



# *Mitarbeiter\*innenwohlbefinden unter Druck: Lösungsansätze aus der Forschung*

**Beitrag für das Swiss Governance Forum, 4. November**

**Dr. Carina Schott**  
Utrecht School of Governance

# Mitarbeiter\*innenwohlbefinden

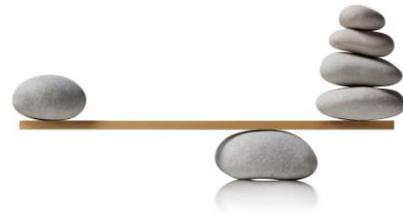
- Wohlbefinden: mehr als „sich wohlfühlen“
- Positive Effekte für Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgeber\*innen
- Wohlbefinden als Zustand „in dem der Einzelne seine Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen und produktiv und fruchtbar arbeiten kann“ (WHO, 2006, S. 47)
- Wohlbefinden am Arbeitsplatz auf einem Tiefpunkt (z.B. CH: Job-Stress-Index 2022, CH: Barometer Gute Arbeit 2021, The Workforce View in Europe 2022)
- Besonders stark betroffen: Mitarbeiter\*innen unter 35 im öffentlichen Sektor



## Lösungsansätze

- Traditionell: Job Demands-Resources (JD-R) Modell

Arbeitsanforderungen (z.B.  
physische & emotionale  
Belastung, Zeitdruck,  
Rollenkonflikte)



Arbeitsressourcen (z.B.  
Autonomie, Unterstützung,  
Feedback)

- Wichtige Erkenntnisse, aber auch Einschränkungen

→ Bedeutung für die Praxis?

## Lösungsansätze: 2 Studien

Studie 1: Mitarbeiter\*innen der Belgischen Arbeitsinspektion

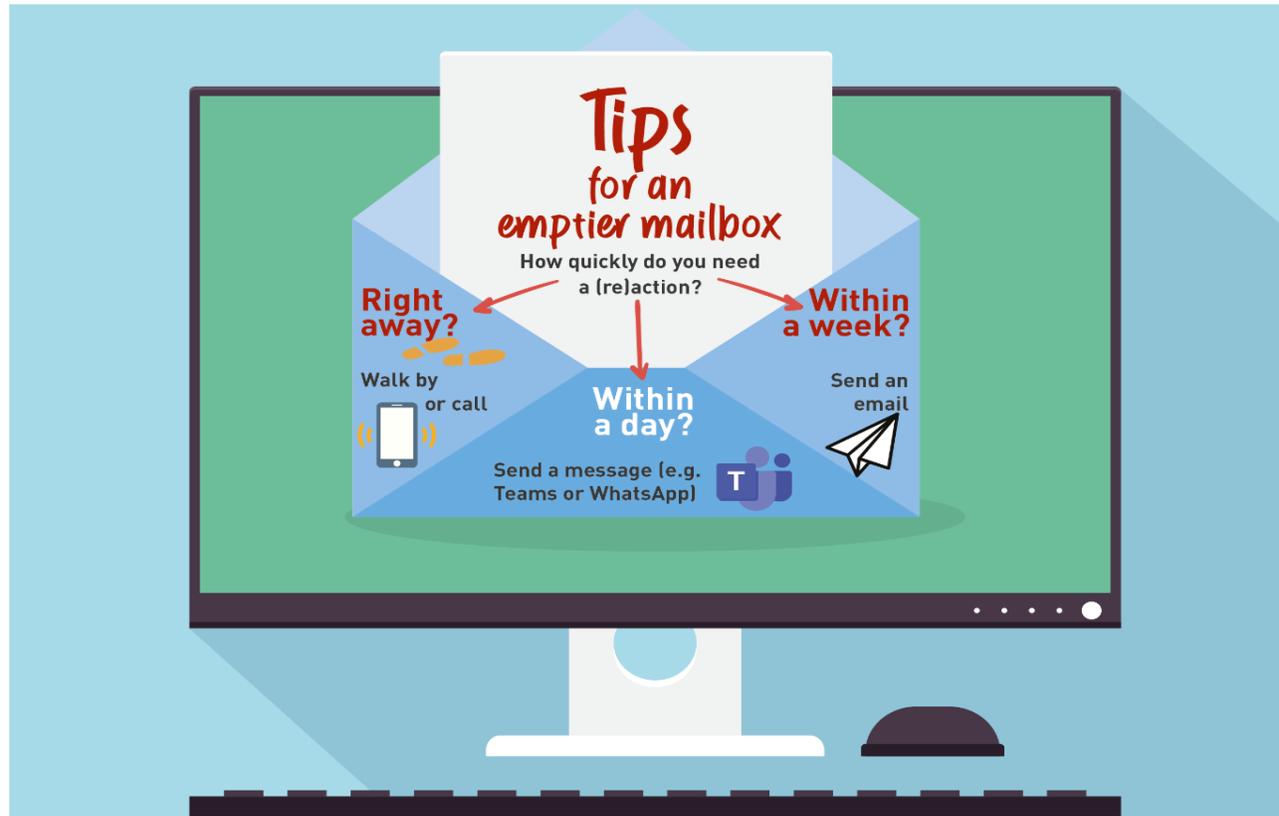
- Ziel: Wohlbefinden verstärken
- Wie?: Tipps für Kollegen auf Website notieren (Gruppe A) - kein *treatment* (Gruppe B)
- Ergebnis: Höheres Mitarbeiter\*innenwohlbefinden in A als in B

Studie 2: Mitarbeiter\*innen des holländischen Gesundheitswesens

- Hintergrund: E-Mail-Flut
- Ziel: Anzahl an E-Mails reduzieren
- Wie?: 3 *Nudges*
- Ergebnis: *Nudges* vermindern E-Mail-Flut



## Lösungsansätze: 2 Studien





*Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.*



[c.schott@uu.nl](mailto:c.schott@uu.nl)

## Literaturnachweis

WHO – Weltgesundheitsorganisation. (2006). Psychische Gesundheit: Herausforderungen annehmen, Lösungen schaffen: Bericht über die Europäische Ministerielle WHO-Konferenz. Weltgesundheitsorganisation. *Regionalbüro für Europa*. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/326562>



The information in this presentation has been compiled with the utmost care,  
but no rights can be derived from its contents.