

## Faktenblatt 72

# Job-Stress-Index 2022

## Monitoring von Kennzahlen zum Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz

### Abstract

Gesundheitsförderung Schweiz ermittelt in Zusammenarbeit mit der Universität Bern und der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) seit 2014 regelmässig **vier Kennzahlen** zu arbeitsbezogenem Stress und zu dessen Zusammenhängen mit Gesundheit und Produktivität von Erwerbstätigen in der Schweiz. Der **Job-Stress-Index (1)**, der das durchschnittliche Verhältnis von arbeitsbezogenen Belastungen und Ressourcen der Erwerbstätigen in der Schweiz abbildet, liegt 2022 mit 50.66 in einem Bereich, der ein im Mittel ausgeglichenes Verhältnis von Ressourcen und Belastungen anzeigt. Die leichte Verbesserung gegenüber 2020 (50.83) ist nicht signifikant<sup>1</sup>, jedoch ist der Index weiterhin signifikant ungünstiger als 2014 und 2016. Durch die Covid-19-Pandemie haben sich die Arbeitsbedingungen zum Teil verändert, dies hat jedoch nicht zu grösseren Veränderungen im Job-Stress-Index geführt.

Es haben jedoch neue Belastungen und Ressourcen an Relevanz gewonnen. Die Sorge, dass man selbst oder jemand aus dem engsten Umfeld ernsthaft an Covid-19 erkranken könnte, erweist sich als zusätzliche Belastung, wie auch die empfundene soziale Isolation und die erhöhte arbeitsbezogene Nutzung von Informations- und Kommunikations-

technologien. Diese Faktoren zeigen über den Job-Stress-Index hinaus einen Zusammenhang mit der Gesundheit.

Der **Anteil der Erwerbstätigen**, deren **Job-Stress-Index sich im kritischen Bereich (2)** befindet, beträgt 28,2%. Diese Erwerbstätigen berichten über deutlich mehr Belastungen als Ressourcen. Der Anteil ist im Vergleich zu 2020 (29,6%) leicht gesunken, jedoch nicht signifikant. **Der Anteil der Erwerbstätigen**, die sich **emotional erschöpft fühlen (3)**, übersteigt mit 30,3% erstmals seit 2014 die 30%-Marke. Arbeitsbezogener Stress kostet die Wirtschaft rund 6,5 Mrd. CHF. **Das ökonomische Potenzial (4)**, das sich durch die Reduktion von arbeitsbezogenem Stress ergeben kann, liegt somit 2022 niedriger als im Jahr 2020 (7,6 Mrd. CHF), der Unterschied ist jedoch nicht signifikant.

### Inhaltsverzeichnis

1 Ausgangslage	2
2 Erhebung 2022	3
3 Resultate 2022	5
4 Fazit	8
Anhang: Beschreibung der Kennzahlen	9

<sup>1</sup> Das Wort «signifikant» bezieht sich in diesem Faktenblatt auf statistische Signifikanz. Diese bezeichnet einen Unterschied, der nicht mehr allein durch zufällige Schwankungen erklärt werden kann.

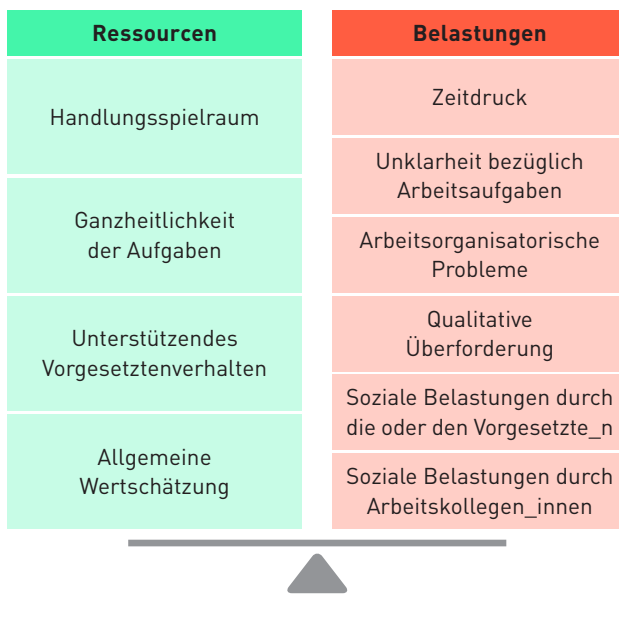
## 1 Ausgangslage

Stress am Arbeitsplatz ist eine grosse Herausforderung, sowohl für das Individuum als auch für die Unternehmen. Stress bezeichnet allgemein ein Ungleichgewicht zwischen Belastungen, mit denen eine Person konfrontiert wird, und den verfügbaren Bewältigungsmöglichkeiten (Ressourcen).

