

# Mitarbeitende sind gesünder, wenn Sicherheit gewährleistet ist

Ergebnisse des Schweizer HR-Barometers, einer unabhängigen repräsentativen Befragung der ETH- und der Universität Zürich, zeigen, dass die Erfüllung des menschlichen Sicherheitsbedürfnisses für die Gesundheit der Mitarbeitenden von entscheidender Bedeutung ist. Eine Analyse der Wissenschaftler.

**Nicht alle Faktoren**, die der Gesundheit zuträglich sind, können direkt von Unternehmen beeinflusst werden. Alter, Einkommen, sozialer Status, Freizeitverhalten oder Lebensstil spielen eine wichtige Rolle. Zahlreiche Studien belegen aber, dass Arbeit und Arbeitsbedingungen zu den wichtigsten die Gesundheit beeinflussenden Faktoren zählen. Doch welche Bedingungen am Arbeitsplatz sind für Gesundheit am relevantesten? In diesem Beitrag wird zunächst der Gesundheitszustand der Schweizer Beschäftigten beschrieben. Dann werden die Faktoren aufgezeigt, die sich in den Stichproben des HR-Barometers als gesundheitsbeeinflussend ergaben.

**Gesundheit** wurde durch das Fehlen von körperlicher oder psychischer Krankheit eingeschätzt. Dazu wurde ein Fragebogen eingesetzt, der international gebräuchlich ist und der erlaubt, den körperlichen und psychischen Gesundheitszustand der befragten Personen mit internationalen Ergebnissen zu vergleichen. Weiterhin wurde das Wohlbefinden der Befragten erhoben. Dies erfolgte mittels Fragen zur Lebenszufriedenheit und zur Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance.

**Die durchschnittliche Lebenszufriedenheit** der Befragten ist hoch. 33,1 Prozent stufen sich sogar als sehr zufrieden mit ihrem Leben ein. Die positiven Ergebnisse in Bezug auf Lebenszufriedenheit decken sich mit Ergebnissen einer internationalen IKEA-Studie (2006), in der 23 000 Personen aus 23 Ländern zur Lebenszufriedenheit befragt wurden: In keinem anderen Land wie in der Schweiz beschrieben sich so viele Menschen als zufrieden. Etwas weniger positiv wird die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance eingeschätzt. Hier sind es 24,9 Prozent,

