

Veränderungen in psychosozialen Arbeitsfaktoren und Wohlbefinden

Ina Schöllgen

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Kongress Armut und Gesundheit 2019

15.03.2019

Was ist Wohlbefinden?

- Lebenszufriedenheit, bereichsspezifische Zufriedenheit (z.B. Arbeitszufriedenheit)
- positiver Affekt, (Abwesenheit) negativer Affekt (Diener et al., 1999)
- Arbeitsengagement: positiver, arbeitsbezogener Zustand im Individuum, Vitalität, Hingabe und Absorption (Schaufeli et al. 2002)

Wieso Wohlbefinden?

- ILO/WHO: “Occupational health should aim at the promotion and maintenance of the highest degree of physical, mental and social well-being of workers [...]”
- Abwesenheit psychischer Störungen \neq hohes Wohlbefinden (z.B. Keyes, 2005)
- prädiktiv für Arbeitsleistung, gesellschaftliches Engagement, Funktionsfähigkeit und Lebenserwartung (Diener et al., 2018)

Arbeit und Wohlbefinden

- psychosoziale Arbeitsfaktoren bedeutsam für das Wohlbefinden
(z.B. Demerouti & Nachreiner, 2018; van den Broeck & Parker, 2017)
- unzureichende Datenlage zu *längsschnittlichen* Zusammenhängen
(Melzer & Hubrich, 2014; Rothe et al., 2017)
- *Veränderungen* in Arbeitsfaktoren kaum berücksichtigt (bedeutsam f. Intervention)

→ Fragestellung:

Zeigen Veränderungen in psychosozialen Arbeitsfaktoren einen Zusammenhang zu Veränderungen im Wohlbefinden?

Die Studie zur mentalen Gesundheit bei der Arbeit (S-MGA)

- bundesweite Zufallsstichprobe sozialversichert Beschäftigter
- zwei Erhebungswellen 2011/12 und 2017
- computergestütztes Face-to-face Interview, ergänzt durch schriftliche Fragebögen
- $N = 2.173$, zu beiden Zeitpunkten erwerbstätig
Alter: $M = 46,0$ Jahre, $SD = 7,2$; 51,2% Frauen

