angststörungen.

Die Erwerbsteilhabe ist für die Mehrzahl der Bürgerinnen und Bürger im erwerbsfähigen Alter der Mittelpunkt des Alltags. Damit kann gute, gesundheitsförderliche Arbeit dazu beitragen, das psychische Wohlbefinden zu stärken, während belastende und beschwerliche Arbeit dazu beiträgt, die psychische Gesundheit zu destabilisieren. In der Öffentlichkeit werden als Ursache für diese Entwicklung vielfach Arbeitsbedingungen diskutiert. Schlagworte wie Burn-out und krankmachende Arbeit sind in den Medien allzeit präsent. Im Fokus stehen dabei meist Belastungen wie Multitasking, Flexibilitätsanforderungen, Zeitdruck und ständige Erreichbarkeit.

Die 2017 erschienene wissenschaftliche Standortbestimmung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ beleuchtet aus der Perspektive des Arbeitsschutzes den Erkenntnisstand zu diesen Themen.

In diesem Monitor werden aktuelle Ergebnisse aus Beschäftigtenbefragungen dargestellt. Diese Befunde liefern Orientierungshilfen, wie das Thema „psychische Gesundheit“ aus Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesehen wird. Der vorliegende Monitor soll zu einer Auseinandersetzung mit diesen Erkenntnissen anregen. Die daraus resultierenden Schlussfolgerungen können bei der Entwicklung von Konzepten helfen, die darauf abzielen, psychische Gesundheit am Arbeitsplatz zu fördern.

Dabei ist zu beachten, dass Arbeit neben den möglichen belastenden Faktoren, wie zum Beispiel emotionale Anforderungen, die psychische Gesundheit auch stärken kann – durch Handlungsspielräume in der Arbeit, eine mitarbeiterorientierte Führungskultur oder ein positives Betriebsklima. Diese sogenannten Ressourcen helfen nicht nur, Herausforderungen und Belastungen zu bewältigen, sondern können unabhängig davon die psychische Gesundheit stabilisieren.

Dieser Monitor untersucht anhand von drei unabhängig durchgeführten Untersuchungen zunächst die selbst eingeschätzte psychische Gesundheit von Beschäftigten über Altersgruppen, Branchen, Regionen und Betriebsgrößen hinweg zu vergleichen und herauszuarbeiten, welche betrieblichen und individuellen Faktoren für die psychische Gesundheit förderlich oder hinderlich sind. Es werden bewusst beide

Seiten – Belastungen und auch Ressourcen – betrachtet. Dabei zeigt sich: Arbeitsplatzbezogene und individuelle Ressourcen stehen in starkem Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit. Dieser Monitor legt zu Ergänzung der öffentlichen Diskussion den Fokus auf die gesundheitsförderlichen Ressourcen der Arbeit.

Diesem Monitor werden weitere folgen, in denen spezifische Fragestellungen rund um das Thema psychische Gesundheit in der Arbeitswelt diskutiert werden. Begleitend erscheinen ergänzende wissenschaftliche Fachbeiträge zu diesem und zukünftigen Monitoren.

## Zusammenhänge zum Thema psychische Gesundheit

Bisher wurde vor allem in der Öffentlichkeit meist der Zusammenhang von arbeitsbezogenen Belastungen und psychischen Gesundheit betrachtet. Weniger beachtet wurde dabei die Bedeutung von Arbeitsfaktoren, die die psychische Gesundheit stärken (Ressourcen). Ressourcen bei der Arbeit – also alles, was die Arbeit leichter, besser, erfreulicher macht – hängen eng mit Engagement zusammen. Dabei ist Engagement mehr als bloße passive Arbeitszufriedenheit. Engagement ist ein Zustand, in dem Beschäftigte ein hohes Maß an Energie

und psychischer Stärkung bei der Arbeit erfahren („Intensität“), sich voll konzentriert in die Arbeit vertiefen können, sodass die Zeit zu verfliegen scheint („Hingabe“), und sich für die Arbeit begeistern können, sie sogar als sinnstiftend erleben.

In diesem Monitor wurde überprüft, wie stärkende Faktoren bei der Arbeit (etwa unterstützende Führung) und Engagement mit der psychischen Gesundheit in Zusammenhang stehen. Das Fazit: Ebenso wichtig wie die Gestaltung der Arbeit bei Belastungen ist die Stärkung von Ressourcen für die Gesundheit am Arbeitsplatz. Sie stärken Engagement, helfen dabei, Belastungen besser zu bewältigen oder zu kompensieren und sind damit bedeutsam für die psychische Gesundheit. Kurzum: Gute Arbeit kann die psychische Gesundheit sogar fördern.



\*Quelle: SUGA 2017 (Daten der AOK, BKK, Innungskrankenkassen, Ersatzkassen und landwirtschaftlichen KK).

