



Fachhochschule Nordwestschweiz  
Hochschule für Angewandte Psychologie

# **Gesundheitsmanagement bei Unternehmensgründern**

Die Relevanz der Arbeitsbelastungen, Stress-  
bewältigung und persönlichen Ressourcen

MASTERARBEIT

2017

Autorin: Veronica Schenk

betreuende Person: Dr. Michaela Knecht

Praxispartner:

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW  
Hochschule für Angewandte Psychologie

## Zusammenfassung

Für die Gesundheit spielen Belastungen, der Umgang mit Stress und vorhandene Ressourcen eine wichtige Rolle. In dieser Arbeit wurde die Relevanz von Arbeitsbelastungen, gesundheitsschädlichen Stressbewältigungsformen sowie einer gesundheitsförderlichen Selbstführung für die Gesundheit von Unternehmensgründern untersucht. Dazu wurde eine Mixed-Methods-Studie mit einer quantitativen Analyse ( $N = 201$ ) durchgeführt, gefolgt von vertiefenden qualitativen Interviews. Die Ergebnisse konnten überwiegend keinen direkten Zusammenhang zwischen den Arbeitsbelastungen und der Gesundheit bestätigen. Der Zusammenhang wurde jedoch über die gesundheitsschädliche Stressbewältigung erklärt (*Mediation*). Für die gesundheitsförderliche Selbstführung zeigte sich ein moderierender Einfluss, indem mit zunehmender Ausprägung der positive Zusammenhang zwischen den Arbeitsbelastungen und der gesundheitsschädlichen Stressbewältigung abgeschwächt wurde (*Pufferwirkung*). Die Befunde zeigen die Relevanz der gesundheitsschädlichen Stressbewältigung bei Unternehmensgründern auf und den positiven Beitrag, den eine gesundheitsförderliche Selbstführung zur Vermeidung solcher Stressbewältigungsformen leisten kann.

*Schlüsselwörter:*

*Gesundheit, gesundheitsschädliche Stressbewältigung, persönliche Ressourcen, gesundheitsförderliche Selbstführung, Arbeitsbelastungen, Unternehmensgründer*

**Zeichen im Bericht: 235'038 (inkl. Leerzeichen, exkl. Anhang)**

## Abstract

Stress, coping with stress, and available resources play an important role in terms of health. The current study investigates the relevance of job demands, harmful forms of stress management, and health-oriented self-leadership for the health of entrepreneurs. A mixed methods study with a quantitative analysis ( $N = 201$ ) was conducted, followed by in-depth qualitative interviews. In general, the results revealed no direct relationship between job demands and health. However, the relationship was explained via harmful forms of stress management (*mediation*). Regarding health-oriented self-leadership, a moderating influence was observed as the positive relationship between job demands and harmful forms of stress management was increasingly mitigated (*buffering effect*). The findings demonstrate both the relevance of harmful forms of stress management to entrepreneurs and the positive contribution that health-oriented self-leadership can make toward preventing such forms of stress management.

*Keywords:*

*Health, harmful stress management, personal resources, health-oriented self-leadership, job demands, entrepreneurs*

**Number of characters in report: 235'038 (incl. spaces, excl. the appendix)**

## Inhaltsverzeichnis

Erklärung.....	I
Zusammenfassung.....	II
Abstract.....	III
1 Einleitung.....	1
1.1 Fragestellungen, Ziele und Einbettung der Arbeit .....	4
1.2 Aufbau der Arbeit.....	5
1.3 Begriffliche Einordnung: Unternehmertum und Unternehmer .....	6
2 Theoretischer und empirischer Hintergrund .....	7
2.1 Erste Fragestellung: Arbeit, Stress und Gesundheit.....	7
2.1.1 Das Job Demands-Resources Modell (JDR-Modell).....	7
2.1.2 Empirie: Arbeitsbelastungen und Gesundheit bei Unternehmern.....	9
2.1.3 Zusammenfassung und Hypothesenherleitung H1.....	12
2.2 Zweite Fragestellung: Stressbewältigung und gesundheitsschädliches Stressbewältigungsverhalten .....	13
2.2.1 Stressbewältigung in der transaktionalen Stresstheorie .....	13
2.2.2 Empirie: Stressbewältigung, Arbeitsbelastungen und Gesundheit .....	14
2.2.3 Gesundheitsschädliches Stressbewältigungsverhalten.....	15
2.2.4 Zusammenfassung und Hypothesenherleitung H2.....	18
2.3 Dritte Fragestellung: Gesundheitsförderliche Selbstführung als persönliche Ressource zur Stressbewältigung .....	19
2.3.1 Die Wirkung von Ressourcen im Stressprozess und ihre Relevanz für das Stressbewältigungsverhalten.....	19
2.3.1.1 Die Conservation of Resources Theory (COR-Theorie).....	19
2.3.1.2 Empirie: Persönliche Ressourcen.....	22
2.3.2 Selbstführung und gesundheitsförderliche Selbstführung .....	23
2.3.2.1 Gesundheitsförderliche Selbstführung .....	24
2.3.2.2 Empirie: (gesundheitsförderliche) Selbstführung .....	25
2.3.3 Zusammenfassung und Hypothesenherleitung H3.....	26
2.4 Theoretisches Rahmenmodell .....	28
3 Forschungsdesign und methodisches Vorgehen .....	29
3.1 Forschungsdesign .....	29

3.2	Methodisches Vorgehen.....	33
3.2.1	Quantitative Studie: Datenerhebung .....	33
3.2.1.1	Beschreibung Stichprobe .....	33
3.2.1.2	Erhebungsinstrumente und Operationalisierung .....	36
3.2.2	Quantitative Studie: Vorgehen Datenauswertung.....	39
3.2.2.1	Statistische Modelle und Hypothesen .....	39
3.2.2.2	Vorgehen Hypothesentestung .....	41
3.2.3	Qualitative Studie: Datenerhebung .....	47
3.2.4	Qualitative Studie: Vorgehen Datenauswertung.....	50
4	Ergebnisse .....	54
4.1	Quantitative Ergebnisse.....	54
4.1.1	Reliabilitätsanalyse und deskriptive Statistiken.....	54
4.1.2	Ergebnisse Hypothesentestung .....	57
4.1.3	Zusammenfassung quantitative Ergebnisse .....	61
4.2	Qualitative Ergebnisse.....	63
4.2.1	Ergebnisse Arbeitsbelastungen (erste Fragestellung) .....	63
4.2.2	Ergebnisse gesundheitsschädliche Stressbewältigung (zweite Fragestellung) .....	66
4.2.3	Ergebnisse gesundheitsförderliche Selbstführung (dritte Fragestellung).....	68
4.2.4	Zusammenfassung qualitative Ergebnisse .....	72
5	Integration quantitative und qualitative Studie und Diskussion .....	73
5.1	Interpretation Ergebnisse.....	74
5.2	Limitationen der Studie.....	78
5.3	Implikationen der Studie .....	80
5.3.1	Theoretische und wissenschaftliche Implikationen .....	80
5.3.2	Praktische Implikationen .....	83
6	Resümee.....	86
	Literaturverzeichnis .....	87
	Tabellenverzeichnis .....	97
	Abbildungsverzeichnis.....	98
	Anhang.....	99

## 1 Einleitung

Unternehmensgründer nehmen in der heutigen Zeit eine wichtige ökonomische und gesellschaftliche Rolle ein. Sie entwickeln innovative Produkte und Dienstleistungen, schaffen neue Arbeitsplätze und tragen in erheblichem Masse zum Wirtschaftswachstum und sozialen Wohlstand bei (Garcia-Murillo, Velez- Ospina & Vargas-Leon, 2012; Stephan & Roesler, 2010; Welter, 2011, alle zitiert nach Eager, Grant & Martitz, 2015, S.254). Für die Schweiz gewinnt das Unternehmertum ebenfalls an Bedeutung. Gemäss dem Bundesamt für Statistik wurden im Jahr 2015 39'526 neue Unternehmen gegründet (BFS, 2017a). Gemessen an der erwerbstätigen Bevölkerung liegt der Anteil der selbständig Erwerbstätigen in der Schweiz bei ca. 12 % (Parent-Thirion et al., 2016). Eine unternehmerische Tätigkeit scheint somit bei vielen Erwerbstätigen auf grosses Interesse zu stossen. In der Literatur finden sich zahlreiche empirische Belege dafür, dass eine unternehmerische Tätigkeit mit einer höheren Selbstbestimmung, Arbeitsmotivation, attraktiveren und anspruchsvolleren Arbeitsaufgaben sowie einer höheren Arbeitszufriedenheit einhergeht (Martin, 2013a).

Nichtsdestotrotz ist das Unternehmertum auch von Risiken, Ungewissheiten und Misserfolgen geprägt. Alleine im Jahr 2016 wurden in der Schweiz 13'290 Konkursverfahren vollzogen (BFS, 2017a). Das Thema Unternehmertum und die daraus entstehenden Chancen und Risiken werden bis anhin noch sehr stark aus einem ökonomischen Blickwinkel betrachtet und selten mit wichtigen psychologischen Komponenten wie der Gesundheit von Unternehmern in Verbindung gebracht (Kieschke, 2011). Die Weltgesundheitsorganisation (WHO, 2014) definiert die Gesundheit als „[. . .] ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen“ (S.1). Neben der Relevanz der Gesundheit für die Unternehmer weisen Studien deutlich auf die Zusammenhänge zwischen der Gesundheit, der Leistungsfähigkeit und dem Unternehmenserfolg hin (Jamal, 2007; Shepherd et al., 2010, beide zitiert nach Eager et al., 2015, S.254). So konnten Wincent, Örtqvist und Drnovsek (2008) bei Unternehmern mit einem hohen Stressniveau eine erhöhte Erschöpfung feststellen, die langfristig die Bereitschaft, das eigene Unternehmen aufzugeben, erhöhte. Mittlerweile rückt die Thematik der Gesundheit von Unternehmern zunehmend in den Fokus der psychologischen Gründerforschung und konnte in einer aktuellen Review-Studie als drittstärkstes Forschungsgebiet identifiziert werden (Gorgievski & Stephan, 2016). Der Forschungsbedarf in diesem Bereich ist gross, zumal noch keine eindeutigen Erkenntnisse über die gesundheitliche Situation von Unternehmern vorliegen. So weisen einige Studien bei Unternehmern auf eine bessere psychische und physische Gesundheit, weniger Gesundheitsprobleme (z. B. Diabetes, hoher Blutdruck) hin, wohingegen andere Studien wiederum mehr gesundheitliche Beeinträchtigungen (z. B. Depression, Schlafstörungen) oder keine gesundheitlichen Unterschiede zwischen Unternehmern und Angestellten feststellen konnten (Stephan & Roesler, 2010; Yoon & Bernell, 2013; Rau et al., 2008; Andersson,

2008). Diese heterogenen Forschungsbefunde werfen die Frage auf, welche Einflussgrößen für die Gesundheit von Unternehmern relevant sind. In einer Studie von Volery und Pullich (2010) nannten Unternehmer den Stress bei der Arbeit mitunter als grössten gesundheitlichen Risikofaktor. Es scheint nachvollziehbar, dass den vielen Vorzügen einer unternehmerischen Tätigkeit auch eine grosse Anzahl an Belastungen gegenübersteht. Bisherige Studien weisen auf eine Vielzahl von arbeitsbedingten Belastungen hin, zu denen unter anderem Aspekte wie der Wettbewerbs- und Konkurrenzdruck, die ökonomische und berufliche Unsicherheit, eine hohe zeitliche Belastung (z. B. lange Arbeitszeiten, Zeitdruck, fehlende Freizeit), ein hohes Arbeitsvolumen, konstanter Leistungsdruck sowie der fehlende Ausgleich zwischen Beruf und Privatleben zählen (Ertel & Haake, 2001; Ertel & Pröll, 2004; Goudswaard & Andries, 2002, alle zitiert nach Pröll, 2009, S.303; Volery & Pullich, 2010). Erste Studien deuten auch auf Zusammenhänge zwischen Arbeitsbelastungen und der Gesundheit bei Unternehmern hin (z. B. Vinberg, Gundersen, Nordenmark, Larsson & Landstad, 2012).

Neben den Stressfaktoren an sich kommt auch der Art und Weise, wie mit solchen Belastungen umgegangen wird, eine bedeutende Rolle für die Gesundheit zu. Gemäss Neck, Houghton, Sardeshmukh, Goldsby und Godwin (2013) können neben gesundheitlichen Beeinträchtigungen auch fehlende Fähigkeiten in der Stressbewältigung dazu beitragen, dass Gründer ihr Unternehmen aufgeben. Erste Studien weisen auf positive Zusammenhänge zwischen der Stressbewältigung und der Gesundheit sowie der Leistungsfähigkeit von Unternehmern hin (Drnovsek, Örtqvist & Wincent, 2010). Allerdings ist nicht jede Form der Stressbewältigung per se wirksam und gesundheitsförderlich. In einer Längsschnittstudie wurde das berufliche Bewältigungsverhalten von Unternehmern untersucht. Dabei konnte bei 38 % der befragten Unternehmer ein riskantes und gesundheitsschädliches Bewältigungsverhalten festgestellt werden, wobei das Ergebnis über einen Untersuchungszeitraum von zwei Jahren relativ stabil blieb. Personen mit diesem Bewältigungsmuster zeichnen sich durch ein extrem hohes Arbeitsengagement (z. B. Bedeutung der Arbeit, Verausgabungsbereitschaft, Perfektionsstreben) und zugleich eine fehlende Erholungsbereitschaft und Gesundheitsvorsorge (z. B. genügend Bewegung) aus (Kieschke, 2003; Kieschke & Schaarschmidt, 2003, 2005, alle zitiert nach Kieschke, 2011, S.747ff.).

Diese Befunde könnten im ersten Moment womöglich überraschen. Dennoch ist ein gesundheitschädliches Stressbewältigungsverhalten bei Erwerbstätigen keine Seltenheit. Dettmers, Deci, Baeriswyl, Berset und Krause (2016) erklären dieses Verhalten als einen Versuch, die Belastungen bei der Arbeit zumindest für einen kurzen Moment zu reduzieren (z. B. durch lange Arbeitszeiten). Solche Stressbewältigungsformen können wirksam für die Zielerreichung bei der Arbeit sein, langfristig wirken sich diese jedoch schädlich auf die Gesundheit aus (Dettmers et al., 2016). Bislang gibt es, soweit bekannt, keine weiteren Studien, die sich mit der Relevanz von gesundheitsschädlichen Stressbewältigungsformen bei Unternehmern befassen.

Dabei könnten Untersuchungen in diesem Bereich neben dem wissenschaftlichen Erkenntnisfortschritt auch einen bedeutsamen praktischen Mehrwert für die Gestaltung von Trainings und Interventionen liefern. Der Bedarf und das Bewusstsein für die Relevanz des Themas zeigen sich auch in der Studie von Kieschke (2003; Kieschke & Schaarschmidt, 2003, 2005, alle zitiert nach Kieschke, 2011, S.755), in der die Bedeutsamkeit von Stressbewältigungstrainings von Personen mit einem riskanten und gesundheitsschädlichen Bewältigungsmuster mitunter am höchsten bewertet wurde.

Mit Blick auf die Arbeitssituation von Unternehmern kommt auch den vorhandenen Ressourcen eine wichtige Bedeutung zu. Die Erkenntnisse aus der psychologischen Arbeits- und Gesundheitsforschung zeigen, dass Ressourcen unterschiedliche Wirkmechanismen aufweisen. Zum einen können diese direkt oder indirekt durch die Reduktion von Belastungen zu einer besseren Gesundheit beitragen. Zum anderen können Ressourcen auch die negativen Auswirkungen von Stress auf die Gesundheit verringern (*Pufferwirkung*), indem diese beispielsweise zu einer besseren Stressbewältigung beitragen (Zapf & Semmer, 2004). Mit Blick auf die Gründerforschung finden sich Hinweise darauf, dass sogenannte *Selbstführungsstrategien* als wertvolle Ressource für die Bewältigung von Stress und Belastungen bei Unternehmern betrachtet werden können (Neck et al., 2013). Im Konzept von Franke und Felfe (2011) werden gezielt *gesundheitsförderliche Selbstführungsstrategien* aufgegriffen, die sich vereinfacht ausgedrückt auf den Umgang mit der eigenen Gesundheit beziehen. Besonders an diesem Konzept ist die Annahme, dass neben dem Gesundheitsverhalten auch kognitive und motivationale Aspekte die eigene Gesundheit maßgeblich beeinflussen (Franke, Felfe & Pundt, 2014). Ein praxisbezogener Mehrwert zeigt sich darin, dass (gesundheitsförderliche) Selbstführungsstrategien im Rahmen von Trainings erlernt werden können, wobei erste Studien eine gesundheitsförderliche Wirkung bestätigen konnten (Wiese & Müller, 2010; Unsworth & Mason, 2012; Elprana, Felfe & Franke, 2016). Die gesundheitsförderliche Selbstführung könnte auch für die Stressprävention, Stressbewältigung und Gesundheitsförderung bei Unternehmern eine entscheidende Rolle spielen. Empirische Studien, die das Konzept der gesundheitsförderlichen Selbstführung auch mit Blick auf das Stressbewältigungsverhalten bei Unternehmern untersuchen, sind, soweit bekannt, noch nicht vorhanden.

Die vorliegende Arbeit befasst sich übergeordnet mit der Gesundheit von Unternehmern. In den vorherigen Abschnitten wurde deutlich, dass hierfür unterschiedliche Faktoren von Bedeutung sind. Im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes werden in der vorliegenden Arbeit sowohl belastungsbezogene als auch ressourcenorientierte Aspekte berücksichtigt und miteinander verknüpft. In dieser Arbeit werden dabei gezielt die Rollen von Arbeitsbelastungen, gesundheitsschädlichen Stressbewältigungsformen und einer gesundheitsförderlichen Selbstführung für die Gesundheit von Unternehmern untersucht. In den nachfolgenden Kapiteln werden die konkreten Fragestellungen und der Aufbau der vorliegenden Arbeit ausgeführt.

## 1.1 Fragestellungen, Ziele und Einbettung der Arbeit

Die vorliegende Arbeit hat die Untersuchung von unterschiedlichen Einflussgrößen, die für die Gesundheit von Unternehmensgründern relevant erscheinen, zum Ziel. Basierend auf den Ausführungen im vorherigen Kapitel werden in dieser Arbeit drei Fragestellungen untersucht:

- (1) Welche Arbeitsbelastungen sind für Unternehmensgründer relevant und welchen Einfluss haben diese auf die wahrgenommene Gesundheit?
- (2) Inwiefern ist ein gesundheitsschädliches Stressbewältigungsverhalten bei Unternehmensgründern relevant und wie erklärt dieses Verhalten den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und der wahrgenommenen Gesundheit?
- (3) Kann eine gesundheitsförderliche Selbstführung als persönliche Ressource von Unternehmensgründern betrachtet werden und welchen Beitrag leistet diese zur Vermeidung einer gesundheitsschädlichen Stressbewältigung?

In der ersten Fragestellung werden Zusammenhänge zwischen Arbeitsbelastungen und der Gesundheit untersucht. Darauf aufbauend wird mit Blick auf die zweite Fragestellung die Relevanz von gesundheitsschädlichen Stressbewältigungsformen untersucht und welche Rolle diese im Zusammenspiel von Arbeitsbelastungen und der Gesundheit einnehmen. Mit der dritten Fragestellung wird abschliessend untersucht, ob eine gesundheitsförderliche Selbstführung eine Ressource für Unternehmer darstellt und ob diese einen Beitrag zur Vermeidung von gesundheitsschädlichen Stressbewältigungsformen leisten kann.

Die vorliegende Arbeit leistet einen wichtigen Beitrag für die angewandte psychologische Arbeits- und Gesundheitsforschung, da diesbezüglich vergleichsweise noch wenig empirische Erkenntnisse für die Berufsgruppe der Unternehmer vorliegen. Dies trifft vor allem auf die zweite und dritte Fragestellung zu, die mit der gesundheitsschädlichen Stressbewältigung und der gesundheitsförderlichen Selbstführung zwei neuere Konzepte aufgreifen. Ein weiterer Mehrwert dieser Arbeit wird auch darin gesehen, dass Belastungen und Ressourcen gleichermaßen berücksichtigt werden und im Hinblick auf ihre Wirkung auf die Gesundheit von Unternehmern untersucht werden. Mit diesem Ansatz leistet die vorliegende Arbeit daher auch einen Beitrag für die berufliche Praxis. So könnten die Erkenntnisse aus dieser Arbeit beispielsweise für die Entwicklung und Gestaltung von Massnahmen und Intervention in den Bereichen Stressprävention, Stressmanagement und Gesundheitsförderung genutzt werden.

## Einbettung der Arbeit

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit ist die *Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) Hochschule für Angewandte Psychologie (APS)* sowohl Auftraggeber als auch Praxispartner. Diese Arbeit ist im Projekt *Entrepreneur-Check* der *FHNW APS* angesiedelt. Dieses Projekt ist Bestandteil des interdisziplinären Forschungsprojekts *Identifikation und Förderung von Unternehmerpersönlichkeiten*, das eine von mehreren strategischen Initiativen der *FHNW* darstellt. Im Rahmen des Projekts *Entrepreneur-Check* wurde ein praxisorientiertes Online-Self-Assessment-Tool (*Entrepreneur-Check*) mit unterschiedlichen Modulen (z. B. Persönlichkeit und Gesundheit) entwickelt, das von Unternehmern kostenlos und anonym genutzt werden kann (FHNW, 2017). Die vorliegende Arbeit bezieht sich ausschliesslich auf das Gesundheitsmodul. Mit diesem Tool erhalten Unternehmer ein differenziertes und wissenschaftlich fundiertes Feedback zu ihrer gesundheitlichen Situation (z. B. Umgang mit Stress, Gesundheitsverhalten) und erhalten weiterführende Informationen rund um das Thema Gesundheit sowie nützliche Tipps für den Umgang mit der eigenen Gesundheit (Berset, Baumgartner, Krause, Weibel & Zäch, 2017; FHNW, 2017).<sup>1</sup> Mit dem *Entrepreneur-Check* können darüber hinaus wissenschaftlich relevante Fragestellungen untersucht werden, die einen wichtigen Beitrag zur Gründerforschung leisten.

## 1.2 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit gliedert sich insgesamt in sechs Kapitel. Im anschliessenden zweiten Kapitel werden die theoretischen und empirischen Grundlagen, die für die Fragestellungen relevant sind, vermittelt und die Hypothesen für die vorliegende Arbeit abgeleitet. In Kapitel drei werden das übergeordnete Forschungsdesign, das dieser Arbeit zugrunde liegt, sowie das konkrete methodische Vorgehen erläutert. Im vierten Kapitel werden die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit präsentiert. Anschliessend erfolgt in Kapitel fünf eine umfassende Diskussion dieser Arbeit. Dabei werden die Ergebnisse interpretiert, die Limitationen der methodischen Vorgehensweise sowie die wissenschaftliche und praktische Relevanz der vorliegenden Arbeit erörtert. In Kapitel sechs folgt ein kurzes und abschliessendes Resümee.

---

<sup>1</sup> [www.entrepreneur-check.ch](http://www.entrepreneur-check.ch)

### 1.3 Begriffliche Einordnung: Unternehmertum und Unternehmer

Vor der Erläuterung des theoretischen und empirischen Hintergrundes sollen die für die vorliegende Arbeit grundlegenden Begriffe erläutert werden. In der Gründerliteratur werden zwei unterschiedliche Definitionsansätze verfolgt. Der erste Ansatz fokussiert sich auf die berufliche bzw. unternehmerische Tätigkeit, wobei häufig der Begriff *Unternehmertum* anzutreffen ist (Gorgievski & Stephan, 2016). Damit sind sämtliche geschäftsrelevanten Aktivitäten oder Handlungen in den unterschiedlichen Geschäftsphasen (z. B. Unternehmensgründung, Wachstum) gemeint (Fallgatter, 2001, zitiert nach Siewert, 2016, S.21). Der zweite Ansatz bezieht sich auf die Person, die eine unternehmerische Tätigkeit ausübt, oder kurz gesagt auf den *Unternehmer* (Gorgievski & Stephan, 2016). Für diesen Begriff gibt es eine Vielzahl von Definitionen, die unterschiedliche Schwerpunkte setzen. Der *Unternehmer* wird einerseits mit einer selbständigen Erwerbstätigkeit in Verbindung gebracht (Wärneryd, 1988, zitiert nach Koetz, 2006, S.14). Gemäss Blum und Leibbrand (2001) sind der Besitz von Firmenanteilen und eine leitende Position zentrale Merkmale eines *Unternehmers*. Bei anderen Autoren wird der *Unternehmer* nicht nur als Firmeninhaber, sondern auch als Gründer des Unternehmens betrachtet (Rauch & Frese, 2000, zitiert nach Gorgievski & Stephan, 2016, S.439). Eine klare Definition, die die meisten der erläuterten Aspekte beinhaltet und für diese Arbeit zweckdienlich erscheint, findet sich bei Pott und Pott (2015), wonach ein *Unternehmer* definiert wird als „[. . .] Person, die mit der Planung eines Unternehmens beschäftigt ist, dieses schon erfolgreich gegründet hat und/ oder dieses selbstständig und mit eigener Initiative leitet“ (S.2). Da in dieser Definition der Aspekt der Unternehmensgründung mitunter enthalten ist, werden in dieser Arbeit die Begriffe *Unternehmer*, *Unternehmensgründer* und *Gründer* synonym verwendet.

## 2 Theoretischer und empirischer Hintergrund

In diesem Kapitel werden die theoretischen und empirischen Grundlagen entlang der formulierten Fragestellungen behandelt. In diesem Zusammenhang sind unterschiedliche Stresstheorien von Bedeutung, wobei Stress gemäss Zapf und Semmer (2004) definiert werden kann als „[. . .] ein subjektiv unangenehmer Spannungszustand, der aus der Befürchtung entsteht, eine aversive Situation nicht ausreichend bewältigen zu können“ (S.1011). Die theoretischen Konzepte befassen sich sowohl mit den Ursachen und der Wirkung von Stress (*Belastungs-Beanspruchungs-Konzepte*) im Arbeitskontext als auch mit den bei betroffenen Personen ausgelösten Prozessen (Richter, Buruck, Nebel & Wolf, 2011; Sonnentag & Frese, 2013). Die Kapitel schliessen jeweils mit einer Zusammenfassung und der Herleitung der Hypothesen.

### 2.1 Erste Fragestellung: Arbeit, Stress und Gesundheit

Dieses Kapitel befasst sich mit den Arbeitsbelastungen und der Gesundheit von Unternehmern. Nachfolgend werden das theoretische Grundlagenmodell und die relevanten empirischen Befunde vorgestellt.

#### 2.1.1 Das Job Demands-Resources Modell (JDR-Modell)

Das JDR-Modell ist eines der bekanntesten stresstheoretischen Konzepte aus der psychologischen Arbeits- und Gesundheitsforschung und befasst sich mit den Auswirkungen von Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen auf die Gesundheit und Motivation bei der Arbeit (Demerouti et al., 2001, zitiert nach Airila, 2015, S.30; Richter et al., 2011). Arbeitsbelastungen (*Job Demands*) sind Aspekte der Arbeit (körperlicher, psychischer oder sozialer Art), die mit einer anhaltenden körperlichen oder psychischen Anstrengung verbunden sind und mit gesundheitlichen Belastungen einhergehen (z. B. Druck bei der Arbeit, Kundenbeziehungen). Bei den Arbeitsressourcen (*Job Resources*) handelt es sich um Aspekte bei der Arbeit, die zu einer Reduktion von Arbeitsbelastungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen beitragen und das Erreichen von Arbeitszielen sowie das persönliche Wachstum, Lernen und die Entwicklung (z. B. Autonomie, eigene Fähigkeiten) unterstützen (Demerouti et al., 2001; Bakker, 2011; Bakker & Demerouti, 2007, alle zitiert nach Bakker & Demerouti, 2016, S.2). Das zentrale Element im JDR-Modell ist die Annahme, dass die Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen mit zwei unterschiedlichen Prozessen (*Gesundheitsbeeinträchtigungsprozess* und *motivationaler Prozess*) zusammenhängen, woraus drei Grundannahmen formuliert wurden (Richter et al., 2011; Bakker & Demerouti, 2016, vgl. Abbildung 1).

Die erste Annahme bezieht sich auf den *Gesundheitsbeeinträchtigungsprozess* und postuliert, dass Arbeitsbelastungen mit negativen gesundheitlichen Folgen einhergehen (z. B. Burnout-Symptome). In der zweiten Annahme geht es um den *motivationalen Prozess*, wobei angenommen wird, dass Arbeitsressourcen zu einer höheren Motivation (z. B. Arbeitsengagement)

beitragen. In der dritten und letzten Annahme wird von einem Interaktionseffekt ausgegangen, bei dem die Arbeitsressourcen den *Gesundheitsbeeinträchtigungsprozess* positiv beeinflussen und die Arbeitsbelastungen wiederum den *motivationalen Prozess* beeinflussen (Richter et al., 2011; Bakker & Demerouti, 2007). Die Annahmen des JDR-Modells (Haupt- und Interaktionseffekte) konnten in zahlreichen Studien und Längsschnittstudien bestätigt werden (z. B. Bakker, Demerouti, de Boer & Schaufeli, 2003; Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004, beide zitiert nach Richter et al., 2011, S.43; Bakker et al., 2014; Xanthopoulou, Bakker, Dollard et al., 2007, beide zitiert nach Bakker & Demerouti, 2016, S.2). Die vorliegende Arbeit befasst sich mit den Zusammenhängen zwischen Arbeitsbelastungen und der Gesundheit bei Unternehmern und fokussiert sich somit ausschliesslich auf den *Gesundheitsbeeinträchtigungsprozess* und auf die erste Annahme im JDR-Modell.

Im Hinblick auf den *Gesundheitsbeeinträchtigungsprozess* konnten mehrere Studien und Längsschnittstudien Zusammenhänge zwischen Arbeitsbelastungen (z. B. Druck bei der Arbeit) und negativen gesundheitlichen Folgen (z. B. Burnout) bei Erwerbstätigen aufzeigen, die wiederum mit negativen Auswirkungen auf die Organisation (z. B. mehr Krankheitsabsenzen) einhergingen (Bakker et al., 2003a, zitiert nach Bakker & Demerouti, 2007, S.315; Bakker & Demerouti, 2007; Bakker, Schaufeli, Sixma & Bosveld, 2001, beide zitiert nach Richter et al., 2011, S.43; Hakanen, Schaufeli & Ahola, 2008, zitiert nach Bakker & Demerouti, 2016, S.2).

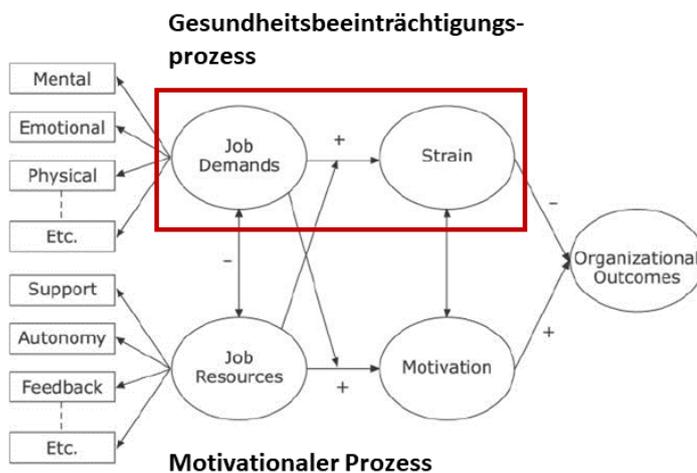


Abbildung 1: JDR-Modell nach Bakker und Demerouti (2007, S.313, ergänzt um Beschriftung der Prozesse)

Das JDR-Modell leistet einen wichtigen Beitrag für die Stressprävention und Gesundheitsförderung bei der Arbeit. Die Stärken des Modells werden insbesondere in der Offenheit und den Erweiterungsmöglichkeiten (z. B. bezüglich Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen) gesehen, weshalb das JDR-Modell empirisch bereits umfassend untersucht wurde und für viele unterschiedliche Arbeitskontexte eingesetzt werden kann (Richter et al., 2011; Bakker & Demerouti, 2007). Als wichtigste Kritikpunkte nennen Schaufeli und Taris (2014) ein differenzierteres Verständnis von Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen (z. B. durch die Unterscheidung zwischen Herausforderung und Bedrohung), die wechselseitige Untersuchung der postulierten Zusammenhänge (z. B. Wirkung von Gesundheit auf Arbeitsbelastungen) und die Integration von persönlichen Ressourcen im JDR-Modell. Diese und weitere Kritikpunkte werden bei Bakker und Demerouti (2016) ausführlich diskutiert und wurden teilweise im Rahmen eines erweiterten JDR-Modells aufgenommen (z. B. persönliche Ressourcen).

Für die Untersuchung der Zusammenhänge zwischen den Arbeitsbelastungen und der Gesundheit bei Unternehmern im Rahmen dieser Arbeit ist das JDR-Modell (*Gesundheitsbeeinträchtigungsprozess*) somit geeignet, da es einerseits umfassend empirisch überprüft wurde und andererseits bereits vereinzelt in der Gründerforschung verwendet wurde (z. B. Wei, Cang & Hisrich, 2015).

### 2.1.2 Empirie: Arbeitsbelastungen und Gesundheit bei Unternehmern

Die Arbeitsbedingungen von Unternehmern bergen ein hohes Belastungsrisiko, zumal sich Unternehmer häufig in einem wettbewerbsintensiven und risikobehafteten Arbeitsumfeld bewegen und die Verantwortung für den Erfolg und den Fortbestand des eigenen Unternehmens tragen (Kariv, 2008; Parasuraman & Simmers, 2001, beide zitiert nach Grant & Ferris, 2012, S.2). Über die Stress- und Belastungsfaktoren bei Unternehmern ist vergleichsweise noch wenig bekannt. Eine gute Übersicht über die bisher in der Forschung identifizierten Arbeitsbelastungen findet sich bei Grant und Ferris (2012), die sechs Kategorien identifizieren konnten, die in Tabelle 1 aufgeführt werden. Aus der Eigenstudie von Grant und Ferris (2012) ging zudem hervor, dass die sozialen Belastungen und Aspekte im Zusammenhang mit einem hohen Arbeitspensum (z. B. Arbeitsmenge, Zeitmanagement, Rollen- und Aufgabenvielfalt) von Unternehmern am häufigsten genannt wurden.

Tabelle 1: Arbeitsbelastungen von Unternehmern (eigene Darstellung, 2017)<sup>2</sup>

1) Finanzielle Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitsumfeld mit starker Konkurrenz / hohem Wettbewerb</li> <li>Finanzierung des Unternehmens (z. B. Cashflow)</li> <li>Kundenstamm aufbauen und aufrechterhalten</li> </ul> <p>(Feldman &amp; Bolino, 2000; Gumpert &amp; Boyd, 1984)</p>
2) Soziale Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Isolierung (z. B. fehlende soziale Unterstützung)</li> <li>Konflikte in der Zusammenarbeit (z. B. mit Mitarbeitenden, Kunden)</li> <li>Führung und Management (z. B. Personalführung, Aufgaben nicht delegieren)</li> </ul> <p>(Akande, 1994; Boyd &amp; Gumpert, 1983; Feldman &amp; Bolino, 2000; Gumpert &amp; Boyd, 1984; Lewin-Epstein &amp; Yuchtman-Yaar, 1991; Tetrick et al., 2000)</p>
3) Persönliche Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bedenken bezüglich der eigenen Arbeitsqualität</li> <li>Angst vor Misserfolgen, Scheitern des Unternehmens</li> <li>eigene Arbeitsmentalität</li> <li>hohe Leistungsmotivation, Bedürfnis nach Kontrolle und Anerkennung</li> <li>Misstrauen etc.</li> </ul> <p>(Akande, 1994; Boyd &amp; Gumpert, 1983; Buttner, 1992; Gumpert &amp; Boyd, 1984; Kets de Vries, 1985; Parasuraman &amp; Simmers, 2001; Parasuraman et al., 1996; Shepherd, 2003)</p>
4) Tätigkeitsbezogene Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Belastungen im Zusammenhang mit den Aufgaben, der Tätigkeit und Rolle:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>administrative Aufgaben, Marketing, Steuern</li> <li>hohe Verantwortung</li> <li>Stress bedingt durch unterschiedliche Rollen</li> <li>Ansprüche / Erwartungen Stakeholder</li> <li>hoher Zeitaufwand und hohes Arbeitspensum etc.</li> </ul> </li> </ul> <p>(Buttner, 1992; Feldman &amp; Bolino, 2000; Gumpert &amp; Boyd, 1984; Harris et al., 1999; Ortqvist et al., 2007; Parasuraman &amp; Simmers, 2001; Parasuraman et al., 1996; Rahim, 1996; Vasumathi et al., 2003; Wincent &amp; Ortqvist, 2009)</p>
5) Belastungen Work-Life-Balance	<ul style="list-style-type: none"> <li>lange Arbeitszeiten</li> <li>Konflikte zwischen Arbeitsleben und Privat-/Familienleben (z. B. zu wenig Freizeit oder Entspannung, Auswirkungen der Arbeit auf Familien-/Privatleben und umgekehrt)</li> </ul> <p>(Akande, 1994; Buttner, 1992; Chay, 1993; Eden, 1975; Feldman &amp; Bolino, 2000; Gumpert &amp; Boyd, 1984; Lewin-Epstein &amp; Yuchtman-Yaar, 1991; Naughton, 1987; Parasuraman &amp; Simmers, 2001; Parasuraman et al., 1996; Prottas &amp; Thompson, 2006; Stoner et al., 1990; Tetrick et al., 2000)</p>
6) Belastungen durch Unberechenbarkeit und Risiken	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ungewissheit, Unklarheit und Unsicherheit bezüglich des Unternehmens</li> <li>Risiken der unternehmerischen Tätigkeit (z. B. finanzielle, berufliche und familiäre Risiken)</li> </ul> <p>(Buttner, 1992; Liles, 1974 cited in Vasumathi et al., 2003; Feldman &amp; Bolino, 2000)</p>

Aktuellere Studien befassen sich hauptsächlich mit dem Vergleich der Arbeitsbedingungen zwischen Unternehmern und Angestellten. In der Studie von Martin (2013a), die auf Längsschnittdaten einer regelmässig europaweit durchgeführten Erhebung (*European Working Conditions Survey, EWCS*) basiert, konnte aufgezeigt werden, dass Unternehmer die Arbeitsumgebung und Arbeitsinhalte allgemein als etwas weniger belastend wahrnehmen als angestellte Personen. Dagegen zeigte sich bei Unternehmern eine deutlich höhere zeitliche Belastung bei der Arbeit. Dies äusserte sich einerseits in längeren Arbeitszeiten, wobei rund ein Drittel der Befragten angaben, an mehr als 10 Tagen im Monat über 10 Stunden pro Tag zu arbeiten.

<sup>2</sup> alle Quellen zitiert nach Grant und Ferris (2012, S.5f.)

Andererseits wurden auch Aspekte wie der Termindruck und das Arbeitstempo von Unternehmern als belastender bewertet (Martin, 2013a). Auch mit Blick auf die Schweiz zeigt sich die Relevanz der zeitlichen Belastung bei Unternehmern und selbständig Erwerbstätigen. So konnte bei dieser Berufsgruppe in der letzten EWCS-Studie von 2015 eine höhere wöchentliche Arbeitszeit (47.2 h) als bei angestellten Personen (41.9 h) festgestellt werden. Des Weiteren berichteten Unternehmensgründer und selbständig Erwerbstätige auch häufiger, in der Freizeit zu arbeiten (21 %) und kurzfristige Arbeitseinsätze (> 20 %) erbringen zu müssen (Pekruhl & Vogel, 2017). Die dargelegten Befunde zeigen auf, dass die Tätigkeit als Unternehmer mit Stress und unterschiedlichen Belastungsquellen in Verbindung gebracht werden kann. Eine interessante Erkenntnis ist zudem, dass die Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen bei Unternehmern von unterschiedlichen Kontextfaktoren abhängig ist. So konnte in Studien aufgezeigt werden, dass unter anderem der Kontext der Unternehmensgründung (*Alleinunternehmer oder Unternehmer mit Angestellten*), die Unternehmensgrösse und länderspezifische Gegebenheiten wichtige Einflussgrößen darstellen (Martin, 2013a, 2013b).

### **Zusammenhänge Arbeitsbelastungen und Gesundheit**

Die bisher in der Gründerforschung durchgeführten Studien fokussieren sich auf unterschiedliche Aspekte der physischen und psychischen Gesundheit. Einige Studien mit Unternehmern konnten einen negativen Einfluss von unterschiedlichen Arbeitsmerkmalen (z. B. lange Arbeitszeiten, hohe Arbeitsmenge, anstrengende Arbeit, Zeitdruck) auf die physische Gesundheit (z. B. höherer Blutdruck, Selbsteinschätzung physische Gesundheit) und den subjektiven allgemeinen Gesundheitszustand bestätigen (Rau et al., 2008; Samuelsson, Houkes, Verdonk & Hammarström, 2012; Vinberg et al., 2012). In der Studie von Rau und Kollegen (2008) wurde zudem auch der Konkurrenzdruck als relevanter Indikator für die Arbeitsbelastungen von Unternehmern untersucht, wobei ein negativer Einfluss auf die physische Gesundheit (hoher Blutdruck) nachgewiesen werden konnte. Mit Blick auf die psychische Gesundheit konnten Studien moderate bis starke Zusammenhänge zwischen Arbeitsbelastungen (z. B. Arbeitsstunden pro Woche, Zeitdruck, hohe Arbeitsmenge und fordernde Arbeit) und psychischen Belastungsmerkmalen (z. B. Schlafprobleme, stärker wahrgenommener Zeitdruck) sowie der psychischen Beanspruchung (z. B. Angst, Depression, emotionale Erschöpfung und allgemeine mentale Gesundheit) feststellen (Bissels, Sackmann & Bissels, 2006; Totterdell, Wood & Wall, 2006; Samuelsson et al., 2012; Vinberg et al., 2012).

Einige aktuellere Studien stützen sich explizit auf das JDR-Modell und *den Gesundheitsbeeinträchtigungsprozess* und fanden unter anderem Zusammenhänge zwischen Arbeitsbelastungen (z. B. hohe Arbeitsmenge, hohe Verantwortung, benötigtes Wissen) und Aspekten von Burnout (z. B. hohe emotionale Erschöpfung, geringere Wahrnehmung von Erfolgserlebnissen) bei Unternehmern (Wei et al., 2015). Auch in der Studie von Dijkhuizen, Gorgievski, van Veldhoven und Schalk (2016) konnte ein positiver Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen (1. Zeitaufwand und Zeitdruck, 2. Unsicherheit und Risiken, 3. Verantwortung, 4. emotionale Belastung, 5. Arbeitsmenge, 6. Aufgabenkomplexität) und gesundheitlichen Beanspruchungsfolgen (z. B. schlechtere Erholung und Abgrenzung von der Arbeit) bestätigt werden. Dabei konnten die Unsicherheit und Risiken, der Zeitaufwand und Zeitdruck sowie die Arbeitsmenge die gesundheitliche Beanspruchung bei Unternehmern am besten vorhersagen.

