



## Faktenblatt 17

# Job-Stress-Index 2016

## Kennzahlen zum Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz

### Abstract

Gesundheitsförderung Schweiz ermittelt seit 2014 jährlich drei Kennzahlen zu den Auswirkungen von arbeitsbedingtem Stress auf Gesundheit und Produktivität von Erwerbstätigen: den Job-Stress-Index, den Anteil Erschöpfte und das ökonomische Potenzial von Verbesserungen im Job-Stress-Index. Die Resultate der Erhebung 2016 bestätigen die Ergebnisse der zwei vorangegangenen Erhebungen: (1) Jeder vierte Erwerbstätige (25,4%) hat Stress, das heisst mehr Belastungen als Ressourcen am Arbeitsplatz. (2) Jeder vierte Erwerbstätige (25,4%) ist erschöpft. (3) Stress kostet die Arbeitgeber rund CHF 5,7 Mrd. pro Jahr. Der Fokus in diesem Jahr zeigt: (4) Junge Mitarbeitende sind häufiger gestresst und erschöpft. (5) Jüngere Erwerbstätige haben mehr gesundheitsbedingte Leistungseinbussen. (6) Führungskräfte sind weniger gestresst als Erwerbstätige ohne Führungsverantwortung.

### Ziele und Methodik

Stress am Arbeitsplatz zählt zu den grössten Herausforderungen der modernen Arbeitswelt (EU-OSHA, 2015). Das Stress-Monitoring von Gesundheitsförderung Schweiz erfasst die Arbeitsbedingungen und macht Aussagen über das Verhältnis von Ressourcen und Belastungen am Arbeitsplatz (siehe Abbildung 1).

Gesundheitsförderung Schweiz erhebt die Daten zum Job-Stress-Index jährlich. Zudem bezieht sich der Job-Stress-Index im Vergleich zu anderen Stress-Studien nicht darauf, wie gestresst man sich fühlt, sondern darauf, welche Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz erlebt und berichtet werden (siehe Abbildung 2).

Diese Belastungen und Ressourcen werden in eine Kennzahl verrechnet, die schnell und einfach einen Eindruck zu den Arbeitsbedingungen vermittelt, wel-

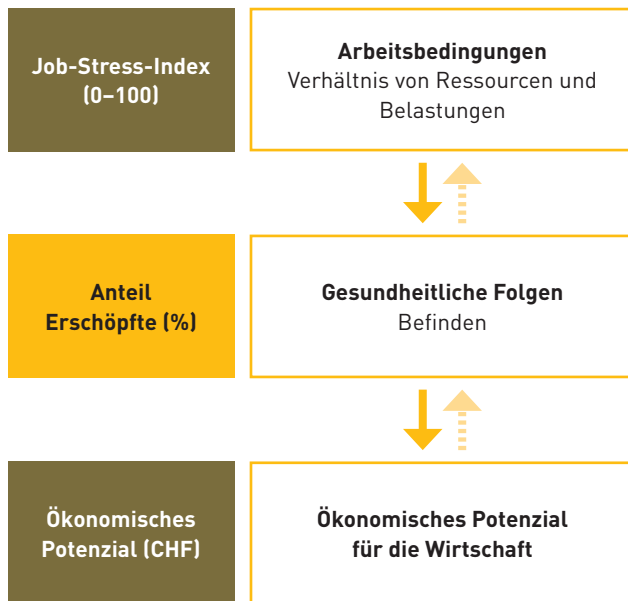
che auf Basis bisheriger Forschungserkenntnisse zentrale Auslöser von arbeitsbedingtem Stress sind. Durch die jährliche Erhebung des Job-Stress-Index verfügt Gesundheitsförderung Schweiz über detaillierte Daten zum Thema Stress am Arbeitsplatz und dessen Zusammenhang mit Gesundheit und Kosten. So ist es möglich, Entwicklungen bei den erfassten Arbeitsbedingungen frühzeitig zu erkennen und den Auswirkungen entgegenzuwirken (für Details zur Berechnung des Job-Stress-Index siehe Arbeitspapier 26/2014).

