

François Höpflinger

Arbeitszufriedenheit, Stressniveau und psychosoziale Arbeitsbedingungen – im Altersgruppenvergleich

Einleitung

Arbeitsmarktdaten sowie die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) vermitteln viele Informationen zur objektiven Erwerbs- und Arbeitssituation in der Schweiz. Hingegen sind in diesen Erhebungen nur selten Hinweise auf die subjektiv wahrgenommene Arbeitssituation (wie Arbeitszufriedenheit, erlebte Belastungen, Stressniveau) zu finden. Bedeutsame Hinweise auf die subjektive Arbeitssituation und die erlebten psychosozialen Arbeitsbedingungen vermittelt hingegen die Schweizerische Gesundheitsbefragung 2022.

In der nachfolgenden Analyse werden bedeutsame Aspekte der subjektiven Erwerbs- und Arbeitslage von erwerbstätigen Frauen und Männer analysiert. Dabei geht es einerseits darum festzustellen, wie viele Erwerbstätige ihre Arbeitssituation positiv oder negativ beurteilen. Andererseits wird untersucht, ob sich diesbezüglich Unterschiede nach Alter, Geschlecht, Bildungsstatus, beruflicher Stellung usw. ergeben. Gleichzeitig wird im Rahmen multivariater Analysen analysiert, welche psychosozialen Arbeitsaspekte das erlebte Stressniveau, die wahrgenommene Stressbewältigung und die emotionale Arbeitsbelastung beeinflussen. Die Ausgangsthese ist, dass konkrete psychosoziale Arbeitsfaktoren das Stressniveau und die emotionale Arbeitsbelastung stärker beeinflussen als allgemeine soziale oder berufliche Merkmale.

Die Schweizerische Gesundheitsbefragung 2022 ist eine telefonische Stichprobenerhebung bei Personen in Privathaushalten, die durch eine schriftliche Nachbefragung ergänzt wird. Am Ende des telefonischen Interviews wurden die TeilnehmerInnen - ausgenommen bei Proxy-Interviews - aufgefordert, ihre Präferenz für die Nachbefragung anzugeben. Die Befragten konnten wählen zwischen einer Online-Variante und einem Papierfragebogen. 19'137 Personen haben sich an der Nachbefragung beteiligt, das entspricht 90% der für die Nachbefragung zur Verfügung stehenden Stichprobe aus den telefonischen Interviews. 26% haben den Papierfragebogen und 74% Online-Fragebogen (e-survey) ausgefüllt. Die Items zur wahrgenommenen Arbeitssituation wurden in der schriftlichen Erhebung nachgefragt.¹

Die Angaben der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2022 sind repräsentativ für die ständige, zuhause lebende Wohnbevölkerung der Schweiz. Für die telefonische und schriftliche Befragung wurden Gewichtungen² berechnet, um die Angaben auf die schweizerische Gesamtbevölkerung in Privathaushalten (Stand Dezember 2022) hochzurechnen (und um kantonale Disproportionalitäten in der Stichprobe zu korrigieren).

¹ Zu den Erhebungsdetails vgl. Bundesamt für Statistik (2023) Die Schweizerische Gesundheitsbefragung 2022 in Kürze. Konzept, Methode, Durchführung, Neuchâtel (Dez. 2023).

² Für Variablen der telefonischen Umfrage ist die GewichtungsvARIABLE WGHT zu verwenden. Für die Variablen der schriftlichen Erhebung ist die GewichtungsvARIABLE WECRIT zu benutzen.

1 Psychosoziale Arbeitsaspekte

Im Rahmen der schriftlichen Erhebung wurde erwerbstätigen Personen eine ganze Reihe von Fragen zu positiven wie negativen Arbeitsaspekten vorgelegt (psychosoziale Arbeitsaspekte). In einem ersten Schritt werden positive Arbeitsaspekte analysiert. Danach folgen in einem zweiten Schritt die negativen Arbeitsaspekte (die auch als Index psychosozialer Arbeitsrisiken vorliegen).

1.1 Positive Arbeitsaspekte

Im Rahmen der schriftlichen Erhebung wurden 9 Items zu positiven Arbeitsaspekten einbezogen:

«Geben Sie bei jeder Aussage die Antwort an, die am ehesten auf Ihre Situation bei der Arbeit zutrifft:

- Ich kann dann Pause machen, wann ich möchte
- Ich kann bei meiner Arbeit immer wieder etwas Neues lernen
- Ich kann meine Fähigkeiten voll einsetzen
- Meine Kollegen/Kolleginnen helfen mir und unterstützen mich
- Mein/e Vorgesetzte/r nimmt ernst, was ich sage
- Mein/e Vorgesetzte/r hilft mir und unterstützt mich
- Ich habe das Gefühl, eine sinnvolle Arbeit zu machen
- Meine Arbeit wird angemessen gewürdigt
- Ich habe die Mittel, um eine gute Arbeit zu leisten.»

Die vorgegebenen Antwortkategorien waren: Immer, meistens, manchmal, selten, nie, trifft nicht zu.

Positive Arbeitsaspekte – Verteilung der Antworten bei den befragten Erwerbstätigen 2022

Antwortverteilung (gewichtet):	immer	meistens	manchmal	selten	nie	trifft nicht zu
Sinnvolle Arbeit	35%	49%	11%	4%	1%	1%
Mittel für gute Arbeit	32%	56%	9%	2%	1%	1%
Vorgesetzte nehmen mich ernst	31%	40%	14%	5%	2%	9%
Hilfe/Unterstützung Vorgesetzte	30%	38%	16%	6%	2%	9%
Hilfe/Unterstützung Kolleg/innen	29%	44%	15%	5%	1%	5%
Fähigkeiten voll einsetzen	26%	52%	15%	5%	1%	1%
Pause nach Wunsch	26%	34%	13%	10%	10%	7%
Neues lernen	20%	40%	31%	7%	1%	1%
Angemessene Würdigung	19%	49%	19%	9%	2%	2%

Insgesamt zeigt sich bei den Erwerbstätigen in der Schweiz eine grossmehrheitlich positive Wahrnehmung ihrer Arbeit: Grossmehrheitlich erachten sie ihre Arbeit als sinnvoll und sie profitieren von genügend Arbeitsmittel für eine gute Arbeit. Sie fühlen sich – sofern sie Vorgesetzte haben – von diesen grossmehrheitlich ernst genommen und unterstützt. Ebenso wird die Hilfe und Unterstützung von KollegInnen grossmehrheitlich positiv bewertet. Die meisten Erwerbstätigen können ihre Fähigkeiten zumindest meistens voll einsetzen und Pausen individuell organisieren. Sechzig Prozent geben an immer oder meistens Neues zu lernen und mehrheitlich wird auch eine angemessene Würdigung der Arbeit angeführt.

Die Gruppe von Erwerbstätigen, die eher negative bis sehr negative Arbeitserfahrungen anführen (manchmal bis selten oder nie), ist allerdings nicht unbeträchtlich. Beispielsweise führen gut zwei Fünftel an, höchstens manchmal etwas Neues zu lernen und auch eingeschränkte Pausenzeiten sind bei einem Drittel der Befragten ein Thema. Um die dreissig Prozent sehen ihre Arbeit nicht angemessen gewürdigt.

Die verschiedenen positiven Arbeitsdimensionen sind interkorreliert. Dies heisst, wenn bei einem Aspekt positive Arbeitsbedingungen vorherrschen, ist dies häufig auch bei anderen Arbeitsaspekten der Fall. Umgekehrt ist ein Mangel bei einem spezifischen Arbeitsaspekt oft auch mit mangelhafter Arbeitsqualität in anderen Bereichen assoziiert.

Werden die 8 Items (ohne Item 'Pause nach Wunsch') zu einer Skala 'Positive Arbeitsaspekte' zusammengefasst, zeigt sich eine hohe Konstrukt-Reliabilität dieser Skala (Cronbach's Alpha: .81, N: 11'826). Ein erster Vergleich zeigt bezüglich der Wahrnehmung positiver Arbeitsaspekte und diversen sozialen und beruflichen Merkmalen (Geschlecht, Alter, Bildungsstand, berufliche Stellung, Beschäftigungsgrad, Berufskategorie, Betriebsgrösse oder hierarchische Stellung) keine signifikanten Unterschiede. Dies gilt auch für alle 8 Einzelitems. Dies weist darauf, dass die wahrgenommene Arbeitssituation kaum systematisch mit allgemeinen sozialen, beruflichen und betrieblichen Merkmalen verbunden ist, sondern eher mit konkreten Arbeitsumständen (wie z.B. Führungsstil, Kultur einer Unternehmung usw.), wie nachfolgend im Detail gezeigt wird.

1.2 Negative Arbeitsaspekte – psychosoziale Risiken bei der Arbeit

Im Rahmen des schriftlichen Befragungsteils der Schweiz. Gesundheitsbefragung 2022 wurde auch eine Reihe von Items zu psychosozialen Risiken bei der Arbeit einbezogen:

«Geben Sie bei jeder Aussage die Antwort an, die am ehesten auf Ihre Situation bei der Arbeit zutrifft:

- Ich muss mich beeilen, um meine Arbeit zu erledigen
- Ich muss an zu viele Dinge gleichzeitig denken
- Ich habe Mühe, Arbeit und Familienpflichten zu vereinbaren
- Ich erlebe Spannungen im Umgang mit Leuten wie Kunden, Patienten, Schülern, Fahrgästen, Klienten
- Meine Arbeit erfordert, dass ich meine Gefühle verberge
- Ich habe manchmal Angst bei der Arbeit (um meine Sicherheit oder die der anderen, usw.)
- Ich kann bei meiner Aufgabe sehr wenig mitbestimmen, wie ich die Arbeit erledige
- Ich erlebe Stress bei der Arbeit
- Ich erhalte widersprüchliche Anordnungen oder Angaben
- Zu meiner Arbeit gehören Aufgaben, die meinen persönlichen Werten widersprechen

Die Antwortkategorien waren analog zu den positiven Arbeitsitems: immer, meistens, manchmal, selten, nie, trifft nicht zu. In der Indexbildung zu psychosozialen Risiken wurde bei diesen Items die Antwort 'trifft nicht zu' «als nicht exponiert» interpretiert.

