



Faktenblatt 34

Job-Stress-Index 2018

Kennzahlen zum Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz

Abstract

Ein schlechtes Verhältnis von Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz kann die Gesundheit und die Motivation der Schweizer Erwerbstätigen gefährden. Die neueste Erhebung des Job-Stress-Index in der Schweiz zeigt, dass der Anteil der Personen mit mehr Belastungen als Ressourcen leicht gestiegen ist; von 25,4% [2016] auf 27,1% [2018]. Aus diesem Grund sind betriebliche Gesundheitsmassnahmen sinnvoll, welche die Ressourcen der Mitarbeitenden stärken und Belastungen reduzieren. Darin unterstützt Gesundheitsförderung Schweiz Unternehmen, indem sie Angebote entwickelt, um Stress zu analysieren und zu reduzieren, und Beratende in deren Anwendung schult.

Ausgangslage

Stress am Arbeitsplatz ist eine grosse Herausforderung. Stress bezeichnet ein Ungleichgewicht zwischen Belastungen, mit denen eine Person konfrontiert wird, und den verfügbaren Bewältigungsmöglichkeiten (Ressourcen) (siehe Abbildung 1). Dieses Ungleichgewicht kann das Wohlbefinden einschränken; chronisch arbeitsbedingter Stress kann zu Krankheiten führen (Zapf & Semmer 2004). Deshalb ermittelt Gesundheitsförderung Schweiz seit dem Jahr 2014 regelmässig drei Kennzahlen zum Ausmass von arbeitsbedingtem Stress und zu dessen Auswirkungen auf Gesundheit und Produktivität von Erwerbstätigen (siehe Abbildung 2):

1. Job-Stress-Index

Der Job-Stress-Index bildet das Verhältnis von Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen ab. Je höher die Zahl, umso höher ist die Belastung einer Person im Vergleich zu den Ressourcen.

2. Prozentualer Anteil erschöpfter Personen

Der prozentuale Anteil der Personen, die sich emotional erschöpft fühlen, ist eine wichtige Kennzahl für das Befinden von Erwerbstätigen. Zwischen dem Job-Stress-Index und dem Anteil erschöpfter Personen besteht ein grosser positiver Zusammenhang.

3. Ökonomisches Potenzial

Durch die gesundheitlichen Folgen von Stress bleiben Erwerbstätige der Arbeit fern (Absentismus) oder sind anwesend, aber in ihrer Arbeitsleistung

Inhaltsverzeichnis

Ausgangslage	1
Ziele und Methodik	2
Resultate 2018	3
Fokus Alter und Stress	4
Fokus Geschlecht und Stress	5
Fokus Bildung und Stress	5
Fazit	5

eingeschränkt (Präsentismus). Für die Betriebe entstehen dadurch Kosten in Form von Produktivitätsverlusten.

Die Kennzahl des ökonomischen Potenzials drückt aus, wie hoch die mögliche Produktivitätssteigerung ist, wenn alle Personen, bei denen die Belastungen die Ressourcen überwiegen, durch entsprechende Massnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements über ein ausgeglichenes Verhältnis von Ressourcen zu Belastungen verfügen würden.

Ziele und Methodik

Das Ziel des Monitorings von Gesundheitsförderung Schweiz, der Universität Bern und der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften besteht darin, die Arbeitssituation zu beobachten, um bei unerwünschten Entwicklungen frühzeitig reagieren zu können. Dazu erfasst es das Ausmass und die Veränderung von Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz und die daraus resultierenden gesundheitlichen und wirtschaftlichen Folgen. Aus den Arbeitsbedingungen wird eine Kennzahl ermittelt, die das Verhältnis von Belastungen und Ressourcen beschreibt, das sich auf die Gesundheit und die Motivation der Erwerbstätigen auswirken kann (siehe Abbildung 2). Aus der Analyse der Resultate geht hervor, dass eine Erhöhung im Job-Stress-Index (mehr Belastungen, weniger Ressourcen) für einen durchschnittlichen Schweizer Erwerbstätigen auch den gesundheitsbedingten Produktivitätsverlust (gemessen durch Absentismus und Präsentismus) und somit auch das ökonomische Potenzial erhöht, das durch die Reduktion von Absentismus und Präsentismus wieder genutzt werden kann.