### Inhaltsverzeichnis

Ziele und Methodik	1
Resultate 2016	2
Fokus Alter und Stress	4
Fokus Führung und Stress	5

ABBILDUNG 1

Zusammenhang der drei Kennzahlen des Job-Stress-Index



Resultate 2016 im Überblick

- Job-Stress-Index: 25,4% haben Stress
- Anteil Erschöpfte: 25,4% sind erschöpft
- Ökonomisches Potenzial: rund CHF 5,7 Mrd. Produktivitätsverlust pro Jahr durch Stress

Der Job-Stress-Index ist repräsentativ für die Schweizer Erwerbsbevölkerung. Im Frühjahr 2016 wurden 2973 Erwerbstätige zwischen 16 und 65 Jahren befragt. Die Befragung wurde online mit dem S-Tool durchgeführt. Das S-Tool ist ein Online-Befragungsinstrument von Gesundheitsförderung Schweiz zur Analyse der Ressourcen und Belastungen sowie des momentanen Befindens der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz.

Resultate 2016

Die Resultate der Erhebung 2016 zeigen:

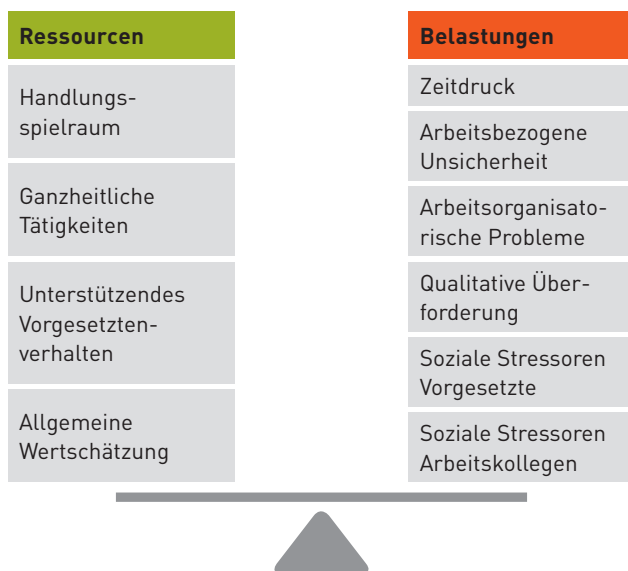
**1. Jeder vierte Erwerbstätige (25,4%) hat Stress, das heisst mehr Belastungen als Ressourcen am Arbeitsplatz.**

Im Durchschnitt verfügen die Erwerbstätigen in der Schweiz über etwa gleich viele Ressourcen wie Belastungen am Arbeitsplatz. Dies zeigt der Job-Stress-Index 2016 von 50,03 (ein Index von 50 kennzeichnet ein ausgeglichenes Verhältnis von Ressourcen und Belastungen).

Die Erhebung 2016 zeigt aber auch, dass ein Viertel aller Erwerbstätigen über deutlich mehr Belastungen als Ressourcen am Arbeitsplatz berichten und sich somit im «kritischen Bereich» befinden. Diese Personen verfügen über zu wenig Ressourcen, um die hohen Belastungen am Arbeitsplatz abfedern zu können. Fast die Hälfte der Erwerbstätigen (46,3%) verfügen über ein fragiles Gleichgewicht von Ressourcen und Belastungen. Sie befinden sich im «sensiblen Bereich», das heisst, die vorhandenen Ressourcen reichen nur knapp aus, um die aktuellen Belastungen auszugleichen. Etwas mehr als ein Viertel der Schweizer Erwerbstätigen (28,3%) arbeiten im «grünen Bereich», also in einem positiven Verhältnis mit deutlich mehr Ressourcen als Belastungen (siehe Abbildung 3).

ABBILDUNG 2

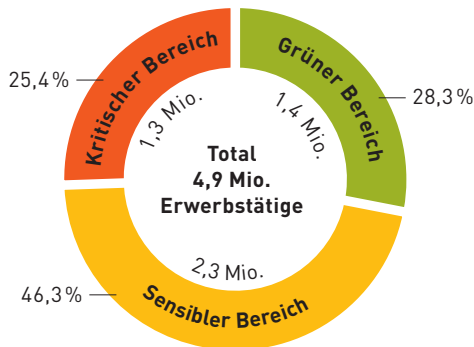
Arbeitsbedingungen



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

ABBILDUNG 3

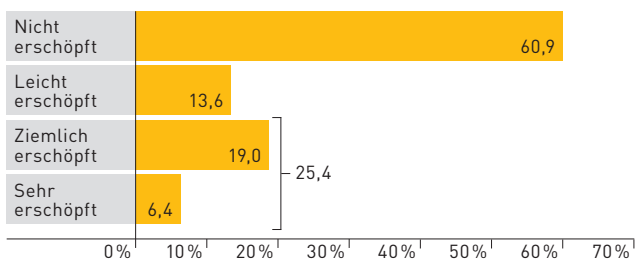
Job-Stress-Index bei Erwerbstätigen (Hochrechnung)



