



# Arbeitszufriedenheit: Konzeption und empirische Befunde

Hagen Lesch / Holger Schäfer / Jörg Schmidt  
Loccum, 19. September, 2011

# Agenda

**DGB-Index „Gute Arbeit“: Ziele, Konstruktion und Kritik**

**Analyse der Arbeitszufriedenheit auf der Basis des SOEP**

## DGB-Index „Gute Arbeit“ - Ziele

- ▶ **Überprüfen:** Die Qualität der Arbeits- und Einkommensbedingungen der Beschäftigten messen
- ▶ **Ziel definieren:** Angestrebt wird („Zielzustand“): GUTE ARBEIT = Arbeitsbedingungen, die von den Beschäftigten als entwicklungsförderlich und fehlbeanspruchungsarm beschrieben werden
- ▶ **Diskussion anstoßen:** Die Sicht der Arbeitnehmer soll in die wirtschafts- und gesellschaftliche Diskussion einfließen

## „Gute Arbeit“: Indexaufbau

- ▶ **1. Stufe: 31 indexbildende Fragen, zum Beispiel**
  - ▶ Werden Ihre Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote unterstützt?
  - ▶ Können Sie Ihre Arbeit selbstständig planen und einteilen?
  - ▶ Erhalten Sie die Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?
  - ▶ Bitte geben Sie an, ob Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r Ihre Arbeit gut plant.
  - ▶ Haben Sie den Eindruck, dass in Ihrem Betrieb Kollegialität gefördert wird?
  - ▶ Haben Sie den Eindruck, dass Ihre Bedürfnisse bei Ihrer Arbeitszeitplanung genügend berücksichtigt werden?
  - ▶ Kommt es vor, dass Ihre Arbeit durch unerwünschte Unterbrechungen gestört wird?
  - ▶ Müssen Sie körperlich schwer arbeiten?
  - ▶ Kommt es vor, dass Sie Angst um Ihre betriebliche Zukunft haben?
  - ▶ Entspricht Ihr Einkommen ungefähr Ihren Bedürfnissen?

## „Gute Arbeit“: Indexaufbau

### ▶ Aufbau der Fragen

- ▶ 1. Teil: Intensität der Arbeitsanforderungen oder das Vorhandensein von Ressourcen
- ▶ 2. Teil: Ausmaß der subjektiv erlebten Belastung

### Beispiel:

#### ▶ Einstiegsfrage:

„Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?“

- ▶ trifft zu in 1) sehr hohem Maß 2) hohem Maß 3) geringem Maß 4) gar nicht

#### ▶ Anschlussfrage:

Wenn gar nicht oder in geringem Maß „Wie stark belastet Sie das?“

- ▶ 5) Gar nicht 6) Mäßig 7) Stark 8) sehr stark

#### ▶ Daraus werden 7 Antwortkategorien gebildet:

Antwort 3 oder 4 wird mit 5), 6), 7) und 8) gekoppelt

# „Gute Arbeit“: Indexaufbau

## 7 Antwortkategorien und Punkte

Ressourcen	Punkte
Ressource in sehr hohem Maß vorhanden	100,0
Ressource in hohem Maß vorhanden	83,3
Ressource in geringem Maß vorhanden – ohne negative Beanspruchung	66,7
Fehlende Ressource – ohne negative Beanspruchung	50,0
Ressource nicht/in geringem Maß vorhanden. Dies belastet mäßig	33,3
Ressource nicht/in geringem Maß vorhanden. Dies belastet stark	16,7
Ressource nicht/in geringem Maß vorhanden. Dies belastet sehr stark	0,0

- Anmerkung: Bei den Fragen, die zu dem Teilindex „Belastungen“ verdichtet wurden, gab es ursprünglich nur 6 Antwortkategorien; seit 2009 auf 7 Kategorien erweitert

## „Gute Arbeit“ - Indexaufbau

- ▶ **2. Stufe: Verdichtung der 31 Fragen auf 15 Dimensionen**
- ▶ Beispiel: Dimension „Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten“:
  - ▶ Werden Ihre Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote unterstützt?
  - ▶ Ermöglicht es Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?
- ▶ Beispiel: Dimension „Möglichkeiten für Kreativität“
  - ▶ Können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?
- ▶ Beispiel: Dimension „Einkommen“
  - ▶ Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?
  - ▶ Entspricht Ihr Einkommen ungefähr Ihren Bedürfnissen?
  - ▶ Wie schätzen Sie Ihre Rente aus Ihrer beruflichen Tätigkeit ein?

## „Gute Arbeit“ – Indexaufbau

- ▶ **3. Stufe: Verdichtung der Dimensionen zu 3 Teilindizes (siehe Folien 9+10)**
  - ▶ Ressourcen
  - ▶ Belastungen
  - ▶ Einkommen und Sicherheit
- ▶ **4. Stufe: Zusammenfassung der 3 Teilindizes zum „Index Gute Arbeit“**

# Dimensionen und Teilindizes im DGB-Index

## „Gute Arbeit“

Dimension	Gewicht der Dimension	Teilindex	Gewicht des Teilindex
Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	1/10	Ressourcen	
Möglichkeiten für Kreativität	1/10		
Aufstiegsmöglichkeiten	1/10		
Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	1/10		
Informationsfluss	1/10		1/3
Führungsstil	1/10		
Betriebskultur	1/10		
Kollegialität/Soziales Klima	1/10		
Sinngehalt der Arbeit	1/10		
Arbeitszeitgestaltung	1/10		

Quellen: DGB, 2008; Fuchs, 2008

# Dimensionen und Teilindizes im DGB-Index „Gute Arbeit“

Dimension	Gewicht der Dimension	Teilindex	Gewicht des Teilindex
Arbeitsintensität	1/3	Belastungen	1/3
Gestaltung der emotionalen Anforderungen	1/3		
Gestaltung der körperlichen Belastungen	1/3		
Berufliche Zukunftsaussichten/ Arbeitsplatzsicherheit	1/2	Einkommen und Sicherheit	1/3
Einkommen	1/2		