## Auf einen Blick

### Die Erhebung

Für diesen Monitor standen drei Datenquellen zu Verfügung:

- > Das **Linked Personnel Panel (LPP)** ist ein zweiseitiger Datensatz, der Betriebs- und Beschäftigtenperspektive miteinander verbindet. Es wurde vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) erstellt. In einer ersten Befragungswelle waren 2012/2013 Personalverantwortliche von 1.219 deutschen Betrieben mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und 7.508 Beschäftigte aus diesen Betrieben interviewt worden. In einer zweiten Befragungswelle wurden 2014/2015 Personalverantwortliche in 771 Betrieben und 7.109 Beschäftigte in diesen Betrieben befragt. Die Beschäftigten wurden unter anderem zu Arbeitsbedingungen, zur psychischen Gesundheit und zu möglichen Belastungsfaktoren befragt. Die Datengrundlage dieses Monitors bilden die Wellen 1 und 2 des LPP. Der Datenzugang erfolgte über einen Gastaufenthalt am Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit im IAB. Die Daten wurden anschließend über eine kontrollierte Datenfernverarbeitung ausgewertet.

- > Die **Mannheimer-Industrie-Kohorten-Studie (MICS)** mit über 23.000 zwischen 2009 und 2013 rekrutierten Teilnehmenden aus deutschen Industrieunternehmen. Auch hier beinhaltete der Fragebogen unter anderem die Themen psychische und körperliche Gesundheit sowie den Zusammenhang mit arbeitsbedingten Faktoren.
- > Aktuelle Daten von mehr als 12.000 Personen aus einem **Großbetrieb der Metall verarbeitenden Industrie (GMI)** aus den Jahren 2014 bis 2016. Der Fragebogen war hierbei vergleichbar mit dem LPP; es liegen jedoch zusätzlich vertiefende Fragebögen zum Thema psychische Gesundheit vor, unter anderem mit Einschätzungen zur eigenen Arbeitsfähigkeit.

Die Daten dieser drei Quellen wurden vergleichend ausgewertet vom Mannheimer Institut für Public Health, Sozial- und Präventivmedizin der Universität Heidelberg (MIPH).



\* Siehe hierzu Topp et al. 2015.

### Die wichtigsten Ergebnisse

- > Drei Viertel der Beschäftigten schätzen ihre psychische Gesundheit als gut ein.
- > Soziodemografische Merkmale wie Alter, Geschlecht und Region sind aus Sicht der Beschäftigten hierfür nicht entscheidend.
- > Auch unternehmensbezogene Faktoren wie Branche, Betriebsgröße oder die Beschäftigungsform (Vollzeit/Teilzeit) machen kaum einen Unterschied in Bezug auf das psychische Wohlbefinden der Beschäftigten.
- > Es gibt zahlreiche arbeitsbezogene Faktoren, die positiv mit der psychischen Gesundheit zusammenhängen. Hier sind vor allem die Themen Handlungs- und Entscheidungsspielraum, mitarbeiterorientierte Führung, Gemeinschaftsgefühl/Kollegialität und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung entscheidend.
- > Untersucht man den Zusammenhang verschiedener Faktoren mit dem psychischen Wohlbefinden per Regressionsanalyse, zeigt sich: Emotional anfordernde Arbeit und eine fehlende Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind die größten Belastungsfaktoren.
- > Insgesamt zeigt sich, dass die positiven Faktoren einen starken Zusammenhang mit dem psychischen Wohlbefinden haben.
- > Die Selbstauskunft der Beschäftigten lässt vermuten: „Gute“ Arbeit fördert und stabilisiert die psychische Gesundheit.
- > Persönliche Faktoren stehen ebenfalls in Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit. Beschäftigte, die sich keine Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes machen, beschreiben ihr psychisches Wohlbefinden als deutlich besser als Beschäftigte mit einigen oder großen Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes.

#### Maßzahlen für die psychische Gesundheit

Das LPP misst die psychische Gesundheit der Befragten mithilfe des weitverbreiteten WHO-5-Fragebogens zur psychischen Gesundheit. Die fünf Aussagen sind:

1. Ich bin froh und guter Laune.
2. Ich fühle mich ruhig und entspannt.
3. Ich fühle mich aktiv und voller Energie.
4. Beim Aufwachen fühle ich mich frisch und ausgeruht.
5. Mein Alltag ist voller Dinge, die mich interessieren.

Die befragte Person gibt an, ob für die letzten zwei Wochen die Aussage immer, meistens, mehr als die Hälfte der Zeit, weniger als die Hälfte der Zeit, ab und zu oder gar nicht zutrifft. Aus der Bewertung ergibt sich eine Punktzahl zwischen 0 und 25, die mit vier multipliziert wird und somit eine Skala von 0 bis 100 ergibt. Ein Wert von unter 51 Punkten gilt als leichter Hinweis auf eine depressive Symptomatik. Ein Wert von 28 oder weniger Punkten gilt als Hinweis für eine mögliche Depression.\*

