



Simon Hahnzog

FSW-Resilienz-Profil

Diagnostisches Screeningsystem
zur Erfassung und Erhaltung der individuellen
psychischen Gesundheit in der Arbeit

Verfahrensbeschreibung

Hintergrund & Zielsetzung
Anwendung & Interpretation
Evaluation & Gütekriterien

*„It matters not how strait the gate,
How charged with punishments the scroll,
I am the master of my fate:
I am the captain of my soul.“*

(aus: „Invictus“ von William Ernest Henley)

Inhalt

Tabellenverzeichnis.....	3
Abbildungsverzeichnis	3
Einleitung	4
1. Name und Institutionszugehörigkeit des Entwicklers.....	5
2. Einsatzbereich	5
3. Theoretische Grundlage des Messansatzes	6
4. Beschreibung des Entwicklungsverfahrens	15
4.1. Skalenkonzeption	15
4.1.1 Facetten des FSW-Resilienz-Profiles	16
4.1.2 Abbildungssatz des FSW-Resilienz-Profiles	19
4.1.3 Auswahl der Items für das FSW-Resilienz-Profil.....	20
4.2 Items und Antwortprofile.....	23
4.2.1 Dimension: Funktionalität	24
4.2.2 Dimension: Sinn	31
4.2.3 Dimension: Wirksamkeit	40
5. Anforderungen und Einschränkungen hinsichtlich der Bedingung, unter denen die Messung durchgeführt werden muss	48
6. Anforderungen und Einschränkungen hinsichtlich der Ausbildung und der Qualifikation der Person, die die Messung durchführt	48
7. Verfahrensabläufe und Bedingungen, die bei der Durchführung der Messung zu beachten sind ebenso hinsichtlich der Anforderungen der apparativen Ausstattung .	49
8. Verfahrensabläufe und Bedingungen, die bei der Datenanalyse zu beachten sind	50
9. Verfahrensabläufe und Bedingungen, die bei der Interpretation der Daten zu beachten sind	51
9.1. Ergebnisdokumentation.....	52
9.1.1 Resilienzquotient.....	52
9.1.2 Resilienzprofil	54
9.1.3 Entwicklungsimpulse	56
9.2. Einsatz der Dokumentation zur Individualberatung	58
10. Normierung und Stichprobe.....	59
10.1 Erste Evaluationsstudie: Fragebogen.....	59
10.2 Zweite Evaluationsstudie: Dokumentation	62

11. Ergebnisse zur Effizienzeinschätzung und Zufriedenheit der Anwender der Evaluationsstudie	64
11.1 Erste Evaluationsstudie: Fragebogen.....	64
11.2 Zweite Evaluationsstudie: Ergebnisdokumentation.....	64
12. Psychometrische Eigenschaften des Verfahrens.....	65
12.1 Objektivität.....	65
12.2 Zuverlässigkeit (Reliabilität).....	65
12.3 Gültigkeit (Validität)	67
13. Zusammenfassung	69
14. Literatur	70
15. Anhang.....	76
15.1 FSW-Resilienz-Profil-Fragebogen – Items und Antwortprofile	76
15.2 FSW-Resilienz-Profil-Itemsammlung inkl. Facettenzuordnung.....	79
Impressum	93

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Geschlechts- und Altersverteilung der Teilnehmenden der ersten Evaluationsstudie	S. 59
Tab. 2: Geschlechts- und Altersverteilung der Teilnehmenden der zweiten Evaluationsstudie	S. 62
Tab. 3: Reliabilitätskoeffizienten der Konstrukte des FSW-Resilienz-Profiles	S. 66

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Die vier Wirkungsebenen des gesunden Unternehmens (Hahnzog 2014)	S. 12
Abb. 2: Abbildungssatz des FSW-Resilienzprofil-Fragebogens	S. 20
Abb. 3: Ausprägung von Item 26 im Rahmen der ersten Evaluationsstudie	S. 39
Abb. 4: Ausprägung von Item 24 im Rahmen der ersten Evaluationsstudie	S. 47
Abb. 5: Verteilung der Gesamtsummenwerte aller 26 Items („Resilienzquotient“) der ersten Evaluationsstudie	S. 53
Abb. 6: Beispiel eines individuellen Resilienzprofils	S. 55
Abb. 7: Allgemeine Hinweise zur Anwendung der Entwicklungsimpulse der Ergebnisdokumentation	S. 56
Abb. 8: Berufsgruppen der Teilnehmenden der ersten Evaluationsstudie	S. 60
Abb. 9: Korrelation der Gesamtscores FSW-Resilienzprofil & SOC-Fragebogen v. Antonovsky	S. 68

Einleitung

Erkrankungen der Psyche sind keine Erfindung, wohl aber ein Zeichen unserer Zeit. Insbesondere die Anforderungen der heutigen Arbeitswelt beanspruchen die Beschäftigten immer weniger physisch, dafür umso mehr psychisch (vgl. Badura et al. 2016; Barmer 2016; Hahnzog 2014). Parallel nimmt das Bewusstsein, dass Gesundheit nicht nur Körper, sondern auch Geist und Seele umfasst, stetig zu. Inzwischen sind alle deutschen Unternehmen sogar gesetzlich dazu verpflichtet, die psychische Arbeitsbelastung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹ zu beurteilen und entsprechende Arbeitsschutzmaßnahmen zu ergreifen (§ 4 & 5 ArbSchG).

Damit der Schutz und die Förderung der (psychischen) Gesundheit wirksam und nachhaltig gelingen kann, ist neben der Verpflichtung zur Verhältnisprävention und einer Gestaltung der betrieblichen Gesundheit im Sinne eines Setting-Ansatzes auch die Prävention und Gesundheitsförderung auf der individuellen Ebene der Beschäftigten notwendig (vgl. Jena & DiPasquale 2014; Potuschek & Karl 2014; Stark & Maragkos 2014; Luick 2014).

Aus diesem Grund wurde mit dem Screeningsystem FSW-Resilienz-Profil ein Verfahren entwickelt, das sich als Ergänzung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung und zur Gestaltung einer wirkungsvollen Betrieblichen Gesundheitsförderung versteht. Das Verfahren erhebt die psychische Arbeitsbeanspruchung der Teilnehmenden, fasst diese in einem individuellen Ergebnisbericht zusammen und gibt individuelle Empfehlungen zur Stärkung der eigenen Widerstandsfähigkeit (*Resilienz*) gegenüber psychischer Fehlbelastung. Dadurch eignet sich das Verfahren zur individuellen Gesundheitsförderung im Rahmen der Arbeit und leistet einen wichtigen Beitrag zur Etablierung eines gesunden Arbeitsverhaltens – und fördert damit letztendlich gesunde Arbeitsverhältnisse.

Um dies zu ermöglichen geht das FSW-Resilienz-Profil der Frage nach:

Wie halten wir uns in der Arbeit psychisch gesund?

Sowohl Fragebogen als auch Beschreibung und Dokumentation sollen die Teilnehmenden dabei unterstützen, ihre persönliche Antwort auf diese Frage zu finden und dementsprechend zu handeln. Theoretische wie praktische Grundlage ist ein Modell, das von drei Dimensionen der Resilienz ausgeht:

- **Funktionalität:** Wissen und Verständnis um die Zusammenhänge und Hintergründe psychischer Belastung
- **Sinn:** Persönliche Bedeutsamkeit der eigenen Tätigkeit und der damit verbunden psychischen Beanspruchung
- **Wirksamkeit:** Individuelle Möglichkeiten und Kompetenzen, um Fehlbelastungen zu begegnen und zukünftig vorzubeugen

Dementsprechend werden Teilnehmende durch das FSW-Resilienz-Profil unterstützt, ihr Potenzial in allen drei Dimensionen zu stärken. Sie werden ihre Gesundheit umso erfolgreicher schützen und fördern, je deutlicher sie von sich und ihrem Umgang mit psychischer Arbeitsbelastung sagen können:

Ich weiß, ich will und ich kann.

¹ Diese Verfahrensbeschreibung sowie Fragebogen und Dokumentation des FSW-Resilienz-Profiles benutzen eine geschlechtergerechte Sprache. Dort, wo das nicht möglich war, gelten die personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter sofern nicht explizit auf geschlechtsspezifische Ausprägungen hingewiesen wird.

1. Name und Institutionszugehörigkeit des Entwicklers

Autor:

Dr. Simon Hahnzog,

Psychologe, Systemischer Coach, Supervisor und Therapeut (DGSP)

Geschäftsführer der hahnzog – organisationsberatung, München

Professor für Wirtschaftspsychologie an der Hochschule Fresenius München

Der besondere Dank des Autors gilt an dieser Stelle den zahlreichen Fachkolleginnen und -kollegen, die vor und während der Entwicklung in vielen Gesprächen die Qualität, Fundierung, Wirksamkeit und Verständlichkeit des Verfahrens stetig optimiert haben. Insbesondere Dipl.-Ing. Petra Hahnzog und Melanie Michalski (M.A.) sowie alle Beteiligten der MEDISinn AG sind an dieser Stelle besonders hervorzuheben.

Die folgende Verfahrensbeschreibung gibt Auskunft über die wesentlichen theoretischen, empirischen und methodischen Grundlagen, die zur Entwicklung, Durchführung, Auswertung und Interpretation des FSW-Resilienz-Profiles notwendig sind. Aufbau und Struktur richten sich dabei nach den Anforderungen der DIN EN ISO 10075 (vgl. Demerouti et al. 2012).

2. Einsatzbereich

Vorgesehener Messgegenstand

FSW-Resilienz-Profil ist ein Diagnostisches Screeningsystem zur Erfassung und Erhaltung der individuellen psychischen Gesundheit in der Arbeit. Das Diagnosesystem gliedert sich dazu in einen Online-Fragebogen mit 26 Items (vgl. 4.) und eine zwölfseitige Ergebnisdokumentation (vgl. 9.). Im Rahmen der Diagnose werden die individuellen Auswirkungen der Belastung im Rahmen der Arbeit („Beanspruchung“ entsprechend DIN EN ISO 10075; vgl. Glaser & Herbig 2012) erhoben, im Verständnis einer salutogenetischen Grundhaltung (Antonovsky 1997) ausgewertet und den Teilnehmenden in einem individuellen Ergebnisbericht rückgemeldet².

Neben der Einschätzung des aktuellen psychischen Beanspruchungs- bzw. Gesundheitszustandes werden den Teilnehmenden zudem Handlungsempfehlungen gegeben. Diese Impulse beziehen sich auf deren individuelle Ergebnisse und leisten dadurch einen wirksamen Beitrag, um ihre „Gesundheit und Sicherheit, Leistung und Produktivität“ (Demerouti et al. 2012, S. 112) zu schützen und zu fördern. Die Ergebnisdokumentation sowie Aufbau und Gestaltung des Fragebogens folgen unter anderem dem Ansatz der Psychoedukation, der den Teilnehmenden umsetzbares Wissen über psychische Belastung und Beanspruchung vermittelt und somit deren Widerstandskraft gegenüber Fehlbelastung erhöht (vgl. Behrendt & Schaub 2005; Comer 2008).

² Das FSW-Resilienz-Profil berücksichtigt bei seiner Entwicklung, Evaluation, Dokumentation und Beschreibung die Anforderungen der DIN EN ISO 10075-3 (Demerouti et al. 2012).

Zur Messung vorgesehene Population

Das Diagnosesystem wurde unabhängig von Berufs-, Geschlechts- oder Altersgruppen entwickelt und eignet sich für jede Teilnehmerin bzw. jeden Teilnehmer, der einer beruflichen Tätigkeit nachgeht. Das System dient als Instrument der *Verhaltensanalyse* und *-prävention* psychischer Arbeitsbelastung. Es wurde insbesondere zur Gestaltung der Betrieblichen Gesundheitsförderung entwickelt (vgl. Hahnzog et al. 2014) und ist dabei als Ergänzung zur *Verhältnisanalyse* durch eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Arbeitsbelastung (vgl. Pieper 14; BAuA 2014; Hahnzog 2015a) sowie als Individuallösung zur psychischen Gesundheitsförderung vorgesehen. Manche Items und Inhalte beziehen sich daher explizit auf die Arbeitssituation innerhalb einer Organisation bzw. eines Unternehmens.

Das Diagnosesystem nutzt einen Vergleichsalgorithmus zur Auswertung und Ergebnisdarstellung. Dadurch ist es für jede Teilnehmerin und jeden Teilnehmer unabhängig von psychologischer Fachkompetenz durchführbar und auch in seiner Ergebnisdarstellung verständlich (vgl. Kap. 7., 8. und 9.). Im Rahmen der Verfahrensentwicklung wurden weitere Einsatzfelder offenkundig, in denen das FSW-Resilienz-Profil einsetzbar ist, wie beispielweise im Rahmen der Aufnahme- bzw. Entlassungsgespräche kardiovaskulärer Fachkliniken, zur Unterstützung der Vorbeugung vor Arbeitsunfähigkeit oder der Optimierung der Personal- und Organisationsentwicklung innerhalb eines Unternehmens.

3. Theoretische Grundlage des Messansatzes

Zum methodischen Entwicklungsverfahren: Facettentheorie

Nach der vertiefenden Rezeption der zentralen theoretischen und methodischen Grundlagen wurde die Entscheidung getroffen, das FSW-Resilienz-Profil mithilfe des Ansatzes der Facettentheorie nach Guttman zu entwickeln (Guttman 1959, Borg 1995). Diese Überlegung fußte einerseits auf den Erkenntnissen der für das Verfahren essentiellen Salutogenese (Antonovsky 1997) und den dort beschriebenen Erfahrungswerten mit der Facettentheorie. Andererseits kommt die Facettentheorie der fundierten Erfahrung des Autors mit Methoden und Strategien der qualitativen Sozialforschung am nächsten, wenn es um die Entwicklung eines quantitativen Diagnosesystems geht. Nicht zuletzt sprach dafür der Ansatz des „Action-Research“ (vgl. Lewin 1947; Krizanits 2015), der seitens des Autors bereits mehrfach erprobt und zu seiner Grundhaltung in der methodischen Vorgehensweise gehört.

Bei der Facettentheorie handelt es sich um einen Entwicklungsansatz für Fragebögen, bei dem sich theoretische Fundierung und Formulierung von Items in einem „Pingpong Spiel“ (Borg 1995, S. 24) immer wieder abwechseln. Dieses deduktiv-induktive Vorgehen ermöglicht einerseits eine theoretisch wie methodologisch Nähe zu den Items, die später den finalen Fragebogen gestalten. Andererseits wird der eigentliche Fragebogen von Anfang an in den Blick genommen, ohne die Theorie dabei außer Acht zu lassen – und umgekehrt. Dies ist nicht nur äußerst ökonomisch und fachlich fundierend, sondern der Autor kann Antonovsky nur zustimmen, „dass der Prozess ein reines Vergnügen“ (1997, S. 82) ist.

Da das FSW-Resilienz-Profil auf Basis der Facettentheorie entwickelt wurde, erschien es dem Autor nur konsequent, diesem Ansatz auch in der Verfahrensbeschreibung zu folgen. Die Entwicklung der Items in einem induktiv-deduktiven Wechselprozess steht dabei im Vordergrund (vgl. 4.). Daher ist im Folgenden auch ein Großteil des zugrunde gelegten theoretischen Verständnisses sowie einige Ausführungen zu den statistischen wie qualitativen Gütekriterien bei der Beschreibung der Verfahrensentwicklung und den Erläuterungen der jeweiligen Items angesiedelt. Dies ermöglicht nicht nur eine hohe Nachvollziehbarkeit des Entwicklungsprozesses (vgl. 12.3), sondern auch ein vertieftes Verständnis der einzelnen Verfahrensbausteine für Anwendende, Diagnostikerinnen und Diagnostiker oder Beratende³.

In der Facettentheorie bilden Items „die Schnittstelle zwischen inhaltlicher Theorie und Empirie“ (Borg 1995, S. 26). Als „Facetten“ werden in diesem Ansatz die unterschiedlichen Perspektiven verstanden, die die Items eines Fragebogens abdecken, – unabhängig vom konkret-fachlichen Bezug der zugrunde gelegten Theorie. Das Vorgehen der Entwicklung des Verfahrens gliedert sich in folgende Schritte (Borg 1995, S. 28ff; vgl. Antonovsky 1998, S 80ff):

- 1) Formulierung/Auswahl von Items
Die Formulierung erfolgt im angesprochenen deduktiv-induktiven Wechsel, der sich aus zunehmender Theorierezeption, praktischen Überlegungen und überarbeiteten Zieldefinitionen des Verfahrens ergab.
- 2) Eigenschaften (Facetten) der Items ergründen
Die eigentliche „Facettierung“ der Items kann mit dem Schritt des „offenen Kodieren“ in der Grounded-Theory-Methodologie verglichen werden (vgl. Glaser und Strauss 2008) und schafft neben einer deutlichen Struktur zugleich einen neuen theoretischen Rahmen für das Verfahren.
- 3) Rolle (=Beziehungen) der Facetten zueinander klären
Für diesen Schritt werden Abbildungssätze erstellt mit dem Ziel einen zentralen Abbildungssatz zur Auswahl der konkreten Items zu bestimmen (vgl. 4.1.2). Auch dieses Vorgehen ist vergleichbar mit dem Prozess der Grounded-Theory-Methodologie, wenn es darum geht, axial und selektiv zu kodieren (vgl. Glaser und Strauss 2008), und abschließend eine Kernkategorie zu etablieren.
- 4) Formulierung/Reformulierung konkreter Items
Im Anschluss an die zunächst abschließende Formulierung und Auswahl der entsprechenden Items in einem Pretest, wird der Fragebogen durch eine Evaluationsstudie in diesem Schritt auch empirisch und in Bezug auf seine statistische Güte hin überprüft.
- 5) Prüfung via „Korrespondenzhypothese“
Im Sinne einer Diskriminanzanalyse ist aus den Ergebnissen der Evaluationsstudie zu bestimmen, ob sich die Items verschiedenen Typs in den Daten auch ausreichend unterscheiden.

³ Die gewerbliche Nutzung von FSW-Resilienz-Profil in wirtschaftlichen oder therapeutischen Einrichtungen, zur Beratung, Personalentwicklung oder Durchführung als Maßnahme des psychischen Arbeitsschutzes darf nur auf Anfrage und expliziter Genehmigung durch den Rechteinhaber erfolgen.

6) Überarbeitung des Definitionssystems

Abschließend können ggf. unwirksame Facetten aus dem System heraus bzw. wirksame dazu genommen oder bestehende neu formuliert werden.

An dieser Stelle wird deutlich, dass sich die Facettentheorie als stetig ergebnisoffener Prozess versteht. Daher ist nicht auszuschließen, dass auch das FSW-Resilienz-Profil zukünftig erneut überarbeitet, ergänzt oder korrigiert werden wird.

Zum Verständnis von Belastung und Beanspruchung in der Arbeit

Bei der Konzeption des Fragebogens wurden verschiedene Möglichkeiten diskutiert, wie die auf die Teilnehmenden wirkende psychische Arbeitsbelastung am besten formuliert werden könnte (u.a. Problem, Stress, Belastung, Schwierigkeit – vgl. die Diskussion bei Glaser & Herbig 2012). Die Bezeichnungen sollten sowohl fachlich korrekt (also die Rahmenbedingungen und nicht ihre Auswirkung beschreibend) als auch für den Laien verständlich sein. Die größte Schwierigkeit liegt nach Auffassung des Autors darin, dass psychische Arbeitsbelastung per Definition zwar objektiv feststellbar sein muss, zugleich aber immer von Individuum subjektiv interpretiert wird. Insbesondere im Rahmen der Stressoren-Diskussion scheint es daher unumgänglich auch eine subjektive Komponente zu berücksichtigen, insbesondere, wenn diese durch einen Fragebogen erhoben werden soll (vgl. Hahnzog 2015a; Lazarus & Folkman 1984; Selye 1988). Es wurde sich letztendlich für „belastende Situation“ entschieden. Dadurch wird der Teilnehmerin bzw. dem Teilnehmer verdeutlicht, dass es sich bei dem angesprochenen Reiz nicht um eine Folge, sondern um eine Ursache der bei ihr bzw. ihm ausgelösten Beanspruchung handelt, diese Ursache nicht nur durch die eigentliche Tätigkeit begründet liegt („Problem“) und auch nicht nur durch „Eigenverschulden“ („Stress“).

In der ersten Evaluationsstudie wurde von einer Teilnehmerin/einem Teilnehmer rückgemeldet, dass „der Begriff ‚belastende Situation‘ schwer greifbar“ sei. Dies stützt nach Auffassung des Autors sowohl den Auftrag des FSW-Resilienz-Profiles, wonach die Teilnehmenden ihre individuelle Erlebens- und Verhaltenswahrnehmung reflektieren sollten, als auch die theoretische Vorannahme des subjektiven Aspekts der psychischen Belastung. Eine weitere Teilnehmerin/ein weiterer Teilnehmer der ersten Evaluationsstudie merkte an, ob es hilfreich sei, „zwischen ‚aufgabenbezogenen‘ und ‚zwischenmenschlichen‘ Problemen zu unterscheiden“. Für die Lösung der jeweiligen belastenden Situation erschien dies als hilfreiche Anregung, die sich in der Folge auch in der Gestaltung der Dokumentation niedergeschlagen hat. In den entsprechenden Items sind jedoch vor allem die individuellen FSW-Strategien bedeutsam, so dass durch eine einheitliche, nicht differenzierende Formulierung alle Teilnehmenden den für sie entsprechenden Rahmen abdecken können. Da von einigen Teilnehmenden der ersten Evaluationsstudie angemerkt wurde, dass die Items insgesamt „sehr intuitiv verständlich“, „klar gestellt, gut nachvollziehbar“, die „Fragen klar und eindeutig zu beantworten“ seien, und der Fragebogen als „insgesamt schlüssig“ bewertet wurde, scheint die Übernahme dieser Formulierung sinnvoll.

Im Verlauf der Entwicklung des Fragebogens wurden auch die Formulierungen „in der Arbeit“ vs. „bei der Arbeit“ differenziert, um auszudrücken, dass es sich bei dem entspre-

chenden Item um den Bezugsrahmen Arbeit, also sowohl die Tätigkeit als auch die organisationalen Rahmenbedingungen handelt. Letztendlich wurde sich für ersteres entschieden, da „bei der Arbeit“ zu stark mit der Tätigkeit assoziiert werden könnte, das FSW-Resilienz-Profil aber auch die anderen Arbeitsaspekte einbezieht, wie etwa Rahmenbedingungen, Unternehmenskultur, –klima und –strategie oder soziale Beziehungen.

Wechselwirkung zur Verhältnisanalyse

Eine Person kann ein äußerst zuträgliches FSW-Profil aufweisen, also sowohl Verständnis für die Zusammenhänge seiner momentanen (Arbeits-)Situation haben, als auch in selbiger eine hohe Bedeutsamkeit und Sinn zu erleben und das Maß ihrer Wirksamkeit als hoch einstufen, und dennoch an den Rahmenbedingungen ihres Unternehmens scheitern. In diesem Fall kann zwar die Einstellung: „Nicht alles ist machbar“ (Antonovsky 1995, S. 135) im Sinne einer hohen Flexibilität helfen, die belastende Situation zu überwinden. Allerdings bestätigt sich unter anderem aus dieser Überlegung die Forderung nach Ganzheitlichkeit in psychischen Belastungsanalysen wie z.B. der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (nach §5 ArbSchG). Wird die dort geforderte Verhältnisanalyse (wie z.B. Münchner Audit zur Verhältnisanalyse – MAVA (Hahnzog 2015c) – siehe auch deren Kompaktform unter: www.pgb-online.de) mit einer Verhaltensanalyse, wie sie das FSW-Resilienz-Profil ermöglicht, kombiniert, so erhöht sich die Nachhaltigkeit der Wirkung der Intervention (vgl. Luick 2014; Hahnzog 2015a).

Bezüglich der Ergebnisinterpretation des FSW-Resilienz-Profils (vgl. 9.) ist es daher anzuraten, die Teilnehmerin bzw. den Teilnehmer auch auf diese systemischen Zusammenhänge hinzuweisen. Sowohl im Fragebogen als auch der Ergebnisdokumentation des FSW-Resilienz-Profils wird insofern darauf eingegangen, als dass die Itemkonstruktion und -formulierung wie auch die Handlungsempfehlungen dem 4-Ebenen-Modell des gesunden Unternehmens folgen (Hahnzog 2014 – siehe unten).

Verhältnisanalyse und Verhaltensanalyse werden vom Autor daher als sich ergänzende Komplemente angesehen. Diese ermöglichen es, beide Aspekte – psychische Belastung und Beanspruchung in der Arbeit – getrennt zu betrachten und aufeinander zu beziehen. Insbesondere unter praktischen Messbedingungen macht dies Sinn, um im Anschluss Maßnahmen zum psychischen Arbeitsschutz zielgerichtet planen zu können (§4 ArbSchG). Da sich Maßnahmen zur Verhaltens- und Verhältnisprävention idealerweise ergänzen sollten, kann durch die Kombination beider Verfahrensansätze bereits während der Diagnose ein wertvoller Beitrag zur betrieblichen Gesundheitsförderung gestaltet werden (→ zahlreiche Praktische Handlungsempfehlungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung – BGF finden sich in: Hahnzog 2014). Im Idealfall findet auch hier eine Übertragung/Erweiterung von der Verhaltensebene der einzelnen Beschäftigten auf die Verhältnisebene des sie umgebenden Systems, also des Unternehmens, dessen Organisation und Strukturen, Prozesse und Kultur statt. Das FSW-Resilienz-Profil wirkt nicht zuletzt auch auf dieser Systemebene, wenn es für die ganze Belegschaft angewandt wird (vgl. 7.).

Da das FSW-Resilienz-Profil unter anderem aus den Erfahrungen mit dem Münchner Audit zur Verhältnisanalyse - MAVA (Hahnzog 2015c) entwickelt wurde, sei an dieser Stelle auch kurz auf die sich ergänzenden Komplemente beider Verfahren kurz verwiesen:

- FSW-Resilienz-Profil ist salutogen orientiert – MAVA hingegen pathogen
- FSW-Resilienz-Profil bezieht sich als verhaltensdiagnostisches Instrument auf die individuelle Beanspruchung der Teilnehmenden – MAVA hingegen auf die psychische Belastung in der Arbeit, also die Rahmenbedingungen des Unternehmens
- Im FSW-Resilienz-Profil wird eine individuelle Perspektive eingenommen – bei MAVA hingegen organisational-systemische
- Die Maßnahmenvorschläge in der Dokumentation beziehen sich beim FSW-Resilienz-Profil auf die individuelle Wirkungsebene der Teilnehmenden – bei MAVA beziehen sich die Maßnahmen hingegen auf die organisationale Wirkungsebene

Auch wenn das FSW-Resilienz-Profil vermutlich nicht immer in Zusammenhang mit einer Verhältnisanalyse durchgeführt wird, sollten diese Ausführungen doch zu einem ganzheitlichen Verständnis beitragen.

Theoretischer Rahmen von Fragebogen und Dokumentation

Folgende Modelle/Ansätze stellen das zentrale theoretische Fundament des FSW-Resilienz-Profils dar – der jeweils konkrete Bezug wird ausführlicher bei der Beschreibung der jeweiligen Items und ihrer Antwortskalen beschrieben (siehe 4.2):

- Salutogenese (Antonovsky 1997):

Antonovskys Ansatz, dass Gesundheitsförderung etwas anderes ist, als Krankheitslinderung war für die Entwicklung des Verfahrens der zentrale Aspekt. Darüber hinaus finden sich die drei Säulen seines Konstruktes „Kohärenzgefühl“ („SOC = sense of coherence“ – bestehend aus den Komponenten: Verstehbarkeit, Sinnhaftigkeit, Handhabbarkeit) ebenso an zahlreichen Stellen und Facetten wieder.

Im Gegensatz zu Antonovskys Konzept des Kohärenzgefühls geht der Autor davon aus, dass die Ergebnisse des FSW-Resilienz-Profils nicht als trait sondern als state anzusehen sind - also einer gewissen Veränderlichkeit und Entwicklung zugänglich sind (vgl. Ausführungen bei Item 12 in 4.2.1). Auch Franke unterstützt die Haltung, dass für eine dispositionale Orientierung des SOC keine Belege bzw. widersprüchliche Befunde vorlägen (Franke 1997, S. 181). Da Entwicklung immer einen rekursiven Bezug zur vorherigen Situation hat, ist sie sogar deutlich mehr als „nur“ Veränderung. Entscheidend ist dabei nicht ein mehr oder weniger begrenzter Zeitraum der Wirkung (temporäre Komponente), sondern die Tatsache der Veränderung an sich (vgl. Prinzip der kleinen Schritte: Shazer & Dolan 2007). Allerdings räumt auch Antonovsky selbst bei seinem Konzept des SOC die Möglichkeit zur Entwicklung ein, wenn auch nur bei „radikalen, bleibenden Veränderungen der Lebenssituation“ (Antonovsky 1997, S. 163f). Im Sinne der subjektiven Konstruktion von Bedeutsamkeit, insbesondere auch im Konzept Antonovskys, bleiben hier daher einige Freiheitsgrade, die einen Entwicklungsprozess, zumindest im Rahmen von Übergangsphasen möglich machen (vgl. zum Konzept des Übergangs: Hahnzog 2011).

- Systemtheorie und systemische Beratung (u.a. Schlippe & Schweitzer 2007)
Das FSW-Resilienz-Profil nimmt eine systemische Haltung in der Diagnostik, Interpretation und Entstörung psychischer Arbeitsbelastung und –beanspruchung ein. Im Verständnis des Autors kommen dabei zahlreiche Beratungsansätze zusammen, die alle unter der Perspektive der Systemtheorie, des Konstruktivismus oder der Kybernetik zu vereinen sind.
- Lösungsorientierte Beratung und Therapie (Shazer 2012; Shazer & Dolan 2007)
Der lösungsorientierte Ansatz der systemischen Beratung nach Steve de Shazer findet sich konkret in zahlreichen Handlungsempfehlungen der Dokumentation wieder. Darüber hinaus versteht sich das FSW-Resilienz-Profil insgesamt als lösungsorientiertes Instrument: Gesundheit steht mehr im Fokus als Krankheit – Lösung ist bedeutsamer als das Problem oder seine Ursache.
- Pädagogik Pestalozzis (Pestalozzi 1964, Pfeiffer 2013)
Dem pädagogischen Ansatz Pestalozzis folgend, sind für eine wirksame Entwicklung und Veränderung von Erleben und Verhalten „Kopf, Herz und Hand“ notwendig. Diesem Konzept schließt sich die Differenzierung der drei Dimensionen des FSW-Resilienz-Profiles an (siehe unten).
- Resilienz (u.a. Leipold & Loidl 2017; Antonovsky 1997)
Den zahlreichen Definitionen von Resilienz kann in einem einzigen Verfahren nicht entsprochen werden. Im FSW-Resilienz-Profil wird das Konstrukt als *Widerstandskraft gegenüber psychischer Belastung* verstanden und somit als Gegengewicht zur Beanspruchung.
- Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster - AVEM (Schaarschmidt & Fischer 2008)
Das seit Jahren etablierte Diagnoseverfahren zur Verhaltensanalyse psychischer Arbeitsbeanspruchung AVEM stand inhaltlich wie auch strukturell Modell bei der Entwicklung einiger Inhalte des FSW-Resilienz-Profiles. Außerdem wurde die Erfahrung des Autors mit vielen hundert durchgeführten AVEM-Diagnoseprozessen bei der Entwicklung des neuen Verfahrens gewinnbringend eingebracht.
- Vier Wirkungsebenen der gesunden Organisation (Hahnzog 2014)
„Die potenziell gesundheitsgefährdenden Bedingungen der Arbeitswelt können nicht isoliert von wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Strukturen und dem globalen Primat der Ökonomie verstanden werden“ (Schubert 2016, S. 243). Auch wenn das FSW-Resilienz-Profil als Verhaltensanalyse die einzelne Person in den Fokus nimmt, so muss immer auch das „große Ganze“ im Blick gehalten werden, um eine nachhaltige Wirkung zur psychischen Gesundheitsförderung zu ermöglichen. Dazu werden im Modell von Hahnzog verschiedene Wirkungsebenen organisationaler Gesundheit unterschieden (Abb. 1), die sich u.a. auch im Abbildungssatz wiederfinden (vgl. 4.1) und durch die jeweiligen Items sowie die Verweise in der Dokumentation in das Diagnosesystem eingebracht wurden:

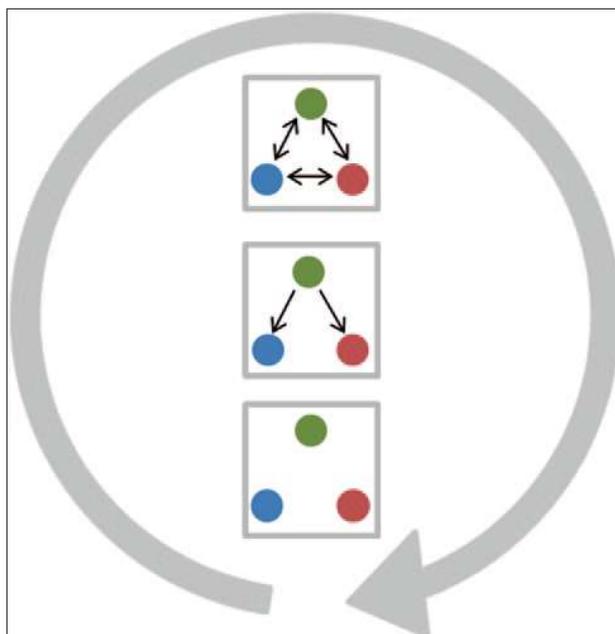


Abb. 1: Die vier Wirkungsebenen des gesunden Unternehmens (Hahnzog 2014)

1. Globale Wirkungsebene der *Gesellschaft*

Auf dieser Ebene entwickeln sich gemeinsame Normen und ein Verständnis von Gesundheit und Krankheit. Auswirkungen der individuellen Gesundheitszustände summieren sich in der gesamtgesellschaftlichen Ausprägung und gemeinsame Strategien bzw. Maßnahmen werden hier gesetzlich und kulturell geregelt.