Quellen: DGB, 2008; Fuchs, 2008

# „Gute Arbeit“ – Gütekriterien

## ▶ Ab 80 Punkte: Gute Arbeit

- ▶ Festes, verlässliches Einkommen; unbefristete Beschäftigung
- ▶ Fachliche u. kreative Fähigkeiten können in die Arbeit eingebracht u. entwickelt werden
- ▶ Anerkennung und Entwicklung sozialer Beziehungen; gutes Klima unter Kollegen und Vorgesetzten
- ▶ Ausreichende Entwicklungs-, Qualifizierungs- und Einflussmöglichkeiten
- ▶ Anspruchsniveau wird nicht zu stark als belastend empfunden

## ▶ 50 bis 79 Punkte: Mittelmäßige Arbeit

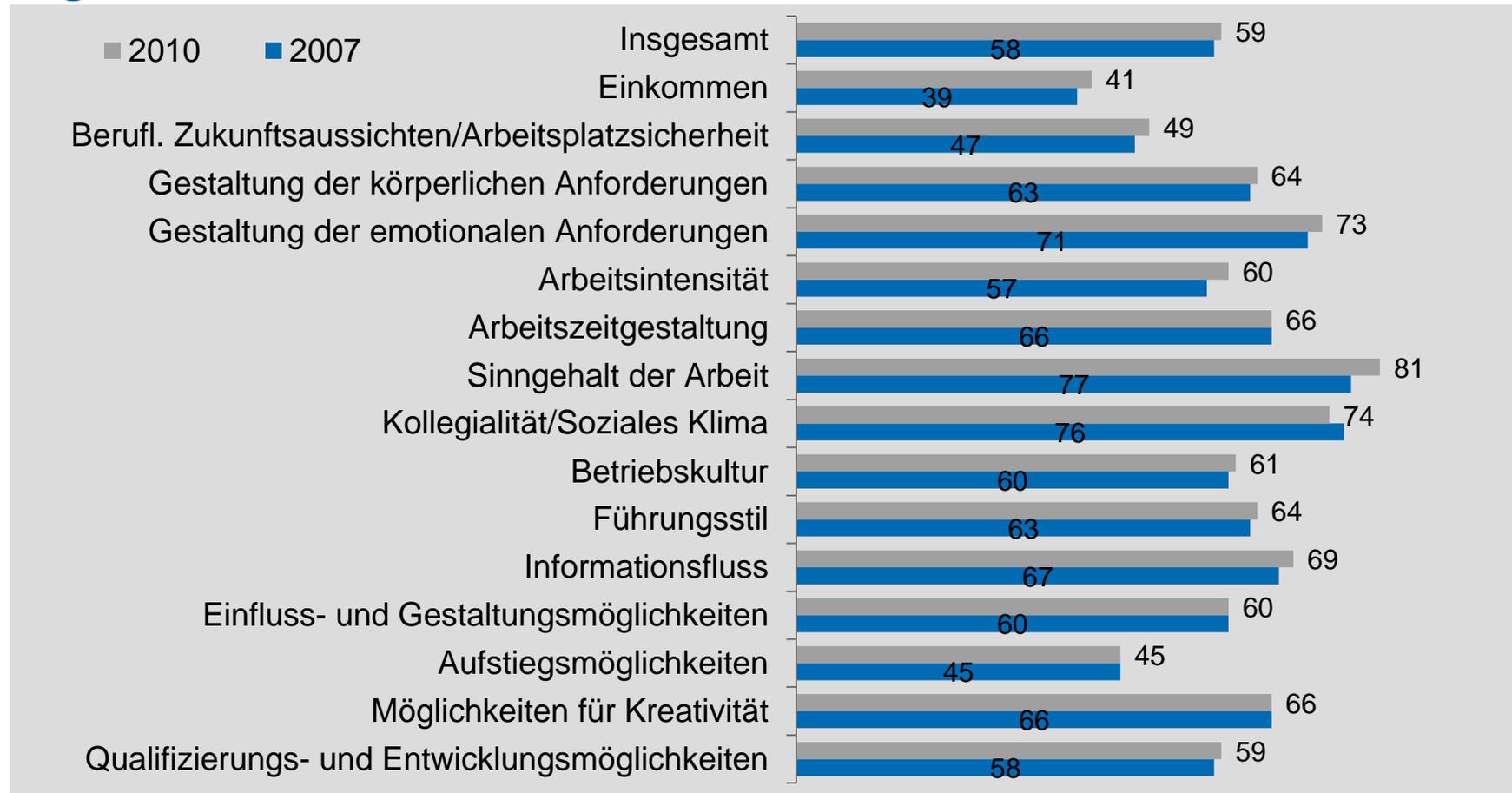
- ▶ keine Beeinträchtigungen, aber Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten und soziale Unterstützung gering

## ▶ 0 bis 50 Punkte: Schlechte Arbeit

- ▶ Keine Entwicklungsmöglichkeiten, keine Ressourcen, hohe Belastungen, kaum/nicht ausreichendes Einkommen

# Index „Gute Arbeit“

## Ergebnisse



Quellen: DGB, 2008; Fuchs, 2008

# Indexbildung: Kritik

- ▶ Normatives Vorgehen
- ▶ Gewichtung der Arbeitsdimensionen
- ▶ Bewertungsmethodik
- ▶ Auswahlverzerrung

## Kritik: Normatives Vorgehen

- ▶ Abgefragt wird nicht, was „gute Arbeit“ ist, sondern was die abgefragten Arbeitnehmer für gute Arbeit halten und ob ihre Arbeit diesem Anspruch gerecht wird
- ▶ Beinhalten die Antworten der Befragten überzogene, nicht realistische Ansprüche?
- ▶ Schwelle von 80 Punkten beinhaltet ebenfalls eine normative Aussage
- ▶ Ergänzend sind eine objektive und eine subjektive Analyse aus der Perspektive der Unternehmens-Stakeholder notwendig