Die Online-Erhebung ist repräsentativ für die Schweizer Erwerbsbevölkerung. Die Befragung 2018 wurde analog den Befragungen in den Jahren 2014, 2015 und 2016 durchgeführt. Befragt wurden Teilnehmende des LINK Internet-Panels im Zeitraum vom 01.02.2018 bis 28.02.2018. Die Stichprobe umfasst 2946 Erwerbstätige aus der deutsch-, französisch- und italienischsprachigen Schweiz.

ABBILDUNG 1

Arbeitsbedingungen

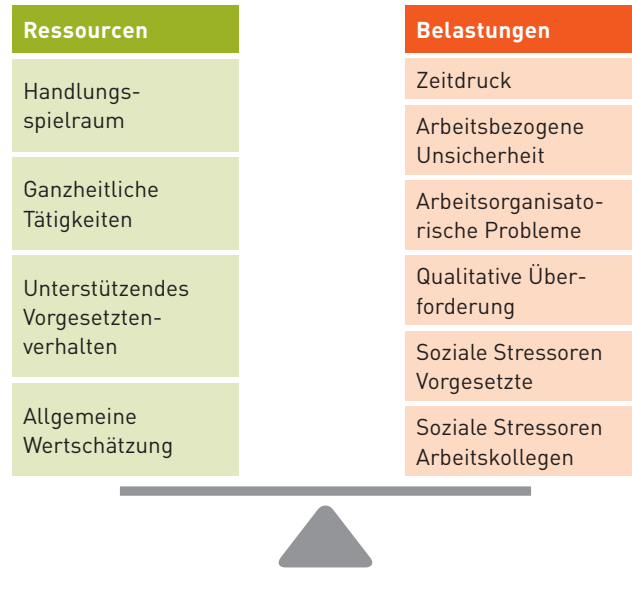
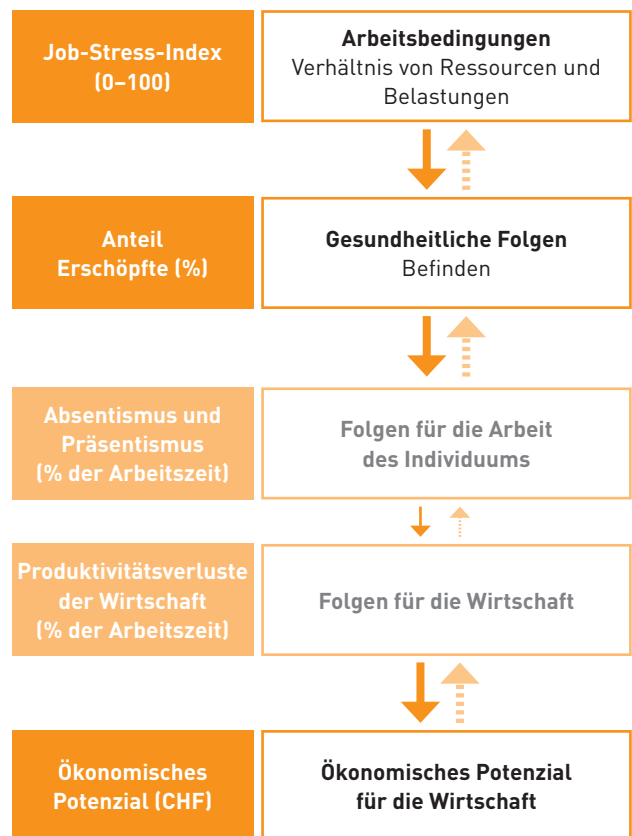


ABBILDUNG 2

Die drei Kennzahlen mit Zwischenschritten



Resultate 2018

Die Resultate der Job-Stress-Index-Erhebung 2018 zeigen:

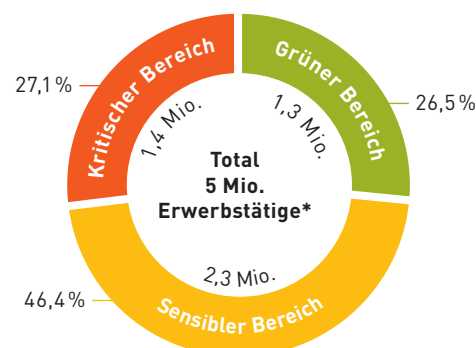
1. Der grösste Anteil der Schweizer Arbeitnehmenden (46,4%) hat ein ausgeglichenes Verhältnis von Ressourcen und Belastungen oder aber gar mehr Ressourcen als Belastungen (26,5%) (Abbildung 3). Der Anteil der Erwerbstätigen, die unter mehr Belastungen als Ressourcen leiden, ist leicht angestiegen – von 25,4% im Jahr 2016 auf 27,1% im Jahr 2018 (Abbildung 4). Der Job-Stress-Index an sich ist mit 50.61 im Jahr 2018 marginal ungünstiger als 2016 (50.25).

