

Faktenblatt 27

Job-Stress-Index 2014 bis 2016

Ergebnisse aus drei Erhebungsjahren zu Stress, Gesundheit und Motivation bei den Erwerbstätigen in der Schweiz

Abstract

Gesundheitsförderung Schweiz ermittelt seit 2014 jährlich drei Kennzahlen zu den Auswirkungen von arbeitsbedingtem Stress auf Gesundheit und Produktivität von Erwerbstätigen: 1) den Job-Stress-Index, 2) den Anteil Erschöpfte und 3) das ökonomische Potenzial von Verbesserungen im Job-Stress-Index. Nach drei Durchführungen können erstmals über einen längeren Zeitraum Ausmass und Entwicklung von Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz und die damit zusammenhängenden gesundheitlichen und ökonomischen Konsequenzen beurteilt werden. Dabei zeigt sich: 1) Stress und Belastung der Erwerbstätigen sind relativ stabil geblieben, ebenso die stressbedingten indirekten Kosten. 2) Es besteht ein klarer Zusammenhang zwischen dem Verhältnis von Ressourcen und Belastungen und dem zukünftigen Befinden der Mitarbeitenden sowie den zu erwartenden gesundheitsbedingten Produktionsverlusten. 3) Eine Verbesserung des Job-Stress-Index lässt auf verbesserte Arbeitsbedingungen und eine Steigerung der Arbeitsleistung schliessen.

1 Ziele und Methodik

Stress am Arbeitsplatz zählt zu den grössten Herausforderungen der modernen Arbeitswelt (EU-OSHA, 2015). Das jährliche Stress-Monitoring von Gesundheitsförderung Schweiz erfasst die Arbeitsbedingungen und macht Aussagen über das Verhältnis von Ressourcen und Belastungen am Arbeitsplatz (siehe Abb. 1). Zudem bezieht sich der Job-Stress-Index im Vergleich zu anderen Stress-Studien nicht darauf, wie gestresst man sich fühlt, sondern darauf, welche Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz erlebt und berichtet werden (siehe Abb. 2). Diese Belastungen und Ressourcen werden in eine Kennzahl verrechnet, die Arbeitsbedingungen zusammenfassend abbildet, welche auf Basis bisheriger Forschungserkenntnisse zentrale Auslöser von arbeitsbedingtem Stress sind.

Durch die jährliche Erhebung des Job-Stress-Index verfügt Gesundheitsförderung Schweiz über detaillierte Daten zum Thema Stress am Arbeitsplatz und dessen Zusammenhang mit Gesundheit und indirekten Kosten. Dadurch ist es möglich, Entwicklungen bei den erfassten Arbeitsbedingungen frühzeitig zu erkennen und den Auswirkungen entgegenzuwirken (für Details zur Berechnung des Job-Stress-Index siehe Arbeitspapier 43: «Job-Stress-Index 2014 bis 2016», 2017). Die Untersuchungen und Auswertungen wurden von der

Inhaltsverzeichnis

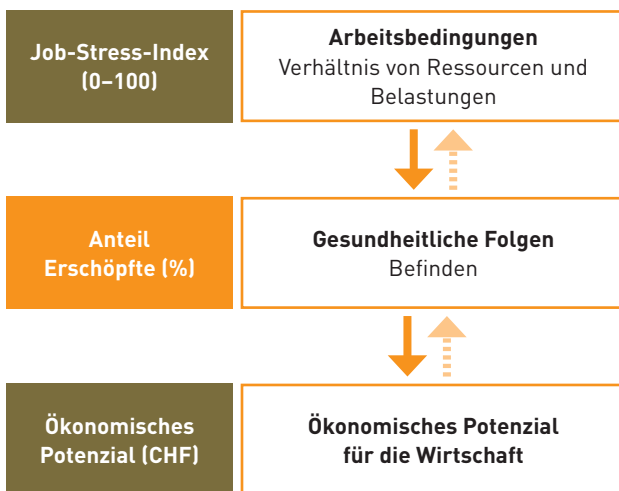
1 Ziele und Methodik	1
2 Status quo und Vorhersage zu Stress, Gesundheit und Motivation	3

Universität Bern und der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften durchgeführt. Die Job-Stress-Index-Befragungen sind repräsentativ für die Schweizer Erwerbsbevölkerung und erfassen Erwerbstätige zwischen 16 und 65 Jahren. Die Befragung wird mit Friendly Work Space Job-Stress-Analysis (ehemals S-Tool) durchgeführt. Das Online-Befragungsinstrument von Gesundheitsförderung Schweiz dient zur Analyse der Ressourcen

und Belastungen sowie des momentanen Befindens der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz. Die jährliche Befragung umfasst einerseits eine Trendstudie mit wiederholten Querschnitterhebungen. Hierfür wird die repräsentative Stichprobe jeweils neu zusammengestellt, das heisst, es wurden in jedem Jahr andere Personen befragt. Andererseits wird eine Panel-Längsschnittstudie durchgeführt, bei der jedes Jahr dieselben Personen befragt werden. Die über die Jahre 2014, 2015 und 2016 gesammelten Daten wurden nun erstmals genutzt, um eine Analyse über mehrere Jahre durchzuführen. Dies ermöglicht unter anderem, auf Basis der Vergangenheitsdaten Vorhersagen für künftige Entwicklungen zu machen.