Bezüglich der dargelegten empirischen Befunde ist zu erwähnen, dass sich die meisten Studien auf Messinstrumente mit subjektiven Einschätzungen stützen und zudem auf Querschnittsdaten basieren. Die zahlreichen und sehr unterschiedlichen Indikatoren, die für die Operationalisierung der Arbeitsbelastungen und Gesundheit verwendet wurden, erschweren zudem die Vergleichbarkeit der Studienergebnisse, weshalb diese mit Vorsicht zu betrachten sind.

### 2.1.3 Zusammenfassung und Hypothesenherleitung H1

In den vorherigen Kapiteln wurde deutlich, dass die Tätigkeit als Unternehmer mit negativen gesundheitlichen Auswirkungen einhergehen kann. Eine für die Gesundheit relevante Einflussgröße stellen die Arbeitsbelastungen dar, die im Arbeitsalltag von Gründern eine hohe Präsenz aufweisen. In der Forschung wurden zahlreiche unterschiedliche Indikatoren für die Arbeitsbelastungen und Gesundheit von Unternehmern herangezogen und untersucht. Die Gesundheit von Unternehmern wurde am häufigsten mit der subjektiven Einschätzung der allgemeinen Gesundheit, der physischen Gesundheit oder der psychischen Gesundheit untersucht, wobei auch die Erschöpfung häufig untersucht wurde (z. B. Vinberg et al., 2012; Rau et al., 2008; Wei et al., 2015). Bei den Arbeitsbelastungen weisen bisherige Studien insbesondere auf die Relevanz von zeitlichen Belastungen (z. B. lange Arbeitszeiten, Zeitdruck) für die Gesundheit von Unternehmern hin (z. B. Rau et al., 2008; Dijkhuizen et al., 2016).

Die vorliegende Arbeit stützt sich auf den *Gesundheitsbeeinträchtigungsprozess* im JDR-Modell und überprüft den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und der Gesundheit bei Unternehmern. Erste Studien aus der Gründerforschung konnten diesen Zusammenhang im Rahmen des JDR-Modells bestätigen (z. B. Dijkhuizen et al., 2016). Insgesamt liegen dazu aber noch wenig empirische Befunde vor, weshalb mit der vorliegenden Arbeit ein weiterer Beitrag geleistet werden soll. Darüber hinaus besteht der Mehrwert der vorliegenden Arbeit in der Erweiterung des *Gesundheitsbeeinträchtigungsprozesses* des JDR-Modells um die Aspekte der

Stressbewältigung (vgl. Kap. 2.2) und der persönlichen Ressourcen (vgl. Kap. 2.3). In Bezug auf die erste Fragestellung wird die folgende Hypothese formuliert:

**H1:** *Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen den Arbeitsbelastungen und der wahrgenommenen Gesundheit bei Unternehmensgründern.*

## 2.2 Zweite Fragestellung: Stressbewältigung und gesundheitsschädliches Stressbewältigungsverhalten

In diesem Kapitel werden zunächst das Konzept der Stressbewältigung anhand der transaktionalen Stresstheorie erklärt und bisherige empirische Erkenntnisse über die Stressbewältigung bei der Arbeit und deren Wirkung auf die Gesundheit dargelegt. Anschliessend wird gezielt auf gesundheitsschädliche Stressbewältigungsformen eingegangen, die den Untersuchungsgegenstand dieser Arbeit bilden.

### 2.2.1 Stressbewältigung in der transaktionalen Stresstheorie

Die transaktionale Stresstheorie nach Lazarus und Folkman (1984) ist eine der bekanntesten Stresstheorien. Die Theorie basiert auf der Annahme einer Interaktion zwischen Individuum und Umwelt und betrachtet Stress als einen Prozess, der sich aus einer Phase der *kognitiven Bewertung* und der *Stressbewältigung* zusammensetzt (Hemming, 2015; Zapf & Semmer, 2004). In der *kognitiven Bewertungsphase* werden Ereignisse oder Situationen mit Blick auf das eigene Wohlbefinden als unwichtig, positiv oder stressig bewertet (*primäre Bewertung*). Anschliessend werden die eigenen Bewältigungsfähigkeiten und -möglichkeiten (z. B. Ressourcen) für den Umgang mit diesem Ereignis (*sekundäre Bewertung*) abgewogen (Zapf & Semmer, 2004). In der transaktionalen Stresstheorie entsteht Stress demnach bei einem wahrgenommenen Ungleichgewicht zwischen dem als stressig bewerteten Ereignis und den eigenen Bewältigungsmöglichkeiten (Kaluza, 2011).

Die Phase der *Stressbewältigung* (*engl. Coping*) beinhaltet sämtliche Anstrengungen, die mit dem Ziel einer Stressreduktion oder Bewältigung von Stresssituationen verbunden sind, unabhängig von deren Wirksamkeit und Erfolg (Lazarus & Folkman, 1984; Lazarus & Launier, 1978; Jerusalem, 1990, alle zitiert nach Tameling, 2014, S.40; Lazarus & Folkman, 1984, zitiert nach Bodenmann & Gmelch, 2009, S.620). Die transaktionale Stresstheorie unterscheidet zwischen der *emotionsbasierten* und *problemorientierten Stressbewältigung*. Die *emotionsbasierte Stressbewältigung* zielt auf die eigene Anpassung an das stressauslösende Ereignis (z. B. Anpassen der Emotionen) ab. Dagegen steht bei der *problemorientierten Stressbewältigung* die Veränderung der Situation (Reduktion oder Bewältigung des Stressereignisses) im Vordergrund (Lazarus & Folkman, 1984, zitiert nach Hemming, 2015, S.79).

In der Literatur finden sich neben den genannten Stressbewältigungsformen noch weitere und ähnliche Typologien, wie die *aktive oder annähernde Stressbewältigung* (z. B. Unterstützung suchen, Planung, Umdenken) und die *passive bzw. vermeidende Stressbewältigung* (z. B. Verleugnung, Wunschdenken) (Billings & Moos, 1981; Carver & Connor-Smith, 2010; Carver & Scheier, 1998; Carver et al., 1989; Nielsen & Knardahl, 2014, alle zitiert nach Dettmers et al., 2016, S.43). In der transaktionalen Stresstheorie wird zudem angenommen, dass die Prozesse der Stressbewertung und Stressbewältigung Auswirkungen auf das Sozialverhalten, aber auch auf das Wohlbefinden und die Gesundheit (z. B. körperliche Symptome, Krankheiten) zur Folge haben (Lazarus & Folkman, 1984, zitiert nach Christ, 2004, S.31). Für die vorliegende Arbeit ist die transaktionale Stresstheorie insofern relevant, als die Stressbewältigung als Prozessvariable im Stressprozess aufgefasst wird, die mit Auswirkungen auf die Gesundheit einhergehen kann und durch stressauslösende Ereignisse hervorgerufen wird, die in dieser Arbeit am Beispiel von Arbeitsbelastungen betrachtet werden.

### 2.2.2 Empirie: Stressbewältigung, Arbeitsbelastungen und Gesundheit

Über die Stressbewältigungsstrategien von Unternehmern ist bislang noch wenig bekannt. Erste Studien zeigen auf, dass Unternehmer häufiger *problemorientierte* oder *aktive Stressbewältigungsstrategien* (z. B. Hilfe holen, Veränderung der Stresssituation) einsetzen als *emotionsbasierte* oder *passive Stressbewältigungsformen* (z. B. Flucht vor Stresssituation, Alkoholkonsum) (Schonfeld & Mazzola, 2015; Oren, 2012). Bezüglich der Relevanz der Stressbewältigungsstrategien für die Gesundheit von Unternehmern finden sich in der Literatur ebenfalls Hinweise (Eager et al., 2015). Drnovsek und Kollegen (2010) konnten beispielsweise einen positiven Einfluss von *problembasierten Stressbewältigungsstrategien* auf das Wohlbefinden (z. B. mentaler und physischer Zustand) von Unternehmern feststellen.

Neben den Auswirkungen von Stressbewältigungsstrategien auf die Gesundheit von Unternehmern untersucht die vorliegende Arbeit auch den Einfluss von Arbeitsbelastungen auf die gewählten Stressbewältigungsstrategien bei der Arbeit. Studien mit Erwerbstätigen, die sich unter anderem auf das JDR-Modell und den *Gesundheitsbeeinträchtigungsprozess* stützen, konnten aufzeigen, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen (z. B. hohes Arbeitsvolumen) und der Gesundheit (z. B. Burnout) über die eingesetzten Stressbewältigungsstrategien erklärt bzw. mediiert wird (Chen & Curandi, 2008; Hilla, Halla & Appleton, 2010, beide zitiert nach Angelo & Chambel, 2014, S.205). Andere Studien deuten wiederum auf einen moderierenden Einfluss hin, indem die Stressbewältigung den Zusammenhang abschwächt (Lewin et al., 2009; Yip et al., 2008, beide zitiert nach Angelo & Chambel, 2014, S.205; Wallace et al., 2010, zitiert nach Dettmers et al., 2016, S.43). Mit Blick auf die Gründerforschung konnte Oren (2012) Zusammenhänge zwischen Arbeitsbelastungen (z. B. fehlender Entscheidungsspielraum, hoher Wettbewerbsdruck) und verschiedenen *aktiven* und *passiven Stressbewältigungsformen* (z. B. Veränderung

oder Flucht vor Stresssituation) bei Unternehmern bestätigen. In weiteren Studien konnte aufgezeigt werden, dass die gewählten Stressbewältigungsstrategien unter anderem von arbeitsbezogenen Kontextfaktoren (z. B. verfügbares Kapital, Teamgrösse) beeinflusst werden und sich auf das Wohlbefinden (z. B. mentaler und physischer Zustand) von Unternehmern auswirken können (Drnovsek et al., 2010).

Zusammengefasst liefern die bisherigen empirischen Erkenntnisse aus der Gründerforschung Hinweise darauf, dass das Stressbewältigungsverhalten im Hinblick auf die Gesundheit relevant ist und dass für die eingesetzten Stressbewältigungsstrategien der Arbeitskontext und die Arbeitsbelastungen von Bedeutung sind.

### 2.2.3 Gesundheitsschädliches Stressbewältigungsverhalten

Für die vorliegende Arbeit ist die Erkenntnis von Bedeutung, dass nicht alle Stressbewältigungsformen förderlich für die Gesundheit sind. In diesem Zusammenhang konnten Studien mit Erwerbstätigen aufzeigen, dass *problemorientierte Stressbewältigungsstrategien* gesundheitsförderlicher (z. B. für die psychische Gesundheit) sind als *emotionsbasierte* (Semmer & Meier, 2009, zitiert nach Baeriswyl, Krause, Elfering & Berset, 2016, S.5) und dass *vermeidende Stressbewältigungsstrategien* mit negativen Auswirkungen auf die Gesundheit einhergehen können (Evans et al., 2004; Nielsen & Knardahl, 2014; Wallace et al., 2010, alle zitiert nach Dettmers et al., 2016, S.43).

In dieser Arbeit wird die Relevanz von gesundheitsschädlichen Stressbewältigungsformen bei Unternehmensgründern basierend auf dem Konzept der interessierten Selbstgefährdung untersucht. Die interessierte Selbstgefährdung bezeichnet ein Bewältigungsverhalten von Erwerbstätigen, mit dem Stress oder hohe Arbeitsbelastungen kurzfristig reduziert werden sollen (z. B. über lange Arbeitszeiten, arbeiten in der Freizeit) und das zugleich mit einer mangelnden Erholung und langfristig mit negativen Auswirkungen auf die Gesundheit einhergeht (Dettmers et al., 2016; Krause et al., 2014; Krause, Dorsemagen & Peters, 2013). Basierend auf explorativen Forschungen mit Erwerbstätigen konnten acht unterschiedliche Verhaltensmerkmale einer interessierten Selbstgefährdung identifiziert werden, die in Tabelle 2 aufgeführt und erläutert werden. In Anlehnung an diese Forschungserkenntnisse wurde auch ein Messinstrument entwickelt, das auch in der vorliegenden Arbeit verwendet wird (Krause et al., 2014, vgl. Kap. 3.2.1.2).

Tabelle 2: Verhaltensmerkmale *gesundheitsschädliche Stressbewältigung* basierend auf dem Konzept nach Krause und Kollegen (2014, eigene Darstellung, 2017)

<b>Ausdehnen Arbeitszeit</b>	Bezieht sich auf die zeitliche und örtliche Ausdehnung der Arbeitszeit. Dies äussert sich z. B. in der Reduktion der Freizeit und Erholung für die Arbeit und langen Arbeitszeiten. Auch die Erreichbarkeit ausserhalb der Arbeitszeiten (z. B. für Kunden, Mitarbeitende) sowie das Arbeiten in der Freizeit können diesem Merkmal zugeordnet werden (Pangert & Schüpbach, 2013; Strobel, 2013; Krieger et al., 2012, alle zitiert nach Krause et al., 2014, S.52).
<b>Intensivieren Arbeitszeit</b>	Beschreibt die Erhöhung der Arbeitsintensität und des eigenen Arbeitstempos. Merkmale für dieses Verhalten sind z. B. der Verzicht auf den sozialen Austausch mit Arbeitskollegen oder auch das Zurückziehen im Arbeitsalltag (Korunka & Kubicek, 2013, zitiert nach Krause et al., 2014, S.52).
<b>Präsentismus</b>	Beschreibt das Verhalten trotz Krankheit zu arbeiten sowie der Verzicht auf eine ausreichende Erholung bei Krankheiten (Krause et al., 2014).
<b>Faking</b>	Bei diesem Verhalten werden absichtlich falsche Informationen bereitgestellt (z. B. in Reportings oder zum Projektstand), um Belastungen bei der Arbeit zu reduzieren. Dazu gehört auch das Verschweigen von Informationen bezüglich der eigenen Arbeitsleistung oder Leistungsfähigkeit (z. B. zusätzliche Aufgaben trotz Überbelastung annehmen) (Krause et al., 2014).
<b>Entspannender Substanzkonsum</b>	Dieses Verhalten bezeichnet die Einnahme von Substanzen, um sich nach der Arbeit besser entspannen oder erholen zu können (z. B. Schlafmittel, Nikotin) (Krause et al., 2014).
<b>Stimulierender Substanzkonsum</b>	Bei diesem Verhalten werden hingegen Substanzen während der Arbeit konsumiert, um die eigene Leistungsfähigkeit bei der Arbeit zu erhalten oder zu erhöhen (z. B. Medikamente, Koffein) (Krause et al., 2014).
<b>Senken der Qualität</b>	Die Qualität der eigenen Arbeit wird deutlich reduziert oder wichtige langfristige Aufgaben werden weggelassen (z. B. Nichteinhalten von Qualitätsstandards), wobei negative Folgen für die eigene Person, Kunden oder Arbeitskollegen in Kauf genommen werden. Dieses Bewältigungsverhalten tritt auf, wenn die quantitativen und qualitativen Anforderungen bei der Arbeit nicht gleichzeitig erfüllt werden können (Krause et al., 2014).
<b>Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards</b>	Nichteinhalten von Regeln oder Standards für den Arbeits- und Gesundheitsschutz trotz vorhandenem Wissen um diese Regeln. Dadurch erhöhen sich die Risiken für Unfälle und Erkrankungen (Krause et al., 2014).

### Ursachen und Wirkung einer interessierten Selbstgefährdung

Das Auftreten einer interessierten Selbstgefährdung wird auf sogenannte indirekte Steuerungsformen zurückgeführt. Damit sind Organisations- und Arbeitsformen gemeint, die sich unter anderem durch flache Hierarchien, eine zielorientierte Führung, eine zunehmende Flexibilisierung und eine ergebnisorientierte Leistungsbeurteilung und Entlohnung auszeichnen (Menz, Dunkel & Kratzer, 2011, zitiert nach Chevalier & Kaluza, 2015, S.229; Dettmers et al., 2016). Diese Strukturen schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem Arbeitnehmer eine zunehmend hohe Verantwortung für die eigene Zielerreichung, Leistungserbringung und eine effiziente Selbstorganisation tragen. Zudem orientieren sich die Zielvorgaben zunehmend an äusseren Gegebenheiten (z. B. Marktentwicklung), die von Arbeitnehmern nur bedingt beeinflusst werden können (Baeriswyl, Krause & Kunz Heim, 2014; Krause et al., 2012, 2014, alle zitiert nach Dettmers et al., 2016, S.44; Kratzer & Dunkel, 2013, Menz, Dunkel & Kratzer, 2011, beide zitiert nach Chevalier & Kaluza, 2015,

S.231). Die Tragweite der indirekten Steuerungsformen zeigt sich darin, dass Arbeitnehmer in Organisationen vermehrt als selbständig Erwerbstätige betrachtet werden und sich damit zunehmend dem Arbeitskontext von Freiberuflern oder Gründern annähern (Menz, Dunkel & Kratzer, 2011, zitiert nach Chevalier & Kaluza, 2015, S.229; Krause et al., 2013). Neben den vielen Vorteilen, die solche indirekten Steuerungsformen für Arbeitnehmer bieten (z. B. mehr Autonomie, Vereinbarung von Beruf und Familie), können diese aufgrund des permanenten Leistungsdrucks sowie der hohen Eigenverantwortung und Ergebnisorientierung auch mit einer Überforderung und der Angst vor Misserfolg und Arbeitsplatzverlust einhergehen (Kratzer & Dunkel, 2013, zitiert nach Chevalier & Kaluza, 2015, S.231; Krause, Berset & Peters, 2015). Erwerbstätige zeigen infolgedessen, oder bedingt durch das Interesse an der eigenen Arbeit, von sich aus selbstgefährdende Verhaltensweisen, die langfristig mit negativen Auswirkungen auf die Gesundheit einhergehen (Krause et al., 2015, vgl. Tabelle 2). Empirische Studien konnten diese Ursache-Wirkungs-Beziehung bestätigen, indem der Zusammenhang zwischen indirekten Steuerungsformen (z. B. nicht vergütete Überstunden, Ergebnisorientierung) und der Gesundheit (z. B. Stress, Burnout) über die interessierte Selbstgefährdung erklärt (*Mediation*) werden konnte (Chevalier & Kaluza, 2015). Die interessierte Selbstgefährdung wird mit Blick auf die Literatur zur transaktionalen Stresstheorie somit oft als *aktive* und *problembasierte Stressbewältigungsstrategie* aufgefasst, die nicht nur gesundheitsschädlich ist, sondern im Hinblick auf die Zielerreichung und Anforderungsbewältigung bei der Arbeit als effektiv erlebt werden und auch mit positiven Auswirkungen (z. B. mehr Selbstvertrauen und Motivation) einhergehen kann (Hockey, 1997; Lazarus & Folkman, 1984, beide zitiert nach Krause et al., 2014, S.51; Dettmers et al., 2016).

Neben den indirekten Steuerungsformen werden in der Literatur auch weitere relevante Aspekte im Zusammenhang mit dem Auftreten einer interessierten Selbstgefährdung diskutiert. So wird vermutet, dass die interessierte Selbstgefährdung auch für die Erklärung der negativen Auswirkungen von arbeitsbezogenem Stress und Belastungen auf die Gesundheit eine zentrale Rolle spielt (Dettmers & Deci, 2014, zitiert nach Dettmers et al., 2016, S.44). Insofern wird angenommen, dass für die Bewältigung von hohen Arbeitsbelastungen die interessierte Selbstgefährdung als Stressbewältigungsstrategie eingesetzt wird, die wiederum mit negativen gesundheitlichen Folgen einhergeht (Dettmers et al., 2016; Widmer et al., 2012, zitiert nach Dettmers et al., 2016, S.45). Die in Anlehnung an diese Argumente durchgeführten Studien mit Erwerbstätigen stützen sich auf das JDR-Modell (*Gesundheitsbeeinträchtigungsprozess*) und konnten bestätigen, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen (z. B. Zeitdruck, Arbeitsvolumen) und gesundheitlichen Beanspruchungsfolgen (z. B. Burnout, emotionale Erschöpfung, somatische Beschwerden) teilweise oder vollständig über die interessierte Selbstgefährdung (*Präsentismus*) erklärt bzw. mediiert wird (Baeriswyl et al., 2014; Baeriswyl et al., 2016).

Zusammengefasst zeigen die dargelegten theoretischen Argumente und empirischen Erkenntnisse auf, dass die interessierte Selbstgefährdung als gesundheitsschädliche Form der Stressbewältigung eine hohe Relevanz im Arbeitskontext aufweist und einen wichtigen Erklärungsbeitrag für die Auswirkungen von Arbeitsbelastungen auf die Gesundheit leistet.

#### 2.2.4 Zusammenfassung und Hypothesenherleitung H2

In der Gründerforschung wird in Bezug auf die Entwicklung von wirksamen Interventionen im Bereich Stressmanagement die Identifikation von unterschiedlichen Stressbewältigungsstrategien, die mit positiven und negativen Auswirkungen einhergehen, als wichtige Forschungslücke genannt (Grant, 2011, zitiert nach Eager et al., 2015, S.261). Baeriswyl und Kollegen (2016) erwähnen, dass die interessierte Selbstgefährdung in unterschiedlichen beruflichen Kontexten untersucht werden sollte und die medierende Rolle auch für weitere Verhaltensmerkmale der Selbstgefährdung (neben *Präsentismus*) im JDR-Modell überprüft werden sollte.

Die vorliegende Arbeit knüpft an diese bestehenden Forschungslücken an und untersucht basierend auf stresstheoretischen Ansätzen (JDR-Modell und transaktionale Stresstheorie) und dem Konzept der interessierten Selbstgefährdung, inwiefern ein *gesundheitsschädliches Stressbewältigungsverhalten* bei Unternehmensgründern relevant ist. Die bisher mit Erwerbstätigen durchgeführten Studien zur *gesundheitsschädlichen Stressbewältigung* (interessierte Selbstgefährdung) konnten die Rolle als Mediator bestätigen, indem durch Arbeitsbelastungen ein *gesundheitsschädliches Stressbewältigungsverhalten* begünstigt wird, das wiederum mit negativen gesundheitlichen Folgen einhergeht (z. B. Baeriswyl et al., 2014). Für die Berufsgruppe der Unternehmer liefern erste Studien aus der allgemeinen Stressbewältigungsforschung Hinweise darauf, dass der Arbeitskontext und die Arbeitsbelastungen einen Einfluss auf das Stressbewältigungsverhalten ausüben und dieses Verhalten wiederum für die Gesundheit von Bedeutung ist (z. B. Drnovsek et al., 2010). Basierend auf diesen Erkenntnissen und angesichts der hohen Arbeitsbelastungen von Unternehmensgründern (vgl. Kap. 2.1.2) wird vermutet, dass für den Umgang mit diesen Belastungen auch ein *gesundheitsschädliches Stressbewältigungsverhalten* auftreten kann. Weiterhin wird angenommen, dass das *gesundheitsschädliche Stressbewältigungsverhalten* die negativen Auswirkungen von Arbeitsbelastungen auf die Gesundheit von Unternehmern erklären kann. Daraus wurde folgende Hypothese abgeleitet:

**H2:** *Der Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und der wahrgenommenen Gesundheit von Unternehmensgründern wird über die gesundheitsschädliche Stressbewältigung erklärt bzw. mediiert.*

## 2.3 Dritte Fragestellung: Gesundheitsförderliche Selbstführung als persönliche Ressource zur Stressbewältigung

Dieses Kapitel vermittelt in zwei Teilen die Grundlagen für die dritte Fragestellung. Zunächst soll ein theoretischer Bezugsrahmen hergestellt werden, indem die Rolle von persönlichen Ressourcen im Stressprozess und für das Stressbewältigungsverhalten aufgezeigt wird. Dazu werden die grundlegenden Begriffe definiert und das relevante Theoriemodell sowie die empirischen Befunde erläutert. Im zweiten Teil wird das Konzept der gesundheitsförderlichen Selbstführung aufgegriffen und mit Blick auf den Stressprozess und die Stressbewältigung erörtert.

### 2.3.1 Die Wirkung von Ressourcen im Stressprozess und ihre Relevanz für das Stressbewältigungsverhalten

Mit Ressourcen sind sämtliche Faktoren gemeint, die Belastungen verhindern, reduzieren oder deren Wirkung abschwächen (Frese, 1989b; Semmer, 1990, beide zitiert nach Zapf & Semmer, 2004, S.1041). Mit Blick auf den Arbeitskontext sind darunter sämtliche Aspekte (z. B. organisationale, soziale oder persönliche Ressourcen) zu verstehen, die den Umgang mit Stress oder Belastungen und die Gesundheit positiv beeinflussen (Udris et al., 1992, zitiert nach Richter et al., 2011, S.29; Ulich & Wülser, 2015).

#### 2.3.1.1 Die Conservation of Resources Theory (COR-Theorie)

Die von Hobfoll (1988, 1998, zitiert nach Hobfoll & Buchwald, 2004, S.11) entwickelte *COR-Theorie*, auch *Theorie der Ressourcenerhaltung* genannt, ist eine von wenigen Stresstheorien, die eine ressourcenorientierte Perspektive einnimmt und die Rolle von Ressourcen im Stressprozess und deren Relevanz für die Stressbewältigung betrachtet (Schwarzer & Taubert, 2002, zitiert nach Hemming, 2015, S.82; Hobfoll & Buchwald, 2004). In der COR-Theorie werden sehr viele unterschiedliche Ressourcen (z. B. Objekte, Lebensumstände oder persönliche Eigenschaften) angesprochen und als solche klassifiziert (Hobfoll & Buchwald, 2004). Die vorliegende Arbeit beschränkt sich auf die Betrachtung von persönlichen Ressourcen. In der COR-Theorie werden persönliche Ressourcen als Fähigkeiten (z. B. berufsspezifische oder soziale Kompetenzen) und Eigenschaften (z. B. Optimismus) definiert, die zu einer besseren Stressresistenz und Stressbewältigung beitragen (Hobfoll, 1989, zitiert nach Eisele, 2016, S.41; Hobfoll & Buchwald, 2004).

Die Grundannahme der *COR-Theorie* besagt, dass Menschen ihre eigenen Ressourcen schützen, aufrechterhalten und ausbauen wollen. Kritische Lebensereignisse oder schwierige Alltagssituationen erschweren diese Bestrebungen und können Ressourcenverluste zur Folge haben, die zu einem Stresserleben führen. Demnach ist gemäss der COR-Theorie eine negative Veränderung der Ressourcensituation die Ursache für Stress und wird ausgelöst bei *a) einem tatsächlichen Ressourcenverlust, b) der Bedrohung von Ressourcen oder wenn c) nach einer Ressourceninvestition der erwartete Ressourcengewinn nicht eintritt* (Hobfoll & Buchwald, 2004).

Bei einem tatsächlichen oder drohenden Ressourcenverlust müssen Personen für die weitere Stressbewältigung mit weniger Ressourcen auskommen, wohingegen ein ausbleibender Ressourcengewinn nach einer Investition ebenfalls einem Ressourcenverlust gleichkommt (Hobfoll & Buchwald, 2004). Des Weiteren postuliert die Theorie *zwei Prinzipien* über die Wirkung von Ressourcengewinnen und Ressourcenverlusten. Das *erste Prinzip* besagt, dass Ressourcenverluste bedeutender sind und daher stärkere Auswirkungen auf Personen (z. B. auf die Gesundheit) haben als Ressourcengewinne (Hobfoll & Buchwald, 2004; Richter et al., 2011). Das *zweite Prinzip* besagt, dass Personen vorhandene Ressourcen investieren, um Ressourcenverluste zu verhindern, zu kompensieren oder auch um neue Ressourcen dazuzugewinnen, mit dem Ziel den eigenen Ressourcenpool stetig zu erweitern (Hobfoll & Buchwald, 2004).

Basierend auf diesen zwei Prinzipien wurden die Konzepte der *Gewinn- und Verlustspiralen* entwickelt. Von einer *Gewinnspirale* wird gesprochen, wenn in einer Stresssituation die verfügbaren Ressourcen eingesetzt werden und eine erfolgreiche Stressbewältigung stattfindet, die wiederum neue Ressourcen und weitere Gewinne generiert, mit denen der Ressourcenbestand aufgefüllt und Ressourcenverluste kompensiert werden können (Hobfoll, 2001; Hobfoll & Buchwald, 2004). Demgegenüber kann eine *Verlustspirale* ausgelöst werden, wenn in Stresssituationen nicht genügend Ressourcen vorhanden sind, wodurch eine erfolgreiche Stressbewältigung verhindert wird, was wiederum zu einer Verschärfung der Stresssituation beiträgt und den Ressourcenbestand langfristig minimiert. In einer *Verlustspirale* sind Ressourcenverluste mit hohen Risiken verbunden und neue Ressourcen können nur schwer aufgebaut werden, wodurch der Stress langfristig nicht mehr bewältigt werden kann (Hobfoll, 2001; Hobfoll & Buchwald, 2004). Da sich die vorliegende Arbeit auf die Situation von Erwerbstätigen fokussiert, soll nachfolgend kurz aufgezeigt werden, wie die COR-Theorie im Arbeitskontext verstanden und angewendet werden kann.

### **Die COR-Theorie im Arbeitskontext**

In der Stressforschung wird die COR-Theorie vor allem als Erklärungsansatz für die Entstehung von Burnout bei Erwerbstätigen herangezogen (Eisele, 2016). Zu erwähnen ist, dass unterschiedliche Ansätze existieren, wobei nachfolgend auf den weit verbreiteten Ansatz von Buchwald und Hobfoll (2004, zitiert nach Eisele, 2016, S.114) eingegangen werden soll. Demnach entsteht ein Burnout, wenn durch einen hohen und andauernden Stress bei der Arbeit kontinuierlich Ressourcenverluste entstehen, die nicht angemessen kompensiert werden (Buchwald & Hobfoll, 2004; Hobfoll & Buchwald, 2003, beide zitiert nach Eisele, 2016, S.111, 116). Die Entstehung von Burnout ist neben den Arbeitsbelastungen vor allem auf eine erfolglose Stressbewältigung zurückzuführen. Damit ist gemeint, dass bestehende Arbeitsbelastungen nicht angemessen oder hinreichend bewältigt werden. Infolgedessen werden die eigenen Ressourcen beansprucht und es können Ressourcenverluste entstehen. Hält dieser Zustand über eine längere Zeit an, können trotz Investitionen nicht mehr ausreichend Ressourcen aufgebaut oder dazugewonnen werden,

wodurch sich der eigene Ressourcenbestand (*Ressourcenpool*) nach und nach verringert. Durch diesen Prozess wird die sogenannte *Verlustspirale* ausgelöst und aufrechterhalten, die letztendlich zu einem Burnout führen kann (Buchwald & Hobfoll, 2004; Schorn, 2011, beide zitiert nach Eisele, 2016, S.111, 121f.).

Die Abbildung 2 zeigt den soeben beschriebenen Prozess der *Verlustspirale*. Ebenfalls abgebildet ist die bereits erläuterte *Gewinnspirale*, die sich durch die Erhaltung und den Gewinn von Ressourcen sowie eine erfolgreiche Stressbewältigung (*Coping*) auszeichnet (Richter et al., 2011). Personen in *Gewinnspiralen* verfügen tendenziell über mehr Ressourcen und sind damit widerstandsfähiger gegenüber möglichen Ressourcenverlusten. Zudem werden vorhandene Ressourcen mit Bedacht genutzt und investiert, um neue Ressourcen dazuzugewinnen. Der Prozess der *Gewinnspirale* wirkt sich wiederum positiv auf die Gesundheit und das Wohlbefinden aus (Hobfoll, 2001; Hobfoll & Buchwald, 2004; Richter et al., 2011). In der Literatur wird auch das Zusammenspiel von *Gewinn- und Verlustspiralen* diskutiert, das für Interventionen und die Prävention von Bedeutung ist. Demnach kann eine Burnout-*Verlustspirale* durch den kontinuierlichen Aufbau und Gewinn von Ressourcen sowie eine erfolgreiche Stressbewältigung verhindert oder abgeschwächt werden (Schorn, 2011, zitiert nach Eisele, 2016, S.121f.).

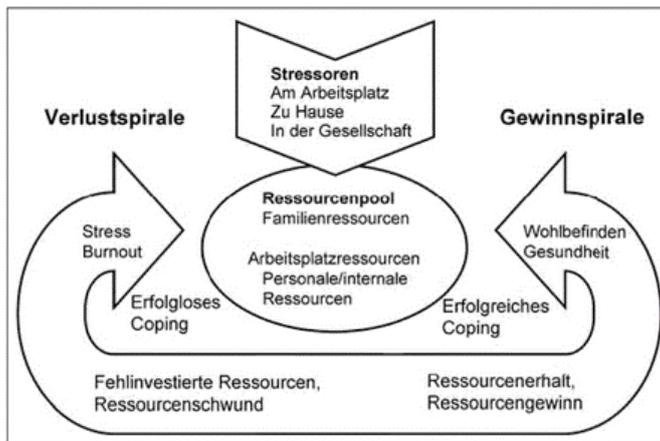


Abbildung 2: COR-Theorie im Arbeitskontext nach Hobfoll und Buchwald (2004)

(aus Richter et al., 2011, S.30)

### 2.3.1.2 Empirie: Persönliche Ressourcen

Bislang gibt es nur wenig empirische Erkenntnisse über die Rolle von persönlichen Ressourcen im Stressprozess und deren Wirkung auf das Stressbewältigungsverhalten. Die meisten durchgeführten Studien stützen sich neben der *COR-Theorie* auch auf das *erweiterte JDR-Modell* von Bakker und Demerouti (z. B. 2016, vgl. Kap. 2.1.1) und dessen Annahme, dass der negative Zusammenhang zwischen den Arbeitsbelastungen und der Gesundheit durch persönliche Ressourcen abgeschwächt bzw. moderiert wird. Erste Studien konnten die moderierende Wirkung von persönlichen Ressourcen (z. B. Selbstvertrauen, Optimismus) für den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen (z. B. hoher Zeitdruck, unsichere Arbeitsstelle) und der Gesundheit (z. B. Depression, Erschöpfung) bei Erwerbstätigen nachweisen. Diese Studien zeigen, dass Erwerbstätige mit stark ausgeprägten persönlichen Ressourcen Arbeitsbelastungen besser bewältigen und damit einer Gesundheitsbeeinträchtigung entgegenwirken können (Van Yperen & Snijders, 2000; Pierce & Gardner, 2004; Mäkikangas & Kinnunen, 2003, alle zitiert nach Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007, S.124f.). Andere Studien konnten den moderierenden Einfluss wiederum nicht oder nur teilweise bestätigen (Searle & Lee, 2015; Xanthopoulou et al., 2007).

Bislang existieren darüber hinaus kaum Studien, die sich explizit mit den Zusammenhängen zwischen persönlichen Ressourcen und dem Stressbewältigungsverhalten beschäftigen. In der Studie von Ito und Brotheridge (2003) konnte bei Erwerbstätigen unter anderem ein positiver Zusammenhang zwischen persönlichen Ressourcen (z. B. Kontrollüberzeugung) und einem aktiven Stressbewältigungsverhalten (z. B. Problemlösung, Unterstützung suchen) sowie ein negativer Zusammenhang mit einem vermeidenden Stressbewältigungsverhalten aufgezeigt werden, das sich wiederum auf die Gesundheit auswirkte.

Zusammengefasst zeigen die zuvor dargelegten theoretischen Grundlagen und Studien mit Erwerbstätigen auf, dass den persönlichen Ressourcen im Hinblick auf den Stressprozess und die Stressbewältigung eine wichtige Bedeutung zukommt. Obwohl sich bislang noch nicht viele Studien damit befassen haben, deuten die Erkenntnisse mehrheitlich auf eine moderierende Wirkung der persönlichen Ressourcen hin, mit denen die negativen Auswirkungen der Arbeitsbelastungen auf die Gesundheit verringert werden können. Auch mit Blick auf den Arbeitskontext von Unternehmensgründern finden sich in der Literatur Hinweise darauf, dass Ressourcen zu einer besseren Bewältigung von Belastungen und Stress beitragen können (Neck et al., 2013).

### 2.3.2 Selbstführung und gesundheitsförderliche Selbstführung

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wird untersucht, ob und inwiefern die gesundheitsförderliche Selbstführung als persönliche Ressource für Unternehmensgründer betrachtet werden kann. Mit Selbstführung sind Selbststeuerungsaktivitäten gemeint, mit denen Individuen unter anderem eigenständig Ziele definieren und sich anleiten und motivieren, die erforderlichen Handlungen und Leistungen zu erbringen, um diese Ziele zu erreichen (Manz, 1983, 1986; Neck & Manz, 2013; Neck & Houghton, 2006; Stewart, Courtright & Manz, 2011, alle zitiert nach Neck et al., 2013, S.469; Wiese & Müller, 2010). Grundsätzlich wird in dem von Manz (1986, zitiert nach Unsworth & Mason, 2012, S.235) entwickelten Konzept zwischen *verhaltensorientierten* (z. B. Zielsetzung, Selbstbelohnung), *kognitiven* (z. B. konstruktive Denkmuster) und *emotionalen Selbstführungsstrategien* differenziert (z. B. Fokussierung auf motivierende Aspekte einer Aufgabe).

Mit Blick auf die Arbeitssituation von Unternehmensgründern erscheinen solche Selbstführungsstrategien vielversprechend, zumal diese im Rahmen von Trainings individuell erlernt werden können (Wiese & Müller, 2010). Des Weiteren werden den Selbstführungsstrategien nicht nur für die Leistungsfähigkeit, sondern auch für die physische und psychische Gesundheit im Arbeitskontext eine bedeutende Rolle zugeschrieben (Wiese & Müller, 2010). In Anbetracht der hohen Eigenverantwortung und des anspruchsvollen Arbeitsumfelds von Unternehmensgründern (Kariv, 2008; Parasuraman & Simmers, 2001, beide zitiert nach Grant & Ferris, 2012, S.2) könnten sich solche Selbstführungsstrategien auch für Unternehmensgründer als wirksames und entlastendes Instrument erweisen, um die Anforderungen bei der Arbeit besser bewerkstelligen zu können. In der Literatur finden sich diesbezüglich bereits einzelne Hinweise, die auf die Relevanz der Selbstführung für die Gesundheit von Unternehmern im Zusammenhang mit Stress und der Stressbewältigung hindeuten (z. B. Neck et al., 2013), worauf im nachfolgenden Abschnitt näher eingegangen wird.

#### **Relevanz der Selbstführung für Unternehmensgründer**

Neck und Kollegen (2013) argumentieren in ihrem Konzeptpapier, dass die Selbstführung im Stressprozess und für die Stressbewältigung von Unternehmern als wertvolle und erlernbare Ressource betrachtet werden kann. Die Autoren beschränken sich auf die kognitive Selbstführung und nehmen in Anlehnung an Manz und Neck (1991, 1992, 1996a, 1996b, 2013, alle zitiert nach Neck et al., 2013, S.470) an, dass die Selbstführung positive kognitive Prozesse begünstigt (z. B. konstruktive Gedankenmuster), die sich wiederum positiv auf Emotionen und Verhalten auswirken. In Bezug auf den Stressprozess und die Stressbewältigung bei Unternehmern argumentieren die Autoren, dass die Anwendung von kognitiven Selbstführungsstrategien (z. B. konstruktiver Selbstdialog in Stresssituationen, mentale Vorstellung einer erfolgreichen Stressbewältigung) positive und konstruktive Gedankenmuster für die Stressbewältigung begünstigen (z. B. Einstellung zu Stresserfahrungen), die sich positiv auf die Bewertung von Stressereignissen und das

Stressbewältigungsverhalten auswirken (Manz, 1992; Neck & Manz, 1992, beide zitiert nach Neck et al., 2013, S.473). Darüber hinaus postulieren die Autoren in Anlehnung an das JDR-Modell (*Gesundheitsbeeinträchtigungsprozess*), dass die Selbstführung als Ressource die negativen Auswirkungen von Arbeitsbelastungen auf die Gesundheit von Unternehmern abschwächt bzw. moderiert (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker, Demerouti & Euwema, 2005, beide zitiert nach Neck et al., 2013, S.475, vgl. Kap.2.1.1). In einem aktuelleren Konzeptpapier wird von diesen und weiteren Autoren mit Bezug auf die transaktionale Stresstheorie von Lazarus und Folkman (1985, zitiert nach Godwin, Neck & D’Intino, 2016, S.8) ebenfalls ein positiver Einfluss der Selbstführung (kognitive und verhaltensorientierte Strategien) auf die Bewertung von Stressereignissen und Stressbewältigung bei Unternehmern angenommen. Die vorliegende Arbeit stützt sich auf diese Argumente und untersucht diese am Beispiel der gesundheitsförderlichen Selbstführung, wobei diese bislang, soweit bekannt, weder für die Selbstführung noch für die gesundheitsförderliche Selbstführung empirisch überprüft wurden.

### 2.3.2.1 Gesundheitsförderliche Selbstführung

Die gesundheitsförderliche Selbstführung ist eine spezifische Form der Selbstführung und ist Bestandteil des von Franke und Felfe (2011) entwickelten Ansatzes der gesundheitsförderlichen Führung (*Health-oriented Leadership, HoL*). Der HoL-Ansatz orientiert sich an der COR-Theorie von Hobfoll (2001, zitiert nach Franke et al., 2014, S.142, vgl. Kap. 2.3.1.1) und befasst sich mit dem Zusammenwirken der gesundheitsförderlichen Selbstführung und gesundheitsförderlichen Mitarbeiterführung und ihrem Einfluss auf die Gesundheit von Erwerbstätigen (Elprana et al., 2016). In der vorliegenden Arbeit wird jedoch ausschliesslich der Aspekt der gesundheitsförderlichen Selbstführung behandelt und nachfolgend erläutert.

Die gesundheitsförderliche Selbstführung bezieht sich auf den Umgang mit der eigenen Gesundheit und wird als eine interne oder persönliche Ressource (z. B. Gesundheitswissen, gesunde Lebensweise) definiert, die die Erhaltung und Förderung der eigenen Gesundheit unterstützt. Der HoL-Ansatz unterscheidet zwischen *verhaltensorientierten*, *motivationalen* und *kognitiven Aspekten* einer gesundheitsförderlichen Selbstführung und postuliert vier Dimensionen, die in der nachfolgenden Tabelle 3 erläutert werden (Franke et al., 2014).

