



## „Das Wohlbefinden der Beschäftigten ist stabil“

Die Corona-Krise, so die allgemeine Erwartung, beeinträchtigt die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Doch Befragungen zeigen, dass die Beschäftigten im Durchschnitt mental stabil sind und auch ihren Unternehmen gute Noten geben. Public Health-Experte Prof. Dr. Joachim Fischer gibt Einblicke in überraschende Ergebnisse.

### **Herr Fischer, Sie haben eine repräsentative Befragung durchgeführt. Wie wirkt sich die aktuelle Krise mental auf die Beschäftigten aus?**

Zum Verständnis ein kurzer Blick auf die Vorgeschichte: Schon im letzten Herbst, also vor der Pandemie, hatten wir 5.000 Beschäftigte zu den Arbeitsbedingungen und ihrer psychischen Gesundheit befragt. Dabei handelte es sich um eine repräsentative deutschlandweite Stichprobe über alle Wirtschaftszweige, jedes Alter und Geschlecht hinweg. Die gleichen Personen haben wir jetzt noch einmal befragt – nach fünf Wochen im Lockdown und mit ein paar zusätzlichen Fragen zur Bewältigung der Corona-Krise. Knapp 1.900 auswertbare Antworten haben wir zurückerhalten. Das heißt, die Ergebnisse sind aussagekräftig. Und sie haben uns sehr überrascht: Das psychische Wohlbefinden hat sich im Durchschnitt nicht verändert. Es ist auf dem gleichen Stand wie vor der Krise, im Mittelwert gibt es keinen Unterschied. Gemessen haben wir in dieser Befragung wie auch schon in der vorangegangenen mit dem offiziellen WHO-Fragebogen zum Wohlbefinden.

### **Wie erklären Sie sich diese Ergebnisse?**

Zuerst haben wir gedacht: Das kann nicht sein. Weil wir aber jede Person zweimal befragt hatten, einmal vor der Krise und einmal währenddessen, konnten wir für jede von ihnen die Veränderung messen: Könnte es also sein, dass es in der Krise manchen Beschäftigten besser geht, manchen schlechter und dass sich beides am Ende ausgleicht? Und genauso ist es. Unsere Zahlen zeigen: Es haben sich 45 Prozent der Befragten bedeutsam verändert im psychischen Wohlbefinden. Einem Viertel geht es wirklich schlechter und etwa 20 Prozent wirklich besser. Im Mittelwert hebt sich das genau auf. Das heißt also, dass die Krise im

Einzelfall durchaus Auswirkungen auf das Wohlbefinden hat, aber in der Gesamtheit bleibt es stabil.

### **Welche Faktoren fördern denn das Wohlbefinden?**

Hier sind zwei Ergebnisse interessant. Erstens: Ein hoher Schutzfaktor für die psychische Gesundheit ist, wenn sich die Beschäftigten gerade jetzt mit ihrer Arbeit identifizieren können. Das heißt, wenn sie sich begeistern können, Freude an der Arbeit haben und sie als sinnvoll erachten. Besonders erstaunlich aber war für uns etwas anderes: Nicht nur die transparente Unternehmensführung an sich, jetzt oder vor einem halben Jahr, schützt die psychische Gesundheit, sondern vor allem das Ausmaß der Verbesserung in der Krise. Unternehmen, die sich in der jetzigen Situation bemüht haben, transparenter zu werden und offen mit den Beschäftigten umzugehen, stärken das Wohlbefinden. Der Schutzeffekt ist genauso stark wie die Freude bei der Arbeit.

### **Abseits vom Wohlbefinden: Wie bewerten die Beschäftigten ihre aktuelle Situation?**

Viele Ergebnisse waren erwartbar und werden durch unsere Daten bestätigt: So geben die Befragten im Durchschnitt an, dass einerseits ihre berufliche Überforderung abgenommen hat und die gesundheitsbedingten Leistungsbeeinträchtigungen geringer geworden sind, während andererseits die gefühlte Arbeitsplatzsicherheit gesunken ist. Auch nicht überraschend: Zwei Drittel der befragten Beschäftigten sehnen sich z. B. nach einer Aufhebung der Beschränkungen. 60 Prozent geben an, dass sie die Einschränkung der persönlichen Kontakte bedrückt. Und zwei Drittel sagen, dass die aktuelle Situation ihre Beziehung oder Ehe nicht belastet – hier hatten wir mehr Herausforderungen erwartet.