## Kritik: Gewichtung der Arbeitsdimensionen

- ▶ Unterschiedliche Gewichtung der 15 Dimensionen
- ▶ 2 Dimensionen des Teilindex „Einkommen und Sicherheit“ haben höheres Gewicht als die 10 Dimensionen des Teilindex „Ressourcen“
- ▶ Unterschiedliche Anzahl an Dimensionen pro Teilindex wird ad hoc vorgenommen (rein intuitiv ohne empirische Überprüfung)
- ▶ 5 Dimensionen werden durch nur eine Frage abgebildet
- ▶ Doppelte Mittelwertbildung auf Ebene der Teilindizes und auf Ebene des Gesamtindex ohne Begründung
- ▶ Unvollständige Erfassung von Belastungen: Einschätzung von Schicht- und Nachtarbeit fehlt, Maßnahmen, die zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen durchgeführt wurden, Arbeiten in Schmutz, Kälte, Hitze oder mit Gefahrenstoffen

## Kritik: Gewichtung der Arbeitsdimensionen

- ▶ Beispiele:
- ▶ „Berufliche Zukunftsaussichten/ Arbeitsplatzsicherheit“ geht mit einem Gewicht von 1/6tel in den Index ein, Führungsstil oder „Kollegialität/Soziales Klima“ mit einem Gewicht von 1/30tel
- ▶ Teilindex „Einkommen/Sicherheit“: Ergänzend zur Angst um die eigene berufliche Zukunft hätte auch gefragt werden können, ob im Unternehmen Maßnahmen ergriffen worden sind, um diese Angst abzubauen, z.B.:
  - ▶ Wurde das Arbeitsplatzrisiko durch ein „betriebliches Bündnis für Arbeit“ gemindert?
  - ▶ Hat die umfassende Nutzung von Kurzarbeit während der Wirtschaftskrise 2009/10 dazu beigetragen, die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes zu vermindern?
  - ▶ Sehen die Arbeitnehmer einen Zielkonflikt zwischen höheren Einkommen und der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens oder der konjunkturellen Lage? Wie wirkt sich das auf die Beurteilung der eigenen Einkommenssituation aus?

## Kritik: Bewertungsmethodik

- ▶ Ursprüngliche Kritik: „79er-Beispiel“: wurde durchgehend die zweitbeste Antwort gewählt, ergab sich ein Punktwert von 79 und damit „mittelmäßige Arbeit“; ab 2009 bereinigt
- ▶ Punktezuordnung zu den verschiedenen Antwortkategorien schraubt die Anforderungen an „gute Arbeit“ ausgesprochen hoch: Fehlt eine Ressource und wird dies von den Befragten als nicht relevant erachtet, werden nur 50 Punkte vergeben (Kategorie: „Fehlende Ressource ohne negative Beanspruchung“); ist das eine unnötige Abwertung? *Liegt dann wirklich schlechte bis mittelmäßige Arbeit vor?*
- ▶ Generell wird nicht hinterfragt, wie viel einer Ressource aus Sicht des Beschäftigten wirklich optimal ist: Effizienz vollständig ausblenden?
- ▶ Fragen werden nicht im wirtschaftlichen Kontext gestellt; dadurch werden vor allem Wünsche geäußert; *unklar ist, wie eine Nicht-Erfüllung tatsächlich auf die Arbeitszufriedenheit wirkt*

## Kritik: Bewertungsmethodik

- ▶ Kritik an der punktmäßigen Abgrenzung: 80 Punkte als Anforderung für „gute Arbeit“ wird als hoch kritisiert; andere Notenschlüssel sehen 75 Punkte als Schwellenwert für die Benotung „gut“
- ▶ Wenn ganz bewusst sehr hohe Anforderungen an die Arbeitsqualität gestellt werden, sollte dies auch in der öffentlich geführten Diskussion deutlich herausgestellt werden, damit die politische Diskussion nicht auf einem Zerrbild von guter Arbeit aufbaut oder ein Problem identifiziert, das es in der dargestellten Form nicht gibt
- ▶ Bei den Dimensionen des Teilindex „Ressourcen“ wäre eine Reduktion der 10 Fragen möglich, weil diese zum Teil miteinander korrelieren

## Kritik: Auswahlverzerrung

- ▶ DGB-Index: jährliche Befragung (seit 2007) zwischen 4.150 (2010) und 7.930 (2009) abhängig Beschäftigten
- ▶ Fragebogen wird per Zufallsstichprobe (auf der Grundlage des Access-Panels von Infratest) an Arbeitnehmer gesendet
- ▶ Gewichtung und Hochrechnung: repräsentative Befragung
- ▶ Eindimensionale Befragung haben das Problem, dass sich Arbeitnehmer mit geringer Arbeitszufriedenheit eher mitteilen wollen als Arbeitnehmer mit hoher Arbeitszufriedenheit: sie entwickeln ein höheres Interesse, Fragen zu einem bestimmten Themenkomplex zu beantworten
- ▶ Nahmen mehr „Unzufriedene“ an der Befragung teil als „Zufriedene“?

## Fazit

- ▶ DGB-Index liefert einen umfassenden Einblick in Dimensionen, die für die Arbeitszufriedenheit wichtig sind
- ▶ Er gibt die subjektive Stimmung der Arbeitnehmer wieder
- ▶ Der empirische Befund „mittelmäßige Arbeit“ ist vor dem Hintergrund zu bewerten, dass die Messlatte für das Prädikat „gute Arbeit“ sehr hoch gelegt wird
- ▶ „Gute Arbeit“ sollte nicht unmittelbar aus den persönlichen Bedürfnissen der Arbeitnehmer abgeleitet werden
- ▶ Alternative: Beschränkung auf die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und Analyse von Faktoren, die sie beeinflussen

# Agenda

**DGB-Index „Gute Arbeit“: Ziele, Konstruktion und Kritik**

**Analyse der Arbeitszufriedenheit auf der Basis des SOEP**

# Datenquelle

## Sozio-ökonomisches Panel (SOEP):

### Ihre Lebenssituation heute

1. Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit den folgenden Bereichen Ihres Lebens?

