

# Arbeitsbedingungen und psychische Gesundheit bei jungen Erwerbstätigen

Prof. Dr. Achim Elfering

Abteilung Arbeits- und  
Organisationspsychologie  
Uni Bern

15.11.2023

# Junge Erwerbstätige

- 16- bis 24-Jährige
- 60% in CH erwerbstätig
- 526'000 Personen  $\cong$  11% der Erwerbstätigen
- 1/3 Berufslehre noch nicht abgeschlossen

# Psychische Störungen: frühes Auftreten

- 1/2 bis zum Alter von 14 Jahren
- 2/3 bis zum Alter von 24 Jahren

# Psychische Störungen: Prävalenz bei jungen Erwerbstätigen

- 20-25% ernsthafte psychische Probleme
- Angststörungen: soziale Phobien
- Depressionen
- Abhängigkeitserkrankungen (Alkohol, Drogen)

# Psychosoziale Funktionen der Erwerbsarbeit

- > Aktivität und Kompetenzerfahrung
- > Zeitstrukturierung
- > Kooperation und Kontakt
- > Soziale Anerkennung
- > Identität

# Stress ist...

**ein Ungleichgewichtszustand**

zwischen

**Anforderungen**

und

**Handlungsmöglichkeiten**

Dieser Ungleichgewichtszustand ist

- **persönlich bedeutsam**  
und wird von der Person als
- **unangenehm erlebt**

# Bildung Job- Stress- Index Verhältnis (Differenz) von Belastungen und Ressourcen

## Belastungen

Zeitdruck

Arbeitsbezogene Unsicherheit

Arbeitsorganisatorische Probleme

Qualitative Überforderung

Soziale Stressoren Vorgesetzte

Soziale Stressoren Arbeitskollegen

## Ressourcen

Handlungsspielraum

Ganzheitliche Tätigkeiten

Unterstützendes Vorgesetztenverhalten

Allgemeine Wertschätzung



# Langzeiteffekte von chronischem Stress: psychisch

- Reizbarkeit
- Energiemangel
- geringes Selbstwertgefühl
- Konzentrations- und Gedächtnisstörungen
- Depression und Burnout

# Langzeiteffekte von chronischem Stress: verhaltensbezogen

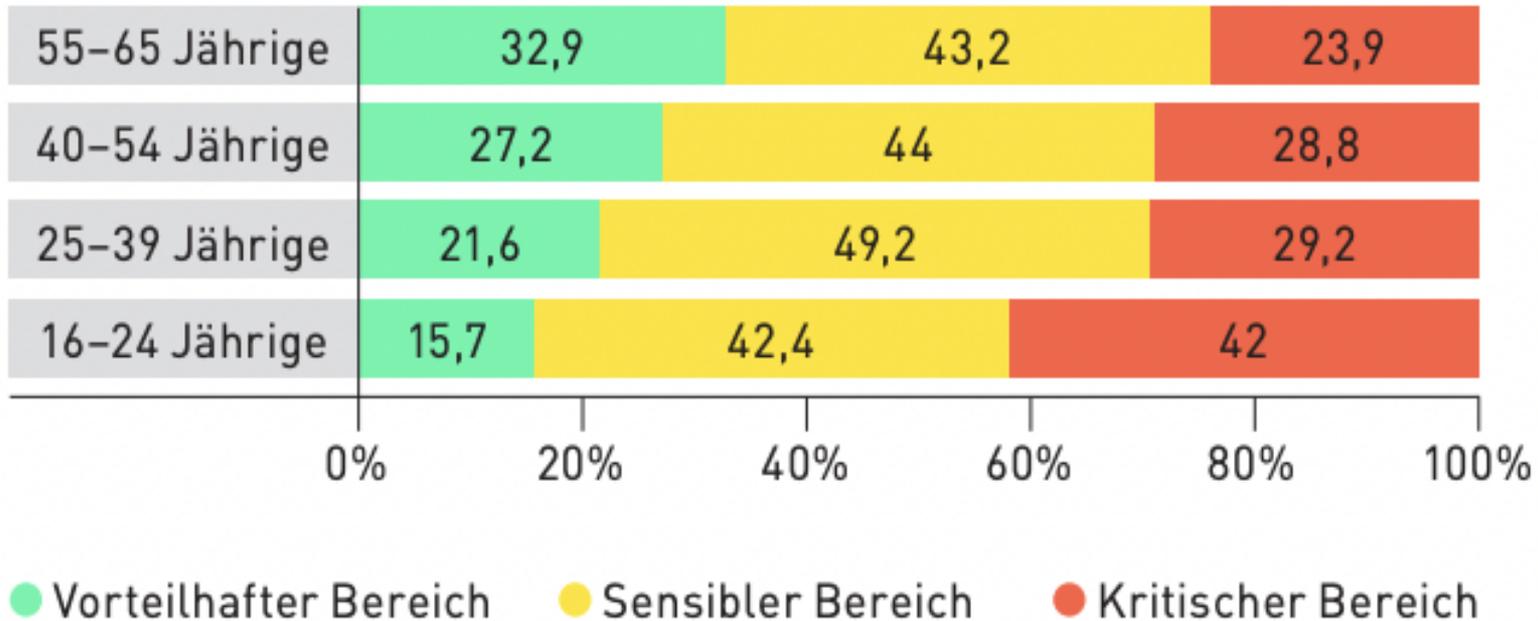
- Gesundheitsverhalten (Tabak- und Alkoholkonsum, Ernährung, Bewegung)
- sozialer Rückzug
- Handlungsvereinfachungen
- Absentismus
- Präsentismus
- Fluktuation

# Job-Stress-Index-Monitoring

seit 2014: Arbeitsbedingungen, Gesundheit, Produktivität  
von Erwerbstätigen in der Schweiz

- Job-Stress-Index (JSI)
- Erschöpfungsrate
- ökonomisches Potenzial von Verbesserungen im JSI

# JSI 2020 nach Altersgruppen



Galliker, S., Igic, I., Elfering, A., Semmer, N. K., Brunner, B., Dosch, S., & Wieser, S. (2020). *Job-Stress-Index 2020. Erhebung von Kennzahlen zu psychischer Gesundheit und Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz* [Job Stress Index 2020. Survey of key figures on mental health and stress among employed persons in Switzerland]. Kommentierter Tabellenband. Universität Bern.

# Job-Stress-Index (JSI) junge Erwerbstätige

- **JSI signifikant schlechter** als bei den 40- bis 65-Jährigen
- signifikant **weniger Arbeitsressourcen** als alle anderen Altersgruppen

Galliker, S., Igic, I., Elfering, A., Semmer, N. K., Brunner, B., Thommen, C., & Wieser, S. (2022). *Job-Stress-Index 2020/2021/2022. Längsschnitterhebung von Kennzahlen zu psychischer Gesundheit und Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz vor und während der Covid-19-Pandemie* [Job Stress Index 2020/2021/2022. Longitudinal survey of key figures on mental health and stress among employed persons in Switzerland before and during the Covid 19 pandemic]. Kommentierter Tabellenband. Universität Bern.