2. Wirkungsebene des *Unternehmens*

Auf dieser Wirkungsebene gestaltet sich die Entwicklung einer gesunden Unternehmenskultur innerhalb der Organisation. Dazu werden u.a. Elemente der Organisationsentwicklung und Personalentwicklung genutzt – die impliziten Beziehungen, Erwartungen, Normen und Strukturen beeinflussen in diesem Rahmen die Gesundheit des Unternehmens.

3. Wirkungsebene der *Führung*

Führungskräfte sind der zentrale Multiplikator für Gesundheit im Unternehmen. Sie dienen als Rollenvorbild ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, vertreten deren Bedürfnisse und ebenso die Erwartungen der Unternehmensleitung. Gesunde Führung ist einer der wichtigsten situativen Resilienzfaktoren bei der Arbeit – und umgekehrt einer der größten Risikofaktoren psychischer Belastung, wenn sie nicht gelingt. Da Führung zudem immer eine psychische Belastung darstellt, zählen Führungskräfte sowohl zum zentralen Gestaltungs- als auch zum bedeutsamsten Risikokreis innerhalb des Unternehmens.

4. Wirkungsebene der *Beschäftigten*

Gesundheit ist ein Kulturgut aller Beteiligten – daher wird auf dieser Wirkungsebene sowohl die basale Gestaltung der Gesundheitsförderung als auch deren Beurteilung und Prävention angesiedelt.

Insbesondere wenn das FSW-Resilienz-Profil im Rahmen der BGF in einem Unternehmen eingesetzt wird (vgl. 7.), sollte diese systemische Verknüpfung immer berücksichtigt werden: „Die Verarbeitung von Belastungen, das Ausmaß von Erschöpfung und potenziell resultierende Gesundheitsschädigungen hängen im Wesentlichen von dem Zusammenwirken von personalen, sozialen, arbeitsbezogenen und organisationalen Faktoren bzw. Ressourcen ab“ (Schubert 2016, S. 244).

Diese ausgewählten Grundannahmen und –haltungen spiegeln einen Teil des theoretischen Grundgerüsts der Arbeitsweise des Autors und insbesondere des FSW-Resilienz-Profiles wider. Darüber hinaus sind noch diverse Aspekte aus Sozial-, Persönlichkeits- oder Organisationspsychologie sowie der systemischen Organisationsentwicklung bei seiner Entwicklung berücksichtigt worden (vgl. 4.2). Alle an dieser Stelle zu nennen oder zu beschreiben würde den Rahmen sprengen, aber zumindest die grundsätzliche Perspektive des Autors, des Verfahrens und seiner Entwicklung dürften somit nachvollziehbar sein.

Die drei zentralen Dimensionen des FSW-Resilienz-Profiles

Resilienz wird im Kontext dieses Verfahrens als Konstrukt mit drei Dimensionen verstanden, die jede für sich ein Entwicklungsfeld in der weiteren Gestaltung der psychischen Gesundheit des Einzelnen ausmachen. Diese Konstrukte werden im Zuge der Ausführungen in Kap. 4. deutlicher umrissen, an dieser Stelle sei nur auf deren grundlegende Struktur kurz verwiesen:

1. Funktionalität bezieht sich auf die kognitive Verarbeitung, insbes.
 - 1.1. Wissen über psychische Belastung
 - 1.2. Zusammenhänge einzelner Belastungsfaktoren (insbes. in der Arbeit)
 - 1.3. Individuelle und systemische Ressourcen
2. Sinn bezieht sich auf die individuelle Reflexion über
 - 2.1. die subjektive Bedeutsamkeit der Beanspruchung und Belastung in der Arbeit
 - 2.2. den eigenen Selbstwert
 - 2.3. die Wechselwirkung dieser Aspekte mit anderen Personen und Systemebenen
3. Wirksamkeit beinhaltet die persönliche Kompetenz in Bezug auf
 - 3.1. Vorbeugung
 - 3.2. Erkennen und
 - 3.3. Reagieren gegenüber Belastung und Beanspruchung

Grenzen des FSW-Modells

Beispielsweise kann es für eine Person enorm resilienzfördernd sein, wenn das berufliche Handeln als so bedeutungslos angesehen wird, dass dieser Person ein tieferes Verständnis der funktionalen Zusammenhänge genauso wenig notwendig erscheint (und wahrscheinlich auch nicht notwendig *ist*) wie wirksame Kompetenzen zur Veränderung oder Handhabung. Eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter, die bzw. der ein solches Ergebnis im FSW erzielt kann durchaus glücklich, gesund und zufrieden sein, nur gewinnt diese Per-

son solche Resilienzfaktoren eben nicht aus der Arbeit, sondern aus anderen Lebensbereichen wie vielleicht seiner Familie, dem Freundeskreis oder einem Hobby.

Dieses Beispiel zeigt nur eine Limitation des Diagnosesystems auf. Individuell unterschiedliche Interpretationen der formulierten Konstrukte sind ebenso wenig auszuschließen wie die Möglichkeit, wesentliche Aspekte der Arbeitsbeanspruchung bzw. der psychischen Gesundheit in der Arbeit der bzw. des Einzelnen übersehen zu haben. Auch wenn mit aktuell 3.143.448 möglichen Kombinationen der Ergebnisdokumentation äußerst überzeugend von einer individuellen Rückspiegelung der Ergebnisse gesprochen werden kann (vgl. 9.), so besteht doch zu keinem Moment Anspruch auf Vollständigkeit oder tatsächliche Passung zum individuellen Erleben der Teilnehmenden. Vielmehr ist das FSW-Resilienz-Profil in einem lösungsorientierten systemischen Sinne als Impulsgeber zu verstehen – sollte der Impuls nicht als passend empfunden werden, so mangelt es nicht zwangsweise an dessen Inhalt, sondern es kann sein, dass er nicht zu den individuellen Bedürfnissen passt. Die Anwendenden sollten daher den Fragebogen wie auch die Ergebnisse nicht als „Wahrheit“ verstehen, sondern als eine Möglichkeit, die psychische Gesundheit in der Arbeit zu betrachten.

Weitere Grenzen der einzelnen Bausteine des Verfahrens werden an der jeweiligen Stelle dieser Verfahrensbeschreibung geschildert. Sollten bedeutsame Aspekte dabei vergessen worden sein, so ist der Autor für alle weiteren Hinweise, die die Qualität und Güte des Verfahrens verbessern können, dankbar.

4. Beschreibung des Entwicklungsverfahrens

Das Analysesystem wurde zwischen Mai 2016 und Juli 2017 grundlegend entwickelt. Dabei flossen diverse Vorüberlegungen aus den praktischen wie empirischen Erkenntnissen zur psychischen Gesundheit im Betrieb, insbesondere in der Folge von Gefährdungsbeurteilungen psychischer Arbeitsbelastung, mit ein (vgl. Hahnzog 2015a). Eine beständige Weiterentwicklung der Dokumentation (vgl. 9.) auf Basis aktueller (arbeits-) psychologischer Erkenntnisse wird ebenso Bestandteil der Qualitätssicherung des FSW-Resilienz-Profiles sein, wie eine regelmäßige Überprüfung der statistischen Güte der Itemskalen des Verfahrens.

Im Entwicklungsprozess stand zunächst die theoretische Fundierung des Mess- und Dokumentationsverfahrens sowie der methodischen Herleitung derselben im Vordergrund. Die Skalenkonzeption folgte der Facettentheorie nach Guttman (1959) und darauf aufbauend wurde die Ergebnisdokumentation im Frühjahr und Sommer 2017 abgeleitet und spezifiziert (vgl. 9.). Im Folgenden wird zunächst die Entwicklung der 26 Items beschrieben, die zur finalen Version des FSW-Resilienz-Profil-Fragebogens geführt hat (4.1). Anschließend werden die einzelnen Items hinsichtlich der Formulierung der Items, ihrer semantischen Profile sowie der zugrundeliegenden theoretischen Annahmen im Rahmen von Diagnostik und Intervention beschrieben (4.2). Beides geschieht in einer gewissen Ausführlichkeit, um dem Gütekriterium der „intersubjektiven Nachvollziehbarkeit“ Genüge zu leisten, wie es im Rahmen der qualitativen Sozialforschung üblich ist (vgl. Steinke 2010 – siehe 12.3).

4.1. Skalenkonzeption

Auf Basis und im Wechsel mit der theoretischen Fundierung (vgl. 3.) wurden schrittweise 143 Items abgeleitet, die einen inhaltlich-evidenten Bezug zur psychischen Gesundheit in der Arbeit im Rahmen der Verhaltensdiagnostik und -prävention versprachen. Der theoretische Bezug, aus dem das einzelne Item formuliert wurde, wurde festgehalten, um im Nachgang die Überprüfbarkeit und Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten.

Jedes Item wurde bereits bei der Formulierung mit einem entsprechenden semantischen Differential versehen, um die Antwortoptionen von vorneherein als Wirksamkeitselement der Befragung zu verankern. Dabei wurden, um die Facettierung und auch später die Auswahl der finalen Items zu erleichtern, alle Antworten gleich poliert: Die, im Sinne der zugrundeliegenden salutogenetischen, systemischen und lösungsorientierten Theorien, positiven Seiten der semantischen Differentiale standen links, rechts hingegen das pathogene Gegenstück. In der finalen Version wurden nach einem randomisierten Zuweisungsverfahren einzelne Antwortdifferentialen in negative Richtung umgekehrt, um Antworttendenzen bzw. Reihenfolgeeffekte zu vermindern (vgl. Eid, Gollwitzer & Schmitt 2015).

Im nächsten Schritt wurde jedes Item auf enthaltene Facetten untersucht (vgl. Guttman 1959; Payne, Fineman & Wall 1976). Analog zum Vorgehen des Offenen Kodierens und im weiteren Verlauf des axialen Kodierens in der Grounded-Theory-Methodologie (vgl. Glaser & Strauss 2008), wurden in einem induktiven Prozess zunächst einzelne Kategorien (Facettenkomponenten) herausgearbeitet, die sich dann immer weiter gruppieren und letztendlich zu vier Hauptkategorien (Facetten) zusammenfassen ließen.

4.1.1 Facetten des FSW-Resilienz-Profiles

Entsprechend der Theorie- und Itementwicklung scheinen die beiden Facetten **Entwicklungsfeld** und **Wirkungsebene** nicht überraschend. Jedoch war dies im Rahmen der Itementwicklung bzw. Facettierung keineswegs selbstverständlich.

Die Facette „Entwicklungsfeld“ besteht entsprechend aus drei Komponenten, die als „Wissen“, „Erleben“ und „Verhalten“ bezeichnet wurden und sicherstellen sollen, dass die drei Kernelemente des FSW-Resilienz-Profiles – *Funktionalität, Sinn und Wirksamkeit* – in ausgeglichenem Maße im späteren Fragebogen vertreten sein würden. Die kritische Frage, ob es sich dann überhaupt um eine Facette handeln darf, wenn diese die drei Grundsäulen des Diagnoseinstruments, seiner Auswertung und Dokumentation handelt, wurde mehrfach während des Prozesses diskutiert. Da sich diese Aspekte vor allem nicht eindeutig im Antwortmodus zeigten, schien hier eine alternative Lösung, die Items in drei Bereiche aufzuteilen, um dann zunächst drei getrennte Facettierungen vorzunehmen. Dies würde jedoch dem ganzheitlichen Ansatz widersprechen, der ursprünglich zur Wahl der Facettentheorie zum Zweck der Fragebogenkonstruktion ausgesucht worden war.

Daher wurde an dieser Stelle des Entwicklungsprozesses erneut von vorne mit der Facettierung begonnen – zumindest bezogen auf die Antwortmöglichkeiten der semantischen Differentiale. So wurden ausschließlich diese Antwortoptionen auf ihr jeweils zugrundeliegendes Konstrukt hin untersucht. Dabei konnten in Bezug auf den **Antwortmodus** schließlich zehn Unterkategorien herausgearbeitet werden, die sich wiederum zu drei Kategorien (Facettenkomponenten) zusammenfassen ließen. Um Unklarheiten im Verständnis möglichst zu vermeiden und die Nachvollziehbarkeit der Konstrukte sicherzustellen, werden die Unterkategorien und Kategorien des Antwortmodus im Folgenden etwas ausführlicher beschrieben. insbesondere, da die Grenzen zwischen manchen Komponenten ohne weiteren Kommentar nur schwer zu erkennen wären.

Die Komponenten der Facette Antwortmodus lassen sich folgendermaßen beschreiben:

- *Komponente: „Interpretation“*

In dieser Komponente werden all diejenigen Antwortmöglichkeiten zusammengefasst, die durch eine *subjektive Einschätzung/Bewertung* der Teilnehmenden gegenüber einem Einschätzungsgegenstand gekennzeichnet sind. Es ist dabei unerheblich, ob die Interpretation im Moment der Fragebeantwortung vorgenommen wird oder bereits feststeht (vgl. Hahnzog 2015a). Im Sinne der „Erfahrung bei der Befragung“ wäre es nach Einschätzung des Autors allerdings wünschenswert, wenn die Teilnehmenden bei dem einen oder anderen Item eine Erfahrung durch eine aktuelle Einschätzung machen können (vgl. 3.).

Die Unterkategorien der Komponente „Interpretation“ dürften das Verständnis dieser Komponente weiter erleichtern:

- Meinung (z.B. hoch – niedrig; wichtig – unwichtig)
→ Meinung wird in diesem Zusammenhang als nicht-wertender Ausdruck einer Einstellung verstanden (vgl. Jonas, Stroebe & Hewstone 2014)
- Einflussgröße (z.B. gesundheitsförderlich – krankheitsförderlich)
- Wirkung anderer Personen/Systeme (z.B.: was ich tue spielt für Andere eine Rolle – was ich tue spielt für Andere keine Rolle)

- *Komponente: „Aktivität“*

Diese Komponente beschreibt einen *aktiven Vorgang* in der Reflexion psychischer Arbeitsbelastung auf Seiten der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers. Auch hier ist es nicht entscheidend, wann dieser passiert, aber durchaus wünschenswert, dass manche Teilnehmenden durch die Beantwortung der entsprechenden Items zur Aktivität motiviert werden.

Diese Kategorie wurde ebenfalls länger diskutiert, da dem Autoren bzw. seinen Feedbackpartnern nicht immer klar war, wo genau der Unterschied zwischen „Interpretation“ und „Aktivität“ liegen könne, da es sich bei ersterer ja auch um ein aktives Verhalten handeln kann. Gleichwohl wurde an der Komponente so lange festgehalten, bis deutlich wurde, dass der Unterschied zwar teilweise lediglich ein Aspekt der Perspektive ist, dabei aber doch immer noch deutlich: Bei der „Interpretation“ geht es hier im psychologischen Sinne eher um ein *Erleben*, das zwar „aktiv“ abgefragt werden kann, aber keine konkrete bzw. zielgerichtete Aktivität darstellt (vgl. Gerrig & Zimbardo 2008). Dahingegen geht es bei der Komponente Aktivität um Aspekte des *Verhaltens*, auch wenn dies häufig bedeutet, dass es sich um einen kognitiven Verhaltensvorgang handelt (ebd.; vgl. auch Müsseler 2008).

Um die Differenzierung der Komponente „Aktivität“ deutlicher zu machen, dürften erneut die Unterkategorien helfen, aus deren Analyse heraus sich erst die letztgültige Komponente ergeben hat:

- Verhalten (z.B.: ich gebe mich, so wie ich bin – ich spiele eine Rolle vor)
- kognitiver Vorgang (z.B.: kann ich gut beurteilen – kann ich schwer nachvollziehen)
- Metadeskription (z.B.: ich verhalte mich zielgerichtet – ich verhalte mich diffus)

Der Autor ist sich im Klaren darüber, dass diese Verwendung von Begrifflichkeiten bei manchen psychologischen Kolleginnen und Kollegen Kritik hervorrufen dürfte. Er hofft, dieser mit der weiteren Beschreibung entgegenwirken zu können, und steht gerne für offene Anfragen und Kritik zur Verfügung. Der Preis der Arbeit mit der Facettentheorie ist unter anderem einer, der in jeder qualitativ-induktiven wissenschaftlichen Arbeit zu bezahlen ist: All das in Worte zu fassen, was zur Entwicklung beigetragen hat, ist ein Ding der Unmöglichkeit. Die Leserinnen und Leser mögen es dem Autor nachsehen und sich im Sinne der intersubjektiven Nachvollziehbarkeit zunächst nur die Frage stellen, ob sie seinen Weg nachvollziehen können – selber gehen müssen sie ihn deswegen ja nicht unbedingt.

- *Komponente: „Zeit“*

Im Unterschied zu den ersten beiden Komponenten, ist es ein Leichtes, die dritte zu beschreiben. Hier kommen alle Antwortoptionen zusammen, die sich auf einen Aspekt der Zeit beziehen, und zwar in einer von vier möglichen Unterkategorien:

- Regelmäßigkeit (z.B.: regelmäßig – nie)
- Häufigkeit (z.B.: oft – nie)
- Unmittelbarkeit (z.B.: gleich noch einmal – nicht wieder)
- Verlauf (z.B.: irgendwann wieder besser – bleibt so)

Im Anschluss an diese Konkretisierung der Facette Antwortmodus wurden alle Items erneut betrachtet, diesmal wieder als Ganzes – also aus Item und Antwortoption bestehend. Die Grenze zwischen der Facette Antwortmodus und der Facette der im Item-Antwort-Konstrukt beschriebenen Wirkungsebene zeigte dabei keine weiteren diffusen Unklarheiten, sondern konnte deutlich gezogen werden. Dieser Analysevorgang verdeutlichte, dass sich die Items einerseits auf ein breiteres Spektrum an Antwortmöglichkeiten beziehen, als zunächst gedacht. Andererseits wurde sowohl für die spätere Überarbeitung der einzelnen Items als auch deren Auswahl für den finalen Fragebogen ein bedeutsamer inhaltlicher Fokus gesetzt, wie in der erweiterten Vielfalt des Abbildungssatzes deutlich werden wird (vgl. 4.1.2).

Bei der Entwicklung des Abbildungssatzes zeigte sich zudem, dass anstelle des Modells der gesunden Organisation (Hahnzog 2014) die globale Wirkungsebene der Gesundheit überhaupt nicht abgebildet wurde bzw. werden konnte. Anstelle dieses gesellschaftlichen Verständnisses von bzw. Einfluss auf die Gesundheit kam im weiteren Prozess der Facettierung eine neue Wirkungsebene hinzu: die *berufliche Tätigkeit* der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers. Dadurch wurde einerseits die Trennschärfe zwischen den, damit wieder vier, Wirkungsebenen erhöht. Andererseits erhöhte sich die Anzahl der potentiellen Items zur Auswahl für die Evaluationsstudie, da durch die Umstellung der Formulierung des Satzbestandteils „Arbeit“ in bspw. „Tätigkeit“ oder „Arbeitssituation“ zwei unterschiedliche Items entstanden, die auf verschiedene Facetten wirkten.

Nach diesen Facettierungen der Itemsammlung wurden erste Abbildungssätze formuliert, die sich auf die drei erwähnten Facetten (Entwicklungsfeld, Wirkungsebene und Antwortmodus) bezogen und sie auch erstmals in Beziehung zueinander setzten. Demnach wurden durch die vorliegenden Items bestimmte Zuordnungen abgefragt (Antwortmodus), auf die sich eine (berufstätige) Teilnehmerin/ein (berufstätiger) Teilnehmer in Bezug auf sein bzw. ihr subjektives Erleben und Verhalten („Entwicklungsfeld“) in einem bestimmten sozialen Kontext („Wirkungsebene“) auf einer Reaktionsskala einschätzt (semantisches Differential). Bei der genauen Betrachtung dieser ersten Formulierungsversuche eines zutreffenden Abbildungssatzes zeigte sich einer der zentralen Vorteile der Facetten-theorie zur Skalenkonstruktion: Für die weitere Vorgehensweise musste jedes Item eindeutig einem konkreten Facettenprofil zugewiesen werden (vgl. Guttman 1959) – ein hilfreicher Schritt zur Qualitätssicherung des Verfahrens. Dies machte in der Folge eine Konkretisierung zahlreicher Items notwendig bzw. zeigte auf, dass manche Items auf-

grund ihres mehrdeutigen Inhalts für die Verwendung im Fragebogen keine Anwendung hätten finden können (u.a. Items Nr. 47, 55, 83, 95 der Itemsammlung – siehe 15.2).

Außerdem war ein wesentlicher Aspekt der Items bislang unberücksichtigt geblieben, der sich erst im Vergleich verschiedener Versionen von Abbildungssätzen als Mangel abzeichnete: Es war bislang nicht differenziert worden, welche Qualität der „**Reiz**“ hat, dem die Teilnehmenden beim jeweiligen Item ausgesetzt sind.

Auf Basis dieser Erkenntnisse wurden alle Items ein weiteres Mal untersucht und es konnten in der Facette „Reiz“ folgende Komponenten unterschieden werden:

- *Komponente: „Neutral“*
Hierzu zählen Items, die allgemeines Wissen, Informationen ohne unmittelbaren Bezug zu den Teilnehmenden, personenunabhängige Aspekte o.ä. erheben, z.B.: „Die Rahmenbedingungen ...“, „Das Wissen über psychische Belastung ...“.
- *Komponente: „Sozial“*
Dieser Facettenkomponente werden Items zugeordnet, die sich in ihrer Wirkung durch einen Verhaltens- bzw. Erlebensaspekt auszeichnen, der von Kolleginnen und Kollegen, der Familie oder anderen sozialen Variablen beeinflusst wird, z.B.: „Feedback hole ich mir ...“; „Im Kreise meiner KollegInnen fühle ich mich zugehörig“.
- *Komponente: „Persönlich“*
Alle in den Items angesprochenen Reize, die sich auf die individuelle, spezifische Umgebung/Information/Wahrnehmung der Teilnehmenden beziehen, lassen sich dieser Facettenkomponente zuordnen, z.B.: „Wenn ich ein Problem habe ...“; „In meiner Arbeit kann ich meine Gefühle ...“.

4.1.2 Abbildungssatz des FSW-Resilienz-Profiles

Aufbauend auf diesen Überlegungen konnte schließlich der folgende Abbildungssatz formuliert werden, der das Wesen des FWS-Profil-Fragebogens umschreibt (siehe Abb. 2):

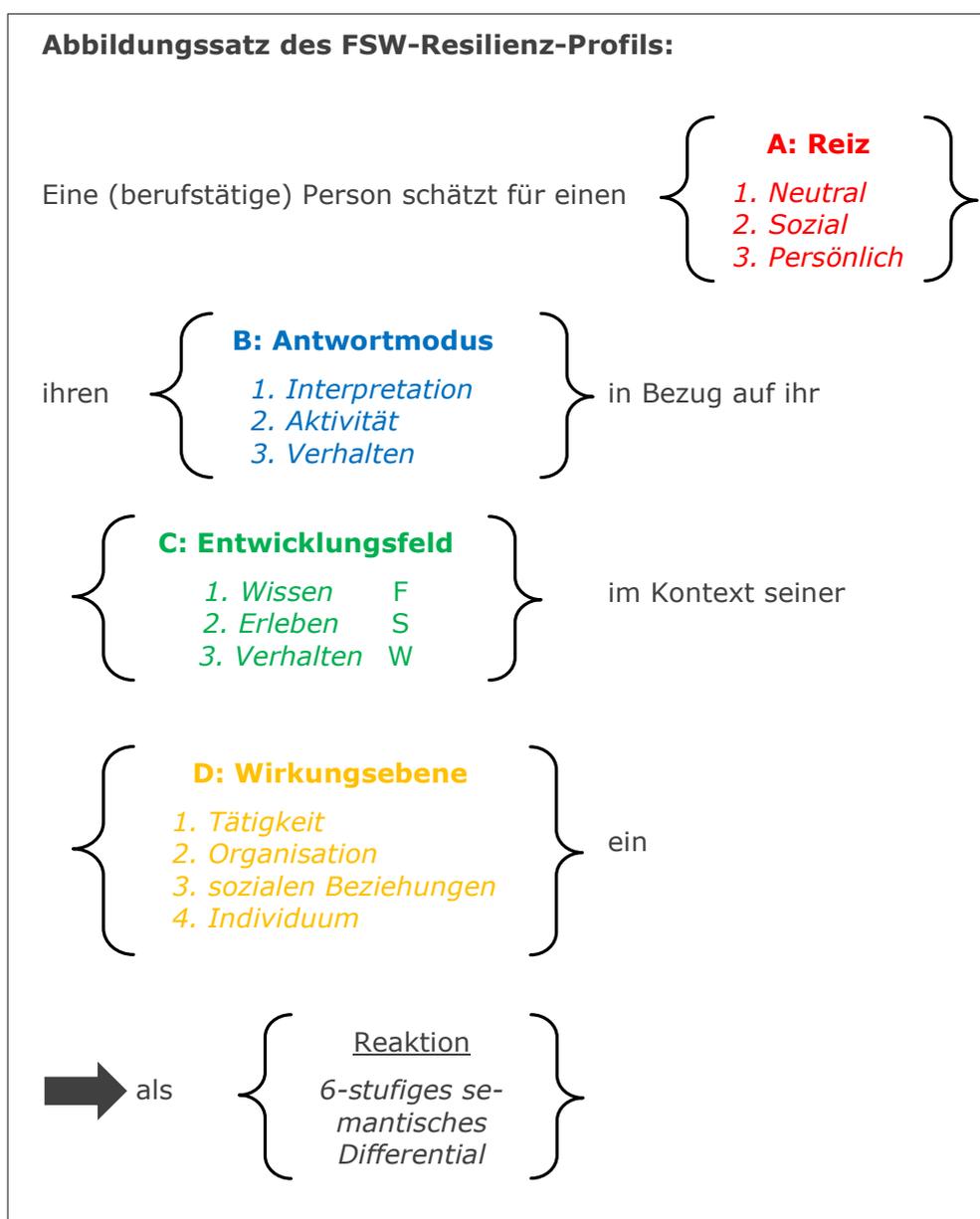


Abb. 2: Abbildungssatz des FSW-Resilienzprofil-Fragebogens

Den Abbildungssatz im Blick wurde im nächsten Entwicklungsschritt jedem der 143 Items ein passendes Facettenprofil zugeordnet (vgl. 15.2). Dabei mussten zahlreiche Items so lange umformuliert werden, bis sie tatsächlich ein eindeutig zuordenbares Facettenprofil aufwiesen. Dennoch wurde deutlich, dass manchen Items auch nach möglicher Reformulierung keine eindeutige Facette hätte zugeschrieben werden können. Zur intersubjektiven Nachvollziehbarkeit wurden diese Items in der Itemsammlung festgehalten, jedoch nicht zur weiteren Nutzung diskutiert.

4.1.3 Auswahl der Items für das FSW-Resilienz-Profil

Im nächsten Schritt wurden diejenigen Items ausgewählt, die für die Evaluationsstudie in die nähere Wahl genommen werden sollten. Dass dabei zwangsläufig viele schöne Ideen auf der Strecke bleiben müssen, war ein für den Autor durchaus herausfordernder oder zumindest teilweise äußerst energischer Diskussionsprozess, der vor allem auf die theo-

retischen Vorüberlegungen, die Ziele der Dokumentation und den Einsatz im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung bzw. zur Ergänzung psychischer Gefährdungsbeurteilungen zurückzuführen ist (vgl. hierzu : BAuA 2014, 2017; auch Hahnzog 2014, 2015a; Nationale Arbeitsschutzkonferenz 2017). Den gesamten Auswahlprozess samt allen Einzelentscheidungen an dieser Stelle zu dokumentieren ist erneut ein Ding der Unmöglichkeit. Aber mithilfe der im Abbildungssatz zugrunde gelegten bedeutsamen Facetten des FSW-Resilienz-Profil-Fragebogens bleibt dieser für Leserinnen und Leser zumindest in einem allgemeinen Überblick nachvollziehbar.

Rein rechnerisch wird schnell klar, dass, um alle enthaltenen Facettenkombinationen abbilden zu können, 108 Items im finalen Fragebogen notwendig gewesen wären⁴. In einem derart umfangreichen Fragebogen würden allerdings die Grenzen jeglicher Durchführungsgütekriterien gesprengt, von den ökonomischen ganz zu Schweigen: „Für jeden dieser Typen [Facetten] sind aber im allgemeinen sehr viele konkrete Items formulierbar, so dass in der Praxis jede empirische Untersuchung immer nur eine Stichprobe der Items aus dem Universum der Items erfasst“ (Borg 1995, S. 29). Es war von vornherein ein ausgesprochenes Ziel bei der Entwicklung des FSW-Resilienz-Profiles, einen Fragebogen zu entwickeln, der auch selber dem Kriterium der „Handhabbarkeit“ entspricht – nicht nur beim Lesen der Beschreibung und der Dokumentation, sondern auch bei der Durchführung (vgl. Antonovsky 1996, S. 82). Der Autor ging daher von einer finalen Item-Anzahl zwischen 24 und 30 aus, die dieses Ziel ermöglichen sollte.

Im Zuge der Reformulierung einzelner Items und deren Reduzierung zum Einsatz im Rahmen der ersten Evaluationsstudie wurden, ergänzend zu den vertretenen Facetten, auch die zugrunde gelegten Theorien berücksichtigt, da diese ebenfalls angemessen vertreten und verteilt sein sollten. Diese Überlegung erwies sich als überaus effektiv, da hierbei einerseits inhaltlich-theoretische Redundanzen vermieden und andererseits erneute inhaltliche Zusammenhänge zwischen den jeweiligen Facetten diskutiert werden konnten. Durch eine schrittweise Reduzierung und Fokussierung konnten für die erste Evaluationsstudie letztendlich 26 Items bestimmt werden, so dass kein Facetten-Profil mehr als einmal vorlag (vgl. 4.2 und 15.2). Dieser Wechsel aus deduktivem und induktivem Vorgehen in der schrittweisen Itemreduktion entspricht erneut nicht nur den Empfehlungen zur Facettentheorie (Guttman 1959; Antonovsky 1997; Borg 1995), sondern auch der qualitativen Forschungshaltung, wie sie in der Grounded-Theory-Methodologie postuliert und umgesetzt wird (vgl. Glaser & Strauss 2008).

Bevor der Fragebogen in die erste Evaluationsstudie ging, wurde nochmals jedes Item in Bezug auf Formulierung, Verständnis und Trennschärfe der Antwortkategorien untersucht. Dabei wurde deutlich, insbesondere auch im Vergleich zu den theoretischen Vorlagen vergleichbarer Fragebögen (v.a. SOC-Fragebogen (Antonovsky 1997); AVEM (Schaarschmidt & Fischer 2008); SALSA (Rimann & Udris 1997)), dass eine pointiertere Formulierung mancher Antwortkategorien notwendig sein müsste, um das Antwortverhalten der Teilnehmenden breiter zu streuen. Dementsprechend wurden die semantischen Profile nochmals inhaltlich überarbeitet, so dass durch die „extremere“ Beschreibungen

⁴ Diese Anzahl ergibt sich kombinatorisch aus den drei Reiz-, drei Antwortmodus-, drei Entwicklungsfeld- und vier Wirkungsebenenfacetten: $3 \times 3 \times 3 \times 4 = 108$.

der Skalenden eine ausreichende Trennschärfe im Antwortverhalten der Teilnehmenden erreicht werden können würde.

Schließlich wurden per randomisierter Auswahl (Würfeln mit 6-seitigem Würfel) diejenigen Items bestimmt, die im Fragebogen negativ gepolt formuliert werden sollten (Item Nr.: 4, 5, 7, 11, 17, 20 und 23), um stereotypes Antwortverhalten der Teilnehmenden möglichst zu vermeiden. Die Reihenfolge der Items wurde ebenfalls durch ein Zufallsauswahlverfahren bestimmt, wobei dabei zusätzlich darauf geachtet wurde, dass ein größtmöglicher Abwechslungsreichtum der drei Hauptfacetten (Entwicklungsfelder) erreicht wird, um den Teilnehmenden die zirkuläre Wechselwirkung der einzelnen Erlebens- und Verhaltensaspekte bereits bei der Beantwortung zu verdeutlichen.