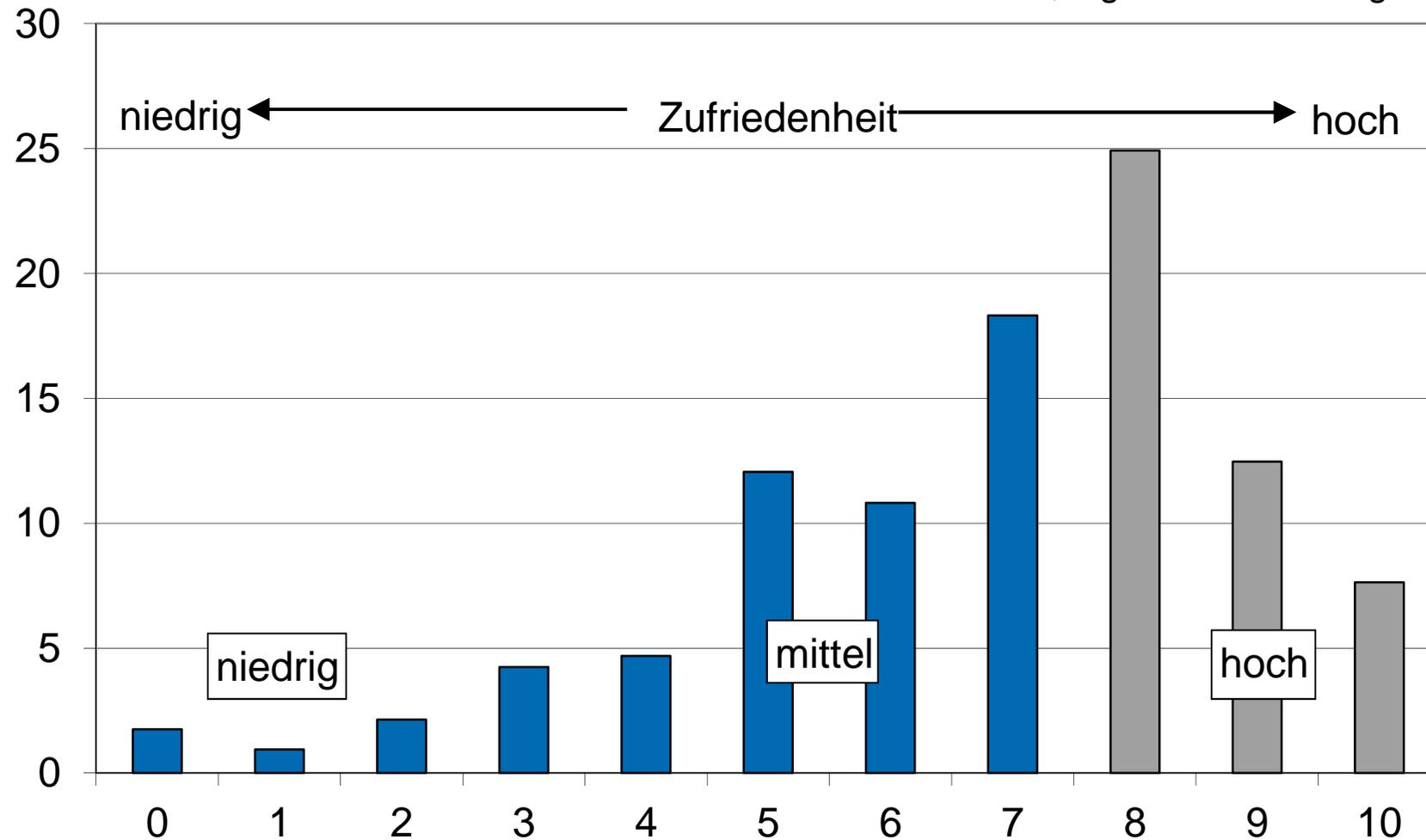
 Bitte kreuzen Sie für jeden Bereich auf der Skala einen Wert an:  
Wenn Sie ganz und gar **unzufrieden** sind, den Wert "0",  
wenn Sie ganz und gar **zufrieden** sind, den Wert "10".  
Wenn Sie **teils zufrieden / teils unzufrieden** sind, einen Wert dazwischen.

Wie zufrieden sind Sie ...	ganz und gar <i>unzufrieden</i>	ganz und gar <i>zufrieden</i>
– mit Ihrer Gesundheit?	<input type="checkbox"/>	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
– mit Ihrem Schlaf?	<input type="checkbox"/>	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
(falls Sie erwerbstätig sind) – mit Ihrer Arbeit?	<input type="checkbox"/>	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
(falls Sie im Haushalt tätig sind) – mit Ihrer Tätigkeit im Haushalt?	<input type="checkbox"/>	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