**2. Jeder vierte Erwerbstätige ist erschöpft**, das heisst, 25,4% der Erwerbstätigen sind ziemlich oder sehr erschöpft (siehe Abbildung 4). Rechnet man dies auf alle Erwerbstätigen in der Schweiz hoch, betrifft dies insgesamt 1,3 Mio. Menschen. Erschöpfung ist ein wichtiger Indikator für das Befinden der Erwerbstätigen und ein entscheidendes Bindeglied zwischen Belastungen und gesundheitlichen Folgen. Die Erschöpfung wird u.a. erfasst mit Fragen zu Müdigkeit, Erholungszeiten, emotionalem Ausgelaugtsein und Fitness.

ABBILDUNG 4

Anteil Erschöpfte



Personen mit einem hohen Job-Stress-Index sind häufiger erschöpft. Je schlechter das Verhältnis von Belastungen und Ressourcen (hoher Job-Stress-Index), desto höher die Erschöpfung. Der Anteil erschöpfter Personen ist fast sechsmal so hoch, wenn die Erwerbstätigen im «kritischen Bereich» sind, also über deutlich mehr Belastungen als Ressourcen verfügen, als wenn sie im «grünen Bereich» sind, also über deutlich mehr Ressourcen als Belastungen bei der Arbeit verfügen (siehe Abbildung 5).

**3. Stress kostet die Arbeitgeber rund CHF 5,7 Mrd. pro Jahr.**

Personen mit mehr Belastungen als Ressourcen haben im Durchschnitt deutlich mehr Fehlzeiten (Absentismus) als Personen mit mehr Ressourcen als Belastungen. Personen im «kritischen Bereich» fehlen während durchschnittlich 4,7% der Arbeitszeit, das heisst beinahe doppelt so viel wie Personen im grünen Bereich mit 2,9%. Bei der gesundheitsbedingten Leistungseinschränkung (Präsentismus) zeigen sich ähnliche Ergebnisse. Personen im kritischen Bereich weisen eine reduzierte Arbeitsleistung von 14,7% der Arbeitszeit auf, Personen im grünen Bereich hingegen nur 5,5% (siehe Tabelle 1).

**Begriffsklärung**

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

**Absentismus** bezeichnet die gesundheitsbedingten Fehlzeiten, also z. B. die Abwesenheit aufgrund von Krankheit.

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

Mit dem ökonomischen Potenzial wird ausgedrückt, wie hoch die mögliche Produktivitätssteigerung ist, wenn alle Personen, bei denen die Belastungen im Vergleich zu den Ressourcen überwiegen, durch entsprechende Massnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) über ein ausgeglichenes Verhältnis von Ressourcen und Belastungen

ABBILDUNG 5

Zusammenhang Job-Stress-Index und Anteil Erschöpfte

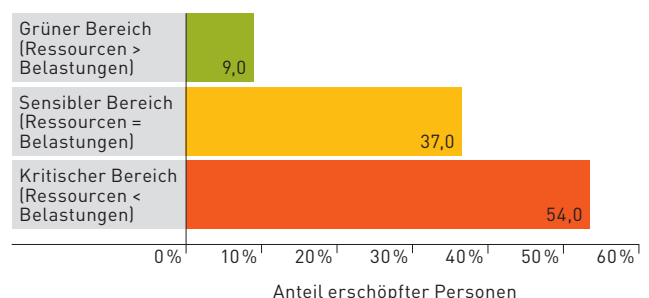


TABELLE 1

**Gesundheitsbedingte Produktivitätsverluste**

	Grüner Bereich Ressourcen > Belastungen	Sensibler Bereich Ressourcen = Belastungen	Kritischer Bereich Ressourcen < Belastungen	Alle
<b>Absentismus</b> (in % der Arbeitszeit)	2,94%	2,92%	4,72%	3,38%
<b>Präsentismus</b> (in % der Arbeitszeit)	5,47%	9,38%	14,74%	9,64%
<b>Total gesundheitsbedingter Produktivitätsverlust</b> (in % der Arbeitszeit)	8,41%	12,3%	19,46%	13,02%

verfügen würden. Das ökonomische Potenzial wird für die Betriebe in der Schweiz im Jahr 2016 auf rund CHF 5,7 Mrd. geschätzt. Berücksichtigt wird dabei einerseits die verbesserte Arbeitsleistung durch weniger gesundheitliche Probleme während der Arbeit; diese macht 84,4% des ökonomischen Potenzials (d.h. CHF 4,9 Mrd.) aus. Hinzu kommt andererseits die Reduktion von Fehlzeiten, die 15,5% (d.h. CHF 0,9 Mrd.) beträgt.