Für die online-gestützte Anwendung wurden in den Evaluationsstudien jeweils fünf Items auf einer „Fragebogenseite“ zusammengefasst. Dadurch lässt sich eine übersichtliche und zugleich durchführungsökonomische Struktur für die Teilnehmenden erreichen, die Abbruchquoten aufgrund von Unklarheiten möglichst gering hält. Diese Gestaltung vollzog sich aus Erfahrungswerten des Autors mit anderen online-gestützten Fragebögen im Rahmen seiner Forschungs- und Beratungsarbeit der letzten Jahre. Zur Erläuterung und Einführung wurden zudem Texte für eine Einladungsemail und eine Startseite des Online-Fragebogens formuliert (vgl. 7.).

Nach dieser Beschreibung des Entwicklungsprozesses des FSW-Resilienz-Profiles werden im nächsten Abschnitt die einzelnen Items mit ihren semantischen Antwortprofilen ausführlich beschrieben. Dies soll die intersubjektive Nachvollziehbarkeit als zentrales Gütekriterium qualitativer Forschungsprozess (Steinke 2010 – vgl. 12.3), die auch diesem Entwicklungsprozess als wesentlich zugrunde gelegt wird, sicherstellen. Außerdem erhalten Leserinnen und Leser dadurch einen vertiefenden Einblick in die zugrunde gelegten theoretischen, methodischen und praktischen Modelle. Insbesondere beim Einsatz des FSW-Resilienz-Profiles im Rahmen von Beratungsprozessen sollten die begleitenden Expertinnen und Experten mit diesen Zusammenhängen vertraut sein.

4.2 Items und Antwortprofile

In diesem Abschnitt werden die einzelnen Items, deren theoretischer Bezug und die Zuordnung zu den jeweiligen semantischen Profilen beschrieben. Daraus wurden für die Ergebnisdokumentation des FSW-Resilienz-Profiles Impulse für Interventionen abgeleitet, die die Teilnehmenden in ihrer Resilienzsteigerung unterstützen sollen, sofern sie im entsprechenden Item eine pathogene Tendenz aufweisen. Diese Inhalte bilden die Grundlage für die individuelle Ergebnisdokumentation, die jede Teilnehmerin bzw. jeder Teilnehmer nach Durchführung des FSW-Resilienz-Profil-Fragebogens erhält (vgl. 9.). Da das Verfahren auch zur Anwendung in Beratung, Coaching oder Psychotherapie gedacht ist, können die folgenden Ausführungen auch für die Interventions- und Maßnahmenplanung des anwendenden Beraters genutzt werden.

Um die Einbettung in den theoretischen Metarahmen zu verdeutlichen, der durch den Abbildungssatz des FSW-Resilienz-Profiles dargestellt wird (vgl. 4.1.2), gliedern sich die folgenden Ausführungen in der drei Dimensionen der Facette Entwicklungsfeld: *Funktionalität, Sinn und Wirksamkeit*.

Bei den Beschreibungen werden jeweils die Item-Nr. im Fragebogen, die Nummer aus der Itemsammlung (vgl. 15.2) sowie die Zuordnung zu den Facettenelementen des Abbildungssatzes angegeben, um eine größtmögliche intersubjektive Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten. Manche Items sind im Fragebogen negativ gepolt (vgl. 4.1 - Item Nr.: 4, 5, 7, 11, 17, 20 und 23) – falls das bei dem entsprechenden Item der Fall ist, wird ebenfalls gesondert darauf hingewiesen.

4.2.1 Dimension: Funktionalität

Im FSW-Resilienz-Profil-Fragebogen beziehen sich acht Items auf das bei den Teilnehmenden vorhandene *Wissen* um die Belastung, der er in der Arbeit ausgesetzt ist, sowie deren möglicher Folgen, die individuelle Beanspruchung (vgl. Glaser & Herbig, 2012).

→ Items Nr. 1, 4, 8, 12, 4, 20, 21, 25

Item Nr. 1.

Wenn ich in der Arbeit eine belastende Situation lösen möchte, dann weiß ich genau, was zu tun ist bin ich mir unsicher, was zu tun ist

(Itemsammlung-Nr. 21, Facettenelemente: 1-2-1-2)

Ausgehend von Selyes (1988) bzw. Lazarus' (1984) Stressmodellen, ist neben der Bewertung einer potentiell belastenden Situation (neutraler Stimulus), vor allem der anschließend zu Verfügung stehende Handlungsspielraum von Bedeutung (Coping-Strategien). Nachdem Belastung und Beanspruchung zunächst als neutrale, bewertungsfreie Begriffe anzusehen sind (Glaser & Herbig 2012), stellt sich im (arbeits-)täglichen Umgang mit Belastung und Beanspruchung die zentrale Frage: „Wie kann man verhindern, dass Spannung in Stress umgewandelt wird“ (Antonovsky 1997, S. 128).

Dieses Item bezieht sich im Themenfeld von Stress und Coping insbesondere auf die „primäre Bewertung III“ (a.a.O., S. 129f). Dabei ist von Bedeutung, inwiefern das Individuum in der belastenden Situation über den Zugang zu bestimmten Copingstrategien verfügt. Die Teilnehmenden, die sich hier mit einer hohen Funktionalität einschätzen, kennen demnach mindestens eine, ggf. verschiedene hilfreiche Reaktionsmöglichkeiten, so dass ihnen die Auswahl der geeignetsten leichter möglich ist (ebd.).

Umgekehrt bedeutet dies, dass denjenigen, die ihr Wissen um hilfreiche Copingstrategien eher niedrig einstufen, anzuraten ist, zunächst ihr Wissen um ihre Möglichkeiten zu erweitern, bevor sie weiter versuchen, sich für eine Lösungsstrategie zu entscheiden, von deren Existenz sie nur wenig wissen. Außerdem kann die im Antwortprofil beschriebene „Unsicherheit“ auch mit einer allgemein geringen Selbstwirksamkeit zusammenhängen (vgl. Bandura 1997; Satir 2004), so dass Entwicklungsimpulse diesen Aspekt ebenfalls berücksichtigen sollten.

Item Nr. 4

*Wenn es in der Arbeit Probleme gibt, dann sehe ich das als
Bedrohung Herausforderung*

(Itemsammlung Nr. 7, Facettenelemente: 1-1-1-2, negativ gepolt)

Auf der Basis eines salutogenetischen Verständnisses von Stressoren, sind diese zunächst nicht nur als neutraler situativer Reiz zu verstehen, sondern auch abhängig von der subjektiven Interpretation und Bewertung des Individuums (Antonovsky 1997). Diese Abhängigkeit des Stressors von der Person ist auch in anderen Stresstheorien von zentraler Bedeutung (u.a. Lazarus 1984; Selye 1988; Maslach & Leiter 2013), Antonovsky betont dabei allerdings die Bedeutsamkeit der Einflussnahme durch das Individuum.

Sein Konzept der „Primären Bewertung I“ (Antonovsky 1997, S. 125ff) überschneidet sich mit dem für diesen Fragebogen ebenso grundlegenden, systemtherapeutischen Ansatz der wachstumsorientierten Perspektive (vgl. Satir 2004; Schlippe & Schweitzer 2007). Demnach können wir unsere Bewertungsmechanismen verändern und dadurch unseren Einfluss auf die Stressoreninterpretation entwickeln.

Personen mit einer ressourcenorientierten Tendenz in diesem Item, empfinden problematische Situationen weniger belastend, da sie mögliche Wachstumsmöglichkeiten erkennen. Hingegen sind diejenigen, die ein berufliches Problem als Bedrohung auffassen, eher einem Stressor und damit einer potentiellen Gesundheitsgefährdung ausgesetzt. Da es sich hierbei um eine kognitive Perspektive der Situationsbewertung handelt, sollte die entsprechende Handlungsempfehlung auf die Umdeutung von belastenden Situationen unter Einbeziehung der emotionalen Wirkung der Stressreaktion abzielen.

Item Nr. 8

*Wenn ich in der Arbeit bin,
kann ich meinen psychischen Gesundheitszustand in der Regel
genau einschätzen kaum einschätzen*

(Itemsammlung Nr. 29, Facettenelemente: 3-1-1-4)

Die Weltgesundheitsorganisation schreibt der Gesundheitskompetenz („health literacy“) eine entscheidende Rolle zur zukünftigen Sicherung der Gesundheit des Individuums in der modernen Gesellschaft zu (WHO 2013). Gemeint ist damit:

„Wissen, Motivation und Kompetenz, relevante Gesundheitsinformationen abzurufen, zu verstehen, zu bewerten und anzuwenden, um sinnvolle Urteile und Entscheidungen für die eigene Gesundheit zu treffen – und zwar im täglichen Leben in Bezug auf das Gesundheitswesen, die Krankheitsprävention und die Gesundheitsförderung – um dadurch die Lebensqualität über die gesamte Lebensspanne hinweg zu erhalten oder zu erhöhen.“ (WHO 2013, S. 4; Übersetzung des Autors)

Um diese Einschätzung für die individuelle psychische Beanspruchung vornehmen und letztendlich sinnvolle, gesundheitsförderliche Entscheidungen treffen zu können, ist das entsprechende Wissen über psychische Störungen und den eigenen Gesundheitszustand von grundlegender Bedeutung. Da sich die Gesundheitskompetenz neben Situationen im Privatleben auch explizit auf den Rahmen der Arbeit bezieht (Prinz 2016), schien dieses Item für die Dimension Funktionalität bedeutsam.

Auch wenn in der ersten Evaluationsstudie keine Teilnehmerin bzw. kein Teilnehmer den geringsten Wert des semantischen Profils (= „kaum einschätzen“) angab und die Standardabweichung⁵ bei hoher Linksschiefe vergleichsweise gering ausfiel ($\mu = 5,15$; $\sigma = .922$), so spricht doch eine ausreichende Trennschärfe von .439 und die qualitativen Rückmeldungen der verständlichen Formulierung stark für die Verwendung des Items im Fragebogen. Möglicherweise lag die Ursache für dieses Ergebnis auch in der zunächst unspezifischen Formulierung des Items. Im Rahmen der Überarbeitung nach der ersten Evaluationsstudie wurde es dementsprechend im beruflichen Kontext spezifiziert (vgl. Ausführungen bei Item Nr. 25).

⁵ Die Auswertung der im Weiteren angegebenen statistischen Angaben der ersten Evaluationsstudie erfolgte mit Hilfe der Software IBM SPSS Statistics, Version 24.

Teilnehmende, die bei diesem Item eine geringe Gesundheitskompetenz angeben, sollten psychoedukativ angeregt werden (vgl. Behrendt & Schaub 2005; Comer 2008). In diesem Fall heißt das, dass sie sich mit Informationen in Bezug auf psychische Beanspruchung, Belastung und Störung („Basiswissen Psyche“, vgl. Hahnzog 2015a) sowie ihren persönlichen Gesundheitszustand anreichern sollten. Dabei sollten die Teilnehmenden vor allem darauf achten, dass diese Informationen für sie nachvollziehbar sind (beispielsweise durch die Einforderung von Transparenz und Verständlichkeit in Gesprächen mit (Betriebs-)Arzt, Apotheker oder Therapeut bei Fragen zu Diagnosen, Krankheiten, Wirkung von Medikamenten und Therapien). Zudem sollten sie Impulse erhalten, wie sie ihre Kompetenz im Umgang mit diesem Wissen und der dazu notwendigen Reflexion beständig ausbauen können.

Item Nr. 12

Wenn es darum geht, in der Arbeit eine belastende Situation zu überwinden, würde ich mich eher bezeichnen als

aktiv *passiv*

(Itemsammlung Nr. 56, Facettenelemente: 1-2-1-4)

Die individuelle Widerstandsfähigkeit wird auch im Rahmen des „Hardiness“-Ansatzes als resilienzfördernd beschrieben (Kobasa 1979). Dort werden insbesondere die drei Komponenten „Engagement, Kontrolle und Herausforderung“ als elementar angesehen, um die Gesundheit des Individuums zu fördern. Kobasa (1979) versteht diese Resilienzelemente als beständige Persönlichkeitsfaktoren (*trait*). Im Gegensatz dazu wird vom Autor in der Widerstandsfähigkeit vielmehr Entwicklungspotenzial gesehen, das sich auf Basis einer zeitlich überdauernden und situationsübergreifenden Eigenschaft verändern kann (*state*, vgl. auch Maddi 2002). Doch unabhängig von der state/trait-Diskussion: Ob die Widerstandsfähigkeit im Sinne von Hardiness in ihrer Umsetzung entwicklungsfähig ist, als determinierte Persönlichkeitskomponente aber feststeht oder prinzipiell die Resilienz eine aktuelle, multidimensionale Statusbeschreibung des Erlebens und Verhaltens einer Person in Bezug auf den Umgang mit Belastungen ist – jeder Mensch hat die Möglichkeit, sich und seine Resilienz zu entwickeln (vgl. Hahnzog 2015b, 2016).

Bei der Überarbeitung des Fragebogens nach der ersten Evaluationsstudie wurde auch Item Nr. 12 arbeitsspezifisch formuliert (vgl. Ausführungen bei Item Nr. 25). Dadurch kann sich die Teilnehmerin bzw. der Teilnehmer bei der Antwort explizit auf das funktionale Verständnis seiner Aktivität bzw. Passivität im Rahmen der Arbeit beziehen.

Item Nr. 12 bezieht sich auf die Selbsteinschätzung bezüglich der Komponente „Engagement“. Auch wenn das Konstrukt Hardiness selbst eher im Bereich der Wirksamkeit einzuordnen wäre, erfolgt hier die Eingliederung in die Dimension der Funktionalität, da die *Bewertung* der Ausprägung von Engagement und damit das Verständnis der eigenen Kompetenz abgefragt wird.

Dementsprechend sollten Interventionen zu diesem Item bei Personen, die sich in belastenden Situationen eher als passiv einschätzen, weniger auf die konkrete Wirksamkeitssteigerung beziehen, sondern vielmehr einen kognitiven Zugang ermöglichen. Dazu ist zunächst ein funktionales Verständnis der Passivität (ggf. auch als potentielle Ressource)

bedeutsam. Darüber hinaus können auf Basis des Konzepts der „road to resilience“ der American Psychological Association (APA 2008) konkrete Handlungsempfehlungen zur Übertragung auf die Wirksamkeits-Dimension gegeben werden.

Item Nr. 14

*Darüber, dass meine Arbeitsleistung auch in Zukunft noch gebraucht wird,
bin ich mir*

sicher *unsicher*

(Itemsammlung Nr. 60, Facettenelemente: 2-1-1-2)

Aufgrund des „arbeitsweltlichen Strukturwandels“ (Schubert 2016, S. 247), den wir in den letzten Jahren erlebt haben – und auch in den kommenden Jahren noch spüren werden – sind Arbeitsplatz- und Tätigkeitsunsicherheit über alle Arbeitsbereiche hinweg zu einer Belastung geworden, die sich in ihrer Qualität aufgrund von „Flexibilisierung, Deregulierung, Subjektivierung Informatisierung, Beschleunigung und Verdichtung“ (Schubert 2016, S. 246) im Vergleich zu früher deutlich verändert. In einer Arbeitswelt, die sich immer häufiger durch VUCA-Phänomene kennzeichnen lässt (VUCA = volatility, uncertainty, complexity, ambiguity, d.h. Unbeständigkeit, Ungewissheit, Komplexität, Mehrdeutigkeit), kommt dem Unsicherheitsempfinden des Einzelnen in Bezug auf sein Beanspruchungserleben eine wichtige Rolle zu.

Im Sinne der Verhaltensanalyse war es in diesem Zusammenhang von Bedeutung, den Fokus auf das Sicherheitserleben zu setzen, unabhängig davon, ob dieses begründet ist oder nicht. Teilnehmende, die sich hier als unsicher einstufen, sind einer beständigen Stresssituation ausgesetzt, wodurch mittelfristig ein Risikopotenzial für ihre Gesundheit besteht. Bei der Intervention mit betroffenen Teilnehmenden sollte daher nicht der Fehler gemacht werden, Mut zuzusprechen. Dies ist einerseits auf die Distanz kaum möglich und zudem nicht Auftrag in einem Beratungssetting. Vielmehr sollte die Teilnehmerin bzw. der Teilnehmer darin unterstützt werden, einen für sie bzw. ihn produktiven Umgang mit der „entgrenzten Welt“ zu finden. Hilfreich dabei können beispielsweise Metareflexionen zu den eigenen Kompetenzen oder auch Fragen zu seinem Umgang mit Alternativen und Entscheidungsprozessen sein (vgl. Shazer & Dolan 2007).

Item Nr. 20

Das Verhalten meiner KollegInnen und Vorgesetzten

überrascht mich immer wieder *kann ich genau vorhersehen*

(Itemsammlung-Nr. 105, Facettenelemente: 2-2-1-3, negativ gepolt)

Im salutogenetischen Ansatz wird der Kontrollierbarkeit von Verhalten eine große Bedeutung bei der Resilienzförderung zugesprochen (Antonovsky 1997). Da unser Verhalten neben unseren Personfaktoren immer auch von Umweltfaktoren beeinflusst wird (Jonas, Stroebe & Hewstone 2014), sind wir im sozialen Kontext auch auf die Interpretation der Verhaltensweisen anderer Personen angewiesen. Kontrolle und Verlässlichkeit dieser Interpretation sind dabei unter anderem davon abhängig, inwiefern wir bestimmte Verhaltensweisen der anderen Personen einschätzen und, bezogen auf zukünftige Situationen,

vorhersehen können. Dies ist zwangsläufig mit einer Unschärfe versehen, da menschliche Verhaltensweisen kaum determiniert sind (vgl. dazu Hahnzog 2016). D.h. wir müssen mit einer gewissen Mehrdeutigkeit (= *Ambiguität*, vgl. Item Nr. 14) unserer Interpretationen umgehen können.

Einige Anmerkungen der Teilnehmenden der ersten Evaluationsstudie beschrieben Schwierigkeiten bei der Zuordnung des Items auf die beiden Personengruppen „KollegInnen“ und „Vorgesetzte“. Mit diesem Item soll die allgemein funktionale Kompetenz zum Umgang mit Verhaltensweisen anderer Personen überprüft werden. Dabei ist es zunächst unabhängig vom spezifischen Verhalten der anderen Personen, sondern vielmehr bedeutsam, wie stark das Wissen und Verständnis um das Verhalten anderer Personen ausgeprägt ist. Eine interessante Anmerkung trifft die Problematik des Zusammenhangs spezifischer: „Item Nr. 20 finde ich etwas uneindeutig: ich kann das Verhalten von KollegInnen/ Vorgesetzten i.d.R. zwar vorhersehen und doch überrascht bzw. erstaunt es mich auch immer wieder.“ Der entscheidende Unterschied liegt zwischen der Zuschreibung von „erstaunt“ und „überrascht“. Es geht bei diesem Item um die Vorhersagbarkeit. Wenn diese nicht erfüllt wird, ist derjenige *überrascht*. Aber selbst wenn er das Verhalten vorhersagen kann, kann er durchaus *erstaunt* von der entsprechenden Verhaltensweise sein. Personen, die das Verhalten ihrer Kollegen und Vorgesetzten nur schwer einschätzen und vorhersehen können, sollten in der Intervention mit der zirkulären Natur menschlicher Verhaltensweisen vertrauter gemacht werden, wie sie in Kybernetik und systemischer Kommunikationstheorie vertreten ist (vgl. Watzlawick, Beavin & Jackson 2007; Schlippe & Schweitzer 2007). Darüber hinaus sollten die betroffenen Teilnehmenden mit Möglichkeiten zur Verbesserung ihrer eigenen Kommunikationskompetenz vertraut gemacht werden.

Item Nr. 21

Was mich in meiner Arbeit gesund hält, weiß ich

ganz genau *gar nicht*

(Itemsammlung-Nr. 30, Facettenelemente: 3-1-1-1)

Die Grundfrage des FSW-Resilienz-Profiles lautet: *Wie halten wir uns in der Arbeit psychisch gesund?* Im Rahmen der Dimension Funktionalität scheint es daher unumgänglich, nach dem aktuellen Kenntnisstand der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers in Bezug auf die Ursachen ihres bzw. seines berufsbezogenen Gesundheitszustandes zu fragen. Bei einer solchen Fragestellung kommt es weniger darauf an, wie der eigentliche Gesundheitszustand einer Person ausgeprägt ist, sondern vielmehr wie sich das Wissen um Rahmenbedingungen gestaltet, die diese beeinflussen. Damit eine Person in der Arbeit eine gesundheitsförderliche Wirkung aktiv herbeiführen kann, ist es notwendig, dass sie auch die potentiellen Quellen zur Resilienzsteigerung kennt.

Zugleich wird mit diesem Item die salutogenetische Haltung des FSW-Resilienz-Profiles bereits beim Beantworten des Fragebogens vermittelt. Der Blick des Teilnehmenden wird nicht in der (gewohnt) pathogenen Form auf Ursachen für Krankheit und Fehlbeanspruchung gerichtet, sondern auf Ursachen für Gesundheit, „um sich dem gesunden Pol des [Gesundheits-Krankheits-] Kontinuums nähern zu können“ (Antonovsky 1997, S. 24).

Teilnehmende, die im Rahmen der Arbeit keine gesundheitsförderlichen Faktoren erkennen können, sollten, anhand von situativen Beispielen, die individuellen beruflichen Gesundheitsressourcen reflektieren. Dabei kann es sich um die Tätigkeit an sich handeln, aber beispielsweise auch um den sozialen Kontakt zu Kollegen und Kunden, die Ermöglichung eines Einkommens, das produktive Einsetzen individueller Kompetenz, Anerkennung oder Status. Es besteht die Möglichkeit, dass sich die Betroffenen in ihrer pathogenen Orientierung in einer „Problemtrance“ befinden, bei der es ihnen kaum mehr möglich ist, potentielle Ressourcen im Rahmen der Arbeit zu erkennen. Eine solche gedankliche „Negativspirale“ kann u.a. durch Fragen nach Ausnahmen und kleinsten Unterschieden durchbrochen werden (Shazer & Dolan 2007; Hahnzog 2015b).

Item Nr. 25

Berufliche Veränderungen sind für mich eine
Bereicherung *Belastung*

(Itemsammlung-Nr. 94, Facettenelemente: 1-1-1-4)

Dieses Item bezieht sich auf eine Empfehlung zur Resilienzentwicklung der American Psychological Association: „Akzeptieren Sie, dass Veränderung Teil des Lebens ist“ (APA 2008, o.S.; Bengel & Lyssenko 2012). Da an einigen Stellen bzw. Items des FSW-Resilienz-Profiles der (beeinträchtigende) Einfluss der zunehmenden Flexibilisierung und Entgrenzung unserer Arbeitswelt auf die Gesundheit beinhaltet ist (Item Nr. 14, 17, 22), schien es bedeutsam, auch darauf aufmerksam zu machen, dass unser Leben an sich ein stetiger Zustand der Veränderung ist. Im salutogenetischen Verständnis zeichnen wir Menschen uns auch dadurch aus, dass wir uns in stetiger „Heterostase“ befinden (Antonovsky 1997). Die Kompetenz zur beständigen (Wieder-)Herstellung eines Balance-Zustandes („Homöostase“ vgl. Schlippe & Schweitzer 2007) spielt demnach für unsere Gesundheitserhaltung eine ebenso bedeutsame Rolle, wie der Umgang mit einem ständigen Ungleichgewicht.

Im Rahmen der ersten Evaluationsstudie kam es zu einigen qualitativen Rückmeldungen zu diesem Item. Manche davon vermissten einen spezifischen Rahmen der Veränderung, z.B.: „Item 25 ist zu unspezifisch formuliert. Was genau ist gemeint: Berufliche Veränderungen / solche, die mich sehr persönlich treffen?“ Dieser Einwand ist nachvollziehbar und machte vor allem auf ein Problem zum generellen Bezugsrahmen aufmerksam: Acht Items (7, 8, 9, 10, 12, 23, 24 & 25) waren in der ursprünglichen Version allgemein formuliert und bezogen sich nicht explizit auf den Rahmen der Arbeit. Auch wenn alle FSW-Dimensionen nicht nur im Rahmen der Arbeit, sondern auch in anderen Lebensbereichen bedeutsam für die Ausbildung der Resilienz sind, so wird dadurch doch der Bezugsrahmen unscharf. Da die Leitfrage des FSW-Resilienz-Profiles lautet: „Wie halten wir uns in der Arbeit psychisch gesund?“, hat sich der Autor im Nachgang zur ersten Evaluationsstudie entschlossen auch diese Items arbeitsspezifisch zu formulieren. Denn, wie einige Teilnehmende der ersten Evaluationsstudie sowohl bei einzelnen Items als auch der allgemeinen Rückmeldung anmerkten, wäre es möglich, sich im privaten Lebensbereich als sinnvoll, wirksam und funktional zu erleben, aber im beruflichen nicht. Oder umgekehrt. Gleiches gilt auch für die einzelnen Ausprägungen der drei Dimensionen. Die ursprüngli-

chen Formulierungen der Items finden sich im Anhang „Itemsammlung“ zur untersubjektiven Nachvollziehbarkeit dieses Entwicklungsprozesses wieder.

Andere Anmerkungen bezogen sich auf die Antwortdimensionen und gaben an, dass sich „Teil des Lebens“ und „Belastung“ (so die ursprünglichen Formulierungen, vgl. Itemsammlung Nr. 94 im Anhang) nicht ausschließen würden: „Veränderung ist ganz klar ein Teil des Lebens, aber manchmal belastet Veränderung auch sehr“ bzw. „Antworten schließen sich nicht aus. Etwas kann Teil des Lebens und trotzdem belastend sein.“ Diese Anmerkungen machen auf einen Fehler in der Konstruktion der Antwortkategorien aufmerksam, so dass das Item neu formuliert wurde und die neuen Antwortpole mit „Bereicherung“ vs. „Belastung“ angegeben werden.

Teilnehmende, die berufliche Veränderungen als Belastung erleben, sollten dazu angeregt werden, die Dynamik von Entwicklungsprozessen nachvollziehen zu können, um deren Potenzial für sich zugänglich zu machen. Dabei sollten Ängste vor möglichen konkreten Folgen wie beispielsweise Degradierung, Verlust von Kollegen, Aufgabenbereichen, Kompetenzfeldern oder einem gewohnten Umfeld, berücksichtigt werden, und diese im Sinne eines funktionalen Verständnisses von Problemen möglicherweise neu interpretiert werden (vgl. Selvini Palazzoli et al. 2003).

4.2.2 Dimension: Sinn

Im FSW-Resilienz-Profil-Fragebogen beziehen sich zehn Items auf die von der Teilnehmerin bzw. vom Teilnehmer empfundene Bedeutsamkeit der Arbeit und somit auf die Frage, inwiefern sie bzw. er sich und ihre bzw. seine Tätigkeit als sinnvoll erlebt.

→ Items Nr. 2, 3, 6, 7, 11, 13, 16, 19, 23, 26

Item Nr. 2

In belastenden Situationen kann ich Unterstützung von meinen KollegInnen bzw. von meinem privaten Umfeld

sehr gut annehmen sehr schwer annehmen

(Itemsammlung-Nr. 23, Facettenelemente: 1-2-2-3)

Soziale Unterstützung durch die Familie, Freunde und Kollegen hat einen starken und vor allem direkten Einfluss auf Gesundheit und Resilienz des Individuums (Antonovsky 1997; Leipold & Loidl 2017; Schaarschmidt & Fischer 2008). Die soziale Unterstützung ist einerseits ein Faktor der Rahmenbedingungen, die man nicht per se gestalten kann, sondern auf deren Vorhandensein man zum Teil angewiesen ist. Zwei Teilnehmende der ersten Evaluationsstudie bemerkten dementsprechend auch, dass es sinnvoll sei, dieses Item aufzuteilen bzw. es überhaupt die Frage sei, „ob es jemanden gibt, mit dem man die Situation besprechen kann“. Dies macht erneut die Differenzierung zwischen der Verhältnis- und der Verhaltensebene deutlich: Die Frage, ob es überhaupt jemanden im sozialen Umfeld der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers gibt, der ihre bzw. ihm Unterstützung ermöglichen könnte, ist ein Aspekt der Verhältnisse. Für eine Verhaltensanalyse ist es vielmehr von Bedeutung, ob eine ggf. vorhandene Unterstützung auch auf fruchtbaren Boden stößt. Dies liegt schlussendlich im aktiven Sinnerleben der einzelnen Teilnehmerin bzw. des einzelnen Teilnehmers und ist somit durch sie bzw. ihn gestaltbar.

Teilnehmende mit einer starken Sinnausprägung bei diesem Item, können demnach die vorhandene soziale Unterstützung nutzen und umsetzen – unabhängig aus welcher Quelle diese stammt. Teilnehmende mit einem geringen Wert tun sich hingegen schwer – aus welchen Gründen auch immer. Diese zu ergründen, sollte das Ziel einer entsprechenden Intervention sein. So könnte beim Betroffenen beispielsweise eine Angst vor Degradierung vorhanden sein oder vor dem Offenlegen von persönlicher Schwäche: Ein Hilfsbedürftiger ordnet sich zunächst immer dem Helfenden unter (Berne 2002; Schlippe & Schweitzer 2007). Solche Sorgen müssen ernst genommen und Zusammenhänge von Hilfssituationen aufgezeigt werden (vgl. hierzu Darley & Batson 1973; Bierhoff 2007). Dabei können Ansätze aus der Transaktionsanalyse helfen (Berne 2002).

Item Nr. 3

Dass es in der Arbeit immer wieder stressig wird, ist für mich

kein Problem kaum auszuhalten

(Itemsammlung-Nr. 142, Facettenelemente: 1-2-2-1)

Auch dieses Item bezieht sich auf das subjektive Stresserleben der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers (vgl. Item Nr. 1, 4, 5 und 10) sowie die globalen Bewertungsfaktoren

der Vorhersagbarkeit psychischer Belastung. Psychisches Stresserleben wurde als wertneutrales Konstrukt eingeführt, das sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf den Organismus haben kann (Selye 1988). Stress wirkt zunächst aktivierend und setzt eine komplexe psycho-physiologische Reaktion in Gang, die kurzfristig besondere Leistungsreserven zur Verfügung stellt. Erst wenn das Stresserleben zu lange anhält oder in Situationen aktiviert wird, die für den einzelnen an sich nicht herausfordernd sind, kann sich eine Fehlbeanspruchung entwickeln. Insbesondere die pathologische Langzeitwirkung von anhaltendem Stresserleben ist inzwischen eindeutig belegt (Stark & Maragkos 2014). In sämtlichen Handlungsbereichen unseres Lebens kommt es immer wieder zu potentiell stressauslösenden Situationen – auch und gerade in der Arbeit (vgl. auch Antonovsky 1997). Im Rahmen der Stressreaktion ist der entscheidende psychische Aspekt, ob die objektive Situation als subjektiv herausfordernd oder belastend, also als Stressor, interpretiert wird (Lazarus & Folkman 1984).

Dieses Item fragt daher nicht die unmittelbare Reaktion auf einen Stressor ab, sondern eher die globale Einschätzung der Belastungssituation in der Arbeit. Im Rahmen der ersten Evaluationsstudie wurde deutlich, dass sich die zunächst ausgewählten Antwortpole „normal“ und „kaum auszuhalten“ zu stark in ihrer Intensität unterschieden. Auch wenn es im Item um die Überprüfung des „Normalen“ für die Teilnehmenden geht, wurde in der Endfassung des Fragebogens die Option „normal“ durch „kein Problem“ ersetzt. Dadurch wird den Teilnehmenden eine Antwort auf einem Profil ermöglicht, das auch wirklich polarisiert.

Personen mit einem niedrigen Wert in diesem Item könnte dementsprechend Antonovskys Empfehlung zur Entwicklung einer nachhaltigen Copingstrategie helfen: „Nicht alles ist machbar“ (Antonovsky 1995, S. 135). Die Problematik des pathogenen Sinnerlebens liegt darin begründet, dass der Betroffene in eine Art „Erwartungsangst“ vor zukünftigen Situationen verfällt. Dadurch breitet sich das individuelle Stresserleben auch auf die Phasen zwischen den eigentlich belastenden Situationen aus, und der Betroffene enthält sich die notwendigen Entspannungsphasen vor. Eine lösungsorientierte Neuinterpretation der Situation wäre in diesem Fall angebracht (vgl. Shazer 2012), um eine Negativspirale zu durchbrechen.

Item Nr. 6

Meine Arbeit ist für mich eine Ursache von

Gesundheit □ □ □ □ □ □ *Krankheit*

(Itemsammlung Nr. 141, Facettenelemente: 3-1-2-2)

Mit der Arbeit im Speziellen verhält es sich wie mit allen Belastungen im Allgemeinen: sie kann krank machen, und ist zugleich einer der wesentlichen Grundlagen für unsere Gesundheit. Durch unsere Arbeit können wir uns die wichtigen Tragsäulen der täglichen Bedürfnisse finanzieren und dadurch am öffentlichen wie privaten Leben teilhaben (Jena & DiPasquale 2014). Einer Tätigkeit nachzugehen ist für unsere Psyche ein bedeutsames Element zur Gesunderhaltung und nicht zuletzt ist die körperliche wie psychische Beanspruchung unterstützend für unsere Gesundheit (Maragkos & Stark 2014, Luick 2014). Je nachdem wie die Teilnehmenden die Bedeutsamkeit dieses Items einschätzen, wird ganz

unmittelbar eine Selbsteinschätzungstendenz der aktuellen beruflichen Situation abgebildet.