Fast die Hälfte (47%) der heute erwerbstätigen Personen sind immer oder meistens mit vielfältigen Aufgaben konfrontiert (muss an zu viele Dinge gleichzeitig denken') und rund ein weiterer Drittel ist manchmal mit überfordernden Multitasking-Situationen konfrontiert. An

zweiter Stelle wird ein hohes Arbeitstempo bzw. ein Termindruck (muss mich beeilen, um die Arbeit zu erledigen).³ Angeführt wird dies immerhin von gut einem Drittel der Erwerbstätigen.

Ebenfalls mehr als Drittel erlebte 2022 immer bis meistens Stress bei der Arbeit; ein Wert, der höher liegt als bei der Erhebung 2012. Mehr als Fünftel erachtet zudem, dass seine Arbeit immer oder meistens in Widerspruch zu persönlichen Werten steht. Seine Gefühle bei der Arbeit zu verbergen, wird von 17% als häufiges Problem erwähnt (wahrscheinlich betrifft dies primär Erwerbstätige, die mit schwierigen Kund/innen, Patient/innen, Schüler/innen usw. zu tun haben).

Die anderen aufgeführten negativen Arbeitsaspekte werden weniger häufig angeführt, auch wenn eine nicht unbeträchtliche Minderheit negative Erfahrungen anführt.

	Erwerbstätige: Antwortverteilung (gewichtet)					
	Immer	meistens	manchmal	selten	nie	trifft nicht zu
- an zu viele Dinge gleichzeitig denken	15%	32%	31%	15%	4%	3%
- muss mich beeilen, um Arbeit zu erledigen	8%	26%	40%	17%	5%	4%
- Aufgaben, die persönlichen Werten widersprechen	6%	15%	15%	22%	28%	14%
- erlebe Stress bei der Arbeit	5%	17%	44%	22%	7%	5%
- Arbeit erfordert Gefühle zu verbergen	4%	13%	25%	23%	20%	15%
- Mühe, Arbeit & Familie zu vereinbaren	3%	9%	27%	32%	18%	12%
- Spannungen im Umgang mit Leuten	2%	7%	27%	33%	19%	12%
- erhalte widersprüchliche Anordnungen	2%	7%	27%	33%	16%	15%
- sehr wenig Mitbestimmung	2%	7%	14%	31%	24%	23%
- manchmal Angst bei der Arbeit	1%	2%	11%	21%	45%	21%

Die Items zu psychosozialen Arbeitsrisiken sind interkorreliert. Eine negative Bewertung in einem Arbeitsbereich ist oft mit negativen Erfahrungen in anderen Arbeitsbereichen verbunden. Eine Skala «Negative Arbeitsaspekte» (mit 10 Items) weist dementsprechend eine hohe Konstrukt-Reliabilität auf (Cronbach's Alpha .82, N: 11'721).

Zu erwarten ist, dass die Skala 'Positive Arbeitsaspekte' und die Skala 'Negative Arbeitsaspekte' eine ausgeprägte negative (lineare) Korrelation aufweisen, etwa in dem Sinne, dass es zu einer Polarisierung von Befragten kommt, die entweder positive Arbeitserfahrungen oder umgekehrt negative Arbeitserfahrungen erwähnen.

³ Arbeitstempo und Termindruck wurden durch weitere Fragen abgedeckt. Ebenso erlebte Diskriminierungen oder das Gefühl, durch die Arbeit emotional verbraucht zu sein (Hinweis auf 'burn-out'). Diese Indikatoren werden später analysiert.

Diese Vermutung wird jedoch nicht bestätigt. Zwar ergibt sich eine signifikant negative Korrelation ($r: -0.05$, sign. auf 1%, $N: 11'721$), aber diese Korrelation ist sehr gering und nur aufgrund der hohen Fallzahlen statistisch signifikant.

Werden die angeführten Skalenwerte dichotomisiert (Skalenwerte höher bzw. tiefer als Medianwert) ergibt sich folgende Verteilung:

Zur Kombination positiv erlebter Arbeitsaspekte und psychosozialer Arbeitsrisiken			
	Schnitt: Skalenwerte höher oder tiefer als Medianwerte		
	Psychosoziale Arbeitsrisiken (gemäss Skala mit 10 Items)		
	Mehr Risiken	Weniger Risiken	
Positive Arbeitsaspekte (gemäss Skala mit 8 Items)	Mehr positive Aspekte	19%	31%
	Weniger positive Aspekte	28%	22%

31% haben bei beiden Skalen positive Werte (viele positive und wenig negative Arbeitserfahrungen). 28% haben hingegen sowohl höhere Risiken als auch weniger positive Erfahrungen als der Mittelwert aller Befragten. In fast einem Fünftel der Fälle (19%) kombinieren sich jedoch höhere positive Arbeitserfahrungen mit eher höheren psychosozialen Risiken. Ebenso sind bei mehr als einem Fünftel (22%) umgekehrt geringere psychosoziale Arbeitsrisiken mit weniger guten positiven Arbeitsbedingungen verbunden.

Oder in anderen Worten: Ein bedeutender Teil der Erwerbstätigen erlebt gleichzeitig positive und negative Arbeitsaspekte. Die erlebte Arbeitswelt ist nicht schwarz-weiss bzw. positiv-negativ, sondern in vielen Fällen ergibt sich eine mehr oder weniger komplexe Kombination positiver und negativer Arbeitserfahrungen.

Der Anteil an Erwerbstätigen mit insgesamt negativer Arbeitsbilanz (höhere Risiken und weniger positive Erfahrungen) ist beträchtlich (gemäss der vorherigen Analyse 28%). Dieser Wert korrespondiert mit den Ergebnissen des Job-Stress-Index 2022 der Gesundheitsförderung Schweiz (2022): 28% der befragten Erwerbstätigen mussten mehr Belastungen bewältigen als ihnen Ressourcen zur Verfügung standen. Einen ähnlichen Wert wurde für die Schweiz im Rahmen der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCTS) 2021 festgestellt: Der Anteil an Erwerbstätigen, die in ihrer Arbeit mehr belastende als entlastende Faktoren erleben, lag in dieser Erhebung für die Schweiz bei 27% (und für die EU insgesamt bei 31%) (Staatssekretariat für Wirtschaft SECO 2023). Insgesamt lässt sich somit festhalten, dass bei mehr als einem Viertel der Erwerbstätigen in der Schweiz mehr psychosoziale Arbeitsbelastungen als Entlastungen vorhanden sind.

2 Allgemeine Arbeitszufriedenheit

Werden erwerbstätige Personen zu ihrer generellen Arbeitszufriedenheit befragt («Wie zufrieden sind Sie im Allgemeinen mit Ihrer Arbeit?»), ergeben sich eher hohe Arbeitszufriedenheitswerte (welche im Gegensatz zu öffentlichen Diskursen stehen). Gut 47% der befragten Erwerbstätigen waren 2022 mit ihrer Arbeitssituation sehr zufrieden und weitere 36% waren ziemlich zufrieden. 10% antworteten mit weder zufrieden noch unzufrieden und nur 7% erwähnten mit ihrer allgemeinen Arbeit ziemlich bis sehr unzufrieden zu sein.

Ein erster Vergleich nach Altersgruppen lässt zumindest für die allgemeine Arbeitszufriedenheit kaum Unterschiede erkennen. Der Anteil von sehr zufriedenen oder unzufriedenen Erwerbstätigen ist in allen Altersgruppen in etwa gleich hoch.

Erwerbstätige: Allgemeine Arbeitszufriedenheit im Altersgruppenvergleich 2022

	Altersgruppe						Total
	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	
N (ungewichtet)	1102	1032	1630	2094	2344	2032	12'043
<u>Arbeitszufriedenheit (gewichtet)</u>							
Sehr zufrieden	47%	46%	49%	45%	49%	48%	47%
Ziemlich zufrieden	36%	38%	35%	37%	36%	36%	36%
Weder noch	10%	9%	10%	10%	9%	10%	10%
Ziemlich/sehr unzufrieden	7%	7%	6%	8%	6%	6%	7%

Weitere Vergleiche lassen auch zwischen erwerbstätigen Frauen und Männern oder zwischen Personen mit unterschiedlichem Bildungsstatus kaum Unterschiede erkennen. So sind von den Befragten mit tiefer Bildung (nur obligatorische Schule) 81% mit ihrer Arbeit ziemlich bis sehr zufrieden, verglichen mit 84% der Befragten mit beruflicher Ausbildung oder tertiärer Ausbildung. Interessanterweise zeigen sich auch kaum Unterschiede nach Beschäftigungsgrad oder Betriebsgrösse. Selbst die Unterschiede nach erfassten Berufskategorien sind eher gering.

Erwerbstätige: Allgemeine Arbeitszufriedenheit nach Berufskategorie (2022)

<u>Berufskategorie</u>	N	zufrieden		weder noch	ziemlich/ sehr unzufrieden
		sehr	ziemlich		
Führungskräfte	594	46%	40%	8%	6%
Akademische Berufe	2125	48%	37%	8%	7%
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	1204	44%	37%	10%	8%
Bürokräfte und verwandte Berufe	897	48%	38%	7%	7%
Dienstleistungsberufe & Verkäufer	960	44%	37%	13%	6%
Fachkräfte in Land- und Forstw.	192	49%	32%	12%	7%
Handwerks- und verwandte Berufe	617	53%	31%	9%	7%
Bediener von Anlagen, Maschinen, Montageberufe	263	47%	37%	10%	6%
Hilfsarbeitskräfte	375	50%	36%	9%	5%
Angehörige der Streitkräfte	6	-	-	-	-

Prozentwerte: gewichtete Verteilung (wecrit)

Auch die Unterschiede der allgemeinen Arbeitszufriedenheit nach beruflicher Stellung (selbständig, eigene Firma, Familienbetrieb, angestellt in priv. oder öffentlicher Unternehmen) oder bei Angestellten nach hierarchischer Position (ohne Chefposition, Chefposition) sind gering.