Belastungen im Arbeitskontext können zum Beispiel Zeitdruck, Konflikte oder Überforderungen sein. Bestimmte Merkmale des Arbeitsumfeldes können die Bewältigung dieser Belastungen erleichtern und stellen für Erwerbstätige somit Ressourcen dar. Beispiele hierfür sind Handlungsspielraum oder Wertschätzung (Abbildung 1). Arbeitsbezogener Stress, der durch ein ungünstiges Verhältnis von Belastungen und Ressourcen entstehen kann, kann das Wohlbefinden einschränken und zu Krankheit führen [1]. Gesundheitsförderung Schweiz ermittelt zusammen mit Projektteams der Universität Bern und der ZHAW seit 2014 regelmässig vier Kennzah-

ABBILDUNG 1

**Arbeitsbedingungen, die in die Berechnung des Job-Stress-Index einfließen**



len zum Ausmass von arbeitsbezogenem Stress und dessen Zusammenhang mit Gesundheit und Produktivität von Erwerbstätigen (Abbildung 2; nähere Beschreibung im Anhang), um die Entwicklungen der psychischen Gesundheit der Erwerbstätigen in der Schweiz zu beobachten und Unternehmen sowie Wirtschaftsakteurinnen und -akteure darüber zu informieren.

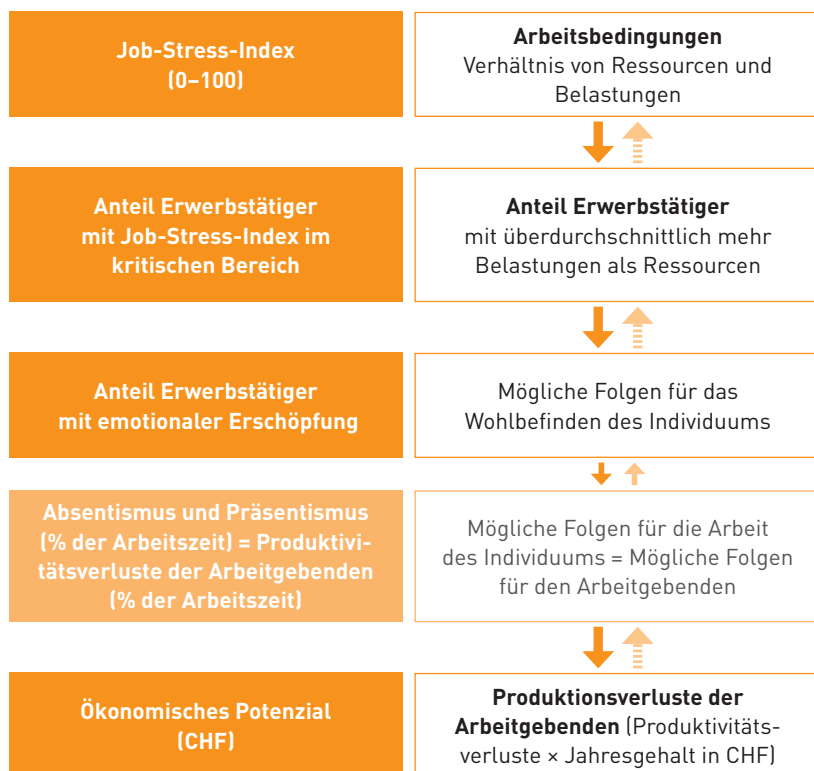
### Zusammenhang zwischen dem Belastungs-Ressourcen-Verhältnis, emotionaler Erschöpfung und ökonomischem Potenzial

Die vier erhobenen Kennzahlen hängen miteinander zusammen, wie auch in Abbildung 2 ersichtlich wird: So zeigt sich ein Zusammenhang zwischen dem Verhältnis von Ressourcen und Belastungen am Arbeitsplatz (ausgedrückt durch den Job-Stress-Index) und verschiedenen gesundheitlichen Aspekten, beispielsweise der emotionalen Erschöpfung. Bei Personen, deren Job-Stress-Index im kritischen Bereich liegt, können diese gesundheitlichen Aspekte vergleichsweise ungünstige Werte erreichen. Wenn das gesundheitliche Befinden schlecht ist, kann dies auch Folgen für die Arbeit der Erwerbstätigen haben, indem sie gesundheitsbedingt häufiger bei der Arbeit fehlen (Absentismus) oder zwar anwesend, aber nicht voll leistungsfähig sind (Präsentismus). Beides führt zu Produktivitätsverlusten. Aus den Produktivitätsverlusten ergibt sich das ökonomische Potenzial: Es beschreibt den Betrag, den die Schweizer Wirtschaft einsparen könnte, wenn die Produktivitätsverluste, die durch arbeitsbezogenen Stress entstehen, durch ein ausgeglichenes Verhältnis von Belastungen und Ressourcen vermieden würden.

[1] Zapf, D. & Semmer, N. K. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. In H. Schuler (Ed.), *Enzyklopädie der Psychologie – Organisationspsychologie* (Vol. III, S. 1007–1112). Göttingen: Hogrefe.

## ABBILDUNG 2

## Die Kennzahlen mit Zwischenschritten



## Kennzahlen 2022 im Überblick

**Kennzahl 1:** Der **Job-Stress-Index 2022** der Erwerbstätigen in der Schweiz beträgt 50.66 (2020: 50.83).

**Kennzahl 2:** Der Anteil Erwerbstätiger, deren **Job-Stress-Index im kritischen Bereich (>54)** liegt, beträgt 28,2% (2020: 29,6%).