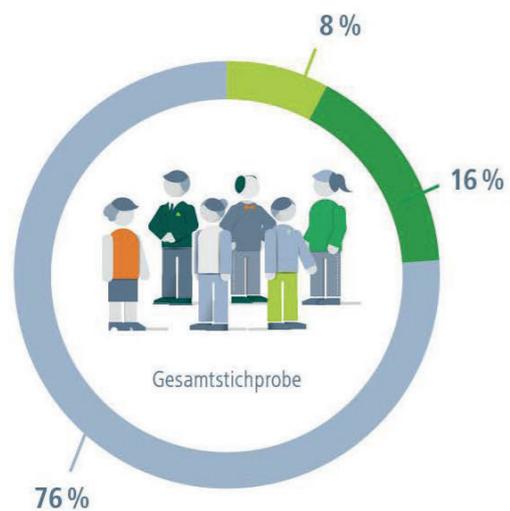
Die beiden anderen Datensätze (MICS und GMI) enthalten zusätzlich zum WHO-5 die Subskala des SF-12-Fragebogens zum Gesundheitszustand, einem etablierten und validierten Instrument zur Erfassung der gesundheitsbezogenen Lebensqualität. Die Skala in Bezug auf die psychische Gesundheit besteht aus den Werten 0 bis 100, wobei ein hoher Wert eine hohe psychische Lebensqualität bedeutet.

## Wie schätzen die Beschäftigten ihre psychische Gesundheit ein?

Drei Viertel der Beschäftigten geht es gut

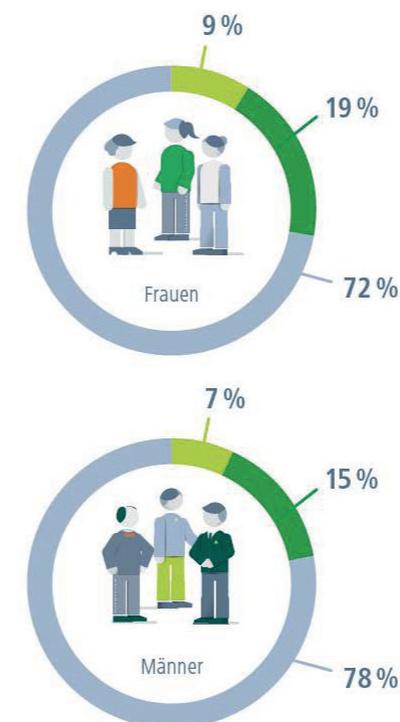
Bei 24 Prozent der im LPP Befragten liegen leichte Hinweise oder Hinweise auf eine depressive Symptomatik vor. Drei Viertel erreichen dagegen im WHO-5-Index einen Wert von über 50 Punkten und haben somit eine gute psychische Gesundheit.

- Hinweis für depressive Symptomatik
- leichter Hinweis für depressive Symptomatik
- gute psychische Gesundheit



## Nur geringe Unterschiede zwischen Frauen und Männern

Der Anteil von Frauen mit (leichten) Hinweisen auf eine Depression ist etwas höher als der Anteil von Männern mit diesen Hinweisen.



### Vergleich mit MICS und GMI

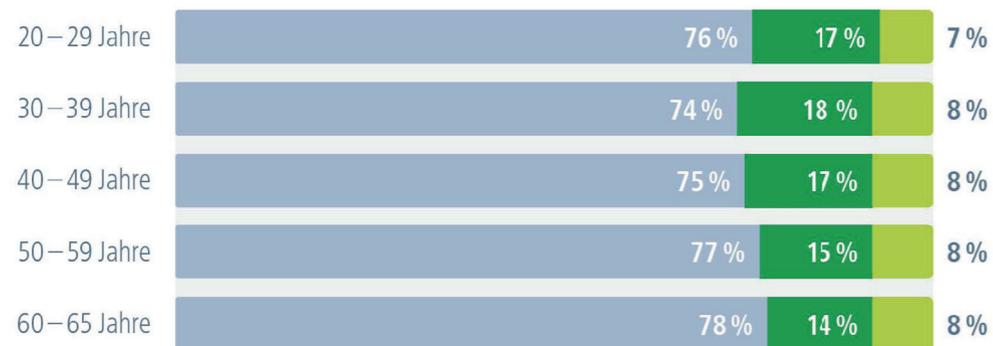
Auch die Daten der beiden anderen Datensätze zeigen ein geringfügig besseres psychisches Wohlbefinden von Männern gegenüber Frauen, jedoch ist hier der Unterschied noch geringer als im LPP-Datensatz.

## Psychisches Wohlbefinden nach Alter und Region

### Junge und Alte gleichermaßen betroffen

Es zeigt sich eine geringe Abnahme des psychischen Wohlbefindens in der ersten Hälfte der Lebensarbeitszeit mit einem Minimum im Alter zwischen 30 und 39 Jahren. Bei Berufstätigen ab dem 60. Lebensjahr ist der Anteil derjenigen mit einer guten psychischen Gesundheit am höchsten.\*

● Hinweis für depressive Symptomatik ● leichter Hinweis für depressive Symptomatik ● gute psychische Gesundheit