Tabelle 3: Dimensionen gesundheitsförderliche Selbstführung nach dem HoL-Ansatz von Franke und Felfe (2011, eigene Darstellung, 2017)

<b>Gesundheitsbezogene Achtsamkeit</b>	Die gesundheitsbezogene Achtsamkeit beinhaltet die Wahrnehmung und Einschätzung von Stress, Belastungen und gesundheitlichen Veränderungen bei der Arbeit (z. B. Stresssignale oder gesundheitliche Warnsignale erkennen) (Elprana, Felfe & Franke, 2016).
<b>Gesundheitsbezogene Selbstwirksamkeit</b>	Von einer gesundheitsbezogenen Selbstwirksamkeit wird gesprochen, wenn Massnahmen, Verhaltensweisen und Strategien, die für die eigene Gesundheit förderlich sind, bekannt sind (z. B. Wissen über Prävention und Umgang mit Stress) und man überzeugt ist, diese auch angemessen umsetzen zu können. Diese wird im HoL-Ansatz zusammen mit der gesundheitsbezogenen Achtsamkeit den kognitiven Aspekten einer gesundheitsförderlichen Selbstführung zugeordnet (Franke & Felfe, 2011; Franke, Vincent & Felfe, 2011).
<b>Gesundheitsvalenz</b>	Die Gesundheitsvalenz bezieht sich auf den Stellenwert oder die Wichtigkeit der eigenen Gesundheit und wird im HoL-Ansatz als motivationaler Aspekt betrachtet, die eigene Gesundheit zu erhalten und zu fördern (Franke & Felfe, 2011; Franke & Felfe, 2014).
<b>Gesundheitsverhalten</b>	Das Gesundheitsverhalten ist das zentrale Element im HoL-Ansatz und bezieht sich auf sämtliche gesundheitsrelevanten und gesundheitsförderlichen Aktivitäten und Handlungen, die ausgeübt werden (beruflich und privat). Dazu zählen Aspekte wie die persönliche Lebensweise (z. B. Ernährung, Sport) und auch die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitssituation (z. B. Arbeitsbedingungen, Arbeitsklima, Arbeitsverhalten) (Franke, Vincent & Felfe, 2011; Franke, Felfe & Pundt, 2014; Franke & Felfe, 2014; Elprana, Felfe & Franke, 2016).

Die postulierten Dimensionen der gesundheitsförderlichen Selbstführung konnten im Zusammenhang mit der Entwicklung eines Messinstruments empirisch bestätigt werden (Franke et al., 2014). Des Weiteren konnten die Grundannahmen im HoL-Ansatz bezüglich der Wirkung der gesundheitsförderlichen Selbstführung auf die Gesundheit ebenfalls belegt werden. Die Studien konnten aufzeigen, dass eine gesundheitsförderliche Selbstführung zu einem besseren Gesundheitszustand, weniger Gesundheitsbeschwerden, Stresserleben und Präsentismus bei Erwerbstätigen beiträgt (Franke, 2012; Franke et al., 2014, beide zitiert nach Elprana et al., 2016, S.148). Das entwickelte Messinstrument und der HoL-Ansatz weisen darüber hinaus eine hohe praktische Relevanz für das betriebliche Gesundheitsmanagement auf und werden für die Diagnose und Interventionen in der Führungs- und Teamentwicklung eingesetzt (Felfe, Pundt & Krick, 2017).

### 2.3.2.2 Empirie: (gesundheitsförderliche) Selbstführung

Bislang gibt es wenig empirische Befunde im Hinblick auf die Rolle der (gesundheitsförderlichen) Selbstführung im Stressprozess und das Stressbewältigungsverhalten bei der Arbeit. Dolbier, Soderstrom und Steinhardt (2001) stellten bei Erwerbstätigen einen negativen Zusammenhang zwischen der Selbstführung und dem wahrgenommenen Stress bei der Arbeit fest. In einer aktuelleren Interventionsstudie aus dem Bereich Stressmanagement konnte aufgezeigt werden, dass Erwerbstätige, die ein Selbstführungs-Training (kognitive, emotionale und verhaltensorientierte Strategien) absolvierten, tiefere gesundheitliche Belastungswerte als die Kontrollgruppe (kein Training) aufwiesen (Unsworth & Mason, 2012).

Mit Blick auf die Stressbewältigung konnten Studien mit Studierenden negative Zusammenhänge zwischen der Selbstführung und einem vermeidenden Stressbewältigungsverhalten (z. B. Leugnen) und positive Zusammenhänge mit einem annähernden Stressbewältigungsverhalten (z. B. Planung) feststellen und darüber hinaus aufzeigen, dass die Selbstführung ein aktives Stressbewältigungsverhalten begünstigt (Dolbier et al., 2001; Wang, Xie & Cui, 2016). In Bezug auf die gesundheitsförderliche Selbstführung konnte neben der bereits dargestellten gesundheitsförderlichen Wirkung (vgl. Kap. 2.3.2.1) in einer weiteren Studie ein negativer Zusammenhang zwischen der gesundheitsförderlichen Selbstführung und einem gesundheitlich riskanten Arbeitsverhalten (z. B. Überstrapazieren der eigenen Ressourcen) aufgezeigt werden (Franke et al., 2014).

### 2.3.3 Zusammenfassung und Hypothesenherleitung H3

In dieser Arbeit wird die Rolle der gesundheitsförderlichen Selbstführung als potentielle Ressource im Stressprozess und für das Stressbewältigungsverhalten von Unternehmern untersucht. Die vorliegende Arbeit orientiert sich teilweise an der COR-Theorie, wobei insbesondere die *Verlustspirale* und das *Prinzip der Ressourceninvestierung* relevant sind. Die *Verlustspirale* wirkt sich als Prozess mit hohen Arbeitsbelastungen, Ressourcenverlusten und erfolglosen Stressbewältigungsversuchen negativ auf die Gesundheit (z. B. Burnout) aus (vgl. Buchwald & Hobfoll, 2004, zitiert nach Eisele, 2016, S.111). Die in dieser Arbeit untersuchten Zusammenhänge zwischen den Arbeitsbelastungen, der gesundheitsschädlichen Stressbewältigung und der Gesundheit bei Unternehmern weisen Ähnlichkeiten mit dem Konzept der *Verlustspirale* auf. Mit Blick auf die dritte Fragestellung ist die Erkenntnis, dass mit dem Aufbau und der Investierung in Ressourcen solche *Verlustspiralen* verhindert oder zumindest abgeschwächt werden können von Bedeutung (vgl. Schorn, 2011, zitiert nach Eisele, 2016, S.121).

Für die vorliegende Arbeit sind auch die Konzeptpapiere von Godwin und Kollegen (2016) und Neck und Kollegen (2013) von zentraler Bedeutung, in denen angenommen wird, dass die (kognitive) Selbstführung einen positiven Einfluss auf die Stressbewertung und Stressbewältigung ausübt und daher als wichtige und erlernbare Ressource für Unternehmer zu betrachten ist. Erste Studien mit Erwerbstätigen zeigen, dass eine gesundheitsförderliche Selbstführung mit einer besseren Gesundheit und einem geringeren Stressempfinden einhergeht (Franke, 2012; Franke et al., 2014, beide zitiert nach Elprana et al., 2016, S.148). Die Zusammenhänge zwischen der (gesundheitsförderlichen) Selbstführung und dem Stressbewältigungsverhalten sind bislang kaum erforscht. Einzelne Studien mit Studierenden deuten auf Zusammenhänge zwischen der Selbstführung und dem Stressbewältigungsverhalten hin, die im Kontext von Erwerbstätigen und Unternehmern noch zu überprüfen sind (vgl. Dolbier et al., 2001; Wang et al., 2016). Die Studie von Franke und Kollegen (2014), die einen negativen Zusammenhang zwischen der gesundheitsförderlichen Selbstführung und einem gesundheitlich riskanten Arbeitsverhalten aufzeigen konnte,

liefert ebenfalls einen ersten Hinweis bezüglich der Relevanz der gesundheitsförderlichen Selbstführung für das Stressbewältigungsverhalten.

Basierend auf diesen Erkenntnissen und den theoretischen Grundlagen über die (persönlichen) Ressourcen in der COR-Theorie (vgl. Buchwald & Hobfoll, 2004, zitiert nach Eisele, 2016; Hobfoll & Buchwald, 2004), die Selbstführung und deren Rolle im Stressprozess und für die Stressbewältigung bei Unternehmern (vgl. Wiese & Müller, 2010; Neck et al., 2013) und den Annahmen im HoL-Ansatz (vgl. Franke et al., 2014) wird in dieser Arbeit die gesundheitsförderliche Selbstführung als persönliche Ressource für Unternehmensgründer aufgefasst, die als Fähigkeit oder Kompetenz erlernt werden kann und sich positiv auf den Umgang mit der eigenen Gesundheit und die Stressbewältigung auswirkt.

Die vorliegende Arbeit bezieht sich auch auf das JDR-Modell und die Annahmen über die Rolle der persönlichen Ressourcen und der Selbstführung als Moderator im *Gesundheitsbeeinträchtigungsprozess* (vgl. Bakker & Demerouti, 2016; Neck et al., 2013), wobei erste Studien die Wirkung von persönlichen Ressourcen als Moderator bestätigen konnten (z. B. Pierce & Gardner, 2004, zitiert nach Xanthopoulou et al., 2007, S.124f.). In dieser Arbeit wird angenommen, dass die gesundheitsförderliche Selbstführung als Moderator den *Gesundheitsbeeinträchtigungsprozess* indirekt über eine positive Wirkung auf das Stressbewältigungsverhalten (*gesundheitsschädliche Stressbewältigung*) abschwächt. Demnach wird angenommen, dass Unternehmer, die eine hohe Ausprägung in der gesundheitsförderlichen Selbstführung aufweisen, trotz bestehender Arbeitsbelastungen weniger dazu neigen, ein gesundheitsschädliches Stressbewältigungsverhalten bei der Arbeit zu zeigen (*Pufferwirkung*). Daraus wurde folgende Hypothese abgeleitet:

**H3:** *Die gesundheitsförderliche Selbstführung moderiert den Zusammenhang zwischen den Arbeitsbelastungen und der gesundheitsschädlichen Stressbewältigung bei Unternehmensgründern, indem eine hohe Ausprägung der gesundheitsförderlichen Selbstführung den Zusammenhang abschwächt (Pufferhypothese).*



### 3 Forschungsdesign und methodisches Vorgehen

In diesem Kapitel wird zunächst das übergeordnete Forschungsdesign beschrieben und eine erste Übersicht über die einzelnen Studienphasen gegeben. Anschliessend wird in Kapitel 3.2 das methodische Vorgehen detailliert erläutert.

#### 3.1 Forschungsdesign

Bei der vorliegenden Arbeit handelt es sich grundsätzlich um eine explanative bzw. hypothesenüberprüfende Studie sowie um eine nicht-experimentelle Studie mit Querschnittsdaten (Bortz & Döring, 2016). Die Fragestellungen wurden mit einer Mixed-Methods-Studie mit einem sequenziellen Vertiefungsdesign untersucht. In diesem Zwei-Phasen-Design wird eine quantitative Studie durchgeführt, gefolgt von einer vertiefenden qualitativen Studie (Kuckartz, 2014a). Bei Vertiefungsdesigns liegt der Fokus üblicherweise auf den quantitativen Methoden (Kuckartz, 2014a), weshalb auch in dieser Arbeit die quantitative Studie den Schwerpunkt bildet, der um eine qualitative Studie ergänzt und erweitert wird (QUAN → qual).

Das Vertiefungsdesign wurde für die vorliegende Arbeit einerseits aufgrund der bereits vorhandenen quantitativen Daten gewählt. Bei genauerer Betrachtung zeigen sich darüber hinaus weitere Vorteile, die mit einem Vertiefungsdesign generiert werden. Gemäss Creswell und Plano Clark (2011) sind Vertiefungsdesigns besonders dann geeignet, wenn für quantitative Ergebnisse Zusammenhänge und Ursachen mittels qualitativer Methoden erforscht werden sollen. Da für das vorliegende Forschungsthema bislang nur wenig und teilweise keine Erkenntnisse aus der Gründerforschung vorlagen, erschien eine mehrmalige Datenerhebung mit unterschiedlichen Methoden in Form eines Vertiefungsdesigns für eine umfassende Untersuchung sinnvoll. Ein weiterer Vorteil des Vertiefungsdesigns zeigte sich darin, dass die Einschränkungen durch die Operationalisierung in der quantitativen Studie (begrenzte Anzahl an Variablen) mit Erweiterungen durch die qualitative Studie teilweise ausgeglichen werden konnten.

In den nachfolgenden Abschnitten werden die Ziele der einzelnen Studienphasen ausgeführt, die relevanten Gütekriterien in Vertiefungsdesigns erläutert und aufgezeigt, wie diese in der vorliegenden Arbeit berücksichtigt wurden. In Abbildung 4 sind das Forschungsdesign sowie die Ziele, das Vorgehen und die Ergebnisse der einzelnen Studienphasen dargestellt.

## **1. Phase: Quantitative Teilstudie**

In dieser Phase wurden die postulierten Hypothesen überprüft und die Fragestellungen aus quantitativer Sicht beantwortet. Die Daten der quantitativen Studie (Querschnittsdaten) wurden von der FHNW APS erhoben (Online-Erhebung) und zur Verfügung gestellt ( $N = 201$ ).

## **2. Phase: Vertiefende qualitative Teilstudie**

Das Ziel der qualitativen Teilstudie war die Vertiefung und Erweiterung der quantitativen Studie. Im qualitativen Teil wurden somit keine zusätzlichen Fragestellungen untersucht, sondern die bestehenden Fragestellungen mit qualitativen Methoden angereichert. Die qualitative Datenerhebung wurde in Form von Einzelinterviews durchgeführt, da diese im Kontext der Befragung von Unternehmensgründern als einzige sinnvoll erschien.

Ein erstes Gütekriterium von Vertiefungsdesigns besteht darin, dass die Teilnehmenden der qualitativen Studie zumindest teilweise aus der Stichprobe der quantitativen Studie stammen sollten (Kuckartz, 2014a). Da die quantitative Datenerhebung der FHNW APS anonym durchgeführt wurde, war für die qualitative Studie die Akquise einer neuen Stichprobe erforderlich. Um diesem Gütekriterium zumindest ansatzweise Rechnung zu tragen, nahmen die Teilnehmenden der qualitativen Studie vor den Interviews an derselben quantitativen Online-Umfrage (vgl. Kap. 3.2.3) teil. Mit der Teilnahme an der Umfrage standen zudem Beispiele zur Verfügung, die bei Bedarf in den Interviews genutzt werden konnten. Basierend auf den Ergebnissen der Online-Umfrage wurde weiterführend ein individuelles Gesundheitsprofil erstellt, das den Teilnehmenden am Ende des Interviews als Dankeschön überreicht wurde. Ein weiteres wichtiges Gütekriterium von Vertiefungsdesigns ist die Berücksichtigung der quantitativen Daten für die Auswahl der qualitativen Stichprobe (Kuckartz, 2014a). Die Umsetzung dieses Gütekriteriums erschien aufgrund der neuen Stichprobe in der qualitativen Studie wenig sinnvoll, weshalb die Auswahlkriterien theoretisch definiert wurden (vgl. Kap. 3.2.3).

In einem nächsten Schritt wurde der Leitfaden entwickelt, wobei dieser stark an der quantitativen Studie ausgerichtet wurde. Damit wurde ein für Vertiefungsdesigns wichtiges Gütekriterium, die Orientierung der qualitativen Studie an den Erkenntnissen der quantitativen Studie, erfüllt (Kuckartz, 2014a). In Anlehnung an die drei formulierten Fragestellungen wurden in den Interviews die folgenden Themenaspekte behandelt:

- 1) *Arbeitsbelastungen von Unternehmern*: Mit Bezug auf die erste Fragestellung bestand das Ziel der qualitativen Studie darin, zu erfahren, welche Aspekte der Tätigkeit als Unternehmer als belastend wahrgenommen werden. In der quantitativen Studie konnte nur eine begrenzte Anzahl von Variablen als Arbeitsbelastungen operationalisiert und untersucht werden, weshalb diese mit der qualitativen Studie erweitert werden sollten.

- 2) *Gesundheitsschädliche Stressbewältigung*: Mit Blick auf die zweite Fragestellung gibt es gemäss dem Kenntnisstand der Autorin noch kaum Erkenntnisse über die Relevanz von gesundheitsschädlichen Stressbewältigungsformen bei Unternehmern. Neben der quantitativen Studie war dies somit auch ein übergeordnetes Ziel der qualitativen Studie. Sollte sich diese Art der Stressbewältigung als relevant erweisen, war ein weiteres Ziel der Interviews, Beschreibungen von Situationen bei der Arbeit zu erhalten, in denen ein solches Verhalten bemerkt wurde. Abschliessend wurden mit den Interviews auch die aus der Theorie bekannten Verhaltensmerkmale einer gesundheitsschädlichen Stressbewältigung (vgl. Kap. 2.2.3) für die Berufsgruppe der Unternehmer überprüft.
- 3) *Gesundheitsförderliche Selbstführung*: Im Zusammenhang mit der dritten Fragestellung liegen bislang am wenigsten empirische Erkenntnisse vor. Das übergeordnete Ziel der qualitativen Studie war es somit, mehr über dieses Konstrukt im Kontext der Gesundheit von Unternehmern in Erfahrung zu bringen. Aus dem Theorieabschnitt zur gesundheitsförderlichen Selbstführung ging hervor, dass eine gesundheitsförderliche Selbstführung motivationale (*Gesundheitsvalenz*), kognitive (*gesundheitsbezogene Achtsamkeit und Selbstwirksamkeit*) und verhaltensorientierte Aspekte (*Gesundheitsverhalten*) beinhaltet (vgl. Kap. 2.3.2). Da in den Interviews mehrere Themenbereiche behandelt wurden, war auch mit Blick auf die zeitlichen Ressourcen eine Eingrenzung erforderlich. Nachdem die kognitiven Aspekte des Konzepts im Rahmen von Interviews nur schwer erfassbar gewesen wären und das Erfragen von Motiven für eine gesundheitsförderliche Selbstführung wenig sinnvoll erschien, wurde der Fokus auf das Gesundheitsverhalten gelegt. Mit den Interviews sollte in Erfahrung gebracht werden, welche Verhaltensweisen oder verhaltensbezogenen Strategien, die für die Erhaltung und Förderung der eigenen Gesundheit als relevant erlebt werden, von Unternehmern eingesetzt werden.

### **3. Phase: Verknüpfung der quantitativen und qualitativen Teilstudien**

Ein sehr zentrales übergeordnetes Gütekriterium in der Mixed-Methods-Forschung ist die Verknüpfung der Ergebnisse aus den quantitativen und qualitativen Teilstudien und deren Gesamtinterpretation (Bortz & Döring, 2016). In der vorliegenden Arbeit werden die Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Studie zunächst separat dargestellt. Die Integration und ganzheitliche Interpretation der Ergebnisse findet im Diskussionsteil in Kapitel 5 statt, wobei die Fragestellungen durch die Zusammenfassung, Gegenüberstellung und Interpretation der Ergebnisse beantwortet werden. Anschliessend werden die Limitationen und die praktischen und wissenschaftlichen Implikationen der vorliegenden Studie dargelegt.

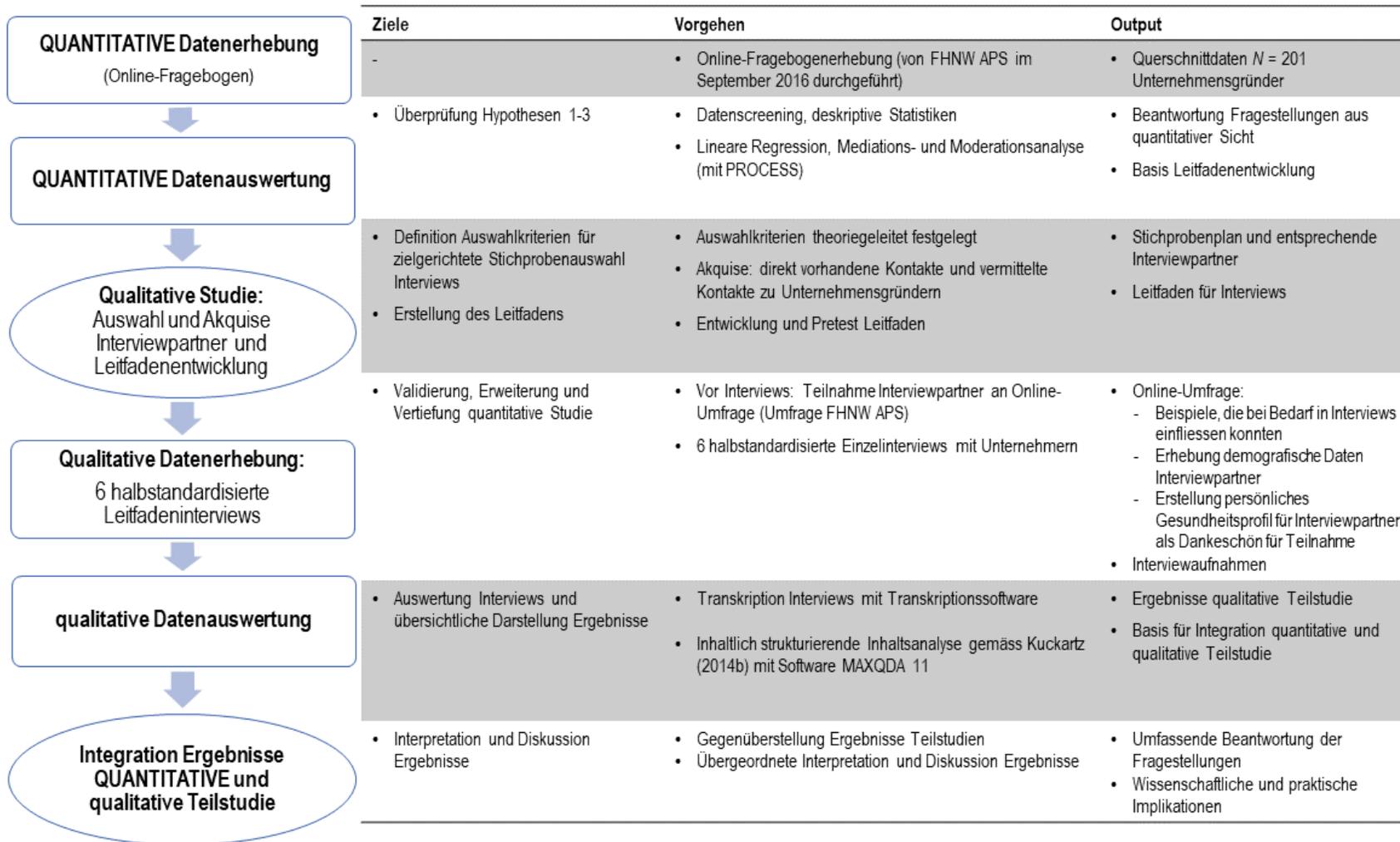


Abbildung 4: Forschungsdesign (eigene Darstellung, 2017, in Anlehnung an Ivankova & Stick, 2007)

## 3.2 Methodisches Vorgehen

In den nachfolgenden Kapiteln wird die methodische Vorgehensweise im Hinblick auf die Datenerhebung und Datenauswertung für die quantitative und die qualitative Teilstudie dargelegt.

### 3.2.1 Quantitative Studie: Datenerhebung

Die quantitative Studie der vorliegenden Arbeit basiert auf bereits vorhandenen Daten. Diese quantitativen Daten wurden im Rahmen des Projekts *Entrepreneur-Check* im September 2016 von der FHNW APS über eine Online-Umfrage erhoben. Insgesamt haben 274 Personen an der Umfrage teilgenommen, wovon 73 Personen (26,6 %) aufgrund fehlender Daten ausgeschlossen werden mussten. Die Stichprobengrösse der vorliegenden Arbeit lag somit nach der Datenbereinigung bei  $N = 201$ .

#### 3.2.1.1 Beschreibung Stichprobe

Zu erwähnen ist, dass in der quantitativen Umfrage der FHNW APS viele weitere Daten zur Stichprobe erhoben wurden. Bei der nachfolgenden Stichprobenbeschreibung wird lediglich ein Auszug der Stichprobenmerkmale präsentiert, die für die vorliegende Arbeit bedeutsam und interessant erschienen.

#### Erwerbssituation und aktueller Beruf

69,2 % ( $n = 139$ ) der befragten Personen waren *ausschliesslich selbständig erwerbstätig* und ein Anteil von 30,8 % ( $n = 62$ ) war *selbständig und zugleich angestellt*. Zu erwähnen ist auch, dass neben den 64,7 % ( $n = 130$ ), die als *selbständige/r Unternehmer/in* tätig waren, auch über ein Drittel als *Freiberufler/in* tätig waren (35,3 %,  $n = 71$ ). Trotz der Einschränkung, die sich dadurch für die Repräsentativität der Stichprobe ergibt, wurden keine weiteren Umfrageteilnehmenden (*Freiberufler/in, selbständig und zugleich angestellt*) ausgeschlossen, da sich ansonsten der Stichprobenumfang deutlich verringert hätte.



Abbildung 5: Stichprobenmerkmale Erwerbssituation und aktueller Beruf

## Alter, Geschlecht, Schul- und Ausbildung

Die Umfrageteilnehmenden waren zwischen 25 und 64 Jahre alt, wobei sich die meisten Personen in der Altersspanne *45 – 54 Jahre* befanden (35,8 %,  $n = 72$ ). Von den befragten Personen waren 61,7 % ( $n = 124$ ) männlich und 38,3 % weiblich ( $n = 77$ ). Im Hinblick auf die Schul- und Ausbildung absolvierte mehr als die Hälfte (53,7 %,  $n = 108$ ) eine Ausbildung auf der *tertiären Stufe* (z. B. Universität, Fachhochschule), gefolgt vom *Gymnasium und Lehrerseminar* und der *Berufsschule* mit jeweils 18,9 % ( $n = 38$ ).

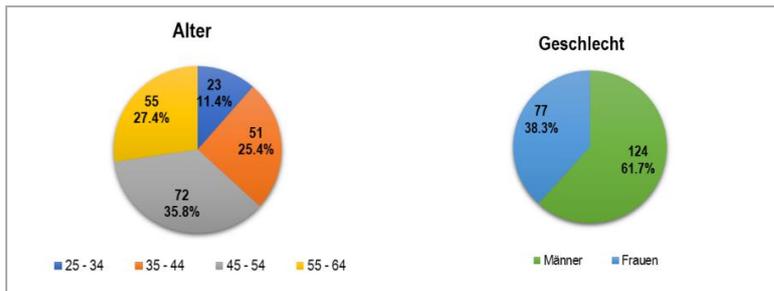


Abbildung 6: Stichprobenmerkmale Alter und Geschlecht

## Branche

Die Umfrage wurde branchenübergreifend durchgeführt, wobei insgesamt 25 Branchen erhoben wurden. Die Verteilung über die einzelnen Branchen fiel relativ gleichmässig aus, weshalb in der nachfolgenden Abbildung nur die sechs am häufigsten genannten Branchen abgebildet werden. Die meisten Umfrageteilnehmenden stammten aus den Branchen *Gesundheitswesen/Medizin* (19,2 %,  $n = 25$ ), *Consulting/Dienstleistungen* (12,3 %,  $n = 16$ ) oder einer *anderen Branche* (21,5 %,  $n = 28$ ). Bei 19,2 % ( $n = 25$ ) wurden *keine Angaben* zur Branche gemacht.

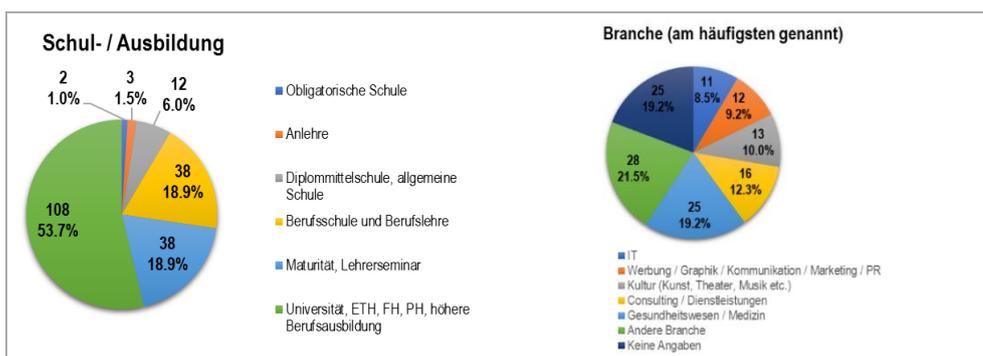


Abbildung 7: Stichprobenmerkmale Schul- und Ausbildung und Branche

### Unternehmensgrösse (Anzahl Mitarbeitende)

Eine deutliche Mehrheit der befragten Personen (61,2 %,  $n = 123$ ) war in einem kleineren Unternehmen mit *weniger als 10 Mitarbeitenden* tätig. Etwas weniger als ein Drittel der Befragten machten diesbezüglich keine Angaben (29,4 %,  $n = 59$ ). Lediglich eine Person (0,5 %) war in einem Unternehmen mit *mehr als 250 Mitarbeitenden* tätig. Bei den übrigen Kategorien mit *10 – 49* (4,5 %,  $n = 9$ ), *50 – 99* (3 %,  $n = 6$ ) und *100 – 249* (1,5 %,  $n = 3$ ) *Mitarbeitenden* zeigte sich eine relativ gleichmässige Verteilung.

### Art der Unternehmensgründung / Beschäftigungsform

Bei dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich, wobei insgesamt 45 Mehrfachnennungen gemacht wurden. Am meisten wurde angegeben, dass das *Unternehmen alleine oder mit Partnern neu gegründet* wurde (52 %,  $n = 128$ ), gefolgt von den Beschäftigungsformen *freie Mitarbeiter/in*<sup>3</sup> (19,9 %,  $n = 49$ ) und *Freiberufler/in*<sup>4</sup> (19,1 %,  $n = 47$ ). Am wenigsten wurde genannt, ein *bestehendes Unternehmen* (8,1 %,  $n = 20$ ) oder *Franchiseunternehmen*<sup>5</sup> (0,8 %,  $n = 2$ ) übernommen zu haben.

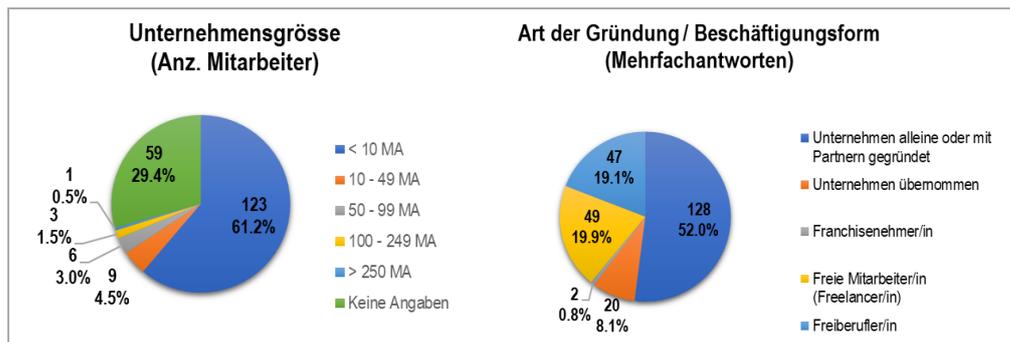


Abbildung 8: Stichprobenmerkmale Unternehmensgrösse und Art der Gründung

<sup>3</sup> selbständige Erwerbstätigkeit für ein Unternehmen auf Basis eines Auftrags-/Mandatsverhältnisses (Bürgi Nägeli, 2017)

<sup>4</sup> selbständig Erwerbstätige einer bestimmten Berufsgruppe (z. B. Ärzte, Anwälte) (Freelancermap, 2017)

<sup>5</sup> unternehmerische Tätigkeit, in der ein Franchisenehmer gegen Lizenzgebühren ein bereits vorhandenes Geschäftskonzept (Franchisegeber) selbständig umsetzt (Gründerszene, 2017)

### 3.2.1.2 Erhebungsinstrumente und Operationalisierung

In den nachfolgenden Abschnitten dieses Kapitels werden die von der FHNW APS ausgewählten und für diese Arbeit relevanten Erhebungsinstrumente vorgestellt, wobei sämtliche Skalen auf subjektiven Einschätzungen basieren. Im Anhang A sind die Skalen detailliert aufgeführt.

*Arbeitsbelastungen:* Die Arbeitsbelastungen wurden über die Skalen *Zeitdruck* (3 Items) und *Konkurrenzdruck* (4 Items) erhoben. Der *Zeitdruck* (z. B. „Müssen Sie sehr schnell arbeiten?“) wurde mit der deutschen Kurzversion des *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)* auf einer fünfstufigen Antwortskala (1 = nie / fast nie; 5 = immer) erhoben (Nübling, Stössel, Hasselhorn, Michaelis & Hofmann, 2005). Die Items zum *Konkurrenzdruck* wurden von der FHNW APS eigenständig in Anlehnung an Rau und Kollegen (2008) entwickelt, wobei sämtliche Items mit einer fünfstufigen Ratingskala bewertet wurden (1 = trifft gar nicht zu; 5 = trifft völlig zu).

*Gesundheitsschädliche Stressbewältigung:* Dieses Konstrukt wurde mit dem von Krause und Kollegen (2014) entwickelten Instrument zur *interessierten Selbstgefährdung* erhoben, welches sechs Skalen umfasst: *Ausdehnung Arbeitszeit*, *Intensivierung Arbeitszeit*, *Präsentismus*, *Faking*, *entspannender Substanzkonsum* und *stimulierender Substanzkonsum*. Sämtliche Items wurden auf einer fünfstufigen Ratingskala bewertet (1 = sehr selten / nie; 5 = sehr oft). Die *Ausdehnung der Arbeitszeit* wurde mit vier Items (z. B. „Wie häufig ist es in den vergangenen drei Monaten vorgekommen, dass Sie zugunsten der Arbeit auf genügend Schlaf verzichten haben?“) und die *Intensivierung der Arbeitszeit* mit drei Items erhoben. Der *Präsentismus* umfasst vier (z. B. „Wie häufig ist es in den vergangenen drei Monaten vorgekommen, dass Sie trotz Krankheit am Arbeitsplatz erschienen sind?“) und die Skala *Faking* drei Items (z. B. „Wie häufig ist es in den vergangenen drei Monaten vorgekommen, dass Sie Angaben beschönigt haben (z. B. bzgl. Reporting), um kurzfristig Druck zu reduzieren?“). Der *entspannende Substanzkonsum* wurde mit drei und der *stimulierende Substanzkonsum* mit vier Items (z. B. „Wie häufig ist es in den vergangenen drei Monaten vorgekommen, dass Sie Genussmittel/Substanzen (z. B. Alkohol, Koffein, Nikotin oder Medikamente) konsumiert haben, um bei der Arbeit leistungsfähiger zu sein?“) erhoben.

*Gesundheitsförderliche Selbstführung:* Für dieses Konstrukt wurde das im Rahmen des *Health-oriented Leadership* Ansatzes entwickelte Messinstrument (*HoL-Instrument*) verwendet (Franke & Felfe, 2011). Das Messinstrument beinhaltet die Skalen *Gesundheitsvalenz*, *Gesundheitsverhalten*, *gesundheitsbezogene Achtsamkeit* und die *gesundheitsbezogene Selbstwirksamkeit*. Alle Items wurden auf einer fünfstufigen Ratingskala bewertet (1 = trifft gar nicht zu; 5 = trifft völlig zu). Die *Gesundheitsvalenz* (z. B. „Meine Gesundheit hat für mich erste Priorität.“), das *Gesundheitsverhalten* (z. B. „Ich Sorge dafür, genug Unterstützung zu haben, wenn ich sie brauche.“) und die *gesundheitsbezogene Achtsamkeit* (z. B. „Ich merke, wenn ich gesundheitlich an meine

Grenzen stosse.“) wurden jeweils mit vier Items erhoben. Die *gesundheitsbezogene Selbstwirksamkeit* (z. B. „Ich weiss wie ich übermässiger Belastung und Stress vorbeugen kann.“) wurde mit drei Items erhoben. Die Gütekriterien des *HoL*-Instruments wurden in der Studie von Franke und Kollegen (2014) überprüft.

*Wahrgenommene Gesundheit*: Die Gesundheit wurde mit zwei Skalen zum *subjektiven Gesundheitszustand* (1 Item) und der *Erschöpfung* (3 Items) erhoben. Das Item zum *subjektiven Gesundheitszustand* wurde auf einer fünfstufigen Antwortskala (1 = sehr schlecht; 5 = sehr gut) bewertet und wird vom Bundesamt für Statistik in der jährlichen *Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE)* verwendet (BFS, 2017b). Die Items zur *Erschöpfung* (z. B. „Wie häufig fühlen Sie sich ausgelaugt?“) umfassen eine fünfstufige Antwortskala (1 = nie / fast nie; 5 = immer) und stammen aus der deutschen Kurzversion des *COPSOQ*, die für die Messung von Burnout-Symptomen (*Copenhagen Burnout Inventory*) verwendet werden (Borritz & Kristensen, 1999, zitiert nach Nübling et al., 2005, S.18).

### **Operationalisierung**

Die Operationalisierung der Konstrukte erfolgte basierend auf den in Kapitel 2 hergeleiteten Hypothesen und dem theoretischen Rahmenmodell in Kapitel 2.4. Das Konstrukt Arbeitsbelastungen wurde daher in der vorliegenden Arbeit als unabhängige Variable erhoben. In der Umfrage der FHNW APS wurden hierfür die beiden Skalen Zeit- und Konkurrenzdruck verwendet. Mit Blick auf die bisherige Gründerforschung zeigt sich, dass der Zeitdruck mitunter zu den am häufigsten untersuchten zeitlichen Belastungsfaktoren gehört (z. B. Vinberg et al., 2012). Der Konkurrenzdruck wurde bislang noch deutlich weniger untersucht, obwohl dieser in der Literatur explizit als Belastungsfaktor erwähnt wird (z. B. Goudswaard & Andries, 2002, zitiert nach Pröll, 2009, S.303). Für die vorliegende Arbeit wurden daher beide Skalen als relevant betrachtet und berücksichtigt.

Das Konstrukt wahrgenommene Gesundheit wurde in dieser Arbeit als abhängige Variable operationalisiert. Im Rahmen der Umfrage der FHNW APS wurden mehrere Skalen zur Erhebung des Wohlbefindens und der Gesundheit herangezogen, wobei für die vorliegende Arbeit die Skalen *subjektiver Gesundheitszustand* und *Erschöpfung* gewählt wurden. In der Literatur wird der *subjektive Gesundheitszustand* als wichtiger Indikator aufgefasst, weil betroffene Personen Krankheitssymptome sowie Verlauf und Entwicklung des Gesundheitszustands häufig besser einschätzen können (Grebner, Berlowitz, Alvarado & Cassina, 2010). Studien belegen zudem die Zuverlässigkeit des subjektiven Gesundheitszustands für die Vorhersage von Gesundheitsproblemen (z. B. Herzerkrankungen) und relevanten gesundheitsbezogenen Kennwerten wie die Krankheitshäufigkeit (*Morbidität*) und Sterberate (*Mortalität*) (Idler & Benyamini, 1997; Fayers & Hays, 2005, beide zitiert nach Grebner et al., 2010, S.76; Erhart, Wille & Ravens-Sieberer, 2006).

Die *Erschöpfung* wird in der Literatur häufig im Zusammenhang mit einem Burnout diskutiert. Die gesundheitlichen Probleme (z. B. Schlafstörungen), die mit einem Burnout einhergehen sind allgemein bekannt und konnten empirisch belegt werden (Shirom & Melamed, 2005; Demerouti et al., 2001; Melamed et al., 2006, alle zitiert nach Grebner et al., 2010, S.72). In der jährlich von der Gesundheitsförderung Schweiz durchgeführten Studie *Job-Stress-Index* wird die Erschöpfung beispielsweise als Indikator für die psychische Gesundheit verwendet (Igic et al., 2015). Darüber hinaus wurden bereits in einigen Studien mit Unternehmensgründern der *subjektive Gesundheitszustand* und die *Erschöpfung* für die Operationalisierung der physischen und psychischen Gesundheit herangezogen (z. B. Vinberg et al., 2012; Rau et al., 2008; Samuelsson et al., 2012). Basierend auf den Hinweisen aus der Literatur und Forschung wurden diese beiden Skalen als wichtige Indikatoren für die Gesundheit erachtet. Aufgrund der Komplexität des Konstrukts Gesundheit erschien für die vorliegende Arbeit die Berücksichtigung von mehreren Indikatoren zudem sinnvoll.

Das Konstrukt *gesundheitsschädliche Stressbewältigung* wird in der vorliegenden Arbeit sowohl als Prozessvariable (*Mediator*) als auch als abhängige Variable operationalisiert. Dieses Vorgehen ist auf das gewählte Datenanalyseverfahren mit mehreren statistischen Modellen zurückzuführen, worauf in Kapitel 3.2.2.1 eingegangen wird. Abschliessend wird in dieser Arbeit das Konstrukt *gesundheitsförderliche Selbstführung* als Prozessvariable in Form eines Moderators berücksichtigt.

Basierend auf der dargelegten Literatur können die von der FHNW APS gewählten Skalen für die vorliegende Arbeit als geeignet und repräsentativ eingestuft werden. Die Konstrukte *gesundheitsschädliche Stressbewältigung* und *gesundheitsförderliche Selbstführung* wurden bislang, soweit bekannt, noch nicht im Gründerkontext untersucht und haben somit einen explorativen Charakter. Die Arbeitsbelastungen und die Gesundheit wurden dagegen bereits in einigen Studien mit Unternehmensgründern untersucht, womit eine gezielte und überlegte Auswahl der Skalen und Operationalisierung umso wichtiger ist. Als Kritikpunkt kann an dieser Stelle genannt werden, dass die von der FHNW APS gewählten Skalen überwiegend aus Untersuchungen mit Erwerbstätigen stammen und nicht spezifisch für Unternehmensgründer konzipiert wurden. Dabei liegen beispielsweise für die Arbeitsbelastungen inzwischen Messinstrumente vor, die gezielt für Unternehmensgründer (z. B. *Entrepreneurial Job Demands Scale*) entwickelt wurden (Dijkhuizen, Van Veldhoven & Schalk, 2014, vgl. Kap. 5.3.1).

Im Zusammenhang mit den für diese Arbeit gewählten Konstrukten ist ebenfalls anzumerken, dass in der Gründerforschung zahlreiche Variablen wie das Geschlecht oder die Branche (z. B. Crum & Chen, 2015; Rau et al., 2008) als relevante Einflussgrössen bestätigt werden konnten. Mit Blick auf die limitierten Ressourcen und die Umsetzbarkeit der quantitativen Datenanalyse konnten in dieser Arbeit trotz gegebener Relevanz keine Kontrollvariablen berücksichtigt werden.

### 3.2.2 Quantitative Studie: Vorgehen Datenauswertung

Für die quantitative Datenauswertung wurde nach dem Aufbereiten und Bereinigen der Rohdaten (vgl. Kap. 3.2.1) mittels einer Reliabilitätsanalyse überprüft, ob die einzelnen Items und Skalen über eine ausreichende Messgenauigkeit verfügen. Dabei wurde der in der Methodenliteratur am häufigsten empfohlene Reliabilitätskoeffizient *Cronbachs Alpha* verwendet (Bortz & Döring, 2016).

