



Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Angewandte Psychologie



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Stressstudie 2010

Stress bei Schweizer Erwerbstätigen

Zusammenhänge zwischen
Arbeitsbedingungen,
Personenmerkmalen, Befinden
und Gesundheit

Simone Grebner
Ilana Berlowitz
Vanessa Alvarado
Manuel Cassina

SECO | Arbeitsbedingungen

Herausgeberin

Staatssekretariat für Wirtschaft
Direktion für Arbeit
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Effingerstrasse 31-35
3003 Bern

E-Mail: ab.sekretariat@seco.admin.ch

Projektteam

Dr. Maggie Graf (Projektleitung)
Margot Vanis (Projektkoordination)
Prof. Dr. Norbert K. Semmer
Thomas Ragni
Ralph Krieger

Auftragnehmerin

Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Angewandte Psychologie, Institut Mensch in komplexen Systemen
Prof. Dr. Simone Grebner
Ilana Berlowitz
Vanessa Alvarado
Manuel Cassina

Gestaltung Umschlag

Michèle Petter Sakthivel, Bern

Download:

www.seco.admin.ch (Dokumentation/Publikationen/Studien und Berichte)

Dank

Die vorliegende Studie wurde im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO (Direktion für Arbeit) durch die Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), Hochschule für Angewandte Psychologie (APS), Institut Mensch in komplexen Systemen (MikS), Prof. Dr. Simone Grebner, Vanessa Alvarado (BSc), Ilana Berlowitz (BSc) und Manuel Cassina (MSc) in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Ulrich Pekruhl¹ (FHNW, Hochschule für Wirtschaft) erstellt.

Wir möchten an dieser Stelle der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW, Hochschule für Angewandte Psychologie, APS, Institut Mensch in komplexen Systemen, MikS) für die grosszügige Projektförderung danken.

Wir danken insbesondere allen Mitgliedern der Steuerungsgruppe dieser Studie herzlich für die konstruktive Unterstützung und die vielen inspirierenden Diskussionen, die zum guten Gelingen beigetragen haben: Prof. Dr. Norbert Semmer (Universität Bern, Institut für Psychologie, Abteilung für Arbeits- und Organisationspsychologie), Dr. Maggie Graf², Margot Vanis, Ralph Krieger (alle SECO, Direktion für Arbeit, Ressort Grundlagen Arbeit und Gesundheit) und Thomas Ragni (SECO, Direktion für Wirtschaftspolitik, Leistungsbereich Arbeitsmarktanalyse und Sozialpolitik).

Ein besonderes Dankeschön geht an Blandine Sardonini (SECO) für ihre Übersetzung ausgewählter Fragen ins Französische und die Organisation der Übersetzung ins Italienische.

Wir danken Susanne Graf und Matthias Winzer vom LINK Institut (Luzern) für die angenehme Zusammenarbeit, die professionelle Mithilfe bei der Vorbereitung des Fragenkatalogs und die termingerechte Durchführung der telefonischen Befragung in deutscher, französischer und italienischer Sprache.

Besonders bedanken möchten wir uns jedoch bei den über Tausend Erwerbstätigen, welche den Interviewerinnen und Interviewern geduldig und bereitwillig Auskunft über zahlreiche Aspekte ihres Arbeitslebens gegeben haben.

Simone Grebner
Ilana Berlowitz
Vanessa Alvarado
Manuel Cassina

¹ vgl. Graf, Pekruhl et al. (in Vorbereitung)

² vgl. Graf, Pekruhl et al. (in Vorbereitung)

Inhaltsverzeichnis

Dank	1
Abkürzungen	6
Wichtige Begriffe	7
1 Einleitung und Zielsetzung der Studie	10
2 Beschreibung der Untersuchung und Struktur des Berichtes	13
2.1 Theoretischer Hintergrund und methodische Aspekte	13
2.2 Kurzbeschreibung der Untersuchungsmethode	15
2.2.1 Stichprobe	15
2.2.2 Telefoninterviews, Untersuchungszeitraum, Filterführung	15
2.2.3 Gewichtung der Daten	15
2.2.4 Fragenkatalog	15
2.2.5 Fragestellungen	16
2.3 Aufbau, Leseanleitung und Ergebnisdarstellung	16
2.3.1 Aufbau des Berichtes	16
2.3.2 Lesbarkeit und Ergebnisdarstellung	18
3 Stressempfinden und Stressbewältigung	23
3.1 Stressempfinden	23
3.1.1 Sprachregionen	24
3.1.2 Altersgruppen	24
3.1.3 Ausgewählte Zusammenhänge	24
3.2 Stressbewältigungskompetenzen	26
3.2.1 Sprachregionen	27
3.2.2 Ausgewählte Zusammenhänge	27
4 Belastungsfaktoren (Stressoren)	29
4.1 Aufgabenbezogene und organisationale Belastungsfaktoren (Stressoren)	29
4.1.1 Zusammenfassung	29
4.1.2 Arbeitsunterbrechungen	30
4.1.3 Zeitdruck	32
4.1.4 Umstrukturierungen/Neuorganisation	35
4.1.5 Effort-Reward Imbalance	37
4.1.6 Lange Arbeitszeiten	38
4.1.7 Probleme der Arbeitsorganisation	40
4.1.8 Unklare Anweisungen (Zielunsicherheit)	41
4.1.9 Emotionale Dissonanz	42

4.1.10	Aufgaben, die mit Wertvorstellungen in Konflikt stehen	43
4.1.11	Arbeitsplatzunsicherheit	44
4.2	Soziale Diskriminierung und Benachteiligung (Verletzung der persönlichen Integrität)	46
4.2.1	Zusammenfassung	46
4.2.2	Beleidigung	47
4.2.3	Mobbing und Schikanierung	47
4.2.4	Drohung und erniedrigendes Verhalten	49
4.2.5	Benachteiligung aufgrund des Alters	49
4.2.6	Benachteiligung aufgrund des Geschlechts	50
4.2.7	Körperliche Gewalt	51
4.2.8	Sexuelle Belästigung	52
4.2.9	Zusammenhänge	52
5	Ressourcen (Entlastungs- oder Schutzfaktoren)	54
5.1	Zusammenfassung: Handlungs- und Zeitspielraum	54
5.2	Handlungs- und Zeitspielraum	54
5.2.1	Handlungsspielraum: Mitspracherecht bei Personen mit denen man zusammenarbeitet	55
5.2.2	Handlungsspielraum: Wichtige Entscheidungen beeinflussen	56
5.2.3	Handlungsspielraum: Vorgehen für die Aufgabenerledigung aussuchen oder ändern	57
5.2.4	Handlungsspielraum Reihenfolge bei der Aufgabenerledigung aussuchen oder ändern können	58
5.2.5	Zeitspielraum: Arbeitstempo oder Arbeitsrhythmus aussuchen oder ändern können	58
5.2.6	Zeitspielraum: Pause nach Bedarf einlegen	59
5.2.7	Zusammenhang	59
5.3	Soziale Unterstützung durch Arbeitskolleg/innen	60
5.4	Führungsverhalten	61
5.4.1	Zusammenfassung	62
5.4.2	Direkte/r Vorgesetzte/r respektiert Mitarbeitenden	63
5.4.3	Direkte/r Vorgesetzte/r gibt Rückmeldungen	64
5.4.4	Direkte/r Vorgesetzte/r löst Konflikte gut	64
5.4.5	Direkte/r Vorgesetzte/r ermutigt an wichtigen Entscheidungen mitzuwirken	64
5.4.6	Soziale Unterstützung durch Vorgesetzten/Chef	65
5.4.7	Direkte/r Vorgesetzte/r plant und organisiert Arbeit gut	66
5.4.8	Zusammenhänge	66
5.5	Motivation durch die Firma/Organisation	67
5.5.1	Zusammenhänge	67
5.6	Mit dem Einkommen über die Runden kommen	68
5.6.1	Geschlecht	68

5.6.2	Sozioökonomischer Status	68
5.6.3	Zusammenhänge	69
6	Zufriedenheit, Burnout, Gesundheit und Präsenz	70
6.1	Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen	70
6.1.1	Zusammenhänge	71
6.2	Burnout	72
6.2.1	Wirtschaftszweige	74
6.2.2	Zusammenhänge	74
6.3	Gesundheitszustand allgemein	75
6.3.1	Zusammenhänge	76
6.4	Gesundheitsprobleme (körperliche und psychische Beschwerden).....	77
6.4.1	Geschlecht	78
6.4.2	Alter	78
6.4.3	Zusammenhänge	78
6.5	Absenzen, Präsentismus und Stellenwechsel.....	80
6.5.1	Absenzen	80
6.5.2	Präsentismus (krank zur Arbeit gehen)	81
6.5.3	Belastungsbezogene Kündigungsabsichten.....	84
7	Substanzkonsum im Arbeitskontext.....	87
7.1	Substanzkonsum: Doping oder Stressbewältigung (Coping)?	87
7.2	Substanzkonsum in der Schweizer Erwerbsbevölkerung	90
7.2.1	Substanzkonsum anderer Personen im Arbeitsumfeld	90
7.2.2	Empfehlungen zum Substanzkonsum im Arbeitsumfeld	91
7.2.3	Substanzkonsum in den letzten 12 Monaten.....	92
7.2.4	Persönlich vertretbare Gründe für Substanzkonsum im Arbeitskontext	93
7.2.5	Alkoholkonsum während der Arbeit.....	94
7.2.6	Wirtschaftszweige	95
7.2.7	Geschlecht	96
7.2.8	Alter	97
7.2.9	Sprachregion.....	98
7.2.10	Sozioökonomischer Status (SES)	98
7.2.11	Kommentar zur Dunkelziffer von Substanzkonsum.....	99
7.2.12	Zusammenhänge von Arbeitsbedingungen, Befinden und Substanzkonsum	99
8	Zusammenfassung	106
8.1	Stressempfinden und Stressbewältigungskompetenzen.....	106
8.2	Belastungsfaktoren (Stressoren).....	106

8.2.1	Belastungsfaktoren: Arbeitsaufgaben und Rahmenbedingungen	107
8.2.2	Belastungsfaktoren: Soziale Diskriminierung (Verletzung der persönlichen Integrität)	108
8.3	Entlastungsfaktoren (Ressourcen).....	109
8.3.1	Entlastungsfaktoren: Handlungs- und Zeitspielraum.....	109
8.3.2	Entlastungsfaktor: Unterstützung durch Arbeitskolleg/innen	110
8.3.3	Entlastungsfaktoren: Gutes Führungsverhalten	110
8.3.4	Entlastungsfaktor: Organisation motiviert zu bester Leistung.....	111
8.3.5	Entlastungsfaktor: Mit dem monatlichen Einkommen über die Runden kommen.....	111
8.4	Zufriedenheit, Burnout, Gesundheit und Präsenz	112
8.4.1	Substanzkonsum im Arbeitskontext	113
8.5	Die wichtigsten Ergebnisse in Kürze.....	114
9	Handlungsempfehlungen	118
9.1	Präventionsansätze.....	118
9.2	Verhältnisprävention	119
9.3	Verhaltensprävention	122
10	Literaturverzeichnis	124
11	Anhang	136
11.1	Methodische Hinweise	136
11.1.1	Verlässlichkeit von persönlichen Wahrnehmungen und subjektiven Messungen	136
11.1.2	Stichprobe und Stichprobenziehung.....	136
11.1.3	Zusammensetzung der Stichprobe.....	137
11.1.4	Fragenkatalog	141
11.1.5	Telefoninterviews und Untersuchungszeitraum.....	161
11.1.6	Filter	161
11.1.7	Gewichtung	161
11.1.8	Ausländische Erwerbstätige	161
11.2	Deskriptive Statistiken.....	162
11.3	Zusammenhang von Arbeitsbedingungen mit Befinden und Gesundheit (Tabellen)	163
	Tabellenverzeichnis.....	168
	Abbildungsverzeichnis.....	169

Abkürzungen

Stress-Studie 2000	Ramaciotti & Perriard (2000)
EWCS-CH-2005 oder EWCS-2005	4. Erhebung über die Arbeitsbedingungen (Schweiz) aus dem Jahr 2005
EWCS-CH-2010 oder EWCS-2010	5. Erhebung über die Arbeitsbedingungen (Schweiz) aus dem Jahr 2010
SES	Sozioökonomischer Status: bezeichnet die Kombination verschiedener Merkmale und Lebensumstände von Personen. Je höher der SES einer Person ist, desto grösser sind deren gesundheitsrelevante Ressourcen wie Bildung, Einkommen, beruflicher Status (z.B. Inoue et al., 2010; Shavers, 2007). Die Variablenbildung ist im Anhang beschrieben.
N	Anzahl Personen in der Stichprobe
n	Anzahl Personen in einer Teilstichprobe
M	Arithmetisches Mittel (Mittelwert bzw. Durchschnitt)
SD	Standardabweichung
SE	Standardfehler
Md	Median
B oder b	Unstandardisiertes Regressionsgewicht
β	Standardisiertes Regressionsgewicht
*	$p < .05$ (Irrtumswahrscheinlichkeit kleiner 5 Prozent)
**	$p < .01$ (Irrtumswahrscheinlichkeit kleiner 1 Prozent)
***	$p < .001$ (Irrtumswahrscheinlichkeit kleiner 1 Promille)
OR	Odds ratio (OR): Unter odds wird die Eintrittswahrscheinlichkeit eines Ereignisses dividiert durch die Wahrscheinlichkeit des Nicht-Eintretens dieses Ereignisses verstanden. Das OR ist eine Masszahl für das Verhältnis der odds eines Ereignisses in einer Gruppe im Vergleich zu den odds dieses Ereignisses in einer anderen Gruppe. Das OR sagt beispielsweise aus, wie stark ein Merkmal (z.B. Belastungsfaktor) mit einem bestimmten Gesundheitsproblem (z.B. Rückenschmerzen) zusammenhängt, d.h. um wie viel grösser die Wahrscheinlichkeit zu erkranken in einer Gruppe ist, welche dem Merkmal ausgesetzt ist, im Vergleich zu einer Gruppe, die diesem Merkmal nicht ausgesetzt ist. OR = 1 bedeutet, dass die Wahrscheinlichkeit zu erkranken in beiden Gruppen gleich gross ist. OR = 2 bedeutet, dass die Wahrscheinlichkeit zu erkranken in der dem Merkmal ausgesetzten Gruppe doppelt so hoch ist wie in der Vergleichsgruppe. OR können auch für Schutzfaktoren (Ressourcen), welche die Wahrscheinlichkeit zu erkranken herabsetzen, errechnet werden. Das OR ist in einem solchen Fall kleiner als 1.
adj R ²	Anteil der Varianz in der abhängigen Variablen, der durch die Prädiktoren erklärt wird korrigiert für die Anzahl Prädiktoren
ΔR^2	Zuwachs an aufgeklärter Varianz in der abhängigen Variablen pro Regressionsschritt
n.s.	Nicht (statistisch) signifikant
SDR (Anhang)	Standardisiertes Residuum

Wichtige Begriffe

Begriff	Definition
Stress bzw. Stressempfinden	<p>Stress bzw. Stressempfinden ist ein persönlich bedeutsamer und als unangenehm, d.h. bedrohlich erlebter Ungleichgewichtszustand zwischen den Anforderungen (z.B. Leistungsziele) bzw. Angeboten (z.B. Belohnungen) und eigenen Handlungsmöglichkeiten bzw. Bedürfnissen³. Demnach entsteht Stress, wenn die qualitativen und quantitativen Anforderungen, die an eine Person gestellt werden, höher sind als die Möglichkeiten (z.B. Fähigkeiten), diese zu bewältigen bzw. zu kontrollieren. Der Zustand „Stress“ ist durch hohe psychische und physiologische Aktivierung gekennzeichnet und häufig mit dem Gefühl verbunden, man könne eine Situation nicht bewältigen.</p> <p>Stress wird als negativ verstanden, was nicht bedeutet, dass negative Folgen (z.B. Gesundheitsprobleme) automatisch eintreten müssen, sondern nur mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit eintreten, wenn eine Person Belastungsfaktoren (Stressoren) oder einem Mangel an Entlastungsfaktoren (Ressourcen) dauerhaft (z.B. monate- oder jahrelang) ausgesetzt ist. Sogenannter positiver Stress im Sinne des Erlebens von Herausforderungen wird in der vorliegenden Studie nicht untersucht.</p>
Arbeitsbedingter Stress	<p>Arbeitsbedingter Stress ist in Übereinstimmung mit der Europäischen Kommission (Generaldirektion V, 1997) eine „emotionale und psychophysiologische Reaktion auf ungünstige und schädliche Aspekte der Arbeit, des Arbeitsumfelds und der Arbeitsorganisation“.</p>
Stresssymptome bzw. -reaktionen	<p>Stresszustände bzw. Stressempfinden sind gekennzeichnet durch unangenehme Gefühle⁴ (z.B. Ärger, Wut, Angst, Kränkung, Scham, Überforderung), körperliche Erregung (z.B. erhöhte Muskelspannung, erhöhter Blutdruck und Herzschlag) und vereinfachtes Handeln (z.B. komplexes Problemlösen geht schlecht, Zeitperspektive wird immer kürzer)⁵.</p>
Stressfolgen	<p>Unter langfristigen Stressfolgen werden psychische Beeinträchtigungen (z.B. geringes Selbstwertgefühl, Reizbarkeit, Energiemangel, Interessenverlust, Erschöpfung im Sinne von Burnout), psychosomatische Symptome⁶ (z.B. Schlafstörungen, Magen-Darm, Herz-Kreislauf, Rücken- und Nackenschmerzen, allgemeine Anfälligkeit), beeinträchtigtes Gesundheitsverhalten (z.B. Rauchen, Überernährung, übermäßiger Alkoholkonsum, Substanzkonsum), eingeschränkte soziale Aktivitäten (z.B. sozialer Rückzug), Leistungseinbußen (z.B. vermehrte Fehler), verminderte Arbeitszufriedenheit und abnehmende Identifikation mit der Organisation, beeinträchtigte Erholung (z.B. nicht abschalten können nach der Arbeit oder an arbeitsfreien Tagen) und Gesundheitsprobleme (z.B. Herz- und Gefäßkrankheiten, Rückenschmerzen und Depressivität⁷) verstanden.</p> <p>Stress bei der Arbeit hat schwerwiegende Folgen, wenn er chronisch ist, eine Anpassung der betroffenen Person an die Situation schwierig ist, keine ausreichende Routine entwickelt werden kann, ständige Anstrengung und Konzentration nötig sind, die Nicht-Bewältigung der Anforderungen</p>

³ Semmer (1984)

⁴ vgl. Lazarus & Cohen-Charash (2001)

⁵ Zapf & Semmer (2004)

⁶ Semmer (1998)

⁷ Der Begriff „Depressivität“ wird ebenfalls erläutert (siehe nächste Seite).

	schwerwiegende Folgen hat und sich der Stress von einem Lebensbereich in andere überträgt z.B. von der Arbeit ins Privatleben ⁸ .
Gesundheit	Gesundheit wird von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) als Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur des Fehlens von Krankheit und Gebrechen definiert. („Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity“) ⁹
Depressivität	Unter Depressivität wird ein Zustand der Niedergeschlagenheit verstanden, der beispielsweise durch traurige Verstimmtheit, pessimistisches Denken, Reizbarkeit, Schuldgefühle und Selbstablehnung gekennzeichnet ist ¹⁰ .
Burnout	Burnout ist ein Zustand der emotionalen, mentalen und körperliche Erschöpfung und gefühlsmässigen Distanzierung von der Arbeit (z.B. Zynismus den Kunden, Klienten oder Patienten gegenüber), der durch die Arbeitstätigkeit entstehen kann. Kernmerkmal von Burnout ist Erschöpfung. Burnout wird ausgelöst durch arbeitsbezogenen Stress, der nicht bewältigt wird (z.B. berufliche Überlastung, Mangel an Wertschätzung für die geleistete Arbeit, Probleme in der Arbeitsorganisation). Burnout kann in allen Alters- und Berufsgruppen auftreten und ist nicht auf sogenannte Helferberufe (z.B. Pflegefachkräfte oder Lehrpersonen) begrenzt. Erwerbstätige, die unter Burnout leiden, entwickeln mit erhöhter Wahrscheinlichkeit Schlafstörungen und Herz-Kreislaufkrankheiten, fehlen häufiger am Arbeitsplatz und wechseln den Arbeitsplatz eher als Erwerbstätige, die nicht unter Burnout leiden ¹¹ .
Stressoren (Belastungsfaktoren)	Arbeitsbezogene Stressoren (Belastungsfaktoren) sind Merkmale in den Arbeitsbedingungen, welche in der Arbeitsaufgabe oder in den Rahmenbedingungen der Arbeit oder in sozialen Interaktionen begründet liegen und die Wahrscheinlichkeit für Stressreaktionen (z.B. Ärger, Wut, Enttäuschung, Angst, Frustration) erhöhen ¹² . Stressoren sind daher nicht grundsätzlich für jede Person stressauslösend (probabilistische Stressorendefinition ¹³). Wenn Erwerbstätige aber Stressoren über längere Zeit ausgesetzt sind, dann ist es wahrscheinlich, dass ihr Befinden beeinträchtigt ist (z.B. Stressempfinden, reduzierte Arbeits- und Lebenszufriedenheit, Erschöpfung) und dass Gesundheitsprobleme (z.B. Rückenschmerzen, Herz-Kreislaufkrankheiten) und Leistungsdefizite auftreten (z.B. vermehrt Fehler) ¹⁴ .
Emotionale Dissonanz	Emotionale Dissonanz ist ein arbeitsbezogener Belastungsfaktor (Stressor). Unter emotionaler Dissonanz ¹⁵ wird der als unangenehm empfundene Zwang verstanden, bei der Aufgabenerfüllung (z.B. beim Kontakt mit Kunden oder Patienten) Gefühle nach aussen zu zeigen (z.B. Freundlichkeit), die nicht mit den tatsächlichen Gefühlen (z.B. Ärger, Enttäuschung) übereinstimmen.
Effort-Reward Imbalance	Ein ungünstiges Verhältnis zwischen eigenem Arbeitseinsatz (z.B. Anstrengung, Überzeit) und den dafür vom Betrieb erhaltenen Belohnungen (z.B. Status, Arbeitsplatzsicherheit, Lohn, Wertschätzung) ist belastend ¹⁶ . Die sogenannte

⁸ Kasl (1992).

⁹ World Health Organisation. *WHO Constitution*. [on-line]. Retrieved in March 2011 from <http://www.who.int/hac/about/definitions/en/>.

¹⁰ z.B. Hautzinger et al. (1994), Troy et al. (2010)

¹¹ Demerouti et al. (2001); Melamed et al. (2006)

¹² z.B. Sonnentag & Frese (2003)

¹³ Semmer (1984)

¹⁴ Semmer (1984)

¹⁵ vgl. Zapf et al. (1999)

¹⁶ z.B. Siegrist (1996)

	<p><i>Effort-Reward-Imbalance</i> (dt. Gratifikationskrise) ist dadurch gekennzeichnet, dass Erwerbstätige mehr in ihre Arbeit investieren als sie vom Betrieb zurück erhalten. In den letzten Jahren hat sich diese Gratifikationskrise (<i>Effort-Reward Imbalance</i>) in zahlreichen wissenschaftlichen Studien als Belastungsfaktor (Stressor) erwiesen, der mit einer erhöhten Krankheitswahrscheinlichkeit (z.B. für Herz-Kreislaufkrankheiten) und einer grösseren Wahrscheinlichkeit für beeinträchtigt Befinden zusammenhängt¹⁷.</p>
<p>Ressourcen (Entlastungs- oder Schutzfaktoren)</p>	<p>Ressourcen (z.B. Handlungs- und Zeitspielraum) sind Faktoren, die herangezogen werden können, um Arbeitsanforderungen zu bewältigen. Ressourcen helfen zudem das Auftreten von Stressoren zu vermindern oder zu vermeiden. Ressourcen können daher vor Stressreaktionen und Stressfolgen schützen oder diese zumindest abmildern. Andererseits wird hier der Begriff Ressourcen auch für Fähigkeiten und Strategien einer Person zur Reduzierung von Stress oder der vollständigen Vermeidung verwendet (z.B. Stressbewältigungskompetenzen). Hat eine Person diesbezüglich viele Ressourcen, so glaubt sie eher mit Problemen zurechtzukommen, Stress aushalten und Ziele erreichen zu können. Ressourcen helfen Grundbedürfnisse zu erfüllen (z.B. Kontrolle über die eigene Arbeitssituation haben, Ziele erreichen, Kontakt zu anderen Personen haben) und haben sich in zahlreichen Studien als günstig für Befinden, Gesundheit und Leistung herausgestellt¹⁸. Ein Mangel an Ressourcen kann zu Stressempfinden führen.</p>

¹⁷ vgl. van Vegchel, de Jonge, Bosma, & Schaufeli (2005)

¹⁸ z.B. Sonnentag & Frese (2003)

1 Einleitung und Zielsetzung der Studie¹⁹

Das SECO hat die Oberaufsicht über den Schweiz weiten Vollzug des Arbeitsgesetzes, welches u.a. den Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmenden in Betrieben regelt. Der Gesetzesvollzug wird im Rahmen der kantonalen Arbeitsinspektion ausgeführt.

In den letzten Jahren wurde in den europäischen Ländern erkannt, dass die psychosozialen Risikofaktoren am Arbeitsplatz an Bedeutung zugenommen haben. Zu solchen psychosozialen Risikofaktoren zählt auch der Stress am Arbeitsplatz. Aus diesem Grunde ist das SECO speziell daran interessiert, wie sich das Phänomen des Stresses am Arbeitsplatz trendmässig entwickelt, dies, um nachher auch gezielt Massnahmen in Betrieben rechtzeitig präventiv durchzusetzen. Dabei weisen kantonale Arbeitsinspektor/innen beim Besuch von Betrieben auf allfällige Unzulänglichkeiten auch in diesem Bereich hin.

Vor etwa zehn Jahren hat das SECO den Bericht "Die Kosten des Stresses in der Schweiz"²⁰ veröffentlicht. Die vorliegende Studie hat zum Ziel, die aktuelle Situation in Bezug auf Stress am Arbeitsplatz mit den Resultaten der früheren Erhebung aus dem Jahr 1998 zu vergleichen und die Stressentwicklung zu erfassen. Die Erhebung wurde mit zusätzlichen Fragen zu den aus der wissenschaftlichen Literatur bekannten Risikofaktoren für Stress am Arbeitsplatz sowie zu Arbeitszeitaspekten und Schutzfaktoren ergänzt. Ebenso wurden Fragen zur Verbreitung des Gebrauchs von Substanzen (u.a. Medikamente und Alkohol) integriert, die eventuell als Reaktion auf Belastungen bei der Arbeit eingenommen werden oder mit der Absicht, bei der Arbeit Vorteile zu bekommen ("Doping").

Zum Begriff "Stress"

Der Begriff "Stress" wird unterschiedlich verstanden. Stress ist gleichzeitig ein häufig verwendetes "Schlagwort" und ein Tabuthema. In der Umgangssprache wird Stress oft mit Termindruck oder hoher Verantwortung gleichgesetzt. Einige betrachten Stress als Zeichen eines hochmotivierten und leistungsstarken Einsatzes. Andererseits wird vor allem in Kreisen der Medizin und der Psychologie der Stress als Zeichen dafür gewertet, dass eine Person an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit gestossen ist. Wenn sich dabei die Situation mittelfristig nicht ändert, ist die Gesundheit in Gefahr. Auf jeden Fall ist es für viele Personen im Arbeitsumfeld schwierig zuzugeben, dass sie unter Stress leiden. In Betrieben gehört es oft nicht zum guten Ton, über Stress zu sprechen, da viele Personen damit persönliche Unzulänglichkeiten verbinden, sei es in Bezug auf die Führungsfähigkeiten oder die allgemeine Qualifikation der Betroffenen.

Diese verschiedenen Sichtweisen und Definitionen schliessen einander nicht aus. *Es geht in diesem Bericht vorwiegend um andauernden d.h. chronischen und negativ erlebten Stress im wissenschaftlichen Sinn*, bei dem ein unmittelbares Gesundheitsrisiko besteht und *nicht* um kurzfristige und selten vorkommende Erlebnisse, die leicht verkraftet werden können und auch nicht um sogenannten positiven Stress der mit Herausforderungen verbunden ist. Die Studie dient dazu, Personengruppen zu identifizieren, die gefährdet sind. Die Auswertung konzentriert sich auf jene Personen, die sich langfristig gestresst fühlen und diesen Stress nicht ausreichend bewältigen können. Die Frage der Verlässlichkeit von solchen persönlichen Wahrnehmungen und subjektiven Messungen wird im Anhang behandelt.

Stress am Arbeitsplatz und gesundheitliche Auswirkungen

Bei der Frage nach den Ursachen des Stresses gibt es ebenfalls unterschiedliche Auffassungen. Einerseits gibt es Personen, welche die "Schuld" den Betroffenen zuweisen und von mangelnder Belastbarkeit sprechen, während andere die Ursachen allein in den Arbeitsumständen sehen. Ein anderer Diskussionspunkt betrifft die Frage, ob die Ursachen allein in der Arbeitswelt oder im Privatleben liegen. Für Fachleute entsteht Stress als *Folge einer Situation, in der die Gesamtbelastung die individuellen Ressourcen übersteigt*. Meist spielen mehrere

¹⁹ Dieses Kapitel wurde durch das SECO Ressort Grundlagen Arbeit und Gesundheit verfasst. Es beschreibt den Hintergrund des Forschungsmandats und einige Rahmenbedingungen der Studie

²⁰ Ramaciotti & Perriard (2003, die Datenerhebung erfolgte 1998, die Veröffentlichung der französischsprachigen Studie 2000 und diejenige der deutschsprachigen Ausgabe 2003. In der Folge wird auf diese Studie immer mit dem Jahr 2000 referenziert.)

Aspekte eine Rolle und beeinflussen sich wechselseitig. Wichtig ist jeweils, die konkrete Situation gesamthaft zu betrachten, um zu erkennen, welche hilfreichen Ansatzmöglichkeiten sich für den Abbau von Stress bieten.

Mit einer gesamthaften Sichtweise können Präventionsmassnahmen auf verschiedenen Ebenen erfolgreich sein: Die individuellen Ressourcen können zum Beispiel mit individuellem Training aufgebaut oder optimiert werden. Der Arbeitsplatz kann so zum Aufbau von Kompetenzen führen, die nicht nur für die Arbeit förderlich sind, sondern sich auch auf das Privatleben positiv auswirken können.

Wenn die Arbeitsbedingungen zu Stress führen, brauchen die betroffenen Personen während der Arbeit sowie danach eine ausreichende tägliche Erholungszeit ausserhalb des Betriebes, um gesund zu bleiben. Dies setzt voraus, dass es in der Privatsphäre keine grossen psychischen Belastungen gibt. Gerade dann, wenn die betroffenen Personen keinen Erholungsraum finden können, besteht eine Gefahr für die Gesundheit. Es ist klar, dass der Arbeitgebende das Privatleben der Angestellten nicht beeinflussen kann. Seine Verantwortung besteht darin, sicherzustellen, dass die Arbeitsbedingungen niemanden dauerhaft belasten. Mit der Einhaltung der Arbeitszeitbestimmungen sollte ausreichend Erholungszeit gewährleistet sein.

Diese Studie konzentriert sich auf Belastungsfaktoren (Stressoren), die bei der Arbeit zu Gesundheitsgefahren führen können, sowie auf Entlastungsfaktoren, welche den Umgang mit hohen Anforderungen erleichtern.

Gesetzliche Aspekte

Gemäss Verordnung 3 Artikel 2 zum Arbeitsgesetz gilt für Arbeitgebende, dass sie „alle Massnahmen treffen müssen, die nötig sind, um den Gesundheitsschutz zu wahren und zu verbessern und die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten“. Der Arbeitgebende muss den Arbeitsplatz und die Arbeitsprozesse so gestalten, dass mögliche Gesundheitsrisiken minimiert werden. Gleichzeitig versucht er durch geeignete Massnahmen, die Produktivität zu optimieren. Es liegt aber auch im Interesse des Arbeitnehmenden, seine Arbeit so auszuführen, dass er die Geschäftsziele erreicht und sich dabei wohl fühlt. Die allgemeine Gesundheitsdefinition der Weltgesundheitsorganisation (WHO) gibt die Richtung vor, welche für das Befinden aller Menschen gilt: „Gesundheit ist ein Zustand des völligen körperlichen, psychischen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das frei sein von Krankheit und Gebrechen.“ Nichtsdestotrotz gehört vorübergehendes Unwohlsein zum Leben und kann auch bei der Arbeit nicht ausgeschlossen werden. Das Arbeitsgesetz untersagt aber Arbeitsbedingungen, die zu einer andauernden und übermässigen Belastung führen und somit die Gesundheit ernsthaft bedrohen. Ein Ziel dieses Gesetzes ist u.a. zu verhindern, dass gesundheitsbedingte Kosten infolge ungünstiger Arbeitsbedingungen entstehen und externalisiert werden.

Wirtschaftliche Aspekte

Durch Stress am Arbeitsplatz können direkte und indirekte Kosten auf individueller, betrieblicher und volkswirtschaftlicher Ebene²¹ entstehen. *Individuelle Kosten* sind beispielsweise reduzierte Arbeitsleistung, beeinträchtigtes Befinden und bei chronischem Stress auch Krankheiten und Arbeitsausfall. Beispiele für *betriebliche Kosten* sind verminderte Qualität bei Dienstleistungen und Produkten, Produktionsausfall, Fehlzeiten und Unfälle. Auf *volkswirtschaftlicher Ebene* fallen einerseits die über Betriebe und Organisationen akkumulierten Kosten an. Dazu kommen Versicherungsleistungen und Kosten im Gesundheitswesen²², sowie Arbeitslosigkeit, frühzeitige Pensionierungen und Invaliditätskosten.

Arbeit gegen Lohn ist ein unabdingbarer Teil der Volkswirtschaft und die Bereitschaft, eine Arbeitsleistung zu bringen, beziehungsweise die Erwerbsfähigkeit der Bevölkerung zu erhalten, sind wesentliche Faktoren für den

²¹ Siehe z.B. Jauregui & Schnall (2009); Ramaciotti & Perriard (2000); Semmer, Grebner, & Elfering (2010); Tompa, Culyer, & Dolinski (2008).

²² z.B. Cooper & Dewe (2008); Mustard (2008); Ramaciotti & Perriard (2000); Sonnentag & Frese (2003); Tompa, Dolinski, Niven, & de Oliveira (2008).

Erfolg der Volkswirtschaft. Optimale Arbeitsbedingungen wirken sich langfristig gesehen günstig aus auf die Arbeitsmarktfähigkeit der Erwerbstätigen und dabei auf die Konkurrenzfähigkeit der Schweizer Wirtschaft. Zu optimalen Arbeitsbedingungen gehören zahlreiche Faktoren, der angemessene Gesundheitsschutz ist einer davon. Dazu kommen z.B. auch die Belohnung entsprechend dem persönlichen Einsatz, ein gutes Betriebsklima, die Arbeitsplatzsicherheit, Aufstiegschancen sowie Lern- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Die vorliegende Studie geht von der Annahme aus, dass die Arbeitsbedingungen durch Präventions- und Interventionsmassnahmen mit dem Ziel des Schutzes der Gesundheit vor übermässigen psychischen Belastungen optimiert werden können. Es werden aus der wissenschaftlichen Forschung bekannte Risiko- und Schutzfaktoren untersucht, um sich ein Bild von der Stressbelastung in der Arbeitswelt zu machen. Das Wissen über diese Zusammenhänge bietet Chancen für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Die Frage stellt sich, inwiefern oben erwähnte Kosten auf Betriebsebene vermeidbar sind oder ob sie als unvermeidbare "Produktionskosten" betrachtet werden müssen. Eine andere Frage ist, inwiefern es wirtschaftlich sinnvoll ist, Massnahmen gegen Stress zu ergreifen. Diese Überlegungen sollen den Betrieben nicht vorenthalten werden, es wird aber davon ausgegangen, dass die Betriebe bestrebt sind die gesetzlichen Vorgaben einzuhalten. Mit der Untersuchung der Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und Befinden in Bezug auf Stress in der Arbeit sollen Ansatzpunkte für die Prävention gezeigt werden. Wie oben erwähnt, dürfen Betriebe nicht völlig frei auf Basis ihrer Betriebskosten handeln. Das Arbeitsgesetz verbietet die Ausbeutung von Arbeitnehmenden zu Lasten der Allgemeinheit, indem es den Gesundheitsschutz vorschreibt. Nichtsdestotrotz gilt es auf Betriebsebene zwischen verschiedenen Präventionsmassnahmen zu entscheiden und deren Kosten zu optimieren. Eine wichtige Annahme in der Volkswirtschaftslehre ist, dass umfassende Informationen vorhanden sein müssen, um zwischen Handlungsweisen entscheiden zu können. In Bezug auf Stress am Arbeitsplatz würde dies bedeuten, dass Firmen die Kosten durch Stress in ihrem Betrieb kennen und diese gegenüber den Präventionskosten abwägen können. Je besser die Firmen darüber informiert sind, desto grösser ist ihr Wettbewerbsvorteil.

Es gibt aber Hinweise, dass Marktwirtschaftsmechanismen in diesem Bereich nicht gut greifen: Ein wichtiger Grund ist, dass die durch Stress entstandenen Kosten in Betrieben selten erkannt werden und dass die Massnahmen zum Abbau von Stress zu wenig bekannt sind. Ohne die möglichen Präventionsmassnahmen zu kennen, können die damit verbundenen Kosten und der Nutzen nicht erfasst werden. Es ist anzunehmen, dass das Kosten-Nutzen-Verhältnis von Interventionen in jeder Firma anders sein wird, da es stark durch situative Faktoren geprägt ist.

Dieser Bericht zeigt die häufigsten Risiko- und Schutzfaktoren auf, die ab- bzw. aufgebaut werden sollen. Sie sind Richtungsweiser, um gesundheitsschädigendem Stress zielgerichtet entgegen zu wirken.

Die Kosten von Stress

Für den damaligen Bericht "Die Kosten des Stresses in der Schweiz"²³ wurde eine nationale telefonische Erhebung durchgeführt, um die Befindlichkeit in Bezug auf Stress und die Zusammenhänge mit Gesundheitsproblemen zu untersuchen. Die Studie wurde mit individuellen Interviews in der Romandie ergänzt. Anhand dieser Interviews, die u.a. die medizinischen Ausgaben und Arbeitsausfälle erfasst haben, konnten die Behandlungs- und Betriebskosten ausgerechnet werden. Die Studie hat die Invaliditätskosten, die Kosten von durch Stress entstandenen frühzeitigen Pensionierungen sowie die dadurch verursachte Arbeitslosigkeit nicht berücksichtigt. Die Höhe dieser Kosten wurde unseres Wissens noch nie erhoben. Die Behandlungs- und Betriebskosten wurden bei dieser Studie nicht erhoben. Der vorhandene Bericht beschreibt die Entwicklung der Stressbelastung ohne eine Gesamtrechnung der volkswirtschaftlichen Kosten.

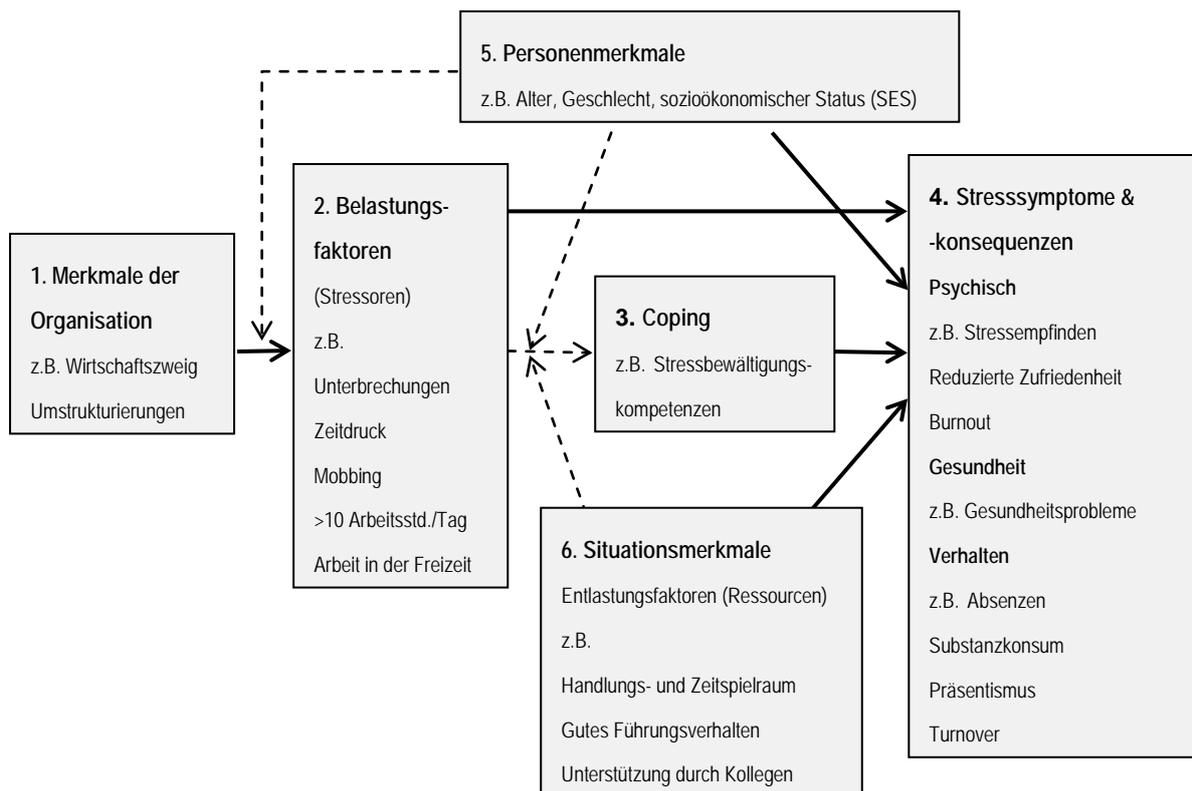
²³ Ramaciotti & Perriard (2000)

2 Beschreibung der Untersuchung und Struktur des Berichtes

2.1 Theoretischer Hintergrund und methodische Aspekte

In dieser Studie wird das "Rahmenmodell zur Erforschung von Stress in Organisationen/Betrieben"²⁴ von Kahn und Byosiere als theoretische Grundlage verwendet. Das Modell (siehe Abbildung 1) schliesst die wichtigsten Aspekte des Stressprozesses ein, legt ihre Reihenfolge fest und stellt vielfach bestätigte Wirkrichtungen dar: (1) *Merkmale der Organisation* (z.B. Wirtschaftszweig, Umstrukturierung) gehen Belastungsfaktoren (Stressoren wie Unterbrechungen, Zeitdruck und Mobbing) voraus, (2) *Belastungsfaktoren (Stressoren)*, welche eine Person als bedrohlich wahrnimmt und die (3) ihre *Stressbewältigungskompetenzen* überschreiten, führen zu (4) *Stresssymptomen bzw. Stressreaktionen* (z.B. Stressempfinden, Burnout, reduzierte Arbeitszufriedenheit, Substanzkonsum, Absenzen und Präsentismus) und *Konsequenzen* von Stress (z.B. Gesundheitsprobleme, Absenzen, Turnover). (5) *Personenmerkmale* wie Alter, Geschlecht und sozioökonomischer Status können die Wirkung von Belastungsfaktoren je nach Ausprägung verstärken oder abschwächen. (6) *Entlastungsfaktoren* (Ressourcen wie gutes Führungsverhalten, Handlungs- und Zeitspielraum und Unterstützung von Kollegen und Kolleginnen) schwächen schliesslich die ungünstige Wirkung von Belastungsfaktoren (Stressoren) ab, d.h. sie reduzieren Stresssymptome und Stressfolgen.

Abbildung 1. Rahmenmodell zur Erforschung von Stress in Organisationen (modifiziert nach Kahn & Byosiere, 1992, S. 592)



Anmerkungen: In dieser Studie wurden alle Aspekte des Stressprozesses (grau unterlegt) untersucht und diejenigen Zusammenhänge geprüft, die durch fett gedruckte Pfeile dargestellt sind. Nicht eingetragen sind im Kasten 2 physische Belastungsfaktoren²⁵ wie Lärm und Vibrationen, im Kasten 4 physiologische Stressreaktionen und im Kasten 6 Persönlichkeitsmerkmale wie Selbstwert und Optimismus, da diese Aspekte hier nicht im Zentrum stehen. Zudem wurden Stressreaktionen und Stressfolgen (Konsequenzen) hier in einem Kasten zusammengefasst dargestellt.

²⁴ „Theoretical framework for the study of stress in organizations“, vgl. Kahn & Byosiere (1992, S. 592). Das Modell wird hier in leicht modifizierter Form dargestellt.

²⁵ Physische Belastungsfaktoren wie Lärm, Staub, Blendung und Vibrationen werden nicht berücksichtigt, da diese Stressoren für die Mehrzahl der Schweizer Erwerbstätigen, welche im Dienstleistungssektor tätig sind, eine untergeordnete Rolle spielen.

In der vorliegenden Studie wurden alle wichtigen Teilaspekte des Stressprozesses (grau unterlegte Kästen 1-7 in Abbildung 1) und für die Stressforschung zentrale auf den Modellannahmen beruhende Fragestellungen untersucht. Für jeden Teilaspekt wurden Indikatoren gewählt, welche in der Forschung als besonders relevant gelten (z.B. Stressempfinden als wichtige psychische Stressreaktion) und welche den jeweiligen Aspekt des Modells ausreichend repräsentieren. Daher wurden für jeden Aspekt verschiedene Indikatoren ausgewählt, welche sich in wissenschaftlichen Untersuchungen als bedeutsam erwiesen haben. Beispielsweise wurden unterschiedliche Indikatoren des Befindens²⁶ (d.h. Stressempfinden, Burnout, Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen) ausgewählt, um den Aspekt psychische Stressreaktionen in zufriedenstellender Weise erfassen zu können. Aufgrund der Komplexität der Thematik können hier selbstverständlich nicht alle für den Stressprozess bedeutsamen Aspekte in ihrer ganzen Breite untersucht werden²⁷.

In der vorliegenden Studie werden die einzelnen Bestandteile des Stressprozesses (vgl. Abbildung 1) bezüglich ihrer Bedeutung für die Schweizer Erwerbsbevölkerung untersucht, d.h. nach Vorkommen in der gesamten Erwerbsbevölkerung und nach Vorkommen in einzelnen Gruppierungen (v.a. Wirtschaftszweige, Sprachregionen, Geschlechter, Altersgruppen, sozioökonomischer Status).

Die Zusammenhänge, welche hier untersucht werden sind nach ihrer Wichtigkeit für den Stressprozess und mögliche Präventions- und Interventionsansätze ausgesucht worden und in Abbildung 1 durch fett gedruckte Pfeile dargestellt (z.B. der Zusammenhang zwischen Belastungsfaktoren und Stressreaktionen).

Da in der vorliegenden Studie Daten nur zu einem Zeitpunkt erhoben wurden (Querschnittsdesign) muss an dieser Stelle betont werden, dass die festgestellten Zusammenhänge (z.B. zwischen Belastungsfaktoren und Stresssymptomen) methodisch gesehen keine Schlüsse auf Kausalität zulassen. Ob nun Belastungsfaktoren zu Stresssymptomen führen oder Stresssymptome Belastungsfaktoren nach sich ziehen kann somit anhand der vorliegenden Daten nicht entschieden werden. Verschiedene Erklärungen für umgekehrte Wirkrichtungen können aufgrund des Studiendesigns nicht ausgeschlossen werden. Beispielsweise könnten gesündere Personen im Lauf der Zeit aufgrund grösserer Leistungen bessere Arbeitsbedingungen erhalten (z.B. interessantere Aufgaben und mehr Unterstützung von Vorgesetzten). Ausserdem könnten Personen mit schlechterem Gesundheitszustand aufgrund reduzierter Leistungsfähigkeit in belastungsreichere Arbeitssituationen geraten (z.B. vermehrt Konflikte), weil sie häufiger fehlen. Schliesslich wäre möglich, dass beispielsweise Vorgesetzte Mitarbeitende mit schlechtem Gesundheitszustand von Belastungen fernhalten, um zu verhindern dass sie ausfallen²⁸ ²⁹. Für solche Alternativerklärungen von Zusammenhängen, welche vom hier verwendeten Rahmenmodell abweichen, konnten bisher in Längsschnittstudien jedoch nur schwache Belege erbracht werden. Die im Modell postulierten theoretischen Wirkrichtungen (z.B. Belastungsfaktoren führen zu Stresssymptomen und -folgen) sind hingegen in zahlreichen Studien in jahrzehntelanger Forschungsarbeit immer wieder bestätigt worden³⁰. Zudem fallen umgekehrte Wirkungen, wenn sie festgestellt werden, in der Regel deutlich schwächer aus, als die im vorgestellten Modell angenommenen Wirkungen³¹. Deshalb ist es aus unserer Sicht durchaus vertretbar, die festgestellten Zusammenhänge im Kontext des verwendeten Rahmenmodells und des bestehenden Forschungsstandes zu interpretieren.

²⁶ Nach dem Circumplex-Modell des Affekts (Warr, 1999) kann Befinden in Bezug auf zwei Dimensionen klassifiziert werden: Valenz (positiver vs. negativer Affekt) und hohe vs. geringe Intensität (Arousal/Aktivierung). Befindensindikatoren repräsentieren Kombinationen verschiedener Ausprägungen dieser Dimensionen.

²⁷ Nicht untersucht wurden physische Belastungsfaktoren wie Lärm, physiologische Stressreaktionen wie Veränderungen des Blutdruckes und Persönlichkeitsmerkmale wie Selbstwert und Optimismus.

²⁸ z.B. Kahn & Byosiere (1992)

²⁹ z.B. Semmer & Mohr (2001), Zapf, Dormann & Frese (1996)

³⁰ z.B. Sonnentag & Frese (2003), Zapf & Semmer (2004), Humphrey, Nahrgang & Morgeson (2007)

³¹ z.B. De Jonge et al. (2001), Grebner, Semmer & Elfering (2005), Hülsheger, Lang & Maier (2010), Zapf, Dormann & Frese (1996)

2.2 Kurzbeschreibung der Untersuchungsmethode

An dieser Stelle wird die Untersuchungsmethode in verkürzter Form dargestellt. Für eine ausführliche Beschreibung methodischer Aspekte siehe Anhang.

2.2.1 Stichprobe

Die untersuchten Personen sind Schweizer Erwerbstätige. Es wurde eine für alle Landesteile, Altersgruppen, Geschlechter und Wirtschaftszweige repräsentative Stichprobe von N = 1'006 abhängig und selbständig erwerbenden in der Schweiz wohnhaften Personen ab 15 Jahren untersucht (für detaillierte Informationen zur Stichprobe und Stichprobenziehung siehe Anhang). Die Zusammensetzung der Stichprobe gemäss Wirtschaftszweigen, Sprachregionen, Geschlechtern, Altersgruppen, Bildung, Lohnklassen, Berufshauptgruppen, sozioökonomischem Status und hierarchischer Position ist im Anhang dokumentiert. Im Tabellenanhang werden ergänzend Ergebnisse vorgestellt, welche nach selbständig und abhängig Erwerbstätigen und Teil- vs. Vollzeitbeschäftigten aufgliedert sind.

2.2.2 Telefoninterviews, Untersuchungszeitraum, Filterführung

Die computergestützten Telefoninterviews (CATI) wurden durch geschulte Interviewer und Interviewerinnen des LINK Instituts geführt. Der Erhebungszeitraum erstreckte sich vom 20.7.-27.8.2010. Die in deutscher, französischer und italienischer Sprache geführten Interviews dauerten im Durchschnitt 33 Minuten (31 Nettointerviewdauer plus 1.6 Minuten Kontaktzeit). Die Interviewdauer schwankte zwischen 13 und 92 Minuten (Median = 30 min.). Um den Teilgruppen der befragten Personen nur Fragen zu stellen, die für Ihre persönliche Situation passend sind, und um die Interviewdauer kurz zu halten, wurden Filter im Fragenablauf verwendet. Beispielsweise wurden Fragen, die nur die 732 abhängig Beschäftigten betreffen (z.B. Fragen zum Führungsverhalten) den 258 selbständig Erwerbenden nicht gestellt. Daher ergibt sich für eine Reihe von Items eine reduzierte Stichprobengrösse von N = 732.

2.2.3 Gewichtung der Daten

Um die Repräsentativität der Ergebnisse sicherzustellen, wurden für die Auswertung die Verhältnisse zwischen den Sprachregionen, den Altersgruppen und den Geschlechtern gemäss dem tatsächlichen Bevölkerungsanteil gewichtet. Alle Ergebnisse beruhen auf gewichteten Daten.

2.2.4 Fragenkatalog

Im Fragenkatalog wurden einige Fragen aus der aktuellen Version des *European Working Conditions Survey* (EWCS 2010) verwendet (für eine genaue Beschreibung der Merkmalsbereiche siehe Anhang). Da diese Studie das Thema Stress im Arbeitskontext untersucht, wurden zusätzlich Fragen aus verschiedenen weiteren Instrumenten und Publikationen, beispielsweise zu den Themen Belastungsfaktoren (Stressoren), Stressreaktionen (v.a. verschiedene Indikatoren des psychischen Befindens) und Substanzkonsum im Arbeitskontext³², ergänzt (für eine Auflistung der ergänzten Fragen und ihrer Quellen siehe Anhang). Der Fragenkatalog umfasst insgesamt über 190 Fragen.

Der verwendete Fragenkatalog ist vollständig im Anhang abgedruckt und umfasst folgende Themenbereiche: (1) Merkmale der Organisation/des Betriebes (z.B. Wirtschaftszweig), (2) Belastungsfaktoren (Stressoren)

³² Zusätzlich zur Erhebung des Themas "Substanzkonsum im Arbeitskontext" im Rahmen der Telefoninterviews wurden in Anlehnung an die DAK-Studie (2009) Face-to-Face Interviews mit Fachexperten und -expertinnen durchgeführt. Diese Ergebnisse werden zu einem späteren Zeitpunkt berichtet (Berlowitz & Grebner, in Vorbereitung).

einschliesslich belastende Aspekte der Arbeitszeit(-gestaltung), (3) Stressbewältigungskompetenzen, (4) Stressreaktionen (z.B. Stressempfinden, Burnout, Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen), (5) Stressfolgen (z.B. Gesundheitsprobleme), (6) Personenmerkmale (z.B. Alter, Geschlecht, Bildung, Lohnklasse, Berufsgruppe) und (7) Situationsmerkmale (Entlastungsfaktoren wie z.B. Handlungs- und Zeitspielraum und Unterstützung durch Kollegen). In den folgenden Kapiteln ist bei der Beschreibung der Resultate jeweils die Nummer der beschriebenen Frage angegeben.

2.2.5 Fragestellungen

Untersucht wurde (1) wie sich das Stressempfinden, die Stressbewältigungskompetenzen und der allgemeine Gesundheitszustand der Schweizer Erwerbstätigen seit der SECO Studie „Kosten des Stresses in der Schweiz“ (2000) entwickelt haben und (2) welches die wichtigsten nationalen Ansatzpunkte für Präventionsmassnahmen gegen Stress am Arbeitsplatz bezüglich verschiedener Zielgruppen (z.B. Sprachregion, Wirtschaftszweige, sozioökonomischer Status, Alter, usw.) sind. Ferner wurde geprüft, ob (3) in der Gesamtheit der Schweizer Erwerbsbevölkerung und in bestimmten Gruppen der aktiven erwerbstätigen Schweizer Bevölkerung (z.B. Branchen, Berufe, Altersgruppen, Regionen) bestimmte Belastungsfaktoren (Stressoren), Mängel an Ressourcen und Stressfolgen gehäuft auftreten. Weiter wurde das Ausmass von Substanzkonsum im Arbeitskontext in Erfahrung gebracht und die Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Befinden, Gesundheit und Substanzkonsum untersucht. Schliesslich werden in einem weiteren Bericht die volkswirtschaftlichen Kosten durch Stress und Stressfolgen (z.B. Absenzen, welche auf tätigkeitsbezogene Gesundheitsprobleme zurückzuführen sind und stressbezogene Kündigungsabsichten) am Arbeitsplatz geschätzt.

2.3 Aufbau, Leseanleitung und Ergebnisdarstellung

2.3.1 Aufbau des Berichtes

In Kapitel 1 - *Einleitung und Zielsetzung der Studie* - wird der Begriff „Stress“ und die Thematik „Stress am Arbeitsplatz“ erläutert. Insbesondere wird dargelegt, dass es in diesem Bericht um chronischen und negativ erlebten Stress geht, welcher ein Gesundheitsrisiko darstellt. Zudem werden wichtige gesetzliche Aspekte des Gesundheitsschutzes und der volkswirtschaftlichen Kosten von Stress im Arbeitskontext diskutiert.

Das vorliegende Kapitel 2 - *Beschreibung der Untersuchung und Struktur des Berichtes* - beschreibt knapp den theoretischen Hintergrund der Studie und jene methodische Aspekte der Untersuchung, welche für das Verständnis des Textes notwendig sind (Kernmerkmale der Stichprobe, Untersuchungsmethode, Fragenkatalog, Durchführung der Datenerhebung und Fragestellungen). Methodische Aspekte sind im Detail im Anhang beschrieben.

Kapitel 3 - *Stressempfinden und Stressbewältigung* - befasst sich damit, wie häufig Schweizer Erwerbstätige Stress empfinden und wie Stressbewältigungskompetenzen bei denjenigen Erwerbstätigen ausgeprägt sind, welche berichten gestresst zu sein. Es wird auf Unterschiede zu den Daten der Stress-Studie 2000³³ und auf aktuelle Gruppenunterschiede in der Erwerbsbevölkerung eingegangen. Ferner werden ausgewählte Zusammenhänge vorgestellt.

Kapitel 4 - *Belastungsfaktoren (Stressoren)* - stellt die wichtigsten aufgabenbezogenen und sozialen Belastungsfaktoren (Stressoren) für Schweizer Erwerbstätige vor. Einleitend wird ein Überblick über die Ergebnisse gegeben. Anschliessend werden die einzelnen Belastungsfaktoren nach der Häufigkeit ihres Vorkommens (in absteigender Reihenfolge) beschrieben. Wo es nahe liegt, wird auf Unterschiede zu den

³³ Ramaciotti & Perriard (2000)

Ergebnissen der 4. Erhebung über die Arbeitsbedingungen in der Schweiz³⁴ hingewiesen. Zudem wird auf Abweichungen einzelner Gruppierungen der Erwerbsbevölkerung eingegangen. Schliesslich werden Zusammenhänge von Belastungsfaktoren mit Stressempfinden, Arbeitszufriedenheit, Burnout, allgemeinem Gesundheitszustand und Gesundheitsproblemen berichtet.

Kapitel 5 – *Ressourcen (Entlastungs- oder Schutzfaktoren)* - befasst sich mit dem Vorkommen wichtiger Entlastungsfaktoren (Ressourcen bzw. Schutzfaktoren). Wie im vierten Kapitel werden die Ergebnisse zu Beginn zusammenfassend dargestellt. Danach werden einzelne Entlastungsfaktoren nach der Häufigkeit des Vorkommens (in absteigender Reihenfolge) dargestellt und vorhandene Abweichungen einzelner Gruppierungen vom Durchschnitt der Erwerbsbevölkerung erläutert. Weiterhin wird auf ausgewählte Zusammenhänge mit Befinden und Gesundheit eingegangen. Abschliessend werden Zusammenhänge von Entlastungsfaktoren mit Stressempfinden, Arbeitszufriedenheit, Burnout, allgemeinem Gesundheitszustand und Gesundheitsproblemen berichtet.

In Kapitel 6 – *Zufriedenheit, Burnout, Gesundheitszustand und Gesundheitsprobleme* - werden Stressreaktionen (reduzierte Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, Burnout) und Stressfolgen (allgemeiner Gesundheitszustand und Gesundheitsprobleme, Absenzen, Präsentismus (trotz einer Erkrankung zur Arbeit gehen) und stressbedingter Stellenwechsel) beschrieben. Es wird dargestellt, wie häufig die Befragten Stress empfinden und sich emotional verbraucht fühlen. Zudem wird untersucht, wie die Erwerbstätigen ihren allgemeinen Gesundheitszustand beschreiben und von welchen Gesundheitsproblemen sie betroffen sind. Darüber hinaus wird dargestellt, wie häufig Absenzen vorkommen, welche auf tätigkeitsbedingte Gesundheitsprobleme zurückgehen und wie wahrscheinlich ein stressbedingter Stellenwechsel im nächsten Jahr ist. Ferner werden vorhandene Abweichungen einzelner Gruppierungen vom Durchschnitt der Erwerbsbevölkerung erläutert. Schliesslich werden ausgewählte Zusammenhänge beschrieben.

Kapitel 7 - *Substanzkonsum im Arbeitskontext* - geht der Frage nach, inwiefern unter Schweizer Erwerbstätigen im Zusammenhang mit der Arbeit Substanzen (Medikamente oder Drogen) eingenommen werden. Zu diesem Zweck wird für den arbeitsbezogenen Substanzkonsum eine Prävalenzschätzung³⁵ vorgenommen, die Einnahmehäufigkeit erfragt, persönlich vertretbare Gründe für den Konsum werden ermittelt und Empfehlungen aus dem Bekanntenkreis (sowie deren Konsum) erfragt. Es wird überdies untersucht, ob Unterschiede zwischen bestimmten Subgruppen im Konsumverhalten zu beobachten sind. Ferner wird geprüft, wie der Substanzmittelkonsum im vorliegenden Kontext genau zu verstehen ist. Dafür werden u.a. plausible Wirkungsketten dargestellt, welche Belastungsfaktoren, Entlastungsfaktoren und Stresssymptome und -konsequenzen mit der Substanzeinnahme in Verbindung bringen.

In Kapitel 8 werden die Ergebnisse in der Reihenfolge der Gliederung des Berichtes, zusammengefasst. Zunächst werden Befunde zu Stressempfinden und Stressbewältigung zusammengefasst. Anschliessend werden Ergebnisse zu aufgabenbezogenen, organisationalen und sozialen Belastungsfaktoren (Stressoren) vorgestellt gefolgt von Resultaten zu Entlastungsfaktoren (Ressourcen). Danach werden Ergebnisse zu Arbeitszufriedenheit, Burnout, Gesundheitszustand und Gesundheitsproblemen berichtet, gefolgt von Befunden zu gesundheitsbezogenen Absenzen, welche auf tätigkeitsbedingte Gesundheitsprobleme zurückzuführen sind. Schliesslich wird auf Ergebnisse zum Thema Präsentismus (trotz einer Erkrankung zur Arbeit gehen) und stressbedingten Stellenwechsel eingegangen.

Kapitel 9 beschreibt Handlungsempfehlungen für die Praxis, welche aus den Studienergebnissen und wissenschaftlichen Befunden der beruflichen Gesundheitsforschung abgeleitet werden. Das Kapitel ist aufgegliedert nach Zielen und Nutzen von Prävention, Verhaltensprävention (d.h. Verbesserung von Kompetenzen) und Verhältnisprävention (v.a. Veränderung von Arbeitsbedingungen mit dem Ziel, Entlastungsfaktoren auszubauen und Belastungsfaktoren abzubauen).

³⁴ Graf et al. (2007)

³⁵ Unter Prävalenz wird die Häufigkeit des Auftretens einer Krankheit oder eines Symptoms oder Verhaltens (z.B. Substanzkonsum im Arbeitskontext) in der Bevölkerung bezogen auf einen bestimmten Zeitpunkt (Punktprävalenz) oder Zeitraum (Periodenprävalenz) verstanden. In der vorliegenden Studie wird Periodenprävalenz bezogen auf einen Zeitraum von 12 Monaten untersucht.

In Kapitel 10 ist die für die vorliegende Studie verwendete Literatur aufgelistet.

Im Anhang (Kapitel 11) werden zunächst methodische Hinweise zur vorliegenden Untersuchung berichtet. Diese Kapitel beinhaltet u.a. eine detaillierte Beschreibung der Stichprobenziehung und Stichprobenszusammensetzung, die vollständige Auflistung des im Telefoninterview verwendeten Fragenkatalogs (Items) sowie eine ausführliche Darstellung von Untersuchungszeitraum und -ablauf. Methodische Aspekte, wie z.B. im Fragenablauf eingebaute Filter oder die Datengewichtung, werden an dieser Stelle ebenfalls erläutert. Anschliessend wird näher auf im Bericht verwendete Skalen eingegangen. Die Entstehung dieser Skalen (wie z.B. Führungsverhalten, Gesundheitsprobleme) und deren psychometrische Merkmale werden dokumentiert. Schliesslich werden zur Darstellung von Zusammenhängen zwischen Arbeitsbedingungen, Befinden und Gesundheit die wichtigsten Ergebnisse multipler hierarchischer Regressionsanalysen tabellarisch aufgeführt.

2.3.2 Lesbarkeit und Ergebnisdarstellung

Der Bericht wendet sich an Laien. Schreibweise und Ergebnisdarstellung weichen aus diesem Grund zugunsten der Lesbarkeit von wissenschaftlichen Konventionen ab. Auf die in wissenschaftlichen Berichten übliche umfassende Darstellung des Standes der Forschung und auf ausführliche Begriffsdefinitionen muss daher hier weitgehend verzichtet werden. Wichtige Forschungsergebnisse werden in stark zusammengefasster Form präsentiert. Abkürzungen und kurze Definitionen zentraler Begriffe werden für Laien in einem dem Text vorangestellten Abschnitt beschrieben (siehe Abschnitte Abkürzungen und Definitionen). Tabellen und Abbildungen ersetzen stellenweise den Text. Das bedeutet, dass auf die in wissenschaftlichen Berichten übliche vollständige Beschreibung von Inhalten von Tabellen und Abbildungen in Textform hier verzichtet wird. Wichtige Details für die wissenschaftliche Leserschaft und Quellenangaben sind in Fussnoten angegeben. Zusätzliche methodische Informationen sind im Anhang beschrieben.

Ergebnisse, welche im Text berichtet werden, sind nach Wichtigkeit für den Gesundheitsschutz und statistischer Signifikanz³⁶ ausgewählt worden. In wenigen Ausnahmefällen werden aus inhaltlichen Gründen ergänzend weitere Informationen erwähnt.

Für jede Frage sind jeweils der Wortlaut der Frage (sinngemäss oder wörtlich), die Fragennummer aus dem Fragenkatalog (siehe Anhang) und die prozentualen Häufigkeiten angegeben. Die Gesamtstichprobe umfasst N = 1'006 Erwerbstätige und schliesst abhängig und selbständig Erwerbstätige ein. Einige Fragen wurden nur den 732 abhängig Erwerbstätigen gestellt. Daher wird für jede Frage eigens erwähnt, ob sich die Ergebnisse auf die Gesamtstichprobe oder nur auf die abhängig Erwerbstätigen beziehen.

Die Ergebnisdarstellung bezüglich einzelner Gruppierungen beschränkt sich aus Platzgründen auf die folgenden Variablen: Wirtschaftszweig, Sprachregion, Alter, Geschlecht und sozioökonomischer Status³⁷. Im Text werden die Gruppierungsvariablen nur dann erwähnt, wenn einzelne Gruppen bedeutsam vom Gesamtdurchschnitt abweichen³⁸. Ergebnisse bezüglich der Gruppierungsvariablen Bildung, Lohnklasse, Berufshauptgruppe, hierarchische Position, Teil- und Vollzeitbeschäftigung und selbständig vs. abhängig erwerbstätig, werden aus Platzgründen ausschliesslich im Tabellenanhang präsentiert. Die Erwerbstätigen wurden nicht nach Nationalität gruppiert, da diese in der Gesamtstichprobe mit 15% deutlich unterrepräsentiert sind.

³⁶Statistisch signifikant bedeutet, dass die Wahrscheinlichkeit, dass die Ergebnisse zufällig zustande kommen sehr gering ist.

³⁷ SES: Sozioökonomischer Status (vgl. z.B. Inoue et al., 2010; Shavers, 2007). Die befragten Personen wurden dichotomisiert bezüglich a) höhere vs. geringere Bildung, b) nicht-manueller vs. manueller Beruf, und c) überdurchschnittliches vs. unterdurchschnittliches Einkommen. Die 4-stufige Variable Sozioökonomischer Status (SES) wurde aus den möglichen Kombinationen dieser drei dichotomen Variablen gebildet, wobei z.B. die Kombination höhere Bildung, nicht-manueller Beruf und überdurchschnittliches Einkommen der höchsten Ausprägung des SES entspricht und die Kombination aus geringere Bildung, manueller Beruf und unterdurchschnittliches Einkommen der niedrigsten Ausprägung.

³⁸ Abweichungen der Häufigkeiten einzelner Gruppen vom Gesamtdurchschnitt wurden mittels CHI²-Tests unter Berücksichtigung von standardisierten Residuen überprüft.

Die vollständigen, unkommentierten Ergebnisse der Befragung sind auf der Ebene einzelner Fragen im Tabellenanhang wiedergegeben. Die Tabellen sind nach (1) Wirtschaftszweigen³⁹, (2) Sprachregionen, (3) Alter, (4) Geschlecht, (5) Berufshauptgruppen⁴⁰, (6) Bildung, (7) Lohnklassen, (8) sozioökonomischem Status (SES), (9) Hierarchischer Position⁴¹ (10) Vollzeit vs. Teilzeitbeschäftigung⁴² und (11) selbständig Erwerbende vs. abhängig Erwerbende aufgeschlüsselt. Für jede Frage ist im Anhang dargestellt wie viel Prozent Erwerbstätige eine bestimmte Antwortkategorie gewählt haben, wie viele Erwerbstätige die jeweilige Frage beantwortet haben und wie viele Personen keine Antwort gaben, beispielsweise aufgrund von Antwortverweigerung oder Nicht-Wissen. Zusätzlich ist für die Häufigkeiten pro Gruppe angegeben, ob die jeweilige Gruppierungsvariable (z.B. Geschlecht) mit dem gemessenen Inhalt der Frage (z.B. Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen) zusammenhängt (Chi² Test). Bei signifikantem Chi² (*p < .05, **p < .01, ***p < .001), und sofern die Gruppenhäufigkeit in weniger als 20% der Fälle n = 5 unterschreitet, wurde anschliessend (post hoc) die Signifikanz der standardisierten Residuen (z-Werte) jeder Gruppe geprüft⁴³. Vereinfacht formuliert bedeutet ein signifikanter und negativer z-Wert, dass eine Gruppe (z.B. Beschäftigte im Wirtschaftszweig Verwaltung) im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt der Schweizer Erwerbstätigen (die Beschäftigten aller Wirtschaftsbranchen) signifikant unterrepräsentiert ist, das heisst, dass weniger Erwerbstätige diese Antwortkategorie gewählt haben als der Durchschnitt der Gesamtstichprobe. Ein signifikanter positiver z-Wert bedeutet, dass eine bestimmte Gruppe der Erwerbstätigen (z.B. 15-24-jährige) häufiger eine Antwortmöglichkeit gewählt haben im Vergleich zum Durchschnitt der gesamten Erwerbsbevölkerung (die Beschäftigten aller Altersgruppen). Direkte Vergleiche einzelner Gruppen (z.B. Frauen mit Männern) wurden hier aus Platzgründen nicht vorgenommen. Solche Vergleiche erfordern vertiefte Analysen, welche den Rahmen dieser Studie überschritten hätten⁴⁴.

Zusammenhänge werden in der vorliegenden Studie durch Korrelationen (Synonym: Korrelationskoeffizienten) ausgedrückt. Bevor dargestellt wird, wie Zusammenhänge in dieser Studie berechnet wurden, wird für wissenschaftliche Laien das Prinzip statistischer Masszahlen für Zusammenhänge erklärt.

Ein Korrelationskoeffizient (r) ist eine statistische Masszahl für den Zusammenhang zweier Variablen und stellt das Ausmass, d.h. die Stärke und die Richtung eines Zusammenhangs, dar. Diese Zahl kann die Werte zwischen -1 und 1 annehmen (für eine grafische Darstellung vgl. Abbildung 2 a-g), wobei r = 1 einen perfekten positiven Zusammenhang indiziert, r = -1 einen perfekten negativen Zusammenhang und r = 0 das Fehlen eines Zusammenhangs zwischen zwei Variablen. Betrachtet man beispielsweise die Variablen Körpergewicht und Körpergrösse, so ist bekannt, dass eine Zunahme der einen Variable nämlich Körpergrösse (z.B. Wachstum von 10 cm), bei den meisten Personen von einer positiven Veränderung in der anderen Variable begleitet wird (z.B. Zunahme des Körpergewichts bei normalgewichtigen Personen um ca. 5 kg). Es wird von einem positiven Zusammenhang zwischen Gewicht und Grösse gesprochen. Dieser positive Zusammenhang kann durch einen Korrelationskoeffizienten ausgedrückt werden. Korrelationen zwischen zwei Variablen (bivariate Korrelationen) sind positiv, wenn gilt „je grösser Variable A desto grösser Variable B“. Für das Beispiel Körpergrösse und -

³⁹ NACE: Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft.

⁴⁰ ISCO88: International Standard Classification of Occupations

⁴¹ Hierarchische Position: Diese Gruppierungsvariable wurde aus der Frage 102.70 (Q7) "Von wie vielen Personen sind Sie der/die Vorgesetzte, so dass Lohn- oder Gehaltserhöhungen, Prämien oder Beförderungen direkt von Ihnen abhängen?" gebildet. 1 = keine Führungsaufgabe, 2 = 1-5 Angestellte, 3 = 6-10 Angestellte, 4 = 11-20 Angestellte und 5 = mehr als 20 Angestellte.

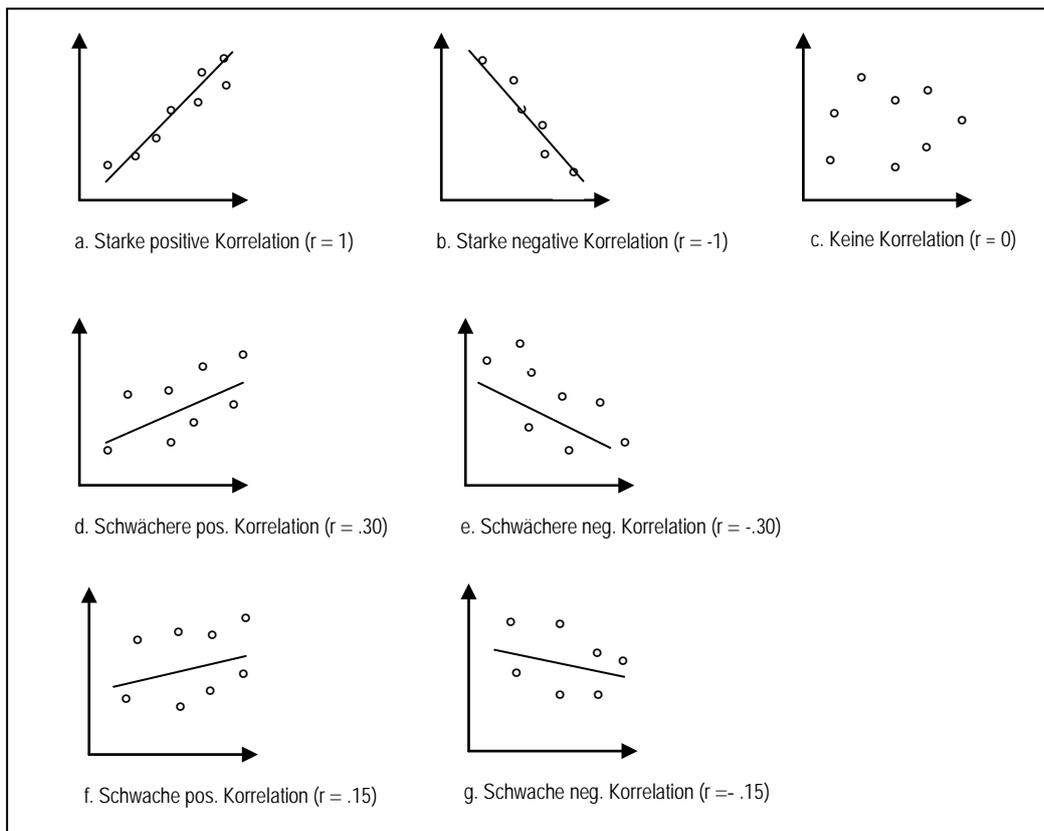
⁴² Als Vollzeitbeschäftigte wurden die abhängig Erwerbstätigen, welche (vertraglich festgelegt) ≥ 36 Std./Woche oder ≥ 1872 Std./Jahr arbeiten (entspricht jeweils einer mind. 90%-Beschäftigung), und alle Selbständigen mit einem tatsächlichen wöchentlichen Pensum ≥ 36 Std., klassifiziert. Als Teilzeitbeschäftigte wurden abhängig Erwerbstätige mit einem vertraglich festgelegten Stundenpensum < 36 Std./Woche oder < 1872 Std./Jahr eingeteilt. Abhängig Erwerbstätige ohne vertragliche Regelung der Arbeitszeit wurden als Vollzeitbeschäftigte klassifiziert wenn sie tatsächlich im Durchschnitt ≥ 36 Std./Woche und als Teilzeitbeschäftigte, wenn sie < 36 Std./Woche arbeiten.