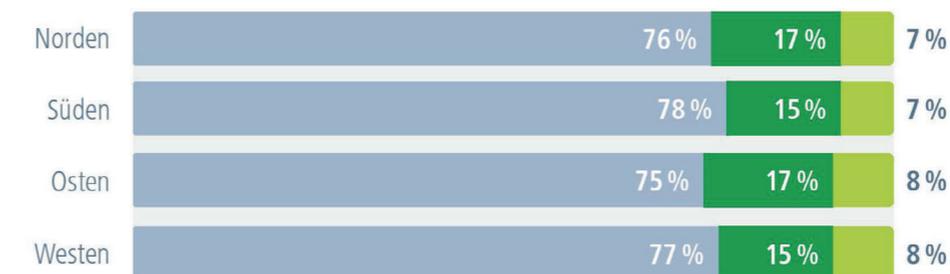
#### Vergleich mit MICS und GMI

Die Datensätze MICS und GMI zeigen die bessere psychische Gesundheit von Beschäftigten über 60 Jahre noch deutlicher als die LPP-Daten. Hierbei muss jedoch beachtet werden, dass viele Beschäftigte vor dem 60. Geburtstag in Altersteilzeit ausgeschieden sind. Die Gruppe der Befragten zwischen 60 und 65 Jahren ist somit eine besondere Selektion derjenigen, die in diesem Alter noch voll arbeiten können und wollen.

\* Zu berücksichtigen ist dabei jedoch, dass Frühverrentungen wegen psychischer Erkrankungen etwa ab dem Alter von 40 Jahren zunehmen, diese Personen in den älteren Befragungsgruppen also nicht mehr inbegriffen sind.

### Nur geringe Unterschiede zwischen den Regionen

Der Anteil Beschäftigter mit einer guten psychischen Gesundheit ist im Süden und im Westen etwas höher als im Norden und Osten. Die Unterschiede sind jedoch gering.



## Psychisches Wohlbefinden in den Unternehmen

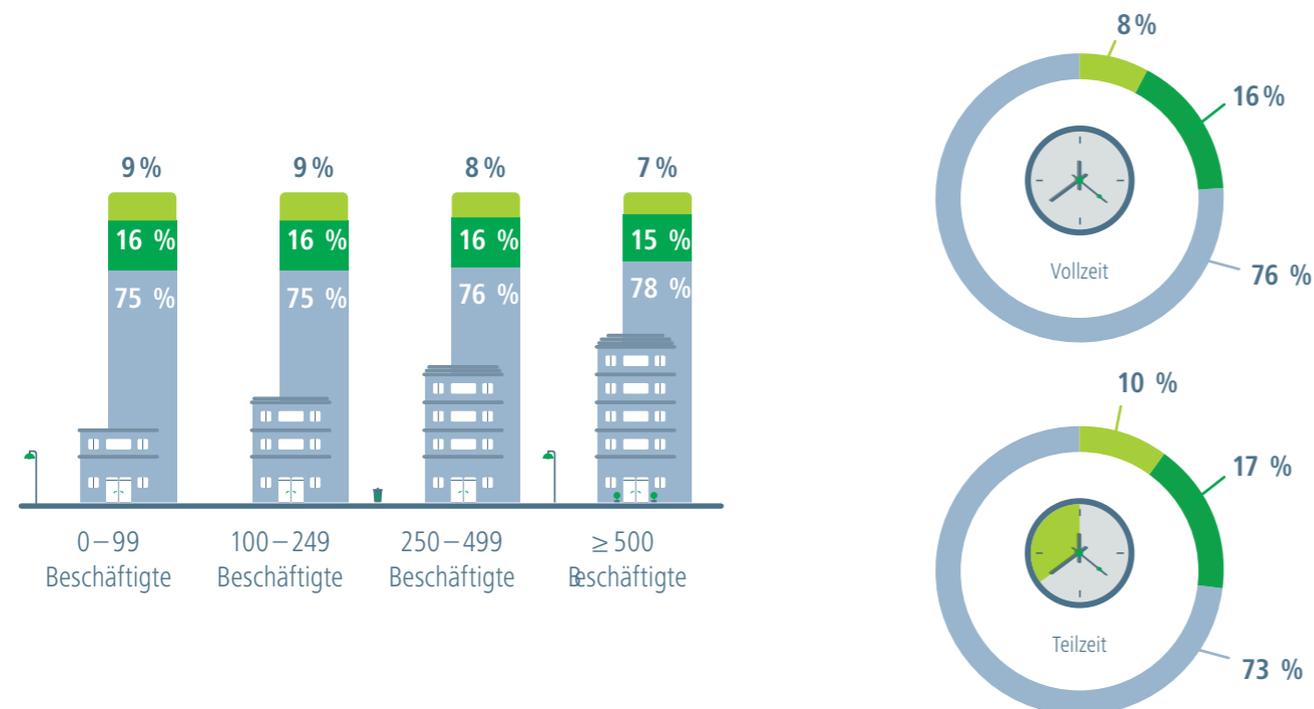
### Kaum Unterschiede bei der Betriebsgröße und Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigung

Unter Teilzeitbeschäftigten ist der Anteil von Personen mit (leichten) Hinweisen auf eine depressive Symptomatik etwas höher als unter Vollzeitbeschäftigten. Ebenfalls geringe Unterschiede zeigen sich in Bezug auf die Betriebsgröße, diese sind jedoch statistisch nicht signifikant.