Das Fehlen grösserer Antwortunterschiede bei den berücksichtigten allgemeinen beruflichen Variablen kann damit zusammenhängen, dass sich bezüglich der allgemeinen Arbeitszufriedenheit positive und negative Seiten einer Erwerbstätigkeit gegenseitig aufheben können. Je allgemeiner eine gemessene Zufriedenheitsdimension ist, desto geringer sind damit die Antwortunterschiede. So zeigt sich generell, dass Fragen zur allgemeinen Lebenszufriedenheit weniger Variationen aufweisen als Fragen zu bereichsspezifischer Zufriedenheit (z.B. Zufriedenheit mit Freizeit, Finanzen, Wohnen, Sozialbeziehungen). Zudem kann die Arbeitszufriedenheit weniger durch allgemeine soziale Merkmale (Geschlecht, Bildungshintergrund, Lebensalter) als durch spezifische berufliche Belastungen (körperlicher wie psychischer Art) bestimmt sein.

Diese Vermutung findet insofern eine erste Bestätigung, als zwischen der Arbeitszufriedenheit und der Skala 'Positive Arbeitsaspekte' eine enge und hochsignifikante Beziehung besteht.

Arbeitszufriedenheit und Wahrnehmung positiver Arbeitsaspekte

Arbeitszufriedenheit:	Mittelwerte der Skala «Positive Arbeitsaspekte» (8 Items):	
	Mittelwerte	Standardabweichung
Sehr zufrieden	15.4	5.4
Ziemlich zufrieden	18.0	4.8
Weder noch	21.7	6.5
Ziemlich/sehr unzufrieden	23.9	6.4

Eta: .42, Eta-Quadrat: .18, sign. .000

Eine Detailbetrachtung belegt, dass alle erfragten positiven Arbeitsitems für die Arbeitszufriedenheit relevant sind, aber ihre relative Bedeutung gemessen durch die Effektstärke (Wald-Test) variiert.

Besonders bedeutsam ist eine angemessene Würdigung der Arbeit sowie das Gefühl, eine sinnvolle Arbeit zu leisten. Wichtig ist auch das Gefühl, seine Fähigkeiten voll einsetzen zu können (und nicht unterfordert zu sein). Interessant ist aber auch, dass gute Arbeitsmittel (von Arbeitsplatzgestaltung bis hin zu Arbeitsinstrumenten) eine relativ grosse Bedeutung für die Arbeitszufriedenheit aufweisen.

Soziale Arbeitsaspekte (Hilfe und Unterstützung durch KollegInnen oder Vorgesetzte) sind zwar ebenfalls signifikant mit der Arbeitszufriedenheit verknüpft, aber weniger stark als die inhaltlichen Arbeitsaspekte.

Arbeitszufriedenheit und Wahrnehmung ausgewählter positiver Arbeitsbedingungen

Methode: logistische Regression (N: 11809 erwerbstätige Personen)

Abhängige Variable: Arbeitszufriedenheit

1: ziemlich bis sehr zufrieden versus 2 weder noch bis sehr unzufrieden

	Wald-Test (Effektstärke)	d.f.	Signifikanz
Angemessene Würdigung	230.7	5	.000
Sinnvolle Arbeit	124.4	5	.000
Fähigkeiten voll einsetzen	91.8	5	.000
Mittel für gute Arbeit	77.7	5	.000
Bei Arbeit Neues lernen	46.6	5	.000
Hilfe/Unterstützung Vorgesetzte	23.8	5	.000
Hilfe/Unterstützung Kolleg/innen	20.6	5	.001
Vorgesetzte nehmen mich ernst	13.6	5	.018

Modellwerte:

-2log Likelihood: 7314.2, Nagelkerkes R-Quadrat: 0.35

Erwartungsgemäss ist die Arbeitszufriedenheit auch mit der Häufigkeit der erfassten negativen Arbeitsaspekte bzw. den psychosozialen Arbeitsrisiken verknüpft. Zufriedene Befragte führen geringere psychosoziale Arbeitsbelastungen an als unzufriedene Befragte.

Arbeitszufriedenheit und Wahrnehmung negativer Arbeitsaspekte

Mittelwerte der Skala «Negative Arbeitsaspekte» (10 Items):

Je höher der Wert, desto weniger negative Erfahrungen

Arbeitszufriedenheit:	Mittelwerte	Standardabweichung
Sehr zufrieden	40.3	7.0
Ziemlich zufrieden	36.5	6.6
Weder noch	35.2	8.3
Ziemlich/sehr unzufrieden	31.5	8.3

Eta: .35, Eta-Quadrat: .12, sign. .000

Die Detailbetrachtung weist darauf hin, dass eine geringe Mitbestimmung bei der Arbeit die Arbeitszufriedenheit insgesamt am deutlichsten reduziert. Sehr bedeutsam sind aber auch erlebtes Stressniveau, widersprüchliche Anordnungen oder eine Arbeit, die im Gegensatz zu den persönlichen Werthaltungen steht.

Signifikante Effekte zeigen sich auch bezüglich Gefühle verbergen, Unvereinbarkeiten zwischen Arbeit und Familie oder hohem Arbeitstempo (muss mich beeilen). Multitasking (an zu viele Dinge gleichzeitig denken) hat dagegen weniger Auswirkungen und das Angst-Item ist ohne direkte Relevanz (auch weil nur sehr wenige Befragte häufige Angstgefühle anführen).

Arbeitszufriedenheit und Wahrnehmung ausgewählter negativer Arbeitsbedingungen

Methode: logistische Regression (N: 11770 erwerbstätige Personen)

Abhängige Variable: Arbeitszufriedenheit

1: ziemlich bis sehr zufrieden versus 2 weder noch bis sehr unzufrieden

	Wald-Test (Effektstärke)	d.f.	Signifikanz
- sehr wenig Mitbestimmung	202.3	5	.000
- erlebe Stress bei der Arbeit	194.5	5	.000
- widersprüchliche Anordnungen	153.6	5	.000
- widerspricht persönlichen Werten	115.9	5	.000
- Gefühle verbergen	43.9	5	.000
- Mühe Arbeit/Familie zu vereinbaren	40.6	5	.000
- Spannungen mit Leuten	36.5	5	.000
- muss mich beeilen	26.5	5	.000
- an zu viele Dinge gleichzeitig denken	14.6	5	.012
- Angst bei der Arbeit	5.6	5	.35

Modellwerte:

-2log Likelihood: 8105.6 Nagelkerkes R-Quadrat: 0.25

Bedeutsam ist aber auch, inwiefern die Erwerbsarbeit zu einer guten finanziellen Existenzsicherung beiträgt oder nicht. Ein bedeutsamer Unterschied – der auch nach statistischer Kontrolle anderer Variablen hoch signifikant bleibt - ergibt sich deshalb mit der Einschätzung der eigenen finanziellen Lage: Befragte, die trotz Erwerbsarbeit kein genügend hohes Einkommen zur Existenzsicherung erzielen, sind mit der allgemeinen Arbeitssituation häufiger unzufrieden und je besser die finanzielle Lage des Haushalts, desto eher ergibt sich eine sehr hohe Arbeitszufriedenheit.

Erwerbstätige: Arbeitszufriedenheit und wahrgenommene finanzielle Lage

Finanzielle Lage:*	N:	Arbeitszufriedenheit			
		sehr zufrieden	ziemlich zufrieden	weder noch	ziemlich/sehr unzufrieden
sehr schwierig	263	36%	34%	16%	14%
schwierig	452	35%	36%	18%	11%
eher schwierig	1839	36%	39%	16%	10%
eher leicht	4006	45%	38%	10%	7%
leicht	3184	54%	35%	6%	5%
sehr leicht	2186	59%	31%	6%	4%

* Im Hinblick auf das Gesamteinkommen: Kommt Ihr Haushalt mit seinen Mitteln aus?

Die nachfolgende Analyse bestätigt nochmals, dass die allgemeine Arbeitszufriedenheit sowohl von positiv erlebten Arbeitsaspekten (wie z.B. gewürdigt zu werden, sinnvolle Arbeit usw.) als auch von psychosozialen Arbeitsrisiken (wenig Mitbestimmung, Stress, widersprüchliche Anordnungen usw.) bestimmt wird. Positive Anreize scheinen eine grössere Wirkung zu haben als psychosoziale Risiken an sich. Bestätigt wird auch, dass eine gute Existenzsicherung dank Erwerbsarbeit ebenfalls zu einer höheren Arbeitszufriedenheit beiträgt.

Arbeitszufriedenheit nach Wahrnehmung positiver und negativer Arbeitsbedingungen und Einschätzung der finanziellen Lage

Methode: logistische Regression (N: 11'636 erwerbstätige Personen)

Abhängige Variable: Arbeitszufriedenheit

1: ziemlich bis sehr zufrieden versus 2 weder noch bis sehr unzufrieden

	Wald-Test (Effektstärke)	d.f.	Signifikanz
Skala Positive Arbeitsaspekte	1170.00	1	.000
Skala Negative Arbeitsaspekte	638.00	1	.000
Wahrgenommene finanzielle Lage	58.02	5	.000

Modellwerte:

-2log Likelihood: 7566.2 Nagelkerkes R-Quadrat: 0.31

3 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 ist. Die Stressforschung hat in zahlreichen Studien aufgezeigt, dass Stress beispielsweise durch Arbeitsaufgaben, Arbeitsplanung und Arbeitsumgebung, welche die eigenen Bewältigungsmöglichkeiten übersteigen, ausgelöst wird. Bedeutsame Einflussfaktoren, die dazu führen können, dass die eigenen Stressbewältigungsmöglichkeiten überstiegen werden sind beispielsweise zu hohe Leistungsanforderungen, Termindruck, Probleme in der Arbeitsorganisation (z.B. fehlende oder unzureichende Arbeitsmittel), Unterbrechungen, angespannte soziale Beziehungen wie Konflikte und soziale Diskriminierung, Umstrukturierungen und Arbeitsplatzunsicherheit.

Stress wird auch 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, sind sie einer erhöhten Wahrscheinlichkeit ausgesetzt, sich erschöpft zu fühlen (Burnout) oder Gesundheitsprobleme zu entwickeln (z.B. Schlafstörungen, Herz-Kreislauferkrankungen und Rückenschmerzen).

Die Häufigkeitswerte zum Stressempfinden sind allerdings stark von der Frageform und den (vorgegebenen) Antwortmöglichkeiten geprägt und vorhandene Stress-Studien sind damit nur beschränkt vergleichbar.

Im Jahre 2000 wurde in der Schweiz erstmals eine gezielte Stress-Studie durchgeführt und diese Studie wurde 2010 wiederholt (Grebner, Berlowitz 2010). Gefragt wurde "Wie häufig haben Sie sich in den letzten 12 Monaten gestresst gefühlt?"