Anschliessend wurde jeweils für die Skalen des Konstrukts Arbeitsbelastungen (*Zeit- und Konkurrenzdruck*) und für die Skalen der Gesundheit (*subjektiver Gesundheitszustand und Erschöpfung*) überprüft, ob diese untereinander eine hohe Korrelation aufweisen. Bei beiden Konstrukten war dies jedoch nicht der Fall (vgl. Kap. 4.1.1), weshalb keine Skalenzusammenfassung vorgenommen wurde, da sich dadurch die inhaltliche Aussagekraft verringert hätte. Die Subskalen der *gesundheitsförderlichen Selbstführung* und der *gesundheitsschädlichen Stressbewältigung* wurden jeweils zusammengefasst und komprimiert, da ansonsten eine hohe und unübersichtliche Anzahl an Tests für die Hypothesenprüfung erforderlich gewesen wäre. Für diesen Schritt wurden beim Konstrukt *gesundheitsförderliche Selbstführung* die Items der Subskalen (*gesundheitsbezogene Achtsamkeit und Selbstwirksamkeit, Gesundheitsvalenz und Gesundheitsverhalten*) zwecks einer besseren Interpretation um den Mittelwert zentriert. Für die Zentrierung wurde bei jedem Item-Wert der Mittelwert des jeweiligen Items subtrahiert (Eid, Gollwitzer & Schmitt, 2013; Field, 2013). Aus den zentrierten Items wurde der Mittelwert berechnet und eine neue Variable gebildet (*Gesundheitsförderliche Selbstführung Index*). Dasselbe Verfahren wurde für das Konstrukt der gesundheitsschädlichen Stressbewältigung angewendet (*Gesundheitsschädliche Stressbewältigung Index*). In den nachfolgenden Unterkapiteln werden die statistischen Modelle und das Vorgehen für die Hypothesentestung erläutert.

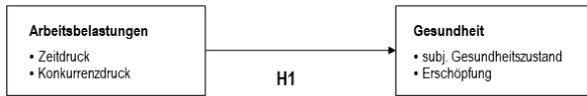
#### 3.2.2.1 Statistische Modelle und Hypothesen

Mit Blick auf das in Kapitel 2.4 vorgestellte theoretische Rahmenmodell wurden in der quantitativen Studie drei Hypothesen überprüft. Wie aus Abbildung 9 entnommen werden kann, erfolgte die Hypothesentestung über drei separate statistische Modelle. Die Hypothese 1 (H1) wurde mit einer *bivariaten linearen Regressionsanalyse* mit SPSS überprüft. Für die H2 wurde eine *Mediationsanalyse* und für die H3 eine *Moderationsanalyse* mit der Software PROCESS durchgeführt (vgl. Kap. 3.2.2.2).

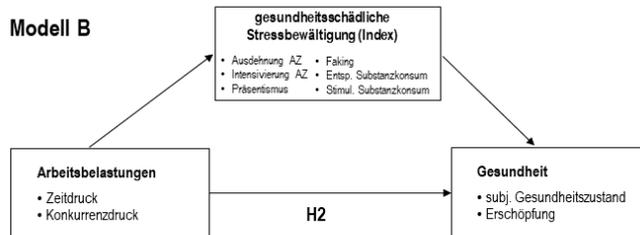
Zu erwähnen ist, dass alternative statistische Datenanalyseverfahren wie die Strukturgleichungsanalyse möglich gewesen wären, die eine Überprüfung und Interpretation sämtlicher Hypothesen in einem statistischen Modell ermöglicht hätte (z. B. Weiber & Mühlhaus, 2014). Die Durchführung einer Strukturgleichungsanalyse mit Mediatoren und Moderatoren wäre jedoch methodisch äusserst komplex gewesen und hätte den Rahmen der vorliegenden Arbeit überschritten, weshalb die Wahl auf die einzelnen statistischen Modelle fiel. Das gewählte Analyseverfahren hat jedoch

zur Folge, dass lediglich Aussagen über die einzelnen Hypothesen getroffen werden können und das theoretische Rahmenmodell nicht ganzheitlich interpretiert werden kann.

**Modell A**



**Modell B**



**Modell C**

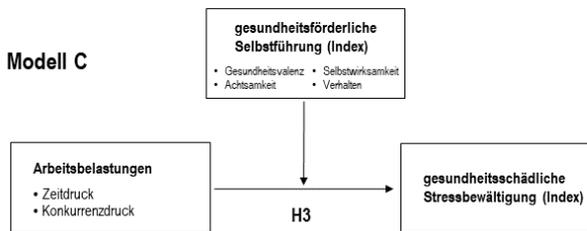


Abbildung 9: Statistische Modelle

Basierend auf den hergeleiteten Hypothesen (vgl. Kap. 2 ), der gewählten Operationalisierung (vgl. Kap.3.2.1.2) und den dargelegten statistischen Modellen wurden in dieser Arbeit zehn statistische Hypothesen geprüft, die in der nachfolgenden Tabelle 4 abgebildet sind.

Tabelle 4: statistische Hypothesen

H1: Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen den Arbeitsbelastungen und der wahrgenommenen Gesundheit bei Unternehmensgründern.
H1a: Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen Zeitdruck und dem subjektiven Gesundheitszustand.
H1b: Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen Konkurrenzdruck und dem subjektiven Gesundheitszustand.
H1c: Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen Zeitdruck und der Erschöpfung.
H1d: Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen Konkurrenzdruck und der Erschöpfung.
H2: Der Zusammenhang zwischen den Arbeitsbelastungen und der wahrgenommenen Gesundheit von Unternehmensgründern wird über die gesundheitschädliche Stressbewältigung (Index) erklärt bzw. mediiert.
H2a: Die gesundheitschädliche Stressbewältigung mediiert den Zusammenhang zwischen Zeitdruck und dem subjektiven Gesundheitszustand.
H2b: Die gesundheitschädliche Stressbewältigung mediiert den Zusammenhang zwischen Konkurrenzdruck und dem subjektiven Gesundheitszustand.
H2c: Die gesundheitschädliche Stressbewältigung mediiert den Zusammenhang zwischen Zeitdruck und Erschöpfung.
H2d: Die gesundheitschädliche Stressbewältigung mediiert den Zusammenhang zwischen Konkurrenzdruck und Erschöpfung.
H3: Die gesundheitsförderliche Selbstführung (Index) moderiert den Zusammenhang zwischen den Arbeitsbelastungen und der gesundheitschädlichen Stressbewältigung (Index) bei Unternehmensgründern, indem eine hohe Ausprägung der gesundheitsförderlichen Selbstführung den Zusammenhang abschwächt (Pufferhypothese).
H3a: Die gesundheitsförderliche Selbstführung moderiert den Zusammenhang zwischen Zeitdruck und der gesundheitschädlichen Stressbewältigung, indem eine hohe Ausprägung der gesundheitsförderlichen Selbstführung den Zusammenhang abschwächt.
H3b: Die gesundheitsförderliche Selbstführung moderiert den Zusammenhang zwischen Konkurrenzdruck und der gesundheitschädlichen Stressbewältigung, indem eine hohe Ausprägung der gesundheitsförderlichen Selbstführung den Zusammenhang abschwächt.

### 3.2.2.2 Vorgehen Hypothesentestung

Vor der eigentlichen Hypothesentestung (*lineare Regressionsanalyse, Mediations- und Moderationsanalyse*) wurden die Voraussetzungen für eine lineare Regressionsanalyse überprüft, die im nachfolgenden Abschnitt ausgeführt werden. Anschliessend werden die wichtigsten Grundlagen der Mediations- und Moderationsanalyse erläutert.

#### **Voraussetzungsprüfung lineare Regression**

Für eine Schätzung des Regressionsmodells müssen unterschiedliche Voraussetzungen erfüllt sein, die sich hauptsächlich auf die *Residuen* (Fehlerwerte) beziehen. Eine Verletzung dieser Voraussetzungen kann zu verfälschten Regressionskoeffizienten und Signifikanztests führen (Janssen & Laatz, 2017; Urban & Mayerl, 2011). In Tabelle 5 sind die eingesetzten Analyseverfahren mit SPSS, Interpretationskriterien, Ergebnisse sowie Gegenmassnahmen bei Verletzung der Voraussetzungen zusammenfassend dargestellt. Die Modellvoraussetzungen werden nachfolgend kurz erläutert.

- 1) **Linearität der Zusammenhänge:** Die linearen Zusammenhänge zwischen den einzelnen Variablen können mit einem einfachen Streudiagramm und bei einer multiplen linearen Regression mit einem partiellen Streudiagramm überprüft werden (Bühner & Ziegler, 2009; Schwarz & Bruderer Enzler, 2017). Die *Linearität* war in der vorliegenden Arbeit nicht bei allen Streudiagrammen eindeutig ersichtlich. Da die dargelegten theoretischen und empirischen Grundlagen auf lineare Zusammenhänge hindeuten, wurde die Voraussetzung als erfüllt betrachtet (Janssen & Laatz, 2017).
- 2) **Keine Autokorrelation der Residuen:** Die Residuen sollten gemäss dieser Voraussetzung unabhängig voneinander sein bzw. nicht miteinander korrelieren (Janssen & Laatz, 2017; Urban & Mayerl, 2011). In der vorliegenden Arbeit zeigten sich keine Probleme hinsichtlich einer *Autokorrelation* der Residuen.
- 3) **Keine Multikollinearität:** *Multikollinearität* liegt bei einer multiplen linearen Regression vor, wenn eine hohe Korrelation zwischen den Prädiktorvariablen besteht (Janssen & Laatz, 2017; Urban & Mayerl, 2011). Neben dem *Toleranz-Wert* und dem *Varianz-Inflations-Faktor* (Kehrwert Toleranz-Wert) wird die Überprüfung mittels *Konditionsindex* empfohlen, da dieser die Korrelationen zwischen den Prädiktoren betrachtet (Bühner & Ziegler, 2009). In der vorliegenden Arbeit konnten keine Hinweise auf *Multikollinearität* festgestellt werden.
- 4) **Homoskedastizität der Residuen:** *Homoskedastizität* ist gegeben, wenn die Streuung der Residuen im gesamten Wertebereich der Prädiktorvariablen identisch ausfällt (Bühner & Ziegler, 2009; Janssen & Laatz, 2017). Demgegenüber liegt *Heteroskedastizität* vor, wenn die Streuung der Residuen bei einer Veränderung der Werte in den Prädiktorvariablen variiert (Janssen & Laatz, 2017; Urban & Mayerl, 2011). Da die grafische Interpretation mittels

Streudiagramm nicht immer leicht fällt, wurde zusätzlich der *Breusch-Pagan Test* verwendet, der über die Installation von Zusatzprogrammen (*R* und *R Essentials*) in SPSS integriert werden kann (Baltes-Götz, 2016a, 2016b). In der vorliegenden Arbeit war die Voraussetzung der *Homoskedastizität* durchgehend nicht erfüllt. Bedingt durch die unterschiedlichen Statistikprogramme (SPSS, PROCESS), die für die Hypothesenprüfung eingesetzt wurden, wurden als Gegenmassnahmen zwei unterschiedliche Ansätze gewählt. Für die H1 wurde in SPSS ein robustes Verfahren der Regressionsanalyse angewendet (*Bootstrap-Verfahren*), das keine *Homoskedastizität* der Residuen voraussetzt (Field, 2013). Für die anderen Hypothesen (H2 und H3) konnten in PROCESS Berechnungen mit Standardfehlern durchgeführt werden, die gegenüber einer *Heteroskedastizität* robust sind (Field, 2013). Mit diesen Verfahren konnte trotz vorhandener *Heteroskedastizität* eine zuverlässige Berechnung der Konfidenzintervalle und Signifikanztests vorgenommen werden (Baltes-Götz, 2016a).

**5) Normalverteilung der Residuen:** Diese Voraussetzung bedingt eine Verteilungsform der Residuen, die annähernd einer Normalverteilung entspricht (Bühner & Ziegler, 2009). Gemäss Bühner und Ziegler (2009) ist eine Verletzung der Normalverteilungsannahme bei einer grösseren Stichprobe ab  $N = 100$  als weniger gravierend einzustufen. In der vorliegenden Arbeit zeigte sich bei der H1a und H1b (abhängige Variable: *subjektiver Gesundheitszustand*) eine grobe Abweichung von der Normalverteilung. Als Gegenmassnahme wurde für die H1 die bereits erläuterte (vgl. Punkt 4) robuste Regressionsanalyse verwendet, die zudem keine Normalverteilung voraussetzt (Field, 2013). Bei den übrigen Hypothesen zeigte sich annähernd eine Normalverteilung der Residuen, womit auch im Hinblick auf die ausreichend grosse Stichprobe ( $N = 201$ ) die Voraussetzung mehrheitlich als erfüllt betrachtet werden kann.

**6) Ausreisseranalyse (Residuen):** Zusätzlich zu diesen Voraussetzungen wurde eine Analyse bezüglich möglicher Ausreisser vorgenommen, da diese die Schätzung von Regressionsmodellen erheblich beeinflussen können (Baltes-Götz, 2013, 2016a). Die Analyse zeigte einige Ausreisserwerte (bei H1, H2a und H2b) an, die für die anschliessende Hypothesentestung dokumentiert wurden. Urban und Mayerl (2011) empfehlen bei Ausreissern eine zweimalige Durchführung der Hypothesentestung (mit und ohne Ausreisser), um einen potentiellen Einfluss von Ausreissern auf die Ergebnisse festzustellen. Die Ergebnisse der Ausreisseranalyse werden in Kapitel 4.1.2 dargelegt.

Tabelle 5: Voraussetzungsprüfung Regressionsanalyse

Voraussetzungen	Analyseverfahren SPSS und Interpretationskriterien	Ergebnis Voraussetzungsprüfung	Gegenmassnahmen bei Verletzung der Voraussetzungen
1) Linearität Zusammenhänge	<b>einfaches Streudiagramm (H1)</b> <b>partielles Streudiagramm (H2 und H3)</b> → linearer Zusammenhang sollte ersichtlich sein (Schwarz & Bruderer Enzler, 2017)	Linearität nicht überall ganz eindeutig ersichtlich (bei H1 und teilweise bei H2)	Linearität basierend auf theoretischen Grundlagen als erfüllt betrachtet (Janssen & Laatz, 2017).
2) Keine Autokorrelation der Residuen	<b>Durbin-Watson-Test (d)</b> d ≈ 2 keine Autokorrelation d < 2 positive Autokorrelation d > 2 negative Autokorrelation (Janssen & Laatz, 2017)	durchgehend erfüllt (H1 -H3)	-
3) Keine Multikollinearität zwischen Prädiktorvariablen	<b>Toleranz-Wert / Varianz-Inflations-Faktor (VIF):</b> - Toleranz-Wert: ≥ 0,10 / ≥ 0,20 - 0,25 - VIF: ≤ 10 (Schwarz & Bruderer Enzler, 2017; Urban & Mayerl, 2011) <b>Konditionsindex:</b> > 15 = mittlere Kollinearität > 30 = starke Kollinearität (Bühner & Ziegler, 2009)	durchgehend erfüllt (H1 -H3)	-
4) Homoskedastizität der Residuen	<b>Streudiagramm der Residuen</b> → Homoskedastizität gegeben, wenn kein markantes Muster erkennbar (Janssen & Laatz, 2017) <b>Breusch-Pagan-Heteroskedastizitätstest</b> → Homoskedastizität liegt vor, wenn p nicht signifikant (p > .05) (Baltes-Götz, 2016a)	durchgehend nicht erfüllt (H1-H3)	<b>H1:</b> Verwendung robustes Regressionsverfahren ( <i>Bootstrap</i> ), das keine Homoskedastizität voraussetzt (Field, 2013). <b>H2 und H3:</b> Verwendung Standardfehler, die gegenüber Heteroskedastizität robust sind (Field, 2013).
5) Normalverteilung der Residuen	<b>Histogramm und Normalverteilungsdiagramm</b> → Verteilung der Residuen sollte annähernd Normalverteilung entsprechen (Bühner & Ziegler, 2009)	bei H1 teilweise nicht erfüllt (H1a und H1b) ansonsten Residuen annähernd normalverteilt	<b>H1:</b> Verwendung robustes Regressionsverfahren ( <i>Bootstrap</i> ), das keine Normalverteilung voraussetzt (Field, 2013).
6) Ausreisser bzgl. Residuen	<b>Fallweise Diagnose Residuen</b> Fälle mit Residuen > +/- 3 Standardabweichungen als extreme Ausreisser definiert und dokumentiert (Bühner & Ziegler, 2009)	teilweise extreme Ausreisser (bei H1 und teilweise bei H2)	erneute Durchführung der Hypothesentestung unter Ausschluss der Ausreisserfälle → Vergleich Ergebnisse mit und ohne Ausreisser

## Mediationsanalyse

Eine *Mediation* liegt vor, wenn der Zusammenhang zwischen einem *Prädiktor* (X) und *Kriterium* (Y) über eine weitere Variable (*Mediator* M) erklärt wird (Field, 2013). Von einer *partiellen Mediation* wird gesprochen, wenn der Zusammenhang zwischen X und Y nur teilweise durch M erklärt werden kann. Wird der Zusammenhang zwischen X und Y jedoch ausschliesslich über M erklärt, liegt eine *vollständige Mediation* vor (Hayes, 2013). In Abbildung 10 wird eine *einfache Mediation* (eine Mediatorvariable) über drei Pfade (a, b und c') dargestellt. Grundlage einer Mediationsanalyse bilden somit mehrere Regressionsanalysen, wobei die Regressionskoeffizienten (Parameter a, b und c') die Richtung und Stärke der jeweiligen Zusammenhänge angeben (Field, 2013; Hayes, 2013). Für das Verständnis einer Mediationsanalyse sind die *direkten, indirekten und totalen Effekte* von Bedeutung, die nachfolgend erklärt werden sollen.

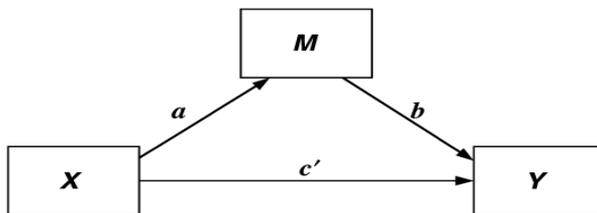


Abbildung 10: Modell einer einfachen Mediation (aus Preacher & Hayes, 2004, S.718)

- *Direkter Effekt von X auf Y (c')*: Bezeichnet den geschätzten Wert von Y, wenn X um eine Einheit zunimmt und der Wert von M gleichbleibt. Der direkte Effekt beschreibt somit den Effekt von X auf Y kontrolliert für M (Hayes, 2013).
- *Indirekter Effekt von X auf Y (ab)*: Für die Frage, ob der Zusammenhang zwischen X und Y über M vermittelt wird, ist die Betrachtung des *indirekten Effekts* erforderlich. Dieser gibt an, inwiefern sich der geschätzte Wert von Y verändert, wenn ein Anstieg von X um eine Einheit über den Pfad von M (a und b) erfolgt (Baltès-Götz, 2015). Rechnerisch wird der *indirekte Effekt* als Produkt von a und b (ab) definiert und basiert auf der folgenden Nullhypothese (Hayes, 2013; Baltès-Götz, 2015):

$$H_0: ab = 0$$

Mit der Ablehnung der Nullhypothese kann jedoch nur die Aussage getroffen werden, dass ein *indirekter Effekt* vorliegt. Um den Wirkmechanismus des Mediators zu verstehen, müssen die Regressionskoeffizienten der Pfade a und b separat betrachtet werden, da der *indirekte Effekt* aufgrund seiner Eigenschaft als Produkt (ab) diesbezüglich keine Aussage ermöglicht (Hayes, 2013).

- *Totaler Effekt von X auf Y (c)*: Der *totale Effekt* (in Abbildung 10 nicht dargestellt) wird rechnerisch definiert als die Summe des *indirekten* und *direkten Effekts* (Hayes, 2013). In der aktuellen Methodenliteratur gilt mittlerweile die Auffassung, dass der *totale Effekt* keine Bedingung für das Vorliegen eines *indirekten Effekts* bzw. einer Mediation darstellt (Preacher & Hayes, 2004; Warner, 2013, zitiert nach Baltes-Götz, 2015, S.9). Der *totale Effekt* wurde deshalb im Ergebnisteil dieser Arbeit nicht berücksichtigt, aber Vollständigkeitshalber im Anhang C berichtet.

In der aktuellen Methodenliteratur tritt der klassische Ansatz der Mediationsanalyse von Baron und Kenny (1986, zitiert nach Baltes-Götz, 2015, S.15) zunehmend in den Hintergrund. Neuere Berechnungsverfahren sind der *Signifikanztest nach Sobel* und die *Vertrauensintervalle (Konfidenzintervalle) mittels Bootstrapping Verfahren*, wobei detailliertere Angaben z. B. in Hayes (2013) nachgelesen werden können. Die Vorteile des *Bootstrapping Verfahrens* gegenüber dem *Sobel-Test* bestehen darin, dass keine Normalverteilung vorausgesetzt wird und für dieses Verfahren die beste Teststärke nachgewiesen werden konnte, wodurch sich die Wahrscheinlichkeit für den *Fehler erster Art* (Nullhypothese wird fälschlicherweise abgelehnt) verringert (Bühner & Ziegler, 2009; Hayes, 2009).

In der vorliegenden Arbeit wurde die Mediationsanalyse mit dem von *Andrew Hayes* entwickelten Programm PROCESS Version 2.16 (*Modell 4*) durchgeführt, das auf dem *Bootstrap-Verfahren* basiert und als Zusatzmodul kostenlos heruntergeladen und in SPSS integriert werden kann (Field, 2013). Der *indirekte Effekt* basiert auf dem *95 %-Bootstrap-Konfidenzintervall*, wobei die Berechnungen gemäss den Literaturempfehlungen auf der *Bias-Korrektur-Methode* und einer *Stichprobenanzahl von 10'000* basieren (Hayes, 2013). Für die Interpretation der Ergebnisse wurden die *unstandardisierten Regressionskoeffizienten* verwendet. Das Programm PROCESS wurde gegenüber anderen Softwareprogrammen vorgezogen, weil bei Vorliegen von Heteroskedastizität robuste Standardfehler verwendet werden können, die eine Berechnung ermöglichen (vgl. Kap. 3.2.2.2; Hayes, 2013). Darüber hinaus können mit PROCESS auch Effektgrössen für den *indirekten Effekt* berechnet werden, die allerdings wegen unterschiedlicher methodischer Probleme (z. B. Einfluss der Stichprobengrösse, vgl. Field, 2013) in dieser Arbeit nicht berücksichtigt wurden.

## Moderationsanalyse

Von einer Moderation wird gesprochen, wenn die Stärke oder Richtung des Zusammenhangs zwischen der *Prädiktorvariable* (X) und dem *Kriterium* (Y) von einer Drittvariable (*Moderator*, M) bestimmt wird (Hayes, 2013, vgl. Abbildung 11).

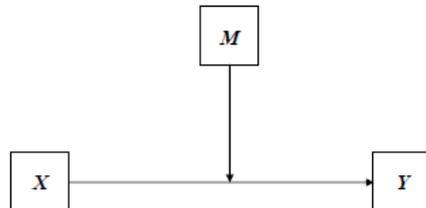


Abbildung 11: Modell einer Moderation (aus Baltes-Götz, 2015, S.43)

Für die statistische Analyse werden lineare Regressionen berechnet, wobei für die Überprüfung einer Moderation der Produktterm aus X und M ( $X \times M$ , *Interaktionseffekt*) betrachtet werden muss (Bühner & Ziegler, 2009; Field, 2013). Der *Interaktionseffekt* bezeichnet den Effekt von X auf Y, wenn sich M um eine Einheit verändert, und basiert auf der folgenden Nullhypothese (Hayes, 2013; Baltes-Götz, 2015):

$$H_0^{X \times M} = 0$$

Bei einem signifikanten *Interaktionseffekt* (Nullhypothese wird abgelehnt) muss im Anschluss die Wirkrichtung des Moderators bestimmt werden. Ein weitverbreitetes Verfahren, das auch für diese Arbeit verwendet wurde, ist die sogenannte *Simple-Slope-Analyse* (Field, 2013). Dabei wird, vereinfacht ausgedrückt, der Zusammenhang zwischen X und Y bei unterschiedlichen Ausprägungen von M betrachtet und auf dessen Wirkrichtung (Regressionskoeffizient  $b$ ) und statistische Signifikanz überprüft (Hayes, 2013; Field, 2013). In der *Simple-Slope-Analyse* wird der Moderator üblicherweise bei einer mittleren (Mittelwert), geringen ( $-1$  SD unterhalb vom Mittelwert) und hohen ( $+1$  SD über dem Mittelwert) Ausprägung betrachtet (Aiken & West, 1991, zitiert nach Hayes, 2013, S.236). Zu erwähnen ist, dass noch weitere Berechnungsalternativen zur *Simple-Slope-Analyse* (z. B. *Johnson-Newman-Technik*) existieren (Hayes, 2013).

Die Moderationsanalyse wurde in dieser Arbeit mit PROCESS (*Modell 1*) durchgeführt und die Ergebnisse basieren auf den *unstandardisierten Regressionskoeffizienten*. In der Literatur wird eine Zentrierung der Variablen X und M empfohlen, um das Problem einer *Multikollinearität* zu vermeiden (vgl. Kap. 3.2.2.2; Baltes-Götz, 2015). In PROCESS wird die Zentrierung und Bildung des Produktterms ( $X \times M$ ) automatisch vorgenommen und darüber hinaus die Varianzaufklärung für den *Interaktionseffekt* ( $\Delta R^2$ ) berechnet (Field, 2013). Die Moderationsanalyse in PROCESS basiert auf der *Einschlussmethode* (Prädiktorvariablen werden simultan aufgenommen), die gemäss Hayes (2013) gegenüber anderen statistischen Verfahren (z. B. *hierarchische*

*Regressionsanalyse*) als gleichwertig betrachtet werden kann. Er weist jedoch darauf hin, dass bei der *Einschlussmethode* die Interpretation der einzelnen Effekte von X und M auf Y zwar möglich ist, aber wenig Informationsgehalt bietet und eher mit Vorsicht zu betrachten ist (Hayes, 2013). Da die postulierte *Hypothese 3* dieser Arbeit sich ausschliesslich auf die Moderation bezieht, werden in der vorliegenden Arbeit nur die *Interaktionseffekte* betrachtet und interpretiert.

### 3.2.3 Qualitative Studie: Datenerhebung

Das Ziel der qualitativen Teilstudie bestand darin, die quantitativen Ergebnisse zu erweitern und zu vertiefen. Zu diesem Zweck wurden in der vorliegenden Arbeit sechs Leitfadenterviews mit Unternehmensgründern durchgeführt. In den nachfolgenden Abschnitten werden die Auswahlkriterien und die Akquise der qualitativen Stichprobe, die Leitfadentwicklung sowie der Ablauf der Interviews geschildert.

#### **Auswahlkriterien, Beschreibung und Akquise der Interviewpartner**

Wie bereits erläutert, wurde die Stichprobe der qualitativen Studie anhand von vorgängig definierten Kriterien ausgewählt (vgl. Kap. 3.1). In der qualitativen Forschung werden theoriegeleitete Auswahlkriterien (z. B. demografische Merkmale) empfohlen, um eine im Hinblick auf den Forschungsgegenstand möglichst vielfältige und aussagekräftige Stichprobe zu erhalten (Flick, 2009, zitiert nach Bacher & Horwath, 2011, S.30; Bortz & Döring, 2016). Als übergeordnetes Auswahlkriterium wurde festgelegt, dass Unternehmensgründer befragt werden, die ausschliesslich selbständig erwerbstätig sind (z. B. keine weitere Teilzeit-Anstellung). Weiterhin wurde eine möglichst gleichmässige Verteilung bezüglich des Geschlechts angestrebt, so dass jeweils drei Männer und Frauen befragt wurden. Abschliessend wurde basierend auf der Studie von Martin (2013a) ein theoriegeleitetes Auswahlkriterium im Zusammenhang mit dem Kontext der Unternehmensgründung ausgewählt. In dieser Studie konnten Unterschiede in der Bewertung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen (z. B. körperliche Belastung) zwischen Alleinunternehmern und Unternehmern mit Angestellten festgestellt werden. Erklärt wird dies unter anderem mit den verschiedenen Tätigkeitsschwerpunkten, da Allein- oder Kleinunternehmer mit wenig Angestellten deutlich stärker in das operative Tagesgeschäft involviert sind, wohingegen Unternehmer von grösseren Betrieben tendenziell mehr strategische Aufgaben übernehmen. Martin (2013a) spricht in diesem Zusammenhang auch von einem unterschiedlichen „Belastungsprofil“ (S.2). Da die Arbeitsbelastungen in dieser Arbeit eine zentrale Rolle einnehmen, wurden für möglichst aussagekräftige Ergebnisse jeweils drei Alleinunternehmer und Unternehmer mit Angestellten befragt. Die genannten Auswahlkriterien dienten ausschliesslich der Auswahl einer aussagekräftigen Stichprobe und wurden später in der Datenauswertung nicht weiter berücksichtigt. Aufgrund des kleinen Stichprobenumfangs und der zeitlich begrenzten Ressourcen erschien es nicht sinnvoll, noch weitere Auswahlkriterien (z. B. Branche) zu berücksichtigen. In der Tabelle

6 werden die wichtigsten demografischen und gründerspezifischen Merkmale der Interviewpartner dargestellt.

Tabelle 6: Stichprobenmerkmale qualitative Studie

Merkmale Interviewpartner	Ausprägungen / Anzahl Interviewpartner
Gründerkontext und Anzahl Mitarbeitende (MA)	Alleinunternehmer/in ohne MA: 3 Unternehmer/in mit MA: 3 Ø Anzahl MA: 12 (Min.: 3 MA, Max.: 24 MA)
Geschlecht	Männer: 3 Frauen: 3
Dauer unternehmerische Tätigkeit	Ø Anzahl Jahre: 17 (Min.: 7 Jahre, Max.: 23 Jahre)
Branche	Grafik, Beratung und Weiterbildung, Medizin und Gesundheitswesen, Personalberatung

Die Akquise der Interviewpartner erfolgte einerseits über direkt vorhandene Kontakte der Autorin und andererseits über die Kontaktvermittlung durch Drittpersonen (Studienkommilitonen /innen, Bekannte). Die Anfrage für die Interviews erfolgte über ein Anschreiben via Email.

### Leitfadenentwicklung

Für die vorliegende Arbeit wurden halbstandardisierte Leitfadeninterviews als Erhebungsinstrument gewählt. Der Vorteil von Leitfadeninterviews besteht darin, dass der Forschungsgegenstand angemessen strukturiert werden kann und zugleich eine gewisse Offenheit hinsichtlich der Interviewführung ermöglicht wird, die zu umfangreichen und aussagekräftigen Erzählungen beitragen kann (Helfferich, 2011; Kruse, 2015; Hussy, Schreier & Echterhoff, 2013). Zudem können Ergebnisse aus Leitfadeninterviews gut miteinander verglichen werden (Kruse, 2015; Hussy et al., 2013). Die Interviews der vorliegenden Arbeit orientierten sich sehr stark an der quantitativen Studie, weshalb das Leitfadeninterview als geeignetes Erhebungsinstrument erschien. Der Leitfaden basierte auf einer festgelegten Struktur, wobei die Interviewfragen jedoch offen formuliert wurden. Der Leitfaden wurde in einem Pretest überprüft und die Fragen anschliessend sprachlich und inhaltlich leicht angepasst.

Der Leitfaden umfasste entlang der formulierten Ziele für die Interviews in Kapitel 3.1 drei Themenbereiche. Der Aufbau des Leitfadens wird nachfolgend zusammenfassend dargestellt, wobei der vollständige Leitfaden im Anhang G eingesehen werden kann. Der erste Themenbereich beinhaltete die wahrgenommenen Arbeitsbelastungen. Anschliessend wurde die Relevanz von gesundheitsschädlichen Stressbewältigungsformen thematisiert und gegebenenfalls Situationsbeispiele und Verhaltensmerkmale erörtert. Der letzte Themenbereich befasste sich mit den verhaltensorientierten Strategien einer gesundheitsförderlichen Selbstführung, die in verschiedenen

Lebensbereichen (Freizeit, Arbeit) eingesetzt werden. Abschliessend wurde noch eine *Fazitfrage* gestellt, um die relevanten Aspekte nochmals zu resümieren.

Der Interviewleitfaden wurde gemäss dem Ansatz von Helferrich (2011) nach unterschiedlichen Fragetypen strukturiert. Demnach sollte jeder Themenbereich zunächst mit einer möglichst offenen und einfachen *Erzählaufforderung oder Leitfrage* beginnen. In dieser Arbeit wurde beispielsweise die folgende Leitfrage zu den Arbeitsbelastungen gestellt: „Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit als Unternehmer/in und was gefällt Ihnen nicht?“ Die Leitfragen wurden gemäss den Literaturempfehlungen mit Stichworten (*Check-Liste*) zu den relevanten Themenaspekten versehen, um ein gezieltes Nachfragen zu ermöglichen, falls diese von den Interviewpartnern nicht angesprochen wurden (Helferrich, 2011). Ein weiterer Fragetyp ist die *konkrete Frage*, die sämtlichen Interviewpartnern gestellt wird. Eine Beispielfrage aus dieser Arbeit zur gesundheitsförderlichen Selbstführung lautete: „Worauf achten Sie bei der Arbeit, um übermässigen Stress zu reduzieren oder zu verhindern?“ Abschliessend wurden auch sogenannte *Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen* gestellt (z. B. „Können Sie dazu vielleicht ein Beispiel nennen?“), um den Gesprächsfluss aufrechtzuerhalten und bei relevanten Themenaspekten weiterführende Erkenntnisse in Erfahrung zu bringen (Helferrich, 2011).

### **Vorgehen und Ablauf Interviews**

Wie bereits erläutert, nahmen die Interviewpartner vor dem Interviewtermin an einer kurzen Online-Umfrage (*Dauer 10-15 Minuten*) teil (vgl. Kap.3.1). Ziel der Umfrage war es, Beispiele zu generieren, die bei Bedarf zur besseren Veranschaulichung in den Interviews eingesetzt werden konnten. Weitere Ziele waren die Erhebung der wichtigsten Daten für die Beschreibung der Stichprobe (vgl. Tabelle 6) und die Erstellung eines *individuellen Gesundheitsprofils* für die Interviewpartner als Dankeschön für ihre Teilnahme. In der Umfrage wurden dieselben Skalen berücksichtigt, die im Rahmen der quantitativen Studie dieser Arbeit analysiert wurden. Lediglich bei der *Gesundheit* wurden zusätzlich die zwei Skalen *Schlafqualität und Abgrenzen* aus der Umfrage der FHNW APS aufgenommen, um für die Interviewpartner ein etwas umfangreicheres Gesundheitsprofil erstellen zu können (Berset et al., 2017; Sonnentag & Fritz, 2007, vgl. Anhang A). Der Aufbau und die sprachliche Formulierung der Online-Umfrage (vgl. Anhang E) orientierte sich an der quantitativen Umfrage der FHNW APS bzw. am *Gesundheitsmodul des Entrepreneur-Checks* (Berset et al., 2017).

Die Interviews dauerten im Durchschnitt 50 Minuten, wobei die Dauer zwischen 36 und 70 Minuten variierte. Von den sechs Interviews wurden fünf persönlich und ein Interview via Skype durchgeführt, die für die spätere Datenauswertung aufgezeichnet wurden. Zu Beginn der Interviews wurden den Interviewpartnern das Thema und die Ziele der Arbeit erläutert und der Ablauf geschildert. Im Anschluss folgten einige Informationen über den Datenschutz und die vertrauliche Datenverwendung sowie das Einholen der Einwilligung der Interviewpartner. Um den Einstieg

in das Interview zu erleichtern, wurde zunächst eine kurze *Einstiegsfrage* (Vorstellung der eigenen Tätigkeit) gestellt. Danach wurde das Interview mit den bereits erläuterten Themenbereichen (vgl. Abs. Leitfadententwicklung) durchgeführt. Am Ende des Interviews erhielten die Interviewpartner nochmals die Gelegenheit, Ergänzungen vorzunehmen und ein Feedback zum Interview abzugeben. Abschliessend erhielten die Interviewpartner eine Rückmeldung bezüglich ihres *Gesundheitsprofils*. Dabei wurden für sämtliche Skalen die persönlichen Werte mit den Vergleichswerten der quantitativen Stichprobe ( $N = 201$ ) abgebildet (vgl. Anhang F). Im Anschluss an die Interviews wurde jeweils ein kurzes Interviewprotokoll von der Autorin ausgefüllt, um das Interview zu reflektieren und die wichtigsten Erkenntnisse festzuhalten (vgl. Anhang H).

### 3.2.4 Qualitative Studie: Vorgehen Datenauswertung

Für die Datenauswertung der Leitfadeninterviews wurden die Interviewaufnahmen mit der Software *easytranscript* transkribiert und persönliche Angaben anonymisiert. Textpassagen, die keinen Bezug zu den Fragestellungen hatten, wurden gekennzeichnet und nicht transkribiert. Die Interviewtranskripte wurden nach dem Verfahren der *qualitativen Inhaltsanalyse* und mit der Software MAXQDA 11 ausgewertet. Die *qualitative Inhaltsanalyse* ist ein Datenanalyseverfahren, das sich durch ein systematisches, kategorienbasiertes und theoriegeleitetes Vorgehen auszeichnet (Mayring, 2015). Bei der *qualitativen Inhaltsanalyse* gibt es unterschiedliche Auswertungsverfahren, wobei für diese Arbeit die *inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse* gewählt wurde. Bei diesem Auswertungsverfahren stehen die Identifikation von Themen sowie die Systematisierung und Analyse von Zusammenhängen im Vordergrund. Zudem wird das Verfahren für die Auswertung von Leitfadeninterviews empfohlen (Mayring, 2015; Kuckartz, 2014b). Da mit den Interviews in der vorliegenden Arbeit eine Erweiterung und Vertiefung der quantitativen Studie angestrebt wurde, erschien dieses Verfahren angemessen. Die *inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse* basiert auf einem Kategoriensystem, wobei die Kategorien sowohl deduktiv (theoriegeleitet) als auch induktiv (am Datenmaterial entwickelt) hergeleitet werden (Kuckartz, 2014b). Wie bereits erläutert, erfolgte die Datenauswertung in Anlehnung an die formulierten Fragestellungen übergeordnet, weshalb keine stichprobenspezifischen Merkmale berücksichtigt wurden (vgl. Kap. 3.2.3). Für die vorliegende Arbeit wurde die *inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse* nach Kuckartz (2014b) angewendet, die aus sieben Auswertungsschritten besteht (vgl. Abbildung 12) und nachfolgend erläutert wird.

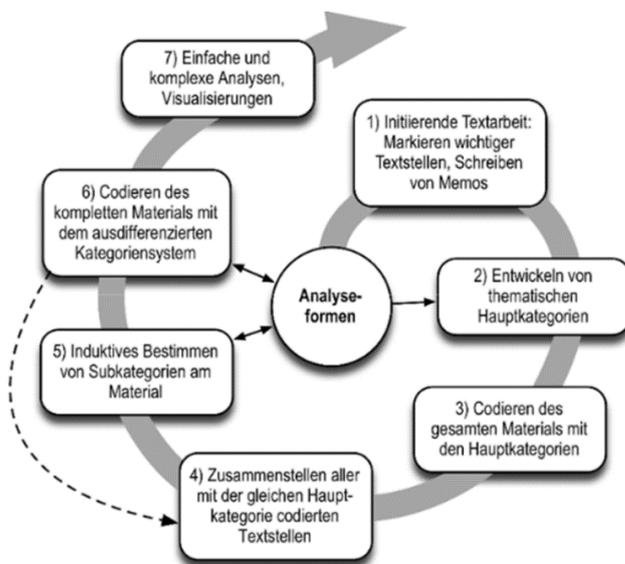


Abbildung 12: Ablaufschema inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2014b, S.100)

### Schritt 1: Initiierende Textarbeit

Im diesem Schritt werden wichtige Textstellen im Datenmaterial markiert und erste Überlegungen im Hinblick auf die Auswertung dokumentiert (Kuckartz, 2014b). Dieser Schritt erfolgte in der vorliegenden Arbeit bereits mit der Software MAXQDA, indem neben den Textmarkierungen auch Ideen und Bemerkungen in Form von Memos festgehalten wurden.

### Schritt 2: Entwickeln der Hauptkategorien

In diesem Schritt werden die Hauptkategorien, in der Regel basierend auf der Theorie und Forschungsfrage, definiert und in MAXQDA erfasst. Um eine eindeutige Zuordnung der Textpassagen zu den Kategorien zu ermöglichen, werden diese definiert und mit Beispielzitaten aus dem Text verdeutlicht (Kuckartz, 2014b). Das Kategoriensystem der vorliegenden Arbeit besteht insgesamt aus drei Teilen und wird nachfolgend zusammenfassend dargestellt. Das vollständige Kategoriensystem (inklusive Definition und Beispielzitaten) kann im Anhang I eingesehen werden. Die Hauptkategorien wurden in dieser Arbeit basierend auf dem Interviewleitfaden und den theoretischen Grundlagen entwickelt. Der erste Teil umfasst die Arbeitsbelastungen, wobei die Kategorien auf den von Grant und Ferris (2012) zusammengetragenen Belastungsfaktoren aus der Gründerforschung (z. B. soziale Belastungen, vgl. Kap. 2.1.2) basierten. Die Kategorie *soziale Belastungen* wurde aufgrund der vielen Nennungen mit drei Subkategorien (z. B. Konflikte) aus der Literaturlaufstellung von Grant und Ferris (2012) spezifiziert, da diese für das Textmaterial passend erschienen. Der Kategorie *finanzielle Belastungen* konnten dagegen keine Textpassagen zugeordnet werden.

Der zweite Teil des Kategoriensystems bezieht sich auf das gesundheitsschädliche Stressbewältigungsverhalten (relevante Situationsmerkmale und Verhaltensmerkmale). Für die Verhaltensmerkmale wurden als Hauptkategorien die von Krause und Kollegen (2014) definierten und empirisch bestätigten Merkmale verwendet (z. B. Ausdehnen der Arbeitszeit, vgl. Kap. 2.2.3). Keine Textstellen fanden sich für die Kategorien *Präsentismus* und *Faking*. Mit Blick auf die relevanten Situationsmerkmale lagen für die Kategorienentwicklung keine geeigneten Theoriegrundlagen vor, weshalb diese basierend auf dem Interviewleitfaden entwickelt wurde.