2. Der Anteil von emotional erschöpften Personen, der in den Vorjahren bei rund einem Viertel der Befragten lag, tendiert 2018 eher gegen 30%.

3. Die Produktivitätsverluste, die den Schweizer Betrieben aufgrund von Absentismus und Präsentismus entstehen, haben sich gegenüber den letzten vier Jahren **nicht nennenswert verändert**. Der Absentismus beträgt im Durchschnitt 3,3% und der Präsentismus 11,3% der Sollarbeitszeit. Das ökonomische Potenzial, welches sich für die Schweizer Betriebe im Jahr 2018 durch Reduktion der gesundheitsbedingten Produktivitätsverluste ergibt, wenn alle Personen mindestens ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Ressourcen und Belastungen hätten, wird insgesamt auf **rund 6,5 Mrd. CHF geschätzt und erreicht somit den höchsten Wert seit Messbeginn im Jahr 2014¹**. Das entspricht etwa 1% des Bruttoinlandproduktes der Schweiz und 13,8% aller gesundheitsbedingten Produktivitätsverluste.

ABBILDUNG 3

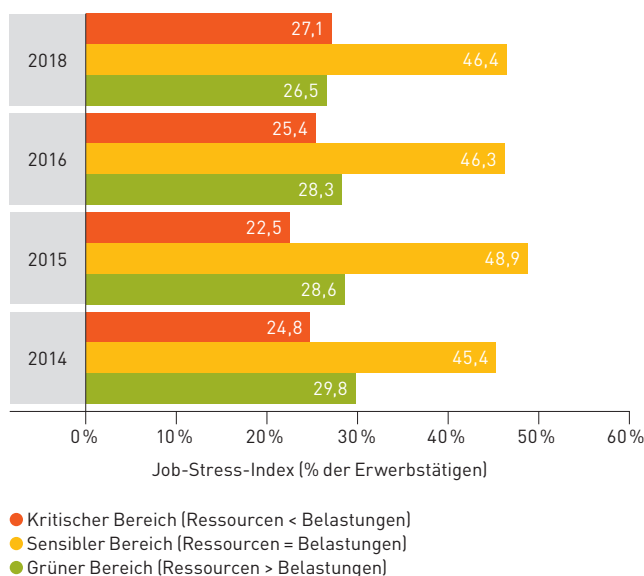
Job-Stress-Index 2018 bei Erwerbstätigen (Hochrechnung)



* Quelle Anzahl Erwerbstätige: BFS Q4/2017

ABBILDUNG 4

Job-Stress-Index im Jahresvergleich



¹ Aus statistischer Sicht darf jedoch noch nicht von einer signifikanten Zunahme gesprochen werden; die Veränderung liegt noch im erwarteten Schwankungsbereich.

4. Hohe Job-Stress-Index-Werte gehen mit geringerer emotionaler Bindung an das Unternehmen einher. Die emotionale Bindung eines Arbeitnehmers an das Unternehmen wird beeinflusst durch demografische und organisationsbezogene Merkmale, private Belastungen, kritische Lebensereignisse sowie persönliche Ressourcen. Neben diesen Indikatoren kann auch der Job-Stress-Index zur Vorhersage des Ausmasses der emotionalen Bindung an das Unternehmen beigezogen werden. Der Erklärungswert des Job-Stress-Index ist zur Vorhersage der emotionalen Bindung stärker als zur Vorhersage der in der Analyse berücksichtigten Kennzahlen Kündigungsabsicht, emotionale Erschöpfung und Arbeitsengagement. Dies lässt darauf schliessen, dass die Senkung des Job-Stress-Index durch ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement die Bindung zum Unternehmen erhöhen kann (auch wenn die Belastungen und Ressourcen im privaten Bereich gleichbleiben würden).