**Fokus Alter und Stress**

**4. Junge Mitarbeitende sind häufiger gestresst und erschöpft.** Jüngere Erwerbstätige haben mehr Job-Stress als ältere Erwerbstätige. Dies liegt daran, dass Personen zwischen 16 und 24 Jahren über deutlich geringere Ressourcen verfügen als ältere Personen. Ältere Mitarbeitende können auf mehr Job-Ressourcen wie Handlungsspielraum, ganzheitliche Tätigkeiten oder allgemeine Wertschätzung zurückgreifen. Gleichzeitig erleben die beiden Gruppen der 16- bis 24-Jährigen sowie der 25- bis 39-Jährigen deutlich mehr Belastungen am Arbeitsplatz. Neben den beruflichen Herausforderungen berichten die 25- bis 39-Jährigen auch über die höchsten privaten Belastungen. Auch beim Befinden zeigt sich, dass jüngere Mitarbeitende (Gruppe 16- bis 24-Jährige und 25- bis 39-Jährige) häufiger erschöpft sind als ältere Mitarbeitende. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass bei den Älteren diejenigen «fehlen», die nicht mehr im Arbeitsprozess sind. Für das frühzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess spielen gesundheitliche Probleme oft eine Rolle. Diejenigen, die weiterhin im Arbeitsprozess sind, dürften also gesünder sein als diejenigen, die ausgeschieden sind.

**Teilzeitarbeit als wichtige Ressource**

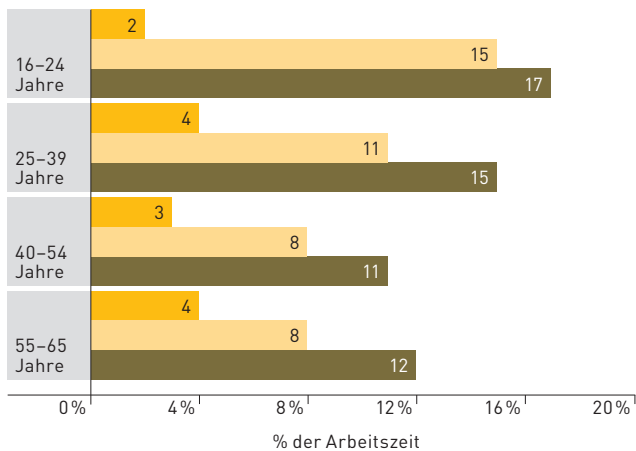
Erwerbstätige, die Vollzeit arbeiten, sind erschöpfter als Erwerbstätige, die Teilzeit arbeiten. Dies gilt besonders für die Gruppe der 25- bis 39-Jährigen. Ob man erschöpft ist oder nicht, hängt viel stärker mit Vollzeit- bzw. Teilzeitarbeit zusammen als mit dem Alter. Teilzeitarbeitsmodelle können somit eine Möglichkeit bieten, besser mit den Belastungen bei der Arbeit umzugehen.

**5. Jüngere Erwerbstätige haben mehr gesundheitsbedingte Leistungseinbussen.** Die gesundheitsbedingten Produktivitätsverluste nehmen mit zunehmendem Alter ab. Zwar fehlen die 16- bis 24-Jährigen krankheitshalber nur gerade während etwa halb so viel ihrer Arbeitszeit wie ältere Erwerbstätige (Absentismus). Die reduzierte Arbeitsleistung wegen gesundheitlicher Probleme während der Arbeit (Präsentismus) trägt aber mehr zu den gesundheitsbedingten Produktivitätsverlusten bei. Die 16- bis 24-Jährigen sind wegen gesundheitlicher Probleme 15,5% weniger produktiv als sie sein könnten, während die über 40-Jährigen gesundheitsbedingt nur knapp halb so stark in ihrer Arbeitsleistung eingeschränkt sind (siehe Abbildung 6).