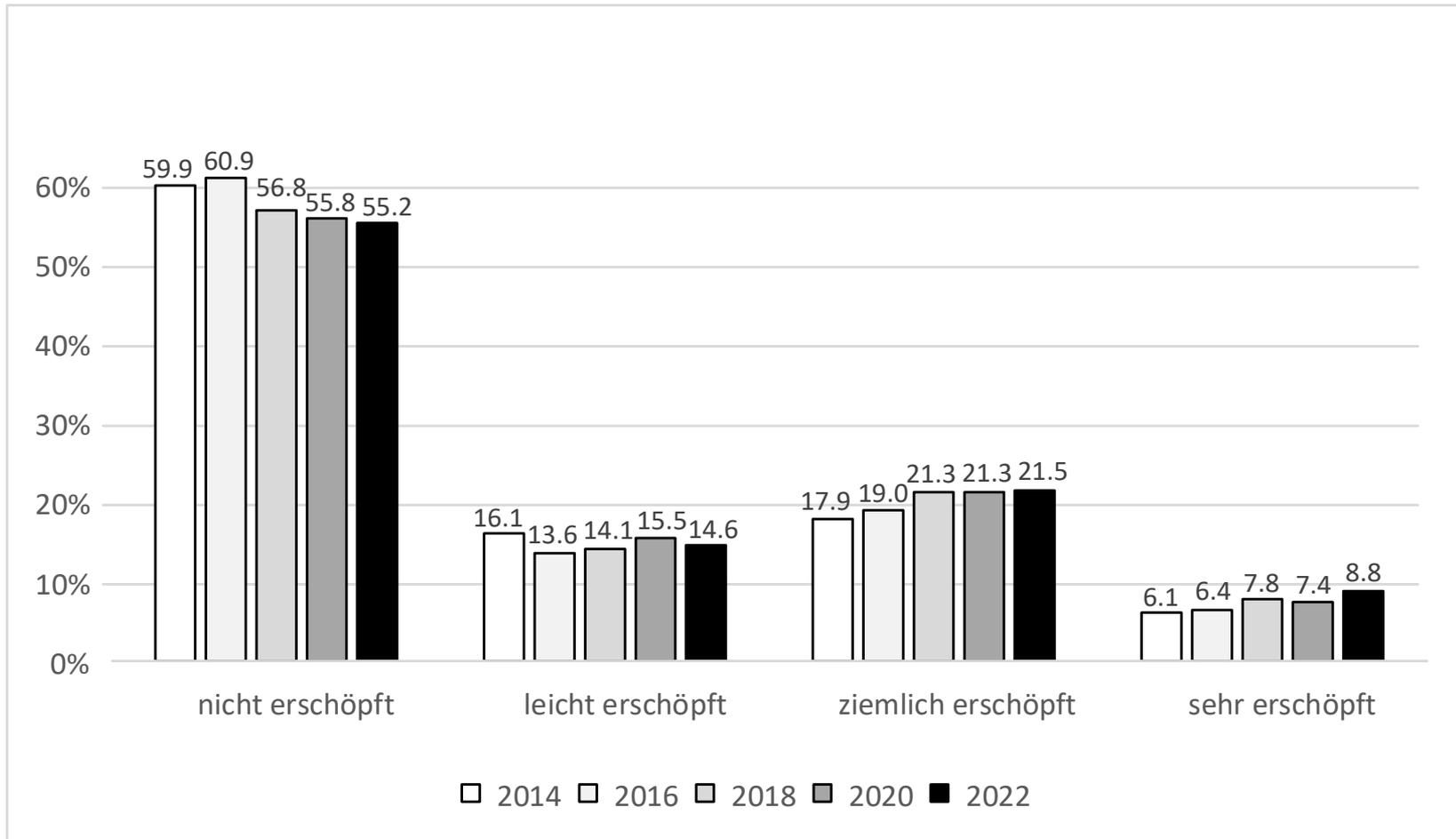
# Burnout

**Kernmerkmal:  
Emotionale Erschöpfung**

**Zusätzlich:  
Allgemeine Stresssymptome  
Zynismus und Unzufriedenheit  
Gefühl ungenügender Leistung  
Reduzierte Motivation**

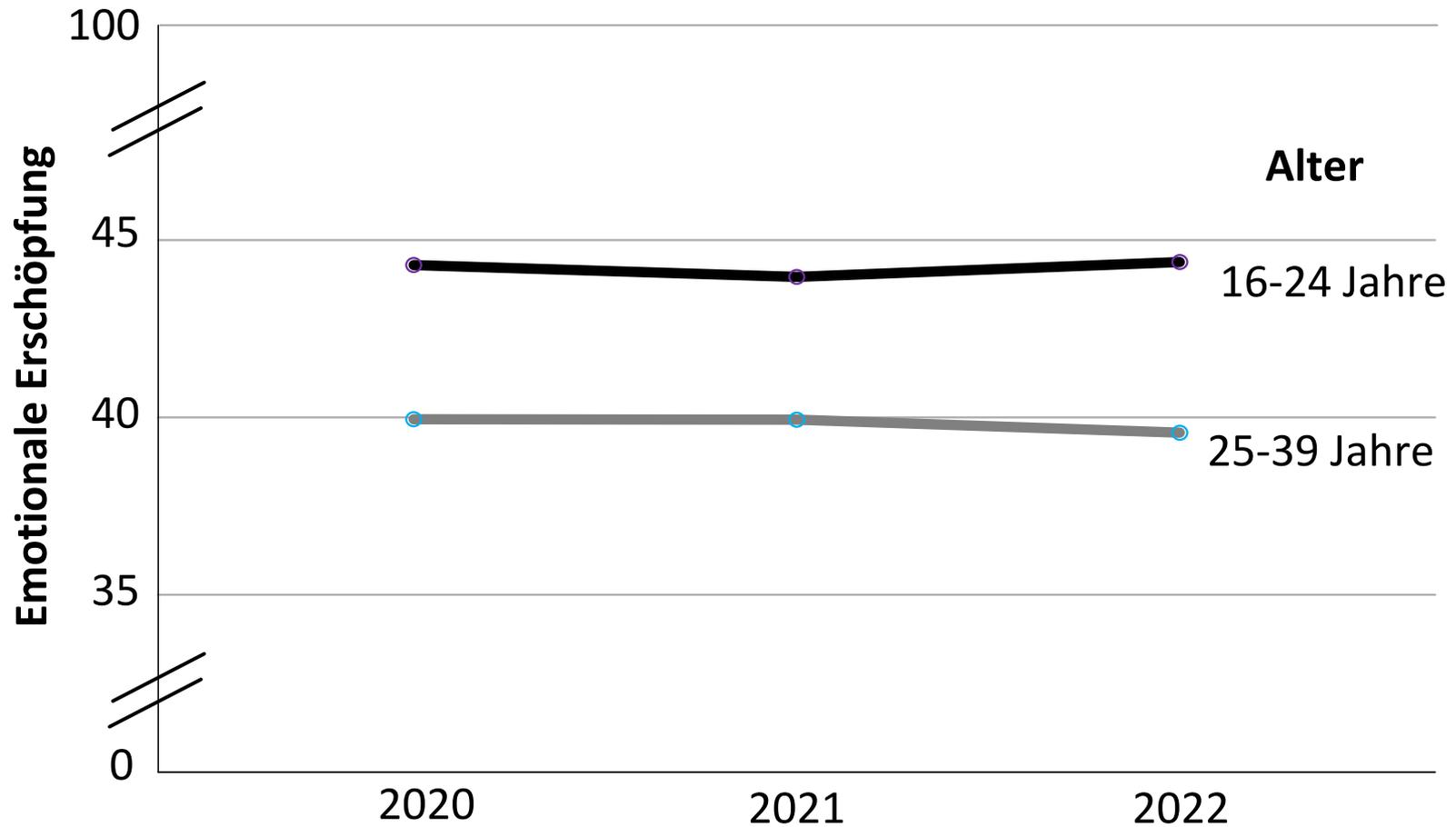
Nach: Schaufeli, W. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.

