

Arbeit – Stress – Wohlbefinden

Überprüfung der Checkliste von stressnostress.ch:
„Stress-Signale, Stress-Ursachen und Folgerungen“

Gesamtbericht der Ergebnisse einer Befragung
bei verschiedenen Schweizerischen Unternehmen
Januar bis Juni 2007

Dr. Wolfgang Kälin
cand. phil. Roger Küng

März 2008

Universität Bern
Institut für Psychologie
Abteilung für Arbeits- und Organisationspsychologie

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Ziele der Untersuchung	3
3. Die Untersuchung	5
3.1 Datenerhebung	5
3.2 Instrumente	7
4. Ergebnisse	9
4.1 Beschreibung der Darstellung der Ergebnisse	11
4.2 Die Checkliste von stressnostress.ch	12
4.2.1 Stress-Signale.....	12
4.2.2 Stress-Ursachen	15
4.2.3 Folgerungen.....	16
4.2.4 Zusammenfassung der Ergebnisse der Checklisten- Skalen von stressnostress.ch	19
4.3 Zur Überprüfung eingesetzte Skalen	20
4.3.1 Stressoren.....	20
4.3.2 Ressourcen	26
4.3.3 Wohlbefinden und Befindensbeeinträchtigungen.....	29
4.3.4 Zusammenfassung der Ergebnisse der zur Überprüfung eingesetzten Skalen	34
4.4 Zusammenhänge zwischen Stressoren, Ressourcen und Befinden	34
4.4.1 Statistische Methoden	35
4.4.2 Stressoren und Befinden.....	36
4.4.3 Ressourcen und Befinden.....	38
5. Schlussfolgerungen	41

1. Einleitung

Was ist Stress?	Stress kann als ein Ungleichgewichtszustand zwischen den Anforderungen und Angeboten, die an uns herangetragen werden respektive den Bedürfnissen und Handlungsmöglichkeiten, die wir in einer bestimmten Situation erleben, bezeichnet werden. Stress entsteht dann, wenn dieses Ungleichgewicht für jemanden persönlich bedeutsam ist und der Zustand als unangenehm erlebt wird.
Auswirkungen von Stress	<p>Stress führt zu kurzfristigen Stressreaktionen auf verschiedenen Ebenen:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Negative Emotionen (z.B. Ärger und Wut, aber auch Angst und Unsicherheit)2) Physiologische Reaktionen (z.B. Ausschüttung der Stresshormone Adrenalin und Cortisol)3) Verändertes Verhalten (z.B. schlechteres Gesundheitsverhalten wie verringerte körperliche Aktivität oder unregelmässiges Essen, Anwendung von Routinestrategien, Vermeidung von komplexem Problemlösen). <p>Langfristig kann Stress zu geringerem Wohlbefinden führen, wie z.B. zu geringerer Arbeitszufriedenheit, geringerem Selbstvertrauen sowie höheren psychischen Beeinträchtigungen (z.B. Depressivität, Burnout) und zu ärztlich diagnostizierten Erkrankungen (z.B. Herzprobleme, Magen-/Darmbeschwerden, Bluthochdruck).</p>
Stressoren und Ressourcen	<p>Inwieweit Stress erlebt wird, aber auch inwieweit es längerfristig zu Stresssymptomen kommt, hängt von vielen Faktoren ab – einerseits von der Art und dem Ausmass der Stressoren (z.B. Zeitdruck, Konflikte), andererseits von den Ressourcen (z.B. Anerkennung, soziale Unterstützung) und individuellen Merkmalen (z.B. Stressbewältigungsstrategien, eigene Fähigkeiten).</p> <p>Stressoren führen daher nicht automatisch zu Problemen, erhöhen aber die <i>Wahrscheinlichkeit</i>, dass sich Stress-</p>

Symptome entwickeln. Dabei geht es in der Regel nicht um einzelne Stresserlebnisse, denn diese werden oft gut bewältigt. Zum Problem wird Stress vielmehr, wenn er chronisch ist, also über lange Zeit anhält.

Kosten von Stress

Einer Pressemitteilung des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco, 12. September 2000) zufolge entstehen in der Schweiz direkt durch Stress verursachte jährliche Kosten¹ von 4,2 Milliarden Schweizer Franken.

Dies zeigt deutlich, dass Stress ein wichtiges und ernstzunehmendes Thema ist, das sowohl mit negativen Auswirkungen für das Wohlbefinden des einzelnen Menschen und seines Umfelds (Familie, Freunde), aber auch mit hohen Kosten für die Unternehmungen (z.B. krankheitsbedingte Absenzen) sowie für die gesamte Volkswirtschaft in Zusammenhang steht.

Verein „stressno-stress.ch“

Der Verein stressnostress.ch hat sich dieser Problematik angenommen und die Informierung und Sensibilisierung von Patrons, Führungskräften, Personalverantwortlichen und Mitarbeitenden zum Thema Stress am Arbeitsplatz zum Ziel erklärt.

Mittels eines internetbasierten Ansatzes stehen unter www.stressnostress.ch Informationen zu Stressprävention und Stressabbau für alle Betroffenen und Interessierten kostenlos zur Verfügung.

Teil des Angebotes sind auch zwei neu entwickelte Checklisten zu Stress-Signalen und Stress-Ursachen. Diese ermöglichen einerseits den Mitarbeitenden, ihre persönliche Stresssituation, andererseits den Führungskräften, die Stresssituation in der gesamten Organisation resp. im jeweiligen Verantwortungsbereich einzuschätzen. Anhand der gewonnenen Resultate können Massnahmen zum Abbau und/oder zur Prävention von Stress geplant und realisiert werden.

¹ Mit direkten Kosten sind gemeint: Löhne für Fehlzeiten, Kosten durch Produktionsausfälle, Kosten durch medizinische Versorgung und durch Selbstmedikation.

2. Ziele der Untersuchung

- Ziele der Studie:** Mit der Untersuchung werden zwei Ziele verfolgt:
- **Wissenschaft**
 - 1) Aus wissenschaftlicher Sicht ist das Ziel dieser Untersuchung die Überprüfung der Checkliste an einer Stichprobe der deutschsprachigen, berufstätigen Schweizer Bevölkerung. Durch diese Überprüfung soll herausgefunden werden, ob die Checkliste (der Fragebogen zur Stressanalyse) brauchbar ist.
 - **Praxis**
 - 2) Der praktische Nutzen dieser Arbeit besteht darin, auf Basis der neuen Referenzstichprobe ein unmittelbares Feedback (direkt nach Ausfüllen der Checkliste) für die Online Checklistenausfüllenden zu erstellen (bisher wird auf Anfrage ein telefonisches Gespräch zu den Ergebnissen der Checkliste angeboten).²

Die Ergebnisse der bis anhin via www.stressnostress.ch ausgefüllten Checklisten legen die Vermutung nahe, dass die Online-Stichprobe deutlich höhere Belastungen und Befindensbeeinträchtigungen aufweist als die Bevölkerung. Die Begründung dafür könnte sein, dass vor allem Hilfesuchende die Internet-Seite www.stressnostress.ch konsultieren und die Checkliste ausfüllen, um näheres über Ihre persönliche Situation zu erfahren.
 - **Unternehmen**

Zusätzlich wird durch die Erhebung in der deutschsprachigen, berufstätigen Bevölkerung auch ein Feedback an die Teilnehmenden der Untersuchung resp. an die Unternehmungen ermöglicht.

² Bei über 40% aller eingegangenen Checklisten wird ein Feedbackgespräch angefordert.

3. Die Untersuchung

3.1 Datenerhebung

Datenbasis	Die Grundgesamtheit für die in dieser Arbeit verwendeten Daten bildet die deutschsprachige Schweizer Arbeitsbevölkerung mit einem Arbeitspensum von mindestens 30%.
Rekrutierung	Per Telefon und e-Mail wurden Personalverantwortliche aus den unterschiedlichsten Branchen angefragt, ob sie bereit wären, mit ihren Mitarbeitenden (oder einem Teil davon) an der Befragung teilzunehmen. Ziel war es, eine möglichst grosse Referenzstichprobe zu erhalten, welche sich aus möglichst vielen kleinen Stichproben aus den unterschiedlichsten Berufen und Hierarchiestufen zusammensetzt. Den Mitarbeitenden wurde nach dem Einverständnis durch die Personalverantwortlichen ein Informationsmail zugesendet. In diesem wurden das Anliegen und die Hintergründe der Untersuchung erklärt sowie der direkte Internet-Link zum Fragebogen mitgeschickt. Bei entsprechendem Bedürfnis konnten die Personalverantwortlichen auch Fragebogenbüchlein (inkl. frankierten Antwortcouverts) anfordern, welche dann unternehmensintern an die Mitarbeitenden verteilt wurden. Nach Absprache mit den Personalverantwortlichen wurde den Mitarbeitenden nach einiger Zeit ein Erinnerungsmail zugestellt.
Datenerhebung	Die Datensammlung erfolgte – wie bereits erwähnt – in elektronischer Form oder mittels Fragebogenheft. Für die elektronische Datensammlung wurde eine Internetseite gestaltet, auf welche die Teilnehmenden über einen versteckten Link zugreifen konnten. Die Datenspeicherung erfolgte auf einem passwortgeschützten Server.

Die Fragebogenheft-Version entspricht inhaltlich exakt der elektronischen Version und diente als Alternative für Personen, welche keinen Zugang zum Internet hatten, den Umgang mit dem Computer nicht wünschten oder nicht gewohnt waren.

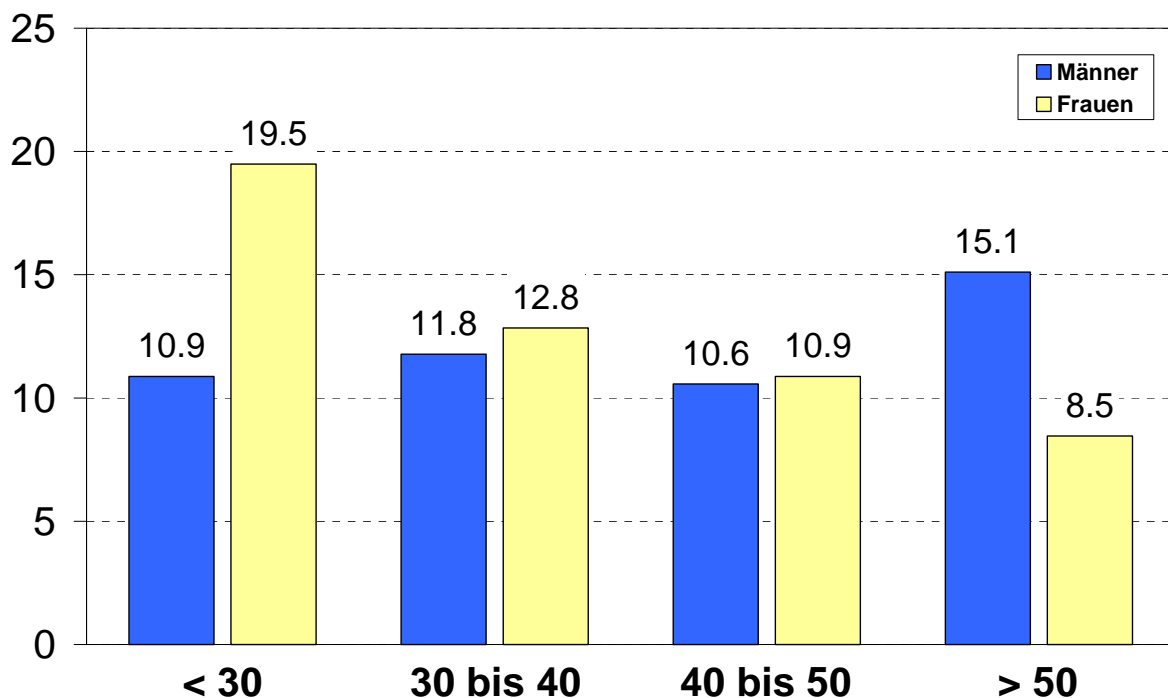
Die Erhebungen starteten im Januar 2007 und dauerten bis Ende Juni 2007.

Stichprobe

An der Untersuchung beteiligten sich insgesamt 20 private und öffentliche Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen sowie Einzelpersonen aus weiteren Unternehmen.

Insgesamt nahmen 685 Personen an der Befragung teil. Davon sind 346 Frauen (51.8%) und 322 Männer (48.2%). Das Durchschnittsalter der Teilnehmerinnen und Teilnehmer beträgt 38.8 Jahre, die mittlere Abweichung (Standardabweichung) 12.2 Jahre, wobei die jüngste Person 16 Jahre und die älteste Person 63 Jahre alt ist.

Altersverteilung in %



3.2 Instrumente

Nachfolgend werden die einzelnen Instrumente beschrieben, die im Rahmen dieser Befragung zu Stress und Befinden eingesetzt worden sind.



Der erweiterte Fragebogen³ umfasst insgesamt 186 Fragen zu Stressoren und Ressourcen am Arbeitsplatz, Persönlichkeitsmerkmalen, Wohlbefinden und zur eigenen Person. Um die Übersicht zu wahren, werden nachfolgend die Konstrukte beschrieben, die für diesen Bericht bedeutsam sind.