⁴³ Dabei indiziert ein signifikanter und negativer z-Wert einer Gruppe eine negative Abweichung der beobachteten von der erwarteten Häufigkeit, d.h. es sind weniger Personen in der Gruppe vertreten als - statistisch gesehen - erwartet. Ein signifikanter und positiver z-Wert indiziert eine positive Abweichung von der erwarteten Häufigkeit, d.h. es sind mehr Personen in der Gruppe vertreten als erwartet (Entscheidungsregel: $z \geq + 1.96$ oder $z \leq - 1.96$ entspricht *p < .05, $z \geq + 2.58$ oder $z \leq - 2.58$ entspricht **p < .01, und $z \geq + 3.29$ oder $z \leq - 3.29$ entspricht ***p < .001).

⁴⁴ beispielsweise Mittelwertvergleiche mit Hilfe von univariaten oder multivariaten Varianz- oder Kovarianzanalysen.

gewicht ist dies der Fall: Je grösser eine Person ist, desto höher ist (tendenziell) ihr Gewicht⁴⁵. Positive Korrelationen werden durch einen Zahlenwert ausgedrückt, welcher grösser als 0 ist und maximal 1 beträgt (vgl. Abbildung 2 a, d und f). Von einem negativen Zusammenhang bzw. einer negativen Korrelation spricht man hingegen dann, wenn gilt „je grösser Variable A desto kleiner Variable B“. Dies kann am Beispiel Alter und Sehschärfe veranschaulicht werden: Je älter eine Person ist, desto geringer ist tendenziell ihre Sehschärfe. Eine negative Korrelation drückt somit aus, dass eine Zunahme in Variable A von einer Abnahme in Variable B begleitet wird, und kann durch einen Zahlenwert dargestellt werden, welcher kleiner ist als 0 und maximal -1 beträgt (vgl. Abbildung 2 b,e und g). Zudem geben Korrelationskoeffizienten Auskunft darüber, wie stark zwei Variablen miteinander in Verbindung stehen. Dies wird durch den absoluten Wert des Koeffizienten ausgedrückt. Je mehr sich ein Koeffizient dem Zahlenwert 1 (bzw. -1) nähert, desto stärker ist der Zusammenhang. Ein Koeffizient der den Wert 1 oder -1 beträgt, bezeichnet einen perfekten Zusammenhang (vgl. Abbildung 2 a und b). Die Bedeutung eines Null-Koeffizienten ($r = 0$) ist dem gemäss die Abwesenheit eines Zusammenhangs (vgl. Abbildung 2 c), d.h. Variable A und B sind gänzlich unabhängig voneinander.

Abbildung 2. Korrelationsstärke und Richtung grafisch dargestellt (schematisch).



Anmerkungen. Die Punkte repräsentieren Personen, bzw. deren Charakteristika. Eine Person (ein Punkt) wird durch die Kombination zweier Merkmale (z.B. der Person Gewicht und Grösse) dargestellt. Auf x- und y-Achse befindet sich jeweils die Ausprägung dieser Merkmale (z.B. Körpergrösse und Körpergewicht).

Ab welchem Wert ein Korrelationskoeffizient einen starken oder einen schwachen Zusammenhang repräsentiert ist bis zu einem gewissen Grade Interpretationssache. Als Richtlinie hat sich in den Sozialwissenschaften der Vorschlag von Cohen⁴⁶ etabliert, Korrelationen von $r = .50$ und höher als starke Zusammenhänge, solche von $r = .30$ bis $.50$ als mittelstarke Zusammenhänge und Korrelationen von $r = .10$ als schwache Zusammenhänge zu

⁴⁵ Um von einer Korrelation sprechen zu können ist es nicht erforderlich, dass der Zusammenhang für jede gegebene Person besteht.

⁴⁶ z.B. Cohen (1992)

interpretieren⁴⁷. Die Interpretation der Stärke eines Zusammenhangs ist allerdings stark davon abhängig, um welches untersuchte Thema es sich handelt.

In der arbeitsbezogenen Stressforschung sind laut Zapf, Dormann und Frese relativ kleine Zusammenhänge (geringe Korrelationen) zwischen Belastungsfaktoren (Stressoren) und Stresssymptomen bzw. -folgen zu erwarten, welche nichtsdestotrotz bedeutsam sind⁴⁸. Der Grund für solch kleine Korrelationen ist, dass Stresssymptome wie Stressempfinden, Burnout, Arbeitszufriedenheit und Gesundheit neben arbeitsbezogenen Belastungsfaktoren von sehr vielen weiteren Faktoren beeinflusst werden (z.B. physische Konstitution, frühere Krankheiten oder Unfälle, Persönlichkeitsmerkmale, Gesundheitsverhalten, Belastungen in der Freizeit, Umweltbelastungen, Alter, Geschlecht, sozioökonomischer Status, kritische Lebensereignisse wie der Tod einer nahestehenden Person, die Art der Stressbewältigung und das Ausmass der Unterstützung von anderen Personen). Unter der Annahme, dass jeder Einflussfaktor ungefähr gleich stark Einfluss auf Gesundheit und Befinden nimmt und unter Berücksichtigung nicht vermeidbarer Messfehler⁴⁹ geprüfter Erhebungsinstrumente, kann etwa eine Korrelation von $r = .21$ zwischen arbeitsbezogenen Belastungsfaktoren insgesamt und einem Stresssymptom oder Gesundheitsindikator erwartet werden⁵⁰. Wenn dann noch berücksichtigt wird, dass sich arbeitsbezogene Belastungsfaktoren aus einer Reihe einzelner Faktoren zusammensetzen wie Zeitdruck, soziale Diskriminierung und lange Arbeitszeiten etc., wird für einzelne Belastungsfaktoren von noch kleineren Koeffizienten für einzelne Belastungsfaktoren ausgegangen als $r = .21$ ^{51 52}.

Warum können kleine Korrelationen bedeutsam sein? Rosnow und Rosenthal⁵³ berichten beispielsweise über eine Studie in welcher 22'071 Ärzte untersucht wurden, von denen ungefähr die Hälfte (11'037) regelmässig 325 mg (durchblutungsförderndes) Aspirin nahm um das Herzinfarktrisiko zu minimieren. Die Kontrollgruppe erhielt ein Placebo. 1.3% der Studienteilnehmer erlitten während der Untersuchung einen Herzinfarkt wobei die Gruppe, welche Placebo erhielt mehr als doppelt so häufig betroffen war (1.7%) im Vergleich zur der Gruppe, die Aspirin erhielt (0.9%). Die Studie wurde abgebrochen, da sich die Schutzwirkung von Aspirin so klar nachweisen liess, dass es als unethisch angesehen wurde, der Kontrollgruppe Aspirin vorzuenthalten. Die Korrelation zwischen Herzinfarkt und Einnahme von Aspirin betrug in diesem Fall nur $r = .034$, was aber mit einem verringerten Risiko einen Herzinfarkt zu erleiden einherging. Dieses Beispiel zeigt sehr deutlich, dass sogar sehr kleine Korrelationen, welche häufig als völlig bedeutungslos eingestuft werden, in einzelnen Fällen praktisch äusserst bedeutsam sein können.

Zusammenhänge zwischen Variablen (z.B. Belastungsfaktoren und Stresssymptomen und -folgen) wurden in dieser Studie mittels Regressionsanalysen überprüft (lineare und logistische Regressionsanalysen⁵⁴), in denen der Einfluss verschiedener Variablen auf Stresssymptome und -folgen gleichzeitig betrachtet wurde. Beispielsweise wurden jeweils die soziodemografischen Variablen Alter, Geschlecht und Sprachregion kontrolliert was bedeutet, dass der Einfluss dieser Variablen aus dem zu berechnenden Zusammenhang heraus gerechnet

⁴⁷ Dies gilt unabhängig vom Vorzeichen des Koeffizienten, welches, die Richtung des Zusammenhangs bezeichnet. Die Zusammenhangsstärke bei einem Koeffizienten von $r = .18$ ist identisch wie die Stärke des Zusammenhangs $r = -.18$; allein die Zusammenhangsrichtung unterscheidet die beiden Koeffizienten.

⁴⁸ Zapf, Dormann & Frese (1996),

⁴⁹ Zapf, Dormann & Frese (1996) nehmen für diese Schätzung eine Reliabilität von .80 für Messinstrumente an.

⁵⁰ Zapf, Dormann & Frese (1996, S. 145-146).

⁵¹ Semmer, Zapf & Greif (1996)

⁵² Zapf et al. (1996) erwähnen weitere Mechanismen, welche zu relativ kleinen Zusammenhängen zwischen Belastungsfaktoren und Stresssymptomen und -folgen führen können. Zusammenhänge bestehen beispielsweise nur für Personen mit unzureichenden Stressbewältigungskompetenzen, weil Personen mit guten Stressbewältigungskompetenzen im Lauf der Zeit bessere Arbeitsbedingungen erhalten und daher weniger Belastungsfaktoren ausgesetzt sind („healthy worker effect“). Die Autoren nennen auch zeitliche Aspekte der Symptomentwicklung als Gründe für kleine Korrelationen zwischen Belastungsfaktoren und Stresssymptomen wie den „sleeper effect“ (d.h. Symptome entwickeln sich erst mit zeitlicher Verzögerung) oder den Anpassungseffekt (d.h. Personen lernen mit Belastungsfaktoren umzugehen und zeigen im Lauf der Zeit weniger Symptome und -folgen).

⁵³ Rosnow & Rosenthal (1989), Rosenthal (1990)

⁵⁴ Lineare multiple hierarchische Regressionsanalysen wurden bei mehrstufigen (ordinal- oder intervallskalierten) abhängigen Variablen verwendet, logistische Regressionsanalysen bei nominalskalierten zweistufigen (dichotomen) abhängigen Variablen.

wurde. Durch diese statistische Prozedur entstehen Zusammenhangsmasse, welche unabhängig von diesen soziodemografischen Variablen bestehen.

Um die Zusammenhänge zwischen Belastungsfaktoren (Stressoren) und Stresssymptomen und -folgen, bzw. Absenzen (welche auf tätigkeitsbedingte Gesundheitsprobleme zurückzuführen sind), Präsentismus und der Wahrscheinlichkeit im nächsten Jahr die Arbeitsstelle wegen zu hoher Belastungen zu wechseln, zu prüfen (vgl. Kapitel 4 und 6), wurden im ersten Regressionsschritt Alter, Geschlecht, Sprachregion und private Belastungen⁵⁵ und im zweiten Schritt körperliche Belastungen eingegeben. Im dritten Schritt folgte Effort-Reward Imbalance und im vierten Schritt Zeitdruck, unklare Anweisungen, Probleme der Arbeitsorganisation, emotionale Dissonanz, Unterbrechungen und Konflikte mit Wertvorstellungen. Im fünften Schritt wurde soziale Diskriminierung eingefügt. Im sechsten und letzten Schritt wurden Umstrukturierungen und möglicher Arbeitsplatzverlust in die Analyse aufgenommen.

Zusammenhänge zwischen Entlastungsfaktoren (Ressourcen) und Stresssymptomen und -folgen bzw. Absenzen (welche auf tätigkeitsbedingte Gesundheitsprobleme zurückzuführen sind), Präsentismus und der Wahrscheinlichkeit im nächsten Jahr die Arbeitsstelle wegen zu hoher Belastungen zu wechseln zu prüfen, (vgl. Kapitel 5 und 6) wurden wie folgt überprüft. Im ersten Regressionsschritt wurden Alter, Geschlecht und Sprachregion und im zweiten Schritt Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eingegeben. Im dritten Schritt folgte Handlungs- und Zeitspielraum und im vierten Schritt soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen und inwiefern die Organisation zu bester Leistung motiviert. Im fünften Schritt wurde (gutes) Führungsverhalten eingegeben. Im sechsten und letzten Schritt wurde das Auskommen mit dem monatlichen Einkommen in die Analyse aufgenommen.

Zusammenhänge zwischen Stressempfinden und anderen Stresssymptomen und -folgen (Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen, Burnout, allgemeiner Gesundheitszustand und Gesundheitsprobleme, Absenzen, Präsentismus und der Wahrscheinlichkeit die Arbeitsstelle im kommenden Jahr zu wechseln) wurden ebenfalls mittels multipler Regressionsanalyse untersucht. Im ersten Schritt wurden Alter, Geschlecht und Sprachregion und im zweiten Schritt Stressempfinden eingegeben. Die wichtigsten Ergebnisse der Regressionsanalysen sind im Anhang (Kapitel 11) tabellarisch dargestellt.⁵⁶

Die gleichzeitige Betrachtung verschiedener Einflussvariablen auf ein Stresssymptom bzw. eine Stressfolge führt aus rechnerischen Gründen⁵⁷ (im Vergleich zur Betrachtung des Zusammenhangs von zwei Variablen) häufig dazu, dass Zusammenhänge kleiner werden. Im Berichtstext werden – auch wenn oben ausgeführt wurde, dass sogar sehr kleine Korrelationen praktisch bedeutsam sein können - deshalb bivariate d.h. unbereinigte Zusammenhänge (r) berichtet⁵⁸, sofern sich diese in den durchgeführten Regressionsanalysen als statistisch bedeutsam erwiesen haben. Eine Ausnahme stellt das Kapitel 7 Substanzkonsum im Arbeitskontext dar, in dem über Regressionskoeffizienten und nicht bivariate Korrelationen informiert wird, weil hier Wirkungsketten mittels sogenannter Mediationsanalysen überprüft wurden, in welchen bei den rechnerischen Zusammenhangsanalysen mehr als zwei Variablen gleichzeitig berücksichtigt werden müssen und die Interpretation der Ergebnisse durch einen Vergleich von Regressionskoeffizienten stattfindet.

⁵⁵ Private Belastungen Mittelwert aus 3 Items: Zeitaufwand für Kinder- und Enkelkinderziehung und -betreuung, Kochen und Hausarbeit und Betreuung älterer oder behinderter Verwandter.

⁵⁶ Einige Ergebnisse werden ausschliesslich im Text berichtet.

⁵⁷ Ein Regressionskoeffizient zeigt an, wie viel Varianz des Kriteriums (abhängige Variable) nur durch die jeweilige Prädiktorvariable allein erklärt wird (unique variance) nachdem die Varianzerklärung durch andere Prädiktoren bereits berücksichtigt wurde. Falls verschiedene Prädiktorvariablen in einem multiplen Regressionsmodell denselben Anteil der Varianz im Kriterium erklären, bleibt diese sogenannte geteilte Varianz (shared variance) bei der Berechnung des standardisierten Regressionskoeffizienten unberücksichtigt (vgl. Field, 2009).

⁵⁸ sog. zero-order correlations aus welchen keine anderen Einflüsse auspartialisiert werden.

3 Stressempfinden und Stressbewältigung

In diesem Kapitel wird dargestellt, wie häufig Schweizer Erwerbstätige Stress empfinden (Gesamtstichprobe, N = 1'006) und wie Stressbewältigungskompetenzen bei denjenigen Personen ausgeprägt sind, welche angeben sich manchmal, häufig oder sehr häufig in den letzten 12 Monaten gestresst gefühlt zu haben (N = 870). Dargestellt werden Entwicklungen im Laufe der letzten 10 Jahre und Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppierungen der Erwerbsbevölkerung. Zudem wird auf ausgewählte Zusammenhänge von Stressempfinden und Stressbewältigungskompetenzen mit Indikatoren des Befindens und Merkmalen der Arbeitsorganisation eingegangen. Für weitere Zusammenhänge zwischen Stressempfinden und Belastungsfaktoren siehe Kapitel 4, für Zusammenhänge mit Ressourcen (Entlastungsfaktoren) siehe Kapitel 5 und für Zusammenhänge mit weiteren Stresssymptomen und -folgen siehe Kapitel 6.

3.1 Stressempfinden

Unter (negativem) Stress bzw. Stressempfinden im Arbeitskontext versteht man einen Zustand, der als unangenehm erlebt wird und mit Stressreaktionen wie Spannungsgefühlen, Enttäuschung, Frustration, Wut, Ärger oder Angst verbunden ist⁵⁹. Die Stressforschung⁶⁰ hat in zahlreichen Studien zeigen können, dass Stress beispielsweise durch Faktoren in den Arbeitsaufgaben, der Arbeitsplanung und Arbeitsumgebung (Belastungsfaktoren bzw. Stressoren), welche die eigenen Bewältigungsmöglichkeiten (Coping) übersteigen, ausgelöst wird. Faktoren, die dazu führen können, dass die eigenen Bewältigungsmöglichkeiten überstiegen werden sind beispielsweise zu hohe Leistungsanforderungen, Termindruck, Probleme in der Arbeitsorganisation (z.B. fehlende oder unzureichende Arbeitsmittel oder Informationen), Unterbrechungen, angespannte soziale Beziehungen wie Konflikte und soziale Diskriminierung, Umstrukturierungen und Arbeitsplatzunsicherheit etc.. Stress wird ausserdem durch einen Mangel an Entlastungsfaktoren bzw. Ressourcen, wie geringer Handlungs- und Zeitspielraum, mangelnde Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen oder fehlende Anerkennung, begünstigt. Sind erwerbstätige Personen Belastungsfaktoren (Stressoren) oder einem Mangel an Entlastungsfaktoren (Ressourcen) dauerhaft (chronisch) ausgesetzt, so sind sie einer erhöhten Wahrscheinlichkeit, beispielsweise weniger zufrieden zu sein, sich erschöpft zu fühlen (Burnout) und Gesundheitsprobleme zu entwickeln (z.B. Schlafstörungen, Herz-Kreislaufkrankheiten und Rückenschmerzen) ausgesetzt.

In der vorliegenden Studie wurde erfragt, inwiefern Schweizer Erwerbstätige dauerhaft d.h. häufig bis sehr häufig in den letzten 12 Monaten Stress empfanden. Damit wurde chronisches Stressempfinden erfasst. Auf die Frage "Wie häufig haben Sie sich in den letzten 12 Monaten gestresst gefühlt?"⁶¹ (Frage 20000) antworten insgesamt 34% der Befragten, dass sie sich häufig (23%) oder sogar sehr häufig (11%) in den letzten 12 Monaten gestresst gefühlt haben (N = 1'003, M = 2.31, SD = .84). Somit berichtet etwa ein Drittel der Schweizer Erwerbsbevölkerung (34%) im Jahr 2010, in den letzten 12 Monaten dauerhaft unter Stress gestanden zu haben. Nur 13% der Erwerbstätigen geben an, dass sie sich "nie" gestresst gefühlt haben und 52%, dass sie sich manchmal gestresst gefühlt haben.

Der Vergleich der Zahlen aus den Jahren 2000 und 2010 zeigt eine Zunahme des Anteils häufig oder sehr häufig und eine Abnahme der Anteile nie oder manchmal gestresster Personen in den letzten 10 Jahren (siehe Abbildung 3). Im Jahr 2000 war der Anteil der Erwerbstätigen, welche sich häufig oder sehr häufig gestresst gefühlt haben mit 27%⁶² beispielsweise deutlich geringer als im Jahr 2010 (34%).

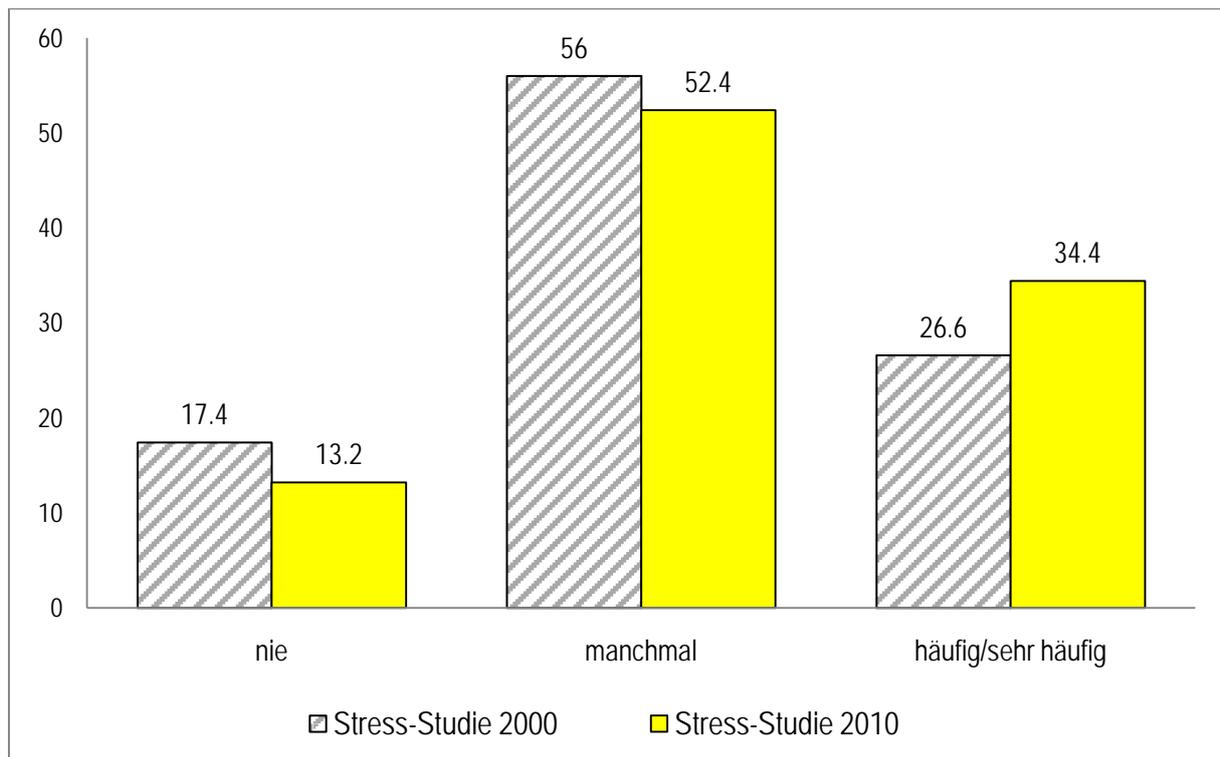
⁵⁹ Stress wird hier nach Semmer (1984) negativ definiert. Sogenannter positiver Stress, der mit Herausforderungen verbunden ist, ist hier nicht gemeint und wird in der vorliegenden Studie nicht untersucht.

⁶⁰ z.B. Zapf & Semmer (2004); Sonnentag & Frese (2003)

⁶¹ Ramaciotti & Perriard (2000)

⁶² Ramaciotti & Perriard (2000)

Abbildung 3. Stressempfinden im Jahr 2000 (N = 906) und 2010 (N = 1'003), Erwerbstätige in Prozent



3.1.1 Sprachregionen

Im Durchschnitt aller Schweizer Erwerbstätigen sind 34% häufig oder sehr häufig gestresst. Werden die drei Sprachregionen (Deutschschweiz, Westschweiz und Tessin) verglichen, ergeben sich folgende Unterschiede: 20% der Westschweizer Erwerbstätigen geben an, in den letzten 12 Monaten sehr häufig ($p < .001$) oder häufig ($p < .05$, 30%) gestresst gewesen zu sein. Damit berichtet insgesamt die Hälfte (50%) der Westschweizer Erwerbstätigen, sich häufig oder sehr häufig gestresst gefühlt zu haben.

3.1.2 Altersgruppen

Werden die Altersgruppen verglichen, ergeben sich ebenfalls einige Auffälligkeiten. Ältere, d.h. die Gruppe der 55-64-jährigen Erwerbstätigen, geben häufiger als der Durchschnitt an, nie gestresst gewesen zu sein ($p < .05$, 20%). Die jüngsten Erwerbstätigen (15-24-jährige) berichten hingegen überdurchschnittlich oft häufig gestresst gewesen zu sein ($p < .05$, 30%). Junge Erwerbstätige im Alter von 25-34 Jahren geben mit 18% überdurchschnittlich oft an, sehr häufig gestresst gewesen zu sein ($p < .01$).

3.1.3 Ausgewählte Zusammenhänge

Im Folgenden werden einige ausgewählte Zusammenhänge von Stressempfinden mit Befindens- und Gesundheitsindikatoren und Arbeitsbedingungen (Belastungs- und Entlastungsfaktoren) genannt. Zusammenhänge mit Belastungsfaktoren (Stressoren) sind in Kapitel 4 und Zusammenhänge mit Entlastungsfaktoren (Ressourcen) in Kapitel 5 beschrieben.

Stressempfinden hängt mit Burnout (sich bei der Arbeit emotional verbraucht fühlen ($r = .47, p < .001$), Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen ($r = -.31^{63}, p < .001$) und einem schlechteren allgemeinen Gesundheitszustand ($r = -.18, p < .001$) zusammen. Zudem steht Stressempfinden in positivem Zusammenhang mit Gesundheitsproblemen ($r = .41, p < .001$), im Einzelnen beispielsweise mit Rückenschmerzen und Herz-Kreislaufkrankheiten. Zusammenhänge mit einzelnen Gesundheitsproblemen werden noch vertieft analysiert.⁶⁴

Stressempfinden steht in keinem Zusammenhang mit privaten Belastungen⁶⁵: Wie viel Zeit mit Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Verwandten verbracht und wie viel Hausarbeit geleistet wird spielt für das Stressempfinden in dieser Studie keine Rolle.

Für eine Reihe von arbeitsbezogenen Belastungsfaktoren (Stressoren) und Entlastungsfaktoren (Ressourcen) lassen sich jedoch klare Zusammenhänge mit Stressempfinden aufzeigen. Je häufiger Schweizer Erwerbstätige in der Arbeit unter Zeitdruck stehen ($r = .35, p < .001$), je öfter sie unklare Anweisungen von Vorgesetzten erhalten ($r = .31, p < .001$) und je stärker sie von sozialer Diskriminierung im Arbeitskontext betroffen sind ($r = .26, p < .01$), desto öfter fühlten sie sich in den letzten 12 Monaten gestresst. Zudem fühlen sich die Schweizer Erwerbstätigen umso häufiger gestresst, je öfter sie pro Monat mehr als 10 Stunden gearbeitet haben ($r = .24, p < .001$) und je öfter sie im letzten Jahr in der Freizeit arbeiteten, um die Anforderungen zu erfüllen ($r = .26, p < .001$).

Eine Reihe von Entlastungsfaktoren (Ressourcen) hängt negativ mit Stressempfinden zusammen. Je vorteilhafter das Verhalten vom direkten Vorgesetzten beurteilt wird (Führungsverhalten, $r = -.28, p < .001$), je mehr die eigene Organisation die Erwerbstätigen zu bester Leistung motiviert ($r = -.27, p < .001$) und je besser Beruf und Privatleben zeitlich vereinbar sind⁶⁶ ($r = -.22, p < .001$), desto weniger häufig empfanden Schweizer Erwerbstätige in den letzten 12 Monaten Stress.

Chronisches Stressempfinden in den letzten 12 Monaten (N = 1'003)

"Wie häufig haben Sie sich in den letzten 12 Monaten gestresst gefühlt?"

Erwerbsbevölkerung

- 13% fühlten sich *nie* gestresst und 52% *manchmal* gestresst
- 34% fühlten sich chronisch d.h. *häufig* (23%) oder *sehr häufig* (11%) gestresst

10-Jahresvergleich

- 10 Jahre zuvor* 27% chronisch gestresst: 2010 **7% mehr!**

Vom Durchschnitt weichen ab:

- Westschweizer: 50% häufig oder sehr häufig gestresst
- Ältere (55-64 J.) weniger und Jüngere (15-24 und 25-34 J.) stärker betroffen

*Ramaciotti & Perriard (2000)

⁶³ Gefragt wurde nach der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen. Da es sich um einen negativen Korrelationskoeffizienten handelt wird hier von „Unzufriedenheit“ gesprochen.

⁶⁴ Grebner et al. (in Vorbereitung)

⁶⁵ Private Belastungen Mittelwert aus 3 Items: Zeitaufwand für Kinder- und Enkelkindererziehung und -betreuung, Kochen und Hausarbeit und Betreuung älterer oder behinderter Verwandter.

⁶⁶ FRAGE 108.50: (Q18) Wie gut lassen sich Ihre Arbeitszeiten im Allgemeinen mit Ihren familiären oder sozialen Verpflichtungen ausserhalb von Ihrem Beruf vereinbaren? Ist das...sehr gut, gut, nicht sehr gut, überhaupt nicht gut.

Stressempfinden: Zusammenhänge (N = 717-1001)

"Wie häufig haben Sie sich in den letzten 12 Monaten gestresst gefühlt?"

Andere Stresssymptome & -folgen	Belastungsfaktoren (Stressoren)	Entlastungsfaktoren (Ressourcen)
+ Burnout	+ Zeitdruck	- Gutes Führungsverhalten
+ Gesundheitsprobleme*	+ Unklare Anweisungen	- Organisation motiviert
+ Unzufriedenheit mit Arbeitsbedingungen	+ Soziale Diskriminierung	- Beruf und Privatleben zeitlich gut vereinbar
	+ In der Freizeit gearbeitet	

*Summenwert über 13 Gesundheitsprobleme: Muskelschmerzen der oberen Gliedmassen, Rückenschmerzen, Kopfschmerzen und Überanstrengung der Augen, Muskelschmerzen untere Gliedmassen, Schlafstörungen, Magenschmerzen, Verletzungen, Hautprobleme, Depressionen oder Angstgefühle, Atembeschwerden, Hörprobleme und Herz- und Gefässkrankheiten

3.2 Stressbewältigungskompetenzen

Stressbewältigung (Coping) ist der Versuch Stress zu vermeiden, zu vermindern oder zu beenden. Je besser eine Person mit Stress umgehen kann, d.h. je mehr Stressbewältigungskompetenzen eine Person besitzt, desto erfolgreicher kann sie berufliche und andere Stresssituationen meistern. Zahlreiche wissenschaftliche Studien⁶⁷ konnten aufzeigen, dass zur guten Stressbewältigung eine genaue Problemanalyse, das Suchen nach Informationen und Unterstützung, die Überprüfung eigener Ziele, das Setzen von Prioritäten, das Dazulernen, das Delegieren, das Ändern der Situation, sich ablenken, sich entspannen, sich bewegen und sich beruhigen, gehören. Gute Stressbewältigungskompetenzen tragen dazu bei, dass Stresssituationen als weniger unangenehm erlebt werden (z.B. weniger Ärger oder Frustration). Fehlende Stressbewältigungskompetenzen hingegen tragen zu stärkeren Stressreaktionen (z.B. mehr Frustration, grösserer Ärger, mehr Angst, grössere Enttäuschung) und beeinträchtigtem Befinden (z.B. stärkere Erschöpfung), zur Krankheitsentstehung (z.B. Herz-Kreislaufkrankheiten) und zu einem verzögerten Heilungsprozess bei bestehenden Krankheiten^{68 69} bei.

Die Frage "Und wie sehr fühlen Sie sich imstande Ihren Stress zu bewältigen?"⁷⁰ Frage 2012²⁰, wurde (analog der Stress-Studie 2000⁷¹) denjenigen Befragten gestellt, die angaben sich manchmal, häufig oder sehr häufig in den letzten 12 Monaten gestresst gefühlt zu haben (N = 870). Die Frage erfasst, wie sehr sich die Erwerbstätigen imstande fühlen, d.h. wie gut sie mit ihrem Stress glauben umgehen zu können (selbsteingeschätzte Stressbewältigungskompetenzen). Nicht erfasst wird, was die Erwerbstätigen tun (Copingstrategien), um Stress zu bewältigen und wie erfolgreich sie dabei sind (Copingserfolg), das heisst, ob sie ihre Probleme lösen können oder ob sie sich erfolgreich beruhigen in belastenden Situationen.

Im Jahr 2000 antworten 31% und im Jahr 2010 nur noch 20% der Schweizer Erwerbstätigen, dass sie sich völlig imstande fühlen ihren Stress zu bewältigen. Damit hat der Anteil derjenigen Erwerbstätigen, die ihre eigenen Stressbewältigungskompetenzen als optimal einschätzen um 11% abgenommen (N = 870, M = 3.12, SD = .52) (siehe Abbildung 4). Hingegen fühlten sich im Jahr 2000 mit 62.2% deutlich weniger Personen ziemlich gut in der Lage ihren Stress zu bewältigen im Vergleich zum Jahr 2010 mit 73%. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass

⁶⁷ z.B. Semmer & Meier (2009)

⁶⁸ vgl. Carver, Scheier, & Weintraub (1989); Skinner, Edge, Altman, & Sherwood (2003)

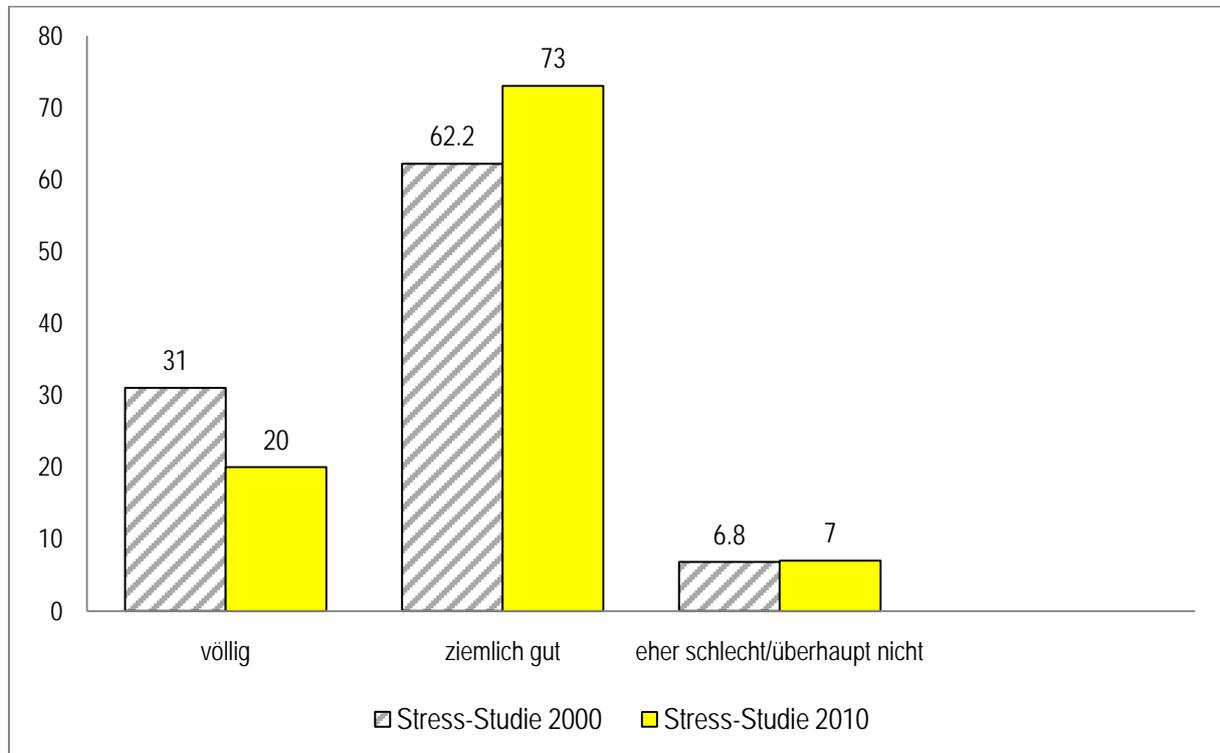
⁶⁹ z.B. Semmer & Meier (2009)

⁷⁰ Ramaciotti & Perriard (2000)

⁷¹ Ramaciotti & Perriard (2000)

einige derjenigen Personen, die sich im Jahr 2000 noch völlig imstande fühlten, sich im Jahr 2010 nur noch ziemlich gut imstande fühlen ihren Stress zu bewältigen. Mit 7% (2010) bzw. 6.8% (2000) hat sich der Anteil derjenigen Personen, die sich eher schlecht oder überhaupt nicht in der Lage fühlen ihren Stress zu bewältigen nicht verändert.

Abbildung 4. Stressbewältigungskompetenzen im Jahr 2000 (N = 746) und 2010 (N = 870), Erwerbstätige in Prozent



3.2.1 Sprachregionen

Befragte aus der Westschweiz berichten häufiger (2%, $p < .05$) als der Durchschnitt aller Erwerbstätigen (1%), sich überhaupt nicht im Stande zu fühlen, ihren Stress zu bewältigen.

3.2.2 Ausgewählte Zusammenhänge

Im Folgenden werden einige ausgewählte Zusammenhänge zwischen Stressbewältigungskompetenzen, Stressempfinden und Stressfolgen dargestellt.

Je geringer Schweizer Erwerbstätige ihre Stressbewältigungskompetenzen einschätzen, desto häufiger empfinden sie Stress ($r = -.23$, $p < .001$) und desto eher fühlen sie sich bei der Arbeit emotional verbraucht (Burnout, $r = -.36$, $p < .001$). Erwerbstätige, die über höhere Stressbewältigungskompetenzen berichten, geben an, zufriedener mit ihren Arbeitsbedingungen zu sein ($r = .17$, $p < .001$), nennen einen besseren allgemeinen Gesundheitszustand ($r = .25$, $p < .001$) und weniger Gesundheitsprobleme wie Herz- und Gefässkrankheiten ($r = -.22$, $p < .001$). Die Zusammenhänge zwischen Stressbewältigungskompetenzen und einzelnen Gesundheitsproblemen werden noch vertieft untersucht.⁷²

⁷² Grebner et al. (in Vorbereitung)

Stressbewältigungskompetenzen (N = 870)

"Wie sehr fühlen Sie sich imstande Ihren Stress zu bewältigen?"

Erwerbsbevölkerung

- 20% fühlen sich *völlig imstande ihren Stress zu bewältigen*
- 73% fühlen sich *ziemlich gut* imstande ihren Stress zu bewältigen
- 7% fühlen sich *eher schlecht* oder *überhaupt nicht* imstande

10-Jahresvergleich

- 10 Jahre zuvor* fühlten sich 31% *völlig imstande*: 2010 **11% weniger!**
- Unverändert 7% *eher schlecht* oder *überhaupt nicht* imstande

Vom Durchschnitt weichen ab:

- Westschweizer: 2% *überhaupt nicht imstande* (Gesamtdurchschnitt 1%)

*Ramaciotti & Perriard (2000)

Stressbewältigungskompetenzen: Zusammenhänge (N = 864-870)

"Wie sehr fühlen Sie sich imstande Ihren Stress zu bewältigen?"

Stresssymptome & -folgen

- Stressempfinden
- Burnout
- + allgemeiner Gesundheitszustand
- Gesundheitsprobleme*
- + Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen

*Summenwert über 13 Gesundheitsprobleme: Muskelschmerzen der oberen Gliedmassen, Rückenschmerzen, Kopfschmerzen und Überanstrengung der Augen, Muskelschmerzen untere Gliedmassen, Schlafstörungen, Magenschmerzen, Verletzungen, Hautprobleme, Depressionen oder Angstgefühle, Atembeschwerden, Hörprobleme und Herz- und Gefässkrankheiten

4 Belastungsfaktoren (Stressoren)

Arbeitsbedingungen können Belastungsfaktoren (Stressoren) einschliessen. In diesem Kapitel wird dargestellt, mit welchen arbeitsbezogenen Belastungsfaktoren (Stressoren), die sich in wissenschaftlichen Studien als relevant für Befinden und Gesundheit herausgestellt haben, Schweizer Erwerbstätige regelmässig konfrontiert sind. Ziel war, die am häufigsten vorkommenden Belastungsfaktoren zu identifizieren, damit daran angepasste Präventions- und Interventionsmassnahmen vorgeschlagen werden können. Es wurde überprüft, ob einzelne Gruppen der Erwerbsbevölkerung stärker chronischen Belastungen ausgesetzt sind als der Durchschnitt der Erwerbstätigen. Schliesslich wird auf Zusammenhänge zwischen Belastungsfaktoren (Stressoren), Indikatoren des Befindens und der Gesundheit eingegangen.

Zahlreiche Studien, welche in Jahrzehnten arbeitswissenschaftlicher Forschung erstellt wurden, belegen, dass Belastungsfaktoren (Stressoren) Merkmale der Arbeit sind, die in der Arbeitsaufgabe, in den Rahmenbedingungen der Arbeit oder in sozialen Kontakten im Arbeitskontext begründet liegen und die Wahrscheinlichkeit für Stressreaktionen (z.B. Ärger, Wut, Enttäuschung, Angst, Frustration) und Gesundheitsprobleme erhöhen⁷³. Belastungsfaktoren (Stressoren) sind daher nicht grundsätzlich für jede Person stressauslösend. Wenn Erwerbstätige aber Belastungsfaktoren (Stressoren) über längere Zeit ausgesetzt sind, dann ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass ihr Befinden dadurch beeinträchtigt ist (z.B. reduzierte Arbeits- und Lebenszufriedenheit, Erschöpfung), oder dass Gesundheitsprobleme (z.B. Herz-Kreislaufkrankheiten, Rückenschmerzen, Kopfschmerzen, Schlafstörungen, Magenprobleme, Ermüdung) und Leistungsdefizite auftreten (z.B. vermehrt Fehler)⁷⁴. Die Identifizierung von Belastungsfaktoren (Stressoren) ist wichtig, um zielgerichtete Präventionsmassnahmen entwickeln und begründen zu können. Im Folgenden wird das Vorkommen von arbeitsbezogenen Belastungsfaktoren (Stressoren) in der Schweizer Erwerbsbevölkerung – geordnet nach der Häufigkeit des Auftretens - dargestellt. Zuerst wird auf aufgabenbezogene, danach auf soziale Belastungsfaktoren eingegangen.

4.1 Aufgabenbezogene und organisationale Belastungsfaktoren (Stressoren)

Im Folgenden werden Ergebnisse betreffend aufgabenbezogene Belastungsfaktoren (Stressoren) vorgestellt: Arbeitsunterbrechungen, Zeitdruck, Umstrukturierung/Neuorganisation, Effort-Reward Imbalance, lange Arbeitszeiten, unklare Anweisungen, Probleme der Arbeitsorganisation, emotionale Dissonanz, Aufgaben welche mit persönlichen Wertvorstellungen in Konflikt stehen und schliesslich Arbeitsplatzunsicherheit. Die Reihenfolge der Belastungsfaktoren (Stressoren) ergibt sich aus der Häufigkeit ihres Vorkommens, d.h. der häufigste Belastungsfaktor wird zuerst genannt, gefolgt vom zweit- und dritthäufigsten etc.

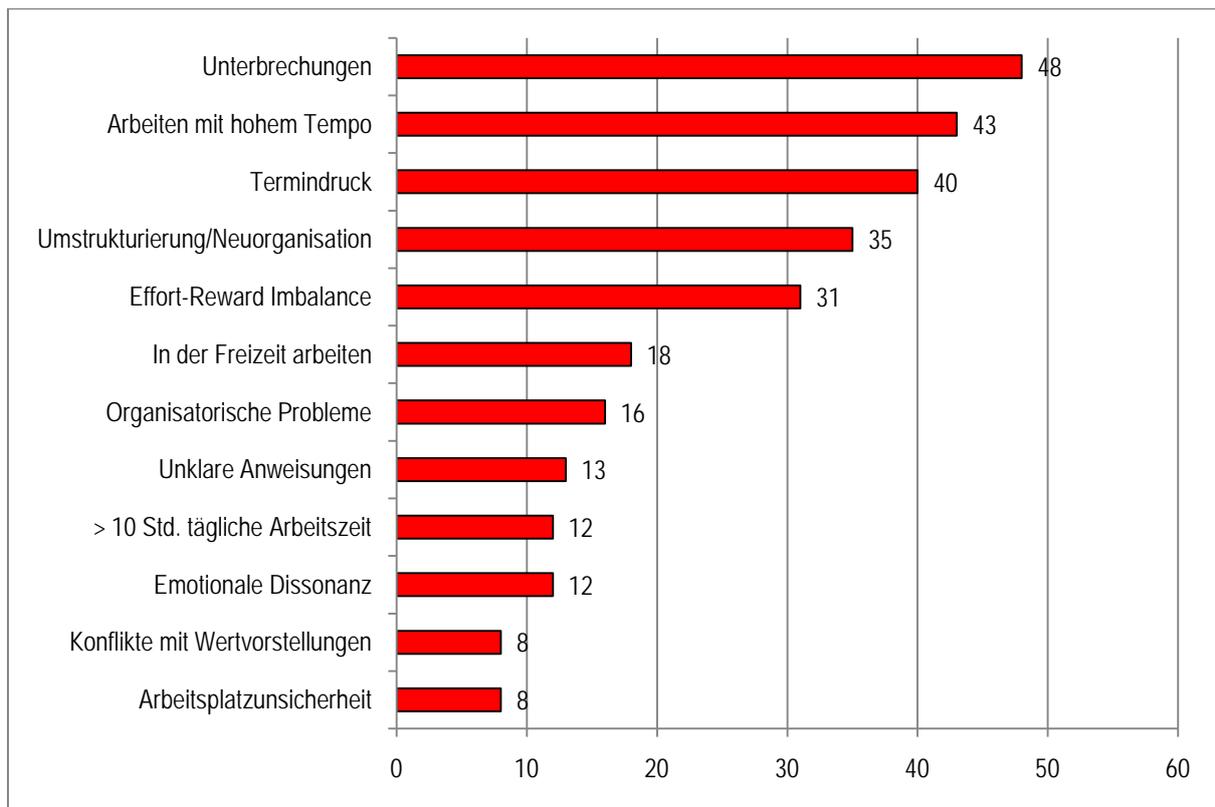
4.1.1 Zusammenfassung

Die Ergebnisse zum Vorkommen von chronischen Belastungsfaktoren werden in diesem Kapitel zu Beginn zusammengefasst dargestellt. In Abbildung 5 ist dargestellt von welchen arbeitsbedingten Belastungsfaktoren (Stressoren) wie viele Schweizer Erwerbstätige dauerhaft, d.h. chronisch, betroffen sind. Am häufigsten werden Unterbrechungen, Arbeiten mit hohem Tempo und Termindruck berichtet.

⁷³ z.B. Sonnentag & Frese (2003), Zapf & Semmer (2004), Nixon et al. (2011)

⁷⁴ Semmer (1984), Nixon et al. (2011)

Abbildung 5. Chronisch* auftretende Belastungsfaktoren (Stressoren), Erwerbstätige in Prozent (N = 709-1'005)



Anmerkungen: *Unter chronischen Unterbrechungen werden sehr häufig oder ziemlich häufig auftretende Unterbrechungen verstanden. Chronisch hohes Tempo und chronischer Termindruck bestehen mindestens drei Viertel der Zeit bis die ganze Zeit. Umstrukturierung/Neuorganisation: Hier ist der Prozentsatz derjenigen Erwerbstätigen angegeben, welche in den letzten 3 Jahren eine Umstrukturierung/Neuorganisation erlebt haben, was auch als chronischer Belastungsfaktor gezählt wird, da Umstrukturierungen/Neuorganisationen meist längere Zeit Arbeitsbedingungen beeinflussen. Chronische Effort-Reward Imbalance entspricht einer vollständigen oder starken Zustimmung. Chronisch lange Arbeitszeiten (in der Freizeit arbeiten und mehr als 10 Stunden täglich arbeiten) entspricht 1-2 Mal in der Woche bis fast jeden Tag. Chronische organisatorische Probleme entsprechen einer vollständigen oder starken Zustimmung. Chronisch unklare Anweisungen und chronische emotionale Dissonanz entsprechen jeweils den Antwortkategorien häufig oder sehr häufig. Chronische Konflikte mit Wertvorstellungen entspricht den Antwortkategorien häufig, fast immer oder immer. Ständige (chronische) Arbeitsplatzunsicherheit entspricht starker oder sehr starker Zustimmung, den Arbeitsplatz im nächsten halben Jahr verlieren zu können.

4.1.2 Arbeitsunterbrechungen

Arbeitsunterbrechungen sind Belastungsfaktoren (Stressoren), welche die Aufgabenausführung behindern können – insbesondere dann, wenn sie häufig auftreten. Unterbrechungen können die Arbeitsleistung mindern, da die Aufmerksamkeit zwischen verschiedenen Aufgaben geteilt werden muss. Unterbrechungen führen insbesondere bei komplexen Aufgaben zur Ablenkung vom konzentrierten Arbeiten und zu zusätzlichem Zeitaufwand. Bereits begonnene Aufgaben müssen beispielsweise nach einer Unterbrechung häufig wieder von vorn begonnen werden oder es müssen Teilschritte wiederholt werden⁷⁵. Der Zusatzaufwand, welcher durch Unterbrechungen verursacht wird, ist umso grösser, je komplexer die Arbeitsaufgaben sind⁷⁶.

Arbeitsunterbrechungen wurde bei selbständig Erwerbenden und abhängig Erwerbstätigen erhoben.

Auf die Frage "Wie häufig müssen Sie Ihre Arbeit wegen einer anderen unvorhergesehenen Aufgabe unterbrechen?" (Frage 10920) antworten 21% der Erwerbstätigen sehr häufig, 27% ziemlich häufig, 41% gelegentlich

⁷⁵ Frese & Zapf (1994)

⁷⁶ Semmer (1984)

und 12% nie (N = 1'005, M = 2.56, SD = .94). Somit gibt fast die Hälfte der abhängig Beschäftigten und selbständigen Schweizer Erwerbstätigen (48%) an, chronisch, d.h. ziemlich häufig oder sehr häufig bei ihrer Arbeit durch eine unvorhergesehene weitere Aufgabe unterbrochen zu werden. Unterbrechungen stellen den am häufigsten berichteten Belastungsfaktor (Stressor) dar.

4.1.2.1 Wirtschaftszweige

49% der Beschäftigten im Zweig Verwaltung berichten, mehr als doppelt so häufig wie der Durchschnitt aller Befragten (21%), ihre Arbeit sehr häufig wegen einer anderen unvorhergesehenen Aufgabe unterbrechen zu müssen ($p < .001$).

4.1.2.2 Sprachregion

Westschweizer Erwerbstätige geben mit 31% deutlich häufiger als der Durchschnitt aller Erwerbstätigen (21%) an, ihre Arbeit sehr häufig unterbrechen zu müssen ($p < .001$).

4.1.2.3 Sozioökonomischer Status (SES)

42% der Personen mit einem hohen sozioökonomischen Status (überdurchschnittliches Einkommen, höhere Bildung und nicht-manueller Beruf) berichten, ihre Arbeit ziemlich häufig unterbrechen zu müssen ($p < .001$). Wird der Durchschnitt aller Befragten betrachtet, sind dies nur 27%.

4.1.2.4 Zusammenhänge

Unterbrechungen hängen mit Burnout (sich bei der Arbeit emotional verbraucht fühlen, $r = .17$, $p < .001$), und Gesundheitsproblemen ($r = .14$, $p < .001$) zusammen.

Arbeitsunterbrechungen (N = 1'005)

"Wie häufig müssen Sie Ihre Arbeit wegen einer anderen unvorhergesehenen Aufgabe unterbrechen?"

Erwerbsbevölkerung

- Häufigster Belastungsfaktor
- 48% berichten chronische d.h. sehr häufige (21%) oder häufige (27%) Unterbrechungen
- 27% ziemlich häufig

Vom Durchschnitt weichen ab:

- Wirtschaftszweig Verwaltung: 49% sehr häufig
- Westschweizer: 31% sehr häufig
- Sozioökonomischer Status (SES): 42% mit hohem SES ziemlich häufig

Zusammenhänge

- + Burnout
- + Gesundheitsprobleme*

*Summenwert über 13 Gesundheitsprobleme: Muskelschmerzen der oberen Gliedmassen, Rückenschmerzen, Kopfschmerzen und Überanstrengung der Augen, Muskelschmerzen untere Gliedmassen, Schlafstörungen, Magenschmerzen, Verletzungen, Hautprobleme, Depressionen oder Angstgefühle, Atembeschwerden, Hörprobleme und Herz- und Gefässkrankheiten

4.1.3 Zeitdruck

Zeitdruck wird umgangssprachlich häufig mit Stress gleichgesetzt und ist ein Merkmal der Arbeitstätigkeit, welches die Intensität kennzeichnet, mit der gearbeitet wird. In dieser Studie wurden zwei Aspekte des Zeitdrucks untersucht – arbeiten mit hohem Tempo und Termindruck. Zeitdruck ist in der Regel mit dem Zwang verbunden, mehr Information in kürzerer Zeit aufnehmen und verarbeiten zu müssen. Dies kann mentale Überlastung und, insbesondere bei komplexen Aufgaben, reduzierte Arbeitsleistung (z.B. vermehrt Fehler) zur Folge haben⁷⁷. Die ungünstigen Folgen von chronischem Zeitdruck werden seit langer Zeit erforscht. Darunter zählen beispielsweise Gereiztheit, Erschöpfung und psychosomatische Beschwerden wie Schlafstörungen, Rückenschmerzen, Kopfschmerzen, Depressivität und reduzierte Arbeitszufriedenheit⁷⁸.

Wie häufig Schweizer Erwerbstätige mit hohem Tempo und unter Termindruck arbeiten wurde bei abhängig Erwerbstätigen und Selbständigen untersucht.

4.1.3.1 Arbeiten mit hohem Tempo

Die Frage "Wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit arbeiten mit hohem Tempo?" (Frage 10910) beantworten 10% der Schweizer Erwerbstätigen mit die ganze Zeit, 14% mit fast die ganze Zeit, 19% mit ungefähr drei Viertel der Zeit und 26% mit ungefähr die Hälfte der Zeit (siehe Tabelle 1. Arbeiten mit hohem Tempo nach Wirtschaftszweig, Erwerbstätige in Prozent (N = 997) Tabelle 1, N = 997, M = 4.26, SD = 1.62). Demnach arbeiten 43% der Schweizer Erwerbstätigen chronisch, d.h. drei Viertel bis die ganze Zeit, mit hohem Tempo. Arbeiten mit hohem Tempo ist der zweithäufigste Belastungsfaktor (Stressor), dem Schweizer Erwerbstätige im Arbeitsalltag regelmässig, d.h. mindestens drei Viertel der Zeit oder häufiger, ausgesetzt sind.

Im Jahr 2005⁷⁹ gaben 72% und im Jahr 2010 85% der Schweizer Erwerbstätigen an, mindestens ein Viertel der Arbeitszeit mit hohem Tempo zu arbeiten. Damit sind 2010 13% mehr Erwerbstätige von hohem Arbeitstempo betroffen als fünf Jahre vorher.

4.1.3.1.1 Wirtschaftszweig

Erwerbstätige aus dem Wirtschaftszweig Industrie und Bau berichten deutlich häufiger als der Durchschnitt aller Erwerbstätigen (10%), dass sie die ganze Zeit mit hohem Tempo arbeiten ($p < .05$, 15% innerhalb des Wirtschaftszweiges, vgl. Tabelle 1).

⁷⁷ z.B. Frese & Zapf (1994)

⁷⁸ z.B. Zapf & Semmer (2004), Nixon et al. (2011)

⁷⁹ Graf et al. (2007)

Tabelle 1. Arbeiten mit hohem Tempo nach Wirtschaftszweig, Erwerbstätige in Prozent (N = 997)

	Wirtschaftszweige nach NACE					
	A, B	C-F	G-K	L	M-Q	
	Land- und Forstwirtschaft	Industrie, Bau	Privater Dienstleistungssektor	Verwaltung	Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesen	Schweiz gesamt
Wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit Arbeiten mit hohem Tempo?						
Die ganze Zeit	0	15*	10	8	9	10
Fast die ganze Zeit	14	12	16	11	13	14
Ungefähr drei Viertel von der Zeit	31	17	18	18	20	19
Ungefähr die Hälfte von der Zeit	21	29	26	32	23	26
Ungefähr ein Viertel von der Zeit	26	15	16	16	14	16
Fast nie	7	8	11	16	15*	11
Nie	0	4	5	0	7	5

NACE Code = europäische Codierung der Wirtschaftszweige

A, B: Land- und Forstwirtschaft, Fischerei

C-F: Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Verarbeitendes Gewerbe, Energie- und Wasserversorgung, Baugewerbe

G-K: Handel, Gastgewerbe, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung wirtschaftlicher Dienstleistungen

L: Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung

M-Q: Erziehung und Unterricht, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen, Private Haushalte mit Hauspersonal, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

Arbeiten mit hohem Tempo (N = 997)

"Wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit arbeiten mit hohem Tempo?"

Erwerbsbevölkerung

- zweithäufigster Belastungsfaktor (Stressor)
- 43% antworten drei Viertel der Zeit (19%), fast die ganze Zeit (14%) oder die ganze Zeit (10%)
- 85% berichten mindestens ein Viertel der Zeit hohes Tempo

5-Jahresvergleich

- 5 Jahre zuvor* antworteten 72% mindestens ein Viertel der Zeit hohes Tempo
- 2010 13% mehr Erwerbstätige betroffen

Vom Durchschnitt weichen ab:

- Wirtschaftszweig Industrie/Bau: 15% die ganze Zeit hohes Tempo

*Graf et al. (2007)

4.1.3.2 Arbeiten unter Termindruck

Auf die Frage "Wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit Arbeiten unter Termindruck?" (Frage 10911) antworten 14% mit die ganze Zeit, 12% mit fast die ganze Zeit, 14% mit ungefähr drei Viertel der Zeit, 23% mit ungefähr die Hälfte der Zeit und 17% mit ungefähr ein Viertel der Zeit (N = 997, M = 4.26, SD = 1.62). 40% der Schweizer Erwerbstätigen sind somit chronisch, d.h. drei Viertel bis die ganze Zeit, mit starkem Termindruck konfrontiert. Termindruck stellt damit den dritthäufigsten Belastungsfaktor dar.

2005⁸⁰ gaben 69% und im Jahr 2010 80% der Schweizer Erwerbstätigen an, mindestens ein Viertel der Arbeitszeit unter Termindruck tätig zu sein. Somit stehen im Jahr 2010 11% mehr Erwerbstätige unter Termindruck als fünf Jahre vorher.

4.1.3.2.1 Wirtschaftszweige

Beschäftigte im Wirtschaftszweig Industrie/Bau berichten häufiger als der Durchschnitt aller Erwerbstätigen (14%) die ganze Zeit unter Termindruck zu arbeiten ($p < .05$, 19% innerhalb der Gruppe). Im Verwaltungszweig Beschäftigte, berichten häufiger als der Durchschnitt aller Erwerbstätigen, dass sie fast die ganze Zeit unter Termindruck arbeiten ($p < .05$, 23% innerhalb der Gruppe, vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2. Arbeiten unter Termindruck nach Wirtschaftszweig, Erwerbstätige in Prozent (N = 997)

	Wirtschaftszweige nach NACE					
	A, B	C-F	G-K	L	M-Q	Schweiz gesamt
	Land- und Forstwirtschaft	Industrie, Bau	Privater Dienstleistungs- sektor	Verwaltung	Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesen	
Wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit Arbeiten unter Termindruck?						
Die ganze Zeit	7	19*	14	5	10	14
Fast die ganze Zeit	5	13	11	23*	11	12
Ungefähr drei Viertel von der Zeit	10	15	15	20	13	14
Ungefähr die Hälfte von der Zeit	26	27	23	20	20	23
Ungefähr ein Viertel von der Zeit	26	16	17	20	18	17
Fast nie	19	7** (-)	15	13	18	14
Nie	7	3* (-)	7	0	10*	6

NACE Code = europäische Codierung der Wirtschaftszweige

A, B: Land- und Forstwirtschaft, Fischerei

C-F: Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Verarbeitendes Gewerbe, Energie- und Wasserversorgung, Baugewerbe

G-K: Handel, Gastgewerbe, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung wirtschaftlicher Dienstleistungen

L: Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung

M-Q: Erziehung und Unterricht, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen, Private Haushalte mit Hauspersonal, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

4.1.3.2.2 Zusammenhänge

Für die Berechnung von Zusammenhängen zwischen Zeitdruck, Befinden und Gesundheit, wurde Arbeiten mit hohem Tempo und Termindruck zu einem Indikator zusammengefasst⁸¹. Je höher der Zeitdruck ist, unter welchem Erwerbstätige arbeiten, desto häufiger empfinden sie Stress ($r = .35$, $p < .001$).

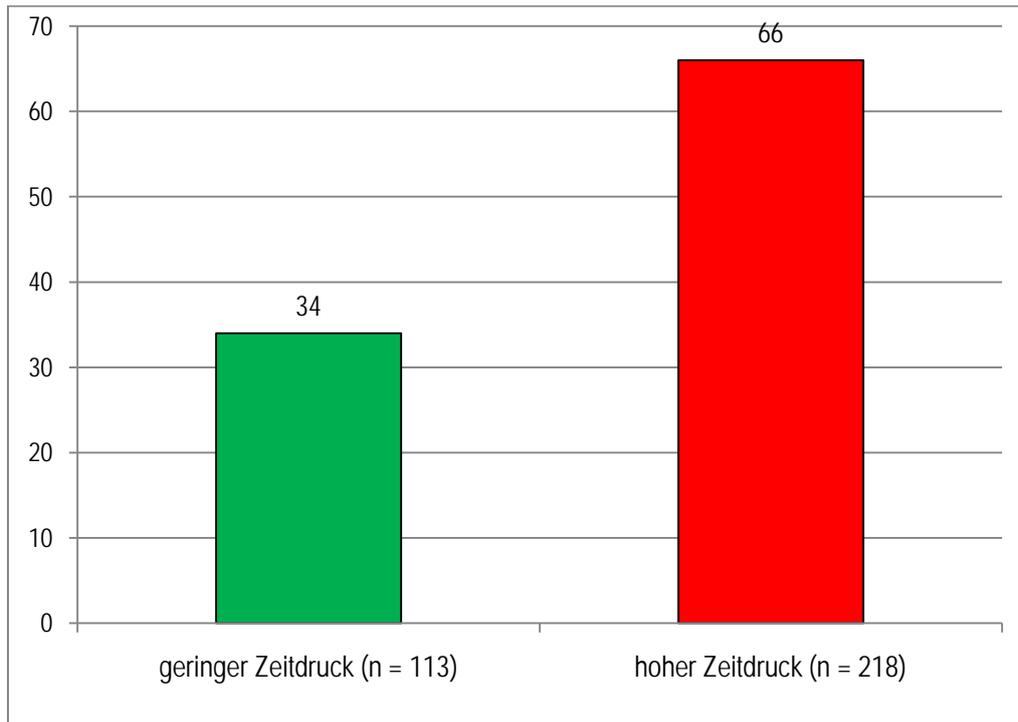
Abbildung 6 veranschaulicht den Zusammenhang zwischen Zeitdruck und häufigem/sehr häufigem Stressempfinden (N = 331). Bei Erwerbstätigen, welche höherem Zeitdruck⁸² ausgesetzt sind, ist der Anteil der häufig oder sehr häufig Gestressten beinahe doppelt so gross (66%), als bei Personen, die unter weniger Zeitdruck arbeiten (34%).

⁸⁰ Graf et al. (2007)

⁸¹ Mittelwert aus 2 Items: "Wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit arbeiten mit hohem Tempo?" und "Wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit arbeiten unter Termindruck?"

⁸² Der Zeitdruck wurde am Median geteilt.

Abbildung 6. Zeitdruck und häufig/sehr häufig Gestresste, abhängig Erwerbstätige in Prozent (N = 331)



Anmerkung. Zeitdruck wurde am Median (Md = 4) geteilt.

Arbeiten unter Termindruck (N = 997)

"Wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit Arbeiten unter Termindruck?"

Erwerbsbevölkerung

- dritthäufigster Belastungsfaktor (Stressor)
- 40% berichten drei Viertel der Zeit oder häufiger Termindruck (14% die ganze Zeit)
- 80% berichten mindestens ein Viertel der Zeit Termindruck

5-Jahresvergleich

- 5 Jahre zuvor* antworteten 69% mindestens ein Viertel der Zeit Termindruck
- 2010 11% mehr Erwerbstätige betroffen

Vom Durchschnitt weichen ab:

- Wirtschaftszweig Industrie/Bau: 19% die ganze Zeit Termindruck
- Wirtschaftszweig Verwaltung: 23% fast die ganze Zeit Termindruck

Zusammenhang mit Zeitdruck**

- + Stressempfinden

*Graf et al. (2007)

**Mittelwert aus Arbeiten mit hohem Tempo und Termindruck

4.1.4 Umstrukturierungen/Neuorganisation

Umstrukturierungen und Neuorganisation (Restrukturierungen) erfolgen, wenn Geschäftsprozesse und betriebliche Strukturen geändert werden. Umstrukturierungen können sehr verschiedenartige Massnahmen, wie

beispielsweise Einführung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien, Ausgliedern von Geschäftsbereichen oder Fusionen mit anschliessendem Personalabbau, umfassen. Für einzelne Erwerbstätige ändern sich dadurch häufig langfristig der Status, ihre Aufgaben, Verantwortungsbereiche und mit wem zusammengearbeitet wird. Veränderungen dieser Art erstrecken sich meist über längere Zeit und können, je nachdem was verändert wird und wie dabei vorgegangen wird, erwünschte und/oder unerwünschte Konsequenzen für einzelne Erwerbstätige haben. Wissenschaftliche Studien zeigen jedoch, dass Umstrukturierungen und Neuorganisation (organisationale Veränderungen) eher mit negativen stressauslösenden Konsequenzen wie Kontrollverlust, Konflikten und Angst vor Arbeitsplatzverlust verbunden sind⁸³.

Sowohl abhängig Beschäftigte als auch selbständig Erwerbende wurden danach gefragt, ob Umstrukturierungen oder Neuorganisation in ihrem Arbeitsumfeld stattgefunden haben, von welchen sie direkt betroffen waren. Es wurde nicht untersucht welcher Art die Umstrukturierungen waren und auf welche Weise neu organisiert wurde.

Auf die Frage „Ist in den letzten 3 Jahren eine Umstrukturierung/Neuorganisation an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz durchgeführt worden, welche Ihre unmittelbare Arbeitsumgebung betroffen hat?“ (Frage 10205) geben 34% der Schweizer Erwerbstätigen an, dass in den letzten 3 Jahren eine solche Umstrukturierung oder Neuorganisation durchgeführt wurde (N = 981). Umstrukturierung/Neuorganisation ist damit der vierthäufigste Belastungsfaktor (Stressor) bei Schweizer Erwerbstätigen und kann als chronische Belastung eingestuft werden, da sich Veränderungen meist über längere Zeiträume erstrecken.⁸⁴

4.1.4.1 Alter

45-54-jährige Befragte berichten häufiger als der Durchschnitt aller Erwerbstätigen, dass sie im Lauf der letzten 3 Jahre von Umstrukturierung/Neuorganisation betroffen waren, welche ihre direkte Arbeitsumgebung verändert hat ($p < .05$, 42% innerhalb der Gruppe).

4.1.4.2 Zusammenhang

Erwerbstätige welche berichten, von Umstrukturierung/Neuorganisation betroffen gewesen zu sein, berichten mehr Gesundheitsprobleme ($r = .08$, $p < .05$).

⁸³ z.B. Riollo & Savicki (2006)

⁸⁴ Beispielsweise vollziehen sich organisationale Veränderungen nach Lewin's berühmtem 3-Phasen Modell (1951) in mehreren zeitlich aufeinanderfolgenden Schritten: unfreeze (bisherige stabile Zustände auflösen wobei hier Veränderungsbereitschaft aufgebaut und Widerstände abgebaut werden z.B. durch Informationen über Diskrepanzen zwischen aktuellem und gewünschtem Verhalten), move (Veränderungsphase in welcher neue Ziele, Werte, Einstellungen und neuartiges zielrelevantes Verhalten mittels Veränderungen von Organisationsstrukturen und Prozessen eingeführt werden) und refreeze (Wiedererlangung der Stabilität durch Verfestigung neuer Verhaltensweisen und sozialer Beziehungen beispielsweise über Belohnungen, siehe auch neuere Modelle organisationaler Veränderungen z.B. das allgemeine Modell geplanter Veränderungen von Cummings & Worley (2009))

Umstrukturierung/Neuorganisation (N = 981)

„Ist in den letzten 3 Jahren eine Umstrukturierung/Neuorganisation an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz durchgeführt worden, welche Ihre unmittelbare Arbeitsumgebung betroffen hat?“

Erwerbsbevölkerung

- 34% berichten von Umstrukturierung/Neuorganisation

Vom Durchschnitt weichen ab

- 45-54-jährige sind mit 42% häufiger betroffen

Zusammenhang

- + Gesundheitsprobleme*

*Summenwert über 13 Gesundheitsprobleme (ja/nein): Muskelschmerzen der oberen Gliedmassen, Rückenschmerzen, Kopfschmerzen und Überanstrengung der Augen, Muskelschmerzen untere Gliedmassen, Schlafstörungen, Magenschmerzen, Verletzungen, Hautprobleme, Depressionen oder Angstgefühle, Atembeschwerden, Hörprobleme und Herz- und Gefässkrankheiten

4.1.5 Effort-Reward Imbalance

Ein ungünstiges Verhältnis zwischen eigenem Arbeitseinsatz (z.B. Anstrengung, Überzeit) und den dafür vom Betrieb erhaltenen Belohnungen (z.B. Status, Arbeitsplatzsicherheit, Lohn, Wertschätzung) ist belastend⁸⁵. Die sogenannte *Effort-Reward Imbalance* (dt. Gratifikationskrise) ist dadurch gekennzeichnet, dass Erwerbstätige mehr in ihre Arbeit investieren als sie vom Betrieb zurück erhalten. In den letzten Jahren hat sich diese Gratifikationskrise (*Effort-Reward Imbalance*) in zahlreichen wissenschaftlichen Studien als Belastungsfaktor (Stressor) erwiesen, der mit einer erhöhten Krankheitswahrscheinlichkeit (z.B. für Herz-Kreislaufkrankheiten) und einer grösseren Wahrscheinlichkeit für beeinträchtigtes Befinden zusammenhängt⁸⁶.

Effort-Reward Imbalance wurde bei abhängig und selbständig Erwerbenden erfragt.

Der Aussage "Die Belohnungen, die ich in meiner Arbeit erhalte, stehen in einem schlechten Verhältnis zu meinem Aufwand" (*Effort-Reward Imbalance*) (Frage 11010)⁸⁷ stimmen 12% der Befragten vollständig, 19% stark zu. Gar nicht betroffen (stimme überhaupt nicht zu oder stimme kaum zu) fühlen sich 49% der Schweizer Erwerbstätigen (N = 992, M = 2.60, SD = 1.43). Damit ist nicht ganz ein Drittel (31%) der Schweizer Erwerbstätigen von *Effort-Reward Imbalance* (d.h. einer Gratifikationskrise) betroffen (vollständige oder starke Zustimmung). *Effort-Reward Imbalance* ist somit der fünfthäufigste Belastungsfaktor, welchem Schweizer Erwerbstätige dauerhaft ausgesetzt sind.

4.1.5.1 Ausgewählte Zusammenhänge

Effort-Reward Imbalance hängt mit Stressempfinden ($r = .17, p < .001$), reduzierter Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen ($r = -.27, p < .001$) und Burnout ($r = .20, p < .001$) zusammen.

⁸⁵ z.B. Siegrist (1996)

⁸⁶ vgl. van Vegchel, de Jonge, Bosma, & Schaufeli (2005)

⁸⁷ van Yperen (1998)

Effort-Reward Imbalance (N = 992)

"Die Belohnungen, die ich in meiner Arbeit erhalte, stehen in einem schlechten Verhältnis zu meinem Aufwand"

Erwerbsbevölkerung

- 31% nehmen ein Ungleichgewicht wahr (12% stimmen vollständig und 19% stark zu)
- Nicht betroffen fühlen sich etwas weniger als die Hälfte (49%)

Zusammenhänge

- + Stressempfinden
- + Burnout
- - Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen

4.1.6 Lange Arbeitszeiten

Laut einer Langzeitstudie an 6'014 britischen Beamten⁸⁸ tragen lange Arbeitszeiten (11-12 Stunden täglich d.h. 3-4 Überstunden) unabhängig von bekannten Risikofaktoren (z.B. Alter, Geschlecht, berufliche Stellung, Rauchen, Alkoholkonsum, Schlafdauer etc.) zu einer erhöhten Wahrscheinlichkeit⁸⁹ Herz- oder Gefässkrankheiten zu entwickeln bei. In anderen Studien⁹⁰ werden Bluthochdruck, Depressionen, Schlafstörungen und andere Gesundheitsprobleme als mögliche Folgen von langen Arbeitszeiten genannt. In der vorliegenden Studie wurde Arbeiten in der Freizeit und die Häufigkeit mit welcher mehr als 10 Stunden pro Tag gearbeitet wird als Indikatoren „langer Arbeitszeiten“ erfasst.

4.1.6.1 Arbeit in der Freizeit

In der Freizeit zu arbeiten kann bedeuten, dass Freizeitaktivitäten und Erholung zu kurz kommen. Auf die Frage „Wie oft ist es Ihnen in den letzten 12 Monaten passiert, dass Sie in Ihrer Freizeit gearbeitet haben, um die Arbeitsanforderungen zu erfüllen?“ (Frage 10806) antworten von 709 abhängig beschäftigten Voll- oder Teilzeit erwerbstätigen Personen 4% fast jeden Tag, 13% ein- oder zweimal in der Woche, 25% ein- oder zweimal im Monat und 58% seltener oder nie. Somit arbeiten 17% der abhängig Erwerbstätigen regelmässig in der Freizeit.

4.1.6.1.1 Wirtschaftszweig

Mit 13% ($p < .001$) sind Personen im Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesen deutlich häufiger von ständigem Arbeiten in der Freizeit (fast jeden Tag) betroffen als der Durchschnitt der Schweizer Vollzeitbeschäftigten (4%).

4.1.6.1.2 Zusammenhänge

In der Freizeit arbeiten hängt mit Stressempfinden ($r = .26, p < .001$), reduzierter Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen ($r = -.15, p < .001$) und Burnout zusammen ($r = .19, p < .001$).

⁸⁸ Virtanen et al. (2010)

⁸⁹ 1.56-fach erhöhtes Risiko

⁹⁰ z. B. Caruso et al. (2004)

Arbeiten in der Freizeit um die Anforderungen zu erfüllen (N = 709 abhängig Beschäftigte)

„Wie oft ist es Ihnen in den letzten 12 Monaten passiert, dass Sie in Ihrer Freizeit gearbeitet haben, um die Arbeitsanforderungen zu erfüllen?“

Abhängig beschäftigte Erwerbsbevölkerung

- 17% arbeiten regelmässig (täglich bis 1-2 Mal pro Woche) in der Freizeit

Zusammenhänge

- + Stressempfinden
- + Burnout
- - Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen

4.1.6.2 Mehr als 10 Stunden pro Tag

Erwerbstätige, welche regelmässig mehr als 10 Stunden pro Tag arbeiten, können sich nicht ausreichend erholen. Eine Studie aus Deutschland an über 50'000 Erwerbstätigen bestätigt Zusammenhänge zwischen langen Arbeitszeiten und Gesundheitsproblemen. Belegt ist der Anstieg von Beschwerden wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder Schlafstörungen bei Arbeitszeiten von über 48 Stunden pro Woche⁹¹. Zudem steigt bei langen Arbeitszeiten (mehr als 10 Stunden pro Tag) das Unfallrisiko sprunghaft an⁹².

Auf die Frage „An wie vielen Tagen im Monat arbeiten Sie normalerweise mehr als 10 Stunden am Tag?“ (Frage 10503) antworten von N = 720 Voll- und Teilzeitbeschäftigten (ohne Selbständige) 7% mehr als 10 Mal pro Monat, 5% geben an zwischen 6 und 10 Mal pro Monat und 36% antworten 1- 5 Mal pro Monat. Somit arbeiten insgesamt 12% der vollzeitbeschäftigten Erwerbstätigen mindestens 6 Mal im Monat mehr als 10 Stunden pro Tag.

Die Belastung durch Arbeitszeiten von mehr als zehn Stunden scheint seit 2005⁹³ in etwa gleich geblieben zu sein: während in der Erhebung 2005 46% der Befragten angaben, gelegentlich bis häufig mehr als zehn Stunden zu arbeiten, handelt es sich jetzt um 48%, die dieser Belastung ausgesetzt sind.

4.1.6.2.1 Sozioökonomischer Status

Vollzeitbeschäftigte Erwerbstätige mit dem höchsten sozioökonomischen Status (überdurchschnittliches Einkommen, höhere Bildung und nicht-manueller Beruf) geben deutlich häufiger als der Durchschnitt der Vollzeitbeschäftigten (7%) an, mehr als 10 Mal pro Monat mehr als 10 Stunden pro Tag zu arbeiten (17%, $p < .001$).