Bei diesem Item waren vergleichsweise viele Kommentare in der ersten Evaluationsstudie zu verzeichnen. Dabei waren Aussagen wie „Meine Antwort wäre gewesen: Arbeit sichert mir den Lebensunterhalt - damit verbunden ist ein gewisser Gesundheitszustand“, „Frage 6 lässt sehr viel Interpretationsspielraum und ist daher nicht bewertbar“ oder „Arbeit als Ursache von Gesundheit? Gesund ist man per se. Ist man krank, hat das verschiedene Ursachen.“ Dadurch wurde m.E. eine der wesentlichen Aspekte der salutogenen Grundhaltung deutlich, die dem Verfahren zugrunde liegt: Den unmittelbaren Zusammenhang zwischen einer Ursache und deren Auswirkung auf Gesundheit oder eben Krankheit – je nach Ausprägung bzw. Bewertung der Situation. Das Item weist zugleich eine vergleichsweise hohe Trennschärfe (.574), bei gleichzeitig geringem Mittelwert (4,46) und recht hoher Varianz (1,548) auf. Dadurch bestätigt sich ein Kerngedanke des Fragebogens: Die Teilnehmenden sollen auf bestimmte Zusammenhänge aufmerksam gemacht werden, um sie bereits während des Ausfüllens mit einem gewissen Reflexionsgrad vertraut zu machen.

Im Rahmen der Dokumentation und ihrer Anwendung bedeutet dies für die eher pathogen orientierten Teilnehmenden, die Notwendigkeit zur Veränderung der Situation bzw. ihrer Einstellung dieser Situation gegenüber: „Take it, change it, or leave it.“ M.a.W. sollte Betroffenen ihre Einflussmöglichkeit auf die Situation und damit ihre Gesundheit verdeutlicht werden. Dadurch kann ihnen ein neues Sinnerleben zugänglich gemacht werden, das sich mittelfristig positiv auf die Resilienzentwicklung auswirken wird (Antonovsky 2007).

Item Nr. 7

*Positive Gefühle (z.B. Freude, Stolz, Zufriedenheit, Zuversicht)
empfinde ich in der Arbeit*

selten regelmäßig

(Itemsammlung Nr. 88, Facettenelemente: 1-3-2-4, negativ gepolt)

Auch und gerade im Rahmen arbeitsbezogener psychischer Belastung ist positiven Emotionen eine hohe Resilienz Wirkung zuzusprechen. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn sie regelmäßig empfunden werden (Bengel & Lyssenko 2012). „Glücklich sein“ ist eine hilfreiche Unterstützung nicht nur für die Zufriedenheit, sondern auch für Erfolg und Gesundheit. Dabei beeinflussen sich Gedanken, positive Emotionen und Gesundheit wechselseitig (Ellis 2006). Im systemisch-kybernetischen Verständnis ist von einem zirkulären Prozess auszugehen, wonach Gesundheit zuträglich für das „Glücksempfinden“ ist und umgekehrt positive Emotionen die Gesundheit fördern – körperlich wie psychisch (ebd.). Für die Dimension Sinn des FSW-Fragebogens war es daher bedeutsam auch hierzu ein Item zu formulieren, das den Zusammenhang von regelmäßig empfunden positiven Emotionen darstellt und nachvollziehbar formuliert. Daher wurde hier die Formulierung „Gefühle“ gewählt, die zwar fachlich unschärfer aber umgangssprachlich verständlicher ist als „Emotion“. Zudem wurden erläuternde Beispiele eingebracht, die sich auf empirische Erkenntnisse beziehen (ebd.). In intensiven Belastungssituationen ist vor allem die schnelle

Verfügbarkeit von positiven Emotionen bedeutsam für die Stressbewältigung (Davis, Zautra & Smith 2004). Da ein regelmäßiges Empfinden von positiven Emotionen deren Verfügbarkeit erhöht (hierzu auch: Gerrig & Zimbardo 2008), ist dieses Item nicht nur für die allgemeine Belastungsprävention, sondern auch für die Erholung von besonders belastenden Situationen von Bedeutung.

In einer Rückmeldung zur ersten Evaluationsstudie wurde nachgefragt, ob sich das Erleben der positiven Gefühle nur auf den Beruf oder „allgemein beziehe“. Entsprechend den Ausführungen bei Item Nr. 25 (siehe 4.2.1) wurde auch dieses Item für die endgültige Fassung des FSW-Resilienz-Profiles berufsspezifisch formuliert. Um Fehlinterpretationen zu vermeiden, wurde das Beispiel „Lust“ als Beispiel für ein positives Gefühl gestrichen (vgl. ursprüngliche Formulierung bei Itemsammlung Nr. 88 im Anhang).

Teilnehmende, die eher selten positive Gefühle erleben, sollten auf den Zusammenhang zwischen positiven Emotionen und Gesundheit im allgemeinen und im Beruf aufmerksam gemacht sowie zu einer Wahrnehmungsveränderung angeregt werden. Hierzu sind insbesondere Methoden aus der lösungsorientierten systemischen Therapie hilfreich (Shazer 2012; Shazer & Dolan 2007; erfrischende Anregungen finden sich auch bei Lelord 2007 – auch als Lektüre für betroffene Teilnehmende bzw. Klientinnen und Klienten in der Beratung).

Item Nr. 11

Was in meinem Unternehmen passiert

ist mir gleichgültig interessiert mich

(Itemsammlung Nr. 104, Facettenelemente: 1-2-2-2, negativ gepolt)

Im salutogenetischen Konzept der „generalisierten Widerstandsressourcen“ (GRR = „generalized resistance resources“; Antonovsky 1997) ist die Teilhabe und Mitwirkungsmöglichkeit an Entscheidungsprozessen ein Einflussfaktor in der Dimension „Bedeutsamkeit“. Um eine solche Teilhabe ermöglichen zu können, sind seitens der Person Bereitschaft und Interesse an den sie umgebenden Prozessen vonnöten. Dies wird beispielsweise durch ein Item im SOC-Fragebogen deutlich: „Haben Sie das Gefühl, dass es Ihnen ziemlich gleichgültig ist was um Sie herum passiert?“ (Antonovsky 1997, S. 192). Übertragen auf arbeitsspezifische Belastung, die sich bei der Zielgruppe des FSW-Resilienz-Profiles in der Regel innerhalb einer Organisation entwickelt, schien es daher notwendig zu sein, das grundsätzliche Interesse an der aktuellen Arbeitssituation im Rahmen dieser Organisation zu betrachten (vgl. Schubert 2016). Damit steht die negativ-Ausprägung dieses Items auch in Zusammenhang mit dem Effekt der inneren Kündigung, die wiederum beeinträchtigende Auswirkungen auf die Gesundheit des Einzelnen im Allgemeinen und dessen Sinn-Erleben im Besonderen hat (Brinkmann & Stapf 2005; Scheibner, Hapkemeyer & Banko 2016).

In der ersten Evaluationsstudie wurde von drei Teilnehmenden der Wunsch geäußert, den Rahmen dessen, was im Unternehmen passiert, zu spezifizieren („inwieweit mich die Geschehnisse persönlich tangieren“). Diese Rückmeldung bezieht sich möglicherweise auf den Umgang mit Informationsintensität und -zielgerichtetheit im Unternehmen. Im Rahmen einer Verhältnisanalyse wäre dies von zentraler Bedeutung (vgl. Item Nr. 2; Hahn-

zog 2015a), jedoch bezieht sich Item Nr. 11 – im Rahmen der Verhaltensanalyse – auf das *subjektive* Verhalten und Erleben des Einzelnen. Beim Interesse an Unternehmenszielen und –geschehnissen ist es daher zunächst unerheblich, ob diese für die einzelne Person von Bedeutung sind oder nicht. Eine entsprechende Einschätzung erfolgt erst im Schritt der Bewertung, und diese setzt ein grundlegendes Interesse voraus.

Die Interventionsimpulse zu diesem Item sollten insbesondere auf die erlebte Sinnwahrnehmung der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers abzielen und die Betroffenen dazu anregen, häufiger (informell) Kontakt zu Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten aufzunehmen, die Anerkennung ihrer Leistung einzufordern und bei der Aufgabenzuteilung die eigenen Bedürfnisse und Möglichkeiten deutlicher zu verbalisieren (vgl. Brinkmann & Stapf 2005). Zugleich sollte ein Verweis auf die Unternehmenskultur und die ggf. veränderten persönlichen Anforderungen an die Rahmenbedingungen der Arbeit Teil der Interventionen sein. Die Suche nach einer übergeordneten Funktionalität des Problems kann diesen Prozess produktiv unterstützen (vgl. Selvini Palazzoli et al. 1981).

Item Nr. 13

Im Kreise meiner KollegInnen fühle ich mich
zugehörig *außen vor*

(Itemsammlung Nr. 73, Facettenelemente: 2-1-2-3)

Die sozialen Beziehungen zu den Kollegen sind auch im Rahmen der Verhältnisanalyse ein potentieller Belastungsfaktor, der im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung berücksichtigt werden muss (Hahnzog 2015a). Da die „Erfahrung von sozialer Anerkennung und sozialer (auch sinnhafter) Zugehörigkeit und Geborgenheit“ (Schubert 2016, S. 246) auch für die Resilienz der einzelnen Person von zentraler Bedeutung ist, sollte auch im Rahmen einer Verhaltensanalyse auf diesen Aspekt eingegangen werden. Die Schwierigkeit besteht hier darin, die subjektive Erlebens-/Sinn-Komponente dieses Lebensbereichs im Item zu formulieren. In diesem Zusammenhang kommt es vor allem auf die „gefühlte“ Zugehörigkeit an – wie dies beispielsweise als drittes Defizitmotiv in der Motivationstheorie nach Maslow (1981) formuliert wird. Um das zu ermöglichen, wurde das Item entsprechend formuliert („fühle ich mich“). Außerdem verdeutlichen die Pole des semantischen Profils ein klares Resilienz- („zugehörig“) bzw. Mangel erleben („außen vor“). Insbesondere in Zeiten, in denen die durchschnittliche Verweildauer in einem Betrieb immer kürzer wird und zugleich die Organisationsstrukturen geschlossene Teamverbindungen immer häufiger aufbrechen, wird dieser Aspekt und der Umgang mit einem möglichen Defiziterleben für die psychische Gesundheit auch zukünftig von Bedeutung sein („Stärke der schwachen Bindung“: Sennett 1998, in: Schubert 2016).

Da es sich beim Zugehörigkeitsgefühl um einen wechselwirksamen Aspekt zwischen Arbeitsverhältnissen und Arbeitsverhalten handelt, sollten den Teilnehmenden, die sich diesbezüglich defizitär erleben, Interventionen aus einer ganzheitlich systemischen Perspektive vermittelt werden. Hier bieten sich insbesondere strukturelle Interventionen der systemischen Beratung an, die Grenzen und Loyalitäten sozialer Systeme in den Fokus nehmen (vgl. Schlippe & Schweitzer 2007; Ellebracht, Lenz & Osterhold 2009).

Item Nr. 16

*Wenn ich an meine Arbeit denke, dann
weiß ich genau, wofür ich das mache*



frage ich mich, wofür ich das überhaupt mache

(Itemsammlung-Nr. 110, Facettenelemente: 3-2-2-1)

Die Dimension Sinn ist im beruflichen Kontext davon abhängig, ob und wie das Erleben und Verhalten als subjektiv bedeutsam angesehen wird. Zunächst wurde in der Konzeption davon ausgegangen, dass dementsprechend die Arbeit auch „sinnstiftend“ sein sollte, um resilienzfördernd wirken zu können. Insbesondere auf der Grundlage des Motivationsmodells von Maslow (1981), das nach Einschätzung des Autors einen hohen praktischen Nutzen in der Beratung und Unterstützung und dementsprechend als Element einer humanistisch-systemischen Perspektive Einfluss auf die Entwicklung des FSW-Resilienz-Profil hat. Dort wird „Selbsterfüllung“ als höchstes Motiv angesehen, das Verhalten steuert. Erst der Ansatz von Antonovsky brachte die Entwicklung des FSW-Resilienz-Profils den entscheidenden Schritt weiter kommen, da er schreibt:

„In Hinblick auf die Haupttätigkeit muss angemerkt werden, dass es sich hier nicht notwendigerweise um eine Frage von intrinsischer Befriedigung handelt (was für Intellektuelle häufig so zentral ist). Es mag sein, dass man wenig Freude an seiner Arbeit empfindet, beispielsweise daran, den Haushalt zu führen, zur Schule zu gehen oder bei der Armee zu sein. Aber wenn man davon überzeugt ist, dass die Arbeit eine Bedeutung hat, weil man damit die geliebte Familie unterstützt, die Kinder versorgt, sich auf die Karriere vorbereitet oder das eigene Land schützt, kann man dennoch über ein starkes SOC verfügen“ (1997, S. 39).

Durch diesen Hinweis konnte Item Nr. 16 noch vor Start der ersten Evaluationsstudie neu formuliert werden, so dass nun nach dem Motiv und dem Ziel gefragt wird, die zwar auf der Sinn-Dimension wirken, aber nicht zwangsläufig sinnstiftend sein müssen, um sich resilienzfördernd auszuwirken. Zudem konnte die lösungsorientierte Grundhaltung auch in diesem Item vermittelt werden, da nach dem „Wofür“ gefragt wird und nicht nach dem „Warum“. Ersteres stellt die Frage nach einem zukünftigen Zustand, letzteres nach der Vergangenheit (Hahnzog 2015b).

Demnach sollten Teilnehmende, die die Bedeutsamkeit ihrer Arbeit weniger oder nicht mehr greifbar spüren, dazu angeregt werden, sich die Fragen nach dem „Wieso, weshalb, warum?“ gezielt zu stellen – und zu beantworten (vgl. Hahnzog 2015b).

Item Nr. 19

*Im Umgang mit belastenden Arbeitssituationen traue ich mir
viel zu wenig zu*

(Itemsammlung-Nr. 81, Facettenelemente: 3-1-2-4)

Das Kohärenzgefühl („sense of coherence – SOC“) des Salutogenese-Ansatzes beschreibt mit gewissen Einschränkungen eine „generalisierte Art, die Welt und das eigene Leben in ihr zu sehen“ (Antonovsky 1997, S. 39). Für die Entwicklung des FSW-Fragebogens schien es daher notwendig, eine dementsprechend globale Einschätzung des eigenen Umgangs mit belastenden Situationen einzubetten. Item Nr. 19 befragt daher das globale

„Zutrauen“ im Umgang mit belastenden Arbeitssituationen. Der Aspekt des „Zutrauens“ bezieht sich unmittelbar auf den Selbstwert und nur mittelbar auf konkrete Handlungskompetenzen: Ein hohes Zutrauen wird die Wahrscheinlichkeit eines bestimmten Verhaltens im Umgang mit der belastenden Situation erhöhen, ist aber nicht mit diesem gleichzusetzen. Aus diesem Grund wurde das Item in der Sinn-Dimension verortet. Dies deckt sich auch mit dem Resilienzverständnis, das dem FSW-Resilienz-Profil zugrunde gelegt ist (vgl. 3.). Demnach sind „Vertrauen in die eigene Stärke und das eigene Leistungsvermögen“ (Leipold 2016, o.S.) zentrale psychische Faktoren, die zur Gesundheitserhaltung beitragen.

Diejenigen Teilnehmenden, die in diesem Item eher selbstwertbeeinträchtigende Angaben machen (Tendenz „traue mir wenig zu“), sollten unterstützt werden, ihren Selbstwert zu erhöhen und die eigenen Potenziale im Umgang mit belastenden Situationen (wieder) deutlicher zu erkennen. Der erfahrungsorientierte Ansatz der systemischen Beratung (Satir 2004) gibt hier zahlreiche praktisch gut umsetzbare methodische Impulse.

Item Nr. 23

*Wenn ich mir in der Arbeit ein Ziel setze, dann
gehe ich davon aus, es nicht zu erreichen*



bin ich zuversichtlich, dieses auch zu erreichen

(Itemsammlung-Nr. 89, Facettenelemente: 3-2-1-4, negativ gepolt)

In diesem Item wird das Konzept Hoffnung als Einflussfaktor auf die Resilienz- und psychische wie physische Gesundheitsförderung betrachtet. „Hoffnung bedeutet die positive Erwartung, ein Ziel zu erreichen oder einen Wunsch erfüllt zu bekommen“ (Bengel & Lysenko, S. 51). In diesem Verständnis ist Item Nr. 23 inhaltlich in die Sinn-Dimension des FSW-Resilienz-Profiles einzubetten, da der Einfluss von Hoffnung auf den Selbstwert und die Auswirkungen auf Gedanken und Handlungskompetenz im Fokus stehen (zu diesem Zusammenhang siehe auch: Snyder 2002). In der „hope theory“ wird Hoffnung in zwei sich ergänzende Aspekte aufgeteilt: die kognitive und die motivationale Komponente (ebd.). Erstere beschreibt „die Fähigkeit, Ziele zu definieren und Wege zu finden, diese Ziele zu erreichen“. Die motivationale Komponente bezieht sich hingegen auf „die Zuversicht, diese Ziele erreichen zu können sowie die Motivation, im Sinne der Zielerreichung zu handeln“ (Bengel & Lysenko 2012, S. 51).

Im Rahmen der ersten Evaluationsstudie wurde aufgrund zweier qualitativer Rückmeldungen deutlich, dass im ursprünglichen Item (vgl. Itemsammlung Nr. 89 im Anhang) die kognitive und die motivationale Komponente in den beiden Antwortausprägungen vermischt wurden. Eine Teilnehmerin/ein Teilnehmer formulierte dies folgendermaßen:

„Ich kann ein Ziel erreichen und trotzdem dauernd denken, dass ich es nicht schaffe. Oder ich denke ich schaffe es, finde aber doch keinen Weg. Bzw. der negative Pol sind die Gedanken bei der Zielsetzung, den positiven Pol kann ich erst im Nachhinein beurteilen.“

Item Nr. 23 wurde für die finale Version neu formuliert: Der Fokus wurde auf die motivationale Hoffnungskomponente gelegt, da das Item auch ursprünglich in der Sinn-Dimension des FSW-Resilienz-Profiles verortet war. Zudem wurde es, wie andere Items

auch, in der finalen Fassung arbeitsspezifisch formuliert (vgl. Ausführungen bei Item Nr. 25 (siehe 4.2.1)).

Ein Zusammenhang zwischen Hoffnung und dem Umgang mit Lösungsalternativen (Item Nr. 24) hat sich im Gegensatz zu theoretischen Annahmen in der ersten Evaluationsstudie nicht gezeigt (Bengel & Lyssenko 2012): Die Korrelation der beiden Skalen erreichte lediglich einen Wert von $r = .335$ und zeigt damit zwar einen positiven aber nicht signifikanten Zusammenhang.

Da Emotionen bei der Ausprägung von Hoffnung eine entscheidende Rolle spielen (Snyder 2002), sollten Teilnehmende, die sich in diesem Item wenig zuversichtlich einschätzen, lernen, Ziele realistischer zu formulieren und vergangene Ziele und deren Erreichung zu reflektieren. Dabei können insbesondere Methoden der lösungsorientierten Beratung unterstützen, wie beispielsweise die Beschreibung vergangener Lösungen, Skalierungstechniken oder das Festhalten kleinster Teilziele (vgl. Shazer & Dolan 2012).

Item Nr. 26

Insgesamt bin ich mit meiner Arbeitsleistung

zufrieden unzufrieden

(Itemsammlung-Nr. 93, Facettenelemente: 3-1-2-1)

Das letzte Item des Fragebogens bezieht sich besonders deutlich und umfangreich auf den allgemeinen und arbeitsbezogenen Selbstwert als Resilienzfaktor der Sinn-Dimension. Unter Selbstwert verstehe ich im Sinne Satirs (2004), „die Fähigkeit, sich selbst wertzuschätzen und Würde, Liebe und Realismus zu behandeln“ (S. 41). Der unmittelbare Einfluss des Selbstwert(gefühls) auf Gesundheitsförderung und Resilienz wird vielfach beschrieben (APA 2008), insbesondere als positiver Wirkfaktor auf die Zufriedenheit bzw. als Risikopotenzial bei der Entwicklung psychischer Störungen, wenn er erniedrigt ist (Bengel & Lyssenko 2012):

„Insgesamt zeigt sich, dass Personen mit hohem Selbstwertgefühl negative Erlebnisse als weniger bedrohlich interpretieren, ein höheres Kontrollgefühl haben und generell optimistischer gegenüber ihren eigenen Bewältigungsmechanismen eingestellt sind. Personen mit sehr niedrigem Selbstwertgefühl weisen eine erhöhte Vulnerabilität gegenüber psychischen Störungen auf“ (ebd., S. 59f).

Drei Teilnehmende der ersten Evaluationsstudie gaben an, dass in diesem Item sowohl der globale Selbstwert („mit mir zufrieden“) als auch der berufsbezogene Selbstwert („mit meiner Arbeitsleistung zufrieden“) abgefragt würde (vgl. Nr. 93 der Itemsammlung im Anhang). Diese Vermischung habe zu Unklarheiten bei der Beantwortung geführt. Diese Rückmeldungen regten dazu an, das Item in der finalen Version auf den arbeitsbezogenen Kontext zu reduzieren. Dieser scheint bedeutsamer, geht es schließlich um die Frage, wie sich die Teilnehmerin bzw. der Teilnehmer *in der Arbeit* psychisch gesund hält (vgl. Ausführungen bei Item Nr. 25; 4.2.1). Ein Einfluss aus der über die Arbeit hinausgehenden Lebenszufriedenheit ist belegt (Schaarschmidt & Fischer 2008), aber im Rahmen des FSW-Resilienz-Profiles nicht Kern der Betrachtung.

Das Item wies in der ersten Evaluationsstudie zwar eine sehr befriedigende Trennschärfe auf (.504), allerdings war die Varianz vergleichsweise niedrig (.532) und die Teilnehmenden gaben ausschließlich Antworten im Skalenbereich 3-6 ab (vgl. Abb. 3).

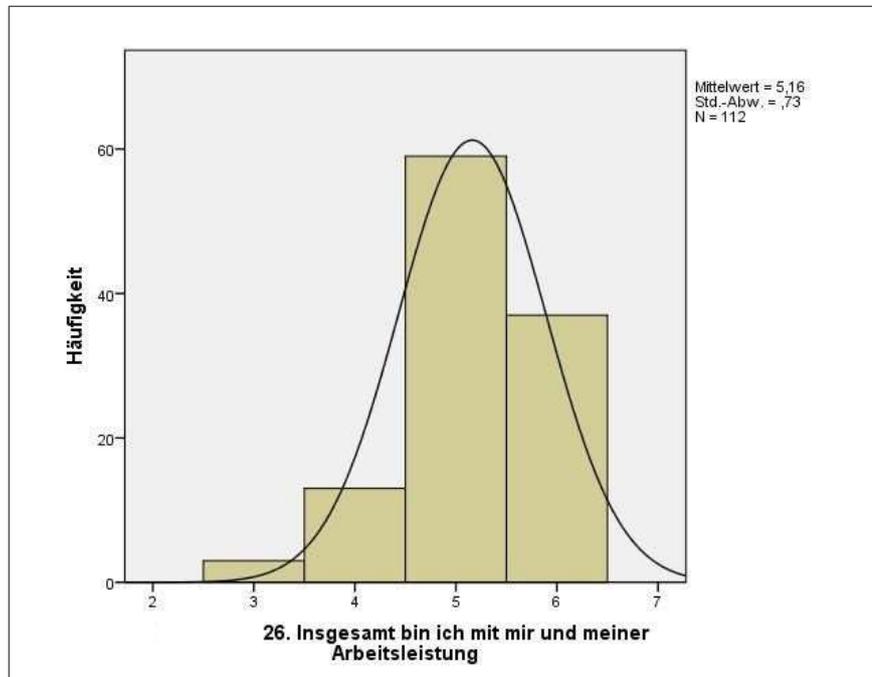


Abb. 3: Ausprägung von Item 26 im Rahmen der ersten Evaluationsstudie

Dies könnte daran liegen, dass bei der Teilnehmendenpopulation eher Personen mit hohem Selbstwert teilgenommen haben. Sollte sich diese Tendenz jedoch auch bei den weiteren Vergleichswerten mit geänderter Fragestellung fortsetzen, muss zumindest die Interpretierbarkeit der Daten erneut diskutiert werden.

In der Intervention mit denjenigen Teilnehmenden, die einen gering ausgeprägten beruflichen Selbstwert erleben, sollte die Stabilisierung und Steigerung desselben im Vordergrund stehen. Hierzu eignen sich insbesondere Maßnahmen aus dem wachstumsorientierten Ansatz der Systemischen Beratung (vgl. Satir 2004; Schlippe & Schweitzer 2007).

4.2.3 Dimension: Wirksamkeit

Im FSW-Resilienz-Profil-Fragebogen beziehen sich acht Items auf die Handlungskompetenzen der Teilnehmenden, mit denen sie der Belastung in der Arbeit konstruktiv begegnen können. Einem persönlichen Fragebogen entsprechend ist dabei vor allem die subjektiv empfundene Wirksamkeit von Bedeutung, die sowohl im Sinne der tatsächlichen Handlungskompetenz als auch im Verständnis der „wahrgenommenen Verhaltenskontrolle“ (Ajzen 1991) diese Dimension begründet.

→ Items Nr. 5, 9, 10, 15, 17, 18, 22, 24

Item Nr. 5

*Wenn ich etwas gegen meinen Stress in der Arbeit unternehme,
dann ist das in der Regel*

diffus zielgerichtet

(Itemsammlung-Nr. 20, Facettenelemente: 3-2-3-2, negativ gepolt)

Dieses Item stellt ein analoges Element zu Item Nr. 1 dar (vgl. 4.2.1). Während Item Nr. 1 auf den „instrumentellen“ Charakter des Problems zielt, also die Interpretation des Handlungsspielraums, der der Person zur Verfügung steht, richtet sich Item Nr. 5 auf die „emotionalen Parameter“ des Problems (Antonovsky 1997, S. 129). In dieser „Primären Bewertung III“ geht es darum, inwieweit die Teilnehmerin bzw. der Teilnehmer „[ihre]/seine Wahrnehmung des Stressors kognitiv und emotional ordnen und eine Bereitschaft akzeptieren kann, sich ihm zu stellen“ (Antonovsky 1997, S. 130).

Entscheiden für die Formulierung dieses Items waren die mittelbar mit einem Stressor verknüpften Emotionen. So unterscheidet Antonovsky diese Emotionen in zwei Gruppen: Während die einen („Traurigkeit, Furcht, Schmerz, Wut, Schuld, Kummer, Sorge“) eine „emotionale Handlungsbasis schaffen“, wirken die anderen paralyisierend („Angst, Wut, Scham, Verzweiflung, Verlassenheit, Verwirrung“ (Antonovsky 1997, S. 129). Er unterscheidet die Wirkung dieser beiden emotionalen Gruppen als entweder zielgerichtet (erste Gruppe) oder „diffus“ (zweite Gruppe (ebd.)). Die entscheidende Bedeutung dieser Differenzierung und daher auch die zentrale Wirkung für den Fragebogen, besteht darin, dass diffuse Emotionen eher unbewusste Reaktionen hervorrufen, wohingegen zielgerichtete Emotionen eher zu konkreten, bewussten Copingmechanismen führen (ebd.).

Personen mit einer Tendenz zur diffusen Stressreaktion ist anzuraten, dass sie ihre Reaktionen auf für sie stressauslösende Situationen und die damit verbundenen Emotionen konkretisieren. Dafür sollten zunächst unabhängig vom konkreten Stressor Reaktionspotenziale erkundet werden. Insbesondere Situationen jenseits der beruflichen Lebenswelt bieten hier einen hilfreichen Zugang – einerseits, um den aktuell als diffus erlebten beruflichen Kontext zu verlassen und andererseits, um eine tiefere Ressourcenaaktivierung zu ermöglichen. Wenn die Betroffenen sich ihre allgemeine Handlungskompetenz zugänglich machen, können sie diese zukünftig auch auf berufliche Stressoren anwenden. Dadurch machen sie sich in allgemeinen und beruflichen Belastungssituationen handlungsfähiger und steigern ihre Wirksamkeit im Umgang mit belastenden Situationen.

Item Nr. 9

*Wenn ich mich in der Arbeit in einer belastenden Situation befinde,
dann kann ich die Gefühle, die dabei entstehen,
genau beschreiben kaum in Worte fassen*

(Itemsammlung-Nr. 45, Facettenelemente: 3-2-2-4)

Die Bedeutung der Emotionen auf den Gesundheitszustand ist hinreichend belegt (vgl. u.a. Item Nr. 7). Neben der eigentlichen Gefühlswahrnehmung ist auch der Umgang mit diesen Emotionen von Bedeutung (Bengel & Lyssenko 2012). Item Nr. 9 überprüft daher die individuelle Handlungskompetenz in Bezug auf die eigenen Emotionen. Eine Person, die sich bei diesem Item mit der Fertigkeit beschreibt, ihre Gefühle genau einschätzen zu können, wird „sich ihrer Emotionen eher bewusst sein, kann sie leichter beschreiben, fühlt sich durch sie weniger bedroht“ (Antonovsky 1997, S. 139).

Bei der Überarbeitung des Fragebogens nach der ersten Evaluationsstudie wurde auch dieses Item arbeitsspezifisch formuliert (vgl. Ausführungen bei Item Nr. 25; 4.2.1). In diesem Zuge wird in der finalen Version auch nicht mehr von einem „Problem“ als situativer Reiz gesprochen, sondern von einer „belastenden Situation“. Dadurch soll vermieden werden, dass die Teilnehmenden sich bei der Antwort lediglich auf eine fachlich-inhaltliche Problemsituation beziehen, sondern den Einschätzungsrahmen für sich weiter öffnen können.

Diejenigen Teilnehmenden, deren Emotionen weniger greifbar sind, können sowohl Warnsignale als auch unterstützende Handlungsimpulse ihrer eigenen Psyche schwieriger nutzen. In der Intervention geht es bei diesen Teilnehmenden darum, ihre Kompetenz zur Verbalisierung von erlebten Gefühlen zu stärken. Dahinter verbirgt sich nicht selten die Angst vor der Selbstwerterniedrigung (vgl. Satir 2004; Hahnzog 2016) oder unpräzisen Situations- und Handlungszuschreibungen zur Emotion (Sokolowski 2008). Um die Handlungskompetenz bezüglich der Emotionsbeschreibung anzuregen, sollte auf diesen beiden Ebenen agiert werden.

Item Nr. 10

*Wenn ich mich in der Arbeit in einer belastenden Situation befinde,
dann konzentriere ich mich eher auf
meine Lösungsmöglichkeiten die belastenden Gefühle*

(Itemsammlung-Nr. 53, Facettenelemente: 3-1-3-4)

Im salutogenetischen Modell kommt der „Auflösung von Spannung“ eine wichtige Bedeutung im Umgang mit belastenden Situationen zu (Antonovsky 1997). Um dies zu erreichen, wird bewertet, ob sich eher auf die emotionalen Parameter des Stressors fokussiert wird (vgl. Item Nr. 5) oder auf den instrumentellen (vgl. Item Nr. 1). In Item Nr. 10 wird daher nicht die Ausprägung der Parameter untersucht, sondern vielmehr die Tendenz der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers, wenn sie bzw. er sich in einer belastenden Situation befindet. Eine Person mit einer gesundheitsförderlichen Kompetenz „wird sich eher auf die instrumentellen Parameter des Problems konzentrieren, wird die Frage, welche Ressourcen zur Problembewältigung mobilisiert werden können, als Herausforderung sehen“

scheidung getroffen, das Item, insbesondere aufgrund der theoretischen Vorüberlegungen, beizubehalten.

Denjenigen, die sich mit starker Tendenz zur Ausprägung „nie“ einschätzen, sollten Empfehlungen zur Aktivierung und Durchführung von Feedbackgesprächen gegeben werden. Darüber hinaus sollte den Betroffenen verdeutlicht werden, dass für eine aktive Steigerung der persönlichen Wirksamkeitseinschätzung eine internale Attribution unterstützend ist – unabhängig von den Rahmenbedingungen oder Verhaltensweisen der Kollegen und Vorgesetzten (vgl. Rotter 1966).

Item Nr. 17

Ich kann Beruf und private Lebenswelt

kaum voneinander abgrenzen ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ genau voneinander abgrenzen

(Itemsammlung-Nr. 74, Facettenelemente: 1-2-3-1, negativ gepolt)

Mangelnde Distanzierungsfähigkeit ist im Rahmen der Burnout-Entstehung ein vielfach belegter gesundheitsgefährdender Faktor (u.a. Schaarschmidt & Fischer 2008, Faber 2014). Wenn eine Person arbeitsbezogene Themen nicht in der Arbeit lassen kann, beraubt sie sich selbst ihrer Erholungsphasen, indem sie vermeintlich produktiv an ihrer Aufgabe arbeitet. Die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitswelt hat in diesem Zusammenhang zwar durchaus Vorteile, da sie beispielsweise dem Bedürfnis nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf entgegenkommt. Insbesondere die Ausstattung der Arbeitswelt mit neuen Informationstechnologien führt allerdings zu einer niedrighwelligen Entgrenzung der verschiedenen Lebensweltbereiche (Schubert 2016).