Der dritte und letzte Teil des Kategoriensystems umfasst die verhaltensorientierten Aspekte oder Strategien einer gesundheitsförderlichen Selbstführung. Die Hauptkategorien wurden basierend auf den Theoriegrundlagen im HoL-Ansatz (z. B. Elprana et al., 2016, vgl. Kap. 2.3.2) definiert und umfassten die Kategorien allgemeines Gesundheitsverhalten, Gesundheitsverhalten *in der Freizeit* und *Gesundheitsverhalten bei der Arbeit*. Für die Kategorie *Gesundheitsverhalten bei der Arbeit* wurden drei Subkategorien (z. B. Gestaltung der Arbeitssituation / Arbeitsbedingungen, persönliche Arbeitsweise) deduktiv (HoL-Ansatz) und induktiv am Material gebildet. Bei der Datenauswertung wurde zudem festgestellt, dass neben der Selbstführung auch viele weitere Faktoren genannt wurden, die für die eigene Gesundheit als förderlich oder unterstützend erlebt wurden. Obwohl sich diese Faktoren nicht explizit auf die Fragestellungen bezogen, wurden sie als wichtig erachtet und daher in der Datenauswertung als Nebenaspekt berücksichtigt. Im Ergebnisteil werden sie jedoch stark verkürzt dargestellt. Die Hauptkategorie (*weitere gesundheitsförderliche Faktoren*) wurde dementsprechend induktiv am Material gebildet. Im Anschluss an die Definition des Kategoriensystems erfolgte gemäss den Empfehlungen aus der Literatur (Kuckartz, 2014b) eine kurze Sichtung an einem Teil des Materials, um die Passung der theoriegeleiteten Kategorien zu überprüfen.

### **Schritt 3 und 4: Codieren des Gesamtmaterials und Zusammenstellen der Textstellen pro Hauptkategorie**

In diesem Schritt wird in MAXQDA die Zuordnung des gesamten Textmaterials zu den Hauptkategorien vorgenommen (Kuckartz, 2014b, Schritt 3). Die Kategoriendefinitionen wurden in diesem Schritt laufend geprüft und bei Bedarf angepasst. Mit MAXQDA können zudem auch die zugeordneten Textstellen pro Kategorie in Form einer Excel-Liste (*Liste der Codings*) extrahiert werden (Schritt 4), die im Anhang J aufgeführt ist und für den nächsten Schritt benötigt wurde.

### **Schritt 5 und 6: Induktives Bestimmen der Subkategorien und erneuter Materialdurchgang**

Nach dem ersten Materialdurchgang werden in einem nächsten Schritt am Textmaterial mögliche Subkategorien identifiziert, die wiederum definiert und mit Beispielzitate versehen wurden (Kuckartz, 2014b). Die Subkategorien wurden in dieser Arbeit mittels der *Liste der Codings* definiert (Schritt 5). Da das Textmaterial über die deduktiven Kategorien bereits gut abgebildet

werden konnte, wurden nur wenige Subkategorien gebildet. Eine zu hohe Anzahl von Subkategorien erschien für diese Arbeit auch aufgrund der kleinen Stichprobe ( $N = 6$ ) und der vielen einzelnen Äusserungen als wenig sinnvoll. Um die Strukturierung für den Ergebnisteil zu erleichtern, wurden bei den Hauptkategorien, die sehr viele unterschiedliche und einzelne Äusserungen enthielten (z. B. Gesundheitsverhalten in der Freizeit), Themencluster gebildet (z. B. sportliche, soziale Aktivitäten), die aber nicht explizit als Subkategorien behandelt wurden. Im Anschluss an die Definition der Subkategorien wurde das gesamte Textmaterial mit dem vollständigen Kategoriensystem erneut codiert (Schritt 6). In Abbildung 13 ist das finale Kategoriensystem in MAXQDA (nur Hauptkategorien) mit der Anzahl der Nennungen zur Übersicht dargestellt. Übergeordnet konnten die meisten Aussagen der *gesundheitsförderlichen Selbstführung* (81 Nennungen), gefolgt von den *Arbeitsbelastungen* (40 Nennungen) und der *gesundheitschädlichen Stressbewältigung* (24 Nennungen) zugeordnet werden.

Codesystem		194
+	Weitere gesundheitsförderliche Faktoren	49
+	3. Gesundheitsförderliche Selbstführung	0
+	Themenbereich I: verhaltensbezogene Aspekte GSF	0
+	Allgemeines Gesundheitsverhalten	7
+	Gesundheitsverhalten in der Freizeit	31
+	Gesundheitsverhalten bei der Arbeit	43
+	2. gesundheitschädliche Stressbewältigung	0
+	Themenbereich II: Situationsmerkmale gesundheitschädliche SB	10
+	Themenbereich I: Verhaltensmerkmale gesundheitschädliche SB	0
+	Ausdehnen AZ	11
+	Intensivierung AZ	1
+	Präsentismus	0
+	Faking	0
+	Ent. und stim. Substanzkonsum	1
+	weitere Verhaltensmerkmale	1
+	1. Arbeitsbelastungen	0
+	weitere Belastungen	3
+	Unberechenbarkeit / Risiken	3
+	Work-Life Balance	6
+	Tätigkeitsbezogene Belastungen	12
+	Soziale Belastungen	16
+	Finanzielle Belastungen	0

Abbildung 13: Kategoriensystem MAXQDA

## Schritt 7: Einfache und komplexe Analysen, Visualisierungen

In diesem letzten Schritt erfolgt die eigentliche Datenauswertung, die in MAXQDA mit verschiedenen Visualisierungsmöglichkeiten (z. B. Häufigkeitsanalyse) unterstützt wird. Kuckartz (2014b) empfiehlt vor der Ergebnisanalyse noch einen Zwischenschritt (vgl. Abbildung 12), in dem die zugeordneten Textpassagen pro Kategorie in eigenen Worten zusammengefasst werden. In dieser Arbeit wurde nach der Finalisierung des Kategoriensystems daher erneut die *Liste der Codings* gezogen und pro Kategorie zusammengefasst (vgl. Anhang J). Basierend auf diesem Schritt wurden die Ergebnisse in Kapitel 4.2 berichtet. Auf die Verwendung von Visualisierungstools aus MAXQDA wurde aufgrund der kleinen Stichproben und den vielen einzelnen Äusserungen verzichtet.

## 4 Ergebnisse

### 4.1 Quantitative Ergebnisse

In den nachfolgenden Kapiteln werden die Ergebnisse der quantitativen Studie präsentiert. Das Kapitel schliesst mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse.

#### 4.1.1 Reliabilitätsanalyse und deskriptive Statistiken

In der Tabelle 7 werden die Werte zur Reliabilitätsanalyse (Cronbachs  $\alpha$ ), die Mittelwerte ( $M$ ) und Standardabweichungen ( $SD$ ) sowie die Korrelationen nach Pearson ( $r$ ) dargestellt. Die Skalen, die für die nachfolgende Hypothesentestung (vgl. Kap. 3.2.2.1) relevant sind, wurden in der Tabelle fett hervorgehoben.

##### **Reliabilitätsanalyse**

In der Literatur wird für den Reliabilitätskoeffizienten Cronbachs  $\alpha$  ein Wert zwischen .7 und .8 als gut eingestuft (Janssen & Laatz, 2017). In Tabelle 7 zeigt sich für die meisten Skalen ein Wert zwischen .7 und .9, womit die Reliabilität der Skalen insgesamt als gut befunden werden kann. Der höchste Reliabilitätskoeffizient zeigte sich bei der Skala *Präsentismus* ( $\alpha = .93$ ). Die Skala *Gesundheitsverhalten* lag mit .69 nur sehr knapp unter dem in der Literatur empfohlenen Wert, weshalb die Skala für die weiteren Analysen verwendet wurde. Für die Skala *subjektiver Gesundheitszustand* konnte keine Reliabilitätsanalyse durchgeführt werden, da diese lediglich aus einem Item besteht. Aufgrund der inhaltlichen Relevanz (vgl. Kap. 3.2.1.2) wurde der *subjektive Gesundheitszustand* trotz den Einschränkungen hinsichtlich der Reliabilität in dieser Arbeit berücksichtigt. Insgesamt wurden somit keine Items oder Skalen ausgeschlossen.

##### **Mittelwerte und Standardabweichungen**

Bei den Skalen, die das Konstrukt Arbeitsbelastungen abbilden, zeigte sich für den *Zeitdruck* (1 = nie / fast nie; 5 = immer) ein Mittelwert von 3.0 ( $SD = 0.80$ ) und für den *Konkurrenzdruck* (1 = trifft gar nicht zu; 5 = trifft völlig zu) ein Mittelwert von 2.88 ( $SD = 0.96$ ). Mit Blick auf das Konstrukt Gesundheit lag der Mittelwert der Skala *subjektiver Gesundheitszustand* (1 = sehr schlecht; 5 = sehr gut) bei 4.03 ( $SD = 0.74$ ) und der Mittelwert für die *Erschöpfung* (1 = nie / fast nie; 5 = immer) bei 2.61 ( $SD = 0.83$ ). Bei den Subskalen zur gesundheitsschädlichen Stressbewältigung zeigte sich auf der fünfstufigen Antwortskala (1 = sehr selten / nie; 5 = sehr oft) für die Skala *Ausdehnung Arbeitszeit* ein Mittelwert von 3.02 ( $SD = 1.01$ ). Die Mittelwerte der übrigen Skalen (*Intensivierung Arbeitszeit*, *Präsentismus*, *Faking*, *entspannender und stimulierender Substanzkonsum*) bewegten sich in einem Bereich zwischen 1.23 ( $SD = 0.59$ ) und 2.51 ( $SD = 0.99$ ). Beim Konstrukt gesundheitsförderliche Selbstführung zeigte sich auf der fünfstufigen Antwortskala (1 = trifft gar nicht zu; 5 = trifft völlig zu) für die Skala *gesundheitsbezogene Achtsamkeit* ein Mittelwert von 3.85 ( $SD = 0.75$ ), wohingegen die Mittelwerte der anderen Subskalen

(*Gesundheitsverhalten*, *Gesundheitsvalenz* und *gesundheitsbezogene Selbstwirksamkeit*) zwischen 3.40 ( $SD = 0.76$ ) und 3.62 ( $SD = 0.79$ ) variierten.

### **Korrelationen nach Pearson**

Im Zusammenhang mit dem Korrelationskoeffizienten ( $r$ ) unterscheidet Cohen (1992, zitiert nach Schwarz & Bruderer Enzler, 2017) zwischen einer schwachen ( $r = .10$ ), mittleren ( $r = .30$ ) und hohen Korrelation ( $r = .50$ ). Die relevanten Skalen für die anschließende Hypothesentestung zeigten fast überall signifikante Korrelationen ( $p < .01$ ) und mittlere bis hohe Korrelationen auf ( $r = -.23$  bis  $.55$ ). Einzig zwischen den Skalen der Konstrukte *Arbeitsbelastungen* und *Gesundheit* zeigten sich überwiegend keine signifikanten Korrelationen.

Tabelle 7: Cronbachs  $\alpha$ , Mittelwerte (M), Standardabweichungen (SD) und Korrelationen ( $r$ )

Konstrukte	Skalen	$\alpha$	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
Arbeitsbelastungen	1 Zeitdruck	.71	3.0	0.80	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	2 Konkurrenzdruck	.77	2.88	0.96	.34**	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Gesundheit	3 subjektiver Gesundheitszustand	k.A. <sup>a</sup>	4.03	0.74	-.01	.02	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	4 Erschöpfung	.85	2.61	0.83	.34**	.10	-.43**	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
gesundheits-schädliche Stressbewältigung (GSB)	5 gesundheits-schädliche Stressbewältigung (Index) <sup>b</sup>	.90	0	0.56	.55**	.27**	-.24**	.52**	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	6 GSB: Ausdehnung Arbeitszeit	.85	3.02	1.01	.56**	.22**	-.09	.40**	.76**	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	7 GSB: Intensivierung Arbeitszeit	.91	2.51	0.99	.52**	.14	-.23**	.53**	.81**	.58**	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	8 GSB: Präsentismus	.93	1.77	0.97	.32**	.19**	-.16*	.34**	.72**	.40**	.51**	1	-	-	-	-	-	-	-	-	
	9 GSB: Faking	.84	1.64	0.76	.38**	.29**	-.20**	.32**	.64**	.42**	.49**	.37**	1	-	-	-	-	-	-	-	
	10 GSB: entspannender Substanzkonsum	.88	1.79	1.01	.16*	.11	-.13	.25**	.51**	.16*	.29**	.14*	.16*	1	-	-	-	-	-	-	
	11 GSB: stimulierender Substanzkonsum	.90	1.23	0.59	.12	.15*	-.25**	.21**	.43**	.24**	.21**	.21**	.10	.46**	1	-	-	-	-	-	
	gesundheits-förderliche Selbstführung (GSF)	12 gesundheits-förderliche Selbstführung (Index) <sup>c</sup>	.88	0	0.61	-.24**	-.23**	.28**	-.32**	-.41**	-.35**	-.31**	-.32**	-.36**	-.12	-.13	1	-	-	-	-
		13 GSF: Gesundheitsvalenz	.79	3.44	0.87	-.19**	-.18*	.14*	-.13	-.24**	-.27**	-.12	-.19**	-.13	-.08	-.11	.72**	1	-	-	-
		14 GSF: gesundheitsbezogene Achtsamkeit	.85	3.85	0.75	-.06	-.13	.19**	-.19**	-.27**	-.14	-.24**	-.25**	-.33**	-.04	-.03	.80**	.39**	1	-	-
		15 GSF: gesundheitsbezogene Selbstwirksamkeit	.88	3.62	0.79	-.23**	-.24**	.30**	-.38**	-.34**	-.26**	-.28**	-.23**	-.31**	-.12	-.18**	.73**	.26**	.56**	1	-
16 GSF: Gesundheitsverhalten		.69	3.40	0.76	-.26**	-.17*	.24**	-.33**	-.44**	-.40**	-.33**	-.32**	-.37**	-.14	-.09	.81**	.41**	.52**	.55**	1	

Anmerkungen: Sämtliche Skalen haben einen Wertebereich von 1 bis 5. Alle Werte wurden auf zwei Dezimalstellen gerundet.

<sup>a</sup> k.A. = keine Angaben. Die Skala subjektiver Gesundheitszustand besteht aus einem Item, weshalb keine Reliabilitätsanalyse durchgeführt werden konnte.

<sup>b</sup> Für die Skala gesundheits-schädliche Stressbewältigung (Index) wurden die Items der Skalen Ausdehnung Arbeitszeit, Intensivierung Arbeitszeit, Präsentismus, Faking, entspannender und stimulierender Substanzkonsum zentriert und anschliessend der Mittelwert gebildet. Der Mittelwert liegt wegen der Zentrierung bei null.

<sup>c</sup> Die Skala gesundheits-förderliche Selbstführung (Index) wurde nach dem gleichen Verfahren über die Skalen Gesundheitsvalenz, gesundheitsbezogene Achtsamkeit und Selbstwirksamkeit und Gesundheitsverhalten gebildet. Der Mittelwert liegt wegen der Zentrierung bei null.

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ .

#### 4.1.2 Ergebnisse Hypothesentestung

Nachfolgend werden die Ergebnisse zu den einzelnen Hypothesen (vgl. Kap. 3.2.2.1 Tabelle 4) dargestellt. Die detaillierten Berechnungen befinden sich in den Anhängen B bis D.

##### **Hypothese 1: Lineare Regression**

Die Ergebnisse der linearen Regression basieren auf dem 95 %-*Bootstrap-Konfidenzintervall* (BKI, *Bias-Korrektur-Methode*, Anzahl Stichprobe = 1000). Für den *subjektiven Gesundheitszustand* zeigte sich kein signifikanter Zusammenhang mit dem *Zeitdruck* (Hypothese 1a, H1a), da das Konfidenzintervall den Wert null enthielt ( $b = -0.007$ ,  $BKI = (-0.116, 0.108)$ ,  $p = .898$ ). Zwischen dem *Konkurrenzdruck* und dem *subjektiven Gesundheitszustand* (H1b) zeigte sich ebenfalls kein signifikanter Zusammenhang ( $b = 0.017$ ,  $BKI = (-0.098, 0.130)$ ,  $p = .767$ ). Dagegen konnte ein signifikanter und positiver Zusammenhang zwischen dem *Zeitdruck* und der *Erschöpfung* ( $b = 0.349$ ,  $BKI = (0.175, 0.503)$ ,  $p = .001$ ) festgestellt werden (H1c). Der *Zeitdruck* konnte dabei lediglich 11.4 % der Varianz in der *Erschöpfung* erklären ( $F(1, 199) = 25.709$ ,  $p < .001$ ). Abschliessend zeigte sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem *Konkurrenzdruck* und der *Erschöpfung* ( $b = 0.088$ ,  $BKI = (-0.036, 0.213)$ ,  $p = .176$ , H1d). Insgesamt konnte die Hypothese 1 somit überwiegend nicht bestätigt werden.

##### **Hypothese 2: Mediationsanalyse**

Die Ergebnisse der Mediationsanalyse zeigten einen indirekten Einfluss vom *Zeitdruck* auf den *subjektiven Gesundheitszustand*, vermittelt über die *gesundheitsschädliche Stressbewältigung* (Index, H2a). Der *indirekte Effekt* ( $b = -0.168$ ) erwies sich als signifikant, da der Wert null nicht im Konfidenzintervall (BKI) enthalten war ( $-0.271, -0.086$ ). Wie aus Abbildung 14 entnommen werden kann, begünstigte der *Zeitdruck* das Auftreten einer *gesundheitsschädlichen Stressbewältigung* ( $b = 0.386$ ,  $t(199) = 10.449$ ,  $p < .001$ ), die wiederum zu einem geringeren *subjektiven Gesundheitszustand* beitrug ( $b = -0.436$ ,  $t(198) = -3.698$ ,  $p < .001$ ). Des Weiteren zeigte sich für den *direkten Effekt* vom *Zeitdruck* auf den *subjektiven Gesundheitszustand* (kontrolliert für die *gesundheitsschädliche Stressbewältigung*) ein knapp positiv signifikantes Ergebnis ( $b = 0.161$ ,  $t(198) = 2.130$ ,  $p = .034$ ). Der *direkte Effekt* zeigte somit auf, dass der Zusammenhang zwischen dem *Zeitdruck* und dem *subjektiven Gesundheitszustand* nur teilweise über die *gesundheitsschädliche Stressbewältigung* erklärt werden kann, womit eine *partielle Mediation* vorliegt.

Mit Blick auf die H2b zeigte sich ebenfalls ein signifikanter *indirekter Effekt* vom *Konkurrenzdruck* auf den *subjektiven Gesundheitszustand*, vermittelt über die *gesundheitsschädliche Stressbewältigung* ( $b = -0.055$ ,  $BKI (-0.110, -0.021)$ ). Demnach erhöhte auch der *Konkurrenzdruck* die Wahrscheinlichkeit für das Auftreten einer *gesundheitsschädlichen Stressbewältigung* ( $b = 0.159$ ,  $t(199) = 3.564$ ,  $p = .001$ ), die mit negativen Auswirkungen auf den *subjektiven Gesundheitszustand* einherging ( $b = -0.343$ ,  $t(198) = -3.414$ ,  $p = .001$ ). Der *direkte Effekt* zeigte kein

signifikantes Ergebnis ( $b = 0.072$ ,  $t(198) = 1.176$ ,  $p = .241$ ). Damit konnte aufgezeigt werden, dass der Zusammenhang zwischen dem *Konkurrenzdruck* und dem *subjektiven Gesundheitszustand* ausschliesslich über die *gesundheitsschädliche Stressbewältigung* erklärt werden kann (*vollständige Mediation*).

Im Hinblick auf den Zusammenhang zwischen dem *Zeitdruck* und der *Erschöpfung* bei Unternehmern konnte ebenfalls ein indirekter Einfluss über die *gesundheitsschädliche Stressbewältigung* (H2c) gefunden werden ( $b = 0.275$ ,  $BKI (0.194, 0.369)$ ), indem der *Zeitdruck* eine *gesundheitsschädliche Stressbewältigung* begünstigte ( $b = 0.386$ ,  $t(199) = 10.449$ ,  $p < .001$ ), die mit einer erhöhten *Erschöpfung* einherging ( $b = 0.712$ ,  $t(198) = 6.998$ ,  $p < .001$ ). Der *direkte Effekt* zwischen dem *Zeitdruck* und der *Erschöpfung* (kontrolliert für die *gesundheitsschädliche Stressbewältigung*) erwies sich als nicht signifikant ( $b = 0.074$ ,  $t(198) = 0.875$ ,  $p = .382$ ), womit eine *vollständige Mediation* vorlag. Abschliessend zeigte sich auch für die H2d ein signifikanter *indirekter Effekt*, bei dem der Zusammenhang zwischen dem *Konkurrenzdruck* und der *Erschöpfung* über die *gesundheitsschädliche Stressbewältigung* vermittelt wurde ( $b = 0.125$ ,  $BKI (0.060, 0.202)$ ). Der *Konkurrenzdruck* begünstigte eine *gesundheitsschädliche Stressbewältigung* ( $b = 0.159$ ,  $t(199) = 3.564$ ,  $p = .001$ ), die zu einer höheren *Erschöpfung* beitrug ( $b = 0.788$ ,  $t(198) = 8.925$ ,  $p < .001$ ). Für den *direkten Effekt* zeigte sich wiederum kein signifikantes Ergebnis ( $b = -0.037$ ,  $t(198) = -0.637$ ,  $p = .525$ ), womit eine *vollständige Mediation* bestätigt werden konnte. Insgesamt konnte die Hypothese 2 somit vollständig bestätigt werden.

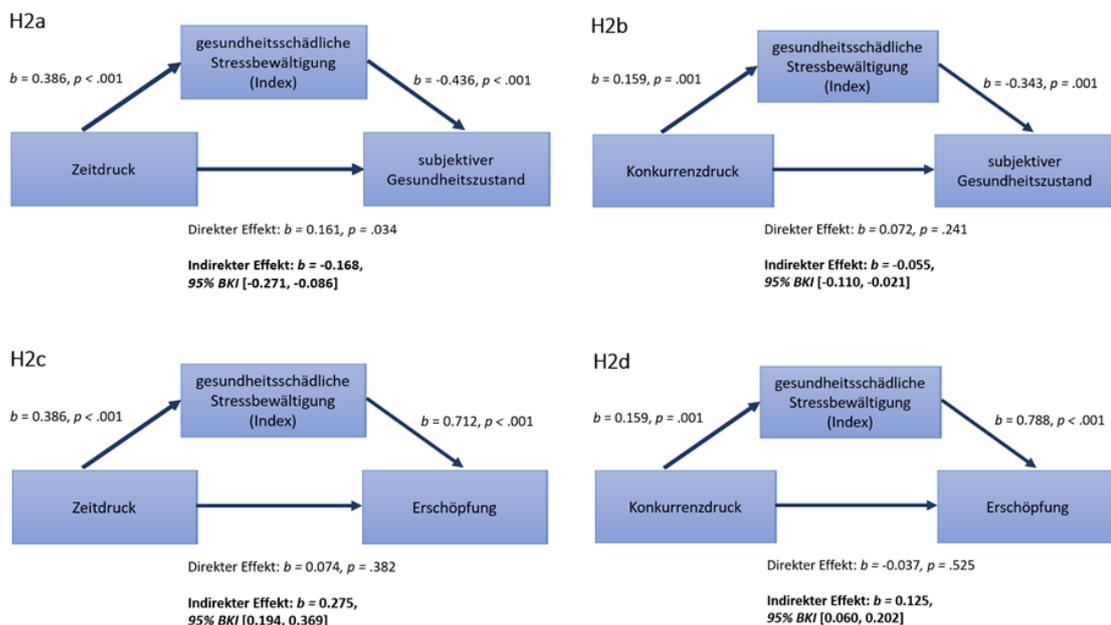


Abbildung 14: Ergebnisse Mediationsanalyse Hypothese 2

### Ausschluss von Ausreisserwerten

Bei einem Teil der Hypothesen (H1, H2a, H2b) konnten in einer Voranalyse Ausreisserwerte identifiziert werden (vgl. Kap. 3.2.2.2). Diese Hypothesen wurden zunächst mit und anschließend erneut unter Ausschluss dieser Ausreisserwerte getestet, wobei sich insgesamt keine Unterschiede gezeigt haben. Die dargestellten Ergebnisse der Hypothesentestung können damit als robust betrachtet werden.

### Hypothese 3: Moderationsanalyse

Die nachfolgenden Ergebnisse beziehen sich ausschliesslich auf den Interaktionseffekt (vgl. Kap. 3.2.2.2). Bei der H3a konnte ein signifikanter Interaktionseffekt zwischen dem *Zeitdruck* (X) und der *gesundheitsförderlichen Selbstführung* (M, Index) bestätigt werden ( $b = -0.109$ ,  $t(197) = -2.389$ ,  $p = .018$ ). Damit konnte aufgezeigt werden, dass der Zusammenhang zwischen dem *Zeitdruck* und der *gesundheitsschädlichen Stressbewältigung* (Index) durch die *gesundheitsförderliche Selbstführung* moderiert wird. Das signifikante Moderationsmodell ( $F(3, 197) = 51.269$ ,  $p < .001$ ) konnte 39,9 % der Varianz in der *gesundheitsschädlichen Stressbewältigung* erklären. Die nur auf den Interaktionseffekt zurückzuführende zusätzliche Varianzaufklärung erwies sich jedoch als gering ( $\Delta R^2 = 0.012$ ). Die *Simple-Slope-Analyse* (vgl. Abbildung 15) zeigte bei geringer Ausprägung in der *gesundheitsförderlichen Selbstführung* einen signifikanten positiven Zusammenhang zwischen dem *Zeitdruck* und der *gesundheitsschädlichen Stressbewältigung* ( $b = 0.404$ ,  $t = 8.148$ ,  $p < .001$ ). Bei einer mittleren Ausprägung in der *gesundheitsförderlichen Selbstführung* wurde der positive Zusammenhang schwächer, aber blieb dennoch signifikant ( $b = 0.338$ ,  $t = 9.706$ ,  $p < .001$ ). Der positive und signifikante Zusammenhang zwischen dem *Zeitdruck* und der *gesundheitsschädlichen Stressbewältigung* erwies sich am schwächsten bei einer hohen Ausprägung in der *gesundheitsförderlichen Selbstführung* ( $b = 0.271$ ,  $t = 7.013$ ,  $p < .001$ ).

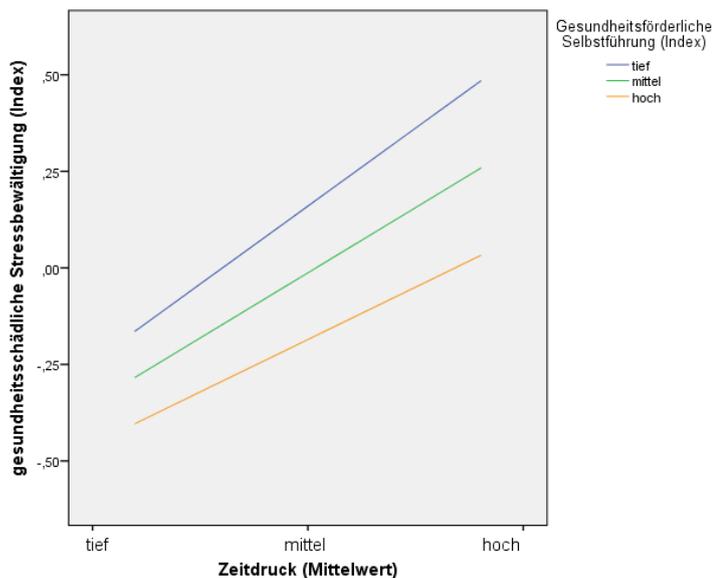


Abbildung 15: Ergebnisse Simple-Slope-Analyse Hypothese 3a

Im Hinblick auf die H3b konnte ebenfalls ein signifikanter Interaktionseffekt zwischen dem *Konkurrenzdruck* (X) und der *gesundheitsförderlichen Selbstführung* (M, Index) bestätigt werden ( $b = -0.186$ ,  $t(197) = -2.843$ ,  $p = .005$ ). Die *gesundheitsförderliche Selbstführung* moderierte somit auch den Zusammenhang zwischen dem *Konkurrenzdruck* und der *gesundheitsschädlichen Stressbewältigung*. Das signifikante Moderationsmodell ( $F(3, 197) = 16.424$ ,  $p < .001$ ) konnte 24,2 % der Varianz in der *gesundheitsschädlichen Stressbewältigung* erklären. Der zusätzliche Anteil an Varianzaufklärung über die Interaktionsvariable fiel wiederum gering aus ( $\Delta R^2 = 0.039$ ). Die *Simple-Slope-Analyse* (vgl. Abbildung 16) zeigte, dass bei einer gering ausgeprägten *gesundheitsförderlichen Selbstführung* ein hochsignifikanter und positiver Zusammenhang zwischen dem *Konkurrenzdruck* und der *gesundheitsschädlichen Stressbewältigung* besteht ( $b = 0.205$ ,  $t = 3.655$ ,  $p < .001$ ). Der Zusammenhang wurde deutlich schwächer, aber blieb signifikant bei einer mittleren Ausprägung in der *gesundheitsförderlichen Selbstführung* ( $b = 0.092$ ,  $t = 2.305$ ,  $p = .022$ ). Abschliessend zeigte sich bei einer hohen Ausprägung der *gesundheitsförderlichen Selbstführung* kein signifikanter Zusammenhang mehr zwischen dem *Konkurrenzdruck* und der *gesundheitsschädlichen Stressbewältigung* ( $b = -0.021$ ,  $t = -0.375$ ,  $p = .708$ ). Die Hypothese 3 (*Pufferhypothese*) konnte somit vollumfänglich bestätigt werden.

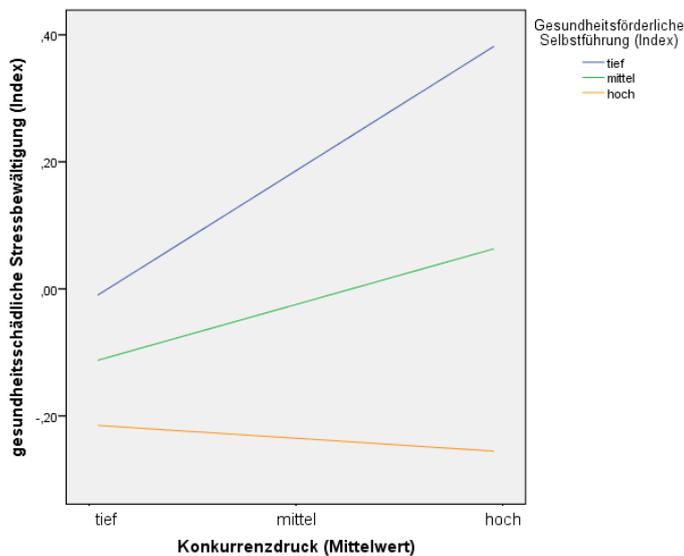


Abbildung 16: Ergebnisse Simple Slope Analyse Hypothese 3b

#### 4.1.3 Zusammenfassung quantitative Ergebnisse

In der quantitativen Studie konnten insgesamt sieben von zehn statistischen Hypothesen bestätigt werden, die in Tabelle 8 nochmals aufgeführt werden. Die Hypothese 1 konnte überwiegend nicht bestätigt werden. Für den *Zeitdruck* und die *Erschöpfung* konnte ein signifikant positiver Zusammenhang festgestellt werden (H1c), wohingegen die übrigen Hypothesen (1a, 1b und 1d) nicht bestätigt werden konnten.

Die Hypothese 2 konnte vollumfänglich bestätigt werden und zeigte eine Mediation durch die *gesundheitsschädliche Stressbewältigung (Index)* auf. Dabei konnte für den Zusammenhang zwischen dem *Zeitdruck* und dem *subjektiven Gesundheitszustand* eine partielle Mediation (H2a) und für den Zusammenhang zwischen dem *Konkurrenzdruck* und dem *subjektiven Gesundheitszustand* eine vollständige Mediation (H2b) über die *gesundheitsschädliche Stressbewältigung* bestätigt werden. Im Hinblick auf die *Erschöpfung* konnte sowohl für den *Zeitdruck* als auch für den *Konkurrenzdruck* eine vollständige Mediation über die *gesundheitsschädliche Stressbewältigung* bestätigt werden (H2c und H2d). Der Wirkmechanismus der Mediation kann insofern erklärt werden, als dass durch den *Zeit-* und *Konkurrenzdruck* eine *gesundheitsschädliche Stressbewältigung* begünstigt wurde, die sich wiederum negativ auf den *subjektiven Gesundheitszustand* bzw. positiv auf die *Erschöpfung* auswirkte.

Die Hypothese 3 (*Pufferhypothese*) konnte ebenfalls vollständig bestätigt werden. Bei der H3a zeigte sich durchgehend ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen dem *Zeitdruck* und der *gesundheitsschädlichen Stressbewältigung*, wobei der Zusammenhang mit zunehmender Ausprägung in der *gesundheitsförderlichen Selbstführung* abgeschwächt wurde. In Bezug auf den Zusammenhang zwischen dem *Konkurrenzdruck* und der *gesundheitsschädlichen Stressbewältigung* zeigte sich dies noch deutlicher (H3b). Bei einer geringen Ausprägung in der *gesundheitsförderlichen Selbstführung* zeigte sich ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen dem *Konkurrenzdruck* und der *gesundheitsschädlichen Stressbewältigung*. Der Zusammenhang wurde deutlich schwächer, aber blieb signifikant und positiv bei einer mittleren Ausprägung und zeigte bei einer hohen Ausprägung in der *gesundheitsförderlichen Selbstführung* letztendlich keine Signifikanz mehr auf. Die Ergebnisse konnten somit aufzeigen, dass die *gesundheitsförderliche Selbstführung* den Zusammenhang zwischen den Arbeitsbelastungen (*Zeit-* und *Konkurrenzdruck*) und der *gesundheitsschädlichen Stressbewältigung* moderiert, indem der Zusammenhang mit zunehmender Ausprägung in der *gesundheitsförderlichen Selbstführung* abgeschwächt wurde (*Pufferwirkung*).

Tabelle 8: Zusammenfassung Ergebnisse Hypothesentestung

H1: Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen den Arbeitsbelastungen und der wahrgenommenen Gesundheit bei Unternehmensgründern.		bestätigt	nicht bestätigt
H1a:	Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen Zeitdruck und dem subjektiven Gesundheitszustand.		×
H1b:	Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen Konkurrenzdruck und dem subjektiven Gesundheitszustand.		×
H1c:	Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen Zeitdruck und der Erschöpfung.	✓	
H1d:	Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen Konkurrenzdruck und der Erschöpfung.		×
H2: Der Zusammenhang zwischen den Arbeitsbelastungen und der wahrgenommenen Gesundheit von Unternehmensgründern wird über die gesundheitsschädliche Stressbewältigung (Index) erklärt bzw. mediiert.			
H2a:	Die gesundheitsschädliche Stressbewältigung mediiert den Zusammenhang zwischen Zeitdruck und dem subjektiven Gesundheitszustand.	✓	
H2b:	Die gesundheitsschädliche Stressbewältigung mediiert den Zusammenhang zwischen Konkurrenzdruck und dem subjektiven Gesundheitszustand.	✓	
H2c:	Die gesundheitsschädliche Stressbewältigung mediiert den Zusammenhang zwischen Zeitdruck und Erschöpfung.	✓	
H2d:	Die gesundheitsschädliche Stressbewältigung mediiert den Zusammenhang zwischen Konkurrenzdruck und Erschöpfung.	✓	
H3: Die gesundheitsförderliche Selbstführung (Index) moderiert den Zusammenhang zwischen den Arbeitsbelastungen und der gesundheitsschädlichen Stressbewältigung (Index) bei Unternehmensgründern, indem eine hohe Ausprägung der gesundheitsförderlichen Selbstführung den Zusammenhang abschwächt (Pufferhypothese).			
H3a:	Die gesundheitsförderliche Selbstführung moderiert den Zusammenhang zwischen Zeitdruck und der gesundheitsschädlichen Stressbewältigung, indem eine hohe Ausprägung der gesundheitsförderlichen Selbstführung den Zusammenhang abschwächt.	✓	
H3b:	Die gesundheitsförderliche Selbstführung moderiert den Zusammenhang zwischen Konkurrenzdruck und der gesundheitsschädlichen Stressbewältigung, indem eine hohe Ausprägung der gesundheitsförderlichen Selbstführung den Zusammenhang abschwächt.	✓	

## 4.2 Qualitative Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der durchgeführten Interviews entlang der formulierten Fragestellungen dargestellt. Im Anhang I können weitere Beispielzitate eingesehen werden. Aufgrund der eher kleinen Stichprobe und den vielen unterschiedlichen und oft vereinzelt angesprochenen Aspekten können die nachfolgenden Ergebnisse lediglich als Tendenzen eingestuft werden.

### 4.2.1 Ergebnisse Arbeitsbelastungen (erste Fragestellung)

Aus den durchgeführten Interviews ging deutlich hervor, dass die Tätigkeit als Unternehmer überwiegend und insgesamt als sehr positiv, bereichernd und herausfordernd erlebt wird. Dennoch wurden einige Aspekte genannt, die bei der Arbeit als Belastung wahrgenommen werden. Auffällig war darüber hinaus, dass die meisten der genannten Arbeitsbelastungen auch auf andere Beschäftigungsformen (z. B. Führungskräfte) übertragen werden können und sich nicht explizit auf die Rolle eines Unternehmers beziehen. In den Interviews konnten insgesamt fünf arbeitsbezogene Belastungsfaktoren identifiziert werden, die nachfolgend dargestellt werden.

**Soziale Belastungen:** Die Belastungen, die aus der Zusammenarbeit mit anderen Personen resultieren, wurden durchgehend in allen Interviews und insgesamt am häufigsten thematisiert. Die sozialen Belastungen konnten in zwei Themenbereiche untergliedert werden. Der erste Themenbereich umfasste Konflikte und Schwierigkeiten mit Kunden, Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und externen Fachpersonen. Im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit Kunden wurden schwierige Kunden oder Auseinandersetzungen mit Kunden als belastend beschrieben, wie das folgende Zitat zeigt:

[. . .]. Ich denke jetzt an Kunden, die schon sehr anstrengend waren und mich teilweise auch verbal beschimpft haben. [. . .]. Und da kann ich mich dann schlecht abgrenzen, [. . .], da hatte ich dann schlaflose Nächte. [. . .]. Aber eben, es ist manchmal mehr der Bezug zu den Kunden, der mich belastet, als das Business. (Interview (I) 4)

Vereinzelt wurde auch erwähnt, dass eine negative Entwicklung in der Arbeitsbeziehung zwischen Kunde und Unternehmer wahrgenommen wird, die sich durch eine hohe Einseitigkeit und Unverbindlichkeit auszeichnet. Die Einseitigkeit äusserte sich in der hohen Erwartungshaltung und zugleich in einer geringen Anerkennung und Wertschätzung für die Arbeit und das Arbeitsengagement durch den Kunden. Die Unverbindlichkeit wurde mitunter mit einer fehlenden, unklaren und kurzfristigen Kommunikation bezüglich der Aufträge (z. B. Erteilen oder Stornieren von Aufträgen) und der Aufgaben- und Verantwortungsbereiche (z. B. nicht abgesprochene Aufgaben) umschrieben. Diese Gegebenheiten erschweren die Zusammenarbeit, aber auch die

Organisation und Planung der eigenen Arbeit, was als belastend beschrieben wurde. Im Zusammenhang mit den Mitarbeitenden und Geschäftspartnern wurden Probleme, Schwierigkeiten, ein schlechtes Teamklima oder Ereignisse, die eine gute Teamzusammenarbeit beeinträchtigen (z. B. Kündigung durch Mitarbeitende), als Stressfaktoren bezeichnet. Auch die Zusammenarbeit mit externen Fachpersonen wurde vereinzelt als belastend beschrieben, da häufig die Wertschätzung und Akzeptanz (z. B. bezüglich Fachrichtung, Bildungshintergrund) unter den Fachpersonen fehlt.

Der zweite Themenbereich der sozialen Belastungen bezieht sich auf die Führungs- und Managementfunktion eines Unternehmers. Die Personalführung und das Coaching der Mitarbeitenden wurden dabei zugleich als interessante Herausforderung, aber auch als grosse Belastung beschrieben. Die Belastung wurde darauf zurückgeführt, dass eine gute und langfristig ausgelegte Personalführung bestimmte Investitionen und Zeit erfordern, für die im Arbeitsalltag oft die Kapazitäten fehlen. Dies führt teilweise auch dazu, dass Aufgaben nicht an die Mitarbeitenden delegiert werden, wodurch die Belastung der Unternehmer weiter verstärkt wird. Mit Blick auf den zeitlichen Aufwand wurden darüber hinaus der Aufbau und die Sicherstellung eines gut funktionierenden Teams sowie die Rekrutierung von guten und qualifizierten Mitarbeitenden teilweise als belastend geschildert.

***Tätigkeitsbezogene Belastungen:*** Die Belastungen, die im Zusammenhang mit den Aufgaben, der Tätigkeit oder der Funktion als Unternehmer genannt wurden, waren sehr unterschiedlich und wurden oft vereinzelt angesprochen. Mehrfach thematisiert wurde die emotionale Belastung, die durch den Arbeitsinhalt und das gewählte Berufsfeld entsteht, die aber mit zunehmender Berufserfahrung gut bewältigt werden kann. Ein weiterer Aspekt, der vereinzelt erwähnt wurde, sind die unterschiedlichen und vielfältigen Rollen, mit denen Unternehmer konfrontiert sind und die als herausfordernd, aber auch als belastend beschrieben wurden:

Seit ich das Unternehmen habe, bin ich eigentlich im Verwaltungsrat, Inhaber/in und damit Aktionär/in [. . .]. Früher war ich neben der Geschäftsleitung auch noch Abteilungsleiter/in und Ausführende/r und war also noch operativ tätig und habe alle einzelnen Funktionen noch innegehabt. Und das ist mal nur das Geschäft. [. . .]. Also es sind so viele unterschiedliche Bühnen. Davor habe ich schon einen grossen Respekt und manchmal überlegt man sich schon „Kann ich das überhaupt noch?“. (I5)

Vereinzelt wurden auch das hohe Arbeitsvolumen, die Verantwortung und die hohe Eigeninitiative, die erforderlich ist, um das eigene Unternehmen voranzutreiben, als Belastungsquelle genannt:

[. . .]. Es ist nicht unbedingt immer nur die Last der Arbeitsmenge, die anstrengend ist, sondern dass man überall die eigene Energie einbringen muss, damit es überhaupt vorangeht. Denn sonst läuft gar nichts. Du hast kein Zugpferd vorne, das dich zieht, und du kannst nur die Aufgaben abarbeiten. Das gibt es eigentlich nie. (I2)

Von mehreren befragten Personen wurden auch die Problemlösung und das Erledigen von administrativen Aufgaben (z. B. Versicherung) sowie die behördlichen Vorschriften, die als Unternehmer einzuhalten sind (z. B. Pensionskasse, AHV), als Stressfaktoren genannt, da diesbezüglich viele Unklarheiten vorhanden sind und ein hoher Zeitaufwand investiert werden muss.

**Work-Life-Balance:** Aus den Interviews ging hervor, dass sowohl die hohe Verantwortung und die Anforderung, Beruf, Familie und Privatleben zeitgleich zu meistern, als auch die wechselseitige Beeinflussung zwischen dem Beruf und dem privaten Lebensbereich als sehr anspruchsvoll und teilweise als belastend erlebt wird. Die Belastung äusserte sich zudem auch in einem fehlenden Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben (z. B. zu wenig Zeit für sich, die Erholung und Gesundheit), was mitunter als grösstes Problem im Zusammenhang mit einer unternehmerischen Tätigkeit genannt wurde.