# Arbeitszufriedenheit 2008

relative Häufigkeit in Prozent

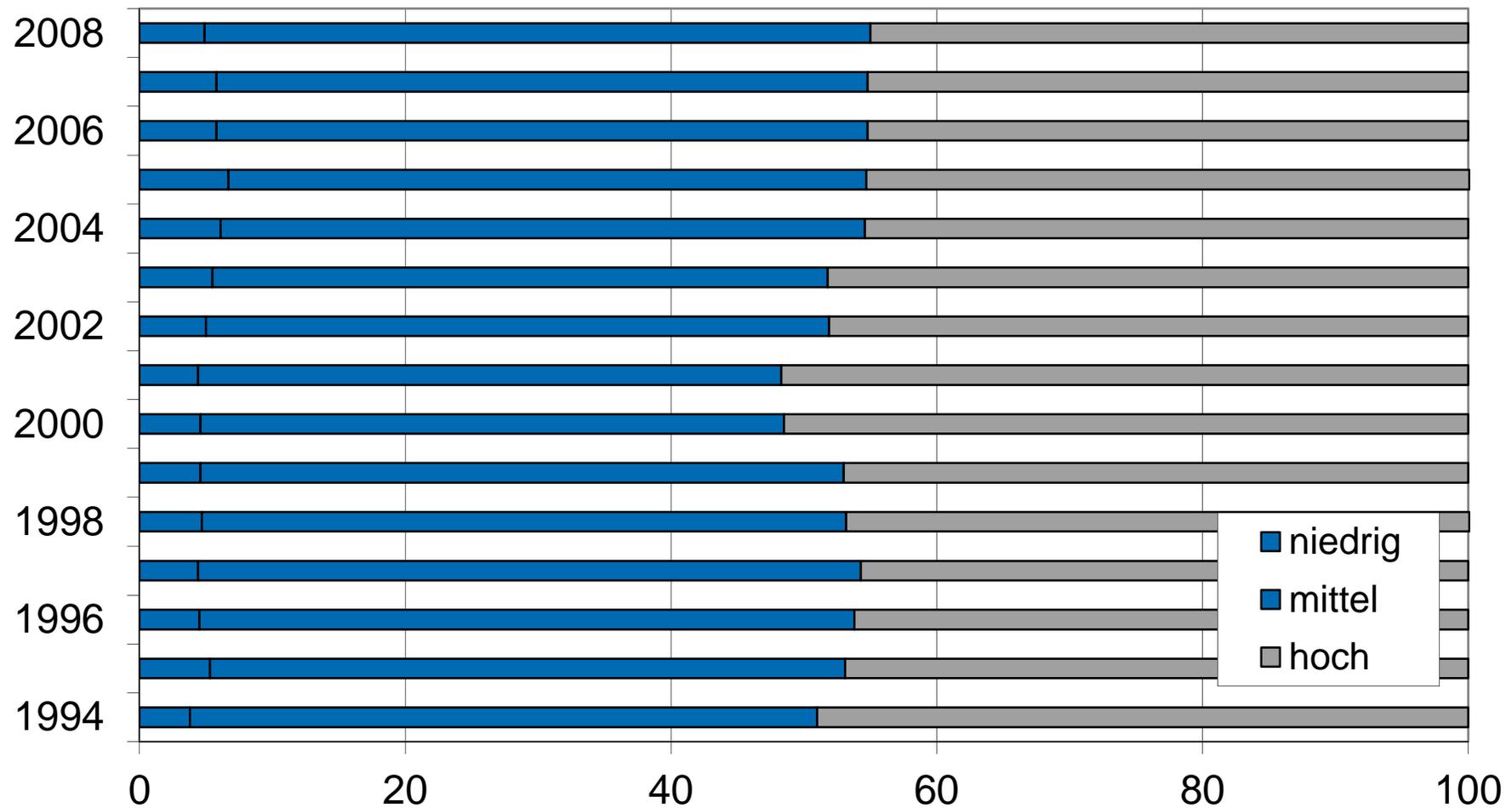
SOEP, eigene Berechnungen



# Arbeitszufriedenheit im Zeitablauf

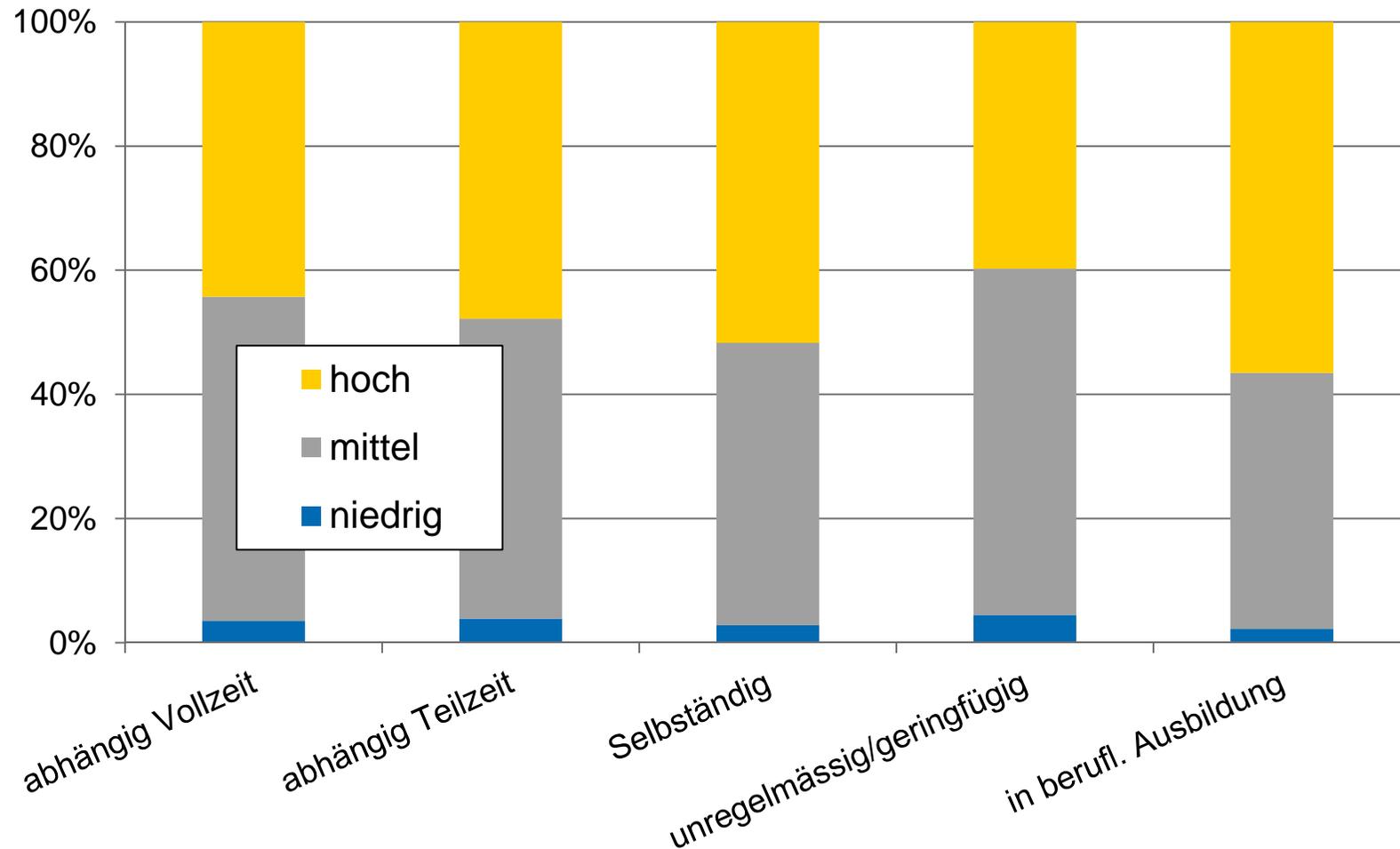
relative Häufigkeit in Prozent

SOEP, eigene Berechnungen



# Arbeitszufriedenheit nach Erwerbsformen

## 2008 in Prozent



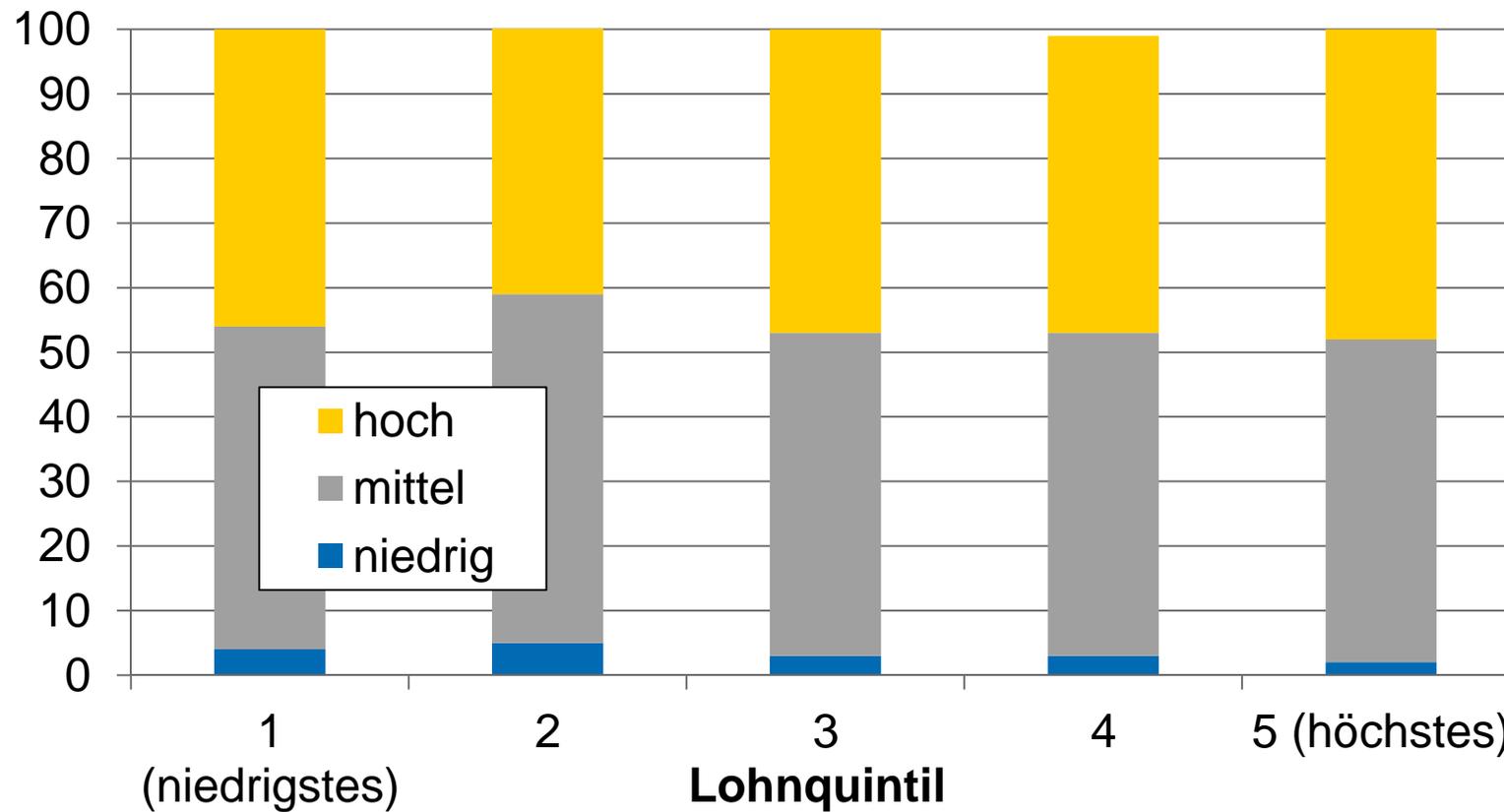
# Anteil der in hohem Maße zufriedenen Erwerbstätigen nach Qualifikation

(2008 in Prozent)

Erforderliche Qualifikation	Tatsächliche Qualifikation			
	keine	Berufs- ausbildung	Fach- hochschule	Universität
keine	48	40	(31)	23
Berufsausbildung	41	46	43	40
Fachhochschule	(32)	46	42	60
Universität	(51)	(59)	49	54
Werte in Klammern: Fallzahl unter 100.				
Quelle: SOEP, eigene Berechnungen				