ABBILDUNG 1

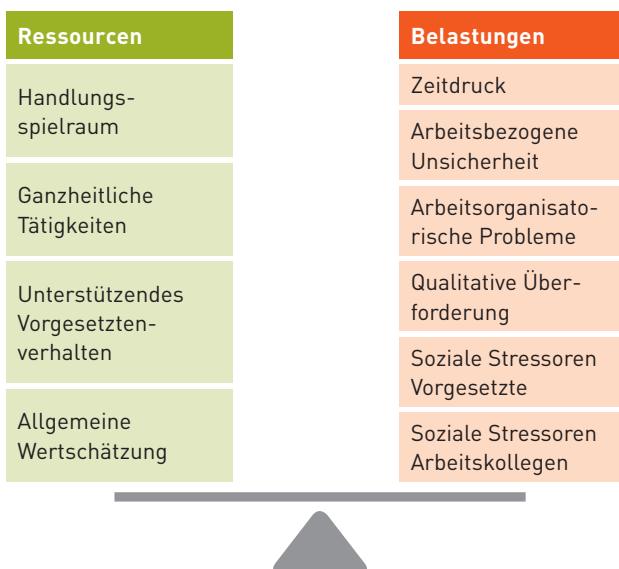
Zusammenhang der drei Kennzahlen des Job-Stress-Index



Stress ist ein von Menschen wahrgenommenes Ungleichgewicht zwischen Belastungen oder Anforderungen an eine Person und deren Möglichkeiten (Ressourcen), darauf zu reagieren. Dieses Ungleichgewicht wird als unangenehm empfunden und kann das Wohlbefinden einschränken. Chronisch arbeitsbedingter Stress kann zu Krankheiten führen (Zapf & Semmer, 2004).

ABBILDUNG 2

Arbeitsbedingungen



Resultate im Überblick

- Im Durchschnitt zeigen die Kennzahlen grosse Stabilität auf, wobei der Anteil der Personen, die deutlich mehr Belastungen als Ressourcen am Arbeitsplatz aufweisen, leicht zugenommen hat.
- Je stärker die Stressbelastung von Erwerbstätigen ist, desto mehr zeigen sich in den Folgejahren gesundheitliche Beeinträchtigungen, sinkende Zufriedenheit sowie steigende Produktivitätsverluste durch Absentismus und Präsentismus.
- Es bestehen Hinweise auf Kausalität zwischen Stressbelastungen, dem zukünftigen Befinden der Mitarbeitenden und den zu erwartenden Produktivitätsverlusten.
- Präsentismus hat ökonomisch betrachtet einen grösseren negativen Einfluss als Absentismus.
- Ein verbesserter Job-Stress-Index, das heisst ein verbessertes Verhältnis von Ressourcen und Belastungen, lässt positive Entwicklungen bezüglich Motivation, Gesundheit und Produktivität erwarten.

2 Status quo und Vorhersage zu Stress, Gesundheit und Motivation

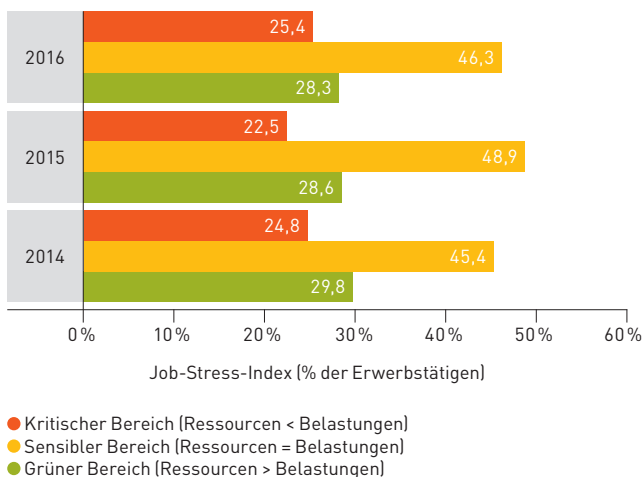
Mit dem Vergleich der im Rahmen des Job-Stress-Index erhobenen Kennzahlen über die letzten drei Jahre wurden 2017 erstmals Ausmass und Entwicklung von Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz sowie die damit verbundenen gesundheitlichen und ökonomischen Konsequenzen beurteilt. Die wichtigsten Resultate im Überblick:

1. Stabile Belastungen, leichte Tendenz zur Verschlechterung

Die durchschnittliche Belastung durch Stress am Arbeitsplatz und die Erschöpfung der Erwerbstätigen sind über den dreijährigen Untersuchungszeitraum relativ stabil geblieben. Die Querschnittsdaten zeigen jedoch, dass die Zahl der Personen, die deutlich mehr Belastungen als Ressourcen am Arbeitsplatz aufweisen, sowie der Anteil Erschöpfter leicht zugenommen haben.

ABBILDUNG 3

Job-Stress-Index im Jahresvergleich



2. Gesundheitsbedingte Kosten sind stabil auf hohem Niveau

Eine ähnliche Stabilität im Dreijahresvergleich zeigen die geschätzten gesundheitsbedingten Kosten der Unternehmen, die zwischen 5,0 und 5,8 Mia. CHF schwanken. Rund zwei Drittel der aus dem geschätzten Produktivitätsverlust berechneten Kosten entstehen durch Präsentismus und rund ein Drittel durch Absentismus.

Produktivitätsverluste werden als Kennzahl im Rahmen der Auswertung des Job-Stress-Index geschätzt. Die Kennzahl gibt die Höhe des gesamtschweizerischen Produktionsverlustes in Mia. CHF an, der durch das unausgeglichene Verhältnis von Ressourcen und Belastungen bei den Erwerbstätigen entsteht. Als mögliche Produktionssteigerung interpretiert, gibt dieses ökonomische Potenzial Auskunft darüber, wie viel mehr bei einem ausgeglichenen Verhältnis von Ressourcen und Belastungen theoretisch erwirtschaftet würde.

Begriffsklärung

Präsentismus wird verstanden als reduzierte Arbeitsleistung während der Arbeit infolge gesundheitlicher Probleme. Das heisst, dass man zwar am Arbeitsplatz ist, aber aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen nicht die übliche Arbeitsleistung erbringen kann.

Absentismus bezeichnet die gesundheitsbedingten Fehlzeiten, also zum Beispiel die Abwesenheit aufgrund von Krankheit.

Das Total der **gesundheitsbedingten Produktivitätsverluste** entspricht der Summe aus Absentismus und Präsentismus, gemessen in Prozent der Arbeitszeit.

3. Mehr Stress beeinträchtigt die Produktivität über Jahre

Je stärker Erwerbstätige 2014 durch Stress belastet waren, desto höher waren in den zwei darauffolgenden Jahren ihre Produktivitätsverluste durch krankheitsbedingte Fehlzeiten (Absentismus) und verminderte Leistungsfähigkeit bei der Arbeit (Präsentismus). Es konnte ein deutlicher Hinweis auf die Kausalität zwischen Stressbelastung und Produktivitätsverlusten identifiziert werden. Stress führt somit mittelfristig zu gesundheitsbedingten Produktivitätsverlusten für die Betriebe.

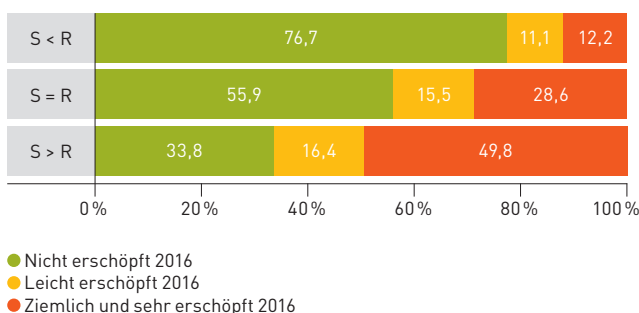
4. Gesundheit und Motivation lassen sich vorhersagen

Je stärker die Stressbelastung der Erwerbstätigen zu Beginn des Untersuchungszeitraums war, desto stärker zeigten sich in den beiden Folgejahren gesundheitliche Beeinträchtigungen und Erschöpfung, sinkende Arbeitszufriedenheit und steigende Kündigungsabsicht.

Von den Personen, die 2014 zur Gruppe mit hohen Job-Stress-Index-Werten gehörten (Stress > Ressourcen), ist 2016 ein Anteil von 49,8% in der Gruppe der ziemlich und sehr Erschöpften. Von denjenigen, die 2014 zur Gruppe Stress = Ressourcen gehörten, sind es deutlich weniger (28,6%). Und bei den Erwerbstätigen, die 2014 in der positiven Gruppe S < R waren, sind im Jahr 2016 nur 12,2% ziemlich oder sehr erschöpft.