2000 fühlten sich 27% der befragten Erwerbstätigen häufig bis sehr häufig gestresst, 2010 waren es schon 34%.

Im Rahmen der Schweiz. Haushaltspanel-Erhebungen wurde Arbeitsstress wie folgt erfasst: „Sind Sie bei Ihrer Arbeit einer schweren nervlichen Anspannung ausgesetzt“ (mit den Antwortmöglichkeiten der Telefonbefragung: ‚ja, nein‘. Nach diesen Erhebungen lag der Anteil an

Erwerbstätigen, die sich 2007 gestresst fühlten bei 35% und 2018 bei 32% (Tritschler et al. 2022).

In der Schweizerischen Gesundheitsbefragung wurde – nach einer Reihe anderer Items zu Arbeitsbelastungen – das Item ‘Ich erlebe Stress bei der Arbeit’ einbezogen, mit den Antwortmöglichkeiten ‘immer, meistens, manchmal, selten, nie, trifft nicht zu’.⁴

Sachgemäss ergeben sich damit Antwortverteilungen, die mit den vorher angeführten Erhebungen nicht direkt vergleichbar sind. So ist ‘häufig’ – wie in den Seco-Erhebungen benützt - nicht gleich wie ‘immer bzw. meistens’. In den Seco-Erhebungen war auch der Anteil der Befragten, die mit ‘manchmal’ antworteten, höher; einfach, weil im Gegensatz zur Schweiz. Gesundheitsbefragung die Antwortkategorie ‘selten’ nicht einbezogen wurde.

Bezogen auf Erwerbstätige mit einem Arbeitspensum von mindestens 20% ergab sich 2012 ein Wert von 18% der befragten Erwerbstätigen, die sich meistens oder immer gestresst fühlten und weitere 45% antworteten mit ‘manchmal’. 28% waren damals selten und 10% nie gestresst. 2022 ergab sich ein höheres Stressniveau. 23% fühlten meistens bis immer gestresst und 46% manchmal. Der Anteil derjenigen, die sich selten oder nie gestresst fühlten, sank (selten 22%, nie 9%).

Ein erster Vergleich nach Altersgruppen weist darauf hin, dass das Stressempfinden zwischen 2012 und 2022 vor allem bei jüngeren Erwerbstätigen anstieg, wogegen es bei der ältesten Altersgruppe (55-64-jährig) konstant blieb.

Erlebter Stress bei der Arbeit nach Altersgruppe

Erwerbstätige von 15 bis 64 Jahren mit einem Arbeitspensum von mindestens 20%

Ich erlebe Stress bei der Arbeit: meistens bis immer

		Altersgruppe					Total 15-64-jährige Erwerbst.
		15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	
Alle							
	2012	19%	21%	19%	15%	15%	18%
	2022	23%	30%	23%	21%	16%	23%
Männer							
	2012	15%	21%	20%	16%	16%	18%
	2022	20%	26%	22%	20%	16%	21%
Frauen							
	2012	23%	21%	16%	14%	13%	17%
	2022	27%	35%	24%	23%	17%	25%

Quelle: Schweiz. Gesundheitsbefragungen (Standardtabellen)

Ein markanter Anstieg zeigt sich vor allem bei jüngeren Frauen, möglicherweise auch, weil sich bei dieser Gruppe der Beschäftigungsgrad erhöht hat. Ob die Altersunterschiede damit zu tun haben, dass jüngere Personen mehr Stress erleben oder auf Stressfaktoren empfindlicher

⁴ Da das Item zum Stressempfinden am Schluss einer ganzen Reihe von Items zu Arbeitsbelastungen kam, ergibt sich ein sogenannter ‘Positionseffekt’ (indem die vorherige Anführung negativer Arbeitsaspekte die Antwort auf das Stress-Item beeinflusst. Generell erhöht eine Abfolge von Items die Interkorrelationen zwischen Items.

reagieren als ältere Personen bleibt offen. Denkbar ist auch, dass ältere Erwerbspersonen mit Stressfaktoren besser umgehen können als neu eintretende junge Erwerbstätige.

Eine multivariate Analyse (logistische Regression) zeigt allerdings, dass ein häufiges Stressempfinden bei den befragten Erwerbstätigen nicht signifikant mit sozialen und beruflichen Merkmalen (wie Alter, Geschlecht, Bildungsstatus, Beschäftigungsgrad, Betriebsgrösse, berufliche Stellung, Berufskategorie oder Wirtschaftsbranche) assoziiert ist. So verlieren auch die vorher angeführten Alters- und Geschlechtsunterschiede nach Kontrolle anderer Variablen an statistischer Signifikanz.

Oder mit anderen Worten: Arbeitsstress ist kaum mit allgemeinen sozialen und beruflichen Merkmalen verknüpft, sondern – analog zur Arbeitszufriedenheit – primär mit konkreten inhaltlichen Arbeitsaspekten.

Dies wird durch die nachfolgende Analyse bestätigt. Untersucht wird, welche positiven oder negativen Arbeitsaspekte mit einem häufigen Stressempfinden (meistens/immer Stress) verbunden sind. Es zeigen sich viele signifikante Zusammenhänge, aber die jeweilige Bedeutung der einzelnen Aspekte (gemessen an der Effektstärke) variiert. Besonders stark mit erhöhtem Stress verbunden sind – erwartungsgemäss – hohes Arbeitstempo und überfordernde Arbeit (an zu viele Dinge gleichzeitig denken). Aber auch beruflich-familiale Unvereinbarkeiten und der Zwang, seine Gefühle zu verbergen sind hoch bedeutsame Stressfaktoren.

Häufiger Stress und Wahrnehmung ausgewählter Arbeitsbedingungen

Methode: logistische Regression (N: 11718 erwerbstätige Personen)

Abhängige Variable: erlebter Stress bei der Arbeit

1: meistens/immer versus 0 nie/selten/manchmal

	Wald-Test (Effektstärke)	d.f.	Signifikanz
- muss mich beeilen	443.9	5	.000
- an zu viele Dinge gleichzeitig denken	330.8	5	.000
- Mühe Arbeit/Familie zu vereinbaren	146.0	5	.000
- Gefühle verbergen	105.1	5	.000
- Spannungen mit Leuten	40.8	5	.000
- Angst bei der Arbeit	23.4	5	.000
- widersprüchliche Anordnungen	23.3	5	.000
- sehr wenig Mitbestimmung	20.9	5	.000
- keine angemessene Würdigung	20.9	5	.000
- wenig Hilfe/Unterstützung Kolleg/innen	16.2	5	.000
- wenig Hilfe/Unterstützung Vorgesetzte	15.0	5	.01
- Bei Arbeit kaum Neues lernen	14.5	5	.04
- keine sinnvolle Arbeit	13.5	5	.02
- keine Pausen nach Wunsch	13.0	5	.02
- Vorgesetzte nehmen mich nicht ernst	12.9	5	.03
- Mittel für gute Arbeit	10.2	5	.07
- Fähigkeiten nicht voll einsetzen	3.2	5	.66
- Arbeit widerspricht persönlichen Werten	2.7	5	.75

Modellwerte:

-2log Likelihood: 7458.2 Nagelkerkes R-Quadrat: 0.49

Auch andere Faktoren (soziale Spannungen, Angst bei der Arbeit, widersprüchliche Anordnungen, wenig Mitbestimmung, keine Würdigung usw.) können Stressempfinden erhöhen, aber sie sind im Vergleich zu den vorher angeführten Aspekten weniger bedeutsam. Soziale Arbeitsfaktoren (wenig Hilfe/Unterstützung durch Kolleg/innen oder Vorgesetzten) haben ebenfalls einen signifikanten, wenn auch nicht besonders starken Einfluss auf den erlebten Arbeitsstress.

4 Stressbewältigung

Im Rahmen der Schweiz. Gesundheitsbefragung 2022 wurde eine weitere interessante Frage gestellt: «Wie sehr fühlen Sie sich im Stande, Ihren Stress bei der Arbeit zu bewältigen?»

Die Antwortvorgaben waren: voll und ganz, ziemlich gut, eher schlecht und überhaupt nicht.

Die grosse Mehrheit der erfassten Erwerbstätigen schätzt ihre Fähigkeit, Arbeitsstress zu bewältigen, positiv ein (20% voll und ganz, 70% ziemlich gut). Nur 10% geben eine negative Antwort (wahrscheinlich eine Unterschätzung, da dies eine Anerkennung eines eigenen 'Versagens' einschliesst). Erwartungsgemäss variieren die Antworten je nach erlebtem Stressniveau: Wer wenig Stress erfährt, fühlt sich eher in der Lage, Stress zu bewältigen, falls es einmal vorkommt. Wer meistens oder immer Stress erlebt, schätzt sich häufiger als überfordert ein. Oder in anderen Worten: Stress bei der Arbeit kann zumeist gut bewältigt werden, solange Arbeitsstress nicht chronisch wird.

Erwerbstätige Befragte: Bewältigung des Arbeitsstress 2022

	Total Erwerbstätige	Erwerbstätige je nach Stressempfinden	
Kann Stress bei Arbeit bewältigen		Immer/meistens	nie, selten, manchmal
- voll und ganz	20%	9%	24%
- ziemlich gut	70%	63%	72%
- eher schlecht/überhaupt nicht	10%	28%	4%

N: 10'475, %-Werte gewichtete Daten

Ein Vergleich zwischen Frauen und Männern zeigt keine signifikanten Unterschiede, wenn das erlebte Stressniveau mitkontrolliert wird. Ebenso ergeben sich keine Alters- oder Bildungsunterschiede des wahrgenommenen Bewältigungsverhaltens, wenn das erlebte Stressniveau statistisch kontrolliert wird.

