



Faktenblatt 32

Evaluation Friendly Work Space Job-Stress-Analysis

Ergebnisse und Schlussfolgerungen zum Befragungsinstrument

Abstract

Gesundheitsförderung Schweiz bietet Unternehmen seit mehreren Jahren das webbasierte Befragungsinstrument Friendly Work Space (FWS) Job-Stress-Analysis¹ für den Einsatz im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) an. 2017 untersuchte das Forschungsbüro BASS den Nutzen von FWS Job-Stress-Analysis für Betriebe sowie den Optimierungsbedarf. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Betriebe das Befragungsinstrument vielfältiger nutzen als angenommen und FWS Job-Stress-Analysis als sehr hilfreiches BGM-Instrument zur Stärkung der Gesundheit der Mitarbeitenden beurteilen. Mit den rund um FWS Job-Stress-Analysis angebotenen Dienstleistungen sind die befragten Betriebe sehr zufrieden. Weiter zeigt die Evaluation, dass die Mehrheit der Betriebe die Ergebnisse der Befragung breit kommunizieren und Massnahmen auch zur Lösung schwieriger Themen umsetzen. Zusammen mit dem Engagement der Unternehmensleitung sind dies zentrale Erfolgsfaktoren für die Wirksamkeit von FWS Job-Stress-Analysis. Als längerfristige Wirkungen schreiben die Befragten dem Instrument eine Sensibilisierung für das Thema Stress sowie Anpassungen im Führungsstil zu. Vor dem Hintergrund der positiven Evaluationsergebnisse wird Gesundheitsförderung Schweiz das Befragungsinstrument weiterhin anbieten und weiterentwickeln.

1 Ziele und Datengrundlage der Evaluation

Seit 2012 ist das Befragungsinstrument FWS Job-Stress-Analysis ein Angebot von Gesundheitsförderung Schweiz im Bereich BGM. Nach fünf Jahren Praxiserfahrung mit dem Instrument veranlasste Gesundheitsförderung Schweiz 2017 eine Evaluation durch das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS. Ziel war es, aussagekräftige Daten zur Verbreitung, Nutzung und Beurteilung von FWS Job-Stress-Analysis zu erlangen, den Optimierungsbedarf für die Weiterentwicklung von FWS Job-Stress-Analysis zu identifizieren und entsprechende Empfehlungen zu erarbeiten.

Inhaltsverzeichnis

1	Ziele und Datengrundlage der Evaluation	1
2	FWS Job-Stress-Analysis wird vielfältiger genutzt als angenommen	4
3	FWS Job-Stress-Analysis bietet Anonymität, Wissenschaftlichkeit, Benchmark und Ressourceneinbezug	5
4	Hohe Zufriedenheit mit Dienstleistungen	7
5	Breite Kommunikation der Ergebnisse und Massnahmen auch für schwierige Themen	8
6	Sensibilisierung und Anpassungen im Führungsstil als längerfristige Wirkungen	9
7	Fazit und Ausblick aus Sicht von Gesundheitsförderung Schweiz	11

¹ Bis Mitte 2017 hiess das Instrument «S-Tool».

Im Zentrum der Evaluation standen die folgenden vier Fragen:

- Wie verbreitet ist das Befragungsinstrument FWS Job-Stress-Analysis und wie wird es genutzt?
- Wie werden die Ausgestaltung von FWS Job-Stress-Analysis und die begleitenden Dienstleistungen beurteilt?
- Auf welche Weise werden die Ergebnisse aus FWS Job-Stress-Analysis genutzt und wie ist FWS Job-Stress-Analysis in das BGM von Firmen integriert?
- Wie werden der allgemeine Nutzen und die Wirkungen von FWS Job-Stress-Analysis beurteilt?

FWS Job-Stress-Analysis – Eine Befragung zu Stressoren, Ressourcen und Befinden im Betrieb

Online-Tool für das betriebliche Gesundheitsmanagement: FWS Job-Stress-Analysis ist ein Befragungsinstrument, mit dem Unternehmen das stressbezogene Empfinden ihrer Mitarbeitenden erheben können. Das Online-Tool wurde im Jahr 2008 von Gesundheitsförderung Schweiz in Zusammenarbeit mit der Universität Bern entwickelt, ist wissenschaftlich geprüft und wurde zwischen 2009 und 2010 erstmals beim Projekt SWiNG eingesetzt. Seit 2012 kommt es in Betrieben in der ganzen Schweiz zur Anwendung.

Erhebung von Belastungen, Ressourcen und Mitarbeitendenbefinden: FWS Job-Stress-Analysis identifiziert Stressfaktoren auf verschiedenen Ebenen der Organisation (Unternehmen, Team, Mitarbeitende) und erhebt sowohl Belastungen und Ressourcen (Schutzfaktoren vor Stress) wie auch Wohlbefinden und Zufriedenheit. Basierend auf diesem detaillierten Überblick über das Stressgeschehen können Betriebe geeignete Massnahmen zur Reduktion und Prävention von Stress am Arbeitsplatz planen und umsetzen.

Basis- und Vertiefungsmodule: FWS Job-Stress-Analysis ist modular aufgebaut. Grundlage ist das Basismodul (oder das leicht kürzere Basismodul light), das die wichtigsten Faktoren zur Beschreibung des Stressgeschehens umfasst. Zusätzlich haben Unternehmen die Möglichkeit, die Befragung mit FWS Job-Stress-Analysis thematisch zu erweitern, sowohl mit bestehenden Modulen (5 Vertiefungsmodule: Zusammenarbeit mit Kunden; Fairness und Wertschätzung; Burnout; Life-Domain-Balance; Umgang mit Stress; 1 Spezialmodul für Schulen²) als auch mit eigenen Zusatzfragen.

Benchmark, Ampelsystem und Job-Stress-Index: Die Ergebnisse der Befragung werden mit repräsentativen Benchmark-Daten verglichen. Für jeden erhobenen Faktor wird übersichtlich aufgezeigt, ob die Ampel – beispielsweise beim Thema Zeitdruck – auf Grün, Orange oder Rot steht. Zusätzlich kann ein Betrieb seinen eigenen Job-Stress-Index (Verhältnis von Ressourcen und Belastungen) berechnen lassen und sich so im Vergleich zur Gesamtbevölkerung einordnen.