# Burnout seit 2014

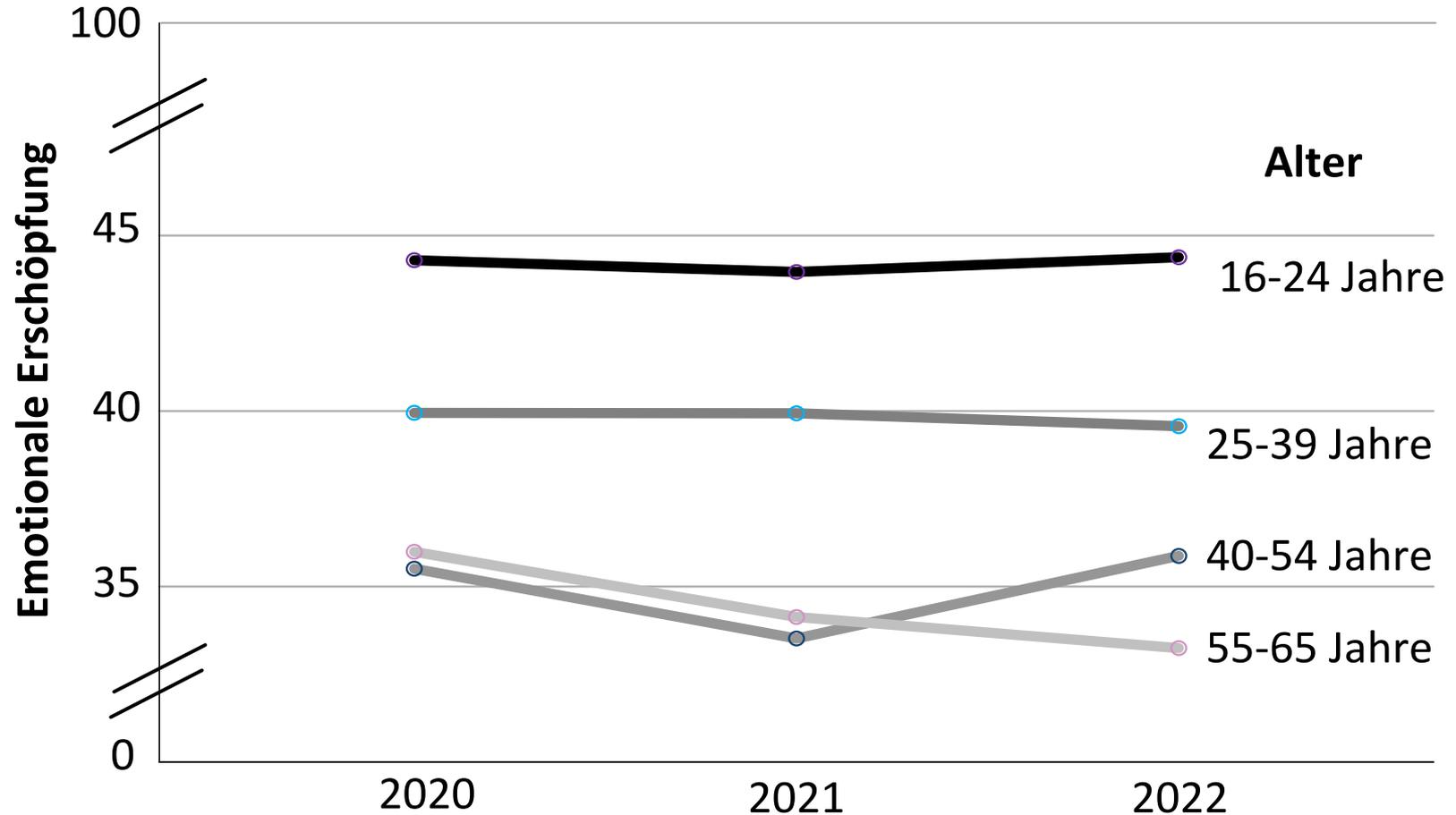


Galliker, S., Igic, I., Elfering, A., Semmer, N. K., Brunner, B., Dosch, S., & Wieser, S. (2020). *Job-Stress-Index 2020. Erhebung von Kennzahlen zu psychischer Gesundheit und Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz* [Job Stress Index 2020. Survey of key figures on mental health and stress among employed persons in Switzerland]. Kommentierter Tabellenband. Universität Bern.