Erfassung von psychosozialen Arbeitsfaktoren in S-MGA

Ressourcen

Einfluss auf Menge, Art der Tätigkeit

Zeitliche Freiheitsgrade

Entwicklungsmöglichkeiten

Unterstützung von Kollegen

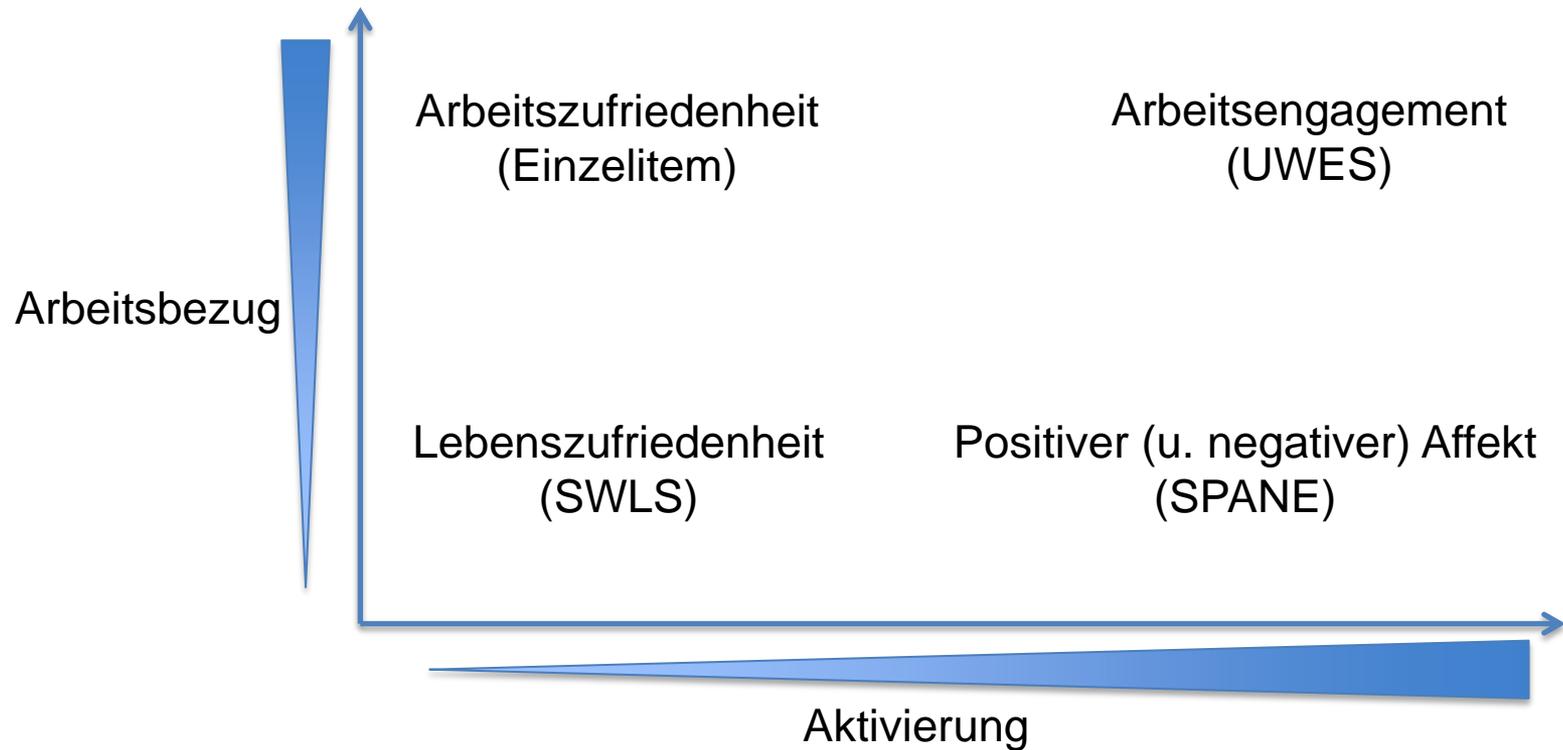
Führungsqualität

Anforderungen

Quantitative Anforderungen

Arbeitsplatzunsicherheit

Erfassung von Wohlbefinden in S-MGA



Regressionen: Arbeitsfaktoren und arbeitsspezifisches Wohlbefinden

Prädiktor	Arbeitszufriedenheit T2		Arbeitsengagement T2	
	B (SE)	β	B (SE)	β
Führungsqualität T2-T1	,007 (,001)*	,294	,009 (,001)*	,197
Entwicklungsmöglichkeiten T2-T1	,006 (,001)*	,149	,018 (,001)*	,265
Einfluss auf Menge/Art T2-T1	,002 (,001)*	,084	,004 (,001)*	,085
Zeitl. Freiheitsgrade T2-T1	,002 (,001)*	,070	,000 (,001)	,005
Unterstützung v. Kollegen T2-T1	,000 (,001)	,017	,002 (,001)*	,054
Quant. Anforderungen T2-T1	-,004 (,001)*	-,131	-,004 (,001)*	-,075
Arbeitsplatzunsicherheit T2-T1	-,002 (,001)*	-,088	-,002 (,001)	-,049

kontrolliert für Geschlecht, Alter, Wohlbefinden T1, Arbeitsfaktoren T1

* $p < .01$

Regressionen: Arbeitsfaktoren und allgemeines Wohlbefinden

Prädiktor	Lebenszufriedenheit T2		Positiver Affekt T2	
	B (SE)	β	B (SE)	β
Führungsqualität T2-T1	,013 (,005)*	,063	,020 (,004)*	,133
Entwicklungsmöglichkeiten T2-T1	,019 (,007)*	,057	,018 (,006)*	,077
Einfluss auf Menge/Art T2-T1	,010 (,005)	,046	,009 (,004)	,054
Zeitl. Freiheitsgrade T2-T1	,019 (,005)*	,075	,006 (,004)	,030
Unterstützung v. Kollegen T2-T1	,014 (,004)*	,070	,016 (,004)*	,107
Quant. Anforderungen T2-T1	-,004 (,006)	-,015	-,021 (,005)*	-,103
Arbeitsplatzunsicherheit T2-T1	-,020 (,004)*	-,102	-,015 (,004)*	-,105