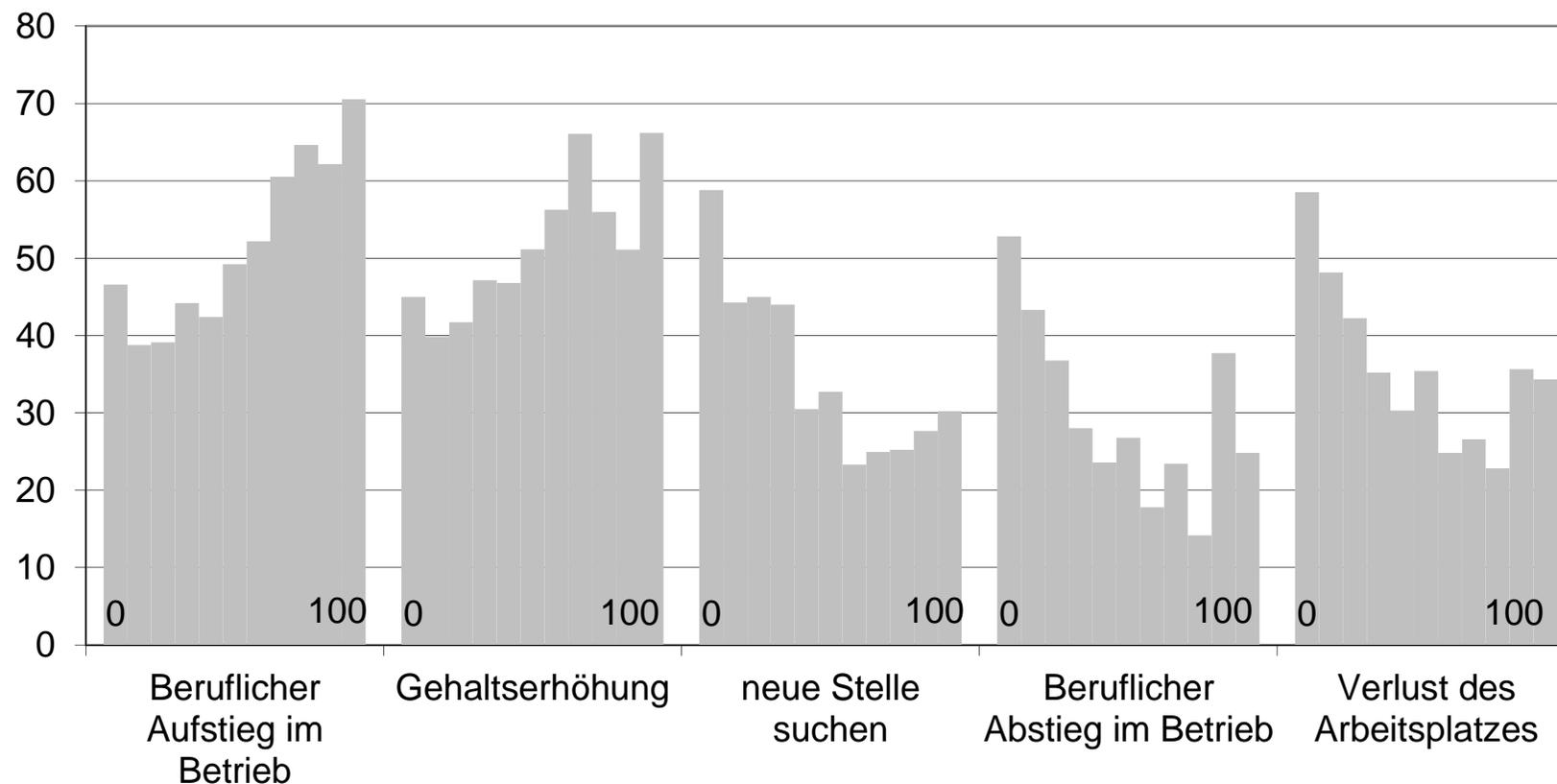
# Arbeitszufriedenheit nach relativer Lohnposition

27 Berufsgruppen; 2008 in Prozent



# Arbeitszufriedenheit und berufliche Veränderungen

Anteil der hoch Zufriedenen nach Wahrscheinlichkeit des Eintritts einer beruflichen Veränderung in den nächsten 2 Jahren (2007, in Prozent)



# Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit

## Ergebnisse von ordered-logit-Schätzungen (1)

	Modell 1: Nur Tätigkeitsmerkmale			Modell 2: Tätigkeits- und Personenmerkmale			Modell 3: Tätigkeits- und Personenmerkmale und subjektive Einschätzungen		
	Odds Ratio	P>z		Odds Ratio	P>z		Odds Ratio	P>z	
<b>Erwerbsform (Referenz: abhängig Vollzeit)</b>									
Abhängig Teilzeit	0,970	0,227		0,946	0,087		0,950	0,177	
<b>Selbstständig</b>	<b>1,420</b>	<b>0,000</b>	<b>**</b>	<b>1,391</b>	<b>0,000</b>	<b>**</b>	<b>1,461</b>	<b>0,000</b>	<b>**</b>
Unregelmäßig/geringfügig besch.	0,993	0,875		0,956	0,402		0,935	0,364	
In berufl. Ausbildung	1,154	0,295		1,158	0,275		1,358	0,052	
<b>Befristung (Referenz: unbefristet)</b>									
Befristet	0,834	0,000	**	0,828	0,000	**	0,995	0,908	
Kein Arbeitsvertrag	0,837	0,000	**	0,812	0,000	**	0,868	0,000	**
<b>Arbeitszeitwunsch (Referenz: Gewünschte entspricht tatsächlicher Arbeitszeit)</b>									
Mindestens 5 Std. weniger	0,660	0,000	**	0,655	0,000	**	0,766	0,000	**
Bis 5 Std. weniger	0,777	0,000	**	0,777	0,000	**	0,866	0,000	**
Bis 5 Std. mehr	0,847	0,000	**	0,859	0,000	**	1,023	0,537	
Über 5 Std. mehr	0,612	0,000	**	0,658	0,000	**	0,876	0,002	**