● Hinweis für depressive Symptomatik

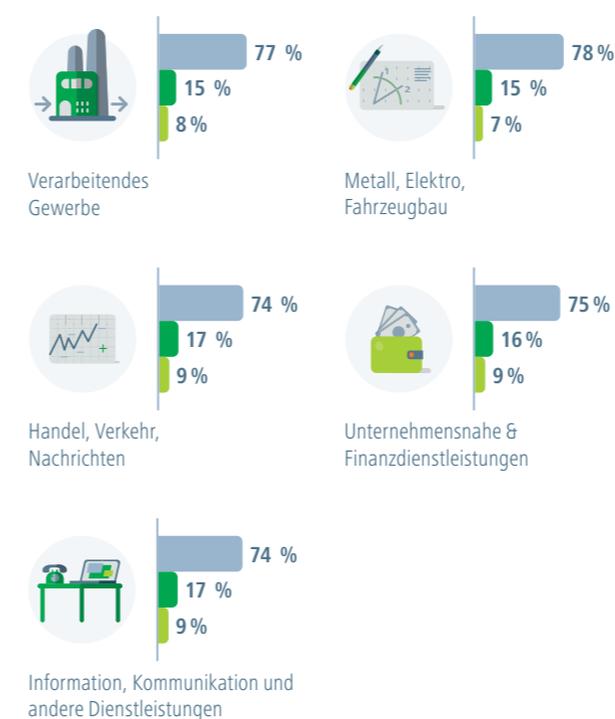
● leichter Hinweis für depressive Symptomatik

● gute psychische Gesundheit



### Die Unterschiede zwischen den untersuchten Branchen sind gering

Die günstigsten Werte in Bezug auf psychische Gesundheit haben die Befragten in Metall-, Elektro- und Fahrzeugbau, die ungünstigsten diejenigen in Information, Kommunikation und anderen Dienstleistungen. Die Unterschiede sind jedoch statistisch nicht signifikant.



## Welche Faktoren hängen mit der psychischen Gesundheit zusammen?

Untersuchung anhand einer Regressionsanalyse

### Regressionsanalyse

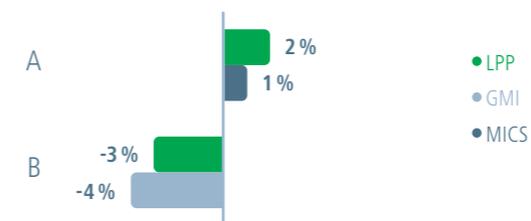
Die folgenden Seiten zeigen die Ergebnisse multivariater Regressionsanalysen. Hierbei wurde jeweils der Zusammenhang zwischen dem psychischen Wohlbefinden und verschiedenen möglichen Einflussfaktoren (zum Beispiel Entscheidungsspielraum bei der Arbeit) untersucht. Es wurde jeweils für die Faktoren Geschlecht und Alter kontrolliert, das heißt, die gemessenen Unterschiede sind nicht auf unterschiedliche Zusammensetzungen der Gruppen in Bezug auf Geschlecht und Alter zurückzuführen.

Die Ergebnisse sind jeweils so zu lesen: Bei einer Veränderung des genannten Einflussfaktors um 10 Prozent ist für das psychische Wohlbefinden eine Veränderung um die in der Grafik angegebene Prozentzahl zu erwarten. Wichtig ist: Hiermit wird nicht zwangsläufig ein kausaler – also ursächlicher – Zusammenhang nachgewiesen. Die Aspekte können sich in die eine oder andere Richtung oder auch wechselseitig beeinflussen. Die Grafiken zeigen hauptsächlich die Ergebnisse der LPP-Daten (grüne Balken). Falls vorhanden, sind Daten aus MICS und GMI als blaue Balken zum Vergleich dargestellt.



### Lesebeispiel

ⓧ Dieses Symbol kennzeichnet die Originalfragen bzw. -aussagen aus der Betriebs- und Beschäftigtenbefragung.



**Einflussfaktor A hängt positiv mit dem psychischen Wohlbefinden zusammen:** Wird er um 10 Prozent stärker, steigt das psychische Wohlbefinden laut LPP um **2 Prozent**. Der MICS-Datensatz zeigt eine Steigerung um **1 Prozent**.

**Einflussfaktor B hängt negativ mit dem psychischen Wohlbefinden zusammen:** Wird er um 10 Prozent stärker, sinkt das Wohlbefinden laut LPP um **3 Prozent**. Die GMI-Daten zeigen eine Senkung um **4 Prozent**.



## Die positiven Stellschrauben auf einen Blick

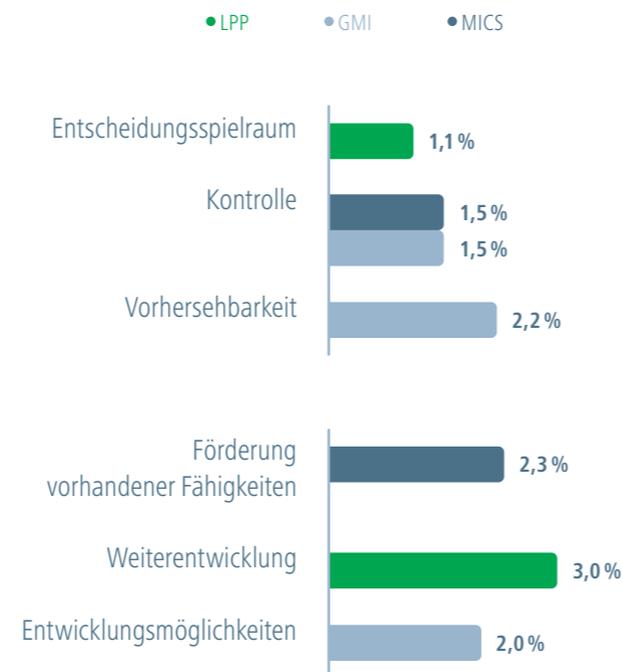
### Gestaltung von Arbeit und Entwicklungsmöglichkeiten