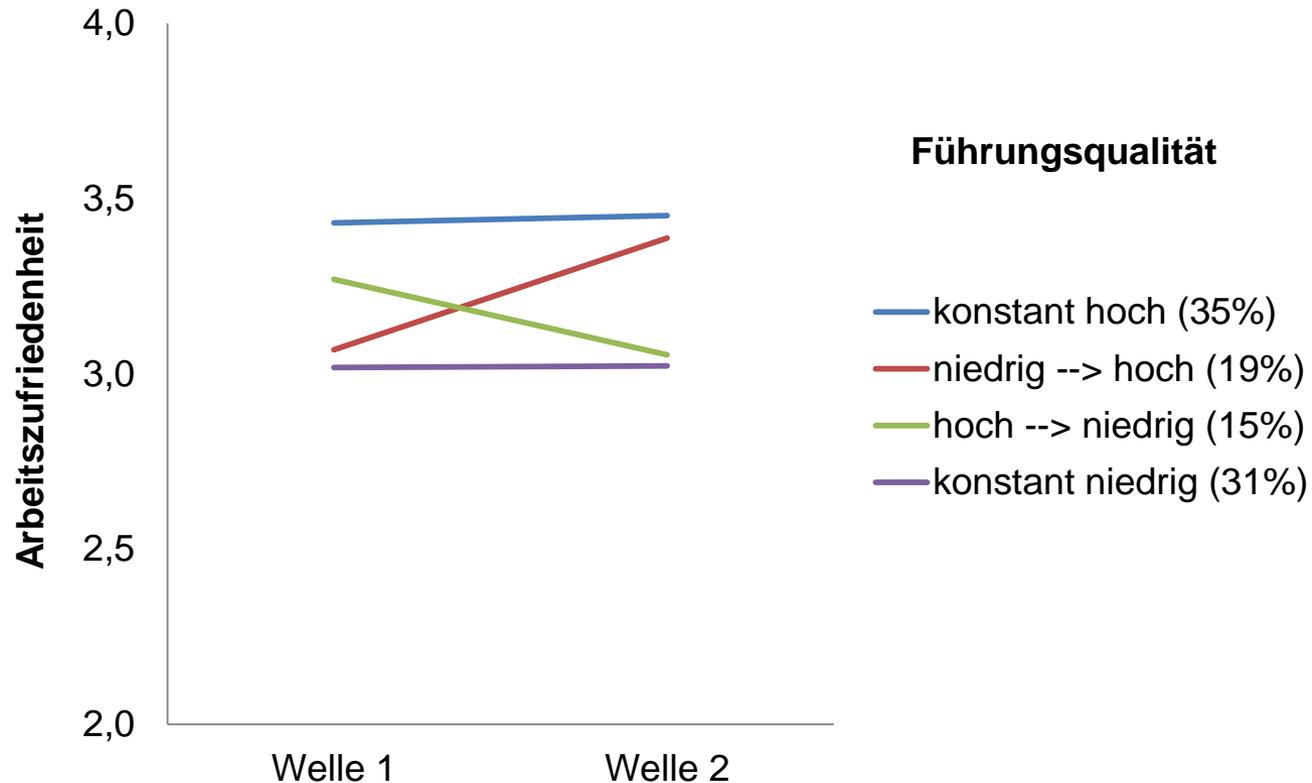
kontrolliert für Geschlecht, Alter, Wohlbefinden T1, Arbeitsfaktoren T1