Personen, die sich in diesem Item als schwer abgrenzbar erleben, sollten im Rahmen der Entwicklungsimpulse u.a. auf die bedeutsame Einhaltung von Erholungsphasen und die Auswirkung mangelnder Distanzierungsfähigkeit hingewiesen werden. Die Betroffenen müssen (wieder) lernen eine bewusste Grenze zwischen Arbeit und Privatleben zu ziehen, beispielsweise durch ein Distanzierungsritual (Umziehen, Kaffeepause, „um den Block gehen“) oder durch „Abreagieren“ in Sport, Gartenarbeit oder Bewegung an der frischen Luft (vgl. Schaarschmidt & Fischer 2008). Da es sich hier um ein Item der Wirksamkeitsdimension handelt, sollten die Handlungsempfehlungen vor allem praktischer Natur sein. Systemisch betrachtet liegt dabei insbesondere der Umgang mit Grenzen, Verpflichtungen und subjektiven Normen im Fokus (vgl. Ajzen 1991; Schlippe & Schweitzer 2007).

Eine Teilnehmerin/ein Teilnehmer der ersten Evaluationsstudie merkte an, dass dieses Item „schlecht formuliert“ sei: „ ‚Die Anforderungen ... kann ich kaum voneinander abgrenzen‘ heißt in der Frage logisch gesehen, dass ich nicht weiß, was Beruf und was privat ist. Wäre 'Ich kann Beruf und private Lebenswelt'... (gleiche Antworten) eindeutiger?“. Es scheint schlüssig, dass die zunächst gewählte Formulierung („Die Anforderungen zwischen Beruf und privater Lebenswelt kann ich...“) zu kompliziert und in Bezug auf die semantischen Bezüge der Antwortpole unscharf war. Daher wurde das Item neu in der vorliegenden, verkürzten Fassung formuliert.

In der statistischen Auswertung der ersten Evaluationsstudie zeigte sich bei diesem Item eine überraschende und äußerst geringe Trennschärfe: Die korrigierte Item-Skala-Korrelation lag lediglich bei .049. Inhaltlich kann dieses Ergebnis von Autor nicht erklärt

werden, vor allem weil sich die Reliabilität des Gesamttests nur geringfügig auf α .860 steigern würde, sollte das Item weggelassen werden. An sich war die Erwartung, dass dieses Item von zentraler Bedeutung für die Gesamtskala sein würde. Doch selbst wenn der Zusammenhang zwischen diesem Item und der restlichen Skala statistisch gesehen sehr gering bzw. die Differenzierung der Angaben der Teilnehmenden zunächst nur vage sind, wird das Item auch für die endgültige Version vorerst übernommen. Hintergrund sind die theoretischen Vorüberlegungen und der dementsprechend hohe Einfluss der Distanzierungsfähigkeit auf die Resilienz. Allerdings wird bei der weiteren Anwendung die Trennschärfe dieses Items erneut kontrolliert und es bei gleichbleibenden Ergebnissen auch nach der Neuformulierung ggf. aus dem Verfahren ausgeschlossen werden. Der Mittelwert der gegebenen Antworten verortet sich in einer vergleichsweise mittleren Position (4,23) bei zugleich erhöhter Varianz (2,09).

Item Nr. 18

*In Zeiten, in denen ich beruflich viel zu tun habe,
nehme ich mir für Erholung und soziale Kontakte
trotzdem Zeit keine Zeit*

(Itemsammlung-Nr. 80, Facettenelemente: 3-3-3-3)

Die Bedeutung sozialer Kontakte für die psychische Gesundheit wurde bereits bei den Items Nr. 2 und 13 im Rahmen der Sinn-Dimension beschrieben (vgl. 4.2.2). Allerdings sind Art, Häufigkeit und Qualität sozialer Kontakte von der Aktivität beider beteiligten Personen(-gruppen) abhängig. Im Rahmen einer Verhaltensanalyse muss daher auch die internal attribuierte Aktivität der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers überprüft werden. Denn Gründe, soziale Kontakte und Erholungsphasen zu vernachlässigen, gibt es viele – insbesondere in intensiven Arbeitsphasen. Noch dazu stellt sich schnell ein Gewöhnungseffekt der „Nicht-Erholung“ bzw. des „Nicht-Kontakts“ ein, vor allem bei denjenigen, die sich beruflich stark engagieren (vgl. Schaarschmidt & Fischer 2008). Dadurch kann sich bei stark beanspruchten Personen schnell ein Negativ-Kreislauf hin zur Erschöpfung entwickeln (vgl. Item Nr. 18).

Schubert (2016) beschreibt in diesem Zusammen drei Merkmale des „Typus des Arbeitskraftunternehmers“ (Voß und Pongratz 1998 in: Schubert 2016, S. 249) der sich insbesondere auf die sich ändernden Anforderungen der Arbeitswelt bezieht:

- „Erhöhte *Selbstkontrolle und Selbstbeherrschung*. Sie führen häufig zu einem hohen selbst gesetzten Leistungsdruck, häufig auf Kosten von Erholungszeiten und Privatleben.
- Vermehrte *Selbstökonomisierung der Person*. Der Arbeitsanbieter muss unter Beweis stellen, dass er für das Unternehmen von Nutzen ist und Gewinn bringt, nach Möglichkeit mehr als andere Arbeitsanbieter.
- Zunehmende *Selbstrationalisierung und „Vertrieblichung“ des Lebens*. Die Entgrenzung dieses Arbeitstypus führt dazu, Zeit möglichst strategisch vernünftig und sozial abgestimmt einzusetzen [...] wobei die Tendenz besteht, immer weniger Zeit für Erholung oder soziale Kontakte bereitzustellen.“ (Schubert 2016, S. 249)

Aus diesen Gründen wurden in diesem Item auch zwei Reize gemeinsam aufgenommen („Erholung“ und „soziale Kontakte“), da der Antwortmodus auf die Wirksamkeit des „Zeitnehmens“ fokussiert ist. Darin liegt die aktive Handlung einer Person begründet, die auch in beanspruchungsintensiven Arbeitsphasen ihren Belastungsrahmen unterbricht, und sich Zeit und Raum zur Entspannung nimmt.

Teilnehmende mit einer tendenziell geringen Ausprägung dieses Items („keine Zeit“) sollten einerseits auf die Bedeutsamkeit von Erholung und sozialen Kontakten aufmerksam gemacht und angeleitet werden, ihren persönlichen Erholungsraum diesbezüglich zu reflektieren. Andererseits können Ursachen für diese Verhaltensweise in einem mangelnden Selbstwirksamkeitserleben oder einer intensiven externalen Attribution des eigenen Verhaltens begründet sein (Rotter 1966). So schrieb eine Teilnehmerin/ein Teilnehmer der ersten Evaluationsstudie zu diesem Item:

„Meine derzeitige Arbeit gibt mir zeitlich gesehen keine Chance für soziale Kontakte oder private Interessen. Nehmen würde ich mir die Zeit gerne und sehe auch die Notwendigkeit dafür.“

In der weiteren Intervention sollten Betroffene daher darin unterstützt werden, ihre eigenen Attributionsmuster zu überdenken und zu entwickeln, bspw. durch eine Ambivalenzübung/Splitting (vgl. Schwing & Fryszer 2017; Schlippe & Schweitzer 2007).

Item Nr. 22

*Mich beruflich/fachlich immer wieder fortzubilden ist für mich
eine Bereicherung eine Belastung*

(Itemsammlung-Nr. 75, Facettenelemente: 1-1-3-1)

Lebenslanges Lernen als Folge der Flexibilisierung unserer heutigen Arbeitswelt ist zum festen Bestandteil der heutigen Berufsbiografien geworden (Beck 1986; Hahnzog 2014; Schubert 2016;). Sich nach Ausbildung oder Studium beruflich weiterzuentwickeln, bringt sowohl positive als auch negative Folgen mit sich, die mittelbar auch einen Einfluss auf die Gesundheitsentwicklung des Einzelnen haben können. Motive, Ziele und Bedürfnisse können sich innerhalb der aktiven Berufszeit verändern. Durch die persönliche Weiterbildung kann dieser Entwicklung entsprochen werden. Andererseits kann es für den einzelnen zu einer belastenden Stresssituation kommen, wenn er der Eindruck erhält, „nicht mehr auf dem Laufenden“ zu sein, beruflich nicht mehr mithalten zu können oder den sich wandelnden Anforderungen tatsächlich nicht mehr zu entsprechen. Dies kann weitreichende Auswirkung auf die empfundene Arbeitsplatzsicherheit und -zufriedenheit haben (Schubert 2016).

Im Rahmen der Wirksamkeitsdimension des Fragebogens, geht es bei diesem Item darum, die Einschätzung zur aktiven Entwicklung der persönlichen Kompetenz zu befragen. Da die Einstellung gegenüber einem Verhalten von zentraler Bedeutung für die tatsächliche Ausübung des Verhaltens ist (Ajzen 1991) erschien es in diesem Zusammenhang sinnvoll, das Item dementsprechend zu konstruieren. Es wird die Ausprägung der Einstellung in Bezug auf Bereicherung bzw. Belastung erhoben und damit die Intensität der Wirksamkeit des eigenen Weiterbildens überprüft. Der Einfluss einer flexiblen Einstellung gegenüber den eigenen fachlichen Kompetenzen ist in doppeltem Sinne für die Resilienz-

steigerung bedeutsam, denn „wer diese ‚modernen Kompetenzen‘ nicht hat, ist nicht nur erwerbsmäßig sondern auch gesundheitlich gefährdet“ (Schubert 2016, S. 249).

Personen, die sich in diesem Zusammenhang von der Notwendigkeit beruflicher Weiterentwicklung belastet fühlen, haben diese Abneigung häufig aufgrund ihrer bisherigen Bildungsbiografie erworben (Heinz 1995). Da sich die Motive für eine berufliche Weiterbildung individuell unterschiedlich zusammensetzen, sollten weniger konkrete Anreize für die Teilnahme an einer Fortbildung vorgegeben, sondern die Betroffenen vielmehr dazu angeregt werden, ihre Lernhistorie im Kontext der Rahmenbedingungen ihrer Arbeitssituation zu reflektieren.

Häufig wird die Notwendigkeit zur Weiterbildung mit einer gleichzeitigen Degradierung der bisherigen Kompetenzen gleichgesetzt (vgl. Heinz 1995). Daher sollte es in der weiteren Intervention auch darum gehen, die persönliche Wertschätzung der bestehenden Kompetenzen sicherzustellen und zugleich Entwicklungspotenziale als Wachstumsmöglichkeiten zu verdeutlichen. Um die defizitorientierte Sichtweise der Betroffenen zu verändern, ist die Etablierung einer lösungsorientierten Haltung besonders hilfreich (vgl. Shazer 2012).

Sollte der Fragebogen auch im institutionellen Rahmen eines Unternehmens ausgewertet werden, lassen sich insbesondere aus den Antwortprofilen dieses Items hilfreiche Impulse für die Gestaltung der Personalentwicklung ableiten.

Item Nr. 24

Wenn in der Arbeit ein Lösungsversuch für ein Problem nicht funktioniert, dann versuche ich einen anderen gebe ich auf

(Itemsammlung-Nr. 86, Facettenelemente: 1-2-3-4)

Je nachdem, wie sich eine Person beim Misserfolg eines Lösungsversuchs verhält, ergeben sich unterschiedliche Auswirkungen auf ihre zukünftige Resilienz. Manchmal geben wir nach einem Misserfolg auf und ein anderes Mal hingegen steigen gleich wieder „in den Sattel“. Betrachtet man allerdings die Erfahrung im Umgang mit misslungenen Lösungsversuchen, so etablieren sich im Laufe des Lebens konstantere Muster. Diese führen, je nach Ausprägung, zu einer erhöhten oder erniedrigten Selbstwirksamkeitserwartung (Shazer & Dolan 2007; vgl. Leipold & Loidl 2017). Eine „Resignationstendenz bei Misserfolg“ ist auch eines der Leitsymptome des „Risikomusters Burnout“ im Rahmen des Fragebogens „Arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmuster – AVEEM“ (Schaarschmidt & Fischer 2008). Item Nr. 24 erhebt daher diese globale Selbsteinschätzung im Rahmen der Verhaltensanalyse, um Betroffenen eine Entwicklung und Veränderung ihrer Wirksamkeitserwartung zu ermöglichen.

Ähnlich wie bei Item Nr. 26 (siehe 4.2.2) haben auch bei diesem Item die Teilnehmenden der ersten Evaluationsstudie sehr kumuliert bei Skalenwert 5 und 6 (Tendenz zu „versuche einen anderen Lösungsweg“) geantwortet, Skalenwerte 1 und 2 waren in der Stichprobe nicht vertreten (vgl. Abb. 4). Auch hier lag die Trennschärfe in einem befriedigenden Bereich ($r = .481$), bei gleichzeitig eher geringer Varianz (0,538) und stark linkschiefer Verteilung.

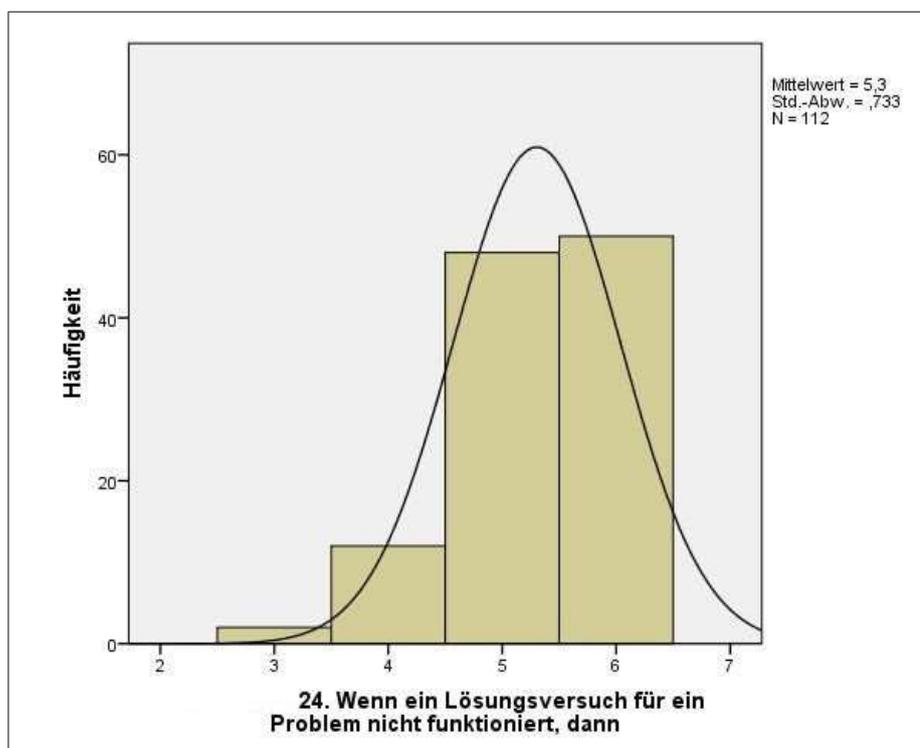


Abb. 4: Ausprägung von Item 24 im Rahmen der ersten Evaluationsstudie

Hintergründe für dieses Ergebnis könnten erneut in der Zusammensetzung der Stichprobe oder in der Formulierung des Items in der ursprünglichen Form liegen (arbeitsunspezifisch). Durch die neue, arbeitsspezifische, Formulierung könnte sich dieser Effekt in der weiteren Durchführung des Verfahrens aufheben. Das Item muss aber in jedem Fall weiter diesbezüglich beobachtet und erneut in Bezug auf die statistische Güte untersucht werden.

Teilnehmende die hier eine erhöhte Resignationstendenz angeben, sollten dazu angeregt werden, ihre Arbeitsaufträge im Sinne eines professionellen Selbstverständnisses realistischer zu definieren, um zukünftig ihr Misserfolgserleben zu reduzieren (vgl. Schaar Schmidt & Fischer 2008). Insbesondere die Methoden der lösungsorientierten Beratung unterstützen bei dieser Entwicklung, ganz im Sinne des dritten Lehrsatzes der lösungsfokussierten Kurztherapie: „Wenn etwas nicht funktioniert, sollte man etwas anderes ausprobieren“ (Shazer & Dolan 2007, S. 23). Dabei ist eine grundsätzliche Reflexion von „Lösung“ elementare Voraussetzung. Diese wird dann zuträglich für den resilienten Entwicklungsprozess, wenn dem Betroffenen klar wird, dass Lösung immer eine retrospektive Definition darstellt, und es bei einem Problem zunächst immer darum geht, eine Alternative auszuprobieren statt „die richtige Lösung“ im Vorfeld zu definieren (Hahnzog 2015b).

Nach dieser ausführlichen Beschreibung des Entwicklungsverfahrens und der dem FSW-Resilienz-Profil-Fragebogen zugrunde liegenden Items und Skalenkonzeptionen, werden im weiteren verschiedene Anforderungen und Einschränkungen des Verfahrens beschrieben, wie sie in der entsprechenden DIN-Norm 10075 zur Qualitätssicherung psychometrischer Verfahren verlangt werden, die sich auf psychische Belastung und Beanspruchung am Arbeitsplatz beziehen (vgl. Demerouti et al. 2012).

5. Anforderungen und Einschränkungen hinsichtlich der Bedingung, unter denen die Messung durchgeführt werden muss

Das FSW-Resilienz-Profil erhebt das momentane individuelle Erleben und Verhalten psychischer Gesundheit in der Arbeit. Daher kann es zu jedem Zeitpunkt durchgeführt werden (vgl. Ausführungen zum „state“-Ansatz des Verfahrens bei Item 12 in 4.2.1). Die Interpretation der Dokumentation bzw. der Ergebnisse sollte von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern daher auch immer unter diesem situativen und dadurch veränderlichen Aspekt gesehen werden. In der Dokumentation wird auf diesen Entwicklungsaspekt hingewiesen.

Einige Teilnehmende der ersten Evaluationsstudie konnten Items, die sich auf die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen beziehen (Item Nr. 13 und Nr. 20) schwer beantworten, da sie selbständig sind. Da das Verfahren explizit als Ergänzung zur Verhältnisanalyse einer psychischen Gefährdungsbeurteilung entwickelt wurde (vgl. Hahnzog 2015a), sind Personen, die keinen unmittelbaren Kolleginnen- und Kollegenkreis haben, nicht Kernzielgruppe des Verfahrens (vgl. 2.). Gleichwohl können auch diese an der Befragung teilnehmen, solange sie die entsprechenden Items auf ihre spezifische Situation beziehen.

Ansonsten muss an dieser Stelle erneut und explizit darauf hingewiesen werden, dass das FSW-Resilienz-Profil zur Prävention vor psychischer Fehlbeanspruchung bzw. zur individuellen psychischen Gesundheitsförderung in der Arbeit entwickelt wurde. In diesem Sinne dient es vornehmlich als Instrument zur Primärprävention (vgl. Stark & Maragkos 2014). Unter bestimmten Bedingungen (insbes. Durchführung unter Betreuung und Begleitung durch professionelle, fachlich qualifizierte Personen, wie bspw. Psychologen, Psychotherapeuten, Fachärzte für Betriebsmedizin bzw. Psychiatrie – vgl. 6.) kann es auch als begleitende Maßnahme zur Sekundärprävention eingesetzt werden. Teilnehmende, deren psychische Beanspruchung in der Arbeit bereits psychopathologische Symptome oder sogar Störungsbilder aufweisen, sollten das Analysesystem nicht ohne fachliche Begleitung anwenden. Dementsprechend wird auch in der Erläuterung des Fragebogens und in der individuellen Dokumentation auf diese Einschränkung hingewiesen.

6. Anforderungen und Einschränkungen hinsichtlich der Ausbildung und der Qualifikation der Person, die die Messung durchführt

Da FSW-Resilienz-Profil als algorithmus-basiertes und automatisiertes Diagnosesystem entwickelt wurde, sind keine Anforderungen an bestimmte Personen notwendig. Die Messung und die Erstellung der individuellen Dokumentation erfolgt ohne persönliche Beteiligung einer Untersuchungsleiterin bzw. eines Untersuchungsleiters. Sowohl der Fragebogen als auch die Textvorlagen der Ergebnisdokumentationen sind so formuliert bzw. gestaltet, dass auch psychologische Laien deren Inhalte verstehen, nachvollziehen und anwenden können. Hierfür wurden und werden auch zukünftig immer wieder Evaluationsstudien durchgeführt, welche die Handhabbarkeit des Analysesystems sicherstellen und stetig optimieren (vgl. 9.).

Die gerade eben beschriebene Einschränkung des Verfahrens zum Einsatz in der Prävention bzw. zur Gesundheitsförderung macht allerdings eine entsprechende fachliche Quali-

fikation derjenigen Personen notwendig, die das Verfahren im Rahmen von Sekundär- und Tertiärprävention oder zu therapeutischen Zwecken einsetzen (vgl. 5.). Da das Verfahren zu solchen Zwecken nur durch explizite Genehmigung des Autors bzw. der Lizenznehmerin angewendet werden darf, muss entsprechendes Personal eine Schulung auf das Verfahren samt der Interpretation der Dokumentation durchlaufen.

7. Verfahrensabläufe und Bedingungen, die bei der Durchführung der Messung zu beachten sind ebenso hinsichtlich der Anforderungen der apparativen Ausstattung

- **Apparative Ausstattung bei der Messung:**
Als online-Diagnosesystem stellt das FSW-Resilienz-Profil eine gewisse technische Mindestanforderung an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Diese müssen über einen Internetzugang verfügen, sowohl um den Fragebogen auszufüllen, als auch, um die individuelle Dokumentation abrufen zu können bzw. die demnächst zur Verfügung stehende App auf ihr mobiles Endgerät herunterladen. Eine spezifische Hardware wird dabei nicht notwendig sein, da das Verfahren in der Endversion über alle lokalen und mobilen Endgeräte und auch unterschiedliche Betriebssysteme durchführbar sein wird.
- **Anforderung an die Bedingungen unter denen die Messung durchgeführt werden muss:**
Aus oben genannten Gründen bestehen keine gesonderten Anforderungen an die Bedingungen zur Messung. Idealerweise sollte die Teilnehmerin bzw. der Teilnehmer bei der Messung ungestört sein und über ein ausreichendes Konzentrations- und Reflexionsvermögen verfügen, um die Skalen in Bezug auf sein aktuellen Erleben und Verhalten psychischer Gesundheit in der Arbeit einschätzen zu können.
- **Anforderungen/Einschränkungen hinsichtlich der Ausbildung und der Qualifikation der Person, die die Messung durchführt:**
Keine, da die Messung online-gestützt und automatisiert stattfindet (vgl. Kap. 5. und 6.). Die Teilnehmenden werden sowohl in der Einladungsemail, in der sie ihren individuellen Teilnahmelink erhalten, als auch in der Einführungsseite des Fragebogens bzw. der App über Ziel und Durchführung des Fragebogens informiert.
- **Abschätzung des Aufwands (Zeit, Personen, Arbeitsmittel), die zur Durchführung der Messung erforderlich ist:**
In den Evaluationsstudien (vgl. Kap. 9., 10. & 11.) nahm die Beantwortung des FSW-Resilienz-Profils durchschnittlich 5 min 45 sec in Anspruch. Je nach individueller Ausführlichkeit der Reflexion bei der Selbsteinschätzung kann dieser Wert selbstverständlich abweichen. Ansonsten müssen die oben beschriebenen technischen Mindestanforderungen erfüllt sein. Andere Personen als die Teilnehmerin bzw. den Teilnehmer sind für die Durchführung der Messung nicht notwendig. Das Verfahren ist in Bezug auf die Anwendung und Durchführung somit als äußerst ökonomisch einzuschätzen.

- **Sonderperspektive: Unternehmensauswertung**
FSW-Resilienz-Profil wurde insbesondere für den Einsatz im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung BGF entwickelt (vgl. Hahnzog 2014), ggf. als Ergänzung bzw. im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (vgl. Hahnzog 2015a). In diesem Falle bedarf es auf Seiten des Unternehmens einer entsprechenden Kommunikation über Ziel und Durchführung des Verfahrens für die Beschäftigten. Hierzu werden Unternehmen durch entsprechende Kommunikationsvorlagen unterstützt, wie sie im Rahmen der Verhältnisanalyse durch das Münchner Audit zur Verhältnisanalyse - MAVA vorliegen (vgl. Hahnzog 2015a, 2015c).

Im Falle einer Durchführung des Analysesystems für eine Personengruppe besteht die Möglichkeit, neben der individuellen Ergebnisdokumentation, die jeder Teilnehmerin und jedem Teilnehmer zur Verfügung gestellt wird, auch eine anonymisierte Gruppenauswertung zu erhalten. Dabei werden die Einzelergebnisse, insbes. Ergebnisse zu Resilienzquotient und Resilienzprofil, zusammenfassend dargestellt. Dadurch erhält die Organisation einen Überblick über die aktuelle Erlebens- und Verhaltenssituation der teilnehmenden Beschäftigten. Für die weitere Maßnahmenplanung zum BGF bzw. zur Gestaltung des Arbeitsschutzes können daraus wesentliche Erkenntnisse gezogen werden, um den Gesundheitszustand der Beschäftigten nachhaltig zu sichern.

Auch bei dieser erweiterten Auswertung werden sämtliche Aspekte von Datenschutz und Vertraulichkeit eingehalten (vgl. Kap 12.). Personenbezogene Daten bzw. Ergebnisse werden zu keinem Zeitpunkt offengelegt und die Rohdaten in keinem Fall dem Unternehmen zur Verfügung gestellt. Die teilnehmenden Beschäftigten werden bei dieser Durchführungsoption auf die erweiterte Auswertung und den Umgang mit Datenschutz und Vertraulichkeit hingewiesen.

Ansonsten gelten keine spezifischen Besonderheiten oder Einschränkungen bei der Durchführung als Gruppenverfahren innerhalb eines Unternehmens.

8. Verfahrensabläufe und Bedingungen, die bei der Datenanalyse zu beachten sind

Die Datenanalyse erfolgt nach einem statistisch-mathematischen Algorithmus. Aus diesem Grunde sind bei der Datenanalyse keine weiteren Abläufe bzw. Bedingungen zu berücksichtigen.

Der zugrunde gelegte Algorithmus bezieht die individuellen Ergebnisse immer auch auf den Datensatz der bisherigen Teilnehmenden. Das bedeutet, dass die Rohdaten jeder Teilnehmerin bzw. jedes Teilnehmerin zum Zwecke der Vergleichsgrößen gespeichert werden. Eine personenbezogene Speicherung der Daten findet dabei nicht statt, so dass auch hier die Anforderungen an Datenschutz und Vertraulichkeit in vollem Umfang erfüllt sind. Inhalte der Dokumentationen werden nicht gespeichert, sondern lediglich die Skaleneinschätzungen der 26 Items des Fragebogens. Die Teilnehmenden werden im Vorfeld der Befragung über diese Datenspeicherung informiert. Erst nach explizierter Zustimmung zu dieser Teilnahmevoraussetzung werden sie auf die Startseite des Fragebogens weitergeleitet.

9. Verfahrensabläufe und Bedingungen, die bei der Interpretation der Daten zu beachten sind

Neben der inhaltlichen und praktischen Basis des Verfahrens zeichnet sich das FSW-Resilienz-Profil vor allem durch die individuelle Ergebnisdokumentation aus, die jeder Teilnehmerin bzw. jedem Teilnehmer nicht nur die persönlichen Ergebnisse des Fragebogens in Relation zur Vergleichsstichprobe rückmeldet, sondern auch Handlungsempfehlungen zur weiteren individuellen Gesundheitsförderung bzw. Belastungsprävention ausspricht. Die Entwicklung dieser Dokumentation nahm nach der Konzeption des Fragebogens den größten Teil der Entwicklungsarbeit in Anspruch. Im Zeitraum Februar – Juli 2017 wurden Struktur, Inhalte, Algorithmus und Textbausteine der Ergebnisdokumentation entwickelt und überprüft.

Zwischen Mai und Juli 2017 wurde hierzu eine zweite Evaluationsstudie durchgeführt, die die wissenschaftliche Güte und Anwendungsqualität der Dokumentation untersucht und sicherstellt (vgl. 11.2). Zur weiteren Qualitätssicherung werden auch zukünftig regelmäßig neue Evaluationen des Diagnosesystems durchgeführt werden und in neueren Versionen dieser Verfahrensbeschreibung publiziert.

Auf einen wesentlichen Aspekt im Umgang mit den Ergebnissen und der Dokumentation des FSW-Resilienz-Profiles sei an dieser Stelle ausdrücklich verwiesen: Die individuellen Ergebnisse des FSW-Resilienz-Profiles sind nicht in Stein gemeißelt. Vielmehr unterliegen sie einer beständigen Dynamik. Diese ist u.a. in der rekursiven Interaktion der Diagnostik begründet. Außerdem kann es jederzeit zu plötzlichen „Stress-Lebensereignissen“, wie beispielsweise „Tod eines Angehörigen, Scheidung, Kündigung, Familienerweiterung, Karrieresprung, Pensionierung“ (Antonovsky 1998, S. 44) und vielen weiteren Geschehnissen kommen, so dass man vor Überlastung zwar nie vollständig geschützt ist, jedoch ein stark ausgeprägtes Resilienzprofil zumindest den Schutz erhöhen kann. Eine Garantie wird es nie geben. Außerdem ist nicht zu vergessen, dass solche kritischen Ereignisse immer auch Möglichkeiten zu Wachstum und Entwicklung bieten. Zielführend ist daher auch hier der salutogene Blick, der verdeutlicht, dass wir nicht nur trotz sondern wegen dieser Einflüsse gesund sein können.

Im Folgenden werden Inhalte und Struktur der Ergebnisdokumentation, die zentralen dafür entwickelten Konstrukte *Resilienzquotient* und *Resilienzprofil* sowie die Gestaltung der Handlungsempfehlungen („Entwicklungsimpulse“) beschrieben (9.1), sowie ein möglicher Einsatz der Dokumentation zur Individualberatung diskutiert (9.2).

9.1. Ergebnisdokumentation

Jede Teilnehmerin bzw. jeder Teilnehmer erhält nach Einschätzung der semantischen Profile in den 26 Items des Fragebogens eine individuelle Ergebnisrückmeldung. Diese setzt die persönlichen Ergebnisse in Relation zu den Vergleichswerten, aus der ersten Evaluationsstudie sowie allen später hinzugefügten Datensätzen vorliegen.

Zunächst werden in einer einseitigen Ergebnisübersicht („Resilienz-Summary“) die zentralen Kennzahlen des individuellen Ergebnisses vorgestellt, unterstützt durch verständliche Grafiken bzw. Icons. Die Ergebnisübersicht fungiert zugleich als Inhaltsverzeichnis der 12-seitigen Dokumentation.

In einer allgemeinen Einführung werden anschließend die wesentlichen Konstrukte erläutert, die zur Interpretation der Dokumentation notwendig sind: Gesundheit, psychische Gesundheit, Psyche, Stress, Belastung und Beanspruchung sowie Resilienz. Das Verständnis der kurzen beschreibenden Texte wird durch eindrückliche Grafiken unterstützt. Bei der Formulierung wurde auf eine nicht-fachliche, nachvollziehbare Sprache geachtet. Dabei kam vor allem die Erfahrung des Autors aus Coaching, Psychotherapie und zahlreichen Vorlesungen und Seminaren zum Tragen. Im Rahmen der zweiten Evaluationsstudie wurden diese Inhalte von den teilnehmenden Personen kritisch reflektiert und Änderungsvorschläge in der Folge an einigen Stellen umgesetzt.

Der übrige Bericht gliedert sich in drei Abschnitte, in denen die zentralen Kennzahlen ausführlicher beschrieben und individuell rückgemeldet werden. Dafür steht in der Datenbank eine bestimmte Anzahl an Textbausteinen zur Verfügung, die je nach Ergebnisprofil zusammengesetzt werden. Die Entwicklung dieser Textbausteine erfolgte auf Basis der theoretischen Grundlagen des FSW-Profil-Fragebogens, insbesondere der Ausführungen zum jeweiligen Item (vgl. 4.2).

Durch eine mehrfache Überarbeitung der Ergebnisdokumentation und des zugrundeliegenden Algorithmus zur Textauswahl konnte bisher eine Anzahl von 3.143.448 verschiedenen Kombinationen individueller Ergebnisberichte erreicht werden. Auch wenn diese Kombinationsmöglichkeiten immer endlich sein werden, kann daher überzeugend von einer „individuellen Dokumentation“ gesprochen werden. Es ist zu erwarten, dass sich bei den weiteren Ausbaustufen des Analysesystems die Anzahl möglicher Kombinationen noch weiter erhöhen lassen wird – zumindest ist eine größtmögliche Individualität der Ergebnisrückmeldung ein ausgesprochenes Ziel des Autors.

Die einzelnen Abschnitte der weiteren Dokumentation gliedern sich folgendermaßen

9.1.1 Resilienzquotient

Damit die Teilnehmenden ihre allgemeine Widerstandskraft auf einen Blick einschätzen können, wird im FSW-Resilienz-Profil ein Gesamtwert berechnet. Dieser wird in Anlehnung an die Modelle Antonovskys (1997) und den in der Psychodiagnostik häufig genutzten Intelligenzquotient, als **Resilienzquotient** bezeichnet. Diese Zusammenfassung geht von der Grundhaltung aus, dass die Resilienz der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers auf einem globalen Niveau umso höher ausfällt, je häufiger diese bzw. dieser eine salutogene Einschätzung der Itemskalen vornimmt.

