

Faktenblatt 114

Erwerbstätige in der Schweiz – eine Studie zu Erwerbsarbeit, Privatleben und Gesundheit

Abstract

In einer sich ständig wandelnden Welt prägen technische Innovationen, wirtschaftliche Dynamiken und gesellschaftliche Veränderungen unser tägliches Leben und Arbeiten. Doch wie wirkt sich das auf unser Wohlbefinden aus? **Gesundheitsrelevante Arbeitsbedingungen spielen eine entscheidende Rolle für unser physisches und psychisches Wohlbefinden.** Faktoren wie hoher Zeitdruck, mangelnde soziale Anerkennung und widersprüchliche oder unklare Anweisungen können das Wohlbefinden der Mitarbeitenden stark beeinflussen und deren Balance zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben erheblich belasten.

Für die **Studie «Erwerbsarbeit, Privatleben, Gesundheit»** analysierte die Fachhochschule Nordwestschweiz Daten von über 80 000 Erwerbstätigen aus der Schweiz, die von Gesundheitsförderung Schweiz und der Health & Medical Service AG zur Verfügung gestellt wurden. Die Ergebnisse liefern wertvolle Erkenntnisse darüber, welche Faktoren aus den Bereichen Erwerbsarbeit und Privatleben sowie deren Vereinbarkeit mit Gesundheit assoziiert sind. Sie zeigen, dass **sowohl belastende Arbeitsbedingungen und unterstützende Ressourcen am Arbeitsplatz als auch Faktoren im Privatleben und deren Balance mit der Erwerbsarbeit das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden beeinflussen.**

1 Studienziele

Die Studie, als Kooperation zwischen der Fachhochschule Nordwestschweiz als Forschungsinstitution, der Health & Medical Service AG und Gesundheitsförderung Schweiz lanciert, legte den Fokus auf die gesundheitsrelevanten Zusammenhänge zwischen Belastungen und Ressourcen aus der Erwerbsarbeit und dem Privatleben und deren Zusammenspiel bei Erwerbstätigen in der Schweiz. Dabei wurden branchenspezifische und berufsspezifische Belastungen und Unterstützungsfaktoren hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Gesundheit untersucht. Die gewonnenen Erkenntnisse aus diversen Berufsgruppen und Sektoren dienen als Basis für zielgruppenspezifische

Interventionen, die in die Weiterentwicklung von Angeboten des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) einfließen.

Inhaltsverzeichnis

1	Studienziele	1
2	Gesundheitsrelevante Arbeitsbedingungen und Ergebnisse	2
3	Praktische Relevanz	3
4	Einfluss des Privatlebens und der Vereinbarkeit mit Arbeit	5
5	Theoretische Grundlage der Studie	5
6	Handlungsempfehlungen	5
7	Literaturverzeichnis	6

Infobox 1

Begriffsklärung: Life-Domain-Balance, Vereinbarkeit, Enrichment

Verschiedene Begriffe wie Life-Domain-Balance, Work-Life-Balance, Konflikt, Enrichment und Vereinbarkeit spiegeln die vielfältigen Facetten des Themenbereichs «Erwerbsarbeit, Privatleben und Gesundheit» wider. Die diversen Bezeichnungen beruhen auf kulturellen Unterschieden, fachspezifischen Terminologien und sprachlicher Vielfalt. Sie verdeutlichen die Komplexität des Themas, das weit über die blossen Balance zwischen Arbeit und Freizeit hinausgeht.

Life-Domain-Balance bezieht sich auf das ausgewogene Verhältnis zwischen Beruf, Familie, sozialen Aktivitäten und Freizeit, wobei sich diese Bereiche unterstützen sollen (Uhle & Treier, 2019). Dieser Begriff ersetzt zunehmend **Work-Life-Balance**, da die Erwerbsarbeit Teil des Lebens ist und nicht davon getrennt betrachtet werden sollte (Resch & Bamberg, 2005). Zudem umfasst Arbeit auch Tätigkeiten ausserhalb der Erwerbsarbeit, wie Kindererzie-

hung, Hausarbeit und ehrenamtliche Tätigkeiten (Ulrich & Wiese, 2011). Die verschiedenen Lebensbereiche zu vereinbaren, kann einerseits eine Bereicherung und somit eine Ressource sein – **Work-Life-Enrichment** bedeutet, dass sich positive Erfahrungen und Ressourcen aus dem Berufs- und Privatleben gegenseitig bereichern und das Wohlbefinden in beiden Bereichen fördern. Andererseits kann es zu **Konflikten**, Belastungen und einer Imbalance führen.

Gemeinsam ist allen Begriffen, dass sie die Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Privatleben sowie deren Einfluss auf Gesundheit und Wohlbefinden betonen. Sie zeigen, dass es nicht nur um die Trennung, sondern um das harmonische Zusammenspiel dieser Bereiche geht. Eine ausgewogene Integration kann Belastungen verringern und sowohl persönliche als auch berufliche Potenziale fördern.

2 Gesundheitsrelevante Arbeitsbedingungen und Ergebnisse

Arbeitsbedingungen stehen in einem engen Zusammenhang mit der Gesundheit von Erwerbstätigen. Die in der Studie herangezogene Stichprobe (siehe Infobox 3) von Erwerbstätigen aus der Schweiz zeigt deutlich, **dass Beschäftigte mit schlechteren Arbeitsbedingungen häufiger über einen schlechteren Gesundheitszustand berichten**. Die Befunde decken sich mit den Ergebnissen internationaler Metaanalysen, wie jenen von Gerhardt et al. (2021), Niedhammer et al. (2021), Lesener et al. (2019), Siegrist (2015), Stansfeld & Candy (2006) und Karasek (1979). Auch der Job-Stress-Index, basierend auf Daten aus der Schweiz von Gesundheitsförderung Schweiz (2022), belegt, dass Arbeitsbedingungen einen signifikanten Einfluss auf die Gesundheit haben.

Grundsätzlich zeigen die Ergebnisse, dass Ressourcen positiv mit der Life-Domain-Balance, der Motivation und dem Privatleben zusammenhängen, während Belastungen negative Auswirkungen haben.


Besonders gesundheitsrelevante Arbeitsbedingungen

- **Zeitdruck:** Hoher Zeitdruck am Arbeitsplatz kann zu erheblichem Stress führen und die Leistungsfähigkeit sowie das Wohlbefinden der Mitarbeitenden stark beeinträchtigen. Ständige Eile und das Gefühl, nie genug Zeit zu haben, können auf Dauer zu Erschöpfung und gesundheitlichen Problemen führen (Bakker & de Vries, 2021).
- **Soziale Wertschätzung¹:** Eine geringe soziale Wertschätzung durch Vorgesetzte und Kolleg*innen kann das Selbstwertgefühl der Mitarbeitenden untergraben und ihre Motivation erheblich ver-

¹ Soziale Wertschätzung bezeichnet die Anerkennung und positive Zuwendung, die eine Person durch zwischenmenschliche Beziehungen und soziale Interaktionen erhält. Sie drückt sich beispielsweise in respektvoller Kommunikation und einem unterstützenden Verhalten innerhalb sozialer Gruppen aus, sei es in der Familie, im Freundeskreis, am Arbeitsplatz oder in der Gesellschaft allgemein.

Infobox 2**Ressourcen und Belastungen – was heisst das?**

Ressourcen	Belastungen
Handlungsspielraum	Zeitdruck
Ganzheitlichkeit der Aufgaben	Unklarheit bezüglich Arbeitsaufgaben
Unterstützendes Vorgesetztenverhalten	Arbeitsorganisatorische Probleme
Allgemeine Wertschätzung	Qualitative Überforderung
	Soziale Belastungen durch die oder den Vorgesetzte*n
	Soziale Belastungen durch Arbeitskolleg*innen



In der modernen Arbeitswelt spielen sowohl Ressourcen als auch Belastungen eine entscheidende Rolle für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden. Die wertvollen Ressourcen können das Arbeitsumfeld positiv beeinflussen und die Zufriedenheit der Beschäftigten steigern. Auf der anderen Seite gibt es jedoch auch erhebliche Belastungen (Stressoren²), die das Wohlbefinden beeinträchtigen können. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Ressourcen und Belastungen ist essenziell für eine gesunde und produktive Arbeitsumgebung.

Quelle: Job-Stress-Analysis

ringern. Das Gefühl, nicht anerkannt oder wertgeschätzt zu werden, kann Unzufriedenheit und eine negative Einstellung zur Arbeit bewirken (Semmer et al., 2019).

- **Vorgaben:** Widersprüchliche oder unklare Vorgaben können Verwirrung und Frustration verursachen. Werden Erwartungen und Anforderungen nicht klar kommuniziert, wissen die Mitarbeitenden oft nicht, was von ihnen erwartet wird (Semmer, 1984). Dies kann Unsicherheit und Fehler zur Folge haben.

Sowohl arbeitsbezogene Belastungen als auch Ressourcen spielen eine wesentliche Rolle für die Gesundheit. **Je höher die Belastungen** (z.B. Arbeitsunterbrechungen, qualitative Überforderung, Zeitdruck, soziale Stressoren), **desto schlechter ist das Befinden der Erwerbstätigen. Umgekehrt gilt: Je höher die Arbeitsressourcen** (z.B. Wertschätzung, Anerkennung, Handlungsspielraum), **desto besser ist das Befinden.**

3 Praktische Relevanz

Diese Erkenntnisse haben grosse praktische Relevanz: **In Arbeitsumgebungen, in denen kurzfristig die Belastungen stark sind, besteht eine vielversprechende Möglichkeit darin, die Ressourcen zu erhöhen, um die Gesundheit zu schützen.**

Gruppenvergleiche und Gesundheitszustand

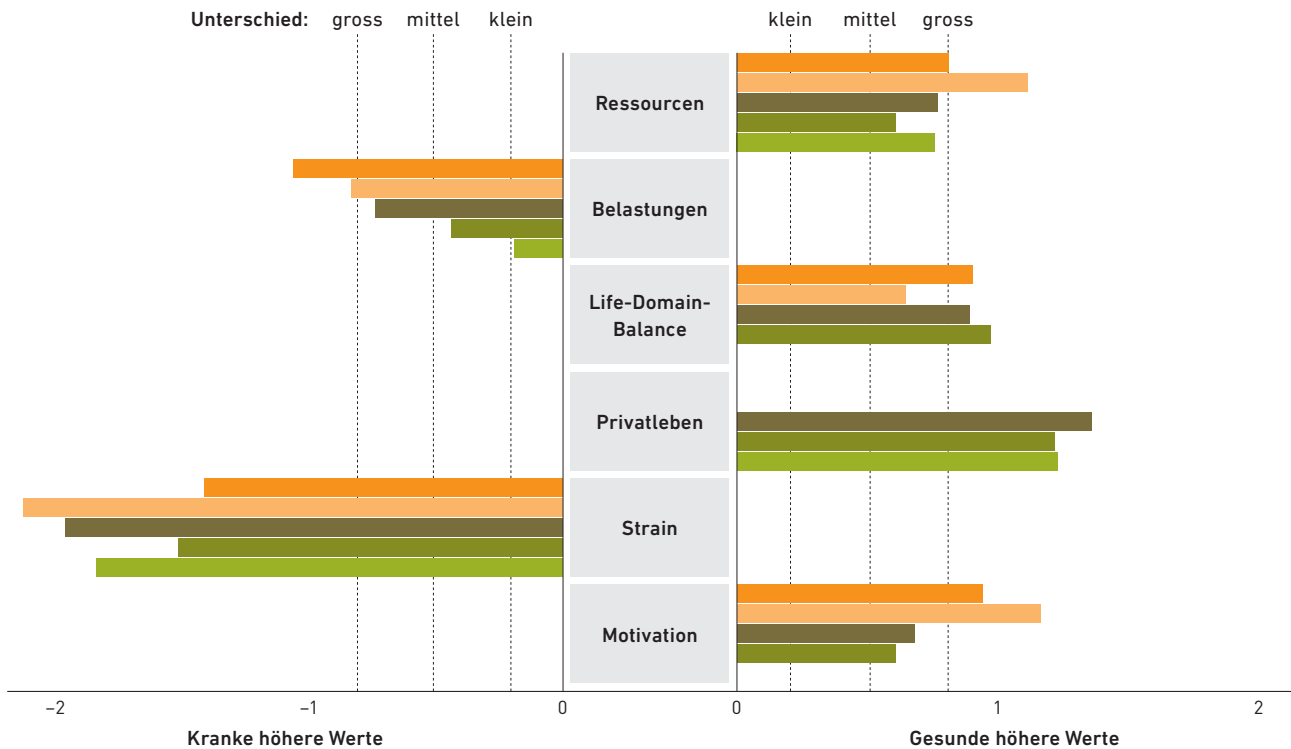
Der signifikante Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und Gesundheit wurde in dieser Studie auch durch Gruppenvergleiche zwischen gesunden und kranken Erwerbstätigen nachgewiesen. Die Teilnehmenden wurden anhand ihrer F-Diagnosen (Diagnosen psychischer Störungen gemäss ICD-10, Dilling & Freyberger, 2019) oder anhand des Grades der selbst berichteten emotionalen Erschöpfung in Kranke und Gesunde eingeteilt. Kranke bzw. emotional erschöpfte Personen erwähnten durchgängig schlechtere Arbeitsbedingungen und eine schlechtere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. In [Abbildung 1](#) sind die Unterschiede zwischen Kranken und Gesunden in den sechs betrachteten Konstrukten jeweils für die fünf verwendeten Datensätze (siehe [Infobox 3](#)) dargestellt.

² Ein Stressor ist eine äussere oder innere Anforderung, die auf eine Person einwirkt. Dieser Stressor kann unmittelbar physiologische und psychologische Reaktionen auslösen, die als Stress bezeichnet werden. Stress wiederum kann über die Zeit zu weiteren körperlichen oder psychischen Auswirkungen führen, die als Beanspruchungsfolgen bzw. Strain beschrieben werden. Der *Stressor* ist also der Auslöser, *Stress* die Reaktion darauf und *Strain* das über die Zeit resultierende Ergebnis.

ABBILDUNG 1

Gruppenvergleich Gesunde/Kranke

● JSA ● A&G ● StayWell ● StayOK AUF ● StayOK EUF



Mass für die Unterschiede ist Cohen's *d*, ein standardisiertes und damit über Datensätze und Skalen hinweg vergleichbares Unterschiedsmass, welches die Mittelwertsunterschiede in Anzahl Standardabweichungen angibt. Die Grenzen für kleine, mittlere und grosse Unterschiede sind entsprechend der gängigen Interpretation von Cohen's *d* mit 0.3, 0.5 und 0.8 gewählt. Nicht in jedem Datensatz wurde jedes Konstrukt gemessen, daher fehlen gewisse Balken.

Infobox 3

Für die Studie verwendete Datensätze

- **Job-Stress-Analysis (JSA)** von Gesundheitsförderung Schweiz: Seit 2008 genutzte Umfrage, die Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Zufriedenheit von Mitarbeitenden aus verschiedenen Branchen erfasst.
- **Arbeit und Gesundheit (A&G)** der Health & Medical Service AG: Im Jahr 2014 durchgeführte Befragung von Arbeitnehmenden aus unterschiedlichen Branchen.
- **StayWell:** Von der Health & Medical Service AG in den Jahren 2016–2019 durchgeführte Mitarbeitendenbefragungen in verschiedenen Branchen.
- **StayOK Arbeitsunfähigkeit (StayOK AUF)** der Health & Medical Service AG: Daten von Personen, die direkt nach einer Erkrankung arbeitsunfähig waren (2016–2021).
- **StayOK Erwerbsunfähigkeit (StayOK EUF)** der Health & Medical Service AG: Daten von Personen, die länger als drei Monate aus Krankheitsgründen erwerbsunfähig waren (2016–2021), inklusive Informationen zu vorhandenen F-Diagnosen (psychische Störungen gemäss ICD-10).

Diese Datensätze von rund 80 000 Erwerbstätigen in der Schweiz bieten ein umfassendes Bild der Arbeitnehmenden aus unterschiedlichen Branchen, Lebensabschnitten und Gesundheitszuständen.

4 Einfluss des Privatlebens und der Vereinbarkeit mit Arbeit

Neben der Erwerbsarbeit spielen auch das Privatleben und die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben eine wichtige Rolle für die Gesundheit der Arbeitnehmenden. Die vorliegenden Resultate zeigen, dass Personen, die mit ihrem Privatleben unzufrieden sind oder von Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben berichten, einen schlechteren Gesundheitszustand aufweisen. **Die Gesundheit leidet besonders stark, wenn berufliche Anforderungen das Privatleben beeinträchtigen – weit mehr, als wenn private Herausforderungen die Arbeit beeinflussen.**

Diese umfassenden Erkenntnisse unterstreichen die Bedeutung guter Arbeitsbedingungen und einer ausgewogenen Balance zwischen Beruf und Privatleben für die Gesundheit der Erwerbstätigen. Somit kann die Aussage vorhandener internationaler Metastudien gestützt werden: **Je höher die Belastungen am Arbeitsplatz, desto höher der «Stress» – je höher die Ressourcen am Arbeitsplatz, desto geringer der «Stress».**

5 Theoretische Grundlage der Studie

Die Untersuchung basiert auf dem Einbezug von einflussreichen Modellen wie der Job-Demands-Resources (JDR) Theorie (Bakker & Demerouti, 2007, 2016; Bakker et al., 2023), dem Job-Demands-Control Model (Karasek, 1979) oder dem Effort-Reward-Imbalance Model (Siegrist, 2015), welche annehmen, dass das Zusammenspiel von Ressourcen und Belastungen sowohl die Gesundheit als auch die Motivation beeinflusst, was wiederum Auswirkungen auf organisationale Faktoren hat. Weiter wird, basierend auf bisherigen Studienergebnissen, angenommen, dass Arbeits- und Privatleben³ bzw. Life-Domain-Balance mit Strain (negative Gesundheitsausprägung) zusammenhängen (Niedhammer et al., 2021; Persson et al., 2017; Weissmüller et al., 2024). Die in den Datensätzen enthaltenen Skalen wurden den Konstrukten Belastungen, Ressourcen, Privatleben und

Life-Domain-Balance als Prädiktoren zugeteilt und damit die Konstrukte Strain und Motivation als Outcomes modelliert.

6 Handlungsempfehlungen

Die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden sind zentrale Faktoren, die nicht nur eine erfolgreiche Unternehmenskultur prägen, sondern auch die Leistungsfähigkeit und das nachhaltige Bestehen eines Unternehmens sichern. Um den Herausforderungen der modernen Arbeitswelt effektiv zu begegnen, ist ein bewusster Umgang mit Ressourcen und Belastungen sowohl auf Seiten der Arbeitgebenden als auch der Arbeitnehmenden essenziell. Die folgenden Handlungsempfehlungen bieten konkrete Ansätze, wie Unternehmen und Beschäftigte gemeinsam zu einem gesünderen Arbeitsumfeld beitragen können.

Aus Sicht der Arbeitgebenden

- **Investieren Sie in die Stärkung der Ressourcen:** Handlungsspielraum, Ganzheitlichkeit der Aufgaben, unterstützendes Vorgesetztenverhalten und allgemeine Wertschätzung.
- **Reduzieren Sie Belastungen Ihrer Mitarbeitenden:** Zeitdruck, Unklarheit bezüglich Arbeitsaufgaben, arbeitsorganisatorische Probleme, qualitative Überforderung, soziale Belastungen durch die oder den Vorgesetzte*in und oder durch Arbeitskolleg*innen.
- **Fördern Sie eine Balance zwischen Arbeit und Privatleben.** Berufliche Belastungen beeinflussen das Privatleben stärker negativ als umgekehrt.
- **Übernehmen Sie eine Vorbildrolle als Führungsperson.** Zeigen Sie selbst, wie gesundes Arbeiten gelingen kann.

Aus Sicht der Arbeitnehmenden

- **Fragen Sie rechtzeitig nach Unterstützung.** Sprechen Sie mit Ihren Vorgesetzten und/oder der Abteilung Human Resources, um die Belastungen zu reduzieren und die Ressourcen zu stärken. Kontaktieren Sie bei Bedarf externe Fachstellen.

³ Privatleben umfasst verschiedene Aspekte des Lebens ausserhalb der Arbeit wie soziale Beziehungen, Lebens- und Wohnsituation oder Hobbys. Die verwendeten Instrumente erfassten jeweils verschiedene Aspekte des Privatlebens, wie soziale Unterstützung im Privaten (in JSA) oder Schicksalsschläge, finanzielle Aspekte, Zufriedenheit in verschiedenen Lebensbereichen und Anzahl vertrauensvoller Beziehungen (in StayWell, StayOK AUF und StayOK EUF).

- **Sprechen Sie über die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.** Entwickeln Sie gemeinsam mit Ihren Vorgesetzten Lösungen, die auf Ihre individuelle Situation abgestimmt sind.
- **Nutzen Sie Handlungsspielräume aktiv.** Übernehmen Sie Verantwortung in Ihrem Aufgabenbereich und gestalten Sie, wo möglich, Ihre Arbeitsprozesse eigenständig, um Ihre Zufriedenheit und Effizienz zu steigern.
- **Schaffen Sie Klarheit bei Aufgaben.** Klären Sie frühzeitig offene Fragen zu Arbeitszielen oder Verantwortlichkeiten, um Unsicherheiten und unnötigen Stress zu vermeiden.
- **Setzen Sie Prioritäten.** Lernen Sie, Aufgaben zu priorisieren und klar zu kommunizieren, welche Projekte realistischerweise bewältigt werden können. So lässt sich der Zeitdruck reduzieren.

Ein gesundes Arbeitsumfeld entsteht, wenn Arbeitgebende und Arbeitnehmende gemeinsam Verantwortung übernehmen.

Um die Gesundheit der Mitarbeitenden langfristig zu schützen, ist es entscheidend, berufliche Anforderungen so zu gestalten, dass sie nicht das Privatleben dominieren. Arbeitgebende sind gefordert, Rahmenbedingungen zu schaffen, die diese Balance fördern, während Arbeitnehmende ermutigt werden, ihre Bedürfnisse klar zu kommunizieren und Unterstützung einzufordern. Nur durch ein gemeinsames Engagement kann eine Arbeitskultur entstehen, die nicht nur leistungsfähig, sondern auch gesund und nachhaltig ist.

7 Literaturverzeichnis

- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2016). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *J Occup Health Psychol*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B. & de Vries, J. D. (2021). Job demands-resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 34(1), 1–21.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A. I. (2023). Job Demands-Resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Dilling, H. & Freyberger, H. J. (Hrsg.) (2019). *Taschenführer zur ICD-10 Klassifikation psychischer Störungen*. 9. aktualisierte Auflage entsprechend ICD-10 German Modification. Hogrefe.
- Gerhardt, C., Semmer, N. K., Sauter, S., Walker, A., de Wijn, N., Kälin, W., Kottwitz, M. U., Kersten, B., Ulrich, B. & Elfering, A. (2021). How are social Stressors at work related to well-being and health? A systematic review and meta-analysis. *BMC Public Health*, 21(890), 1–17. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10894-7>
- Gesundheitsförderung Schweiz (2022). *Job-Stress-Index 2022*. Faktenblatt 72. Gesundheitsförderung Schweiz.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Lesener, T., Burkhard, G. & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76–103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Niedhammer, I., Bertrais, S. & Witt, K. (2021). Psychosocial work exposures and health outcomes: a meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis. *Scand J Work Environ Health*, 47(7), <https://doi.org/10.5271/sjweh.3968>
- Persson, R., Österberg, K., Viborg, N., Jönsson, P. & Tenenbaum, A. (2017). Two Swedish screening instruments for exhaustion disorder: cross-sectional associations with burnout, work stress, private life stress, and personality traits. *Scandinavian Journal of Public Health*, 45, 381–388. <https://doi.org/10.1177/1403494817696182>
- Resch, M. & Bamberg, E. (2005). Work-Life-Balance – Ein neuer Blick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben? [Work-life balance – A new view on the compatibility of work and private life]. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49(4), 171–175. <https://doi.org/10.1026/0932-4089.49.4.171>
- Semmer, N. (1984). *Stressbezogene Tätigkeitsanalyse: Psychologische Untersuchungen zur Analyse von Stress am Arbeitsplatz*. Beltz.

- Semmer, N. K., Tschan, F., Jacobshagen, N., Beehr, T. A., Elfering, A., Kälin, W. et al. (2019). Stress as Offense to Self: a Promising Approach Comes of Age. *Occupational Health Science*, 3(3), 205–238. <https://doi.org/10.1007/s41542-019-00041-5>
- Siegrist, J. (2015). *Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen: Forschungsevidenz und präventive Massnahmen*. Urban & Fischer.
- Stansfeld, S. & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health – A meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 32(6), 443–462. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1050>
- Uhle, T. & Treier, M. (2019). *Betriebliches Gesundheitsmanagement*. 4. Auflage. Springer.
- Ulich, E. & Wiese, B. S. (2011). *Life Domain Balance. Konzepte zur Verbesserung der Lebensqualität*. 1. Auflage, S. 40–41. Gabler.
- Weissmüller, K. S., Ritz, A., Steijn, A. J. & Alfes, K. (2024). Private life events as antecedents for public employees' engagement and burnout. *Public Personnel Management*, 53(1), 85–112. <https://doi.org/10.1177/00910260231187535>

Impressum

Herausgeberin

Gesundheitsförderung Schweiz

Projektleitung Gesundheitsförderung Schweiz

Anita Blum-Rüegg

Autor*innen des Faktenblatts

- Dipl. Psy. Anita Blum-Rüegg
- Dr. Markus Steiner
- Prof. Dr. Michaela Knecht

Autor*innen der Studie

- Dr. Markus Steiner
- Jonas Mumenthaler, MSc
- Dipl. Psy. FH Anita Blum-Rüegg
- Prof. Dr. Michaela Knecht

Forschungsteam

- Prof. Dr. Michaela Knecht
- Dr. Markus Steiner
- Jonas Mumenthaler, MSc
- Denise Camenisch, Health & Medical Service AG

- Ronan Heyn, Health & Medical Service AG
- Mathias Gassner, Health & Medical Service AG
- Dr. Regina Jensen, Gesundheitsförderung Schweiz
- Dr. Sven Goebel, Gesundheitsförderung Schweiz
- Dipl. Psy. FH Anita Blum-Rüegg

Mitfinanzierung der Studie

- Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz
- Health & Medical Service AG

Fotonachweis Titelbild

iStock

Reihe und Nummer

Gesundheitsförderung Schweiz, Faktenblatt 114

© Gesundheitsförderung Schweiz, Februar 2025

Auskünfte/Informationen

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