* $p < .01$

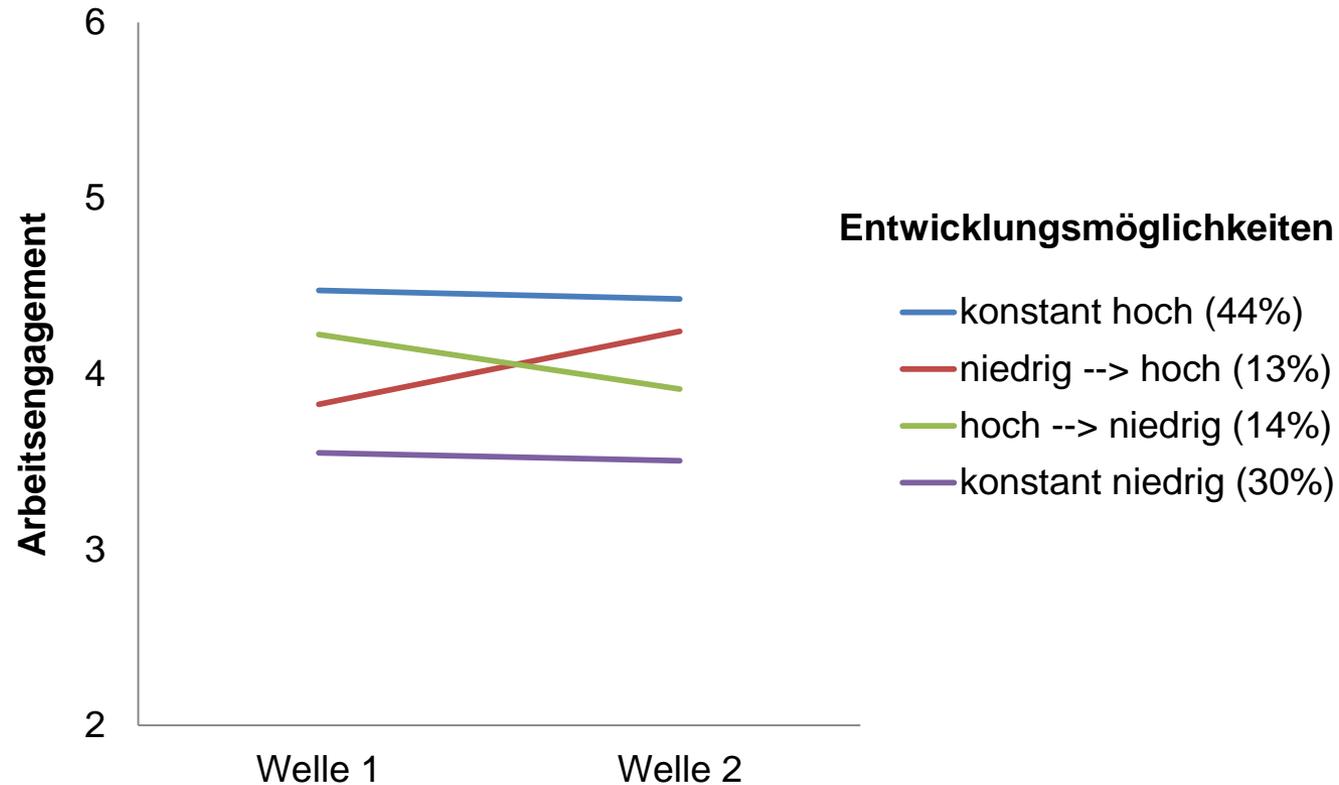
Zusammenfassung der Ergebnisse der Regressionsanalysen

- Veränderungen in psychosozialen Arbeitsfaktoren erklären mehr Varianz im Wohlbefinden als Ausgangswerte
- Zusammenhänge der Arbeitsfaktoren mit allgemeinem Wohlbefinden (insbesondere Lebenszufriedenheit) sehr gering
- unterschiedliche Relevanz der Arbeitsfaktoren in Abhängigkeit von der Wohlbefindensfacette