**Unberechenbarkeit und Risiken:** In den Interviews wurden die Aspekte der Unsicherheit und Unberechenbarkeit im Zusammenhang mit der Zusammenarbeit mit Kunden thematisiert (z. B. unklare Definition der Aufgaben und Verantwortungsbereiche). Auch die Unsicherheit bezüglich der Auftragslage (z. B. Anzahl, Zusage und Verteilung der Aufträge) und die damit verbundenen finanziellen Risiken wurden vereinzelt genannt. Diese Ausgangslage trägt zu einer ungleichmässigen Verteilung der Arbeitsmenge und einem schnell ansteigenden Arbeitsvolumen sowie Zeitdruck bei, was wiederum als belastend wahrgenommen wurde.

**Weitere Belastungen:** Weitere Aspekte, die als stressig oder belastend genannt wurden, waren ein langer Arbeitsweg und technische Schwierigkeiten bei der Arbeit. Vereinzelt wurden auch personenbezogene Aspekte angesprochen (z. B. vielseitige Interessen), die teilweise die Wahrnehmung der eigenen Belastungsgrenze erschweren und zu einer erhöhten Belastung bei der Arbeit beitragen können.

#### 4.2.2 Ergebnisse gesundheitsschädliche Stressbewältigung (zweite Fragestellung)

In Bezug auf die zweite Fragestellung konnten insgesamt nur wenige und einzelne Hinweise auf gesundheitsschädliche Stressbewältigungsformen und darauf, in welchen Situationen diese auftreten, identifiziert werden.

##### **Relevante Situationsmerkmale für eine gesundheitsschädliche Stressbewältigung**

Übergeordnet konnte festgestellt werden, dass eine geringere Beachtung der eigenen Gesundheit in Momenten mit einem hohen Arbeitsvolumen oder teilweise auch bei einer ungleichmässigen Verteilung der Arbeitslast beschrieben wurde. Diese Aspekte wurden wiederum durch unterschiedliche situative Merkmale begünstigt. In einem Beispiel konnte das hohe Arbeitsvolumen auf unerwartete Ereignisse oder Probleme bei der Arbeit (z. B. technische Probleme) zurückgeführt werden, die zu einem gewissen Zeitdruck gegenüber dem Kunden beigetragen haben. Weiterhin wurde ersichtlich, dass das Arbeitsvolumen und die Verteilung der Arbeitsmenge auch bedeutend vom Kontext der Unternehmensgründung (Alleinunternehmer oder Unternehmer mit Angestellten) mitbestimmt werden. Auch die Ungewissheit und Unberechenbarkeit bezüglich der Auftragslage, die teilweise auf branchenbezogene Unsicherheiten zurückgeführt wurden, tragen zu einem schnell ansteigenden Arbeitsvolumen und einer ungleichmässig verteilten Arbeitsmenge bei, die bewältigt werden müssen (z. B. durch lange Arbeitszeiten):

[. . .] man sagt mir, ich kann gut planen, und doch habe ich immer wieder solche Peaks, weil ich eben, wie ich gesagt habe, das nicht planen kann. Ich bin angewiesen, dass ich quasi schon eine Überbuchung der Aufträge mache, weil ich aus Erfahrung weiss, dass ein Teil normalerweise wegfällt. Glück für das Portemonnaie und Pech für mich ist dann, wenn alles zusammenkommt. (I1)

Vereinzelt wurde das hohe Arbeitsvolumen auch auf die eigene Person zurückgeführt, indem aktiv und bewusst zu viele Aufträge angenommen werden, die nicht in einer regulären Arbeitszeit bewältigt werden können. Als Erklärung hierfür wurden finanzielle Motive genannt, die wiederum mit einer hohen Unsicherheit bezüglich der Auftragslage zusammenhängen. Eine geringere Rücksichtnahme gegenüber der eigenen Gesundheit wurde auch im Zusammenhang mit Momenten beschrieben, in denen es schwierig war, das Berufs- und Privatleben im Gleichgewicht zu halten (z. B. Stress bei der Arbeit und familiäre Verpflichtungen). Auch das Verantwortungs- und Verpflichtungsgefühl gegenüber dem eigenen Unternehmen (z. B. gegenüber Geschäftspartnern) wurde als Aspekt thematisiert, der teilweise zu einer selbstausgelösten Einschränkung der eigenen Freiheiten, die auch für die Gesundheit relevant sind, beiträgt (z. B. Bedenken mehr Urlaub zu nehmen). Abschliessend wurden auch Schwierigkeiten mit den Mitarbeitenden, die eine gute

Zusammenarbeit beeinträchtigen (z. B. Kündigung mehrerer Mitarbeitenden), als stressige Momente beschrieben, bei deren Bewältigung tendenziell weniger auf die eigene Gesundheit geachtet wurde (z. B. lange Arbeitszeiten).

### **Verhaltensmerkmale einer gesundheitsschädlichen Stressbewältigung**

Übergeordnet konnte festgestellt werden, dass die genannten Verhaltensmerkmale von den befragten Personen überwiegend nicht als belastend wahrgenommen wurden. Die Ergebnisse konnten grösstenteils dem Merkmal der *Ausdehnung der Arbeitszeit* zugeordnet werden, das in unterschiedlichen Arbeitssituationen thematisiert wurde (z. B. hohe Arbeitsmenge, Zeitdruck). Die *Ausdehnung der Arbeitszeit* äusserte sich unter anderem in langen Arbeitszeiten. Vereinzelt wurden diese nicht als belastend wahrgenommen, sofern die Arbeit in Ruhe und in einem angenehmen Arbeitstempo erledigt werden konnte. Auch das Erkennen und Akzeptieren der eigenen Belastungsgrenze wurde in diesem Zusammenhang als wichtig genannt, um eine Überbelastung zu vermeiden. Weitere Merkmale waren der Verzicht oder die Einschränkung der Freizeit (z. B. kein Sport) oder Erholung (z. B. wenig Schlaf) sowie ein allgemeines Vernachlässigen der eigenen Prioritäten zugunsten der Arbeit. Auch das Arbeiten während der arbeitsfreien Zeit wurde vereinzelt erwähnt, wie das folgende Zitat verdeutlicht:

Ja und dann habe ich angefangen, während meiner freien Tage, wenn ich zuhause war, Aufgaben von der Arbeit abzuarbeiten, und das geht gar nicht. Dann bist du am Schluss nur noch gestresst. Damit habe ich dann recht schnell wieder aufgehört. (I2)

Ein weiterer Aspekt, der thematisiert wurde, war die Erreichbarkeit für Kunden und Arbeitskollegen in der arbeitsfreien Zeit (z. B. in den Ferien), die aber insbesondere in dringenden Fällen nicht als belastend wahrgenommen wurde. Das Festlegen von Regeln und Grenzen bezüglich der eigenen Erreichbarkeit und die entsprechende Kommunikation (z. B. an den Kunden) wurden vereinzelt als wichtige Bedingung für eine angemessene Abgrenzung von der Arbeit genannt. Für andere Interviewpartner stellte die Erreichbarkeit wiederum keine Belastung dar, weil die strikte Trennung zwischen Arbeit und Privatleben nicht als übermässig wichtig betrachtet wurde. Die Thematik der Erreichbarkeit wurde in den Interviews mehrfach als Entwicklungsprozess beschrieben, der zunächst erlernt werden muss.

In den Interviews konnten neben dem *Ausdehnen der Arbeitszeit* vereinzelt weitere Verhaltensmerkmale z. B. im Zusammenhang mit der *Intensivierung der Arbeitszeit* festgestellt werden, die sich in einem hohen Arbeitstempo und in einer allgemein hohen Intensität bei der Arbeit (z. B. ständige Unterscheidung zwischen wichtig und unwichtig) äusserte. Vereinzelt wurde auch erwähnt, dass in Stresssituationen bei der Arbeit das Rauchen zur kurzfristigen Entspannung dient. Abschliessend wurde für die Bewältigung von Stresssituationen bei der Arbeit vereinzelt auch

eine reduzierte Arbeitsqualität festgestellt (z. B. mehr Standard- als massgeschneiderte Dienstleistungen), die als unzufriedenstellend erlebt wird.

#### 4.2.3 Ergebnisse gesundheitsförderliche Selbstführung (dritte Fragestellung)

Die Ergebnisse zur gesundheitsförderlichen Selbstführung umfassten insgesamt am meisten Nennungen und beinhalteten verhaltensorientierte Aktivitäten und Strategien, die ausgeübt und für die Gesundheit als positiv erlebt werden (Gesundheitsverhalten). Übergeordnet wurde die Wichtigkeit betont, sich genügend Zeit für die Erholung und den Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben zu nehmen sowie auf einen sorgfältigen Umgang mit den eigenen Ressourcen zu achten. Ebenfalls deutlich wurde, dass die Integration von gesundheitsförderlichen Aktivitäten im Alltag teilweise eine grosse Herausforderung darstellt.

#### Gesundheitsverhalten in der Freizeit

Gemäss den befragten Personen ist es wichtig, sich neben der Arbeit auch genügend Zeit für anderes zu nehmen. In diesem Zusammenhang wurden zahlreiche Aktivitäten genannt, die in der Freizeit ausgeübt werden und für die eigene Gesundheit als förderlich erlebt werden. Die Freizeitaktivitäten konnten fünf Themenbereichen (vgl. nachfolgende Tabelle) zugeordnet werden, wobei die sozialen und sportlichen Aktivitäten am meisten genannt wurden.

Aktivitäten in der Freizeit	
<b>Soziale Aktivitäten</b>	Aktivitäten, bei denen der <i>soziale Austausch und Kontakt</i> im Vordergrund steht. Dazu gehören unter anderem Zeit mit der Familie und dem/der Lebenspartner/in zu verbringen, Freunde zu treffen sowie gemeinsame Aktivitäten oder Ausflüge (z. B. Auswärts essen, kochen, Konzerte besuchen, Familienurlaube).
<b>Sportliche und körperliche Aktivitäten</b>	Aktivitäten, die für einen <i>körperlichen Ausgleich</i> sorgen. In diesem Zusammenhang wurden sportliche Aktivitäten (z. B. Joggen, Velo fahren, Schwimmen, Badminton) und Aktivitäten mit körperlicher Bewegung (z. B. Spazieren, Wandern) genannt.
<b>Erholung und Entspannung</b>	Aktivitäten, die der Erholung und Entspannung dienen. In diesem Zusammenhang wurde unter anderem genannt, dass genügend Urlaub genommen wird (z. B. Wellnessferien) und unverplante Zeitfenster wichtig sind, um die Freizeit gelegentlich auch spontan gestalten zu können (z. B. am Wochenende). Auch Entspannungsübungen für den Alltag wurden als hilfreich beschrieben.
<b>Musik, Kultur und Bildung</b>	In diesem Zusammenhang wurden Aktivitäten wie Musik hören, ein Musikinstrument spielen oder singen genannt. Das Reisen und Lesen gehören auch zu beliebten Freizeitaktivitäten.
<b>Kreative Aktivitäten</b>	Dazu gehören kreative und auch handwerkliche Tätigkeiten wie z. B. backen, nähen und schreineren.

## **Gesundheitsverhalten bei der Arbeit**

Basierend auf den Aussagen über das Gesundheitsverhalten bei der Arbeit konnten drei Themenbereiche identifiziert werden. Die meisten Nennungen konnten den Themenbereichen *persönliche Arbeitsweise und Arbeitsorganisation* sowie der *Gestaltung der Arbeitssituation und Arbeitsbedingungen* zugeordnet werden. Der dritte Themenbereich umfasste mit einigen wenigen Nennungen Aspekte bezüglich der *Gestaltung des Arbeitsplatzes*.

***Persönliche Arbeitsweise und Arbeitsorganisation:*** In Bezug auf die Arbeitsweise wurden unter anderem eine effiziente Arbeitsweise sowie eine gewisse Flexibilität und Gelassenheit im Umgang mit unvorhergesehenen Ereignissen bei der Arbeit (z. B. kurzfristig abgesagte Kundentermine) als hilfreich für die Reduktion von Stress und Druck bei der Arbeit beschrieben. Vereinzelt wurde darüber hinaus das Festhalten von Ideen auch ausserhalb der regulären Arbeitszeiten als entlastend und hilfreich beschrieben, um von der Arbeit abschalten zu können. Eine weitere Strategie, die zur Reduktion der Anspannung bei der Arbeit genannt wurde, war die Entschleunigung durch ein verringertes Arbeitstempo. Auch in besonders stressigen Situationen (z. B. hoher Zeitdruck) wird an dieser Strategie festgehalten und dafür längere Arbeitszeiten in Kauf genommen, die jedoch nicht als belastend empfunden werden. Darüber hinaus wurde diese Strategie auch als wirksam beschrieben, um Fehler bei der Arbeit zu reduzieren und die eigene Leistungsfähigkeit langfristig zu erhalten.

Im Hinblick auf die Arbeitsorganisation wurden eine gute zeitliche Planung und Organisation (z. B. Termin- und Aufgabenplanung, Priorisierung der Aufgaben) am häufigsten genannt, da dies unter anderem eine strukturierte Arbeitsweise ermöglicht, die wiederum entlastend wirkt:

Ja, was ich mache ist, dass ich immer genügend zeitliche Abstände zwischen den Kundenterminen plane. [. . .]. Und dann komme ich überhaupt nicht in den Stress. Dann weiss ich, dass ich erst in zwei Stunden den nächsten Kundentermin habe und das heisst für mich, dass ich die Arbeit in aller Ruhe beenden kann.

(I6)

In den Interviews fanden sich auch einige Aussagen über die Arbeitsorganisation im Team. In diesem Zusammenhang wurde eine klare Definition der Funktionen und Aufgaben im Team, aber auch die Relevanz des Delegierens angesprochen, was im nachfolgenden Zitat verdeutlicht wird:

Und dann bekommt das Thema Delegieren eine wichtige Bedeutung. Du kannst nicht alles machen, nicht mit der Grösse, die wir momentan haben. Da musst du auch Vertrauen in deine Leute haben, dass die das machen. Und das gibt mir auch wieder sehr viel Ruhe. [. . .]. (I3)

Vereinzelt wurde auch erwähnt, dass die Aufgaben entsprechend den Stärken und Kompetenzen der Teammitglieder verteilt werden, um dadurch die Arbeitsweise zu optimieren und das Stressniveau bei der Arbeit zu senken.

***Gestaltung der Arbeitssituation und Arbeitsbedingungen:*** Im Hinblick auf die Gestaltung der Arbeitssituation und Arbeitsbedingungen konnten insgesamt drei Themenaspekte herausgearbeitet werden. Der erste Themenbereich bezieht sich auf die *Gestaltung der Arbeitsbeziehungen*, wobei mehrfach die Beziehung zu den Kunden und das Thema Grenzen setzen angesprochen wurde. Dies äusserte sich darin, dass Aufträge auch mal abgelehnt werden, wenn die benötigten Ressourcen fehlen (z. B. Zeit, Kompetenzen) oder die Zusammenarbeit als sehr belastend wahrgenommen wird:

[. . .]. Wenn ich Auftraggeber habe, die sehr viel Druck ausüben oder stressig sind, dann sage ich „Stopp, so kann ich nicht arbeiten. [. . .]. Entweder klären wir das, oder wir lassen es bleiben.“ Man muss es stoppen. Wenn man zu allem ja sagt und alles annimmt, das geht nicht. [. . .]. Grenzen setzen ist ein ganz wichtiges Thema. (I1)

In diesem Zusammenhang wurde auch das Festlegen von Regeln bezüglich der Erreichbarkeit für Kunden (z. B. nur zu bestimmten Zeitfenstern) als relevant genannt, um eine Überbelastung zu vermeiden. Vereinzelt wurde des Weiteren erwähnt, dass die eigenen Bemühungen und Investitionen in eine gute, partnerschaftliche und transparente Kundenbeziehung hilfreich und wichtig sind, um den Stresspegel bei der Arbeit zu reduzieren. Mit Blick auf die Arbeitsbeziehungen zu den Arbeitskollegen wurde erwähnt, dass genügend Zeit für den sozialen Austausch wichtig ist (z. B. gemeinsames Mittagessen) und auch für die eigene Gesundheit entlastend wirkt.

Der zweite Themenbereich bezieht sich vor allem auf die *Gestaltung der Arbeitszeit* und vereinzelt auf den *Arbeitsinhalt*. Im Zusammenhang mit der *Arbeitszeit* wurde die Bedeutung einer ausreichenden Erholung innerhalb eines Arbeitstages betont (z. B. lange Mittagspause, Pausen). Zudem wurde erwähnt, dass nach längeren oder intensiven Arbeitsphasen regelmässig genügend Freizeit eingeplant wird (z. B. verlängertes Wochenende, Ferien). In Bezug auf den *Arbeitsinhalt* wurde erwähnt, dass ein guter Ausgleich und eine hohe Vielfalt bezüglich der Aufgaben (z. B. administrative Büroarbeit und Kundenbetreuung) als hilfreich erlebt werden, um das Stressniveau bei der Arbeit zu senken.

Der letzte Themenbereich beinhaltet Aspekte im Zusammenhang mit dem *Abschalten und Abgrenzen von der Arbeit*. Dabei wurden unter anderem die Planung für den nächsten Arbeitstag (z. B. pendente Aufgaben festhalten) am Ende eines Arbeitstages als wirksame Strategie genannt, um die Abgrenzung und das Abschalten von der Arbeit zu erleichtern. Andere Interviewpartner erwähnten wiederum, dass sie sich aktiv Zeitfenster setzen und nutzen, um in Ruhe von der Arbeit

abschalten zu können (z. B. auf dem Arbeitsweg). Vereinzelt wurde auch der aktive Austausch mit anderen Fachpersonen oder Personen im privaten Umfeld als hilfreich für eine ausreichende Abgrenzung von der Arbeit genannt.

**Gestaltung Arbeitsplatz:** Im Zusammenhang mit der Gestaltung des Arbeitsplatzes wurde erwähnt, dass auf ein ruhiges Arbeitsumfeld geachtet wird (z. B. Einzelbüro statt Grossraumbüro). Vereinzelt wurde auch erwähnt, dass sich im Büro keine digitalen Geräte befinden und die Räumlichkeiten ausschliesslich für Kundentermine genutzt werden, womit eine angenehme Arbeitsatmosphäre ohne Unterbrechungen und Ablenkungen geschaffen wird und freie Zeitfenster (z. B. bei Ausfall eines Kundentermins) für die eigene Erholung (z. B. Pausen) genutzt werden können. Bei dringenden Aufgaben, die ein ungestörtes Arbeiten erfordern, wurde auch die Arbeit im Home-Office als nützliche und entlastende Strategie genannt.

### **Weitere gesundheitsförderliche Faktoren**

In den Interviews wurden neben den verhaltensbezogenen und gesundheitsförderlichen Aktivitäten und Strategien, die ausgeübt werden, noch zahlreiche weitere Faktoren genannt, die wichtig sind, um als Unternehmer langfristig gesund zu bleiben. Diese Aspekte werden an dieser Stelle nicht ausführlich behandelt, können aber im Anhang K in einer kurzen Aufstellung mit ausgewählten Zitaten eingesehen werden. Zusammengefasst wurden personenbezogene Faktoren (z. B. Achtsamkeit gegenüber der eigenen Gesundheit) sowie Faktoren in Bezug auf die Arbeit (z. B. Arbeitsmotivation, gutes Arbeitsumfeld) und den privaten Lebensbereich (z. B. Austausch und Unterstützung im privaten und familiären Umfeld) genannt.

#### 4.2.4 Zusammenfassung qualitative Ergebnisse

Die durchgeführten Interviews der vorliegenden Arbeit thematisierten die Arbeitsbelastungen, die Relevanz von gesundheitsschädlichen Stressbewältigungsformen (relevante Situationen und Verhaltensmerkmale) bei der Arbeit und das Gesundheitsverhalten (gesundheitsförderliche Selbstführung) von Unternehmern. Im Hinblick auf die erste Fragestellung konnten *fünf arbeitsbezogene Belastungsfaktoren* identifiziert werden (*soziale Belastungen, tätigkeitsbezogene Belastungen, Work-Life-Balance, Unberechenbarkeit und Risiken, weitere Belastungen*). Am häufigsten wurden die *sozialen Belastungen* im Zusammenhang mit Konflikten und Schwierigkeiten bei der Arbeit (z. B. mit Kunden, Mitarbeitenden) und der Führungs- und Managementfunktion als Unternehmer (z. B. Personalführung) genannt. Auch die *tätigkeitsbezogenen Belastungen* wurden häufig angesprochen (z. B. Rollenvielfalt als Unternehmer, hohe Verantwortung).

Im Rahmen der zweiten Fragestellung wurde im Zusammenhang mit den *relevanten Situationsmerkmalen* insbesondere das *hohe Arbeitsvolumen* thematisiert, das teilweise durch andere situative Merkmale begünstigt wird (z. B. unvorhergesehene Probleme oder Ereignisse, unsichere Auftragslage) und ein hohes Stresslevel erzeugt, für dessen Bewältigung tendenziell weniger auf die eigene Gesundheit geachtet wird. Mit Blick auf die *Verhaltensmerkmale* einer gesundheitsschädlichen Stressbewältigung konnten unterschiedliche Formen einer *Ausdehnung der Arbeitszeit* am häufigsten festgestellt werden (z. B. lange Arbeitszeiten, Verzicht auf Freizeit oder Einschränkung der Freizeit und Erholung für die Arbeit), die von den befragten Personen mehrheitlich nicht als Belastung wahrgenommen wurden. Darüber hinaus fanden sich auch noch weitere einzeln genannte Verhaltensmerkmale (z. B. hohes Arbeitstempo, reduzierte Arbeitsqualität).

Die Ergebnisse zur dritten Fragestellung (*gesundheitsförderliche Selbstführung*) beinhalteten Aussagen über das *Gesundheitsverhalten in der Freizeit* und bei der *Arbeit*. In den Interviews wurden viele unterschiedliche Freizeitaktivitäten genannt (z. B. soziale und sportliche Aktivitäten), die für den Ausgleich zur Arbeit und die eigene Gesundheit als bedeutsam erlebt werden. Mit Blick auf den *Arbeitskontext* konnten insgesamt *drei Themenbereiche* mit unterschiedlichen Strategien, die zur Stressreduktion bei der Arbeit eingesetzt und als gesundheitsförderlich erlebt werden, identifiziert werden. Der erste Themenbereich bezieht sich auf die *persönliche Arbeitsweise* (z. B. Entschleunigung durch reduziertes Arbeitstempo) und *Arbeitsorganisation* (z. B. Termin- und Aufgabenplanung). Der zweite Themenbereich umfasst die *Gestaltung der Arbeitssituation und Arbeitsbedingungen* (Gestaltung der Arbeitsbeziehungen, Gestaltung Arbeitszeit und Arbeitsinhalt, Abschalten und Abgrenzen von der Arbeit). Der dritte Themenbereich beinhaltet einige wenige Nennungen über die *Gestaltung des Arbeitsplatzes* (z. B. ruhiger Arbeitsplatz, Arbeit im Home-Office).

## 5 Integration quantitative und qualitative Studie und Diskussion

Das übergeordnete Ziel dieser Arbeit war es, den Einfluss von Arbeitsbelastungen und gesundheitschädlichen Stressbewältigungsformen sowie einer gesundheitsförderlichen Selbstführung auf die Gesundheit von Unternehmern zu untersuchen. In diesem Kapitel werden die Ergebnisse interpretiert und die Limitationen der Studie sowie Implikationen für die wissenschaftliche und praktische Anwendung diskutiert. Die Interpretation der Ergebnisse erfolgt für jede Fragestellung separat, da das gewählte Datenanalyseverfahren der quantitativen Studie keine übergeordnete Interpretation entlang des theoretischen Rahmenmodells aus Kapitel 2.4 erlaubt (vgl. Kap. 3.2.2.1). Die Diskussion der Implikationen erfolgt übergeordnet am theoretischen Rahmenmodell. Es soll nochmals darauf hingewiesen werden, dass die quantitative Studie den Schwerpunkt dieser Arbeit bildete, die mit den qualitativen Ergebnissen vertieft und erweitert wurde. Für den Einstieg in die Diskussion werden in Tabelle 9 die Fragestellungen und wichtigsten Ergebnisse nochmals aufgeführt.

Tabelle 9: Gegenüberstellung Ergebnisse quantitative und qualitative Studie

1. Fragestellung: Welche Arbeitsbelastungen sind für Unternehmensgründer relevant und welchen Einfluss haben diese auf die wahrgenommene Gesundheit?	
Quantitative Studie (Hypothese 1)	Qualitative Studie
<ul style="list-style-type: none"> <li>Direkter Zusammenhang zwischen <i>Arbeitsbelastungen</i> (Zeit- und Konkurrenzdruck) und <i>wahrgenommener Gesundheit</i> (subj. Gesundheitszustand, Erschöpfung) überwiegend nicht bestätigt (H1a, b und d)</li> <li>Positiver Zusammenhang zwischen Zeitdruck und Erschöpfung bestätigt (H1c)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifikation von fünf arbeitsbezogenen Belastungsfaktoren:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>soziale Belastungen (v.a. Konflikte bei der Arbeit) am häufigsten genannt</li> <li>tätigkeitsbezogene Belastungen</li> <li>Work-Life-Balance</li> <li>Unsicherheit und Risiken</li> <li>Weitere Belastungen</li> </ul> </li> </ul>
2. Fragestellung: Inwiefern ist ein gesundheitschädliches Stressbewältigungsverhalten bei Unternehmensgründern relevant und wie erklärt dieses Verhalten den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und der wahrgenommenen Gesundheit?	
Quantitative Studie (Hypothese 2)	Qualitative Studie
<ul style="list-style-type: none"> <li>Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und wahrgenommener Gesundheit wird über <i>gesundheitschädliches Stressbewältigungsverhalten</i> (GSB) erklärt (<i>Mediation</i>)</li> <li><i>Wirkmechanismus</i>: Arbeitsbelastungen begünstigen GSB, das sich wiederum negativ auf die wahrgenommene Gesundheit auswirkt</li> <li>überwiegend vollständige Mediation (H2b, c und d)</li> <li>partielle Mediation durch GSB bei H2a (Zeitdruck und subj. Gesundheitszustand)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Geringe Relevanz GSB in der untersuchten Stichprobe</li> <li><b>Situative Merkmale</b>: Tendenz für GSB zeigt sich bei einem hohen Arbeitsvolumen, das teilweise durch andere situative Merkmale (z. B. unvorhergesehene Probleme, unsichere Auftragslage) begünstigt wird.</li> <li><b>Verhaltensmerkmale GSB</b>: Ausdehnen der Arbeitszeit am häufigsten genannt (z. B. lange Arbeitszeiten, Verzicht oder Einschränkung der Freizeit) → wird überwiegend nicht als belastend wahrgenommen</li> </ul>
3. Fragestellung: Kann eine gesundheitsförderliche Selbstführung als persönliche Ressource von Unternehmensgründern betrachtet werden und welchen Beitrag leistet diese zur Vermeidung einer gesundheitschädlichen Stressbewältigung?	
Quantitative Studie (Hypothese 3)	Qualitative Studie
<ul style="list-style-type: none"> <li>Einfluss der <i>gesundheitsförderlichen Selbstführung</i> (GSF) als <i>Moderator</i> für sämtliche Hypothesen bestätigt</li> <li><i>Wirkmechanismus</i>: Die GSF schwächt den positiven Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und GSB mit zunehmender Ausprägung ab (<i>Pufferwirkung</i>).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>verhaltensorientierte Strategien einer GSF werden eingesetzt (positives Gesundheitsverhalten)</li> <li><b>GSF im privaten Lebensbereich</b>: Freizeitaktivitäten (v.a. soziale Aktivitäten), die eine Erholung ermöglichen und den Ausgleich zur Arbeit schaffen.</li> <li><b>GSF bei der Arbeit</b>: Strategien im Zusammenhang mit der Gestaltung der Arbeitssituation / Arbeitsbedingungen (z. B. Kundenbeziehungen, Arbeitszeit) und der persönlichen Arbeitsweise / Arbeitsorganisation (z. B. Planung) werden als entlastend wahrgenommen.</li> </ul>

## 5.1 Interpretation Ergebnisse

### Erste Fragestellung

Mit Blick auf die erste Fragestellung, wurde in der quantitativen Studie der Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und der wahrgenommenen Gesundheit bei Unternehmern untersucht. Die Hypothesen konnten überwiegend nicht bestätigt werden konnten (H1a, b und d). Diese Ergebnisse stimmen nicht mit den Annahmen im JDR-Modell (Bakker & Demerouti, 2007) und relativ aktuellen Studien, die bei Unternehmern den *Gesundheitsbeeinträchtigungsprozess* empirisch bestätigen konnten, überein (z. B. Wei et al., 2015). Mit Bezug auf die H1a konnten bisherige Studien Zusammenhänge zwischen dem Zeitdruck und der subjektiv eingeschätzten allgemeinen Gesundheit belegen (z. B. Vinberg et al., 2012; Samuelsson et al., 2012). Auch mit Blick auf den Konkurrenzdruck als belastenden Faktor bei der Arbeit von Unternehmern weisen Studien auf Zusammenhänge mit der Erschöpfung (H1d) hin (z. B. Rau et al., 2008). Über einen negativen Zusammenhang zwischen dem Konkurrenzdruck und dem subjektiven Gesundheitszustand (H1c) liegen, soweit bekannt, noch keine empirischen Befunde vor. Bei Betrachtung der Studienergebnisse von Rau und Kollegen (2008) erscheint ein solcher Zusammenhang jedoch naheliegend. Die Hypothese H1c konnte als einzige bestätigt werden und einen positiven Zusammenhang zwischen dem Zeitdruck und der Erschöpfung aufzeigen, was auch mit bisherigen Studien übereinstimmt (z. B. Samuelsson et al., 2012). Für die nicht bestätigten Hypothesen sind unterschiedliche Erklärungen denkbar:

- *Einfluss durch Stichprobenmerkmale:* Die ungleichmässige Verteilung einiger ausgewählter Stichprobenmerkmale trägt womöglich zu einer nicht ausreichenden Repräsentativität der Stichprobe bei (vgl. Kap. 3.2.1.1). So könnten in der vorliegenden Arbeit das Geschlecht (61,7 % Männer, 38,3 % Frauen) oder auch die Branche, für die keine Spezifikation vorgenommen wurde (25 Branchen), die Ergebnisse beeinflusst haben. Studien aus der Gründerforschung stützen dieses Argument und konnten geschlechts- und branchenbezogenen Einflüsse auf die Gesundheit nachweisen (Stephan & Roesler, 2010; Rau et al., 2008). Mit Blick auf die Unternehmensgrösse dürfte der hohe Anteil an kleinen Unternehmen (61,2 % < 10 Mitarbeitende) ebenfalls von Belang sein. Diesbezüglich liegen Studien vor, die aufzeigen, dass mit zunehmender Betriebsgrösse die Arbeitsbelastungen von Unternehmern als geringer eingestuft werden (Martin, 2013a). Da in dieser Arbeit keine Kontrollvariablen berücksichtigt wurden, könnten diese Unterschiede bezüglich der Stichprobenmerkmale die Ergebnisse in Bezug auf die nicht bestätigten Hypothesen, aber auch auf die bestätigte H1c beeinflusst haben.
- *Einfluss von Drittvariablen:* Abschliessend könnten auch Drittvariablen den Zusammenhang zwischen den Arbeitsbelastungen und der Gesundheit beeinflusst haben. Bei den nicht bestätigten Hypothesen könnten womöglich Moderatorvariablen den Zusammenhang

beeinflusst haben. Mit Blick auf die bestätigte H1c könnte der Zusammenhang auch auf eine Mediation zurückgeführt werden. Dieser Aspekt wird im Rahmen der zweiten Fragestellung diskutiert.

Der Mehrwert der qualitativen Studie in dieser Arbeit zeigte sich in der Erweiterung zu den in der quantitativen Studie untersuchten Arbeitsbelastungen, wobei insbesondere die sozialen Belastungen (Konflikte bei der Arbeit, Führungs- und Managementfunktion) in der untersuchten Stichprobe eine grosse Relevanz aufwiesen.

### **Zweite Fragestellung**

Mit der zweiten Fragestellung sollte in der vorliegenden Arbeit die Relevanz von gesundheitsschädlichen Stressbewältigungsverhaltensweisen bei Unternehmern untersucht werden. Dazu wurde in der quantitativen Studie untersucht, inwiefern ein gesundheitsschädliches Stressbewältigungsverhalten den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und der wahrgenommenen Gesundheit bei Unternehmern erklärt. Bei sämtlichen Hypothesen konnte eine Mediation durch die gesundheitsschädliche Stressbewältigung festgestellt werden. Die meisten Ergebnisse zeigten eine vollständige Mediation (H2b-d) an. Damit konnte aufgezeigt werden, dass Arbeitsbelastungen gesundheitsschädliche Stressbewältigungsverhaltensweisen begünstigen können, die sich wiederum negativ auf die wahrgenommene Gesundheit von Unternehmern auswirken. Einzig die H2a zeigte durch den knapp signifikant positiven *direkten Effekt* und den signifikant negativen *indirekten Effekt* eine partielle Mediation durch die gesundheitsschädliche Stressbewältigung an. Mit einer partiellen Mediation ist gemeint, dass der subjektive Gesundheitszustand einerseits indirekt über die gesundheitsschädliche Stressbewältigung (Mediator) und andererseits direkt durch den Zeitdruck (Prädiktor) erklärt werden kann. Der knapp positiv signifikante direkte Effekt bedeutet, dass sich bei gleich hoher Ausprägung der gesundheitsschädlichen Stressbewältigung (Kontrollierung) in der Stichprobe mit zunehmendem Zeitdruck auch bessere Werte im subjektiven Gesundheitszustand zeigen. Der positive Zusammenhang zwischen dem Zeitdruck und dem subjektiven Gesundheitszustand erscheint inhaltlich nicht sinnvoll und ist wahrscheinlich auf methodische Ursachen zurückzuführen. Gemäss Baltes-Götz (2015) können bei Mediationsanalysen der *indirekte* und der *direkte Effekt* entgegengesetzte Vorzeichen aufweisen, die sich untereinander aufheben, was wahrscheinlich auch auf die vorliegende Arbeit zutrifft. Zudem war der direkte Effekt nur knapp signifikant, weshalb die partielle Mediation der H2a nicht überinterpretiert werden sollte.

Bei Betrachtung der bisherigen Studien, die eine Mediation der gesundheitsschädlichen Stressbewältigung (*Präsentismus*) für den gleichen Zusammenhang bei Erwerbstätigen aufzeigen konnten, fielen die Ergebnisse dieser Arbeit damit erwartungsgemäss aus (z. B. Baeriswyl et al., 2014, 2016). Anders als in den dargelegten Studien konnte in dieser Arbeit die Mediatorrolle nicht für

einzelne Verhaltensmerkmale der gesundheitsschädlichen Stressbewältigung, sondern für das übergeordnete Konstrukt (Index) bestätigt werden.

Da die zweite Fragestellung auf der ersten aufbaut, wären Alternativerklärungen für die bestätigten Hypothesen durch die im vorherigen Kapitel erläuterten Ursachen ebenfalls denkbar. Insgesamt liefert die quantitative Studie jedoch erste Hinweise darauf, dass auch bei Unternehmern gesundheitsschädliche Stressbewältigungsformen für den Umgang mit Arbeitsbelastungen eine Relevanz aufweisen. Der Mehrwert der qualitativen Studie zeigte sich in ersten Tendenzen bezüglich relevanter situativer Arbeitsmerkmale (z. B. hohes Arbeitsvolumen, unsichere Auftragslage), die eine gesundheitsschädliche Stressbewältigung bei Unternehmern begünstigen können. Weiterhin konnte mit den Interviews die Relevanz der theoretisch formulierten Verhaltensmerkmale einer gesundheitsschädlichen Stressbewältigung für die Beschäftigungsgruppe der Unternehmer untersucht und validiert werden. Dabei konnte bei den befragten Unternehmern vor allem die Ausdehnung der Arbeitszeit (z. B. lange Arbeitszeiten, Einschränkung der Freizeit) als relevantes Verhaltensmerkmal identifiziert werden.

### **Dritte Fragestellung**

Die dritte Fragestellung knüpft an die zweite Fragestellung an und hatte zum Ziel, die Relevanz einer gesundheitsförderlichen Selbstführung als potentielle persönliche Ressource und deren Wirkung im Zusammenhang mit dem Stress und Stressbewältigungsverhalten bei Unternehmern zu untersuchen. Die Hypothesen (*Pufferhypothesen*) konnten vollumfänglich bestätigt werden und eine moderierende Wirkung der gesundheitsförderlichen Selbstführung aufzeigen (H3a, b). Mit zunehmender Ausprägung in der gesundheitsförderlichen Selbstführung wurde der positive Zusammenhang zwischen den Arbeitsbelastungen (Zeit- und Konkurrenzdruck) und der gesundheitsschädlichen Stressbewältigung (Index) abgeschwächt. Insgesamt zeigen diese Ergebnisse somit auf, dass Unternehmer mit einer hoch ausgeprägten gesundheitsförderlichen Selbstführung weniger dazu neigen, bei anstehenden Arbeitsbelastungen ein gesundheitsschädliches Stressbewältigungsverhalten zu zeigen.

Die Ergebnisse stimmen insofern mit den theoretischen Annahmen der COR-Theorie überein, wonach die Erhaltung und Investition von Ressourcen (darunter auch persönliche Ressourcen) einen positiven Einfluss im Stressprozess und auf die Stressbewältigung ausüben und negativen gesundheitlichen Folgen im Sinne einer *Verlustspirale* (z. B. Burnout) entgegenwirken können (Schorn, 2011, zitiert nach Eisele, 2016; Hobfoll & Buchwald, 2004). Die bisher in diesem Zusammenhang durchgeführten Studien mit Erwerbstätigen bestätigen eine moderierende Wirkung von persönlichen Ressourcen mit Bezug auf den *Gesundheitsbeeinträchtigungsprozess* im JDR-Modell (z. B. Pierce & Gardner, 2004, zitiert nach Xanthopoulou et al., 2007, S.124f). In dieser Arbeit wurden insbesondere die theoretischen Annahmen von Neck und Kollegen (2013) und Godwin und Kollegen (2016) adressiert, wonach die Selbstführung als wertvolle Ressource für

die Stressbewertung und Stressbewältigung von Unternehmern betrachtet wird. Die empirischen Erkenntnisse aus der Forschung zur gesundheitsförderlichen Selbstführung liefern bislang lediglich erste Hinweise auf eine stressreduzierende Wirkung und Zusammenhänge mit dem Stressbewältigungsverhalten (z. B. Franke, 2012, zitiert nach Elprana et al., 2016, S.148; Franke et al., 2014). Dennoch gibt es, soweit bekannt, bislang noch keine weitere empirische Studie, die sich mit einem ähnlichen Untersuchungsgegenstand befasst hat. Auch mit Blick auf die dritte Fragestellung soll erneut darauf hingewiesen werden, dass stichprobenspezifische Merkmale und die fehlende Berücksichtigung von Kontrollvariablen die Ergebnisse möglicherweise beeinflussen könnten.

Mit der qualitativen Studie konnte eine Vertiefung des Konstrukts der gesundheitsförderlichen Selbstführung mit Blick auf die verhaltensbezogenen Strategien (Gesundheitsverhalten) erreicht werden. In den Interviews wurde eine Vielzahl von Freizeitaktivitäten (v. a. soziale und sportliche Aktivitäten) angesprochen, die für die eigene Erholung und den Ausgleich zur Arbeit von Bedeutung sind. Besonders interessant waren die zahlreich genannten Strategien, die bei der Arbeit für die Reduktion und Vermeidung von Stress eingesetzt (z. B. Gestaltung der Kundenbeziehungen, Arbeitszeit) und als wertvoll für die Erhaltung und Förderung der eigenen Gesundheit erlebt werden. Zusammengefasst deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die gesundheitsförderliche Selbstführung eine vielversprechende Ressource für Unternehmer darstellt, die zu einem gesünderen Stressbewältigungsverhalten bei der Arbeit beitragen kann.

### **Fazit Interpretation Ergebnisse**

Insgesamt liefern die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit klare und interessante Hinweise darauf, dass sowohl die gesundheitsschädliche Stressbewältigung als auch die gesundheitsförderliche Selbstführung für den Arbeitskontext und die Gesundheit von Unternehmern eine Relevanz zu haben scheinen. Abschliessend sei aber darauf hingewiesen, dass die Ergebnisse aufgrund des aktuellen Forschungsstands und der bereits dargelegten möglichen Alternativerklärungen noch nicht generalisiert werden können. Eine Verallgemeinerung der Ergebnisse ist auch in Anlehnung an die Limitationen der vorliegenden Studie als kritisch zu betrachten, die im nachfolgenden Kapitel diskutiert werden.

## 5.2 Limitationen der Studie

Die vorliegende Arbeit wurde als Mixed-Methods-Studie mit einem Vertiefungsdesign realisiert. Die Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Gütekriterien des Vertiefungsdesigns wurden bereits in Kapitel 3.1 angesprochen. Zusammengefasst konnten bedingt durch die Anonymität der Online-Umfrage der FHNW APS zwei Gütekriterien nicht umgesetzt werden: Zum einen war es nicht möglich, dieselbe Stichprobe der quantitativen Umfrage im Rahmen von Interviews zu befragen. Zum anderen erschien die gezielte Definition der Auswahlkriterien der qualitativen Stichprobe anhand der quantitativen Daten wenig sinnvoll, da für die qualitative Studie eine andere Stichprobe akquiriert wurde. Demgegenüber kann aber festgehalten werden, dass das zentrale Auswahlkriterium für die qualitative Stichprobe anhand empirischer Erkenntnisse festgelegt wurde (*Alleinunternehmer und Unternehmer mit Angestellten*). Mit Blick auf die qualitative Stichprobe kann ebenfalls angemerkt werden, dass die Berücksichtigung und Kombination von weiteren Auswahlkriterien und damit einhergehend auch eine grössere Stichprobe aufschlussreich gewesen wäre. Die Interviewpartner der vorliegenden Arbeit verfügten beispielsweise durchgehend über eine langjährige Erfahrung in der Tätigkeit als Unternehmer (Durchschnitt: 17 Jahre). Ein Argument wäre in diesem Zusammenhang, dass mit zunehmender Berufserfahrung die Tätigkeit als Unternehmer womöglich als weniger belastend wahrgenommen wird, wodurch auch der Aspekt einer gesundheitsschädlichen Stressbewältigung an Relevanz verlieren könnte. Die Befragung von Unternehmern mit unterschiedlich langer Berufserfahrung stellt nur ein Beispiel für weitere Auswahlkriterien der Stichprobe dar, die zu noch differenzierteren Ergebnissen beitragen könnten.