4.1.6.2.2 Zusammenhänge

Je häufiger die Erwerbstätigen mehr als 10 Stunden täglich arbeiten, desto häufiger empfinden sie Stress ($r = .24$, $p < .001$), desto eher fühlen sie sich bei der Arbeit emotional verbraucht (Burnout, $r = .11$, $p < .01$) und desto mehr Gesundheitsprobleme berichten sie ($r = .08$, $p < .05$).

⁹¹ Wirtz et al. (2009)

⁹² Beermann (2009)

⁹³ Graf et al. (2007)

Mehr als 10 Stunden tägliche Arbeitszeit (N = 720 abhängig Beschäftigte)

„An wie vielen Tagen im Monat arbeiten Sie normalerweise mehr als 10 Stunden am Tag?“

Abhängige Erwerbsbevölkerung

- 12% arbeiten mindestens 6 Mal im Monat mehr als 10 Std. pro Tag
- Mehr als die Hälfte (48%) geben an nie mehr als 10 Std. pro Tag zu arbeiten

5-Jahresvergleich

2005* berichteten 46% gelegentlich bis häufig mehr als 10 Std. pro Tag zu arbeiten (keine Veränderung)

Zusammenhänge

- + Stressempfinden
- + Burnout
- + Gesundheitsprobleme**

*Graf et al. (2007)

**Summenwert über 13 Gesundheitsprobleme (ja/nein): Muskelschmerzen der oberen Gliedmassen, Rückenschmerzen, Kopfschmerzen und Überanstrengung der Augen, Muskelschmerzen untere Gliedmassen, Schlafstörungen, Magenschmerzen, Verletzungen, Hautprobleme, Depressionen oder Angstgefühle, Atembeschwerden, Hörprobleme und Herz- und Gefässkrankheiten

4.1.7 Probleme der Arbeitsorganisation⁹⁴

Wenn Arbeitsmaterialien (z.B. Dokumente, Unterlagen), Informationen oder Arbeitsmittel (z.B. Hardware und Software, Formulare) von mangelhafter Qualität oder nur schwer verfügbar sind, können Erwerbstätige nur erschwert ihre Aufgaben erfüllen. Derartige Hindernisse bei der Aufgabenerledigung und Zielerreichung werden im Folgenden als Probleme der Arbeitsorganisation bezeichnet. Probleme der Arbeitsorganisation erfordern zusätzlichen Arbeitsaufwand (z.B. aktuelle Informationen beschaffen, Hardware ersetzen, Software neu installieren). Wissenschaftliche Studien konnten zeigen, dass Probleme der Arbeitsorganisation mit psychosomatischen Beschwerden zusammenhängen (z.B. Schlafstörungen, Kopfschmerzen)⁹⁵.

Arbeitsorganisatorische Probleme wurden ausschliesslich bei abhängig Erwerbstätigen erfragt.

Der Aussage "Bei meiner Arbeit stehen mir oft die benötigten Informationen, Materialien und Arbeitsmittel nicht zur Verfügung oder sie funktionieren nicht so wie sie sollten"⁹⁶ (Frage 11030) stimmen 5% der Befragten vollständig zu (Antwortmöglichkeit 5), 11% wählen Antwortmöglichkeit 4 (was starker Zustimmung entspricht), 16% wählen Antwortmöglichkeit 3 und 27% Antwortmöglichkeit 2. 41% der Befragten stimmen überhaupt nicht zu (Antwortmöglichkeit 1, N = 724 abhängig Beschäftigte, M = 2.11, SD = 1.20). Insgesamt berichten 16% der abhängig beschäftigten Schweizer Erwerbstätigen über regelmässige bzw. chronische Probleme der Arbeitsorganisation.

⁹⁴ Der Begriff Arbeitsorganisation bedeutet hier nicht die Organisation der Arbeitszeit, sondern bezieht sich auf fehlende Informationen, unzureichende Materialien und nicht funktionierende oder nicht verfügbare Arbeitsmittel.

⁹⁵ z.B. Zapf & Semmer (2004)

⁹⁶ Semmer, Zapf, & Dunckel (1995)

4.1.7.1 Zusammenhänge

Probleme der Arbeitsorganisation hängen bei abhängig Erwerbstätigen mit reduzierter Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen ($r = -.31, p < .001$) und einem schlechteren allgemeinen Gesundheitszustand zusammen ($r = -.17, p < .001$).

Probleme der Arbeitsorganisation (N = 724 abhängig Beschäftigte)

"Bei meiner Arbeit stehen mir oft die benötigten Informationen, Materialien und Arbeitsmittel nicht zur Verfügung oder sie funktionieren nicht so wie sie sollten"

Abhängig Erwerbsbevölkerung

- 16% berichten über regelmässige Probleme der Arbeitsorganisation

Zusammenhänge

- - Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen
- - allgemeiner Gesundheitszustand

4.1.8 **Unklare Anweisungen (Zielunsicherheit)**

Wenn Vorgesetzte Anweisungen geben, die nicht klar formuliert sind, bleibt für die Mitarbeitenden offen, was genau die Ziele sind. Mitarbeitende wissen nicht, was genau von ihnen erwartet wird und welche Vorgehensweisen sie bei der Aufgabenerledigung wählen sollen und wie sie herausfinden können, ob sie richtig vorgehen⁹⁷. Unklare Anweisungen wurden nur bei abhängig Erwerbstätigen erfragt. Daher beziehen sich die im Folgenden berichteten Ergebnisse auf eine reduzierte Stichprobe. Wissenschaftliche Studien konnten zeigen, dass Erwerbstätige, welche regelmässig unklare Anweisungen erhalten, unter psychosomatischen Beschwerden, Gereiztheit und reduzierter Arbeitszufriedenheit leiden⁹⁸.

Die Frage "Wie häufig kommt es vor, dass Sie für Ihre Arbeit unklare Anweisungen erhalten?" (Frage 11020)⁹⁹ beantworten 40% mit sehr selten oder nie, 26% mit selten (etwa 1 x pro Monat), 22% mit gelegentlich (etwa 1 x pro Woche), 10% mit häufig (mehrmals pro Woche) und 3% mit sehr häufig (ein bis mehrmals täglich, N = 721 abhängig Beschäftigte, M = 2.11, SD = 1.13). Insgesamt berichten also 13% der abhängig Beschäftigten chronisch, d.h. häufig oder sehr häufig, unklare Anweisungen zu erhalten.

4.1.8.1 Zusammenhänge

Abhängig Beschäftigte, welche häufiger unklare Anweisungen vom bzw. von Vorgesetzten erhalten, empfinden häufiger Stress ($r = .31, p < .001$) und berichten eine geringere Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen ($r = -.30, p < .001$) als Erwerbstätige, welche selten oder gar nie unklare Anweisungen erhalten.

⁹⁷ Semmer (1984)

⁹⁸ z.B. Zapf & Semmer (2004)

⁹⁹ Semmer, Zapf, & Dunckel (1995)

Unklare Anweisungen (N = 721)

"Wie häufig kommt es vor, dass Sie für Ihre Arbeit unklare Anweisungen erhalten?"

Abhängig Erwerbsbevölkerung

- 13% erhalten bei der Arbeit häufig oder sehr häufig unklare Anweisungen von Vorgesetzten

Zusammenhänge

- + Stressempfinden
- - Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen

4.1.9 Emotionale Dissonanz

In Dienstleistungsberufen gehört der Umgang mit Klienten (z.B. Kunden, Patienten oder Schülern/Schülerinnen) zum Arbeitsalltag. Dieser Umgang mit Klienten stellt besondere Anforderungen. Die Beschäftigten müssen sich angemessen verhalten und erwünschte Emotionen zeigen. Beispielsweise wird von vielen Beschäftigten gleichbleibende Freundlichkeit erwartet. Da niemand in jeder Situation auf natürliche Weise freundlich gestimmt sein kann, gehört das Unterdrücken von Emotionen für viele Beschäftigte zum Job. Dieser Zwang, während der Arbeit bestimmte Gefühle nach aussen zu zeigen, wird emotionale Dissonanz genannt. Dissonanz deshalb, weil die tatsächlichen Emotionen nicht im Einklang stehen mit dem was nach aussen, d.h. dem Klienten gegenüber, gezeigt wird. Unter emotionaler Dissonanz¹⁰⁰ wird demnach der als unangenehm empfundene Zwang verstanden, bei der Aufgabenerfüllung (z.B. beim Kontakt mit Kunden oder Patienten) Gefühle nach aussen zu zeigen (z.B. Freundlichkeit), die nicht mit den tatsächlichen Gefühlen (z.B. Ärger, Enttäuschung) übereinstimmen. Wissenschaftliche Studien konnten zeigen, dass emotionale Dissonanz mit Burnout, reduzierter Arbeitszufriedenheit und psychosomatischen Beschwerden zusammenhängt¹⁰¹.

Emotionale Dissonanz wurde nur bei abhängig Beschäftigten erhoben.

Auf die Frage "Wie häufig kommt es bei Ihrer Tätigkeit vor, dass Sie nach aussen hin Gefühle zeigen müssen, die mit Ihren eigentlichen Gefühlen nicht übereinstimmen?" (Frage 11040) geben 3% an, dass dies sehr häufig (mehrmals pro Stunde) und 9%, dass dies häufig (mehrmals pro Tag) vorkommt. 15% erleben gelegentlich emotionale Dissonanz (etwa 1 Mal pro Tag), 23% selten (etwa 1 Mal pro Woche) und die Hälfte der abhängig Beschäftigten ist nur sehr selten oder nie mit emotionaler Dissonanz konfrontiert (N = 724 abhängig Beschäftigte, M = 1.93, SD = 1.14).

Insgesamt berichten 12% der abhängig beschäftigten Schweizer Erwerbstätigen über dauerhafte emotionale Dissonanz bei der Arbeit.

4.1.9.1 Zusammenhänge

Abhängig Beschäftigte, die bei der Arbeit ihre Gefühle kontrollieren müssen (emotionale Dissonanz), berichten vermehrt über Burnout (emotional verbraucht, $r = .34$, $p < .001$), Stressempfinden ($r = .26$, $p < .001$) und Gesundheitsprobleme ($r = .23$, $p < .001$). Zudem sind diese Personen weniger zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen ($r = -.32$, $p < .001$).

¹⁰⁰ vgl. Zapf et al. (1999)

¹⁰¹ z.B. Zapf et al. (2000)

Emotionale Dissonanz (N = 724)

"Wie häufig kommt es bei Ihrer Tätigkeit vor, dass Sie nach aussen hin Gefühle zeigen müssen, die mit Ihren eigentlichen Gefühlen nicht übereinstimmen?"

Abhängig Erwerbsbevölkerung

- 12% sehr häufig oder häufig

Zusammenhänge

- + Stressempfinden
- + Burnout
- + Gesundheitsprobleme*
- - Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen

*Summenwert über 13 Gesundheitsprobleme (ja/nein): Muskelschmerzen der oberen Gliedmassen, Rückenschmerzen, Kopfschmerzen und Überanstrengung der Augen, Muskelschmerzen untere Gliedmassen, Schlafstörungen, Magenschmerzen, Verletzungen, Hautprobleme, Depressionen oder Angstgefühle, Atembeschwerden, Hörprobleme und Herz- und Gefässkrankheiten

4.1.10 Aufgaben, die mit Wertvorstellungen in Konflikt stehen

Persönliche Wertvorstellungen schliessen beispielsweise Vertrauenswürdigkeit und Verlässlichkeit im Umgang mit Klient/innen (z.B. Kund/innen, Patient/innen) ein. Wenn Aufgaben ausgeführt werden müssen, welche im Widerspruch zu persönlichen Wertvorstellungen stehen (z.B. Klient/innen etwas vormachen oder Informationen verschweigen), können Erwerbstätige beispielsweise in einen Gewissenskonflikt geraten.

Die Frage nach Aufgaben, welche mit persönlichen Wertvorstellungen in Konflikt stehen, wurde nur den abhängig Beschäftigten gestellt.

Die Frage "Wie sehr trifft folgende Aussage auf Ihre Arbeit zu: Meine Arbeit beinhaltet Aufgaben, die mit ihren persönlichen Wertvorstellungen in Konflikt" (Frage 11056) beantworten 8% mit häufig, immer oder fast immer, 9% mit manchmal, 14% mit selten und 68% der Schweizer Erwerbstätigen mit fast nie (N = 724, M = 1.59, SD = 1.05). Insgesamt sind nur 8% der abhängig Beschäftigten regelmässig d.h. chronisch mit derartigen Aufgaben befasst.

4.1.10.1 Sozioökonomischer Status (SES)

Erwerbstätige mit dem geringsten sozioökonomischen Status (manuelle Tätigkeit, geringer Bildungsgrad und unterdurchschnittliches Einkommen) berichten überdurchschnittlich oft, dass sie häufig Aufgaben bearbeiten, die mit ihren Wertvorstellungen in Konflikt stehen ($p < .001$, 12% innerhalb der SES-Gruppe).

4.1.10.2 Zusammenhang

Je häufiger die befragten abhängig Beschäftigten Aufgaben ausführen, welche nicht mit ihren Wertvorstellungen vereinbar sind, desto eher fühlen sie sich emotional verbraucht (Burnout, $r = .20$, $p < .001$).

Aufgaben, die mit Wertvorstellungen in Konflikt stehen (N = 724)

"Wie sehr trifft folgende Aussage auf Ihre Arbeit zu: Meine Arbeit beinhaltet Aufgaben, die mit ihren persönlichen Wertvorstellungen in Konflikt"

Abhängig Erwerbsbevölkerung r

- bei 8% stehen Arbeitsaufgaben häufig, immer oder fast immer mit Wertvorstellungen in Konflikt

Vom Durchschnitt weichen ab

- Erwerbstätige mit niedrigem SES: berichten häufiger über solche Konflikte

Zusammenhang

- + Burnout

4.1.11 Arbeitsplatzunsicherheit

Wenn Erwerbstätige befürchten, ihre Arbeitsstelle zu verlieren, kann dies auf tatsächlich angekündigten Stellenabbau zurückgehen. Es kann sich jedoch auch um Befürchtungen handeln, die vorwiegend auf persönlichen Vermutungen beruhen.

Die Angst vor dem Verlust des eigenen Arbeitsplatzes in der nahen Zukunft kann sehr belastend sein. Mit dem Verlust des Arbeitsplatzes geht der Verlust vieler wichtiger Ressourcen einher (z.B. Einkommen und finanzielle Absicherung, Anerkennung, Sinn, Zeitstruktur und Identität). Eine deutsche Studie konnte zeigen, dass Personen, die befürchten ihre Arbeitsstelle zu verlieren das Gesundheitssystem häufiger beanspruchen, mehr Medikamente konsumieren, einen höheren Body Mass Index (BMI) und höhere Depressivitätswerte aufweisen¹⁰².

Die Befürchtung den Arbeitsplatz zu verlieren wurde bei abhängig Erwerbstätigen erhoben.

Der Aussage "Ich könnte meine Arbeit in den nächsten 6 Monaten verlieren" (Frage 20821) stimmen 8% der Schweizer Erwerbstätigen stark oder sehr stark zu (Antwortmöglichkeiten 4 und 5). 5% wählen Antwortmöglichkeit 3, 11% Antwortmöglichkeit 2 und 75% stimmen überhaupt nicht zu (N = 715, M = 1.51, SD = 1.08).

4.1.11.1 Zusammenhänge

Eine erhöhte subjektive Wahrscheinlichkeit den eigenen Arbeitsplatz in den nächsten 6 Monaten zu verlieren, hängt bei abhängig beschäftigten Erwerbstätigen mit Burnout (sich bei der Arbeit emotional verbraucht fühlen, $r = .25$, $p < .001$), Stressempfinden ($r = .21$, $p < .001$), reduzierter Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen ($r = -.19$, $p < .001$) und einem schlechteren Gesundheitszustand zusammen ($r = -.16$, $p < .001$).

¹⁰² Haupt (2001)

Arbeitsplatzunsicherheit (N = 715 abhängig Beschäftigte)

"Ich könnte meine Arbeit in den nächsten 6 Monaten verlieren"

Abhängig Erwerbsbevölkerung

- 8% befürchten ihre Arbeit in den nächsten 6 Monaten zu verlieren (starke-sehr starke Zustimmung)
- Die überwiegende Mehrheit (75%) nimmt nicht an, den Arbeitsplatz zu verlieren

Zusammenhänge

- + Stressempfinden
- + Burnout
- - Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen
- - allgemeiner Gesundheitszustand

4.2 Soziale Diskriminierung und Benachteiligung (Verletzung der persönlichen Integrität)

Soziale Konflikte gehören zu den stärksten Belastungsfaktoren (Stressoren), die im Arbeitsleben auftreten können. Diskriminierung und Benachteiligung können zur Verletzung der persönlichen Integrität führen. Bei der Interpretation der Ergebnisse zu Fragen bezüglich Diskriminierung und Benachteiligung, d.h. Verletzungen der persönlichen Integrität, muss sehr vorsichtig vorgegangen werden, da die Auswirkungen häufig unterschätzt werden¹⁰³. Insbesondere wenn Erwerbstätige längerfristig Diskriminierung und Benachteiligung ausgesetzt sind, kann dies zu beeinträchtigtem Befinden, psychosomatischen Beschwerden, Krankheitsentwicklung und damit verbundenen längeren Absenzen sowie auf Dauer zu Invalidität und zum Ausscheiden aus dem Erwerbsleben führen. Wenn Erwerbstätige sozialen Belastungsfaktoren nur kurzfristig ausgesetzt sind, können Befinden und Gesundheit ebenfalls beeinträchtigt werden^{104 105}.

In der vorliegenden Untersuchung wurden ausschliesslich erwerbstätige Personen befragt. Daher sind Personen, die Diskriminierungen und Benachteiligungen bereits längerfristig ausgesetzt waren und infolgedessen aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, in der Erhebung nicht vertreten. Im Folgenden wurde geprüft, wie stark die Schweizer Erwerbstätigen sozialen Belastungsfaktoren (Stressoren) ausgesetzt sind und ob einzelne Gruppen der Erwerbsbevölkerung vom Durchschnitt aller abweichen. Ausgewählte Zusammenhänge zwischen sozialer Diskriminierung/Benachteiligung¹⁰⁶ und Befinden und Gesundheit sind (im Unterschied zu anderen Kapiteln) erst am Ende des Kapitels 4.2 beschrieben, da für die Berechnung von Zusammenhängen ein einziger Indikator benutzt wurde, welcher die sieben Einzelaspekte der sozialen Diskriminierung zusammenfasst.

4.2.1 Zusammenfassung

Die Ergebnisse zum Vorkommen von sozialen Belastungsfaktoren werden zu Beginn in zusammengefasster Form präsentiert. Abbildung 7 zeigt auf, von welchen sozialen Belastungsfaktoren (Stressoren) abhängig und selbständig erwerbende Personen wie häufig betroffen sind.

Von insgesamt 998 Erwerbstätigen, welche alle sieben Fragen zur sozialen Diskriminierung beantworteten, berichten 22% (n = 218), dass sie mindestens einem Aspekt der sozialen Diskriminierung ausgesetzt waren. Die Mehrzahl von diesen Personen war genau einem Aspekt ausgesetzt (12% der Gesamtstichprobe, n = 120), weitere 5% (n = 52) waren zwei Aspekten ausgesetzt und 5% berichten, drei oder mehr Formen der Diskriminierung erlebt zu haben.

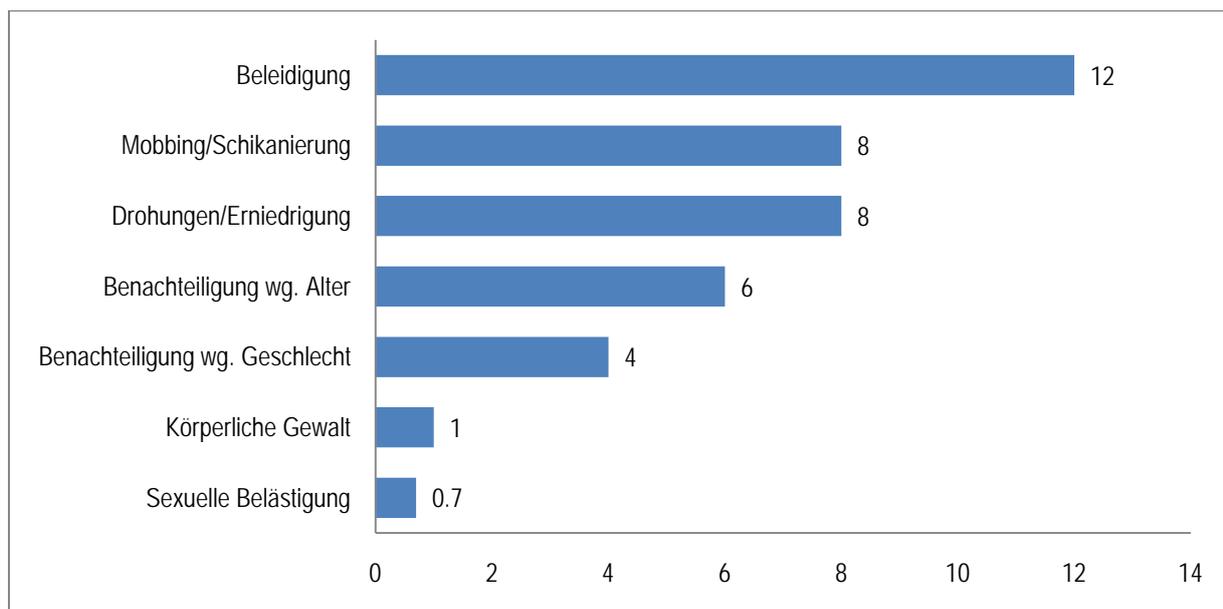
¹⁰³ Graf et al. (2007)

¹⁰⁴ z.B. Zapf & Einarsen (2005)

¹⁰⁵ Kiener et al. (2002)

¹⁰⁶ Summenwert gebildet aus den sieben Aspekten sozialer Diskriminierung/Benachteiligung (Mobbing und Schikanierung, Drohung und erniedrigendes Verhalten, Beleidigung, Benachteiligung aufgrund des Alters, sexuelle Belästigung, Benachteiligung aufgrund des Geschlechts und körperliche Gewalt), Antwortmöglichkeit jeweils ja/nein (M = 0.39, SD = .90).

Abbildung 7. Soziale Belastungsfaktoren (Stressoren), Erwerbstätige in Prozent (N = 1001-1005)



Anmerkungen: Antwortmöglichkeit jeweils ja/nein. Angegeben sind die Erwerbstätigen in Prozent welche mit ja antworten.

4.2.2 Beleidigung

Beleidigungen sind die häufigsten sozialen Belastungsfaktoren, über welche Schweizer Erwerbstätige berichten. Beleidigungen treten häufig im Zusammenhang mit Mobbing auf¹⁰⁷ und können auch beim Parteienverkehr in öffentlichen Ämtern vorkommen oder von Kund/innen, Klient/innen, Schüler/innen oder Patient/innen ausgehen.

Auf die Frage „Sind Sie persönlich in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit mit folgenden Situationen konfrontiert worden? Beleidigung“^(Frage 112103) geben 12% der Schweizer Angestellten an, betroffen zu sein (N = 1'003).

Beleidigung (N = 1'003)

„Sind Sie persönlich in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit mit folgenden Situationen konfrontiert worden? Beleidigung“

Erwerbsbevölkerung

- häufigster sozialer Belastungsfaktor (Stressor)
- 12% fühlten sich in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit von anderen Personen beleidigt

4.2.3 Mobbing und Schikanierung

Mobbing bedeutet, dass Erwerbstätige bei der Arbeit gezielt und über längere Zeit, d.h. mindestens einmal in der Woche über einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten, von einem oder mehreren Personen, wie beispielsweise Vorgesetzte und Arbeitskollegen, im Betrieb schikaniert werden¹⁰⁸. Hinter Mobbing verbirgt sich oft die Absicht, eine Person dazu zu bewegen, den Betrieb zu verlassen. Beispiele für Mobbinghandlungen sind Beurteilung des Arbeitseinsatzes in falscher oder kränkender Weise, Angriffe auf das Privatleben, die Verbreitung

¹⁰⁷ Beleidigungen sind zwar häufig Bestandteil von Mobbing, können aber auch unabhängig von Mobbing auftreten.

¹⁰⁸ vgl. Leymann (1993); Zapf & Einarsen (2005); siehe auch Kiener et al. (2002)

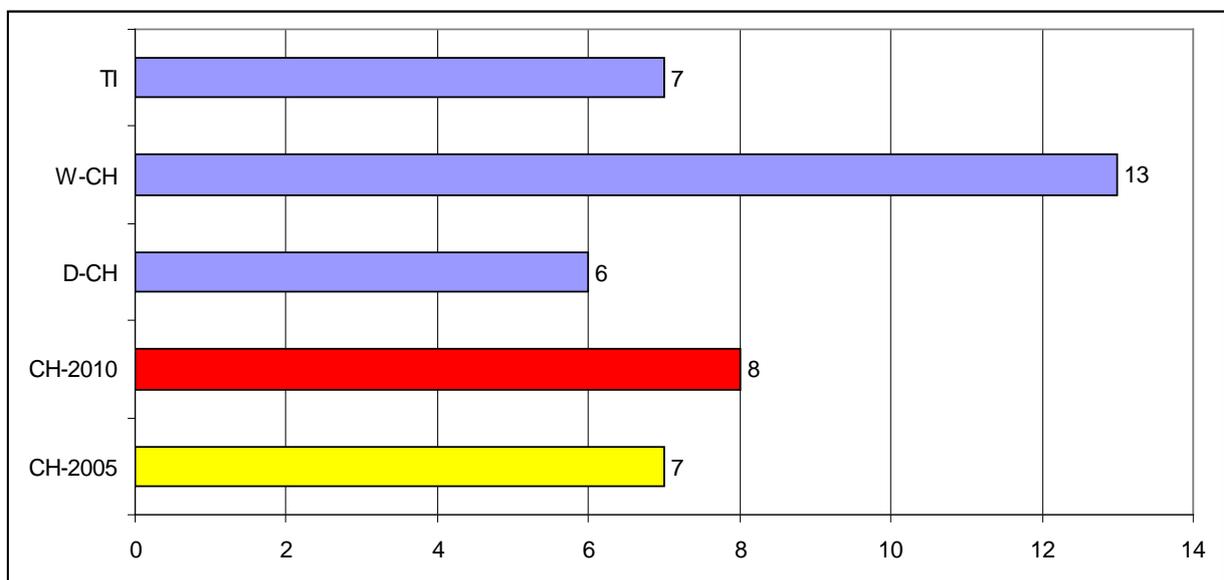
von Gerüchten oder die Zuteilung sinnloser Arbeitsaufgaben, Drohungen, Einschüchterung, Beleidigungen und jede Art von Schikanie¹⁰⁹.

Auf die Frage „Sind Sie persönlich in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit mit folgenden Situationen konfrontiert worden? Mobbing/Schikanie¹¹⁰“ (Frage 112¹⁰⁶) antworten 8% der Schweizer Erwerbstätigen im Jahr 2010 ja (N = 1'001). Damit ist Mobbing/Schikanie der zweithäufigste soziale Belastungsfaktor. Dieses Ergebnis kann mit drei früheren repräsentativen Befragungen von Schweizer Erwerbstätigen verglichen werden: 2005¹¹⁰ und 2007¹¹¹ wurde im Rahmen von anderen Studien die gleichlautende Frage gestellt. 2005 wurde die Frage nach Mobbing von 7 % der befragten Schweizer Erwerbstätigen und 2007 von 8 % bejaht. Im Jahr 2002, in der Studie des Staatssekretariats für Wirtschaft¹¹², lautet die Frage etwas anders. Der Anteil der Personen, die selbstdeklariert von Mobbing betroffen waren („Fühlen Sie sich als Mobbingopfer?“) betrug damals 4.4%¹¹³. Damit scheint der Anteil der Schweizer Erwerbstätigen, die von Mobbing betroffen sind, zwischen 2002 und 2007 angestiegen zu sein und seither konstant zu bleiben. Die anscheinende Zunahme zwischen 2002 und 2005 könnte aber auch durch die unterschiedliche Formulierung der Frage bedingt sein oder durch eine Veränderung des Informationsstands, bezüglich dessen was Mobbing ist bzw. nicht ist. Für letztere Annahme spricht, dass in der Studie aus dem Jahr 2002, aufbauend auf einem Klassifikationsschema von Leymann, 7.6 % als Mobbing-Betroffene bezeichnet werden konnten, dies sich aber teilweise selber nicht als solche deklariert haben.

4.2.3.1 Sprachregionen

Aus den Daten geht hervor, dass Westschweizer Erwerbstätige mit 13% deutlich häufiger als Erwerbstätige aus anderen Landesteilen angeben, Mobbing und Schikanie ausgesetzt gewesen zu sein ($p < .01$) (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8. Mobbing/Schikanie in den letzten 12 Monaten, Erwerbstätige in Prozent (N = 1'005)



¹⁰⁹ Leymann (1993)

¹¹⁰ Graf et al. (2007)

¹¹¹ Schweizerische Gesundheitsbefragung (2007)

¹¹² Kiener et al. (2002)

¹¹³ Kiener et al. (2002)

Mobbing und Schikanie (N = 1'001)

„Sind Sie persönlich in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit mit folgenden Situationen konfrontiert worden? Mobbing/Schikanie“

Erwerbsbevölkerung

- 8% fühlten sich in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit gemobbt bzw. schikaniert

5-Jahresvergleich

- die Zahl der Betroffenen ist seit 2005* stabil

Vom Durchschnitt weichen ab:

- Westschweizer sind mit 13% häufiger betroffen

*Graf et al. (2007)

4.2.4 Drohung und erniedrigendes Verhalten

Drohungen und erniedrigendes Verhalten treten häufig im Zusammenhang mit Mobbing auf und stellen die häufigste Form des Mobbings dar. Sie können aber auch von Kund/innen, Klient/innen, Schülerinnen oder Patientinnen ausgehen.

Auf die Frage „Sind Sie persönlich in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit mit folgenden Situationen konfrontiert worden? Drohung und erniedrigendes Verhalten“ (Frage 112104) geben 8% der Befragten an, in den letzten 12 Monaten Drohungen und erniedrigendem Verhalten ausgesetzt gewesen zu sein (N = 1'005).

4.2.4.1 Geschlecht

Frauen fühlen sich mit 11% überdurchschnittlich häufig Drohungen und erniedrigendem Verhalten ausgesetzt ($p < .05$).

Drohung und erniedrigendes Verhalten (N = 1'005)

„Sind Sie persönlich in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit mit folgenden Situationen konfrontiert worden? Drohung und erniedrigendes Verhalten“

Erwerbsbevölkerung

- 8% erlebten in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit Drohungen bzw. erniedrigendes Verhalten

Vom Durchschnitt weichen ab:

- Frauen sind mit 11% überrepräsentiert

4.2.5 Benachteiligung aufgrund des Alters

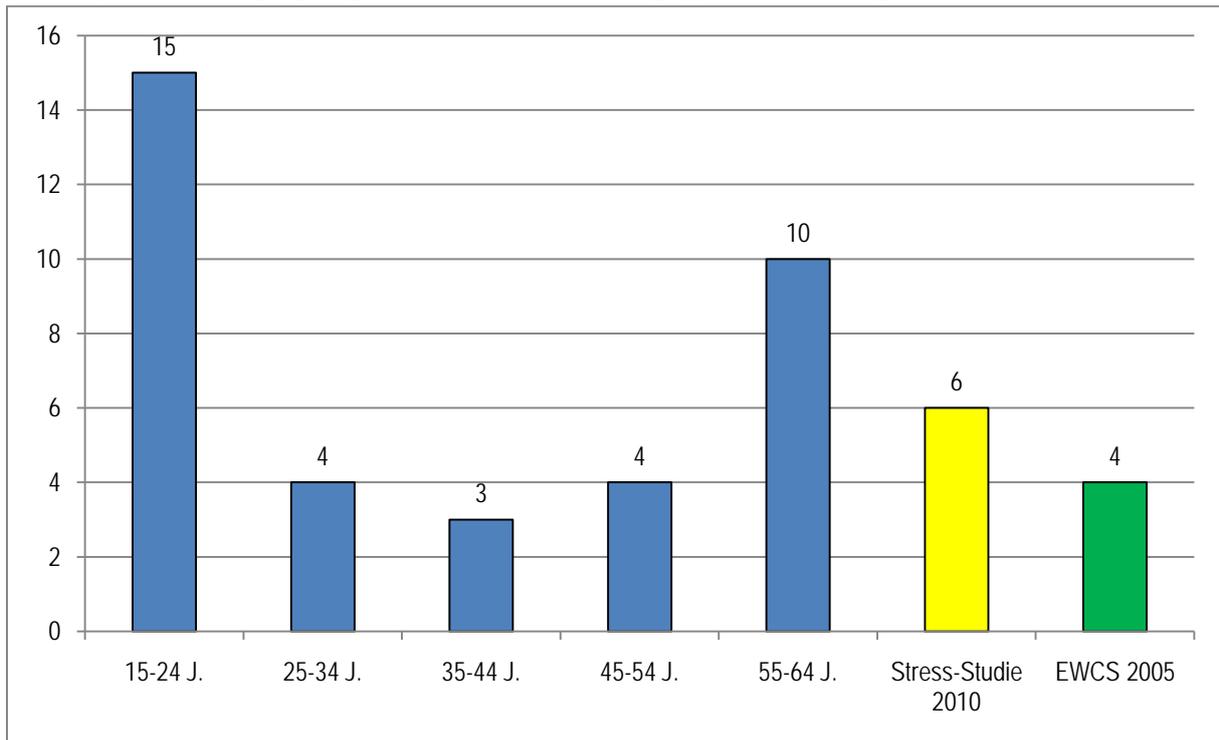
Auf die Frage „Sind Sie persönlich in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit mit folgenden Situationen konfrontiert worden? Benachteiligung aufgrund Ihres Alters“ (Frage 112101) antworten 6% der Schweizer/innen ja. Im Jahr 2005 betrug der Anteil derer, die sich aufgrund ihres Alters benachteiligt fühlten noch 4%.

4.2.5.1 Alter

Die jüngsten Erwerbstätigen (15% der 15-24-jährigen, $p < .001$) fühlen sich überdurchschnittlich häufig aufgrund ihres Alters benachteiligt. Diese Personen sind mehr als doppelt so häufig von Benachteiligung betroffen als der Durchschnitt aller Erwerbstätigen (6%).

Erwerbstätige im mittleren Alter berichten am wenigsten über Benachteiligung aufgrund des Alters. Beispielsweise nennen nur 3% der Befragten im Alter von 35 bis 44 Jahren ($p < .05$) eine solche Benachteiligung. Über 65-jährige Erwerbstätige sind gar nicht betroffen (Abbildung 9).

Abbildung 9. Benachteiligung aufgrund des Alters nach Altersgruppen, Erwerbstätige in Prozent (N = 1'003)



Anmerkung: 65-jährige und ältere Erwerbstätige berichten keine Benachteiligung aufgrund des Alters (0%).

Benachteiligung aufgrund des Alters (N = 1'003)

*„Sind Sie persönlich in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit mit folgenden Situationen konfrontiert worden?
Benachteiligung aufgrund Ihres Alters“*

Erwerbsbevölkerung

- 6% fühlten sich in den letzten 12 Monaten benachteiligt

5-Jahresvergleich

- 5 Jahre zuvor* fühlten sich 4% benachteiligt

Vom Durchschnitt weichen ab:

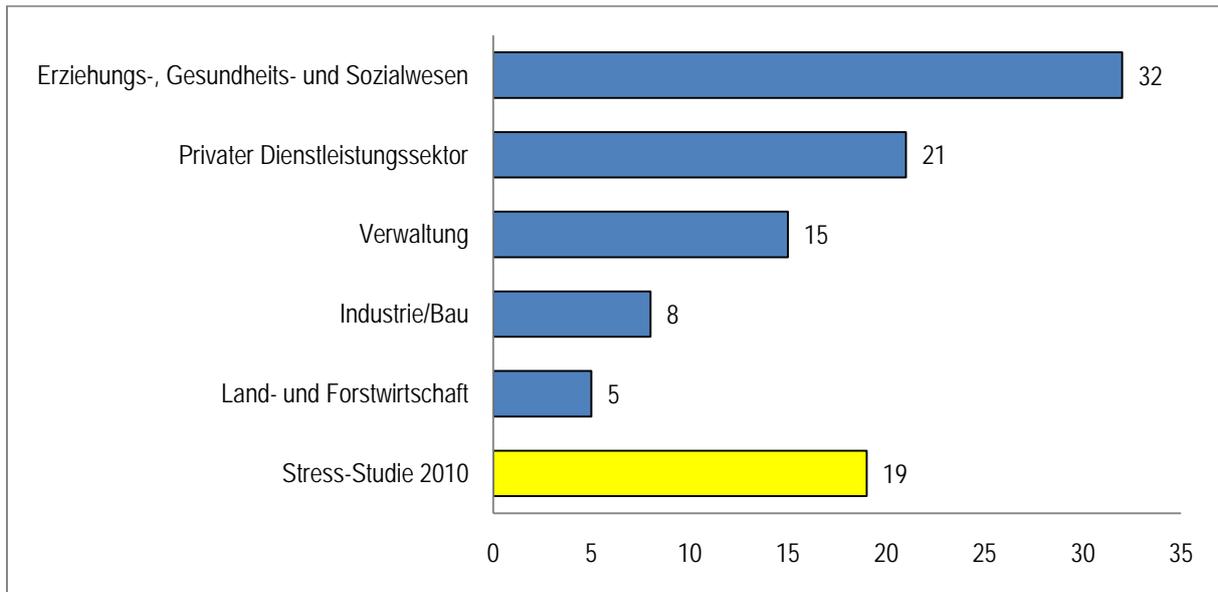
- 15-24-Jährige sind überrepräsentiert

*Graf et al. (2007)

4.2.6 Benachteiligung aufgrund des Geschlechts

Frauen sind in der Schweiz vergleichsweise wenig in Führungspositionen vertreten. Nur 19% (N = 727) der Erwerbstätigen geben an, dass ihre unmittelbare Vorgesetzte eine Frau ist (siehe Abbildung 10).

Abbildung 10. Vorgesetzte ist eine Frau – nach Wirtschaftszweigen, Abhängig Erwerbstätige in Prozent (N = 727)



Auf die Frage „Sind Sie persönlich in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit mit folgenden Situationen konfrontiert worden?“ Benachteiligung aufgrund von Ihrem Geschlecht“ (Frage 11210_2) antworten 4% der Schweizer Erwerbstätigen ja (N = 1'004).

4.2.6.1 Geschlecht

Bei Benachteiligung aufgrund des Geschlechts sind die Frauen deutlich überrepräsentiert (6%, $p < .05$ %).

Benachteiligung aufgrund des Geschlechts (N = 1'004)

„Sind Sie persönlich in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit mit folgenden Situationen konfrontiert worden?“

Erwerbsbevölkerung

- 4% fühlten sich in den letzten 12 Monaten benachteiligt

Vom Durchschnitt weichen ab:

- Frauen mit 6% überrepräsentiert

4.2.7 **Körperliche Gewalt**

Auf die Frage "Sind Sie in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit mit folgenden Situationen konfrontiert worden: Körperliche Gewalt?" (Frage 112105) antwortet 1% der Schweizer Erwerbstätigen mit ja (N = 1'005).

Körperliche Gewalt (N = 1'005)

"Sind Sie in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit mit folgenden Situationen konfrontiert worden: Körperliche Gewalt?"

Erwerbsbevölkerung

- 1% erlebte in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit körperliche Gewalt

4.2.8 Sexuelle Belästigung

Schweizweit betrachtet, antworten nur wenige Personen auf die Frage „Sind Sie persönlich in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit mit folgenden Situationen konfrontiert worden? Sexuelle Belästigung“ (Frage 112107) mit ja (0.7%). Dieser Prozentsatz liegt etwas niedriger als in einer vorangegangenen repräsentativen Erhebung in der Deutsch- und Westschweiz¹¹⁴, in der 1.2% der Befragten angaben, sich in den vergangenen 12 Monaten sexuell belästigt gefühlt zu haben. Sexuelle Belästigung scheint in der Tendenz etwas abgenommen haben.

Sexuelle Belästigung (N = 997)

„Sind Sie persönlich in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit mit folgenden Situationen konfrontiert worden?
Sexuelle Belästigung“

Erwerbsbevölkerung

- 0.7% fühlten sich in den letzten 12 Monaten sexuell belästigt

Vergleich mit 2008

- 2 Jahre zuvor* berichteten 1.2% Deutsch- und Westschweizer sexuelle Belästigung

* Strub & Schär Moser (2008)

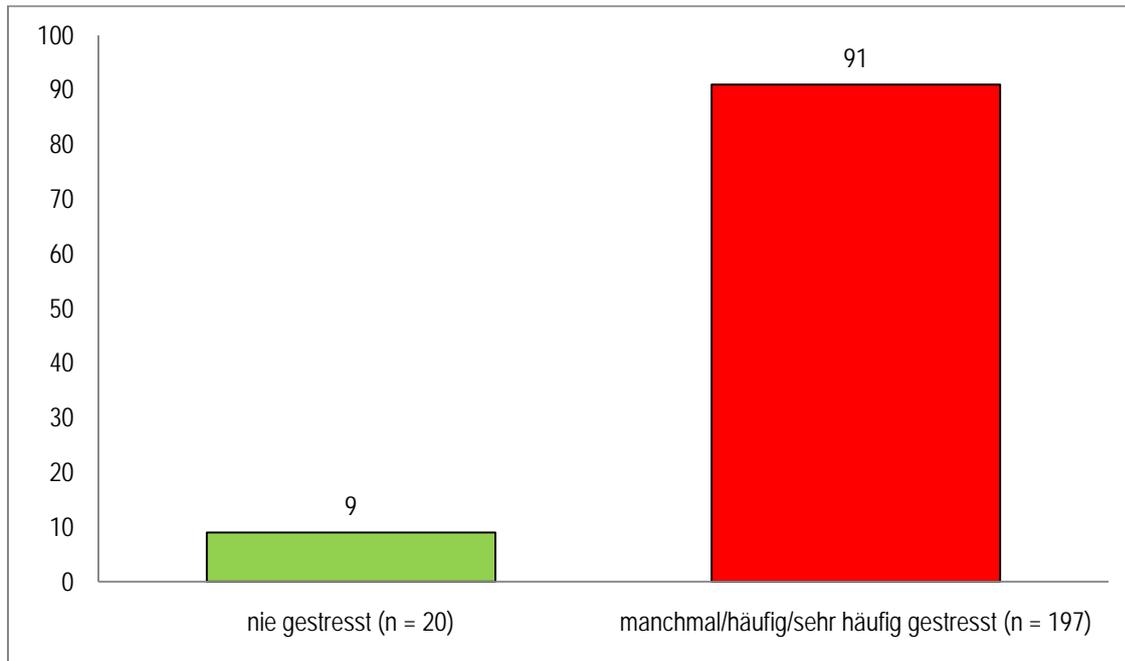
4.2.9 Zusammenhänge

Um einen Zusammenhang zwischen sozialer Diskriminierung mit Befinden und Gesundheit zu berechnen, wurden die sieben Einzelaspekte zu einem Indikator zusammengefasst¹¹⁵ (N = 998). Dieser Indikator für Soziale Diskriminierung steht in Zusammenhang mit Stressempfinden ($r = .26$, $p < .001$), Burnout ($r = .27$, $p < .001$) und Gesundheitsproblemen ($r = .23$, $p < .001$).

¹¹⁴ Strub & Schär Moser (2008)

¹¹⁵ Es wurde ein Summenwert gebildet aus den sieben Aspekten sozialer Diskriminierung/Benachteiligung (Mobbing und Schikanierung, Drohung und erniedrigendes Verhalten, Beleidigung, Benachteiligung aufgrund des Alters, sexuelle Belästigung, Benachteiligung aufgrund des Geschlechts und körperliche Gewalt), Antwortmöglichkeit jeweils ja/nein (M = 0.39, SD = .90).

Abbildung 11. Stressempfinden bei sozial diskriminierten Erwerbstätigen (in Prozent, N = 217)



Anmerkung. Der Summenwert soziale Diskriminierung wurde am Median (= 0) geteilt. Dargestellt sind nur Erwerbstätige mit einem Wert der sozialen Diskriminierung über dem Median.

Soziale Diskriminierung: Zusammenhänge (N = 998)

- + Stressempfinden
- + Burnout
- + Gesundheitsprobleme*

*Summenwert über 13 Gesundheitsprobleme (ja/nein): Muskelschmerzen der oberen Gliedmassen, Rückenschmerzen, Kopfschmerzen und Überanstrengung der Augen, Muskelschmerzen untere Gliedmassen, Schlafstörungen, Magenschmerzen, Verletzungen, Hautprobleme, Depressionen oder Angstgefühle, Atembeschwerden, Hörprobleme und Herz- und Gefäßkrankheiten

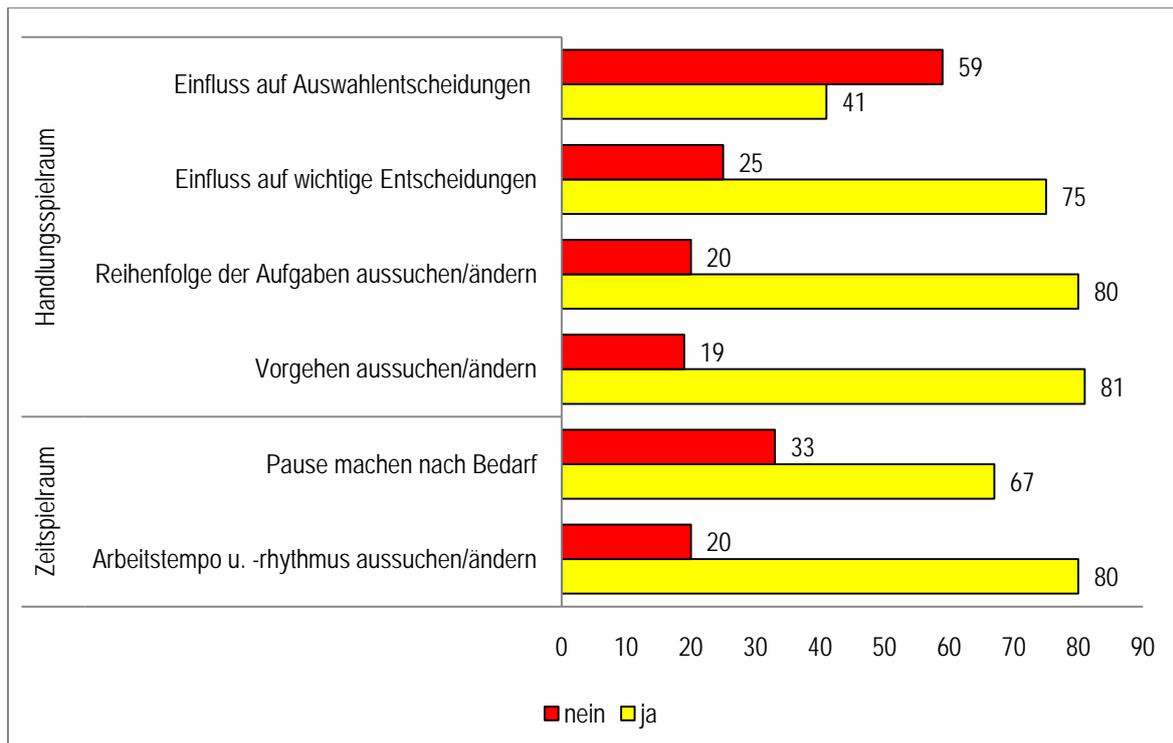
5 Ressourcen (Entlastungs- oder Schutzfaktoren)

Ressourcen sind Faktoren, die herangezogen werden können, um Arbeitsanforderungen zu bewältigen und um das Auftreten von Stressoren zu vermindern oder zu vermeiden. Ressourcen können daher vor Stressreaktionen und Stressfolgen schützen. Wer über viele arbeitsbezogene (z.B. Handlungs- und Zeitspielraum) und individuelle Ressourcen (z.B. Stressbewältigungskompetenzen) verfügt, glaubt eher mit Problemen zurecht zu kommen, Stress aushalten und Ziele erreichen zu können. Ressourcen helfen Grundbedürfnisse zu erfüllen (z.B. Kontrolle über die eigene Arbeitssituation haben oder Ziele erreichen) und haben sich in zahlreichen Studien als günstig für Befinden, Gesundheit und Leistung herausgestellt¹¹⁶. Ein Mangel an Ressourcen (z.B. kaum Spielräume haben, wenig Unterstützung, ungünstiges Führungserhalten) kann zu Stress und Gesundheitsproblemen führen^{117 118}.

5.1 Zusammenfassung: Handlungs- und Zeitspielraum

Die Ergebnisse zum Vorkommen von Aspekten des Handlungs- und Zeitspielraums werden zu Beginn zusammengefasst und in Abbildung 12 präsentiert. Dargestellt sind die einzelnen Aspekte des Handlungs- und Zeitspielraums angeordnet nach der Häufigkeit des Vorkommens von eingeschränktem Spielraum (in absteigender Reihenfolge innerhalb jeder inhaltlichen Kategorie). Nachfolgend wird jeder Aspekt des Handlungs- und Zeitspielraums im Einzelnen beschrieben.

Abbildung 12. Handlungs- und Zeitspielraum, Erwerbstätige in Prozent (N = 714 – 1'000)



5.2 Handlungs- und Zeitspielraum

Unter Handlungsspielraum¹¹⁹ wird der Einfluss verstanden, welchen Erwerbstätige auf Entscheidungen, die Ihre eigenen Aufgaben betreffen (z.B. Auswahl von Zielen oder Vorgehensplänen und Reihenfolge der

¹¹⁶ z.B. Sonnentag & Frese (2003)

¹¹⁷ z.B. Zapf & Semmer (2004)

¹¹⁸ Skakon et al. (2010)

¹¹⁹ Synonyme für Handlungsspielraum sind Autonomie, Freiheitsgrade, Spielraum (engl. job control, decision latitude)

Handlungsschritte), haben. Unter Zeitspielraum wird der Einfluss von Erwerbstätigen auf den Zeitrahmen der Aufgabenausführung verstanden, wie beispielsweise Zeitpunkt der Aufgabenerledigung, Arbeitstempo und Arbeitsrhythmus¹²⁰.

Zahlreiche wissenschaftliche Studien zeigen, dass Handlungs- und Zeitspielraum mit Wohlbefinden (z.B. Arbeitszufriedenheit und geringer Erschöpfung), Arbeitsleistung, Verbundenheit mit der Firma/Organisation und einer geringeren Wahrscheinlichkeit die Stelle bzw. den Arbeitgeber zu wechseln, zusammenhängt¹²¹. Eingeschränkte Spielräume hingegen hängen beispielsweise mit Rückenschmerzen, Kopfschmerzen, Schlafstörungen, Ermüdung und Magenproblemen zusammen.¹²²

Handlungsspielraum wird hier im weiteren Sinne definiert und schliesst einen Aspekt der Mitsprache bei betrieblichen Entscheidungen ein, nämlich das Mitspracherecht bei der Auswahl von Personen mit denen zusammengearbeitet wird.

5.2.1 Handlungsspielraum: Mitspracherecht bei Personen mit denen man zusammenarbeitet

Wissenschaftliche Studien zeigen, dass Mitspracherecht¹²³ bei betrieblichen Entscheidungen das Wohlbefinden fördert¹²⁴ und Depressivität reduziert¹²⁵.

Auf die Frage "Wie sehr trifft folgende Aussage auf Ihre Arbeit zu: Mitspracherecht bei der Auswahl der Personen, mit denen Sie zusammenarbeiten" (Frage 11053) antworten 59% nie, fast nie oder selten, 6% manchmal und 32% häufig immer oder fast immer (N = 714, M = 2.45, SD = 1.66). Damit hat knapp ein Drittel (32%) der abhängig Erwerbstätigen in der Regel ein Mitspracherecht bei der Auswahl von Personen, mit denen zusammengearbeitet wird. Andererseits kann die überwiegende Mehrheit (59% von allen Erwerbstätigen) kaum mitreden, wenn es um die Auswahl von Arbeitskollegen und -kolleginnen geht.

5.2.1.1 Geschlecht

Männer äussern öfter häufig Mitspracherecht auf die Auswahl von Arbeitskolleg/innen zu haben (15%, $p < .05$). Weniger als halb so viele Frauen (7%) berichten häufig mitreden zu können, wenn Personen ausgewählt werden, mit denen sie zusammenarbeiten ($p < .05$).

5.2.1.2 Alter

Jüngere (15-24-jährige) und junge Erwerbstätige (25-34-jährige) haben weniger Mitspracherecht als der Durchschnitt aller Erwerbstätigen.

¹²⁰ z.B. Semmer (1984); Frese & Zapf (1994)

¹²¹ Humphrey et al. (2007)

¹²² Nixon et al. (2011)

¹²³ Mitspracherecht wird in der Literatur meist als Partizipation (z.B. Semmer, 1984) bezeichnet.

¹²⁴ z.B. Warr (1999)

¹²⁵ Parker (2003)

Mitspracherecht bei der Auswahl von Arbeitskolleg/innen (N = 714 abhängig Erwerbstätige)

"Wie sehr trifft folgende Aussage auf Ihre Arbeit zu: Mitspracherecht bei der Auswahl der Personen, mit denen Sie zusammenarbeiten"

Erwerbsbevölkerung

- 32% berichten häufig, immer oder fast immer Mitspracherecht zu haben
- Die Mehrheit (59%) gibt jedoch an, kein Mitspracherecht zu besitzen

Vom Durchschnitt weichen ab:

- Männer sind häufiger und Frauen seltener an Auswahlentscheidungen beteiligt
- 15-24-jährige und 25-34-jährige: weniger Mitspracherecht

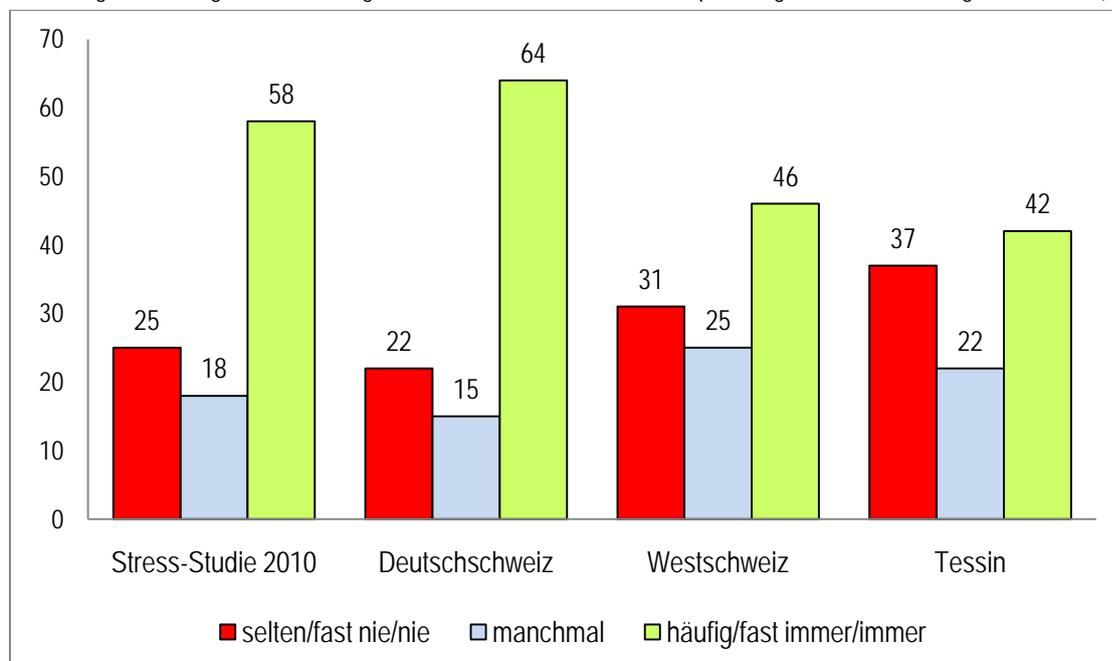
5.2.2 Handlungsspielraum: Wichtige Entscheidungen beeinflussen

Auf die Frage "Wie sehr trifft folgende Aussage auf Ihre Arbeit zu: Sie können Entscheidungen beeinflussen, die wichtig für Ihre Arbeit sind" (Frage 11057) (N = 720, M = 3.53, SD = 1.43) antworten 15% fast nie oder nie, 10% selten, 18% manchmal und 58% häufig, immer oder fast immer. Mehr als die Hälfte der Erwerbsbevölkerung kann somit wichtige Entscheidungen regelmässig beeinflussen. Ein Viertel der Schweizer Erwerbstätigen hat jedoch kaum Möglichkeiten Einfluss auf wichtige Entscheidungen, welche die eigene Arbeit betreffen, zu nehmen.

5.2.2.1 Sprachregionen

Wichtige Entscheidungen können von Deutschschweizer Erwerbstätigen überdurchschnittlich häufig beeinflusst werden. Westschweizer und Tessiner haben weniger Einfluss als der Durchschnitt (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13. Wichtige Entscheidungen beeinflussen können – nach Sprachregionen, Erwerbstätige in Prozent (N = 720)



5.2.2.2 Geschlecht

Frauen antworten mit 28% ($p < .05$) seltener als der Durchschnitt (36%) und Männer mit 42% ($p < .05$) häufiger als der Durchschnitt immer oder fast immer Einfluss zu haben.

5.2.2.3 Alter

22% der 15-24-jährigen abhängig Erwerbstätigen beantworten diese Frage häufiger als der Durchschnitt (15%) aller Erwerbstätigen mit nie oder fast nie ($p < .05$, 22%) und seltener (21%, $p < .01$) mit immer oder fast immer (Durchschnitt 36%).

5.2.2.4 Sozioökonomischer Status

Abhängig Erwerbstätige mit einem geringeren sozioökonomischen Status (eines von drei Kriterien trifft zu: manueller Beruf, unterdurchschnittliches Einkommen, geringe Bildung) beantworten die Fragen seltener als der Durchschnitt aller Erwerbstätigen (36%) mit immer oder fast immer ($p < .05$, 27% innerhalb der Gruppe).

Wichtige Entscheidungen beeinflussen können (N = 720 abhängig Erwerbstätige)

"Wie sehr trifft folgende Aussage auf Ihre Arbeit zu: Sie können Entscheidungen beeinflussen, die wichtig für Ihre Arbeit sind"

Erwerbsbevölkerung

- Mehr als die Hälfte (57%) kann Entscheidungen häufig, immer oder fast immer beeinflussen
- 25% berichten keinen oder kaum Einfluss zu haben

Vom Durchschnitt weichen ab:

- Frauen weniger Einfluss, Männer mehr Einfluss
- Jüngere Erwerbstätige (15-24-jährige) weniger Einfluss
- Deutschschweizer mehr und Tessiner und Westschweizer weniger Einfluss
- Geringer SES weniger Einfluss

5.2.3 Handlungsspielraum: Vorgehen für die Aufgabenerledigung aussuchen oder ändern

Die Frage "Können Sie sich bei der Erledigung von Ihrer Arbeit folgendes aussuchen oder ändern? Das Vorgehen bei der Erledigung von einer Aufgabe?" (Frage 109312) beantworten 81% (N = 1'000) der Schweizer Erwerbstätigen mit ja. Knapp ein Fünftel (19%) der Erwerbstätigen kann das Vorgehen nicht ändern oder nicht aussuchen, wie sie eine Arbeit angehen wollen.

5.2.3.1 Sozioökonomischer Status (SES)

Erwerbstätige mit einem geringen sozioökonomischen Status (geringe Bildung, unterdurchschnittliches Einkommen und manueller Beruf) beantworten diese Frage mit 30% ($p < .001$) häufiger als der Durchschnitt aller Erwerbstätigen (19%) mit nein.

Vorgehen aussuchen oder ändern können (N = 1'000)

*"Können Sie sich bei der Erledigung von Ihrer Arbeit folgendes aussuchen oder ändern?
Das Vorgehen bei der Erledigung von einer Aufgabe?"*

Erwerbsbevölkerung

- Die überwiegende Mehrheit (81%) kann das Vorgehen aussuchen oder ändern
- weniger als einem Fünftel (19%) fehlt dieser Entlastungsfaktor

Vom Durchschnitt weichen ab:

- Geringer SES: häufiger keine Möglichkeit Vorgehen aussuchen oder ändern zu können

5.2.4 Handlungsspielraum Reihenfolge bei der Aufgabenerledigung aussuchen oder ändern können

Auf die Frage "Können Sie sich bei der Erledigung von Ihrer Arbeit folgendes aussuchen oder ändern? Die Reihenfolge von Ihren Aufgaben" (Frage 109311) antworten im Jahr 2010 79% (N = 999) der Schweizer Erwerbsbevölkerung mit ja. Somit haben mehr als ein Fünftel der Erwerbstätigen (21%) keinen Einfluss auf die Reihenfolge ihrer Aufgaben.

5.2.4.1 Sozioökonomischer Status

Erwerbstätige mit geringem sozioökonomischen Status (geringe Bildung, manueller Beruf und unterdurchschnittliches Einkommen) berichten mit 36% ($p < .001$) häufiger als der Durchschnitt aller Erwerbstätigen (21%), keinen Einfluss auf die Reihenfolge der Aufgaben zu haben. Personen mit dem höchsten sozioökonomischen Status geben hingegen mit 92% ($p < .05$) überdurchschnittlich häufig an, Einfluss auf die Reihenfolge der Aufgabenerledigung nehmen zu können.

Reihenfolge aussuchen oder ändern können (N = 1'000)

"Können Sie sich bei der Erledigung von Ihrer Arbeit folgendes aussuchen oder ändern? Die Reihenfolge von Ihren Aufgaben?"

Erwerbsbevölkerung

- Die überwiegende Mehrheit (79%) kann die Reihenfolge aussuchen oder ändern
- damit berichtet etwas mehr als ein Fünftel (21%), dass ihnen dieser Entlastungsfaktor fehlt

Vom Durchschnitt weichen ab:

- Geringer sozioökonomischer Status (SES): häufiger keine Möglichkeit auszusuchen oder zu ändern
- Höchster SES: beinahe alle haben Möglichkeiten auszusuchen oder ändern zu können

5.2.5 Zeitspielraum: Arbeitstempo oder Arbeitsrhythmus aussuchen oder ändern können

Auf die Frage "Können Sie sich bei der Erledigung Ihrer Arbeit folgendes aussuchen oder ändern? Ihr Arbeitstempo oder Ihren Arbeitsrhythmus" (Frage 109313) antworten 79% (N = 996) der Schweizer Erwerbstätigen mit ja. Demzufolge besitzen 21% der Befragten keine Einflussmöglichkeiten auf ihr Arbeitstempo oder ihren Arbeitsrhythmus.

Tempo und Rhythmus aussuchen oder ändern können (N = 996)

*"Können Sie sich bei der Erledigung Ihrer Arbeit folgendes aussuchen oder ändern?
Ihr Arbeitstempo oder Ihren Arbeitsrhythmus"*

Erwerbsbevölkerung

- Die überwiegende Mehrheit (79%) kann das Tempo und den Rhythmus aussuchen oder ändern
- Etwas mehr als einem Fünftel (21%) fehlt dieser Entlastungsfaktor

5.2.6 Zeitspielraum: Pause nach Bedarf einlegen

Auf die Frage "Wie sehr trifft folgende Aussage auf Ihre Arbeit zu: Sie können eine Pause machen, wann Sie möchten" (Frage 11054) antworten 27% der Schweizer Erwerbstätigen fast nie oder nie, 5% selten, 6% manchmal, 12% häufig und 50% immer oder fast immer (N = 726, M = 3.23, SD = 1.72). Damit kann die Mehrheit (62%) der Erwerbstätigen regelmässig nach Bedarf eine Pause einlegen. Allerdings kann ein Drittel der Erwerbsbevölkerung (33%) kaum nach Bedürfnis pausieren.

5.2.6.1 Sozioökonomischer Status

Erwerbstätige mit einem geringen sozioökonomischen Status antworten mit 39% ($p < .05$) häufiger als der Durchschnitt aller Erwerbstätigen (27%), nie oder fast nie eine Pause nach Bedarf einlegen zu können. Erwerbstätige mit dem höchsten sozioökonomischen Status antworten mit 67% ($p < .01$) häufiger als der Durchschnitt aller Erwerbstätigen (50%), immer oder fast immer eine Pause machen zu können, wenn sie das Bedürfnis haben.

Pause nach Bedarf einlegen (N = 726 abhängig Erwerbstätige)

"Wie sehr trifft folgende Aussage auf Ihre Arbeit zu: Sie können eine Pause machen, wann Sie möchten"

Erwerbsbevölkerung

- Beinahe zwei Drittel (62%) kann nach Bedarf pausieren
- 32% berichten, dass ihnen dieser Entlastungsfaktor fehlt

Vom Durchschnitt weichen ab:

- Geringer sozioökonomischer Status (SES): häufiger keine Möglichkeit nach Bedarf zu pausieren
- Höchster SES: die Mehrheit kann die Arbeit nach Bedürfnis für eine Pause unterbrechen

5.2.7 Zusammenhang

Um Zusammenhang zwischen Handlungs- und Zeitspielraum mit dem Befinden und der Gesundheit zu berechnen, wurden die sechs Einzelaspekte¹²⁶ zu einem Indikator zusammengefasst (N = 998). Dieser Entlastungsfaktor steht in Zusammenhang mit Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen ($r = .22, p < .001$)¹²⁷. Zudem lässt sich ein positiver Zusammenhang zwischen Handlungs- und Zeitspielraum und dem allgemeinen Gesundheitszustand der Befragten feststellen ($r = .13, p < .001$).

¹²⁶ (1) Mitspracherecht bei Personen, mit denen man zusammenarbeitet, (2) wichtige Entscheidungen beeinflussen können, (3) Vorgehen aussuchen oder ändern können, (4) Reihenfolge bei der Aufgabenerledigung aussuchen oder ändern können, (5) Arbeitstempo oder Arbeitsrhythmus aussuchen oder ändern können und (6) Pause machen können

¹²⁷ Zusätzlich wurde in der multiplen linearen Regressionsanalyse ein schwacher positiver Zusammenhang zwischen Handlungs- und Zeitspielraum ($\beta = .08, p < .05$) festgestellt. Diesem unerwarteten Ergebnis wird in vertiefenden Analysen nachgegangen. Die bivariate Korrelation zwischen Handlungs- und Zeitspielraum und Stressempfinden beträgt $r = -.12, (p < .001)$.

Handlungs- und Zeitspielraum*: Zusammenhänge (N = 1'004-1'005)

Stresssymptome & -folgen

- + Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen
- + allgemeiner Gesundheitszustand

*Skala gebildet aus den sechs Einzelaspekten des Handlungs- und Zeitspielraums: (1) Mitspracherecht bei Personen, mit denen man zusammenarbeitet, (2) wichtige Entscheidungen beeinflussen können, (3) Vorgehen aussuchen oder ändern können, (4) Reihenfolge bei der Aufgabenerledigung aussuchen oder ändern können, (5) Arbeitstempo oder Arbeitsrhythmus aussuchen oder ändern können und (6) Pause machen können

5.3 Soziale Unterstützung durch Arbeitskolleg/innen

Soziale Unterstützung im Arbeitskontext zu erhalten, bedeutet zunächst einmal, dass Andere (z.B. Arbeitskolleg/innen) Respekt und Empathie zeigen, Sympathie empfinden, sich kümmern und Zuhören¹²⁸. Zur sozialen Unterstützung gehört auch, dass Andere Bewertungen abgeben, welche wichtig sind, um sich selbst besser einschätzen zu können (z.B. bezüglich der Qualität der eigenen Leistung)¹²⁹. Zudem schliesst soziale Unterstützung ein, dass Andere benötigte Informationen geben, die für die Aufgabenerledigung wichtig sind¹³⁰. Schliesslich zählt zur Unterstützung auch, dass Andere direkt zur Hand gehen oder bei einem Engpass einspringen¹³¹.

In diesem Abschnitt wird soziale Unterstützung durch Arbeitskolleg/innen behandelt. Unterstützung durch Vorgesetzte wird in dieser Studie zu mitarbeiterorientiertem Führungsverhalten gezählt und daher nicht im folgenden Abschnitt besprochen. Soziale Unterstützung durch Kolleg/innen wurde bei abhängig Beschäftigten untersucht.

Die Frage "Wie sehr trifft folgende Aussage auf Ihre Arbeit zu: Ihre Kollegen helfen Ihnen und unterstützen Sie" antworten 11% nie, fast nie oder selten, 7% manchmal und 82% häufig, immer oder fast immer (N = 709, M = 4.16, SD = 1.15).

5.3.1.1 Sozioökonomischer Status

Erwerbstätige mit dem höchsten sozioökonomischen Status (höhere Bildung, nicht-manueller Beruf und überdurchschnittliches Einkommen) berichten häufiger als der Durchschnitt aller abhängig Erwerbstätigen, häufig von Kolleg/innen Unterstützung zu erhalten ($p < .05$, 40% innerhalb der Gruppe).

5.3.1.2 Zusammenhänge

Je mehr Unterstützung abhängig Erwerbstätige von Arbeitskolleg/innen erhalten, desto weniger fühlen sie sich emotional verbraucht (Burnout, $r = -.19$, $p < .001$).

¹²⁸ Emotional support (House, 1981)

¹²⁹ Appraisal support (House, 1981)

¹³⁰ Informational support (House, 1981)

¹³¹ Direct support (House, 1981)

Unterstützung von Arbeitskolleg/innen (N = 709 abhängig Erwerbstätige)

"Wie sehr trifft folgende Aussage auf Ihre Arbeit zu: Ihre Kollegen helfen Ihnen und unterstützen Sie"

Erwerbsbevölkerung

- Die überwiegende Mehrheit fühlt sich von Kolleg/innen unterstützt (82%)
- 11% berichten, dass ihnen dieser Entlastungsfaktor fehlt

Vom Durchschnitt weichen ab:

- Höchster SES: berichten häufiger Unterstützung zu erhalten

Zusammenhang

- - Burnout

5.4 Führungsverhalten

Das Verhalten von Vorgesetzten (im Folgenden auch als Führungskräfte bezeichnet) beeinflusst Befinden und Gesundheit von Mitarbeitenden. Eine Überblicksstudie¹³², welche die Ergebnisse von 49 wissenschaftlichen Studien aus drei Jahrzehnten zusammenfasst, zeigt, dass Mitarbeitende, die ihre Vorgesetzten beispielsweise als wertschätzend¹³³, verlässlich, unterstützend und rücksichtsvoll wahrnehmen zufrieden, seltener gestresst und nicht so stark von Burnout betroffen sind im Vergleich zu Mitarbeitenden, deren Vorgesetzte sich weniger mitarbeiterorientiert verhalten.

Zu einem solchen mitarbeiterorientierten Führungsverhalten¹³⁴ zählt ausserdem Gesprächsbereit zu sein, persönliche Bedürfnisse von Mitarbeitenden zu berücksichtigen¹³⁵, sich um ein gutes Verhältnis zu bemühen, sich für seine Mitarbeitenden einzusetzen, Mitarbeitende zu ermutigen sich für die Gruppe einzusetzen, Mitarbeitende gleich zu behandeln, Rückmeldungen von Mitarbeitenden einzuholen und diese in Entscheidungen einzubeziehen. Eine weitere Überblicksstudie¹³⁶, welche die Ergebnisse von insgesamt 59 Einzelstudien zusammenfasst zeigt, dass solch mitarbeiterorientiertes Führungsverhalten mit Zufriedenheit mit der Führung und auch mit Arbeitsleistung zusammenhängt.

Andererseits ziehen schwierige Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften welche beispielsweise durch häufige Spannungen und Konflikte (z.B. verursacht durch Respektlosigkeit des Vorgesetzten, autoritäres Verhalten oder mangelnde Verlässlichkeit), fehlende Unterstützung gekennzeichnet sind ein hohes Stress- und Burnout-Niveau und Unzufriedenheit bei Mitarbeitenden nach sich¹³⁷.

Zudem beeinflusst Führungsverhalten die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden, welche wiederum Einfluss auf Befinden und Gesundheit der Mitarbeitenden nehmen. Führungskräfte haben beispielsweise durch die Art, wie sie die Arbeit organisieren, wie stark sie delegieren, wie sie kommunizieren (z.B. informieren und Anweisungen erteilen) einen Einfluss auf Belastungsfaktoren wie Zeitdruck, Probleme der Arbeitsorganisation und Konflikte (z.B. wenn sie Informationen nur unvollständig geben oder zurückhalten, Anweisungen unklar oder widersprüchlich formulieren, defekte Arbeitsmittel nicht warten oder ersetzen lassen und Konflikte nicht gut managen). Führungskräfte üben durch ihr Verhalten auch einen Einfluss auf das Ausmass an

¹³² Skakon et al. (2010)

¹³³ Unter Wertschätzung werden u.a. loben, Kritik und Probleme ernst nehmen, Bevormundung vermeiden, Interesse zeigen, um Rat fragen, Aufmerksamkeit schenken, sich bedanken, interessante Arbeit zuteilen u.v.m. verstanden.

¹³⁴ Consideration, vgl. Ohio State Leadership Studies von Halpin (1957) und Stogdill (1963), siehe auch Derue et al. (2011) und Judge, Piccolo & Ilies (2004)

¹³⁵ vgl. individualized consideration im Konzept der sog. transformational leadership (Bass & Riggio, 2006)

¹³⁶ Derue et al. (2011)

¹³⁷ Skakon et al. (2010)

Entlastungsfaktoren aus, die den Mitarbeitenden zur Verfügung stehen. Beispielsweise können sie ihre Mitarbeitenden gut unterstützen was wiederum dazu beitragen kann, dass Mitarbeitende ihre Ziele gut erreichen können. Auch auf Handlungs- und Zeitspielräume haben Vorgesetzte einen beträchtlichen Einfluss. Wenn Vorgesetzte beispielsweise vieles bis ins Detail vorschreiben wird der Handlungsspielraum klein - wenn sie hingegen die Mitarbeitenden bei Entscheidungsfindungen mitwirken lassen vergrössert sich deren Spielraum. Grössere Spielräume sind nicht nur leistungsförderlich¹³⁸, sondern haben sich auch in zahlreichen Studien als gesundheitsförderlich erwiesen.¹³⁹

Das Verhalten von direkten Vorgesetzten wurde in der vorliegenden Untersuchung bei abhängig Erwerbstätigen mit insgesamt sechs Fragen¹⁴⁰ untersucht. Vier der Fragen beziehen sich dabei auf mitarbeiterorientiertes Führungsverhalten und erfassen ob der bzw. die Vorgesetzte hilft und unterstützt, sich respektvoll verhält, Konflikte gut löst und ermutigt an wichtigen Entscheidungen mitzuwirken. Zudem wurden zwei Aspekte des aufgabenorientierten Führungsverhaltens erfasst d.h. ob der bzw. die direkte Vorgesetzte gut plant und organisiert¹⁴¹ und Rückmeldungen gibt. Wissenschaftliche Studien¹⁴² konnten zeigen, dass aufgabenorientiertes Führungsverhalten stark mit Arbeitsleistung zusammenhängt und sich zudem förderlich auf die Zufriedenheit auswirkt¹⁴³.

5.4.1 Zusammenfassung

Die Ergebnisse zum Vorkommen von bestimmten Führungsverhaltensweisen werden zusammengefasst in Abbildung 14 präsentiert. Dargestellt sind die einzelnen Aspekte mitarbeiter- und aufgabenorientiertes Führungsverhalten, die in der vorliegenden Studie auch als gutes Führungsverhalten bezeichnet werden, angeordnet nach der Häufigkeit ihres Vorkommens (in absteigender Reihenfolge). Nachfolgend wird jede einzelne Verhaltensweise im Einzelnen beschrieben.

¹³⁸ Lewin, Lippitt & White (1939) konnten in einem berühmt gewordenen Experiment zeigen, dass demokratische Führung (Gruppenaktivitäten und -ziele wurden gemeinsam entschieden, Bewertungsmaßstäbe für Leistung offen gelegt) einem autoritären Führungsstil (Vorgesetzter entscheidet ohne sich mit der Gruppe zu beraten) in Bezug auf das Gruppenklima und die Gruppenleistung überlegen ist. Zudem arbeiteten demokratisch geführte Gruppen bei Abwesenheit der Führungsperson weiter während autoritär geführte Gruppen aufhörten zu arbeiten.