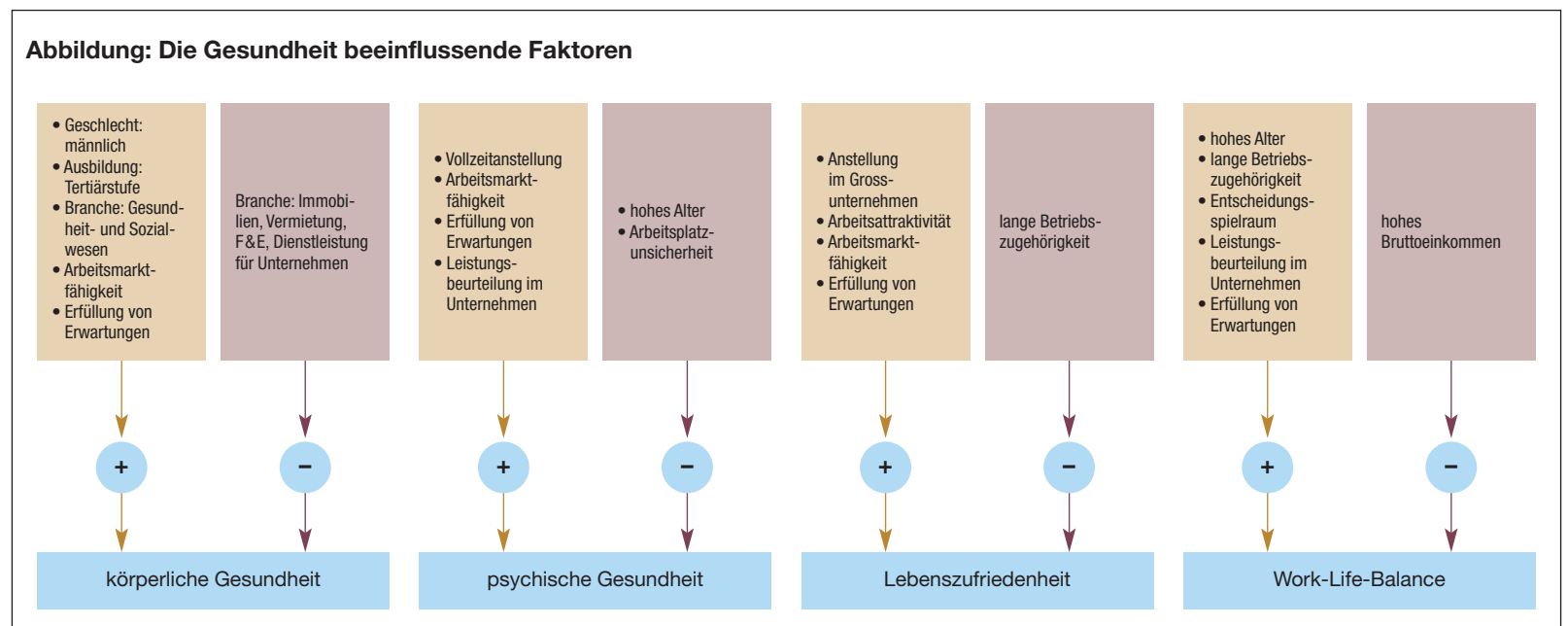


die angeben, Arbeit und Privatleben sehr gut miteinander zu vereinbaren.

**80,9 Prozent** der im HR-Barometer befragten Personen berichten von einer durchschnittlichen körperlichen Gesundheit. 7,6 Prozent haben eine überdurchschnittlich gute Gesundheit, während 11,5 Prozent ihre Gesundheit als unterdurchschnittlich einschätzen. Bei psychischer Gesundheit liegen 82,9 Prozent im Durchschnittsbereich, 4,0 Prozent sind überdurchschnittlich und 13,1 Prozent unterdurchschnittlich psy-

chisch gesund. Insbesondere der deutliche Anteil von Arbeitnehmenden mit unterdurchschnittlicher Gesundheit wirft die Frage auf, wie der Gesundheitszustand von Schweizer Erwerbstätigen weiter verbessert werden kann.

**Die Abbildung** zeigt die wichtigsten die Gesundheit beeinflussenden Faktoren. Im Folgenden



werden vor allem Faktoren, die sich auf Arbeit und Arbeitsbedingungen beziehen, beschrieben. Die wichtigsten arbeitsbezogenen Faktoren, welche die körperliche Gesundheit beeinflussen, sind die Erfüllung von Erwartungen, die Mitarbeitende an ihren Arbeitgeber haben, und Arbeitsmarktfähigkeit. Je eher Erwerbstätige ihre Erwartungen beispielsweise in Bezug auf Lernchancen in der Arbeit und Arbeitsplatzsicherheit erfüllt sehen und je besser sie ihre Chance einschätzen, eine vergleichbare Anstellung zu finden, desto weniger körperliche Beschwerden haben sie.

Hinsichtlich der psychischen Gesundheit zeigte sich folgendes Bild: Je niedriger die Arbeitsplatzunsicherheit und je höher die Arbeitsmarktfähigkeit der Befragten, desto besser

**In keinem anderen Land wie in der Schweiz beschrieben sich so viele Menschen als zufrieden.**

der psychische Gesundheitszustand. Weiterhin ist es positiv, wenn Mitarbeitende ihre Erwartungen an den Arbeitgeber als erfüllt ansehen und wenn es einen systematischen Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungsprozess im Unternehmen gibt. Personen in Vollzeitstellung haben eine bessere psychische Gesundheit als Teilzeitangestellte, möglicherweise, weil diese stärkeren finanziellen Druck verspüren oder durch zusätzliche Haus- und Familienarbeit einer Doppelbelastung ausgesetzt sind.

Der wichtigste Faktor einer hohen Lebenszufriedenheit ist die Attraktivität der Arbeitsaufgabe: Je interessanter und abwechslungsreicher die Aufgabe, desto zufriedener sind Beschäftigte mit ihrem Leben als Ganzes. Dieser Zusammenhang verdeutlicht die wichtige Rolle der Arbeit im Leben der Schweizer: Nicht weniger als 87,3 Prozent der befragten Schweizer Erwerbstätigen betrachten ihre Arbeit als zentral. Je stärker ausgeprägt Arbeitsmarktfähigkeit und Erfüllung der Erwartungen sind, als desto besser schätzen Beschäftigte ihre Lebenszufriedenheit ein.

Für die Zufriedenheit mit Work-Life-Balance sind Entscheidungsspielraum, Erfüllung der Erwartungen und Leistungsbeurteilung relevant. Entscheidungsspielraum bezieht sich auf Freiheiten in Bezug auf Planung, Wahl von Arbeitsaufgaben und Arbeitsgeschwindigkeit. Gerade die Freiheit zu entscheiden, wann eine bestimmte Aufgabe erledigt wird, und die Möglichkeit, sich mit der Erledigung zu beeilen, lassen es zu, Freizeitaktivitäten besser zu planen und Termine ausserhalb der Arbeit besser einzuteilen.