Eine Detailanalyse (logistische Regression) verdeutlicht, dass das erlebte Stressniveau den grössten Effekt auf die wahrgenommene Stressbewältigung aufweist und bei häufigem Stress fühlen sich Menschen klar überfordert. Daneben zeigen sich signifikante Wirkungen anderer Faktoren. So reduzieren familial-berufliche Unvereinbarkeiten die Stressbewältigung (weil neben Arbeitsstress auch familiale Stressfaktoren hinzukommen). Fehlen gute Mittel (z.B. keine guten Werkzeuge/Instrumente, kein ruhiger Arbeitsplatz usw.) wird die Bewältigung von Arbeitsstress erschwert. Ebenso reduziert der Zwang seine Gefühle zu verbergen (etwa im Umgang mit schwierigen Kunden) die Fähigkeit mit Arbeitsstress umzugehen. Angst bei der Arbeit und soziale Spannungen in und während der Arbeit haben die gleiche Wirkung. Umkehrt kann eine angemessene Würdigung der Arbeit (inkl. Anerkennung ihrer Schwierigkeiten) Stressbewältigung fördern.

Wahrgenommener Umgang mit Stress und ausgewählte Arbeitsbedingungen

Methode: logistische Regression (N: 10291 erwerbstätige Personen)

Abhängige Variable: Bewältigung von Stress

1: ziemlich gut/voll und ganz, 2: eher schlecht/überhaupt nicht

	Wald-Test (Effektstärke)	d.f.	Signifikanz
- erlebtes Stressniveau bei der Arbeit	287.6	3	.000
- Mühe Arbeit/Familie zu vereinbaren	37.0	5	.000
- Mittel für gute Arbeit	25.9	5	.000
- Gefühle verbergen	22.6	5	.000
- Angst bei der Arbeit	21.2	5	.000
- Spannungen mit Leuten	20.7	5	.001
- angemessene Würdigung	16.5	5	.006
- widersprüchliche Anordnungen	13.0	5	.02
- sinnvolle Arbeit	12.3	5	.03
- sehr wenig Mitbestimmung	10.3	5	.07
- Fähigkeiten voll einsetzen	9.7	5	.08
- Pausen nach Wunsch	9.1	5	.11
- bei Arbeit Neues lernen	8.2	5	.14
- Arbeit widerspricht persönlichen Werten	7.4	5	.19
- an zu viele Dinge gleichzeitig denken	5.6	5	.35
- Vorgesetzte nehmen mich ernst	4.9	5	.43
- Hilfe/Unterstützung Vorgesetzte	4.8	5	.44
- Hilfe/Unterstützung Kolleg/innen	2,6	5	.76
- muss mich beeilen	2.3	5	.81

Modellwerte:

-2log Likelihood: 4736.5 Nagelkerkes R-Quadrat: 0.31

Werden die gefundenen bedeutsamen arbeitsbezogenen Einflussfaktoren auf Stress und Stressbewältigung zusammengefasst, zeigen sich zwei Gruppen von Einflussfaktoren:

Erstens gibt es Arbeitsaspekte, die direkt das Stressniveau bestimmen (wie hohes Arbeitstempo, überforderndes Multitasking oder wenig Mitbestimmung und keine Unterstützung durch Kolleg/innen) und die damit indirekt – via chronischem Stressniveau – Stressbewältigung reduzieren.

Zweitens zeigt sich eine Reihe von Arbeitsaspekten, die sowohl Stressniveau als auch Stressbewältigung beeinflussen (und die damit eine doppelte negative Wirkung aufzeigen). Dazu gehören beruflich-familiale Unvereinbarkeiten, ein Zwang seine Gefühle zu verbergen, Angst bei der Arbeit, Spannungen mit Leuten sowie widersprüchliche Anordnungen.

Bedeutende arbeitsbezogene Einflüsse auf Stress und Stressbewältigung - Zusammenfassung

Stressniveau

Rangierung nach Einflussstärke:

- 1 muss mich beeilen
- 2 an zu viele Dinge gleichzeitig denken
- 3 Mühe Arbeit/Familie zu vereinbaren
- 4 Gefühle verbergen
- 5 Spannungen mit Leuten
- 6 Angst bei der Arbeit
- 7 widersprüchliche Anordnungen
- 8 sehr wenig Mitbestimmung
- 9 keine angemessene Würdigung
- 10 wenig Hilfe/Unterstützung Kolleg/innen

Reduziert Stressbewältigung

Rangierung nach Einflussstärke

- 1 meistens/immer Stress bei der Arbeit
- 2 Mühe Arbeit/Familie zu vereinbaren
- 3 keine Mittel für gute Arbeit
- 4 Gefühle verbergen
- 5 Angst bei der Arbeit
- 6 Spannungen mit Leuten
- 7 keine angemessene Würdigung
- 8 widersprüchliche Anordnungen
-
-

5 Emotionale Arbeitsbelastung - - Gefühl, emotional verbraucht zu sein

Eine ausgeprägte emotionale Arbeitsbelastung ist ein Risiko für 'Burn-out'-Probleme. In der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2022 wurde die emotionale Arbeitsbelastung wie folgt erfragt:

«Bitte geben Sie für die folgende Aussage an, inwieweit sie für Sie zutrifft: «Bei meiner Arbeit habe ich immer öfter das Gefühl, emotional verbraucht zu sein.»

Vorgegeben waren vier Antwortmöglichkeiten (trifft überhaupt nicht zu, trifft eher nicht zu, trifft eher zu ,trifft voll und ganz zu).

Wie in der vorherigen Erhebung 2017 antwortete auch 2022 gut ein Fünftel der befragten Erwerbstätigen mit 'trifft eher zu' bzw. 'trifft voll und ganz zu') (2017: 20%, 2022: 21%). 41% kreuzten 'trifft eher nicht zu' und 38% 'trifft überhaupt nicht zu'. Die grosse Mehrheit der Erwerbstätigen fühlt sich somit emotional wenig belastet, ein Fünftel jedoch stärker (18% eher, 3% voll und ganz).

Der Vergleich zwischen 2017 und 2022 lässt nur bei den über 45-jährigen Erwerbstätigen einen leichten Trend zu höheren Werten erkennen. Gleichzeitig sind die Unterschiede zwischen den Altersgruppen gering (und statistisch kaum signifikant).

Emotionale Arbeitsbelastung im Altersgruppenvergleich

	Erwerbstätige nach Altersgruppe			
	25-34	35-44	45-54	55-64 J.
Emotionale Arbeitsbelastung: eher/voll *				
2017	22%	22%	18%	18%
2022	23%	20%	22%	20%

* Bei meiner Arbeit habe ich immer öfter das Gefühl, emotional verbraucht zu sein. Die Aussage trifft eher zu oder trifft voll und ganz zu.

Quelle: Schweiz. Gesundheitsbefragungen (gewichtet)

Auch andere allgemeine soziale oder berufliche Merkmale (Geschlecht, Bildungsstatus, Betriebsgrösse, Beschäftigungsgrad oder berufliche Stellung) zeigen – nach Kontrolle anderer Variablen – keine signifikanten Unterschiede bezüglich emotionaler Arbeitsbelastung. Wie beim erlebten Stress und der wahrgenommenen Stressbewältigung sind auch bei der emotionalen Arbeitsbelastung konkrete Arbeitsmerkmale entscheidend.

Den stärksten Einfluss auf die emotionale Arbeitsbelastung hat eine schlechte Stressbewältigung. An zweiter Stelle folgt das erlebte Stressniveau. Viel Stress und die Unmöglichkeit, damit umzugehen, führe am häufigsten zum Gefühl, emotional verbraucht zu sein. Daneben spielen auch andere Arbeitsmerkmale eine Rolle. Der Zwang, bei der Arbeit seine Gefühle (gegenüber Kunden, Vorgesetzten usw.) zu verbergen, ist emotional besonders anspruchsvoll. Keine angemessene Würdigung der Arbeit, Spannungen mit Leuten, an zu viele Dinge gleichzeitig zu denken oder Mühe Arbeit und Familie zu vereinbaren sind weitere Einflussfaktoren, die ein ‘burn-out’ fördern. Die emotionale Belastung ist auch höher, wenn die Arbeit persönlichen Werten widerspricht oder als unsinnig erlebt wird; ebenso, wenn widersprüchliche Anordnungen vorliegen oder keine Mittel für eine gute Arbeit zur Verfügung stehen.

Emotionale Arbeitsbelastung nach ausgewählten Arbeitsbedingungen

Methode: logistische Regression (N: 10276 erwerbstätige Personen)

Abhängige Variable: Gefühl, emotional verbraucht zu sein

0: trifft eher/überhaupt nicht zu, 1: trifft eher bis voll & ganz zu

	Wald-Test (Effektstärke)	d.f.	Signifikanz
- schlechte Stressbewältigung	230.3	3	.000
- erlebtes Stressniveau bei der Arbeit	169.6	3	.000
- Gefühle verbergen	88.7	5	.000
- keine angemessene Würdigung	32.6	5	.000
- Spannungen mit Leuten	31.4	5	.000
- an zu viele Dinge gleichzeitig denken	30.4	5	.000
- Mühe Arbeit/Familie zu vereinbaren	23.7	5	.000
- Arbeit widerspricht persönlichen Werten	22.9	5	.000
- keine sinnvolle Arbeit	21.5	5	.001
- widersprüchliche Anordnungen	18.9	5	.002
- keine Mittel für gute Arbeit	17.5	5	.004
- muss mich beeilen	15.1	5	.01
- Angst bei der Arbeit	12.9	5	.025
- Vorgesetzte nehmen mich nicht ernst	11.5	5	.04
- Hilfe/Unterstützung Vorgesetzte	10.5	5	.06
- Fähigkeiten nicht voll einsetzen	8.3	5	.14
- sehr wenig Mitbestimmung	8.0	5	.16
- bei Arbeit Neues lernen	5.3	5	.39
- keine Pausen nach Wunsch	5.0	5	.41
- Hilfe/Unterstützung Kolleg/innen	4.7	5	.45

Modellwerte:

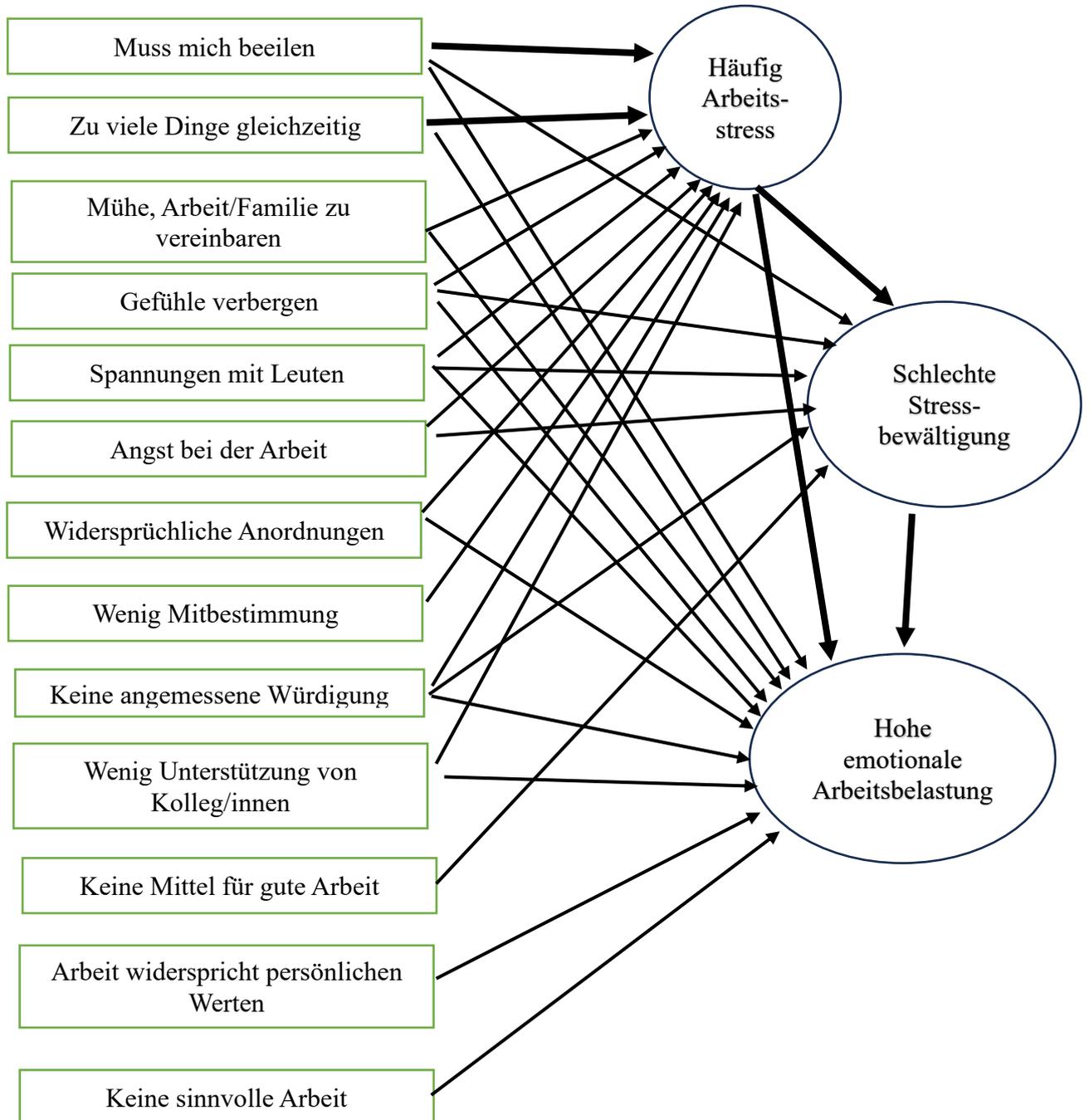
-2log Likelihood: 47426.0 Nagelkerkes R-Quadrat: 0.43

Dabei ergeben sich zwischen den psycho-sozialen Arbeitsaspekten, dem Stressniveau, der Stressbewältigung und der emotionalen Arbeitsbelastung sowohl direkte wie indirekte Effekte (wie im nachfolgenden Schema verdeutlicht wird).⁵

Schema

Arbeitsbelastungen

Folgewirkungen



⁵ Die dicken Linien indizieren besonders starke Effekte, die dünneren Linien indizieren etwas schwächere Effekte, die aber hoch signifikant sind (1%-Promille-Signifikanz)

6 Psychosoziale Arbeitsbedingungen: Einfluss auf Stressniveau, Stressbewältigung und emotionaler Arbeitsbelastung bei jüngeren und älteren Erwerbstätigen

Im Folgenden wird analysiert, ob und in welcher Richtung sich Unterschiede in den bisher berücksichtigten psychosozialen Einflussfaktoren von Stressniveau, Stressbewältigung und emotionaler Arbeitsbelastung zwischen jüngeren und älteren Erwerbstätigen ergeben. Die vorherigen Analysen werden deshalb für zwei Altersgruppen getrennt durchgeführt: a) Gruppe der jüngeren Erwerbstätigen (jünger als 45 Jahre) und b) Gruppe der älteren Erwerbstätigen (45-64 Jahre).⁶

Bei der Interpretation von festgestellten Unterschieden zwischen den beiden Altersgruppen ist allerdings zu beachten, dass Altersunterschiede automatisch auch Kohortenunterschiede einschliessen. Festgestellte Unterschiede zwischen den beiden Altersgruppen können somit auch auf Generationendifferenzen deuten. Zusätzlich sind ältere Erwerbstätige grossmehrerlich länger im Beruf oder im Betrieb tätig als jüngere Erwerbstätige (und Unterschiede zwischen den beiden Altersgruppen können unter Umständen auch auf Langjährigkeitseffekte (Dauer einer Belastung) zurückgeführt werden).⁷

6.1 Psychosoziale Arbeitsbedingungen – Einfluss auf Stressniveau im Altersgruppenvergleich

Für jüngere wie ältere Erwerbstätige ist ein hohes Arbeitstempo (muss mich beeilen), eine überforderndes Multi-Tasking (an zu viele Dinge gleichzeitig denken) und familial-berufliche Vereinbarkeitsprobleme die stärksten Stressfaktoren. Bei der Arbeit, Gefühle zu verbergen, wirkt bei beiden Altersgruppen stresserhöhend, wobei der Effekt bei älteren Erwerbstätigen ausgeprägter ist (möglicherweise, weil diese langfristig einer Gefühlsbelastung ausgesetzt sind).

Jüngere Erwerbstätige fühlen sich zudem signifikant häufiger gestresst, wenn sie bei der Arbeit widersprüchlichen Anordnungen unterliegen (wogegen ältere Erwerbstätige möglicherweise eher gewohnt sind, mit solchen Widersprüchen umzugehen). Jüngere Erwerbstätige vermelden auch ein höheres Stressniveau, wenn sie wenig Gelegenheit sehen, etwas Neues zu lernen (ein Aspekt, der bei älteren Erwerbstätigen an Bedeutung verliert). ‘Keine Pausen nach Wunsch’ ist bei der jüngeren Gruppe ebenfalls ein relevanter Stressfaktor, möglicherweise als Folge höherer Flexibilitätsansprüche jüngerer Generationen.

Bei der Gruppe der älteren Befragten ergeben sich umgekehrt einige signifikante Stressfaktoren, die bei jüngeren Befragten nicht als speziell bedeutsam erscheinen. Dazu gehören namentlich soziale Belastungsaspekte (Spannungen mit Leuten, wenig Hilfe und Unterstützung durch KollegInnen oder Vorgesetzte). Dies – so meine Interpretation – dürfte vor allem damit zusammenhänge, dass vor allem längerfristig anhaltende soziale Belastungen zu einem erhöhten Stresserleben beitragen. Dasselbe gilt für Angst bei der Arbeit: Einmalige und kurze Angstsituationen haben weniger negative Effekte als längerfristige Angstbelastungen.

Es zeigen sich somit einige interessante Unterschiede psychosozialer Stressfaktoren, die auch personalpolitisch von Interesse sein könnten. So wirken sich langfristige (und damit oft verdeckte) soziale Belastungen gerade auch bei älteren Erwerbstätigen negativ aus. Denkbar,

⁶ Feinere Alterseinteilungen sind möglich, aber durch die Verringerung der Fallzahlen werden die Ergebnisse multivariater Analyse instabiler und bei sehr unterschiedlichen Gruppen GröÙen schwer vergleichbar.

⁷ Leider fehlen in der SGB 2022 Fragen zur Dauer der bisherigen Erwerbstätigkeit oder Dauer der Betriebszugehörigkeit. Entsprechende Variablen sind allerdings in der Schweiz. Arbeitskräfte-Erhebung vorhanden.

wenn auch auf der Grundlage der vorliegenden Daten nicht überprüfbar, ist, dass es sich bei diesen Belastungen älterer Erwerbstätigen auch um offene oder verdeckte intergenerationelle Probleme handeln kann (Spannungen mit viel jüngeren Mitarbeitenden oder KundInnen, keine erlebte Unterstützung durch Vorgesetzte oder KollegInnen, die einer viel jüngeren Generation angehören.

Für beide Altersgruppen 'erklären' die einbezogenen psychosozialen Arbeitselemente gut die Hälfte der Stressunterschiede sowohl jüngerer wie auch älterer Erwerbstätigen.

Häufiger Stress und Wahrnehmung ausgewählter Arbeitsbedingungen

Methode: logistische Regression

Abhängige Variable: erlebter Stress bei der Arbeit
1: meistens/immer versus 0 nie/selten/manchmal

	N	Erwerbstätige im Alter	
		Jünger als 45	45-64-jährig
		Wald-Test	Wald-Test
- muss mich beeilen		163.1*	138.6*
- an zu viele Dinge gleichzeitig denken		106.4*	120.1*
- Mühe Arbeit/Familie zu vereinbaren		66.1*	60.0*
- Gefühle verbergen		16.3*	52.9*
- Spannungen mit Leuten		12.5	30.6*
- Angst bei der Arbeit		11.5	17.8*
- widersprüchliche Anordnungen		15.3*	11.1
- sehr wenig Mitbestimmung		8.4	9.1
- keine angemessene Würdigung		8.3	7.7
- wenig Hilfe/Unterstützung Kolleg/innen		7.7	21.5*
- wenig Hilfe/Unterstützung Vorgesetzte		9.3	19.3*
- Bei Arbeit kaum Neues lernen		14.3*	3.2
- keine sinnvolle Arbeit		7.8	11.4
- keine Pausen nach Wunsch		14.4*	1.5
- Vorgesetzte nehmen mich nicht ernst		7.2	16.7
- Mittel für gute Arbeit		4.5	4.5
- Fähigkeiten nicht voll einsetzen		0.8	5.3
- Arbeit widerspricht persönlichen Werten		6.1	1.1
* F-Test: signifikant auf 1%			
Modellwerte			
-2log Likelihood:		2310.4	2736.9
Nagelkerkes R-Quadrat		0.53	0.50

6.2 Psychosoziale Arbeitsbedingungen – Einfluss auf Stressbewältigung im Altersgruppenvergleich

Was die (wahrgenommene) Stressbewältigung betrifft, zeigt sich ebenfalls ein Muster altersspezifischer und altersunabhängiger Einflussfaktoren. Unabhängig vom Alter reduziert sich die Stressbewältigungsmöglichkeiten, wenn das erlebte Stressniveau hoch (und permanent) ist. Ebenso sind familial-berufliche Vereinbarkeitsprobleme nicht nur für jüngere Erwerbspersonen relevant, sondern auch für ältere Erwerbspersonen. Im höheren Erwerbsalter können sich auch berufliche Vereinbarkeitsprobleme mit Enkelkindbetreuung ergeben.