Mit Blick auf das Vertiefungsdesign kann als Stärke der vorliegenden Arbeit genannt werden, dass das übergeordnete Ziel einer Erweiterung und Vertiefung der quantitativen Ergebnisse mittels qualitativer Forschung erreicht werden konnte. Dies gilt insbesondere für die Konstrukte der gesundheitsförderlichen Selbstführung und der gesundheitsschädlichen Stressbewältigung, die im Rahmen der vorliegenden Arbeit für die Berufsgruppe der Unternehmer validiert und mit ersten Erkenntnissen vertieft werden konnten.

Da die quantitative Studie den Schwerpunkt dieser Arbeit bildete, werden nachfolgend spezifisch die Limitationen auf der Ebene der Operationalisierung, der Stichprobe sowie der Datenauswertung diskutiert.

- *Operationalisierung der Variablen:* Eine Schwierigkeit zeigte sich insbesondere bei der Variable des subjektiven Gesundheitszustands, die in der vorliegenden Arbeit als abhängige Variable operationalisiert wurde. Der subjektive Gesundheitszustand wurde in der Umfrage der FHNW APS mit einem Item erhoben, weshalb keine Reliabilitätsanalyse (vgl. Kap. 4.1.1) durchgeführt werden konnte. Unklar bleibt damit, ob das verwendete Item über

die erforderliche Messgenauigkeit verfügt. Wie bereits erläutert, ist der subjektive Gesundheitszustand inhaltlich jedoch ein wichtiger und zuverlässiger Indikator für die Vorhersage von objektiven Gesundheitsindikatoren (z. B. Gesundheitsprobleme, Mortalitätsrate) und die Operationalisierung des Konstrukts Gesundheit (z. B. Erhart et al., 2006, vgl. Kap. 3.2.1.2). Ein weiteres Problem bestand darin, dass insbesondere bei den statistischen Hypothesen zum subjektiven Gesundheitszustand (H1a und H1b) viele Voraussetzungen der Regressionsanalyse nicht erfüllt waren (z. B. Normalverteilung). Dennoch konnte in dieser Arbeit das Problem der Verletzung der Voraussetzungen mit einem adäquaten statistischen Analyseverfahren (vgl. Kap. 3.2.2.2) behoben werden, so dass die vorliegenden Ergebnisse dennoch aussagekräftig sind.

- *Stichprobe*: Auf die ungleichmässige Verteilung einiger ausgewählter Stichprobenmerkmale (Branche, Unternehmensgrösse und Geschlecht) aus der Umfrage der FHNW APS wurde bereits hingewiesen (vgl. Kap. 5.1). Eine weitere Problematik bezüglich der Stichprobe zeigt sich darin, dass 30,8 % der Umfrageteilnehmenden angaben, zugleich *selbstständig und angestellt* zu sein. Zudem wurde auch keine berufsspezifische Unterscheidung vorgenommen, so dass sich in der Stichprobe unter anderem auch Freiberufler/innen und Freelancer/innen befanden (vgl. Kap. 3.2.1.1). Die Annahme, dass sich diese Personen in sehr unterschiedlichen Arbeitskontexten bewegen, erscheint naheliegend, wodurch die übergeordnete Repräsentativität der Stichprobe in Frage gestellt werden muss.
- *Datenauswertungsverfahren*: Abschliessend sind auch im Zusammenhang mit der Datenauswertung in der vorliegenden Arbeit einige Einschränkungen zu nennen. Die Ergebnisse basieren auf Querschnittsdaten und regressionsanalytischen Verfahren, womit keine Aussagen über die Kausalität erlaubt sind. Beispielsweise wäre bei der H1c eine umgekehrte Wirkrichtung denkbar, indem mit zunehmender Erschöpfung auch ein stärkerer Zeitdruck wahrgenommen wird. Eine weitere bereits angesprochene und zentrale Limitation besteht darin, dass die Hypothesen einzeln über Regressionsanalysen getestet wurden. Insofern sind für das aufgestellte theoretische Rahmenmodell lediglich Aussagen über die einzelnen Hypothesen, aber keine übergeordnete Interpretation des Theoriemodells möglich.

Insgesamt weist die vorliegende Arbeit unterschiedliche Schwächen und Stärken auf. Unter Berücksichtigung der bislang kaum vorhandenen Erkenntnisse zum Untersuchungsgegenstand und der üblichen Einschränkungen, die sich durch die Praxis und die vorhandenen Ressourcen ergeben, erscheint die methodische Herangehensweise insgesamt aber als angemessen. Die in dieser Arbeit erzielten Ergebnisse gilt es noch mit adäquateren statistischen Analyseverfahren (Strukturgleichungsanalyse) zu untersuchen und zu replizieren.

## 5.3 Implikationen der Studie

Aus den Ergebnissen dieser Studie lassen sich viele interessante Erkenntnisse für die Gründerforschung und Berufspraxis von Unternehmern ableiten. In diesem Kapitel werden zunächst theoretische und wissenschaftliche Implikationen thematisiert, gefolgt von den praktischen Implikationen.

### 5.3.1 Theoretische und wissenschaftliche Implikationen

Die vorliegende Arbeit befasste sich übergeordnet mit der Gesundheit von Unternehmern und konnte diesbezüglich unterschiedliche relevante Einflussgrößen identifizieren. Neben der Bedeutung der Gesundheit für die Unternehmer finden sich in der Literatur auch Hinweise auf Zusammenhänge zwischen der Leistungsfähigkeit sowie dem Unternehmenserfolg mit der Gesundheit von Unternehmensgründern (Shepherd et al., 2010; Jamal, 2007, beide zitiert nach Eager et al., 2015, S.254). Die Studie von Kariv (2008) konnte bei Unternehmern unter anderem einen negativen Einfluss von Stress auf leistungsbezogene Indikatoren (geringerer Umsatz) feststellen. Daraus lässt sich ableiten, dass eine gute Gesundheit für eine erfolgreiche Unternehmensführung unabdingbar ist und daher auch vermehrt in den Fokus der Gründerforschung rücken sollte.

Die vorliegende Arbeit liefert für die angewandte Forschung im Bereich Arbeit und Gesundheit wichtige Erkenntnisse. Beispielsweise machen die Ergebnisse der qualitativen Studie deutlich, dass Unternehmer mit unterschiedlichen Arbeitsbelastungen konfrontiert sind, die es mit Blick auf die Gesundheit ernst zu nehmen gilt und die weitere Untersuchungen wert sind. Mit Blick auf die mehrheitlich nicht bestätigten Hypothesen der quantitativen Studie (H1) weisen Dijkhuizen und Kollegen (2014) auf ein relevantes methodisches Problem hin, wonach in den meisten Studien mit Unternehmern die Arbeitsbelastungen mit Messinstrumenten, die ursprünglich für Erwerbstätige konzipiert wurden, erhoben werden (vgl. Kap. 3.2.1.2). Die Autoren entwickelten daraufhin ein spezifisches Messinstrument (*Entrepreneurial Job Demands Scale, EJDS*) und konnten aufzeigen, dass gründerspezifische Arbeitsbelastungen (z. B. Zeitdruck, Unsicherheit und Risiken) die gesundheitlichen Beanspruchungsfolgen von Unternehmern besser vorhersagen als übliche Belastungsskalen (z. B. emotionale Belastungen, Aufgabenkomplexität). In zukünftigen Studien wäre somit die verstärkte Untersuchung von Arbeitsbelastungen mit spezifisch für Unternehmer entwickelten Messinstrumenten sinnvoll, die dann womöglich auch direkte Zusammenhänge mit unterschiedlichen Gesundheitsindikatoren aufzeigen würden.

Eine weitere zentrale Erkenntnis dieser Arbeit bezieht sich auf die Relevanz der gesundheits-schädlichen Stressbewältigung bei Unternehmern sowie deren Rolle als Mediator (H2). Eine für die Forschung wichtige Schlussfolgerung ist somit, dass neben den Arbeitsbelastungen vor allem auch die Art und Weise, wie Unternehmer den Stress bewältigen, für die eigene Gesundheit entscheidend ist. Trotz dieser Erkenntnisse steht die Forschung zur gesundheitsschädlichen

Stressbewältigung noch ganz am Anfang. Ein interessantes und zu vertiefendes Forschungsfeld wäre beispielsweise die umfassendere Untersuchung und Validierung der Verhaltensmerkmale einer gesundheitsschädlichen Stressbewältigung im Kontext von Unternehmensgründern. Die Ergebnisse der qualitativen Studie dieser Arbeit konnten insbesondere Merkmale im Zusammenhang mit der *Ausdehnung der Arbeitszeit* identifizieren. In der vorliegenden quantitativen Studie wurde zudem die gesundheitsschädliche Stressbewältigung als übergeordnetes Konstrukt untersucht, womit unbeantwortet bleibt, ob auch für die einzelnen Verhaltensmerkmale die Rolle als Mediator bestätigt werden kann und welches Verhaltensmerkmal den stärksten Einfluss auf die Gesundheit von Unternehmern ausübt. Ein weiteres sehr zentrales potenzielles Forschungsfeld wäre die Untersuchung der Ursachen, die einer gesundheitsschädlichen Stressbewältigung zugrunde liegen. Die Studien der vorliegenden Arbeit konnten in diesem Zusammenhang einige relevante Arbeitsmerkmale (z. B. Zeit- und Konkurrenzdruck, hohes Arbeitsvolumen) aufzeigen, die ein solches Verhalten bei Unternehmern begünstigen können, was jedoch in weiteren Studien repliziert und erweitert werden sollte. Die weiterführende Forschung in den genannten Bereichen könnte somit Aufschluss darüber geben, wie sich dieses Verhalten bei Unternehmern äussert und welche Faktoren zu einem solchen Verhalten beitragen.

Ein weiterer wichtiger Beitrag, der mit dieser Arbeit geleistet werden konnte, bezieht sich auf das bislang noch kaum untersuchte Konstrukt der gesundheitsförderlichen Selbstführung (H3). Damit wurde in dieser Arbeit zusätzlich eine ressourcenorientierte Sichtweise eingenommen und mit den Arbeitsbelastungen und der Stressbewältigung bei Unternehmern in Verbindung gebracht. Für die Forschung dürfte insbesondere die Erkenntnis von Interesse sein, dass die gesundheitsförderliche Selbstführung im Sinne einer Ressource gesundheitsschädlichen Stressbewältigungsformen entgegenwirken kann und somit auch indirekt für die Gesundheit von Unternehmern relevant ist. Angesichts der hohen Prävalenz von Stress in der heutigen Arbeitswelt und der ansteigenden Arbeitsanforderungen ist anzunehmen, dass der Umgang mit Stress, aber auch die persönlichen Ressourcen für die eigene Gesundheit in Zukunft noch viel mehr an Relevanz gewinnen werden.

Die weiterführende Forschung zur gesundheitsförderlichen Selbstführung wäre daher von grosser Bedeutung, wobei insbesondere zwei Untersuchungsfelder interessant erscheinen. Mit Blick auf die qualitative Studie wären weitere explorative Untersuchungen für die Identifikation von gesundheitsförderlichen Selbstführungsstrategien bei Unternehmern angezeigt und weiterführend zu untersuchen, ob diese auch statistisch einen Erklärungsbeitrag für die Gesundheit von Unternehmern leisten. Ein zweites interessantes Forschungsfeld wäre auch hier die Untersuchung von möglichen Faktoren, die eine gesundheitsförderliche Selbstführung begünstigen bzw. hemmen. In der qualitativen Studie wurden unter anderem personenbezogene (z. B. Achtsamkeit gegenüber der eigenen Gesundheit) und kontextspezifische Aspekte (z. B. Arbeitsumfeld) angesprochen, die für eine gute Gesundheit als bedeutsam erlebt werden. Die Vermutung, dass ähnliche Aspekte für

die gesundheitsförderliche Selbstführung von Belang sein könnten, erscheint plausibel. Untersuchungen in diesen Forschungsfeldern könnten wertvolle Erkenntnisse für die Konzipierung von Trainings liefern und damit einen Beitrag für die erfolgreiche Implementierung von gesundheitsförderlichen Selbstführungsstrategien im anspruchsvollen Berufsalltag von Unternehmern leisten.

Abschliessend können aus der vorliegenden Arbeit auch theoretische Implikationen abgeleitet werden. Gemäss Semmer, Grebner und Elfering (2010, zitiert nach Baeriswyl et al., 2014, S.130) werden im JDR-Modell wichtige zugrundeliegende Prozesse, die den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und der Gesundheit (*Gesundheitsbeeinträchtigungsprozess*) erklären, vernachlässigt. Im Zuge einer Erweiterung haben Bakker und Demerouti (2016) unter anderem die persönlichen Ressourcen als Moderator im *Gesundheitsbeeinträchtigungsprozess* aufgenommen (vgl. Kap. 2.1.1). Darüber hinaus weisen die Autoren darauf hin, dass die Untersuchung des individuellen Bewältigungsverhaltens im Arbeitskontext wichtige Erkenntnisse für die Wissenschaft und Praxis (z. B. für Trainings) liefern würde und daher künftig in das JDR-Modell integriert werden sollte. Mit den Ergebnissen der vorliegenden Arbeit konnte diesbezüglich aufgezeigt werden, dass die Verknüpfung des JDR-Modells mit Prozessvariablen wie Mediatoren (gesundheits-schädliche Stressbewältigung) und Moderatoren (gesundheitsförderliche Selbstführung), die auf stress- und ressourcenorientierten Theorien basieren (transaktionale Stresstheorie, COR-Theorie), sinnvoll und nützlich erscheint. Mit Blick auf die Gründerforschung müsste das in der vorliegenden Arbeit formulierte theoretische Rahmenmodell jedoch in weiteren Studien validiert werden.

### 5.3.2 Praktische Implikationen

Die vorliegende Arbeit bietet darüber hinaus relevante praktische Erkenntnisse, die für Interventionen im Bereich Stressprävention und Gesundheitsförderung von Nutzen sein können.

Eine erste wichtige Erkenntnis dieser Arbeit zeigt sich darin, dass nicht nur die Arbeitsbelastungen, sondern vor allem der Umgang mit dem Stress für die Gesundheit von Unternehmern eine wichtige Rolle spielen. Ferner konnte aufgezeigt werden, dass ein gesundheitsschädliches Stressbewältigungsverhalten auch bei Unternehmern eine Relevanz aufweist. Gemäss Krause und Kollegen (2013) kann es schwierig sein, Anzeichen einer gesundheitsschädlichen Stressbewältigung wahrzunehmen, da dieses Verhalten auch unbewusst ausgelöst werden kann. Interventionen zum Thema Stress und insbesondere zur gesundheitsschädlichen Stressbewältigung wären somit von grosser Bedeutung, um Unternehmer verstärkt für diese Thematik zu sensibilisieren und sie bei der Entwicklung von Massnahmen zu unterstützen.

Die zweite bedeutende Erkenntnis für die Praxis bildet den Schwerpunkt dieses Kapitels und bezieht sich auf die gesundheitsförderliche Selbstführung. So konnte aufgezeigt werden, dass eine gesundheitsförderliche Selbstführung einen positiven Beitrag zur Vermeidung von gesundheitsschädlichen Stressbewältigungsformen leisten kann und damit eine vielversprechende Ressource für Unternehmer sein kann. Es ist anzunehmen, dass im Rahmen einer unternehmerischen Tätigkeit auch noch andere Ressourcen eine Rolle spielen. Das Potenzial der gesundheitsförderlichen Selbstführung als Ressource zeigt sich darin, dass diese neben dem Verhalten auch kognitive und motivationale Aspekte ansteuert und zudem in hohem Masse durch die eigene Person beeinflusst werden kann (z. B. Franke et al., 2014). Basierend auf der Vermutung, dass die meisten Unternehmer bezüglich der Themen Stress, Gesundheit und Stressbewältigung auf sich alleine gestellt sind, erscheint die Investition in diese Ressource sinnvoll.

*Wie kann nun aber eine gesundheitsförderliche Selbstführung aktiv gefördert werden?*

Die vier Dimensionen der gesundheitsförderlichen Selbstführung wurden bereits im Rahmen des HoL-Ansatzes in Kapitel 2.3.2 erläutert. Die Studie von Franke und Kollegen (2014) konnte aufzeigen, dass neben dem Gesundheitsverhalten auch die kognitiven (*gesundheitsbezogene Selbstwirksamkeit und Achtsamkeit*) und motivationalen Aspekte (*Gesundheitsvalenz*) einer gesundheitsförderlichen Selbstführung mit verschiedenen Gesundheitsindikatoren von Erwerbstätigen zusammenhängen und daher wichtige Einflussgrössen darstellen. Des Weiteren konnten auch Zusammenhänge zwischen den Dimensionen festgestellt werden, so dass sich diese gegenseitig positiv beeinflussen. Dieses Bild bestätigte sich auch für die Stichprobe der Unternehmensgründer in der quantitativen Studie dieser Arbeit, die ebenfalls positive Zusammenhänge (mittlere bis hohe Korrelationen) zwischen den vier Dimensionen aufzeigen konnte (vgl. Kap.4.1.1, Tabelle 7). Diese Erkenntnisse sind für die Praxis von grossem Nutzen. Interventionen, die auf dem HoL-

Ansatz basieren und bislang, soweit bekannt, ausschliesslich mit Führungskräften durchgeführt wurden, knüpfen daher auch an alle vier Dimensionen an (Franke, Ducki & Felfe, 2015).

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit können keine konkreten Gestaltungsmassnahmen für Unternehmer formuliert werden, da diesbezüglich immer auch eine differenzierte Erfassung und Einbindung des Arbeitskontexts und der Person notwendig ist. Dennoch können basierend auf den Erkenntnissen dieser Arbeit und ersten Interventionen mit Führungskräften Anregungen mitgegeben werden, die für eine Stärkung der gesundheitsförderlichen Selbstführung bei Unternehmern hilfreich sein könnten. Diese werden nachfolgend entlang der Dimensionen der gesundheitsförderlichen Selbstführung erläutert.

**Gesundheitsbezogene Selbstwirksamkeit und Achtsamkeit (kognitive Aspekte):** Die *Selbstwirksamkeit* bezieht sich kurz gesagt auf die Kenntnis und das Wissen bezüglich gesundheitsförderlicher Massnahmen und eine zielsichere Umsetzung (Franke & Felfe, 2011; Franke et al., 2011). Für Unternehmer wäre eine aktive Auseinandersetzung mit den Themen Arbeitsbelastungen, Stressbewältigung und Ressourcen wichtig, um ein solides Gesundheitswissen aufzubauen und damit auch die eigene Gesundheitskompetenz zu verbessern. Die theoretischen Grundlagen in Kapitel 2 der vorliegenden Arbeit bilden hierfür bereits eine gute Ausgangsbasis. Eine weitere gute Informationsquelle bietet gemäss Kieschke (2011) auch die Webseite *Existenzgründung – Gesund und sicher starten*<sup>6</sup> (RKW, 2017).

Für eine *gesundheitsbezogene Selbstwirksamkeit* greift die Aneignung von Gesundheitswissen aber sicher zu kurz. In Führungskräftetrainings bildet daher die Analyse der Ist-Situation mit dem HoL-Instrument (vgl. Kap. 3.2.1.2) eine wichtige Ausgangsbasis (Franke et al., 2015). An dieser Stelle soll erneut auf das kostenlose Online-Tool *Entrepreneur-Check* der FHNW APS<sup>7</sup> verwiesen werden, mit dem Unternehmer nach Beantwortung einiger Fragen eine Standortbestimmung über ihre aktuelle Gesundheitssituation sowie nützliche Tipps und weiterführende Informationen erhalten (Berset et al., 2017, vgl. Kap. 1.1). Instrumente wie der *Entrepreneur-Check* können für Unternehmer eine Hilfestellung sein, um die eigene Situation zu reflektieren, geeignete Massnahmen abzuleiten und somit mehr Zuversicht im Umgang mit der eigenen Gesundheit zu gewinnen. Die *gesundheitsbezogene Achtsamkeit* bezieht sich auf die bewusste Wahrnehmung von Belastungen und der eigenen Gesundheit (z. B. Elprana et al., 2016). Es erscheint naheliegend, dass Unternehmer, die beispielsweise Anzeichen von Stress, einer gesundheitsschädlichen Stressbewältigung oder aber auch die eigenen Ressourcen wahrnehmen, langfristig ein gutes Gesundheitsbewusstsein entwickeln können, was auch für die Ableitung von persönlichen Gesundheitsmassnahmen wertvoll sein kann. Im Rahmen von Interventionen mit dem HoL-Ansatz werden Führungskräften beispielsweise Achtsamkeitstrainings empfohlen (Franke et al., 2015).

---

<sup>6</sup> [www.guss-net.de](http://www.guss-net.de)

<sup>7</sup> [www.entrepreneur-check.ch](http://www.entrepreneur-check.ch)

Die Wirksamkeit und gesundheitsförderliche Wirkung (z. B. geringeres Stresserleben, höhere Stressresistenz) von Achtsamkeitstrainings konnte in Studien mit Führungskräften bestätigt werden (Chiesa et al., 2011; Chiesa & Serretti, 2009; Lyons & Schneider, 2009, alle zitiert nach Kohls, Berzlanovich & Sauer, 2013, S.166). Solche Trainings könnten sich auch für Unternehmer als nützlich erweisen und werden mittlerweile von vielen Anbietern durchgeführt.

**Gesundheitsvalenz (motivationaler Aspekt):** Die Gesundheitsvalenz bezieht sich auf den Stellenwert der eigenen Gesundheit und die Motivation, etwas dafür zu tun. Gemäss Franke und Kollegen (2015) kann bereits die Auseinandersetzung mit der eigenen Gesundheit zu einer Sensibilisierung führen, die wiederum für die Gesundheitsvalenz von Bedeutung ist.

**Gesundheitsverhalten:** Mit dem Gesundheitsverhalten sind sämtliche gesundheitsrelevanten und gesundheitsförderlichen Aktivitäten (beruflich und privat) gemeint (z. B. Franke et al., 2011). Die Ergebnisse der qualitativen Studie dieser Arbeit zeigen Beispiele für solche verhaltensbezogenen Strategien auf, die von den befragten Unternehmern als förderlich für die eigene Gesundheit erlebt wurden. Neben den Freizeitaktivitäten sind insbesondere die genannten Strategien bezüglich der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Arbeitssituation (z. B. Grenzen setzen gegenüber Kunden, Arbeitszeiten) sowie der persönlichen Arbeitsweise (z. B. Arbeitsorganisation) interessant. Wenngleich diese Ergebnisse nicht verallgemeinert werden können, zeigt sich eine Übereinstimmung mit Erkenntnissen aus der psychologischen Gesundheitsforschung, wonach bei gesundheitsbezogenen Interventionen sowohl die Bedingungen (*verhältnisorientiert*) als auch die Person (*verhaltensorientiert*) berücksichtigt werden müssen. *Bedingungsbezogene Massnahmen* zielen auf eine Veränderung der Arbeitssituation oder der Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitsinhalt, soziale Bedingungen, Arbeitsplatz) ab. Demgegenüber setzen *personenbezogene Massnahmen* auf eine Veränderung des Verhaltens bei der Arbeit oder bezüglich der eigenen Gesundheit (z. B. Stressbewältigungstraining) an (Metz, 2011). In Interventionen, die auf dem *HoL-Ansatz* basieren, wird mit Blick auf das Gesundheitsverhalten ermittelt, wie und welche Belastungen und Ressourcen reduziert bzw. gestärkt werden können (Franke et al., 2015). Daraus kann abgeleitet werden, dass die Auseinandersetzung mit den eigenen Belastungen und Ressourcen auch für Unternehmer eine hohe Relevanz aufweist, um infolgedessen geeignete Massnahmen mit Blick auf das eigene Arbeitsumfeld und Verhalten ableiten zu können. Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit können als Ideenpool fungieren und zeigen auf, dass für ein positives Gesundheitsverhalten eine grosse Auswahl an Gestaltungsmöglichkeiten besteht (vgl. Kap. 4.2.3).

## 6 Resümee

Im Verlauf der vorliegenden Arbeit wurde deutlich, dass Stress und arbeitsbedingte Belastungen im Alltag von Unternehmern eine hohe Präsenz aufweisen. Um diesen Belastungen zu begegnen, kommen dem eigenen Stressbewältigungsverhalten sowie der Stärkung von persönlichen Ressourcen eine umso grössere Bedeutung zu. Unternehmer befinden sich diesbezüglich in einer besonderen Situation, da sie in den meisten Fällen wahrscheinlich nicht ohne weiteres Zugang zu einer Infrastruktur oder einem Netzwerk für Themen rund um die eigene Gesundheit und Gesundheitsförderung haben, wie dies bei vielen Erwerbstätigen durch das betriebliche Gesundheitsmanagement in der Organisation gewährleistet ist. Der alleinige Umgang mit diesen Themen ist keine leichte Aufgabe. In diesem Zusammenhang wäre es wünschenswert, dass die Thematik der Gesundheit von Unternehmern stärker in den öffentlichen Dialog tritt. Besonders bedeutsam wären staatliche Förderungsprogramme und Initiativen sowie weitere Kooperationsprojekte mit Hochschulen, die eine Plattform für den Austausch und die Unterstützung von Unternehmern bieten könnten. Gerade angesichts der hohen ökonomischen und gesellschaftlichen Relevanz von Unternehmensgründern (z. B. Welter, 2011, zitiert nach Eager et al., 2015, S.254) wären gesundheitspezifische Interventionen, die auf die Situation von Unternehmern zugeschnitten sind, von grosser Bedeutung. So könnten Trainings zu den Themen Stress, Stressbewältigung und insbesondere der gesundheitsförderlichen Selbstführung zu einer stärkeren Sensibilisierung für die Thematik beitragen und Unternehmer gezielt bei der Erarbeitung von individuellen und geeigneten Massnahmen unterstützen. Interventionen in den Bereichen Stressprävention, Stressmanagement und Gesundheitsförderung wären somit wichtige Grundpfeiler, die zu einer besseren Bewältigung von Arbeitsbelastungen beitragen könnten, damit Unternehmer langfristig gesund, leistungsfähig und erfolgreich bleiben können.

## Literaturverzeichnis

- Airila, A. (2015). *Work characteristics, personal resources, and employee well-being: A longitudinal study among Finnish firefighters. Dissertation University of Helsinki.*  
Verfügbar unter  
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/153495/workchar.pdf?sequence=1>
- Andersson, P. (2008). Happiness and health: Well-being among the self-employed. *The Journal of Socio-Economics*, 37, 213–236.
- Angelo, R. & Chambel, M. (2014). The role of proactive coping in the job demands–resources model: a cross-section study with firefighters. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(2), 203-216.
- Bacher, J. & Horwath, I. (2011). *Einführung in die Qualitative Sozialforschung Teil 1 - Johannes Kepler Universität Linz.* Verfügbar unter  
[http://www.jku.at/soz/content/e94921/e95830/e202629/e202930/SkriptTeil1ws11\\_12.pdf](http://www.jku.at/soz/content/e94921/e95830/e202629/e202930/SkriptTeil1ws11_12.pdf)
- Baeriswyl, S., Krause, A. & Kunz Heim, D. (2014). Arbeitsbelastungen, Selbstgefährdung und Gesundheit bei Lehrpersonen–eine Erweiterung des Job Demands-Resources Modells. *Empirische Pädagogik*, 28(2), 128-146.
- Baeriswyl, S., Krause, A., Elfering, A. & Berset, M. (2016). How Workload and Coworker Support Relate to Emotional Exhaustion: The Mediating Role of Sickness Presenteeism. *International Journal of Stress Management*, 1-22.  
doi:<http://dx.doi.org/10.1037/str0000018>
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2016). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1-13.  
doi:<http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Baltes-Götz, B. (2013). *Statistisches Praktikum mit IBM SPSS Statistics 21 für Windows.*  
Verfügbar unter <https://www.uni-trier.de/fileadmin/urt/doku/spss/v21/SPSS21.pdf>
- Baltes-Götz, B. (2015). *Mediator- und Moderatoranalyse per multipler Regression mit SPSS.*  
Verfügbar unter <https://www.uni-trier.de/fileadmin/urt/doku/medmodreg/medmodreg.pdf>
- Baltes-Götz, B. (2016a). *Lineare Regressionsanalyse mit SPSS.* Verfügbar unter <https://www.uni-trier.de/fileadmin/urt/doku/linreg/linreg.pdf>
- Baltes-Götz, B. (2016b). *R als Ergänzung zu SPSS.* Verfügbar unter <https://www.uni-trier.de/fileadmin/urt/doku/r4spss/R4SPSS.pdf>

- Berset, M., Baumgartner, M., Krause, A., Weibel, C. & Zäch, S. (2017). *Entrepreneur-Check – Gesund und Leistungsfähig: Ein Selbsttest zur Evaluation des Umgangs mit Druck bei der Arbeit*. Verfügbar unter <http://www.entrepreneur-check.ch/>
- BFS. (2017a). Bundesamt für Statistik (BFS). *Unternehmensdemografie - Neugründungen*. Verfügbar unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/industriedienstleistungen/unternehmen-beschaefigte/unternehmensdemografie/neugruendungen-ueberlebensraten.html>
- BFS. (2017b). Bundesamt für Statistik (BFS). *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE: Fragebogen 2016 - Vollständiger Fragebogen und Module Unbezahlte Arbeit und Junge Menschen auf dem Arbeitsmarkt*. Verfügbar unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/erhebungen/sake.assetdetail.2661447.html>
- Bissels, T., Sackmann, S. & Bissels, S. (2006). Die Arbeitssituation von Selbständigen: Eine beschreibende Studie zu Belastungen, individuellen Bewältigungsstrategien/-kompetenzen und den Konsequenzen im Erleben der Arbeit. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 2(60), 97-106.
- Blum, U. & Leibbrand, F. (2001). *Entrepreneurship und Unternehmertum - Denkstrukturen für eine neue Zeit*. Wiesbaden: Gabler.
- Bodenmann, G. & Gmelch, S. (2009). Stressbewältigung. In J. Margraf & S. Schneider, *Lehrbuch der Verhaltenstherapie - Band 2: Störungen im Erwachsenenalter — Spezielle Indikationen — Glossar* (3. Aufl.) (S. 617-629). Berlin Heidelberg: Springer. Verfügbar unter [http://www.zora.uzh.ch/id/eprint/6673/3/Stressbew%C3%A4ltigung-Lehrbuch-Margraf-2\\_defV.pdf](http://www.zora.uzh.ch/id/eprint/6673/3/Stressbew%C3%A4ltigung-Lehrbuch-Margraf-2_defV.pdf)
- Bortz, J. & Döring, N. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5. Aufl.). Berlin Heidelberg: Springer.
- Bühner, M. & Ziegler, M. (2009). *Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler*. München: Pearson Studium.
- Bürgi Nägeli Rechtsanwälte. (2017). *Arbeitsrecht - Arbeitsrecht und Arbeitsvertrag in der Schweiz: Informationen, Muster-Arbeitsverträge und mehr*. Verfügbar unter <https://www.arbeits-recht.ch/exkurs-freie-mitarbeiter-freelancer>
- Chevalier, A. & Kaluza, G. (2015). Psychosozialer Stress am Arbeitsplatz: Indirekte Unternehmenssteuerung, selbstgefährdendes Verhalten und die Folgen für die Gesundheit. In J. Böcken, B. Braun & R. Meierjürgen (Hrsg.), *Gesundheitsmonitor 2015* (S. 228-253). Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Christ, O. (2004). *Die Überprüfung der transaktionalen Stresstheorie im Lehramtsreferendariat. Dissertation Philipps-Universität Marburg*. Verfügbar unter <http://archiv.ub.uni-marburg.de/diss/z2005/0197/pdf/doc.pdf>

- Creswell, J. & Plano Clark, V. (2011). *Designing and conducting mixed methods research* (2nd ed.). Thousand Oaks CA: Sage.
- Crum, M. & Chen, Y. (2015). Self-employment and subjective well-being: A Multi-country analysis. *International Journal of Entrepreneurship*, 19, 15-28.
- Dettmers, J., Deci, N., Baeriswyl, S., Berset, M. & Krause, A. (2016). Self-Endangering Work Behavior. In M. Wiencke, M. Cacace & S. Fischer (Eds.), *Healthy at Work* (S. 37-51). Cham: Springer. doi:10.1007/978-3-319-32331-2\_4
- Dijkhuizen, J., Gorgievski, M., van Veldhoven, M. & Schalk, R. (2016). Feeling successful as an entrepreneur: a job demands — resources approach. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 12, 555-573. doi:10.1007/s11365-014-0354-z
- Dijkhuizen, J., Van Veldhoven, M. & Schalk, R. (2014). Development and Validation of the Entrepreneurial Job Demands Scale. *International Journal of Knowledge, Innovation and Entrepreneurship*, 2(1), 70-89.
- Dolbier, C., Soderstrom, M. & Steinhardt, M. (2001). The relationships between self-leadership and enhanced psychological, health, and work outcomes. *The Journal of Psychology*, 135(5), 469-485. doi:10.1080/00223980109603713
- Drnovsek, M., Örtqvist, D. & Wincent, J. (2010). The effectiveness of coping strategies used by entrepreneurs and their impact on personal well-being and venture performance. *Journal of Economics and Business*, 28(2), 193-220.
- Eager, B., Grant, S. & Martitz, A. (2015). *Entrepreneurs And The Stress-Coping-Strain Process: How Relevant Are Existing Theoretical Frameworks?* Verfügbar unter [https://www.researchgate.net/profile/Bronwyn\\_Eager/publication/275037042\\_Entrepreneurs\\_and\\_the\\_stress-coping-strain\\_process\\_how\\_relevant\\_are\\_existing\\_theoretical\\_frameworks/links/558cb6d208ae40781c205a1d/Entrepreneurs-and-the-stress-coping-strain-process-](https://www.researchgate.net/profile/Bronwyn_Eager/publication/275037042_Entrepreneurs_and_the_stress-coping-strain_process_how_relevant_are_existing_theoretical_frameworks/links/558cb6d208ae40781c205a1d/Entrepreneurs-and-the-stress-coping-strain-process-)
- Eid, M., Gollwitzer, M. & Schmitt, M. (2013). *Statistik und Forschungsmethoden: Lehrbuch* (3. Aufl.). Weinheim: Beltz & Gelberg.
- Eisele, F. (2016). *Die Theorie der Ressourcenerhaltung in der Arbeitswelt. Dissertation Bergische Universität Wuppertal.* Verfügbar unter <http://elpub.bib.uni-wuppertal.de/edocs/dokumente/se/diss2016/eisele/se1601.pdf>
- Elprana, G., Felfe, J. & Franke, F. (2016). Gesundheitsförderliche Führung diagnostizieren und umsetzen. In J. Felfe & R. van Dick (Hrsg.), *Handbuch Mitarbeiterführung: Wirtschaftspsychologisches Praxiswissen für Fach- und Führungskräfte* (S. 143-156). Berlin Heidelberg: Springer.

- Erhart, M., Wille, N. & Ravens-Sieberer, U. (2006). Die Messung der subjektiven Gesundheit: Stand der Forschung und Herausforderungen. In M. Richter & K. Hurrelmann (Hrsg.), *Gesundheitliche Ungleichheit. Grundlagen, Probleme, Konzepte* (S. 321-338). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW. (2017). *Forschung und Dienstleistungen. Angewandte Psychologie. Eignung und Personalentwicklung. Entrepreneurcheck - Identifikation und Förderung von Unternehmerpersönlichkeiten*. Verfügbar unter <https://www.fhnw.ch/de/forschung-und-dienstleistungen/psychologie/eignung-und-personalentwicklung/entrepreneurcheck>
- Felfe, J., Pundt, F. & Krick, A. (2017). Gesundheitsförderliche Führung= Ressource für Beschäftigte–Belastung für Führungskräfte? In C. Busch, A. Ducki, J. Dettmers & H. Witt (Hrsg.), *Der Wert der Arbeit. Festschrift zur Verabschiedung von Eva Bamberg* (S. 241-256). Augsburg, München: Rainer Hampp Verlag.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics. And sex and drugs and rock 'n' roll* (4th ed.). London: Sage.
- Franke, F. & Felfe, J. (2011). Diagnose gesundheitsförderlicher Führung–Das Instrument „Health-oriented Leadership“. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & K. Macco (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2011. Führung und Gesundheit*. (S. 3-13). Berlin Heidelberg: Springer.
- Franke, F. & Felfe, J. (2014). *Führungskräfte trainings*. Göttingen: Hogrefe.
- Franke, F., Ducki, A. & Felfe, J. (2015). Gesundheitsförderliche Führung. In J. Felfe (Hrsg.), *Trends der psychologischen Führungsforschung. Neue Konzepte, Methoden und Erkenntnisse* (S. 253-264). Göttingen: Hogrefe.
- Franke, F., Felfe, J. & Pundt, A. (2014). The impact of health-oriented leadership on follower health: Development and test of a new instrument measuring health-promoting leadership. *German Journal of Research in Human Resource Management*, 28(1-2), 139-161. doi:10.1688/ZfP-2014-01-Franke
- Franke, F., Vincent, S. & Felfe, J. (2011). Gesundheitsbezogene Führung. In E. Bamberg, A. Ducki & A. M. Metz (Hrsg.), *Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt. Ein Handbuch* (S. 371-392). Göttingen: Hogrefe.
- Freelancermap. (2017). *Freiberufler – Definition*. Verfügbar unter <https://www.freelancermap.ch/freelancer-ratgeber/11445-freiberufler-definition-faq#gewerbetreibender>
- Godwin, J. L., Neck, C. P. & D'Intino, R. S. (2016). Self-leadership, spirituality, and entrepreneur performance: a conceptual model. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 13(1), 64-78. doi:10.1080/14766086.2015.1122546

- Gorgievski, M. J. & Stephan, U. (2016). Advancing the Psychology of Entrepreneurship: A Review of the Psychological Literature and an Introduction. *Applied Psychology*, 65(3), 437-468. doi:10.1111/apps.12073
- Grant, S. & Ferris, K. (2012). Identifying sources of occupational stress in entrepreneurs for measurement. *International Journal of Entrepreneurial Venturing*, 4(4), 351-373. doi:https://doi.org/10.1504/IJEV.2012.049828
- Grebner, S., Berlowitz, I., Alvarado, V. & Cassina, M. (2010). *Stressstudie 2010. Stress bei Schweizer Erwerbstätigen. Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit*. Verfügbar unter [https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen\\_Dienstleistungen/Publikationen\\_und\\_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien\\_und\\_Berichte/stressstudie-2010--stress-bei-schweizer-erwerbstaetigen---zusamm.html](https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/stressstudie-2010--stress-bei-schweizer-erwerbstaetigen---zusamm.html)
- Gründerszene. (2017). *Gründerszene Lexikon*. Verfügbar unter <https://www.gruenderszene.de/lexikon/begriffe/franchising>
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny. Statistical Mediation Analysis in the New Millennium. *Communication Monographs*, 76(4), 408–420. doi:http://dx.doi.org/10.1080/03637750903310360
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach*. New York: Guilford Press.
- Helfferich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4.Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hemming, K. (2015). Freizeitaktivitäten, chronischer Stress und protektive Ressourcen. Stresstheoretische Grundlagen. In N. Neuber & M. Krüger (Hrsg.), *Bildung und Sport. Schriftenreihe des Centrums für Bildungsforschung im Sport (CeBiS) Band 7* (S. 75-100). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Hobfoll, S. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied psychology*, 50(3), 337-421.
- Hobfoll, S. & Buchwald, P. (2004). Die Theorie der Ressourcenerhaltung und das multiaxiale Copingmodell–eine innovative Stresstheorie. In P. Buchwald, C. Schwarzer & S. E. Hobfoll (Hrsg.), *Stress gemeinsam bewältigen. Ressourcenmanagement und multiaxiales Coping* (S. 11-26). Göttingen: Hogrefe.
- Hussy, W., Schreier, M. & Echterhoff, G. (2013). *Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor* (2. Aufl.). Berlin Heidelberg: Springer.

- Igic, I., Keller, A., Luder, L., Elfering, A., Semmer, N., Brunner, B. & Wieser, S. (2015). *Job-Stress-Index 2015. Kennzahlen zu psychischer Gesundheit und Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz*. Verfügbar unter [https://gesundheitsfoerderung.ch/assets/public/documents/de/3-bgm/studien-wirkung/job-stress-index/Forschungsbericht\\_Job-Stress-Index\\_2015.pdf](https://gesundheitsfoerderung.ch/assets/public/documents/de/3-bgm/studien-wirkung/job-stress-index/Forschungsbericht_Job-Stress-Index_2015.pdf)
- Ito, J. & Brotheridge, C. (2003). Resources, coping strategies, and emotional exhaustion: A conservation of resources perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 490-509. doi:10.1016/S0001-8791(02)00033-7
- Ivankova, N. & Stick, S. (2007). Students' persistence in a distributed doctoral program in educational leadership in higher education: A mixed methods study. *Research in Higher Education*, 48(1), 93-135. doi:10.1007/s11162-006-9025-4
- Janssen, J. & Laatz, W. (2017). *Statistische Datenanalyse mit SPSS. Eine anwendungsorientierte Einführung in das Basissystem und das Modul Exakte Tests* (9. Aufl.). Berlin: Springer.
- Kaluza, G. (2011). *Stressbewältigung: Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung* (2. Aufl.). Berlin: Springer.
- Kariv, D. (2008). The Relationship between Stress and Business Performance among Men and Women Entrepreneurs. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 21(4), 449-476. doi:10.1080/08276331.2008.10593435
- Kieschke, U. (2011). Gesundheitsmanagement bei Existenzgründungen. In E. Bamberg, A. Ducki & A. M. Metz (Hrsg.), *Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt. Ein Handbuch* (S. 741-758). Göttingen: Hogrefe.
- Koetz, E. (2006). *Persönlichkeitsstile und unternehmerischer Erfolg von Existenzgründern. Dissertation Universität Osnabrück*. Verfügbar unter <https://repositorium.uni-osnabrueck.de/handle/urn:nbn:de:gbv:700-2006122214>
- Kohls, N., Berzlanovich, A. & Sauer, S. (2013). Achtsamkeit in Organisationen: Vom Stressmanagement über das achtsame Interagieren und Führen zur bewussten Gestaltung von Veränderungsprozessen. In W. Kersten & J. Wittmann (Hrsg.), *Kompetenz, Interdisziplinarität und Komplexität in der Betriebswirtschaftslehre* (S. 163-177). Wiesbaden: Springer.
- Krause, A., Baeriswyl, S., Berset, M., Deci, N., Dettmers, J., Dorsemag, C., Meier, W., Schraner, S., Stetter, B. & Straub, L. (2014). Selbstgefährdung als Indikator für Mängel bei der Gestaltung mobil-flexibler Arbeit: Zur Entwicklung eines Erhebungsinstruments. *Wirtschaftspsychologie*, 4(1), 49-59.
- Krause, A., Berset, M. & Peters, K. (2015). Interessierte Selbstgefährdung - von der direkten zur indirekten Steuerung. *Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin. Zeitschrift für medizinische Prävention*, 50(3), 164-170. Verfügbar unter [https://www.asu-arbeitsmedizin.com/gentner.dll/0164-0170-ASU-1503\\_NjM5OTY4.PDF?](https://www.asu-arbeitsmedizin.com/gentner.dll/0164-0170-ASU-1503_NjM5OTY4.PDF?)