# Pandemiezeiten: Emotionale Erschöpfung und Alter

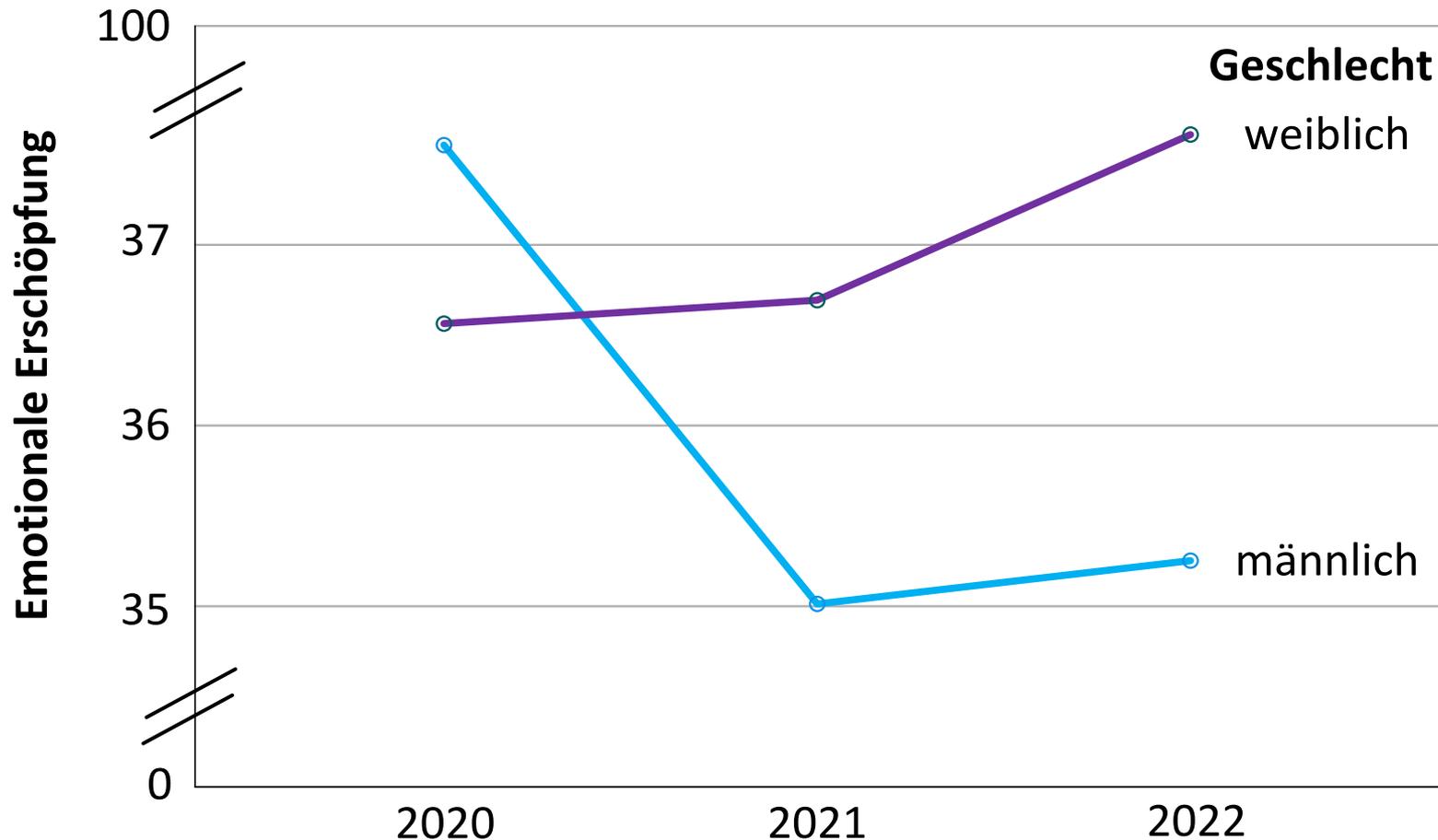


# Pandemiezeiten: Emotionale Erschöpfung und Alter



Galliker, S., Igic, I., Elfering, A., Semmer, N. K., Brunner, B., Thommen, C., & Wieser, S. (2022). *Job-Stress-Index 2020/2021/2022. Längsschnitterhebung von Kennzahlen zu psychischer Gesundheit und Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz vor und während der Covid-19-Pandemie* [Job Stress Index 2020/2021/2022. Longitudinal survey of key figures on mental health and stress among employed persons in Switzerland before and during the Covid 19 pandemic]. Kommentierter Tabellenband. Universität Bern.

# Emotionale Erschöpfung und Geschlecht



Galliker, S., Igic, I., Semmer, N. K., & Elfering, A. Stress at Work and Well-being before and during the COVID-19 pandemic: A One-Year Longitudinal Study in Switzerland. In press. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*

# Meta-Perspektive

Chronischer Stress und Erschöpfung  
auf Seiten der (A) **Vorgesetzten/Lehrenden**  
und (B) **der Lernenden**

beeinträchtigen die Kooperation,  
Kommunikation, und den Lernerfolg

Beispiel: ***Feedback***

# Feedback –wichtig, besonders für junge Erwerbstätige

## Einschätzung der Leistung (Sachaspekt)

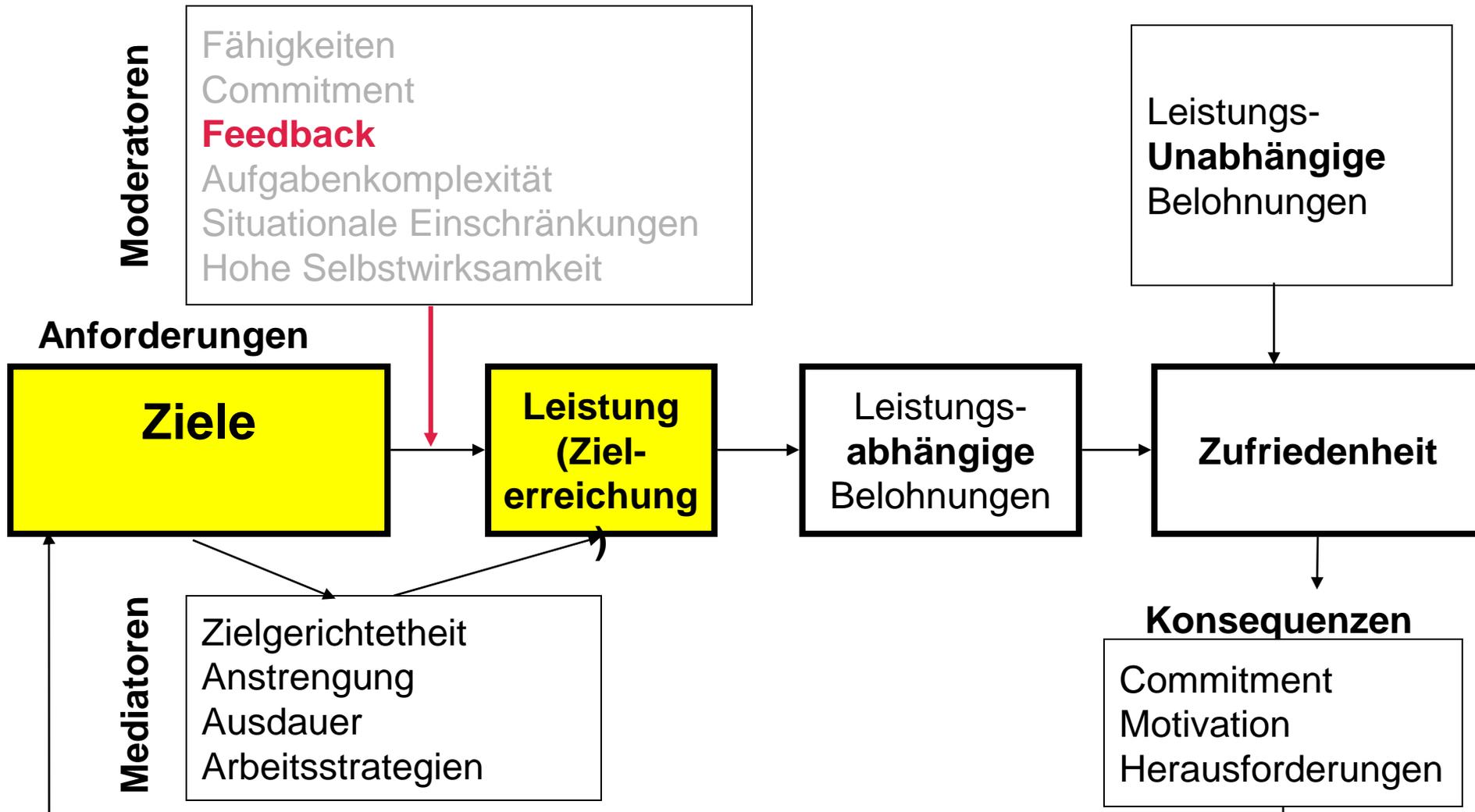
- zeigt, ob man richtig geplant / gearbeitet hat
- zeigt, ob man auf dem richtigen Weg ist
- hilft, die eigenen Leistung besser einzuschätzen
- kann Fehleinschätzungen korrigieren