Beschäftigte, die sehr zufrieden mit der Arbeit sind, erleben auch eine bessere psychische Gesundheit. Die von den Beschäftigten erlebten Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Förderung vorhandener Fähigkeiten hängen deutlich positiv mit dem psychischen Wohlbefinden zusammen.

#### Regressionsanalyse

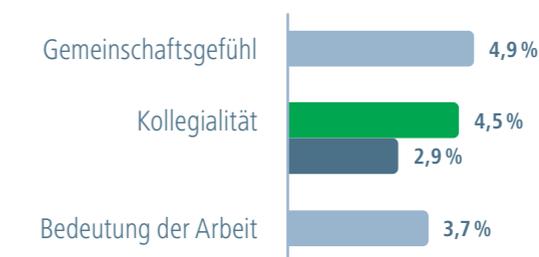
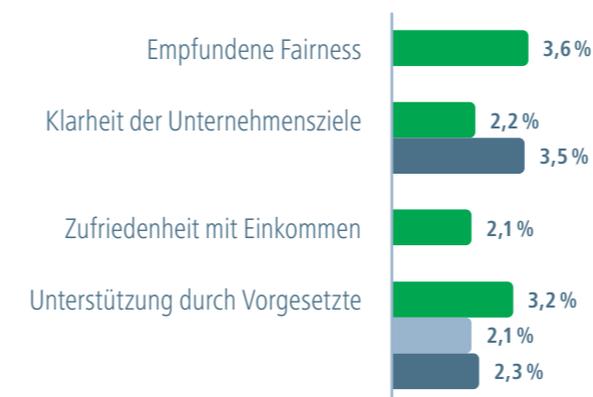
Beschäftigte, die bei der Arbeit beispielsweise gute Chancen zur Weiterentwicklung erfahren, sehen auch ihr psychisches Wohlbefinden in günstigerem Licht. Die Prozentzahlen hinter den Balken erlauben einen direkten Vergleich der Stärke dieser Zusammenhänge. Sowohl Beschäftigte mit besserem Entscheidungsspielraum (links 1,1 %) als auch mit besserem Gemeinschaftsgefühl (rechts 4,9 %) berichten über besseres psychisches Wohlbefinden. Der beobachtete Effekt ist beim Gemeinschaftsgefühl mehr als vier Mal so hoch wie beim Entscheidungsspielraum.

Zukünftige Monitore aus der Langzeituntersuchung werden zeigen, ob das auch gilt, wenn sich im Zeitverlauf durch Maßnahmen Entscheidungsspielraum oder Betriebsklima bessern. Die Daten jetzt bedeuten: Gutes Betriebsklima geht einher mit psychischem Wohlbefinden.



## Unternehmenswerte und Unternehmenskultur

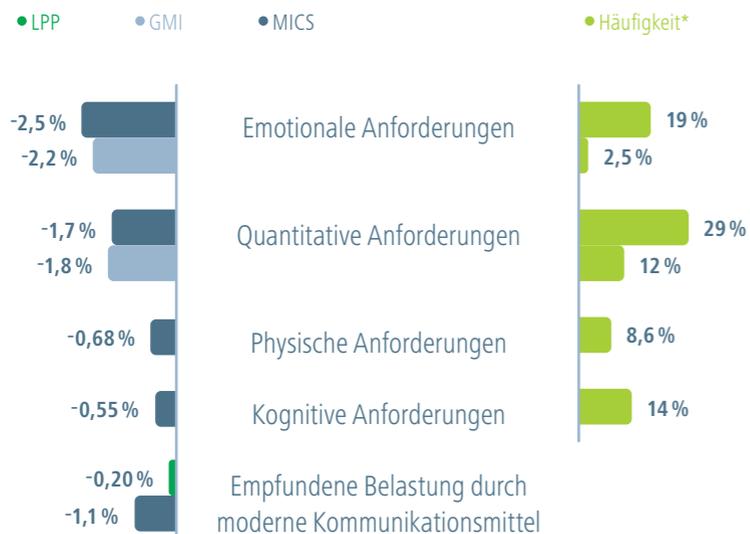
Ein starkes Gemeinschaftsgefühl bzw. die Kollegialität im Unternehmen hängen positiv mit dem psychischen Wohlbefinden zusammen. Außerdem sind Faktoren wichtig, die im Zusammenhang mit dem Führungsverhalten stehen, wie zum Beispiel die empfundene Fairness oder Unterstützung durch Vorgesetzte.