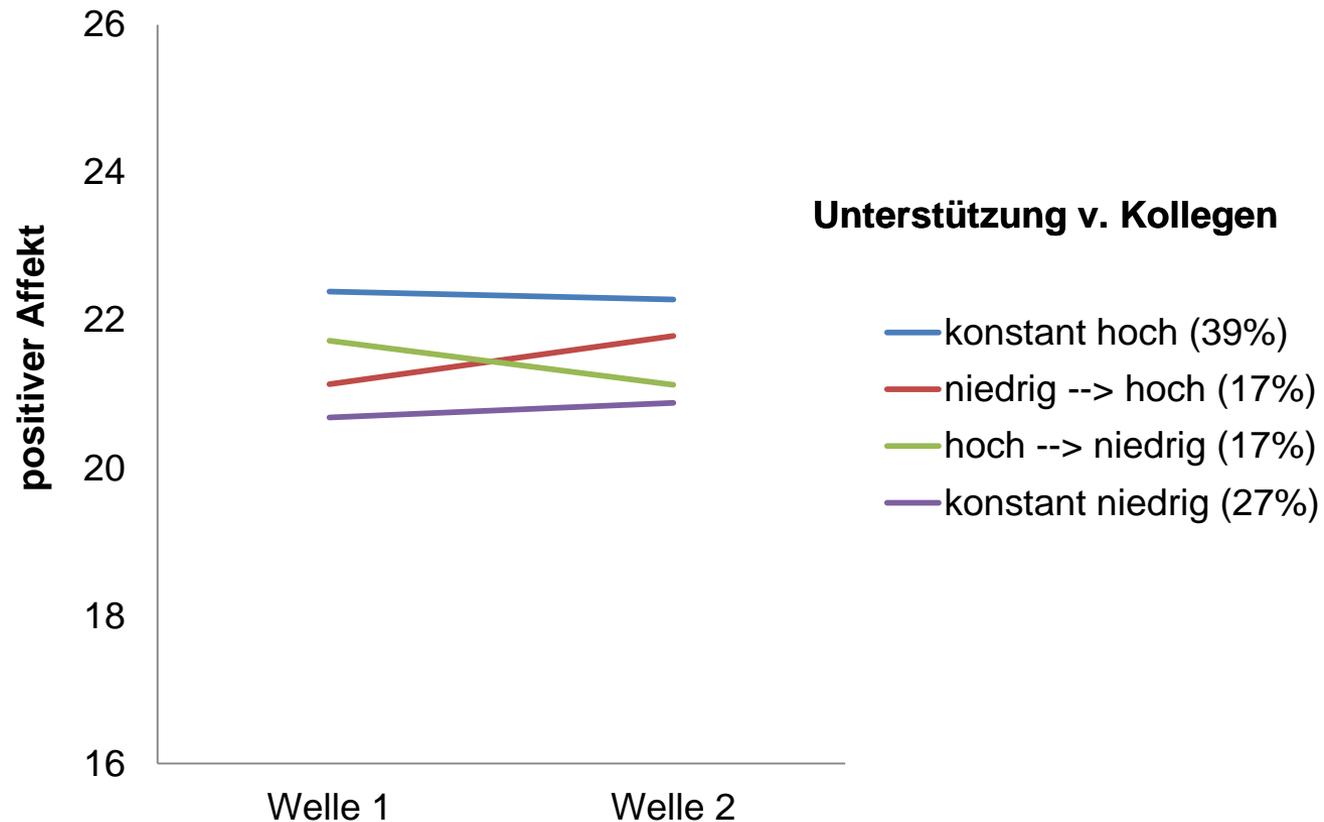
Veränderung in Führungsqualität & Arbeitszufriedenheit