## Einschätzung der Person (Persönliche Bedeutung)

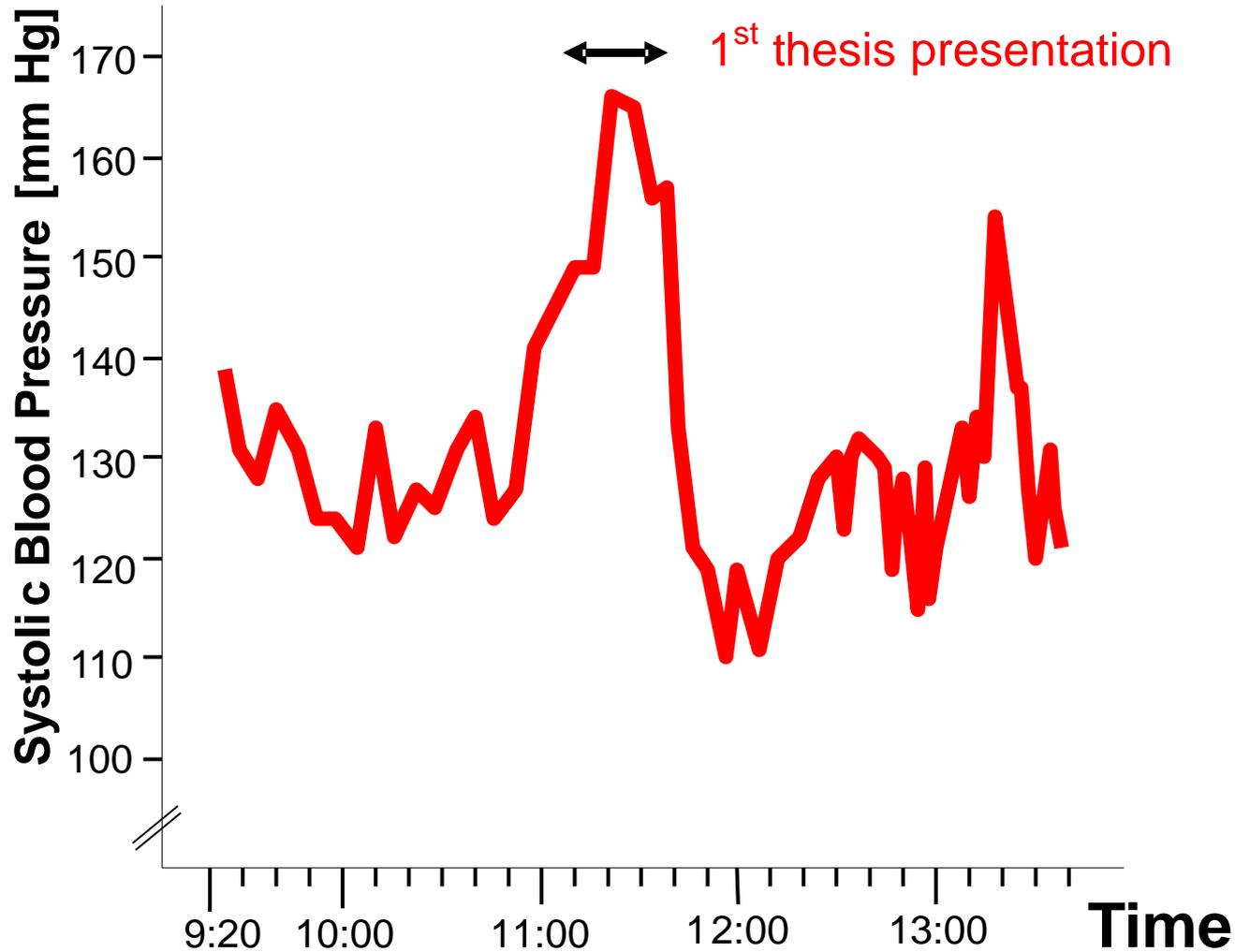
Zeigt ...

- ... was man kann
- ... wo man Schwächen hat
- ... **wie man von den anderen eingeschätzt wird**