Da er sich als Quotient aus dem ermittelten Gesamtscore der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers und dem (im Sinne der Salutogenese) maximal möglichen Score berechnet, schien dieser Begriff zudem als sinnvolle Bezeichnung. Die Antwortskalen der Items wurden mit Werten zwischen 1 und 6 kodiert, die 6 jeweils dem salutogenen Ende der Skala und die 1 dem pathogenen zugeordnet wurde. Je höher der Resilienzquotient ausfällt (Maximum, wenn auch unwahrscheinlich = 100% - entsprechend dem maximalen Absolutwert über alle Items von $26 \times 6 = 156$), desto stärker scheint demnach die Widerstandskraft gegenüber psychischer Belastung und damit die psychische Gesundheit in der Arbeit der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers derzeit ausgeprägt.

Die statistischen Vergleichswerte sind nicht mit denen des IQ gleichzusetzen. Aus den bisherigen Vergleichswerten ergibt sich ein absoluter Mittelwert von 124,89 bei einer Standardabweichung von 13,294 (vgl. Abb. 5). Umgerechnet in die Prozentwerte des Resilienzquotient bedeutet dies einen Durchschnittsbereich zwischen 72% und 88%.

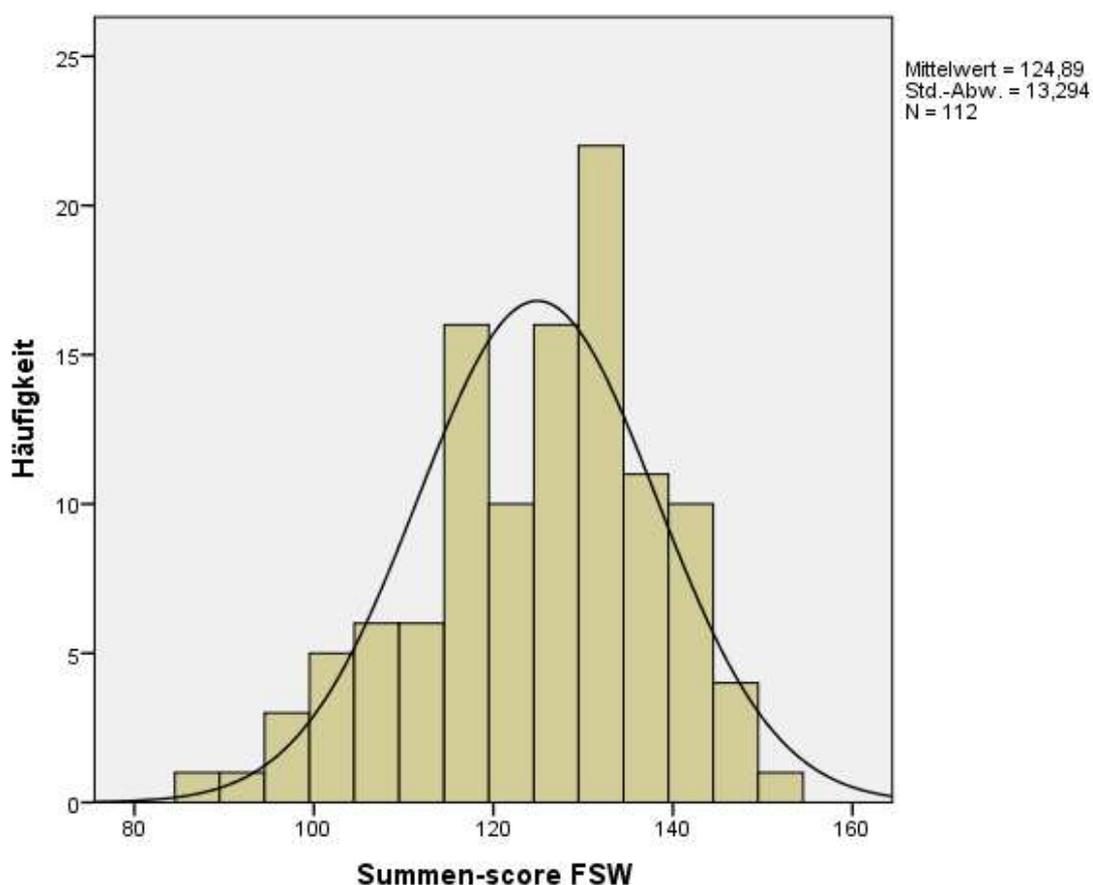


Abb. 5: Verteilung der Gesamtsummenwerte aller 26 Items („Resilienzquotient“) der ersten Evaluationsstudie

Dies zeigt, dass die durchschnittliche Gesamtresilienz der Teilnehmenden in der ersten Evaluationsstudie eher hoch ausgeprägt ist. Ein Ergebnis, das die theoretischen und empirischen Vorannahmen bestätigt: Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz wurden in vergangenen Jahren zwar immer häufiger diagnostiziert und dauern überdurchschnittlich lange, absolut gesehen sind die aber immer noch deutlich seltener als andere Erkrankungen (vgl. Badura et al. 2016; Barmer GEK 2016). Die Entwicklung dieser Vergleichswerte in den nächsten Jahren dürfte hierzu weitere empirische Informationen liefern.

9.1.2 Resilienzprofil

Im gestalttheoretischen Sinne ist nach der globalen Kennzahl des Resilienzquotienten eine detailliertere Rückmeldung notwendig. Dies folgt einerseits aus der statistischen Überlegung, dass eine große Anzahl stark salutogener Ausprägungen eine kleine Anzahl äußerst pathogener Skalenangaben überstrahlen kann. Dabei könnte eine solches Erleben des psychischen Gesundheitszustandes durchaus zu einem pathogenen Gesamtzustand führen. Andererseits ist die wesentliche Grundannahme des FSW-Resilienz-Profiles, dass sich die individuelle Widerstandskraft gegenüber psychischer Belastung in den drei Entwicklungsfeldern Funktionalität, Sinn und Wirksamkeit widerspiegelt. Daher ist der zentrale Aspekt der Ergebnismrückmeldung das **Resilienzprofil** der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers.

Dieses setzt die summierten Ergebnisse der drei Entwicklungsfelder zueinander in Beziehung. Kombinatorisch ließe sich an dieser Stelle eine enorm vielschichtige Kennzahl beschreiben, was allerdings der Nachvollziehbarkeit und vor allem der Wirksamkeit der Rückmeldung wenig zuträglich wäre. Daher wurden für die Ergebnisdokumentation an dieser Stelle acht verschiedene Resilienzprofile beschrieben – je nachdem ob die einzelnen Entwicklungsfelder mindestens im salutogenen Durchschnittsbereich liegen oder darunter. Folgende Resilienzprofile werden unterschieden:

- **voll handlungsfähiges Profil**
alle drei Entwicklungsfelder sind mindestens durchschnittlich stark ausgeprägt
- **funktional-sinnhaftes Profil:**
Die Facetten Funktionalität und Sinn sind mindestens durchschnittlich ausgeprägt, die Wirksamkeit im Umgang mit psychischer Belastung in der Arbeit ist unterdurchschnittlich ausgeprägt. Das bedeutet, dass solche Teilnehmenden ihre Arbeitsbeanspruchung und deren Einfluss auf ihre Gesundheit derzeit passend einschätzen können. Ihre Arbeit hat die Bedeutsamkeit in ihrem Leben, die ihr zusteht, und sie fühlen sich dabei wohl. Wenn die Belastung überhandnimmt, sind ihre Handlungsmöglichkeiten zum Schutz ihrer psychischen Gesundheit allerdings wenig wirksam.
Analog strukturieren sich die folgenden Profile.
- **funktional-wirksames Profil**
- **sinnhaft-wirksames Profil**
- **funktionales Profil**
- **sinnhaftes Profil**
- **Wirksamkeits-Profil**

- **Pathogenes Profil:**
Dieses zeichnet sich durch unterdurchschnittliche Gesamtwerte in allen drei Entwicklungsfeldern aus. Teilnehmende mit einem solchen Profil werden explizit darauf hingewiesen, dass sie professionelle Unterstützung in Anspruch nehmen sollten, um ihre psychische Gesundheit nicht zu gefährden.

In der Dokumentation wird der Teilnehmerin bzw. dem Teilnehmer zunächst eine Übersicht ihrer bzw. seiner Ergebnisse grafisch rückgespiegelt (vgl. Abb. 6) und diese mit einem Erläuterungstext versehen:

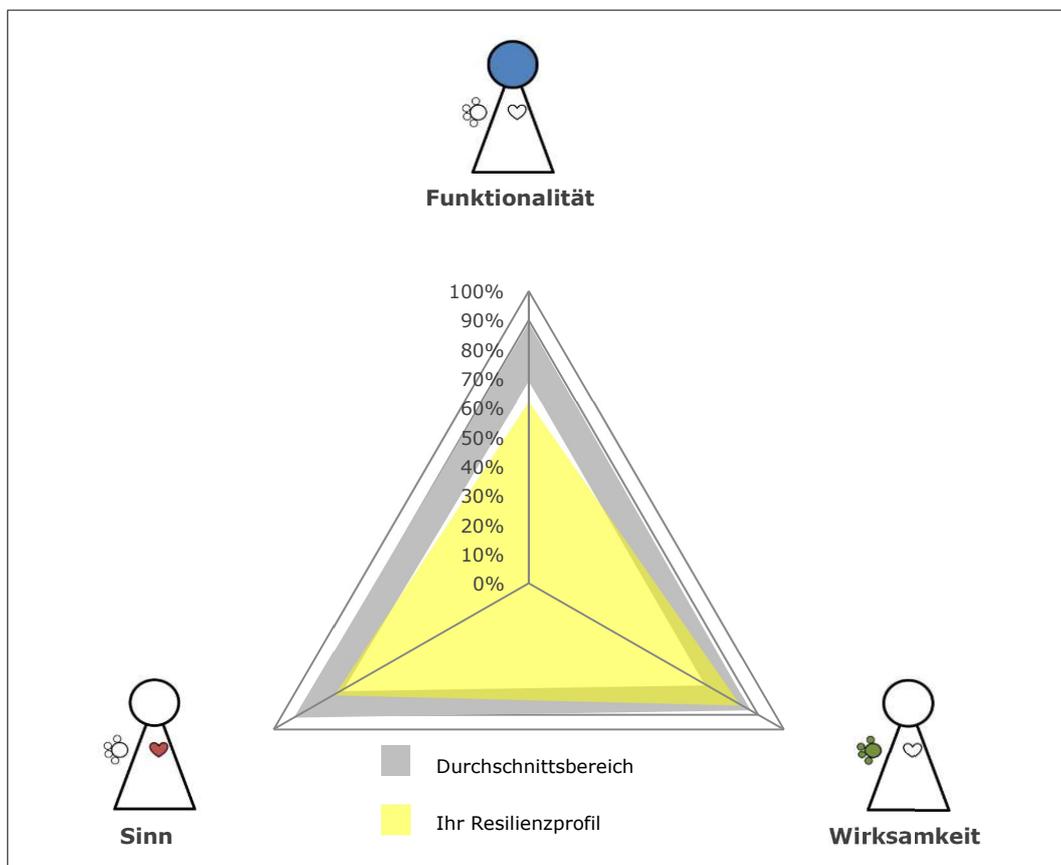


Abb. 6: Beispiel eines individuellen Resilienzprofils

Der systemischen Grundhaltung des FSW-Resilienz-Profiles entsprechend würde allerdings auch eine Aufgliederung in diese acht Profile noch nicht der individuellen Bedeutsamkeit einzelner Facetten des Fragebogens entsprechen. Daher werden auf der Folgeseite der Dokumentation die individuellen Ergebnisse jedes Entwicklungsfeldes nochmals separat beschrieben. Dabei wird zunächst rückgemeldet, ob die Ergebnisse des jeweiligen Entwicklungsfeldes im Durchschnittsbereich, darüber oder darunter liegen und die Bedeutung dieses Ergebnisses kurz zusammengefasst.

Im lösungsorientierten und aktivierenden Sinne des Verfahrens wird in diesem Abschnitt zuletzt eine ausgewählte Ressource der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers beschrieben. Die Auswahl dieser Stärke geschieht algorithmusbasiert auf Grundlage der Angaben der Teilnehmenden. Dabei wird die oder eine der besonders salutogen ausgeprägten Itemskalen wiedergespiegelt, deren Bedeutung im Umgang mit psychischer Arbeitsbelastung beschrieben sowie die Kompetenz der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers in diesem Bereich betont.

9.1.3 Entwicklungsimpulse

Der letzte Abschnitt der individuellen Ergebnisdokumentation schlägt der Teilnehmerin bzw. dem Teilnehmer drei Handlungsempfehlungen („**Entwicklungsimpulse**“) vor – eine zu jedem Entwicklungsfeld (Funktionalität, Sinn, Wirksamkeit).

Eingangs folgt eine allgemeine Einführung zum Umgang mit den Entwicklungsimpulsen (vgl. Abb. 7), auf Basis von Ansätzen der systemischen, lösungsorientierten Psychotherapie (insbes. Shazer 2012; Shazer & Dolan 2007, Selvini et al. 2003; Schlippe & Schweitzer 2007; Schweitzer & Schlippe 2014) sowie dem allgemeinen Umgang mit psychopathologischen Symptomen und Störungen (vgl. Möller, Laux & Deister 2015; BDP 2016):

Bevor Sie sich an die Arbeit machen, noch ein paar wichtige Hinweise zur Umsetzung der Entwicklungsimpulse:

- „Reparieren“ Sie nichts, was nicht kaputt ist.
- *Die ideale Lösung, die immer und in allen Situationen effektiv ist, gibt es nicht. Vielmehr ist es sinnvoll, wenn Sie sich einen umfangreichen „Werkzeugkasten“ zulegen, mit wirksamen Maßnahmen gegen Ihren Stress. Dann haben Sie immer etwas parat, wenn es wieder einmal zu viel wird.*
- Die Lösungen, die bei Ihnen bereits gut funktionieren, sollten Sie öfter anwenden.
- Wenn eine Lösung nicht funktioniert, probieren Sie einfach eine andere.
- Je kleiner Ihre Entwicklungsschritte sind, desto besser sind sie.
- Entwicklung heißt nicht, dass es bisher „schlecht“ war, sondern nur, dass Sie auf dem Fundament Ihrer bisherigen Kompetenzen etwas Neues dazu lernen.
- Und vor allem:
Manchmal ist es besser, nichts zu verändern
und alles so zu lassen, wie es ist.

Abb. 7: Allgemeine Hinweise zur Anwendung der Entwicklungsimpulse der Ergebnisdokumentation

Des Weiteren findet sich erneut – und unabhängig von den individuellen Ergebnissen der Teilnehmenden – ein Hinweis zum Umgang mit dauerhafter psychischer Fehlbelastung sowie die Empfehlung, in diesem Falle professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen:

„Wenn Ihre psychische Beanspruchung so groß wird, dass Sie davon krank werden, sollten Sie dazu professionelle Hilfe durch Ihre Ärztin/Ihren Arzt bzw. eine Psychotherapeutin/einen Psychotherapeuten in Anspruch nehmen. Diese stehen unter gesetzlicher Verschwiegenheitspflicht und sind kompetente Ansprechpartner, wenn es alleine nicht mehr geht.“ (Ergebnisdokumentation, S. 7)

Die drei abschließenden Entwicklungsimpulse erstrecken sich jeweils über eine Seite und beziehen sich evidenzbasiert auf die dem jeweiligen Item zugrunde gelegten theoretischen und methodischen Ansätze und empirischen Erkenntnisse (vgl. 4.2). Die Auswahl der jeweiligen Entwicklungsimpulse geschieht, vergleichbar zu den Textbausteinen für Resilienzquotient und Resilienzprofil, auf Basis eines Algorithmus, der die individuellen Ergebnisse der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers mit den Vergleichswerten der aktuellen Vergleichsstichprobe in Beziehung setzt. Dabei werden diejenigen Items selektiert, bei denen die Teilnehmenden im jeweiligen Entwicklungsfeld die geringste salutogene bzw. am stärksten pathogene Antworttendenz aufweisen.

Jeder Entwicklungsimpuls gliedert sich in drei Abschnitte:

- „Quick-Info“
Als erstes wird das grundlegende Resilienzpotenzial des Konstruktes beschrieben, das in dem jeweiligen Item behandelt wird.
- „Ihr persönliches Gesundheitsverhalten“
Anschließend wird auf Basis des individuellen Ergebnisse der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers beschrieben, wie sich das Erleben und Verhalten der- bzw. des-jenigen in diesem Kontext gestalten dürfte und was mögliche gesundheitsbelastende Folgen sind.
- „Entwicklungsempfehlung“
Abschließend folgt ein konkreter Verhaltensvorschlag, der es der Teilnehmerin bzw. dem Teilnehmer ermöglichen soll, ihre bzw. seine Resilienz in diesem Entwicklungsfeld (weiter) zu stärken. Die Auswahl der dabei verwendeten Maßnahmen und Methoden erfolgte einerseits evidenzbasiert auf Grundlage der dem jeweiligen Item zugeschriebenen theoretischen Basis. Andererseits floss in diese Maßnahmen die praktische Erfahrung des Autors aus Coaching, Supervision und Psychotherapie sowie die der beteiligten Unterstützer und Lektoren ein.

Die letzte Seite der Dokumentation enthält Hinweise zum Datenschutz sowie ein Impressum.

Die insgesamt 12-seitige Ergebnisdokumentation wird den Teilnehmenden anonym an die hinterlegte Emailadresse gesandt bzw. wird über das Online-Portal zum Download zur Verfügung stehen. Dabei werden ebenfalls die deutschen gesetzlichen Datenschutzbestimmungen eingehalten. Eine Verbindung von Datensatz, Emailadresse und Inhalt der Dokumentation wird dadurch ausgeschlossen. Die Ergebnisdokumentationen werden anschließend weder lokal noch auf einem Server gespeichert.

9.2. Einsatz der Dokumentation zur Individualberatung

Nach entsprechender Zertifizierung und Genehmigung durch den Autoren bzw. die Lizenznehmerin, besteht für entsprechend fachlich nachweisbar qualifizierte Personen die Möglichkeit, FSW-Resilienz-Profil im Rahmen von Individualberatungs- bzw. Therapieprozessen zur Gesundheitsförderung, Prävention oder Therapie einzusetzen (vgl. 3.). Das FSW-Resilienz-Profil wurde allerdings für einen Einsatz unabhängig von der Begleitung durch professionelles Personal entwickelt. Insbesondere für klinische Psychologen, Psychotherapeuten oder Fachärzte für Psychiatrie und Psychotherapie oder vergleichbar Qualifizierte sind daher andere Diagnoseverfahren ggf. geeigneter, die denjenigen mehr Freiraum für Interpretation bzw. Maßnahmengestaltung ermöglichen.

10. Normierung und Stichprobe

Das FSW-Resilienz-Profil wurde 2017 durch zwei empirische Studien wissenschaftlich evaluiert. Die erste Evaluationsstudie (vgl. 10.1) bezog sich auf den Fragebogen des Diagnosesystems, die zweite Evaluationsstudie (vgl. 10.2) auf die Dokumentation.

10.1 Erste Evaluationsstudie: Fragebogen

Die erste Evaluationsstudie wurde im Januar und Februar 2017 durchgeführt und anschließend ausgewertet. Ziel war dabei sowohl die Überprüfung der Gütekriterien für das Diagnoseverfahren (siehe 12.), als auch eine Plausibilitätsüberprüfung der verwendeten Items und ihrer Antwortskalierung. In dieser Studie wurde der FSW-Resilienz-Profil-Fragebogen an einer heterogenen und repräsentativen Teilstichprobe (N = 247, n = 112) getestet und evaluiert. Um die Kriteriumsvalidität im Verständnis einer Übereinstimmungsvalidität überprüfen zu können, wurde bei allen Teilnehmenden außerdem der SOC-Fragebogen aus dem Salutogenese-Ansatz Antonovskys (1997) durchgeführt (vgl. 12.3).

Am Ende jeder Frageseite des FSW-Resilienz-Profil-Fragebogens (die Items wurden hierzu in Gruppen á fünf sortiert) sowie am Ende des Evaluationsfragebogens bestand für die Teilnehmenden die Möglichkeit, anhand eines offenen Kommentarfeldes, Anmerkungen zu äußern. Die dort formulierten 75 Angaben wurden im Weiteren genutzt, um auch Aussagen zur Augenschein- und zur Inhaltsvalidität des Verfahrens treffen zu können.

Die Rücklaufquote der Stichprobe der ersten Evaluationsstudie lag bei 45,3 %: Insgesamt haben N = 247 Teilnehmende die Befragung begonnen, von denen n = 112 den Fragebogen vollständig ausgefüllt haben.

Bei der Ergebnisauswertung der Studie war zudem von Interesse, ob Korrelationen zwischen den demographischen Daten und bestimmten Resilienzprofilen bzw. Beanspruchungserleben bestehen. In diesem Fall wäre von einem Messfehler auf Kosten der Reliabilität auszugehen. Die Annahme, dass bestimmte Gruppen von Teilnehmenden eine höhere Vulnerabilität bzw. Resilienz aufgrund ihrer demografischen Eigenschaften aufweisen könnten, wurde bei dieser Überprüfung nicht bestätigt. Bei keiner der differenzierbaren Personengruppen (vgl. Tab. 1 und Abb. 8) ist daher von einer spezifischen Resilienz bzw. einem spezifischen Beanspruchungserleben durch psychische Belastung in der Arbeit auszugehen.

<u>Geschlecht</u>	
Weiblich	56,25%
Männlich	43,75%
<u>Alter</u>	
Niedrigster Wert	20
Höchster Wert	66
Mittelwert	41,67
Median	41,5

Tab. 1: Geschlechts- und Altersverteilung der Teilnehmenden der ersten Evaluationsstudie, n=112

Die Altersverteilung der Stichprobe spannte sich über einen Bereich von 20 bis 66 Jahren, wobei jeder Jahrgang mindestens einmal vertreten war. Am stärksten war die Altersgruppe der 42-Jährigen, was sich durch die Alterskohorte des Autors erklären lässt, dessen Kolleginnen und Kollegen, Klienten und Bekannte sich auch rege an der Evaluation des Verfahrens beteiligten. Die Geschlechterverteilung ist mit einem Verhältnis von 63/49 weiblichen/männlichen Personen erstaunlich ausgeglichen, was auch als Bestätigung der Relevanz des Themas für beide Geschlechter gesehen wird.

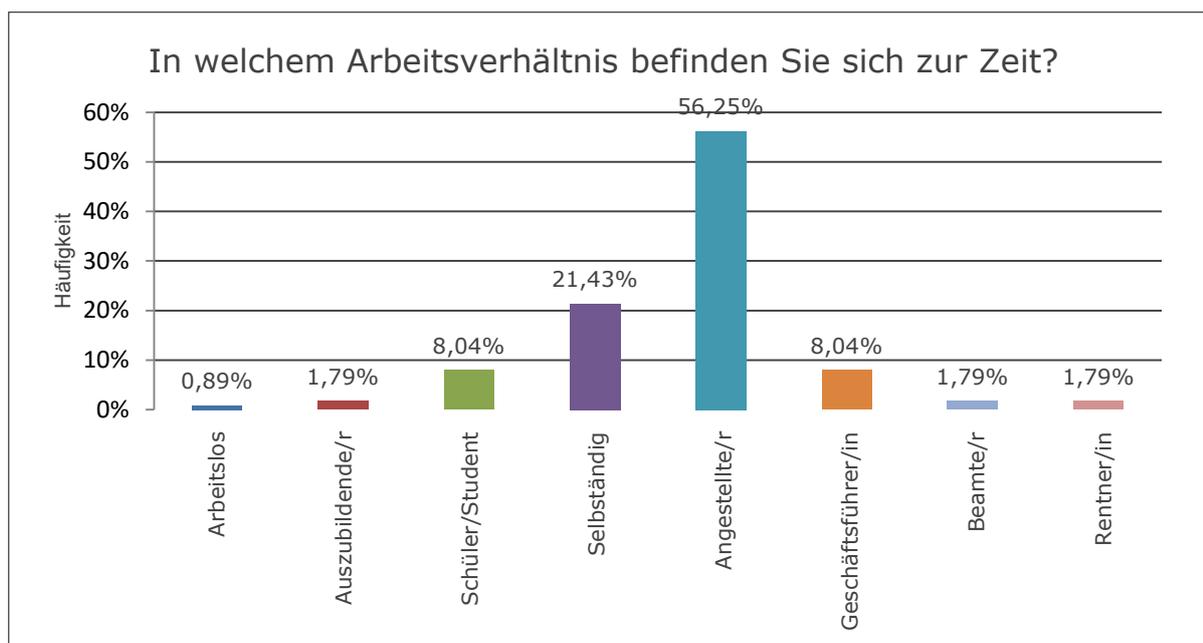


Abb. 8: Berufsgruppen der Teilnehmenden der ersten Evaluationsstudie

Die Arbeitsverhältnisse der Teilnehmenden der ersten Evaluationsstudie verteilten sich auf alle zur Auswahl stehenden Möglichkeiten (vgl. Abb. 8). Allerdings stellten Selbständige (21,43%) und vor allem Angestellte (56,25%) die größten Gruppen dar. Da das FSW-Resilienz-Profil insbesondere zum Einsatz im Rahmen der Arbeit innerhalb eines Unternehmens vorgesehen ist, war dies zum Zwecke der Güteüberprüfung äußerst passend. Der große Anteil der Selbständigen überraschte, bietet allerdings für weitere Anwendungsfelder einen großen Mehrwert, da sowohl im Fragebogen als auch ausgewählten Items qualitative Anregungen durch diesen Teilnehmendenkreis produktiv umgesetzt werden konnten. Dadurch öffnet sich das Verfahren auch für alle Interessierten außerhalb einer festangestellten Tätigkeit.

Nach Ausschluss unvollständiger Datensätze konnte mit einem geringen Datenverlust somit eine hinreichend große und konsistente Stichprobe mit $n = 112$ Teilnehmenden generiert werden, die in Hinblick auf die Überprüfung der Gütekriterien und der Plausibilität des Verfahrens als geeignet angesehen werden kann.

Die meisten Ergebnis-Verteilungen aus der ersten Evaluationsstudie bilden leicht linkschiefe Histogramme. Das bedeutet, dass sich die meisten der Teilnehmenden eher gesundheitsförderlich auf den jeweiligen Items einschätzen. Eine Ausnahme bildet das Item zur Distanzierungsfähigkeit (Nr. 17), das eher eine zufällige Verteilung der Werte um

einen Mittelwert von 3,82 bildet. Dieses Ergebnis spiegelt sich nicht nur in den Vergleichswerten wider, deren Durchschnittsbereiche für alle ausgegebenen Skalen vergleichsweise hoch liegen (vgl. 9.1). Vielmehr bestätigt sich auch die grundlegende Haltung des Autors und der verwendeten Literatur, dass psychische berufliche Belastung zwar sehr unterschiedlich sein und wahrgenommen werden kann – die Teilnehmenden aber insgesamt über eine vergleichsweise hohe „Grundresilienz“ verfügen.

Normwerte im eigentlichen Sinn werden für das Verfahren nicht vorliegen. Vielmehr dienen die anonymisierten Datensätze aller Teilnehmenden als Vergleichswerte auf die sich die Ergebnisse der individuellen Dokumentation beziehen werden (vgl. auch 9.1). Der Verzicht auf die Normierung auf Basis der Stichprobe einer Normierungsstudie liegt vor allem darin begründet, dass das Verfahren als Online-Diagnoseverfahren die Vergleichswerte durch die Angaben der Teilnehmenden beständig erweitert. Die Referenzwerte passen sich demnach der beständig wachsenden Teilnehmendenanzahl an und werden dadurch in ihrer Aussagekraft zunehmend präziser. Sobald entsprechende Mindestgrößen dieser Vergleichwertepopulation erreicht sind, werden auch alters-, geschlechts- oder branchenspezifische Auswertungen und Dokumentationen durchgeführt werden.

Da das Verfahren nicht nur für eine bestimmte Personengruppe zugänglich sein wird (bspw. eine bestimmte Berufs-, Alters- oder Branchengruppe), sondern unabhängig von solchen Rahmenbedingungen bzw. Personkriterien zum Einsatz kommen wird, werden dementsprechend übertragbare und repräsentative Vergleichswerte zur Verfügung stehen. Als erste Vergleichswerte werden die Datensätze aus der ersten Evaluationsstudie dienen. Da das Verfahren zudem in eigenen Forschungsprojekten des Autors bzw. der Lizenznehmerin eingesetzt werden wird, werden zudem konkrete Vergleichswerte für die dort untersuchten Personengruppen gesondert erhoben und in der weiteren Anwendung zur Verfügung stehen. Durch diese lebensweltrelevanten Vergleiche erhöht sich die Relevanz der in der individuellen Dokumentation beschriebenen Impulse der jeweiligen Dimensionen/Entwicklungsfelder (vgl. 7.).

10.2 Zweite Evaluationsstudie: Dokumentation

Da die Besonderheit des FSW-Resilienz-Profiles neben dem salutogen-systemisch gestalteten Fragebogen vor allem in seiner individuellen Dokumentation begründet liegt, war es notwendig, dessen Struktur, Gestaltung und Güte in einer gesonderten, zweiten Evaluationsstudie zu prüfen. Dadurch sollte sichergestellt werden, dass die Art und Weise der Darstellung der individuellen Ergebnisse und vor allem die enthaltenen Handlungsempfehlungen auch anwendbar und zum individuellen Resilienzprofil passend erlebt werden.

Hierzu fand bereits während der Entwicklung ein stetiger Austausch mit Kolleginnen und Kollegen des Autors statt, die professionell im Bereich Coaching, systemische Beratung oder Psychotherapie arbeiten. Die aus diesen Feedbackrunden gewonnenen Impulse wurden in die Formulierung der Textbausteine der Dokumentation integriert.

Im Zeitraum April bis Juli 2017 fand anschließend mit einer Gruppe von $n = 34$ Personen die zweite Evaluationsstudie des Verfahrens statt⁶. Hierzu nahmen die ausgewählten Probanden zunächst an der Befragung mit dem FSW-Resilienz-Profil-Fragebogen teil und erhielten anschließend eine auf dem Auswertungsalgorithmus (vgl. 9.1) basierende individuelle Ergebnisdokumentation. Die Auswahl der Teilnehmendengruppe erfolgte in Bezug zur ersten Evaluationsstudie, damit die dort erhobenen statistischen Kennzahlen auch dementsprechend in der Dokumentation vertreten sein würden. Die finale Teilnehmendengruppe entsprach daher im Großen und Ganzen den Rahmenbedingungen der ersten Studie (vgl. Tab. 2).

<u>Geschlecht</u>	
Weiblich	58,8%
Männlich	41,1%
<u>Alter</u>	
Niedrigster Wert	19
Höchster Wert	62
Mittelwert	38,6
Median	36,8

Tab. 2: Geschlechts- und Altersverteilung der Teilnehmenden der zweiten Evaluationsstudie

Die vertretenen Berufsgruppen konnten ebenfalls heterogen zusammengestellt werden. Dabei waren sowohl verschiedene Branchen (insbes. Dienstleistung, Handel, Gewerbe, Produktion, Pflege, Erziehung, Tourismus und Logistik) als auch unterschiedliche Hierarchiestufen und Formen von Arbeitsverhältnissen vertreten. Bei letzteren konnte keine exakte Spiegelung der Verteilung aus der ersten Studie erreicht werden, da der Anteil an Angestellten mit 73,5% nun deutlich höher war. Auszubildende, Rentner und Arbeitslose/Arbeitssuchende konnten nicht rekrutiert werden. Da der Einsatzbereich des FSW-

⁶ Dabei wurde der Autor von einem parallel laufenden Forschungsprojekt an der Hochschule Fresenius München unterstützt, das einen Teil der Befragungen und Auswertungen übernahm. Besonderer Dank gilt in diesem Zusammenhang Miguel Miranda, der dieses Projekt äußerst professionell und effektiv gestaltete.

Resilienz-Profil vornehmlich zur Gestaltung der Betrieblichen Gesundheitsförderung und Ergänzung zu Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastung vorgesehen ist, scheint dies jedoch umso vertretbarer, da sich die zukünftige Zielgruppe des Verfahrens voraussichtlich überwiegend aus angestellt Beschäftigten zusammensetzen wird.

In qualitativen Interviews, die zum Teil telefonisch und zum Teil persönlich durchgeführt wurden, wurden die Teilnehmenden zu ihrer Wahrnehmung in Bezug auf Verständlichkeit, Nachvollziehbarkeit und Umsetzbarkeit der Dokumentation befragt. Die aus den Interviews gewonnen Erkenntnisse flossen anschließend in die Überarbeitung der Dokumentation ein. Sowohl einzelne Textpassagen als auch die Gesamtstruktur der Dokumentation wurden dabei überarbeitet, neu formuliert oder strukturiert. Selbstverständlich wird eine vollständige Überprüfung aller 3.143.448 bislang möglichen Kombinationen der Dokumentation auch zukünftig nicht möglich sein. Allerdings wurden sämtliche Textbausteine mindestens zweimal im Rahmen dieser Studie durch die Teilnehmenden überprüft und noch häufiger in den kollegialen Fachrunden besprochen.