Anonymität und Datenschutz: Gesundheitsförderung Schweiz garantiert absolute Anonymität und umfassenden Datenschutz. Ergebnisse werden nur ausgewiesen, wenn ein Betrieb oder eine Gruppe (z. B. Abteilung, Team oder Funktion) mindestens 10 Personen umfasst. Die individuellen Ergebnisse sind vertraulich und können nur von der betreffenden Person eingesehen werden.

Zugang und Kosten: FWS Job-Stress-Analysis steht den Unternehmen als kostenlose *Free*-Version oder als *Professional*-Version (CHF 5.80 pro Mitarbeiter/in) zur Verfügung. Die kostenpflichtige Version erlaubt zusätzlich zum Ergebnis für die Gesamtorganisation eine Aufschlüsselung für verschiedene Unterebenen sowie auch mehrere Befragungswellen. Zusatzauswertungen und -dienstleistungen sind ebenfalls kostenpflichtig.

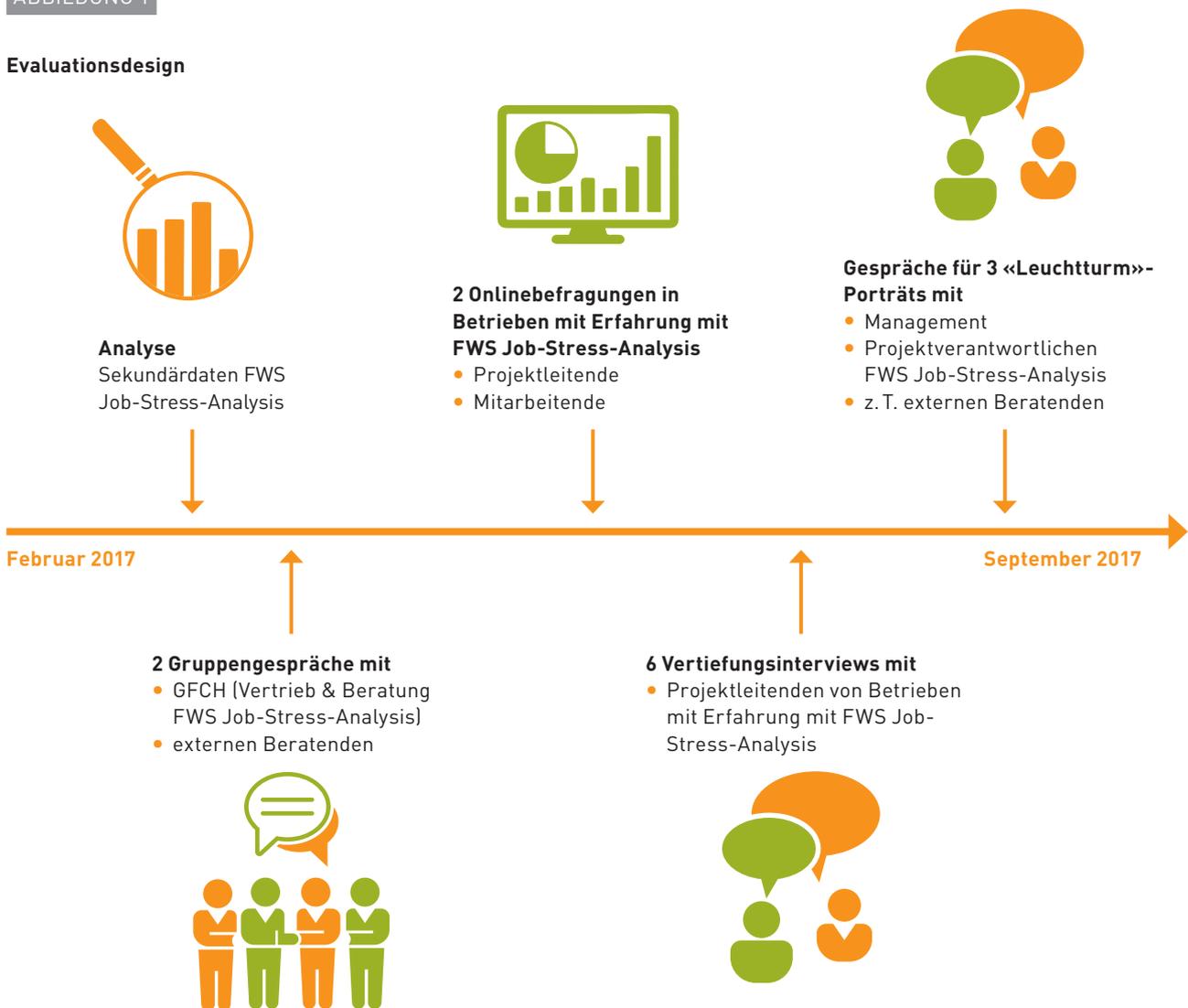
Interessiert? Weitere Informationen finden Sie unter www.fws-jobstressanalysis.ch

Für die Evaluation wurden sowohl Projektleitende als auch Mitarbeitende der Betriebe, welche mit FWS Job-Stress-Analysis bereits Erfahrung haben, externe Beratende und Verantwortliche von Gesundheitsförderung Schweiz befragt (vgl. Abbildung 1). Zusätzlich wurden Vertiefungsinterviews mit Betrieben durchgeführt, die FWS Job-Stress-

Analysis schon mehrfach angewendet haben («Leuchtturm»-Betriebe). Das Evaluationsdesign wird im Gesamtbericht im Detail beschrieben.³ Insgesamt kann, mit Ausnahme der Resultate der Teilnehmerzahlen der Mitarbeitendenbefragung, von einer soliden und aussagekräftigen Datenbasis ausgegangen werden.