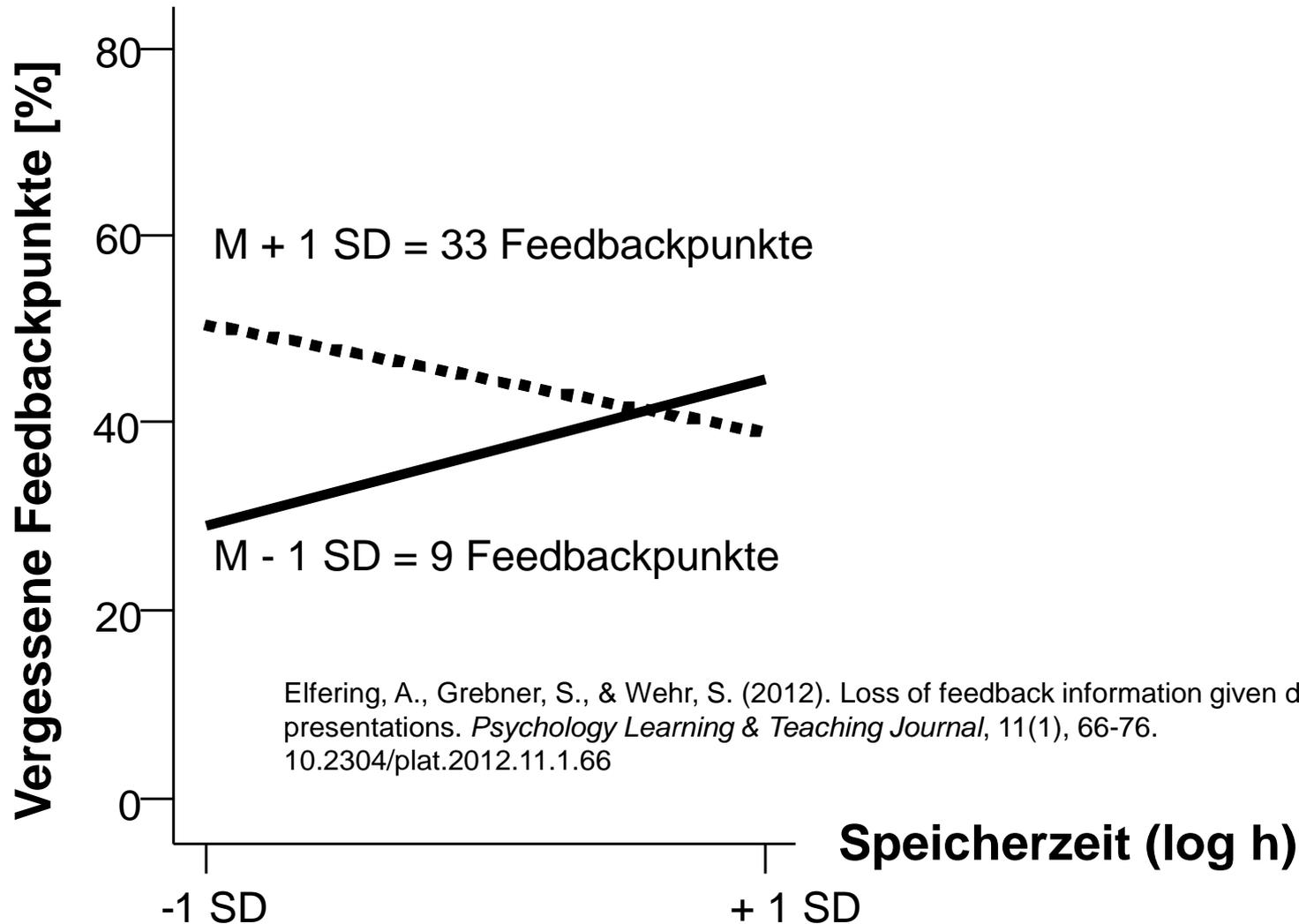
# Feedback motiviert!



# Feedback: Stressreaktion verhindert oft Aufnahme der Information



# Anzahl Expertenrückmeldungen und Speicherzeit



Elfering, A., Grebner, S., & Wehr, S. (2012). Loss of feedback information given during oral presentations. *Psychology Learning & Teaching Journal*, 11(1), 66-76.  
10.2304/plat.2012.11.1.66

# Wann nutzt Feedback? – wenn es „angenommen“ wird...

> Wann wird Feedback akzeptiert?

Beachte: Feedback zeigt ...

- ... wie man als Person von den anderen eingeschätzt wird
- ...wenn das Feedback uns als Person (das Selbst) nicht (zu stark) bedroht oder sogar verletzt
- ...unser kritisches Feedback wird also eher angenommen, wenn wir wertschätzend sind

# Feedback: Wie? Baron-Regeln (1990, 1993)

„Konstruktive Kritik“

- > Spezifischer Inhalt
- > Keine Bedrohung darstellen
- > Externale Attribution ermöglichen
- > Angemessener zeitlicher Abstand
- > Angemessenes Setting

## **Beispiele Baron (1988)**

**„I think there is a lot of room for improvement. (...)  
The slogans need to be more attention-getting, and  
there should be a clearer focus on key aspects of the  
product.“**

**„Didn't even try; can't seem to do anything right. (...)  
The whole thing needs to be fixed. I had the  
impression that he didn't try much at all (or maybe  
it's just a lack of talent)“**



„Die formalen Kriterien wurden von ihnen grösstenteils erfüllt. Allerdings haben sie im Literaturverzeichnis die Punkte nicht immer richtig gesetzt. Die Einhaltung der formalen Kriterien wäre eigentlich ein ganz einfach zu lösendes Problem. Immer nach der Klammer, in der das Erscheinungsjahr steht, nach dem Titel und am Ende jeder Literaturangabe müssen sie einen Punkt setzen.“

# „Banalisieren“

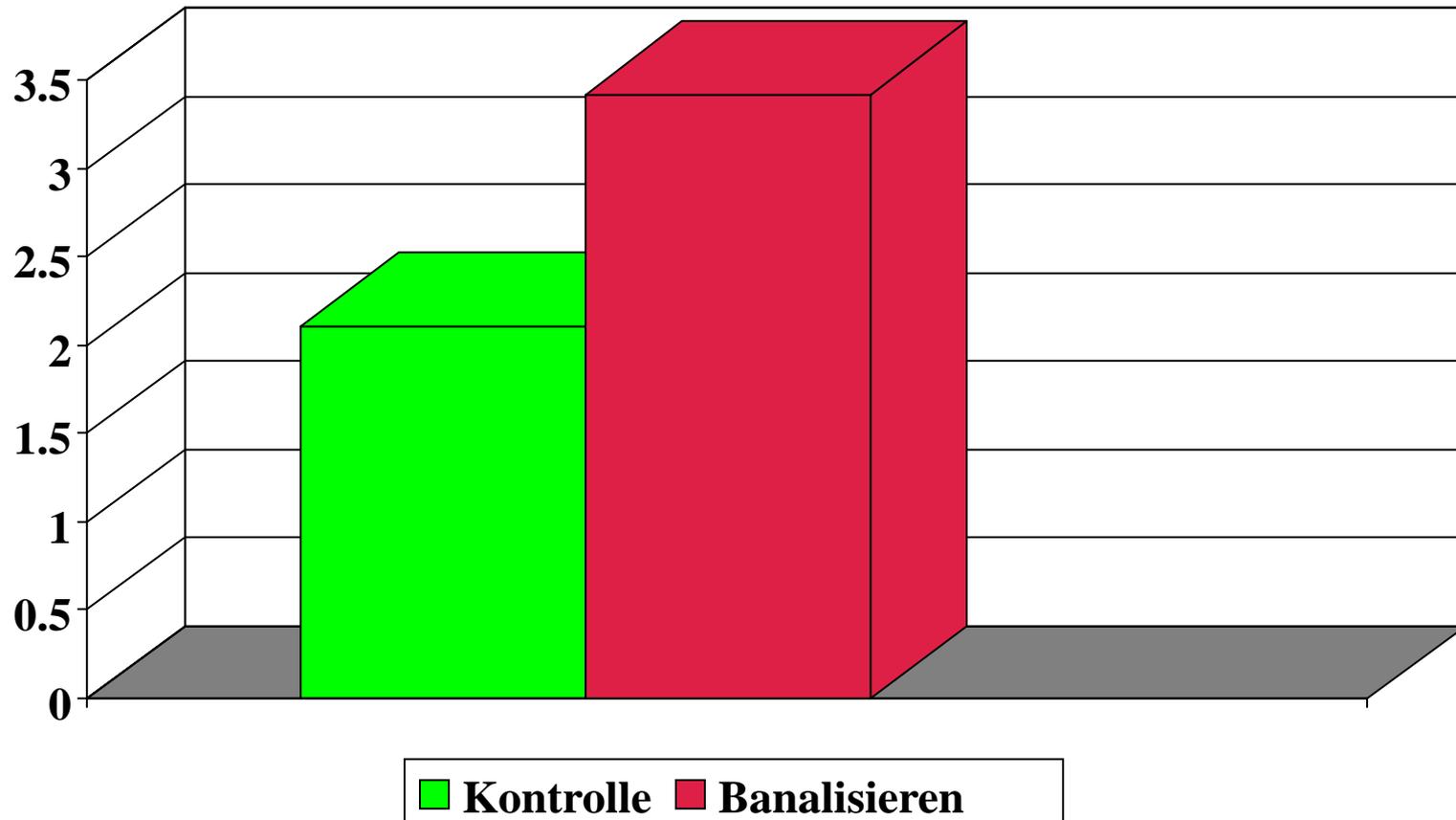
- > Problem oder Fehler wird banalisiert
- > Hinweis, dass Problem einfach zu lösen sei
- > Gefühlvermittlung, dass Problem nicht ernst genommen / ein banales Problem nicht gelöst wurde