Checkliste
„stressno-
stress.ch“:
- Signale

Die Checkliste von stressnostress.ch ist in drei Teile gegliedert:

- 1) Im ersten Teil werden die *Stress-Signale* aus den folgenden vier Bereichen ermittelt: „Körperliche Ebene“ (z.B. Schlafstörungen), „Psychische/emotionale Ebene“ (z.B. Niedergeschlagenheit), „Geistige Ebene“ (z.B. Vergesslichkeit) und „Verhaltensebene“ (z.B. nicht zur Arbeit gehen).
- Ursachen 2) Der zweite Teil beinhaltet die *Stress-Ursachen* und ist in die Bereiche „Ursachen im Arbeits-/Berufsleben“ (z.B. erdrückende Arbeitsmenge) und „Ursachen im Privatleben/generelle Ursachen“ (z.B. finanzielle Probleme“) unterteilt.
- Folgerungen 3) Im dritten Teil des Fragebogens werden die *Folgerungen* erhoben. Gemessen wird
 - a) wie stark die Testperson momentan von belastendem Stress betroffen ist,
 - b) für welchen Lebensbereich (Arbeit- oder Privatleben) dies stärker zutrifft und

³ Um die neu konstruierte Checkliste zu überprüfen, wurden weitere, gebräuchliche und überprüfte Skalen zusätzlicher Instrumente eingesetzt

c) wie wichtig die Testperson Massnahmen zum Stressabbau für sich persönlich erachtet.

Weitere Skalen Damit die Brauchbarkeit der neu konstruierten Checkliste überprüft werden konnte, wurden weitere Skalen herangezogen, deren Genauigkeit und Aussagekraft in der Vergangenheit bereits mehrfach bestätigt wurde.

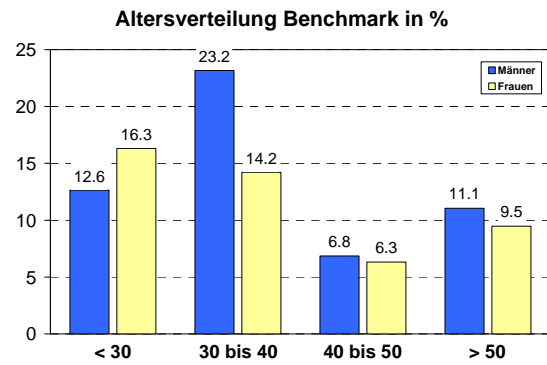
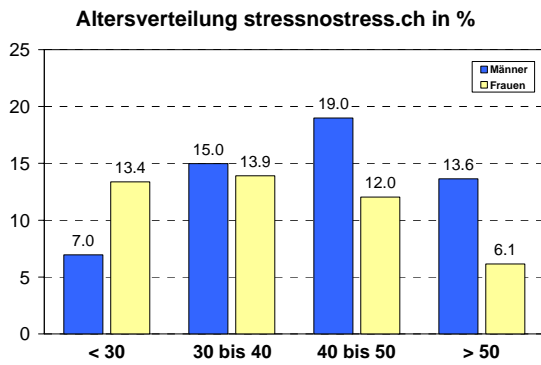
Die Skalen werden jeweils im Ergebnisteil kurz vorgestellt.

4. Ergebnisse

Die Ergebnisse sind in drei Teile aufgeteilt.

- 1) Der erste Teil betrifft die Skalen der Checkliste von stressnostress.ch: Deren Mittelwerte werden für die Referenzstichprobe und – als Vergleich dazu – für die stressnostress.ch–Stichprobe vorgestellt.
- 2) Der zweite befasst sich mit den zur Überprüfung zusätzlich verwendeten Skalen.
- 3) Im dritten Teil werden ausgewählte Zusammenhänge zwischen Stressoren, Ressourcen und Wohlbefinden vorgestellt. Diese sollen das Verständnis Stress bedingender Mechanismen fördern.

Stichproben:	Damit die Schlussfolgerungen, die aus den Ergebnissen dieser Studie gezogen werden können, möglichst aussagekräftig sind, sollen sie mit Ergebnissen aus anderen, ähnlichen Studien verglichen werden.
- stressno- stress.ch	1) Im ersten Teil werden daher für den Vergleich die Skalenmittelwerte der stressnostress.ch–Stichprobe (n = 375) herangezogen. Hierbei handelt es sich um 205 Männer und 170 Frauen, welche die Original-Checkliste von stressnostress.ch (57 Items) online ausgefüllt haben.
- Benchmark	2) Im zweiten Teil dienen für den Vergleich die Skalenmittelwerte einer weiteren, ähnlichen Studie (n = 190), welche im Rahmen eines anderen Forschungsprojektes des Instituts für Psychologie der Universität Bern erhoben wurden. Diese Stichprobe besteht aus 102 Männern resp. 88 Frauen und wird im weiteren Verlauf als „Benchmark“ bezeichnet.



Alter und Geschlecht

Die drei Stichproben (vgl. S. 6: Altersverteilung Referenzstichprobe) unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Alters- und Geschlechtsverteilung dahingehend, dass jüngere Frauen (< 30 Jahre) in der Referenzstichprobe übervertreten sind, während die 40-50 – jährigen Männer in der stressnostress.ch-Stichprobe und die 30-40 – jährigen Männer der Benchmark-Stichprobe etwas stärker vertreten sind.

4.1 Beschreibung der Darstellung der Ergebnisse

In der untenstehenden Grafik wird kurz erklärt, wie die folgenden Abbildungen zu den Ergebnissen der Untersuchung zu verstehen sind.

Unterschiede können systematisch bedingt, also „echt“ sein, sie können aber auch zufällig zustande kommen. Als (statistisch) signifikant wird ein Unterschied *dann* bezeichnet, wenn er ausserhalb des Zufallsbereichs liegt.

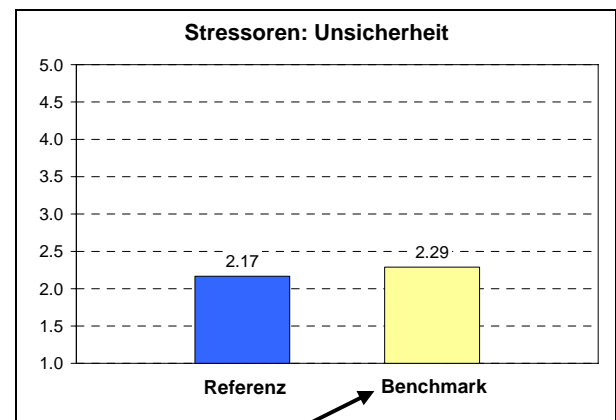
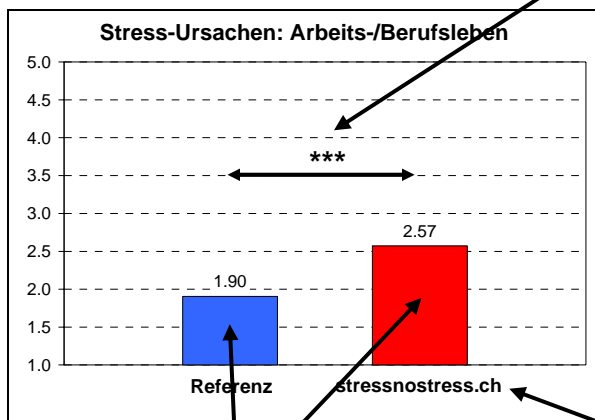
←***→ : Der Mittelwert dieser Stichprobe unterscheidet sich in Bezug auf das betreffende Kriterium deutlich (statistisch signifikant) vom Mittelwert der anderen Stichprobe.

*** = 0.1% Signifikanzniveau ($p < .001$)

** = 1% Signifikanzniveau ($p < .01$)

* = 5% Signifikanzniveau ($p < .05$)

Ein Signifikanzniveau von 0.1% bedeutet z.B., dass der gemessene Unterschied nur in 0.1% aller Stichprobenziehungen per Zufall entstehen würde.



Diese Werte (Mittelwerte) geben an, wie ein bestimmtes Merkmal bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern einer Stichprobe *im Durchschnitt* ausgeprägt ist.

Vergleichsstichproben aus der Schweiz:

stressnostress.ch

- Gemischte Berufe
- 375 Teilnehmerinnen und Teilnehmer
- 205 Männer / 170 Frauen

Benchmark

- Gemischte Berufe
- 190 Teilnehmerinnen und Teilnehmer
- Durchschnittsalter: 38 Jahre (Bereich: 16-65 Jahre)
- 102 Männer / 88 Frauen

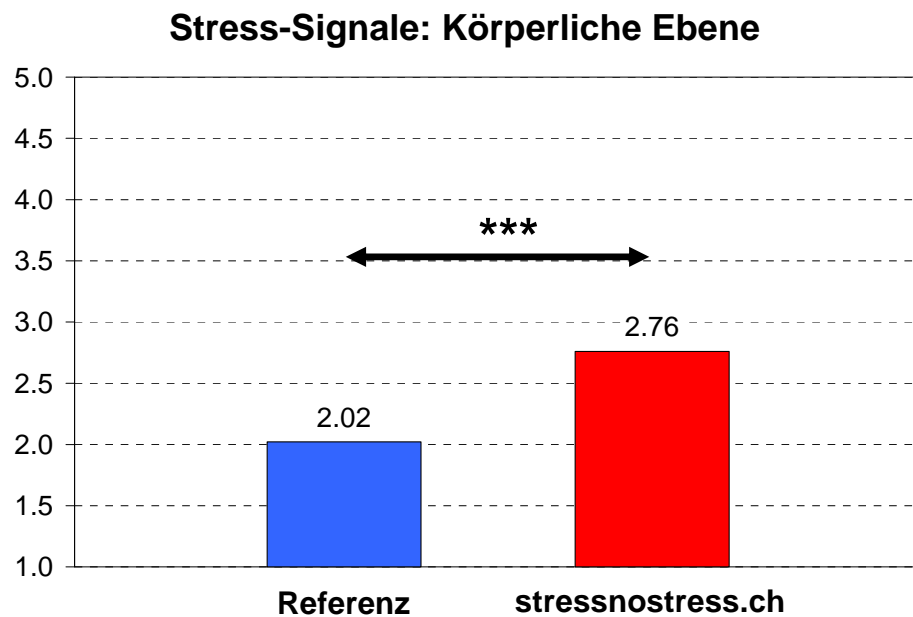
4.2 Die Checkliste von stressnostress.ch

Ergebnisse der Checklisten

Es folgen die Darstellungen der Skalenmittelwerte der Checkliste von stressnostress.ch. In den Abbildungen werden die jeweiligen Skalenmittelwerte der berufstätigen Referenzstichprobe aus der deutschsprachigen Schweizer Bevölkerung der deutschsprachigen stressnostress.ch-Stichprobe gegenübergestellt.⁴

4.2.1 Stress-Signale

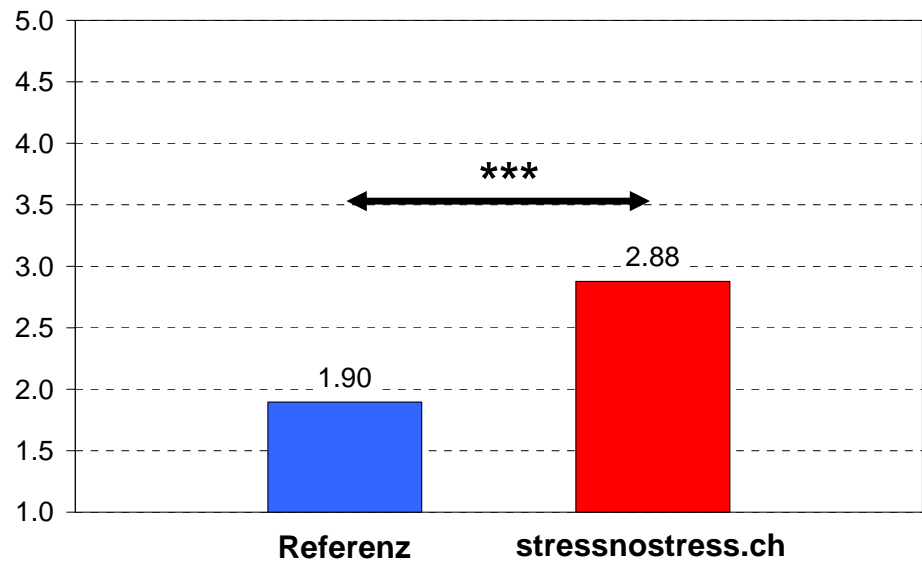
Körperliche Ebene



⁴ Zu beachten ist, dass bei den hier dargestellten Mittelwertsvergleichen der Einfluss der Variablen „Geschlecht“, „Alter“ und „Ausbildung“ kontrolliert wurde. Es handelt sich also um bereinigte Mittelwerte, welche die „wahren“ Werte der jeweiligen Stichprobe, unabhängig von Geschlecht, Alter und Ausbildung der Teilnehmenden, wiedergeben.

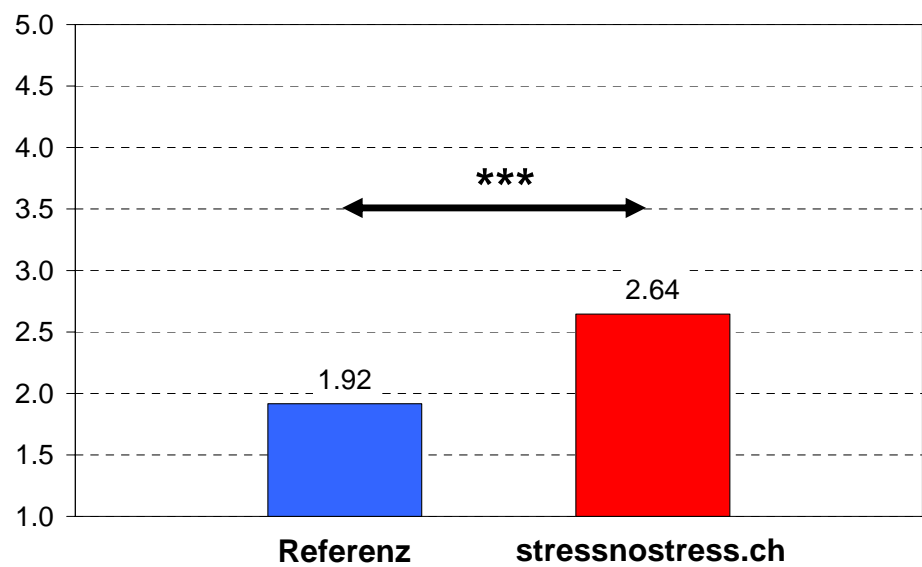
Psychische/
emotionale
Ebene

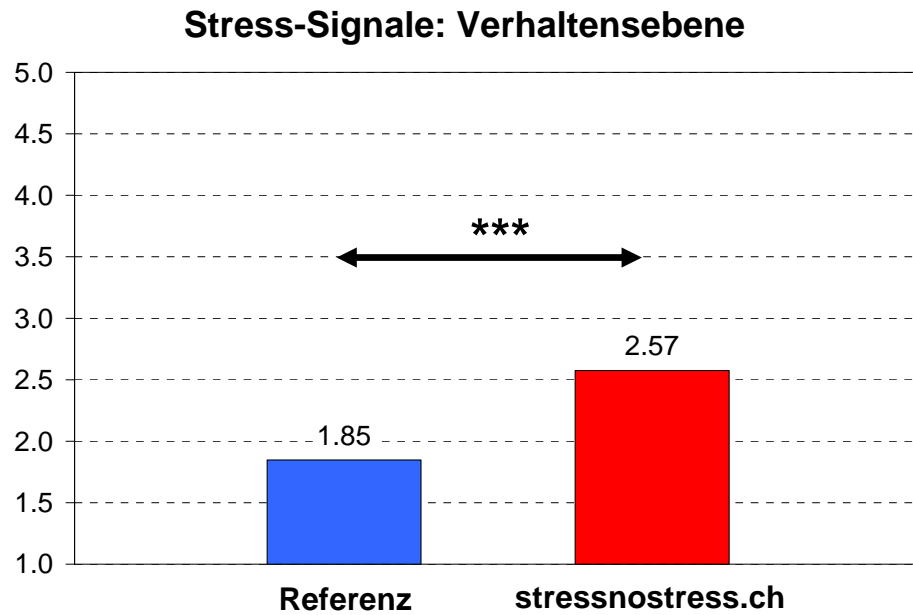
Stress-Signale: Psychische/emotionale Ebene



Geistige Ebene

Stress-Signale: Geistige Ebene



Verhaltens-
ebeneErgebnisse
Stress-Signale

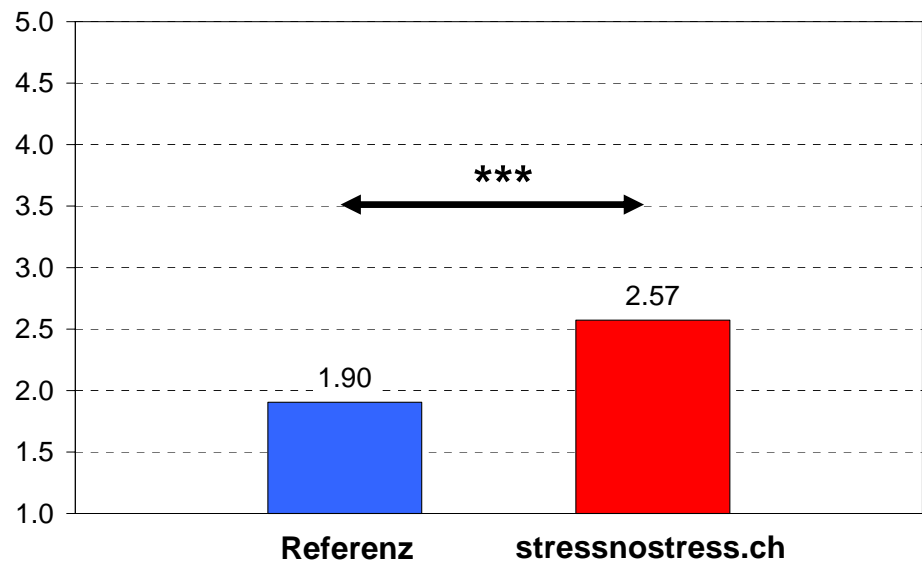
Die Skalenmittelwerte der vier Stress-Signale sind in den oben aufgeführten Abbildungen (S. 12-14) dargestellt. Die Mittelwerte der Referenzstichprobe liegen dabei zwischen 1.85 und 2.02, die Mittelwerte der stressnostress.ch-Stichprobe liegen zwischen 2.57 und 2.88.

Insgesamt weisen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Referenzstichprobe auf allen vier Stress-Signal Ebenen signifikant weniger ($p < .001$) Befindensbeeinträchtigungen (körperlich, psychisch/emotional, geistig und Verhalten) auf als die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der stressnostress.ch-Stichprobe.

4.2.2 Stress-Ursachen

Arbeit/Beruf

Stress-Ursachen: Arbeits-/Berufsleben



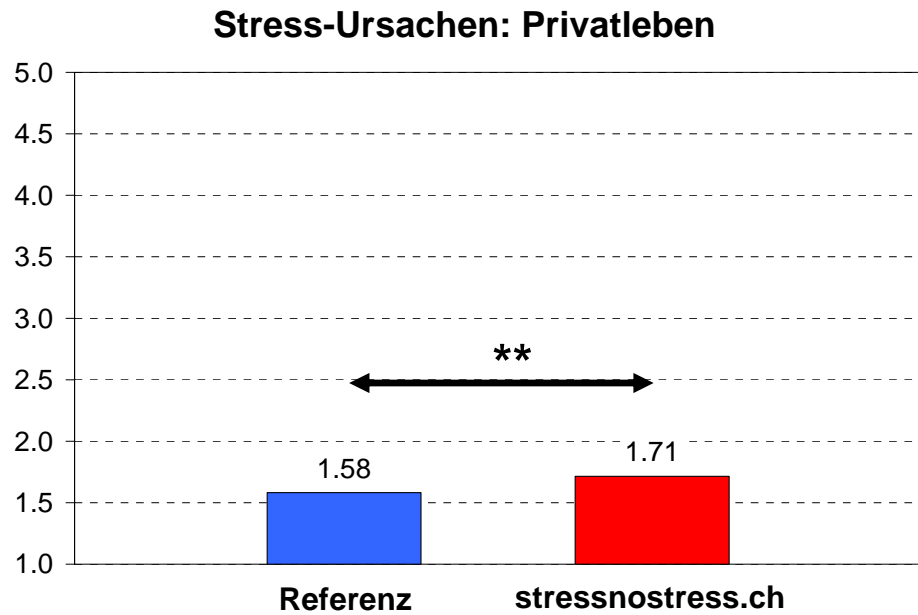
Bei den Stress-Ursachen im Arbeits-/Berufsleben zeigt sich, dass die Teilnehmenden der Referenzstichprobe ($M = 1.90$) signifikant ($p < .001$) weniger Stressoren erleben als die Teilnehmenden der stressnostress.ch-Stichprobe ($M = 2.57$).

Häufigste
Stress-Ursachen
in der Arbeit

Betrachtet man die Reihenfolge der wichtigsten Stress-Ursachen in der Arbeit, herrscht zwischen den beiden Stichproben (im Gegensatz zu den Mittelwertsunterschieden) grosse Übereinstimmung.

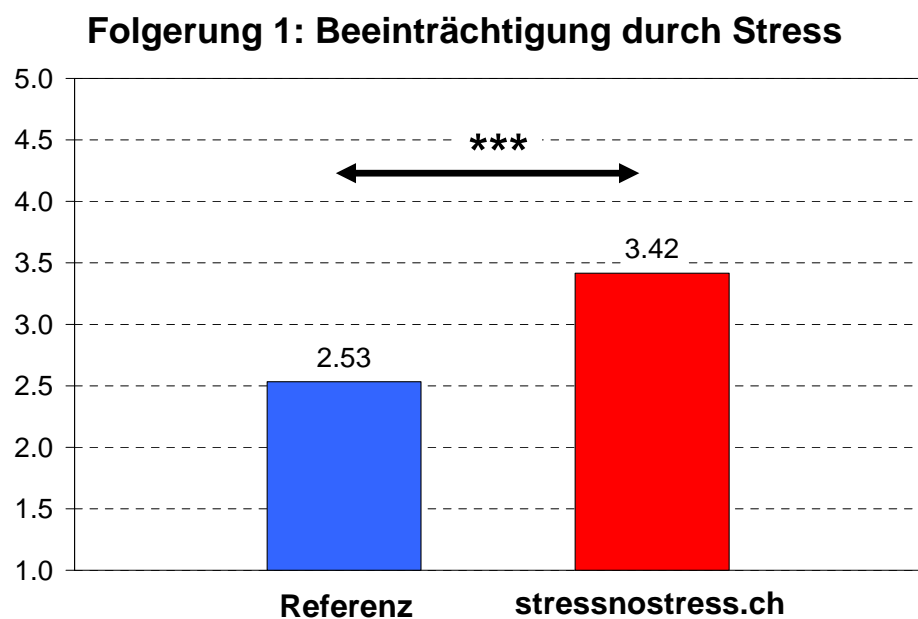
- 1) Unterbrechungen der Tätigkeit kommen am häufigsten vor und werden gefolgt von
- 2) einer erdrückenden Arbeitsmenge,
- 3) ungelösten Spannungen und Konflikten (in der Referenzstichprobe an 4. Stelle),
- 4) fehlender Zeit für seriöse Planung und Organisation (in der Referenzstichprobe an 3. Stelle) sowie
- 5) mangelndem echtem Feedback (fehlende Anerkennung und mangelnde konstruktive Kritik).

Privatleben



Auch in Bezug auf die Stress-Ursachen im Privatleben (vgl. Abbildung auf S. 15) geben die Teilnehmenden der Referenzstichprobe ($M = 1.58$) einen signifikant ($p < .01$) weniger hohen Mittelwert an als die Teilnehmenden der stressnostress.ch-Stichprobe ($M = 1.71$).

4.2.3 Folgerungen

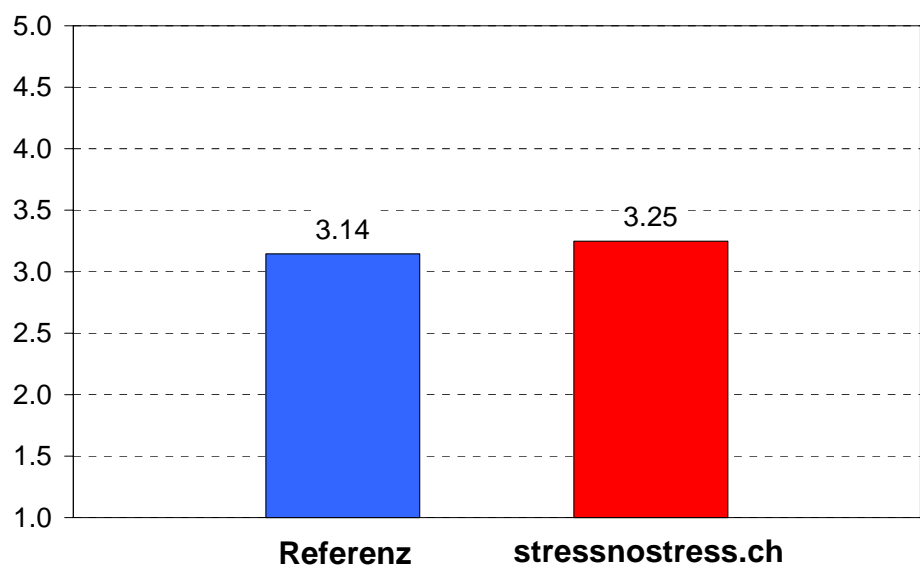
Beeinträchtigung
durch Stress

Mit der Folgerung 1 (vgl. Abbildung unten auf S. 16) wird erhoben, wie stark das Leben insgesamt von belastendem Stress betroffen ist.

Die Abbildung zeigt, dass die Teilnehmenden der Referenzstichprobe ($M = 2.53$) signifikant ($p < .001$) weniger von belastendem Stress betroffen sind als die Teilnehmenden der stressnostress.ch-Stichprobe ($M = 3.42$).

Privatleben vs.
Berufsleben

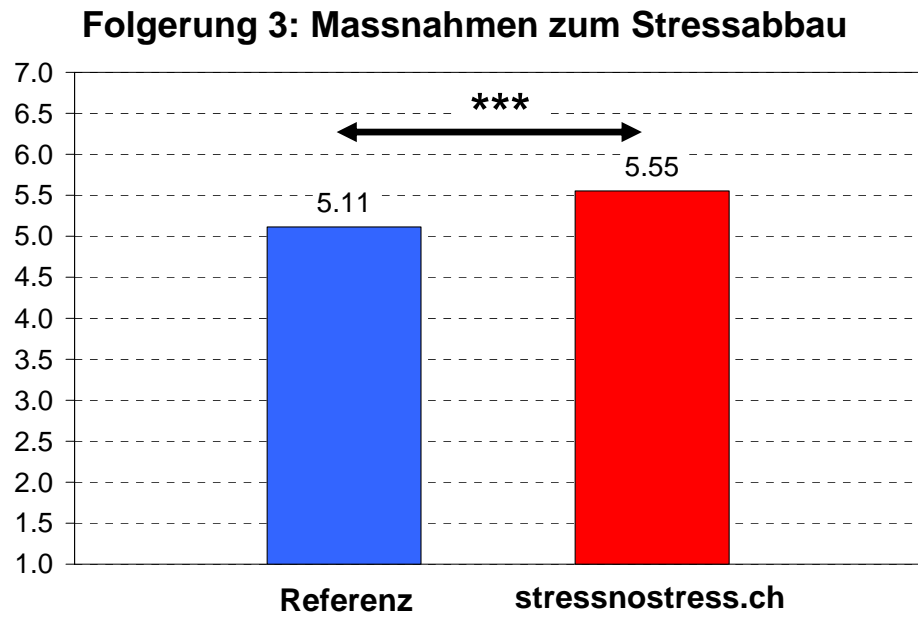
Folgerung 2: Privatleben vs. Berufsleben



Mit der Folgerung 2 wird erhoben, ob die negativen Stressauswirkungen deutlicher im Privat- oder im Berufsleben erlebt werden.⁵

Es zeigt sich, dass sich die beiden Stichproben nicht signifikant voneinander unterscheiden und die negativen Stressauswirkungen annähernd gleichermassen im Privatleben wie im Berufsleben erlebt werden.

⁵ Antwortformat bei Folgerung 2: (1) ausschliesslich im Privatleben, (2) mehrheitlich im Privatleben, (3) gleichermassen im Privatleben wie im Berufsleben, (4) mehrheitlich im Berufsleben, (5) ausschliesslich im Berufsleben.

**Massnahmen
zum Stressabbau**

Mit der Folgerung 3 wird erhoben, für wie wichtig man Massnahmen zum Stressabbau erachtet.

Die Abbildung zeigt, dass die Teilnehmenden der stressnostress.ch-Stichprobe ($M = 5.55$) Massnahmen zum Stressabbau signifikant ($p < .001$) wichtiger einschätzen als die Teilnehmenden der Referenzstichprobe ($M = 5.11$).

4.2.4 Zusammenfassung der Ergebnisse der Checklisten-Skalen von stressnostress.ch

Ergebnisse: Ursachen und Signale

Insgesamt unterscheidet sich die Referenzstichprobe aus der berufstätigen, deutschsprachigen Schweizer Bevölkerung bei allen Stress-Signalen und bei den Stress-Ursachen des Arbeits-/Berufslebens höchst signifikant ($p < .001$) von der stressnostress.ch-Stichprobe.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Referenzstichprobe schildern nicht nur viel weniger Stressoren im Arbeits-/Berufsleben und signifikant weniger Stressoren im Privatleben, sondern auch viel weniger körperliche, psychische, geistige und verhaltensbezogene Befindensbeeinträchtigungen als die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der stressnostress.ch-Stichprobe.

Die beiden Stichproben unterscheiden sich somit – wie erwartet – massiv in sämtlichen erhobenen Merkmalen.

Ergebnisse: Folgerungen

Die Resultate der Folgerungen unterstreichen die oben beschriebenen Unterschiede zwischen den Stichproben zusätzlich. Die stressnostress.ch-Stichprobe ist einerseits signifikant höher durch negativen Stress beeinträchtigt ($p < .001$), andererseits schätzen sie Massnahmen zum persönlichen Stressabbau als viel wichtiger ein ($p < .001$) als die Teilnehmenden der Referenzstichprobe.

Keine signifikanten Unterschiede ergeben sich hingegen bei Folgerung 2. Die Stressoren treten somit bei beiden Stichproben gleichermassen im Privat- wie auch im Berufsleben auf.

Auch hier ist ein deutlicher Unterschied in Bezug auf erhöhte Betroffenheit durch Stress resp. als wichtiger eingeschätzte Massnahmen der stressnostress.ch-Stichprobe erkennbar.

4.3 Zur Überprüfung eingesetzte Skalen

Weitere Skalen In den folgenden Abbildungen werden die Skalenmittelwerte der Referenzstichprobe (n = 375) einer Benchmark (n = 190) gegenübergestellt. Diese Benchmark entspricht einer weiteren Stichprobe, welche im Rahmen eines anderen Forschungsprojektes des Instituts für Psychologie der Universität Bern erhoben wurde.

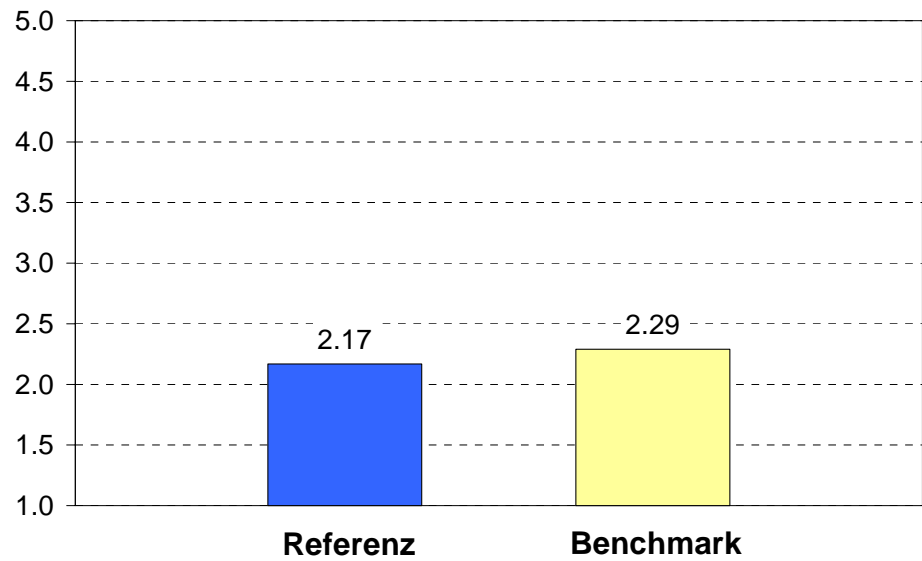
4.3.1 Stressoren

Was sind Stressoren? Stressoren sind definiert als Merkmale der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsumgebung sowie der betrieblichen Kultur, welche die Wahrscheinlichkeit für eine Stressreaktion erhöhen. Bei den Stressoren sind deshalb tiefe Werte wünschenswert.

Grob lassen sich Stressoren in zwei Gruppen aufteilen: *Aufgabenbezogene* Stressoren und *soziale* Stressoren. Erstere sind direkt mit der Aufgabe an und für sich verknüpft (z.B. Konzentrationsanforderungen); letztere haben in der Regel mit mangelnder Fairness und Konflikten zu tun.

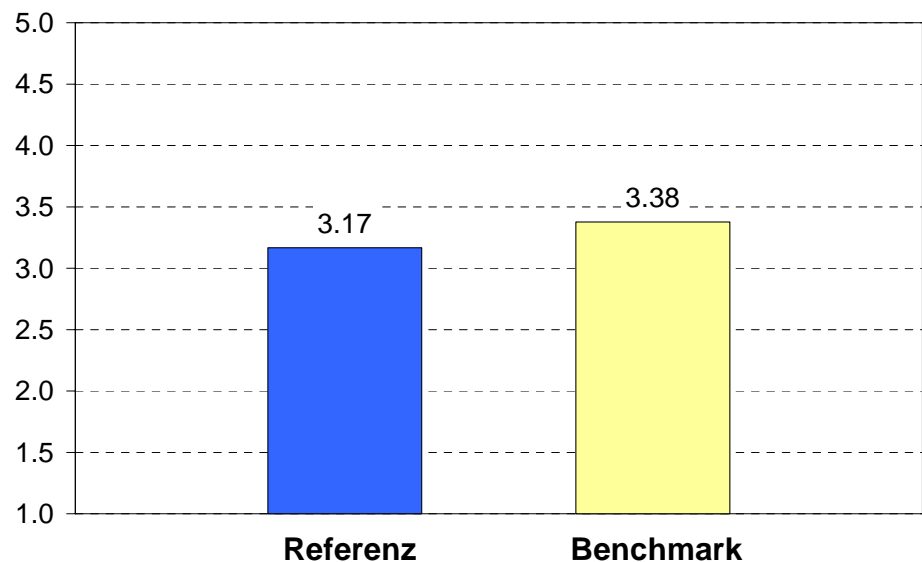
Unsicherheit Unsicherheit bezieht sich auf unklare oder widersprüchliche Anweisungen oder auf mangelndes Feedback. Sie kann zu Unklarheiten hinsichtlich des Verständnisses der eigenen Arbeitsrolle oder der Ausführung von Arbeitsaufgaben führen oder sich generell frustrierend auf die Betroffenen auswirken.

Die Unsicherheit in der Referenzstichprobe ist leicht geringer als diejenige in der Benchmark-Stichprobe (vgl. Abbildung auf S. 21).

Stressoren: Unsicherheit**Arbeitsunterbrechungen**

Arbeitsunterbrechungen können aus verschiedenen Gründen auftreten. Es ist möglich, dass etwas Wichtiges oder Dringendes dazwischen kommt, ein Arbeitsgerät nicht mehr funktioniert, Informationen fehlen oder häufig zwischen verschiedenen Aufgaben hin- und her gewechselt werden muss. Arbeitsunterbrechungen führen oft dazu, dass die Arbeitsziele nicht erreicht werden.

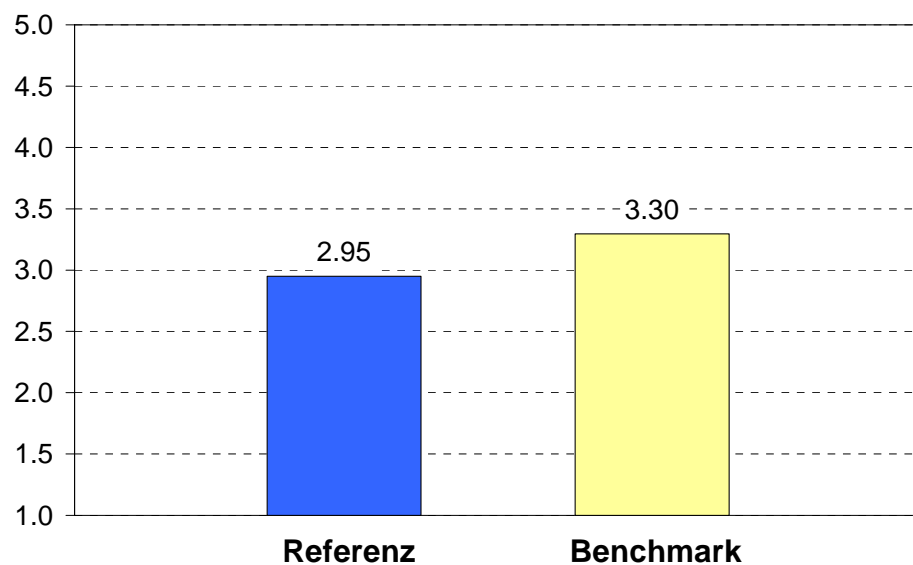
Arbeitsunterbrechungen kommen in der Referenzstichprobe etwas seltener vor als in der Benchmark.

Stressoren: Arbeitsunterbrechungen

Konzentrationsanforderungen

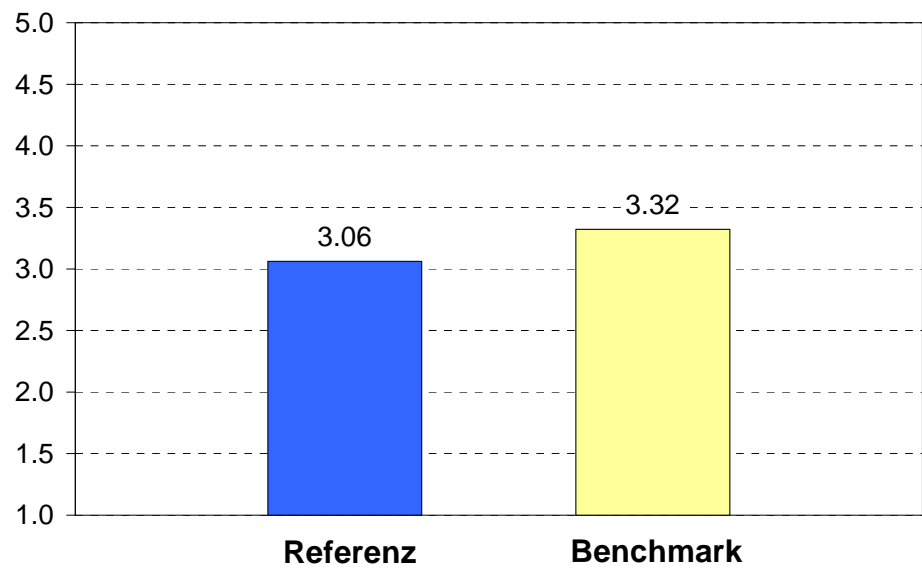
Mit den Konzentrationsanforderungen soll gemessen werden, in welchem Ausmass Konzentration und Aufmerksamkeit bei der Arbeit erforderlich sind. Dabei wird danach gefragt, wie viele Informationen gleichzeitig beachtet oder im Kopf behalten werden müssen, wie komplex diese Informationen sind und wie oft jemand lange aufmerksam sein muss, um jederzeit sofort reagieren zu können. Hohe Konzentrationsanforderungen können als Überforderung wahrgenommen werden.

Konzentrationsanforderungen sind in der Referenzstichprobe etwas geringer ausgeprägt als in der Benchmark-Stichprobe.

Stressoren: Konzentrationsanforderungen**Zeitdruck**

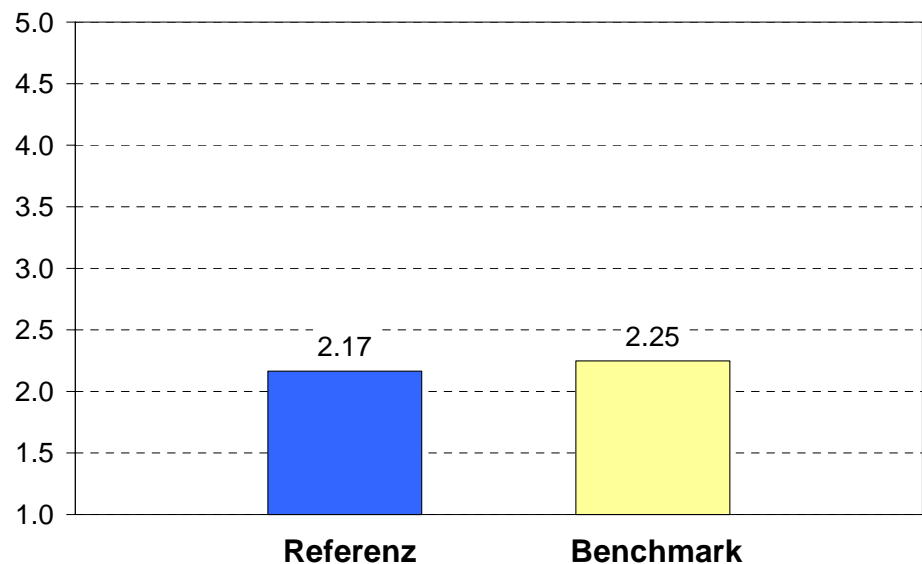
Zeitdruck entsteht oft dann, wenn ein zu hohes Arbeitstempo verlangt wird. Er kann dazu führen, dass jemand wegen viel Arbeit zu spät nach Hause oder in die Pause gehen kann. Generell hat sich der Zeitdruck am Arbeitsplatz über die letzten Jahrzehnte hinweg erhöht. Häufiger Zeitdruck kann belastend sein.

Auch der Zeitdruck ist in der Referenzstichprobe etwas kleiner als in der Benchmark-Stichprobe.

Stressoren: Zeitdruck**Arbeitsorganisa-
torische
Probleme**

Arbeitsorganisatorische Probleme betreffen Aspekte einer Arbeitsorganisation, die nicht optimal funktionieren. Solche Probleme können beispielsweise unvollständige oder veraltete Unterlagen, schlechter Informationsfluss oder ein ungünstig eingerichteter Arbeitsplatz sein. Ein Übermass an arbeitsorganisatorischen Problemen kann belastend wirken.

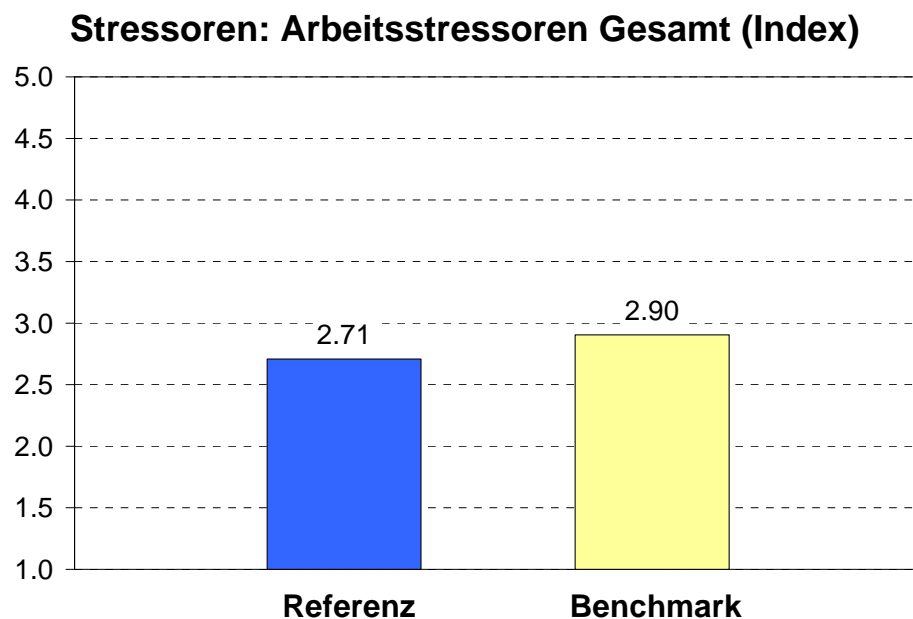
Arbeitsorganisatorische Probleme kommen in der Referenzstichprobe ein klein wenig seltener vor.

Stressoren: Arbeitsorganisatorische Probleme

Index Arbeits- stressoren

Die oben dargestellten 5 Bereiche können zu einer Gesamtskala aufgabenbezogener Arbeitsstressoren zusammengefasst werden. Spricht man von aufgabenbezogenen Arbeitsstressoren, so ist immer die *gemeinsame Wirkung aller fünf Stressoren* gemeint.

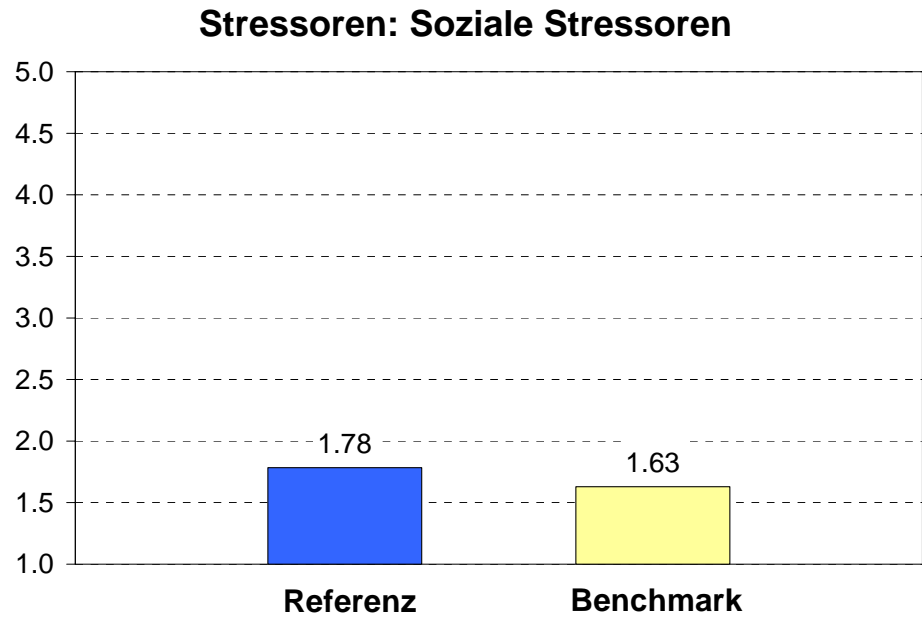
Wie schon für die einzelnen Skalen ist auch für die Gesamtskala Arbeitsstressoren der Mittelwert der Referenzstichprobe etwas niedriger als derjenige der Benchmark-Stichprobe.



Soziale Stressoren

Unter sozialen Stressoren werden Faktoren verstanden, die die soziale Situation am Arbeitsplatz betreffen. Dazu gehören unter anderem Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten, ungerechte Arbeitsverteilung oder ein schlechtes Teamklima. Häufig auftretende zwischenmenschliche Probleme können stark belastend sein.

Soziale Stressoren kommen in der Referenzstichprobe etwas häufiger vor als in der Benchmark-Stichprobe (vgl. Abbildung auf S. 25).



Ergebnisse Stressoren

Die Referenzstichprobe weist hinsichtlich der aufgabenbezogenen Arbeitsstressoren leicht niedrigere Werte auf ($2.17 \leq M \leq 3.17$) als die Benchmark ($2.25 \leq M \leq 3.38$). Dies gilt sowohl für die fünf einzelnen aufgabenbezogenen Stressoren als auch für den Gesamtindex (vgl. Abbildungen auf S. 21-24).

Im Gegensatz zu den aufgabenbezogenen Arbeitsstressoren ist der Mittelwert der sozialen Stressoren leicht höher für die Referenzstichprobe als für die Benchmark.

Insgesamt sind die Mittelwertsunterschiede zwischen den beiden Stichproben mit Differenzwerten zwischen 0.08 und 0.35 relativ gering. Dies verdeutlicht, dass die Referenzstichprobe im Vergleich zur Benchmark viel ähnlicher abschneidet als im Vergleich zur stressnostress.ch-Stichprobe.

4.3.2 Ressourcen

Was sind Ressourcen?

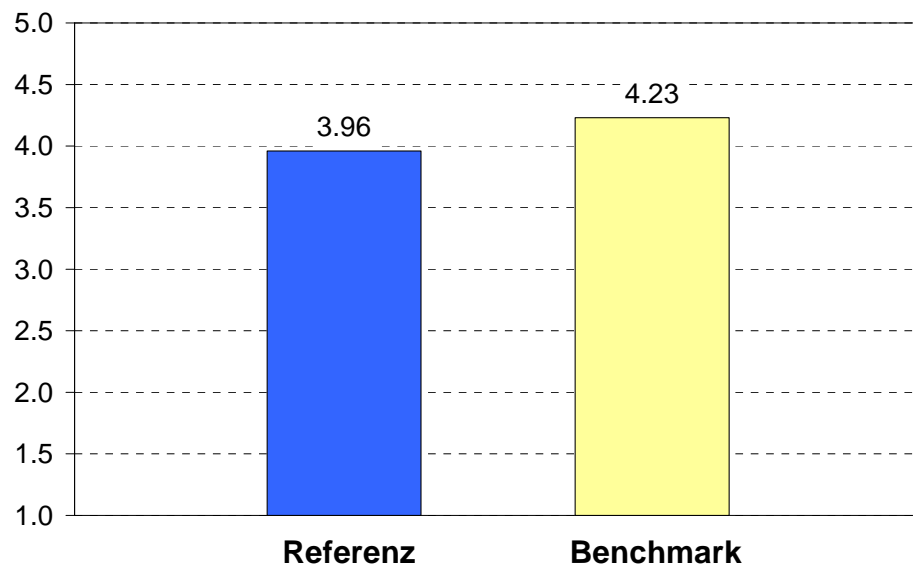
Unter Ressourcen versteht man fördernde Arbeitsbedingungen (*situative* Ressourcen) oder Stärken in der Person (personale Ressourcen), welche die negative Wirkung von Stressoren auf das Wohlbefinden abschwächen können. Bei den Ressourcen sind deshalb hohe Werte wünschenswert.

Methodenspielraum

Die Skala Methodenspielraum bezieht sich auf eine der wichtigsten Ressourcen in der Arbeit. Gefragt wird nach Entscheidungsspielräumen bezüglich der Reihenfolge der Arbeitsschritte und der Vorgehensweise.

Die Benchmark schildert etwas mehr Methodenspielraum.

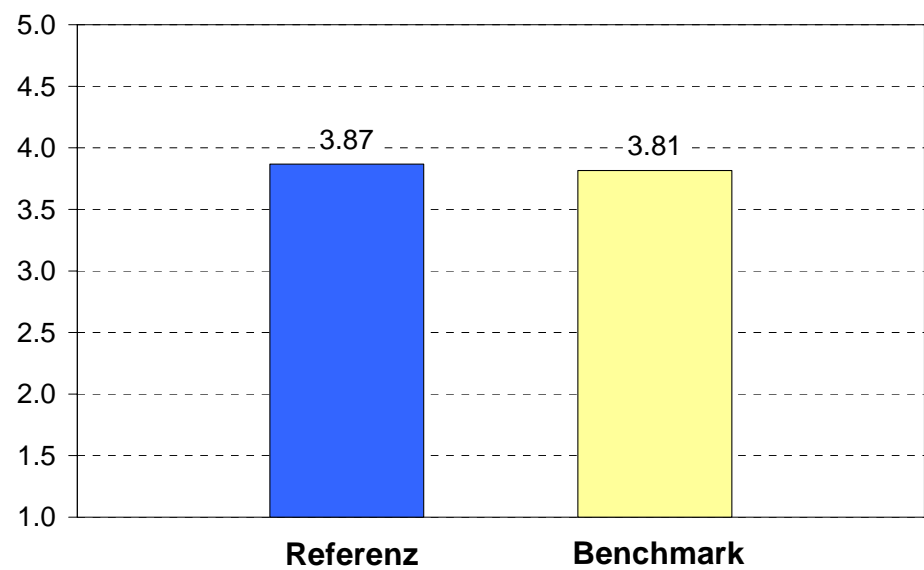
Ressourcen: Methodenspielraum



Zeitspielraum

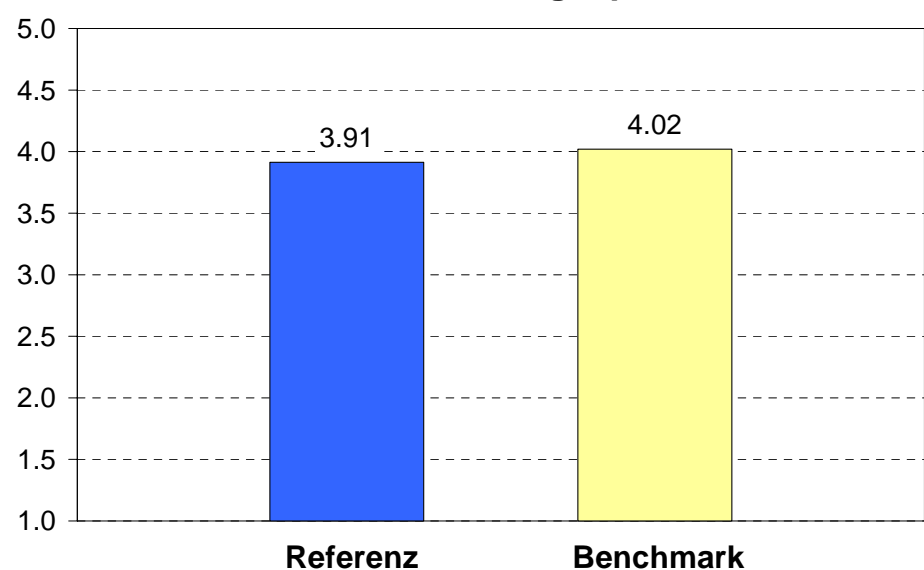
Zeitspielraum erfasst die Möglichkeiten, sich den Arbeitstag zeitlich selber einzuteilen. Hoher Zeitspielraum bedeutet, dass man selber entscheiden kann, wann was zu erledigen ist.

Beide Stichproben schildern annähernd gleich viel Zeitspielraum (vgl. Abbildung auf S. 27).

Ressourcen: Zeitspielraum**Handlungsspielraum**

Die beiden oben dargestellten Skalen „Methodenspielraum“ und „Zeitspielraum“ können zur Gesamtskala „Handlungsspielraum“ zusammengefasst werden. Genügend Handlungsspielraum kann dabei helfen, Stress zu reduzieren.

Der Handlungsspielraum ist leicht höher für die Benchmark.

Ressourcen: Handlungsspielraum

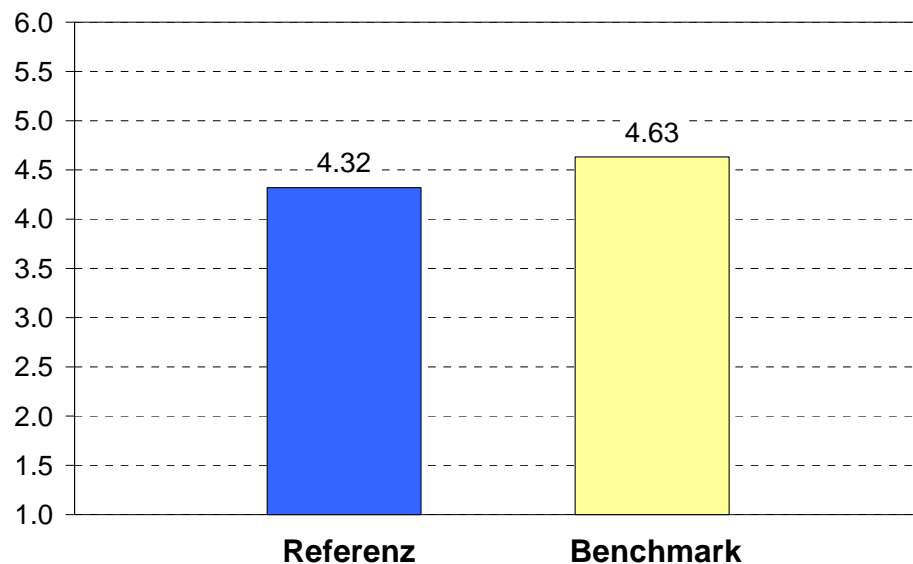
Selbstwirksamkeit

„Selbstwirksamkeit“ (*personale* Ressource) beschreibt, wie sehr jemand daran glaubt, in seinem Leben etwas bewirken zu können und wie sehr jemand sich zutraut, auch in schwierigen oder unklaren Situationen eine Lösung für ein Problem zu finden.

Die erlebte Selbstwirksamkeit wirkt Stress entgegen, weil man der Überzeugung ist, auch schwierige Situationen meistern zu können.

Für die Benchmark ergibt sich eine etwas höhere Selbstwirksamkeit als für die Referenzstichprobe.

Ressourcen: Generalisierte Selbstwirksamkeit



Ergebnisse Ressourcen

Für die Ressourcen (vgl. Abbildungen auf S. 26-28) zeigt sich, dass die Referenzstichprobe – mit Ausnahme der Skala „Zeitspielraum“ – etwas niedrigere Mittelwerte aufweist ($3.87 \leq M \leq 4.32$) als die Benchmark-Stichprobe ($3.81 \leq M \leq 4.63$).

Die Mittelwertsunterschiede zwischen den beiden Stichproben fallen mit Differenzwerten zwischen 0.06 und 0.31 wiederum eher gering aus.

Auch hier sind also die Ergebnisse der beiden Stichproben relativ ähnlich.

4.3.3 Wohlbefinden und Befindensbeeinträchtigungen

Was ist Wohlbefinden?

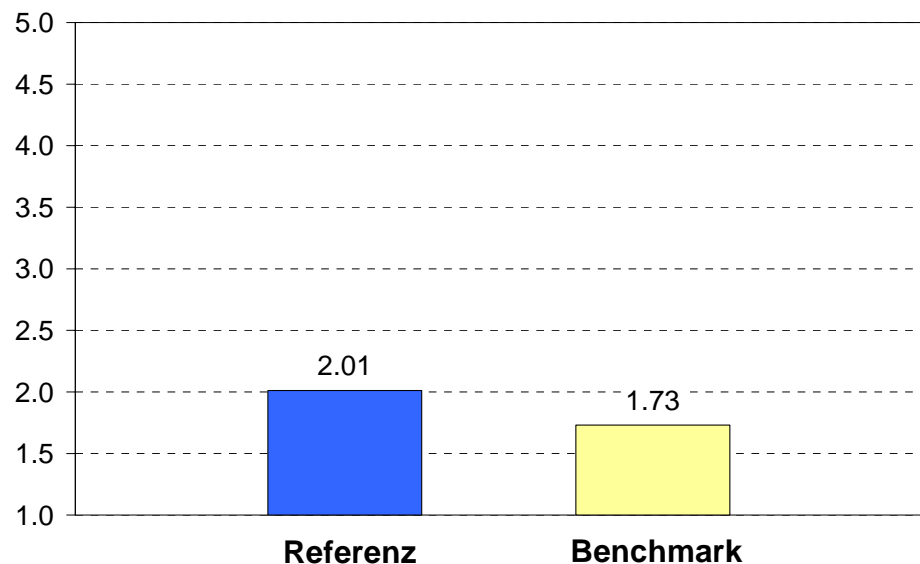
Beim (Wohl)Befinden wird davon ausgegangen, dass Personen ihre Lebenssituation bewerten – und zwar sowohl hinsichtlich der generellen Einstellung (kognitiv) gegenüber ihrem Leben als auch hinsichtlich des emotionalen Erlebens (affektiv).

Dabei kann weiter unterschieden werden zwischen einer *positiven* (Wohlbefinden) und einer *negativen* (Befindensbeeinträchtigungen) Komponente.

Weitere körperliche Beschwerden

Die Skala „weitere körperliche Beschwerden“ erfasst körperliche Beschwerden wie z.B. Kopfschmerzen, Schwindelgefühle, Herzklopfen, Konzentrationsstörungen u.a., welche nicht bereits in der Skala „Körperliche Ebene“ (stressnostress.ch-Checkliste) erhoben wurden.

Bef.beeinträchtigung: Weitere körp. Beschwerden

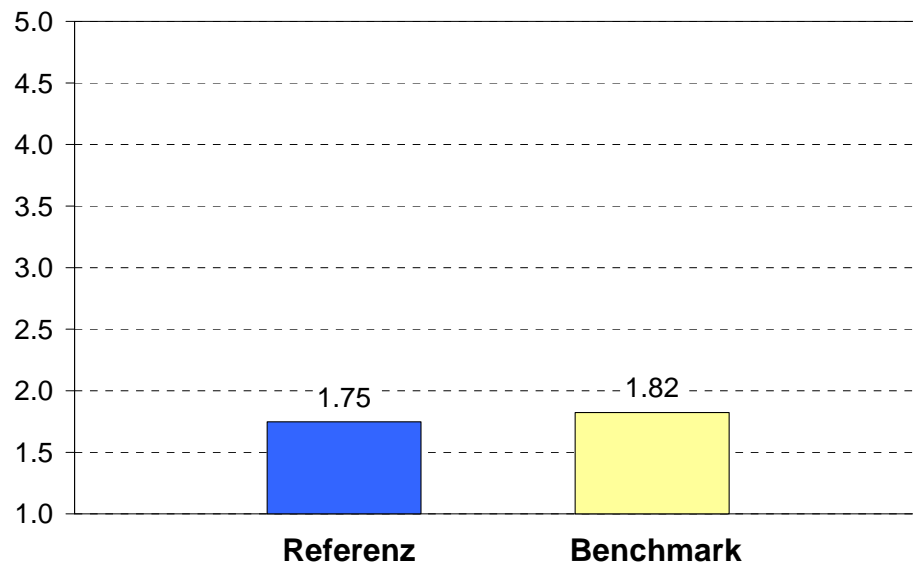


Ergebnisse

Die beiden Stichproben weisen Mittelwerte von 2.01 (Referenz) resp. 1.73 (Benchmark) auf, was einem relativ niedrigen Beschwerdeniveau entspricht.

Depressivität

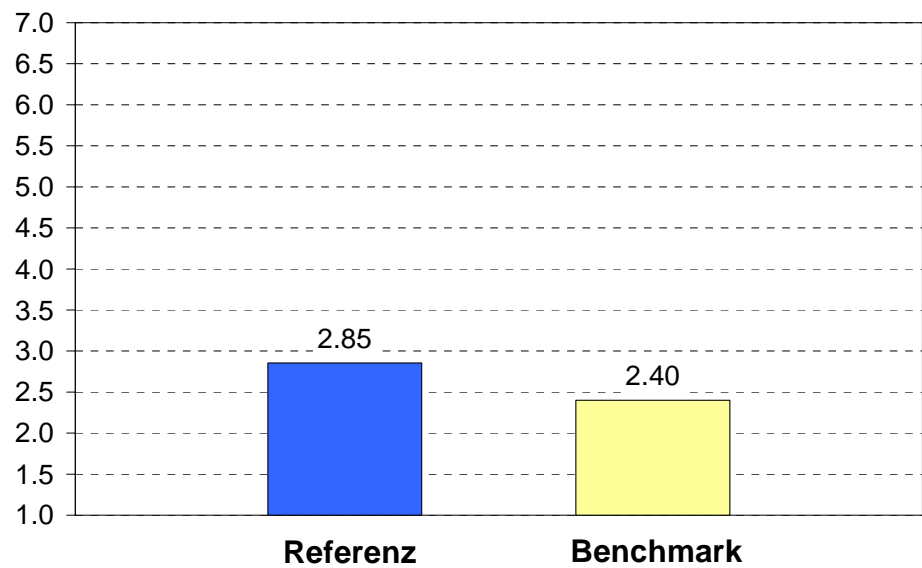
Depressiv verstimmte Personen haben von sich häufiger eine negative Sicht, beurteilen die Umwelt negativer und sind negativer eingestellt gegenüber der Zukunft. Häufig geht dieser Zustand mit grösserer Passivität und dem Gefühl, das Leben weniger unter Kontrolle zu haben, einher.

Befindensbeeinträchtigung: Depressivität**Ergebnisse**

Sowohl die Referenzstichprobe ($M = 1.75$) als auch die Benchmark ($M = 1.82$) weisen ähnliche, eher niedrige Mittelwerte auf der Skala Depressivität auf.

Gereiztheit

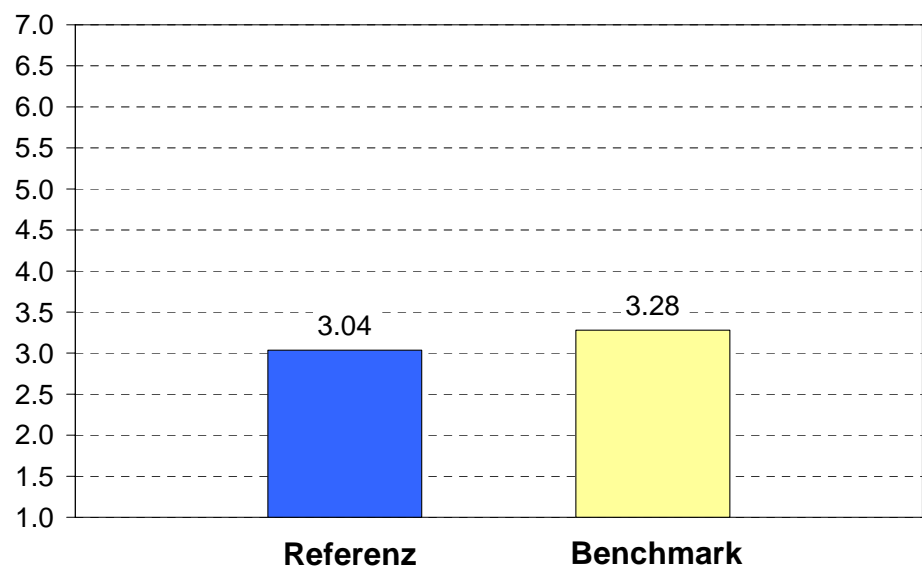
Bei der Gereiztheit geht es darum, inwieweit man in der Arbeit verstärkt gereizt reagiert. Sie kann auf eine emotionale und gedankliche Überbeanspruchung zurückgeführt werden.

Befindensbeeinträchtigung: Gereiztheit**Ergebnisse**

Die Referenzstichprobe weist auf der Skala Gereiztheit einen eher niedrigen Mittelwert von 2.85 auf. Der Mittelwert der Benchmark fällt mit einem Wert von 2.40 sogar noch tiefer aus.

Belastetheit

Bei der Belastetheit geht es darum, inwieweit man Schwierigkeiten hat, nach der Arbeit abzuschalten und sich zu entspannen. Auch sie ist ein deutliches Zeichen dafür, dass die Arbeit überbeanspruchend ist.

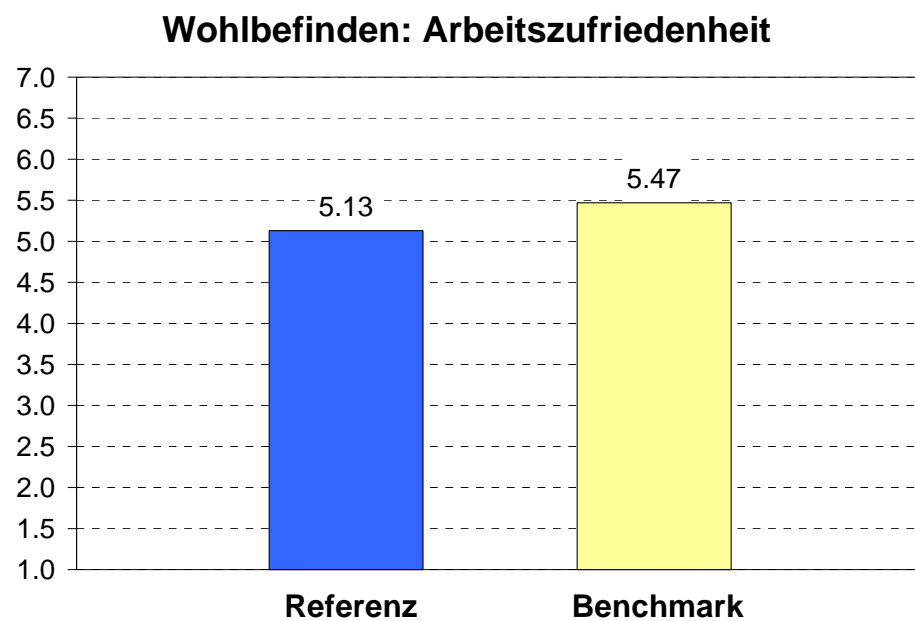
Befindensbeeinträchtigung: Belastetheit

Ergebnisse

Auch auf der Skala Belastetheit weisen beide Stichproben mit Mittelwerten von 3.04 resp. 3.28 tiefe Ausprägungen auf. Im Unterschied zur Gereiztheit weist hier die Benchmark einen etwas höheren Wert auf (vgl. Abbildung auf S. 31).

Arbeitszufriedenheit

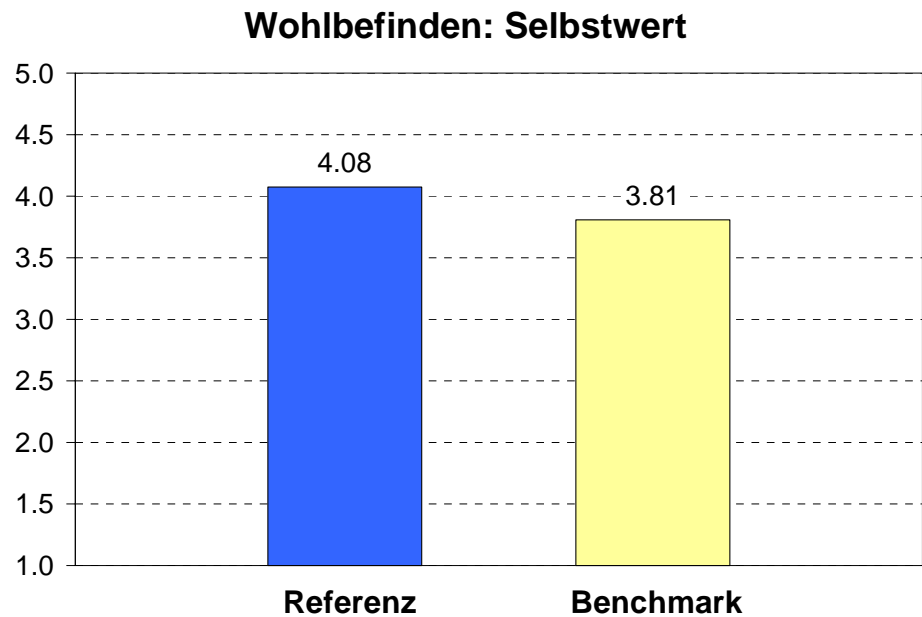
Allgemeine Arbeitszufriedenheit ist die Zufriedenheit einer Person mit der Arbeitssituation insgesamt.

**Ergebnisse**

Bei der Arbeitszufriedenheit weisen beide Stichproben verhältnismässig hohe Werte auf, was insgesamt auf eine eher positiv bewertete Arbeitssituation hindeutet. Der Mittelwert der Benchmark-Stichprobe ist dabei sogar noch etwas höher als derjenige der Referenzstichprobe.

Selbstwert

Unter Selbstwert (oder Selbstwertgefühl) versteht man den Eindruck, den man von sich selbst, seinen Fähigkeiten und seinem Charakter hat. Er hängt mit dem Wert zusammen, den man dem eigenen Leben beimisst.

**Ergebnisse**

Auch beim Selbstwert weisen beide Stichproben verhältnismässig hohe Werte auf, was insgesamt auf ein recht gutes Wohlbefinden hindeutet. Im Gegensatz zur Arbeitszufriedenheit liegt hier der Mittelwert der Referenzstichprobe ($M = 4.08$) leicht über demjenigen der Benchmark ($M = 3.81$).

4.3.4 Zusammenfassung der Ergebnisse der zur Überprüfung eingesetzten Skalen

Ergebnisse weitere Skalen	<p>Sowohl für die Referenzstichprobe aus der berufstätigen, deutschsprachigen Schweizer Bevölkerung als auch für die Benchmark zeigt sich – wie erwartet – ein Bild mit eher niedrigen bis durchschnittlichen Skalenmittelwerten bei den Stressoren resp. hohen Skalenmittelwerten bei den Ressourcen. Analog dazu sind, wiederum für beide Stichproben, die Skalenmittelwerte bei den Befindensbeeinträchtigungsskalen eher niedrig resp. bei den Wohlbefindensskalen hoch ausgeprägt.</p> <p>Insgesamt bestehen nur geringfügige Differenzen zwischen beiden Stichproben.</p>
--------------------------------------	---

4.4 Zusammenhänge zwischen Stressoren, Ressourcen und Befinden

Zusammenhänge	<p>Wurden in den vorangegangenen Teilen ausschliesslich die Ausprägungen einzelner Merkmale angeschaut, so soll im Folgenden zusätzlich auch auf Zusammenhänge zwischen diesen Merkmalen eingegangen werden.</p> <p>Um die einleitend genannten Zusammenhänge im Stressprozess auch anhand der erhobenen Daten zu zeigen, werden im Folgenden an wenigen Beispielen spezifischere Auswertungen vorgestellt.</p> <p>Vorher wird jedoch noch kurz dargestellt, wie die Zusammenhänge überprüft werden können und welche Bedeutung sie haben.</p>
----------------------	--

4.4.1 Statistische Methode

Korrelationen	Das statistische Verfahren zur Überprüfung von Zusammenhängen sind Korrelationen. Eine Korrelation (Abkürzung: r) drückt die Stärke eines Zusammenhangs von zwei Merkmalen (z.B. Zusammenhang zwischen aufgabenbezogenen Stressoren und Arbeitszufriedenheit) in Form einer Zahl aus. Eine Korrelation kann zwischen -1 und +1 liegen.
Beispiele für Korrelationen	Zur Erläuterung drei Beispiele: $r = +1$: Es besteht ein perfekt positiver Zusammenhang zwischen zwei Merkmalen (z.B. je mehr Zeitdruck, desto grösser die Belastung). $r = -1$: Es besteht ein perfekt negativer Zusammenhang zwischen zwei Merkmalen (z.B. je mehr Zeitdruck, desto geringer die Arbeitszufriedenheit). $r = 0$: Es besteht kein Zusammenhang zwischen zwei Merkmalen.
Bedeutung der Zusammenhänge	Die meisten Zusammenhänge zwischen Stressoren resp. Ressourcen und dem Befinden, die in Studien berichtet werden, bewegen sich zwischen (+/-) .25 und .40. Dabei spricht man bei einer Korrelation zwischen -.20 und .20 von einem schwachen Zusammenhang, bei Korrelationen zwischen +/- .20 und +/- .50 von einem mittleren Zusammenhang und ab +/- .50 von einem starken Zusammenhang. Wie im ersten Teil wird auch hier überprüft, ob die gefundenen Zusammenhänge statistisch bedeutsam sind, d.h. ob sie systematisch bedingt oder nur zufällig zu Stande gekommen sind. Es werden nur statistisch bedeutsame Zusammenhänge berichtet.

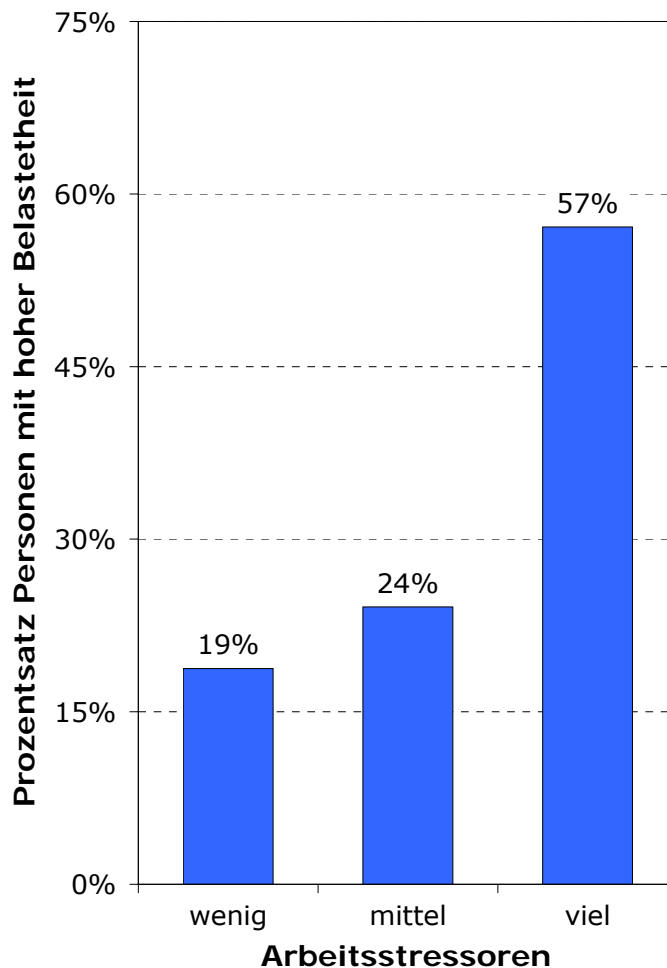
4.4.2 Stressoren und Befinden

Stressoren und Befinden

Anhand ausgewählter Stressoren und Befindensmerkmale wird nun dargestellt, welche Auswirkungen Stressoren auf unser Wohlbefinden haben können.

Häufig auftretende, stressende Situationen können als Risikofaktoren angeschaut werden. Sie erhöhen demnach das Risiko befindensbezogener Beschwerden oder negativer Einstellungen gegenüber der Arbeit.

Arbeitsstressoren und Belastetheit



57% der Teilnehmenden, die viele Arbeitsstressoren⁶ erleben, schildern eine hohe Belastetheit, können schlecht

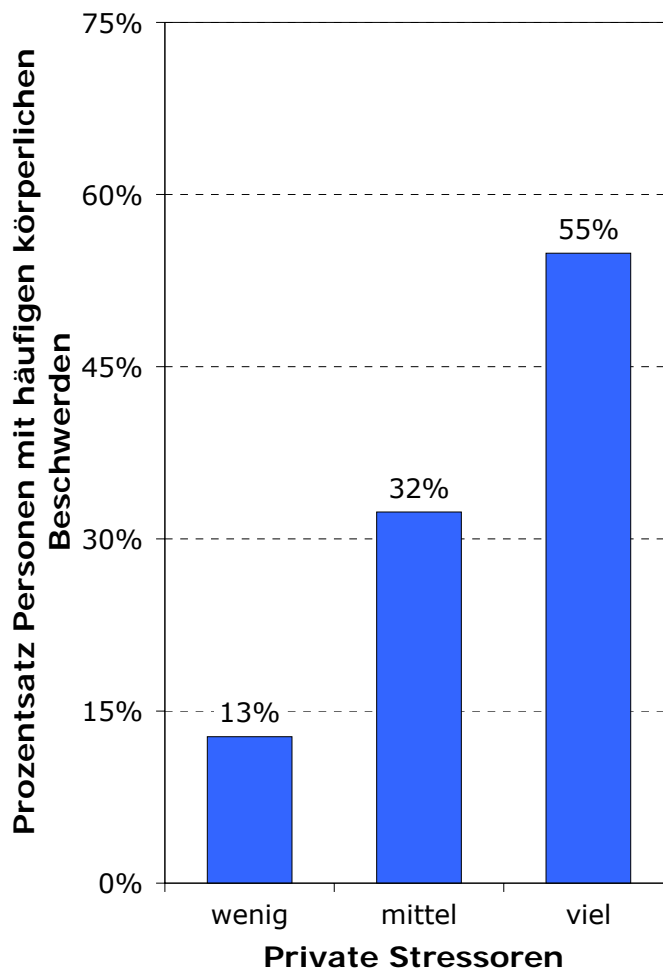
⁶ Für den/die statistisch interessierte LeserIn: Wenig, mittel resp. viel Arbeitsstressoren entsprechen jeweils ungefähr dem untersten, mittleren resp. obersten Drittel der gesamten Referenzstichprobe (n = 685).

von der Arbeit abschalten. Anders stellt sich die Sachlage bei den befragten Personen dar, die wenig Arbeitsstressoren ausgesetzt sind. Unter ihnen geben nämlich nur 19% an, dass sie hoch belastet sind. Bei der Personengruppe mit mittleren Arbeitsstressoren sind es 24%, die eine hohe Belastetheit angeben.

Anders ausgedrückt zeigt die Abbildung auf der vorangehenden Seite (S. 36), dass jemand, der vielen Stressoren in der Arbeit ausgesetzt ist, dreimal schlechter von der Arbeit abschalten kann als jemand, der wenig Arbeitsstressoren ausgesetzt ist.

Die Höhe des Zusammenhanges entspricht einer Korrelation von $r = .39$ ($p < .001$).

Private
Stressoren und
körperliche
Beschwerden



Private Stressoren zu erleben, hängt mit häufigen körperlichen Beschwerden zusammen (vgl. Abbildung auf S. 37).

Der Anteil Personen mit häufigen körperlichen Beschwerden steigt für die Gruppe mit wenigen privaten Stressoren von 13% über die Gruppe mit mittel viel privaten Stressoren auf 32% bis zur Gruppe mit viel privaten Stressoren auf 55% an.

Damit ist die am stärksten belastete Gruppe mehr als viermal so häufig von körperlichen Beschwerden betroffen wie die Gruppe mit den geringsten privaten Stressoren.

Die Höhe des Zusammenhanges entspricht einer Korrelation von $r = .33$ ($p < .001$).

4.4.3 Ressourcen und Befinden

Ressourcen und Befinden

Um die Wichtigkeit von Ressourcen im Stressprozess hervorzuheben, wird im Folgenden der Zusammenhang von Handlungsspielraum (Kontrolle bei der Arbeit) und Arbeitszufriedenheit dargestellt.

Dabei kann davon ausgegangen werden, dass Ressourcen und Befinden positiv miteinander zusammenhängen, d.h., dass Ressourcen die negative Wirkung von Stressoren auf das Wohlbefinden abschwächen können und als – für das Befinden – günstige Faktoren erscheinen.

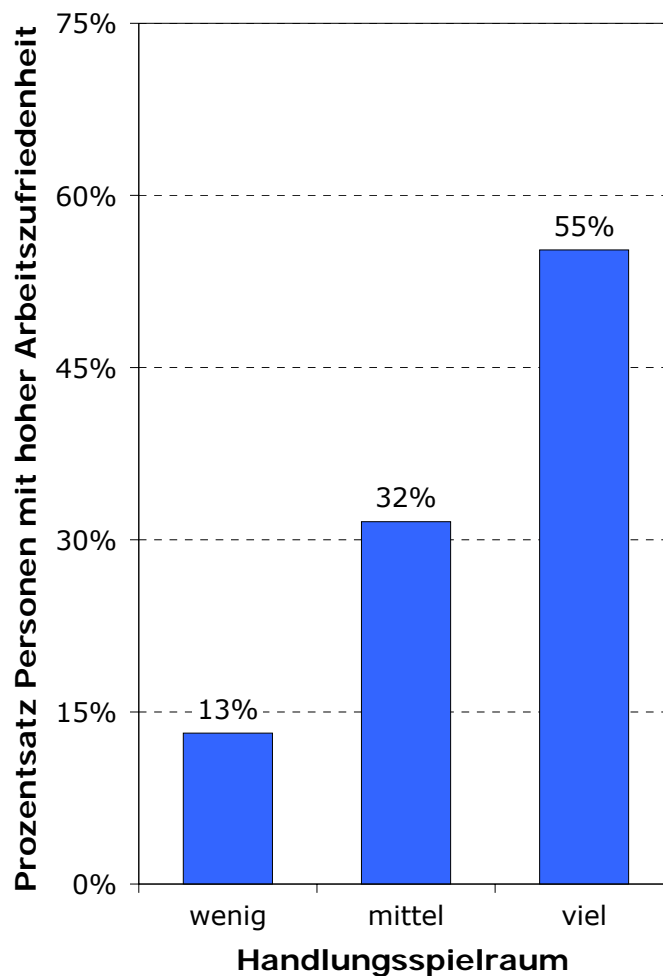
Handlungsspielraum und Arbeitszufriedenheit

55% der Teilnehmenden, die viel Handlungsspielraum an ihrem Arbeitsplatz wahrnehmen, sind hoch zufrieden mit ihrer Arbeit (vgl. Abbildung auf S. 39). Hingegen haben nur 13% derjenigen, die wenig Handlungsspielraum angeben, eine hohe Arbeitszufriedenheit. Die Gruppe mit mittlerem Handlungsspielraum liegt mit 32% Personen

mit hoher Arbeitszufriedenheit dazwischen.

Für Personen mit viel Handlungsspielraum ist die Chance, hoch zufrieden mit ihrer Arbeit zu sein, dementsprechend mehr als viermal grösser als für Personen mit niedrigem Handlungsspielraum.

Die Höhe des Zusammenhanges entspricht einer Korrelation von $r = .32$ ($p < .001$).



Ergebnisse Zusammen- hänge

Die drei Abbildungen zeigen deutlich, wie stark Stressoren resp. Ressourcen und Befindensvariablen zusammenhängen. Ähnlich starke Zusammenhänge hätten auch mit anderen in dieser Studie erhobenen Stressoren resp. Ressourcen und (Wohl)Befindensmerkmalen dargestellt werden können. Die obigen Abbildungen dienen stellvertretend als Illustration.

5. Schlussfolgerungen

Zusammenfassung Ergebnisse

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass Stressoren – in Übereinstimmung mit bisherigen Untersuchungen – gesamthaft betrachtet in der deutschsprachigen Schweizer Arbeitsbevölkerungsstichprobe eher niedrig bis durchschnittlich ausgeprägt sind und Ressourcen eher hoch ausgeprägt sind (über dem theoretischen Mittelwert). Auch für das Befinden zeigen sich die bis anhin oft gefundenen Ergebnisse. Mehrheitlich sind die Wohlbefindensmerkmale hoch ausgeprägt und die Befindensbeeinträchtigungsmarkkmale eher niedrig ausgeprägt.

Stressoren, Ressourcen und Befinden

Die Zusammenhänge zwischen Stressoren, Ressourcen und Befinden belegen eindrücklich, dass gute Arbeitsbedingungen (wenig Arbeitsstressoren und viel Kontrollmöglichkeiten) mit besserem Befinden und weniger Beeinträchtigungen zusammenhängen als schlechtere Arbeitsbedingungen.

Die gleichen Zusammenhänge zeigen sich auch für private Stressoren.

Es lohnt sich daher nicht nur für die betroffenen Personen, sondern auch für die Unternehmen, möglichst gute Arbeitsbedingungen zu schaffen, um das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu erhöhen.

Es hat sich erwiesen, dass damit z.B. auch die Absenzenrate und die Kündigungsrate tief gehalten werden können und die Motivation und Zufriedenheit der Angestellten steigen.

Vergleich Referenzstichprobe – Benchmark

Aufgrund der Ähnlichkeit zwischen der Referenzstichprobe und der Benchmark kann davon ausgegangen werden, dass die neu erhobenen Daten die tatsächlichen Ausprägungen in der Deutschschweizer Bevölkerung gut abbilden.

Checkliste	<p>Dies ist insbesondere für die neu entwickelte Checkliste von stressnostress.ch wichtig, da für die Fragen dieser Checkliste – mit Ausnahme der Ergebnisse der Personen, die die Checkliste via Internet-Seite ausgefüllt haben – bis anhin keine Daten vorlagen.</p> <p>Da die stressnostress.ch-Stichprobe bei sämtlichen Stress-Signalen und Stress-Ursachen signifikant schlechter abschneidet als die Referenzstichprobe, sind die Ergebnisse der stressnostress.ch-Stichprobe somit – wie im Vorfeld der Untersuchung vermutet – als Vergleichsbasis für das Online-Feedback resp. für die Einschätzung der jeweiligen Befindens- und Stresslevel in der Bevölkerung ungeeignet. Es zeigt sich, dass die stressnostress.ch-Stichprobe wohl mehrheitlich aus persönlich höherer Stress-Betroffenheit die Checkliste ausgefüllt haben dürfte, was in hohen Belastungs- und Befindensbeeinträchtigungswerten resultiert.</p>
Referenzstichprobe	<p>Die Ergebnisse belegen daher eindeutig, dass die Erhebung einer Stichprobe aus der Schweizer Arbeitsbevölkerung dringend notwendig war.</p> <p>Die neue Stichprobe ermöglicht nun einerseits, die Checkliste sanft zu überarbeiten. Andererseits liefert sie die benötigten Vergleichswerte für die angestrebte Erstellung des Online-Feedbacks.</p>
Weiteres Vorgehen	<p>Die Untersuchung kann somit die Brauchbarkeit der Checkliste als Instrument zur Stressanalyse belegen und wird – als Referenzbasis – die angestrebte Automatisierung des Online-Feedbacks auf die Ergebnisse der Stress-Checklisten ermöglichen.</p> <p>Damit leistet die Befragung einerseits einen Beitrag zur Steigerung der Attraktivität der Internet-Seite. Gleichzeitig wird sie Stress-Betroffenen künftig erlauben, noch unmittelbarere Ergebnisse über ihren eigenen Stress-Level zu erhalten.</p>

Kontakt für Rückfragen zum Bericht

Dr. Wolfgang Kälin

Universität Bern

Institut für Psychologie

Unitobler, Muesmattstr. 45

3000 Bern 9

Telefon: 031/631'40'13

E-Mail: wolfgang.kaelin@psy.unibe.ch

**Wir danken allen Studienteilnehmenden für ihren Beitrag
an dieser Untersuchung.**