ABBILDUNG 1

Evaluationsdesign



Sekundärdaten: 326 Befragungen im Zeitraum von 2012 bis April 2017

Projektleitenden-Befragung: Rücklauf = 36 % (46 der insgesamt 127 Projektleitenden seit dem Jahr 2012)

Mitarbeitenden-Befragung: Rücklauf = 7 % (4 von 55 Betrieben, die FWS Job-Stress-Analysis zwischen Oktober 2015 und Januar 2017 genutzt haben; Antworten von insgesamt 63 Mitarbeitenden dieser 4 Betriebe)

Quellen: BASS, Gesundheitsförderung Schweiz

³ Stocker, D., Jäggi, J., Bannwart, L., & Guggisberg, J. (2018). *Evaluation S-Tool (neu: Friendly Work Space Job-Stress-Analysis)*. Bern: Gesundheitsförderung Schweiz.

2 FWS Job-Stress-Analysis wird vielfältiger genutzt als angenommen

Nutzung primär durch Grossbetriebe, zunehmend jedoch auch durch KMU

Die Evaluationsergebnisse zeigen, dass durchschnittlich rund 60% der Befragungen mit FWS Job-Stress-Analysis in grösseren Unternehmen mit über 250 Angestellten durchgeführt werden. Gleichzeitig zeigt sich bei den Befragungen in kleineren und mittleren Unternehmen über die Jahre hinweg ein Aufwärtstrend (vgl. Abbildung 2). FWS Job-Stress-Analysis wird vor allem in der Dienstleistungsbranche genutzt, etwa in Banken und Versicherungen oder im Gesundheits- und Sozialwesen.

Häufige Nutzung der Professional-Version und des Vertiefungsmoduls «Burnout»

In 60% der Befragungen wird die kostenpflichtige Professional-Version eingesetzt. Die Analyse nach Betriebsgrösse zeigt, dass es sich dabei vergleichsweise häufig um mittelgrosse Unternehmen handelt. Grossunternehmen verwenden dagegen öfter die Free-Version. In mindestens jeder dritten Befragung wird das Basismodul um zusätzliche Schwerpunkte erweitert, am häufigsten mit dem Vertiefungsmodul «Burnout».

Einsatz als Mitarbeitenden-Befragung – aber auch für Schulungen und Weiterbildungen

Die Befragung der Projektleitenden zeigt, dass mehr als die Hälfte der Betriebe FWS Job-Stress-Analysis als Mitarbeitenden-Befragung nutzen – als Vollbefragung oder in bestimmten Unternehmensabteilungen. Unerwartet gross ist die Bedeutung von FWS Job-Stress-Analysis jedoch auch im Kontext von Schulungen und Weiterbildungen: Knapp 30% der Betriebe nutzen das Befragungsinstrument FWS Job-Stress-Analysis bei Führungskräften oder Mitarbeitenden zur Sensibilisierung zum Thema Stress. Rund die Hälfte der befragten Projektleitenden verfügt über mehrmalige Erfahrungen mit FWS Job-Stress-Analysis – teilweise mit Mehrfachbefragungen derselben Mitarbeitenden, teilweise mit Befragungen verschiedener Gruppen.

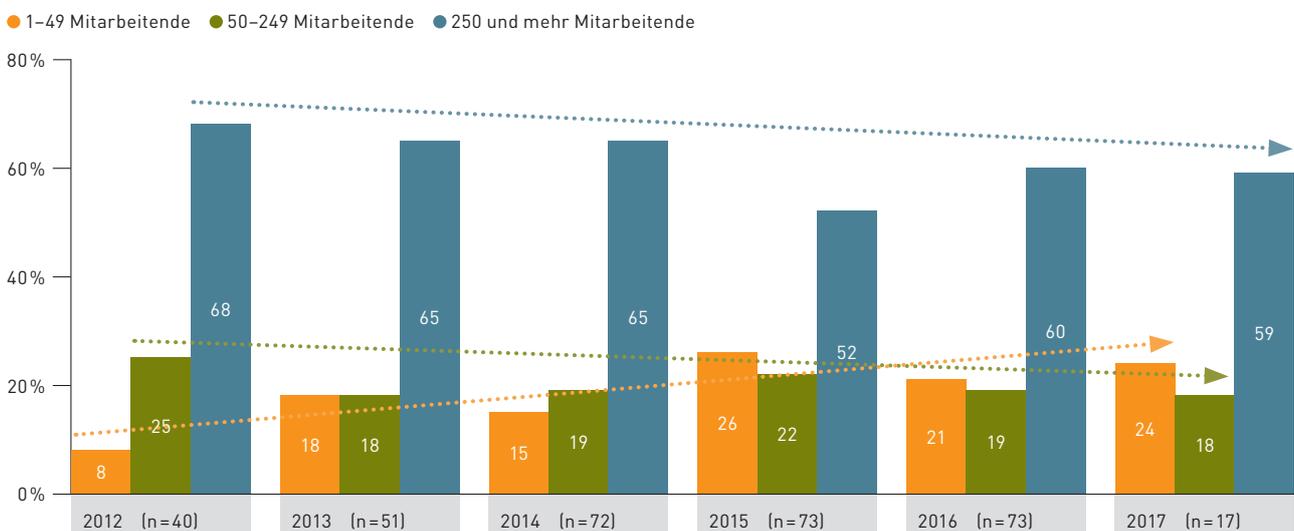
Zitat aus der Evaluation

«Ich sage immer, FWS Job-Stress-Analysis ist wie ein Fiebermesser, um einmal zu schauen, wo erhöhte Temperatur besteht und was es spezifisch braucht.»

Quelle: Gruppengespräch mit Beratenden

ABBILDUNG 2

Anteil der Befragungen nach Betriebsgrösse, 2012 bis April 2017



Quelle: Sekundärdaten FWS Job-Stress-Analysis Gesundheitsförderung Schweiz, Berechnungen BASS

Empfehlung: Bessere Kommunikation der vielfältigen Nutzungsmöglichkeiten

In der Kommunikation und Kundenberatung sollte einerseits stärker auf die Vielfalt der Verwendungszwecke von FWS Job-Stress-Analysis fokussiert werden und andererseits auf kleinere Betriebe als spezifische Anspruchs- und Nutzerkategorie. Dabei ist es zentral, den Unternehmen und externen Beratenden eine gute Übersicht über Bestandteile und Grundlagen sowie über die Module und deren Kombinations- und Auswertungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen. Bei der Weiterentwicklung der Vertriebsstrategie wäre ausserdem zu prüfen, welchen Stellenwert die beiden Versionen (*Free* vs. *Professional*) künftig einnehmen sollen und wie sichergestellt werden kann, dass Betriebe über die Unterschiede adäquat informiert sind.