„Die formalen Kriterien wurden von ihnen grösstenteils erfüllt. Allerdings haben sie im Literaturverzeichnis die Punkte nicht immer richtig gesetzt. ~~Die Einhaltung der formalen Kriterien wäre eigentlich ein ganz einfach zu lösendes Problem.~~ Immer nach der Klammer, in der das Erscheinungsjahr steht, nach dem Titel und am Ende jeder Literaturangabe müssen sie einen Punkt setzen.“

# Effekt Banalisieren auf Ablehnung des Feedbacks

Situation „Formale Kriterien“



# Positives Feedback = informativ und wertschätzend

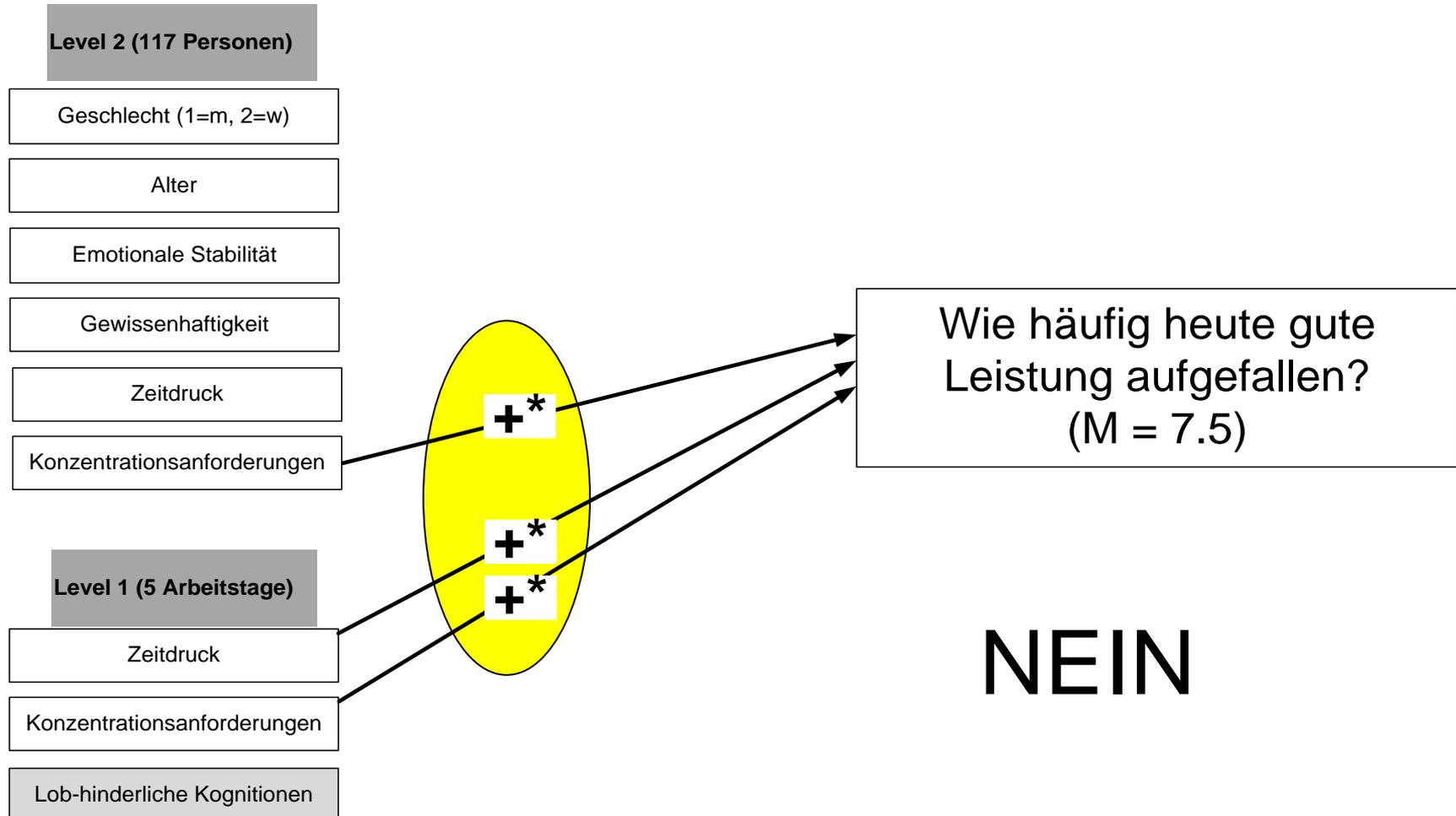
- > Ich bin auf einem gutem Weg, habe gut geplant, eine gute Strategie gewählt
- > Meine Anstrengungen werden geschätzt,
- > Ich habe dazugelernt,
- > Ich habe die Zeit gut genutzt
- > Ich habe mit anderen gut zusammengearbeitet
- > Meine Arbeit ist sinnvoll und wichtig,
- > Ich kann mit schwierigen Aufgaben zurechtkommen,
- > Diese Tätigkeit liegt mir