### **Und wie blicken die Beschäftigten auf den Umgang der Unternehmen mit der Krise?**

Sie stellen ihnen ziemlich gute Noten aus. Zwei Drittel sind der Meinung, dass ihr Arbeitgeber sie vorbildlich unterstützt und sehr gut über den Umgang mit der Situation informiert. Deutschland bewältigt die Corona-Krise also offenbar nicht nur im medizinischen Bereich außerordentlich gut, wie ja der internationale Vergleich zeigt, sondern auch in den Unternehmen. Mehr noch: 43 Prozent glauben, dass sich ihr Arbeitgeber über das Unternehmen hinaus für die Bewältigung der Pandemie einsetzt. Fast die Hälfte der Befragten – und damit die überwiegende Mehrheit – gibt zudem an, dass die Krise das Wir-Gefühl auf der Arbeit gestärkt und die Menschen zusammengeschweißt hat.

### **Trotz allem stehen wir noch am Anfang der Pandemie. Wie ist Ihre Prognose in Sachen psychische Gesundheit?**

Wir wissen aus der Stressforschung: Menschen sind in der Lage, bei akuten Gefahren sonst nicht zugängliche Reserven zu mobilisieren, allerdings nur für eine gewisse Zeit. Das ist wie bei einem Marathon: Eine Weile kann man an seine Grenze gehen, aber irgendwann sind die Ressourcen erschöpft. Gefühlt haben wir jetzt alle einen Halbmarathon hinter uns. Deshalb ist es richtig, in vernünftigen Schritten aus dem Lockdown zu kommen. Auf diese Weise stärken die Menschen ihre Ressourcen und erhalten Hoffnung zurück. Menschen brauchen

ein Bild einer Zukunft, die sie mitgestalten können. Wichtig ist dabei natürlich, dass man niemanden zurücklässt. Das sind im Moment vor allem viele Kleinbetriebe mit weniger als zehn Mitarbeitenden, die nicht so einfach an Kredite kommen oder diese kaum abbezahlen können.

### **Was wissen Sie über die Bewältigungskompetenzen auf individueller Ebene?**

Unsere repräsentative Umfrage zielte nicht darauf, über individuelle Bewältigungskompetenz etwas zu erfahren. Da helfen eher qualitative Untersuchungen und Tiefeninterviews. Genau davon haben wir vor Ostern 23 durchgeführt bei Menschen, die bereits zuvor eine schwierige psychische Krise durchgestanden hatten. Diese berichteten allesamt, dass sie gut durch die Krise gekommen sind und die damals erlernten Kompetenzen auf die Situation jetzt übertragen konnten.

### **Sie haben für das Projekt psyGA mit Ihrer HealthVision GmbH ein Tool entwickelt, mit dem Unternehmen ohne viel Aufwand die Mitarbeitergesundheit abfragen können. Wie funktioniert das?**

Wir erheben schon seit Jahren mit unseren Fragebögen Daten zur Mitarbeitergesundheit. Das neue an dem Tool ist: Wir konnten die Fragen und Ausfüllzeit noch einmal deutlich reduzieren, ohne Qualitätsverluste bei den Aussagen in Kauf zu nehmen. Die Teilnehmenden können den Online-Fragebogen jetzt in durchschnittlich 7,3 Minuten ausfüllen für 50 Items. Eine normale Mitarbeiterbefragung dauert etwa 20 Minuten. Das ist ein echter Gewinn und senkt noch einmal die Schwelle teilzunehmen.

### **Wie können Unternehmen an das Tool kommen?**

Für die ersten 100 Unternehmen stellen wir das Tool kostenfrei zur Verfügung. Alle Informationen gibt es auf [www.psy50.de](http://www.psy50.de). Wer sonst Fragen dazu hat oder sich für das Tool interessiert, sollte einfach Kontakt zu uns aufnehmen. Wichtig ist mir zum Abschluss zu sagen: Es handelt sich um ein präzises Instrument. Wer sich die Mitarbeitergesundheit anschaut, sollte dann auch bereit sein, die Schritte zu gehen, die sich daraus ergeben.

### **Herr Fischer, wir danken Ihnen für das Gespräch!**

*Prof. Dr. Joachim Fischer ist Direktor des Mannheimer Instituts für Public Health der Medizinischen Fakultät Mannheim an der Universität Heidelberg sowie Gründer und wissenschaftlicher Berater der HealthVision GmbH, einem [Kooperationspartner von psyGA](#).*

#### **Projektleitung psyGA**

BKK Dachverband e.V.

Mauerstraße 85

10117 Berlin

[psyga@bkk-dv.de](mailto:psyga@bkk-dv.de)

[www.bkk-dachverband.de](http://www.bkk-dachverband.de)

**Web-Link:** <https://www.psyga.info/interview-joachim-fischer>