In diesem Zusammenhang wird auch der Stellenwert der beiden Versionen (*Free* vs. *Professional*) diskutiert und gegebenenfalls neu gewichtet.

3 FWS Job-Stress-Analysis bietet Anonymität, Wissenschaftlichkeit, Benchmark und Ressourceneinbezug

Die wichtigsten Gründe für den Einsatz von FWS Job-Stress-Analysis

Das Angebot von FWS Job-Stress-Analysis verfolgt das Ziel, einen Beitrag zur Gesundheitsförderung der Erwerbsbevölkerung in der Schweiz zu leisten. FWS Job-Stress-Analysis bietet Unternehmen eine Grundlage, Stressursachen vertieft abzuklären, die Mitarbeitenden für Ressourcen und Stressprozesse zu sensibilisieren und Massnahmen für die Stressprävention zu entwickeln. Die befragten Projektleitenden attestieren dem Befragungsinstrument herausragende Stärken zur Erreichung dieses Ziels. Geschätzt werden insbesondere (vgl. Abbildung 3):

- Gewährleistung der Anonymität der teilnehmenden Mitarbeitenden
- Es werden sowohl Belastungen als auch Ressourcen, wie z. B. Handlungsspielraum oder Wertschätzung, abgefragt
- Wissenschaftlichkeit und Glaubwürdigkeit
- Einfach lesbares Ampelsystem
- Vergleichsmöglichkeit mit Benchmark-Daten

Stellungnahme Gesundheitsförderung Schweiz

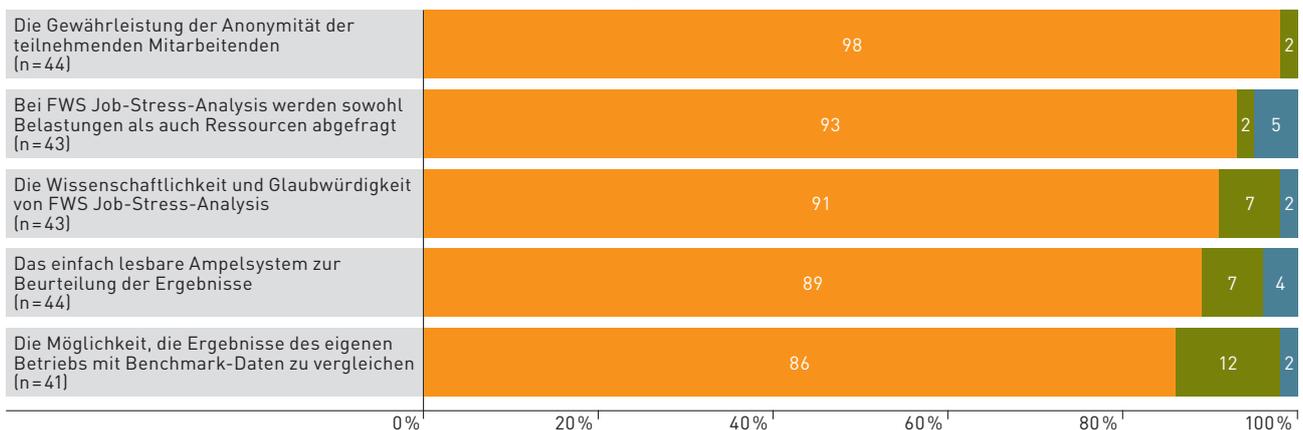
Im Rahmen der Weiterentwicklung von FWS Job-Stress-Analysis in den Jahren 2018–2019 werden neue Servicepakete erarbeitet und eine differenzierte Positionierung der Angebote geprüft. Die Informationsunterlagen, die ebenfalls überarbeitet werden, sollen beispielsweise besser über die verschiedenen Verwendungsmöglichkeiten, wie Sensibilisierung, Schulung und Analysen, Auskunft geben.

ABBILDUNG 3

Die fünf wichtigsten Kriterien für den Einsatz von FWS Job-Stress-Analysis

Frage: «Wie wichtig sind aus Ihrer Sicht generell folgende Merkmale für die Auswahl und Anwendung von FWS Job-Stress-Analysis?»

● sehr/eher wichtig ● teilweise wichtig ● eher/überhaupt nicht wichtig



Quelle: Onlinebefragung von Projektleitenden 2017, Berechnungen BASS

Empfehlung: Angebot beibehalten und auf der Basis bestehender Stärken weiterentwickeln

Die Durchführung von Befragungen mit FWS Job-Stress-Analysis und die anhand der Befragungsergebnisse abgeleiteten Massnahmen sind offensichtlich in vielen Betrieben ein wichtiger Baustein positiver Veränderungen und Wirkungen. Dies spricht dafür, das Angebot FWS Job-Stress-Analysis beizubehalten. Idealerweise basiert eine künftige Weiterentwicklung des Instruments auf den von den Befragten besonders positiv bewerteten Elementen: Anonymität und Datenschutz, Miteinbezug von sowohl Stressoren als auch Ressourcen, Wissenschaftlichkeit und Glaubwürdigkeit, das Ampelsystem und die Benchmark-Vergleiche.

Stellungnahme Gesundheitsförderung Schweiz

Mit FWS Job-Stress-Analysis können die wesentlichen Einflussfaktoren von Stress am Arbeitsplatz identifiziert und durch die Einleitung geeigneter Massnahmen nachhaltig verändert werden. Mit dieser Vorgehensweise kann die psychische Gesundheit der Erwerbstätigen langfristig verbessert und die strategische Stossrichtung der Stiftung umgesetzt werden. Vor dem Hintergrund der sehr guten Evaluationsergebnisse wird Gesundheitsförderung Schweiz das Befragungsinstrument weiterhin anbieten und ab 2018 grundlegend weiterentwickeln. Die Weiterentwicklung orientiert sich hierbei an den Entwicklungsschwerpunkten Modernisierung, Optimierung und Erweiterung. Die mit der Evaluation identifizierten Stärken werden verbessert und weiter ausgebaut, entsprechende Mängel behoben und neue Funktionalitäten integriert. Bis Ende 2019 findet die Hauptentwicklungsarbeit bezüglich Modernisierung und Optimierung statt. Danach werden im Rahmen des bestehenden und standardisierten Releasemanagements entsprechende Erweiterungen entwickelt und umgesetzt.