# Positives Feedback = leistungs- und gesundheitsförderliche Führung

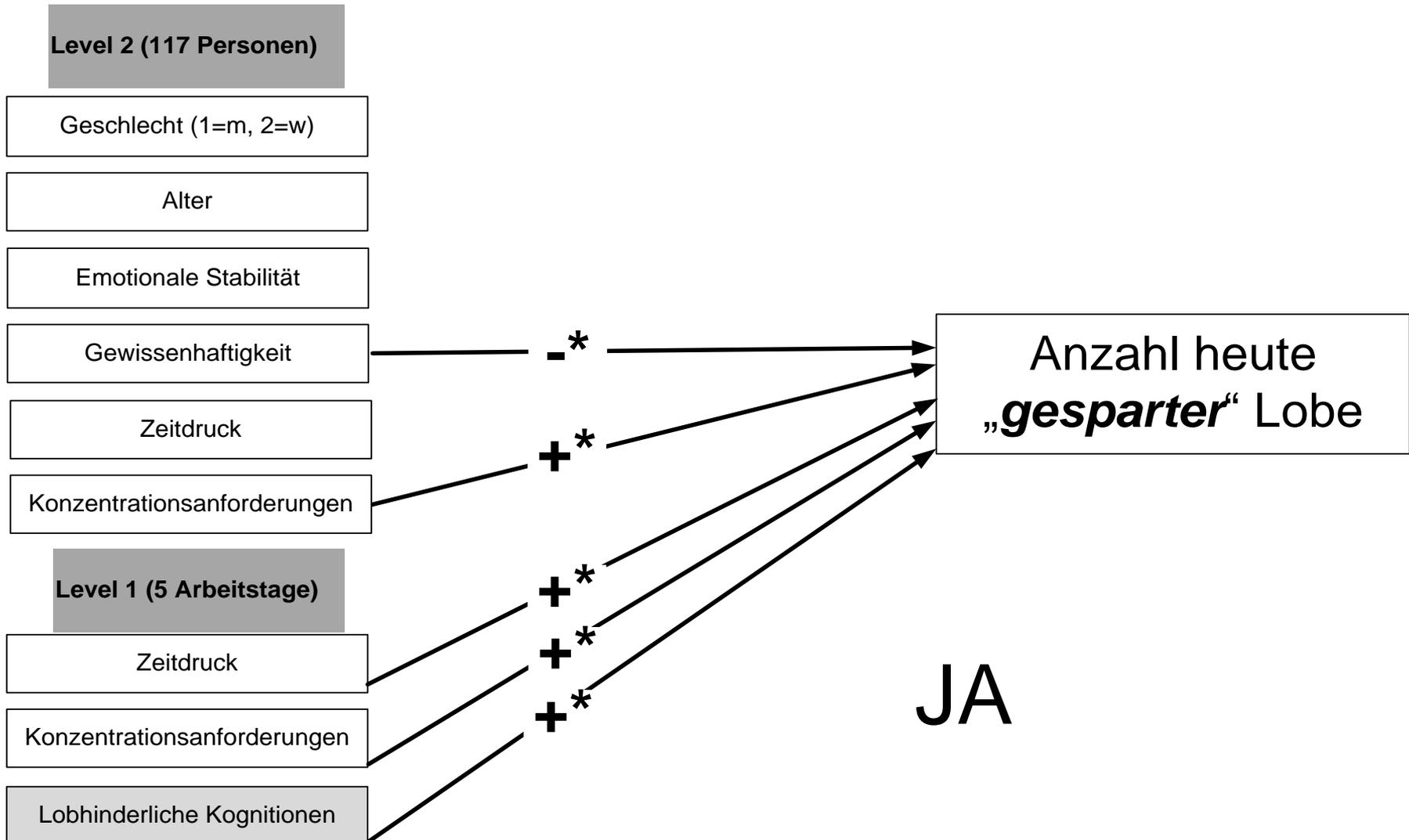
- > **Weshalb bleibt es oft trotz guter Leistung aus?**
- > nur Beachtung "grosser" Erfolge,
- > „Zeitnot!“ kann mich nur Dingen widmen, die nicht so gut laufen
- > Ursachen für den Erfolg sind Umstände, eigene Anstrengungen, Mitarbeiter,
- > **Stabile Einstellungen?**
- > gute Arbeit = Erfüllung des Pflichtenheftes, wird dem Lohn vergolten
- > **Kognitive Stressreaktion?**
- > "ich kann nur etwas loben, mit dem ich als Ergebnis meiner Anstrengungen selbst zufrieden wäre"

Elfering, A. (2016). Nichtgegebenes positives Feedback als kognitive Stressreaktion von Führungskräften. In I. Fritsche (Hrsg.), 50. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Leipzig, 18.9-22.9.2016. Supplement to Psychological Test and Assessment Modeling (p. 391). Lengerich: Pabst Science Publishers.

# Sagen lobhinderliche Gedanken vorher, dass gute Leistungen eher *seltener* *wahrgenommen* werden? Tagebuchstudie



# Sagen lobhinderliche Gedanken „eingesparte“ positive Feedbacks vorher?



# Spezifische Schlussfolgerungen

- > besondere **Anstrengung** würdigen, selbst dann, wenn sie nicht zum Erfolg führt
- > sich klar machen, dass Anerkennung und Wertschätzung zu den Grundbedürfnissen besonders junger MitarbeiterInnen gehören,
- > Notfalls verspätet: "Haben ich Ihnen eigentlich schon gesagt, dass Sie das gut gemacht haben...."
- > sich vergewissern, dass ein Lob als solches verstanden wird,
- > Viele Wege, Wertschätzung auszudrücken (interessante Arbeit geben, ein freier Tag, etc.)

# Allgemeinere Schlussfolgerungen

**Chronischer Stress und Erschöpfung von älteren  
und jüngeren Erwerbspersonen sind abhängig:**

Schlechterem Verständnis des Feedbacks (Lernende)

Geringerer Akzeptanz des Feedbacks (Lernende)

Weniger und schlechteres Feedback (Lehrende)

Lobhinderliche Kognitionen sind Teil einer kognitiven  
Stressreaktion (Lehrende)

**-> Thema Stress und Führung (noch) ernster  
nehmen**

# Ausblick und Ziele

## Arbeitsgestaltung:

Mentale Belastung durch Arbeit reduzieren

Mental **stabilisierende** Funktion der Arbeit erhöhen

## Führungsziele:

Junge Auszubildende mit mentalen Problemen im  
Arbeitsverhältnis **behalten**

Führung von Mitarbeitenden mit mentalen Problemen  
**verbessern**

## Vernetzung/Kooperation:

Bessere **Zusammenarbeit** von Ärzt\*innen,  
Psycholog\*innen, Lehrpersonen,  
Personalverantwortliche, u.a.

**Vielen Dank!**