Verzerrung des Bildes führen: Zum Teil scheiden weniger gesunde Personen frühzeitig aus dem Erwerbsleben aus. Ein anderer Grund für die Altersunterschiede im Job-Stress-Index kann aber auch die grössere Lebenserfahrung und somit ein besserer Umgang mit Belastungen sein.

Healthy-Worker-Effekt

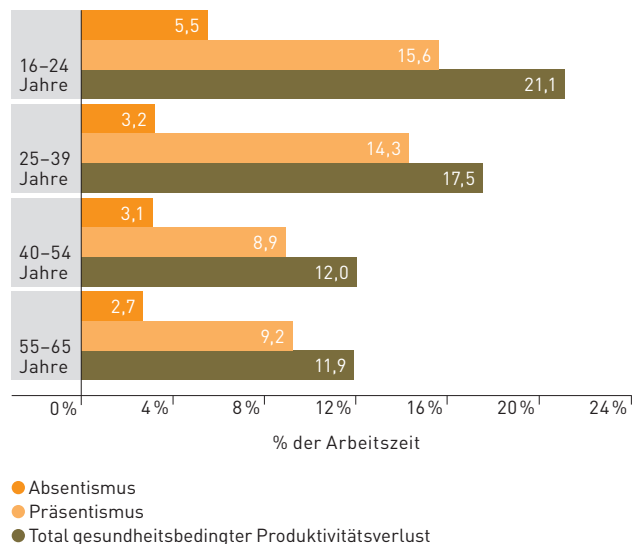
Der Healthy-Worker-Effekt beschreibt das Phänomen, dass Personen mit ungünstigen Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeit in der Nachtschicht) oft verhältnismässig wenig gesundheitliche Beschwerden aufweisen. Eine Erklärung dafür ist, dass sie eine Überlebenspopulation derjenigen bilden, die mit derartigen Arbeitsbedingungen zurechtkommen, wohingegen die gesundheitlich beeinträchtigten Personen bereits aus der Erwerbstätigkeit ausgeschieden bzw. in andere Arbeitsbedingungen (z. B. Tagschicht) gewechselt sind.

Fokus Alter und Stress

- 5. Jüngere Arbeitnehmende weisen häufiger einen ungünstigen Job-Stress-Index auf. Dies zeigt sich auch in den **gesundheitsbedingten Produktivitätsverlusten, die mit zunehmendem Alter abnehmen** (siehe Abbildung 5). Am grössten sind die gesundheitsbedingten Produktivitätsverluste bei den 16- bis 24-Jährigen. In dieser Altersgruppe machen sie 21% der Arbeitszeit aus (dabei entstehen 5,5% in Form von Absentismus und 15,6% in Form von Präsentismus).
- 6. Ältere Arbeitnehmende (40- bis 65-Jährige) berichten eher über vorteilhaftere Arbeitsbedingungen, positive Arbeitseinstellungen und über weniger emotionale Erschöpfung. Dagegen fühlen sich die 25- bis 39-Jährigen durch hohe berufliche und private Belastungen besonders herausgefordert. Hier könnte der sogenannte Healthy-Worker-Effekt (siehe Box) zu einer potenziellen

ABBILDUNG 5

Gesundheitsbedingte Produktivitätsverluste in Abhängigkeit des Alters



Fokus Geschlecht und Stress

7. Geschlechtsunterschiede in Bezug auf den Job-Stress-Index sind marginal. Auch bei den Indikatoren des Wohlbefindens, der Gesundheit und der Arbeitseinstellungen zeigen sich wenig bedeutende Unterschiede. Frauen weisen jedoch tendenziell höhere gesundheitsbedingte Produktivitätsverluste auf (durchschnittlich 15,5% im Vergleich zu 13,8% bei Männern). Allerdings lässt sich feststellen, dass der Anteil des *durch Arbeitsstress* erklärbaren Produktivitätsverlustes bei den Männern mehr als doppelt so hoch ist wie bei den Frauen (18% im Vergleich zu 8%), was unter anderem auf unterschiedliche Arbeitspensen zurückzuführen ist.