**Kennzahl 3:** Der **Anteil Erwerbstätiger mit emotionaler Erschöpfung** beträgt 2022 30,3% (2020: 28,7%).

**Kennzahl 4:** Das **ökonomische Potenzial 2022** beträgt 6,5 Mrd. CHF (2020: 7,6 Mrd. CHF).

## 2 Erhebung 2022

Die Online-Befragung ist repräsentativ für die Erwerbsbevölkerung in der Schweiz nach Alter, Geschlecht, Region und Branche. Befragt wurden Teilnehmende des LINK Internet-Panels im Zeitraum vom 4. Februar 2022 bis 1. März 2022. Die Erhebung fand somit, wie auch in den bisherigen Erhebungswellen, im Februar statt. Dieses Jahr fielen zwei relevante Daten in diese Zeit, die es bei der Interpretation der Ergebnisse im Hinterkopf zu behalten gilt: Am 17. Februar 2022 wurden die Homeoffice-Empfehlung sowie nahezu überall die Maskenpflicht

durch den Schweizer Bundesrat aufgehoben<sup>2</sup>. Am 24. Februar 2022 begann Russland den Krieg gegen die Ukraine.

Die Stichprobe umfasst 3022 Erwerbstätige zwischen 16 und 65 Jahren aus der deutsch-, französisch- und italienischsprachigen Schweiz. Die Befragung 2022 wurde analog zu den Befragungen in den Jahren 2014, 2016, 2018 und 2020 durchgeführt. Da sich aber seit 2020 durch die Covid-19-Pandemie verschiedene Arbeitsbedingungen verändert haben, wurden zusätzliche Merkmale und Arbeitsbedingungen bei den befragten Erwerbstätigen erfasst.

<sup>2</sup> <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-87216.html>

### Covid-19-spezifische Belastungen

Es zeigt sich, dass ungefähr 43% mindestens teilweise im Homeoffice arbeiteten. Vor der Covid-19-Pandemie waren das 18%. Soziale Isolation erlebten 7,8% der Erwerbstätigen oft oder fast immer, hingegen 70,1% fast nie oder selten (Abbildung 3). Für eine deutliche Mehrheit (83,9%) ist die Sorge um einen Arbeitsplatzverlust gar nicht oder nur wenig belastend (Abbildung 4A). Die deutliche Mehrheit (78,4%) macht sich keine

Sorgen darum, selbst ernsthaft am Coronavirus zu erkranken; bezüglich Personen aus dem engsten Umkreis sind dies nur 54,8% (Abbildung 4B). Die Belastungen durch die erhöhte arbeitsbezogene Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien zeigen sich vor allem bei der Erwartung zur Erreichbarkeit oder auch bei der Kontaktierung ausserhalb der Arbeitszeit (Abbildung 5).

ABBILDUNG 3

#### Soziale Isolation

● fast nie ● selten ● manchmal ● oft ● fast immer

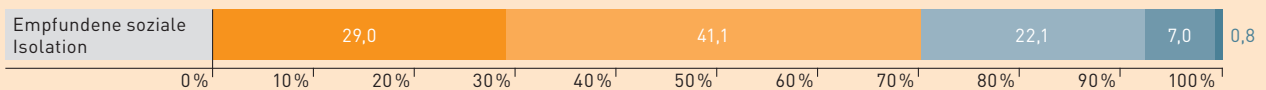


ABBILDUNG 4

#### Belastung durch Sorgen

A ● gar nicht ● wenig ● mittelmässig ● stark ● sehr stark B ● überhaupt nicht ● .. ● ... ● .... ● sehr stark

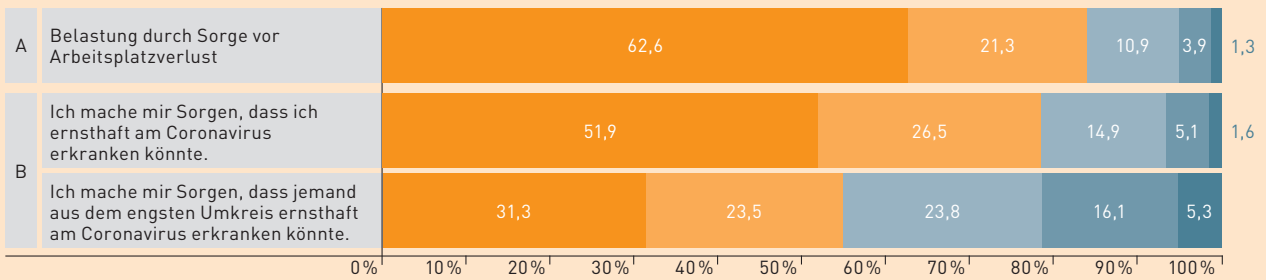
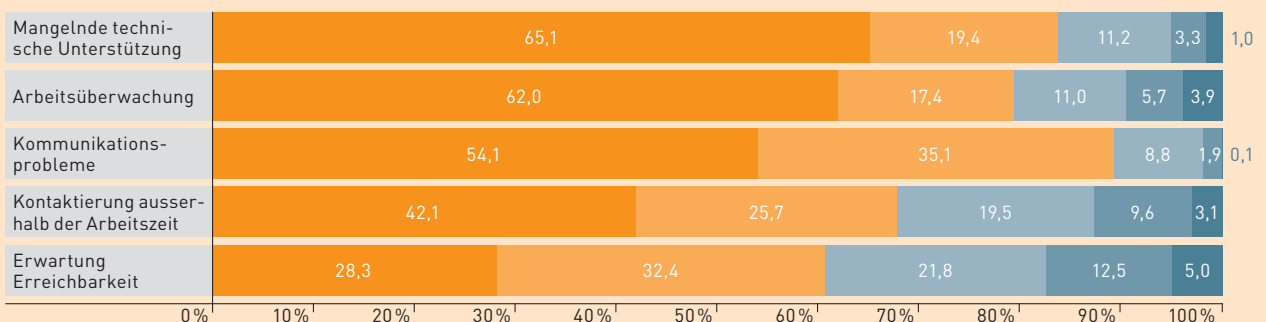