ABBILDUNG 4

Job-Stress-Index-Gruppen 2014 (Stress < Ressourcen, Stress = Ressourcen, Stress > Ressourcen) und Anteil Erschöpfte 2016



Dieses Ergebnis liefert Hinweise auf einen kausalen Zusammenhang zwischen dem Verhältnis von Ressourcen und Belastungen und dem Befinden der Mitarbeitenden. Ein ungünstiges Verhältnis wirkt sich auf Dauer nachteilig aus.

5. Einem verbesserten Job-Stress-Index folgen positive Entwicklungen

Die Auswertung des Job-Stress-Index über mehrere Jahre zeigt, dass der Index eine zuverlässige Kennzahl für die Risikobewertung der Arbeitsbedingungen ist. Zusammengefasst kann man sagen: Je höher der Job-Stress-Index, desto ungünstiger sind die Werte für Erschöpfung, Irritation, allgemeinen Gesundheitszustand, Arbeitszufriedenheit und Kündigungsabsicht. All dies geht mit höherem Präsentismus und Absentismus und damit mit höheren gesundheitsbedingten Produktivitätsverlusten einher.

Umgekehrt gilt, dass Unternehmen, die wirkungsvolle Massnahmen zur Stärkung der Ressourcen ihrer Mitarbeitenden und zur Reduzierung von Arbeitsplatzbelastungen ergreifen, positive Entwicklungen in Bezug auf Gesundheit, Einstellung ihrer Mitarbeitenden und ihre Produktivität erwarten können.

Bedeutung der Ergebnisse für die Projekte von Gesundheitsförderung Schweiz

Mit dem Wirkungsmodell «Betriebliches Gesundheitsmanagement» unterstützt Gesundheitsförderung Schweiz Unternehmen, die Ressourcen ihrer Mitarbeitenden zu stärken und Belastungen zu reduzieren. Die Ergebnisse aus der Längsschnittstudie des Job-Stress-Index belegen die positiven Wirkmechanismen dieses Modells. Entsprechend wird Gesundheitsförderung Schweiz den damit eingeschlagenen Weg gemeinsam mit den Unternehmen weiterverfolgen (siehe auch Arbeitspapier 38: «BGM voranbringen mit Wirkungsüberprüfungen – ein Leitfaden für Betriebe», 2016).

Die Ergebnisse zeigen, dass sich ein günstiges Verhältnis zwischen Belastungen und Ressourcen über die Zeit hinweg positiv auf die Gesundheit und Motivation von Mitarbeitenden auswirkt und langfristig Produktivitätsverluste vermieden werden können. Es lohnt sich somit in doppelter Hinsicht, in Mass-

nahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu investieren: Die Gesundheit der Mitarbeitenden kann gestärkt werden, und dies kommt, wie im Modell angenommen, auch den wirtschaftlichen Faktoren des Unternehmenserfolgs zugute.

Mit Blick auf die verschiedenen parlamentarischen Initiativen zur Anpassung der Arbeitsbedingungen sollte die Gesundheit der Arbeitnehmenden daher zwingend ein integraler Bestandteil der Diskussionen sein. Dies ist im Interesse der Arbeitnehmenden und der Arbeitgebenden.

Literaturverzeichnis

- Igic, I., Elfering, A., Semmer, N., Brunner, B., Wieser, S., Gehring, K. & Krause, K. (2017): *Job-Stress-Index 2014 bis 2016, Kennzahlen zu psychischer Gesundheit und Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz. Theoretische Grundlagen, Methodik und Ergebnisse für die Jahre 2014 bis 2016 in Quer- und Längsschnitt*. Arbeitspapier 43. Bern und Lausanne, Gesundheitsförderung Schweiz.
- Krause, K., Basler, M. & Bürki, E. (2016): *BGM voranbringen mit Wirkungsüberprüfungen – ein Leitfaden für Betriebe*. Arbeitspapier 38. Bern und Lausanne, Gesundheitsförderung Schweiz.
- Zapf, D. & Semmer, N. K. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. In H. Schuler (Hrsg.). *Enzyklopädie der Psychologie – Organisationspsychologie* (Vol. III, S. 1007–1112). Göttingen: Hogrefe.

Impressum

Herausgeberin

Gesundheitsförderung Schweiz

Reihe und Nummer

Gesundheitsförderung Schweiz Faktenblatt 27

© Gesundheitsförderung Schweiz, Januar 2018

Auskünfte/Informationen

Gesundheitsförderung Schweiz

Wankdorffallee 5, CH-3014 Bern

Tel. +41 31 350 04 04

office.bern@promotionsante.ch

www.gesundheitsfoerderung.ch/publikationen