¹³⁹ z.B. Donaldson-Feilder et al. (2011), Sonntag & Frese (2003), Belkic et al. (2004), Zapf & Semmer (2004)

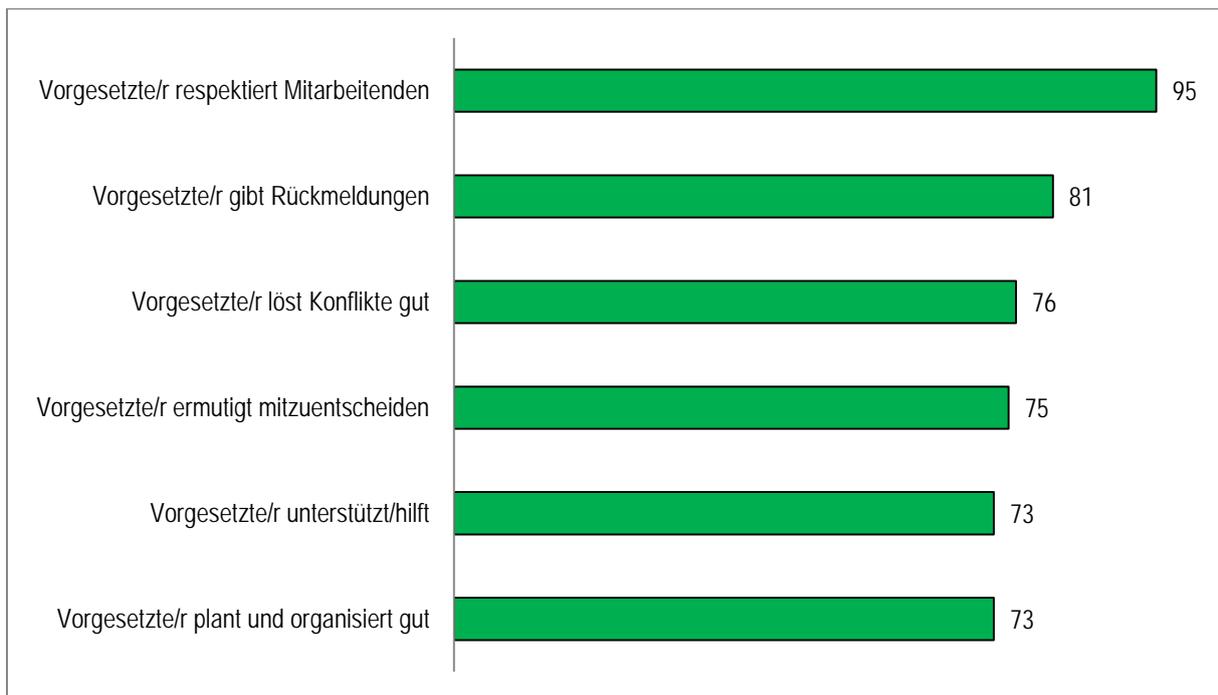
¹⁴⁰ Aus den sechs Fragen wurde ein Summenindex „gutes Führungsverhalten“ gebildet, welcher für die Berechnung von Zusammenhängen verwendet wurde.

¹⁴¹ Gut planen und organisieren zählt zum aufgabenorientiertem Führungsverhalten (vgl. initiating structure Ohio State Leadership Studies von Halpin, 1957 und Stogdill, 1963 siehe auch Derue et al. (2011) und Judge, Piccolo & Ilies (2004), welches zudem einschliesst spezifische, messbare, anspruchsvolle d.h. erreichbare, relevante und zeitlich festgelegte Ziele zu vereinbaren (z.B. Latham, 2003), Erwartungen in Bezug auf Verhalten und Arbeitsergebnisse klar zu kommunizieren, Probleme zu antizipieren und zu lösen (vgl. management by exceptions), Verantwortlichkeiten und Rollen zu verteilen, Aktivitäten zu koordinieren, hohen Wert auf qualitativ hochstehende Arbeitsergebnisse zu legen und Mitarbeitende anzuhalten diese Leistungsstandards zu erreichen und schliesslich gute Leistungen zu belohnen (contingent rewards, siehe transactional leadership behavior, Bass & Riggio, 2006).

¹⁴² Derue et al. (2011)

¹⁴³ Derue et al. (2011)

Abbildung 14. (Gutes) Führungsverhalten, abhängig Erwerbstätige in Prozent (N = 693 - 722): Ja Antworten



Anmerkung: Die Frage, ob der direkte Vorgesetzte unterstützt und hilft konnte mit nie, fast nie, selten, manchmal, häufig, immer oder fast immer beantwortet werden. Dargestellt ist der Prozentsatz derjenigen Erwerbstätigen, welche antworten häufig, fast immer oder immer unterstützt zu werden. Alle anderen Fragen wurden mit ja oder nein beantwortet. Für diese Fragen ist jeweils der Prozentsatz der Erwerbstätigen, welche mit ja antworten, dargestellt.

5.4.2 Direkte/r Vorgesetzte/r respektiert Mitarbeitenden

Der Frage „Ganz allgemein: Ihr direkter Vorgesetzter respektiert Sie als Mensch“ (Frage 10903_2) stimmen 95% der Schweizer Erwerbstätigen zu (N = 722, vgl. Abbildung 14). Somit fühlen sich nur 5% der abhängig Erwerbstätigen nicht vom direkten Vorgesetzten respektiert.

5.4.2.1 Sprachregion

Westschweizer Erwerbstätige fühlen sich überdurchschnittlich häufig nicht vom direkten Vorgesetzten respektiert (8%, $p < .05$).

Direkte/r Vorgesetzte/r respektiert Mitarbeitenden (N = 722 abhängig Beschäftigte)

„Ganz allgemein: Ihr direkter Vorgesetzter respektiert Sie als Mensch“

Abhängige Erwerbsbevölkerung

- 95% fühlen sich von der Führungsperson respektiert
- am häufigsten genanntes positives Führungsverhalten

Vom Durchschnitt weichen ab:

- Westschweizer fühlen sich mit 8% überdurchschnittlich häufig nicht respektiert (Durchschnitt 5%)

5.4.3 **Direkte/r Vorgesetzte/r gibt Rückmeldungen**

Auf die Frage „Ganz allgemein: Ihr direkter Vorgesetzter gibt Ihnen Rückmeldungen zu Ihrer Arbeit“ (Frage 10903_1) antworten 81% der Schweizer Erwerbstätigen ja (N = 721, vgl. Abbildung 14). Damit gibt beinahe ein Fünftel der abhängig Erwerbstätigen an (19%), keine Rückmeldungen zur Arbeit zu erhalten.

5.4.3.1 Sprachregion

38% der Tessiner Erwerbstätigen berichten, vom Vorgesetzten keine Rückmeldungen zu erhalten ($p < .05$).

5.4.3.2 Alter

31% der älteren Erwerbstätigen (55-64-jährige, $p < .05$) und 11% der jüngsten Erwerbstätigen (15-24-jährige, $p < .05$) äussern, vom direkten Vorgesetzten keine Rückmeldungen zu erhalten (vgl. Abbildung 14).

Direkte/r Vorgesetzte/r gibt Rückmeldung (N = 721 abhängig Beschäftigte)

„Ganz allgemein: Ihr direkter Vorgesetzter gibt Ihnen Rückmeldungen zu Ihrer Arbeit“

Abhängige Erwerbsbevölkerung

- 81% geben an Rückmeldung vom Vorgesetzten zu erhalten
- zweit häufigst genanntes positive Führungsverhalten
- fast ein Fünftel (19%) berichtet, keine Rückmeldung zu erhalten

Vom Durchschnitt weichen ab:

- Tessiner erhalten häufig keine Rückmeldung (38%)
- 55-64-Jährige (31%) und 15-24-Jährige (11%) erhalten häufig keine Rückmeldung

5.4.4 **Direkte/r Vorgesetzte/r löst Konflikte gut**

Die Frage „Ganz allgemein: Ihr direkter Vorgesetzter ist gut darin, Konflikte zu lösen“ (Frage 10903_3) beantworten 76% der Beschäftigten mit ja (N = 687, vgl. Abbildung 14). Hingegen sind 24% der abhängig Erwerbstätigen der Überzeugung, dass ihr direkter Vorgesetzter nicht gut mit Konflikten umgeht.

Direkte/r Vorgesetzte/r löst Konflikte gut (N = 687 abhängig Beschäftigte)

„Ganz allgemein: Ihr direkter Vorgesetzter ist gut darin, Konflikte zu lösen“

Abhängige Erwerbsbevölkerung

- 76% berichten der/die Vorgesetzte könne gut Konflikte lösen
- dritt häufigst genanntes positives Führungsverhalten
- Fast ein Viertel (24%) stimmen der Frage nicht zu

5.4.5 **Direkte/r Vorgesetzte/r ermutigt an wichtigen Entscheidungen mitzuwirken**

Auf die Frage „Ganz allgemein: Ihr direkter Vorgesetzter ermutigt Sie, an wichtigen Entscheidungen mitzuwirken“ (Frage 10903_5) antworten 75% ja (N = 717, vgl. Abbildung 14). Dies bedeutet, dass ein Viertel der abhängig Beschäftigten (25%) nicht an wichtigen Entscheidungen beteiligt wird.

5.4.5.1 Alter

15-24-jährige abhängig Erwerbstätige (35%, $p < .05$) berichten häufiger als der Durchschnitt, nicht vom direkten Vorgesetzten ermutigt zu werden, an wichtigen Entscheidungen mitzuwirken.

5.4.5.2 Sozioökonomischer Status

Erwerbstätige mit dem höchsten sozioökonomischen Status werden mit 12% deutlich seltener als der Durchschnitt, nicht bei wichtigen Entscheidungen einbezogen ($p < .01$).

Direkte/r Vorgesetzte/r ermutigt an wichtigen Entscheidungen mitzuwirken (N = 717, abhängig Beschäftigte)

„Ganz allgemein: Ihr direkter Vorgesetzter ermutigt Sie, an wichtigen Entscheidungen mitzuwirken“

Abhängige Erwerbsbevölkerung

- 75% geben an vom Vorgesetzten zur Mitwirkung an wichtigen Entscheidungen ermutigt zu werden
- 25% werden nicht in wichtige Entscheidungen einbezogen

Vom Durchschnitt weichen ab:

- 15-24-Jährige werden häufig nicht an wichtigen Entscheidungen beteiligt (35%)
- Erwerbstätige mit höchstem SES werden seltener nicht einbezogen (12%)

5.4.6 **Soziale Unterstützung durch Vorgesetzten/Chef**

Auf die Frage "Wie sehr trifft folgende Aussage auf Ihre Arbeit zu: Ihr Vorgesetzter/Chef hilft Ihnen und unterstützt Sie" (Frage 11051_2) antworten 7% fast nie oder nie, 10% selten, 10% manchmal, 28% häufig und 45% immer oder fast immer (N = 720, M = 3.93, SD = 1.26, vgl. Abbildung 13). Damit werden 73% der Schweizer Erwerbstätigen ständig und 17% selten oder nie von ihrem Vorgesetzten/Chef unterstützt.

5.4.6.1 Sozioökonomischer Status

Erwerbstätige mit dem geringsten sozioökonomischen Status (geringere Bildung, manueller Beruf und unterdurchschnittliches Einkommen) berichten mit 14% doppelt so häufig wie der Durchschnitt aller Erwerbstätigen, von Vorgesetzten kaum Unterstützung zu erhalten ($p < .05$).

Soziale Unterstützung durch den Vorgesetzten/Chef (N = 720 abhängig Beschäftigte)

"Wie sehr trifft folgende Aussage auf Ihre Arbeit zu: Ihr Vorgesetzter/Chef hilft Ihnen und unterstützt Sie"

Abhängige Erwerbsbevölkerung

- 73% berichten häufig, immer oder fast immer vom Vorgesetzten unterstützt zu werden
- 17% werden selten, fast nie oder nie vom Vorgesetzten unterstützt

Vom Durchschnitt weichen ab:

- Erwerbstätige mit dem geringsten SES werden seltener unterstützt

5.4.7 Direkte/r Vorgesetzte/r plant und organisiert Arbeit gut

Der Frage „Ganz allgemein: Ihr direkter Vorgesetzter ist gut darin, Arbeit zu planen und zu organisieren“ (Frage 10903_4) stimmen 73% der Beschäftigten zu (N = 693, vgl. Abbildung 14). Somit äussern 27% der Befragten, dass ihr direkter Vorgesetzter Arbeit nicht gut planen und organisieren kann.

Direkte/r Vorgesetzte/r plant und organisiert gut (N = 693 abhängig Beschäftigte)

„Ganz allgemein: Ihr direkter Vorgesetzter ist gut darin, Arbeit zu planen und zu organisieren“

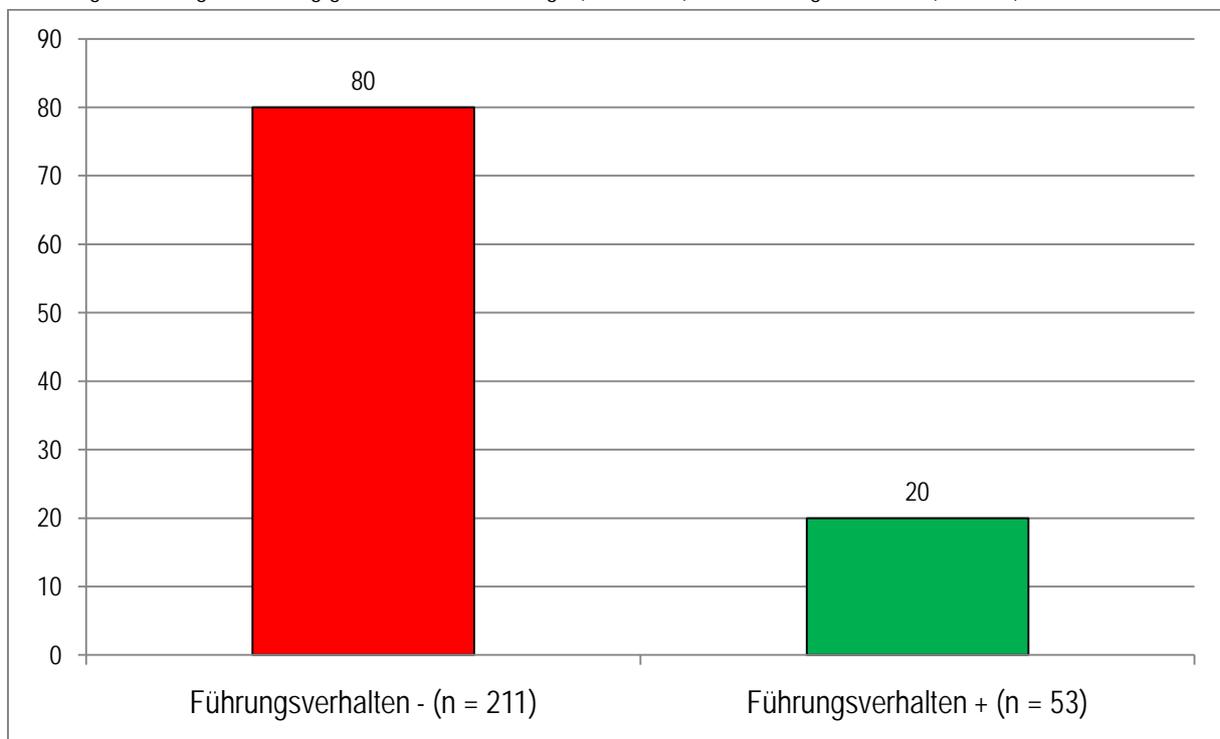
Abhängige Erwerbsbevölkerung

- 73% berichten, dass der/die Vorgesetzte gut planen und organisieren kann
- 27% stimmen nicht zu

5.4.8 Zusammenhänge

Je mehr die Befragten gutes Führungsverhalten bei direkten Vorgesetzten erleben, desto zufriedener sind sie ($r = .42, p < .001$), desto weniger gestresst fühlen sie sich ($r = -.28, p < .001$, vgl. Abbildung 15), desto geringer ist die emotionale Erschöpfung (Burnout, $r = -.29, p < .001$), desto besser ist ihr allgemeiner Gesundheitszustand ($r = .18, p < .001$) und desto weniger Gesundheitsprobleme (z.B. Rückenschmerzen) werden angegeben ($r = -.22, p < .001$). Zusammenhänge von gutem Führungsverhalten und einzelnen Gesundheitsproblemen werden in weiteren vertiefenden Analysen untersucht.¹⁴⁴

Abbildung 15. Häufig/sehr häufig gestresste Erwerbstätige (in Prozent) und Führungsverhalten (N = 264)



Anmerkung. Der Skalenwert Führungsverhalten wurde am Median geteilt.

¹⁴⁴ Grebner et al. (in Vorbereitung)

Gutes Führungsverhalten: Zusammenhänge

- + Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen
- + allgemeiner Gesundheitszustand
- - Stressempfinden
- - Burnout
- - Gesundheitsprobleme*

*Summenwert über 13 Gesundheitsprobleme (ja/nein): Muskelschmerzen der oberen Gliedmassen, Rückenschmerzen, Kopfschmerzen und Überanstrengung der Augen, Muskelschmerzen untere Gliedmassen, Schlafstörungen, Magenschmerzen, Verletzungen, Hautprobleme, Depressionen oder Angstgefühle, Atembeschwerden, Hörprobleme und Herz- und Gefässkrankheiten

5.5 Motivation durch die Firma/Organisation

Gute Arbeitsbedingungen können Erwerbstätige zu bester Leistung motivieren. Solche Arbeitsbedingungen schliessen beispielsweise vielfältige, bedeutsame und komplexe Aufgaben ein, welche ein klares und herausforderndes Ziel haben, Problemlösen erfordern, und ermöglichen, eigene Fähigkeiten und Kenntnisse einzubringen und zu erweitern. Zudem zählen grosse Spielräume (Handlungs- und Zeitspielräume und Arbeitszeitspielräume¹⁴⁵) und Wertschätzung durch Vorgesetzte und Kollegen zu motivierenden Arbeitsbedingungen¹⁴⁶. Ein Überblick über 259 wissenschaftliche Studien zeigt, dass motivierende Arbeitsbedingungen mit Zufriedenheit und Leistung zusammenhängen¹⁴⁷.

Motivation durch die Firma/Organisation wurde bei abhängig Erwerbstätigen untersucht.

Auf die Frage "In welchem Mass stimmen Sie den folgenden Aussagen in Zusammenhang mit Ihrer Arbeit zu: Meine Firma/Organisation motiviert mich, meine beste Arbeitsleistung zu erbringen" (Frage 20823) antworten 5% stimme überhaupt nicht zu (Antwortmöglichkeit 1), 8% wählen Antwortmöglichkeit 2, 15% wählen Antwortmöglichkeit 3, 29% Antwortmöglichkeit 4 (entspricht stimme zu) und 43% antworten stimme stark (Antwortmöglichkeit 5) (N = 721, M = 3.99, SD = 1.14). Somit berichten insgesamt 13% der abhängig Erwerbstätigen nicht oder kaum zu bester Leistung motiviert zu werden. Hingegen fühlen sich insgesamt 72% der abhängig Beschäftigten durch die Firma/Organisation motiviert.

5.5.1 Zusammenhänge

Je mehr sich abhängig Beschäftigte durch ihre Firma/Organisation zu bester Leistung motiviert fühlen, desto zufriedener sind sie mit ihren Arbeitsbedingungen ($r = .42, p < .001$), desto weniger fühlen sie sich gestresst ($r = -.27, p < .001$) und emotional verbraucht (Burnout, $r = -.30, p < .001$) und desto besser ist ihr allgemeiner Gesundheitszustand ($r = .14, p < .001$).

¹⁴⁵ Unter Arbeitszeitspielräumen wird beispielsweise die Möglichkeit verstanden Lage und Dauer der Arbeitszeit wählen zu können. Auf Arbeitszeitspielräume wird hier nicht näher eingegangen.

¹⁴⁶ z.B. Hackman & Oldham (1976)

¹⁴⁷ Humphrey et al. (2007)

Motivation zu bester Leistung durch die Organisation (N = 721 abhängig Erwerbstätige)

"In welchem Mass stimmen Sie den folgenden Aussagen in Zusammenhang mit Ihrer Arbeit zu: Meine Firma/Organisation motiviert mich, meine beste Arbeitsleistung zu erbringen"

Erwerbsbevölkerung

- Fast drei Viertel fühlen sich stark durch die Organisation motiviert (74%)
- Nur 13% geben an, sich nicht oder kaum durch die Organisation zu bester Leistung motiviert zu fühlen

Zusammenhänge

- + Zufriedenheit
- - Burnout
- + allgemeiner Gesundheitszustand

5.6 Mit dem Einkommen über die Runden kommen

Die Höhe des Einkommens beeinflusst die Lebensumstände, das Befinden und die Gesundheit von Erwerbstätigen und ihren Angehörigen. Je besser Erwerbstätige mit ihrem Einkommen über die Runden kommen, desto grösser ist der eigene finanzielle Spielraum, welcher ermöglicht, sich finanziell abzusichern und die Lebensumstände (z.B. Wohnsituation, Freizeitaktivitäten) so zu gestalten, wie es den eigenen Bedürfnissen und den Bedürfnissen der Angehörigen entspricht. Wie gut Erwerbstätige mit dem Haushaltseinkommen zurechtkommen wird beispielsweise durch den Bildungsgrad, die berufliche Stellung, den Anstellungsgrad der Haushaltsmitglieder und die Anzahl Personen, welche mit dem Einkommen versorgt werden müssen, bestimmt. Zahlreiche wissenschaftliche Studien konnten zeigen, dass finanzielle Schwierigkeiten mit einer Reihe negativer Folgen verknüpft sind, wie beispielsweise reduzierte Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung, Depressivität, Angst, Stressempfinden, Rückenschmerzen, Kopfschmerzen und übermässiger Alkoholkonsum¹⁴⁸.

Auf die Frage „Wenn Sie an das gesamte monatliche Einkommen Ihres Haushalts denken, wie kommt Ihr Haushalt dann über die Runden?“ (Frage 99600) antworten 2% der Erwerbstätigen mit grossen Schwierigkeiten, 5% geben an mit Schwierigkeiten über die Runden zu kommen 14% mit einigen Schwierigkeiten, und 79% geben an ziemlich leicht, leicht oder sehr leicht über die Runden zu kommen (N = 994, M = 4.49, SD = 1.22). Damit haben insgesamt 21% der Schweizer Erwerbstätigen Probleme, mit ihrem Haushaltseinkommen zurechtkommen.

5.6.1 Geschlecht

Frauen kommen mit 4% im Vergleich zur gesamten Erwerbsbevölkerung überdurchschnittlich häufig (4%, $p < .05$) nur mit grossen Schwierigkeiten mit dem monatlichen Einkommen über die Runden.

5.6.2 Sozioökonomischer Status

Personen mit dem geringsten sozioökonomischen Status geben doppelt so häufig an, nur mit Schwierigkeiten über die Runden zu kommen (10%, $p < .001$) wie der Durchschnitt der Erwerbsbevölkerung (5%).

¹⁴⁸ vgl. Probst (2005)

5.6.3 Zusammenhänge

Je besser die Erwerbstätigen mit dem monatlichen Haushaltseinkommen über die Runden kommen, desto besser ist ihr allgemeiner Gesundheitszustand ($r = .15, p < .001$), desto höher ist ihre Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen ($r = .13, p < .001$) und desto weniger berichten sie über Gesundheitsprobleme ($r = -.20, p < .001$), Burnout ($r = -.17, p < .001$) und Stressempfinden ($r = -.15, p < .001$).

Mit dem Einkommen über die Runden kommen (N = 994)

„Wenn Sie an das gesamte monatliche Einkommen Ihres Haushalts denken, wie kommt Ihr Haushalt dann über die Runden?“

Erwerbsbevölkerung

- Fast vier Fünftel kommen ziemlich leicht oder sehr leicht über die Runden (79%)
- 7% äussern grössere Probleme und 14% einige Schwierigkeiten

Abweichungen vom Durchschnitt

- Frauen kommen schlechter über die Runden
- Erwerbstätige mit geringem SES kommen schlechter über die Runden

Zusammenhänge

- + Zufriedenheit
- - Burnout
- - Stressempfinden
- - Gesundheitsprobleme*
- + allgemeiner Gesundheitszustand

*Summenwert über 13 Gesundheitsprobleme (ja/nein): Muskelschmerzen der oberen Gliedmassen, Rückenschmerzen, Kopfschmerzen und Überanstrengung der Augen, Muskelschmerzen untere Gliedmassen, Schlafstörungen, Magenschmerzen, Verletzungen, Hautprobleme, Depressionen oder Angstgefühle, Atembeschwerden, Hörprobleme und Herz- und Gefässkrankheiten

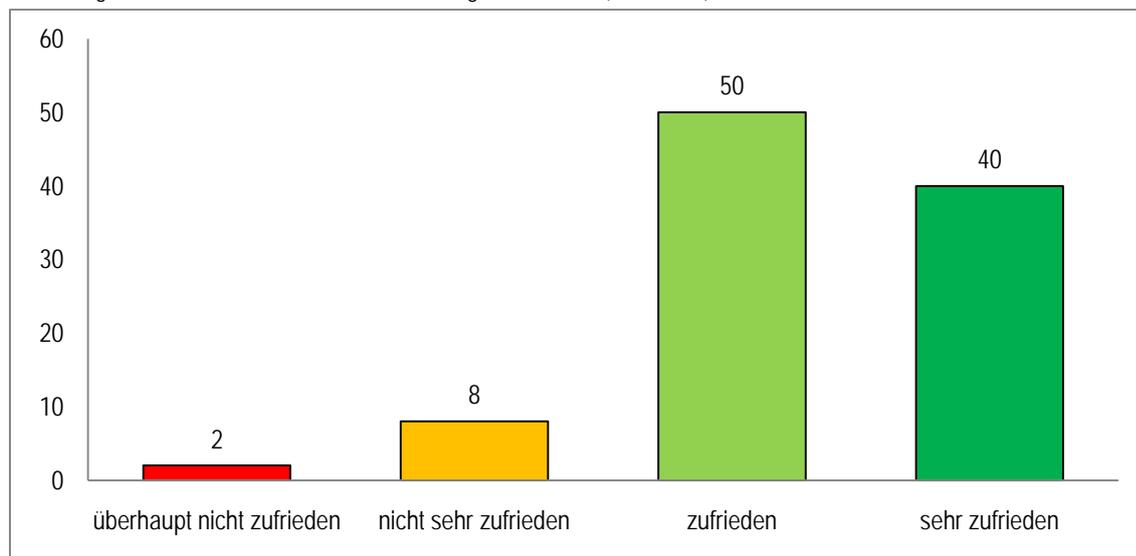
6 Zufriedenheit, Burnout, Gesundheit und Präsenz

6.1 Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen

Arbeitszufriedenheit ist ein Teilaspekt der Lebenszufriedenheit und einer der am häufigsten untersuchten Indikatoren für das Befinden in der arbeitsbezogenen Stressforschung^{149 150}. Unter Arbeitszufriedenheit wird die positive Einstellung einer Person gegenüber ihrer Arbeit verstanden, welche durch günstige Arbeitserfahrungen gefördert wird (z.B. Arbeitsbedingungen, die mit persönlichen Werten in Einklang stehen und ermöglichen Ziele zu erreichen). Zudem wird die Arbeitszufriedenheit von subjektiven Einstellungen und Personenmerkmalen¹⁵¹ beeinflusst. Bei der Einschätzung der eigenen Arbeitszufriedenheit wird die eigene Arbeitssituation mit persönlichen Ansprüchen und Erwartungen verglichen¹⁵². Die Forschung hat gezeigt, dass Arbeitszufriedenheit insbesondere in engem Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen (z.B. Handlungs- und Zeitspielraum), Arbeitsleistung und Commitment (sich der Firma/Organisation verbunden fühlen) steht. Unzufriedenheit mit der Arbeit oder den Arbeitsbedingungen kann zu reduzierter Arbeitsleistung, Absenzen und Kündigung führen¹⁵³. Je nachdem wie Arbeitszufriedenheit erhoben wird zeigt diese an, wie zufrieden eine Person mit ihrer Arbeit insgesamt oder mit einzelnen Aspekten der Arbeit ist (z.B. Arbeitsbedingungen, Lohn, Beförderungsmöglichkeiten). In der vorliegenden Studie wurde bei der Gesamtstichprobe (abhängig und selbständig Erwerbstätige) ein zentraler Aspekt der Arbeitszufriedenheit, nämlich die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, untersucht.

Auf die Frage "Alles in allem gesehen: Wie zufrieden sind Sie mit den Arbeitsbedingungen in Ihrem Hauptberuf?" (Frage 20700) antworten 2% der Schweizer Erwerbstätigen überhaupt nicht zufrieden und 8% nicht sehr zufrieden zu sein. Insgesamt sind also 10% der Schweizer Erwerbstätigen mit ihren Arbeitsbedingungen unzufrieden. 50% der Befragten geben an zufrieden und 40% sehr zufrieden zu sein (N = 1'004, M = 3.29, SD = .67, Md = 3, vgl. Abbildung 16). Die Ergebnisse entsprechen damit recht genau den Ergebnissen der Erhebung von 2005¹⁵⁴.

Abbildung 16. Arbeitszufriedenheit, Erwerbstätige in Prozent (N = 1'004)



¹⁴⁹ Kahn & Byosiere (1992)

¹⁵⁰ Humphrey, Nahrgang, & Morgeson (2007)

¹⁵¹ Arbeitszufriedenheit steht z.B. in positivem Zusammenhang mit Extraversion und emotionaler Stabilität (z.B. Judge et al., 2002), Selbstwert, Selbstwirksamkeit und Locus of control (Judge, Bono, & Locke, 2000).

¹⁵² Locke (1969)

¹⁵³ Judge, Thoreson, Bono, & Patton (2001)

¹⁵⁴ Graf et al. (2007)

6.1.1 Zusammenhänge

Arbeitszufriedenheit steht mit Stressempfinden, Stressoren, einem Merkmal der Arbeitszeit und einer Reihe von Ressourcen (Entlastungs- oder Schutzfaktoren) in Zusammenhang. Da einige der Zusammenhänge bereits in den vorhergehenden Abschnitten und Kapiteln berichtet wurden stellt der folgende Abschnitt zum Teil wiederholend Ergebnisse dar.

Arbeitszufriedenheit steht in negativem Zusammenhang mit Stressempfinden ($r = -.31, p < .001$).

Stressoren hängen mit reduzierter Arbeitszufriedenheit zusammen. Der stärkste negative Zusammenhang lässt sich mit dem Zwang eigene Gefühle bei der Arbeit kontrollieren zu müssen (emotionale Dissonanz, $r = -.32, p < .001$), gefolgt von Problemen mit der Arbeitsorganisation ($r = -.31, p < .001$) und unklaren Anweisungen von Vorgesetzten feststellen ($r = -.30, p < .001$). Zudem sind ein ungünstiges Verhältnis zwischen persönlichem Arbeitsaufwand und den erhaltenen Belohnungen (Effort-Reward Imbalance) ($r = -.27, p < .001$) und die Befürchtung, die eigene Arbeitsstelle verlieren zu können (Arbeitsplatzunsicherheit), mit verminderter Zufriedenheit verbunden ($r = -.19, p < .05$). Auch ein (potentiell belastendes) Merkmal der Arbeitszeit spielt eine Rolle für die Arbeitszufriedenheit. Die Schweizer Erwerbstätigen sind weniger zufrieden, wenn sie in den letzten 12 Monaten in ihrer Freizeit gearbeitet haben, um die Anforderungen zu erfüllen ($r = -.15, p < .001$).

Ressourcen stehen in positivem Zusammenhang mit der Zufriedenheit. Die stärksten Zusammenhänge mit der Zufriedenheit lassen sich für gutes Führungsverhalten ($r = .42, p < .001$) und dem Ausmass in dem die Firma/Organisation die Befragten zu bester Leistung motiviert ($r = .42, p < .001$) feststellen. Weiterhin hängen eine gute zeitliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben¹⁵⁵ ($r = .31, p < .001$) sowie Handlungs- und Zeitspielraum ($r = .22, p < .001$) positiv mit Zufriedenheit zusammen. Schliesslich zeigt auch das Ausmass, in welchem die Befragten mit ihrem monatlichen Haushaltseinkommen über die Runden kommen, eine positive Beziehung zur Arbeitszufriedenheit ($r = .13, p < .001$).

Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen (N = 1'004)

"Alles in allem gesehen: Wie zufrieden sind Sie mit den Arbeitsbedingungen in Ihrem Hauptberuf?"

Erwerbsbevölkerung

- Insgesamt sind 10% überhaupt nicht oder nicht sehr zufrieden
- 90% berichten zufrieden oder sehr zufrieden zu sein

5-Jahresvergleich

- Diese Zahlen entsprechen den Ergebnissen der Erhebung von 2005*

*Graf et al. (2007)

¹⁵⁵ Diese Variable wurde mit der Frage 108.50: (Q18) erfasst: „Wie gut lassen sich Ihre Arbeitszeiten im Allgemeinen mit Ihren familiären oder sozialen Verpflichtungen ausserhalb von Ihrem Beruf vereinbaren? Ist das...überhaupt nicht gut, nicht sehr gut, gut, sehr gut. Deskriptive Ergebnisse zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden in Graf & Pekruhl (in Vorbereitung) vorgestellt.

Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen: Zusammenhänge

"Alles in allem gesehen: Wie zufrieden sind Sie mit den Arbeitsbedingungen in Ihrem Hauptberuf?"

Stress	Belastungsfaktoren (Stressoren)	Entlastungsfaktoren (Ressourcen)
- Stressempfinden	- Emotionale Dissonanz	+ Gutes Führungsverhalten
	- Probleme der Arbeitsorganisation	+ Organisation motiviert
	- Unklare Anweisungen	+ Beruf und Privatleben zeitlich gut vereinbar

6.2 Burnout

Burnout ist ein Zustand der emotionalen und mentalen Erschöpfung, der körperlichen Ermüdung und der gefühlsmässigen Distanzierung von der eigenen Arbeit (z.B. Zynismus Kund/innen, Klient/innen oder Patient/innen gegenüber), der durch die Arbeitstätigkeit entstehen kann. Personen, welche unter Burnout leiden haben das Gefühl, dass Ihre „Batterien“ leer sind, fühlen sich verbraucht und ausgelaugt¹⁵⁶. Burnout wird ausgelöst durch arbeitsbezogenen Stress, der nicht bewältigt wird (wie berufliche Überlastung, Mangel an Wertschätzung für die geleistete Arbeit und Probleme in der Arbeitsorganisation).

Die Forschung hat zudem gezeigt, dass Burnout in allen Alters- und Berufsgruppen auftritt und nicht auf sogenannte Helferberufe (z.B. Ärzte, Pflegefachkräfte oder Lehrpersonen) begrenzt ist. Wissenschaftliche Studien ergaben zudem, dass Erwerbstätige, die unter Burnout leiden, einer höheren Wahrscheinlichkeit ausgesetzt sind, an Schlafstörungen und Herz-Kreislaufkrankheiten zu leiden, häufiger am Arbeitsplatz fehlen und den Arbeitsplatz eher wechseln als solche, die nicht unter Burnout leiden¹⁵⁷.

Es ist wissenschaftlich gut belegt, dass das Kernmerkmal von Burnout ein Gefühl der Erschöpfung ist¹⁵⁸ und einige Forscher argumentieren, dass unter Burnout ausschliesslich emotionale, mentale und körperliche Erschöpfung zu verstehen ist¹⁵⁹ ¹⁶⁰. In der vorliegenden Studie haben wir uns daher auf den wichtigsten Aspekt des Burnouts, die Erschöpfung, konzentriert und den Teilaspekt der emotionalen Erschöpfung untersucht (sich gefühlsmässig verbraucht fühlen)¹⁶¹.

Wie viele Schweizer Erwerbstätige von emotionaler Erschöpfung betroffen sind wurde in der vorliegenden Studie erstmalig an einer repräsentativen Stichprobe untersucht. Die im Folgenden berichteten Ergebnisse beziehen sich auf die Gesamtstichprobe und schliessen abhängig Erwerbstätige und selbständig erwerbende Personen ein.

¹⁵⁶ Shirom & Melamed (2005)

¹⁵⁷ Demerouti et al. (2001); Melamed et al. (2006)

¹⁵⁸ Schaufeli & Enzmann (1998)

¹⁵⁹ vgl. Copenhagen Burnout Inventory (CBI) von Kristensen et al. (2005). Diesen Autoren zufolge ist die gefühlsmässige Distanzierung zur Arbeit (d.h. Depersonalisation bzw. Disengagement) eine Stressbewältigungsstrategie und kein Befindensindikator.

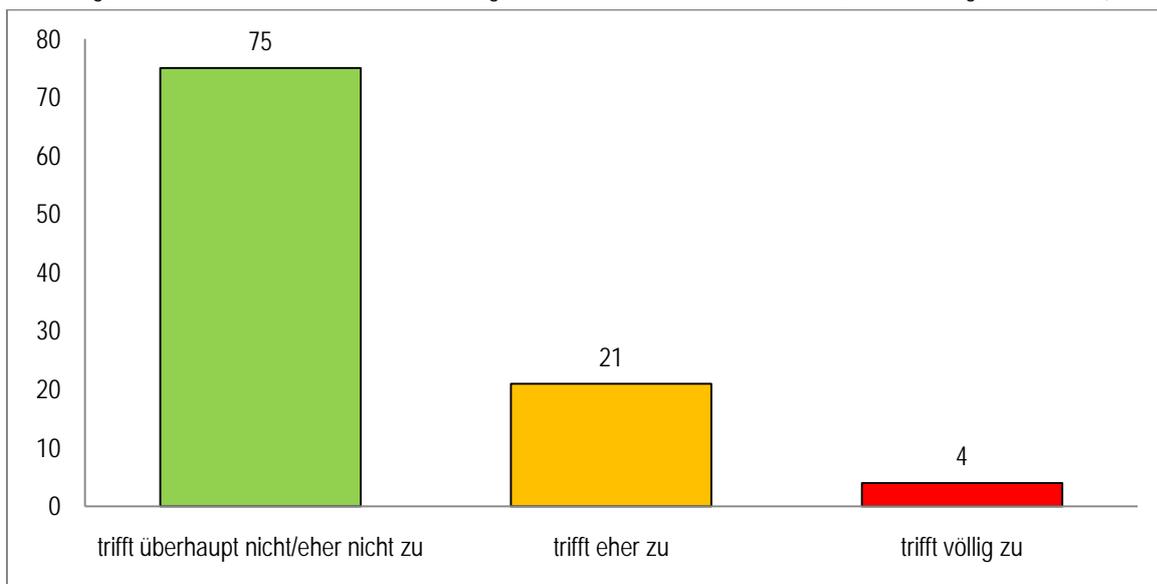
¹⁶⁰ Shirom & Melamed (2005)

¹⁶¹ Burnout wird in wissenschaftlichen Studien üblicherweise mit einem Fragenkatalog, d.h. mit mehreren Fragen, untersucht. Bewährte und wissenschaftlich geprüfte Instrumente zum Thema Burnout sind beispielsweise das Maslach Burnout Inventory (MBI, Maslach et al., 1996) oder das Oldenburg Burnout Inventory (OLBI, Demerouti et al., 2001) oder das Copenhagen Burnout Inventory (CBI, Kristensen et al., 2005). In der vorliegenden Studie wurde ein Item aus dem OLBI verwendet, welches an den Sprachgebrauch in der Schweiz angepasst wurde.

Auf die Frage "Wie sehr trifft folgende Aussage auf Sie zu: Sie haben bei der Arbeit das Gefühl gehabt, emotional verbraucht zu sein?" (Frage 20100)¹⁶² berichten 4%, dass dies völlig auf sie zutrifft, 21% dass dies eher auf sie zutrifft, 42% dass dies eher nicht und 33%, dass dies überhaupt nicht auf sie zutrifft (vgl. Abbildung 17). Insgesamt ist damit ein Viertel der Schweizer Erwerbsbevölkerung (25%) von emotionaler Erschöpfung betroffen (N = 997, M = 1.96, SD = .83, vgl. Abbildung 17) und 4% der Erwerbstätigen berichten ein hohes Ausmass emotionaler Erschöpfung. Auch wenn hier ein wichtiger Aspekt des Burnout-Kernmerkmals Erschöpfung - sich verbraucht zu fühlen - erhoben wurde, sind Vergleiche zu Ergebnissen anderer Studien allerdings nur begrenzt möglich, da in der vorliegenden Studie Burnout nur mit einer Frage erfasst wurde¹⁶³. Jedoch fällt auf, dass der Prozentsatz derjenigen Schweizer Erwerbstätigen, welche sich stark von emotionaler Erschöpfung betroffen fühlen, genauso hoch ist wie in den Niederlanden, wo 4-7% der Erwerbstätigen ein Niveau von Burnout aufweisen, was den Werten von Personen entspricht, bei welchen Burnout von Fachpersonen (Ärzte, klinische Psychologen) diagnostiziert wurde und welche aufgrund dessen in Behandlung sind¹⁶⁴.

Es scheint uns daher plausibel anzunehmen, dass diejenigen 4% der Schweizer Erwerbstätigen, welche angeben es trifft völlig auf sie zu bei der Arbeit das Gefühl gehabt zu haben emotional verbraucht zu sein, ein klinisches Niveau von Burnout aufweisen und psychologischer und ärztlicher Behandlung bedürfen¹⁶⁵. Diese Annahme müsste jedoch in einer weiteren Studie erhärtet werden, in welcher Burnout bei Schweizer Erwerbstätigen mit wissenschaftlich geprüften Fragenkatalogen¹⁶⁶ erfasst wird, welche verschiedene Aspekte des Burnouts mit jeweils mehreren Fragen erfassen, um ein eindeutigeres Ergebnisbild zu erhalten.

Abbildung 17. Burnout: Bei der Arbeit das Gefühl gehabt emotional verbraucht zu sein, Erwerbstätige in Prozent (N = 997)



¹⁶² Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) z.B. Demerouti et al. (2001)

¹⁶³ In wissenschaftlichen Untersuchungen zum Thema Burnout werden üblicherweise sogenannte Skalen, d.h. Bündel mehrerer Fragen, zu einem Thema (wie emotionale Erschöpfung, z.B. Maslach Burnout Inventory, MBI, Maslach, Jackson, & Leiter (1996)) gestellt. Auswertungsergebnisse werden üblicherweise nur auf zusammengefasster Ebene berichtet, d.h. als Skalenwerte (üblicherweise Mittelwerte der Antworten auf einzelne Fragen). Daher können wir unser Ergebnis nur schwer mit den Ergebnissen in anderen Studien vergleichen

¹⁶⁴ Schaufeli (2011, persönliche Kommunikation)

¹⁶⁵ z.B. Schaufeli & Enzmann (1998)

¹⁶⁶ z.B. Oldenburg Burnout Inventory (OLBI, Demerouti et al., 2001) oder Copenhagen Burnout Inventory (CBI, Kristensen et al., 2005)

6.2.1 Wirtschaftszweige

Werden die Ergebnisse nach Wirtschaftszweigen aufgegliedert (vgl. Tabelle 3) fällt auf, dass Befragte aus dem Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesen häufiger als der Durchschnitt der Schweizer Erwerbstätigen (21%) angeben, dass es eher zutrifft, bei der Arbeit emotional verbraucht zu sein ($p < .01$, 30% innerhalb dieses Wirtschaftszweiges). Erklärt werden kann dieser Befund damit, dass Erwerbstätige im Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesen, im Gegensatz zu Erwerbstätigen in anderen Wirtschaftszweigen, im Allgemeinen häufig mit persönlichem Leid und sozialen Konflikten konfrontiert sind und daher öfter als Erwerbstätige in anderen Wirtschaftszweigen emotionalen Belastungen ausgesetzt sind.

Tabelle 3. Burnout nach Wirtschaftszweigen, Erwerbstätige in Prozent (N = 995)

	Wirtschaftszweige nach NACE					
	A, B Land- und Forstwirtschaft	C-F Industrie, Bau	G-K Privater Dienst- leistungssektor	L Verwaltung	M-Q Erziehungs- , Gesundheits- und Sozialwesen	Schweiz gesamt
Wie sehr trifft folgende Aussage auf Sie zu: Sie haben bei der Arbeit das Gefühl gehabt, emotional verbraucht zu sein? Trifft das...						
überhaupt nicht zu	31	38	35	24	27	33
eher nicht zu	60	40	42	50	40	42
eher zu	10	19	19	24	30**	21
völlig zu	0	3	5	3	3	4

NACE Code = europäische Codierung der Wirtschaftszweige

A, B: Land- und Forstwirtschaft, Fischerei

C-F: Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Verarbeitendes Gewerbe, Energie- und Wasserversorgung, Baugewerbe

G-K: Handel, Gastgewerbe, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung wirtschaftlicher Dienstleistungen

L: Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung

M-Q: Erziehung und Unterricht, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen, Private Haushalte mit Hauspersonal, Territoriale Organisationen und Körperschaften

* $p < .05$. ** $p < .01$.

6.2.2 Zusammenhänge

Im Folgenden werden Zusammenhänge von emotionaler Erschöpfung (Burnout) mit Arbeitsbedingungen und Befindens- und Gesundheitsindikatoren berichtet.

Je häufiger Schweizer Erwerbstätige angeben, sich in den letzten 12 Monaten gestresst gefühlt zu haben, desto eher geben sie an, sich bei der Arbeit emotional verbraucht gefühlt zu haben ($r = .47$, $p < .001$).

Belastungsfaktoren (Stressoren) zeigen positive Zusammenhänge mit Burnout. Die emotionale Erschöpfung (Burnout) ist bei Schweizer Erwerbstätigen umso höher, je grösser der Zwang ist, während der Arbeit eigene Gefühle zu kontrollieren (emotionale Dissonanz, $r = .34$, $p < .001$), je mehr befürchtet wird, den Arbeitsplatz zu verlieren ($r = .25$, $p < .001$) und je mehr sozialen Diskriminierungen Personen ausgesetzt sind ($r = .27$, $p < .001$). Zudem zeigen Effort-Reward Imbalance ($r = .20$, $p < .001$), Aufgaben, welche mit persönlichen Wertvorstellungen in Konflikt stehen ($r = .20$, $p < .001$) und Arbeitsunterbrechungen ($r = .17$, $p < .001$) einen Zusammenhang mit Burnout.

Schweizer Erwerbstätige fühlen sich emotional umso verbrauchter, je öfter sie im letzten Jahr in der Freizeit gearbeitet haben, um die Anforderungen zu erfüllen ($r = .10$, $p < .001$). *Das Gefühl emotional verbraucht zu sein* ist zudem umso grösser, je häufiger pro Monat mehr als 10 Stunden pro Tag gearbeitet wurde ($r = .11$, $p < .01$).

Entlastungsfaktoren (Ressourcen) hängen negativ mit Burnout zusammen. Wenn die Organisation die Erwerbstätigen zu bester Leistung motiviert wird weniger berichtet sich emotional verbraucht gefühlt zu haben ($r = -.30, p < .001$). Auch gutes Führungsverhalten steht in negativem Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung ($r = -.29, p < .001$). Darüber hinaus ist eine gute zeitliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben¹⁶⁷ negativ mit Burnout assoziiert ($r = -.20, p < .001$). Ferner lassen sich negative Zusammenhänge zwischen sozialer Unterstützung durch Kolleg/innen feststellen ($r = -.19, p < .001$) und dem Grad mit welchem Befragte mit ihrem monatlichen Haushaltseinkommen über die Runden kommen ($r = -.17, p < .001$) und Burnout feststellen.

Burnout (N = 997)

"Wie sehr trifft folgende Aussage auf Sie zu: Sie haben bei der Arbeit das Gefühl gehabt, emotional verbraucht zu sein?"

Erwerbsbevölkerung

- insgesamt sind 25% von emotionaler Erschöpfung betroffen (trifft völlig zu und trifft eher zu)
- davon berichten 4% ein hohes Ausmass emotionaler Erschöpfung (trifft völlig zu)

Vom Durchschnitt weichen ab:

- Wirtschaftszweig Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesen: 33% emotional verbraucht

Burnout: Zusammenhänge

"Wie sehr trifft folgende Aussage auf Sie zu: Sie haben bei der Arbeit das Gefühl gehabt, emotional verbraucht zu sein?"

Stress	Belastungsfaktoren (Stressoren)	Entlastungsfaktoren (Ressourcen)
+ Stressempfinden	+ Emotionale Dissonanz	- Organisation motiviert
	+ Arbeitsplatzunsicherheit	- Gutes Führungsverhalten
	+ Soziale Diskriminierung	- Beruf und Privatleben gut vereinbar

6.3 Gesundheitszustand allgemein

Ein guter oder sehr guter Gesundheitszustand ist eine zentrale Voraussetzung für berufliche Leistungsfähigkeit. Der Gesundheitszustand wird von zahlreichen Faktoren beeinflusst (z.B. genetische Veranlagung, körperliche Aktivität, Ernährungsgewohnheiten), zu denen auch die Arbeitsbedingungen zählen. Der selbsteingeschätzte Gesundheitszustand ist ein wichtiger Gesundheitsindikator, welcher viele Aspekte einschliesst, die in medizinischen Urteilen über den Gesundheitszustand häufig nicht enthalten sein können. Beispielsweise nehmen Personen eigene vor-klinische Stadien von Krankheiten wahr, welche vom Arzt (noch) nicht diagnostiziert werden können, und sie wissen auch, ob sie im Vergleich zu anderen Personen im Allgemeinen anfälliger für Krankheiten sind. Sie kennen ausserdem den Verlauf ihres Gesundheitszustandes über die bisherige Lebensspanne. Eine Reihe von wissenschaftlichen Studien zeigt, dass der selbsteingeschätzte allgemeine Gesundheitszustand in Zusammenhang mit der Sterblichkeit bei vorhandenen Gesundheitsproblemen wie z.B. Herz- und Gefässkrankheiten steht, unabhängig von anderen Einflussfaktoren wie z.B. Alter, Geschlecht,

¹⁶⁷ FRAGE 108.50: (Q18) Wie gut lassen sich Ihre Arbeitszeiten im Allgemeinen mit Ihren familiären oder sozialen Verpflichtungen ausserhalb von Ihrem Beruf vereinbaren? Ist das...sehr gut, gut, nicht sehr gut, überhaupt nicht gut

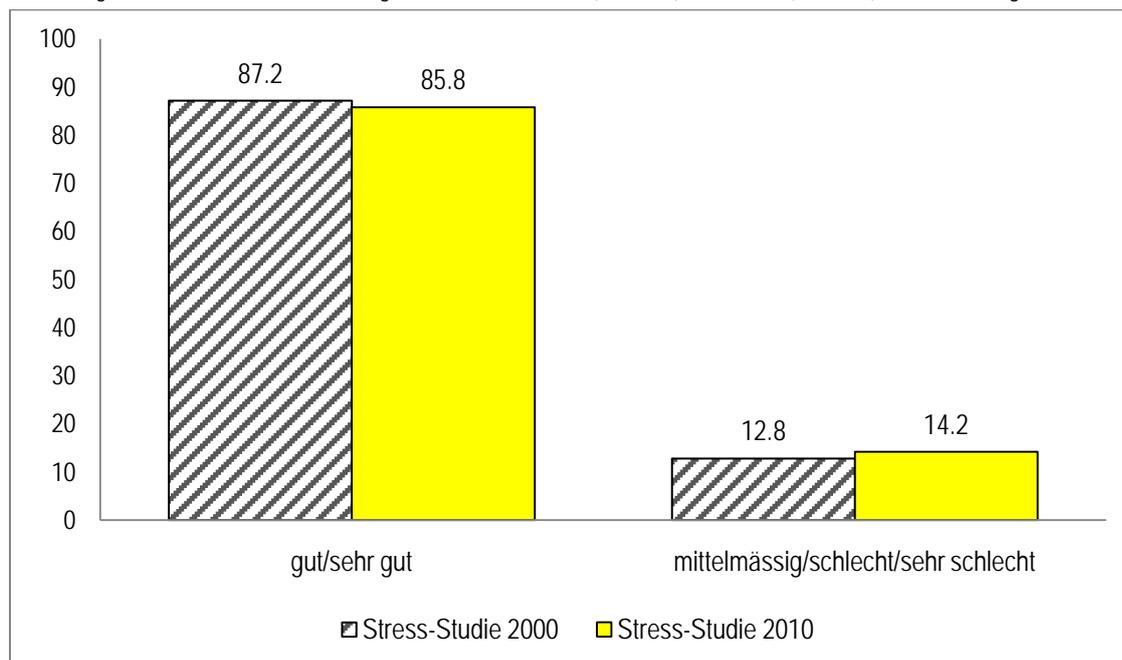
Lebenszufriedenheit ¹⁶⁸ ¹⁶⁹, Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen und Ausscheiden aus dem Erwerbsleben.

Auf die Frage "Wie ist Ihr Gesundheitszustand ganz allgemein?" (Frage 20210) antworten 36% der Erwerbstätigen mit sehr gut, 51% mit gut und 12% mit mittelmässig. Insgesamt geben also 87% der Schweizer Erwerbstätigen an, einen guten oder sehr guten Gesundheitszustand zu haben. Mit schlecht bezeichnet nur knapp 1% der Befragten ihren Gesundheitszustand und mit sehr schlecht weniger als 1% der befragten Personen (N = 1'005, M = 4.21, SD = .70). Der Anteil der Erwerbstätigen, die angeben einen schlechten Gesundheitszustand zu haben ist sehr wahrscheinlich deshalb so klein, weil die Mehrzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter mit schlechtem oder sehr schlechtem Gesundheitszustand nicht erwerbstätig ist und damit in der Stichprobe nicht vorkommt.

Um einen Vergleich zur Stress-Studie 2000 anstellen zu können, wurden die Personen, welche einen sehr guten oder guten Gesundheitszustand berichteten, zusammengefasst (vgl. Kategorie „gut“ in der Stress-Studie 2000). Diejenigen, welche mittelmässig, schlecht und sehr schlecht antworteten wurden zur Kategorie mittelmässig/schlecht/sehr schlecht zusammengefasst (vgl. Kategorie ‚schlecht‘ in der Stress-Studie 2000).

Abbildung 18 zeigt den Vergleich des allgemeinen Gesundheitszustandes der Schweizer Erwerbsbevölkerung im Jahr 2000 und im Jahr 2010. Die Erwerbstätigen schätzen ihren Gesundheitszustand im Jahr 2010 recht ähnlich ein wie 10 Jahre zuvor.

Abbildung 18. Gesundheitszustand allgemein im Jahr 2000 (N = 746) und 2010 (N = 870) - Erwerbstätige in Prozent



6.3.1 Zusammenhänge

Der allgemeine Gesundheitszustand hängt mit Stress zusammen. Je häufiger Schweizer Erwerbstätige Stress empfinden, desto schlechter ist ihr allgemeiner Gesundheitszustand ($r = -.18, p < .001$).

¹⁶⁸ Idler & Benyamini (1997)

¹⁶⁹ Fayers & Hays (2005)

Einzelne Belastungsfaktoren (Stressoren) hängen negativ mit dem allgemeinen Gesundheitszustand zusammen. Je mehr die Erwerbstätigen befürchten, den Arbeitsplatz innerhalb der nächsten 6 Monate zu verlieren ($r = -.16$, $p < .001$) und je stärker sie mit Problemen der Arbeitsorganisation konfrontiert sind ($r = -.17$, $p < .001$), desto schlechter ist ihr Gesundheitszustand.

Einige Ressourcen (Entlastungs- und Schutzfaktoren) hängen positiv mit dem allgemeinen Gesundheitszustand zusammen. Am stärksten hängt gutes Führungsverhalten mit dem Gesundheitszustand der Befragten zusammen ($r = .18$, $p < .001$). Darüber hinaus finden sich eine Reihe weiterer positiver Zusammenhänge. Je besser die Befragten mit dem monatlichen Haushaltseinkommen über die Runden kommen ($r = .15$, $p < .001$), je grösser das Ausmass, in welchem die Firma/Organisation zu bester Leistung motiviert ($r = .14$, $p < .001$) und je grösser der Handlungs- und Zeitspielraum ($r = .13$, $p < .001$), desto besser ist ihr Gesundheitszustand.

Gesundheitszustand allgemein (N = 1'005)

"Wie ist Ihr Gesundheitszustand ganz allgemein?"

Erwerbsbevölkerung

- 86% geben einen sehr guten oder guten Gesundheitszustand an
- 14% berichten von einem mittelmässigen, schlechten oder sehr schlechten Gesundheitszustand

10-Jahresvergleich

- 10 Jahre zuvor* schätzten Erwerbstätige den eigenen Gesundheitszustand recht ähnlich ein

Zusammenhänge

- - Arbeitsplatzunsicherheit
- - Probleme der Arbeitsorganisation
- + Handlungs- und Zeitspielraum
- + Leistungsmotivation durch Organisation/Firma

*Ramaciotti & Perriard (2000)

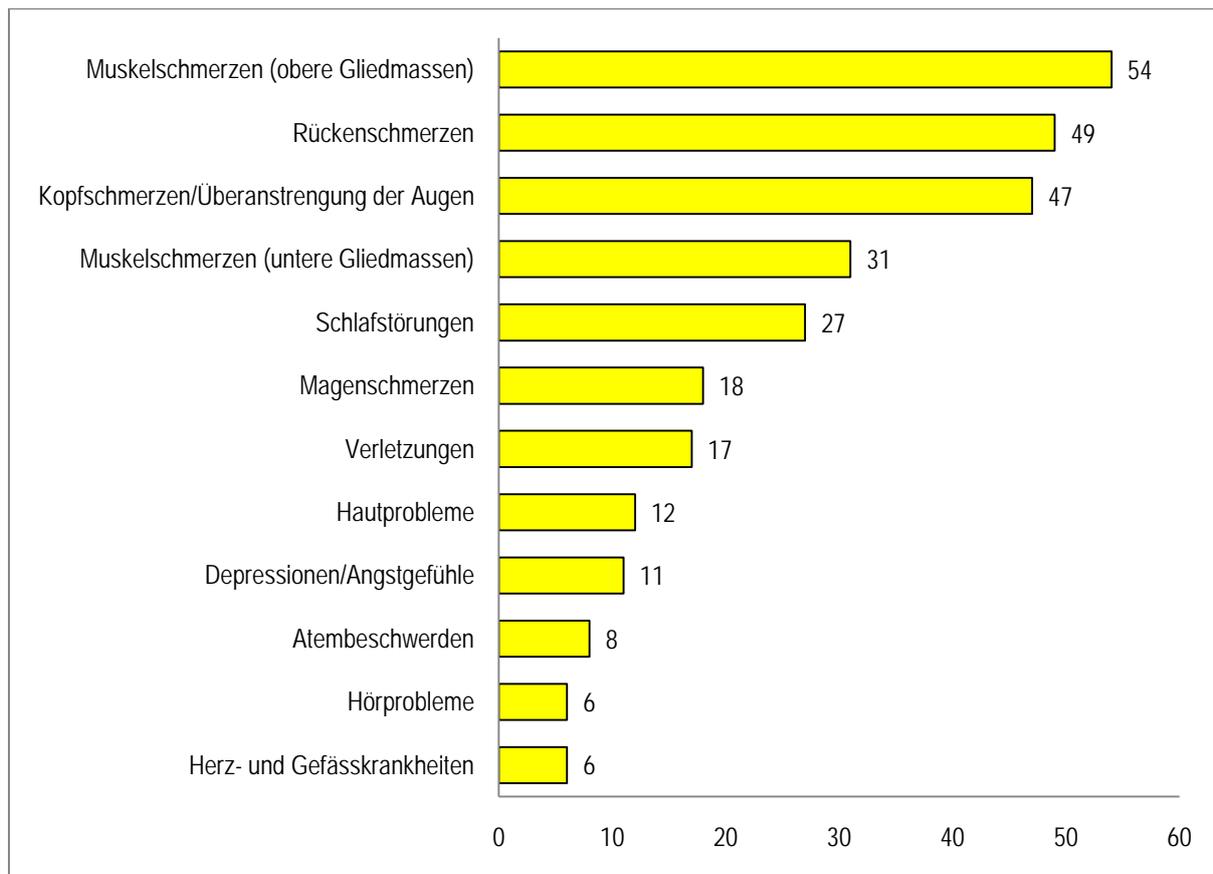
6.4 Gesundheitsprobleme (körperliche und psychische Beschwerden)

Gesundheitsprobleme können durch ungünstige Arbeitsbedingungen entstehen, haben aber insgesamt gesehen sehr vielfältige Ursachen.

Auf die Frage "Haben Sie innerhalb von den letzten 12 Monaten an einem von den folgenden Gesundheitsproblemen gelitten?" (Frage 20320) geben 12% der Befragten an, beschwerdefrei gewesen zu sein, 14% äussern unter einem, 18% unter zwei, 21% unter drei und 34% unter vier bis zwölf verschiedenen Gesundheitsproblemen gelitten zu haben (N = 1'004 - 1'005).

Werden die einzelnen Gesundheitsprobleme betrachtet ergibt sich, dass 54% unter Muskelschmerzen der oberen Gliedmassen einschliesslich Schultern und Nacken litten, 49% unter Rückenschmerzen und 47% unter Kopfschmerzen oder Überanstrengung der Augen, gefolgt von Muskelschmerzen in den unteren Gliedmassen (Hüfte, Beine, Knie, Füsse, 31%) und Schlafstörungen (27%). Unter Depressionen oder Angstgefühlen leiden 11% der Erwerbstätigen und Herz- oder Gefässkrankheiten berichten 6% (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19. Gesundheitsprobleme (Erwerbstätige in Prozent, N = 1'004-1'005)



6.4.1 *Geschlecht*

Frauen geben häufiger als der Durchschnitt an, unter Kopfschmerzen oder Überanstrengung der Augen ($p < .05$, 55% der Frauen) und Depressionen oder Angstgefühlen zu leiden ($p < .05$, 15% der Frauen).

6.4.2 *Alter*

Untergliedert nach Altersgruppen zeigen sich folgende Abweichungen vom Durchschnitt der Erwerbstätigen: 55-64-jährige ($p < .01$, 13%) Personen und Erwerbstätige, die 65 Jahre alt oder älter sind (32%, $p < .001$) berichten häufiger von Hörproblemen. 55-64-jährige geben häufiger an Herz- und Gefässkrankheiten zu haben ($p < .01$, 15% der 55-64-jährigen).

25-34-jährige Erwerbstätige geben überdurchschnittlich häufig an, unter Kopfschmerzen oder Überanstrengung der Augen zu leiden ($p < .001$, 65% dieser Altersgruppe) und Muskelschmerzen in den oberen Gliedmassen zu haben (Nacken, Schultern, $p < .05$, 68% dieser Altersgruppe). Schliesslich berichten 15-24-jährige Erwerbstätige überdurchschnittlich häufig von Verletzungen ($p < .01$, 30% dieser Altersgruppe).

6.4.3 *Zusammenhänge*

Im Folgenden wird dargestellt¹⁷⁰, welche Indikatoren des Befindens und Arbeitsbedingungen mit einem globalen Indikator für Gesundheitsprobleme¹⁷¹ zusammenhängen.

¹⁷⁰ Mithilfe der logistischen Regression

Gesundheitsprobleme sind positiv mit Stressempfinden assoziiert ($r = .41, p < .001$).

Eine Reihe von Belastungsfaktoren (Stressoren) steht in positivem Zusammenhang mit Gesundheitsproblemen. Soziale Diskriminierung weist dabei den höchsten Zusammenhang auf ($r = .23, p < .001$), gefolgt von emotionaler Dissonanz ($r = .23, p < .001$), Arbeitsunterbrechungen ($r = .14, p < .001$), und Umstrukturierungen/Neuorganisation ($r = .08, p < .05$). Zudem berichten die Befragten umso mehr Gesundheitsprobleme, je häufiger sie mehr als 10 Stunden pro Tag gearbeitet haben ($r = .08, p < .05$).

Vereinzelte Entlastungsfaktoren (Ressourcen) hängen negativ mit Gesundheitsproblemen zusammen. Den stärksten Zusammenhang zeigt gutes Auskommen mit dem monatlichen Haushaltseinkommen ($r = -.20, p < .001$), gefolgt von gutem Führungsverhalten ($r = -.22, p < .001$) und guter Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ($r = -.15, p < .001$).

Gesundheitsprobleme (körperliche und psychische Beschwerden) (N = 1'004-1'005)

"Haben Sie innerhalb von den letzten 12 Monaten an einem von den folgenden Gesundheitsproblemen gelitten?"*

Erwerbsbevölkerung

- 12% geben an, in den letzten 12 Monaten beschwerdefrei gewesen zu sein
- 34% litten in den letzten 12 Monaten unter vier bis zwölf Gesundheitsproblemen

Häufigste Gesundheitsprobleme

- Muskelschmerzen der oberen Gliedmassen (54%)
- Rückenschmerzen (49%)
- Kopfschmerzen oder Überanstrengung der Augen (47%)

Vom Durchschnitt weichen ab:

- Frauen leiden häufiger an Kopfschmerzen oder Überanstrengung der Augen (55%) sowie Depressionen oder Angstgefühlen (15%)
- 55-64-Jährige leiden häufiger an Hörproblemen (13%) sowie Herz- und Gefässkrankheiten (15%)
- 25-34-Jährige leiden häufiger an Kopfschmerzen oder Überanstrengung der Augen (65%) und Muskelschmerzen in den oberen Gliedmassen (68%)

*13 Gesundheitsprobleme: Muskelschmerzen der oberen Gliedmassen, Rückenschmerzen, Kopfschmerzen und Überanstrengung der Augen, Muskelschmerzen untere Gliedmassen, Schlafstörungen, Magenschmerzen, Verletzungen, Hautprobleme, Depressionen oder Angstgefühle, Atembeschwerden, Hörprobleme und Herz- und Gefässkrankheiten

¹⁷¹ Summenwert über alle 13 erhobenen einzelnen Gesundheitsprobleme

Gesundheitsprobleme*: Zusammenhänge

"Haben Sie innerhalb von den letzten 12 Monaten an einem von den folgenden* Gesundheitsproblemen gelitten?"

Stress	Belastungsfaktoren (Stressoren)	Entlastungsfaktoren (Ressourcen)
+ Stressempfinden	+ Soziale Diskriminierung	- Mit dem Einkommen über die Runden kommen
	+ Emotionale Dissonanz	- Gutes Führungsverhalten
	+ Arbeitsunterbrechungen	- gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

*Summenwert über 13 Gesundheitsprobleme (ja/nein): Muskelschmerzen der oberen Gliedmassen, Rückenschmerzen, Kopfschmerzen und Überanstrengung der Augen, Muskelschmerzen untere Gliedmassen, Schlafstörungen, Magenschmerzen, Verletzungen, Hautprobleme, Depressionen oder Angstgefühle, Atembeschwerden, Hörprobleme und Herz- und Gefäßkrankheiten

6.5 Absenzen, Präsentismus und Stellenwechsel

6.5.1 Absenzen

Absenzen am Arbeitsplatz verursachen hohe direkte und indirekte Kosten. Direkte Kosten umfassen beispielsweise Lohnfortzahlungen und organisatorische Umstellungen. Indirekte Kosten von Absenzen sind beispielsweise durch Qualitätseinbußen bei Dienstleistungen und Produkten, eine höhere Arbeitsbelastung und daraus resultierende geringere Arbeitszufriedenheit anwesender Mitarbeitender bedingt¹⁷². Ein Teil der gesundheitsbedingten Absenzen wird durch tätigkeitsbedingte Gesundheitsprobleme verursacht und kann mit Stress in Verbindung stehen.

Von N = 377 Personen, welche angeben gesundheitsbedingt¹⁷³ am Arbeitsplatz gefehlt zu haben, berichtet die überwiegende Mehrheit (86%) in den letzten 12 Monaten keinen Tag wegen tätigkeitsbedingter Gesundheitsprobleme gefehlt zu haben (M = 2.3 Tage, Md = 0, SD = 12.3). Insgesamt geben damit 14% (n = 53) der Erwerbstätigen (was 5% der Gesamtstichprobe entspricht) an, aufgrund tätigkeitsbedingter Gesundheitsprobleme gefehlt zu haben. Von diesen 53 Personen waren 4% 1-3 Tage abwesend, 5% blieben der Arbeit 4-10 Tage fern und 5% fehlten mehr als 10 Tage wegen tätigkeitsbedingten Gesundheitsproblemen. Insgesamt fehlten in Bezug auf die Gesamtstichprobe (N = 1'006) 5% der Befragten in den letzten 12 Monaten aufgrund tätigkeitsbedingter Gesundheitsprobleme.

Im Jahr 2005¹⁷⁴ und im Jahr 2010 beträgt der Anteil Beschäftigter, die aufgrund tätigkeitsbedingter Gesundheitsprobleme der Arbeit fern blieben, jeweils 5% von der Gesamtstichprobe. Der Anteil der Absenzen, die auf tätigkeitsbedingte gesundheitliche Probleme zurückgeht ist somit unverändert.

6.5.1.1 Zusammenhänge

Die durch die Arbeitstätigkeit verursachten gesundheitsbedingte Absenzen hängen mit privaten Belastungen (Hausarbeit/Kochen, Kinder-/Enkelbetreuung und -erziehung und Betreuung von älteren oder behinderten Verwandten, $r = .16$, $p < .05$) zusammen. Zudem weisen diese Absenzen einen positiven Zusammenhang mit der

¹⁷² z.B. Davey, Cummings, Newburn-Cook, & Lo (2009); Goldberg & Waldmann (2000); Wenderlein (2005)

¹⁷³ Über die allgemeinen gesundheitsbedingten Absenzen berichten Graf, Pekruhl et al. (in Vorbereitung)

¹⁷⁴ Graf et al. (2007)

Befürchtung, den Arbeitsplatz in den nächsten 6 Monaten zu verlieren, auf ($r = .13, p < .05$). Von den Entlastungsfaktoren (Ressourcen) hängt nur¹⁷⁵ die gute zeitliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben¹⁷⁶ ($r = -.15, p < .01$) mit gesundheitsbezogenen Absenzen, welche von den Befragten auf die Tätigkeit zurückgeführt werden, zusammen.

Gesundheitsbedingte Absenzen - durch die Tätigkeit verursacht (N = 377)

"...wie viele...Tage haben Sie gefehlt wegen durch Ihre Tätigkeit verursachten Gesundheitsproblemen?"

Erwerbsbevölkerung

- 5% haben aufgrund tätigkeitsbedingter Gesundheitsprobleme bei der Arbeit gefehlt

5-Jahresvergleich*

- Anteil der Absenzen aufgrund tätigkeitsbedingter gesundheitlicher Probleme ist unverändert

Zusammenhänge

- + Private Belastungen¹⁷⁷
- + Arbeitsplatzunsicherheit
- - Zeitliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

*Graf et al. (2007)

6.5.2 Präsentismus (krank zur Arbeit gehen)

Nicht alle Erwerbstätigen, die erkrankt sind bleiben deswegen der Arbeit fern. Es gibt Schätzungen, dass die finanziellen Verluste von Betrieben durch Mitarbeitende, die krank sind und trotzdem zur Arbeit gehen (Präsentismus¹⁷⁸) höher sind, als durch kranke Mitarbeitende, die der Arbeit fernbleiben, da Präsentismus mit reduzierter Leistung zusammenhängt¹⁷⁹. Im Folgenden wird untersucht, wie häufig Schweizer Erwerbstätige zur Arbeit gehen, obwohl sie krank sind (Präsentismus, N = 1'006). Es wurde geprüft, ob es Unterschiede in der Häufigkeit von Präsentismus zwischen verschiedenen Gruppen der Erwerbsbevölkerung gibt.

Auf die Frage „Haben Sie in den letzten 12 Monaten gearbeitet, wenn Sie krank gewesen sind“ (Frage 20500) antworten 47% der Erwerbstätigen ja, 45% nein und 8% gaben an, nicht krank gewesen zu sein (N = 1'004, vgl. Abbildung 20).

¹⁷⁵ Aus diesem Grund wird auf eine Tabelle zu den Zusammenhängen zwischen tätigkeitsbedingten Absenzen und Entlastungsfaktoren im Anhang verzichtet.

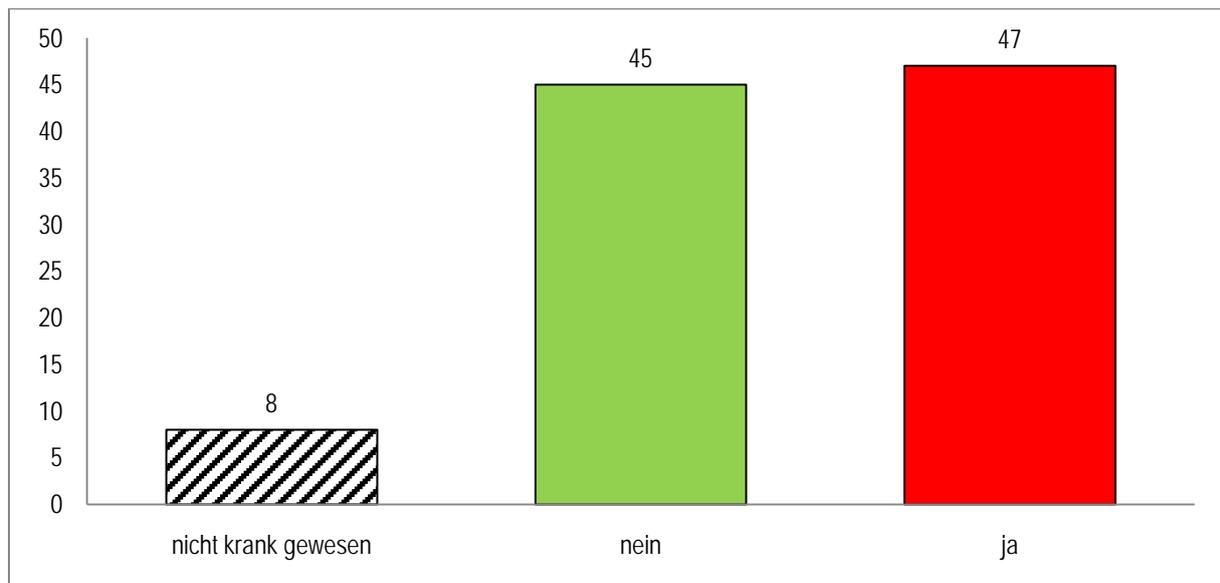
¹⁷⁶ FRAGE 108.50: (Q18) Wie gut lassen sich Ihre Arbeitszeiten im Allgemeinen mit Ihren familiären oder sozialen Verpflichtungen ausserhalb von Ihrem Beruf vereinbaren? Ist das...sehr gut, gut, nicht sehr gut, überhaupt nicht gut

¹⁷⁷ Private Belastungen Mittelwert aus 3 Items: Zeitaufwand für Kinder- und Enkelkinderziehung und -betreuung, Kochen und Hausarbeit und Betreuung älterer oder behinderter Verwandter.

¹⁷⁸ z.B. Schulz & Edington (2007)

¹⁷⁹ z.B. Goetzl, Long, Ozminowski, Hawkins, Wang, & Lynch (2004)

Abbildung 20. Arbeiten trotz Krankheit in den letzten 12 Monaten (Präsentismus), Erwerbstätige in Prozent (N = 1'004)



Diejenigen, die krank zur Arbeit gegangen sind, berichten auf die Frage "Wie viele Tage insgesamt sind Sie in den letzten 12 Monaten zur Arbeit gegangen, obwohl Sie krank gewesen sind?", im Schnitt 9 Tage trotz Krankheit zur Arbeit gegangen zu sein (M = 9 Tage, SD = 26 Tage, Md = 4 Tage, N = 451).

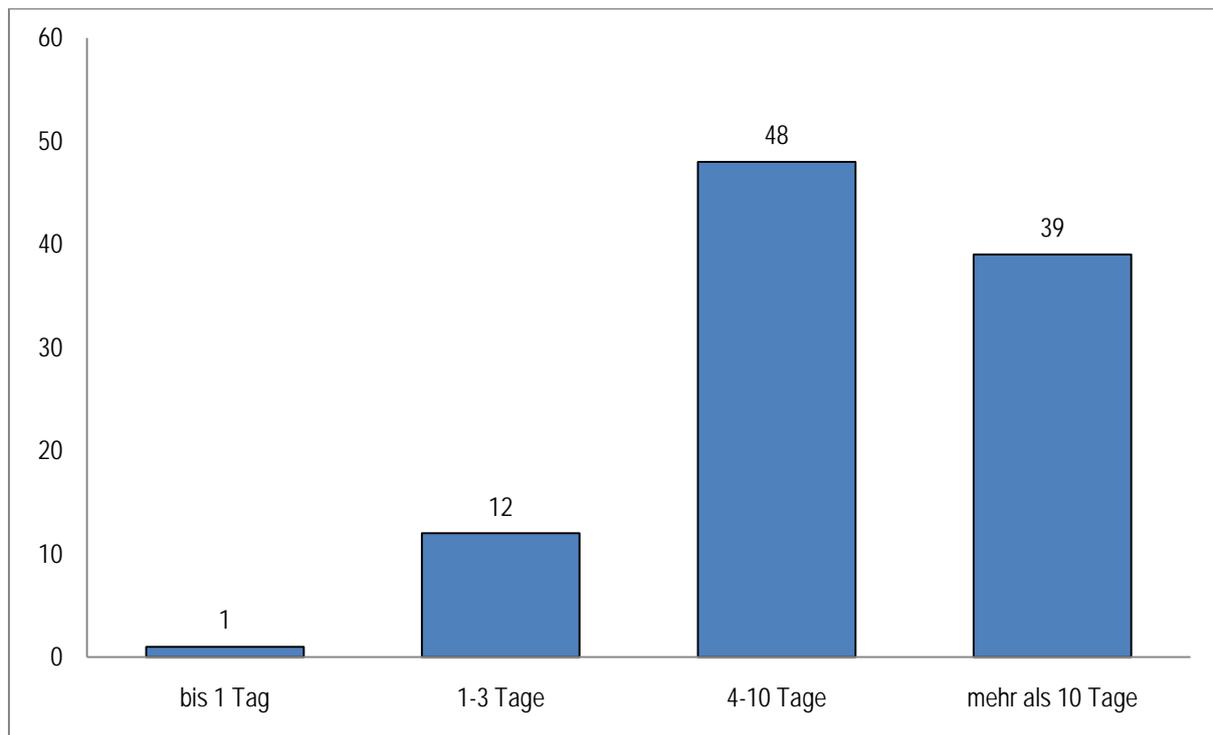
Da sehr viele Personen eine geringe Anzahl von Tagen angeben und nur sehr wenige Personen eine hohe oder sehr hohe Zahl von Tagen nennt (Maximalwert = 360 Tage), ist in Bezug auf diese Frage der Median¹⁸⁰ ein besserer Lageparameter als der Mittelwert (Durchschnitt).