ABBILDUNG 5

#### Belastungen durch Informations- und Kommunikationstechnologien

● fast nie ● selten ● manchmal ● oft ● fast immer



### 3 Resultate 2022

#### Job-Stress-Index

Die erste Kennzahl, der Durchschnitt des Job-Stress-Index 2022, zeigt für die Erwerbstätigen in der Schweiz im Mittel ein ausgeglichenes Verhältnis von arbeitsbezogenen Ressourcen und Belastungen. Er ist mit einem Wert von 50.66 im Jahr 2022 leicht günstiger als 2020 (50.83). Der Unterschied zu 2020 ist nicht signifikant, jedoch zeigt sich wie in den Jahren 2020 und 2018 ein signifikanter Anstieg im Vergleich zu den Erhebungsjahren 2014 und 2016 (Abbildung 6). Die minimale Veränderung gegenüber 2020 ist eher auf eine Reduktion von Belastungen als auf eine Stärkung von Ressourcen zurückzuführen. Die zweite Kennzahl, der Anteil der Erwerbstätigen in der Schweiz mit einem Job-Stress-Index im kritischen Bereich, entwickelt sich ebenso leicht positiv. Der Anteil ist von 29,6% (2020) auf 28,2% (2022) gesunken (Abbildung 7). Ein Viertel der Erwerbstätigen befindet sich im vorteilhaften Bereich (26,4%), das heisst, sie verfügen

über mehr Ressourcen als Belastungen. Der sensible Bereich, in dem sich Ressourcen und Belastungen die Waage halten, umfasst 45,4% der Erwerbstätigen. Über die Jahre nahm der vorteilhafte Bereich stetig ab und der kritische Bereich stetig zu, dies war 2022 erstmals wieder umgekehrt (Abbildung 8).

ABBILDUNG 6

Kennzahl 1: Mittelwert des Job-Stress-Index in den Jahren 2014, 2016, 2018, 2020 und 2022

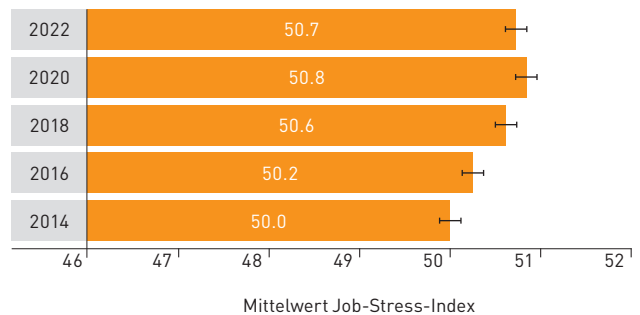
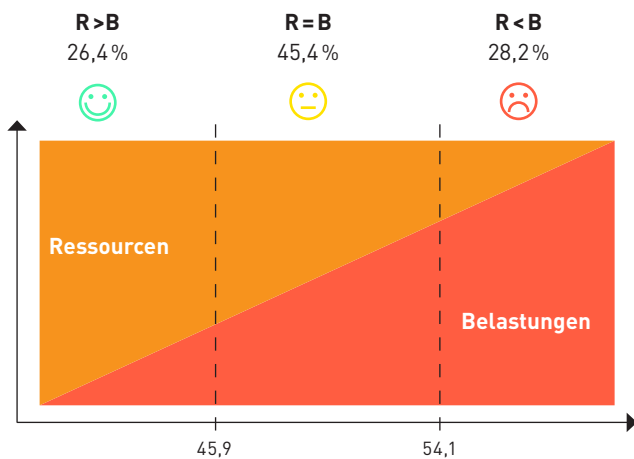
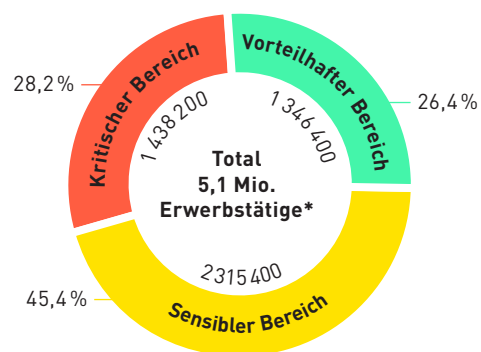


ABBILDUNG 7




Job-Stress-Index: Ressourcen (R) und Belastungen (B)



Verteilung der Erwerbstätigen auf vorteilhaften, sensiblen und kritischen Bereich des Job-Stress-Index 2022 (Hochrechnung)



\* Quelle Anzahl Erwerbstätige: BFS Q1/2022

-  **Vorteilhafter Bereich:** Diese Personen verfügen über mehr Ressourcen als Belastungen.
-  **Sensibler Bereich:** Diese Personen verfügen im Durchschnitt über etwa gleich viele Ressourcen und Belastungen.
-  **Kritischer Bereich:** Diese Personen müssen mehr Belastungen bewältigen, als ihnen Ressourcen zur Verfügung stehen.