Dadurch konnte für den weiteren Einsatz eine Dokumentationsgrundlage samt Bild- und vor allem Textbausteinen entwickelt werden, die den Teilnehmenden eine individuell auf ihre Ergebnisse abgestimmte Ergebnismeldung garantiert und zugleich wirksame Handlungsempfehlungen ausspricht, die der bzw. dem Einzelnen eine Steigerung ihrer bzw. seiner Resilienz gegenüber beruflicher Belastung ermöglicht.

11. Ergebnisse zur Effizienzeinschätzung und Zufriedenheit der Anwender der Evaluationsstudie

Erkenntnisse zur Effizienz und Zufriedenheit konnten ebenfalls durch die beiden Evaluationsstudien untersucht und sowohl für den Fragebogen als auch die Dokumentation in sehr hohem Maße bestätigt werden.

11.1 Erste Evaluationsstudie: Fragebogen

Der Fragebogen wurde im Rahmen der ersten Evaluationsstudie von den Teilnehmenden überwiegend als verständlich, nachvollziehbar und zum Themenfeld passend eingestuft. Korrekturhinweise betrafen einzelne Formulierungen und insbesondere den fehlenden Arbeitsbezug der Items aus der Wirksamkeits-Dimension. In der Folge wurden insbesondere diese samt ihren Antwortskalen eindeutig arbeitsspezifisch formuliert, um dadurch einen geschlossenen Inhaltsbezug zu ermöglichen. Genauere Ausführungen zu diesen Änderungen finden sich in Abschnitt 4.2 dieser Dokumentation wieder.

Ein erklärtes Ziel des FSW-Resilienz-Profil-Fragebogens ist es, dass sich die Teilnehmenden bereits während der Einschätzung der Itemskalen des Fragebogens erste Gedanken in Bezug auf ihr (psychisches) Gesundheitsverhalten in der Arbeit machen und diese anschließend ggf. vertiefend für sich reflektieren. Dabei soll wobei ihnen die Ergebnisdokumentation weitere Hinweise und Anregungen geben. Sowohl aus der ersten als auch der zweiten Evaluationsstudie wurde diesbezüglich positive Rückmeldung seitens der Teilnehmenden formuliert, so dass das Verfahren auf dem richtigen Weg zu sein scheint.

Die durchschnittliche Dauer der Beantwortung des FSW-Profil-Fragebogens lag bei 5 min 45 sec. Da neben der Einschätzung der Itemskalen auch die Möglichkeit zur Beantwortung einer offenen Frage bestand („Haben Sie Anregungen, Hinweise oder Kritik zu den Fragen X. bis Y.? Teilen Sie uns diese bitte hier mit:“), ist bei der Durchführung des Verfahrens im tatsächlich diagnostischen Einsatz von einer kürzeren Bearbeitungszeit auszugehen – 4 min 30 sec erscheinen aus der Erfahrung des Autoren mit anderen Diagnoseinstrumenten als realistisch.

11.2 Zweite Evaluationsstudie: Ergebnisdokumentation

Die Weiterentwicklung der Dokumentation wird voraussichtlich ein stetiger Prozess sein, der auch in den nächsten Jahren immer wieder Optimierungen und Veränderungen hervorbringen wird. Diese Arbeit ist daher als noch nicht abgeschlossen zu betrachten.

Ziel der zweiten Evaluationsstudie war es, die grundsätzliche Qualität der Dokumentation empirisch zu sichern, so dass das Verfahren nach aktuellem Stand von Wissenschaft und Technik für die wirksame Verhaltensprävention eingesetzt werden kann. Dieses Ziel ist nach Auswertung der Ergebnisse und Rückmeldung der Teilnehmenden in vollem Umfang erreicht worden.

12. Psychometrische Eigenschaften des Verfahrens

Um die Qualität eines Diagnoseverfahrens beurteilen zu können, werden wissenschaftliche Gütekriterien verwendet. Nach den Ausführungen zur statistischen und qualitativen Güte der jeweiligen Items (vgl. 4.2) werden im Folgenden die Gütekriterien Objektivität, Reliabilität und Validität für FSW-Resilienz-Profil explizit und zusammenfassend diskutiert.

12.1 Objektivität

Ein Test ist dann objektiv, wenn er das zu messende Merkmal unabhängig von Testleiter und Testauswerter misst (Moosbrugger & Kelava 2012, S. 8). Aufgrund der Verwendung des FSW-Resilienz-Profiles als standardisierter Fragebogen, der ausschließlich online bzw. via App durchgeführt werden kann und auf Basis des zugrunde gelegten vergleichswertbezogenen Algorithmus ausgewertet wird, kann das hier vorliegende Testsystem als objektiv betrachtet werden. Dies gilt sowohl im Sinne der Durchführungs- als auch der Auswertungsobjektivität.

12.2 Zuverlässigkeit (Reliabilität)

Unter Reliabilität wird die Genauigkeit einer Messung verstanden. Ein Testverfahren ist perfekt reliabel wenn die erhaltenen Testwerte frei von zufälligen Messfehlern sind (a.a.O., S. 120). Der Reliabilitätskoeffizient wird ermittelt, indem die wahre Varianz zur gemessenen Varianz ins Verhältnis gesetzt wird. Die Varianz ist ein Streuungsmaß, welches die Verteilung von Werten um den Mittelwert kennzeichnet. Ein Test, der gänzlich frei von Messfehlern ist, besitzt den Reliabilitätskoeffizienten 1 – ab einem Reliabilitätskoeffizienten von .7 spricht man von einem „guten Test“ (ebd.).

Die theoretisch-inhaltlichen Zusammenhänge der Items des FSW-Resilienz-Profiles lassen sich in verschiedene Bezüge gruppieren: Einerseits erhebt der Fragebogen einen globalen Wert, der die Widerstandsfähigkeit der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers widerspiegelt (*Resilienzquotient* – vgl. 9.2.1). Andererseits werden die drei Dimensionen Funktionalität, Sinn und Wirksamkeit in der Dokumentation differenziert angegeben (*Resilienzprofil* – vgl. 9.2.2). Damit diese Zusammenhänge auch tatsächlich sinnvoll angegeben werden können, mussten im Rahmen der ersten Evaluationsstudie verschiedene Perspektiven der Reliabilität berücksichtigt werden. Nachdem die Items, deren Zusammenhänge und Komponenten nicht über eine Faktorenanalyse sondern mittels Facettentheorie entwickelt wurden, konnte erst durch die Reliabilitätsprüfung der ersten Evaluationsstudie bestätigt werden, ob dieser theoretische Ansatz auch statistisch haltbar sein würde.

Für das Konstrukt „Resilienzquotient“ zeigte die erste Evaluationsstudie sehr zufriedenstellende Werte als Maß für die interne Konsistenz der abgeleiteten Konstrukte und auch die einzelnen Dimensionen können als ausreichend konsistent betrachtet werden. Im Detail ergaben sich folgende Ergebnisse für die jeweiligen Reliabilitätskoeffizienten (Tab. 3):

Diagnostisches Konstrukt	Bezug zum Fragebogen	Reliabilitäts-Koeffizient
<i>Resilienzquotient</i>	Summiertes Gesamtergebnis über alle Items	$\alpha^7 = .850$ $\lambda^2 = .859$
	Split-Half-Reliabilität Datensatz 1-56	.858
	Split-Half-Reliabilität Datensatz 1-56	.839
Resilienzprofil		
Dimension: <i>Funktionalität</i>	Zusammenhänge der Items Nr. 1, 4, 8, 12, 4, 20, 21, 25	$\alpha = .649$
Dimension: <i>Sinn</i>	Zusammenhänge der Items Nr. 2, 3, 6, 7, 11, 13, 16, 19, 23, 26	$\alpha = .754$
Dimension: <i>Wirksamkeit</i>	Zusammenhänge der Items Nr. 5, 9, 10, 15, ,17, 18, 22, 24	$\alpha = .458$

Tab. 3: Reliabilitätskoeffizienten der Konstrukte des FSW-Resilienz-Profiles

Der Reliabilitätskoeffizient für die Wirksamkeits-Dimension ist zwar im Vergleich zu den anderen deutlich geringer, aber immer noch als ausreichend anzusehen (vgl. Fisseni 2004). Im Nachgang zur ersten Evaluationsstudie lässt sich dieser vergleichsweise geringe Wert durch die teils berufsunspezifischen Formulierungen der Items bzw. Antwortprofile dieser Dimension erklären (vgl. 4.2.3; 11.1). Beides wurde im Nachgang angepasst und eine statistische Auswertung der Item-Zusammenhänge im Rahmen der zweiten Evaluationsstudie zeigte bereits deutlich höhere Werte auf ($\alpha = .769$) – allerdings ist die Stichprobengröße der zweiten Studie für quantitative Auswertung zu gering, so dass sich diese Tendenz erst noch durch die weitere Anwendung tatsächlich bestätigen muss.

In Kap. 4.2. wurde die bei manchen Items eher geringe Trennschärfe diskutiert (vgl. insbes. Items 2, 3, 15, 17, 18, 20). Die genauere Analyse zeigte, dass ein Weglassen der jeweiligen Items die Gesamtreliabilität maximal auf .872 gesteigert hätte. Somit scheint es deutlich vertretbar, wenn auch diese Items im Fragebogen beibehalten werden – wenn auch bei manchen eine weitere Untersuchung zur Trennschärfe nach der Reformulierung durchgeführt werden sollte. Sobald das Diagnosesystem zum Einsatz kommt und ausreichende Stichprobengrößen erreicht sein werden, wird daher neu über die Ausprägung der Güte berichtet werden.

Insgesamt lässt sich aus diesen Ergebnissen einerseits folgern, dass der Fragebogen des FSW-Resilienz-Profiles in seiner finalen Form auch dem statistischen Gütekriterium der Reliabilität entspricht. Andererseits lässt sich dadurch die in der anschließenden Auswertung und individuellen Dokumentation formulierte Aussage belegen, dass eine Differenzierung der Handlungsempfehlungen in den drei Dimensionen sinnvoll ist

Das Diagnosesystem FSW-Resilienz-Profil kann somit als reliabel angesehen werden.

⁷ α = Cronbachs Alpha, λ^2 = Guttmans Lambda-2

12.3 Gültigkeit (Validität)

Die Augenscheinvalidität des FSW-Resilienz-Profil Fragebogens sowie seiner Dokumentation wurde im Rahmen der beiden Evaluationsstudien durch qualitative Rückmeldungen der Teilnehmenden (vgl. 10.) erfasst. Dabei wurden die Items des Verfahrens von den Teilnehmenden als plausibel und nachvollziehbar eingeschätzt. Änderungsvorschläge der Item- bzw. Skalenformulierungen wurden entsprechend der Ausführungen in Kap. 4.2 ergänzt bzw. korrigiert. Somit können sowohl Items als auch Antwortkategorien als valide betrachtet werden.

Da das FSW-Resilienz-Profil durch die das Vorgehen der Facettentheorie auf Basis der bislang beschriebenen theoretischen und evidenzbasierten Ausführungen zur psychischen Gesundheit, Beanspruchung und Belastung in der Arbeit entwickelt wurde und die unterschiedlichen dort beschriebenen Eigenschaften erfasst werden, ist von einer Vollständigkeit der Messung im Sinne der Konstruktvalidität auszugehen.

Da dieses induktiv-deduktive Vorgehen neben den Ansprüchen der quantitativen Testkonstruktion auch die Ansprüche an qualitative Forschungsprogramme im Sinne des Action-Research-Ansatzes erfüllen muss (vgl. Lewin 1947; Krizanits 2015), wurde im Rahmen dieser wissenschaftlichen Verfahrensbeschreibung auch ein besonderes Augenmerk auf die Gütekriterien qualitativer Sozialforschung gelegt (ausführliche Beschreibungen der im Folgenden dargestellten *Kriterien* qualitativer Sozialforschung, siehe: Steinke 2010):

Insbesondere die *intersubjektive Nachvollziehbarkeit* wird durch die ausführliche und transparente Dokumentation der Entwicklungsprozesse in hohem Maße erfüllt. Die *Indikation des Forschungsprozesses* bzw. zur Entwicklung des Verfahrens wurde eingangs aufgezeigt (Kap. 2.), genauso wie die theoretische und empirische/evidenzbasierte *Verankerung* (Kap. 3). *Limitationen*, so vorhanden (etwa in Bezug auf Zielgruppeneinschränkungen, Grenzen der Wirksamkeit der Handlungsempfehlungen oder der Interpretationsfähigkeit), wurden durchgehend verdeutlicht und die *Kohärenz* des Verfahrens durch die quantitative Evaluation bestätigt (Kap. 11 und 12). Die *Relevanz* zeigt sich im Rahmen der eingangs beschriebenen Praxisanforderungen im Rahmen der betrieblichen und individuellen Gesundheitsprävention in Anbetracht der seit Jahren steigenden Diagnosezahlen psychischer Erkrankungen als beeindruckend groß. Und nicht zuletzt weist der Autor an vielen Stellen auf seine eigene, soweit wie möglich *reflektierte Subjektivität* hin.

Im Rahmen der Überlegungen zur Konstruktvalidität kann somit von einer hohen Güte des Verfahrens ausgegangen werden – sowohl aus einer quantitativ- als auch qualitativ-methodologischen Perspektive heraus.

Die Bestimmung der Kriteriumsvalidität im Verständnis einer Übereinstimmungsvalidität wurde durch die erste Evaluationsstudie mittels einer vergleichenden Querschnittuntersuchung ermöglicht. Hierzu wurde ein Vergleich mit dem „Fragebogen zur Lebensorientierung – SOC-Fragebogen“ (Antonovsky 1997, S. 192ff) gezogen, um die Korrelation zwischen beiden Verfahren zu messen. Unmittelbar nach der Durchführung des FSW-Resilienz-Profil-Fragebogens gaben die Teilnehmenden ihre Einschätzungen der Items des SOC-Fragebogens ab. Als frei verfügbares Diagnoseinstrument mussten dabei keine

gesonderten Rechte Dritter berücksichtigt werden. Durch die Übersetzung von Franke stand eine deutschsprachige Version des SOC-Fragebogens zur Verfügung (ebd.).

Der SOC-Fragebogen zur Lebensorientierung eignet sich für die Bestimmung der Kriteriumsvalidität des FSW-Resilienz-Profiles, da er einerseits durch zahlreiche Studien und Metareflexionen in seiner Güte bestätigt und zugleich als diagnostischer Zugang zur Resilienzenerhebung anerkannt ist. Andererseits stellt das Salutogenese-Konzept Antonovskys die zentrale theoretische Grundlage für die Entwicklung des FSW-Resilienz-Profiles dar, so dass es äußerst schlüssig erschien, auch das entsprechende Diagnoseverfahren für die Validitätsbestimmung einzusetzen. Nicht zuletzt sind Aufbau und Struktur beider Verfahren vergleichbar: eine zentrale Kennzahl (Resilienzquotient vs. Kohärenzgefühl⁸); drei abgebildete Dimensionen der individuellen Widerstandskraft (Funktionalität, Sinn, Wirksamkeit vs. Verstehbarkeit, Handhabbarkeit, Bedeutsamkeit); vergleichbare Itemanzahl (FSW-Resilienz-Profil = 26 Items vs. SOC = 29 Items); größtenteils Einstufung durch semantische Differential; Testentwicklung durch die Facettentheorie.

Die Validierungsstudie erfüllte mit $n=112$ ($N=247$) Teilnehmenden einen mehr als ausreichend anzusehenden Rahmen, um die Kriteriumsvalidität des Verfahrens zu bestimmen. Bei den berechneten Korrelationen handelt es sich um inhaltlich sinnvolle Zusammenhänge, die den Gültigkeitsanspruch des Verfahrens FSW-Resilienz-Profil stützen. Im Vergleich der summierten Gesamtscores, die für die Ergebnisse beider Verfahren berechnet wurden, zeigte sich eine signifikante⁸ Gesamtkorrelation nach Pearson von $r=.620$ (vgl. Abb. 9) bzw. Rangkorrelationskoeffizient nach Spearman von $r_s=.65$.

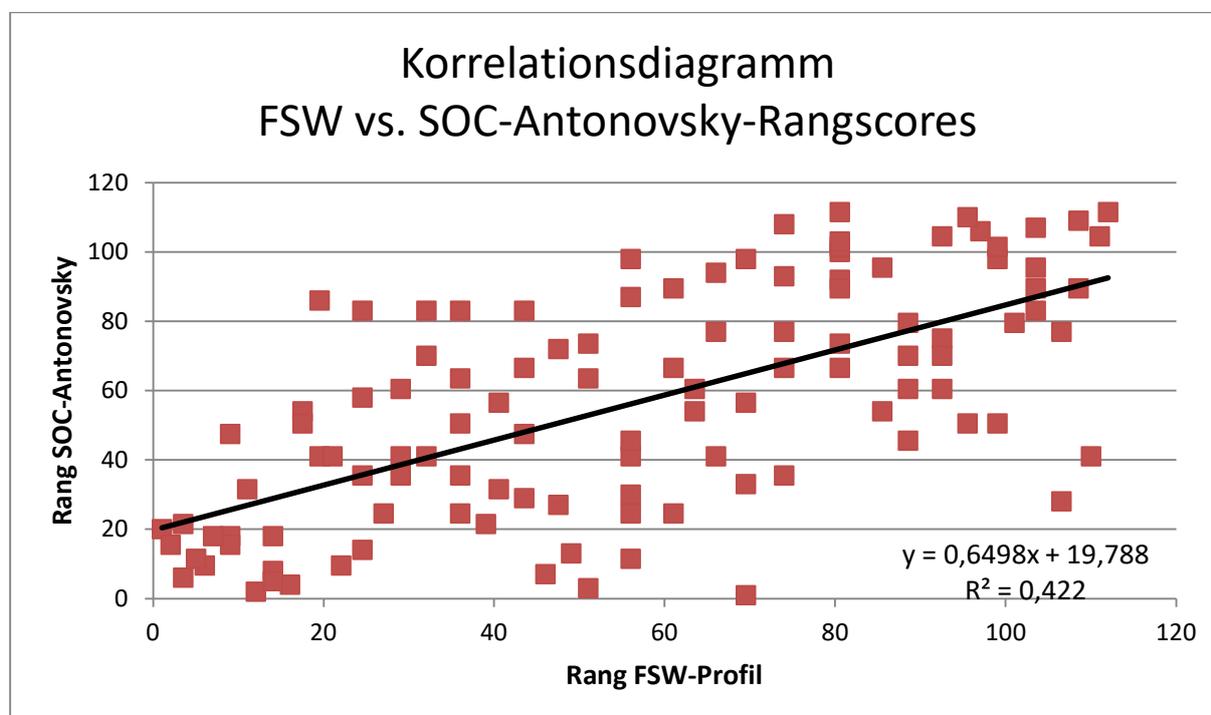


Abb. 9: Korrelation der Gesamtscores FSW-Resilienzprofil & SOC-Fragebogen v. Antonovsky; $n=112$

⁸ Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0.01 (1-seitig) signifikant.

Neben den deutlichen Ergebnissen der Validierungsstudie wird auch aufgrund der langjährigen Praxiserfahrung des Autoren in Psychotherapie, Coaching und Betrieblicher Gesundheitsförderung und der Expertise an der Entwicklung beteiligten Personen sowie aus den qualitativen Datenerhebungen die Kriteriumsvalidität als erfüllt angesehen.

Damit erfüllt das FSW-Resilienz-Profil auch in Bezug auf die Gültigkeit des Verfahrens die Kriterien nach DIN EN ISO 10075-3 (vgl. Demerouti et. al 2012, S. 115ff). Im Gesamtbild lässt sich die individuelle Widerstandskraft gegenüber psychischer Arbeitsbelastung daher auf einem hohen Güteniveau darstellen.

13. Zusammenfassung

Das FSW-Resilienz-Profil ist ein diagnostisches Instrument zur Verhaltensanalyse psychischer Beanspruchung in der Arbeit, das mittels Selbsteinschätzung Faktoren erhebt, wie die Teilnehmenden ihre psychische Gesundheit in der Arbeit stärken bzw. beeinträchtigen. Das Testverfahren erfasst psychische Gesundheitsfaktoren des individuellen Erlebens und Verhaltens mit insgesamt 26 Items über drei durch Facettentheorie begründete Dimensionen. Es überzeugt mit hoher Testgenauigkeit liefert damit einen wesentlichen Beitrag zur Analyse und Förderung psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz.

Dabei wird nicht der Ist-Zustand aktueller psychischer Belastung erhoben, sondern das subjektive Empfinden der bzw. des Einzelnen in Hinblick auf ihre bzw. seine individuelle Beanspruchung. Durch eine Einschätzung auf semantischen Profilen können Aussagen über die psychische Gesundheit der Teilnehmenden in der Arbeit getroffen werden. Diese werden im Rahmen einer individuellen Ergebnisdokumentation jeder Teilnehmerin bzw. jedem Teilnehmer individuell rückgemeldet. Zentrale Kennzahlen sind dabei der Resilienzquotient und das Resilienzprofil. Neben der Ergebnismeldung erfahren die Teilnehmenden in ihrer Dokumentation individuelle Handlungsempfehlungen, um ihre Widerstandskraft gegenüber zukünftigen Arbeitsbelastungen auszubauen bzw. zu verbessern.

Bei den beiden Evaluationsstudien im ersten Halbjahr 2017 wurde eine Stichprobe von $n=112$ bzw. $n=34$ Teilnehmenden zu Grunde gelegt. Die Ergebnisse dieser Studien lieferten sowohl Anhaltspunkte für die Überprüfung der statistischen Güte, als auch erste Vergleichswerte für Testauswertung und -interpretation sowie Veränderungsvorschläge für Fragebogen und Dokumentation. Im Rahmen der ersten Studie wurde zudem die Kriteriumsvalidität des Verfahrens überprüft. Hierzu wurde die Gültigkeit des FSW-Resilienz-Profiles im Vergleich mit dem „Fragebogen zur Lebensorientierung – SOC-Fragebogen“ (Antonovsky 1997) überprüft. Eine Korrelation von $r=.620$ zwischen beiden Verfahren bestätigte signifikant die Güte des Verfahrens.

FSW-Resilienz-Profil erfüllt daher die wissenschaftlichen Kriterien an ein Messverfahren zur psychischen Beanspruchung am Arbeitsplatz. Da in der individuellen Dokumentation zudem Vorschläge für die individuelle psychische Gesundheitsförderung abgeleitet werden, ermöglicht die Durchführung des Verfahrens eine nachhaltige Gestaltung der individuellen psychischen Gesundheit.

14. Literatur

- Adl-Amini, B. (2001). *Pestalozzis Welt: Eine Einladung zur Erziehung*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, S. 179-211.
- American Psychological Association – APA (2008). *The road to resilience*. Verfügbar unter: <http://www.apa.org/helpcenter/road-resilience.aspx> (Abgerufen: 21.12.2016)
- Antonovsky, A. (1997). *Salutogenese – Zur Entmystifizierung von Gesundheit*. (Deutsche erweiterte Ausgabe von A. Franke). Tübingen: dgvt.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman and Company.
- Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J., Meyer, M. (Hrsg.)(2016). *Fehlzeiten-Report 2016: Unternehmenskultur und Gesundheit – Herausforderungen und Chancen*. Heidelberg: Springer.
- Barmer GEK (Hrsg.)(2016). *Gesundheitsreport 2016*. Wuppertal: Barmer GEK.
- BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.)(2017). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Eine wissenschaftliche Standortbestimmung*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.)(2014). *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Erfahrungen und Empfehlungen*. Berlin: Erich-Schmidt.
- Beck, U. (1986). *Die Risikogesellschaft*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Behrendt, B. & Schaub, A. (Hrsg.)(2005). *Handbuch Psychoedukation und Selbstmanagement: Verhaltenstherapeutische Ansätze für die klinische Praxis*. Tübingen: dgvt.
- Bengel, J. & Lyssenko, L. (2012). *Resilienz und psychologische Schutzfaktoren im Erwachsenenalter – Forschung und Praxis der Gesundheitsförderung, Band 43*. Köln: BZgA.
- Berne, E. (2002). *Spiele der Erwachsenen: Psychologie menschlicher Beziehungen*. Reinbek: Rowohlt –Taschenbuch.
- Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. – BDP (2016). *Berufsethische Richtlinien*. Verfügbar unter: <http://www.bdp-verband.org/bdp/verband/ethik.shtml> (Abgerufen: 22.12.2016)
- Bierhoff, H.-W. (2014). Prosoziales Verhalten. In K. Jonas, W. Stroebe & M. Hewstone (Hrsg.) (2014). *Sozialpsychologie*. Heidelberg: Springer.
- Borg, I. (1995). Zur Rolle von Items in der Facettentheorie. *ZUMA-Nachrichten* 36, Jg. 19, S. 24-34.

- Brinkmann, R.D. & Stapf, K.H. (2005). *Innere Kündigung: Wenn der Job zur Fassade wird*. München: C.H. Beck.
- Comer, R.J. (2008). *Klinische Psychologie*. Heidelberg: Spektrum.
- Davis, M., Zautra, A. & Smith, B. (2004). Chronic pain, stress, and the dynamics of affective differentiation. *Journal of Personality*, 22, S. 1133-1159.
- Darley, J.M. & Batson, C.D. (1973), From Jerusalem to Jericho: A study of situational and dispositional variables in helping behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 27, S. 100-108.
- Demerouti, E., Fergan, A., Glaser, J., Herbig, B., Hofmann, ,A., Nachreiner, ,F., Packebusch, L. & Seiler, K. (2012). *Psychische Belastung und Beanspruchung am Arbeitsplatz – Inklusive DIN EN ISO 10075-1 bis-3*. Berlin: Beuth.
- Eid, M., Gollwitzer, M. & Schmitt M. (2015). *Statistik und Forschungsmethoden: Lehrbuch*. Weinheim: Beltz.
- Ellebracht, H., Lenz, G. & Osterhold, G. (2009). *Systemische Organisations- und Unternehmensberatung*. Wiesbaden: Gabler.
- Ellis, A. (2006). *Training der Gefühle – Wie Sie sich hartnäckig weigern, unglücklich zu sein*. Augsburg: Weltbild.
- Faber, M. (2014). Flexible Arbeitszeitmodelle – Das Erfolgskonzept zur Gesundheitsvorsorge. In S. Hahnzog (Hrsg.). *Betriebliche Gesundheitsförderung – Das Praxishandbuch für den Mittelstand*. Wiesbaden: Springer-Gabler.
- Fisseni, H.J. (2004). *Lehrbuch der psychologischen Diagnostik*. Göttingen: Hogrefe.
- Franke, A. (1997). Zum Stand der konzeptionellen und empirischen Entwicklung des Salutogenesekonzepts. In: Antonovsky, A. (1997). *Salutogenese – Zur Entmystifizierung von Gesundheit*. (Deutsche erweiterte Ausgabe von A. Franke). Tübingen: dgvt.
- Gerrig R.J. & Zimbardo P.G. (2008). *Psychologie*. München: Pearson.
- Glaser, J. & Herbig, B. (2012). Modell der psychischen Belastung und Beanspruchung. In E. Demerouti et. al: *Psychische Belastung und Beanspruchung am Arbeitsplatz*, S. 17-27. Berlin: Beuth.
- Glaser, B.G. & Strauss, A.L. (2008). *Grounded Theory – Strategien qualitativer Forschung*. Bern: Hans Huber.
- Greenberg, J. (1990). Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75, S. 561-568.
- Guttman, L. (1959). A structural theory of intergroup beliefs and action. *American Sociological Review* 24, S. 318-328.
- Hahnzog, S. (2011). *Persönlichkeitsentwicklung beim Übergang vom Studium in den Beruf*. München: Utz.

- Hahnzog, S. (Hrsg.) (2014). *Betriebliche Gesundheitsförderung – Das Praxishandbuch für den Mittelstand*. Wiesbaden: Springer-Gabler.
- Hahnzog, S. (2015a). *Psychische Gefährdungsbeurteilung – Impulse für den Mittelstand*. Wiesbaden: Springer-Gabler.
- Hahnzog, S. (2015b). *Gesunde Führung – Impulse für den Mittelstand*. Wiesbaden: Springer-Gabler.
- Hahnzog, S. (2015c). *MAVA – Münchner Audit zur Verhältnisanalyse. Diagnostisches Screeningverfahren zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Arbeitsbelastung*. Verfahrensbeschreibung verfügbar unter: www.hahnzog.de
- Hahnzog, S. (2016). *Die Chance der Unvollkommenheit*. München: Kailash.
- Heinz, W.R. (1995). *Arbeit, Beruf und Lebenslauf*. Weinheim: Juventa.
- Jena, M. & Pasquale, V. De (2014). Betriebliche Gesundheitsförderung – die Perspektive der Gewerkschaften. In S. Hahnzog (Hrsg.). *Betriebliche Gesundheitsförderung – Das Praxishandbuch für den Mittelstand*. Wiesbaden: Springer-Gabler.
- Jonas, K., Stroebe, W. & Hewstone, M. (Hrsg.) (2014). *Sozialpsychologie*. Heidelberg: Springer.
- Kobasa, S.C. (1979). Stressful life events, personality and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), S. 1-11.
- Krizanits, J. (2015) *Einführung in die Methoden der systemischen Organisationsberatung*. Heidelberg: Carl-Auer.
- Lazarus, R.s. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Leipold, B. (2016). *5 Fragen zur Resilienz*. Verfügbar unter: <http://www.report-psychologie.de/thema-des-monats/archiv/artikel/resilienz-2016-11-24/> (Abgerufen: 21.12.2016).
- Leipold, B. & Loidl, B. (2017). Den Krisen zum Trotz: Entwicklungsperspektive der Resilienz. *Report Psychologie*, 42, 1-2017, S. 11-18.
- Lelord, F. (2007). *Hectors Reise oder die Suche nach dem Glück*. München: Piper.
- Lewin, K. (1946). Action research and minority problems. In: *Journal of social Issues*, 2 (4), S. 34-46.
- Luick, R. (2014). Körperliche Belastungen am Arbeitsplatz und ihre Folgen. In S. Hahnzog (Hrsg.). *Betriebliche Gesundheitsförderung – Das Praxishandbuch für den Mittelstand*. Wiesbaden: Springer-Gabler.
- Maddi, S.R. (2002). The story of hardiness: Twenty years of theorizing, research, and practice. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 54, S. 173-185.
- Maslach, C. & Leiter, M.P. (2013). *Die Wahrheit über Burnout – Stress am Arbeitsplatz und was Sie dagegen tun können*. Wien: Springer.
- Maslow, A. (1981). *Motivation und Persönlichkeit*. Reinbek: Rowohlt.