39% der Schweizer Erwerbstätigen berichten 1-3 Tage, 48% 4-10 Tage und 12% mehr als 10 Tage in den letzten 12 Monaten trotz einer Erkrankung gearbeitet zu haben. 1% dieser Personen äussern keinen (ganzen¹⁸¹) Tag krank zur Arbeit gegangen zu sein (siehe Abbildung 21).

¹⁸⁰ Der Median ist derjenige Wert (hier Anzahl von Tagen krank zur Arbeit gegangen), welcher die Stichprobe in zwei gleich grosse Hälften teilt. Höchstens 50% der Stichprobe berichten einen Wert, welcher über dem Median liegt und höchstens 50% geben einen Wert an, welcher kleiner als der Median ist. Der Median weist im Gegensatz zum Mittelwert (Durchschnittswert) den Vorteil auf, robust gegen extreme Werte zu sein (wie z.B. in der vorliegenden Stichprobe der Wert 360 Tage im Jahr krank zur Arbeit gegangen)

¹⁸¹ Wir interpretieren, dass Personen, welche einerseits auf die Frage „Haben Sie in den letzten 12 Monaten gearbeitet, wenn Sie krank gewesen sind“ ja antworten und danach auf die Frage "Wie viele Tage insgesamt sind Sie in den letzten 12 Monaten zur Arbeit gegangen, obwohl Sie krank gewesen sind?" antworten keinen Tag, weniger als einen ganzen Tag krank zur Arbeit gegangen sind, d.h. beispielsweise am Arbeitsplatz geblieben sind, obwohl sie sich im Verlauf eines Arbeitstages krank fühlten.

Abbildung 21. Anzahl Präsentismus-Tage in den letzten 12 Monaten (Prozent Erwerbstätige, N = 451)



6.5.2.1 Zusammenhänge

Es wurde überprüft¹⁸² ob Stressempfinden und welche Stressoren und Ressourcen mit Präsentismus (in den letzten 12 Monaten krank zur Arbeit gegangen ja/nein) zusammenhängen (N = 633¹⁸³).

Stressempfinden hängt positiv mit Präsentismus (ja/nein) zusammen ($r = .27$, $p < .001$).

Folgende Belastungsfaktoren (Stressoren) stehen in positivem Zusammenhang mit Präsentismus. Der Zwang eigene Gefühle während der Arbeit kontrollieren zu müssen (emotionale Dissonanz, $r = .21$, $p < .001$ ¹⁸⁴), Unterbrechungen bei der Arbeit ($r = .17$, $p < .001$ ¹⁸⁵) und soziale Diskriminierung ($r = .16$, $p < .001$ ¹⁸⁶).

Auch Entlastungsfaktoren¹⁸⁷ hängen damit zusammen, ob Erwerbstätige im letzten Jahr trotz Krankheit zur Arbeit gegangen sind: Gute zeitliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ($r = -.16$, $p < .001$ ¹⁸⁸) und die Tatsache, dass die Organisation zu bester Arbeitsleistung ermutigt ($r = -.14$, $p < .001$ ¹⁸⁹) stehen in einem negativen Zusammenhang mit Präsentismus.

Zusätzlich wurde geprüft, ob Zusammenhänge mit der Dauer des Präsentismus in den letzten 12 Monaten bestehen. Wie viele Tage Erwerbstätige trotz Krankheit in den letzten 12 Monaten zur Arbeit gegangen sind

¹⁸² Mittels logistischer Regression

¹⁸³ Nicht berücksichtigt wurden Personen, welche berichten nicht krank gewesen zu sein

¹⁸⁴ OR = 1.23, $p < .05$

¹⁸⁵ OR = 1.34, $p < .01$

¹⁸⁶ OR = 1.39, $p < .01$

¹⁸⁷ Handlungs- und Zeitspielraum (OR = 1.98, $p < .05$) ist unerwartet mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit krank zur Arbeit zu gehen (Präsentismus) verbunden. Dies erfordert vertiefende Analysen.

¹⁸⁸ OR = .77, $p < .05$

¹⁸⁹ OR = .83, $p < .05$

erweist sich als völlig unabhängig vom Typ und der Ausprägung der Belastungs- (Stressoren) und Entlastungsfaktoren (Ressourcen)¹⁹⁰.

Präsentismus (krank zur Arbeit gehen) (N = 1'006 und n = 451)

"Haben Sie in den letzten 12 Monaten gearbeitet, wenn Sie krank gewesen sind?" und "Wie viele Tage insgesamt sind Sie in den letzten 12 Monaten zur Arbeit gegangen, obwohl Sie krank gewesen sind?"

Erwerbsbevölkerung

- Knapp die Hälfte (47%) berichten krank zur Arbeit gegangen zu sein
- 39% berichten 1-3 Tage, 48% 4-10 Tage und 12% mehr als 10 Tage in den letzten 12 Monaten trotz Erkrankung gearbeitet zu haben

*Graf et al. (2007)

Präsentismus: Zusammenhänge

"Haben Sie in den letzten 12 Monaten gearbeitet, wenn Sie krank gewesen sind?" (ja/nein)

Stress	Belastungsfaktoren (Stressoren)	Entlastungsfaktoren (Ressourcen)
+ Stressempfinden	+ Emotionale Dissonanz	- gute zeitliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
	+ Arbeitsunterbrechungen	- Organisation motiviert
	+ Soziale Diskriminierung	

6.5.3 Belastungsbezogene Kündigungsabsichten

Der ökonomische Erfolg von Organisationen hängt von motivierten und qualifizierten Mitarbeitenden ab¹⁹¹. Auch wenn freiwilliges Verlassen einer Organisation durch einen Mitarbeiter aus betriebswirtschaftlicher Sicht nicht immer ein negatives Ereignis ist (z.B. wenn leistungsschwache Mitarbeitende ausscheiden und durch leistungsstarke ersetzt werden können) verursacht ein Wechsel in der Regel hohe Kosten¹⁹². Betriebswirtschaftliche Kosten entstehen beispielsweise durch den administrativen Aufwand für Vertragsauflösung und Abfindungen, Personalrekrutierung und -selektion zur Neubesetzung der Stellen (z.B. Einstellungsinterviews, Assessment Centers, Entscheidungsmeetings, Reise- und Umzugskosten, Orientierung und Einführung der neuen Mitarbeitenden), Training neuer Mitarbeitender (z.B. Einarbeitung, Informieren über Regeln, Werte und administrative Abläufe, formelle Trainings und on-the-job trainings durch Vorgesetzte und Kolleg/innen, die dadurch zusätzliche Aufgaben erhalten und weniger Zeit für reguläre Tätigkeiten haben) und reduzierte Produktivität neuer Mitarbeitender während der Einarbeitungszeit bis das Leistungsniveau vom Vorgänger erreicht ist¹⁹³. Überblicksstudien, welche die Ergebnisse zahlreicher einzelner Studien zusammenfassen¹⁹⁴ zeigen, dass freiwilliger Stellenwechsel mit arbeitsbezogenen Belastungsfaktoren (Stressoren) wie unklare Anweisungen und Zeitdruck zusammenhängt. Es kann daher angenommen werden,

¹⁹⁰ Aus diesem Grund wird auf die Darstellung der Ergebnisse in einer Tabelle im Anhang verzichtet.

¹⁹¹ z.B. Avey, Luthans, & Jensen (2009), Tziner & Birati (1996)

¹⁹² z.B. Cascio (1991), Tziner & Birati (1996)

¹⁹³ z.B. Cascio (1991), Tziner & Birati (1996)

¹⁹⁴ vgl. Metaanalysen von Griffeth, Hom, & Gaerther (2000) und Podsakoff, LePine & Lepine (2007)

dass ein Teil der Beschäftigten, die eine Organisation verlassen, sich zu diesem Schritt entschliesst, weil die Arbeitsbedingungen zu belastend erlebt werden.

Auf Frage "Wie gross schätzen Sie die Wahrscheinlichkeit ein, dass Sie im kommenden Jahr Ihren Arbeitgeber wechseln werden, weil Ihnen die jetzige Arbeit zu belastend ist?" (Frage 20810) antworten 85% der abhängig Beschäftigten sehr klein oder eher klein, 7% mittel und 9% eher gross oder sehr gross (N = 718, M = 1.58, SD = 1.04).

6.5.3.1 Sozioökonomischer Status

Aufgeschlüsselt nach dem sozioökonomischen Status zeigt sich, dass Erwerbstätige mit geringer Bildung, manuellem Beruf und unterdurchschnittlichem Einkommen mit 18% doppelt so häufig eine eher grosse oder sehr grosse Wahrscheinlichkeit angeben, wegen Stress im nächsten Jahr die Stelle zu wechseln wie der Gesamtdurchschnitt der abhängig Beschäftigten (jeweils 9% und jeweils $p < .05$).

6.5.3.2 Zusammenhänge

Die Wahrscheinlichkeit im kommenden Jahr den Arbeitgeber zu wechseln hängt negativ mit Arbeitszufriedenheit ($r = -.46, p < .001$) und positiv mit Stressempfinden ($r = .31, p < .001$) und Burnout ($r = .31, p < .001$) zusammen. Ausserdem zeigen sich eine Reihe von positiven Zusammenhängen mit Belastungsfaktoren: körperliche Belastungen ($r = .28, p < .001$), soziale Diskriminierung ($r = .25, p < .01$), Probleme der Arbeitsorganisation ($r = .25, p < .001$), Zeitdruck ($p < .22, p < .001$), unklare Anweisungen ($r = .23, p < .001$), Aufgaben, welche in Konflikt mit persönlichen Wertvorstellungen stehen ($r = .23, p < .001$) und der Möglichkeit, den Arbeitsplatz zu verlieren ($r = .21, p < .001$).

Ressourcen (Entlastungs- und Schutzfaktoren) stehen in negativem Zusammenhang mit der Wahrscheinlichkeit eines zukünftigen Stellenwechsels. Der stärkste negative Zusammenhang lässt sich für die Tatsache feststellen ob die Befragten den Eindruck haben ihre Organisation würde sie zu bester Leistung motivieren ($r = -.40, p < .001$). An zweiter Stelle steht das gute Führungsverhalten ($r = -.34, p < .001$) gefolgt von guter zeitlicher Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ($r = -.22, p < .001$). Schliesslich hängt auch Handlungs- und Zeitspielraum negativ mit der Wahrscheinlichkeit eines stressbedingten Stellenwechsels im nächsten Jahr zusammen ($r = -.21, p < .001$).

Belastungsbezogene Kündigungsabsichten (N = 718)

"Wie gross schätzen Sie die Wahrscheinlichkeit ein, dass Sie im kommenden Jahr Ihren Arbeitgeber wechseln werden, weil Ihnen die jetzige Arbeit zu belastend ist?"

Abhängige Erwerbsbevölkerung

- 85% antworten sehr klein oder eher klein
- 9% antworten eher gross oder sehr gross

Vom Durchschnitt weichen ab:

- Erwerbstätige mit geringem SES geben häufiger an, wahrscheinlich die Stelle zu wechseln (18%)

Belastungsbezogene Kündigungsabsichten

"Wie gross schätzen Sie die Wahrscheinlichkeit ein, dass Sie im kommenden Jahr Ihren Arbeitgeber wechseln werden, weil Ihnen die jetzige Arbeit zu belastend ist?"

Stresssymptome & -folgen

- Zufriedenheit mit
Arbeitsbedingungen

+ Stressempfinden

+ Burnout

Belastungsfaktoren (Stressoren)

+ Körperliche Belastungen

+ Soziale Diskriminierung

+ Probleme der Arbeitsorganisation

Entlastungsfaktoren (Ressourcen)

- Organisation motiviert zu bester
Leistung

- gute Führung

- gute zeitliche Vereinbarkeit von Beruf
und Privatleben

- Handlungs- & Zeitspielraum

7 Substanzkonsum im Arbeitskontext

7.1 Substanzkonsum: Doping oder Stressbewältigung (Coping)?

Substanzkonsum im Arbeitskontext wird seit Kurzem auch teilweise als Doping bezeichnet. Der Begriff Doping stammt ursprünglich aus dem Leistungssport und bezeichnet dabei den Konsum gesetzlich verbotener Substanzen und Methoden zur Steigerung der physischen Leistung¹⁹⁵. Mind-Doping (Neuro- oder Psycho-Enhancement, Gehirn-Doping, Brainboosting, kognitives Enhancement, etc.) soll nicht nur körperliche Aspekte wie Ausdauer bei körperlicher Anstrengung oder Schnelligkeit, sondern auch geistige Zustände wie Konzentration und Wachheit günstig beeinflussen. Obwohl Gesundheitsorganisationen seit Jahren vor den gesundheitsschädlichen Folgen von Substanzkonsum im Arbeitskontext warnen (z.B. Sucht, psychologische und organische Nebenwirkungen), gibt es bisher nur begrenzte Erkenntnisse zu Ausmass und Verbreitung.

Im Moment gibt es noch keine Einigkeit darüber, was unter Doping im Arbeitskontext genau zu verstehen ist. Von einigen Fachpersonen wird Doping als Versuch, die *geistige Leistungsfähigkeit bei gesunden Personen* spürbar zu *erhöhen*, beschrieben¹⁹⁶ ¹⁹⁷. Andere beschreiben Doping am Arbeitsplatz als Einnahme *verschreibungspflichtiger Medikamente*, welche mit dem Ziel der Steigerung der geistigen Leistungsfähigkeit erfolgt, ohne dass dies medizinisch notwendig ist¹⁹⁸. Laure¹⁹⁹ definiert Dopingverhalten als Einsatz von Substanzen oder Methoden zur Überwindung realer oder wahrgenommener Hindernisse (z.B. Wettbewerbssituationen, Prüfungen, Vorstellungsgespräche, öffentliches Referieren, etc.). Ähnlich sieht Chouanière²⁰⁰ Dopingverhalten als Konsum chemischer Substanzen oder Arzneimittel, um mit realen oder wahrgenommenen Hindernissen umzugehen und/oder um physische, intellektuelle oder künstlerische Leistungen zu verbessern. Bostrom und Sandberg²⁰¹ hingegen verstehen unter kognitivem Enhancement einzig die Verstärkung oder Erweiterung kognitiver Fähigkeiten, ohne dass Ziele des Verhaltens weiter spezifiziert werden.

Es bestehen somit in vielerlei Hinsicht Uneinigkeiten im Hinblick darauf, was Doping im Arbeitskontext ist. Schon die Beschreibung einer gesunden Person, was von manchen als Voraussetzung für Doping genannt wird, wirft Fragen auf. Gemäss Weltgesundheitsorganisation (WHO) wird Gesundheit nicht nur durch die Abwesenheit von Krankheit definiert, sondern als Zustand vollkommenen physischen, mentalen und sozialen Wohlbefindens²⁰². Aufgrund dieser Definition von Gesundheit kann angenommen werden, dass Personen, die berichten einen guten oder sehr guten Gesundheitszustand zu haben und trotzdem Substanzen zur Steigerung ihrer Leistungsfähigkeit konsumieren, Doping betreiben.

Ebenfalls nicht eindeutig ist die Differenzierung zwischen Doping-, Genuss- oder Nahrungsmitteln. So scheinen einige Ansätze *jede* körperfremde Substanz, die aufgrund der zentralnervösen Wirkung konsumiert wird (inklusive z.B. Schokolade, Kaffee oder Tee) in die Definition mit einzuschliessen. Andere Definitionen hingegen schränken dies auf verschreibungspflichtige Arzneimittel ein. Bisweilen findet sich auch die Argumentation, dass ein Verhalten nur dann als Doping klassifiziert werden kann, wenn das eingesetzte Dopingmittel auch tatsächlich zu einer Verbesserung der Leistung führt. Während für körperliche Leistungssteigerung im Leistungssport eindeutiger Befunde zur Wirksamkeit der Dopingmittel vorliegen, bleibt dies für die Steigerung der geistigen Leistung durch Substanzkonsum bislang umstritten²⁰³. Beispielsweise ist - entgegen der öffentlichen Meinung -

¹⁹⁵ World Anti-Doping Agency; vgl. <http://www.wada-ama.org>

¹⁹⁶ z.B. Förstl (2009)

¹⁹⁷ British Medical Association (2007)

¹⁹⁸ DAK (2009)

¹⁹⁹ Laure (1998)

²⁰⁰ Chouanière (2010)

²⁰¹ Bostrom & Sandberg (2009)

²⁰² World Health Organisation (WHO) Constitution; vgl. <http://www.who.int/hac/about/definitions/en/>

²⁰³ vgl. Quednow (2010)

die stimmungsaufhellende Wirkung von Antidepressiva bei gesunden, nicht-depressiven Personen kaum nachgewiesen²⁰⁴.

Es gibt bisher nur einige wenige Anhaltspunkte, dass Doping im Arbeitskontext stattfindet. Aufputschmittel wie Modafinil²⁰⁵, das ursprünglich bei Schlafkrankheit (Narkolepsie) und schichtarbeitsbezogenen Schlafstörungen angewendet wurde, werden in den Medien beispielsweise als 'Unternehmerdroge der Wahl' bezeichnet²⁰⁶. Nach Aussagen von Wissenschaftlern soll ein weiteres Aufputschmittel, nämlich Ritalin, das eigentlich für Kinder mit Aufmerksamkeitsdefizit (ADHD²⁰⁷) zugelassen ist, bei gesunden Erwachsenen zu höherer Konzentration und Leistungsfähigkeit führen. Dafür, dass Doping im Arbeits- und Leistungskontext stattfindet, sprechen Schätzungen, denen zufolge bis zu 25% der US-amerikanischen Studierenden und Naturwissenschaftler Aufputschmittel wie Modafinil oder Ritalin verwenden, um ihre akademische Leistungsfähigkeit zu steigern²⁰⁸.

Die Einnahme von leistungssteigernden Substanzen im Arbeitskontext kann auch eine Strategie der *Stressbewältigung (Coping)* sein²⁰⁹. Es ist plausibel, dass Substanzen im Arbeitskontext ja nicht nur von völlig gesunden Personen konsumiert werden, um Glanzleistungen zu erbringen (Doping), sondern auch von gestressten oder gesundheitlich beeinträchtigten Personen, um mit belastenden Situationen umzugehen (Coping) oder ihre Arbeit überhaupt leisten zu können. Substanzkonsum im Arbeitskontext kann dazu dienen, allgemeine Gesundheitsprobleme in den Griff zu bekommen oder stressbedingte Beschwerden, wie Schmerzen oder Nervosität, zu bekämpfen, die gedankliche Auseinandersetzung mit dem Stress zu vermeiden oder stressbedingte oder krankheitsbedingte Leistungsdefizite auszugleichen.

Laut US-amerikanischen Studien²¹⁰ und einer Studie aus Deutschland²¹¹ an 3000 Arbeitnehmern zwischen 20 und 50 Jahren, verwendet ein Teil der Erwerbstätigen Substanzen, um arbeitsbedingte Konzentrationsstörungen oder Stimmungsschwankungen (Depressivität), Schlafstörungen, Angst- und Unruhezustände zu bekämpfen und dadurch am Arbeitsplatz ausdauernder, aufmerksamer, konzentrations- und leistungsfähiger, ausgeschlafener, ruhiger oder besserer Stimmung zu sein. Substanzen, die dabei eingenommen werden sind beispielsweise *Aufputschmittel (Psychostimulanzien)*²¹², *Medikamente gegen Demenz*²¹³, *stimmungsaufhellende Mittel*²¹⁴, *Schmerzmittel*²¹⁵, *Schlaf- und Beruhigungsmittel*²¹⁶, *Betablocker*²¹⁷, *Alkohol, Nikotin oder illegale Drogen* wie beispielsweise Kokain und Cannabis²¹⁸. Laut der deutschen Studie geben 5% der Befragten an, ohne medizinische Notwendigkeit Medikamente zur Verbesserung der kognitiven Fähigkeiten oder des psychischen Wohlbefindens genommen zu haben. Dies entspricht ca. 2 Millionen deutschen Erwerbstätigen. Etwa 1% der Befragten nimmt diese Medikamente täglich bis mehrmals im Monat ein. Dabei geben Männer eher an, Aufputschmittel zu nehmen, um leistungsfähiger zu sein. Frauen hingegen nehmen vor allem Beruhigungsmittel, um arbeitsbezogene Ängste zu bekämpfen²¹⁹. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Männer eher zum Doping

²⁰⁴ Repantis, Schlattman, Laisney, & Heuser (2009)

²⁰⁵ Handelsname z.B. Modasomil

²⁰⁶ vgl. Stern, 12.2.2009

²⁰⁷ Attention Deficit Hyperactivity Disorder

²⁰⁸ vgl. Förstl (2009) und Greely et al. (2008), Nature (2007), Maher (2008)

²⁰⁹ Unter Stressbewältigung (Coping) werden gedankliche oder verhaltensbezogene Bemühungen verstanden, die unternommen werden, um mit Stress umzugehen (vgl. Lazarus & Folkman, 1984) unabhängig davon ob diese zum Erfolg führen oder nicht

²¹⁰ z.B. Maher (2008); McCabe, Knight, Teter, & Wechsel (2005)

²¹¹ DAK (2009)

²¹² z.B. Amphetamine, amphetaminähnliche Substanzen wie Methylphenidat (Handelsname Ritalin), Modafinil und illegale Drogen wie Kokain

²¹³ Antidementiva, Nootropika z.B. Piracetam

²¹⁴ Antidepressiva z.B. Citalopram

²¹⁵ Analgetika z.B. Opiate wie Morphium, Ibuprofen, Paracetamol

²¹⁶ Hypnotika z.B. Benzodiazepine wie Nitrazepam, Triazolam, Flurazepam oder Temazepam oder Nicht-Benzodiazepin-Agonisten wie Zopiclon, Zolpidem

²¹⁷ z.B. Metoprolol, Propranolol

²¹⁸ z.B. Förstl (2009)

²¹⁹ Die Schweizerische Fachstelle für Alkohol- und andere Drogenprobleme (SFA, 2009) sieht die Gründe der Unterschiede im Konsum zwischen Männern und Frauen in unterschiedlichen Stressbewältigungsstrategien, unterschiedlicher Inanspruchnahme ärztlicher Hilfe,

neigen, während Frauen eher Substanzen konsumieren, um Arbeitsstress zu bewältigen (Coping). Als Erklärung für den Konsum wird gesteigener Leistungsdruck in Betrieben diskutiert. 18.5% der Befragten kennen mindestens eine Person, die leistungssteigernde oder stimmungsaufhellende Medikamente ohne medizinische Erfordernisse eingenommen hat. Dies spricht dafür, dass mehr als 5% der Erwerbstätigen derartige Substanzen konsumieren und somit der Konsum nicht von allen Befragten zugegeben wird. Beschäftigte mit hohem Stresspotenzial, unsicherem Arbeitsplatz oder starkem Konkurrenzdruck halten Doping am Arbeitsplatz für vertretbarer als Erwerbstätige, die weniger unter Leistungsdruck stehen. Die Ergebnisse dieser Studie sprechen dafür, dass sowohl Doping als auch Coping mittels Substanzkonsum unter deutschen Arbeitnehmenden stattfindet.

Im Rahmen der Schweizerischen Gesundheitsbefragung (SGB) im Jahr 2007²²⁰ gaben 46.3% der 15-75-jährigen Schweizerischen Gesamtbevölkerung an, in den letzten 7 Tagen vor der Befragung Medikamente (41% Männer und 51.3% Frauen) genommen zu haben. Wurden Berufsgruppen bezüglich des Konsums verglichen, so zeigte sich, dass Personen, welche einen Beruf im Gastgewerbe und der persönlichen Dienstleistung ausüben mit 30.9% insgesamt - über alle Arten von Medikamenten gesehen - den höchsten Konsum und auch den höchsten Konsum von Schlaf- und Beruhigungsmitteln sowie stimmungsaufhellenden Substanzen (Antidepressiva) berichten²²¹. Im Jahr 2009 wurde in der Schweiz mit stimmungsaufhellenden Substanzen (Antidepressiva) 168.1 Millionen Franken umgesetzt, mit Schmerzmitteln 118 Mio., mit Schlafmitteln 35.7 Mio., mit Beruhigungsmitteln 22.8 Mio. und mit Aufputzmitteln 15.2 Millionen Franken (sfa/ispa, 2010). Es gibt erste Hinweise, dass ein Teil des Umsatzes auf arbeitsbezogenen Substanzkonsum zurückzuführen sein könnte. Eine Befragung an 1'466 Schweizer Bauarbeitern²²² zeigte beispielsweise, dass 45% unter Stress leiden und 28.2% der Befragten Schmerzmittel einnehmen, um arbeitsbezogene Gesundheitsbeschwerden zu bekämpfen, was auf Bewältigung (Coping) von Arbeitsstress durch Substanzkonsum hindeutet.

Für die Annahme, dass arbeitstätige Personen mittels Substanzkonsum versuchen ihren Stress zu bewältigen spricht auch, dass verschiedene Arbeitsstressoren (d.h. aufgabenbezogene Stressoren wie arbeitsorganisatorische Probleme, soziale Stressoren wie Konflikte, permanente Nacharbeit, organisationsbezogene Stressoren wie Personalabbau und geringe arbeitsbezogene Ressourcen wie geringer Handlungsspielraum) mit Substanzkonsum zusammenhängen²²³. Beispielsweise konsumieren texanische Lehrer mehr Alkohol, Aufputzmittel (Amphetamine) und Beruhigungsmittel als eine Vergleichsstichprobe der US-amerikanischen Gesamtbevölkerung. In dieser Studie werden positive Zusammenhänge von Amphetaminkonsum mit *Arbeitsüberlastung und Konflikten mit Arbeitskolleg/innen* sowie zwischen Beruhigungsmittelkonsum und *Arbeitsunzufriedenheit*²²⁴ festgestellt.

Eine französische Studie zeigt, dass Arbeitnehmende zu 24.9% berichten, während der Arbeit leistungssteigernde Substanzen einzunehmen, 7.5% konsumieren Alkohol und 2.1% Cannabis. Frauen konsumieren dabei häufiger als Männer und der Konsum ist bei den unter 30-Jährigen stärker ausgeprägt und hängt mit *arbeitsorganisatorischen Problemen* zusammen²²⁵. Eine weitere französische Studie an 20'221 Arbeitnehmern²²⁶ zeigte einen Zusammenhang zwischen *Schwierigkeitsgrad der Arbeit* und Beruhigungs- und

sowie in einem geschlechtsspezifischen Verschreibungsverhalten der Ärzte und Ärztinnen. Es wird angenommen, dass in der Schweiz ca. 60'000 Menschen von Medikamenten abhängen und davon 80% von Schlaf- und Beruhigungsmitteln abhängig sind. Die SFA rechnet aufgrund einer zunehmenden Tendenz zur Selbstmedikation über Internetapotheken und andere Anbieter im Internet mit einer Zunahme von Medikamentenmissbrauch, da das Internet den 'rezeptfreien' Bezug erleichtert.

²²⁰ Schweizerische Gesundheitsbefragung (2007)

²²¹ Auswertung Ralph Krieger (SECO)

²²² Unia (2006) siehe *Werkzeitung* (2007)

²²³ Ein umfassender Überblick über den gegenwärtigen Forschungsstand ist aufgrund der Vielzahl von arbeitsbezogenen Stressoren und Substanzen, die im Arbeitskontext eingenommen werden können, an dieser Stelle nicht möglich. Daher werden exemplarisch Ergebnisse von einigen ausgewählten Studien dargestellt, die Substanzkonsum oder Zusammenhänge zwischen arbeits- bzw. leistungsbezogenem Stress und Substanzkonsum untersucht haben.

²²⁴ Watts & Short (1990)

²²⁵ Gay, Houdoyer, & Rouzard (2008)

²²⁶ Bancarel et al. (1988)

Schmerzmittelkonsum. Von den 20'221 Studienteilnehmern konsumierten 922 mindestens ein Präparat in der vorangegangenen Woche. Frauen konsumierten mehr Beruhigungs- und Schmerzmittel als Männer und der Substanzkonsum war höher bei älteren Arbeitnehmenden. Eine belgische Studie²²⁷ zeigt, dass 5.6% der 16'094 untersuchten Männer und 9.3% der 5'012 befragten Frauen im letzten Monat Beruhigungsmittel (d.h. Benzodiazepine) eingenommen hatten. Der Konsum hing mit hohen Arbeitsanforderungen bei gleichzeitig geringem Handlungsspielraum zusammen, unabhängig vom Alter, der Ausbildung, Berufsgruppe, Branche und Lebenssituation der untersuchten Personen. In einer US-amerikanischen Studie²²⁸ konnte hingegen kein direkter Zusammenhang zwischen Substanzkonsum (Drogen und Alkohol) und Stress am Arbeitsplatz (z.B. Arbeitsüberlastung) festgestellt werden.

Insgesamt sind die Ergebnisse bezüglich des Zusammenhangs von Stress am Arbeitsplatz und Substanzmittelkonsum bisher noch nicht ausreichend, um eindeutige Schlussfolgerungen ziehen zu können²²⁹, deuten jedoch darauf hin, dass sowohl Doping wie auch Stressbewältigung (Coping) mittels Substanzkonsum im Arbeitskontext vorkommt.

7.2 Substanzkonsum in der Schweizer Erwerbsbevölkerung

In der vorliegenden Studie wurde untersucht, wie gross die Verbreitung von arbeitsbezogenem Substanzkonsum in der erwerbstätigen Schweizer Bevölkerung ist. Es wurde geprüft, ob es Unterschiede im Substanzkonsum zwischen verschiedenen Gruppen der Erwerbsbevölkerung gibt. Aufgrund der geringen Fallzahlen sollten die Ergebnisse des Kapitels *Substanzkonsum im Arbeitskontext* jedoch mit grosser Vorsicht interpretiert werden. Zudem wurde der Frage nachgegangen, ob Schweizer Erwerbstätige Substanzen konsumieren, um ihre Leistung zu steigern (Doping) oder um Stress zu bewältigen (Coping) oder ob beides in der Erwerbsbevölkerung stattfindet. Schliesslich werden Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Befinden und Substanzkonsum im Arbeitskontext berichtet.

7.2.1 Substanzkonsum anderer Personen im Arbeitsumfeld

Auf die Frage „Kennen Sie persönlich jemanden in Ihrem Arbeitsumfeld z.B. Arbeitskollegen, der als Gesunder Medikamente oder sonstige Substanzen z.B. legale oder illegale Drogen nimmt, um seine Leistungsfähigkeit oder seine Stimmung zu steigern/verbessern?“ (Frage 21010) antworteten 11% der Schweizer Beschäftigten mit „ja, eine Person“ (n = 103 von N = 992)²³⁰ und 14% mit „ja, mehrere Personen“ (n = 128 von N = 992) (vgl. Abbildung 22).

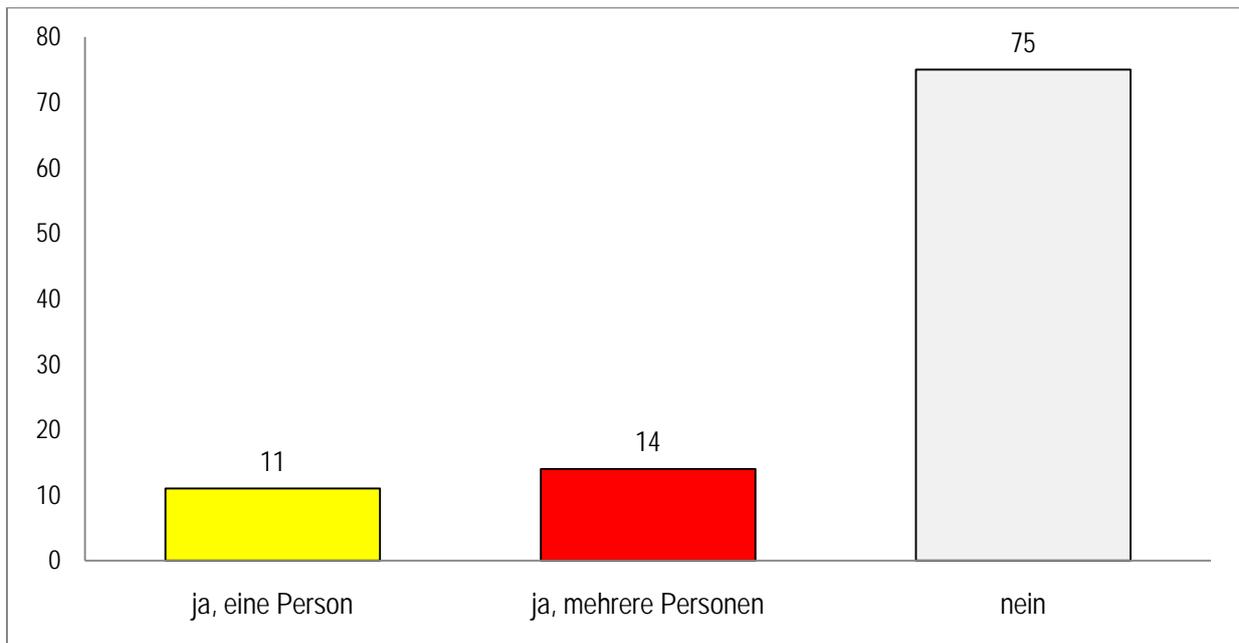
²²⁷ Pelfrene et al. (2004)

²²⁸ Wiesner, Windle & Freeman (2005)

²²⁹ z.B. Wiesner, et al. (2005). Einige Studien finden Zusammenhänge zwischen Alkoholkonsum und Arbeitsstressoren (siehe z. B. auch Ragland, Greiner, Yen, & Fisher, 2000) und zwischen Drogenkonsum und Arbeitsstressoren, während andere keine bedeutsamen Effekte aufzeigen können (z.B. Frone, Russell, & Cooper, 1995; Greenberg & Grunberg, 1995). Die Ursachen für inkonsistente Befunde sind vielfältig. Häufig wird nicht berücksichtigt von welchen weiteren Merkmalen (z. B. Geschlecht und Ressourcen, Wiesner et al., 2005) diese Zusammenhänge beeinflusst werden (Moderatorvariablen). Die inkonsistenten Befunde können auch durch sehr heterogene Operationalisierung von Outcome-Variablen (d.h. wie genau und über welche Zeiträume der Konsum erfasst wird und ob oder wie viel jemand konsumiert) zustande kommen, wie z.B. Anzahl alkoholischer Getränke pro Tag oder Häufigkeit exzessiven Alkoholtrinkens oder Krankheiten, die auf Alkoholmissbrauch zurückzuführen sind (Wiesner et al., 2005; Frone, 2008). Zudem konzentrieren sich einzelne Studien häufig auf spezifische ungünstige Arbeitssituationen (z.B. hohe Arbeitsanforderungen in Kombination mit geringen Handlungsspielräumen) und einige ausgewählte Substanzen (z.B. Frone, 1999). Die Art des Stressors, d. h. ob es sich beispielsweise um soziale Konflikte handelt oder um Zeitdruck, könnte jedoch auch ein kritischer Faktor in der Vorhersage des Konsums bestimmter Substanzen sein.

²³⁰ Häufigkeiten in Prozenten basieren jeweils auf gewichteten Daten, Häufigkeitsangaben in Anzahl Personen (n bzw. N) basieren jedoch auf ungewichteten Daten. Für Erläuterungen zur Datengewichtung siehe Anhang.

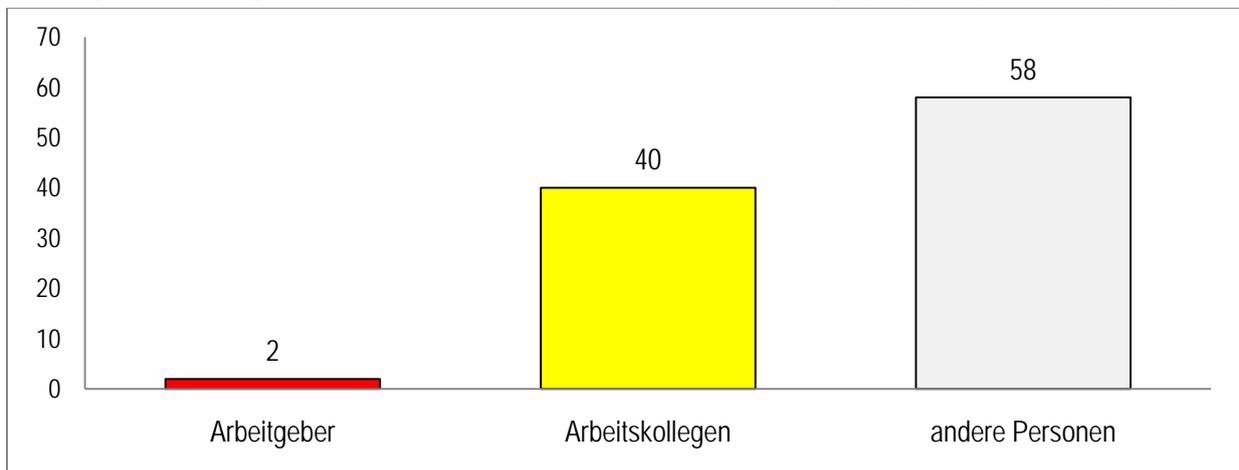
Abbildung 22. Personen im Arbeitsumfeld bekannt, die Substanzen zur Leistungssteigerung konsumieren, Erwerbstätige (CH gesamt) in Prozent (N = 992)



7.2.2 Empfehlungen zum Substanzkonsum im Arbeitsumfeld

Die Frage, ob ihnen persönlich schon einmal jemand Substanzen zur Verbesserung ihrer Leistungsfähigkeit oder Stimmung bei der Arbeit empfohlen hat (Frage 21020), bejahen 5% der Erwerbstätigen (n = 55 von N = 1004). Davon kamen 40% der Empfehlungen von Arbeitskolleg/innen (n = 21 von N = 55), 2% von Seiten des Arbeitgebers (n = 1 von N = 55) und der Rest (58%) von anderen Personen²³¹ (n = 33 von N = 55) (Frage 21021) (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23. Empfehlungen zum Substanzkonsum durch Drittpersonen, Erwerbstätige (CH gesamt) in Prozent (N = 55)



²³¹ Es wurde nicht erfasst, um wen es sich bei den „anderen“ Personen handelt (z.B. Partner/in, Arzt etc.)

Empfehlung von Substanzkonsum (N = 1'004)

„Hat Ihnen persönlich schon einmal jemand Substanzen zur Verbesserung ihrer Leistungsfähigkeit oder Stimmung bei der Arbeit empfohlen?“

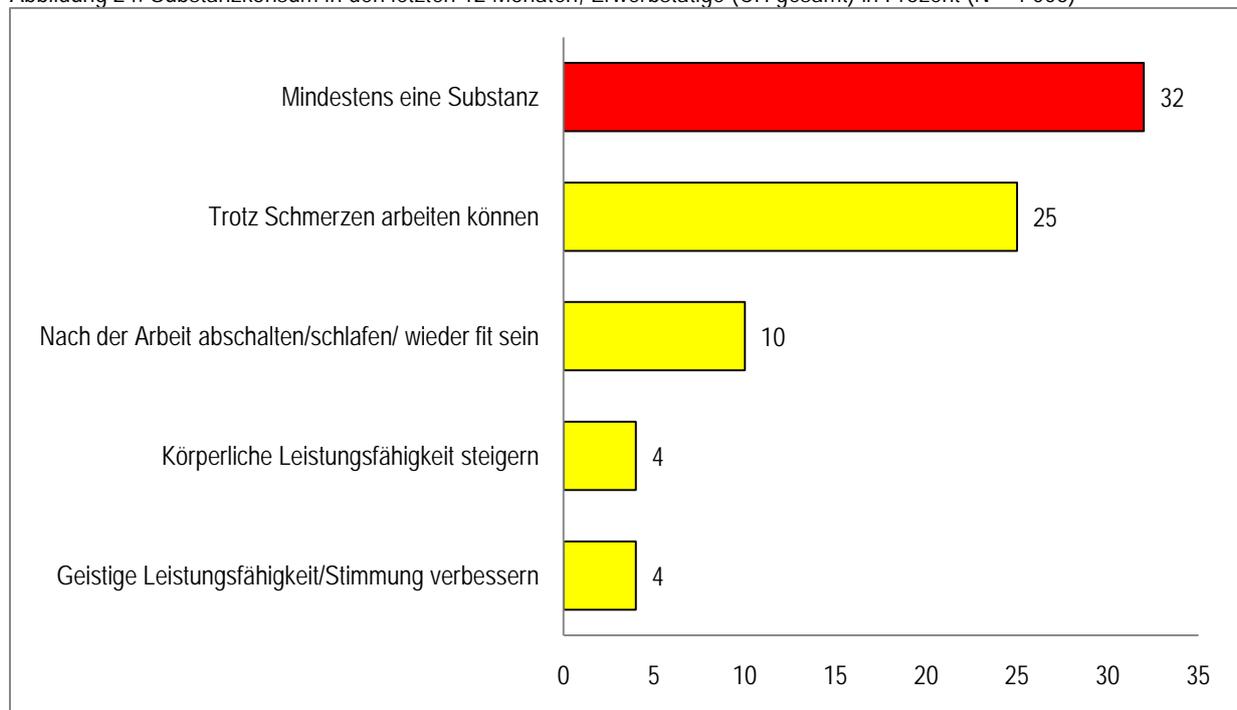
Erwerbsbevölkerung

- 5% bejahen diese Frage (n = 55)
- 40% der Empfehlungen kamen von Arbeitskolleg/innen (n = 21 von 55)
- Nur eine Person nennt den Arbeitgeber
- 58% nennen andere Personen (n = 33 von 55)

7.2.3 Substanzkonsum in den letzten 12 Monaten

Die Frage „Haben Sie innerhalb der letzten 12 Monate Medikamente oder sonstige Substanzen genommen, um während der Arbeit Ihre geistige Leistungsfähigkeit/Stimmung zu steigern/verbessern?“ (Frage 210301), so wie auch die Frage „Haben Sie innerhalb der letzten 12 Monate Medikamente oder sonstige Substanzen genommen, um Ihre körperliche Leistungsfähigkeit zu steigern?“ (Frage 210302) wurden von jeweils 4% (n = 38 bzw. n = 32 von N = 1005) mit ja beantwortet. Im Gegensatz dazu bejahten mehr als zweimal so viele (10%, n = 106 von N = 1005) die Frage „Haben Sie innerhalb der letzten 12 Monate Medikamente oder sonstige Substanzen genommen, um nach der Arbeit abschalten/schlafen zu können um am nächsten Tag wieder fit zu sein?“ (Frage 210304). Bei der Frage „Haben Sie innerhalb der letzten 12 Monate Medikamente oder sonstige Substanzen genommen, um trotz Schmerzen arbeiten zu können?“ (Frage 210303) sind es sogar 25% der Erwerbstätigen (n = 252 von N = 1'005), die mit ja antworten (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24. Substanzkonsum in den letzten 12 Monaten, Erwerbstätige (CH gesamt) in Prozent (N = 1'005)



Somit berichten auf die oben genannten vier Fragen zusammengefasst 32% der Schweizer Erwerbstätigen (n = 325 von N = 1005), innerhalb der letzten 12 Monate Medikamente oder sonstige Substanzen in Zusammenhang mit der Arbeit eingenommen zu haben²³², um die geistige oder körperliche Leistungsfähigkeit zu

²³² Die Variable erfasst alle Befragten, welche bei mindestens einem der folgenden 4 Items (Antwortmöglichkeiten ja oder nein) mit ja geantwortet haben: „Haben Sie innerhalb der letzten 12 Monate Medikamente oder sonstige Substanzen, z.B. legale oder illegale Drogen eingenommen, um...“

steigern oder die Stimmung zu verbessern oder um nach der Arbeit abschalten zu können oder um trotz Schmerzen arbeiten zu können.

Von denjenigen die angeben, Medikamente oder Substanzen eingenommen zu haben (N = 323²³³), berichtet etwa die Hälfte (n = 160 von N = 323), solche Substanzen nur in Ausnahmefällen zu konsumieren (Frage: „Wie häufig haben Sie die Medikamente oder Substanzen eingenommen oder nehmen Sie diese(s) ein?“ (Frage 21031)). Weitere 24% (n = 79 von N = 323) geben an, diese mehr als drei Mal in den letzten 12 Monaten eingenommen zu haben und 23% (n = 84 von N = 323) tun dies sogar regelmässig.

Substanzkonsum in den letzten 12 Monaten (N = 1'005)

„Haben Sie innerhalb der letzten 12 Monate Medikamente oder sonstige Substanzen genommen, um...

Erwerbsbevölkerung

- ...während der Arbeit Ihre geistige Leistungsfähigkeit/Stimmung zu steigern/verbessern?": 4%
- ...Ihre körperliche Leistungsfähigkeit zu steigern?": 4%
- ...nach der Arbeit abschalten/schlafen zu können um am nächsten Tag wieder fit zu sein?": 10%
- ...trotz Schmerzen arbeiten zu können?": 25%

Insgesamt: 32% Erwerbstätige

7.2.4 Persönlich vertretbare Gründe für Substanzkonsum im Arbeitskontext

Auf die Frage nach persönlich vertretbaren Gründen für die arbeitsbezogene Substanzeinnahme („Was wären für Sie persönlich vertretbare Gründe, Medikamente oder andere Substanzen einzunehmen, um für die Arbeit fit zu sein?“ (Frage 21035)) werden vor allem Nervosität und Lampenfieber genannt (ca. 66%, n = 631 von N = 978, vgl. Abbildung 25).

-während der Arbeit Ihre geistige Leistungsfähigkeit zu steigern oder Ihre Stimmung zu verbessern?

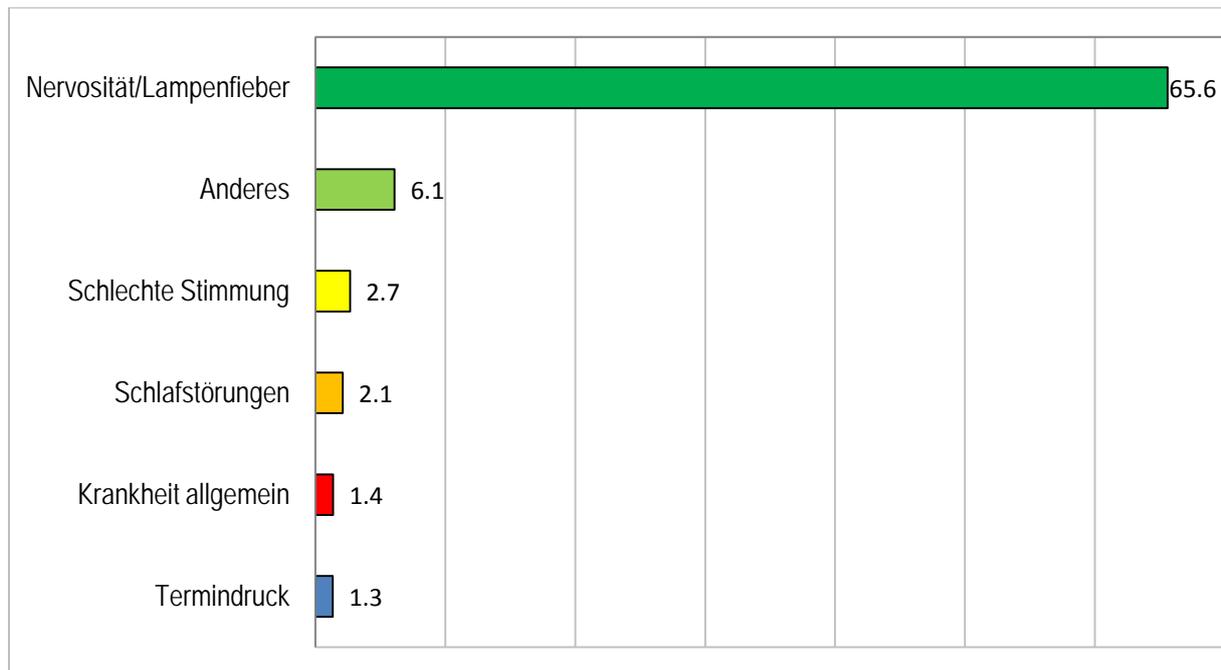
-Ihre körperliche Leistungsfähigkeit zu steigern?

-trotz Schmerzen arbeiten zu können?

-um nach der Arbeit abschalten oder schlafen zu können um am nächsten Tag wieder fit für die Arbeit zu sein?"

²³³ von den 325 Personen die angeben eine Substanz zu konsumieren, berichten 323 wie häufig sie dies tun (eine Person gab an ‚weiss nicht und von einer Person gibt es keine Angaben zur Häufigkeit des Konsums).

Abbildung 25. Häufigste persönlich vertretbare Gründe für Substanzkonsum im Arbeitskontext, Erwerbstätige (CH gesamt) in Prozent (N = 978)



Neben Nervosität und Lampenfieber waren die meistgenannten akzeptablen Gründe schlechte Stimmung (3%, n = 33 von N = 978) und Schlafstörungen (2%, n = 26 von N = 978), wobei für 21% der Befragten (n = 202 von N = 978) keiner der genannten Gründe in Frage kam.

Häufigste persönlich vertretbare Gründe für Substanzkonsum (n = 978)

„Was wären für Sie persönlich vertretbare Gründe, Medikamente oder andere Substanzen einzunehmen, um für die Arbeit fit zu sein?“

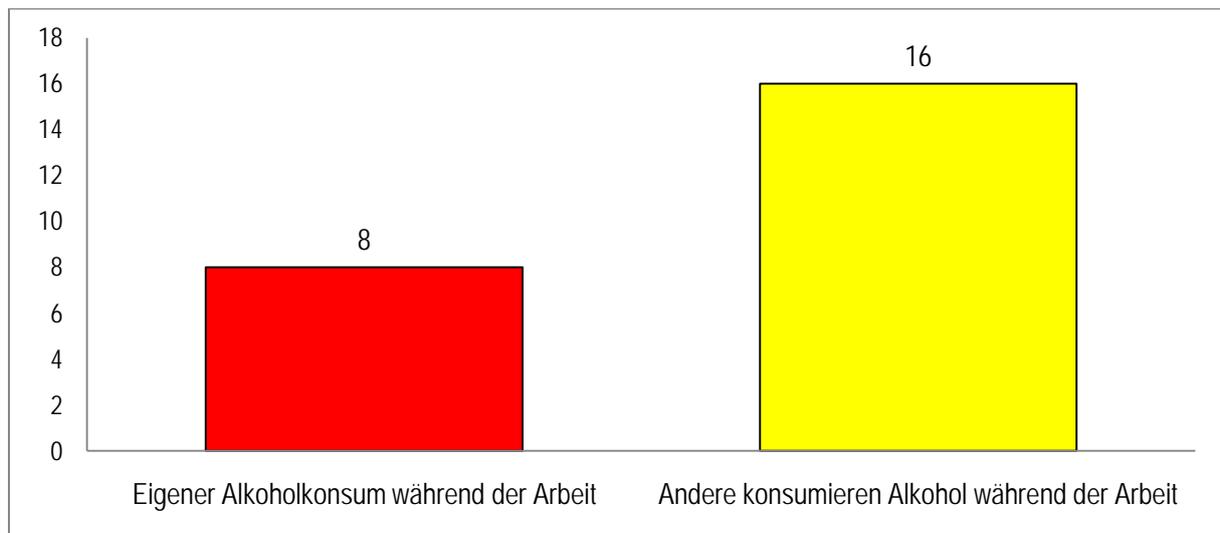
Erwerbsbevölkerung

- Nervosität und Lampenfieber: 66%
- Schlechte Stimmung: 2.7%
- Schlafstörungen: 2.1%
- Krankheit allgemein: 1.4%
- Termindruck: 1.3%
- Anderes: 6.1%

7.2.5 Alkoholkonsum während der Arbeit

Der Anteil der Beschäftigten, welche auf die Frage „Haben Sie innerhalb der letzten 12 Monate während der Arbeit Alkohol getrunken (Festanlässe ausgenommen)?“ (Frage 21041) ja antworten, liegt bei 8% (n = 60 von N = 1'002). Genau doppelt so viele (16%, n = 164 von N = 1'001) beantworten die Frage „Kennen Sie jemanden in Ihrem Arbeitsumfeld, der während der Arbeit Alkohol trinkt?“ (Frage 21040) mit ja (vgl. Abbildung 26). Alkoholkonsum während der Arbeit ist mit 8% etwas höher als der Konsum anderer Substanzen im Zusammenhang mit der Arbeit (6%).

Abbildung 26. Alkoholkonsum im Arbeitskontext (letzte 12 Monate), Erwerbstätige (CH gesamt) in Prozent (N = 1'001-1'002)



Alkoholkonsum während der Arbeit (N = 1'002)

Erwerbsbevölkerung:

- „Kennen Sie jemanden in Ihrem Arbeitsumfeld, der während der Arbeit Alkohol trinkt?“
(Festanlässe ausgenommen)
16%: ja
- „Haben Sie innerhalb der letzten 12 Monate während der Arbeit Alkohol getrunken
(Festanlässe ausgenommen)?“
8%: ja

7.2.6 Wirtschaftszweige²³⁴

Im Verwaltungssektor berichten überdurchschnittlich viele Erwerbstätige (15%, $p < .01$, $n = 6$ von $N = 40$ Befragten aus diesem Sektor)ⁱ, schon einmal Empfehlungen zum Substanzkonsum erhalten zu haben (vgl. Tabelle 4).²³⁵

Betrachtet man die Einnahme der verschiedenen optimierenden Substanzen, so zeigt sich ein ähnliches Bild für die verschiedenen Wirtschaftszweige. Eine Ausnahme bildet das Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesen, in welchem der Gebrauch schmerzlindernder Substanzen um trotz Beschwerden arbeiten zu können, überdurchschnittlich häufig ist (32%, $p < .05$, $n = 81$ von $N = 259$ aus dem Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesen interviewten Personen).

In der Land- und Forstwirtschaft tritt der Alkoholgebrauch während der Arbeit mit 21% ($p < 0.01$, $n = 9$ von $N = 40$ aus diesem Wirtschaftszweig befragten Personen) überdurchschnittlich häufig auf.

²³⁴ Aufgrund der geringen Fallzahlen müssen die Ergebnisse mit Vorsicht interpretiert werden

Tabelle 4. Substanzkonsum im Arbeitskontext nach Wirtschaftszweigen, Erwerbstätige in Prozent (N = 55 – 1'005)

	Wirtschaftszweige nach NACE					Schweiz gesamt
	A, B Land- und Forstwirtschaft	C-F Industrie, Bau	G-K Privater Dienst- leistungs- sektor	L Verwal- tung	M-Q Erziehungs-, Gesundheits-, Sozialwesen	
Kennt mindestens eine Person im Arbeitsumfeld, die Substanzen konsumiert	9	26	24	24	27	24
Schon einmal Empfehlung zum Substanzkonsum erhalten	2	4	4	15	8	5
Empfehlung kam vom Arbeitgeber	0	0	0	0	5	2
Empfehlung kam von Arbeitskolleg/innen	0	46	41	33	42	41
Empfehlung kam von anderen	100	55	59	68	53	57
Substanzkonsum in letzten 12 Monaten zur Verbesserung der geistigen Leistungsfähigkeit/ Stimmung	0	2	5	8	3	4
Substanzkonsum in letzten 12 Monaten zur Verbesserung der körperlichen Leistungsfähigkeit	2	2	4	8	4	4
Substanzkonsum in letzten 12 Monaten um trotz Schmerzen arbeiten zu können	24	20	25	24	32	25
Substanzkonsum in letzten 12 Monaten um nach der Arbeit abschalten /schlafen/am nächsten Tag wieder fit zu sein	12	8	10	21	11	10
Substanzkonsum in den letzten 12 Monaten	33	26	32	40	38	32
Häufigkeit der Einnahme: In Ausnahmefällen	50	55	57	38	49	53
Häufigkeit der Einnahme: Mehr als 3x in letzten 12 Monaten	36	21	23	38	24	24
Häufigkeit der Einnahme: Regelmässig	14	24	21	25	27	23
Eigener Alkoholkonsum während der Arbeit (letzte 12 Monate)	21	11	8	3	5	8
Jemand bekannt, der während der Arbeit Alkohol konsumiert	23	19	15	21	15	16

Substanzkonsum im Arbeitskontext (N = 1'005)

Wirtschaftszweige:

- Verwaltungssektor: 15% bereits einmal Empfehlungen zum Substanzkonsum erhalten
- Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesen: 32% Gebrauch schmerzlindernder Substanzen
- Land- und Forstwirtschaft: 21% während der Arbeit Alkohol zu konsumiert

7.2.7 *Geschlecht*²³⁶

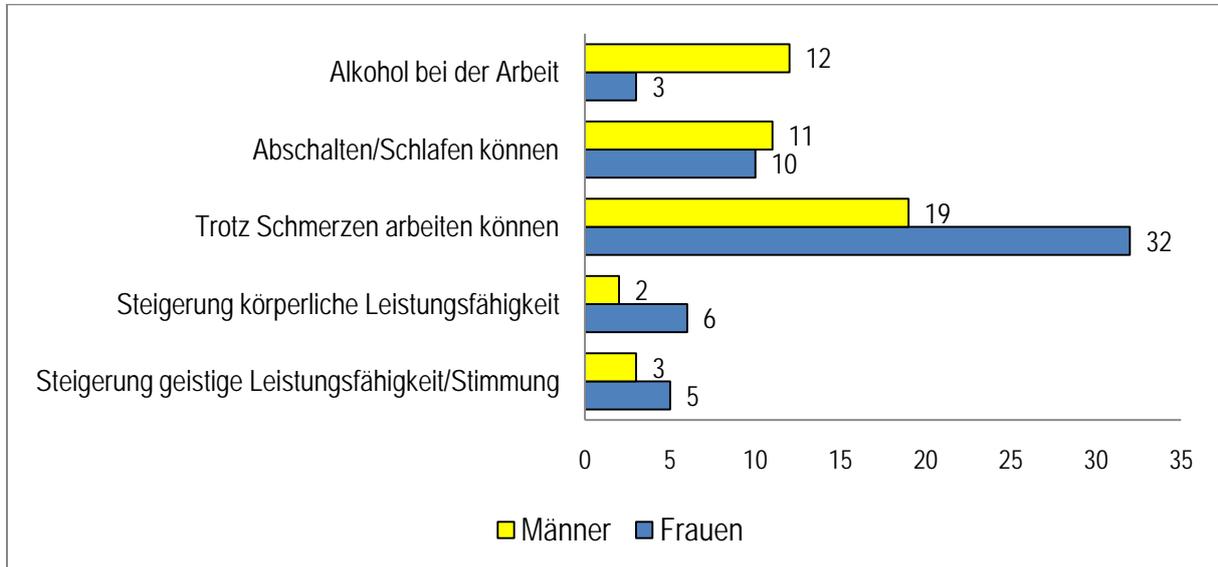
Erhebliche Unterschiede in Bezug auf den Substanzgebrauch lassen sich zwischen den Geschlechtern beobachten (siehe Abbildung 27). Generell berichten mehr Frauen (39%, n = 180 von N = 471 befragten Frauen) als Männer (27%, n = 145 von N = 534 befragten Männern), in den letzten 12 Monaten Substanzen oder Medikamente in Zusammenhang mit der Arbeit genommen zu haben (p < .001).

Insbesondere der Gebrauch von Substanzen um trotz Schmerzen arbeiten zu können (Frauen 32%, n = 148 von N = 471 / Männer 19%, n = 104 von N = 534, p < .001) und um die körperliche Leistungsfähigkeit verbessern zu können, ist beim weiblichen Geschlecht überdurchschnittlich hoch (Frauen 6%, n = 23 von N = 471 / Männer 2%, n = 9 von N = 534, p < .01). Dieser Unterschied scheint zudem mit einer grösseren Akzeptanz einher zu gehen: Auf die Frage nach vertretbaren Gründen für den berufsbezogenen Substanzkonsum findet jeder vierte Mann (n = 131 von N = 515), dass dies nicht in Frage käme, während nur knapp jede siebte Frau (n = 71 von N = 463) dieser Meinung ist (vgl. Abbildung 27).

²³⁶ Aufgrund der geringen Fallzahlen müssen die Ergebnisse mit Vorsicht interpretiert werden

Einzig im Zusammenhang mit Alkohol zeigt sich das gegenteilige Muster: Deutlich mehr Männer kennen jemanden, der am Arbeitsplatz Alkohol trinkt (Frauen 12%, n = 59 von N = 470 / Männer 20%, n = 105 von N = 531, $p < .01$) und konsumieren selbst während der Arbeit Alkohol (Frauen 3%, n = 16 von N = 470 / Männer 12%, n = 64 von N = 532, $p < .001$).

Abbildung 27. Substanzkonsum im Arbeitskontext nach Geschlecht, Erwerbstätige in Prozent (N = 1'001-1'005)



Substanzkonsum im Arbeitskontext (N = 1'005)

Geschlecht:

- Männer ...
 - kennen häufiger jemanden im Arbeitsumfeld, der während der Arbeit Alkohol trinkt
 - haben häufiger selbst bereits Alkohol während der Arbeit konsumiert

- Frauen berichten häufiger in den letzten 12 Monaten...
 - Substanzen oder Medikamente in Zusammenhang mit der Arbeit (generell)
 - Substanzen oder Medikamente um trotz Schmerzen arbeiten zu können
 - Substanzen oder Medikamente um die körperliche Leistungsfähigkeit zu verbessern eingenommen zu haben

7.2.8 Alter²³⁷

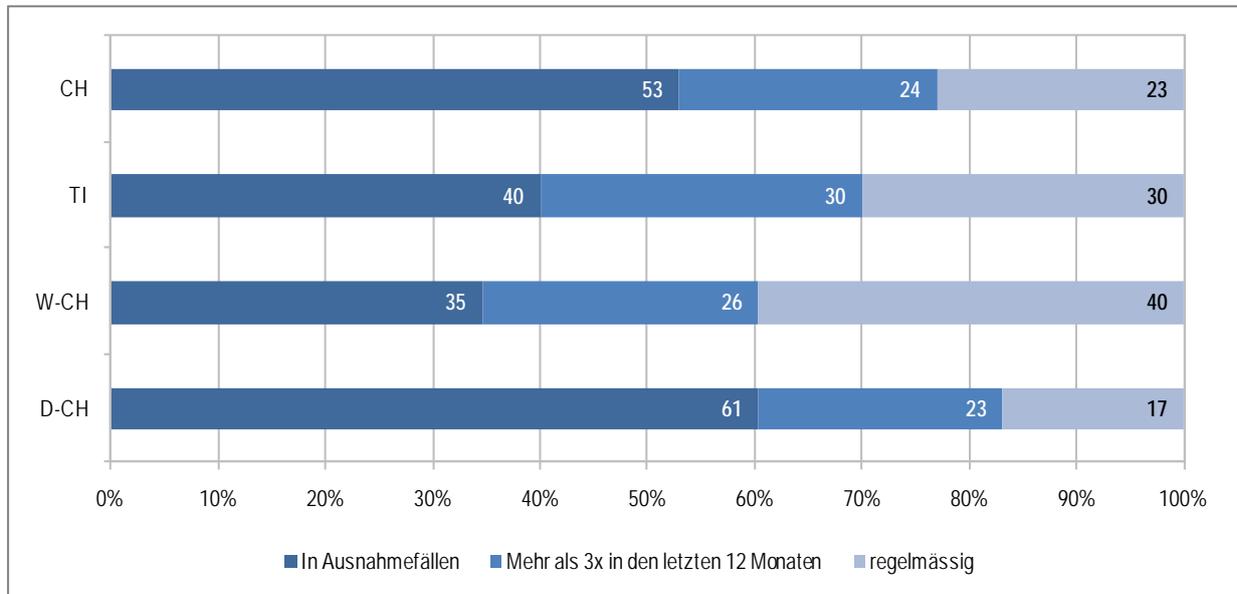
Im Zusammenhang mit verschiedenen Altersgruppen kann beobachtet werden, dass insbesondere im Arbeitsumfeld von jüngeren Erwerbstätigen Substanzen konsumiert werden: Der Aussage, dass mehrere Personen im Arbeitsumfeld als Gesunde zu Substanzen greifen, wird bei den 15-34-Jährigen über- und bei den 55-65-Jährigen unterdurchschnittlich häufig zugestimmt ($p < .01$, N = 992). Ferner haben 9% der 35-44-Jährigen (n = 21 von N = 245) schon einmal Empfehlungen für solche Substanzen erhalten ($p < .05$).

²³⁷ Aufgrund der geringen Fallzahlen müssen die Ergebnisse mit Vorsicht interpretiert werden

7.2.9 Sprachregion²³⁸

Besonders viele Empfehlungen zum Gebrauch leistungsfördernder Substanzen erhielten Erwerbstätige aus der Westschweiz (10%, $p < .001$, $n = 31$ von $N = 301$ Westschweizern). Auch in Bezug auf die Einnahmehäufigkeit bestehen regionale Unterschiede (siehe Abbildung 28): Von den Westschweizer Erwerbstätigen, welche angeben, in den letzten 12 Monaten Medikamente oder sonstige Substanzen im beruflichen Kontext konsumiert zu haben, tun dies 40% regelmässig ($p < .001$ ²³⁹, $n = 45$ von $N = 113$). Auch kennen 22% der Westschweizer mindestens eine Person, welche während der Arbeit Alkohol trinkt ($p < .05$, $n = 66$ von $N = 301$). Ansonsten scheint das Phänomen in den verschiedenen Schweizer Sprachregionen ähnlich verteilt zu sein.

Abbildung 28. Häufigkeit Substanzeinnahme im Arbeitskontext nach Region, Erwerbstätige in Prozent ($p < .001$, $N = 323$)



Substanzkonsum im Arbeitskontext (N = 1'005)

Sprachregion:

Erwerbstätige aus der Westschweiz berichten überdurchschnittlich häufig über

- Empfehlungen zum Gebrauch leistungsfördernder Substanzen: 10%
- regelmässige Einnahme: 40%
- Alkoholkonsum von Bekannten im Arbeitsumfeld während der Arbeit: 22%

7.2.10 Sozioökonomischer Status (SES)²⁴⁰

Unter den Personen die in ihrem Arbeitsumfeld mehrere Leute kennen, welche als Gesunde Substanzen einnehmen, sind Erwerbstätige mit niedrigem sozioökonomischen Status²⁴¹ stark überrepräsentiert (22%, $p < .05$, $n = 32$ von $N = 117$). Auch kennt diese Gruppe deutlich mehr Alkoholkonsument/innen im Arbeitsumfeld (27%, $p < .01$, $n = 43$ von $N = 163$). Hingegen sind es gerade Personen mit hohem sozioökonomischen Status, welche überdurchschnittlich häufig über eigenen Alkoholkonsum während der Arbeit berichten (14%, $p < .01$, $n = 21$ von $N = 170$).

²³⁸ Aufgrund der geringen Fallzahlen müssen die Ergebnisse mit Vorsicht interpretiert werden

²³⁹ exakter Test nach Fisher

²⁴⁰ Aufgrund der geringen Fallzahlen müssen die Ergebnisse mit Vorsicht interpretiert werden

²⁴¹ Geringer sozioökonomischer Status setzt sich zusammen aus einer Kombination von unterdurchschnittlichem Einkommen, geringerer Bildung und manuellem Berufstyp. Für weitere Erklärungen zur Variable SES siehe Anhang.

Substanzkonsum im Arbeitskontext (N = 1'005)

Sozioökonomischer Status

Erwerbstätige mit geringem SES

- Kennen häufiger mehrere Personen in ihrem Arbeitsumfeld, die Alkohol oder Substanzen im Zusammenhang mit der Arbeit einnehmen

Erwerbstätige mit hohem SES

- berichten häufiger über eigenen Alkoholkonsum während der Arbeit

7.2.11 *Kommentar zur Dunkelziffer von Substanzkonsum*

Werden stigmatisierte Themen wie Substanzkonsum per Telefoninterview²⁴² erfragt, muss damit gerechnet werden, dass einige Befragte ihren Konsum verschweigen. Da der Gebrauch von Drogen oder Medikamenten zu nicht-medizinischen Zwecken stark tabuisiert und teilweise illegal ist, muss mit einer nicht vernachlässigbaren Dunkelziffer in Bezug auf die Häufigkeit von Substanzkonsum im Arbeitskontext gerechnet werden. Die Höhe der Dunkelziffer unterscheidet sich je nach Art der Substanzen, deren Konsum erfasst werden soll, Stichprobe und Befragungskontext, etc.²⁴³. Die Dunkelziffer kann ermittelt werden indem Selbstberichtsdaten mit den Ergebnissen von Haar- oder Urinprobenanalysen verglichen werden, um prüfen zu können, welche Personen tatsächlich Substanzen konsumiert haben²⁴⁴. Eine Studie an 800 Beschäftigten eines US-amerikanischen Stahlwerks²⁴⁵ in den USA zeigte beispielsweise, dass der tatsächliche Substanzkonsum ca. 50% höher lag als von den Befragten angegeben worden war.

Es kann daher davon ausgegangen werden, dass es sich bei der Häufigkeit des Substanzkonsums im Arbeitskontext von Schweizer Erwerbstätigen um eine Dunkelziffer von bis zu 50% handelt und die berichteten Zahlen die tatsächlichen Verhältnisse entsprechend stark unterschätzen.

Substanzkonsum im Arbeitskontext (N = 1'005)

„Haben Sie innerhalb der letzten 12 Monate Medikamente oder sonstige Substanzen genommen ...

Erwerbsbevölkerung unter Berücksichtigung einer Dunkelziffer von 50%:

- zur Steigerung der körperlichen oder zur Verbesserung der geistigen Leistungsfähigkeit/Stimmung: Je 6%
- um nach der Arbeit abschalten/schlafen zu können: 15%
- um trotz Schmerzen arbeiten zu können: 37.4%

7.2.12 *Zusammenhänge von Arbeitsbedingungen, Befinden und Substanzkonsum*

Abschliessend wurden, um den Zusammenhang von arbeitsbezogenem Substanzkonsum und Stress weiter zu beleuchten, plausible Wirkungsketten von Stressoren über Gesundheitsprobleme und/oder dem Ausmass der Arbeitszufriedenheit bis hin zur Substanzeinnahme im Arbeitskontext überprüft (siehe Abbildung 29). Die Zusammenhangsanalysen sollen dazu beitragen, die Art in welcher die Schweizer Erwerbsbevölkerung Substanzen konsumiert (Doping vs. Coping, siehe Abschnitt 7.1) besser zu verstehen.

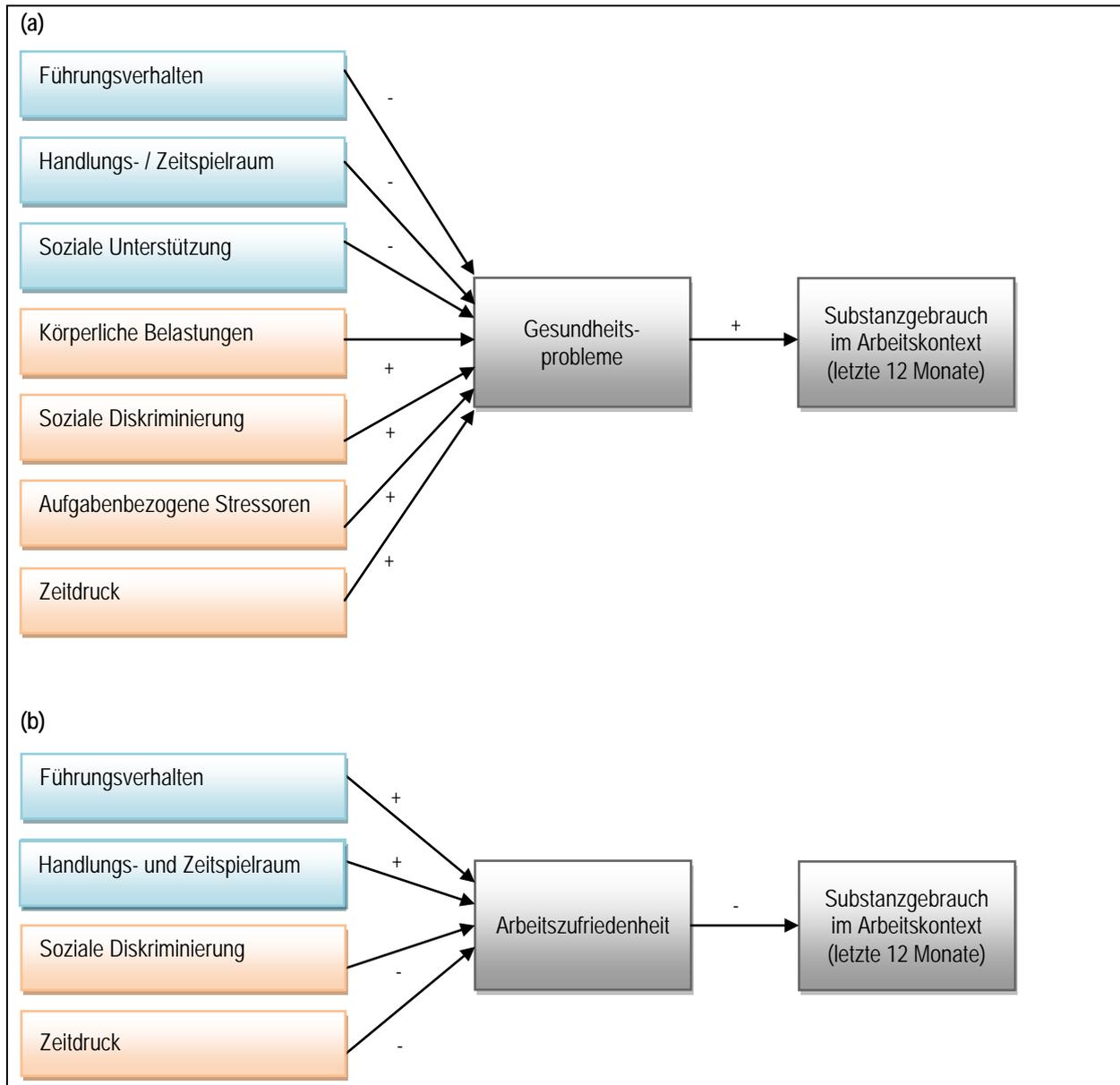
²⁴² und anderen Selbstberichtsmethoden allgemein

²⁴³ z.B. Hser (1997)

²⁴⁴ z.B. Harrison (1997)

²⁴⁵ Cook, Bernstein & Andrews (1997)

Abbildung 29. Plausible Wirkungsketten. Zusammenhang von Arbeitsbedingungen mit Substanzkonsum im Arbeitskontext



Anmerkungen. Positive Zusammenhänge sind durch Plus-Zeichen und negative Zusammenhänge durch Minus-Zeichen gekennzeichnet. Die Pfeile stellen die angenommene Wirkungsrichtung dar, welche aufgrund vorhandener Forschungsergebnisse plausibel erscheint.²⁴⁶

Es wurde somit untersucht, ob und wie Arbeitsbedingungen, Stressoren (körperliche Belastungen, soziale Diskriminierung, etc.) ebenso wie Ressourcen (soziale Unterstützung, Handlungsspielraum, positives Führungsverhalten) mit Wohlbefinden oder Gesundheit (a) und der Arbeitszufriedenheit zusammenhängen (b), welche ihrerseits wiederum zu Substanzkonsum im Arbeitskontext beitragen²⁴⁷.

In den Abbildungen und folgende sind einzelne ausgewählte Wirkungsketten dargestellt, welche sich als plausibel²⁴⁸ für das Verständnis des Substanzkonsums im Arbeitskontext bei Schweizer Erwerbstätigen

²⁴⁶ Für weitere plausible Wirkrichtungen siehe Ragni (2010).