## Wichtige Belastungsfaktoren

### Emotionale, physische und sonstige Anforderungen

Emotionale Anforderungen im Beruf zeigen einen hohen negativen Zusammenhang mit dem psychischen Wohlbefinden. Qualitative, physische und kognitive Anforderungen zeigen hingegen ebenso wie die modernen Kommunikationsmittel einen geringeren negativen Zusammenhang mit dem Wohlbefinden. Bei hoher Belastung durch die Bewältigung der Informationsflut oder durch das Eindringen der Arbeit in die Freizeit können moderne Kommunikationsmittel jedoch als Belastung wahrgenommen werden.



\* Anteil Beschäftigte mit Hinweis auf Belastung nach Selbstauskunft.



#### Regressionsanalyse

Wieder erlaubt die Balkenlänge einen direkten Vergleich der Stärke des Zusammenhangs. Beschäftigte, die sich bedeutsame Sorgen über die Sicherheit des Arbeitsplatzes machen, stimmen den Aussagen zum psychischen Wohlbefinden weniger oft zu. Dagegen fällt der Zusammenhang zur empfundenen Belastung durch moderne Kommunikationsmittel gering aus.

#### Häufigkeit

Insgesamt betrachtet ist nicht nur die Stärke eines Zusammenhangs bedeutsam, sondern auch, wie viele Beschäftigte von einer Belastung betroffen sind. Die grünen Balken zeigen, dass beispielsweise wesentlich mehr Beschäftigte die Menge der Arbeit als belastend erleben als etwa die emotionalen Anforderungen.

## Sorge um den Arbeitsplatz und mangelnde Vereinbarkeit

Vorhandene Konflikte zwischen Beruf und Privatleben gehören in den MICS- und GMI-Datensätzen zu den stärksten negativen Einflussfaktoren im Zusammenhang mit dem psychischen Wohlbefinden.\* Personen, die sich große Sorgen oder einige Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes machen, weisen ebenfalls ein geringeres psychisches Wohlbefinden auf.



? Machen Sie sich Sorgen um die Sicherheit Ihres Arbeitsplatzes?

Bedeutsame Sorgen -3,0%

? Konflikt zwischen Beruf und Familie\*\* und Familie und Beruf\*\*\*?

Konflikt zwischen Beruf und Familie\*\* -1,7%

Konflikt zwischen Familie und Beruf\*\*\* -0,73%

\* Die Unterschiede zum LPP-Datensatz kommen vermutlich durch die unterschiedlichen Formulierungen in den Fragebögen zustande.

\*\* **Konflikt zwischen Beruf und Familie:** Die Anforderungen meiner Arbeit stören mein Privat- und Familienleben. Der Zeitaufwand meiner Arbeit macht es schwierig für mich, meinen Pflichten in der Familie oder im Privatleben nachzukommen. Meine Arbeit erzeugt Stress, der es schwierig macht, privaten oder familiären Verpflichtungen nachzukommen.

\*\*\* **Konflikt zwischen Familie und Beruf:** Ich muss Dinge bei der Arbeit aufschieben, weil private Anforderungen meine Zeit beanspruchen. Aufgrund von Anforderungen, die meine Familie oder mein Partner an mich stellen, bleiben berufliche Dinge unerledigt. Mein Privatleben beeinträchtigt meine beruflichen Pflichten, wie zum Beispiel pünktlich zur Arbeit zu kommen, das Tagesgeschäft zu erledigen oder Überstunden zu leisten.

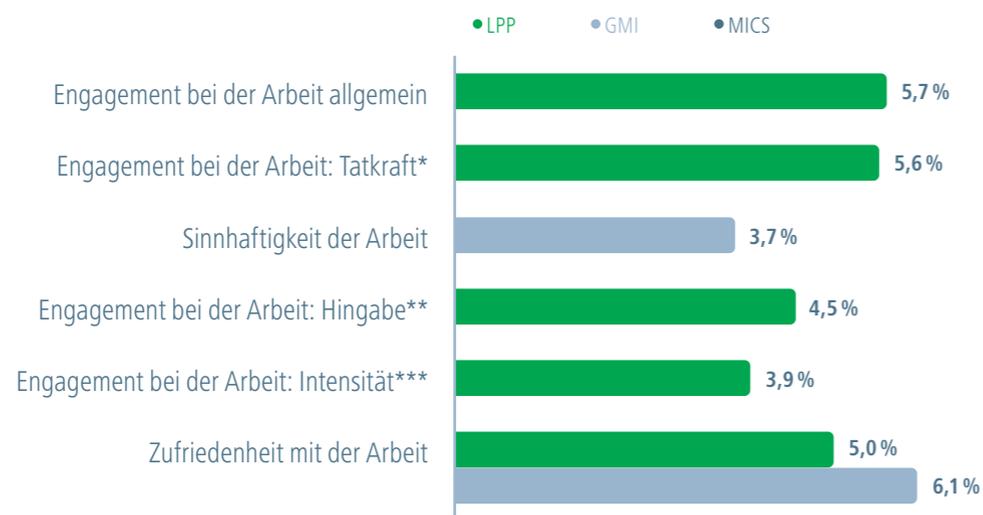
## Psychische Gesundheit und Engagement

Zufriedenheit und Engagement bei der Arbeit sind ebenfalls wichtig

Einen besonders starken Zusammenhang mit dem psychischen Wohlbefinden zeigen die Faktoren Zufriedenheit mit der Arbeit (unabhängig vom Einkommen) sowie die emotionale Qualität der Arbeit, etwa das Erleben von Begeisterung, Stolz und Energie.