**Wichtigste Faktoren, die** Gesundheit und Wohlbefinden beeinflussen, sind Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsmarktfähigkeit und Leistungsbeurteilung. Während Arbeitsplatzunsicherheit die Sorge um den Wegfall des eigenen Arbeitsplatzes bezeichnet, ist Arbeitsmarktfähigkeit die Gewissheit, eine vergleichbare Anstellung zu finden. Sowohl Arbeitsplatzsicherheit als auch Arbeitsmarktfähigkeit vermitteln also ein Sicherheitsgefühl, entweder in Bezug auf den aktuellen oder einen künftigen Arbeitsplatz. Auch eine systematische Leistungsbeurteilung kann Unsicherheit eines Mitarbeitenden reduzieren. Wenn klare Ziele vereinbart werden und der Vorgesetzte regelmässig Feedback zur Leistung gibt, weiss der Mitarbeitende genau, was von

## Der HR-Barometer

Der Schweizer Human-Relations-Barometer (HR-Barometer) misst, wie es um das Arbeitsklima in Schweizer Unternehmen bestellt ist. Dabei werden zahlreiche Themen wie Human Resource Management, Arbeitsplatzunsicherheit, Arbeitsmarktfähigkeit, Arbeitszufriedenheit, oder Gesundheit untersucht. Der Barometer wird von Prof. Dr. Gudela Grote, Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie der ETH Zürich, und von Prof. Dr. Bruno Staffelbach, Inhaber des Lehrstuhls für Human Resource Management an der Universität Zürich, in einem jährlichen Turnus herausgegeben. 1000 Arbeitnehmende werden dabei stichprobenartig befragt. Seit März 2007 liegen aktuelle Ergebnisse des HR-Barometers 2007 vor. Der HR-Barometer 2007 entstand mit grosszügiger Förderung durch den Praxispartner Adecco. Im Weiteren haben folgende Institutionen das Projekt unterstützt: Novartis, Migros, Winterthur und Ecoscientia Stiftung.

Grote, Gudela/Staffelbach, Bruno (Hrsg.):

**Schweizer HR-Barometer 2007**

124 Seiten; Format 21 x 28 cm, Grafiken, Diagramme, Tabellen, Pappband, CHF 98.-, NZZ Libro  
Buchverlag Neue Zürcher Zeitung  
ISBN 978-3-03823-252-0

## Definition der WHO

Gesundheit wird von der WHO definiert als «ein Zustand des umfassenden körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur als das Fehlen von Krankheit oder Behinderung». Die Erhaltung und Förderung der Gesundheit von Mitarbeitenden ist für Unternehmen von herausragender Bedeutung, da einerseits gesunde Mitarbeitende leistungsfähiger und produktiver sind, andererseits die Kosten von krankheitsbedingten Absenzen sehr hoch sind. So zeigte Hans Zeltner<sup>1</sup> auf, dass die Kosten eines Absenztages durchschnittlich 750 Franken betragen.

<sup>1</sup> Hans Zeltner, Absenzenmanagement. Absenzen reduzieren und Kosten optimieren. Referat bei der Handelskammer beider Basel am 13. März 2007.

ihm erwartet wird und wie er eingeschätzt wird. Zusammenfassend zeigen also die Ergebnisse des HR-Barometers deutlich auf, dass die Erfüllung des menschlichen Bedürfnisses nach Sicherheit eine wesentliche Voraussetzung für Gesundheit und Wohlbefinden ist. Kann ein Unternehmen keine sicheren Arbeitsplätze bieten, spielen transparente Prozesse und die Förderung von Arbeitsmarktfähigkeit eine umso wichtigere Rolle. Auf Möglichkeiten, Arbeitsmarktfähigkeit zu erhöhen, wird in der nächsten Ausgabe (HR Today Nr. 6) ausführlich eingegangen.

*Wittekind/Gerber/Bannwart*



### Das Autorenteam

Dipl. Psych. **Anette Wittekind**, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie der ETH Zürich (Prof. Dr. Gudela Grote), awittekind@ethz.ch



Lic. phil. **Marius Gerber**, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie der ETH Zürich (Prof. Dr. Gudela Grote), mgerber@ethz.ch

Mit Unterstützung von Lic. phil. **Martin Bannwart**, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Human Resource Management der Universität Zürich (Prof. Dr. Bruno Staffelbach), martin.bannwart@isu.uzh.ch