Fokus Bildung und Stress

8. Die Analyse zeigt, dass ein Abschluss an der Universität oder Fachhochschule in der Tendenz mit **weniger Belastungen und mehr Ressourcen** einhergeht (also mit einem leicht tieferen Job-Stress-Index-Wert). Der höhere Ressourcenwert ist vorwiegend auf einen grösseren Handlungsspielraum zurückzuführen. Weiter lässt sich feststellen, dass die gesundheitsbedingten Produktivitätsverluste mit zunehmender Bildungsstufe tendenziell abnehmen. Bei Personen mit Lehrabschluss betragen sie durchschnittlich 15,7%, bei Personen mit Tertiärausbildung 13,2% der Arbeitszeit.

Fazit

Die Erhebung Job-Stress-Index 2018 zum Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz hat erneut die Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Stress und gesundheitlicher Beeinträchtigung aufgezeigt. Zwar tragen nicht nur ungünstige Arbeitsbedingungen, sondern auch private Belastungen zum Stress bei. Die Arbeitsbedingungen gehören jedoch zu den wichtigsten Einflussfaktoren und sollten somit in der Stressprävention besondere Beachtung finden.

Dies ist auch im Interesse der Unternehmen: Stress verursacht durch Produktivitätsverluste hohe Kosten. Durch Stressreduktion könnte ein hohes ökonomisches Potenzial ausgeschöpft werden. Es ist Aufgabe der Führungspersonen in den Unternehmen, die nötigen gesundheitsförderlichen Rahmenbedingungen für ihre Mitarbeitenden zu schaffen.

Angebote und weitere Informationen zur Stressprävention

- Online-Job-Stress-Befragungstool für Unternehmen: www.fws-jobstressanalysis.ch
- Weiterbildungen und Beratungen in Stressprävention: www.fws-academy.ch
- Informationen zu Stressabbau und Stressprävention: www.stressnostress.ch
- Resultate zu den Job-Stress-Index-Erhebungen 2014 bis 2016: www.job-stress-index.ch

Weitere Angebote zu einem umfassenden betrieblichen Gesundheitsmanagement finden Sie unter www.gesundheitsfoerderung.ch/bgm.

Beteiligte Institutionen

- Gesundheitsförderung Schweiz
- Universität Bern, Abteilung für Arbeits- und Organisationspsychologie
- Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW, Winterthurer Institut für Gesundheitsökonomie

Quellen

- Galliker, S., Igic, I., Elfering, A., Semmer, N., Brunner, B. & Wieser, S. (2018). *Job-Stress-Index 2018. Erhebung von Kennzahlen zu psychischer Gesundheit und Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz*. Kommentierter Tabellenband. Universität Bern und Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.
- Gesundheitsförderung Schweiz (2016). *Job-Stress-Index 2016. Kennzahlen zum Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz*. Faktenblatt 17. Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz.
- Zapf, D. & Semmer, N. K. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. In H. Schuler (Ed.), *Organisationspsychologie – Grundlagen und Personalpsychologie. Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie III* (pp. 1007–1112). Göttingen, Germany: Hogrefe.
- 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.
- Igic, I., Keller, A., Brunner, B., Wieser, S., Elfering, A. & Semmer, N. (2014). *Job-Stress-Index 2014. Erhebung von Kennzahlen zu psychischer Gesundheit und Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz*. Arbeitspapier 26. Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz.

Impressum

Herausgeberin

Gesundheitsförderung Schweiz

Projektleitung Gesundheitsförderung Schweiz

- Dr. Corina Tamara Ulshöfer (Projektleitung)
- Philippe Haeberli (Kommunikation)

Autoren der Studie

- Lic. phil. Sibylle Galliker, Universität Bern
- Dr. Ivana Igic, Universität Bern
- Prof. Dr. Achim Elfering, Universität Bern
- Prof. em. Dr. Norbert Semmer, Universität Bern
- Dr. Beatrice Brunner, ZHAW
- Prof. Dr. Simon Wieser, ZHAW

Reihe und Nummer

Gesundheitsförderung Schweiz, Faktenblatt 34

© Gesundheitsförderung Schweiz, September 2018

Auskünfte/Informationen

Gesundheitsförderung Schweiz
Wankdorffallee 5, CH-3014 Bern
Tel. +41 31 350 04 04, Fax +41 31 368 17 00
office.bern@promotionsante.ch
www.gesundheitsfoerderung.ch/publikationen