**Junge Mitarbeitende besonders stressgefährdet**

Bei Massnahmen zur Stressprävention lohnt es sich, speziell die Situation der jüngeren Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Sie erscheinen zwar häufiger zur Arbeit als ihre älteren Kolleginnen und Kollegen, sie sind aber häufiger gestresst und ihre Arbeitsleistung ist aufgrund gesundheitlicher Probleme stärker eingeschränkt.

ABBILDUNG 6

**Absentismus und Präsentismus pro Altersklasse**

- Absentismus
- Präsentismus
- Total gesundheitsbedingter Produktivitätsverlust

**Fokus Führung und Stress**

**6. Führungskräfte sind weniger gestresst als Erwerbstätige ohne Führungsverantwortung.** Führungskräfte verfügen über deutlich mehr Ressourcen, um die Belastungen am Arbeitsplatz auszugleichen. So stehen Führungskräfte zwar unter mehr Zeitdruck, übernehmen typischerweise mehr Verantwortung und werden häufiger in ihrer Arbeit unterbrochen. Ihr Privatleben ist ebenfalls häufiger durch die Arbeit beeinträchtigt. Führungskräfte profitieren aber auch von mehr Handlungsspielraum, von ganzheitlichen Aufgabenstellungen und höherer allgemeiner Wertschätzung. Hinzu kommt ein grosses Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten als persönliche Ressource. Dank des besseren Verhältnisses von Ressourcen und Belastungen fühlen sich Führungskräfte gesünder, haben dadurch auch weniger gesundheitsbedingte Leistungseinbussen, zeigen eine stärkere emotionale Bindung zum Unternehmen und haben eine tiefere Absicht zu kündigen als Mitarbeitende ohne Führungsfunktion. Aber auch bei Führungskräften gilt: je schlechter das Verhältnis von Ressourcen und Belastungen am Arbeitsplatz ist, desto erschöpfter sind sie.

**Angebote und weitere Informationen zur Stressprävention**

- Online-Job-Stress-Befragungstool für Unternehmen: [www.s-tool.ch](http://www.s-tool.ch)
- Weiterbildungen und Beratung in Stressprävention: [www.gesundheitsfoerderung.ch/weiterbildung](http://www.gesundheitsfoerderung.ch/weiterbildung)
- Informationen zu Stressabbau und Stressprävention: [www.stressnostress.ch](http://www.stressnostress.ch)
- Resultate zu den Job-Stress-Index-Erhebungen 2014 und 2015: [www.job-stress-index.ch](http://www.job-stress-index.ch)

Weitere Angebote zu einem umfassenden betrieblichen Gesundheitsmanagement finden Sie unter [www.gesundheitsfoerderung.ch/bgm](http://www.gesundheitsfoerderung.ch/bgm).

**Beteiligte Institutionen**

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

## Quellen

- Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz EU-OSHA (2015). Zweite Europäische Unternehmensbefragung über neue und aufkommende Risiken – ESENER-2 Verständnis des Managements von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, psychosozialer Risiken und der Arbeitnehmerbeteiligung durch ESENER. Eine Zusammenfassung von vier Sekundäranalyse-Berichten, online: [www.osha.europa.eu](http://www.osha.europa.eu)
- Zapf, D. & Semmer, N. K. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. In H. Schuler (Ed.), Organisationspsychologie – Grundlagen und Personalpsychologie. Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie III (pp. 1007-1112). Göttingen, Germany: Hogrefe.

**Herausgeber**  
Gesundheitsförderung Schweiz

**Projektleitung**  
**Gesundheitsförderung Schweiz**  
– Christina Gnos (Projektleitung)  
– Michael Gabathuler (Kommunikation)

**Autoren der Studie**  
– Dr. Ivana Igic, Universität Bern  
– Dr. Beatrice Brunner, ZHAW  
– Prof. Dr. Achim Elfering, Universität Bern  
– Prof. em. Dr. Norbert K. Semmer, Universität Bern  
– Prof. Dr. Simon Wieser, ZHAW

**Reihe und Nummer**  
Gesundheitsförderung Schweiz Faktenblatt 17

© Gesundheitsförderung Schweiz,  
September 2016

**Auskünfte/Informationen**  
Gesundheitsförderung Schweiz  
Dufourstrasse 30, Postfach 311, CH-3000 Bern 6  
Tel. +41 31 350 04 04, Fax +41 31 368 17 00  
[office.bern@promotionsante.ch](mailto:office.bern@promotionsante.ch)  
[www.gesundheitsfoerderung.ch/publikationen](http://www.gesundheitsfoerderung.ch/publikationen)