²⁴⁷ Sogenannte Mediatoreffekte vgl. Baron & Kenny (1986) und Preacher & Hayes (2004). Eine *vollständige Mediation* liegt gemäss Baron und Kenny (1986) dann vor, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind: (1) Es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen einer abhängigen und einer unabhängigen Variable (XY), (2) Die unabhängige Variable hängt signifikant mit der Mediatorvariable zusammen (XM), (3) Die abhängigen Variable hängt signifikant mit der Mediatorvariable zusammen (YM), (4) Wird der Einfluss der Mediatorvariable kontrolliert, so zeigt sich der Zusammenhang zwischen abhängigen und unabhängigen Variable als nicht signifikant. Nimmt der Zusammenhang stark ab, bleibt aber weiterhin signifikant, so wird von einer *partiellen Mediation* gesprochen (vgl. Baron & Kenny, 1986). Indirekte Effekte einer unabhängigen auf eine abhängige Variable wurden mit einem Sobel-Tests (Sobel, 1982) auf Signifikanz (z-Werte) untersucht. Zu diesem Zweck wurde ein SPSS-Makro von Preacher und Hayes (2004) verwendet.

²⁴⁸ Sobel-Test (1982)

herausgestellt haben. Die Wirkungsketten verlaufen von Arbeitsbedingungen über Gesundheitsprobleme auf Substanzgebrauch oder von Arbeitsbedingungen über Arbeitszufriedenheit auf Substanzgebrauch. Die hier aufgezeigten Wirkungsketten sprechen für Substanzkonsum als Stressbewältigung bzw. um stressbedingten Gesundheitsproblemen entgegenzuwirken.²⁴⁹ Auch andere Wirkungsketten sind vorstellbar, werden aber hier nicht untersucht. Die dargestellten Wirkungsketten stützen sich jedoch auf frühere Forschungsergebnisse²⁵⁰. Nachfolgend werden ausgewählte Wirkungsketten mit statistischen Kennwerten dargestellt.

7.2.12.1 Wirkungsketten: Arbeitsbedingungen, Gesundheitsprobleme, Substanzkonsum²⁵¹

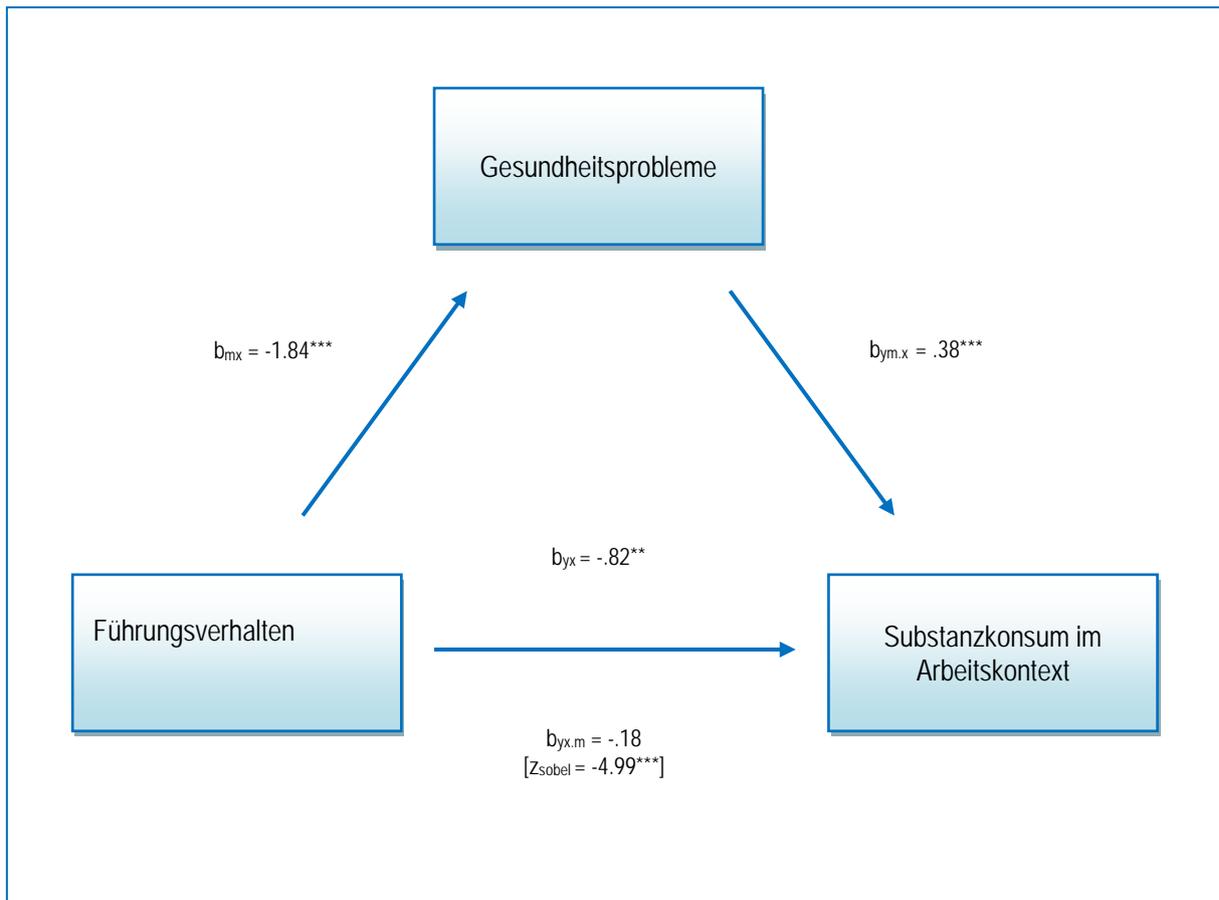
Abbildung 30 zeigt, dass ein negativer Zusammenhang zwischen gutem Führungsverhalten und Substanzkonsum besteht, welcher über Gesundheitsprobleme verläuft. Es ist daher plausibel anzunehmen, dass ungünstiges Führungsverhalten zu Gesundheitsproblemen führt, welche wiederum Substanzkonsum zur Folge haben können.

²⁴⁹ Um Wirkrichtungen nachweisen zu können sind Datenerhebungen zu mehreren Zeitpunkten notwendig.

²⁵⁰ z.B. Frone (1999)

²⁵¹ Weitere Wirkungsketten (Mediatoreffekte) von Gesundheitsproblemen und Arbeitszufriedenheit auf den Zusammenhang von Arbeitsmerkmalen und Substanzkonsum sind in Berlowitz (in Vorbereitung) dokumentiert.

Abbildung 30. Der Zusammenhang zwischen *Führungsverhalten*²⁵² und Substanzkonsum im Arbeitskontext²⁵³ verläuft über Gesundheitsprobleme²⁵⁴ (N=745)



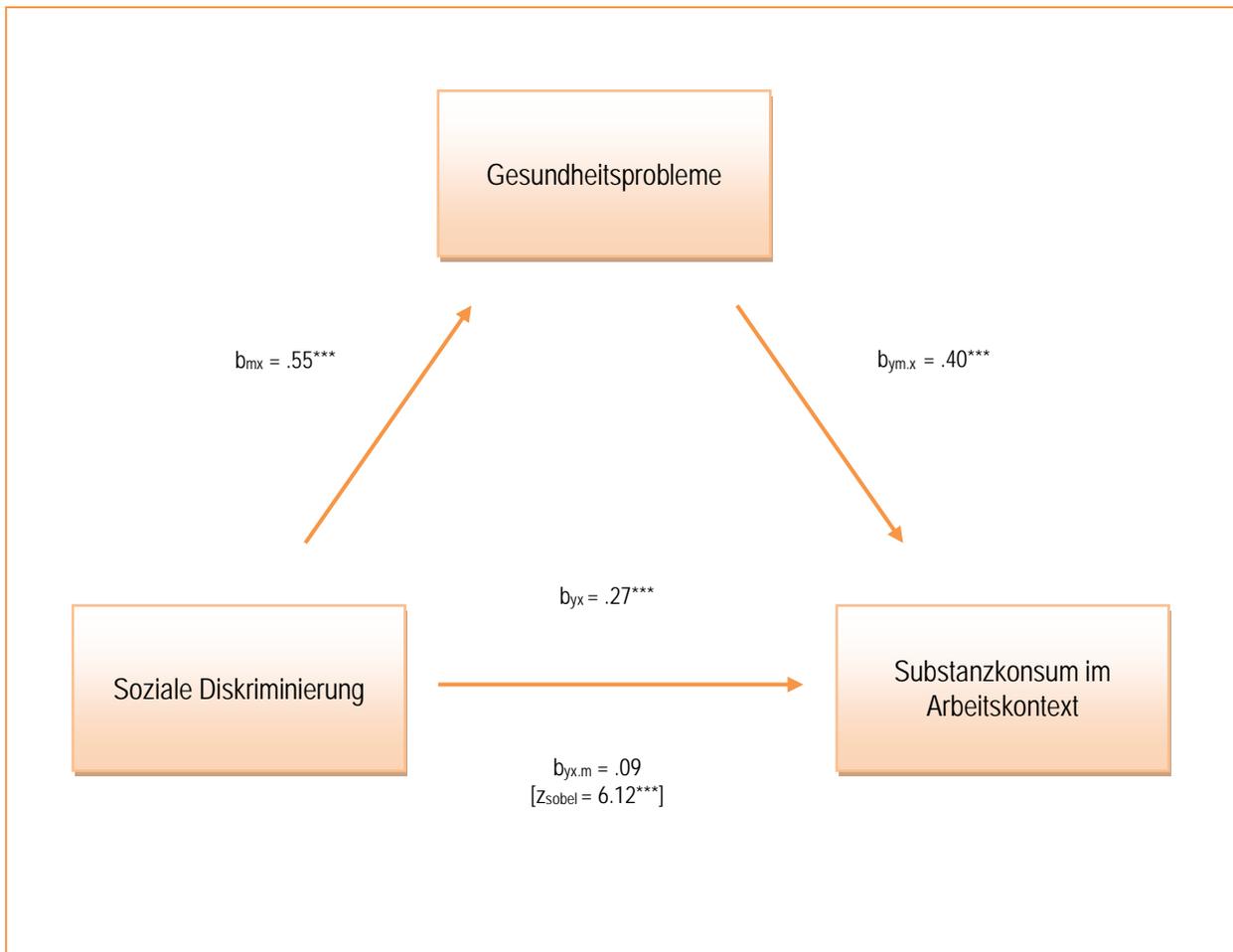
In Abbildung 31 ist ein positiver Zusammenhang zwischen sozialer Diskriminierung und Substanzkonsum dargestellt, welcher ebenfalls über Gesundheitsprobleme verläuft. Es kann angenommen werden, dass soziale Diskriminierung zu Gesundheitsproblemen führt, welche wiederum Erwerbstätige zum Substanzkonsum veranlassen.

²⁵² Führungsverhalten = Summenwert aus folgenden 6 dichotomen bzw. dichotomisierten Fragen (Antwortmöglichkeit jeweils ja/nein): Ganz allgemein: Ihr direkter Vorgesetzter... Gibt Ihnen Rückmeldungen zu Ihrer Arbeit, Respektiert Sie als Mensch, Ist gut darin, Konflikte zu lösen, Ist gut darin, Arbeit zu planen und zu organisieren, Ermutigt Sie, an wichtigen Entscheidungen mitzuwirken und Ihr Vorgesetzter/Chef hilft Ihnen und unterstützt Sie

²⁵³ Zur Einschätzung der Prävalenz von Substanzgebrauch im Arbeitskontext wurde dieselbe Variable wie zuvor benutzt

²⁵⁴ Die Skala *Gesundheitsprobleme* ist ein Summenindex gebildet aus folgenden Items (Antwortmöglichkeiten ja oder nein): In den letzten 12 Monaten Hörprobleme; Hautprobleme; Rückenschmerzen; Kopfschmerzen, Überanstrengung der Augen; Magenschmerzen; Atembeschwerden; Herz- und Gefäßkrankheiten; Verletzungen; Depressionen oder Angstgefühle; Schlaflosigkeit oder allgemeine Schlafstörungen; Muskelschmerzen in den Schultern, im Nacken oder in den oberen Gliedmassen (Arme) Muskelschmerzen in den unteren Gliedmassen (Hüfte, Beine, Knie, Füße, etc.); Sonstiges.

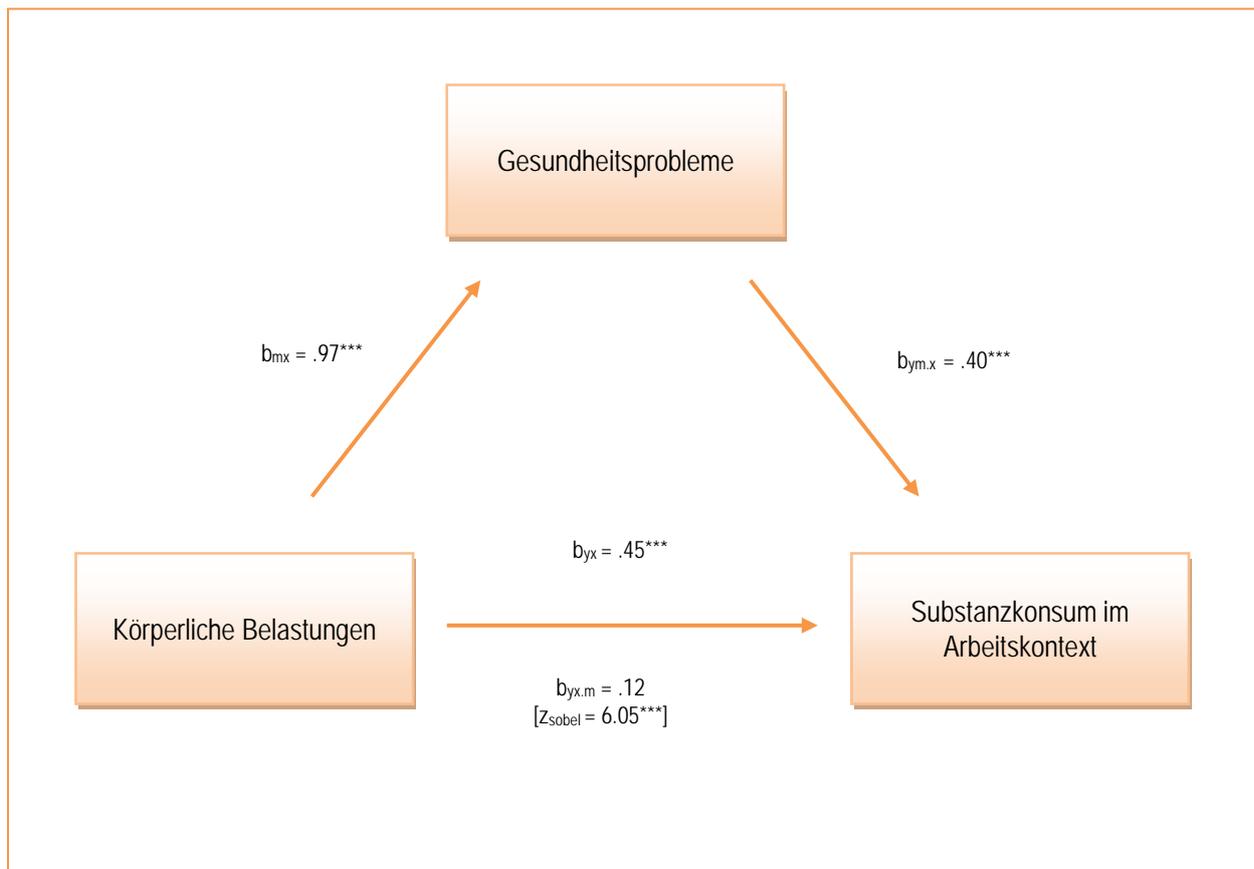
Abbildung 31. Der Zusammenhang zwischen sozialer Diskriminierung²⁵⁵ und Substanzkonsum im Arbeitskontext verläuft über Gesundheitsprobleme²⁵⁶ (N=990).



In Abbildung 32 ist ein positiver Zusammenhang zwischen körperlichen Belastungen und Substanzkonsum, der ebenfalls über Gesundheitsprobleme verläuft. Es ist plausibel, dass körperliche Belastungen zu Gesundheitsproblemen führen, welche wiederum ein Teil der befragten Erwerbstätigen zu Substanzen greifen lassen.

²⁵⁵ Der Index *Soziale Diskriminierung* ist ein aus 7 Items gebildeter Summenwert (Antwortmöglichkeiten ja oder nein). Frage: „Sind Sie persönlich in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit mit folgenden Situationen konfrontiert worden?“ Benachteiligung aufgrund des Alters; des Geschlechts; Beleidigung; Drohung und erniedrigendes Verhalten; körperliche Gewalt; Mobbing/Schikanie; sexuelle Belästigung.
²⁵⁶ Vollständige Mediation (vgl. Baron & Kenny, 1986).

Abbildung 32. Der Zusammenhang zwischen körperlichen Belastungen und Substanzkonsum verläuft über Gesundheitsprobleme (N = 999)



7.2.12.2 Wie viele Erwerbstätige ‚dopen‘ nun wirklich?

Insgesamt sprechen die aufgezeigten Wirkungsketten somit dafür, dass zumindest ein Teil der Erwerbstätigen, welche Substanzen im Arbeitskontext konsumieren, dies eher im Sinne von Coping (Stressbewältigung) tun, da Belastungsfaktoren und fehlende Ressourcen mit Substanzkonsum zusammenhängen (vermittelt über Gesundheitsprobleme oder Arbeitszufriedenheit) Wird Doping im Arbeitskontext so wie im Leistungssport verstanden, also als Substanzkonsum zur Leistungssteigerung, ohne dass der Gesundheitszustand der Person medikamentöse Behandlung erfordert (vgl. Definitionen in der Einleitung des Kapitels "Substanzkonsum im Arbeitskontext"), so sollte zur Identifizierung von Betroffenen auch deren Gesundheitszustand herangezogen werden. Wenn Doping bei Schweizer Erwerbstätigen vorkommt, dann müssten sich Personen identifizieren lassen, die ihre Arbeitsleistung trotz guter oder sehr guter Gesundheit durch den Konsum von Substanzen zu beeinflussen versuchen.

Um dies zu testen wurde der allgemeine Gesundheitszustand²⁵⁷ von Personen betrachtet, die in den letzten 12 Monaten Medikamente oder sonstige Substanzen konsumiert hatten, um ihre körperliche oder geistige Leistung zu steigern oder ihre Stimmung zu verbessern²⁵⁸. Insgesamt sind dies 6% der Gesamtstichprobe (n = 57²⁵⁹ von N

²⁵⁷ Frage <20210>: „Wie ist ihr Gesundheitszustand ganz allgemein?“ (1) sehr schlecht – (5) sehr gut

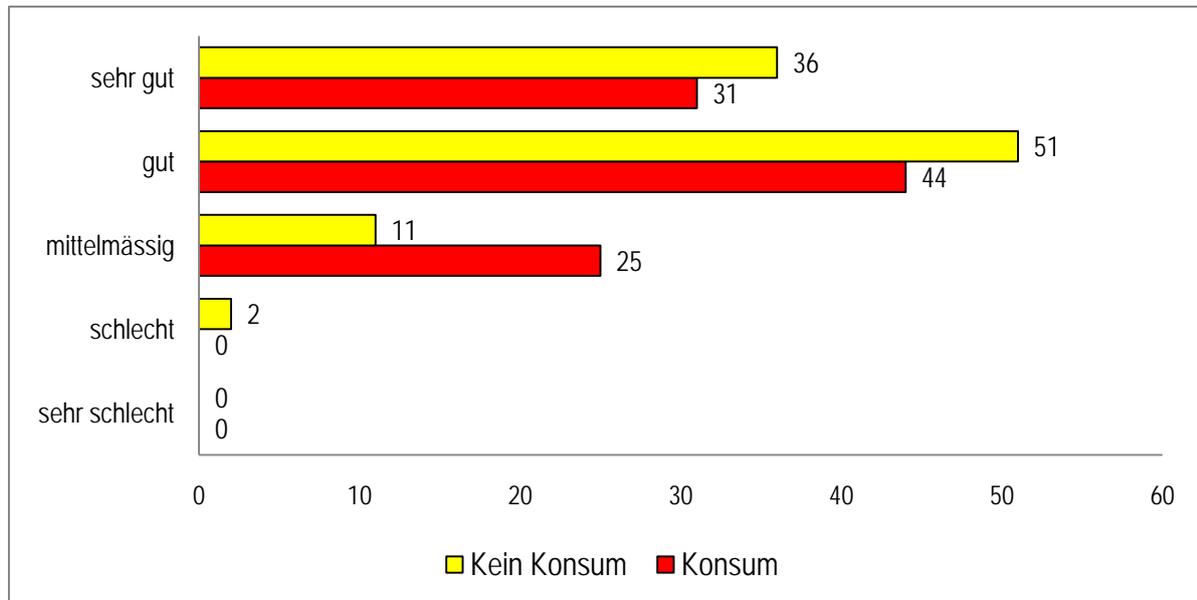
²⁵⁸ Variable *Leistungssteigerung* erfasst Personen, die auf mindestens eine der folgenden zwei Fragen mit ja geantwortet haben:

- „Haben Sie innerhalb der letzten 12 Monate Medikamente oder sonstige Substanzen, z.B. legale oder illegale Drogen eingenommen, um während der Arbeit Ihre geistige Leistungsfähigkeit zu steigern oder Ihre Stimmung zu verbessern?“
- „Haben Sie innerhalb der letzten 12 Monate Medikamente oder sonstige Substanzen, z.B. legale oder illegale Drogen eingenommen, um Ihre körperliche Leistungsfähigkeit zu steigern?“

²⁵⁹ 13 Personen, welche beide Fragen bejahten wurden hier nur einmal gezählt

= 1004²⁶⁰). Betrachtet man nun deren Antworten auf die Frage „wie ist ihr Gesundheitszustand ganz allgemein?“, so zeigt sich, dass keine dieser Personen ihren Gesundheitszustand als schlecht oder sehr schlecht einschätzt. Stattdessen betrachten 31% (n = 15 von N = 57) ihre Gesundheit als sehr gut, 44% (n = 25 von N = 57) als gut und 25% (n = 17 von N = 57) als mittelmässig. Von denjenigen Personen, die ihre eigene Gesundheit als mittelmässig einstufen, geben überdurchschnittlich viele an, Substanzen zur Steigerung der Leistung oder Stimmung zu konsumieren ($p < .05$ ²⁶¹, n = 15 von N = 57, vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33. Konsum leistungssteigernder Substanzen nach Gesundheitszustand, Erwerbstätige in Prozent (N = 1'004)



Man kann annehmen, dass die 40 Personen, die ihren Gesundheitszustand als gut oder sehr gut betrachten, gleichzeitig aber Substanzen zur (körperlichen oder geistigen) Leistungssteigerung oder Stimmungsaufhellung einnehmen (4.4% der Gesamtstichprobe), arbeitsbezogenes Doping betreiben.

Substanzkonsum im Arbeitskontext (N = 1'005)

Leistungssteigerung (Doping) vs. Stressbewältigung (Coping)

Doping

- ca. 4% Erwerbstätige betrachten ihren Gesundheitszustand als gut oder sehr gut, und konsumieren gleichzeitig Substanzen zur Leistungssteigerung
- Daher: 4% Konsument/innen im Sinne von Doping (unter Einbezug der Dunkelziffer: 6%)

Coping

- Positive Zusammenhänge zwischen Belastungsfaktoren und Substanzkonsum
- Negative Zusammenhänge zwischen Entlastungsfaktoren und Substanzkonsum

Mehrzahl verwendet Substanzen eher im Sinne von Coping (Stressbewältigung) als Doping

²⁶⁰ Häufigkeiten in Prozenten basieren jeweils auf gewichteten Daten, Häufigkeitsangaben in Anzahl Personen (n bzw. N) basieren jedoch auf ungewichteten Daten. Für Erläuterungen zur Datengewichtung siehe Anhang.

²⁶¹ Exakter Test nach Fisher

8 Zusammenfassung

In der vorliegenden Studie wurden im Jahr 2010 in der Schweiz wohnende abhängig und selbständig erwerbstätige²⁶² Personen per Telefoninterview zu ihren Arbeitsbedingungen, Stresssymptomen und ihrer Gesundheit befragt. Die Stichprobe von N = 1'006 Erwerbstätigen ist repräsentativ für die drei Sprachregionen (Deutschschweiz, Westschweiz und Tessin), alle Altersgruppen ab 15 Jahren, beide Geschlechter und alle Wirtschaftszweige (Land- und Forstwirtschaft, Industrie/Bau, Verwaltung, Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesen, private Dienstleistungen²⁶³). Die Studie dient dazu, allfällige Zusammenhänge zwischen Belastungsfaktoren (Stressoren), Entlastungsfaktoren (Ressourcen) und dem Befinden bzw. der Gesundheit der Erwerbstätigen festzustellen sowie Gruppen von Erwerbstätigen zu identifizieren, die einem Gesundheitsrisiko ausgesetzt sind

8.1 Stressempfinden und Stressbewältigungskompetenzen

Stressempfinden. Auf die Frage "Wie häufig haben Sie sich in den letzten 12 Monaten gestresst gefühlt?" antworten insgesamt 34% sich häufig oder sehr häufig gestresst gefühlt zu haben. Im Vergleich zum Jahr 2000²⁶⁴ sind damit 7% mehr Schweizer Erwerbstätige chronisch d.h. länger andauernd gestresst. Westschweizer und jüngere Erwerbstätige (15-24-jährige und 25-34-jährige) sind stärker von Stressempfinden betroffen als der Durchschnitt der Erwerbsbevölkerung. Stressempfinden hängt positiv mit anderen Stresssymptomen und -folgen wie Burnout (d.h. dem Gefühl sich emotional verbraucht zu fühlen), Gesundheitsproblemen und Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen zusammen. Folgende Belastungsfaktoren (Stressoren) stehen in positivem Zusammenhang mit Stressempfinden: Zeitdruck, unklare Anweisungen von Vorgesetzten, soziale Diskriminierung und ob in der Freizeit gearbeitet werden musste, um die Anforderungen zu erfüllen. Entlastungsfaktoren (Ressourcen) wie gutes Führungsverhalten vom direkten Vorgesetzten (z.B. Konflikte gut managen, sich respektvoll gegenüber Mitarbeitenden verhalten, unterstützen), ob die Organisation, in welcher jemand beschäftigt ist, zu bester Leistung motiviert und gut zeitliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hängen negativ mit Stressempfinden zusammen.

Stressbewältigungskompetenzen. Die Frage "Wie sehr fühlen Sie sich imstande Ihren Stress zu bewältigen?" wurden jenen Erwerbstätigen gestellt, welche berichten, sich manchmal, häufig oder sehr häufig in den letzten 12 Monaten gestresst gefühlt zu haben. Insgesamt geben 7% dieser Personen an, sich eher schlecht oder überhaupt nicht imstande zu fühlen ihren Stress zu bewältigen. Ein Fünftel äussert sich völlig imstande zu fühlen ihren Stress zu bewältigen. Im Vergleich zum Jahr 2000²⁶⁵ ist damit der Anteil derjenigen Personen, die sich eher schlecht oder überhaupt nicht in der Lage fühlen unverändert. Auffällig ist, dass der Anteil jener Personen, welche sich völlig imstande fühlen ihren Stress zu bewältigen um 11% zurückgegangen ist. Westschweizer Befragte äussern häufiger sich überhaupt nicht imstande zu fühlen ihren Stress zu bewältigen als der Durchschnitt der Befragten. Stressbewältigungskompetenzen hängen negativ mit Stressempfinden, Burnout und Gesundheitsproblemen; positiv mit dem allgemeinen Gesundheitszustand und der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen zusammen.

8.2 Belastungsfaktoren (Stressoren)

Nachfolgend werden belastend wirkende Merkmale der Arbeitsbedingungen vorgestellt. Diese Merkmale sind in der Arbeitsaufgabe oder den Rahmenbedingungen der Arbeitstätigkeit oder in sozialen Interaktionen begründet

²⁶² Einige Fragen wurden 732 abhängig und 258 selbständig Erwerbstätigen gestellt und andere Fragen (wo dies inhaltlich angemessen war) nur abhängig Erwerbstätigen. Welche Gruppe befragt wurde ist jeweils angegeben.

²⁶³ NACE Code = europäische Codierung der Wirtschaftszweige

²⁶⁴ Ramaciotti & Perriard (2000)

²⁶⁵ Ramaciotti & Perriard (2000)

und erhöhen die Wahrscheinlichkeit für Stresssymptome bzw. -reaktionen und Stressfolgen. Merkmale von Arbeitsaufgaben und Rahmenbedingungen sind zusammengefasst und angeordnet nach der Häufigkeit ihres Vorkommens beschrieben. Belastende Merkmale sozialer Diskriminierung (Verletzung der persönlichen Integrität) werden in einem eigenen Abschnitt, ebenfalls angeordnet nach der Häufigkeit des Vorkommens erläutert.

8.2.1 Belastungsfaktoren: Arbeitsaufgaben und Rahmenbedingungen

Arbeitsunterbrechungen. Auf die Frage *"Wie häufig müssen Sie Ihre Arbeit wegen einer anderen unvorhergesehenen Aufgabe unterbrechen?"* antworten 48% der abhängig und selbständig erwerbstätigen Befragten sehr häufig oder häufig und 27% ziemlich häufig. Damit sind Arbeitsunterbrechungen der am häufigsten genannte Belastungsfaktor. Beschäftigte im Wirtschaftszweig Verwaltung, Westschweizer und Personen mit hohem sozioökonomischen Status (SES)²⁶⁶, unterbrechen ihre Arbeit häufiger als der Durchschnitt. Unterbrechungen hängen positiv mit Burnout und Gesundheitsproblemen zusammen.

Zeitdruck. Das Ausmass des Zeitdrucks wurde durch zwei Aspekte erfragt: Arbeiten mit hohem Tempo und Termindruck. Auf die Frage *"Wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit arbeiten mit hohem Tempo?"* antworten 43% der abhängig und selbständig Erwerbstätigen drei Viertel bis die ganze Zeit. Arbeiten mit hohem Tempo ist somit der zweithäufigste Belastungsfaktor. 85% berichten mindestens ein Viertel der Zeit mit hohem Tempo zu arbeiten. Dieser Anteil betrug im Jahr 2005²⁶⁷ noch 72%. Damit arbeiten 13% mehr Erwerbstätige mit hohem Tempo als fünf Jahre zuvor. Beschäftigte im Wirtschaftszweig Industrie/Bau arbeiten überdurchschnittlich häufig mit hohem Tempo. Auf die Frage *"Wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit Arbeiten unter Termindruck?"* antworten 40% der abhängig und selbständig Erwerbstätigen drei Viertel bis die ganze Zeit. Arbeiten unter Termindruck ist damit der dritthäufigste Belastungsfaktor, welchem Schweizer Erwerbstätige ausgesetzt sind. 80% der Befragten geben an, mindestens ein Viertel der Zeit unter Termindruck zu stehen. Dieser Anteil betrug 5 Jahre vorher²⁶⁸ noch 69%. Somit sind im Jahr 2010 11% mehr Erwerbstätige von Termindruck betroffen als im Jahr 2005. Die Wirtschaftszweige Industrie/Bau und Verwaltung sind stärker als der Durchschnitt von Termindruck betroffen. Zeitdruck²⁶⁹ hängt positiv mit Stressempfinden zusammen.

Umstrukturierungen/Neuorganisation. Auf die Frage *"Ist in den letzten 3 Jahren eine Umstrukturierung / Neuorganisation an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz durchgeführt worden, welche Ihre unmittelbare Arbeitsumgebung betroffen hat?"* antworten 34% der abhängig und selbständig Erwerbstätigen ja (vierthäufigster Belastungsfaktor). Erwerbstätige im mittleren Alter (45-54-jährige) geben überdurchschnittlich häufig an, betroffen gewesen zu sein. Umstrukturierungen/Neuorganisation hängen positiv mit Gesundheitsproblemen zusammen.

Effort-Reward Imbalance. Ein ungünstiges Verhältnis zwischen eigenem Arbeitseinsatz und den dafür vom Betrieb erhaltenen Belohnungen wurde mit folgender Aussage bei abhängig und selbständig Erwerbstätigen erfasst *"Die Belohnungen, die ich in meiner Arbeit erhalte, stehen in einem schlechten Verhältnis zu meinem Aufwand"*. Knapp ein Drittel (31%) der Erwerbstätigen stimmt vollständig oder stark zu (fünfhäufigster Belastungsfaktor). Effort-Reward Imbalance hängt positiv mit Stressempfinden und Burnout und negativ mit der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen zusammen.

Lange Arbeitszeiten. Zwei Aspekte langer Arbeitszeiten wurden erfragt: Arbeiten in der Freizeit und mehr als 10 Stunden tägliche Arbeitszeit. Auf die Frage *"Wie oft ist es Ihnen in den letzten 12 Monaten passiert, dass Sie in Ihrer Freizeit gearbeitet haben, um die Arbeitsanforderungen zu erfüllen?"* antworten 17% der abhängig Beschäftigten regelmässig in der Freizeit zu arbeiten (täglich bis 1-2 Mal in der Woche). Freizeitarbeit hängt positiv mit Stressempfinden und Burnout und negativ mit der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen

²⁶⁶ Höherer Bildungsgrad, nicht-manueller Beruf und überdurchschnittliches Einkommen

²⁶⁷ Graf et al. (2007)

²⁶⁸ Graf et al. (2007)

²⁶⁹ Mittelwert aus Arbeiten mit hohem Tempo und Termindruck

zusammen. Die Frage „An wie vielen Tagen im Monat arbeiten Sie normalerweise mehr als 10 Stunden am Tag?“ beantworten 12% der abhängig Beschäftigten mit mindestens 6 Mal im Monat. Mehr als 10 Stunden tägliche Arbeitszeit hängt positiv mit Stressempfinden, Burnout und Gesundheitsproblemen zusammen.

Probleme der Arbeitsorganisation. Der Aussage „Bei meiner Arbeit stehen mir oft die benötigten Informationen, Materialien und Arbeitsmittel nicht zur Verfügung oder sie funktionieren nicht so wie sie sollten“ stimmen 16% der abhängig Beschäftigten vollständig oder stark zu. Probleme der Arbeitsorganisation hängen negativ mit der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und dem allgemeinen Gesundheitszustand zusammen.

Unklare Anweisungen. Auf die Frage „Wie häufig kommt es vor, dass Sie für Ihre Arbeit unklare Anweisungen erhalten?“ äussern 13% der abhängig erwerbstätigen Personen häufig oder sehr häufig. Unklare Anweisungen hängen positiv mit Stressempfinden und negativ mit der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen zusammen.

Emotionale Dissonanz. Auf die Frage „Wie häufig kommt es bei Ihrer Tätigkeit vor, dass Sie nach aussen hin Gefühle zeigen müssen, die mit Ihren eigentlichen Gefühlen nicht übereinstimmen?“ geben 12% der abhängig Beschäftigten häufig oder sehr häufig an. Emotionale Dissonanz hängt positiv mit Stressempfinden, Burnout, Gesundheitsproblemen und negativ mit der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen zusammen.

Konflikte mit Wertvorstellungen. Auf die Frage „Wie sehr trifft folgende Aussage auf Ihre Arbeit zu: Meine Arbeit beinhaltet Aufgaben, die mit meinen persönlichen Wertvorstellungen in Konflikt stehen?“ antworten 8% der abhängig Erwerbstätigen häufig, immer oder fast immer. Personen mit geringem sozioökonomischem Status (SES)²⁷⁰ sind häufiger von solchen Konflikten betroffen. Konflikte mit Wertvorstellungen hängen positiv mit Burnout zusammen.

Arbeitsplatzunsicherheit. Der Aussage „Ich könnte meine Arbeit in den nächsten 6 Monaten verlieren“ stimmen 8% der abhängig Beschäftigten stark bis sehr stark zu. Arbeitsplatzunsicherheit ist positiv mit Stressempfinden und Burnout und negativ mit der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und dem allgemeinen Gesundheitszustand assoziiert.

8.2.2 Belastungsfaktoren: Soziale Diskriminierung (Verletzung der persönlichen Integrität)

Von allen abhängig und selbständig erwerbenden Personen berichten 22%, dass sie mindestens einem von insgesamt sieben erfragten Aspekten der sozialen Diskriminierung ausgesetzt waren. Die Mehrzahl war einem Aspekt ausgesetzt (12%), weitere 5% waren zwei Aspekten ausgesetzt und 5% berichten, drei oder mehr Formen der sozialen Diskriminierung erlebt zu haben.

Beleidigung. Auf die Frage „Sind Sie persönlich in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit mit folgenden Situationen konfrontiert worden? Beleidigung“ äussern 12% der abhängig und selbständig erwerbstätigen Personen ja. Somit ist Beleidigung der häufigste Belastungsfaktor, der in sozialen arbeitsbezogenen Interaktionen begründet ist und eine Verletzung der persönlichen Integrität darstellt.

Mobbing/Schikanierung. Der Frage „Sind Sie persönlich in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit mit folgenden Situationen konfrontiert worden? Mobbing/Schikanierung“ stimmen 8% der abhängig und selbständig erwerbstätigen Befragten zu. Diese Zahl ist seit 2005²⁷¹ stabil geblieben. Westschweizer sind häufiger von Mobbing/Schikanierung betroffen als der Durchschnitt.

Drohung und erniedrigendes Verhalten. Die Frage „Sind Sie persönlich in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit mit folgenden Situationen konfrontiert worden? Drohung und erniedrigendes Verhalten“ beantworten 8% der abhängig und selbständig Erwerbstätigen mit ja. Frauen sind überdurchschnittlich häufig betroffen. Mobbing/Schikanierung und Drohung und erniedrigendes Verhalten kommen mit jeweils 8% am zweithäufigsten vor.

²⁷⁰ Geringer Bildungsgrad, manueller Beruf und unterdurchschnittliches Einkommen.

²⁷¹ Graf et al. (2007)

Benachteiligung aufgrund des Alters. Die Frage „Sind Sie persönlich in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit mit folgenden Situationen konfrontiert worden? Benachteiligung aufgrund Ihres Alters“ beantworten 6% der abhängig und selbständig Erwerbstätigen mit ja. 5 Jahre vorher²⁷² fühlten sich noch 4% der Erwerbstätigen aufgrund ihres Alters benachteiligt. Benachteiligungen aufgrund des Alters stehen an dritter Stelle der Aspekte der sozialen Diskriminierung.

Benachteiligung aufgrund des Geschlechts. Auf die Frage „Sind Sie persönlich in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit mit folgenden Situationen konfrontiert worden?“ antworten 4% der abhängig und selbständig Erwerbstätigen ja.

Körperliche Gewalt. Auf die Frage „Sind Sie in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit mit folgenden Situationen konfrontiert worden: Körperliche Gewalt?“ antwortet 1% der abhängig und selbständig Erwerbstätigen ja.

Sexuelle Belästigung. Auf die Frage „Sind Sie persönlich in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit mit folgenden Situationen konfrontiert worden? Sexuelle Belästigung“ antworten 0.7% der abhängig und selbständig Erwerbstätigen ja. Zwei Jahre vorher²⁷³ berichteten 1.2% Deutsch- und Westschweizer sexuell belästigt worden zu sein.

Soziale Diskriminierung hängt positiv mit Stressempfinden, Burnout und Gesundheitsproblemen zusammen.

8.3 Entlastungsfaktoren (Ressourcen)

Ressourcen sind Merkmale der Arbeitsbedingungen und Merkmale der Person (z.B. Stressbewältigungskompetenzen), die hilfreich sind, um Anforderungen am Arbeitsplatz zu meistern und um Belastungsfaktoren (Stressoren) abzumildern und/oder deren Auftreten zu vermeiden. Ressourcen können daher vor Stressreaktionen und Stressfolgen schützen.

8.3.1 Entlastungsfaktoren: Handlungs- und Zeitspielraum

Insgesamt wurden sechs Aspekte des Handlungs- und Zeitspielraums erfasst. Zum Handlungsspielraum zählen das Mitspracherecht bei der Auswahl von Arbeitskollegen²⁷⁴, die Möglichkeit wichtige Entscheidungen beeinflussen zu können, das Vorgehen bei der Aufgabenerledigung aussuchen oder ändern zu können und die Reihenfolge der Aufgabenerledigung beeinflussen zu können. Zum Zeitspielraum zählt das Arbeitstempo und den Arbeitsrhythmus aussuchen oder ändern zu können und eine Pause einlegen zu können, wenn man das wünscht.

Mitspracherecht bei der Auswahl von Arbeitskolleg/innen. Auf die Frage „Wie sehr trifft folgende Aussage auf Ihre Arbeit zu: Mitspracherecht bei der Auswahl der Personen, mit denen Sie zusammenarbeiten“ antworten 32% der abhängig Erwerbstätigen häufig, fast immer oder immer Mitspracherecht zu haben. Die Mehrheit der Befragten (59%) gibt jedoch an, kein Mitspracherecht zu besitzen. Männer werden überdurchschnittlich häufig und Frauen und jüngere Erwerbstätige (15-24-jährige und 25-34-jährige) seltener als der Durchschnitt an solchen Auswahlentscheidungen beteiligt.

Wichtige Entscheidungen beeinflussen. Auf die Frage „Wie sehr trifft folgende Aussage auf Ihre Arbeit zu: Sie können Entscheidungen beeinflussen, die wichtig für Ihre Arbeit sind“ antworten mehr als die Hälfte der abhängig Erwerbstätigen solchen Entscheidungen häufig, fast immer oder immer beeinflussen zu können. Ein Viertel der abhängig Erwerbstätigen gibt jedoch an, kaum oder gar keinen Einfluss auf wichtige Entscheidungen zu besitzen. Frauen, jüngere Erwerbstätige (15-24-jährige), Personen mit geringerem sozioökonomischem Status, Tessiner

²⁷² Graf et al. (2007)

²⁷³ Strub & Schär Moser (2008)

²⁷⁴ Es handelt sich um Handlungsspielraum im weiteren Sinne. Im engeren Sinn wird ein solches Mitspracherecht zur Partizipation (Beteiligung an betrieblichen Entscheidungen) gezählt.

und Westschweizer besitzen weniger und Männer und Deutschschweizer mehr Einfluss auf wichtige Entscheidungen als der Durchschnitt.

Vorgehen aussuchen oder ändern können. Auf die Frage "Können Sie sich bei der Erledigung von Ihrer Arbeit folgendes aussuchen oder ändern? Das Vorgehen bei der Erledigung von einer Aufgabe?" antwortet die überwiegende Mehrheit (81%) der abhängig und selbständig Erwerbstätigen ja. Somit fehlt knapp einem Fünftel (19%) der abhängig und selbständig Erwerbstätigen dieser Entlastungsfaktor. Personen mit geringem sozioökonomischem Status haben häufiger als der Durchschnitt keine Möglichkeit das Vorgehen bei der Aufgabenerledigung aussuchen oder ändern zu können.

Reihenfolge der Aufgabenerledigung aussuchen oder ändern können. Auf die Frage "Können Sie sich bei der Erledigung von Ihrer Arbeit folgendes aussuchen oder ändern? Die Reihenfolge von Ihren Aufgaben?" antworten beinahe vier Fünftel (79%) der gesamten Erwerbsbevölkerung ja. Damit gibt jedoch etwas mehr als ein Fünftel der gesamten Erwerbsbevölkerung an (21%), dass ihnen dieser Entlastungsfaktor fehlt. Personen mit geringem sozioökonomischem Status haben überdurchschnittlich häufig keine Möglichkeit die Reihenfolge der Aufgabenerledigung auszusuchen oder zu ändern. Hingegen haben beinahe alle Personen mit dem höchsten sozioökonomischen Status die Möglichkeit die Reihenfolge der Aufgabenerledigung aussuchen oder ändern zu können.

Arbeitstempo und Arbeitsrhythmus aussuchen oder ändern können. Auf die Frage "Können Sie sich bei der Erledigung Ihrer Arbeit folgendes aussuchen oder ändern? Ihr Arbeitstempo oder Ihren Arbeitsrhythmus" antworten beinahe vier Fünftel (79%) der gesamten Erwerbsbevölkerung ja. Damit äussert jedoch etwas mehr als ein Fünftel der gesamten Erwerbsbevölkerung (21%), dass ihnen dieser Entlastungsfaktor fehlt.

Pause nach Bedarf. Auf die Frage *Wie sehr trifft folgende Aussage auf Ihre Arbeit zu: Sie können eine Pause machen, wann Sie möchten* antworten beinahe zwei Drittel der abhängig Erwerbstätigen ja (62%). Allerdings geben 32% der abhängig Erwerbstätigen an, keine Pause nach Bedarf einlegen zu können. Abhängig erwerbstätige Personen mit geringem sozioökonomischem Status (SES) haben überdurchschnittlich häufig keine Möglichkeit nach Bedarf zu pausieren. Hingegen können überdurchschnittlich viele Personen mit dem höchsten SES eine Pause machen, wenn sie es möchten.

Handlungs- und Zeitspielraum²⁷⁵ hängt positiv mit der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und dem allgemeinen Gesundheitszustand zusammen.

8.3.2 Entlastungsfaktor: Unterstützung durch Arbeitskolleg/innen

Unterstützung von Arbeitskolleg/innen. Auf die Frage "Wie sehr trifft folgende Aussage auf Ihre Arbeit zu: Ihre Kollegen helfen Ihnen und unterstützen Sie" geben 82% der abhängig Erwerbstätigen an, sich unterstützt zu fühlen. Jedoch berichten 11%, dass ihnen Unterstützung von Arbeitskolleg/innen fehlt. Personen mit dem höchsten sozioökonomischen Status geben überdurchschnittlich häufig an Unterstützung zu erhalten. Unterstützung von Arbeitskolleg/innen hängt negativ mit Burnout zusammen.

8.3.3 Entlastungsfaktoren: Gutes Führungsverhalten

Direkte/r Vorgesetzte/r respektiert Mitarbeitende/n. Der Aussage „Ihr direkter Vorgesetzter respektiert Sie als Mensch“ stimmen beinahe alle abhängig Beschäftigten zu (95%). Für die restlichen 5% der abhängig

²⁷⁵ *Mittelwert aus den sechs Einzelaspekten des Handlungs- und Zeitspielraums

Beschäftigten gilt jedoch, vom direkten Vorgesetzten nicht respektvoll behandelt zu werden. Westschweizer fühlen sich überdurchschnittlich häufig nicht respektiert.

Direkte/r Vorgesetzte/r gibt Rückmeldungen. Der Aussage „Ihr direkter Vorgesetzter gibt Ihnen Rückmeldungen zu Ihrer Arbeit“ stimmen mehr als zwei Fünftel der abhängig Beschäftigten zu (81%). Somit berichtet beinahe ein Fünftel keine Rückmeldungen zu erhalten. Tessiner, die jüngsten (15-24-jährige) und ältere Erwerbstätige (55-64-jährige) erhalten häufiger als der Durchschnitt kein Feedback.

Direkte/r Vorgesetzte/r löst Konflikte gut. Der Aussage „Ihr direkter Vorgesetzter ist gut darin, Konflikte zu lösen“ stimmen etwas mehr als drei Viertel der abhängig Beschäftigten zu (76%). Somit gibt ein Viertel der Befragten an, der bzw. die direkte Vorgesetzte könne Konflikte nicht gut lösen.

Direkte/r Vorgesetzte/r ermutigt an wichtigen Entscheidungen mitzuwirken. Der Aussage „Ihr direkter Vorgesetzter ermutigt Sie, an wichtigen Entscheidungen mitzuwirken“ stimmen drei Viertel der abhängig Beschäftigten zu. Dies heisst, dass 25% der Befragten nicht aufgefordert werden an wichtigen Entscheidungen mitzuwirken. Die jüngsten Erwerbstätigen (15-24-jährige) sind dabei überdurchschnittlich häufig betroffen. Personen mit dem höchsten sozioökonomischen Status werden seltener als der Durchschnitt nicht dazu ermutigt.

Direkte/r Vorgesetzte/r hilft und unterstützt. Auf die Aussage " Ihr Vorgesetzter/Chef hilft Ihnen und unterstützt Sie" antworten beinahe drei Viertel der Befragten (73% der abhängig Beschäftigten) häufig, fast immer oder immer. Jedoch äussern 17% der Befragten selten, fast nie oder nie unterstützt zu werden. Abhängig Erwerbstätige mit dem geringsten sozioökonomischen Status werden seltener als der Durchschnitt der Befragten vom direkten Vorgesetzten unterstützt.

Direkte/r Vorgesetzte/r plant und organisiert gut. Der Aussage „Ihr direkter Vorgesetzter ist gut darin, Arbeit zu planen und zu organisieren“ stimmen beinahe drei Viertel der abhängig Beschäftigten (73%) zu. Somit gibt mehr als ein Viertel (27%) an, dass der/die Vorgesetzte nicht gut plant oder organisiert.

Zusammenhänge. Gutes Führungsverhalten²⁷⁶, das durch respektvollen Umgang mit Mitarbeitenden, Rückmeldungen zu deren Arbeit, gutes Konfliktmanagement, Ermutigungen an wichtigen Entscheidungen mitzuwirken, Hilfe und Unterstützung und gutes Planen und Organisieren gekennzeichnet ist, hängt positiv mit Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und allgemeinem Gesundheitszustand zusammen und negativ mit Stressempfinden, Burnout und Gesundheitsproblemen.

8.3.4 Entlastungsfaktor: Organisation motiviert zu bester Leistung

Auf die Frage *“In welchem Mass stimmen Sie den folgenden Aussagen in Zusammenhang mit Ihrer Arbeit zu: Meine Firma/Organisation motiviert mich, meine beste Arbeitsleistung zu erbringen“* antworten beinahe drei Viertel der abhängig Beschäftigten sich stark durch die Organisation motiviert zu fühlen (74%). Nur 13% geben an, sich nicht oder kaum motiviert zu fühlen. Inwiefern die Organisation die Befragten zu bester Leistung motiviert hängt negativ mit Burnout und positiv mit der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen sowie dem allgemeinen Gesundheitszustand zusammen.

8.3.5 Entlastungsfaktor: Mit dem monatlichen Einkommen über die Runden kommen

Auf die Frage *„Wenn Sie an das gesamte monatliche Einkommen Ihres Haushalts denken, wie kommt Ihr Haushalt dann über die Runden?“* antworten beinahe vier Fünftel (79%) ziemlich oder sehr leicht über die Runden zu kommen. 7% äussern grössere Probleme und 14% einige Schwierigkeiten, wobei Frauen und Erwerbstätige mit geringem sozioökonomischem Status schlechter als der Durchschnitt über die Runden kommen. Mit dem Einkommen über die Runden kommen hängt negativ mit Stressempfinden, Burnout und

²⁷⁶ Mittelwert der sechs Aspekte guten Führungsverhaltens (Die Variable Vorgesetzter unterstützt/hilft wurde zu diesem Zweck dichotomisiert).

Gesundheitsproblemen und positiv mit dem allgemeinen Gesundheitszustand sowie der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen zusammen.

8.4 Zufriedenheit, Burnout, Gesundheit und Präsenz

Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen. Auf die Frage "Alles in allem gesehen: Wie zufrieden sind Sie mit den Arbeitsbedingungen in Ihrem Hauptberuf?" antworten 90% der abhängig und selbständig erwerbstätigen Befragten zufrieden oder sehr zufrieden zu sein. Somit sind 10% der Schweizer Erwerbstätigen überhaupt nicht oder nicht sehr zufrieden. Im Vergleich zu 2005²⁷⁷ sind die Zahlen stabil geblieben. Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen hängt negativ mit Stressempfinden zusammen. Zudem zeigen einige Belastungsfaktoren negative Zusammenhänge mit Zufriedenheit: Emotionale Dissonanz, Probleme der Arbeitsorganisation und unklare Anweisungen. Entlastungsfaktoren sind positiv mit Zufriedenheit assoziiert: Gutes Führungsverhalten, die Organisation motiviert zu bester Leistung und gute zeitliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Burnout. Auf die Frage "Wie sehr trifft folgende Aussage auf Sie zu: Sie haben bei der Arbeit das Gefühl gehabt, emotional verbraucht zu sein?" antwortet ein Viertel der gesamten Erwerbsbevölkerung dass dies völlig (4%) oder eher (21%) zutrefte. Der Wirtschaftszweig Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesen ist überdurchschnittlich häufig von Burnout betroffen. Burnout hängt positiv mit Stressempfinden zusammen. Von den Belastungsfaktoren zeigen emotionale Dissonanz, Arbeitsplatzunsicherheit und soziale Diskriminierung einen positiven Zusammenhang mit Burnout. Schliesslich sind eine Reihe von Entlastungsfaktoren (Ressourcen) negativ mit Burnout assoziiert: die Organisation motiviert zu bester Leistung, gutes Führungsverhalten und gute zeitliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Gesundheitszustand allgemein. Auf die Frage „Wie ist Ihr Gesundheitszustand ganz allgemein?“ geben 86% der gesamten Erwerbsbevölkerung an, ihr Gesundheitszustand sei gut oder sehr gut. 14% berichten einen mittelmässigen, schlechten oder sehr schlechten Gesundheitszustand. Fünf Jahre vorher²⁷⁸ schätzte die Erwerbsbevölkerung ihren eigenen Gesundheitszustand ähnlich ein. Der allgemeine Gesundheitszustand hängt negativ mit den Belastungsfaktoren (Stressoren), d.h. mit Arbeitsplatzunsicherheit und Problemen der Arbeitsorganisation sowie positiv mit den Ressourcen (Entlastungsfaktoren) Handlungs- und Zeitspielraum und Organisation motiviert zu bester Leistung zusammen.

Gesundheitsprobleme. Auf die Frage "Haben Sie innerhalb von den letzten 12 Monaten an einem von den folgenden²⁷⁹ Gesundheitsproblemen gelitten?" antworten 12% der Erwerbsbevölkerung beschwerdefrei gewesen zu sein und 34% äussern unter vier bis zwölf Gesundheitsproblemen gelitten zu haben. Am häufigsten werden Muskelschmerzen der oberen Gliedmassen, Rückenschmerzen und Kopfschmerzen/Überanstrengung der Augen genannt. Frauen leiden überdurchschnittlich häufig an Kopfschmerzen/Überanstrengung der Augen und Depressionen/Angstgefühlen. Ältere Erwerbstätige (55-64-jährige) berichten überdurchschnittlich häufig Hörprobleme und Herz- und Gefässkrankheiten. Junge Erwerbstätige (25-34-jährige) geben häufiger Kopfschmerzen/Überanstrengung der Augen und Muskelschmerzen in den oberen Gliedmassen an. Gesundheitsprobleme²⁸⁰ sind mit Stressempfinden, sozialer Diskriminierung (Verletzung der persönlichen Integrität), emotionaler Dissonanz und Arbeitsunterbrechungen verknüpft. Zudem gehen Gesundheitsprobleme mit Entlastungsfaktoren einher. Je besser die Erwerbstätigen mit ihrem monatlichen Einkommen über die Runden kommen, je günstiger das Führungsverhalten des direkten Vorgesetzten und je besser Beruf und Privatleben zeitlich vereinbar sind, desto weniger Gesundheitsprobleme werden berichtet.

²⁷⁷ Graf et al. (2007)

²⁷⁸ Graf et al. (2007)

²⁷⁹ 13 Gesundheitsprobleme: Muskelschmerzen der oberen Gliedmassen, Rückenschmerzen, Kopfschmerzen und Überanstrengung der Augen, Muskelschmerzen untere Gliedmassen, Schlafstörungen, Magenschmerzen, Verletzungen, Hautprobleme, Depressionen oder Angstgefühle, Atembeschwerden, Hörprobleme und Herz- und Gefässkrankheiten

²⁸⁰ Summenwert über die 13 Gesundheitsprobleme.

Gesundheitsbedingte Absenzen, die durch die berufliche Tätigkeit verursacht sind. Auf die Frage "...wie viele...Tage haben Sie gefehlt wegen durch Ihre Tätigkeit verursachten Gesundheitsproblemen?" berichten 5% derjenigen, die gesundheitsbedingt in den letzten 12 Monaten abwesend waren (N = 377) aufgrund tätigkeitsbedingter Gesundheitsprobleme gefehlt zu haben. Somit ist der Anteil der berufstätigkeitsbedingten von den gesundheitsbedingten Absenzen im Vergleich zu 2005²⁸¹ unverändert. Absenzen, die auf tätigkeitsbedingte Gesundheitsprobleme zurückgeführt werden, hängen positiv mit den Belastungsfaktoren private Belastungen²⁸² und Arbeitsplatzunsicherheit zusammen und negativ mit der Ressource gute zeitliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Präsentismus (krank zur Arbeit gehen). Auf die Frage, "Haben Sie in den letzten 12 Monaten gearbeitet, wenn Sie krank gewesen sind?" antworten 47% der Erwerbsbevölkerung krank zur Arbeit gegangen zu sein, 45% verneinen die Aussage und 8% geben an, nicht krank gewesen zu sein. Wird bei jenen, welche angeben krank zur Arbeit gegangen zu sein nachgefragt "Wie viele Tage insgesamt sind Sie in den letzten 12 Monaten zur Arbeit gegangen, obwohl Sie krank gewesen sind?" geben 39% an, 1-3 Tage, 48% 4-10 Tage und 12% mehr als 10 Tage trotz Erkrankung gearbeitet zu haben. Die Tatsache krank zur Arbeit gegangen zu sein hängt positiv mit Stressempfinden zusammen. Zudem lassen sich positive Zusammenhänge mit den Belastungsfaktoren emotionale Dissonanz, Arbeitsunterbrechungen und soziale Diskriminierung feststellen. Negativ hängt Präsentismus mit einer guten zeitlichen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und ob die Organisation zu bester Leistung motiviert, zusammen.

Belastungsbezogene Kündigungsabsichten. Auf die Frage "Wie gross schätzen Sie die Wahrscheinlichkeit ein, dass Sie im kommenden Jahr Ihren Arbeitgeber wechseln werden, weil Ihnen die jetzige Arbeit zu belastend ist?" geben 9% eine eher grosse oder sehr grosse Wahrscheinlichkeit an, den Arbeitgeber im nächsten Jahr zu wechseln. Dabei äussern Personen mit geringem sozioökonomischem Status häufiger wahrscheinlich die Stelle zu wechseln. Die Absicht den Arbeitgeber wegen zu belastender Arbeit zu wechseln hängt positiv mit Stressempfinden und Burnout und negativ mit der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen zusammen. Eine Reihe von Belastungsfaktoren steht in positivem Zusammenhang mit der Absicht den Arbeitgeber zu wechseln: Körperliche Belastungen, Soziale Diskriminierung und Probleme der Arbeitsorganisation. Entlastungsfaktoren hängen negativ mit der Kündigungsabsicht zusammen: die Organisation motiviert zu bester Leistung, gute Führung, gute zeitliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Handlungs- und Zeitspielraum.

8.4.1 Substanzkonsum im Arbeitskontext

Im Kapitel Substanzkonsum im Arbeitskontext wurde der Frage nach dem Ausmass von arbeitsbezogenem Substanzkonsum in der Schweizer Erwerbsbevölkerung nachgegangen. Insgesamt geben sogar 32% der Schweizer Erwerbstätigen (n = 325 von N = 1005) an, innerhalb der letzten 12 Monaten aus einem oder mehreren Gründen (Steigerung der körperlichen oder geistigen Leistung / Verbesserung der Stimmung, trotz Schmerzen arbeiten können und nach der Arbeit abschalten können) Medikamente oder sonstige Substanzen in Zusammenhang mit der Arbeit eingenommen zu haben. Die Mehrzahl berichtet dabei über die Einnahme von Arzneimitteln oder sonstigen Substanzen, um trotz Schmerzen arbeiten zu können (25%, n = 252 von N = 1005) oder um nach der Arbeit schlafen oder abschalten zu können (10%, n = 106 von N = 1005). 4% der Befragten (n = 32 von N = 1005) gaben an, Substanzen zur Steigerung der körperlichen Leistungsfähigkeit und weitere 4% (n = 38 von N = 1005) Substanzen zur Steigerung der geistigen Leistungsfähigkeit oder zur Stimmungsaufhellung konsumiert zu haben. Von denjenigen die angeben, eine Substanz eingenommen zu haben (N = 323), berichtet etwa die Hälfte (n = 160 von N = 323), solche Substanzen nur in Ausnahmefällen zu konsumieren. Weitere 24% (n = 79 von N = 323) geben an, diese mehr als drei Mal in den letzten 12 Monaten eingenommen zu haben und

²⁸¹ Graf et al. (2007)

²⁸² Private Belastungen Mittelwert aus 3 Items: Zeitaufwand für Kinder- und Enkelkinderziehung und -betreuung, Kochen und Hausarbeit und Betreuung älterer oder behinderter Verwandter.

23% (n = 84 von N = 323) tun dies sogar regelmässig. Substanzkonsum in Zusammenhang mit der Arbeit kommt also vor, jedoch nicht in gleichem Ausmass für verschiedene Substanzklassen.

Unter der Annahme, dass bei der Erhebung von Substanzkonsum eine bestimmte Dunkelziffer eine Rolle spielt, kann damit gerechnet werden, dass die berichteten Ergebnisse eine Unterschätzung der wahren Verbreitung von arbeitsbezogenem Substanzkonsum darstellen. Wird dies berücksichtigt und eine Unterschätzung von ca. 50% zugrunde gelegt²⁸³, so kann angenommen werden, dass nicht 4% sondern 6% Schweizer Erwerbstätige in den letzten 12 Monaten Substanzen zur Steigerung der geistigen Leistungsfähigkeit oder Stimmung und weitere 6% Substanzen zur Steigerung der körperlichen Leistungsfähigkeit konsumiert hatten. In Bezug auf die Einnahme von Substanzmitteln um nach der Arbeit schlafen oder Abschalten zu können wären es demzufolge 15% der Erwerbsbevölkerung und ganze 37.5%, welche um trotz Schmerzen arbeiten zu können eine Substanz eingenommen hatten. Der Konsum von Alkohol am Arbeitsplatz würde nicht 8% sondern 12% betragen. Alles in allem würde der Einbezug einer 50%-hohen Dunkelziffer bedeuten, dass 48% der Schweizer Erwerbsbevölkerung in den letzten 12 Monaten mindestens einmal irgendeine Substanz im Zusammenhang mit der Arbeit eingenommen hätte.

Die Tatsache, dass in der vorliegenden Untersuchung lediglich erfragt wurde, ob und mit welchem Ziel Substanzen in den letzten 12 Monaten konsumiert wurden, somit auf die Frage nach der spezifischen Substanzart (z.B. frei verkäufliche Medikamente, verschreibungspflichtige Medikamente, illegale Drogen) verzichtet werden musste, schränkt die Aussagekraft der Ergebnisse etwas ein. Insbesondere in Bezug auf die Einnahme von Medikamenten um trotz Schmerzen arbeiten zu können kann angenommen werden, dass Befragte sich auf sehr unterschiedliche Substanzen (z.B. von Paracetamol oder Aspirin bis Opiate) beziehen. Weitere Studien, welche prüfen, welche Substanzen mit welchen Beweggründen konsumiert werden, sind daher notwendig um die Tragweite des Phänomens einordnen zu können.

8.5 Die wichtigsten Ergebnisse in Kürze

Insgesamt fühlen sich 34% der Schweizer Erwerbstätigen *chronisch gestresst*. Dies sind 7% mehr als noch vor 10 Jahren. Zudem geben im Jahr 2010 11% weniger Erwerbstätige an, sich völlig imstande zu fühlen ihren *Stress bewältigen* zu können.

Von *Burnout* (emotionale Erschöpfung) ist ein Viertel der Erwerbsbevölkerung betroffen. Burnout steht beispielsweise in Zusammenhang mit Stressempfinden, emotionaler Dissonanz und sozialer Diskriminierung, ungünstigem Führungsverhalten und schlechter zeitlicher Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

14% der Erwerbstätigen berichten einen mittelmässigen, schlechten oder sehr schlechten *Gesundheitszustand*, was im Vergleich zum Jahr 2005 unverändert ist. Ein schlechterer allgemeiner Gesundheitszustand ist mit Problemen der Arbeitsorganisation verknüpft. Hingegen steht Handlungs- und Zeitspielraum mit einem besseren Gesundheitszustand in Verbindung.

Die häufigsten genannten *Gesundheitsprobleme* sind Muskelschmerzen der oberen Gliedmassen, Rückenschmerzen und Kopfschmerzen/Überanstrengung der Augen. Nur 12% der Erwerbstätigen antworten beschwerdefrei gewesen zu sein und 34% äussern unter vier bis zwölf Gesundheitsproblemen gelitten zu haben. Gesundheitsprobleme sind beispielsweise mit Stressempfinden, sozialer Diskriminierung, emotionaler Dissonanz und Arbeitsunterbrechungen verbunden. Erwerbstätige, die gut mit ihrem monatlichen Einkommen über die Runden kommen, einen direkte Vorgesetzten haben, der günstiges Führungsverhalten zeigt und Beruf und Privatleben zeitlich gut vereinbaren können, berichten weniger Gesundheitsprobleme.

²⁸³ in Anlehnung z.B. an Cook, Bernstein und Andrews (1997)

10% der Erwerbstätigen sind mit ihren Arbeitsbedingungen unzufrieden. Dieser Anteil ist in den letzten 5 Jahren gleich geblieben. *Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen* ist beispielsweise mit reduziertem Stressempfinden, gutem Führungsverhalten und guter zeitlicher Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verknüpft.

5% derjenigen Personen, die in den letzten 12 Monaten gesundheitsbedingt am Arbeitsplatz gefehlt haben (N = 377) äussern aufgrund tätigkeitsbedingter Gesundheitsprobleme ferngeblieben zu sein. Diese *Absenzen* stehen in positivem Zusammenhang mit privaten Belastungen und schlechter zeitlicher Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Insgesamt 47% geben an in den letzten 12 Monaten krank zur Arbeit gegangen zu sein (*Präsentismus*). Von diesen Personen berichtet etwa die Hälfte (48%) zwischen 4 und 10 Tagen krank bei der Arbeit erschienen zu sein. Präsentismus ist u.a. mit einer schlechten zeitlichen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und sozialer Diskriminierung verknüpft.

Wird gefragt *wie wahrscheinlich es sei im nächsten Jahr den Arbeitgeber zu wechseln weil die jetzige Arbeit zu belastend ist*, halten dies 9% der Befragten für recht wahrscheinlich. Je grösser das Stressempfinden ist, je stärker Erwerbstätige von Burnout und Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen betroffen sind, desto grösser ist diese Wahrscheinlichkeit, den Arbeitgeber zu wechseln. Auch Belastungsfaktoren wie soziale Diskriminierung und Probleme der Arbeitsorganisation sind mit höherer Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels verbunden. Hingegen sind gute Führung, Handlungs- und Zeitspielraum und eine gute zeitliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit einer geringeren Kündigungswahrscheinlichkeit assoziiert.

Erwerbstätige sind mit einer Reihe von Belastungsfaktoren (Stressoren) konfrontiert. *Arbeitsunterbrechungen* stellen den häufigsten Belastungsfaktor dar. 48% der abhängig und selbständig erwerbstätigen Befragten müssen ihre Arbeit häufig oder sehr häufig unterbrechen. Unterbrechungen stehen in Zusammenhang mit Burnout und Gesundheitsproblemen. An zweiter und dritter Stelle stehen Aspekte des Zeitdrucks: 43% der Erwerbstätigen arbeiten beinahe ständig mit *hohem Tempo* und 40% berichten mehr oder weniger andauernd unter *Termindruck* zu stehen. Im Vergleich zum Jahr 2005 sind heute mehr Personen von Termindruck betroffen, welcher mit Stressempfinden zusammenhängt. An vierter Stelle stehen *Umstrukturierungen und Neuorganisationen*, welche mit Gesundheitsproblemen assoziiert sind. Insgesamt berichten 34% der Erwerbsbevölkerung, in den letzten 3 Jahren eine Umstrukturierung oder Neuorganisation erlebt zu haben, die ihre unmittelbare Arbeitsumgebung betroffen hat. An fünfter Stelle steht ein ungünstiges Verhältnis zwischen eigenem Arbeitseinsatz und den dafür vom Betrieb erhaltenen Belohnungen (*Effort-Reward Imbalance*). 31% der Erwerbstätigen sind davon betroffen. Effort-Reward Imbalance hängt mit Stressempfinden, Burnout und reduzierter Arbeitszufriedenheit zusammen. Zudem spielen lange Arbeitszeiten eine Rolle. 17% der abhängig Beschäftigten arbeiten regelmässig, d.h. 1-2 Mal pro Woche bis täglich *in der Freizeit*, um die Anforderungen zu erfüllen, was mit Stressempfinden, Burnout und reduzierter Arbeitszufriedenheit zusammenhängt. 16% der abhängig Beschäftigten geben Probleme der Arbeitsorganisation an, d.h. dass ihnen oft benötigte Informationen, Materialien und Arbeitsmittel nicht zur Verfügung stehen (oder diese funktionieren nicht wie sie sollten), was mit reduzierter Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und einem schlechteren allgemeinen Gesundheitszustand einhergeht. 13% der abhängig Beschäftigten klagen über *unklare Anweisungen von Vorgesetzten*, welche mit Stressempfinden und reduzierter Zufriedenheit verbunden sind. 12% der abhängig Beschäftigten arbeiten regelmässig (mindestens 6 Mal pro Monat) *mehr als 10 Stunden pro Tag*, was mit Stressempfinden, Burnout und Gesundheitsproblemen zusammenhängt. Weitere 12% der abhängig Beschäftigten äussern bei ihrer Tätigkeit nach aussen hin Gefühle zeigen zu müssen, welche nicht mit ihren eigentlichen Gefühlen übereinstimmen (*emotionale Dissonanz*), was mit Stressempfinden, Burnout, Gesundheitsproblemen und reduzierter Zufriedenheit verknüpft ist.

22% der abhängig und selbständig Erwerbstätigen berichten, dass sie mindestens einem von insgesamt sieben erfragten Aspekten der *sozialen Diskriminierung* (Verletzung der persönlichen Integrität) ausgesetzt waren. Die Mehrzahl dieser Personen berichtet einen Aspekt (12%), weitere 5% zwei Aspekte und 5% berichten, drei oder mehr Formen der sozialen Diskriminierung erlebt zu haben. Insgesamt äussern 12% in den letzten 12 Monaten

beleidigt worden zu sein, 8% waren mit Mobbing/Schikanierung konfrontiert, weitere 8% waren Drohungen oder Erniedrigungen ausgesetzt, 6% fühlten sich wegen ihres Alters und 4% wegen ihres Geschlechtes benachteiligt. 1% nennt körperliche Gewalt und 0.7% fühlten sich sexuell belästigt. Soziale Diskriminierung ist mit Stressempfinden, Burnout und Gesundheitsproblemen verbunden.

Handlungs- und Zeitspielraum, welcher sich aus den im Folgenden genannten sechs Einzelaspekten zusammensetzt, hängt positiv mit der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und dem allgemeinen Gesundheitszustand zusammen. 32% können bei der Auswahl von Personen, mit denen sie zusammenarbeiten mitreden. Jedoch fehlt dieses *Mitspracherecht* bei mehr als der Hälfte der abhängig Erwerbstätigen (59%). Mehr als die Hälfte der abhängig Erwerbstätigen können *Entscheidungen, die wichtig für ihre Arbeit sind beeinflussen*. Für ein Viertel der befragten abhängig Erwerbstätigen gilt dies jedoch nicht oder nur kaum. Die überwiegende Mehrheit kann bei der Arbeitserledigung das *Vorgehen aussuchen oder ändern* (81%). Dieser Entlastungsfaktor fehlt jedoch knapp einem Fünftel der befragten abhängig Beschäftigten (19%). Die *Reihenfolge der Aufgabenerledigung und das Arbeitstempo bzw. den Arbeitsrhythmus* können 79% der gesamten Erwerbsbevölkerung aussuchen oder ändern. Somit haben 21% der Erwerbstätigen keine Möglichkeit Einfluss auf die Reihenfolge und das Tempo bei der Erledigung ihrer Aufgaben auszuüben. Fast zwei Drittel (62%) der abhängig Erwerbstätigen kann *bei der Arbeit eine Pause nach Bedarf einlegen*. Diese Möglichkeit besitzt beinahe ein Drittel der abhängig Erwerbstätigen nicht (32%).

Von ihren Arbeitskolleg/innen fühlen sich 82% der Erwerbstätigen unterstützt. 11% geben an, keine Unterstützung zu erhalten, was mit Burnout verbunden ist.

Gutes Führungsverhalten²⁸⁴, das durch respektvollen Umgang mit Mitarbeitenden, Rückmeldungen zu deren Arbeit, gutes Konfliktmanagement, Ermutigungen, an wichtigen Entscheidungen mitzuwirken, Hilfe und Unterstützung sowie gutes Planen und Organisieren gekennzeichnet ist, hängt positiv mit Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und allgemeinem Gesundheitszustand zusammen; negativ mit Stressempfinden, Burnout und Gesundheitsproblemen. 95% der abhängig Beschäftigten fühlen sich vom direkten Vorgesetzten respektiert. Somit fehlt bei 5% der Befragten der Respekt des direkten Vorgesetzten. 81% der abhängig Beschäftigten erhalten Rückmeldungen zu ihrer Arbeit vom direkten Vorgesetzten. 19% erhalten solche Rückmeldungen nicht. Ungefähr drei Viertel der abhängig Beschäftigten äussert, ihr direkter Vorgesetzter sei gut darin, Konflikte zu lösen. 24% der Befragten arbeiten unter Vorgesetzten, die Konflikte nicht gut lösen. 75% der abhängig Beschäftigten geben an, vom direkten Vorgesetzten ermutigt zu werden an wichtigen Entscheidungen mitzuwirken. 25% werden nicht ermutigt. 73% der abhängig Beschäftigten erhalten Hilfe und Unterstützung vom direkten Vorgesetzten, 17% äussern jedoch selten bis nie unterstützt zu werden. 73% der abhängig Beschäftigten meinen, ihr direkter Vorgesetzter plane und organisiere gut. 27% geben an, der direkte Vorgesetzte plane und organisiere nicht gut.

Fast drei Viertel der abhängig Beschäftigten fühlen sich durch ihre Firma/Organisation motiviert ihre beste Arbeitsleistung zu erbringen. 13% geben an, sich nicht oder kaum motiviert zu fühlen. Von der Firma/Organisation zu bester Leistung motiviert zu werden ist mit Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und einem guten allgemeinen Gesundheitszustand verknüpft.

Als weiterer Entlastungsfaktor wurde das Auskommen mit dem monatlichen Einkommen erfragt. 79% der Befragten kommen ziemlich oder sehr leicht mit dem Einkommen über die Runden. 7% äussern grössere Probleme und 14% einige Schwierigkeiten.

Zusätzlich wurde das Ausmass arbeitsbezogenen Substanzkonsums untersucht. Insgesamt geben 32% der Schweizer Erwerbstätigen an, innerhalb der letzten 12 Monaten Medikamente oder sonstige Substanzen in Zusammenhang mit der Arbeit konsumiert zu haben. Die Mehrzahl berichtet dabei über die Einnahme von

²⁸⁴ Mittelwert der sechs Aspekte guten Führungsverhaltens (Die Variable Vorgesetzter unterstützt/hilft wurde zu diesem Zweck dichotomisiert).

Arzneimitteln oder sonstigen Substanzen, um trotz Schmerzen arbeiten zu können (25%) oder um nach der Arbeit schlafen oder abschalten zu können (10%). 4% der Befragten geben an, Substanzen zur Steigerung der körperlichen Leistungsfähigkeit und weitere 4% Substanzen zur Steigerung der geistigen Leistungsfähigkeit oder zur Stimmungsaufhellung eingenommen zu haben. Von denjenigen die erwähnen, eine Substanz eingenommen zu haben, berichtet etwa die Hälfte, solche Substanzen nur in Ausnahmefällen zu konsumieren. Weitere 24% nennen, diese mehr als drei Mal in den letzten 12 Monaten eingenommen zu haben und 23% tun dies sogar regelmässig. Substanzkonsum in Zusammenhang mit der Arbeit kommt also vor, wobei verschiedene Substanzklassen von unterschiedlich vielen Erwerbstätigen konsumiert werden. Unter der Annahme, dass eine bestimmte Dunkelziffer eine Rolle spielt, kann davon ausgegangen werden, dass die tatsächliche Verbreitung von arbeitsbezogenem Substanzkonsum noch höher ist. Da die Substanzart (z.B. frei verkäufliche Medikamente und Substanzen, verschreibungspflichtige Medikamente, illegale Drogen) nicht erfasst werden konnte, sind weitere Studien notwendig, welche untersuchen, welche Substanzen mit welchen Beweggründen konsumiert werden, um die Bedeutung des festgestellten Konsums besser beurteilen zu können.