- Matiaske, W. (1997). *Hinweis auf die Facettentheorie*.
Verfügbar unter: <ftp://hermes.unibw-hamburg.de/wm/lectures/l1297wm.pdf>
(Abgerufen: 22.12.2016).
- Möller, ,H.J., Laux, G. & Deister A. (2015). *Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie*. Stuttgart: Thieme.
- Moosbrugger, H. & Kelava, A. (2012). Qualitätsanforderungen an einen psychologischen Test (Testgütekriterien). In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.). *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion*. Heidelberg: Springer.
- Müsseler, J. (Hrsg.)(2008). *Allgemeine Psychologie*. Berlin: Spektrum.
- Nationale Arbeitsschutzkonferenz (Hrsg.)(2017). Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation – „GDA-Leitlinie“. Berlin: BAuA. Verfügbar unter: <http://www.gda-portal.de/de/Betreuung/Leitlinie-Gefaehrdungsbeurteilung.html>
(Abgerufen: 07.07.2017)
- Payne, R. L., Fineman, S. & Wall, T. D. (1976). Organizational Climate and Job Satisfaction: A Conceptual Synthesis. In: *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, S. 45 – 62.
- Pestalozzi, J.H. (1964). *Wie Gertrud ihre Kinder lehrt*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Pfeiffer, S. (2013). *Reformpädagogische Ansätze in der Elementarpädagogik*. Göttingen: Vandenhoeck & Rupprecht.
- Pieper, R. (2014). *Arbeitsschutzgesetz – Basiskommentar zum ArbschG*. Frankfurt am Main: Bund.
- Potuschek, G. & Karl, F. (2014). Begleitung bei der Betrieblichen Gesundheitsförderung durch die BARMER GEK. In S. Hahnzog (Hrsg.) *Psychische Gefährdungsbeurteilung – Impulse für den Mittelstand*. Wiesbaden: Springer-Gabler.
- Prinz, R. (2016). Health Literacy (Gesundheitskompetenz). *report psychologie*, 11/12-2016, Jg. 41, S. 434-436.
- Rimann, M. & Udris, I. (1997). Subjektive Arbeitsanalyse: Der Fragebogen SALSA. In O. Strohm & E. Ulich (Hrsg.). *Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten. Ein Mehr-Ebenen-Ansatz unter besonderer Berücksichtigung von Mensch, Technik und Organisation*, S. 281-298. Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Rosenstiel, L. v., Falkenberg, T., Hehn W., Henschel E. & Warns, I. (1982). *Betriebsklima heute. Forschungsbericht im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung*. München.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80 (609).
- Satir, V. (2004). *Kommunikation, Selbstwert, Kongruenz*. Paderborn: Junfermann.
- Schaarschmidt, U. & Fischer, A.W. (2008). *Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster – AVEM*. Frankfurt am Main: Pearson

- Scheibner, N. Hapkemeyer, J. & Banko, L. (2016). *iga.Report 33. Engagement erhalten – innere Kündigung vermeiden. Wie steht es um das Thema innere Kündigung in der betrieblichen Praxis?* Dresden: iga.
- Schlippe, A.v. & Schweitzer, J. (2007). *Lehrbuch der Systemischen Therapie und Beratung I*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schubert, F.-C. (2016). Moderne Arbeitswelt und psychische Gesundheit – Ein Überblick aus beratungswissenschaftlicher Perspektive. *Kontext – Zeitschrift für Systemische Therapie und Familientherapie*, Band 47, 3, S. 240-256.
- Schweizer, J. & Schlippe, A.v. (2014). *Lehrbuch der Systemischen Therapie und Beratung II – Das störungsspezifische Wissen*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schwing, R. & Fryszer, A. (2017). *Systemisches Handwerk*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Selvini Palazzoli, M., Anolli, L., Di Blasio, P., Giossi, L., Pisano, J., Ricci, C., Sacchi, M. & Ugazio, V. (1981). *Hinter den Kulissen der Organisation*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Selvini Palazzoli, M., Boscolo, L., Cecchin, G. & Prata, G. (2003). *Paradoxon und Gegenparadoxon*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Selye, H. (1988). *Streß. Bewältigung und Lebensgewinn*. München: Piper.
- Shazer, S. de (2012). *Worte waren ursprünglich Zauber: Von der Problemsprache zur Lösungssprache*. Heidelberg: Carl-Auer.
- Shazer, S. de & Dolan, Y. (2007). *Mehr als ein Wunder – lösungsfokussierte Kurztherapie heute*. Heidelberg: Carl-Auer.
- Snyder, C.R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, S. 249-275.
- Sokolowski, K. (2008). Emotion. In J. Müsseler (Hrsg.). *Allgemeine Psychologie*. Berlin: Spektrum.
- Stark, S. & Maragos, M. (2014). „Bist Du krank?!“ – Psychische Störungen im Arbeitsleben. In S. Hahnzog (Hrsg.). *Betriebliche Gesundheitsförderung – Das Praxishandbuch für den Mittelstand*. Wiesbaden: Springer-Gabler.
- Steinke, I. (2010). Gütekriterien qualitativer Forschung. In U. Flick, E.v. Kardorff & I. Steinke (Hrsg.). *Qualitative Forschung – Ein Handbuch*. Reinbek: Rowohlt Taschenbuch.
- Tesser, A. (1988). Towards a self-evaluation maintenance model of social behavior. In: L. Berkowitz (Hrsg.). *Advances in experimental social psychology*, Vol. 21, S. 181-227. New York: Academic Press.
- Watzlawick, P, Beavin, J.H. & Jackson, D.D. (2007). *Menschliche Kommunikation - Formen, Störungen, Paradoxien*. Bern: Hans Huber.
- WHO – World Health Organization (2013). *Health literacy – the solid facts*. Verfügbar unter: http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0008/190655/e96854.pdf (Abgerufen: 08.03.2017)

WHO Regional office for Europe (2013). *Faktenblatt psychische Gesundheit*.

Verfügbar unter: <http://www.euro.who.int/de/health-topics/noncommunicable-diseases/mental-health/data-and-statistics/fact-sheet-mental-health>

(Abgerufen: 02.06.2017)

15. Anhang

15.1 FSW-Resilienz-Profil-Fragebogen – Items und Antwortprofile

01 Wenn ich in der Arbeit eine belastende Situation lösen möchte, dann weiß ich genau, was zu tun ist <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> bin ich mir unsicher, was zu tun ist
02 In belastenden Situationen kann ich Unterstützung von meinen KollegInnen bzw. von meinem privaten Umfeld sehr gut annehmen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> sehr schwer annehmen
03 Dass es in der Arbeit immer wieder stressig wird, ist für mich kein Problem <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> kaum auszuhalten
04 Wenn es in der Arbeit Probleme gibt, dann sehe ich das als Bedrohung <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Herausforderung
05 Wenn ich etwas gegen meinen Stress in der Arbeit unternehme, dann ist das in der Regel diffus <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> zielgerichtet
06 Meine Arbeit ist für mich eine Ursache von Gesundheit <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Krankheit
07 Positive Gefühle (z.B. Freude, Stolz, Zufriedenheit, Zuversicht) empfinde ich in der Arbeit selten <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> regelmäßig
08 Wenn ich in der Arbeit bin, kann ich meinen psychischen Gesundheitszustand in der Regel genau einschätzen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> kaum einschätzen
09 Wenn ich mich in der Arbeit in einer belastenden Situation befinde, dann kann ich die Gefühle, die dabei entstehen, genau beschreiben <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> kaum in Worte fassen

10 Wenn ich mich in der Arbeit in einer belastenden Situation befinde, dann konzentriere ich mich eher auf meine Lösungsmöglichkeiten <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> die belastenden Gefühle
11 Was in meinem Unternehmen passiert ist mir gleichgültig <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> interessiert mich
12 Wenn es darum geht, in der Arbeit eine belastende Situation zu überwinden, würde ich mich eher bezeichnen als aktiv <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> passiv
13 Im Kreise meiner KollegInnen fühle ich mich zugehörig <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> außen vor
14 Darüber, dass meine Arbeitsleistung auch in Zukunft noch gebraucht wird, bin ich mir sicher <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> unsicher
15 Feedback zu meinen Arbeitsergebnissen hole ich mir regelmäßig <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nie
16 Wenn ich an meine Arbeit denke, dann weiß ich genau, wofür ich das mache <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> frage ich mich, wofür ich das überhaupt mache
17 Ich kann Beruf und private Lebenswelt kaum voneinander abgrenzen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> genau voneinander abgrenzen
18 In Zeiten, in denen ich beruflich viel zu tun habe, nehme ich mir für Erholung und soziale Kontakte trotzdem Zeit <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> keine Zeit
19 Im Umgang mit belastenden Arbeitssituationen traue ich mir viel zu <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> wenig zu

20 Das Verhalten meiner KollegInnen und Vorgesetzten überrascht mich immer wieder <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> kann ich genau vorhersehen
21 Was mich in meiner Arbeit gesund hält, weiß ich ganz genau <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> gar nicht
22 Mich beruflich/fachlich immer wieder fortzubilden ist für mich eine Bereicherung <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> eine Belastung
23 Wenn ich mir in der Arbeit ein Ziel setze, dann gehe ich davon aus, es nicht zu erreichen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> bin ich zuversichtlich, dieses auch zu erreichen
24 Wenn in der Arbeit ein Lösungsversuch für ein Problem nicht funktioniert, dann versuche ich einen anderen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> gebe ich auf
25 Berufliche Veränderungen sind für mich eine Bereicherung <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Belastung
26 Insgesamt bin ich mit meiner Arbeitsleistung zufrieden <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> unzufrieden

15.2 FSW-Resilienz-Profil-Itemsammlung inkl. Facettenzuordnung

ITEM	Facetten			
	Reiz	Antwortmodus	Entwicklungsfeld	Wirkungsebene
Item 1: Die Rahmenbedingungen in meinem Unternehmen erlebe ich als gesundheitsförderlich <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> krankheitsförderlich	1	1	2	2
Item 2: Psychische Belastung, Stress und sogar der Tod gehören für mich zum Leben dazu. Stimme zu <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Stimme nicht zu	1	1	2	4
Item 3: Feedback/Rückmeldung zu meinen Arbeitsergebnissen/meinem Verhalten hole ich mir regelmäßig <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> kaum/nie	2	3	3	1
Item 4: Wenn ich ein konstruktives Feedback zu meiner Arbeitsleistung erhalte, dann setze ich es um <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ignoriere ich es	2	2	1	1
Item 5: Feedback zu meiner Arbeitsleistung, kann ich in der Regel gut beurteilen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> schwer nachvollziehen	2	1	1	1
Item 6: Eine belastende Situation wird, unabhängig davon was ich tue, eher stärker <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> eher schwächer	1	1	3	4
Item 7: Ich sehe/empfinde eine Belastung eher als Bedrohung <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Herausforderung (Möglichkeit)	1	1	1	4
Item 8: Ich weiß, wie wichtig es ist, Probleme aus der Arbeit nicht mit nach Hause zu nehmen. Stimme zu <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Stimme nicht zu	1	1	1	1
Item 9: Probleme aus dem Unternehmen nehme ich häufig mit nach Hause Stimme zu <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Stimme nicht zu	1	3	2	2

<p>Item 10: Wenn ich ein Problem aus der Arbeit mit nach Hause nehme, kann ich mich <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> bin ich überfordert recht bald davon distanzieren</p>	1	2	3	1
<p>Item 11: Selbstbestimmt zu arbeiten ist für mich wichtig <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> unwichtig</p>	1	1	2	1
<p>Item 12: Meine Arbeit bedeutet mir viel. Stimme zu <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Stimme nicht zu</p>	3	1	2	1
<p>Item 13: Das, was ich beruflich mache, spielt in meinem Unternehmen eine wichtige Rolle <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> keine Rolle</p>	3	1	2	2
<p>Item 14: Ich habe das Gefühl, meine Kollegen wissen meine Arbeit zu schätzen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nicht zu schätzen</p>	3	1	2	3
<p>Item 15: Wenn ich in meiner Arbeit an einer schwierige Aufgabe arbeite, dann kommt die Lösung in der Regel von mir <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> von jemand anderem</p>	3	2	3	1
<p>Item 16: Wenn etwas nicht so funktioniert hat, wie ich wollte, probiere ich es gleich noch einmal <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nicht wieder</p>	1	3	3	4
<p>Item 17: Wenn es mir schlecht geht, bin ich mir in der Regel sicher, dass es. irgendwann wieder besser wird <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> so bleibt</p>	3	3	2	4
<p>Item 18: In der Arbeit gebe ich mich so, wie ich bin <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> spiele ich den anderen oft etwas vor</p>	1	2	3	3
<p>Item 19: Wenn die berufliche Belastung zu viel wird, weiß ich, was ich zur Verbesse- rung beitragen kann. Stimme zu <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Stimme nicht zu</p>	1	2	1	1
<p>Item 20: Wenn ich etwas gegen meinen Stress in der Arbeit unternehme, dann ist das in der Regel zielgerichtet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> diffus</p>	3	2	3	2

<p>Item 21: Wenn es in der Arbeit Probleme gibt, dann weiß ich was zu tun ist <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> bin ich mir unsicher, was zu tun ist</p>	1	2	1	2
<p>Item 22: Wenn es mir gesundheitlich nicht so gut geht, dann ist Unterstützung von Kollegen und meinem privaten Umfeld für mich hilfreich <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> wirkungslos</p>	3	1	1	3
<p>Item 23: In belastenden Situationen kann ich Unterstützung von meinen KollegInnen bzw. von meinem privaten Umfeld gut annehmen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> schwer annehmen</p>	1	2	2	3
<p>Item 24: Wenn ich mich belastet fühle, Hole ich mir aktiv Unterstützung <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> warte ich ab, von KollegInnen/ aus meinem privaten Umfeld bis mir jemand hilft</p>	1	2	3	3
<p>Item 25: Wenn es um meine Gesundheit bei der Arbeit geht, kann ich sinnvolle Ent- scheidungen treffen. Stimme zu <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Stimme nicht zu</p>	3	1	3	1
<p>Item 26: Ich verstehe Informationen zu meinem Gesundheitszustand (z.B. von meinem Arzt, meiner Krankenkasse) in der Regel einwandfrei <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> kaum/gar nicht</p>	3	1	1	4
<p>Item 27: Um meine Gesundheit schützen zu können, sind die Ergebnisse psychologi- scher/medizinischer Tests eher unwichtig <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> von zentraler Bedeutung</p>	1	1	1	4
<p>Item 28: Wenn ich eine Gesundheitsstatistik sehe, verstehe ich diese <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> weiß ich nichts damit anzufangen</p>	1	1	1	4
<p>Item 29: Bezüglich meines persönlichen Gesundheitszustands, verfüge ich über genug Informationen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> kaum Informationen</p>	3	1	1	4
<p>Item 30: Was mich in meiner Arbeit gesund hält, weiß ich genau <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> kaum</p>	3	1	1	1

Item 31: Mein Selbstvertrauen würde ich momentan einschätzen als eher hoch <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> eher niedrig	3	1	2	4
Item 32: Wenn mein Selbstvertrauen niedrig ist, stärke ich es wieder, indem ich selber etwas unternehme <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> abwarte bis etwas passiert	3	2	3	4
Item 33: Meine berufliche Tätigkeit hat auf mein Selbstvertrauen einen positiven Einfluss <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> kaum/keinen Einfluss	3	1	2	1
Item 34: Bei der Gestaltung meiner berufliche Tätigkeit habe ich verschiedene Möglichkeiten <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nur eine Möglichkeit	3	2	2	1
Item 35: Bei der Gestaltung meiner berufliche Tätigkeit weiß ich verschiedene Möglichkeiten <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nur eine Möglichkeit	3	2	1	1
Item 36: Die Gestaltung meiner berufliche Tätigkeit kann umsetzen durch verschiedene Möglichkeiten <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nur eine Möglichkeit	3	2	3	1
Item 37: Wenn es um meine Gesundheit bei der Arbeit geht, ist mir der Zusammen- hang zwischen meiner Person, meinen KollegInnen, meiner Tätigkeit und mei- nem Unternehmen bewusst <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nicht bewusst	3	1	1	2
Item 38: Wenn ich ein Problem habe, dann kann ich in der Regel selber zur Lösung beitragen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> selber nicht zur Lösung beitragen	3	2	3	4
Item 39: Das, was ich beruflich mache, ist für mich persönlich von Bedeutung <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nicht von Bedeutung	3	1	2	4
Item 40: Meinen psychischen Gesundheitszustand kann ich in der Regel gut einschätzen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> schwer einschätzen	3	1	1	4
Item 41: Die (gesundheits-)belastenden Rahmenbedingungen bei der Arbeit sind mir bewusst <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> unklar	1	1	1	2

<p>Item 42: Wenn etwas nicht so funktioniert, wie ich es mir vorgestellt habe, dann denke ich mir: „Nicht alles ist machbar.“ <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Nichts was ich mache funktioniert.“</p>	1	1	3	4
<p>Item 43: Wenn unvorhergesehen ein Stress-Lebensereignis passiert (z.B. Kündigung, Karrieresprung, Tod eines Angehörigen, Familienerweiterung, Trennung/Scheidung, Pensionierung), dann bekomme das irgendwann <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> wirft mich das total wieder in den Griff aus der Bahn</p>	3	3	3	4
<p>Item 44: Wenn unvorhergesehen ein Stress-Lebensereignis passiert (z.B. Kündigung, Karrieresprung, Tod eines Angehörigen, Familienerweiterung, Trennung/Scheidung, Pensionierung), dann kann ich daran <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> wird es für mich auch wachsen nur schlechter</p>	3	3	2	4
<p>Item 45: Wenn ich ein Problem habe, dann kann ich die Gefühle, die dabei entstehen in der Regel gut beschreiben <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nicht in Worte fassen</p>	3	2	2	4
<p>Item 46: Wenn ich ein Problem habe, dann sind meine Gefühle, die dabei entstehen eher anregend <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> bedrohlich</p>	3	1	2	4
<p>Item 47: Wenn ich in der Arbeit ein Problem habe, dann kann ich die Ursachen („die Schuld“) dafür in der Regel klar zuordnen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> kaum/nicht zuordnen</p>	1	2	1	3 / 4
<p>Item 48: Wenn ich ein Problem habe, dann kann ich die Ursachen, für die eine andere Person verantwortlich ist, zu dieser Person schieben <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> trotzdem eher bei mir suchen</p>	1	2	3	3 / 4
<p>Item 49: Wenn ich ein Problem aktiv lösen möchte, dann verfüge ich über verschiedene Lösungsstrategien <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> wenige/eine Lösungsstrategie</p>	1	2	1	4
<p>Item 50: Wenn ich ein Problem habe, dann setze ich mich mit den emotional belastenden Folgen, die es für mich hat intensiv auseinander <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nicht auseinander</p>	1	2	2	4

<p>Item 51: Einzuschätzen, wie ich eine belastende Situation am besten lösen kann, fällt mir</p> <p>leicht <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> schwer</p>	1	2	1	4
<p>Item 52: Wenn ich mich in einer belastenden Situation befinde,</p> <p>bin ich bereit, <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> gehe ich dieser mich dieser zu stellen</p> <p>aus dem Weg</p>	1	2	3	4
<p>Item 53: Wenn ich in einer belastenden Situation bin, dann konzentriere ich mich eher auf</p> <p>meine Lösungsmöglichkeiten <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> die belastenden Gefühle</p>	1	1	3	4
<p>Item 54: Für mich stehen mein Wissen, meine Gefühle und meine Handlungsmöglichkeiten zueinander</p> <p>in enger Beziehung <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> in keiner Beziehung</p>	3	1	1	4
<p>Item 55: Wenn ich eine Lösung für ein Problem entwickle, dann beginne ich</p> <p>mit kleinen Schritten <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> erst, wenn die „ganze“ Lösung fertig ist</p>	1	2 / 3	3	4
<p>Item 56: Wenn es darum geht, eine belastende Situation zu überwinden, würde ich mich eher bezeichnen als</p> <p>aktiv <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> passiv</p>	1	2	1	4
<p>Item 57: In einer belastenden Situation erlebe ich mich selber eher als</p> <p>kontrolliert <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> hilflos</p>	1	2	2	4
<p>Item 58: In meiner Arbeit kann ich meine persönlichen Fähigkeiten</p> <p>sinnvoll einsetzen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> kaum einsetzen</p>	3	2	2	1 / 2
<p>Item 59: Bei der Arbeit ist meine Neigung, mich über meine Kräfte hinaus zu verausgaben,</p> <p>stark ausgeprägt <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> schwach ausgeprägt</p>	3	1	3	1
<p>Item 60: Darüber, dass mein Arbeitsplatz auch in Zukunft noch gebraucht wird, bin ich mir</p> <p>sicher <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> unsicher</p>	2	1	1	2

Item 61: Ich fühle mich bei der Arbeit in Gestaltungs- und Entscheidungsprozesse eingebunden <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> außen vor	3	1	2	3
Item 62: Ich empfinde die Unternehmenspolitik meines Arbeitgebers vorhersehbar <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> unvorhersehbar	2	1	1	2
Item 63: Ich kann mich auf meine KollegInnen verlassen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nicht verlassen (schwach, da eher Verhältnis?)	2	1	1	2
Item 64: Ich kann Entscheidungen von KollegInnen, Führungskräften und Unternehmensleitung gut nachvollziehen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> kaum nachvollziehen (→ eher Verhältnis?)	2	1	1	3
Item 65: Ich fühle mich bei der Arbeit von KollegInnen und Führungskräften anerkannt <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nicht anerkannt	2	1	2	3
Item 66: Mir bei der Arbeit Unterstützung von meinen KollegInnen oder meiner Führungskraft zu holen, fällt mir eher leicht <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> schwer	2	1	3	3
Item 67: Meine Arbeitsleistung ist für Gesamtleistung meines Teams/meines Arbeitsbereichs von Bedeutung <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> unbedeutend	3	1	2	2 / 3
Item 68: Ich bin für meine KollegInnen in der Arbeit persönlich von Bedeutung <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> unbedeutend	3	1	2	3
Item 69: Ich kann die Arbeitsabläufe in meinem Unternehmen gut nachvollziehen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nicht nachvollziehen	1	2	1	2
Item 70: An den Entscheidungsprozessen in meiner Arbeit beteilige ich mich <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> beteilige ich mich nicht	2	2	3	2 / 3
Item 71: Die Anforderungen aus Alltag und Beruf kann ich gut bewältigen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> kaum bewältigen	1	2	3	1

Item 72: In meiner beruflichen Tätigkeit traue ich mir viel zu <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> kaum etwas zu	1	1	3	1
Item 73: Im Kreise meiner KollegInnen fühle ich mich zugehörig <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> außen vor	2	1	2	3
Item 74: Die Anforderungen zwischen Beruf und privater Lebenswelt kann ich gut voneinander <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> kaum/nicht abgrenzen voneinander abgrenzen	1	2	3	1
Item 75: Mich beruflich/fachlich immer wieder fortzubilden ist für mich eine Bereicherung <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> eine Belastung	1	1	3	1
Item 76: Damit, dass ich meine berufliche Zukunft nicht genau vorhersehen kann, kann ich gut umgehen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> belastet mich	3	1	1	1 / 2
Item 77: Die persönlichen Kontakte zu meinen KollegInnen sind für mich von großer Bedeutung <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> unwichtig	2	1	2	3
Item 78: Um die Neuerungen in meiner beruflichen Tätigkeit erfolgreich bewältigen zu können, bin ich selbst <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ist mein Arbeitgeber verantwortlich verantwortlich	1	1	3	1
Item 79: Um meine Gesundheit bei der Arbeit nicht zu gefährden, kann ich mich vor Überforderung und Selbstausschöpfung gut schützen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> kaum/nicht schützen	1	2	3	1
Item 80: In Zeiten, in denen ich beruflich viel zu tun habe, nehme ich mir für Erholung und soziale Kontakte trotzdem Zeit <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> kaum/keine Zeit	3	3	3	3
Item 81: Im Umgang mit belastenden Arbeitssituationen traue ich mir viel zu <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> wenig zu	3	1	2	4
Item 82: Wenn ich in die Zukunft blicke, bin ich eher optimistisch <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pessimistisch	3	1	2	4

<p>Item 83: Wenn ein Ereignis nicht rückgängig zu machen ist, dann kann ich das lernen zu akzeptieren <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> kaum/nicht hinnehmen</p>	1	2	2 / 3	4
<p>Item 84: Ich fühle mich in den sozialen Beziehungen außerhalb der Arbeit (bspw. zu PartnerIn, Freunden und Familie) geborgen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> alleingelassen</p>	2	1	2	3
<p>Item 85: Im Allgemeinen bin ich gegenüber Neuerungen aufgeschlossen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ablehnend</p>	1	1	2	4
<p>Item 86: Wenn einer meiner Lösungsversuche nicht funktioniert, dann versuche ich einen anderen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> gebe ich auf</p>	1	2	3	4
<p>Item 87: Wenn es beruflich zu viel wird, sind meine persönlichen Möglichkeiten zur Stressbewältigung wirksam <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> wirkungslos</p>	3	1	3	1
<p>Item 88: Positive Gefühle (z.B. Freude, Stolz, Lust, Zufriedenheit, Zuversicht) empfinde ich regelmäßig <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> selten</p>	1	3	2	4
<p>Item 89: Wenn ich mir ein Ziel setze, dann finde ich Wege, <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ich davon aus, dieses auch zu erreichen es nicht zu erreichen</p>	3	2	4	4
<p>Item 90: Wenn ich die Lösung aus einer belastenden Situation suche, dann bin ich eher hoffnungsvoll <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> hoffnungslos</p>	3	2	2	4
<p>Item 91: Wenn ich versuche, eine belastende Situation zu bewältigen, erlebe ich mich selber eher als wirkungsvoll <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> wirkungslos</p>	1	1	2	4
<p>Item 92: Wenn sich mir in einer belastenden Situation negative Gedanken aufdrängen, dann kann ich diese unter Kontrolle bringen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nicht mehr kontrollieren</p>	3	2	3	4

Item 93: Insgesamt bin ich mit mir und meiner Arbeitsleistung zufrieden <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> unzufrieden	3	1	2	1
Item 94: Ich sehe Veränderung an als Teil meines Lebens <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Belastung	1	1	3	4
Item 95: Wenn ich bei der Bewältigung einer belastenden Situation vor der Entscheidung stehe, entschieße ich mich zum Handeln <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> zum Abwarten	1 / 3	2	3	4
Item 96: In meine eigenen beruflichen Fähigkeiten habe ich volles Vertrauen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> kaum/kein Vertrauen	3	1	2	1
Item 97: Ohne meine Arbeit wäre ich auch glücklich <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> unglücklich	3	1	2	1 (2)
Item 98: Arbeitsprobleme lasse ich in der Arbeit <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> beschäftigen mich auch in meiner Freizeit	1	2	3	1 / 2
Item 99: Nach der Arbeit, am Wochenende und im Urlaub kann ich gut abschalten <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> kreisen meine Gedanken um die Arbeit	1	2 / 3	3	4
Item 100: Wenn etwas nicht so funktioniert, wie ich es erwartet habe, spornt mich das eher an <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> verliere ich schnell den Mut	1	2	3	4
Item 101: Ein Misserfolg spornt mich an, <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> wirft mich es nochmal zu versuchen aus der Bahn	1	2	3	4
Item 102: Ich würde mich selber bezeichnen als ausgeglichen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> hektisch	3	2	2	4
Item 103: Wenn ich in der Arbeit Probleme habe, dann erfahre ich von meiner Familie Unterstützung <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Desinteresse	3	1	2	3

Item 104: Was in meiner Arbeit und meinem Unternehmen passiert interessiert mich <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ist mir gleichgültig	1	2	2	2
Item 105: Das Verhalten meiner KollegInnen kann ich gut vorhersehen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> überrascht mich immer wieder	2	2	1	3
Item 106: Mein tägliche Arbeit ist äußerst interessant <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> reine Routine	3	1	2	1
Item 107: In meiner Arbeit habe ich das Gefühl gerecht behandelt <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ungerecht gehandelt zu werden zu werden	2	1	2	2
Item 108: In meiner Arbeit weiß ich genau, was ich tun soll <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> selten, was ich tun soll	1	2	1	1 / 2
Item 109: Wenn ich mich in meiner Arbeit frustriert oder enttäuscht fühle, bin ich mir sicher, dass ich eine Lösung finde <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> es keine Lösung gibt	2	2	3	1 / 2
Item 110: Wenn ich an meine Arbeit denke, dann freue ich mich/weiß ich genau, <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> frage ich mich, wofür ich das mache wofür ich das überhaupt mache	3	2	2	1
Item 111: Wenn ich versuche eine belastende Situation in der Arbeit zu überwinden, dann ist mir klar, wie <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> bin ich ratlos und überfordert	1	2	1	1 / 2
Item 112: Meine Arbeit ist für mich eine Quelle von Zufriedenheit <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Langeweile	3	1	2	1 / 2
Item 113: Wenn ich mich in der Arbeit in einer belastenden Situation befinde, dann versuche ich, diese zu verändern <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> zehrt mich das auf	1	2	3	1 / 2
Item 114: Meine Gefühle und Gedanken sind bei der Arbeit oft klar und geordnet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ganz durcheinander	1	1	1	1 / 2 / 4

<p>Item 115: Wenn es in meiner Arbeit richtig gut läuft, dann wird das auch so bleiben <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> wird das sicher bald vorbei sein</p>	3	3	2	1 / 2
<p>Item 116: Wenn ich die Wahl hätte, dann würde ich meine Arbeit morgen genauso machen wie in der letzten Zeit <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> kündigen</p>	3	3	3	1 / 2
<p>Item 117: Dass es in meiner Arbeit immer jemanden geben wird, auf den ich zählen kann, dessen bin ich mir sicher <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> daran zweifle ich</p>	2	1	2	2 / 3
<p>Item 118: Ich kann die Vorgänge in meiner Arbeit oft sehr gut nachvollziehen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> kaum/nicht nachvollziehen</p>	3	1 / 3	1	1 / 2
<p>Item 119: Ich glaube, dass ich in der Arbeit oft Glück habe <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Pech habe</p>	3	1 / 3	2	1 / 2
<p>Item 120: Die Dinge, die ich in meiner Arbeit täglich mache, ergeben für mich meistens einen Sinn <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> keinen Sinn</p>	1	1 / 3	2	1 / 2
<p>Item 121: Ich kann meine Gefühle bei der Arbeit meistens gut kontrollieren <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> kaum kontrollieren</p>	3	3	3	4
<p>Item 122: Ich weiß über psychische Krankheiten, deren Ursachen, Verlauf und Behand- lung gut Bescheid <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> kaum etwas</p>	1	1	1	4 ?
<p>Item 123: Bei meiner Arbeit merke ich oft, dass ich diese gut <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> dass ich gar nicht weiß, gemacht habe ob das gut ist, was ich mache</p>	3	1	1	1 / 2
<p>Item 124: Wenn ich bei der Arbeit selbständige Entscheidungen treffen muss, dann bin ich sicher, <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> überfordert mich das das Richtige zu tun</p>	3	2	3	1 / 2

Item 125: Wenn in meiner Arbeit ein Fehler passiert, dann kann ich meinen Anteil <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nur die anderen Schuld daran gut einschätzen	1	2	1 / 3	1 / 2
Item 126: Für die Gesamtleistung meines Teams und meines Unternehmens, spielt meine Arbeitsleistung eine wichtige Rolle <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> keine Rolle	2	2	2	2
Item 127: Wenn mich Warnzeichen und Symptome meines Körpers/meiner Psyche auf eine Überlastung in der Arbeit aufmerksam machen, dann kann ich diese klar deuten <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> kaum/nicht deuten	3	2	1 / 3	1 / 2
Item 128: Die Zusammenhänge zwischen körperlichen und psychischen Erkrankungen sind mir gut bekannt <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> unbekannt	1	2	1	4 ?
Item 129: Bei meiner Arbeit gesund zu sein und gesund zu bleiben, ist mir wichtig <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> unwichtig	3	2 / 3	2	4
Item 130: In meinem Unternehmen werden die vorhandenen Mittel (z.B. Geld/Gehalt, Urlaubstage, Büroausstattung) gerecht verteilt <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ungerecht verteilt	1	1	2	2
Item 131: Ich kann mich mit meiner beruflichen Tätigkeit gut identifizieren <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> kaum/nicht identifizieren	3	1	2	1
Item 132: Vor meinen KollegInnen zeige ich mich wie ich bin <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> spiele ich eine Rolle	2	2	3	3
Item 133: Wenn in meiner Arbeit etwas nicht funktioniert, dann probiere ich etwas anderes <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> muss ich das so hinnehmen	1	2	3	1 / 2
Item 134: Wenn ich mich in meiner Arbeit in einer belastenden Situation befinde, dann gibt es immer Momente <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ist es immer in denen es nicht so schlimm ist gleichmäßig schlimm	3	3	3	1 / 4

<p>Item 135: Körperliche oder psychische Krankheitssymptome sind in einer belastenden Situation sind für mich ein wichtiger Hinweis <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nur noch zusätzlich belastend</p>	1	1	1	4
<p>Item 136: Mit den „Spielregeln“ in meinem Unternehmen kann ich gut umgehen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> mich nicht anfreunden</p>	2	2	3	2
<p>Item 137: Wenn ich mich in der Arbeit in einer belastenden Situation befinde, dann kann ich daran wachsen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> daran nichts Gutes sehen</p>	3	2	3	1 / 2
<p>Item 138: Ich bin mit dem, was ich beruflich bisher erreicht habe zufrieden <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> unzufrieden</p>	1	1	2	1
<p>Item 139: Wenn es mir in der Arbeit nicht gut geht, dann sorge ich für mich <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> unternehme ich nichts</p>	3	2	3	4
<p>Item 140: Wer in meinem Unternehmen für Gesundheit und Arbeitsschutz zuständig ist, weiß ich genau <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> weiß ich nicht</p>	2	2	1	2
<p>Item 141: Meine Arbeit ist für mich Ursache von Sicherheit und Gesundheit <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Stress und Krankheit</p>	3	1	2 / 3	1 / 2
<p>Item 142: Dass es in der Arbeit immer wieder stressig wird, ist für mich normal <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> schwer auszuhalten</p>	1	2	2	1
<p>Item 143: Wenn die Dinge bei der Arbeit nicht so sind, wie ich sie gerne haben möchte, dann ist nicht schön, aber auszuhalten <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> schrecklich und katastrophal</p>	1	1	2	1 / 2

Impressum

FSW-Resilienz-Profil

Diagnostisches Screeningsystem zur Erfassung und Erhaltung der individuellen psychischen Gesundheit in der Arbeit

von Simon Hahnzog

Copyright FSW-Resilienz-Profil © 2017 Dr. Simon Hahnzog, München

Version 1.1

Alle Rechte vorbehalten.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Rechteinhabers. Der Rechteinhaber geht nach ausführlicher Prüfung davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Der Rechteinhaber übernimmt weder ausdrücklich noch implizit Gewähr für etwaige Fehler oder Äußerungen.

Die gewerbliche Nutzung von FSW-Resilienz-Profil in wirtschaftlichen oder therapeutischen Einrichtungen, zur Beratung, Personalentwicklung oder Durchführung als Maßnahme des psychischen Arbeitsschutzes darf nur auf Anfrage und expliziter Genehmigung durch den Rechteinhaber erfolgen.

Diese Verfahrensbeschreibung sowie Fragebogen und Dokumentation/Ergebnisbericht des FSW-Resilienz-Profiles benutzen eine geschlechtergerechte Sprache. Dort, wo das nicht möglich war, gelten die personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter.