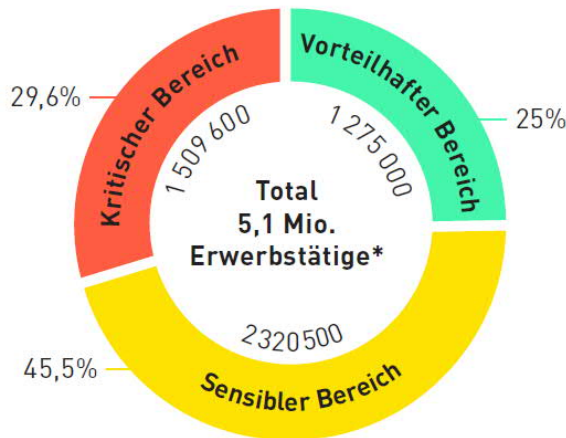


Job-Stress-Index 2020 – Mitarbeitende aus der Balance?




Schneller, höher, weiter: So lautet das Fazit der Gesundheitsförderung Schweiz zur aktuellen Erhebung des Job-Stress-Indexes (JSI). Erneut kam es zu einer Zunahme verschiedener Stressindikatoren.

* Quelle Anzahl Erwerbstätige: BfS Q1/2020

Seit 2014 werden von der Gesundheitsförderung Schweiz alle zwei Jahre verschiedene Kennwerte zum Stress der Schweizer Arbeitnehmenden erhoben. Stress versteht sich dabei als Ungleichgewicht zwischen Belastungen (z.B. Zeitdruck, unklaren Arbeitsanforderungen) und den zur Bewältigung notwendigen Ressourcen (z.B. Handlungsspielraum, Wertschätzung).

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 Arbeitskollegen_innen



Arbeitsbedingungen zur Berechnung des JSI (GFCH, 2020)

Job-Stress-Index – Das Verhältnis von Belastungen und Ressourcen

Als Kennwert des Ungleichgewichtes berechnet Gesundheitsförderung Schweiz jährlich den «Job-Stress-Index» (JSI): je höher der Wert (Range 0 – 100), desto mehr Belastungen stehen den Ressourcen gegenüber. Der Index entspricht sozusagen dem Stress-Mittelwert der Schweizer Erwerbstätigen.



Die Kosten für die Betriebe steigen

Dieses Ungleichgewicht beeinträchtigt, v.a. wenn es länger anhält, das Wohlbefinden und die Gesundheit der Betroffenen. So liegt der Anteil von Mitarbeitenden mit hoher emotionaler Erschöpfung im Jahr 2020 bei 28.7%!

Die Folgen spüren auch die Betriebe mit einem hohen Index durch erhöhte Fehlzeiten, Fluktuation und Produktivitätsverluste.

Der JSI wird in drei Bereiche unterteilt:



Ressourcen > Belastungen



Ressourcen = Belastungen



Ressourcen < Belastungen

Der Anteil der Mitarbeitenden mit einem kritischen Wert hat sich seit 2014 von 24.8% auf 29.6% erhöht hat. Dies ist relevant, weil dies direkte Kostenfolgen durch Absentismus und Präsentismus nach sich ziehen kann. Mitarbeitende im kritischen Bereich haben nämlich im Vergleich zu Mitarbeitenden im grünen Bereich deutlich höhere Fehlzeiten (4.7% vs. 2.9%) und Präsentismuswerte (14.7% vs. 5.5%) (Swing-Studie, 2011).

Steigender JSI infolge steigender Belastungen

Betrachtet man die Zahlen seit 2014, lässt sich eine tendenzielle Zunahme verschiedener Stressmarker feststellen. Die Gründe sind komplex. Auffallend ist aber insbesondere eine Zunahme der Arbeitsintensivierung, welche besonders relevant für die gesundheitsbedingten Produktivitätsverluste (in % der Arbeitszeit) ist (nicht 6.4 %; wenig 12.7%; teilweise 14.6%; überwiegen 19.8%, völlig 19.3%).

Die fortschreitende Steigerung der Arbeitsgeschwindigkeit und die gleichzeitig immer kürzeren Veränderungszyklen führen zu einer Arbeitsintensivierung, d.h. einer Zunahme bei der Arbeit geleisteter Anstrengung über die Zeit. Das Arbeitstempo steigt, gleichzeitig erfordert die sich verändernde Arbeitswelt mit zunehmender Digitalisierung eine ständige Weiterbildung und Aneignung von neuem Wissen und neuen Fähigkeiten.

Dazu kommt, dass v.a. jüngere Arbeitnehmende (16 -24 Jahre) deutlich mehr Arbeitsintensivierung erleben und auch im JSI deutlich schlechter abschneiden als ältere Arbeitsgruppen.

Prävention lohnt sich

Das finanzielle Sparpotential ist erheblich. Mit einer Verbesserung der Balance zwischen Belastungen und Ressourcen lassen sich durchschnittlich CHF 8000.- pro Jahr und Mitarbeitenden sparen. Für die Schweiz lässt sich ein ökonomisches Potential von insgesamt 7.6 Mrd. CHF ableiten, 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.

Mit einem bedarfsorientierten Vorgehen werden Belastungen und deren Folgen im Unternehmen erkannt, minimiert und die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden gefördert. Gerne unterstützen wir Sie bei Bedarf bei der Analyse der Situation und der Festlegung der Handlungsfelder.

Weitere Informationen erhalten Sie bei bgm@aeH.ch sowie unter www.aeh.ch.

Anhang: Produkteblatt PSR