Zitat aus der Evaluation

«Die Stärke des Tools ist, dass es auch auf Ressourcen fokussiert, nicht nur das aufzeigt, was nicht gut läuft. Beispielsweise hatten wir ein Team mit hohen Belastungen, dem es aber – dank guten Ressourcen – vergleichsweise gut ging. Solche Zusammenhänge aufzuzeigen ist sehr wichtig.»

Quelle: Vertiefungsinterview mit Projektleitenden aus Betrieben

Modularer Aufbau und gute visuelle Gestaltung

Die verschiedenen Akteure beurteilen die Befragung mit FWS Job-Stress-Analysis als umfassend und präzise. Grundsätzlich schätzen sie den modularen Aufbau der Befragung mit der Möglichkeit, Vertiefungsmodule hinzuzunehmen, empfinden allerdings zum Teil bereits die Minimalvariante der Befragung als eher umfangreich. Insofern ist bei den Projektleitenden und Beratenden der Wunsch nach mehr Gestaltungsspielraum verbreitet, ggf. auch mit Kürzungsmöglichkeiten innerhalb der einzelnen Module. Sprachlich werden die Frage-Items mehrheitlich als verständlich erachtet. Vereinfachungen würden dennoch begrüsst, sofern die Wissenschaftlichkeit der Befragung erhalten bleibt. Die Navigation und die visuelle Gestaltung des Online-Tools werden positiv bewertet.

Technische Aspekte und Auswertungsmöglichkeiten

Die Nutzerinnen und Nutzer loben die schnelle Verfügbarkeit von Resultaten, die individuellen Auswertungen für die einzelnen Mitarbeitenden sowie den Vergleich mit früheren Ergebnissen bei einer wiederholten Befragung mit FWS Job-Stress-Analysis. Bezüglich Datenaufbereitung und Ergebnisdarstellung werden jedoch auch Weiterentwicklungen angeregt wie z.B. ein übersichtlicheres Online-Dashboard sowie erweiterte Export- und Analysemöglichkeiten der Ergebnisse.

Empfehlung: Modularisierung, sprachliche Vereinfachungen und technische Optimierungen

Für die Weiterentwicklung sollten eine stärkere Flexibilisierung und Modularisierung von FWS Job-Stress-Analysis sowie sprachliche Vereinfachungen geprüft werden. Wenn Veränderungen aufgrund des wissenschaftlichen Anspruchs nicht möglich sind, empfiehlt es sich, Erklärungen (im Instrument selbst oder in Begleitveranstaltungen) einzubauen, welche für Nicht-Fachpersonen die Hintergründe transparent und nachvollziehbar aufzeigen. Ebenfalls empfiehlt es sich, aktiv auf Hilfestellungen hinzuweisen, damit auch bildungsferne Mitarbeitende die Befragung gut ausfüllen können. Auch wäre es angezeigt, technische Optimierungen vorzunehmen (z. B. Vereinfachung der Zugangsprozesse für Projektleitende und Mitarbeitende, Erweiterung der Auswertungsmöglichkeiten und Ergebnisdarstellung).

Stellungnahme Gesundheitsförderung Schweiz

Die Komplexität von FWS Job-Stress-Analysis ist nebst dem wissenschaftlichen Anspruch vor allem dem kontinuierlichen Ausbau des Angebots geschuldet. Eine Verbesserung verspricht die umfangreiche Überarbeitung von FWS Job-Stress-Analysis. Dazu wurde die bestehende Version von FWS Job-Stress-Analysis speziell für die jeweiligen Nutzergruppen (Mitarbeitende, Projektleitende usw.) hinsichtlich einer Vereinfachung analysiert. Eine bessere Führung des Anwenders inklusive neu gestalteter Benutzeroberflächen und Abläufe soll den Zugang und die Bedienung verbessern, während Weiterentwicklungen die angesprochenen Empfehlungen wie individuelle Flexibilisierung und die Ergebnispräsentation angehen. Eine Modularisierung bei der Verwendung der Skalen wird aktuell ebenfalls diskutiert. Hier gilt es abzuwägen, inwieweit eine höhere Modularisierung die Berechnung von bestimmten Kennzahlen einschränkt.

4 Hohe Zufriedenheit mit Dienstleistungen

Beratung, Schulung oder Zusatzauswertung

FWS Job-Stress-Analysis kann von den Betrieben grundsätzlich weitgehend selbstständig eingerichtet und durchgeführt werden. Gesundheitsförderung Schweiz empfiehlt jedoch den in den Betrieben zuständigen Personen zusätzlich den Besuch einer Schulung oder die Unterstützung durch Fachpersonen in der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Befragung mit FWS Job-Stress-Analysis. Gemäss der Evaluation haben über 90% der befragten Projektleitenden bei der letztmaligen Befragung mit FWS Job-Stress-Analysis externe Unterstützung und/oder begleitende Dienstleistungen – wie z. B. Schulungen oder Zusatzauswertungen – in Anspruch genommen. Zwei Drittel der Befragten haben sich von Gesundheitsförderung Schweiz bei der Testung und Einrichtung der Befragung unterstützen lassen, 30% wurden von unabhängigen Beratern, welche auf FWS Job-Stress-Analysis geschult sind, durch den gesamten Prozess begleitet. Die Zufriedenheit mit den Dienstleistungen von Gesundheitsförderung Schweiz wie auch externen Beratern ist gross, mit Anteilen «sehr zufriedener» Projektleitenden zwischen 50% und 100%.

Zitat aus der Evaluation

«Ich fühlte mich gut beraten, konnte das Organigramm selbstständig einrichten und bekam generell hilfreichen Support von Gesundheitsförderung Schweiz.»

Quelle: Vertiefungsinterview mit Projektleitenden aus Betrieben

Die externen Beratern stellten zum Zeitpunkt der Evaluation die Frage, wie sich Gesundheitsförderung Schweiz im Bereich Beratungsdienstleistungen künftig positionieren will und wie sich die Zusammenarbeit mit den externen Beratern zukünftig gestalten wird.

Empfehlung: Positionierung im Bereich Beratungsdienstleistungen

Ein entscheidender Punkt für die Weiterentwicklung des Angebots ist die Frage, wer Beratungsdienstleistungen rund um den Einsatz von FWS Job-Stress-Analysis für Unternehmen anbietet und wie deren Qualität gesichert werden kann. Dies erfordert zum einen die bewusste Positionierung von Gesundheitsförderung Schweiz und zum anderen eine Klärung der Zusammenarbeit mit externen Beratern.

Stellungnahme Gesundheitsförderung Schweiz

Seit Ende 2017 setzt die Stiftung bei all ihren BGM-Angeboten auf eine Strategie der Verbreitung durch akkreditierte Berater, die bei Gesundheitsförderung Schweiz eine fundierte Grundausbildung (genannt Training) durchlaufen haben. Interessierte Firmen, die FWS Job-Stress-Analysis mit einer Beratungsperson durchführen möchten, werden seither auf einen Pool von externen akkreditierten Beratern verwiesen. Die Stiftung selbst konzentriert sich auf die Qualifizierung und die Qualitätssicherung der Berater sowie die Sicherstellung des Betriebs seiner Instrumente, Angebote und Weiterbildungen.

5 Breite Kommunikation der Ergebnisse und Massnahmen auch für schwierige Themen

Gute Kommunikation der Ergebnisse aus FWS Job-Stress-Analyse in den Betrieben

Gesundheitsförderung Schweiz hat eine Checkliste für Unternehmen erarbeitet. Diese zeigt den Entscheidungsverantwortlichen in Form von zehn Fragen auf, welche Anforderungen FWS Job-Stress-Analyse an die Betriebe stellt und welches die Bedingungen dafür sind, dass FWS Job-Stress-Analyse für Betriebe und ihre Angestellten einen Nutzen entfalten kann. So legt Gesundheitsförderung Schweiz besonderen Wert darauf, dass Mitarbeitende über die Befragungsergebnisse angemessen und transparent informiert werden und dass sie sich bei der Ableitung und Entwicklung von Massnahmen einbringen können (Stichwort «Partizipation»). Abbildung 4 zeigt, dass Ergebnisse aus FWS Job-Stress-Analyse in der Regel breit kommuniziert werden.

Diskussion der Ergebnisse und Ableiten von Massnahmen

Bezüglich Partizipation, also der Mitwirkung der Mitarbeitenden bei der Ergebnisanalyse und der Ableitung von Massnahmen, geben knapp 70% der befragten Projektleitenden an, dass breite Personen-

kreise einbezogen wurden, um Ergebnisse und mögliche Lösungsansätze zu diskutieren. Die Ableitung der Massnahmen erfolgte allerdings dennoch bei einem Drittel mehrheitlich durch die Geschäftsleitung (siehe Abbildung 4). Dieser Anteil erscheint doch eher hoch. Es stellt sich die Frage, ob der Einbezug der Mitarbeitenden in den Betrieben nicht zu kurz kommt, was eine potenzielle Frustrationsquelle wäre. Die qualitativen Ergebnisse der Vertiefungsinterviews legen allerdings Folgendes nahe: Die Partizipation von Mitarbeitenden erfolgt in erster Linie bei der Erarbeitung von Massnahmen auf Team- oder allenfalls Abteilungsebene, Massnahmen auf Ebene Gesamtbetrieb hingegen werden eher auf Kaderstufe (z. B. von HR und Geschäftsleitung) entwickelt und verabschiedet (Beispiel: Schulungen für Führungskräfte). Verschiedene Befragte betonen, dass der Nutzen eines solchen Instruments auf jeden Fall auch davon abhängig sei, dass nicht nur die Unternehmen, sondern auch die einzelnen Mitarbeitenden sich aktiv um einen gesunden Umgang mit Belastungen und die gezielte Nutzung von Ressourcen bemühen.

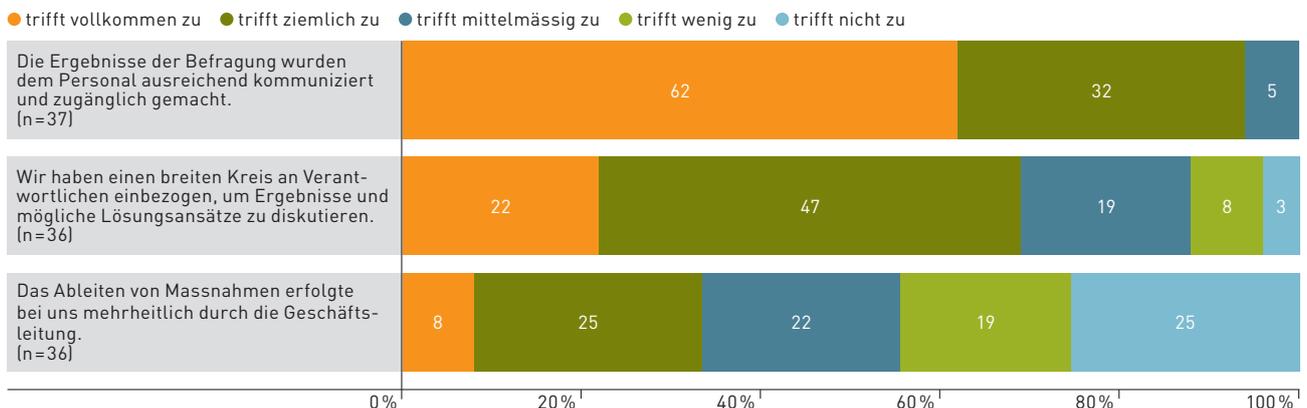
Massgeschneiderte Massnahmen – Herangehen auch an schwierige Themen

Die Resultate der Erhebungen deuten darauf hin, dass häufig mehrere Typen von Massnahmen kombiniert werden (z.B. Massnahmen auf Ebene Ge-

ABBILDUNG 4

Umgang mit den Ergebnissen aus FWS Job-Stress-Analyse

Frage: «Ableitung und Umsetzung von Massnahmen: Wie stark treffen folgende Aussagen auf den (letzten) Einsatz von FWS Job-Stress-Analyse zu?»



Quelle: Onlinebefragung von Projektleitenden 2017, Berechnungen BASS

sambetrieb plus Massnahmen für einzelne Teams). Herausforderungen bestehen hier in der Balance zwischen vergleichsweise einfachen BGM-Massnahmen (typisches Beispiel sind ergonomische Anpassungen) und der Konzeption von spezifischen Massnahmen zum Stressgeschehen oder zur Konfliktbewältigung. Vor diesem Hintergrund ist es als positives Ergebnis zu werten, dass 57% der befragten Projektleitenden angeben, in ihrem Betrieb seien bei der Umsetzung von Massnahmen auch schwierige Themen angegangen worden. Zwei Drittel hatten den Eindruck, dass basierend auf den Ergebnissen aus FWS Job-Stress-Analysis Massnahmen konzipiert wurden, die sehr spezifisch auf den eigenen Betrieb zugeschnitten sind.

Empfehlung: Bedingungen zur erfolgreichen Umsetzung von FWS Job-Stress-Analysis

Teilweise kommt es vor, dass Betriebe nach der Durchführung von FWS Job-Stress-Analysis nicht ausreichend Kapazitäten und Ressourcen haben, um Massnahmen umzusetzen. Vor diesem Hintergrund erscheint es richtig und wichtig, dass Gesundheitsförderung Schweiz die Checkliste mit den Bedingungen zur erfolgreichen Umsetzung beibehält und Betriebe weiterhin systematisch über Herausforderungen und die Vermeidung unbeabsichtigter negativer Wirkungen informiert. Darüber hinaus empfiehlt es sich, eine Ideensammlung mit Praxisbeispielen zu erarbeiten, um aufzuzeigen, welche Möglichkeiten der partizipativen Erarbeitung von Massnahmen bestehen und was andere Betriebe umgesetzt haben, um auf die in FWS Job-Stress-Analysis erhobenen Problematiken (z. B. Zeitdruck, mangelnde Wertschätzung) zu reagieren. Neben Beispielen für den Umgang mit Problem-bereichen (rote Ampeln) sollte dabei aufgezeigt werden, inwiefern auch Massnahmen bei vorhandenen Stärken (grüne Ampeln) angezeigt sind und welcher Art diese sein könnten.

Stellungnahme Gesundheitsförderung Schweiz

Die Checkliste für den Betrieb wird weiterhin beibehalten, da es Gesundheitsförderung Schweiz ein grosses Anliegen ist, dass FWS Job-Stress-Analysis einen echten Nutzen für die Mitarbeitenden darstellt. Damit ein Befragungsprojekt zum Erfolg werden kann, ist es wichtig, dass Firmen sich vorher mit den Fragen aus der Checkliste beschäftigen. Ausserdem wird in den Trainings für Beratende und den Kursen für Unternehmen vermehrt auf die nötigen betrieblichen Voraussetzungen eingegangen, welche für eine erfolgreiche Umsetzung zwingend sind. Im Rahmen der Weiterentwicklung des Instruments über die nächsten Jahre ist auch geplant, Hilfestellungen und Leitfragen für Projektleitende einzubauen (z. B. zur Durchführung von Mitarbeitenden-Workshops).

6 Sensibilisierung und Anpassungen im Führungsstil als längerfristige Wirkungen

Sensibilisierung, Absenzenreduktion und Veränderungen im Führungsstil

Einer der wichtigsten Wirkungsbereiche von FWS Job-Stress-Analysis ist die Sensibilisierung für Stressprozesse und Ressourcen. 75% der Betriebe, die mit einer zweiten Welle die Wirkung der Massnahmen getestet haben, geben an, diesbezüglich Verbesserungen festzustellen. Eine Reduktion der Stressbelastung bzw. eine Stärkung der Ressourcen gelingen immerhin in bis zu 45% der Betriebe. Knapp ein Drittel der Betriebe gibt zudem an, Verbesserungen bezüglich krankheitsbedingter Absenzen festzustellen. Ein Grossteil der Betriebe gibt an, dass die Themen Stress und psychische Gesundheit nach der Durchführung der Befragung mit FWS Job-Stress-Analysis nun fester Bestandteil der Massnahmen im Bereich BGM seien. Die Wirkungen der Befragung mit FWS Job-Stress-Analysis und der damit verbundenen Massnahmen können je nach Team oder Unternehmensbereich aber sehr unterschiedlich ausfallen. Eine entscheidende Rolle spielt dabei die Art und Weise, wie Führungspersonen mit Belastungen und Stress am Arbeitsplatz umgehen. Dass ein Drittel der Projektleitenden und knapp 30% der befragten Mitarbeitenden diesbezüglich Veränderungen feststellen, kann als beachtliches Ergebnis gewertet werden.

Zitat aus der Evaluation

«Bei der zweiten Durchführung war der Rücklauf deutlich höher. Ich führe das darauf zurück, dass beim ersten Mal alle gedacht haben: «Oh, wieder so eine Umfrage, das wird doch nichts bringen.» Mittlerweile haben wir mit den umgesetzten Massnahmen bewiesen: Es bringt wirklich etwas, wenn man das ausfüllt, es wird ernst genommen, es ändert sich etwas. (...) Ich habe den Eindruck, die Mitarbeitenden haben Vertrauen, denken, «unser Betrieb ist ein guter Arbeitgeber, die nehmen mich ernst». Ich glaube, es geht um diese Grundeinstellung. Das liegt natürlich nicht nur am Instrument (FWS Job-Stress-Analysis), sondern auch an den Massnahmen, die das ganze Jahr sichtbar sind.»

Quelle: Vertiefungsinterview mit Projektleitenden aus Betrieben

Commitment der Führung als zentraler Erfolgsfaktor

Die Evaluationsergebnisse bestätigen, dass das Engagement (Commitment) und die Bereitschaft der Geschäftsleitung und Führungskräfte, sich mit den Resultaten vertieft auseinanderzusetzen, zentrale Erfolgsfaktoren darstellen. Zum Commitment gehört u. a. das Bereitstellen der notwendigen zeitlichen und finanziellen Ressourcen nicht nur für die Befragung mit FWS Job-Stress-Analysis im engeren Sinne, sondern auch für einen nachgelagerten Prozess im Sinne des BGM (Massnahmen entwickeln, umsetzen und evaluieren). Projektleitende ebenso wie das Management der mit FWS Job-Stress-Analysis erfahrenen «Leuchtturm»-Betriebe werten es als grossen Vorteil, dass mit einer Wiederholung der Befragung mit FWS Job-Stress-Analysis die Wirkung der umgesetzten Massnahmen überprüft und die erzielten Fortschritte sichtbar gemacht werden können. Es gibt jedoch Herausforderungen, die sich auf Nutzen und Wirkungen von FWS Job-Stress-Analysis auswirken. Nach Auskunft der Befragten sind dies z. T. externe Faktoren (Umstrukturierungen, Führungswechsel). Zudem gilt es zu bedenken, dass es bei BGM-Mass-

nahmen eines kontinuierlichen oder wiederkehrenden Engagements bedarf. Die qualitativen Evaluationsergebnisse geben Hinweise darauf, dass dies teilweise gut gelingt. Wenn ein Unternehmen nicht angemessen auf die Ergebnisse reagiert, sind allerdings unbeabsichtigte negative Wirkungen in Form von frustrierten Mitarbeitenden eine ernst zu nehmende Herausforderung.

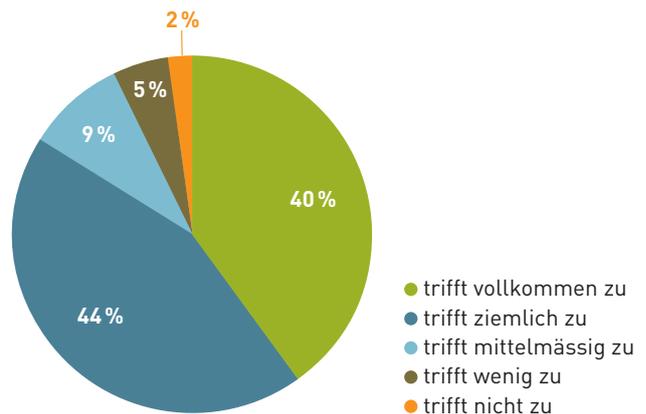
Betriebe empfehlen FWS Job-Stress-Analysis weiter

Ein guter Indikator für den Nutzen, den die involvierten Akteure ganz allgemein in der Anwendung von FWS Job-Stress-Analysis sehen, ist die Frage, ob sie anderen Unternehmen das Befragungsinstrument weiterempfehlen würden. Wie Abbildung 5 zeigt, ist dies bei den befragten Projektleitenden grossmehrheitlich der Fall: Für 84 % trifft dies vollkommen oder ziemlich zu, für weitere 9 % immerhin teilweise.

ABBILDUNG 5

Gesamtbeurteilung FWS Job-Stress-Analysis durch Projektleitende

Frage: «Bitte geben Sie an, wie stark folgende Aussage zutrifft: Im Grossen und Ganzen kann ich FWS Job-Stress-Analysis anderen Unternehmen weiterempfehlen.» (n = 43)



Quelle: Onlinebefragung von Projektleitenden 2017, Berechnungen BASS

7 Fazit und Ausblick aus Sicht von Gesundheitsförderung Schweiz

Die Ergebnisse der Evaluation zeigen, dass Gesundheitsförderung Schweiz mit dem wissenschaftlich validierten Befragungsinstrument FWS Job-Stress-Analysis auf dem richtigen Weg ist. FWS Job-Stress-Analysis ist ein wichtiger und notwendiger Bestandteil in einem systematischen BGM. Erst eine differenzierte Analyse der Belastungen, der Ressourcen und des Wohlbefindens ermöglicht die partizipative Identifikation der Ursachen für Stress am Arbeitsplatz. Auf dieser Grundlage können Betriebe nachhaltige Massnahmen einleiten, um dadurch die Gesundheit der Mitarbeitenden und die Unternehmensproduktivität zu verbessern. Vor allem durch die Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitenden und eine Veränderung des Führungsstils kann FWS Job-Stress-Analysis langfristig positive Wirkung entfalten. Gesundheitsförderung Schweiz wird den Empfehlungen des Evaluationsbüros weitestgehend folgen und die Stärken des Angebots verbessern, die Mängel beheben und FWS Job-Stress-Analysis zukunftsorientiert erweitern. Um noch mehr Betrieben die Nutzung von FWS Job-Stress-Analysis zu ermöglichen, setzt die Stiftung seit Ende 2017 auf die Qualifizierung von Beratenden.

Impressum

Herausgeberin

Gesundheitsförderung Schweiz

Autorinnen und Autoren

- Dr. Désirée Stocker und Jolanda Jäggi, Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG
- Dr. Kathrin Krause, Dr. Sven Goebel, Eric Bürki, Martin Degen und Nina Zumstein, Gesundheitsförderung Schweiz

Evaluationsbericht

Stocker, D., Jäggi, J., Bannwart, L., & Guggisberg, J. (2018). *Evaluation S-Tool (neu: Friendly Work Space Job-Stress-Analysis)*. Bern: Gesundheitsförderung Schweiz.

Reihe und Nummer

Gesundheitsförderung Schweiz, Faktenblatt 32

© Gesundheitsförderung Schweiz, Juli 2018

Auskünfte/Informationen

Gesundheitsförderung Schweiz
Wankdorfallée 5, CH-3014 Bern
Tel. +41 31 350 04 04, Fax +41 31 368 17 00
office.bern@promotionsante.ch
www.gesundheitsfoerderung.ch/publikationen

Download

Bei Gesundheitsförderung Schweiz:
www.gesundheitsfoerderung.ch/publikationen
Bei Büro BASS:
www.buerobass.ch/de/evaluation-jsa