Wahrgenommener Umgang mit Stress und ausgewählte Arbeitsbedingungen

Methode: logistische Regression

Abhängige Variable: Bewältigung von Stress

1: ziemlich gut/voll und ganz, 2: eher schlecht/überhaupt nicht

	Erwerbstätige im Alter	
	Jünger als 45	45-64-jährig
N:	3243	3791
	Wald-Test	Wald-Test
- erlebtes Stressniveau bei der Arbeit	85.8*	112.1*
- Mühe Arbeit/Familie zu vereinbaren	21.1*	19.6*
- Mittel für gute Arbeit	18.4*	2.5
- Gefühle verbergen	8.0	16.6*
- Angst bei der Arbeit	23.4*	10.5
- Spannungen mit Leuten	7.4	21.5*
- angemessene Würdigung	20.7*	6.2
- widersprüchliche Anordnungen	8.2	8.9
- sinnvolle Arbeit	2.5	17.0*
- sehr wenig Mitbestimmung	2.4	15.9*
- Fähigkeiten voll einsetzen	3.4	3.7
- Pausen nach Wunsch	3.9	9.0
- bei Arbeit Neues lernen	4.9	5.1
- Arbeit widerspricht persönlichen Werten	5.2	2.8
- an zu viele Dinge gleichzeitig denken	6.4	0.5
- Vorgesetzte nehmen mich ernst	3.8	3.0
- Hilfe/Unterstützung Vorgesetzte	1.5	7.5
- Hilfe/Unterstützung Kolleg/innen	2.8	2.7
- muss mich beeilen	0.9	5.0

* F-Test: signifikant auf 1%

Modellwerte: -2log Likelihood: 1489.1 1676.8

Nagelkerkes R-Quadrat: 0.34 0.35

Bei jüngeren Erwerbstätigen sind zusätzlich auch Mittel für eine gute Arbeit relevant, was unter Umständen auch mit generationenspezifische Arbeitsansprüchen zusammenhängt. Ältere Erwerbstätige haben sich eventuell an gegebene Arbeitsverhältnisse stärker angepasst. Angst bei der Arbeit hat ebenfalls primär bei jüngeren Erwerbstätigen einen negativen Effekt auf Stressbewältigung (wogegen bei älteren bzw. langjährigen Erwerbstätigen schon adaptive Resilienzen vorhanden sein können). Eine angemessene Würdigung ist bei jüngeren Befragten

ebenfalls wichtiger als bei älteren Befragten. Möglicherweise widerspiegelt dies einen Wandel bezüglich 'feedback-Kultur' zwischen jüngeren und älteren Generationen; eine feedback-Kultur, die durch digitale Plattformen gefördert wurde.

Bei älteren Erwerbstätigen sind umgekehrt einige Items signifikant, die bei jüngeren Erwerbstätigen weniger hervortreten. Dies betrifft Gefühle verbergen, Spannungen mit Leuten, eine sinnvolle Arbeit und genügend Mitbestimmung. Als These lässt sich formulieren, dass hier weniger Alters- und Kohorteneffekte mitspielen, sondern eher Langjährigkeitsselemente relevant sind: langjährig erlebte psychosoziale Belastungen, die in späteren Erwerbsjahren nicht mehr als änderbar wahrgenommen werden. Oder in anderen Worten: Kurzfristige und als änderbar erlebte Belastungen reduzieren Stressumgang weniger als langfristige und nicht veränderbar erlebte Belastungsfaktoren. Dies könnte einschliessen, dass vor allem bei älteren und langjährigen Mitarbeitende gezielte Veränderungen der Arbeit (via Programme wie Job-Enrichment, Seitenwechsel) sowie gezielte Beratung und Begleitung bei sozialen Arbeitsbelastungen sinnvoll sind.

6.3 Psychosoziale Arbeitsbedingungen – Einfluss auf emotionale Arbeitsbelastung im Altersgruppenvergleich

Unabhängig vom Alter führen ein hohes Stressniveau, eine schlechte Stressbewältigung sowie ein Zwang, bei der Arbeit seine Gefühle (gegenüber KundInnen oder KollegInnen) zu verbergen, zu einer erhöhten emotionalen Arbeitsbelastung (wodurch sich das Risiko eines 'burn-outs' erhöht. Andere Arbeitsdimensionen sind weniger bedeutsam.

Bei der jüngeren Altersgruppe ist auch Überforderung (an zu viele Dinge gleichzeitig denken) ein signifikanter Einflussfaktor, wogegen bei älteren (und oft langjährigen) Erwerbspersonen das Gefühl, keine sinnvolle Arbeit zu leisten und nicht angemessen gewürdigt zu werden, einen hochsignifikanten Effekt aufweist. Während jüngere Erwerbstätige eine sinnlos erlebte und wenig gewürdigte Arbeit oft noch als veränderbar (etwa durch Stellen- & Berufswechsel) erleben, wird mit steigendem Erwerbsalter eine Neuorientierung als schwieriger angesehen. Wer sich mit 50 in einer beruflichen Sackgasse, sieht weniger Möglichkeiten einer Veränderung als mit 30, auch wenn erfolgreiche Berufs- und Funktionswechsel 50plus häufiger werden. So hat sich zwischen 1991 und 2020 der Anteil der 50-64-jährigen männlichen Erwerbstätigen, die seit 5 Jahren und mehr im gleichen Betrieb arbeiten, von 87% auf 80% reduziert. Bei den 50-64-jährigen weiblichen Erwerbstätigen fiel der entsprechende Wert von 81% auf 77%. Und bei nachkommenden Generationen zeichnet sich eine weitere Erhöhung der beruflichen Mobilität (Stellen- und Berufswechsel) in späteren Erwerbsjahren ab.

Emotionale Arbeitsbelastung nach ausgewählten Arbeitsbedingungen

Methode: logistische Regression

Abhängige Variable: Gefühl, emotional verbraucht zu sein

0: trifft eher/überhaupt nicht zu, 1: trifft eher bis voll & ganz zu

	N:	Erwerbstätige im Alter	
		Jünger als 45	45-64-jährig
		3238	3786
		Wald-Test	Wald-Test
- schlechte Stressbewältigung		102.5*	69.8*
- erlebtes Stressniveau bei der Arbeit		58.4*	62.9*
- Gefühle verbergen		24.3*	45.5*
- keine angemessene Würdigung		14.0+	17.9*
- Spannungen mit Leuten		12.4	7.1
- an zu viele Dinge gleichzeitig denken		18.6*	13.2+
- Mühe Arbeit/Familie zu vereinbaren		5.7	4.8
- Arbeit widerspricht persönlichen Werten		5.0	10.5
- keine sinnvolle Arbeit		6.6	26.7*
- widersprüchliche Anordnungen		10.3	5.2
- keine Mittel für gute Arbeit		5.5	12.8
- muss mich beeilen		12.4	1.5
- Angst bei der Arbeit		7.1	2.4
- Vorgesetzte nehmen mich nicht ernst		3.2	10.3
- Hilfe/Unterstützung Vorgesetzte		4.4	13.0+
- Fähigkeiten nicht voll einsetzen		4.1	6.1
- sehr wenig Mitbestimmung		7.4	4.6
- bei Arbeit Neues lernen		3.9	3.0
- keine Pausen nach Wunsch		3.4	9.9
- Hilfe/Unterstützung Kolleg/innen		4.3	9.5

* F-Test: signifikant auf 1% + F-Test signifikant auf 2%

Modellwerte: -2log Likelihood:	2309.1	2737.3
Nagelkerkes R-Quadrat:	0.47	0.44

Hauptergebnisse

Eine Analyse arbeitsbezogener Variablen der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2022 lässt folgende Hauptergebnisse erkennen:

- 1) Insgesamt zeigt sich bei den Erwerbstätigen in der Schweiz eine mehrheitlich positive Wahrnehmung ihrer Arbeit. Die Gruppe von Erwerbstätigen, die eher negative bis sehr negative Arbeitserfahrungen anführen ist allerdings nicht unbeträchtlich. Fast die Hälfte der erwerbstätigen Personen sind zudem immer oder meistens mit überfordernden Aufgaben konfrontiert (muss an zu viele Dinge gleichzeitig denken') konfrontiert. Gut ein Drittel der Erwerbstätigen beklagt ein hohes Arbeitstempo (muss mich beeilen, um die Arbeit zu erledigen). Ebenfalls mehr als Drittel erlebt ein hohes Stressniveau (immer bis meistens Stress bei der Arbeit). Der Anteil an Erwerbstätigen mit insgesamt negativer Arbeitsbilanz (höhere Risiken und weniger positive Erfahrungen) ist beträchtlich (um die 28%).
- 2) Ein bedeutender Teil der Erwerbstätigen erlebt gleichzeitig positive und negative Arbeitsaspekte. In fast einem Fünftel der Fälle (19%) kombinieren sich höhere positive Arbeitserfahrungen mit eher höheren psychosozialen Risiken. Umgekehrt sind bei mehr als einem Fünftel (22%) geringere psychosoziale Arbeitsrisiken mit weniger guten positiven Arbeitsbedingungen verbunden. In vielen Fällen ergibt sich somit eine mehr oder weniger komplexe Kombination positiver und negativer Arbeitserfahrungen.
- 3) Werden erwerbstätige Personen zu ihrer generellen Arbeitszufriedenheit befragt, ergeben sich eher hohe Arbeitszufriedenheitswerte. Um die 47% der befragten Erwerbstätigen waren 2022 mit ihrer Arbeitssituation sehr zufrieden und weitere 36% waren ziemlich zufrieden. 10% antworteten mit weder zufrieden noch unzufrieden und nur 7% erwähnten mit ihrer allgemeinen Arbeit ziemlich bis sehr unzufrieden zu sein.
- 4) Besonders bedeutsam für eine hohe Arbeitszufriedenheit ist eine angemessene Würdigung der Arbeit sowie das Gefühl, eine sinnvolle Arbeit zu leisten. Wichtig ist auch das Gefühl, seine Fähigkeiten voll einsetzen zu können (und nicht unterfordert zu sein). Interessant ist auch, dass gute Arbeitsmittel (von Arbeitsplatzgestaltung bis hin zu Arbeitsinstrumenten) eine relativ grosse Bedeutung für die Arbeitszufriedenheit aufweisen.
- 5) Umgekehrt wird die Arbeitszufriedenheit durch eine geringe Mitbestimmung bei der Arbeit deutlich reduziert. Negative Effekte auf die Arbeitszufriedenheit haben aber auch das erlebte Stressniveau, widersprüchliche Anordnungen oder eine Arbeit, die im Gegensatz zu den persönlichen Werthaltungen steht. Negative Effekte haben auch ein hohes Arbeitstempo, Unvereinbarkeiten zwischen Familie und Arbeit sowie der Zwang, bei der Arbeit sein Gefühle zu verbergen.
- 6) Die Arbeitszufriedenheit ist auch davon bestimmt, ob die Erwerbsarbeit zu einer guten finanziellen Existenzsicherung beiträgt oder nicht. Befragte, die trotz Erwerbsarbeit kein genügend hohes Einkommen zur Existenzsicherung erzielen, sind mit der allgemeinen Arbeitssituation häufiger unzufrieden. Und je besser die finanzielle Lage des Haushalts, desto eher ergibt sich eine sehr hohe Arbeitszufriedenheit.
- 7) Der Anteil von Erwerbstätigen, die sich meistens oder immer gestresst fühlen, hat sich im Zeitverlauf (2012-2022) erhöht, von 18% auf 23%. Der Anteil an Erwerbstätigen, die sich selten oder nie gestresst fühlen, sank hingegen. Besonders stark mit erhöhtem Stress verbunden sind

hohes Arbeitstempo und überfordernde Arbeit (an zu viele Dinge gleichzeitig denken). Aber auch beruflich-familiale Unvereinbarkeiten und der Zwang, seine Gefühle zu verbergen sind hoch bedeutsame Stressfaktoren. Auch andere Faktoren (soziale Spannungen, Angst bei der Arbeit, widersprüchliche Anordnungen, wenig Mitbestimmung, keine Würdigung usw.) können Stressempfinden erhöhen.

8) Die grosse Mehrheit der erfassten Erwerbstätigen schätzt ihre Fähigkeit, Arbeitsstress zu bewältigen, positiv ein Erwartungsgemäss variieren die Antworten je nach erlebtem Stressniveau: Wer wenig Stress erfährt, fühlt sich eher in der Lage, Stress zu bewältigen, falls es einmal vorkommt. Wer meistens oder immer Stress erlebt, schätzt sich häufiger als überfordert ein. Oder in anderen Worten: Stress bei der Arbeit kann zumeist gut bewältigt werden, solange Arbeitsstress nicht chronisch wird. Daneben zeigen sich signifikante Wirkungen anderer Faktoren. So reduzieren familial-berufliche Unvereinbarkeiten die Stressbewältigung (weil neben Arbeitsstress auch familiale Stressfaktoren hinzukommen). Fehlen gute Mittel (z.B. keine guten Werkzeuge/Instrumente, kein ruhiger Arbeitsplatz usw.) wird die Bewältigung von Arbeitsstress erschwert. Ebenso reduziert der Zwang seine Gefühle zu verbergen (etwa im Umgang mit schwierigen Kunden) die Fähigkeit mit Arbeitsstress umzugehen. Angst bei der Arbeit und soziale Spannungen in und während der Arbeit haben die gleiche Wirkung. Umkehrt kann eine angemessene Würdigung der Arbeit (inkl. Anerkennung ihrer Schwierigkeiten) Stressbewältigung fördern.

9) Die grosse Mehrheit der Erwerbstätigen fühlt sich somit emotional wenig belastet. Ein Fünftel hat jedoch immer öfter das Gefühl, emotional verbraucht zu sein. Den stärksten Einfluss auf die emotionale Arbeitsbelastung hat eine schlechte Stressbewältigung. An zweiter Stelle folgt das erlebte Stressniveau. Viel Stress und die Unmöglichkeit, damit umzugehen, führe am häufigsten zum Gefühl, emotional verbraucht zu sein. Daneben spielen andere Arbeitsmerkmale eine Rolle. Der Zwang, bei der Arbeit seine Gefühle (gegenüber Kunden, Vorgesetzten usw.) zu verbergen, ist emotional besonders anspruchsvoll. Keine angemessene Würdigung der Arbeit, Spannungen mit Leuten, an zu viele Dinge gleichzeitig zu denken oder Mühe Arbeit und Familie zu vereinbaren sind weitere Einflussfaktoren, die ein 'burn-out' fördern. Die emotionale Belastung ist auch höher, wenn die Arbeit persönlichen Werten widerspricht oder als unsinnig erlebt wird; ebenso, wenn widersprüchliche Anordnungen vorliegen oder keine Mittel für eine gute Arbeit zur Verfügung stehen.

10 Für jüngere wie ältere Erwerbstätige ist ein hohes Arbeitstempo (muss mich beeilen), eine überforderndes Multi-Tasking (an zu viele Dinge gleichzeitig denken) und familial-berufliche Vereinbarkeitsprobleme die stärksten Stressfaktoren. Jüngere Erwerbstätige fühlen sich zudem signifikant häufiger gestresst, wenn sie bei der Arbeit widersprüchlichen Anordnungen unterliegen. Jüngere Erwerbstätige vermelden auch ein höheres Stressniveau, wenn sie wenig Gelegenheit sehen, etwas Neues zu lernen (ein Aspekt, der bei älteren Erwerbstätigen an Bedeutung verliert). Bei der Gruppe der älteren Befragten ergeben sich einige signifikante soziale Stressfaktoren, die bei jüngeren Befragten nicht als speziell bedeutsam erscheinen. Dazu gehören namentlich soziale Belastungsaspekte (Spannungen mit Leuten, wenig Hilfe und Unterstützung durch KollegInnen oder Vorgesetzte). Dies dürfte vor allem damit zusammenhänge, dass vor allem längerfristig anhaltende soziale Belastungen zu einem erhöhten Stresserleben beitragen.

11 Unabhängig vom Alter reduziert sich die Stressbewältigungsmöglichkeiten, wenn das erlebte Stressniveau hoch (und permanent) ist. Ebenso sind familial-berufliche Vereinbarkeitsprobleme nicht nur für jüngere Erwerbspersonen relevant, sondern auch für ältere Erwerbspersonen. Bei jüngeren Erwerbstätigen sind zusätzlich auch Mittel für eine gute Arbeit

relevant, was auch mit generationenspezifische Arbeitsansprüchen zusammenhängt. Angst bei der Arbeit hat ebenfalls primär bei jüngeren Erwerbstätigen einen negativen Effekt auf Stressbewältigung (wogegen bei älteren bzw. langjährigen Erwerbstätigen schon adaptive Resilienzen vorhanden sein können). Eine angemessene Würdigung ist bei jüngeren Befragten ebenfalls wichtiger als bei älteren Befragten. Möglicherweise widerspiegelt dies einen Wandel bezüglich 'feedback-Kultur' zwischen jüngeren und älteren Generationen. Bei älteren Erwerbstätigen sind umgekehrt soziale Aspekte signifikant, die bei jüngeren Erwerbstätigen weniger hervortreten (wie Gefühle verbergen, Spannungen mit Leuten, eine sinnvolle Arbeit und genügend Mitbestimmung. Dies dürfte primär Langjährigkeitsmerkmale widerspiegeln, wie langjährig erlebte psychosoziale Belastungen, die in späteren Erwerbsjahren nicht mehr als änderbar wahrgenommen werden.

13 Unabhängig vom Alter führen ein hohes Stressniveau, eine schlechte Stressbewältigung sowie ein Zwang, bei der Arbeit seine Gefühle (gegenüber KundInnen oder KollegInnen) zu verbergen, zu einer erhöhten emotionalen Arbeitsbelastung.

Bei der jüngeren Altersgruppe ist auch Überforderung (an zu viele Dinge gleichzeitig denken) ein signifikanter Einflussfaktor, wogegen bei älteren (und oft langjährigen) Erwerbspersonen das Gefühl, keine sinnvolle Arbeit zu leisten und nicht angemessen gewürdigt zu werden, einen hochsignifikanten Effekt aufweist. Während jüngere Erwerbstätige eine sinnlos erlebte und wenig gewürdigte Arbeit oft noch als veränderbar (etwa durch Stellen- & Berufswechsel) erleben, wird mit steigendem Erwerbsalter eine Neuorientierung als schwieriger angesehen.

Angeführte Literatur:

Bundesamt für Statistik (2023) Die Schweizerische Gesundheitsbefragung 2022 in Kürze. Konzept, Methode, Durchführung, Neuchâtel (Dez. 2023).

Gesundheitsförderung Schweiz (2022) Job-Stress-Index 2022. Monitoring von Kennzahlen zum Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz, Faktenblatt 72, Bern.

Grebner, S.; Berlowitz, I. et al. (2010) Stress bei schweizerischen Erwerbstätigen. Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit: Bern: Seco.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO 2021, Indikatoren zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Schweizer Arbeitsmarkt, Bern

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2023) Arbeitsbedingungen und Gesundheit in der Schweiz und Europa. Ausgewählte Ergebnisse der Europäischen Telefonerhebung über die Arbeitsbedingungen 2021, Bern.

Tritschler, N.; Meier, L., Elfering, A. (2022) Potenzielle Ursachen und Entwicklungen von arbeitsbedingtem Stress, Befinden und Arbeitsbedingungen von Schweizer Erwerbstätigen zwischen 2005 und 2019, Neuchâtel :Universität Neuchâtel.

Letzte Aktualisierung: 6. Juni 2024