Mittelwert des Job-Stress-Index für die Schweiz: 50.66. 28,2% aller Befragten haben mehr Belastungen als Ressourcen, 45,4% etwa gleich viele Ressourcen wie Belastungen und 26,4% haben weniger Belastungen als Ressourcen.

Die beiden Kennzahlen zum Job-Stress-Index zeigen also eine Tendenz hin zu einer minimalen Verbesserung der Arbeitsbedingungen, jedoch ist keine der beiden Veränderungen signifikant. Die Zahlen sind in vergleichbarer Höhe wie jene aus dem Jahr 2018.

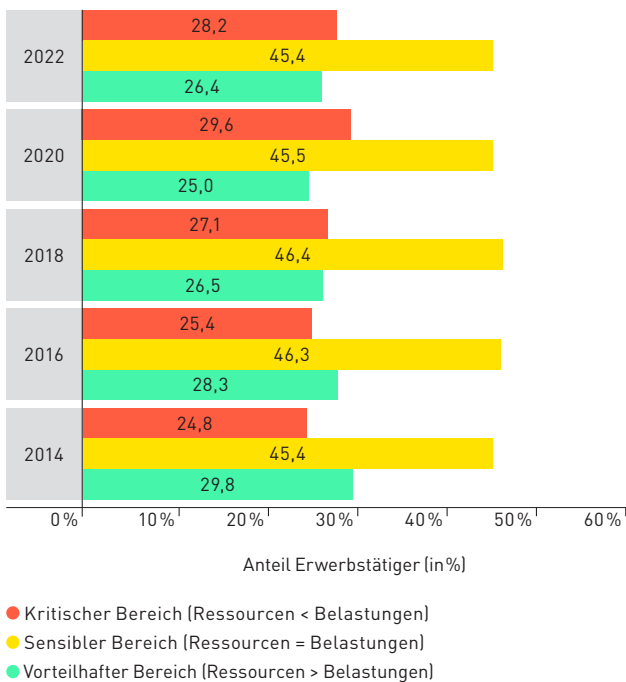
**Im Job-Stress-Index zeigen sich Unterschiede in Abhängigkeit vom Alter, der Branche und der Funktion.** In Bezug auf das Alter zeigt sich im Jahr 2022, wie auch in früheren Erhebungen, dass der Job-Stress-Index mit zunehmendem Alter günstiger wird. Bei den Branchen zeigen wiederholt Erwerbstätige in Gastronomie und Gastgewerbe sowie im Gesundheits- und Sozialwesen die höchsten Job-Stress-Index-Werte. Diese Branchenunterschiede sind jedoch mit Vorsicht zu interpretieren. Häufig sagt die Funktion mehr über die Ressourcen und Belastungen einer Person aus als die Branche, in der sie arbeitet. So haben beispielsweise Erwerbstätige ohne Führungsfunktion auch in diesem Erhe-

bungsjahr wieder einen ungünstigeren Job-Stress-Index als Erwerbstätige mit Führungsfunktion. Beim Geschlecht, dem Bildungsniveau oder der Sprachregion zeigen sich zwischen den jeweiligen Gruppen keine Unterschiede im Durchschnitt des Job-Stress-Index.

**Ein hoher Job-Stress-Index, also mehr Belastungen als Ressourcen, hängt mit geringerer Arbeitsmotivation und schlechterer Gesundheit zusammen<sup>3</sup>.** Wer mehr Belastungen als Ressourcen am Arbeitsplatz erlebt, berichtet auch eine geringere Arbeitszufriedenheit und fühlt sich weniger emotional mit dem Unternehmen verbunden. Auch die Kündigungsabsicht steigt. Zudem zeigen Erwerbstätige mit ungünstigem Job-Stress-Index mehr Irritation, das heisst, sie können beispielsweise am Abend weniger gut abschalten. Psychosomatische Beschwerden, Schlafprobleme und ein schlechterer allgemeiner Gesundheitszustand zeigen ebenso einen signifikanten Zusammenhang mit dem Job-Stress-Index.

ABBILDUNG 8

**Anteile der Erwerbstätigen in Prozent im kritischen, sensiblen und vorteilhaften Bereich des Job-Stress-Index nach Erhebungsjahr**



**Emotionale Erschöpfung**

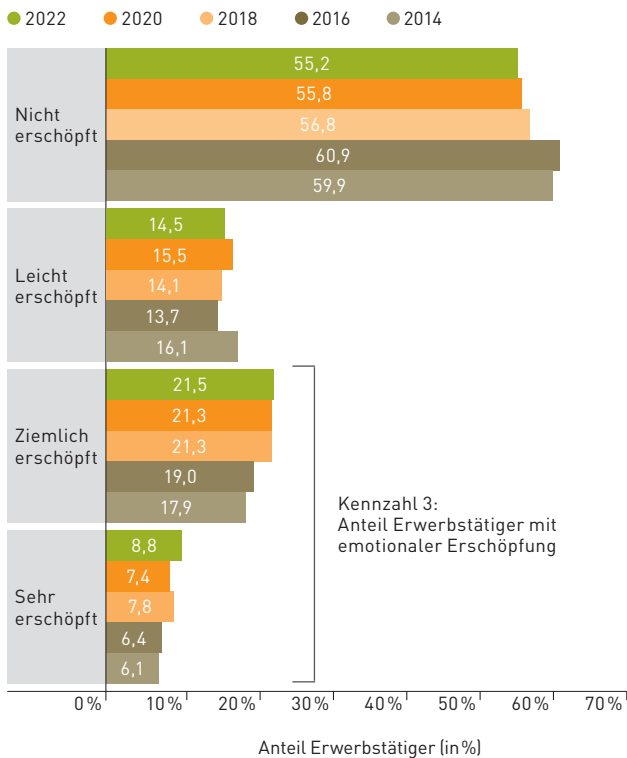
**Wer auf Dauer mehr Belastungen als Ressourcen erlebt, fühlt sich nach einiger Zeit ohne Phasen der Regeneration emotional erschöpft. Im Jahr 2022 ist die dritte Kennzahl, der Anteil der Erwerbstätigen, die sich ziemlich oder sehr emotional erschöpft fühlen, erstmals seit 2014 über die 30%-Marke gestiegen (Abbildung 9).** Für den (nicht signifikanten) Anstieg gegenüber 2020 können die Ressourcen und Belastungen am Arbeitsplatz, aber auch private Belastungen wie quantitative und mentale Anforderungen zu Hause, eine Rolle spielen. Es zeigt sich, dass die emotionale Erschöpfung auch mit existenziellen Sorgen sowie Sorgen, dass man selbst oder eine nahestehende Person schwer an Covid-19 erkranken könnte, zusammenhängt. Auch soziale Isolation sowie die Belastungen, die durch den neuen oder erhöhten Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien entstanden, tragen zu einem Anstieg bei.

Wie in den Erhebungen zuvor, besteht auch 2022 ein deutlicher Zusammenhang zwischen Job-Stress-Index und emotionaler Erschöpfung: Wenn Erwerbstätige deutlich mehr Belastungen als Ressourcen

<sup>3</sup> Dieser Zusammenhang ist nicht kausal zu interpretieren, das heisst, es lässt sich nichts darüber aussagen, was die Ursache und was die Wirkung ist.

ABBILDUNG 9

**Anteile der Erwerbstätigen in Prozent nach Grad der emotionalen Erschöpfung und Erhebungsjahr**



am Arbeitsplatz erfahren, ist die Wahrscheinlichkeit einer emotionalen Erschöpfung zweimal so hoch wie bei einem ausgeglichenen Verhältnis von Belastungen und Ressourcen. In der Gruppe mit mehr Belastungen als Ressourcen sind über die Hälfte (57%) emotional erschöpft, also über das Fünffache im Vergleich zur Gruppe mit mehr Ressourcen als Belastungen (10%; [Abbildung 10](#)).

**Produktivitätsverluste und ökonomisches Potenzial**

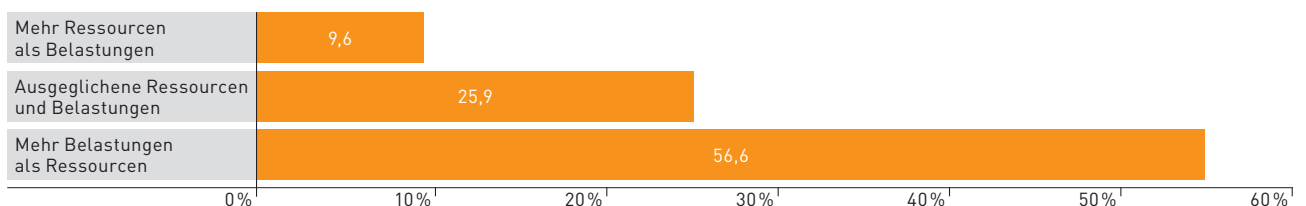
Die Produktivitätsverluste durch Absentismus und Präsentismus (14,9% der Arbeitszeit) bleiben 2022 auf dem Niveau von 2020: 5,3% der Arbeitszeit gehen durch Absentismus verloren (2020: 5,13%) und 9,6% der Arbeitszeit durch Präsentismus (2020: 9,6%). Unverändert zu den Vorjahren besteht ein starker Zusammenhang zwischen dem Job-Stress-Index und den Produktivitätsverlusten. Wer am Arbeitsplatz mehr Belastungen als Ressourcen erlebt, zeigt mehr Absentismus (7,3% der Arbeitszeit) im Vergleich zu Personen mit einem ausgeglichenen Verhältnis von Belastungen und Ressourcen (5%) oder Personen mit mehr Ressourcen als Belastungen (3,6%). Wer am Arbeitsplatz mehr Belastungen als Ressourcen erlebt, zeigt ebenfalls häufiger Präsentismus (14,3% der Arbeitszeit) im Vergleich zu Personen mit einem ausgeglichenen Verhältnis von Belastungen und Ressourcen (9,3%) oder Personen mit mehr Ressourcen als Belastungen (5,1%).

Darüber hinaus haben auch Covid-19-spezifische Belastungen wie eine Covid-19-Erkrankung an sich, Arbeitsüberwachung, ungenügende technische Unterstützung, Belastung durch Überzeit sowie soziale Isolation zu den Produktivitätsverlusten beigetragen.

**Arbeitsbezogener Stress kostet die Wirtschaft rund 6,5 Mrd. CHF pro Jahr.** Das sogenannte ökonomische Potenzial, die vierte Kennzahl, ist erstmals seit Messbeginn wieder zurückgegangen, jedoch ist der Unterschied zu 2020 (7,6 Mrd. CHF) nicht signifikant. Diese Kennzahl zeigt: Wenn alle Erwerbstätigen ein mindestens ausgeglichenes Verhältnis

ABBILDUNG 10

**Anteil Personen, die sich emotional erschöpft fühlen, in Abhängigkeit des Belastungs-Ressourcen-Verhältnisses**



von Belastungen und Ressourcen erleben würden, könnten in der Schweiz Kosten von 6,5 (+/-2) Mrd. CHF pro Jahr gespart werden, die durch Absentismus und Präsentismus entstehen.

**Abbildung 11** vergleicht die Höhe der ökonomischen Potenziale von Verbesserungen im Job-Stress-Index der Jahre 2014 bis 2022 in Mrd. CHF. Die weissen Flächen entsprechen der Differenz des ökonomischen Potenzials im Vergleich zu jenem von 2020, dem Jahr mit dem bislang höchsten ökonomischen Potenzial. Wie in der Abbildung ersichtlich, könnten 2022 ungefähr 1,5 Mrd. CHF (23%) des ökonomischen Potenzials durch die Reduktion von Absentismus und ungefähr 5 Mrd. CHF (77%) durch die Reduktion von Präsentismus ausgeschöpft werden. Der seit Beginn der Messung beobachtete zunehmende Trend im **ökonomischen Potenzial von Verbesserungen im Job-Stress-Index** wurde 2022 zum ersten Mal gebrochen. Das ökonomische Potenzial liegt 2022 wieder auf dem Niveau von 2018.

Die Ursache für den Rückgang liegt hauptsächlich darin, dass 2022 etwas weniger Personen über mehr Belastungen als Ressourcen berichtet haben als im Jahr 2020 (2022: 49,8%; 2020: 52,7%).

Der Vergleich des ökonomischen Potenzials mit den gesamtschweizerischen Produktionsverlusten von 48 Mrd. CHF impliziert, dass in der Schweiz 13% der Produktionsverluste durch Absentismus und Präsentismus auf Arbeitsstress, genauer gesagt auf ein Übermass an Belastungen im Vergleich zu Ressourcen, zurückzuführen ist.

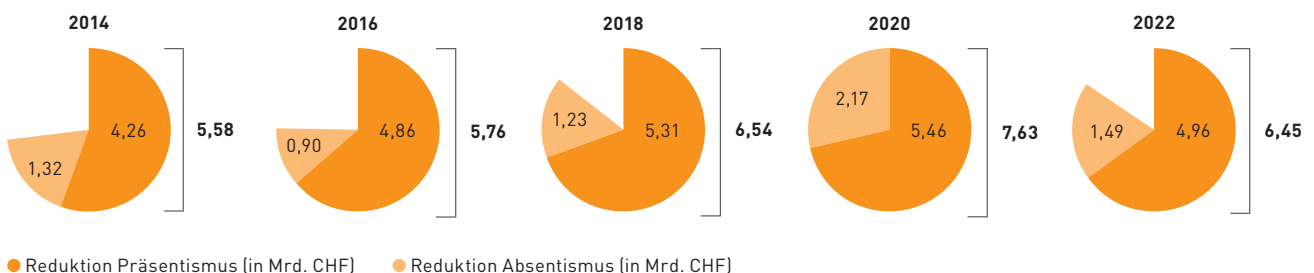
#### 4 Fazit

Auch im Jahr 2022 zeigt sich, dass der Job-Stress-Index der Erwerbstätigen in der Schweiz im Durchschnitt ausgeglichen ist, allerdings weiterhin auf einem höheren Niveau als 2014 und 2016. Der Anteil der Erwerbstätigen, die sich emotional erschöpft fühlen, ist leicht angestiegen. Dieser Anstieg ist jedoch trotz der zusätzlichen pandemiespezifischen Belastungen gegenüber 2020 nicht signifikant. Eine mögliche Interpretation für die nicht signifikante Zunahme ist, dass die getroffenen Unterstützungsmassnahmen sowie die Bemühungen vieler Unternehmen und Mitarbeitenden zu einer guten Bewältigung der pandemischen Krise beigetragen haben. Detaillierte Ergebnisse zum Einfluss der Covid-19-Pandemie auf die Arbeitsbedingungen und die Gesundheit der Erwerbstätigen werden von Gesundheitsförderung Schweiz Ende 2022 basierend auf einer Längsschnittstudie mit drei Messzeitpunkten (2020, 2021 und 2022) publiziert.

Das nach wie vor hohe Niveau des Job-Stress-Index sowie der langsame, aber stetige Anstieg der emotionalen Erschöpfung sollten trotz allem als Warnsignal verstanden werden. Daher bleibt es – nicht zuletzt aufgrund der hohen volkswirtschaftlichen Kosten – wichtig, auch weiterhin Belastungen am Arbeitsplatz wo immer möglich zu minimieren und Ressourcen zu fördern. Unternehmen können dazu beispielsweise mit der Job-Stress-Analyse ([www.fws-jobstressanalysis.ch](http://www.fws-jobstressanalysis.ch)) die Belastungen und Res-

ABBILDUNG 11

**Jährliches ökonomisches Potenzial 2014 bis 2022 (in Mrd. CHF).** Die 95%-Konfidenzintervalle für die Jahre 2014, 2016, 2018, 2020 und 2022 sind: 4–7,2 Mrd. CHF, 4–7,4 Mrd. CHF, 4,7–8,3 Mrd. CHF, 5,33–9,93 Mrd. CHF und 4,45–8,45 Mrd. CHF.





sourcen bei ihren Mitarbeitenden erheben, um geplant und zielgerichtet Massnahmen abzuleiten und umzusetzen. Ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement ([www.friendlyworkspace.ch](http://www.friendlyworkspace.ch)) hilft gerade in Krisenzeiten, die Gesundheit der Mit-

arbeitenden zu schützen und zu stärken. Mitarbeitende sind das wichtigste Gut eines Unternehmens, das in Zeiten des Fachkräftemangels noch zusätzlich an Bedeutung gewinnt.

## Anhang: Beschreibung der Kennzahlen

### 1) Kennzahl 1: Der Job-Stress-Index der Erwerbstätigen in der Schweiz

Der Job-Stress-Index bildet das Verhältnis von bestimmten Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen ab (Abbildung 1). Je höher die Zahl zwischen 0 und 100, umso grösser sind die Belastungen einer Person im Vergleich zu den Ressourcen. Im Monitoring wird der Durchschnitt des Job-Stress-Index aller Teilnehmenden ermittelt. Er ist sozusagen der Stress-Mittelwert der Erwerbstätigen in der Schweiz. Dies kann dazu führen, dass sich gegenläufige Veränderungen in einzelnen Bereichen ausgleichen und somit nicht abgebildet werden. Die genaue Berechnungsweise findet sich in Igic et al. (2014) [2].

### 2) Kennzahl 2: Anteil der Erwerbstätigen, deren Job-Stress-Index im kritischen Bereich liegt

Basierend auf dem Job-Stress-Index jeder einzelnen Person kann der prozentuale Anteil der Erwerbstätigen ermittelt werden, die ein überdurchschnittlich ungünstiges Verhältnis von Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz haben. Der kritische Bereich umfasst jene Personen, die einen Job-Stress-Index grösser als 54 haben (Tabelle 1).

### 3) Kennzahl 3: Anteil der Erwerbstätigen, die sich emotional erschöpft fühlen

Der prozentuale Anteil der Personen, die sich emotional erschöpft fühlen, ist eine wichtige Kennzahl, die das Befinden von Erwerbstätigen aufzeigt. Dieser Anteil fasst diejenigen Personen zusammen, die angeben, sehr oder ziemlich erschöpft zu sein.

### 4) Kennzahl 4: Ökonomisches Potenzial

Durch die gesundheitlichen Folgen von Stress bleiben Erwerbstätige der Arbeit fern (Absentismus) oder sind anwesend, aber in ihrer Arbeitsleistung eingeschränkt (Präsentismus). Für die Betriebe entstehen dadurch Kosten in Form von Produktivitätsverlusten. Die Kennzahl des ökonomischen Potenzials drückt aus, wie hoch die mögliche Produktivitätssteigerung wäre, wenn alle Personen, bei denen die Belastungen die Ressourcen überwiegen, durch entsprechende Massnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements über ein ausgeglichenes Verhältnis von Ressourcen zu Belastungen verfügen würden.

TABELLE 1

#### Bedeutung Job-Stress-Index

		Wert des Job-Stress-Index
Weniger Stressoren als Ressourcen	Vorteilhafter Bereich	0–45.879
Gleich viele Stressoren wie Ressourcen	Sensibler Bereich	45.880–54.122
Mehr Stressoren als Ressourcen	Kritischer Bereich	54.123–100

[2] Igic, I., Keller, A., Brunner, B., Wieser, S., Elfering, A. & Semmer, N. (2014). *Job-Stress-Index 2014. Erhebung von Kennzahlen zu psychischer Gesundheit und Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz*. Arbeitspapier 26. Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz.

## Impressum

### Herausgeberin

Gesundheitsförderung Schweiz

### Projektleitung

- Dr. Regina Jensen
- Dr. Corina T. Ulshöfer

### Autorinnen des Faktenblatts

- Dr. Corina T. Ulshöfer
- Dr. Regina Jensen

### Autorinnen und Autoren der Studie

- Lic. phil. Sibylle Galliker
- Dr. Ivana Igic
- Prof. Dr. Achim Elfering
- Prof. em. Dr. Norbert K. Semmer

*Universität Bern*

- Dr. Beatrice Brunner
- Dr. Christoph Thommen

*Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften*

## Reihe und Nummer

Gesundheitsförderung Schweiz, Faktenblatt 72

© Gesundheitsförderung Schweiz, August 2022

## Auskünfte/Informationen

Gesundheitsförderung Schweiz

Wankdorfallée 5, CH-3014 Bern

Tel. +41 31 350 04 04

[office.bern@promotionsante.ch](mailto:office.bern@promotionsante.ch)

[www.gesundheitsfoerderung.ch/publikationen](http://www.gesundheitsfoerderung.ch/publikationen)