**?** **Zufriedenheit mit der Arbeit:** Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit? Bitte bewerten Sie die Zufriedenheit mit Ihrer Arbeit auf einer Skala von 0 bis 10. 0 bedeutet „ganz und gar unzufrieden“, 10 „ganz und gar zufrieden“.

**?** **Engagement bei der Arbeit:** Tatkraft\*, Hingabe\*\*, Intensität\*\*\*.



### Regressionsanalyse

Schon der gesunde Menschenverstand sagt, was die Statistik bestätigt: Wer sich etwa bei der Arbeit als tatkräftig und beschwingt erlebt und sich morgens auf die Arbeit freut, wird wahrscheinlich auch das eigene psychische Wohlbefinden besser beurteilen.

\* **Tatkraft:** Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie. Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig. Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit.

\*\* **Hingabe:** Ich bin von meiner Arbeit begeistert. Meine Arbeit inspiriert mich. Ich bin stolz auf meine Arbeit.

\*\*\* **Intensität:** Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite. Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf. Meine Arbeit reißt mich mit.

## Fazit

Die vorgestellten Ergebnisse legen nahe, die Diskussion um die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz und die Rolle der Belastungen um den Beitrag der Ressourcen zu ergänzen. Sowohl arbeitsplatzbezogene Ressourcen (Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Gemeinschaftsgefühl, unterstützende Führung) wie auch persönliche Ressourcen sind dabei zu berücksichtigen und werden schon heute in vielen Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte und Beschäftigte einbezogen. Es gilt herauszuarbeiten, wie Arbeit, Arbeitsbeziehungen und das Verhältnis der Lebensdomänen durch Arbeitgeber, Sozialpartner und Beschäftigte so gestaltet werden können, dass Arbeit über das hier beschriebene Konstrukt „Engagement“ ihre gesundheitsförderliche Wirkung entfalten kann.

Der Monitor soll dazu anregen, die fachpolitische Diskussion um die Ressourcenorientierung zu ergänzen. Zukünftige Forschung wird herausarbeiten müssen, ob heute schon Unternehmen mit „guter Arbeit“ auch wirtschaftlich erfolgreicher sind –im Zeitalter des Fachkräftemangels und der notwendigen Innovationsbereitschaft der Beschäftigten ließe sich hier ein Zusammenhang vermuten.



# Impressum

## Herausgeber:

Initiative Neue Qualität der Arbeit  
Geschäftsstelle  
c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin  
Nöldnerstraße 40–42, 10317 Berlin  
Telefon: 030 51548-4000  
E-Mail: info@inqa.de  
Internet: www.inqa.de

## Projektleitung

BKK Dachverband e. V., Berlin

## Redaktion:

- Prof. Joachim Fischer, Mannheimer Institut für Public Health (MIPH)
- Dr. Christian Almer, MIPH
- Catherin Bosle, MIPH
- Dr. Raphael Herr, MIPH
- Franziska Stiegler, BKK Dachverband
- Martin König, BKK Dachverband
- Dr. Gregor Breucker, BKK Dachverband
- Dr. Peter Krauss-Hoffmann, BMAS
- André Große-Jäger, BMAS
- neues handeln GmbH

## Layout und Grafiken:

neues handeln GmbH, www.neueshandeln.de

## Druck:

Druckerei Kettler

## Stand:

2., aktualisierte Auflage  
November 2019

## Quellen:

- Bakker, Arnold B. (2011): An Evidence-Based Model of Work Engagement. In: Current Directions in Psychological Science 20 (2011), S. 265 ff.
- Broszeit, S. und Wolter, S. (2015): „LPP – Linked Personnel Panel“. Quality of work and economic success: longitudinal study in German establishments (data documentation on the first wave). FDZ-Datenreport 1 (2015).
- SUGA (2017): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2017 – Unfallverhütungsbericht Arbeit. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2018).
- Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S. und Bech, P.: The WHO-5 Well-Being Index: A Systematic Review of the Literature. In: Psychotherapy and Psychosomatics 84 (2015), S.167 ff.

## Hinweis:

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit unterstützt das Ausdrucken und Kopieren dieser Publikation, um damit Kenntnis und Anwendung Betrieblicher Gesundheitsförderung in die Breite zu bringen und zu fördern. Diese Publikation ist Bestandteil der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales/ der Initiative Neue Qualität der Arbeit. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum kommerziellen Gebrauch bestimmt. Ebenfalls unzulässig ist ein Verteilen an Informationsständen von Parteien oder auf Wahlveranstaltungen. Jeder Nachdruck, auch auszugsweise, bedarf der vorherigen Zustimmung durch den Herausgeber.



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Projektleitung:



