



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Studien zur Betrieblichen Gesundheitsförderung

Kurzfassungen

Inhaltsverzeichnis

Vierte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2005	3
Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik	4
Hearts and Minds at Work in Europe	6
Gesundheitlicher und ökonomischer Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention.	7
Die Kosten des Stresses in der Schweiz	8
Arbeit und Gesundheit	9
Working Toward Wellness	10
Research on changing world of work	11
Working Time Around the World: Main findings and policy implications	12
Der Demographische Fitness Index: Schweiz	13
Arbeit und Gesundheit in der Schweiz	15

Vierte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2005

Untertitel	Ausgewählte Ergebnisse aus Schweizer Perspektive
Herausgeber	Fachhochschule Nordwestschweiz
Erscheinungsjahr	2005
Gültigkeit	Schweiz
Ziel der Studie	Wichtige Erkenntnisse über die Arbeitswelt in der Schweiz gewinnen
Erkenntnisse / Ergebnisse	<p>Im europäischen Vergleich sind die gesundheitsrelevanten Arbeitsvoraussetzungen in der Schweiz gut (überdurchschnittlich).</p> <p>31 % der Berufstätigen der Schweiz geben an, dass ihre Gesundheit durch ihre Arbeit beeinträchtigt wird.</p>
Hauptaussagen	<p>Mehr Männer als Frauen, mehr Vollzeitbeschäftigte als Teilzeitarbeitende und mehr Angestellte als selbstständig Erwerbende klagen über gesundheitliche Beeinträchtigungen durch die Arbeit.</p> <p>18 % klagen über Rückenschmerzen, 17 % über Stress und 13 % über Schmerzen in Schultern/Nacken.</p> <p>Als Ursachen für Absenzen werden folgende Gründe ermittelt: Gesundheitsprobleme (19 %), Urlaub aus familiären Gründen (14 %), Bildungsurlaub (13 %), sonstige Gründe (8 %), Mutterschaftsurlaub (4 %).</p> <p>Die Schweizerinnen und Schweizer</p> <ul style="list-style-type: none"> - haben eine weit überdurchschnittliche Autonomie bei der Gestaltung ihrer Arbeit, - verfügen über hohe Partizipationsmöglichkeiten, - besitzen sehr gute Weiterbildungsmöglichkeiten, - sind sehr zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen.
Weitere Inhaltspunkte	<p>Die Studie zeigt die Absenzen nach Berufen, Geschlecht, Alter, Ausbildung, Beschäftigungsgrad und Dauer auf.</p> <p>Die Risikofaktoren je Berufsgruppe, Geschlecht und Alter werden aufgezeigt. Überdurchschnittlich hoch im europäischen Vergleich sind in der Schweiz der Arbeits- und Termindruck, lange Wochen- und Tagesarbeitszeiten (diese geleistete Mehrzeit im europäischen Vergleich raubt den Schweizer/-innen jährlich 120 Stunden für Freizeit und Familie).</p>
Stichwort- verzeichnis	Gesundheitsrelevante Arbeitsvoraussetzungen, europäischer Vergleich, Absenzen, Risikofaktoren
Link	http://www.news.admin.ch/message/?lang=de&msg-id=11912

Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik

Herausgeber	Prognos AG , Basel, im Auftrag von Migros, Die Post, Novartis, Raiffeisen, EVD (Trägerschaft)
Erscheinungsjahr	2005
Gültigkeit	Schweiz
Ziel der Studie	Steigerung der Akzeptanz für eine familienorientierte Personalpolitik in Schweizer Unternehmen
Erkenntnisse / Ergebnisse	Im Rahmen einer Modellrechnung für die konstruierte Familien AG mit 1500 Beschäftigten kann gezeigt werden, dass die unmittelbaren positiven Effekte einer familienfreundlichen Personalpolitik die Kosten für die Massnahmen übersteigen. Innerhalb dieser Rechnung wird ein ROI von 8 % ermittelt.
Hauptaussagen	<p>Qualifizierte Erwerbstätige entscheiden sich immer seltener für Kinder, da ihnen die Perspektive einer wirklichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf fehlt. Die Geburtenhäufigkeit geht seit den späten 70er-Jahren stetig zurück; es droht mittelfristig ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften. Eine Volkswirtschaft, deren Leistungsfähigkeit zunehmend von der Qualifikation, Innovationsfähigkeit und Kreativität der Arbeitskräfte abhängt, kann es sich immer weniger leisten, qualifizierte Personen wegen zu geringer Möglichkeiten an Vereinbarkeit von Beruf und Familie vom Arbeitsmarkt auszuschliessen.</p> <p>Eine familienorientierte Personalpolitik wirkt vor allem durch die Kombination von einzelnen Massnahmen. Ein Erfolgsfaktor für das Gelingen der Umsetzung der Massnahmen ist die Unternehmenskultur und hier insbesondere die Vorbildfunktion und die Akzeptanz familiärer Belange bei Führungskräften und Berufskollegen und -kolleginnen.</p> <p>Effekte von familienfreundlichen Massnahmen äussern sich vorwiegend als «soft factors» (z.B. Steigerung von Motivation, Loyalität, Zufriedenheit und Einsatzbereitschaft) und sind also nur schwer mess- und quantifizierbar. Die Studie beschränkt sich im Wesentlichen auf die Analyse der «hard facts», namentlich der folgenden fünf Effekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - der Rückkehreffekt (Verringerung der Fluktuation nach dem Mutterschaftsurlaub), - der Teilzeiteffekt (Ermöglichung von höheren Teilzeitpensen bei der Rückkehr in das Unternehmen nach der Geburt eines Kindes), - der Karriereeffekt (Ermöglichung von qualifizierten Berufslaufbahnen und somit eine höhere Zahl von Inhouse-Besetzungen bei qualifizierten Positionen), - der Attraktivitätseffekt (Effekt für das Personalmarketing) und - der Penseneffekt (Möglichkeit der Erhöhung der Teilzeitpensen für alle Beschäftigten mit Kindern bis 12 Jahren).

**Weitere
Inhaltspunkte**

Als praxisorientierten Bestandteil umfasst die Studie eine Übersicht und Ausführung der wichtigsten familienfreundlichen Massnahmen:

- **Arbeitszeitregelungen**
- **Arbeitsabläufe** und **Arbeitsinhalte**
- Flexibilität des **Arbeitsortes**
- **finanzielle Zulagen**
- Unterstützung bei der **Kinderbetreuung**
- **Personalentwicklung**
- **Planung von Wiedereinstieg und Arbeitsplatzzuschnitt**
- Unterstützung aktiver **Vaterschaft**
- Betonung der **Wertschätzung von Familien**

Best-Practice-Beispiele aus verschiedenen Schweizer Unternehmen illustrieren die praktische Umsetzung dieser Massnahmen.

Die Studie führt eine Checkliste zur Überprüfung von Relevanz und Machbarkeit einzelner Massnahmen im Unternehmen auf.

**Stichwort-
verzeichnis**

Life-Domain-Balance (Work-Life-Balance), Vereinbarkeit, Familie und Beruf, Personalpolitik, Best Practice

Link

www.worklife.ch

Hearts and Minds at Work in Europe

Untertitel	A European work-related public health report on Cardiovascular Diseases and Mental Ill Health
Herausgeber	Als Teil des Projekts WORKHEALTH 2007 veröffentlicht vom BKK Bundesverband Federal Association of Company Health Insurance Funds
Erscheinungsjahr	2007
Gültigkeit	Europa
Ziel der Studie	Aufzeigen der Wechselwirkungen zwischen Arbeitsbedingungen, psychischer Gesundheit und Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Aufzeigen der Folgen / Kosten von Herz-Kreislauf-Erkrankungen und psychischen Erkrankungen
Erkenntnisse / Ergebnisse	Stress bei der Arbeit wird als wesentlicher Risikofaktor für Herz-Kreislauf-Erkrankungen und psychische Erkrankungen angesehen. Bsp.: Stress wegen Schicht- und Nachtarbeit erhöht das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen um das Dreifache!
Hauptaussagen	42% der Todesfälle in der EU sind auf Herz-Kreislauf-Erkrankungen zurückzuführen (dreimal mehr Männer als Frauen betroffen!). Langzeitabsenzen als Folge von psychischen Erkrankungen führen zu sehr hohen Kosten. Da Herz-Kreislauf-Erkrankungen und psychische Erkrankungen viele verschiedene Ursachen haben, muss bei der Gesundheitsförderung und Prävention am Arbeitsplatz interdisziplinär gearbeitet werden. Menschen mit psychischen Krankheiten fehlen bis zu dreimal mehr Tage als «Gesunde».
Weitere Inhaltspunkte	Betroffenheit der verschiedenen Berufsgruppen in Europa bezüglich Symptomen von Stress. Tabelle: Arbeitnehmende, Arbeitslose, Arbeitssuchende, Selbstständig erwerbende Europas.
Stichwortverzeichnis	Herz-Kreislauf-Erkrankung, psychische Erkrankungen, Stress, Langzeitabsenzen, Absenzen
Link	http://www.enwhp.org/index.php?id=510

Gesundheitlicher und ökonomischer Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention

Untertitel	Zusammenstellung der wissenschaftlichen Evidenz
Herausgeber	BKK Bundesverband und Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften
Erscheinungsjahr	2007
Gültigkeit	Schweiz
Ziel der Studie	Zusammenstellung der Evidenzbasis für verhaltens- und verhältnispräventive Massnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention durch eine Literaturstudie (gut 20 Übersichtsartikel)
Erkenntnisse/ Ergebnisse	Betriebliche Gesundheitsförderungsmassnahmen (wie Nichtrauchen, Gewichtskontrolle, verändertes Ernährungsverhalten oder körperliche Aktivität) bewirken bereits kurzfristig (innerhalb von 3–4 Jahren) eine Verringerung der Krankheitskosten und führen nachweislich zu einer Reduktion von Absentismus . Die Einsparungen bezüglich der Krankheitskosten stehen im Verhältnis 1:10,1; der Return on Investment steht bei 1:2,3.
Hauptaussagen	Die Reduktion von Absentismus wird sogar als das schlagkräftigste Argument von Gesundheitsförderung bezeichnet. Idealerweise sollten die Programme vom Management unterstützt werden, sodass sie Bestandteil der Unternehmenskultur werden.
Stichwortverzeichnis	Verhaltens- und verhältnispräventive Massnahmen, Krankheitskosten, Absentismus
Link	http://www.iga-info.de/fileadmin/texte/iga_report_3.pdf

Die Kosten des Stresses in der Schweiz

Herausgeber	SECO
Erscheinungsjahr	2003
Gültigkeit	Schweiz
Ziel der Studie	Aufzeigen, welche Kosten in der Schweiz direkt und/oder indirekt durch Stress verursacht werden
Erkenntnisse / Ergebnisse	<p>Folgende Faktoren führen zu Stress am Arbeitsplatz:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stressfaktoren verschiedener Art: physisch, chemisch, biologisch, mechanisch, psychologisch, soziologisch usw. - Persönliche Eigenschaften (Charakter, Geschlecht, soziale Schicht usw.) - Stressindikatoren (Anzeichen zur Erkennung von Stress) - Gesundheitliche Probleme <p>Dagegen wirken einige Faktoren wie Unterstützung, soziales Netz, Coping-Strategien.</p>
Hauptaussagen	<p>Gesundheitskosten in der Schweiz: 9,7% des BIP. Davon vom Stress verursachte Kosten: 2-3% des BIP, rund 4,2 Mrd. Franken.</p> <p>Es fühlen sich mehr Frauen als Männer häufig bis sehr häufig gestresst.</p> <p>Erwerbstätige, welche sich durch ihre/n Vorgesetzte/n unterstützt fühlen, empfinden weniger häufig Stress als diejenigen mit schlechter sozialer Unterstützung.</p> <p>Viele der häufigsten Stresssymptome haben in den Jahren 1984 bis 1998 stark zugenommen.</p>
Stichwortverzeichnis	Stress, Stressfaktoren, Coping-Strategien, Gesundheitskosten, soziale Unterstützung
Link	http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/01511/index.html?lang=de

Arbeit und Gesundheit

Untertitel	Eine Arbeitsmappe mit integrierter Altersstrategie und drei Dossiers: <ul style="list-style-type: none"> - Familie, Kinder und Beruf - Frau und Karriere - Arbeit und Alter
Herausgeber	Schweizerischer Arbeitgeberverband
Erscheinungsjahr	2004
Gültigkeit	Schweiz
Ziel der Studie	Dieses Dokument ist keine Studie, sondern eine Sammlung von Ratschlägen zur Umsetzung von Massnahmen, welche eines der oben genannten Themen fördern, z.B.: <ul style="list-style-type: none"> - Altersstrukturanalyse - Arbeitszeitmodelle - Frauenförderung in den Führungsetagen - Checkliste «Frau und Karriere» - 16 Beispiele aus der Praxis (Arbeit und Alter)
Stichwortverzeichnis	Demografischer Wandel, Diversity, Life-Domain-Balance (Work-Life-Balance), Altersstrukturanalyse, Arbeitszeitmodelle, Seniorenrat, Bundesamt für Sozialversicherungen, Frauenförderung, Top-Sharing
Link	http://www.arbeitgeber.ch → Arbeit und Gesundheit

Working Toward Wellness

Untertitel	Accelerating the prevention of chronic disease
Herausgeber	World Economic Forum und Price Waterhouse Cooper
Erscheinungsjahr	2007
Gültigkeit	Weltweit
Ziel der Studie	Die Manager aufzurufen, sich gegen chronische Erkrankungen durch die Arbeit einzusetzen
Erkenntnisse / Ergebnisse	<p>60 % aller Todesfälle von 2005 sind auf chronische Krankheiten zurückzuführen. Nur 3 % der gesamten Gesundheitskosten von 2004 wurden für die Gesundheitsförderung und Prävention verwendet.</p> <p>Eine Studie von The vielife/IHPM Health and Performance ergab eine Einsparung von 26,1 % durch Gesundheitsprogramme. Sie mass eine Absenzenreduktion von 13 %.</p> <p>In der Zeit von 2005 bis 2015 wird China über 500 Mrd. Dollar für die Todesfälle als Folgen von Herzkrankheiten, Diabetes und Rauchen ausgeben, Indien etwa 250 Mrd. und Russland 300 Mrd. Dollar.</p>
Hauptaussagen	<p>Bei der jährlichen Rankingliste der besten 100 Unternehmen in den USA waren die Faktoren Gesundheit, Life-Domain-Balance (Work-Life-Balance) und Fringe-Benefits ausschlaggebend für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden.</p> <p>Mehr als die Hälfte der Erwachsenen in Brasilien, Grossbritannien und Amerika sind übergewichtig oder fettleibig (BMI ≥ 25 kg/m²). Diese Zahl wird sich in den Jahren bis 2015 in allen Ländern erhöhen!</p>
Weitere Inhaltspunkte	<p>4 Hauptschritte in der betrieblichen Gesundheitsförderung.</p> <p>Gründe für Unternehmen, gesundheitsfördernde Massnahmen anzubieten.</p>
Stichwortverzeichnis	Chronische Krankheiten (Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Infarkte, Erkrankungen der Atmungsorgane), Leadership, Unternehmenskultur, Best-Practice-Beispiele
Link	http://www.pwc.com/extweb/pwcpublications.nsf/docid/4D1FB58EAEB85B71852572C600707C0C

Research on changing world of work

Herausgeber	European Agency for Safety and Health at Work
Erscheinungsjahr	2002
Gültigkeit	EU
Ziel der Studie	Aufzeigen, dass die europäische Arbeitswelt sich mit zunehmendem Tempo verändert und sich dies negativ auf das Stresspotenzial der Arbeitnehmenden auswirkt
Erkenntnisse / Ergebnisse	<p>Veränderungsfaktoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zunehmende Verbreitung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien (z.B. virtuelle Netzwerke) - Neue Arbeitsorganisationsformen (z.B. Gruppenarbeiten, Jobrotation) - Neue vertragliche Beziehungen (z.B. Dezentralisierung/Outsourcing einzelner Aufgaben und dadurch mehr Arbeitnehmende im Dienstleistungssektor) - Neue Arbeitszeitmodelle (z.B. Teilzeit, Telearbeit, Temporäreinsätze) - Demografischer Wandel (Zunahme älterer Mitarbeitenden)
Hauptaussagen	<p>Temporärangestellte sind einem erhöhten Druck ausgesetzt; von ihnen wird oft Arbeit mit hohem physischem Einsatz gefordert, sie haben oft mehr repetitive Arbeit und Bewegungen und erfahren weniger Förderung, weniger Weiterbildung und weniger Autonomie bei der Arbeit.</p> <p>Der Arbeitsanfall und das Arbeitstempo steigen bei den Festangestellten parallel zur Arbeitsplatzunsicherheit stetig.</p> <p>Die neuen Technologien führen dazu, dass es insgesamt zu weniger zwischenmenschlichen Kontakten kommt, was zu Einsamkeitsgefühlen führen kann.</p> <p>Die Anzahl Mitarbeitender im Dienstleistungssektor, welche während der Arbeit wenig Bewegung haben und oft mit schwierigen Kunden in Kontakt stehen, nimmt zu.</p>
Weitere Inhaltspunkte	<p>85 % der befragten Europäer/-innen sind 1996 in einem unbefristeten, 15 % in einem befristeten Verhältnis (oder Temporäreinsatz) angestellt; 83 % arbeiten Vollzeit, 17 % Teilzeit.</p> <p>Es wird für mehr verbindliche Standards bezüglich der Arbeitsplatzbedingungen ähnlich der ISO9000-Zertifizierung plädiert.</p>
Stichwortverzeichnis	Veränderungen, Stress, Arbeitsplatzbedingungen
Link	http://osha.europa.eu/research/rtopics/change/

Working Time Around the World: Main findings and policy implications

Untertitel	Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective
Herausgeber	International Labour Office ILO, Geneva
Erscheinungsjahr	2007
Gültigkeit	Weltweit
Ziel der Studie	Aufzeigen der Zusammenhänge von Arbeitszeitmodellen und Gesundheit der Mitarbeitenden, Aufstellen von Kriterien an angemessene Arbeitszeitmodelle für die Industrieländer
Erkenntnisse / Ergebnisse	<p>Kriterien für angemessene Arbeitszeitmodelle für die Industrieländer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gesundheits- und Sicherheitsaspekte gewähren - familienfreundlich sein - die Forderungen der geschlechtsspezifischen Chancengleichheit befolgen - die Produktivität steigern - von den Arbeitnehmenden beeinflussbar sein <p>Bei der Bestimmung und der rechtlichen Festlegung von Arbeitszeitmodellen spielen folgende Faktoren mit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Bedürfnisse und Umstände, in denen das Land steckt - das Entwicklungslevel - die industriellen Beziehungen - das Rechtssystem - kulturelle und soziale Traditionen
Hauptaussagen	22 % der globalen Arbeitskräfte arbeiten mehr als 48 Stunden pro Woche. Ein wichtiger Schritt wäre die Entkoppelung von langen Wochenarbeitszeiten und tiefem Lohn.
Stichwortverzeichnis	Arbeitszeitmodelle, Industrieländer, Entwicklungsländer
Link	http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang--en/WCMS_082827

Der Demographische Fitness Index: Schweiz

Herausgeber	Adecco Institute White Paper
Erscheinungsjahr	2007
Gültigkeit	Schweiz/EU
Ziel der Studie	<p>In den fünf grössten Industrieländern Europas wurde anhand von je 500 Firmen gemessen, ob das Land auf den demografischen Wandel vorbereitet ist. Die vorliegende Studie führt diese Untersuchung fort und misst die Lage der Schweiz. Dies geschieht mit dem sogenannten Fitness-Index.</p> <p>Die fünf Handlungsfelder, welche den Fitness-Index bilden, sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wissensmanagement - Lebenslanges Lernen - Gesundheitsmanagement - Laufbahnplanung - Diversity-Management
Erkenntnisse / Ergebnisse	Die Schweiz erreicht einen Index von 174 Punkten, bei einem europäischen Schnitt von 182 Punkten.
Hauptaussagen	<p>Schlussfolgerungen aus den Resultaten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es fehlen Möglichkeiten zur Gestaltung der Berufslaufbahn der Mitarbeitenden und nur wenige machen Gebrauch von bestehenden. - Unternehmen bieten Fortbildungsmöglichkeiten an, die nur von etwa 50% der Belegschaft in Anspruch genommen werden, weil sie zu wenig individuell sind. - Im Bereich Wissensmanagement fehlen häufig strukturierte Informationen darüber, welche Mitarbeitenden über welches (Fach-)Wissen verfügen. - Im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements besteht europaweit Verbesserungsbedarf. Meist geht das Angebot nicht über die obligatorischen Vorsorgeprogramme hinaus. - Im Bereich Diversity-Management werden zwar die gesetzlichen Vorschriften eingehalten, es sind aber praktisch keine Massnahmen zur Unterstützung der betriebsinternen Minderheiten im Angebot. <p>Durch Einführen bestimmter, in der Studie beschriebener Massnahmen könnte ein Unternehmen seine Konkurrenzfähigkeit, seine Innovationskraft und seine Produktivität um bis zu durchschnittlich 20% steigern.</p>

Weitere Inhaltspunkte	Die Firmen werden ermutigt, kleine Schritte einzuleiten, um diese Erfolge mittelfristig erreichen zu können: <ol style="list-style-type: none">1. Eine kluge Eigendiagnose2. 3 bis 5 erfolgversprechendste Massnahmen und/oder Instrumente wählen3. Aktionsplan mit klaren Zeitplänen und Verantwortungen starten4. Sobald diese Massnahmen umgesetzt sind, die nächsten wählen
Stichwort- verzeichnis	Demografischer Wandel, Konkurrenzfähigkeit, Innovationskraft, Produktivität; Wissensmanagement, Gesundheitsmanagement, Laufbahnplanung, Diversity-Management
Link	http://www.kursfoerderung.at/joomla_bub/images/stories/Download_Dateien/Unternehmen/swiss-dfx-white-paper-de.pdf

Arbeit und Gesundheit in der Schweiz

Untertitel	Surveybasiertes Monitoring der Arbeitsbedingungen und des Gesundheitszustandes der Schweizer Erwerbsbevölkerung
Herausgeber	ISPMZ, Universität Zürich
Erscheinungsjahr	2005
Gültigkeit	Schweiz
Ziel der Studie	Die Daten zweier grosser, repräsentativer Bevölkerungsumfragen (Schweizer Haushalt-Panel und Schweizerische Gesundheitsbefragung) zum Thema «Arbeit und Gesundheit» zusammentragen und daraus 37 Kernindikatoren für ein künftiges Monitoring zu folgenden Themen herausfiltern: <ul style="list-style-type: none"> – Arbeitsbedingungen (23 Kriterien) – Persönliche Gesundheitsbedingungen (6 Kriterien) – Gesundheitszustand (8 Kriterien)
Erkenntnisse / Ergebnisse	Arbeitsbedingungen beeinflussen persönliche Gesundheitsbedingungen und diese wiederum den persönlichen Gesundheitszustand . Zu diesen 3 Bereichen werden insgesamt 37 Indikatoren festgelegt für das Monitoring.
Hauptaussagen	65% der Bevölkerung sind berufstätig; davon 24% selbstständig erwerbend und 36% teilzeitlich erwerbstätig (sinkt mit steigender beruflicher Stellung). In sogenannten weiblichen Branchen wie Bildung, Gesundheits- und Sozialwesen oder Gastgewerbe arbeiten bis zu 78% Teilzeit; in stark männergeprägten Branchen wie Bau, Industrie, Transport- und Verkehrswesen hingegen arbeiten nur maximal 35% Teilzeit. 26% schätzen sich sehr gesund ein. Fast 30% zeigen gelegentlich bis öfters negative Gefühle wie Niedergeschlagenheit, Hoffnungslosigkeit, Angst oder Depression.
Weitere Inhaltspunkte	Die Arbeit zeigt auch Korrelationen der Kernindikatoren auf, so z.B.: <ul style="list-style-type: none"> – Viele befohlene Überstunden treten mit grösseren Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auf. – Lästige Störungen am Arbeitsplatz korrelieren mit steigenden Absenzen bis hin zu Gedanken an Stellenwechsel. <p>Empfehlungen für ein zukünftiges Monitoring zum Thema «Arbeit und Gesundheit in der Schweiz».</p>
Stichwortverzeichnis	Monitoring, Bevölkerungsumfragen
Link	http://www.obsan.ch/monitoring/themen/d/arbeit_und_gesundheit.htm