9 Handlungsempfehlungen

Die Funktions- und Leistungsfähigkeit von Betrieben und Organisationen setzt die Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens ihrer Mitarbeitenden voraus²⁸⁵. Organisationen sollten daher bemüht sein, durch Massnahmen des Gesundheitsschutzes Verhältnisse zu schaffen, welche Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden fördern.²⁸⁶ Wichtig ist, dass betrieblicher Gesundheitsschutz ganzheitlich d.h. vernetzt im Zusammenhang mit anderen betrieblichen Aktivitäten und Massnahmen stattfindet, da sich Ziele des Gesundheitsschutzes häufig mit anderen Unternehmenszielen überschneiden und mögliche Widersprüche zwischen vorhandenen oder geplanten Strukturen, Prozessen und Gesundheitszielen aufgedeckt werden können. Daher sollte Gesundheitsschutz bei strategischen Entscheidungen und insbesondere im Zusammenhang mit Umstrukturierungen vorbeugend berücksichtigt und als generelle Managementaufgabe betrachtet werden.

Als Erfolgsvoraussetzung des Gesundheitsschutzes gilt, dass Mitarbeitende an Entscheidungen über Auswahl von Massnahmen und bei der Umsetzung von Lösungen massgeblich beteiligt werden²⁸⁷, da diese häufig am besten wissen, wo Probleme bestehen und wie diese gelöst werden könnten.²⁸⁸ ²⁸⁹ Dies schliesst ein, Arbeitsbedingungen unter Beteiligung der Mitarbeitenden zu verbessern und Strukturen, Prozesse, Führungsverhalten und Informationspolitik so anzupassen, dass Gesundheit, Motivation, Wohlbefinden, die Identifikation mit der Organisation und den Aufgaben bei den Mitarbeitenden gefördert werden können.²⁹⁰

Zudem sollten Organisationen ergänzend zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen (siehe Abschnitt 9.2 Verhältnisprävention) bemüht sein, ihre Mitarbeitenden so zu qualifizieren, dass diese ihre Anforderungen gut bewältigen können. Letzteres setzt häufig die Aktivierung und den Ausbau individueller Ressourcen wie beispielsweise Stressbewältigungskompetenzen²⁹¹ voraus (siehe Abschnitt 9.3 Verhaltensprävention).

Im Folgenden werden allgemeine Handlungsempfehlungen gegeben, welche geeignet erscheinen, die Gesundheit der Schweizer Erwerbstätigen zu fördern d.h. Stresssymptomen und -folgen vorzubeugen (primäre Prävention) bzw. bereits bestehende Symptome und Stressfolgen abzumildern (sekundäre Prävention). Die Handlungsempfehlungen stützen sich auf die Resultate der vorliegenden Studie und weitere wissenschaftliche Erkenntnisse und Überlegungen aus der arbeitsbezogenen Stressforschung²⁹².

9.1 Präventionsansätze

Bei der Prävention von Stress wird zwischen *Verhältnis- und Verhaltensprävention* unterschieden. Handlungsempfehlungen lassen sich daher in zwei Ansätze aufteilen. Zum einen spielt die Optimierung der Verhältnisse (Verhältnisprävention) eine zentrale Rolle, welche auf die Schaffung von gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen durch Organisationsentwicklung abzielt. Organisationsentwicklung schliesst Arbeitsgestaltung²⁹³ (d.h. Optimierung der Arbeitsbedingungen) und Personalentwicklung (z.B. Qualifizierung) ein²⁹⁴. Somit kann auch Führungsentwicklung als Bestandteil der Verhältnisprävention verstanden werden, sofern

²⁸⁵ Semmer & Zapf (2004)

²⁸⁶ z.B. Ulich & Wülser (2009)

²⁸⁷ partizipatives Vorgehen

²⁸⁸ Semmer & Zapf (2004)

²⁸⁹ Ulich & Wülser (2009)

²⁹⁰ Ulich & Wülser (2009)

²⁹¹ Coping skills

²⁹² Nicht eingegangen wird daher beispielsweise auf Massnahmen des Arbeitsschutzes wie Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten und auf ergonomische Massnahmen und Gesundheitsprogramme zur Bewegungsförderung und Ernährungsumstellung.

²⁹³ Gegebenenfalls ist es naheliegend, Organisationsstrukturen (z.B. den Grad der Zentralisierung) und Prozesse bezüglich ihrer Wirkung auf Arbeitsbedingungen und damit auf Gesundheit und Befinden der Mitarbeitenden zu hinterfragen.

²⁹⁴ z.B. Cummings & Worley (2009)

diese darauf fokussiert, wie Führungskräfte die Arbeitsbedingungen von Mitarbeitenden beeinflussen können und sollen. Zur Verhältnisprävention werden auch die Gestaltung von Belohnungs- und Arbeitszeitsystemen gezählt²⁹⁵. Ziel von Verhältnisprävention ist, vermeidbare Belastungsfaktoren (Stressoren) gar nicht erst entstehen zu lassen oder vorhandene Belastungsfaktoren soweit möglich abzubauen und arbeitsbedingte Entlastungsfaktoren (Ressourcen) wie Handlungs- und Zeitspielräume zu erweitern. Der Nutzen von Verhältnisprävention ist, dass potentielle Ursachen von Stresssymptomen und –folgen reduziert, Kosten welche durch Stressreaktionen und –folgen entstehen können eingespart und das Image des Unternehmens/der Organisation und die Attraktivität als Arbeitgeber verbessert werden können.

Notwendige Ergänzung zur Verhältnisprävention ist die sogenannte *Verhaltensprävention*, welche sich vor allem auf Personalentwicklung stützt (v.a. Qualifizierung und teilweise auch Coaching). Diese Massnahmen konzentrieren sich beispielsweise auf den Aufbau oder die Verbesserung von Wissen und Kompetenzen von Mitarbeitenden im Umgang mit Belastungsfaktoren und vermitteln häufig Entspannungstechniken (Stärkung individueller Ressourcen).

Wichtig ist, dass Verhaltens- und Verhältnisprävention keine Gegensätze sind, sondern sich gegenseitig ergänzen und häufig gar nicht klar voneinander abgegrenzt werden können. Beispielsweise erfordert die erforderliche Beteiligung²⁹⁶ der betroffenen Personen bei der Veränderung von Verhältnissen, dass diese qualifiziert werden (z.B. Aufbau von Selbstvertrauen und Kommunikationskompetenzen)²⁹⁷. Andererseits werden in Massnahmen der Verhaltensprävention (v.a. Stressmanagementtrainings) häufig auch die Arbeitsverhältnisse thematisiert. Es genügt also nicht, ausschliesslich Verhaltensprävention zu betreiben. Wichtig ist, Verhältnis- und Verhaltensprävention zu verbinden, um einerseits an den potentiellen Ursachen von Stress (d.h. ungünstige Arbeitsbedingungen) anzusetzen und andererseits persönliche Ressourcen zu aktivieren.

9.2 Verhältnisprävention

Veränderung von Arbeitsbedingungen bezieht sich entweder darauf zu verhindern, dass gesunde Erwerbstätige Stresssymptome und –folgen entwickeln (primäre Prävention) oder zu verhindern, dass bestehende Stresssymptome und –folgen bei Erwerbstätigen chronifizieren (sekundäre Prävention) indem Belastungsfaktoren abgebaut werden, die Stresssymptome und –folgen auslösen und arbeitsbedingte Entlastungs- bzw. Schutzfaktoren (Ressourcen) erweitert werden, die gesundheitsförderlich wirken. Die meisten Massnahmen schliessen primäre und sekundäre Prävention ein und beziehen sich auf grosse Personengruppen, von denen einige Personen Stresssymptome entwickelt haben und andere nicht oder noch nicht²⁹⁸.

Aus den vorliegenden Ergebnissen lassen sich nur allgemeine Hinweise auf sinnvolle Verhältnisprävention ableiten. Auch wenn die Ergebnisse repräsentativ für die Schweizer Erwerbsbevölkerung sind, gelten sie deshalb längst nicht für jede Organisation. Die Ergebnisse repräsentieren den Durchschnitt (der gesamten Erwerbsbevölkerung oder den Durchschnitt einzelner Gruppen wie z.B. Wirtschaftszweige) und zeigen Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und Indikatoren des Befindens und der Gesundheit für die gesamte Erwerbsbevölkerung auf. Einzelne Betriebe können in ihren Merkmalen und den Zusammenhängen deutlich vom Durchschnitt abweichen. Beispielsweise kann es Betriebe geben, in denen die Mitarbeitenden weit weniger häufig Stress empfinden und Entlastungsfaktoren deutlich höher ausgeprägt sind als beim Durchschnitt des entsprechenden Wirtschaftszweiges. Genauso möglich ist, dass Belegschaften von Betrieben in manchen

²⁹⁵ auf die Gestaltung von Belohnungssystemen und Arbeitszeitgestaltung kann hier nicht näher eingegangen werden

²⁹⁶ Mit Beteiligung ist hier Mitwirkung bei der Entwicklung und Durchführung der Massnahmen im Sinne der Partizipation gemeint, welcher mittlerweile auch von den Arbeitgebern anerkannt ist vgl. ESENER

²⁹⁷ Semmer & Zapf (2004). Mit sozialer Qualifizierung sind dabei beispielsweise Konfliktmanagementstrategien gemeint. Unter personaler Qualifizierung wird beispielsweise ein Zugewinn an Selbstvertrauen, Verhaltensstrategien und Kompetenzen der Gruppenmoderation verstanden.

²⁹⁸ z.B. Semmer (2003)

Merkmale weit über dem Durchschnitt liegen z.B. in Bezug auf das Ausmass einzelner Belastungsfaktoren. In diesem Sinne repräsentieren die vorliegenden Ergebnisse Referenzwerte, die von einzelnen Betrieben für einen Vergleich mit eigenen Stressdiagnoseergebnissen herangezogen werden können (Benchmarking)²⁹⁹. Zudem geben die vorliegenden Ergebnisse Hinweise darauf, welche Themen beispielsweise in bestimmten Wirtschaftszweigen ggf. genauer untersucht werden sollten. Ob und in Bezug auf welche Thematik in einem konkreten Betrieb Handlungsbedarf besteht muss jedoch jeweils vor Ort, aufgrund einer aussagekräftigen Stressdiagnose und im Idealfall unter Beteiligung der Mitarbeitenden entschieden werden. Welche Massnahmen getroffen werden sollten kann daher hier nur ganz grob skizziert werden, da Massnahmen von betrieblichen Gegebenheiten und Rahmenbedingungen, vorhandenen personellen Ressourcen und Präferenzen betroffener Personen sowie vielen weiteren Faktoren abhängig sind (z.B. betriebliche Ressourcen). Welche konkrete Lösung für ein spezifisches Problem gewählt wird, sollte also vor Ort unter Beteiligung der betroffenen Mitarbeitenden entschieden werden.

Zentrale Voraussetzung zur Verbesserung von Verhältnissen ist somit, zunächst festzustellen wie die Verhältnisse in einer Organisation beschaffen sind (Stressdiagnose). Eine Stressdiagnose kann beispielsweise im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen stattfinden, wobei die speziell dafür verwendeten Fragenkataloge in der Regel durch stressrelevante Themen wie Belastungsfaktoren, Ressourcen und Stresssymptome und -folgen ergänzt werden müssen³⁰⁰. Häufig muss dies aufgrund der Breite der Thematik in eigenständigen Projekten umgesetzt werden, die auf konkrete Fragen der Gesundheitsförderung ausgerichtet sind (z.B. Feststellung der betrieblichen Ursachen von Fehlzeiten). Solche Projekte sollten neben der Diagnose, gezielte Massnahmen und die Evaluation der Wirksamkeit der getroffenen Massnahmen umfassen.

Betriebliche Steuerungsgruppen³⁰¹ sind ein wichtiges Instrument für die Umsetzung von Massnahmen des Gesundheitsschutzes. Es handelt sich dabei um zeitlich begrenzt bestehende Gruppen, die sich aus Mitarbeitenden und je nach gewähltem Vorgehen aus Führungskräften, Arbeitspsycholog/innen, Arbeitsmediziner/innen, Ergonom/innen bzw. Fachkräften für Arbeitsschutz und externen Moderatoren oder Moderatorinnen zusammensetzen. Grundannahme ist, dass Mitarbeitende Experten für ihre eigene Arbeitssituation sind³⁰². Diese Gruppen stellen arbeitsbezogene Belastungsfaktoren und das Niveau vorhandener Entlastungsfaktoren (Ressourcen) und das vorhandene Ausmass von Stresssymptomen und -folgen fest. Dabei wird beispielsweise auf Absenzen, persönliche Erlebnisse einzelner Mitarbeitenden oder die Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen oder auch tiefer gehender Diagnosen Bezug genommen³⁰³. Betriebliche Steuerungsgruppen können eine Vielzahl von Themen bearbeiten (z.B. Arbeitsunterbrechungen, Probleme der Arbeitsorganisation etc.). Die Gruppen entwickeln Lösungsvorschläge, um beispielsweise Stressfolgen wie Absenzen zu reduzieren, Arbeitsbedingungen zu verbessern (z.B. Belastungsfaktoren zu reduzieren) oder Verhalten von Organisationsmitgliedern (Führungskräften und Mitarbeitenden) zu verändern. Trotz zahlreicher Berichte über erfolgreich umgesetzte Lösungen aus solchen Steuerungsgruppen wird kritisiert, dass häufig nur einzelne, relativ spezifische Probleme angegangen werden können (z.B. Lärm reduzieren durch Installation von Lärmschutz). Weiter gehende Probleme (z.B. extreme Arbeitsteilung, eingeschränkte Handlungsspielräume, fehlende Qualifikationen) erfordern häufig umfassendere Massnahmen wie Arbeitsgestaltung³⁰⁴ oder Organisationsentwicklung und setzen in vielen Fällen die Veränderung von Strukturen und/oder Prozessen voraus. Herkömmliche Steuerungsgruppen können weiter gehende Probleme in der Regel nicht lösen³⁰⁵.

²⁹⁹ Dabei sollte bedacht werden, dass betriebliche Werte, welche dem Durchschnitt des Wirtschaftszweiges entsprechen nicht automatisch bedeuten, dass kein Handlungsbedarf besteht. Ob und wo prioritär Handlungsbedarf besteht sollte vielmehr in einer Gesamtschau von Diagnoseergebnissen unter Berücksichtigung von Zusammenhängen gemeinsam mit den Mitarbeitenden entschieden werden.

³⁰⁰ Dabei und allgemein bei Stressdiagnosen sollte darauf geachtet werden, dass wissenschaftlich geprüfte Messinstrumente (Fragenkataloge) verwendet werden.

³⁰¹ als „Gesundheitszirkel“ bekannt

³⁰² Ulich & Wülser (2009)

³⁰³ Semmer & Zapf (2004), Ulich & Wülser (2009)

³⁰⁴ z.B. Ulich (2005)

³⁰⁵ Semmer & Zapf (2004)

Es wird daher von verschiedenen Autoren vorgeschlagen, solche Steuerungsgruppen in betriebliche Managementprozesse zu integrieren und ggf. Gesundheitsschutz zur Managementaufgabe zu machen.³⁰⁶ Ein Belastungsfaktor von dem sehr viele Erwerbstätige betroffen sind und welcher breit angelegte Massnahmen erfordert, um die möglichen negativen Folgen abzumildern sind beispielsweise Umstrukturierungen. Auch die Reduktion von Zeitdruck und langen Arbeitszeiten erfordert meist die Berücksichtigung verschiedener Aspekte (z.B. personelle Ressourcen, Auftragslagen). Effort-Reward Imbalance zu reduzieren kann erfordern, ein neues Belohnungssystem einzuführen. Emotionale Dissonanz kann über die Eingrenzung von Kontaktzeiten mit Kund/innen, Patient/innen, Klient/innen oder Schüler/innen stattfinden, was nicht in jedem Betrieb in gleicher Weise möglich ist. Die zeitliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben kann beispielsweise durch flexible Arbeitszeitmodelle und Arbeitsorte wie die Möglichkeit, einen Teil der Arbeitszeit im „home office“ zu verbringen, verbessert werden³⁰⁷.

Effort/Reward Imbalance abzubauen kann auch bedeuten, dass Führungskräften die Bedeutung von Wertschätzung (z.B. Aufmerksamkeit, Interesse, Anerkennung, Unterstützung) durch Qualifizierungsmassnahmen wie Aus- und Weiterbildung, Trainings, Workshops oder Coaching vermittelt wird. Weitere Themen für die Führungsentwicklung³⁰⁸, die der Stressprävention und dem Gesundheitsschutz dienen, beinhaltet wie Mitarbeitende ermutigt werden können, an wichtigen Entscheidungen mitzuwirken und wie allgemein Handlungs- und Zeitspielräume und Mitspracherecht vergrössert werden können. Führungsentwicklung kann auch dazu eingesetzt werden um Zielsetzung³⁰⁹, Rollenklarheit und Leistungsbeurteilung (Rückmeldungen) zu thematisieren und damit das Ausmass unklarer Anweisungen und fehlenden oder inadäquaten Feedbacks zu reduzieren. Im Rahmen von gesundheitsbezogener Führungsentwicklung sollten beispielsweise auch die Bedeutung der einzelnen Aspekte von mitarbeiterorientiertem Führungsverhalten (z.B. persönliche Bedürfnisse von Mitarbeitenden berücksichtigen³¹⁰, Rückmeldungen von Mitarbeitenden einholen, siehe Kapitel 5.4) für die Arbeitsbedingungen und damit auf das Befinden und die Gesundheit der Mitarbeitenden vermittelt werden. Schliesslich kann überlegt werden, ob im Rahmen solcher Qualifizierungsmassnahmen eine Null-Toleranz gegenüber sozialer Diskriminierung etabliert wird.

Ein Beispiel für die erfolgreiche Vergrösserung von Handlungsspielräumen durch ein partizipatives Vorgehen ist in einer englischen Studie³¹¹ beschrieben, in welcher Verwaltungsmitarbeitende und Berater/innen basierend auf einer Diagnose von Belastungsfaktoren und vorhandenen Ressourcen gemeinsam entschieden, wie eine Vergrösserung des Handlungsspielraumes erreicht werden kann. Die Mitarbeitenden wünschten u.a. eine veränderte Form der Arbeitszeuteilung und die Verbesserung der Kommunikation. Eine Abteilung führte daraufhin ein kurzes, informelles Morgenmeeting ein, das der Arbeitszeuteilung diene und in dem jeweils beraten werden konnte, mit welchen Arbeitsmethoden Zeitziele erreicht werden können. Durch die getroffenen Massnahmen konnte noch ein Jahr später eine Erhöhung des Handlungsspielraumes, eine Verbesserung der (mentalen) Gesundheit, eine Reduktion von Absenzen und eine höhere selbsteingeschätzte Leistung nachgewiesen werden.

Insgesamt können Massnahmen der Verhältnisprävention bei umsichtiger Implementierung zu einer Verbesserung in einer Reihe von Parametern (z.B. Zufriedenheit, Burnout etc.) führen.³¹² und werden daher in Kombination mit Verhaltensprävention empfohlen.

³⁰⁶ z.B. Ulich & Wülser (2009)

³⁰⁷ z.B. Prognos AG (2005)

³⁰⁸ z.B. Donaldson-Feilder et al. (2011)

³⁰⁹ Management by Objectives (MbO)

³¹⁰ vgl. individualized consideration im Konzept der sog. transformational leadership (Bass & Riggio, 2006)

³¹¹ Bond & Bunce (2001) verwendeten ein längsschnittliches und quasiexperimentelles Studiendesign

³¹² Semmer & Zapf (2004)

9.3 Verhaltensprävention

Verhaltensprävention zielt darauf ab, Mitarbeitende zu qualifizieren. Solche Qualifikationsmassnahmen sollten in Kombination mit Massnahmen der Verhältnisprävention eingesetzt werden.

Bei der Verhaltensprävention geht es primär darum, individuelle Ressourcen gezielt zu aktivieren und zu stärken d.h. Stressbewältigungskompetenzen zu optimieren und Entspannungstechniken zu vermitteln³¹³. Massnahmen der Verhaltensprävention sollten wenn möglich während der bezahlten Arbeitszeit stattfinden und im Rahmen von Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten werden. Geeignet sind dazu insbesondere Stressmanagementtrainings (z.B. das Stressimpfungstraining³¹⁴), welche auf der kognitiven Verhaltenstherapie basieren³¹⁵ und in der Regel in Gruppen durchgeführt werden. Der Umgang mit Belastungsfaktoren und dem resultierenden Stress, die psychische Gesundheit und Arbeitszufriedenheit kann durch solche kognitiv-behavioralen Stressmanagementtrainings nachgewiesenermassen verbessert werden. Dies konnte eine Übersichtsstudie³¹⁶, welche die Ergebnisse von 36 Studien und 55 Massnahmen bei 2'847 Personen der Stressprävention integriert, klar nachweisen.

Kognitiv-behaviorale Stressmanagementtrainings beinhalten eine *Informationsphase* in der über Belastungs- und Entlastungsfaktoren, Stresssymptome und -folgen und Stressbewältigungsstrategien und deren Wirkungen informiert wird. Die Informationsphase ermöglicht den Teilnehmenden die eigene Arbeitssituation und den eigenen Umgang mit Stress auf dem Hintergrund wissenschaftlicher Erkenntnisse zu reflektieren.

Während des Trainings werden häufig *Entspannungstechniken*³¹⁷ wie progressive Muskelrelaxation eingeübt, um zu vermitteln wie Anspannung reduziert werden kann, indem ein körperlicher und psychischer Zustand hergestellt wird, der mit Stressempfinden unvereinbar ist. Hauptsächlich konzentrieren sich solche Trainings jedoch auf *kognitiv-behaviorale Verfahren*, die darauf abzielen die eigenen gedanklichen und verhaltensbezogenen Bewältigungskompetenzen zu verbessern (z.B. Stress-Impfungstraining bei dem automatische Verhaltensweisen, innere Monologe und irrationale Annahmen analysiert und durch positive oder rationale Gedanken und gewünschte Reaktionen bzw. gewünschtes Verhalten ersetzt werden). Dabei werden gemeinsam mit anderen Trainingsteilnehmenden persönlich erlebte Stresssituationen analysiert und adäquatere Strategien zur Bewältigung erarbeitet (z.B. wie man sich in belastenden Situationen beruhigen kann, wie Probleme aktiv angegangen und systematisch gelöst werden können). Zu diesem Zweck werden Techniken wie mentales Training, Gruppendiskussionen oder Rollenspiele genutzt und Strategien gegen Rückfälle in gewohnte Verhaltens- und Denkmuster erarbeitet.

Um den Transfer der gelernten Inhalte in den Berufsalltag zu sichern werden bei mehrtägigen Trainings zwischen einzelnen Trainingstagen häufig Zeiträume von einigen Wochen eingeplant, um im Arbeitsalltag Erfahrungen mit neue gelernten Stressbewältigungsstrategien sammeln zu können und Entspannungstechniken im Alltag zu üben. Die Erfahrungen im Umgang mit tatsächlichen Stresssituationen und der Anwendung der Entspannungstechniken werden an einem späteren Trainingstag beispielsweise mittels einer moderierten Gruppendiskussion ausgewertet.

Zudem werden in solchen Trainings manchmal auch Grundzüge allgemeiner Gesundheitskompetenzen (z.B. Erholungsstrategien) vermittelt. Häufig werden auch mögliche Ursachen für Stress sowohl in der Person (z.B. Leistungsansprüche) wie auch in den Arbeitsbedingungen (z.B. Probleme der Arbeitsorganisation) und geeignete Veränderungsmassnahmen diskutiert. Letzteres ergibt sich häufig daraus, dass eigene Stresssituationen in der

³¹³ auf Employee Assistance Programs (EAP, vgl. Cooper et al. 2003) und Zeitmanagement wird hier nicht eingegangen.

³¹⁴ z.B. Meichenbaum (2003)

³¹⁵ Richardson & Rothstein (2008)

³¹⁶ Richardson & Rothstein (2008)

³¹⁷ Weitere Entspannungstechniken die zur Stressprävention eingesetzt werden sind Meditation (einschliesslich Mindfulness-based Stress Reduction), Biofeedback und autogenes Training, siehe Lehrer et al. (2007)

Gruppe analysiert und diskutiert werden. Dies bedeutet, dass solche Trainings auch Massnahmen der Verhältnisprävention thematisieren. Beispielsweise werden Strategien zur Mobilisierung sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz vermittelt.³¹⁸

Für Führungskräfte wird anstelle von Gruppentrainings aufgrund eines begründeten Bedürfnisses nach Vertraulichkeit eher Einzelcoaching (bezüglich persönlichen Stress- und Gesundheitsthemen) vorgeschlagen³¹⁹.

Organisationen kann aufgrund der wissenschaftlich gesicherter Wirksamkeit empfohlen werden, Mitarbeitenden³²⁰ eine Teilnahme an Stressmanagementtrainings (oder Coachings) anzubieten, wenn dies von Mitarbeitenden gewünscht wird und/oder deren Führungskräfte dies empfehlen und ggf. eine wiederholte Teilnahme zu ermöglichen, um die „Stressimpfung“ nach einiger Zeit wieder aufzufrischen.

Zudem können Qualifizierungsmassnahmen, die dem Erwerb oder Ausbau von sozialen Kompetenzen dienen (z.B. Kommunikation und Konfliktmanagement) allgemein zur Stressprävention in Betrieben empfohlen werden.

Abschliessend kann überlegt werden, ob mittels Verhaltensprävention dem arbeitsbezogenen Substanzkonsum entgegengewirkt werden sollte. Grundsätzlich sind bewährte Massnahmen der betrieblichen Suchtprävention zu empfehlen³²¹, die u.a. auch das Training sozialer Kompetenzen (z.B. Kommunikation- und Konfliktmanagement) einschliessen. Aufgrund der vorliegenden Ergebnisse lassen sich diesbezüglich jedoch noch keine zusätzlichen spezifischeren Aussagen machen. Handlungsbedarf besteht aus Sicht der Autor/innen derzeit deshalb in erster Linie noch darin, den Konsum von Substanzen im Zusammenhang mit der Arbeit in weiterführenden wissenschaftlichen Studien vertiefter zu untersuchen und dabei zwischen den zahlreichen Substanzarten und dem Konsum im Sinne von Doping und dem Konsum zur Stressbewältigung (Coping) klarer zu differenzieren.

³¹⁸ Semmer & Zapf (2004)

³¹⁹ z.B. Busch & Steinmetz (2002)

³²⁰ Im Sinne der Gesundheitsförderung sollten dabei nicht nur Personen berücksichtigt werden, deren Stressbewältigungskompetenzen nicht adäquat sind oder die hohen Belastungen ausgesetzt sind sondern solche Qualifizierungsmassnahmen sollten vorbeugend breiten Personenkreisen geöffnet werden

³²¹ z.B. Wienemann (2010), Webb et al. (2009)

10 Literaturverzeichnis

- Alvarado, V. (in Vorbereitung). *Führungsverhalten, Befinden und Gesundheit*. Unveröffentlichte Masterarbeit. Departement für Psychologie. Universität Fribourg.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management, 48*, 677-693.
- Bancarel, Y., Blanc, M. P., Charrin, G., Chastan, E., Coldefy, J. F., Cottes, L., et al. (1988). Study of drug consumption in a working environment in France. *Fundamental and Clinical Pharmacology, 2*, 37-46.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). New York: Taylor & Francis.
- Beermann, B. (2009). *Verdichtung, Verlängerung und Flexibilisierung der Arbeitszeit*. Dortmund/Berlin: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Retrieved in April 2011 from: [\[http://www.fes.de/wiso/pdf/aq/2009/150609/beermann.pdf\]](http://www.fes.de/wiso/pdf/aq/2009/150609/beermann.pdf)
- Belkic, K. L., Landsbergis, P. A., Schnall, P. I., & Baker, D. (2004). Is job strain a major source of cardiovascular disease risk? A critical review of the empirical evidence, with a clinical perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 30*, 85-128.
- Berlowitz, I. (in Vorbereitung). *Substanzkonsum bei Schweizer Erwerbstätigen (Arbeitstitel)*. Unveröffentlichte Masterarbeit. Departement für Psychologie, Universität Fribourg.
- Bluedorn, A. C. (1982). The theories of turnover: Causes, effects, and meaning. *Research in the Sociology of Organizations, 1*, 75-128.
- Bödeker, W., Friedel, H., Röttger, C., & Schröer, A. (2002). *Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen*. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Fb 946. Dortmund/Berlin: BAuA.
- Bond, F. W. & Bunce, D. (2001). Job control mediates change in a work reorganization intervention for stress reduction. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*, 290-302.
- Bostrom, N., & Sandberg, A. (2009). Cognitive Enhancement: Methods, Ethics, Regulatory Challenges. *Science and Engineering Ethics, 15*, 311-341.
- Bowling, N., & Beehr, T. A. (2005). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 91*, 998-1012.
- British Medical Association (2007). *Boosting brainpower: Ethical aspects of cognitive enhancements. A discussion paper from the British Medical Association*. London: BMA. Retrieved in April 2011 from: [\[http://www.bma.org.uk/images/Boosting_brainpower_tcm41-147266.pdf\]](http://www.bma.org.uk/images/Boosting_brainpower_tcm41-147266.pdf)
- Bundesamt für Statistik (2001). *Demos 1+2/2001. Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2000-2060*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Bundesamt für Statistik (2003). *Sozialberichterstattung Schweiz. Auf dem Weg zur Gleichstellung? Frauen und Männer in der Schweiz. Dritter statistischer Bericht*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

- Bundesamt für Statistik (2007). *SAKE 2006 in Kürze. Wichtigste Ergebnisse der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Bundesamt für Statistik (2009a). Gesundheitsstatistik. Ausgaben 2009. Retrieved in March 2011 from [<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/14/22/publ.Document.118126.pdf>]
- Bundesamt für Statistik (2009b). Medienmitteilung. Die Schweizer Lohnlandschaft 2008. Retrieved in March 2011 from [<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/medienmitteilungen.Document.126992.pdf>]
- Bundesamt für Statistik (2010). Sterblichkeit, Todesursachen - Daten, Indikatoren. Retrieved in March 2011 from [<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/14/02/04/key/01.html>].
- Busch, C. & Steinmetz, B. (2002). Stressmanagement und Führungskräfte. *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, 33, 385-401.
- Butterworth, S., Linden, A., McClay, W., & Leo, M. C. (2006). Effect of motivational interviewing-based health coaching on employee's physical and mental health status. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 358-365.
- Caruso, C.C., Hitchcock, E.M., Dick, R.B., Russo, J.M., Schmit, J.M. (2004). *Overtime and extended work shifts: Recent findings on illnesses, injuries, and health behaviors*. Cincinnati: National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH).
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 267-283.
- Cascio, W. F. (1989). Using utility analysis to assess training outcomes. In I. L. Goldstein (Ed.), *Training and Development in Organizations* (pp. 63-88). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Cascio, W. F. (1991). *Managing human resource: Productivity, quality of work life and profits* (3rd ed.). New York: McGraw Hill.
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2008). *Investing in people. Financial impact of human resources initiatives*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Chouanière, D. (2010, September). Stress au travail et conduites dopantes. Präsentation am *Congrès conduites dopantes der Addiction Info Suisse*, Lausanne, Schweiz. Retrieved in March 2011 from [<http://www.addiction-info.ch/fr/themes/contextes-de-vie/entreprises/congres-conduites-dopantes/>]
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112, 155-159.
- Cook, M. (2004). *Personal selection: Adding value through people*. NY: Wiley.
- Cook, R. F., Bernstein, A. D., & Andrews, C. M. (1997). Assessing drug use in the workplace: a comparison of self-report, urinalysis, and hair analysis. *NIDA Research Monographs*, 167, 247-272.
- Cooper, C., & Dewe, P. (2008). Well-being - absenteeism, presenteeism, costs and challenges. *Occupational Medicine*, 58, 522-524.
- Cox, T., Griffiths, A. J., & Rial-Gonzalez, E. (2000). Research on work-related stress. *Report to the european agency for safety and health at work*. Luxembourg: Office for official publications of the european communities. Retrieved in March 2011 from [<http://osha.europa.eu/en/publications/reports/203/view>]

- Cooper, C. L., Dewe, P., O'Driscoll, M. (2003). Employee Assistance Programs. In J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 290-304). Washington, DC: American Psychological Association.
- Cummings, T. G. & Worley, C. G. (2009). *Organization development & change*. Mason, OH: South-Western.
- DAK-Gesundheitsreport (2009). *Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten. Schwerpunkt Doping am Arbeitsplatz*. Retrieved in March 2011 from [http://www.dak.de/content/filesopen/Gesundheitsreport_2009.pdf]
- Davey, M. M., Cummings, G., Newburn-Cook, C. V., & Lo, E. A. (2009). Predictors of nurse absenteeism in hospitals: A systematic review. *Journal of Nursing Management*, 17, 312–330.
- De Jonge, J., Dormann, C., Janssen, P. P. M., Dollard, M. F. Langeweerd, J. A., & Nijhuis, F. J. N. (2001). Testing reciprocal relationships between job characteristics and psychological well-being: A cross-lagged structural equation model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 29-46.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Derue, S. C., Nahrgang, J. D., Wellmann, N., & Humphrey, S. E. (2011). Trait and behavioral theories of leadership: An integration and meta-analytic test of their relative validity. *Personnel Psychology*, 64, 7-52.
- Donaldson-Feilder, E., Yarker, J. & Lewis, R. (2011). *Preventing stress in organizations. How to develop positive managers*. Chichester, UK: Wiley-Blackwell.
- Editorial: Enhancing - not cheating. A broad debate about the use of drugs that improve cognition for both the healthy and the ill is needed. (2007, November). *Nature*, 450, 320. Retrieved in March 2011 from [<http://www.nature.com/nature/journal/v450/n7168/full/450320a.html>]
- Elfering, A., & Mannion, A. F. (2008). Epidemiology and risk factors of spinal disorders. In N. Boos & M. Aebi (Eds.), *Spinal disorders – Fundamentals of diagnosis and treatment* (pp. 153-173). Berlin: Springer.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007). *Fourth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (2010). *ESENER. Europäische Unternehmensumfrage über neue und aufkommende Risiken* [http://osha.europa.eu/de/publications/reports/de_esener1-summary.pdf]
- Fayers, P., & Hays, R. (2005). *Assessing quality of life in clinical trials* (2nd ed.). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Field, A. P. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3rd ed.). London: Sage.
- Förstl, H. (2009). Neuro-Enhancement. Gehirndoping. *Nervenarzt*, 80, 840-846.
- Frone, M. R. (1999). Work Stress and Alcohol Use. *Alcohol Research and Health*, 23, 284-291.
- Frone, M. R. (2008). Are work stressors related to employee substance use? The importance of temporal context in assessments of alcohol and illicit drug use. *Journal of Applied Psychology*, 93, 199-206.

- Gay, V., Houdoyer, E., & Rouzaud, G. (2008). Conduites dopantes en milieu professionnel: étude sur un échantillon de travailleurs parisiens [Taking drugs for performance-enhancing at job: A study in a sample of workers in Paris]. *Thérapie, 63*, 453-462.
- Gfroerer, J. C., & Hughes, A. L. (1991). The feasibility of collecting drug abuse data by telephone. *Public Health Reports, 106*, 384-393.
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demand stressors and performance: Examining main and moderated effects. *Personnel Psychology, 61*, 227-271.
- Gilbreath, B., & Benson, P. G. (2004). The Contribution of Supervisor Behaviour to Employee Psychological Well-being. *Work & Stress, 18* (3), 255-266.
- Goetzel, R. Z., Long, S. R., Ozminkowski, R. J., Hawkins, K., Wang, S., & Lynch, W. (2004). Health, absence, disability, and presenteeism cost estimates of certain physical and mental health conditions affecting U.S. employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 46*, 398-412.
- Goldberg C. B., & Waldman D. A. (2000) Modeling employee absenteeism: Testing alternative measures and mediated effects based on job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior, 6*, 665 – 676.
- Graf, M., Pekruhl, U., Korn, K., Krieger, R., Mücke, A., & Zölch, M. (2007). 4. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2005. Ausgewählte Ergebnisse aus Schweizer Perspektive. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.
- Graf, M., Pekruhl, U. et al. (in Vorbereitung). Arbeitsbedingungen in der Schweiz (Arbeitstitel). Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO).
- Grebner, S. et al. (in Vorbereitung). Stress und Gesundheitsprobleme bei Schweizer Erwerbstätigen im Jahr 2010. Unveröffentlichtes Manuskript. *Institut Mensch in komplexen Systemen*, Fachhochschule Nordwestschweiz.
- Grebner, S. (2010). *Kostenstudie und Ergänzung des EWCS-Fragenkatalogs bezüglich Stress, Doping in der Arbeit und Vertrauensarbeitszeit*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.
- Grebner, S., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2010). The success-resource model of job stress. In P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well-being: Vol. 8. New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress* (pp. 61-108). Bingley, UK: Emerald.
- Greely, H., Shahaian, B., Harris, J., Kessler, R. C., Gazzaniga, M., Campbell, P., & Farah, M. J. (2008). Towards responsible use of cognitive-enhancing drugs by the healthy. *Nature, 456*, 702-705.
- Griffeth, R., Hom, P., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management, 26*, 463.
- Hacker, W. (2005). *Allgemeine Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Wissens-, Denk- und körperlicher Arbeit* (2. vollst. überarb. u. erw. Aufl.). Bern: Huber.
- Halpin, A.W. (1957). *Manual for the leader behavior description questionnaire*. Columbus, OH: Bureau of Business Research, Ohio State University.

- Harrison, L. (1997). The validity of self-reported drug use in survey research: An overview and critique of research methods. *NIDA Research Monographs*, 167, 17-36.
- Haupt, C. M. (2001). Der Zusammenhang von Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheitsverhalten in einer bevölkerungsrepräsentativen Studie. In B. Badura, H. Schröder, J. Klose & K. Macco (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2009 – Arbeit und Psyche, Belastungen reduzieren* (S. 100-108). Berlin: Springer.
- Hautzinger, M., Bailer, M., Worall & H., Keller, F. (1994). *Beck-Depressions-Inventar (BDI)*. Bearbeitung der deutschen Ausgabe. Testhandbuch. Bern: Huber.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. London, UK: Addison-Wesley.
- Hser, Y. (1997). Self-reported drug use: results of selected empirical investigations of validity. *NIDA Research Monographs*, 167, 343-320.
- Hülshager, U. R., Lang, J. W. B., & Maier, G. W. (2010). Emotional Labor, Strain, and Performance: Testing Reciprocal Relationships in a Longitudinal Panel Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 505-521.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1332-1356.
- Idler, E. L., & Benyamini, Y. (1997). Self-rated health and mortality: A review of twenty-seven community studies. *Journal of Health and Behavior*, 38, 21-37.
- Ilies, R., Morgeson, F. P., & Nahrgang, J. D. (2005). Authentic Leadership and Eudaemonic Well-being: Understanding Leader-Follower Outcomes. *The Leadership Quarterly*, 16, 373-394.
- Inoue, A., Kawakami, N., & the Japan Work Stress and Health Cohort Study Group (2010). Interpersonal conflict and depression among Japanese Workers with high or low socioeconomic status: Findings from the Japan Work Stress and Health Cohort Study. *Social Science & Medicine*, 71, 173-180.
- Jauregui, M., & Schnall P. L. (2009). Work, psychosocial stressors, and the bottom line. In P. L. Schnall, M. Dobson & E. Rosskam (Eds.), *Unhealthy work: Causes, consequences, cures* (pp. 113-132). Amityville, NY: Baywood Publishing Company.
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85, 237-249.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541.
- Judge, T., Thoreson, C., Bono, J., & Patton, G. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376-407.
- Kahn, R. L., & Byosiere, P. (1992). Stress in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (2nd ed.) (pp. 571-650). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- Kasl, S. V. (1992). Surveillance of psychological disorders in the workplace. In G.P. Keita & S.L. Sauter (Eds.), *Work and well-being. An agenda for the 1990s* (pp. 73-95). Washington, D.C.: American Psychological Association
- Kiener, A., Graf, M., Schiffer, J., von Holzenen Beusch, E., & Fahrni, M. (2002). Mobbing und andere psychosoziale Spannungen am Arbeitsplatz in der Schweiz. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO).
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). *The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. Work & Stress, 19*, 192-207.
- Latham, G. P. (2003). A five step approach to behavior change. *Organizational Dynamics, 32*, 309-318.
- Laure, P. (1997). *Les gélules de la performance*. Paris: Ellipses
- Last, J. M. (2001). *A dictionary of epidemiology* (2nd ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Lazarus, R. S. (1991). Progress on a cognitive-motivational-relational theory of emotion. *American Psychologist, 46*, 819-834.
- Lazarus, R. S., & Cohen-Charash, Y. (2001). Discrete emotions in organizational life. In R. L. Payne & G. L. Cooper (Eds.), *Emotions at work: Theory, research and applications for management* (pp. 45-81). Chichester, England: John Wiley & Sons.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lehrer, P. M., Woolfolk, R. L., & Sime, W. E. (2007) *Principles and practice of stress management* (3rd ed.). New York: Guilford.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. New York: Harper.
- Leymann, H. (1993). *Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*. Hamburg: Rowohlt.
- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction? *Organizational Behavior & Human Performance, 4*, 309-336.
- Magura, S., & Kang, Y. (1996). Validity of self-reported drug use in high risk populations: A meta-analytical review. *Substance Use & Misuse, 31* (9), 1131-1153.
- Maher, B. (2008). Poll results: Look who's doping. *Nature, 452*, 674-675.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *MBI: The Maslach Burnout Inventory: Manual*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- McCabe, S. E., Knight, J. R., Teter, C. J., & Wechsel, H. (2005). Non-medical use of prescription stimulants among US college students: prevalence and correlates from a national survey. *Addiction, 99*, 96-106.

- Meichenbaum, D. (2003). *Intervention bei Stress. Anwendung und Wirkung des Stressimpfungstrainings*. Bern: Huber.
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of cardiovascular disease: Evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychological Bulletin*, 132, 327-353.
- Mieczkowski, T., Landress, H. J., Newel, R., & Coletti, S. D. (1991). The concordance of drug use indicators: urine, hair and self-report in an arrestee population. *Report of activities under National Institute of Justice contract no. 90-IJ-CX- 0023*.
- Mustard, C. (2008). The broad conceptualization of work and health. In E. Tompa, A. J. Culyer & R. Dolinschi (Eds.), *Economic evaluation of interventions for occupational health and safety. Developing good practice* (pp. 3-14). Oxford: Oxford University Press.
- Nixon, A. E., Mazzola, J. J., Bauer, J., Krueger, J. R. & Spector, P. E. (2011). Can work make you sick? A meta-analysis of the relationships between job stressors and physical symptoms. *Work & Stress*, 25, 1-22.
- Parent-Thirion, A., Fernández Macías, E., Hurley, J., & Vermeylen, G. (2008). *Vierte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Parker S. K. (2003). Longitudinal effects of lean production on employee outcomes and the mediating role of work characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 88, 620-634.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behaviour: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, 438-454.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers*, 36, 717-731.
- Probst, T. M. (2005). Economic stressors. In J. Barling, K. Kelloway, & M. Frone (Eds.) *Handbook of work stress*, (pp. 267-297). Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc.
- Prognos AG (2005). Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik [www.worklife.ch]
- Prümper, J., Hartmannsgruber, K., & Frese, M. (1995). KFZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 39, 125-132.
- Quednow, B. B. (2010). Neurophysiologie des Neuro-Enhancements: Möglichkeiten und Grenzen. *SuchtMagazin*, 2, 19-26.
- Ragni, T. (2010). *Die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes. Welche Rolle spielen Doping am Arbeitsplatz und Absentismus?* Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco).

- Ramaciotti, D., & Perriard, J. (2000). *Die Kosten des Stress in der Schweiz*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.
- Repantis, D., Schlattman, P., Laisney, O., & Heuser, I. (2009). Antidepressants for neuroenhancement in healthy individuals: a systematic review. *Poiesis & Praxis*, 6, 139-174.
- Richardson, K. M. & Rothstein H. R. (2008). The effects of worksite stress management intervention programs: A systematic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 69-93.
- Riolfi, L., & Savicki, V. (2006). Impact of fairness, leadership, and coping on strain, burnout, and turnover in organizational change. *International Journal of Stress Management*, 13, 351-377.
- Rosenthal, R. (1990). How are we doing in soft psychology? *American Psychologist*, 45, 775-777.
- Rosnow, R. L., & Rosenthal, R. (1989). Statistical procedures and the justification of knowledge in psychological science. *American Psychologist*, 44, 1276-1284.
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice*. London: Taylor & Francis.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262-274.
- Schulz, A. B., & Edington, D. W. (2007). Employee health and presenteeism: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 17, 547-579.
- BFS Aktuell (2010). *Arbeit und Gesundheit. Ergebnisse der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2007*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik (BFS)].
- Semmer, N. (1984). *Stressbezogene Tätigkeitsanalyse: Psychologische Untersuchungen zur Analyse von Stress am Arbeitsplatz*. Weinheim: Beltz.
- Semmer, N. (1998). Stress am Arbeitsplatz. Merkmale, Diagnose, Auswirkungen und Intervention. In G. Steffgen, M. Meis & C. Bollendorff (Hrsg.), *Psychologie in der Arbeitswelt* (S. 33-64). Luxembourg: Editions Promoculture.
- Semmer, N. K., Grebner, S., & Elfering, A. (2004). Beyond self-report: Using observational, physiological, and event-based measures in research on occupational stress. In P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well-being: Vol. 3, Emotional and physiological processes and positive intervention strategies* (pp. 205-263). Amsterdam: Elsevier.
- Semmer, N. K., Grebner, S., & Elfering, A. (2010). Psychische Kosten von Arbeit: Beanspruchung und Erholung, Leistung und Gesundheit. In U. Kleinbeck & K.-H. Schmidt (Hrsg.), *Arbeitspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie*, Bd. D-III-1, S. 325-370. Göttingen: Hogrefe.
- Semmer, N. K., & Meier, L. L. (2009). Individual differences, work stress, and health. In J. Quick, M. J. Schabracq & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of work and health psychology* (3rd ed., pp. 99-121). Chichester, UK: Wiley.

- Semmer, N., & Mohr, G. (2001). Arbeit und Gesundheit: Konzepte und Ergebnisse der arbeitspsychologischen Stressforschung. *Psychologische Rundschau*, 52, 150-158.
- Semmer, N. K., & Udris, I. (2007). Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (S. 157-195). Bern: Huber.
- Semmer, N. K., & Zapf, D. (2004). Gesundheits- und verhaltensbezogene Interventionen in Organisationen. In H. Schuler (Hrsg.), *Organisationspsychologie – Gruppe und Organisation* (Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie III, Band 4, S. 773-843). Göttingen: Hogrefe.
- Semmer, N., Zapf, D., & Dunckel, H. (1995). Assessing stress at work: A framework and an instrument. In O. Svane & C. Johansen (Eds.), *Work and health - Scientific basis of progress in the working environment* (pp. 105 - 113). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Semmer, N., Zapf, D., & Greif, S. (1996). 'Shared job strain'. A new approach for assessing the validity of job stress measurements. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 293-310.
- SFA/ISPA (2010). Zahlen und Fakten. Medikamente. Einnahme von Schlaf-, Beruhigungs- und Schmerzmitteln [Elektronic Version]. Schweizerische Fachstelle für Alkohol- und andere Drogenprobleme. Retrieved in March 2011 from [<http://www.sucht-info.ch/infos-und-fakten/medikamente/handel/>].
- SFA/ISPA (2009). Schlaf- und Beruhigungsmittel. Informationen zu Medikamentenmissbrauch und -abhängigkeit [Elektronic Version]. Schweizerische Fachstelle für Alkohol- und andere Drogenprobleme. Retrieved in March 2011 from [http://www.sfa-ispa.ch/DocUpload/di_medikamente.pdf].
- Shavers, V. L. (2007). Measurement of socioeconomic status in health disparities research. *Journal of the National Medical Association*, 99, 1013-1023.
- Shirom, A., & Melamed, S. (2005). Does burnout affect physical health? A review of the evidence. In A. S. G. Antoniou & C. L. Cooper (Eds.), *Research companion to organizational health psychology* (pp. 599-622). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
- Siegrist, J. (1998). Adverse health effects of effort-reward imbalance at work: Theory, empirical support, and implications for prevention. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 191-204). Oxford: Oxford University Press.
- Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V., & Guzman, J. (2010). Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research. *Work and Stress*, 24, 107-139.
- Skinner, E. A., Edge, K., Altman, J., & Sherwood, H. (2003). Searching for the structure of coping: A review and critique of category systems for classifying ways of coping. *Psychological Bulletin*, 129, 216-269.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological Methodology 1982* (pp. 290-312). Washington DC: American Sociological Association.

- Sonntag, S., & Frese, M. (2003). Stress in organizations. In W. C. Borman, D. R. Ilgen & J. R. Klimoski (Eds.), *Comprehensive handbook of psychology: Industrial and organizational psychology: Vol. 12* (pp. 453-491). New York: Wiley.
- Stogdill, R. M. (1963). *Manual for the leader behavior description questionnaire: Form XII*. Columbus, OH: Ohio State University Bureau of Business Research, College of Commerce and Administration.
- Strub, S., & Schär Moser, M. (2008). *Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und in der Romandie*. Bern: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau (EBG) und Staatssekretariat für Wirtschaft.
- SUVA - Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (1999). *Fünffjahresbericht UVG 1993-1997. Unfallstatistik*. Bern: SUVA.
- Taris, T., & Kompier, M. (2005). Job characteristics and learning behaviour: Review and psychological mechanisms. In P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well-being: Vol.4* (pp. 127-166). Amsterdam: JAI.
- Tetrick, L. E., Sinclair, R. R., Hammer, L. B., & Fisk, G. M. (2009, April). Occupational health and safety: Current directions in research and practice. Seminar conducted at the 24th annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology. New Orleans, USA.
- Tompa, E., Culyer, A. J., & Dolinschi, R. (2008). *Economic evaluation of interventions for occupational health and safety. Developing good practice*. Oxford: Oxford University Press.
- Tompa, E., Dolinschi, R., Niven, K., & de Oliveira, C. (2008). A critical review of the application of economic evaluation methodologies in occupational health and safety. In E. Tompa, A. J. Culyer, & R. Dolinschi (Eds.), *Economic evaluation of interventions for occupational health and safety. Developing good practice* (pp. 37-59). Oxford: Oxford University Press.
- Traweger, C., Kinzl, J. F., Traweger-Ravanelli, B., & Fiala, M. (2004). Psychosocial factors at the workplace - do they affect substance use? Evidence from the Tyrolean Workplace study. *Pharmacoepidemiology and Drug Safety, 13*, 399-403.
- Troy, A. S., Wilhelm, F. H., Shallcross, A. J., & Mauss, I. B. (2010). Seeing the silver lining: Cognitive reappraisal ability moderates the relationship between stress and depressive symptoms. *Emotion, 10*, 783 – 795.
- Tziner, A., & Birati, A. (1996). Assessing employee turnover costs: A revised approach. *Human Resource Management Review, 6*, 113-122.
- Ulich, E. (2005). *Arbeitspsychologie (6. überarb. u. erw. Aufl.)*. Zürich: vdf.
- Ulich, E., & Wülser, M. (2009). *Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven (3. Auflage)*. Wiesbaden: Gabler.
- Van Vegchel, N., de Jonge, J., Bosma, H., & Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort-reward imbalance model: Drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science and Medicine, 60*, 1117-1131.

- Van Yperen, N. W. (1998). Informational support, equity, and burnout: The moderating effect of self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71, 29-33.
- Virtanen, M., Ferrie, J.E., Singh-Manoux, A., Shipley, M. J., Vahtera, J., Marmot, M. G. & Kivimäki, M. (2010). Overtime work and incident coronary heart disease: The Whitehall II prospective cohort study. *European Heart Journal*, doi:10.1093/eurheartj/ehq124.
- Warr, P. (1999). Well-being and the workplace. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *The foundations of hedonic psychology* (pp. 393-412). New York: Russell Sage Foundation.
- Watts, W. D., & Short, A. P. (1990). Teacher drug use: A response to occupational stress. *Journal of Drug Education*, 20, 47-65.
- Webb, G., Shakeshaft, A., Sanson-Fisher, R., & Havard, A. (2009). A systematic review of work-place interventions for alcohol-related problems. *Addiction*, 104, 365–377.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). An effective events approach to job satisfaction. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior*, 18, pp. 1-74. Greenwich, CT: JAI Press.
- Wenderlein, F. U. (2005). *Arbeitszufriedenheit und Fehlzeiten bei Pflegekräften*. Melsungen: Bibliomed Medizinische Verlagsgesellschaft mbH.
- Wienemann, E. (2010). Betriebliche Suchtprävention: Gesundheitsförderung und lösungsorientierte Interventionen. In G. Faller (Hrsg.), *Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung* (S. 210-219). Bern: Huber.
- Wiesner, M., Windle, M., & Freeman, A. (2005). Work stress, substance use, and depression among young adult workers: An examination of main and moderator effect model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 83-96.
- Wirtz, A., Nachreiner, F., Beermann, B., Brenscheidt, F., & Siefer A. (2009). *Lange Arbeitszeiten und Gesundheit*. Dortmund/Berlin: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).
- Workzeitung (2007). *Unia Branchenbefragung Bauarbeiter 2006* [Electronic Version]. Retrieved in March 2011 from [http://www.workzeitung.ch/tiki-read_article.php?articleId=491].
- World Anti-Doping Agency. [on-line]. Retrieved in March 2011 from [<http://www.wada-ama.org>].
- World Health Organisation (1948). Constitution of the World Health Organization. Geneva, Switzerland: World Health Organization Basic Documents [on-line]. Retrieved in March 2011 from [<http://www.who.int/hac/about/definitions/en/>].
- Zapf, D., Dormann, C. & Frese, M. (1996). Longitudinal studies in organizational stress research: A review of the literature with reference to methodological issues. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 145-169.

- Zapf, D., & Einarsen, S. (2005). Mobbing at work. Escalated conflicts in organizations. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 237-270). Washington, DC: American Psychological Association.
- Zapf, D., Seifert, C., Mertini, H., Vogt, C., Holz, M., Vondran, E., Isic, A., & Schmutte, B. (2000) In: H. P. Musahl & T. Eisenhauer (Hrsg.), *Psychologie der Arbeitssicherheit. Beiträge zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit in Arbeitssystemen* (S. 99–106). Heidelberg: Asanger.
- Zapf, D., & Semmer, N. K. (2004). Streß und Gesundheit in Organisationen. In H. Schuler (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie III, Band 3 Organisationspsychologie* (2. Aufl.; S. 1007-1112). Göttingen: Hogrefe.
- Zapf, D., Vogt, C., Seifert, C., Mertini, H., & Isic, A. (1999). Emotion work as a source of stress. The concept and the development of an instrument. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 371-400.

11 Anhang

11.1 Methodische Hinweise

11.1.1 *Verlässlichkeit von persönlichen Wahrnehmungen und subjektiven Messungen*

Antworten auf Fragen in einem Telefoninterview (sogenannte Selbstberichte) sind geprägt von Subjektivität. Dies bedeutet, dass die Antworten durch persönliche Wahrnehmungen beeinflusst sind. Persönliche Wahrnehmungen sind wiederum beispielsweise durch den beruflichen Hintergrund, Erfahrungen, Karrierepläne und viele weitere personenbezogene Merkmale geprägt (z.B. Alter, Geschlecht und Persönlichkeitsmerkmale wie emotionale Stabilität). Persönliche Wahrnehmungen unterliegen zudem situativen Einflüssen (z.B. momentane Stimmung, Wetter und Tagesereignisse)³²². Aus diesem Grund wurden subjektive Einschätzungen lange als fehlerbehaftet kritisiert. Es ist richtig, dass einige Personen dazu neigen, Ressourcen (Entlastungs- oder Schutzfaktoren) zu unterschätzen, Belastungsfaktoren (Stressoren) zu überschätzen und stärker Stress zu empfinden (z.B. emotional weniger stabile Personen). Es gibt allerdings bei anderen Personen auch die Tendenz Belastungsfaktoren (Stressoren) zu unterschätzen, Ressourcen (Entlastungs- oder Schutzfaktoren) zu überschätzen und eigenen Stress nur eingeschränkt wahrzunehmen (v.a. bei solchen Personen, die viel Verantwortung tragen, oder in einer Rolle stecken, in der von ihnen erwartet wird alles meistern zu können). Die Forschung konnte zudem mittlerweile gut nachweisen, dass die Urteile der meisten Personen in befriedigender Weise mit sogenannten objektiven Messungen übereinstimmen vor allem wenn die Zusammenhänge zwischen diesen selbst- und fremdeingeschätzten Arbeitsbedingungen (Belastungs- und Entlastungsfaktoren) und Indikatoren des Befindens und der Gesundheit (z.B. physiologische und subjektive Messungen) betrachtet werden³²³. Zudem werden Befinden und Gesundheit einer Person davon beeinflusst wie diese Person ihre eigene Arbeitssituation beurteilt. In Übereinstimmung mit der kognitiv-emotional-motivationalen Theorie der Emotion³²⁴ und der Affective-Events-Theory³²⁵ kann davon ausgegangen werden, dass es gerade die subjektive Wahrnehmung, Einschätzung, Bedeutung und Interpretation von eigenen Arbeitsbedingungen ist, welche individuelle emotionale, kognitive, motivationale, physiologische und verhaltensbezogene Reaktionen auf Arbeitsbedingungen beeinflusst (z.B. Stressempfinden, Gesundheitsprobleme, Substanzkonsum im Arbeitskontext). Ein Beleg unter vielen für die Verlässlichkeit von persönlichen Wahrnehmungen und den Wert subjektiver Urteile sind beispielsweise die Ergebnisse eines Reviews von Idler und Benyamini³²⁶ über 27 Studien. Die Autoren stellten fest, dass der selbsteingeschätzte Gesundheitszustand ein eigenständiger Prädiktor der Mortalität ist, auch wenn soziodemografische Merkmale, Lebenszufriedenheit und Familiengeschichte statistisch kontrolliert werden.

11.1.2 *Stichprobe und Stichprobenziehung*

Die Stichprobengrösse wurde auf 1'000 abhängig Beschäftigte und selbständig erwerbende Personen ab 15 Jahren aus allen Landesteilen festgelegt. Die Stichprobe ist repräsentativ für die gesamte erwerbstätige Bevölkerung in der Schweiz. Die Stichprobenziehung erfolgte mittels eines zweistufigen Random-Quota-Verfahrens. Zunächst wurde ein Haushalt zufällig aus dem Telefonverzeichnis ausgewählt. Anschliessend wurde innerhalb des kontaktierten Haushalts die Zielperson durch ein zweidimensionales Quotenverfahren (Alter und Geschlecht) bestimmt. Grundlage dieser Quotierung waren vorliegende Strukturdaten zur erwerbstätigen

³²² vgl. Zapf, Dormann & Frese (1996)

³²³ Semmer, Grebner & Elfering (2004). Subjektive Urteile stimmen aufgrund von ähnlichen Werten und Interpretationsschemata innerhalb einer Kultur (z.B. Arbeitskultur in einer Organisation, vgl. Semmer, McGrath, & Beehr, 2005) meist gut überein mit dem, wie andere dieselbe Arbeitssituation beurteilen, auch wenn es keine völlige Deckung der Urteile gibt.

³²⁴ Lazarus (1991)

³²⁵ Weiss & Cropanzano (1996)

³²⁶ Idler & Benyamini (1997)

Wohnbevölkerung der gesamten Schweiz (ab 15 J.), die nach den drei Sprachregionen Deutsch-, Westschweiz und Tessin differenziert wurden.

Zusätzlich erfolgte eine auf Wirtschaftszweige bezogene Quotierung basierend auf der NOGA-Klassifizierung³²⁷ aus dem Jahr 2002. Anhand dieser Klassifizierung wurden fünf Quoten gebildet. Als Referenz für die Bestimmung der Anteile jeder Quote wurde die Erwerbstätigenstatistik (ETS) des Bundesamtes für Statistik (BfS, 2009) verwendet. Zusätzlich zur angestrebten Stichprobe von N = 1'000 wurden weitere 6 Telefoninterviews geführt, um die angestrebten Quoten füllen zu können. Die Gesamtstichprobe umfasst somit N = 1'006 erwerbstätige Personen.

11.1.3 Zusammensetzung der Stichprobe

Im Nachfolgenden wird die Zusammensetzung der Gesamtstichprobe (N = 1'006 Schweizer Erwerbstätige ab 15 Jahren) in Bezug auf soziodemographische Merkmale beschrieben. Aus methodischen Gründen wurden die Häufigkeiten (N bzw. Prozente) zu diesem Zweck mit ungewichteten Daten berechnet.

11.1.3.1 Wirtschaftszweige

Tabelle 5 stellt die Zusammensetzung der Stichprobe nach Wirtschaftszweig dar. 42% der Befragten arbeiten im privaten Dienstleistungssektor, 26% sind im Erziehungs-, Gesundheits- oder Sozialwesen tätig und 24% sind im Bau- oder industriellen Sektor beschäftigt. Jeweils 4% der untersuchten Personen arbeiten in Verwaltungsberufen bzw. in Land- oder Forstwirtschaft.

Tabelle 5. Stichprobe nach Wirtschaftszweigen, Anzahl und Prozent Erwerbstätige

	A, B	C-F	G-K	L	M-Q	Schweiz gesamt
	Land- und Forstwirtschaft	Industrie, Bau	Privater Dienstleistungssektor	Verwaltung	Erziehungs-, Gesundheits-, Sozialwesen	
Anzahl Erwerbstätige (N)	40	244	423	40	259	1006
Erwerbstätige in Prozent (%)	4	24	42	4	26	100

11.1.3.2 Sprachregionen

Die Verteilung der 1'006 Erwerbstätigen auf die drei Sprachregionen zeigt 60% Bewohner der deutschsprachigen Schweiz, 30% Westschweizer und 10% im Tessin sesshafte Personen (siehe Tabelle 6).

³²⁷ NOGA: Nomenclature Générale des Activités économiques. Systematik, welche ermöglicht, statistische Einheiten wie „Unternehmen“ und „Arbeitsstätten, aufgrund ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit übersichtlich und einheitlich zu gruppieren vgl. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/nomenklaturen/blank/blank/noga0/publikationen.html>

Tabelle 6. Stichprobe nach Sprachregionen, Anzahl und Prozent Erwerbstätige

	Deutsch-Schweiz	West-Schweiz	Tessin	Schweiz gesamt
Anzahl Erwerbstätige (N)	601	302	103	1006
Erwerbstätige in Prozent (%)	60	30	10	100

11.1.3.3 Alter

In Bezug auf das Alter (Tabelle 7) der 1'006 Personen haben 29% der Gesamtstichprobe ein Alter zwischen 45 bis 54 Jahren, 24% der Erwerbstätigen sind zwischen 35 und 44 Jahren alt; 17% befinden sich im Alter zwischen 25 und 34 Jahren, 15% fallen in die Alterskategorie von 55-64 Jahre; 13% haben ein Alter von 15 bis 24 Jahren und schliesslich sind es 2%, welche die über 65 Jahre alte Bevölkerung vertreten.

Tabelle 7. Stichprobe nach Alter, Anzahl und Prozent Erwerbstätige

	15-24 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-64 Jahre	65 oder älter	Schweiz gesamt
Anzahl Erwerbstätige (N)	126	170	245	290	151	24	1006
Erwerbstätige in Prozent (%)	13	17	24	29	15	2	100

11.1.3.4 Geschlecht

In der Stichprobe sind 47% Frauen und 53% Männer vertreten (siehe Tabelle 8).

Tabelle 8. Stichprobe nach Geschlecht, Anzahl und Prozent Erwerbstätige

	Frauen	Männer	Schweiz gesamt
Anzahl Erwerbstätige (N)	471	535	1006
Erwerbstätige in Prozent (%)	47	53	100

11.1.3.5 Berufsgruppen

Betrachtet man die Stichprobenszusammensetzung im Hinblick auf Berufsgruppen (Tabelle 9), so sind insgesamt 24% in technischen oder in gleichrangigen nichttechnischen Berufen tätig, 20% arbeiten in akademischen und 13% in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen. 12% der Gesamtstichprobe sind in Handwerks- und verwandten Berufen tätig, 11% sind Bürokräfte oder kaufmännische Angestellte; 9% der Beschäftigten sind Führungskräfte, je 4% sind Hilfsarbeitskräfte oder Anlagen- und Maschinenbediener; 3% arbeiten als Fachkräfte in der Landwirtschaft. Für 5 Personen liegen keine Angaben zur Berufsgruppe vor.

Tabelle 9. Stichprobe nach Berufsgruppen, Anzahl und Prozent Erwerbstätige

	ISCO 1	ISCO 2	ISCO 3	ISCO 4	ISCO 5	ISCO 6	ISCO 7	ISCO 8	ISCO 9	Schweiz gesamt
	Führungs- kräfte	Aka- demische Berufe	Techniker und gleichrangige nicht- technische Berufe	Bürokräfte, kauf- männische Angestellte	Dienstleistungs- - und Verkaufsberufe	Fachkräfte in der Land- wirtschaft	Handwerks- - und verwandte Berufe	Anlagen- und Maschinen- bediener	Hilfsarbeits-kräfte	
Anzahl Erwerbs- tätige (N)	86	196	243	109	131	33	122	43	38	10001
Erwerbs- tätige in Prozent (%)	9	20	24	11	13	3	12	4	4	100

11.1.3.6 Bildung

Das Bildungsniveau der Stichprobe (Tabelle 10) setzt sich aus 52% Erwerbstätigen mit Berufsabschluss, 37% mit höherem Abschluss und 10% Beschäftigten ganz ohne Abschluss oder mit Schulabschluss zusammen. Zur letzten Kategorie zählen Primar- und Sekundarschulabgänger sowie Personen, welche das 10. Schuljahr, einen Vorkurs oder eine Diplommittelschule absolviert haben sowie Personen mit Anlehre. Als Berufsabschluss gelten Berufslehre oder Berufsbildung, gymnasiale Maturität, Berufsmaturität oder Ausbildung zur Krankenpflege. In die Kategorie ‚höherer Abschluss‘ fallen Absolvent/innen einer höheren Fachschule, einer Fachhochschule, einer Universität oder eines Polytechnikums und Personen mit einem Meisterdiplom oder eidgenössischen Fachausweis. Von 8 Personen ist das Bildungsniveau nicht bekannt.

Tabelle 10. Stichprobe nach Bildungsgrad, Anzahl und Prozent Erwerbstätige

	Kein Abschluss oder nur Schulabschluss	Berufsabschluss	Höherer Abschluss	Schweiz gesamt	Missings
Anzahl Erwerbstätige (N)	103	526	369	998	8
Erwerbstätige in Prozent (%)	10	52	37	99	1

11.1.3.7 Lohnklassen

Die Verteilung der 1'006 Erwerbstätigen nach Lohnklassen (Tabelle 11) weist 25% aus, die 6'500 Schweizer Franken im Monat oder mehr und 21%, welche 2'800 Franken im Monat oder weniger verdienen. Dazwischen befinden sich 17% in der Lohnklasse zwischen Fr. 5'001 und Fr. 6'500, 16% in der Lohnkategorie von Fr. 2'801 bis Fr. 4'100 pro Monat und 13% verdienen Fr. 4'101 bis Fr. 5'000 monatlich. Von 7% der Personen sind keine Angaben bzgl. des Gehalts vorhanden.

Tabelle 11. Stichprobe nach Lohnklassen, Anzahl und Prozent Erwerbstätige

	Fr. 2'800 oder weniger	Fr. 2'801 bis Fr. 4'100	Fr. 4'101 bis Fr. 5'000	Fr. 5'001 bis Fr. 6'500	Fr. 6'500 oder mehr	Schweiz gesamt	Missings
Anzahl Erwerbstätige (N)	211	165	131	173	253	933	73
Erwerbstätige in Prozent (%)	21	16	13	17	25	93	7

11.1.3.8 Sozioökonomischer Status

Der Sozioökonomische Status (SES) bezeichnet die Kombination verschiedener Merkmale und Lebensumstände von Personen. Je höher der sozioökonomische Status einer Person ist, desto grösser sind gesundheitsrelevante Ressourcen über welche diese Person verfügt³²⁸. Die befragten Personen wurden jeweils in zwei Gruppen eingeteilt bezüglich a) Bildung (höhere vs. geringere Bildung), nicht-manueller (höherer Status) vs. manueller Beruf (geringerer Status)³²⁹, und c) überdurchschnittliches vs. unterdurchschnittliches Einkommen. Die Variable sozioökonomischer Status (SES) wurde aus den Kombinationen dieser drei zweistufigen Variablen gebildet³³⁰. Die die Kombination höhere Bildung, nicht-manueller Beruf und überdurchschnittliches Einkommen entspricht der höchsten Ausprägung des SES und die Kombination aus geringere Bildung, manueller Beruf und unterdurchschnittliches Einkommen der niedrigsten Ausprägung des SES.

Die Stichprobe setzt sich bezüglich des sozioökonomischen Status (SES) folgendermassen zusammen (siehe Tabelle 12): 31% der 1'006 Personen fallen in die zweitniedrigste SES-Kategorie (2), 28% befinden sich in der zweithöchsten SES-Kategorie (3). Einen hohen sozioökonomischen Status (Kategorie 4) haben 17% der Befragten und schliesslich zeichnen sich 16% durch einen tiefen sozioökonomischen Status aus. Von 8% konnte der SES nicht ermittelt werden.

Tabelle 12. Stichprobe nach sozioökonomischem Status (SES), Anzahl und Prozent Erwerbstätige

	Geringster SES 1	2	3	Höchster SES 4	Schweiz gesamt	Missings
Anzahl Erwerbstätige (N)	164	310	282	170	926	80
Erwerbstätige in Prozent (%)	16	31	28	17	92	8

11.1.3.9 Hierarchische Position (Führungsspanne)

Betrachtet man die Zusammensetzung der Stichprobe in Bezug auf deren hierarchische Position bei der Arbeit (Tabelle 13), so finden sich 24% Beschäftigte mit Führungsaufgaben, wobei 12% für 1 bis 5 Mitarbeitende zuständig sind, 6% haben die Führung über 6 bis 10 Angestellte, 3% führen 11 bis 20 Personen, und weitere 3% sind für über 20 Angestellte zuständig. Die grosse Mehrheit der Befragten (76%) hat keine Führungsposition inne.

³²⁸ z.B. Inoue, et al. (2010); Shavers (2007)

³²⁹ Für die Klassifizierung eines Berufs als manuell oder nicht-manuell wurden die Berufsgruppen (gemäss ISCO88) jeweils einer von zwei Gruppen zugeordnet: Als manuelle Berufe gelten Fachkräfte in der Landwirtschaft, Handwerks- und verwandte Berufe, Anlagen- und Maschinenbediener, Hilfsarbeitskräfte sowie Soldaten. Dies entspricht den ISCO-Kodierungen 6 bis 10. Nicht-manuelle Berufe sind durch Führungskräfte, akademische Berufe, Techniker und gleichrangige nicht-technische Berufe, Bürokräfte und kaufmännische Angestellte, sowie Dienstleistungs- und Verkaufsberufe vertreten (ISCO-Kodierung 1 bis 5).

³³⁰ 4-stufig: 1 = geringere Bildung, manueller Beruf und unterdurchschnittliches Einkommen; 2 = zwei von drei Merkmalen sind gering ausgeprägt; 3 = eines von drei Merkmalen hat eine geringe Ausprägung; 4 = alle Merkmale weisen eine höhere Ausprägung auf d.h. höhere Bildung, nicht-manueller Beruf und überdurchschnittliches Einkommen.

Tabelle 13. Stichprobe nach hierarchischer Position, Anzahl und Prozent Erwerbstätige

	Keine Führungs- aufgaben	1 bis 5 Angestellte	6 bis 10 Angestellte	11 bis 20 Angestellte	Mehr als 20 Angestellte	Schweiz gesamt
Anzahl Erwerbstätige (N)	763	124	55	32	32	1006
Erwerbstätige in Prozent (%)	76	12	6	3	3	100

11.1.3.10 Teil- und Vollzeitbeschäftigung

58% der Erwerbstätigen sind Vollzeit beschäftigt und 22% arbeiten Teilzeit. Von den restlichen 20% liegen keine Angaben diesbezüglich vor (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14. Stichprobe nach Teil- und Vollzeitbeschäftigung, Anzahl und Prozent Erwerbstätige

	Teilzeit	Vollzeit	Schweiz gesamt	Missings
Anzahl Erwerbstätige (N)	222	581	803	203
Erwerbstätige in Prozent (%)	22	58	80	20

11.1.3.11 Abhängige Beschäftigung vs. Selbständigkeit

Schliesslich sind 73% der Befragten abhängig beschäftigt, während 26% als Selbständige tätig sind. Von 2% ist unbekannt, in welche Kategorie sie fallen (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15. Stichprobe nach selbständig vs. abhängig Beschäftigten, Anzahl und Prozent Erwerbstätige

	Selbständig	Abhängig beschäftigt	Schweiz gesamt	Missings
Anzahl Erwerbstätige (N)	258	732	990	16
Erwerbstätige in Prozent (%)	26	73	98	2

11.1.4 **Fragenkatalog**

Der im Folgenden aufgelistete Fragenkatalog (deutschsprachige Version) beinhaltet Fragen, die im vorliegenden Bericht ausgewertet wurden sowie weitere Fragen (z.B. zum Thema Arbeitszeit), die von Graf, Pekruhl et al. (in Vorbereitung) ausgewertet und dokumentiert werden. Der vollständige Fragenkatalog wird deshalb an dieser Stelle aufgelistet, um den Gesprächsverlauf der Telefoninterviews im Gesamten wiederzugeben. Damit einzelne Fragen, deren Auswertung im Text beschrieben ist, im Fragenkatalog einfach gefunden werden können, ist bei jeder ausgewerteten Frage im Text jeweils die Nummer der Frage aus dem Fragenkatalog angegeben.

Fragenkatalog

<00500> Zuerst möchte ich wissen, was Ihre Tätigkeit ist? Sind Sie...

- <01> berufstätig, als Mitarbeiter/in, Arbeitgeber/in oder Selbständige/r oder in Berufslehre
- <02> berufstätig, als Verwandte/r in einem Familienbetrieb
- <03> arbeitslos seit weniger als 12 Monaten
- <04> arbeitslos seit 12 Monaten oder länger
- <05> arbeitsunfähig aufgrund von Langzeiterkrankung oder Behinderung
- <06> in Erziehungsurlaub oder sonstiger Beurlaubung
- <07> im Ruhestand
- <08> Hausmann/-frau/verantwortlich für alltägliche Einkäufe und Organisation im Haushalt
- <09> in Ausbildung (Schule, Universität, etc.) / Student/Studentin
- <10> sonstiges
- <98> Weiss nicht
- <99> Keine Angabe

<00300> Geschlecht der befragten Person eintragen

- <1> Mann
- <2> Frau

<00400> Wie alt sind Sie an Ihrem letzten Geburtstag gewesen?

<XX> Jahre

<99> Keine Angabe

<10200> Welchen Beruf üben Sie zurzeit hauptsächlich aus? Mit dem Beruf, wo Sie hauptsächlich ausüben, meinen wir die Tätigkeit, wo Sie am meisten Zeit damit verbringen.

- <01> Suche in der Berufsliste
- <90> MANUELLE BERUFSEINGABE

<98> Weiss nicht
<99> Keine Antwort

Von jetzt an beziehen sich alle Fragen auf Ihren Hauptberuf. Damit meinen wir die Tätigkeit, wo Sie am meisten Zeit damit verbringen.

<10220> Sind Sie überwiegend... (2005: Q3A; 2010: Q6)

- <1> selbständig ohne Mitarbeiter,
- <2> selbständig mit Mitarbeitern
- <3> Mitarbeiter/in
- <4> Sonstiges

<8> Weiss nicht
<9> Keine Angabe

<10240> Was ist das Hauptgeschäftsfeld oder das Haupttätigkeitsfeld von der Firma oder Organisation, wo Sie schaffen? Also, was macht die Firma hauptsächlich? (2005: Q4; 2010: Q9)

- | | |
|---|-------------------------------|
| <01> Land-/Forstwirtschaft/Fischerei/Fischzucht | <05> Baugewerbe/Ausbaugewerbe |
| <02> Rohstoffgewinnung | <06> DIENSTLEISTUNGSBRANCHE |
| <03> Industrie/Herstellung von Waren | |
| <04> Energie- und Wasserversorgung | ----- |

<98> Weiss nicht
<99> Keine Antwort

<10245> In welcher Dienstleistungsbranche ist Ihr Betrieb/Ihre Filiale tätig?