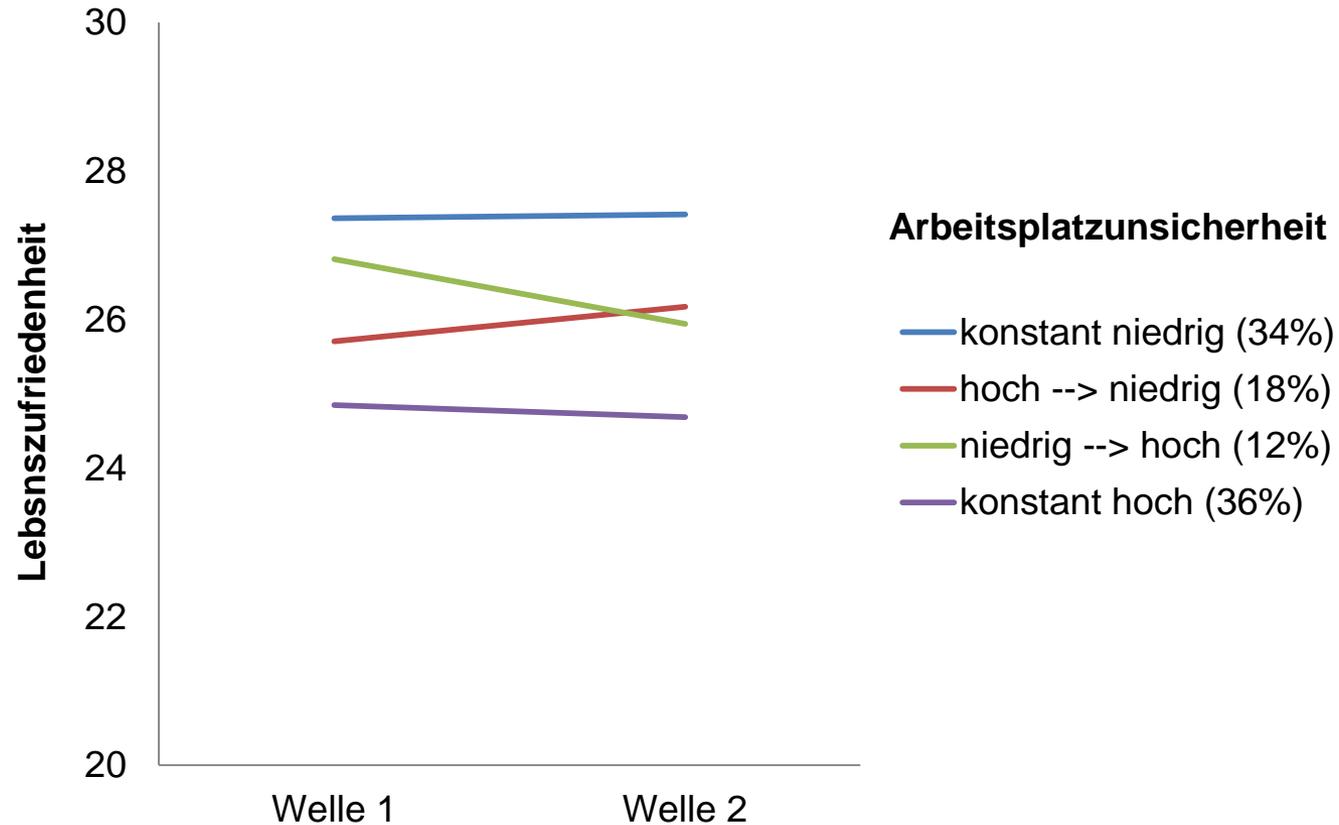
Veränderung in Entwicklungsmöglichkeiten & Arbeitsengagement



Veränderung in Unterstützung v. Kollegen & positiver Affekt



Veränderung in Arbeitsplatzunsicherheit & Lebenszufriedenheit



Schlussfolgerungen

- Änderungssensitivität für Wohlbefindens-Outcomes
- Veränderungen in Arbeitsfaktoren liefern relevante Zusatzinformation
- vor allem Zusammenhänge mit arbeitsspezifischen Wohlbefindensmaßen
- direkte Effekte auf das allgemeine Wohlbefinden eher gering

Veränderungen in psychosozialen Arbeitsfaktoren und Wohlbefinden

schoellgen.ina@buaa.bund.de