## Ergebnisse der ordered-logit-Schätzungen (2)

	Modell 1			Modell 2			Modell 3		
	Odds Ratio	P>z		Odds Ratio	P>z		Odds Ratio	P>z	
<b>Branche (Referenz: Bergbau, verarbeitendes Gewerbe)</b>									
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,818	0,030	*	0,874	0,145		0,869	0,230	
Bau	0,948	0,176		0,944	0,146		0,901	0,010	**
Einzelhandel	0,859	0,000	**	0,860	0,000	**	0,834	0,001	**
Sonstiger Handel	0,877	0,005	**	0,859	0,001	**	0,844	0,001	**
Gastgewerbe	0,858	0,021	*	0,867	0,034	*	0,844	0,048	*
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	0,948	0,218		0,964	0,397		0,871	0,003	**
Kredit-, Versicherungsgewerbe	0,909	0,021	*	0,893	0,008	**	0,864	0,005	**
Unternehmensdienstleistungen	0,908	0,006	**	0,908	0,006	**	0,860	0,000	**
Öffentliche Verwaltung, Sozialvers.	1,155	0,000	**	1,173	0,000	**	0,899	0,046	*
Erziehung und Unterricht	1,151	0,011	*	1,162	0,007	**	1,032	0,624	
Gesundheits-, Sozialwesen	0,929	0,064		0,954	0,241		0,882	0,007	**
Sonstige Dienstleistungen	1,110	0,027	*	1,146	0,004	**	0,983	0,758	
Nicht zugeordnet	0,878	0,008	**	0,886	0,016	*	0,883	0,013	*

## Ergebnisse der ordered-logit-Schätzungen (3)

	Modell 1			Modell 2			Modell 3		
	Odds Ratio	P>z		Odds Ratio	P>z		Odds Ratio	P>z	
<b>Tätigkeit im erlernten Beruf (Referenz: ja)</b>									
Nein	0,911	0,000	**	0,947	0,012	*	0,981	0,426	
In Ausbildung	1,334	0,011	*	1,094	0,436		0,950	0,703	
Keinen erlernten Beruf	0,884	0,009	**	0,906	0,048	*	0,944	0,279	
<b>Erforderliche Ausbildung im Beruf (Referenz: Keine)</b>									
Lehrausbildung	1,120	0,001	**	1,517	0,000	**	1,384	0,000	**
Hochschulabschluss	1,146	0,004	**	2,222	0,000	**	1,823	0,000	**
<b>Über-, Unterqualifikation (Referenz: Tatsächliche entspricht erforderlicher Ausbildung im Beruf)</b>									
Unterqualifiziert	0,952	0,131		0,671	0,000	**	0,783	0,001	**
Überqualifiziert	0,923	0,009	**	1,330	0,000	**	1,215	0,012	*
<b>Beruflicher Bildungsabschluss (Referenz: Keiner)</b>									
Lehre				0,789	0,002	**	0,851	0,035	*
Fachschule, Meister				0,767	0,001	**	0,857	0,052	
Fachhochschule				0,504	0,000	**	0,596	0,000	**
Universität				0,511	0,000	**	0,639	0,004	**

## Ergebnisse der ordered-logit-Schätzungen (4)

	Modell 1			Modell 2			Modell 3		
	Odds Ratio	P>z		Odds Ratio	P>z		Odds Ratio	P>z	
Haushaltstyp (Referenz: Einpersonenhaushalt)									
Paar ohne Kinder				1,160	0,000	**	1,045	0,204	
Alleinerziehende				1,455	0,000	**	1,571	0,000	**
Paar mit Kindern unter 17 Jahre				1,547	0,000	**	1,333	0,000	**
Paar mit Kindern über 16 Jahre				1,489	0,000	**	1,361	0,000	**
Paar mit Kindern unter 17 und über 16 Jahre				1,489	0,000	**	1,331	0,000	**
Mehr-Generationen-Haushalt				1,569	0,000	**	1,456	0,000	**
Sonstiger Haushaltstyp				1,369	0,000	**	1,225	0,016	*

## Ergebnisse der ordered-logit-Schätzungen (5)

	Modell 1			Modell 2			Modell 3		
	Odds Ratio	P>z		Odds Ratio	P>z		Odds Ratio	P>z	
Dauer der Betriebszugehörigkeit (Jahre)	0,990	0,000	**	0,990	0,000	**	0,990	0,000	**
Bruttostundenlohn (Euro)	1,013	0,000	**	1,004	0,001	**	0,971	0,143	
Arbeitsmarkterfahrung Vollzeit (Jahre)				1,001	0,500		1,006	0,012	*
Arbeitsmarkterfahrung Teilzeit (Jahre)				1,010	0,001	**	1,006	0,051	
Arbeitsmarkterfahrung Arbeitslosigkeit (Jahre)				0,955	0,000	**	0,998	0,779	
Nettoäquivalenzeinkommen				1,000	0,000	**	1,000	0,000	**
Anteil am Haushaltseinkommen				1,394	0,000	**	1,470	0,000	**
Geschlecht weiblich				1,056	0,016	*	1,026	0,594	
Alter				0,923	0,000	**	0,988	0,137	
Alter2				1,001	0,000	**	1,000	0,033	*
Migrationshintergrund				0,980	0,427		0,987	0,618	
Ostdeutschland				0,859	0,000	**	1,024	0,765	

## Ergebnisse der ordered-logit-Schätzungen (6)

	Modell 1			Modell 2			Modell 3		
	Odds Ratio	P>z		Odds Ratio	P>z		Odds Ratio	P>z	
<b>Sorge um die Sicherheit des Arbeitsplatzes (Referenz: Keine)</b>									
Grosse Sorgen							0,400	0,000	**
Einige Sorgen							0,638	0,000	**
<b>Gesundheitszustand (Referenz: Sehr gut)</b>									
Gut							0,645	0,000	**
Zufriedenstellend							0,451	0,000	**
Weniger gut							0,358	0,000	**
Schlecht							0,376	0,000	**

# Fazit

## Positiv:

- Hoher Sinngehalt der Arbeit
- Hohe Arbeitsplatzsicherheit
- Günstiges persönliches Umfeld

## Negativ:

- Unsicherheit
- Über- oder Unterforderung
- Gesundheitliche Probleme