- <07> Handel (Gross & Detail); Reparatur Motorfahrz. & Gebrauchsgüter
- <08> Gastgewerbe, Gastronomie
- <09> Private Haushalte
- <10> Verkehr, Lagerei, Post
- <11> Banken, Versicherungen
- <12> Immobilien, Vermietung, Datenverarbeit., Forschung, unternehmensbezogene Dienstleistungen (Werbung, Recht, Architekt,...)
- <13> Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung
- <14> Erziehung und Unterricht
- <15> Gesundheits- und Sozialwesen
- <16> Sonstige öffentl./persönl. Dienstleistungen
- <17> Botschaft, Internationale Organisationen

<10250> Und in welchem Bereich schaffen Sie? Ist das... (2005: Q5; 2010: Q10)

- <1> in der Privatwirtschaft,
 - <2> in einem staatlichen oder anderen öffentlichen Unternehmen,
 - <3> in einer öffentlich-privatwirtschaftlichen Organisation/Unternehmen
 - <4> im gemeinnützigen Bereich oder in einer Nichtregierungs-Organisation?
-
- <5> Sonstiges
 - <8> Weiss nicht
 - <9> Keine Angabe

<10261> Wie viele Personen schaffen insgesamt in Ihrer Firma oder Organisation? Bei Firmen und Organisationen mit mehreren Standorten oder Filialen ist nur der Standort gemeint, wo Sie hauptsächlich schaffen. Sind das... (2005: Q6; 2010:Q11)

- <01> nur Sie allein, also eine Person,
 - <02> 2 bis 4 Personen,
 - <03> 5 bis 9 Personen,
 - <04> 10 bis 49 Personen,
 - <05> 50 bis 99 Personen,
 - <06> 100 bis 249 Personen,
 - <07> 250 bis 499 Personen
 - <08> 500 Personen und mehr?
-
- <98> Weiss nicht
 - <99> Keine Angabe

<10210> Seit wie vielen Jahren sind Sie in Ihrer jetzigen Arbeitsstelle, also Ihrer jetzigen Firma oder Organisation, beschäftigt?
(2005: Q2D; 2010: Q12)

- <XX> Jahre
-
- <98> Weiss nicht
 - <99> Keine Angabe

<10205> Ist in den letzten 3 Jahren eine erhebliche Umstrukturierung oder Neuorganisation an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz durchgeführt worden, wo Ihre unmittelbare Arbeitsumgebung betroffen hat? (2010: Q15B)

- <1> Ja
 - <2> Nein
-
- <8> Weiss nicht
 - <9> Keine Angabe

<10230> Was für einen Arbeitsvertrag haben Sie? Ist das ein... (2005: Q3B; 2010: Q7)

- <1> zeitlich unbefristeter Vertrag,
- <2> zeitlich befristeter Vertrag,
- <3> Vertrag mit einem Temporärbüro/Zeitarbeitsfirma,
- <4> ein Ausbildungs- oder Traineevertrag oder eine andere Fort- / Weiterbildungsvereinbarung?
- <5> Oder haben Sie keinen Arbeitsvertrag?

-
- <6> Sonstiges
 - <8> Weiss nicht
 - <9> Keine Angabe

<10270> Von wie vielen Personen sind Sie der/die Vorgesetzte, so dass Lohn- oder Gehaltserhöhungen, Prämien oder Beförderungen direkt von Ihnen abhängen? (2005: Q7; 2010: Q17)

<XXXX> Personen

-
- <0000> Keine
 - <9998> Weiss nicht
 - <9999> Keine Angabe

<10280> Wie viele Stunden pro Woche schaffen Sie normalerweise in Ihrem Hauptberuf? (2005: Q8A; 2010: Q18)

<XXX> Stunden pro Woche

-
- <998> Weiss nicht
 - <999> Keine Angabe

<10281> Haben Sie einen Arbeitsvertrag, wo Ihre Arbeitszeit regelt?

- <1> Ja, Regelung zur wöchentlichen Arbeitszeit
- <2> Ja, Regelung zur jährlichen Arbeitszeit
- <3> Ja, Vertrauensarbeitszeit
- <4> Nein, keine Regelung

-
- <8> Weiss nicht
 - <9> Keine Angabe

<10282> Wie viele Stunden pro Woche müssen Sie laut Ihrem Arbeitsvertrag schaffen?

<XXX> Stunden pro Woche

-
- <998> Weiss nicht
 - <999> Keine Angabe

<10283> Wie viele Stunden pro Jahr müssen Sie laut Ihrem Arbeitsvertrag schaffen?

<XXXX> Stunden pro Jahr

-
- <9998> Weiss nicht
 - <9999> Keine Angabe

<10284> Wenn Sie Ihre Arbeitszeit über das ganze Jahr hinweg betrachten, haben Sie dann mehr geschafft als vertraglich vereinbart?

- <1> Ja
- <2> Nein

-
- <8> Weiss nicht
 - <9> Keine Angabe

<10285> Und welche von den folgenden Aussagen trifft auf Ihre Mehrarbeit zu?

- | | | | |
|-----|-----------------------|-----|--------------|
| <1> | Ja, trifft zu | <8> | Weiss nicht |
| <2> | Nein, trifft nicht zu | <9> | Keine Angabe |

- < Die Mehrarbeit wird im Betrieb erfasst (im Datensatz als <102851>)
- < Die Mehrarbeit wird vom Arbeitgeber finanziell vergütet (im Datensatz als <102852>)
- < Die Mehrarbeit wird ausgeglichen, z.B. mit Freizeit (im Datensatz als <102853>)

<10301> Ich lese Ihnen jetzt einige Situationen vor, wo man bei der Arbeit ausgesetzt sein kann. Bitte sagen Sie mir jeweils, wie häufig Sie bei Ihrer Haupttätigkeit diesen Situationen ausgesetzt sind. Sie können mir sagen "die ganze Zeit oder fast die ganze Zeit", "ungefähr drei Viertel von der Zeit", "ungefähr die Hälfte von der Zeit", "ungefähr ein Viertel von der Zeit" oder "nie oder fast nie". (2005 Q10; 2010: Q23)

- | | | | |
|-----|---|-------|-------------------|
| <1> | Die ganze Zeit oder fast die ganze Zeit | <5> | Nie oder fast nie |
| <2> | Ungefähr drei Viertel von der Zeit | ----- | |
| <3> | Ungefähr die Hälfte von der Zeit | <8> | Weiss nicht |
| <4> | Ungefähr ein Viertel von der Zeit | <9> | Keine Angabe |

- < Vibrationen von Werkzeugen, Maschinen usw. (im Datensatz als <10301>)
- < Starker Lärm, so dass man sich nur mit sehr lauter Stimme mit anderen unterhalten kann (im Datensatz als <10302>)
- < Hohe Temperaturen: man schwitzt, auch wenn man nicht schafft (im Datensatz als <10303>)
- < Niedrige Temperaturen am Arbeitsplatz, drinnen oder draussen (im Datensatz als <10304>)
- < Keine Sicht ins Freie (nach Draussen) z.B. beim Arbeiten in einem Raum ohne Fenster (im Datensatz als <10305>)
- < Einatmen von Rauch, z.B. beim Schweißen, oder von Abgasen, Pulver oder Staub, z.B. Holz- oder Mineralstaub, usw. (im Datensatz als <10306>)
- < Einatmen von Dämpfen, z.B. Lösungs- oder Verdünnungsmittel (im Datensatz als <10307>)
- < Umgang oder Hautkontakt mit chemischen Produkten oder Substanzen (im Datensatz als <10308>)
- < Tabakrauch von anderen Personen (im Datensatz als <10309>)

<10311> Wie häufig kommen in Ihrem Hauptberuf die folgenden Situationen vor. Sie können mir wieder sagen "die ganze Zeit oder fast die ganze Zeit", "ungefähr drei Viertel von der Zeit", "ungefähr die Hälfte von der Zeit", "ungefähr ein Viertel von der Zeit" oder "nie oder fast nie" (2005: Q11; 2010: Q24)

- | | | | |
|-----|---|-------|-------------------|
| <1> | Die ganze Zeit oder fast die ganze Zeit | <5> | Nie oder fast nie |
| <2> | Ungefähr drei Viertel von der Zeit | ----- | |
| <3> | Ungefähr die Hälfte von der Zeit | <8> | Weiss nicht |
| <4> | Ungefähr ein Viertel von der Zeit | <9> | Keine Angabe |

- < schmerzhafte oder ermüdende Körperhaltungen (im Datensatz als <10311>)
- < Tragen oder Bewegen von Personen (im Datensatz als <10312>)
- < Tragen oder Bewegen von schweren Lasten (im Datensatz als <10313>)
- < Stehen (im Datensatz als <10314>)
- < Schaffen am Computer z.B. am PC, Netzwerk, Grossrechner (im Datensatz als <10315>)
- < Direkter Umgang mit Personen, wo nicht in Ihrer Firma beschäftigt sind, z.B. Kunden, Fahrgästen, Schülern, Studenten, Patienten, usw. (im Datensatz <10316>)

<10320> Wie gut sind Sie Ihrer Meinung nach über die Gesundheits- und Sicherheitsrisiken im Zusammenhang mit Ihrer Tätigkeit informiert? Sind Sie... (2005: Q12; 2010: Q30)

- | | |
|-------|---------------------------------|
| <1> | Sehr gut informiert, |
| <2> | gut informiert, |
| <3> | nicht sehr gut informiert |
| <4> | überhaupt nicht gut informiert? |
| ----- | |
| <7> | Trifft nicht zu |
| <8> | Weiss nicht |
| <9> | Keine Angabe |

<10400> Wie viele Minuten sind Sie normalerweise pro Tag insgesamt unterwegs, um von zu Hause zur Arbeit zu kommen und wieder zurück? (2005: Q13; 2010: Q31)

- | | |
|-------|-----------------|
| <XXX> | Minuten pro Tag |
| ----- | |
| <998> | Weiss nicht |
| <999> | Keine Angabe |

<10500> Wie häufig im Monat schaffen Sie normalerweise in der Nacht, also mindestens zwei Stunden zwischen 10 Uhr am Abend und 5 Uhr am Morgen? (2005: Q14A; 2010: Q32)

<XX> Nächte im Monat

- <00> Nie
- <98> Weiss nicht
- <99> Keine Angabe

<10501> Wie häufig im Monat schaffen Sie normalerweise am Abend, also mindestens zwei Stunden zwischen 6 Uhr am Abend und 10 Uhr am Abend? (2005: Q14B; 2010: Q33)

<XX> Abende im Monat

- <00> Nie
- <98> Weiss nicht
- <99> Keine Angabe

<10502> Wie häufig im Monat schaffen Sie normalerweise am Sonntag? (2005: Q14C; Q34)

<XX> Sonntage im Monat

- <00> Nie
- <98> Weiss nicht
- <99> Keine Angabe

<10503> An wie vielen Tagen im Monat schaffen Sie normalerweise mehr als 10 Stunden am Tag? (2005: Q14E; 2010: Q36)

<XX> Tage im Monat

- <00> Nie
- <98> Weiss nicht
- <99> Keine Angabe

<10700> Ich lese Ihnen jetzt ein paar Aussagen zur Arbeitszeit vor. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob diese Aussagen auch auf Ihre Arbeitszeiten zutreffen. (2005: Q16A; 2010: Q37)

- <1> ja, trifft zu
- <2> nein, trifft nicht zu
- <8> Weiss nicht
- <9> Keine Angabe

< Sie schaffen jeden Tag die gleiche Stundenzahl. (im Datensatz als <107001>)

< Sie haben feste Arbeitszeiten für Arbeitsbeginn und Arbeitsende (im Datensatz als <107002>)

< Sie schaffen im Schichtdienst (im Datensatz als <107003>)

<10701> Und was für einen Schichtdienst machen Sie genau? Sind das... (2005: Q16B; 2010: Q38)

- <1> Tages-Teilschichten mit mindestens vier Stunden Pause dazwischen,
- <2> gleich bleibende Schichten: am Morgen, am Nachmittag oder am Abend
- <3> wechselnde / rotierende Schichten?

- <4> Sonstiges
- <8> Weiss nicht
- <9> Keine Angabe

<10800> Wie ist Ihre Arbeitszeit genau geregelt? (2005: Q17A; 2010: Q39)

- <1> Sie wird vom Unternehmen / von der Organisation ohne Änderungsmöglichkeiten festgelegt.
- <2> Man kann zwischen verschiedenen festen Arbeitszeitplänen wählen, wo vom Unternehmen / von der Organisation festgelegt werden.
- <3> Man kann die Arbeitszeit innerhalb von einem gewissen Rahmen anpassen, z.B. Gleitzeit.
- <4> Die Arbeitszeit kann vollständig individuell festgelegt werden.

-
- <8> Weiss nicht
 - <9> Keine Angabe

Wie wird die Dauer von Ihrer täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit erfasst?

<10802> Gibt es eine Stempeluhr oder ein technisches oder elektronisches System zur Zeiterfassung?

- <1> Ja
- <2> Nein

-
- <8> Weiss nicht
 - <9> Keine Angabe

<10803> Wird die Arbeitszeit durch Ihren Vorgesetzten erfasst?

- <1> Ja
- <2> Nein

-
- <8> Weiss nicht
 - <9> Keine Angabe

<10804> Schreiben Sie Ihre Arbeitszeit selbst auf?

- <1> Ja, freiwillig
- <2> Ja, Sie sind dazu verpflichtet
- <3> Nein, Sie schreiben Ihre Arbeitszeit nicht selbst auf

-
- <8> Weiss nicht
 - <9> Keine Angabe

<10805> Kontrolliert Ihr Vorgesetzter Ihre Aufzeichnungen?

- <1> Ja, regelmässig
- <2> Ja, hin und wieder
- <3> Nein, Ihr Vorgesetzter kontrolliert Ihre Aufzeichnungen nicht

-
- <8> Weiss nicht
 - <9> Keine Angabe

<10806> Gibt es keinerlei Erfassung von Ihrer Arbeitszeit?

- <1> Ja, es gibt keinerlei Erfassung von der Arbeitszeit
- <2> Doch, es gibt eine Erfassung anderer Art

-
- <8> Weiss nicht
 - <9> Keine Angabe

Ich lese Ihnen jetzt noch einmal ein paar Aussagen zum Thema Arbeitszeit vor. Bitte sagen Sie mir jeweils, wie sehr die Aussagen auf Sie persönlich zutreffen. Verwenden Sie für Ihre Antwort eine Skala von 1 bis 5. 1 bedeutet "trifft gar nicht zu", 5 bedeutet "trifft völlig zu". Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Antwort abstimmen.

<108110> Ich kann problemlos früher heim gehen oder später zur Arbeit kommen oder Überzeit ausgleichen ohne dass ich fürchten muss, dass das negativ ausgelegt wird.

- <1> Trifft gar nicht zu
- <2>
- <3>
- <4>
- <5> Trifft völlig zu
-
- <8> Weiss nicht
- <9> Keine Angabe

<108140> Ich kann die vorgesehenen Spielräume in der Gestaltung von meiner Arbeitszeit voll nutzen.

- <1> Trifft gar nicht zu
- <2>
- <3>
- <4>
- <5> Trifft völlig zu
-
- <8> Weiss nicht
- <9> Keine Angabe

Sie haben mir vorhin gesagt, dass Sie Ihre Arbeitszeiten in einem bestimmten Ausmass selbst festlegen können.

<10831> In welchem Ausmass hängt es von Ihrem Vorgesetzten ab, wie lange Sie schaffen? Verwenden Sie für Ihre Antwort eine Skala von 1 bis 5. 1 bedeutet "überhaupt nicht" und 5 bedeutet "sehr stark". Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Antwort abstufen.

- <1> überhaupt nicht
- <2>
- <3>
- <4>
- <5> Sehr stark
-
- <8> Weiss nicht
- <9> Keine Angabe

<10832> In welchem Ausmass hängt es von Aufgaben oder Zielen ab, wo Sie erfüllen müssen wie lange Sie schaffen?

- <1> Überhaupt nicht
- <2>
- <3>
- <4>
- <5> Sehr stark
-
- <8> Weiss nicht
- <9> Keine Angabe

<10833> In welchem Ausmass hängt es von anderen Sachen, z.B. Kollegen, andere Abteilungen, Kunden, Öffnungszeiten ab, wie lange Sie schaffen?

- <1> Überhaupt nicht
- <2>
- <3>
- <4>
- <5> Sehr stark
-
- <8> Weiss nicht
- <9> Keine Angabe

<10840> Kommt es regelmässig zu Änderungen von Ihren Arbeitszeiten? (2005: Q17B; 2010: Q40)

- <1> Ja
- <2> Nein

- <8> Weiss nicht
- <9> Keine Angabe

<10841> Und wie lange im Voraus wissen Sie normalerweise über diese Änderungen Bescheid? (2005: Q17B; 2010: Q40)

- <1> Am gleichen Tag
- <2> Am Vortag
- <3> Einige Tage im Voraus
- <4> Einige Wochen im Voraus

- <6> Sonstiges
- <8> Weiss nicht
- <9> Keine Angabe

<10850> Wie gut lassen sich Ihre Arbeitszeiten im Allgemeinen mit Ihren familiären oder sozialen Verpflichtungen ausserhalb von Ihrem Beruf vereinbaren? Ist das... (2005: Q18; 2010: Q41)

- <1> sehr gut,
- <2> gut,
- <3> nicht sehr gut
- <4> überhaupt nicht gut?

- <8> Weiss nicht
- <9> Keine Angabe

<10860> Wie oft ist es Ihnen in den letzten 12 Monaten passiert, dass Sie in Ihrer Freizeit gearbeitet haben, um die Arbeitsanforderungen zu erfüllen? (2010: Q42)

- <1> Fast jeden Tag,
- <2> ein- oder zweimal in der Woche,
- <3> ein- oder zweimal im Monat,
- <4> seltener
- <5> nie

- <7> Trifft nicht zu
- <8> Weiss nicht
- <9> Keine Angabe

<10870> Wie zufrieden sind Sie mit der Art und Weise, wie Ihre Arbeitszeit im Unternehmen oder in der Organisation geregelt ist? Verwenden Sie für Ihre Antwort eine Skala von 1 bis 5. 5 bedeutet "sehr zufrieden", 1 bedeutet "sehr unzufrieden". Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Antwort abstufen. Sind Sie...

- | | |
|--------------------|----------------------|
| <5> sehr zufrieden | <1> sehr unzufrieden |
| <4> | ----- |
| <3> | <8> Weiss nicht |
| <2> | <9> Keine Angabe |

<10880> Vereinbaren Sie mit Ihrem Vorgesetzten verbindliche Ziele, wo Sie in einer bestimmten Zeit erreichen müssen?

- <1> Ja
- <2> Nein

- <8> Weiss nicht
- <9> Keine Angabe

<10881> Und wenn Sie an das letzte Jahr denken, haben Sie dann Ihre Ziele...

- <1> nicht erreicht,
- <2> teilweise erreicht,
- <3> erreicht
- <4> übertroffen?

-
- <8> Weiss nicht
 - <9> Keine Angabe

Ich lese Ihnen jetzt ein paar Aussagen vor, wo das Verhältnis zwischen einem Arbeitnehmer und dem Vorgesetzten beschreiben. Bitte sagen Sie mir jeweils, wie sehr diese Aussagen auf Ihr Verhältnis zu Ihrem Vorgesetzten zutreffen. Verwenden Sie für Ihre Antwort eine Skala von 1 bis 5. 1 bedeutet "trifft gar nicht zu", 5 bedeutet "trifft völlig zu". Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Antwort abstufen.

<10901> Mein Vorgesetzter passt den Umfang von meinen Arbeitsaufgaben oder meine Arbeitsmenge so an, dass ich diese in der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erledigen kann.

- <1> Trifft gar nicht zu
- <2>
- <3>
- <4>
- <5> Trifft völlig zu

-
- <8> Weiss nicht
 - <9> Keine Angabe

<10902> Meinem Vorgesetzten ist nur wichtig, dass die Arbeit gemacht ist, wie lange ich brauche und wann ich sie mache spielt keine Rolle.

- <1> Trifft gar nicht zu
- <2>
- <3>
- <4>
- <5> Trifft völlig zu

-
- <8> Weiss nicht
 - <9> Keine Angabe

<10903> Ganz allgemein: Ihr direkter Vorgesetzter... (2010: Q58)

- <1> Ja
- <2> Nein
- <8> Weiss nicht
- <9> Keine Angabe

- < Gibt Ihnen Rückmeldungen zu Ihrer Arbeit (im Datensatz als <109031>)
- < Respektiert Sie als Mensch (im Datensatz als <109032>)
- < Ist gut darin, Konflikte zu lösen (im Datensatz als <109033>)
- < Ist gut darin, Arbeit zu planen und zu organisieren (im Datensatz als <109034>)
- < Ermutigt Sie, an wichtigen Entscheidungen mitzuwirken (im Datensatz als <109035>)

<10904> Ist Ihr direkter Vorgesetzter ein Mann oder eine Frau? (2005: Q31; 2010: Q59)

- <1> Ein Mann
 - <2> Eine Frau
-
- <7> Trifft nicht zu
 - <8> Weiss nicht
 - <9> Keine Angabe

<10905> Gibt es an Ihrer Arbeitsstelle einen Mitarbeiter, wo als offizieller Mitarbeitervertreter tätig ist? (2010: Q63)

- <1> Ja
- <2> Nein

-
- <8> Weiss nicht
 - <9> Keine Angabe

<10906> Jetzt möchte ich von Ihnen wissen, ob Folgendes auf Ihre Haupttätigkeit während den letzten 12 Monaten zutrifft. (2010: Q62)

- <1> Ja
- <2> Nein
- <8> Weiss nicht
- <9> Keine Angabe

< Ihre Arbeitsleistung ist formal bewertet worden. (im Datensatz als <10906>)

< Sie haben arbeitsspezifische Probleme mit Ihrem Vorgesetzten besprochen. (im Datensatz als <10907>; 2005: Q30)

< Sie haben arbeitsspezifische Probleme mit einem Arbeitnehmervertreter besprochen. (im Datensatz als <10908>)

<10910> Und wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit Schaffen mit hohem Tempo? (2005: Q20B; 2010 Q45A)

- <1> Die ganze Zeit
- <2> Fast die ganze Zeit
- <3> Ungefähr drei Viertel von der Zeit
- <4> Ungefähr die Hälfte von der Zeit
- <5> Ungefähr ein Viertel von der Zeit
- <6> Fast nie
- <7> Nie

-
- <8> Weiss nicht
 - <9> Keine Angabe

<10911> Und wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit Schaffen unter Termindruck? (2005: Q20B; 2010 Q45B)

- <1> Die ganze Zeit
- <2> Fast die ganze Zeit
- <3> Ungefähr drei Viertel von der Zeit
- <4> Ungefähr die Hälfte von der Zeit
- <5> Ungefähr ein Viertel von der Zeit
- <6> Fast nie
- <7> Nie

-
- <8> Weiss nicht
 - <9> Keine Angabe

<10920> Wie häufig müssen Sie Ihre Arbeit wegen einer anderen unvorhergesehenen Aufgabe unterbrechen? Ist das... (2005: Q22A; 2010: Q47)

- <1> sehr häufig,
- <2> ziemlich häufig,
- <3> gelegentlich
- <4> nie

-
- <8> Weiss nicht
 - <9> Keine Angabe

<10921> Und haben diese Unterbrechungen auf Ihre Arbeit... (2005: Q22B; 2010: Q48)

- <1> störende Auswirkungen,
- <2> positive Auswirkungen
- <3> keine Auswirkungen

-
- <7> Nicht zutreffend
 - <8> Weiss nicht
 - <9> Keine Angabe

<11040> Und wie häufig kommt es bei Ihrer Tätigkeit vor, dass Sie nach aussen hin Gefühle zeigen müssen, wo mit Ihren eigentlichen Gefühlen nicht übereinstimmen?

- <1> sehr selten oder nie,
- <2> Selten, also etwa 1 x pro Woche
- <3> Gelegentlich, also etwa 1 x pro Tag
- <4> Häufig, also mehrmals pro Tag
- <5> Sehr häufig, also mehrmals pro Stunde

-
- <8> Weiss nicht
 - <9> Keine Angabe

<11051> Bitte wählen Sie für jede von den folgenden Aussagen die Antwort aus, wo am besten auf Ihre Arbeit und Ihr Arbeitsumfeld zutrifft. Sie können mir sagen "fast immer", "häufig", "manchmal", "selten" oder "fast nie" (2005: Q25; 2010: Q51)

- | | |
|---------------------------|-----------------------|
| <5> Immer oder fast immer | <1> Fast nie oder nie |
| <4> Häufig | ----- |
| <3> Manchmal | <8> Weiss nicht |
| <2> Selten | <9> Keine Angabe |

- < Ihre Kollegen helfen Ihnen und unterstützen Sie (im Datensatz als <11051>)
- < Ihr Vorgesetzter/Chef hilft Ihnen und unterstützt Sie (im Datensatz als <11052>)
- < Sie haben ein Mitspracherecht bei der Auswahl der Personen, mit denen Sie zusammenschaffen. (im Datensatz als <11053>)
- < Sie können eine Pause machen, wann Sie möchten (im Datensatz als <11054>)
- < Sie haben das Gefühl, eine sinnvolle Arbeit zu verrichten. (im Datensatz als <11055>)

<11052>

- | | |
|----------------|------------------|
| <5> Fast immer | <1> Fast nie |
| <4> häufig | ----- |
| <3> manchmal | <8> Weiss nicht |
| <2> selten | <9> Keine Angabe |

- < Ihre Arbeit beinhaltet Aufgaben, wo mit Ihren persönlichen Wertvorstellungen in Konflikt stehen. (im Datensatz als <11056>)
- < Sie können Entscheidungen beeinflussen, wo wichtig für Ihre Arbeit sind (im Datensatz als <11057>)

<11055> Wenn Sie bei Ihrer Arbeit Fehler machen, kann das... (2010: Q52)

- | | | |
|--------------|------------|------------------|
| <1> Immer | <4> Selten | <8> Weiss nicht |
| <2> Meistens | <5> Nie | <9> Keine Angabe |
| <3> Manchmal | | |

- < die körperliche Verletzung von anderen Personen verursachen (im Datensatz als <110551>)?
- < zu finanziellen Verlusten von Ihrer Firma führen (im Datensatz als <110552>)?

<11060> Bei den folgenden Aussagen geht es um Ihre Fähigkeiten oder Qualifikationen im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit. Bitte sagen Sie mir, welche Aussage auf Sie und Ihre Arbeit zutrifft. (2005: Q27; 2010: Q60)

- <1> Zu einer guten Bewältigung von meinen Aufgaben sind weitere Schulungs- oder Ausbildungsmassnahmen erforderlich
 - <2> Meine momentanen Fähigkeiten oder Fertigkeiten entsprechen meinen Pflichten
 - <3> Ich habe die Fähigkeiten oder Fertigkeiten, anspruchsvollere Arbeit zu erledigen
-
- <8> Weiss nicht
 - <9> Keine Angabe

<11110> Haben Sie in den letzten 12 Monaten zur Verbesserung von Ihren Fähigkeiten an einer oder mehreren von den folgenden Fortbildungsmassnahmen teilgenommen? (2005: Q28; 2010: Q61)

<1> Ja
<2> Nein
<8> Weiss nicht
<9> Keine Angabe

< Von Ihrem Arbeitgeber oder bei selbständiger Tätigkeit von Ihnen selbst bezahlte oder organisierte Fortbildungsmassnahmen (im Datensatz als <111101>)

< Von Ihnen selbst bezahlte Fortbildungsmassnahmen (im Datensatz als <111102>)

< Weiterbildung am Arbeitsplatz durch Kollegen oder Vorgesetzte (im Datensatz als <111103>)

<11210> Sind Sie persönlich in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit mit folgenden Situationen konfrontiert worden? (2005: Q29; 2010: Q65, Q70, Q71)

<1> Ja
<2> Nein
<8> Weiss nicht
<9> Keine Angabe

< Benachteiligung aufgrund von Ihrem Alter (im Datensatz als <112101>)

< Benachteiligung aufgrund von Ihrem Geschlecht (im Datensatz als <112102>)

< Beleidigung (im Datensatz als <112103>)

< Drohung und erniedrigendes Verhalten (im Datensatz als <112104>)

< Körperliche Gewalt (im Datensatz als <112105>)

< Mobbing/Schikanie (im Datensatz als <112106>)

< sexuelle Belästigung (im Datensatz als <112107>)

<20000> Wie häufig haben Sie sich in den letzten 12 Monaten gestresst gefühlt?

<1> Nie,
<2> Manchmal,
<3> häufig,
<4> Sehr häufig

<8> Weiss nicht
<9> Keine Angabe

<20100> Wie sehr trifft folgende Aussage auf Sie zu: Sie haben bei der Arbeit das Gefühl gehabt, emotional verbraucht zu sein? Trifft das...

<1> überhaupt nicht zu
<2> eher nicht zu
<3> eher zu
<4> völlig zu

<8> Weiss nicht
<9> Keine Angabe

<20120> Und wie sehr fühlen Sie sich im Stande Ihren Stress zu bewältigen?

<1> Völlig
<2> Ziemlich gut
<3> Eher schlecht
<4> Überhaupt nicht?

<8> Weiss nicht
<9> Keine Angabe

Als nächstes kommen wir jetzt zum Thema Arbeit und Gesundheit.

<20210> Wie ist Ihr Gesundheitszustand ganz allgemein? Würden Sie sagen, er ist ... (2010: Q68)

- <1> Sehr gut
- <2> Gut
- <3> Mittelmässig
- <4> Schlecht
- <5> Sehr schlecht
-
- <8> Weiss nicht
- <9> Keine Angabe

<20300> Glauben Sie, dass Ihre Gesundheit oder Ihre Sicherheit durch Ihre Arbeit, also Ihr Arbeitsumfeld, Ihre Kollegen oder die Tätigkeiten wo Sie ausüben, gefährdet ist? (2005: Q32; 2010: Q66)

- <1> Ja
- <2> Nein
-
- <8> Weiss nicht
- <9> Keine Angabe

<20310> Glauben Sie, dass Ihre Arbeit, also Ihr Arbeitsumfeld, Ihre Kollegen oder die Tätigkeiten wo Sie ausüben, Ihre Gesundheit beeinflusst? (2005: Q33; 2010: Q67)

- <1> Ja, hauptsächlich positiv
- <2> Ja, hauptsächlich negativ
- <3> Nein
-
- <8> Weiss nicht
- <9> Keine Angabe

<20320> Haben Sie innerhalb von den letzten 12 Monaten an einem von den folgenden Gesundheitsproblemen gelitten? (2005: Q33A; 2010: Q69)

- | | |
|----------|------------------|
| <1> Ja | <8> Weiss nicht |
| <2> Nein | <9> Keine Angabe |

< Hörprobleme (im Datensatz als <203201>)

< Hautprobleme (im Datensatz als <203202>)

< Rückenschmerzen (im Datensatz als <203203>)

< Kopfschmerzen, Überanstrengung der Augen (im Datensatz als <203204>)

< Magenschmerzen (im Datensatz als <203205>)

< Atembeschwerden (im Datensatz als <203206>)

< Herz- und Gefässkrankheiten (im Datensatz als <203207>)

< Verletzungen (im Datensatz als <203208>)

< Depressionen oder Angstgefühle (im Datensatz als <203209>)

< Schlaflosigkeit oder allgemeine Schlafstörungen (im Datensatz als <203210>)

< Muskelschmerzen in den Schultern, im Nacken oder in den oberen Gliedmassen: Arme (im Datensatz als <203211>)

< Muskelschmerzen in den unteren Gliedmassen: Hüfte, Beine, Knie, Füsse, etc. (im Datensatz als <203212>)

< Sonstiges (im Datensatz als <203213>)

<20400> Haben Sie in den letzten 12 Monaten in Ihrem Hauptberuf aus einem von den folgenden Gründen gefehlt? (2005: Q34A)

- | | |
|----------|------------------|
| <1> Ja | <8> Weiss nicht |
| <2> Nein | <9> Keine Angabe |

< Gesundheitsprobleme (im Datensatz als <20401>)

< Sonstige Gründe (im Datensatz als <20402>)

<20410> Und wie viele Tage insgesamt haben Sie in den letzten 12 Monaten an Ihrem Arbeitsplatz aufgrund von Gesundheitsproblemen gefehlt?
(2005: Q34B; 2010: Q72)

<XXX> Tage

<998> Weiss nicht
<999> Keine Angabe

<20420> Und wie viele von diesen Abwesenheitstagen haben Sie gefehlt wegen...? (2005: Q34C)

< einem Unfall am Arbeitsplatz (im Datensatz als <20421>)?
< durch Ihre Tätigkeit verursachten Gesundheitsproblemen (im Datensatz als <20422>)?

<998> Weiss nicht
<999> Keine Angabe

<20500> Haben Sie in den letzten 12 Monaten geschafft, wenn Sie krank gewesen sind? (2010: Q74)

<1> Ja
<2> Nein

<7> Ich war nicht krank
<8> Weiss nicht
<9> Keine Angabe

<20510> Und wie viele Tage insgesamt sind Sie in den letzten 12 Monaten zur Arbeit gegangen, obwohl Sie krank gewesen sind? (2010: Q74)

<XXX> Tage

<998> Weiss nicht
<999> Keine Angabe

<20520> Ich lese Ihnen jetzt ein paar Aussagen vor, wo beschreiben können, wie Sie sich in den letzten 2 Wochen gefühlt haben.
Bitte sagen Sie mir jeweils, wie sehr die Aussage auf Sie zutrifft. Sie können mir sagen "die ganze Zeit", "meistens", "mehr
als die Hälfte der Zeit", "weniger als die Hälfte der Zeit", "ab und zu" oder "zu keinem Zeitpunkt". (2010: EF4)

<1> Die ganze Zeit	<5> Ab und zu
<2> Meistens	<6> Zu keinem Zeitpunkt
<3> Mehr als die Hälfte der Zeit	-----
<4> Weniger als die Hälfte der Zeit	<8> Weiss nicht
	<9> keine Angabe

< Ich bin froh und gut aufgelegt gewesen (im Datensatz als <205211>)
< Ich habe mich ruhig und entspannt gefühlt (im Datensatz als <205212>)
< Ich habe mich energisch und aktiv gefühlt (im Datensatz als <205213>)
< Mein Alltag ist voller Sachen gewesen, wo mich interessieren (im Datensatz als <205214>)

<20600> Denken Sie, dass Sie Ihren derzeitigen Beruf auch noch mit 60 Jahren ausüben können? (2005: Q35; 2010: Q75)

<1> Ja, denke ich schon
<2> Nein, denke ich nicht
<3> Das würde ich nicht wollen

<8> Weiss nicht
<9> Keine Angabe

<21020> Hat Ihnen persönlich schon einmal jemand Medikamente und Substanzen zur Verbesserung von Ihrer Leistungsfähigkeit oder Stimmung bei der Arbeit empfohlen?

- <1> Ja
- <2> Nein

-
- <8> Weiss nicht
 - <9> Keine Angabe

<21021> Und von wem ist die Empfehlung gekommen?

- <1> Von Ihrem Arbeitgeber (im Datensatz als <210214>)
- <2> Von Arbeitskollegen (im Datensatz als <210215>)
- <3> Von anderen, z.B. Medien, Apotheke, Familie, Bekannte und Freunde ausserhalb von der Arbeit, usw. (im Datensatz als <210216>)

-
- <8> Weiss nicht (im Datensatz als <210217>)
 - <9> Keine Angabe (im Datensatz als <210218>)

<21030> Haben Sie innerhalb der letzten 12 Monate Medikamente oder sonstige Substanzen, z.B. legale oder illegale Drogen eingenommen, um...

- <1> Ja
- <2> Nein
- <8> Weiss nicht
- <9> Keine Angabe

< während der Arbeit Ihre geistige Leistungsfähigkeit zu steigern oder Ihre Stimmung zu verbessern (im Datensatz als <210301>)?

< Ihre körperliche Leistungsfähigkeit zu steigern (im Datensatz als <210302>)?

< trotz Schmerzen arbeiten zu können (im Datensatz als <210303>)?

< um nach der Arbeit abschalten oder schlafen zu können um am nächsten Tag wieder fit für die Arbeit zu sein (im Datensatz als <210304>)?

<21031> Wie häufig haben Sie die Medikamente oder Substanzen eingenommen oder nehmen Sie diese(s) ein? Ist das...

- <1> in Ausnahmefällen
- <2> Mehr als 3x in den letzten 12 Monaten
- <3> regelmässig

-
- <8> Weiss nicht
 - <9> Keine Angabe

<21035> Was wären für Sie persönlich vertretbare Gründe, Medikamente oder andere Substanzen einzunehmen, um für die Arbeit fit zu sein?

- <01> Gedächtnis und Konzentration steigern (im Datensatz als <21034>)
- <02> Müdigkeit während der Arbeit unterdrücken (im Datensatz als <21035>)
- <03> Schlafstörungen (im Datensatz als <21036>)
- <04> Termindruck (im Datensatz als <21037>)
- <05> Nervige Situationen und Stress (im Datensatz als <21038>)
- <06> Konflikte (im Datensatz als <21039>)
- <07> Konkurrenzdruck (im Datensatz als <210310>)
- <08> Schlechte Stimmung (im Datensatz als <210311>)
- <09> Nervosität, Lampenfieber (im Datensatz als <210312>)
- <10> Schmerzen (im Datensatz als <210313>)
- <11> Freundlichere Ausstrahlung im Umgang mit Kunden, Kollegen, Vorgesetzten (im Datensatz als <210314>)
- <12> Depression und psych. Erkrankung (im Datensatz als <210315>)
- <13> Krankheit allg.
- <14> Grippe, Erkältung, Fieber
- <15> In Ausnahmefällen, in Notfällen
- <16> Auf ärztliche Empfehlung
- <90> Andere Gründe (im Datensatz als <210320>)

-
- <97> Kommt nicht in Frage (im Datensatz als <210321>)
 - <98> Weiss nicht (im Datensatz als <210322>)
 - <99> Keine Angabe (im Datensatz als <210323>)

<21040> Kennen Sie jemanden in Ihrem Arbeitsumfeld, wo während der Arbeit Alkohol trinkt? (INT: Ausgenommen: Festanlässe!)

- <1> Ja
- <2> Nein

- <8> Weiss nicht
- <9> Keine Angabe

<21041> Haben Sie innerhalb von den letzten 12 Monaten während der Arbeit Alkohol getrunken? (INT: Ausgenommen: Festanlässe!)

- <1> Ja
- <2> Nein

- <8> Weiss nicht
- <9> Keine Angabe

Zum Schluss vom Interview hätte ich gerne noch ein paar Angaben zu Ihrer Person.

<99100> Was ist die höchste Ausbildung, wo Sie erfolgreich abgeschlossen haben? (2005: EF1; 2010: EF1)

- <02> Primarschule
- <03> Sekundarschule / 10. Schuljahr / Vorkurs
- <04> Diplommittelschule / Anlehre
- <05> Berufslehre / Berufsbildung
- <06> Gymnasiale Maturität / Berufsmaturität
- <07> Ausbildung für Krankenpflege / Berufsmaturität nach der Lehre / Gymnasiale Maturität für Erwachsene
- <08> Höhere Fachschule / Meisterdiplom / Eidg. Fachausweis
- <09> Fachhochschule, Universität, Polytechnikum, Universität Nachdiplom
- <10> Doktorat

-
- <01> Keine Ausbildung
 - <98> Weiss nicht
 - <99> Keine Angabe

<00600> Sind Sie Staatsangehörige/r... (2005: Q1B)

- <1> von der Schweiz, (im Datensatz als <00604>)
- <2> von einem EU-Mitgliedsstaat, (im Datensatz als <00605>)
- <3> von einem von den Ländern, mit denen EU-Beitrittsverhandlungen geführt werden (z.B. Türkei, Kroatien) (im Datensatz als <00606>)
- <4> von einem anderen Land (im Datensatz als <00607>)

-
- <8> Weiss nicht (im Datensatz als <00608>)
 - <9> Keine Angabe (im Datensatz als <00609>)

<99301> Wie häufig nehmen Sie ausserhalb von Ihrer Arbeit an den folgenden Aktivitäten teil? Sie können mir jeweils sagen "täglich mindestens 1 Stunde", "jeden oder jeden 2. Tag weniger als 1 Stunde", "ein- oder zweimal wöchentlich", "ein- oder zweimal monatlich", "ein- oder zweimal jährlich" oder "nie". (2005: EF4, EF4.1; 2010: EF2, EF3)

- | | |
|--|--------------------------------|
| <1> täglich mindestens 1 Std. | <5> ein- oder zweimal jährlich |
| <2> jeden oder jeden 2. Tag weniger als 1 Std. | <6> nie |
| <3> ein- oder zweimal wöchentlich | ----- |
| <4> ein- oder zweimal monatlich | <8> Weiss nicht |
| | <9> keine Angabe |

< Ehrenamtliche oder wohltätige Aktivitäten (im Datensatz als <99301>)

< Kinder-/Enkelbetreuung und -erziehung (im Datensatz als <99302>)

< Kochen und Hausarbeit (im Datensatz als <99303>)

< Betreuung von älteren oder behinderten Verwandten (im Datensatz als <99304>)

< Teilnahme an sportlichen, kulturellen oder sonstigen Freizeitaktivitäten ausser Haus (im Datensatz als <99305>)

<99400> Auch die nächste Frage wird streng vertraulich behandelt: Wie hoch ist gegenwärtig im Durchschnitt Ihr monatliches Netto-Einkommen, wo Sie mit Ihrem Hauptberuf erzielen? (2005: EF5; 2010: EF10)

- <01> 1'600,- Franken oder weniger
 - <02> 1'601,- Fr. bis 2'800,- Franken
 - <03> 2'801,- Fr. bis 3'500,- Franken
 - <04> 3'501,- Fr. bis 4'100,- Franken
 - <05> 4'101,- Fr. bis 4'600,- Franken
 - <06> 4'601,- Fr. bis 5'000,- Franken
 - <07> 5'001,- Fr. bis 5'600,- Franken
 - <08> 5'601,- Fr. bis 6'500,- Franken
 - <09> 6'501,- Fr. bis 8'100,- Franken
 - <10> Mehr als 8'100,- Franken
-
- <98> Weiss nicht
 - <99> Keine Angabe

<99500> Und ist Ihr Lohn von Ihrer Arbeitsleistung abhängig? (2005: EF6; 2010: EF7)

- <1> Ja
 - <2> Nein
-
- <8> Weiss nicht
 - <9> Keine Angabe

<99600> Wenn Sie an das gesamte monatliche Einkommen von Ihrem Haushalt denken, wie kommt Ihr Haushalt dann über die Runden? (2010: EF6)

- <1> Sehr leicht
 - <2> Leicht
 - <3> Ziemlich leicht
 - <4> Mit einigen Schwierigkeiten
 - <5> Mit Schwierigkeiten
 - <6> Mit grossen Schwierigkeiten
-
- <8> Weiss nicht
 - <9> Keine Angabe

Damit sind wir am Schluss vom Interview. Ich danke Ihnen für Ihre Teilnahme an der Schweizer Umfrage zum Thema "Arbeitsbedingungen".

Es kann vorkommen, dass wir für eine Nachfrage oder bei einer Unklarheit nochmals kurz anrufen müssen. Das passiert allerdings selten.

Ich wünsche Ihnen noch einen schönen Abend.

- <1> Hat keine Einwände
- <2> Verweigert ausdrücklich

11.1.5 Telefoninterviews und Untersuchungszeitraum

Die computergestützten Telefoninterviews (CATI) wurden durch eigens auf den EWCS-CH-2010 geschulte Mitarbeitende des LINK Institut für Markt- und Sozialforschung in Telefonlabors in Luzern, Zürich, Lausanne, Lugano durchgeführt. In den Telefonlaboratorien wurde mit dem von LINK entwickelten Telephone Interviewing Program (TIP) gearbeitet, das eine automatische Frage- und Filtersteuerung bietet und erlaubt, den Fragebogen computergestützt über den Bildschirm abzufragen. Die Stichprobenverwaltung und Terminsteuerung erfolgten mit dem LINK-eigenen CASO-Programm (Computer Assisted Sample Organizer). Die Telefoninterviews wurden vom 20. Juli - 27. August 2010 jeweils von Montag bis Freitag zwischen 17:30 und 21:00 Uhr und an Samstagen zwischen 9:30 und 16:00 Uhr durchgeführt. Auf Wunsch der Befragten wurden auch andere Termine vereinbart. Die Interviews dauerten im Durchschnitt 32.9 Minuten (31.3 Nettointerviewdauer plus 1.6 Minuten Kontaktzeit). Die Interviewdauer schwankte zwischen 13 und 92 Minuten (Median = 30 min.).

11.1.6 Filter³³¹

Die Gesamtstichprobe umfasst N = 1'006 Schweizer Erwerbstätige. Um den Teilgruppen der befragten Personen keine Fragen (Items) zu stellen, die für Ihre persönliche Situation unpassend sind und um die Interviewdauer zu kurz wie möglich zu halten wurden Filter in den Fragenablauf eingeplant. Beispielsweise wurden Fragen, die nur die 732 abhängig Beschäftigten betreffen (z.B. Fragen zur vertraglichen Arbeitszeitregelung) den 258 selbständig Erwerbenden nicht gestellt. Aufgrund der Filterführung ergibt sich daher für eine Reihe von Items eine reduzierte Stichprobengrösse.

11.1.7 Gewichtung

Die Verteilung der Anzahl der durchgeführten Interviews auf die drei Sprachregionen, bezüglich Alter und Geschlecht erfolgte aus unterschiedlichen Gründen (z.B. reduzierte Erreichbarkeit bestimmter Gruppen) jeweils disproportional zu dem jeweiligen tatsächlichen Bevölkerungsanteil. Um die Repräsentativität der Ergebnisse sicherzustellen, wurden für die Auswertung die Verhältnisse zwischen den Sprachregionen, den Altersgruppen und den Geschlechtern gemäss dem tatsächlichen Bevölkerungsanteil gewichtet. Damit auch für die italienisch sprachige Schweiz (Tessin) eine für statistische Auswertungen genügend grosse Zahl von Befragten gewonnen werden konnte, mussten hier mehr Personen befragt (n = 103) werden, als dem tatsächlichen Bevölkerungsanteil entspricht. Dies wurde durch einen Gewichtungsfaktor anschliessend auf n = 42 korrigiert, was dem tatsächlichen Bevölkerungsanteil an der Gesamtstichprobe entspricht. Für die Variable Altersgruppe konnten beispielsweise nur 244 15-24jährige Erwerbstätige interviewt werden. Durch Gewichtung der Fallzahl wurde der Anteil dieser Altersgruppe entsprechend dem tatsächlichen Bevölkerungsanteil auf n = 282 korrigiert. Als Referenz wurden Werte des Befragungsinstituts LINK verwendet.

11.1.8 Ausländische Erwerbstätige

Ähnlich wie in der 4. Erhebung über die Arbeitsbedingungen in der Schweiz (Graf et al., 2007) sind die erwerbstätigen Ausländer/innen in der Schweiz in vorliegenden Stichprobe unterrepräsentiert. Während nach der Schweizer Erwerbstätigenstatistik vom August 2010 rund 28% der Erwerbstätigen Ausländer sind (ca. 3% mehr als in der Stichprobe von Graf et al., 2007), beträgt ihr Anteil in der gegenwärtigen Stichprobe lediglich - wie bei der 4. Erhebung über die Arbeitsbedingungen - 15%. Daher wird im Bericht darauf verzichtet, diese als eigene Untersuchungskategorie aufzunehmen.

³³¹ An dieser Stelle muss angemerkt werden, dass bei der Frage 102.30 ("Was für einen Arbeitsvertrag haben Sie? Ist das ein...") ursprünglich vorgesehen war, dass diese Frage allen Interviewpersonen gestellt wird, die nicht selbständig erwerbstätig sind (Befragte mit den Codes 3,4,8,9 in Frage 102.20). Jedoch wurde die Frage 102.30 zu Beginn der Datenerhebung nur jenen Befragten gestellt, die in Frage 102.20 den Code 3 zugewiesen bekamen. Insgesamt sind 14 nicht selbständig erwerbende Befragte betroffen (ca. 2 Prozent). Gegen Ende der Datenerhebung wurde die Steuerung bei dieser Frage angepasst.

11.2 Deskriptive Statistiken

Tabelle 16. Mittelwerte, Standardabweichungen und Interkorrelationen der in Zusammenhangsanalysen verwendeten Variablen.

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1 Arbeitszufriedenheit (f20700)	3.29	.67																										
2 Burnout (f20100)	1.96	.83	-.34***																									
3 Gesundheitszustand allg. (f20210)	4.21	.70	.21***	-.22***																								
4 Gesundheitsprobleme	2.94	2.09	-.27***	.33***	-.37***	.63																						
5 Alter	40.66	13.51	.08**	-0.01	-0.05	-.11***																						
6 Geschlecht			.01	-0.06	0.05	-.13***	.065																					
7 Sprachregion			-.13***	.03	-.06*	.08*	0.02	-0.02																				
8 Stressempfinden (f20000)	2.31	.84	-.31***	.47***	-.18***	.41***	-.13***	-0.03	.12***																			
9 Mit monatl. Einkommen ü. d. Runden kommen (f99600)	4.49	1.22	.13***	-.17***	.15***	-.20***	0.03	.07	-.11**	-.15***																		
10 Führungsverhalten	0.74	.25	.42***	-.29***	.18***	-.22***	-0.04	0.02	-.08*	-.28***	.11**	.67																
11 Handlungs-/ Zeitspielraum	0.67	.28	.22***	-.08*	.13***	-.15***	.18***	.12***	-.15***	-.12***	.06*	.20***	.63															
12 Unterstützung Kollegen (f11051)	4.16	1.15	-.16***	-.19***	0.07	-.08*	0.01	-0.06	0.01	-.12**	.14***	.30***	.12**															
13 Organisation motiviert zu bester Leistung (f20823)	3.99	1.14	.42***	-.30***	.14***	-.17***	.09*	0.00	-0.05	-.27***	0.07	.40***	.18***	.18***														
14 Vereinbarkeit Beruf/Privat (f10850)	3.24	.77	.31***	-.20***	.09**	-.15***	.07*	-.08*	-.06*	-.22***	0.05	.20***	.15***	0.07	.20**													
15 Mögl. Arbeitsplatz-Verlust (f20821)	1.51	1.08	-.19***	.25***	-.16***	.13***	-0.03	0.05	0.06	.21***	-.19***	-.18***	-.08*	-.16***	-.19***	-.10**												
16 Umstrukturierungen (f10205)			-.13***	.11***	-0.04	.11**	.08*	0.03	0.04	.13***	-0.04	0.02	-0.05	-0.01	-.09*	-.11***	.11**											
17 Soziale Diskriminierung	0.39	.91	-.25***	.27***	-.07*	.23***	-0.04	-.10*	0.02	.26***	-.16***	-.30***	-.13***	-.16***	-.17***	-.15***	.15***	.11**	.66									
18 Konflikt m. Wertvorstell. (f11056)	1.59	1.05	-.15***	.20***	-.08**	.16***	-0.05	-0.04	-0.03	.17***	-.14***	-.10**	-.11**	-0.03	-.11**	-.16***	0.05	0.06	.15**									
19 Unterbrechungen (f10920)	2.56	.94	-.12***	.17***	-.03	.14***	-0.02	0.02	.09**	.22***	0.04	-0.05	.10**	0.05	-0.06	-.14***	0.05	.10**	.11**	0.03								
20 Emotionale Dissonanz (f11040)	1.93	1.14	-.32***	.34***	-.09**	.23***	0.01	-.12**	0.05	.26***	-.13***	-.25***	-.20***	-.09**	-.26***	-.23***	.10**	.16***	.29***	.18***	.19***							
21 Probleme der Arbeitsorganisation (f11030)	2.11	1.19	-.31***	.20***	-.17***	.18***	.10**	0.04	.09**	.18***	-.12**	-.30***	-.14***	-.08**	-.25***	-.13**	.17***	.12**	.14***	.11**	.11**	.18***						
22 Zeitdruck	4.18	1.45	-.19***	.21***	-.07*	.16***	-0.06	.07*	-0.03	.35***	-0.06	-.15***	-0.06	-.08**	-.12**	-.25***	.15***	.18***	.16***	.13**	.28***	.19***	.17***	.64				
23 Unklare Anweisungen (f11020)	2.11	1.13	-.30***	.23***	-.04	.18***	0.00	.12**	.07*	.31***	-0.05	-.30***	-0.01	-0.03	-.21***	-.12**	.15***	.10**	.21***	.15***	.24***	.26***	.26***	.21***				
24 Effort-Reward Imbalance (f11010)	2.6	1.43	-.27***	.20***	-.14***	.13***	0.00	0.02	0.05	.17***	-.15***	-.20***	-.11**	-0.06	-.20***	-.13**	0.06	.09**	.16***	.09**	.10**	.15***	.24***	.15***	.16***			
25 Körperliche Belastungen	1.5	.51	-.26***	.14***	-.11***	.22***	-.20***	0.06	0.05	.18***	-.21***	-.13***	-.23***	-.10**	-.17***	-.18***	.08*	0.04	.18***	.22***	-0.01	.19***	.15***	.22***	0.01	.21***	.78	
26 Private Belastungen	3.31	1.02	.05	0.03	-.02	.03	.16***	-.22***	.11**	0.04	-.13***	0.04	.07*	-0.01	0.04	0.03	0.01	-0.00	-0.04	0.01	.07*	0.01	-0.03	0.03	-0.04	.07*	-0.40	

Anmerkungen. N = 687-1006. Interne Konsistenzen (Cronbach's Alpha) neu gebildeter Variablen in der Diagonalen. *p < .05. **p < .01. ***p < .001.

11.3 Zusammenhang von Arbeitsbedingungen mit Befinden und Gesundheit (Tabellen)

Tabelle 17. Zusammenhänge: Belastungsfaktoren (Stressoren) mit Befinden und Gesundheitsproblemen (N = 657-660)

Schritt	Variable	Arbeitszufriedenheit		Burnout (emotional verbraucht)		Wie häufig gestresst (letzte 12 Monate)		Gesundheitsprobleme (psych. u. körperl.)	
		β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2
1	Alter	.07*	.04***	.02	.01	-.10**	.06***	-.07	.04***
	Geschlecht ^a	.03		-.04		-.04		-.13**	
	Westschweiz ^b	-.09*		-.02		.16***		.06	
	Tessin ^b	-.09**		.03		-.01		-.03	
	Private Belastungen ^c	.04		.01		.03		-.01	
2	Körperliche Belastungen ^d	-.11**	.05***	.04	.03***	.02	.02**	.11**	.03***
3	Effort-Reward Imbalance	-.18***	.08***	.09*	.03***	.07*	.03***	.04	.01**
4	Zeitdruck ^e	-.02	.12***	.02	.14***	.20***	.17***	-.02	.07***
	Unklare Anweisungen	-.13**		.06		.17***		.07	
	Probleme d. Arbeitsorganisation	-.15***		.06		.00		.06	
	Emotionale Dissonanz	-.15***		.22***		.10**		.09*	
	Unterbrechungen	-.04		.08*		.05		.09*	
	Konflikt m. Wertvorstell.	-.01		.09*		.06		.06	
5	Soziale Diskriminierung ^f	-.07	.01*	.11**	.01**	.12**	.01***	.16***	.02***
6	Umstrukturierungen	-.06	.01*	.01	.03***	.02	.01**	.08*	.01*
	Mögl. Arbeitsplatz-Verlust	-.07*		.17***		.10**		.06	
	Endmodell	adj R^2	N	adj R^2	N	adj R^2	N	adj R^2	N
		.27*	660	.22***	657	.28**	660	.17*	660

Anmerkungen. a. Geschlecht (dummycodiert: 1 = Männer, 0 = Frauen). b. Region dummycodiert (Deutschschweiz = 1, alle anderen = 0; Westschweiz = 1 alle anderen = 0; Tessin = 1 alle anderen = 0). c. Private Belastungen ist der Mittelwert aus 3 Items (Zeit für Kinder/Enkelbetreuung und -erziehung, Kochen und Hausarbeit und Betreuung von älteren und behinderten Verwandten, d. Körperliche Belastungen ist der Mittelwert aus 13 (Items z.B. Vibrationen, Lärm, hohe Temperaturen, Tragen oder Bewegen schwerer Lasten etc.). e. Zeitdruck ist der Mittelwert aus 2 Items (Wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit arbeiten mit hohem Tempo? und Wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit arbeiten unter Termindruck). f. Soziale Diskriminierung ist der Summenwert gebildet aus 7 dichotomen Items (Benachteiligung aufgrund des Alters, Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, Beleidigung, Drohung und erniedrigendes Verhalten, körperliche Gewalt, Mobbing, sexuelle Belästigung), β = standardisierte Regressionsgewichte im Endmodell (Schritt 6). ΔR^2 = Zuwachs an aufgeklärter Varianz pro Regressionsschritt. adj R^2 = Anteil der Varianz im jeweiligen Befindensindikator, der durch die Prädiktoren (Kontrollvariablen Alter, Geschlecht und Sprachregion und die arbeitsbezogenen Stressoren im Endmodell erklärt wird (adjusted bedeutet korrigiert für die Anzahl Prädiktoren).

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Tabelle 18. Zusammenhänge: Belastungsfaktoren (Stressoren) mit Absenzen und möglichem Stellenwechsel (N = 280 - 655)

Schritt	Variable	Absenzen (tätigkeitsbedingter Gesundheitsprobleme)		Wahrscheinlichkeit eines stressbedingter Stellenwechsels (im nächsten Jahr)	
		β	ΔR^2	β	ΔR^2
1	Alter	-.05	.04*	-.12**	.04***
	Geschlecht ^a	.03		-.01	
	Westschweiz ^b	-.01		.03	
	Tessin ^b	-.06		.01	
	Private Belastungen ^c	.14*		-.07	
2	Körperliche Belastungen ^d	-.04	.00	.17***	.07***
3	Effort-Reward Imbalance	.10	.01	.04	.02**
4	Zeitdruck ^e	-.07	.02	.08*	.10***
	Unklare Anweisungen	-.09		.08*	
	Probleme d.Arbeitsorganis.	.00		.14**	
	Emotionale Dissonanz	-.03		.05	
	Unterbrechungen	-.11		.05	
	Konflikt m. Wertvorstell.	.12		.11**	
5	Soziale Diskriminierung ^f	.00	.00	.11**	.01**
6	Umstrukturierungen	-.02	.02*	.03	.01**
	Mögl. Arbeitsplatz-Verlust	.16*		.11**	
	Endmodell	adj R^2	N	adj R^2	N
		.04	280	.23**	655

Anmerkungen. a. Geschlecht (dummycodiert: 1 = Männer, 0 = Frauen). b. Region dummycodiert (Deutscheschweiz = 1, alle anderen = 0; Westschweiz = 1 alle anderen = 0; Tessin = 1 alle anderen = 0). c. Private Belastungen ist der Mittelwert aus 3 Items (Zeit für Kinder/Enkelbetreuung und -erziehung, Kochen und Hausarbeit und Betreuung von älteren und behinderten Verwandten, d. Körperliche Belastungen ist der Mittelwert aus 13 Items (z.B. Vibrationen, Lärm, hohe Temperaturen, Tragen oder Bewegen schwerer Lasten etc.). e. Zeitdruck ist der Mittelwert aus 2 Items (Wie häufig beinhalten Ihre Arbeit arbeiten mit hohem Tempo? und wie häufig beinhalten Ihre Arbeit arbeiten unter Termindruck). f. soziale Diskriminierung ist der Summenwert gebildet aus 7 dichotomen Items (Benachteiligung aufgrund des Alters, Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, Beleidigung, Drohung und erniedrigendes Verhalten, körperliche Gewalt, Mobbing, sexuelle Belästigung), β = standardisierte Regressionsgewichte im Endmodell (Schritt 6). ΔR^2 = Zuwachs an aufgeklärter Varianz pro Regressionsschritt. adj R^2 = Anteil der Varianz im jeweiligen Befindensindikator, der durch die Prädiktoren (Kontrollvariablen Alter, Geschlecht und Sprachregion und die arbeitsbezogenen Stressoren im Endmodell erklärt wird (adjusted bedeutet korrigiert für die Anzahl Prädiktoren).

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Tabelle 19. Zusammenhänge: Entlastungsfaktoren (Ressourcen) mit Befinden und Gesundheitsproblemen (N = 693- 696)

Schritt	Variable	Arbeitszufriedenheit		Burnout (emotional verbraucht)		Wie häufig gestresst (letzte 12 Monate)		Gesundheitsprobleme (psych. u. körperl.)	
		β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2
1	Alter	.02	.04***	.02	.00	-.08*	.06***	-.06	.03***
	Geschlecht ^a	.01		-.05		-.04		-.10**	
	Westschweiz ^b	-.11**		.00		.17***		.07	
	Tessin ^b	-.06		.01		-.04		-.04	
2	Vereinbarkeit Beruf/Privat	.16***	.07***	-.17***	.06***	-.17***	.05***	-.11**	.03***
3	Handlungs-/Zeitspielraum ^c	.13***	.04***	.02	.00	.08*	.00	-.02	.01
4	Unterstütz. (Kollegen)	.00	.11***	-.09*	.08***	-.03	.05***	.00	.02**
	Organisation motiviert zu bester Leistung	.24***		-.17***		-.15***		-.07	
5	(gutes) Führungsverhalten ^d	.25***	.05***	-.16***	.02***	-.18***	.03***	-.14**	.02***
6	Mit monatl. Einkommen über die Runden kommen	.08*	.01*	-.14***	.02***	-.11**	.01**	-.18***	.03***
	Endmodell	adj R^2	N	adj R^2	N	adj R^2	N	adj R^2	N
		.31*	696	.17***	693	.19**	695	.11***	696

Anmerkungen. a. Geschlecht (dummycodiert: 1 = Männer, 0 = Frauen). b. Region dummycodiert (Deutschschweiz = 1, alle anderen = 0; Westschweiz = 1 alle anderen = 0; Tessin = 1 alle anderen = 0). c. Handlungs- und Zeitspielraum = Skalenwert aus 6 dichotomen bzw. dichotomisierten Items. d. (gutes) Führungsverhalten = Summenwert aus folgenden 6 dichotomen bzw. dichotomisierten Fragen: Ganz allgemein: Ihr direkter Vorgesetzter... Gibt Ihnen Rückmeldungen zu Ihrer Arbeit, Respektiert Sie als Mensch, Ist gut darin, Konflikte zu lösen, Ist gut darin, Arbeit zu planen und zu organisieren, Ermutigt Sie, an wichtigen Entscheidungen mitzuwirken (Antwortmöglichkeit jeweils ja/nein) und Ihr Vorgesetzter/Chef hilft Ihnen und unterstützt Sie (1 fast nie oder nie – 5 immer oder fast immer) Cronbach's alpha = .66). β = standardisierte Regressionsgewichte im Endmodell (Schritt 6). ΔR^2 = Zuwachs an aufgeklärter Varianz pro Regressionschritt. adj R^2 = Anteil der Varianz im jeweiligen Befindensindikator, der durch die Prädiktoren (Kontrollvariablen Alter, Geschlecht und Sprachregion und die arbeitsbezogenen Ressourcen im Endmodell erklärt wird (adjusted bedeutet korrigiert für die Anzahl Prädiktoren)).
* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Tabelle 20. Zusammenhänge: Entlastungsfaktoren mit Absenzen und möglichem Stellenwechsel (N = 280 - 689)

Schritt Variable	Absenzen (tätigkeitsbedingter Gesundheitsprobleme)		Wahrscheinlichkeit eines stressbedingter Stellenwechsels (im nächsten Jahr)	
	β	ΔR^2	β	ΔR^2
1 Alter	.02	.04***	-.12***	.04***
Geschlecht ^a	.01		.05	
Westschweiz ^b	-.11**		.02	
Tessin ^b	-.06		-.03	
2 Vereinbarkeit Beruf/Privat	.16***	.07***	-.11***	.07***
3 Handlungs-/Zeitspielraum ^c	.13***	.04***	-.08*	.04***
4 Unterstütz. (Kollegen)	.00	.11***	.03	.11***
Organisation motiviert zu bester Leistung	.24***		.25***	
5 (gutes) Führungsverhalten ^d	.25***	.05***	-.21***	.05***
6 Mit monatl. Einkommen über die Runden kommen	.08*	.01*	.06	.01*
Endmodell	adj R^2 .31*	N 696	adj R^2 .22	N 689

Anmerkungen. a. Geschlecht (dummycodiert: 1 = Männer, 0 = Frauen). b. Region dummycodiert (Deutschschweiz = 1, alle anderen = 0; Westschweiz = 1 alle anderen = 0; Tessin = 1 alle anderen = 0). c. Handlungs- und Zeitspielraum = Skalenwert aus 6 dichotomen bzw. dichotomisierten Items. d. (gutes) Führungsverhalten = Summenwert aus folgenden 6 dichotomen bzw. dichotomisierten Fragen: Ganz allgemein: Ihr direkter Vorgesetzter... Gibt Ihnen Rückmeldungen zu Ihrer Arbeit, Respektiert Sie als Mensch, Ist gut darin, Konflikte zu lösen, Ist gut darin, Arbeit zu planen und zu organisieren, Ermutigt Sie, an wichtigen Entscheidungen mitzuwirken (Antwortmöglichkeit jeweils ja/nein) und Ihr Vorgesetzter/Chef hilft Ihnen und unterstützt Sie (1 fast nie oder nie – 5 immer oder fast immer) Cronbach's alpha = .66). β = standardisierte Regressionsgewichte im Endmodell (Schritt 6). ΔR^2 = Zuwachs an aufgeklärter Varianz pro Regressionsschritt. adj R^2 = Anteil der Varianz im jeweiligen Befindensindikator, der durch die Prädiktoren (Kontrollvariablen Alter, Geschlecht und Sprachregion und die arbeitsbezogenen Ressourcen im Endmodell erklärt wird (adjusted bedeutet korrigiert für die Anzahl Prädiktoren)).
* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Tabelle 21. Zusammenhänge: Stressempfinden, Befinden und Gesundheitsprobleme (N = 994- 1002)

Schritt Variable	Arbeitszufriedenheit		Burnout (emotional verbraucht)		Gesundheitszustand allgemein		Gesundheitsprobleme (psych. u. körperl.)	
	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2
1 Alter	.05	.03***	.05	.00	-.08*	.01	-.06*	.04
Geschlecht ^a	.00		-.04		.05		-.12***	
Westschweiz ^b	-.07*		-.07*		.00		.05	
Tessin ^b	-.07*		.03		-.06		.01	
3 Stressempfinden (wie häufig gestresst in den letzten 12 Monaten)	-.29***	.08***	.49***	.23***	-.19***	.04***	.41***	.14***
Endmodell	adj R^2 .10***	N 1001	adj R^2 .23***	N 994	adj R^2 .04***	N 1002	adj R^2 .18***	N 997

Anmerkungen. a. Geschlecht (dummycodiert: 1 = Männer, 0 = Frauen). b. Region dummycodiert (Deutschschweiz = 1, alle anderen = 0; Westschweiz = 1 alle anderen = 0; Tessin = 1 alle anderen = 0). β = standardisierte Regressionsgewichte im Endmodell (Schritt 3). ΔR^2 = Zuwachs an aufgeklärter Varianz pro Regressionsschritt. adj R^2 = Anteil der Varianz im jeweiligen Befindensindikator, der durch die Prädiktoren (Kontrollvariablen Alter, Geschlecht und Sprachregion und die Stressempfinden im Endmodell erklärt wird (adjusted bedeutet korrigiert für die Anzahl Prädiktoren)). * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Tabelle 22. Zusammenhänge: Stressempfinden, Befinden und Gesundheitsprobleme (N = 994- 1002)

Schritt	Variable	Absenzen (aufgrund tätigkeitsbedingter Gesundheitsprobleme)		Präsentismus (Anzahl Tage krank zur Arbeit)		Wahrscheinlichkeit stressbedingter Stellenwechsel		Gesundheitsprobleme (psych. u. körperl.)	
		β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2
1	Alter	.05	.03***	.05	.00	-.08*	.01	-.06*	.04
	Geschlecht ^a	.00		-.04		.05		-.12***	
	Westschweiz ^b	-.07*		-.07*		.00		.05	
	Tessin ^b	-.07*		.03		-.06		.01	
3	Stressempfinden (wie häufig gestresst in den letzten 12 Monaten)	-.29***	.08***	.49***	.23***	-.19***	.04***	.41***	.14***
	Endmodell	adj R^2	N	adj R^2	N	adj R^2	N	adj R^2	N
		.10***	1001	.23***	994	.04***	1002	.18***	997

Anmerkungen. a. Geschlecht (dummycodiert: 1 = Männer, 0 = Frauen). b. Region dummycodiert (Deutschschweiz = 1, alle anderen = 0; Westschweiz = 1 alle anderen = 0; Tessin = 1 alle anderen = 0. β = standardisierte Regressionsgewichte im Endmodell (Schritt 3). ΔR^2 = Zuwachs an aufgeklärter Varianz pro Regressionsschritt. adj R^2 = Anteil der Varianz im jeweiligen Befindensindikator, der durch die Prädiktoren (Kontrollvariablen Alter, Geschlecht und Sprachregion und die Stressempfinden im Endmodell erklärt wird (adjusted bedeutet korrigiert für die Anzahl Prädiktoren). * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Arbeiten mit hohem Tempo nach Wirtschaftszweig, Erwerbstätige in Prozent (N = 997).....	33
Tabelle 2. Arbeiten unter Termindruck nach Wirtschaftszweig, Erwerbstätige in Prozent (N = 997).....	34
Tabelle 3. Burnout nach Wirtschaftszweigen, Erwerbstätige in Prozent (N = 995).....	74
Tabelle 4. Substanzkonsum im Arbeitskontext nach Wirtschaftszweigen, Erwerbstätige in Prozent (N = 55 – 1'005)	96
Tabelle 5. Stichprobe nach Wirtschaftszweigen, Anzahl und Prozent Erwerbstätige	137
Tabelle 6. Stichprobe nach Sprachregionen, Anzahl und Prozent Erwerbstätige	138
Tabelle 7. Stichprobe nach Alter, Anzahl und Prozent Erwerbstätige	138
Tabelle 8. Stichprobe nach Geschlecht, Anzahl und Prozent Erwerbstätige	138
Tabelle 9. Stichprobe nach Berufsgruppen, Anzahl und Prozent Erwerbstätige	139
Tabelle 10. Stichprobe nach Bildungsgrad, Anzahl und Prozent Erwerbstätige	139
Tabelle 11. Stichprobe nach Lohnklassen, Anzahl und Prozent Erwerbstätige.....	140
Tabelle 12. Stichprobe nach sozioökonomischem Status (SES), Anzahl und Prozent Erwerbstätige.....	140
Tabelle 13. Stichprobe nach hierarchischer Position, Anzahl und Prozent Erwerbstätige	141
Tabelle 14. Stichprobe nach Teil- und Vollzeitbeschäftigung, Anzahl und Prozent Erwerbstätige	141
Tabelle 15. Stichprobe nach selbständig vs. abhängig Beschäftigten, Anzahl und Prozent Erwerbstätige.....	141
Tabelle 16. Mittelwerte, Standardabweichungen und Interkorrelationen der in Zusammenhangsanalysen verwendeten Variablen.....	162
Tabelle 17. Zusammenhänge: Belastungsfaktoren (Stressoren) mit Befinden und Gesundheitsproblemen (N = 657-660).....	163
Tabelle 18. Zusammenhänge: Belastungsfaktoren (Stressoren) mit Absenzen und möglichem Stellenwechsel (N = 280 - 655)	164
Tabelle 19. Zusammenhänge: Entlastungsfaktoren (Ressourcen) mit Befinden und Gesundheitsproblemen (N = 693- 696)	165
Tabelle 20. Zusammenhänge: Entlastungsfaktoren mit Absenzen und möglichem Stellenwechsel (N = 280 - 689)	166
Tabelle 21. Zusammenhänge: Stressempfinden, Befinden und Gesundheitsprobleme (N = 994- 1002).....	166
Tabelle 22. Zusammenhänge: Stressempfinden, Befinden und Gesundheitsprobleme (N = 994- 1002).....	167

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Rahmenmodell zur Erforschung von Stress in Organisationen (modifiziert nach Kahn & Byosiere, 1992, S. 592).....	13
Abbildung 2. Korrelationsstärke und Richtung grafisch dargestellt (schematisch).....	20
Abbildung 3. Stressempfinden im Jahr 2000 (N = 906) und 2010 (N = 1'003), Erwerbstätige in Prozent.....	24
Abbildung 4. Stressbewältigungskompetenzen im Jahr 2000 (N = 746) und 2010 (N = 870), Erwerbstätige in Prozent.....	27
Abbildung 5. Chronisch* auftretende Belastungsfaktoren (Stressoren), Erwerbstätige in Prozent (N = 709-1'005).....	30
Abbildung 6. Zeitdruck und häufig/sehr häufig Gestresste, abhängig Erwerbstätige in Prozent (N = 331).....	35
Abbildung 7. Soziale Belastungsfaktoren (Stressoren), Erwerbstätige in Prozent (N = 1001-1005).....	47
Abbildung 8. Mobbing/Schikanierung in den letzten 12 Monaten, Erwerbstätige in Prozent (N = 1'005).....	48
Abbildung 9. Benachteiligung aufgrund des Alters nach Altersgruppen, Erwerbstätige in Prozent (N = 1'003)....	50
Abbildung 10. Vorgesetzte ist eine Frau – nach Wirtschaftszweigen, Abhängig Erwerbstätige in Prozent (N = 727).....	51
Abbildung 11. Stressempfinden bei sozial diskriminierten Erwerbstätigen (in Prozent, N = 217).....	53
Abbildung 12. Handlungs- und Zeitspielraum, Erwerbstätige in Prozent (N = 714 – 1'000).....	54
Abbildung 13. Wichtige Entscheidungen beeinflussen können – nach Sprachregionen, Erwerbstätige in Prozent (N = 720).....	56
Abbildung 14. (Gutes) Führungsverhalten, abhängig Erwerbstätige in Prozent (N = 693 - 722): Ja Antworten....	63
Abbildung 15. Häufig/sehr häufig gestresste Erwerbstätige (in Prozent) und Führungsverhalten (N = 264).....	66
Abbildung 16. Arbeitszufriedenheit, Erwerbstätige in Prozent (N = 1'004).....	70
Abbildung 17. Burnout: Bei der Arbeit das Gefühl gehabt emotional verbraucht zu sein, Erwerbstätige in Prozent (N = 997).....	73
Abbildung 18. Gesundheitszustand allgemein im Jahr 2000 (N = 746) und 2010 (N = 870) - Erwerbstätige in Prozent.....	76
Abbildung 19. Gesundheitsprobleme (Erwerbstätige in Prozent, N = 1'004-1'005).....	78
Abbildung 20. Arbeiten trotz Krankheit in den letzten 12 Monaten (Präsentismus), Erwerbstätige in Prozent (N = 1'004).....	82
Abbildung 21. Anzahl Präsentismus-Tage in den letzten 12 Monaten (Prozent Erwerbstätige, N = 451).....	83
Abbildung 22. Personen im Arbeitsumfeld bekannt, die Substanzen zur Leistungssteigerung konsumieren, Erwerbstätige (CH gesamt) in Prozent (N = 992).....	91
Abbildung 23. Empfehlungen zum Substanzkonsum durch Drittpersonen, Erwerbstätige (CH gesamt) in Prozent (N = 55).....	91
Abbildung 24. Substanzkonsum in den letzten 12 Monaten, Erwerbstätige (CH gesamt) in Prozent (N = 1'005). 92	
Abbildung 25. Häufigste persönlich vertretbare Gründe für Substanzkonsum im Arbeitskontext, Erwerbstätige (CH gesamt) in Prozent (N = 978).....	94
Abbildung 26. Alkoholkonsum im Arbeitskontext (letzte 12 Monate), Erwerbstätige (CH gesamt) in Prozent (N = 1'001-1'002).....	95
Abbildung 27. Substanzkonsum im Arbeitskontext nach Geschlecht, Erwerbstätige in Prozent (N = 1'001-1'005).....	97
Abbildung 28. Häufigkeit Substanzeinnahme im Arbeitskontext nach Region, Erwerbstätige in Prozent (p < .001, N = 323).....	98
Abbildung 29. Plausible Wirkungsketten. Zusammenhang von Arbeitsbedingungen mit Substanzkonsum im Arbeitskontext.....	100
Abbildung 30. Der Zusammenhang zwischen <i>Führungsverhalten</i> und Substanzkonsum im Arbeitskontext verläuft über Gesundheitsprobleme (N=745).....	102

Abbildung 31. Der Zusammenhang zwischen <i>sozialer Diskriminierung</i> und Substanzkonsum im Arbeitskontext verläuft über Gesundheitsprobleme (N=990).....	103
Abbildung 32. Der Zusammenhang zwischen körperlichen Belastungen und Substanzkonsum verläuft über Gesundheitsprobleme (N = 999)	104
Abbildung 33. Konsum leistungssteigernder Substanzen nach Gesundheitszustand, Erwerbstätige in Prozent (N = 1'004)	105