- Krause, A., Dorsemagen, C. & Peters, K. (2013). *Interessierte Selbstgefährdung. Die unerwünschten Nebenwirkungen moderner Steuerungsformen*. Verfügbar unter [https://www.researchgate.net/publication/274388840\\_Interessierte\\_Selbstgefahrdung\\_Die\\_unerwunschten\\_Nebenwirkungen\\_moderner\\_Steuerungsformen](https://www.researchgate.net/publication/274388840_Interessierte_Selbstgefahrdung_Die_unerwunschten_Nebenwirkungen_moderner_Steuerungsformen)
- Kruse, J. (2015). *Qualitative Interviewforschung - Ein integrativer Ansatz* (2.Aufl.). Weinheim: Beltz Juventa.
- Kuckartz, U. (2014a). *Mixed Methods. Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren*. Wiesbaden: Springer VS.
- Kuckartz, U. (2014b). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (2. Aufl.). Weinheim: Beltz Juventa.
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Martin, A. (2013a). *Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch Unternehmer und Arbeitnehmer. Schriften des Instituts für Mittelstandsforschung der Universität Lüneburg. Heft 43*. Verfügbar unter <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/71296/1/739971433.pdf>
- Martin, A. (2013b). Die Arbeitsbedingungen von Unternehmern im europäischen Vergleich. In D. Hirschel, P. Paic & M. Zwick (Hrsg.), *Daten in der wirtschaftswissenschaftlichen Forschung* (S. 225-248). Wiesbaden: Springer Gabler. doi:[https://doi.org/10.1007/978-3-658-03456-6\\_11](https://doi.org/10.1007/978-3-658-03456-6_11)
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (12. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Metz, A. M. (2011). Intervention. In E. Bamberg, A. Ducki & A. M. Metz (Hrsg.), *Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt. Ein Handbuch* (S. 185-220). Göttingen: Hogrefe.
- Neck, C., Houghton, J., Sardeshmukh, S., Goldsby, M. & Godwin, J. (2013). Self-leadership: a cognitive resource for entrepreneurs. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 26(5), 463-480. doi:10.1080/08276331.2013.876762
- Nübling, M., Stössel, U., Hasselhorn, H. M., Michaelis, M. & Hofmann, F. (2005). *Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen. Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ)*. Verfügbar unter [https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Schriftenreihe/Forschungsberichte/2005/Fb1058.pdf;jsessionid=04227598C0451E2F3788F5F90422C67C.s1t2?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Schriftenreihe/Forschungsberichte/2005/Fb1058.pdf;jsessionid=04227598C0451E2F3788F5F90422C67C.s1t2?__blob=publicationFile&v=2)
- Oren, L. (2012). Job Stress and Coping: Self-Employed versus Organizationally Employed Professionals. *Stress and Health*, 28, 163–170. doi:10.1002/smi.1418

- Parent-Thirion, A., Biletta, I., Cabrita, J., Vargas, O., Vermeulen, G., Wilczynska, A. & Wilkens, M. (2016). *Eurofound. Sixth European Working Conditions Survey. Overview report. Publications Office of the European Union*. doi:10.2806/422172
- Pekruhl, U. & Vogel, C. (2017). *Selbständigerwerbende in der Schweiz - Auswertung der Europäischen Erhebungen über die Arbeitsbedingungen 2005 und 2015*. Verfügbar unter [https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publicationen\\_Dienstleistungen/Publicationen\\_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/studien\\_berichte/6\\_nf\\_selbstaendigerwerbende\\_2015.pdf.download.pdf/6\\_nf\\_selbstaendigerwerbende\\_auswertung\\_2015.pdf](https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publicationen_Dienstleistungen/Publicationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/studien_berichte/6_nf_selbstaendigerwerbende_2015.pdf.download.pdf/6_nf_selbstaendigerwerbende_auswertung_2015.pdf)
- Pott, O. & Pott, A. (2015). *Entrepreneurship: Unternehmensgründung, Businessplan und Finanzierung, Rechtsformen und gewerblicher Rechtsschutz* (2. Aufl.). Berlin: Springer Gabler.
- Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments & Computers*, 36(4), 717–731.
- Pröll, U. (2009). Erwerbsarbeit und Gesundheit von Selbstständigen – Forschungsergebnisse und Präventionsansätze. *Arbeit: Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, 18(4), 298-312. doi:<https://doi.org/10.1515/arbeit-2009-0405>
- Rau, R., Hoffmann, K., Metz, U., Richter, P., Rösler, U. & Stephan, U. (2008). Gesundheitsrisiken bei Unternehmern. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 52(3), 115-125. doi:10.1026/0932-4089.52.3.115
- Richter, P., Buruck, G., Nebel, C. & Wolf, S. (2011). Arbeit und Gesundheit - Risiken, Ressourcen und Gestaltung. In E. Bamberg, A. Ducki & A. M. Metz (Hrsg.), *Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt: Ein Handbuch* (S. 25-60). Göttingen: Hogrefe.
- RKW. (2017). RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V. Kompetenzzentrum. *Existenzgründung - Gesund und sicher starten (GUSS)*. Verfügbar unter <http://www.guss-net.de/>
- Samuelsson, A., Houkes, I., Verdonk, P. & Hammarström, A. (2012). Types of employment and their associations with work characteristics and health in Swedish women and men. *Scandinavian Journal of Public Health*, 40, 183-190. doi:10.1177/1403494811435498
- Schaufeli, W. & Taris, T. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In G. Bauer & O. Hämmig, *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach* (S. 43-68). Dordrecht NL: Springer. doi:10.1007/978-94-007-5640-3\_4
- Schonfeld, I. & Mazzola, J. (2015). A Qualitative Study of Stress in Individuals Self-Employed in Solo Businesses. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 501–513.

- Schwarz, J. & Bruderer Enzler, H. (2017). *Multiple Regressionsanalyse. Methodenberatung Universität Zürich (UZH)*. Verfügbar unter <http://www.methodenberatung.uzh.ch/de/datenanalyse/zusammenhaenge/mreg.html#22>
- Searle, B. & Lee, L. (2015). Proactive Coping as a Personal Resource in the Expanded Job Demands–Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 22(1), 46–69. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/a0038439>
- Siewert, A. (2016). *Existenzgründung als biographische Chance. Berufliche Selbständigkeit im Kontext lebensgeschichtlichen Lernens*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Sonnentag, S. & Frese, M. (2013). Stress in Organizations. In N. W. Schmitt, S. Highhouse & I. B. Weiner (Eds.), *Handbook of Psychology. Volume 12. Industrial and Organizational Psychology* (2nd ed.) (S. 560-592). Hoboken, N.J: Wiley.
- Sonnentag, S. & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding From Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204-221. doi:10.1037/1076-8998.12.3.204
- Stephan, U. & Roesler, U. (2010). Health of entrepreneurs versus employees in a national representative sample. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 717-738. doi:10.1348/096317909X472067
- Tameling, R. (2014). *Stress und Stressbewältigung: Die Stresstheorien von Richard S. Lazarus und Aaron Antonovsky*. Hamburg: Disserta.
- Totterdell, P., Wood, S. & Wall, T. (2006). An intra-individual test of the demands-control model: A weekly diary study of psychological strain in portfolio workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 63-84. doi:10.1348/096317905X52616
- Ulich, E. & Wülser, M. (2015). *Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven* (6. Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Unsworth, K. & Mason, C. (2012). Help Yourself: The Mechanisms Through Which a Self-Leadership Intervention Influences Strain. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 235–245. doi:10.1037/a0026857
- Urban, D. & Mayerl, J. (2011). *Regressionsanalyse: Theorie, Technik und Anwendung* (4. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS.
- Vinberg, S., Gundersen, K., Nordenmark, M., Larsson, J. & Landstad, B. (2012). Entrepreneurs' health—the importance of psychosocial working conditions and individual factors. *International Journal of Entrepreneurial Venturing*, 4(4), 374-390.
- Volery, T. & Pullich, J. (2010). Healthy Entrepreneurs for Healthy Businesses: An Exploratory Study of the Perception of Health and Well-Being by Entrepreneurs. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 35(1), 4-16.

- Wang, Y., Xie, G. & Cui, X. (2016). Effects of Emotional Intelligence and Selfleadership on Students' Coping with Stress. *Social Behavior and Personality: An international Journal*, 44(5), 853-864.
- Wei, X., Cang, S. & Hisrich, R. (2015). Entrepreneurial Stressors as Predictors of Entrepreneurial Burnout. *Psychological Reports: Employment Psychology & Marketing*, 116(1), 74-88. doi:10.2466/01.14.PR0.116k13w1
- Weiber, R. & Mühlhaus, D. (2014). *Strukturgleichungsmodellierung: Eine anwendungsorientierte Einführung in die Kausalanalyse mit Hilfe von AMOS, SmartPLS und SPSS* (2. Aufl.). Berlin: Springer Gabler.
- WHO. (2014). *Verfassung der Weltgesundheitsorganisation (WHO) vom 22. Juli 1946 (Übersetzung, Stand: 8. Mai 2014)*. Verfügbar unter <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19460131/201405080000/0.810.1.pdf>
- Wiese, B. & Müller, G. (2010). Selbstmanagement und Selbstführung bei der Arbeit. In U. Kleinbeck & K. H. Schmidt (Hrsg.), *Arbeitspsychologie* (S. 623-667). Göttingen: Hogrefe.
- Wincent, J., Örtqvist, D. & Drnovsek, M. (2008). The entrepreneur's role stressors and proclivity for a venture withdrawal. *Scandinavian Journal of Management*, 24(3), 232-246. doi:10.1016/j.scaman.2008.04.001
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E. & Schaufeli, W. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141. doi:10.1037/1072-5245.14.2.121
- Yoon, J. & Bernell, S. (2013). The effect of self-employment on health, access to care, and health behavior. *Health*, 5(12), 2116-2127. doi:http://dx.doi.org/10.4236/health.2013.512289
- Zapf, D. & Semmer, N. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. In H. Schuler (Hrsg.), *Organisationspsychologie - Grundlagen und Personalpsychologie. Enzyklopädie der Psychologie: Themenbereich D, Serie III, Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie, Band 3* (S. 1007-1112). Göttingen: Hogrefe.

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Arbeitsbelastungen von Unternehmern (eigene Darstellung, 2017) .....	10
Tabelle 2: Verhaltensmerkmale gesundheitsschädliche Stressbewältigung basierend auf dem Konzept nach Krause und Kollegen (2014, eigene Darstellung, 2017) .....	16
Tabelle 3: Dimensionen gesundheitsförderliche Selbstführung nach dem HoL-Ansatz von Franke und Felfe (2011, eigene Darstellung, 2017).....	25
Tabelle 4: statistische Hypothesen .....	40
Tabelle 5: Voraussetzungsprüfung Regressionsanalyse .....	43
Tabelle 6: Stichprobenmerkmale qualitative Studie .....	48
Tabelle 7: Cronbachs $\alpha$ , Mittelwerte (M), Standardabweichungen (SD) und Korrelationen (r). 56	
Tabelle 8: Zusammenfassung Ergebnisse Hypothesentestung.....	62
Tabelle 9: Gegenüberstellung Ergebnisse quantitative und qualitative Studie .....	73

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: JDR-Modell nach Bakker und Demerouti (2007, S.313, ergänzt um Beschriftung der Prozesse) .....	8
Abbildung 2: COR-Theorie im Arbeitskontext nach Hobfoll und Buchwald (2004) (aus Richter et al., 2011, S.30) .....	21
Abbildung 3: Theoretisches Rahmenmodell (eigene Darstellung, 2017) .....	28
Abbildung 4: Forschungsdesign (eigene Darstellung, 2017, in Anlehnung an Ivankova & Stick, 2007) .....	32
Abbildung 5: Stichprobenmerkmale Erwerbssituation und aktueller Beruf .....	33
Abbildung 6: Stichprobenmerkmale Alter und Geschlecht .....	34
Abbildung 7: Stichprobenmerkmale Schul- und Ausbildung und Branche .....	34
Abbildung 8: Stichprobenmerkmale Unternehmensgrösse und Art der Gründung .....	35
Abbildung 9: Statistische Modelle .....	40
Abbildung 10: Modell einer einfachen Mediation (aus Preacher & Hayes, 2004, S.718) .....	44
Abbildung 11: Modell einer Moderation (aus Baltes-Götz, 2015, S.43) .....	46
Abbildung 12: Ablaufschema inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2014b, S.100) .....	51
Abbildung 13: Kategoriensystem MAXQDA .....	53
Abbildung 14: Ergebnisse Mediationsanalyse Hypothese 2 .....	58
Abbildung 15: Ergebnisse Simple-Slope-Analyse Hypothese 3a .....	59
Abbildung 16: Ergebnisse Simple Slope Analyse Hypothese 3b .....	60

## Anhang

### A: Erhebungsinstrumente

Konstrukte und Skalen	Items	Antwortskala	Quelle
<b>Arbeitsbelastungen</b>			
<i>Zeitdruck</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Müssen Sie sehr schnell arbeiten?</li> <li>Ist Ihre Arbeit ungleich verteilt, so dass sie sich auftürmt?</li> <li>Wie oft kommt es vor, dass sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 = nie / fast nie</li> <li>2 = selten</li> <li>3 = manchmal</li> <li>4 = oft</li> <li>5 = immer</li> </ol>	deutsche Kurzversion COPSOQ nach Nübling, Stössel, Hasselhorn, Michaelis und Hofmann (2005)
<i>Konkurrenzdruck</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Ich habe viele Mitbewerber.</li> <li>Die Konkurrenz ist gross.</li> <li>Aufgrund der Konkurrenz bin ich gezwungen meine Preise zu senken.</li> <li>Ich fühle mich durch die Konkurrenz unter Druck gesetzt.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 = trifft gar nicht zu</li> <li>2 = trifft wenig zu</li> <li>3 = trifft mittelmässig zu</li> <li>4 = trifft überwiegend zu</li> <li>5 = trifft völlig zu</li> </ol>	Eigenformulierung FHNW APS in Anlehnung an Rau, Hoffmann, Metz, Richter, Rösler und Stephan (2008)
<b>Gesundheitsförderliche Selbstführung</b>			
<i>Gesundheitsvalenz</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Ich bin nicht bereit, wegen der Arbeit meine Gesundheit zu riskieren.</li> <li>Wichtige Entscheidungen mache ich vor allem davon abhängig, was sie für meine Gesundheit bedeuten.</li> <li>Es ist mir wichtig, die gesundheitlichen Belastungen an meinem Arbeitsplatz zu mindern und Risiken abzubauen.</li> <li>Meine Gesundheit hat für mich erste Priorität.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 = trifft gar nicht zu</li> <li>2 = trifft wenig zu</li> <li>3 = trifft mittelmässig zu</li> <li>4 = trifft überwiegend zu</li> <li>5 = trifft völlig zu</li> </ol>	Franke und Felfe (2011)
<i>gesundheitsbezogene Achtsamkeit</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Ich merke sofort, wenn mit mir gesundheitlich etwas nicht stimmt.</li> <li>Ich merke rechtzeitig, wann ich eine Erholungspause brauche.</li> <li>Ich merke, wenn ich gesundheitlich an meine Grenzen stosse.</li> <li>Ich weiss, welche Situationen mich besonders stressen.</li> </ol>	vgl. Skala Gesundheitsvalenz	vgl. Skala Gesundheitsvalenz

Konstrukte und Skalen	Items	Antwortskala	Quelle
<i>gesundheitsbezogene Selbstwirksamkeit</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wenn ich Stress bei der Arbeit habe, weiss ich, was ich dagegen tun kann.</li> <li>2. Wenn ich viel um die Ohren habe, weiss ich wie ich Stress und Überlastung entgegenwirken kann.</li> <li>3. Ich weiss wie ich übermässiger Belastung und Stress vorbeugen kann.</li> </ol>	vgl. Skala Gesundheitsvalenz	vgl. Skala Gesundheitsvalenz
<i>Gesundheitsverhalten</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ich versuche, meine Belastungen zu reduzieren, indem ich die eigene Arbeitsweise optimiere (z.B. Prioritäten setzen, für ungestörtes Arbeiten sorgen, Tagesplanung).</li> <li>2. Ich versuche, meine Belastungen zu reduzieren, indem ich meine Arbeitsbedingungen optimiere (z.B. einseitige Körperhaltung vermeiden, für genügend Platz sorgen, Zugluft vermeiden).</li> <li>3. Ich versuche, meine Belastungen zu reduzieren, indem ich für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit Sorge (z.B. Pausen einhalten, Überstunden vermeiden, nicht am Wochenende arbeiten, Urlaub nicht verfallen lassen).</li> <li>4. Ich Sorge dafür, genug Unterstützung zu haben, wenn ich sie brauche.</li> </ol>	vgl. Skala Gesundheitsvalenz	vgl. Skala Gesundheitsvalenz
<b>Gesundheitsschädliche Stressbewältigung (Instrument interessierte Selbstgefährdung)</b>			
<i>Ausdehnung Arbeitszeit</i>	<p>Wie häufig ist es in den vergangenen drei Monaten vorgekommen, dass Sie....</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Für Ihre Vorgesetzten, Arbeitskollegen und/oder Kunden in der Freizeit erreichbar waren?</li> <li>2. Zugunsten der Arbeit auf ausgleichende Freizeitaktivitäten verzichtet haben?</li> <li>3. Zugunsten der Arbeit auf genügend Schlaf verzichtet haben?</li> <li>4. Zusätzlich in Ihrer Freizeit (Feierabend, Urlaub, Wochenende, Feiertage) gearbeitet haben?</li> </ol>	<p>1 = sehr selten / nie                  2 = selten                  3 = gelegentlich                  4 = oft                  5 = sehr oft</p>	Krause, Baeriswyl, Berset, Deci, Dettmers, Dorsemagen, Meier, Schraner, Stetter und Straub (2014)

<b>Konstrukte und Skalen</b>	<b>Items</b>	<b>Antwortskala</b>	<b>Quelle</b>
<i>Intensivierung Arbeitszeit</i>	<p>Wie häufig ist es in den vergangenen drei Monaten vorgekommen, dass Sie...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. In einem Arbeitstempo gearbeitet haben, dass Sie als belastend empfinden?</li> <li>2. In einem Arbeitstempo gearbeitet haben, dass Sie langfristig nicht durchhalten können?</li> <li>3. In einem Arbeitstempo gearbeitet haben, von dem Sie wissen, dass es Ihnen nicht gut tut?</li> </ol>	vgl. Skala Ausdehnung Arbeitszeit	vgl. Skala Ausdehnung Arbeitszeit
<i>Präsentismus</i>	<p>Wie häufig ist es in den vergangenen drei Monaten vorgekommen, dass Sie...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trotz Krankheit am Arbeitsplatz erschienen sind?</li> <li>2. Trotz schwerer Krankheitssymptome (z.B. Schmerzen, Schüttelfrost, Fieber) gearbeitet haben?</li> <li>3. Trotz Krankheit den vollen Arbeitstag bzw. die volle Schicht gearbeitet haben?</li> <li>4. Sich zur Arbeit geschleppt haben, obwohl Sie krank waren?</li> </ol>	vgl. Skala Ausdehnung Arbeitszeit	vgl. Skala Ausdehnung Arbeitszeit
<i>Faking</i>	<p>Wie häufig ist es in den vergangenen drei Monaten vorgekommen, dass Sie....</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gegenüber Kunden und/oder Arbeitskollegen vorgegeben haben, die Arbeit zu schaffen, auch wenn Fristen nicht eingehalten werden konnten?</li> <li>2. Angaben beschönigt haben (z.B. bzgl. Reporting), um kurzfristig Druck zu reduzieren?</li> <li>3. Einschränkungen der eigenen Leistungsfähigkeit gegenüber Kunden und/oder Arbeitskollegen verschwiegen haben?</li> </ol>	vgl. Skala Ausdehnung Arbeitszeit	vgl. Skala Ausdehnung Arbeitszeit

<b>Konstrukte und Skalen</b>	<b>Items</b>	<b>Antwortskala</b>	<b>Quelle</b>
<i>Entspannender Substanzkonsum</i>	Wie häufig ist es in den vergangenen drei Monaten vorgekommen, dass Sie Genussmittel/Substanzen (z.B. Alkohol, Koffein, Nikotin oder Medikamente) konsumiert haben, ... 1. um nach der Arbeit besser abschalten zu können? 2. um nach einem strengen Arbeitstag besser entspannen zu können? 3. um nach einem strengen Arbeitstag besser einschlafen zu können?	vgl. Skala Ausdehnung Arbeitszeit	vgl. Skala Ausdehnung Arbeitszeit
<i>Stimulierender Substanzkonsum</i>	Wie häufig ist es in den vergangenen drei Monaten vorgekommen, dass Sie Genussmittel/Substanzen (z.B. Alkohol, Koffein, Nikotin oder Medikamente) konsumiert haben, ... 1. um Ihre hohe Arbeitsmenge bewältigen zu können? 2. damit Sie sich bei der Arbeit besser fühlen? 3. um bei der Arbeit besser durchhalten zu können? 4. um bei der Arbeit leistungsfähiger zu sein?	vgl. Skala Ausdehnung Arbeitszeit	vgl. Skala Ausdehnung Arbeitszeit
<b>Wahrgenommene Gesundheit</b>			
<i>subjektiver Gesundheitszustand</i>	Wie ist Ihr Gesundheitszustand im Allgemeinen?	1 = sehr schlecht 2 = schlecht 3 = mittelmässig 4 = gut 5 = sehr gut	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE (BFS, 2017b)
<i>Erschöpfung</i>	1. Wie häufig sind Sie körperlich erschöpft? 2. Wie häufig sind Sie emotional erschöpft? 3. Wie häufig fühlen Sie sich ausgelaugt?	1 = nie / fast nie 2 = selten 3 = manchmal 4 = oft 5 = immer	deutsche Kurzversion COPSOQ nach Nübling und Kollegen (2005, vgl. Skala Zeitdruck)

<b>Zusätzliche Gesundheitsskalen die ausschliesslich für die Online-Umfrage mit den Interviewpartnern verwendet wurden (vgl. Kap. 3.2.3)</b>			
<b>Konstrukte und Skalen</b>	<b>Items</b>	<b>Antwortskala</b>	<b>Quelle</b>
<i>Schlafqualität</i>	Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Schlafqualität in den letzten 4 Wochen?	1 = gar nicht zufrieden 2 = nicht zufrieden 3 = mittelmässig zufrieden 4 = eher zufrieden 5 = sehr zufrieden	Eigenformulierung FHNW APS Berset und Kollegen (2017)
<i>Abgrenzen</i>	Am Feierabend / am Wochenende oder in meiner Freizeit... 1. ...vergesse ich die Arbeit. 2. ...denke ich überhaupt nicht an die Arbeit. 3. ...gelingt es mir mich von meiner Arbeit zu distanzieren. 4. ...gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen.	1 = trifft gar nicht zu 2 = trifft wenig zu 3 = trifft mittelmässig zu 4 = trifft überwiegend zu 5 = trifft völlig zu	Sonntag und Fritz (2007)

## B: Berechnungen Lineare Regression SPSS (Hypothese 1)

### Hypothese H1a

Kriterium (Y): subjektiver Gesundheitszustand	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>	[95% BKI]
Konstante	4.057	0.183	.001	[3.665, 4.422]
Zeitdruck	-0.007	0.056	.898	[-0.116, 0.108]

$$R^2 = 0$$

$$F(1, 199) = 0.013, p = .909$$

### Hypothese H1b

Kriterium (Y): subjektiver Gesundheitszustand	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>	[95% BKI]
Konstante	3.986	0.176	.001	[3.665, 4.340]
Konkurrenzdruck	0.017	0.057	.767	[-0.098, 0.130]

$$R^2 = 0$$

$$F(1, 199) = 0.097, p = .756$$

### Hypothese H1c

Kriterium (Y): Erschöpfung	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>	[95% BKI]
Konstante	1.562	0.248	.001	[1.104, 2.063]
Zeitdruck	0.349	0.078	.001	[0.175, 0.503]

$$R^2 = 0.114$$

$$F(1, 199) = 25.709, p < .001$$

### Hypothese H1d

Kriterium (Y): Erschöpfung	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>	[95% BKI]
Konstante	2.354	0.205	.001	[1.918, 2.806]
Konkurrenzdruck	0.088	0.064	.176	[-0.036, 0.213]

$$R^2 = 0.010$$

$$F(1, 199) = 2.080, p = .151$$

Anmerkungen. Die angegebenen Werte wurden auf drei Dezimalstellen gerundet.

*b* = Regressionskoeffizient

BKI = 95 % unteres und oberes Konfidenzintervall / Vertrauensintervall für *b* basierend auf Bootstrap-Verfahren

*SE* = Standardfehler

*p* = Signifikanztest

$R^2$  = Varianzaufklärung

$F(df1, df2)$  = Prüfgröße Modell mit Freiheitsgraden  $df1$  und  $df2$

## SPSS Outputs (Auszug)

### Bootstrap-Spezifikationen

Methode der Stichprobenziehung	Einfach
Anzahl der Stichproben	1000
Konfidenzintervallniveau	95,0%
Konfidenzintervalltyp	Bias-corrected and accelerated- (BCa) Methode

### Eingegebene/Entfernte Variablen<sup>a</sup>

Modell	Eingegebene Variablen	Entfernte Variablen	Methode
1	Zeitdruck_Mittel <sup>b</sup>	.	Aufnehmen

a. Abhängige Variable: Gesundheitszustand

b. Alle angeforderten Variablen wurden eingegeben.

### Bootstrap für Koeffizienten

Modell		B	Bootstrap <sup>a</sup>				
			Verzerrung	Standardfehler	Sig. (2-seitig)	BCa 95% Konfidenzintervall	
						Unterer	Oberer
1	(Konstante)	4,057	-,002	,183	,001	3,665	4,422
	Zeitdruck_Mittel	-,007	,000	,056	,898	-,116	,108

a. Sofern nicht anders angegeben, beruhen die Bootstrap-Ergebnisse auf 1000 Bootstrap-Stichproben

### Eingegebene/Entfernte Variablen<sup>a</sup>

Modell	Eingegebene Variablen	Entfernte Variablen	Methode
1	Konkurrenzdruck_Mittel <sup>b</sup>	.	Aufnehmen

a. Abhängige Variable: Gesundheitszustand

b. Alle angeforderten Variablen wurden eingegeben.

### Bootstrap für Koeffizienten

Modell		B	Bootstrap <sup>a</sup>				
			Verzerrung	Standardfehler	Sig. (2-seitig)	BCa 95% Konfidenzintervall	
						Unterer	Oberer
1	(Konstante)	3,986	,002	,176	,001	3,665	4,340
	Konkurrenzdruck_Mittel	,017	,000	,057	,767	-,098	,130

a. Sofern nicht anders angegeben, beruhen die Bootstrap-Ergebnisse auf 1000 Bootstrap-Stichproben

**Eingegebene/Entfernte Variablen<sup>a</sup>**

Modell	Eingegebene Variablen	Entfernte Variablen	Methode
1	Zeitdruck_Mittel <sup>b</sup>	.	Aufnehmen

a. Abhängige Variable: Erschöpfung\_Mittel

b. Alle angeforderten Variablen wurden eingegeben.

**Bootstrap für Koeffizienten**

Modell	B	Bootstrap <sup>a</sup>				
		Verzerrung	Standardfehler r	Sig. (2-seitig)	BCa 95% Konfidenzintervall	
					Unterer	Oberer
1 (Konstante)	1,562	-,004	,248	,001	1,104	2,063
Zeitdruck_Mittel	,349	,001	,078	,001	,175	,503

a. Sofern nicht anders angegeben, beruhen die Bootstrap-Ergebnisse auf 1000 Bootstrap-Stichproben

**Eingegebene/Entfernte Variablen<sup>a</sup>**

Modell	Eingegebene Variablen	Entfernte Variablen	Methode
1	Konkurrenzdruck_Mittel <sup>b</sup>	.	Aufnehmen

a. Abhängige Variable: Erschöpfung\_Mittel

b. Alle angeforderten Variablen wurden eingegeben.

**Bootstrap für Koeffizienten**

Modell	B	Bootstrap <sup>a</sup>				
		Verzerrung	Standardfehler r	Sig. (2-seitig)	BCa 95% Konfidenzintervall	
					Unterer	Oberer
1 (Konstante)	2,354	,004	,205	,001	1,918	2,806
Konkurrenzdruck_Mittel	,088	-,001	,064	,176	-,036	,213

a. Sofern nicht anders angegeben, beruhen die Bootstrap-Ergebnisse auf 1000 Bootstrap-Stichproben

## C: Berechnungen Mediationsanalyse PROCESS (Hypothese 2)

Hypothese H2a							
Regressionsanalysen							
<b>Kriterium:</b> gesundheitsschädliche Stressbewältigung Index (M, zentriert)							
Pfad	Prädiktoren	b	SE	t	p	95% KI	
a (X→M)	Zeitdruck (X)	0.386	0.037	10.449	< .001	[0.313, 0.459]	
	Konstante	-1.155	0.106	-10.888	< .001	[-1.365, -0.946]	
$R^2 = 0.304, MSE = 0.222$							
$F(1, 199) = 109.184, p < .001$							
<b>Kriterium:</b> subjektiver Gesundheitszustand (Y)							
Pfad	Prädiktoren	b	SE	t	p	95% KI	
b (M→Y)	gesundheitsschädliche Stressbewältigung Index (M, zentriert)	-0.436	0.118	-3.698	< .001	[-0.669, -0.204]	
c' (X→Y)	Zeitdruck (X)	0.161	0.076	2.130	.034	[0.012, 0.310]	
	Konstante	3.553	0.241	14.730	< .001	[3.078, 4.029]	
$R^2 = 0.077, MSE = 0.507$							
$F(2, 198) = 6.884, p = .001$							
Totaler, direkter und indirekter Effekt							
		b	SE / BSE*	t	z	p	95% KI / BKI*
Totaler Effekt (ab + c')		-0.008	0.058	-0.128	k.A	.898	[-0.122, 0.107]
$R^2 = 0.0001, MSE = 0.547$							
$F(1, 199) = 0.016, p = .898$							
Direkter Effekt (= Pfad c')		0.161	0.076	2.130	k.A	.034	[0.012, 0.310]
Indirekter Effekt / Mediation (ab)		-0.168	0.047 *	k.A	k.A	k.A	[-0.271, -0.086]*

Anmerkungen. Die angegebenen Werte wurden auf drei Dezimalstellen gerundet.

b = Regressionskoeffizient (unstandardisiert)

SE = Standardfehler

BSE \* = Standardfehler basierend auf Bootstrap-Verfahren

$R^2$  = Varianzaufklärung

t = Prüfgrösse

p = Signifikanztest

KI = 95 % unteres und oberes Konfidenzintervall / Vertrauensintervall für b

BKI \* = 95 % unteres und oberes Konfidenzintervall / Vertrauensintervall für b basierend auf Bootstrap-Verfahren

k.A = keine Angaben

## Output PROCESS H2a (Auszug)

Run MATRIX procedure:

\*\*\*\*\* PROCESS Procedure for SPSS Release 2.16.3 \*\*\*\*\*

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.      www.afhayes.com  
Documentation available in Hayes (2013). www.guilford.com/p/hayes3

\*\*\*\*\*

Model = 4  
Y = Gesundhe  
X = Zeitdruc  
M = GSB

Sample size  
201

\*\*\*\*\*

Outcome: GSB

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,5510	,3036	,2220	109,1835	1,0000	199,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	-1,1553	,1061	-10,8883	,0000	-1,3645	-,9461
Zeitdruc	,3857	,0369	10,4491	,0000	,3129	,4585

\*\*\*\*\*

Outcome: Gesundhe

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,2782	,0774	,5068	6,8843	2,0000	198,0000	,0013

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,5532	,2412	14,7298	,0000	3,0775	4,0289
GSB	-,4362	,1180	-3,6979	,0003	-,6689	-,2036
Zeitdruc	,1608	,0755	2,1302	,0344	,0119	,3097

\*\*\*\*\* TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS \*\*\*\*\*

Total effect of X on Y

Effect	SE	t	p	LLCI	ULCI
-,0075	,0582	-,1281	,8982	-,1222	,1073

Direct effect of X on Y

Effect	SE	t	p	LLCI	ULCI
,1608	,0755	2,1302	,0344	,0119	,3097

Indirect effect of X on Y

	Effect	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
GSB	-,1683	,0472	-,2706	-,0856

Hypothese H2b							
Regressionsanalysen							
<b>Kriterium:</b> gesundheitsschädliche Stressbewältigung Index (M, zentriert)							
Pfad	Prädiktoren	b	SE	t	p	95% KI	
a (X→M)	Konkurrenzdruck (X)	0.159	0.045	3.564	.001	[0.071, 0.247]	
	Konstante	-0.457	0.131	-3.488	.001	[-0.716, -0.199]	
$R^2 = 0.073, MSE = 0.296$ $F(1, 199) = 12.700, p = .001$							
<b>Kriterium:</b> subjektiver Gesundheitszustand (Y)							
Pfad	Prädiktoren	b	SE	t	p	95% KI	
b (M→Y)	gesundheitsschädliche Stressbewältigung Index (M, zentriert)	-0.343	0.100	-3.414	.001	[-0.541, -0.145]	
c' (X→Y)	Konkurrenzdruck (X)	0.072	0.061	1.176	.241	[-0.048, 0.191]	
	Konstante	3.829	0.187	20.500	<.001	[3.461, 4.198]	
$R^2 = 0.064, MSE = 0.514$ $F(2, 198) = 5.833, p = .004$							
Totaler, direkter und indirekter Effekt							
		b	SE / BSE*	t	z	p	95% KI / BKI*
Totaler Effekt (ab + c')		0.017	0.058	0.293	k.A.	.770	[-0.098, 0.132]
$R^2 = 0.001, MSE = 0.546$ $F(1, 199) = 0.086, p = .770$							
Direkter Effekt (= Pfad c')		0.072	0.061	1.176	k.A.	.241	[-0.048, 0.191]
Indirekter Effekt / Mediation (ab)		-0.055	0.022*	k.A.	k.A.	k.A.	[-0.110, -0.021]*

Anmerkungen. Die angegebenen Werte wurden auf drei Dezimalstellen gerundet.

b = Regressionskoeffizient (unstandardisiert)

SE = Standardfehler

BSE \* = Standardfehler basierend auf Bootstrap-Verfahren

R<sup>2</sup> = Varianzaufklärung

t = Prüfgrösse

p = Signifikanztest

KI = 95 % unteres und oberes Konfidenzintervall / Vertrauensintervall für b

BKI \* = 95 % unteres und oberes Konfidenzintervall / Vertrauensintervall für b basierend auf Bootstrap-Verfahren

k.A = keine Angaben

## Output PROCESS H2b (Auszug)

Run MATRIX procedure:

\*\*\*\*\* PROCESS Procedure for SPSS Release 2.16.3 \*\*\*\*\*

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.      www.afhayes.com  
 Documentation available in Hayes (2013). www.guilford.com/p/hayes3

\*\*\*\*\*

Model = 4  
 Y = Gesundhe  
 X = Konkurre  
 M = GSB

Sample size  
 201

\*\*\*\*\*

Outcome: GSB

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,2705	,0732	,2955	12,6996	1,0000	199,0000	,0005

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	-,4572	,1311	-3,4875	,0006	-,7158	-,1987
Konkurre	,1590	,0446	3,5636	,0005	,0710	,2470

\*\*\*\*\*

Outcome: Gesundhe

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,2529	,0639	,5142	5,8325	2,0000	198,0000	,0035

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,8293	,1868	20,4995	,0000	3,4609	4,1977
GSB	-,3426	,1004	-3,4135	,0008	-,5405	-,1447
Konkurre	,0715	,0608	1,1763	,2409	-,0483	,1913

\*\*\*\*\* TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS \*\*\*\*\*

Total effect of X on Y

Effect	SE	t	p	LLCI	ULCI
,0170	,0581	,2927	,7701	-,0975	,1315

Direct effect of X on Y

Effect	SE	t	p	LLCI	ULCI
,0715	,0608	1,1763	,2409	-,0483	,1913

Indirect effect of X on Y

	Effect	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
GSB	-,0545	,0219	-,1096	-,0206

Hypothese H2c							
Regressionsanalysen							
<b>Kriterium:</b> gesundheitsschädliche Stressbewältigung Index (M, zentriert)							
Pfad	Prädiktoren	b	SE	t	p	95% KI	
a (X→M)	Zeitdruck (X)	0.386	0.037	10.449	< .001	[0.313, 0.459]	
	Konstante	-1.155	0.106	-10.888	< .001	[-1.365, -0.946]	
R <sup>2</sup> = 0.304, MSE = 0.222 F (1, 199) = 109.184, p < .001							
<b>Kriterium: Erschöpfung (Y)</b>							
Pfad	Prädiktoren	b	SE	t	p	95 % KI	
b (M→Y)	gesundheitsschädliche Stressbewältigung Index (M, zentriert)	0.712	0.102	6.998	< .001	[0.512, 0.913]	
	Zeitdruck (X)	0.074	0.085	0.875	.382	[-0.093, 0.241]	
c' (X→Y)	Konstante	2.385	0.268	8.912	< .001	[1.857, 2.913]	
R <sup>2</sup> = 0.277, MSE = 0.503 F (2, 198) = 41.420, p < .001							
<b>Totaler, direkter und indirekter Effekt</b>							
		b	SE / BSE*	t	z	p	95 % KI / BKI*
Totaler Effekt (ab + c')		0.349	0.078	4.487	k.A.	< .001	[0.196, 0.502]
R <sup>2</sup> = 0.114, MSE = 0.613 F (1, 199) = 20.132, p < .001							
Direkter Effekt (= Pfad c')		0.074	0.085	0.875	k.A.	.382	[-0.093, 0.241]
Indirekter Effekt / Mediation (ab)		0.275	0.044	k.A.	k.A.	k.A.	[0.194, 0.369]*

Anmerkungen. Die angegebenen Werte wurden auf drei Dezimalstellen gerundet.

b = Regressionskoeffizient (unstandardisiert)

SE = Standardfehler

BSE \* = Standardfehler basierend auf Bootstrap-Verfahren

R<sup>2</sup> = Varianzaufklärung

t = Prüfgröße

p = Signifikanztest

KI = 95 % unteres und oberes Konfidenzintervall / Vertrauensintervall für b

BKI \* = 95 % unteres und oberes Konfidenzintervall / Vertrauensintervall für b basierend auf Bootstrap-Verfahren

k.A = keine Angaben

## Output PROCESS H2c (Auszug)

Run MATRIX procedure:

\*\*\*\*\* PROCESS Procedure for SPSS Release 2.16.3 \*\*\*\*\*

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com  
 Documentation available in Hayes (2013). www.guilford.com/p/hayes3

\*\*\*\*\*

Model = 4  
 Y = Erschöp  
 X = Zeitdruc  
 M = GSB

Sample size  
 201

\*\*\*\*\*

Outcome: GSB

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,5510	,3036	,2220	109,1835	1,0000	199,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	-1,1553	,1061	-10,8883	,0000	-1,3645	-,9461
Zeitdruc	,3857	,0369	10,4491	,0000	,3129	,4585

\*\*\*\*\*

Outcome: Erschöp

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,5265	,2772	,5028	41,4202	2,0000	198,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,3850	,2676	8,9121	,0000	1,8572	2,9127
GSB	,7124	,1018	6,9978	,0000	,5116	,9131
Zeitdruc	,0741	,0847	,8754	,3824	-,0928	,2411

\*\*\*\*\* TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS \*\*\*\*\*

Total effect of X on Y

Effect	SE	t	p	LLCI	ULCI
,3489	,0778	4,4868	,0000	,1956	,5023

Direct effect of X on Y

Effect	SE	t	p	LLCI	ULCI
,0741	,0847	,8754	,3824	-,0928	,2411

Indirect effect of X on Y

	Effect	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
GSB	,2748	,0439	,1938	,3688

**Hypothese H2d**

**Regressionsanalysen**

**Kriterium:**

gesundheitsschädliche  
Stressbewältigung Index (M,  
zentriert)

Pfad	Prädiktoren	b	SE	t	p	95 % KI
a (X→M)	Konkurrenzdruck (X)	0.159	0.045	3.564	.001	[0.071, 0.247]
	Konstante	-0.457	0.131	-3.488	.001	[-0.716, -0.199]

$R^2 = 0.073, MSE = 0.296$

$F(1, 199) = 12.700, p = .001$

**Kriterium: Erschöpfung (Y)**

Pfad	Prädiktoren	b	SE	t	p	95 % KI
b (M→Y)	gesundheitsschädliche Stressbewältigung Index (M, zentriert)	0.788	0.088	8.925	<.001	[0.614, 0.962]
	Konkurrenzdruck (X)	-0.037	0.058	-0.637	.525	[-0.152, 0.078]
c' (X→Y)	Konstante	2.714	0.182	14.902	<.001	[2.355, 3.073]

$R^2 = 0.275, MSE = 0.504$

$F(2, 198) = 42.065, p < .001$

**Totaler, direkter und indirekter Effekt**

	b	SE / BSE*	t	z	p	95 % KI / BKI*
Totaler Effekt (ab + c')	0.088	0.065	1.353	k.A.	.178	[-0.040, 0.216]
$R^2 = 0.010, MSE = 0.685$						
$F(1, 199) = 1.831, p = .178$						
Direkter Effekt (= Pfad c')	-0.037	0.058	-0.637	k.A.	.525	[-0.152, 0.078]
<b>Indirekter Effekt / Mediation (ab)</b>	<b>0.125</b>	<b>0.036</b>	<b>k.A.</b>	<b>k.A.</b>	<b>k.A.</b>	<b>[0.060, 0.202]</b>

*Anmerkungen.* Die angegebenen Werte wurden auf drei Dezimalstellen gerundet.

b = Regressionskoeffizient (unstandardisiert)

SE = Standardfehler

BSE \* = Standardfehler basierend auf Bootstrap-Verfahren

R<sup>2</sup> = Varianzaufklärung

t = Prüfgrösse

p = Signifikanztest

KI = 95 % unteres und oberes Konfidenzintervall / Vertrauensintervall für b

BKI \* = 95 % unteres und oberes Konfidenzintervall / Vertrauensintervall für b basierend auf Bootstrap-Verfahren

k.A = keine Angaben

## Output PROCESS H2d (Auszug)

Run MATRIX procedure:

\*\*\*\*\* PROCESS Procedure for SPSS Release 2.16.3 \*\*\*\*\*

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.      www.afhayes.com  
 Documentation available in Hayes (2013). www.guilford.com/p/hayes3

\*\*\*\*\*

Model = 4  
 Y = Erschöp  
 X = Konkurrenz  
 M = GSB

Sample size  
 201

\*\*\*\*\*

Outcome: GSB

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,2705	,0732	,2955	12,6996	1,0000	199,0000	,0005

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	-,4572	,1311	-3,4875	,0006	-,7158	-,1987
Konkurre	,1590	,0446	3,5636	,0005	,0710	,2470

\*\*\*\*\*

Outcome: Erschöp

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,5247	,2753	,5041	42,0654	2,0000	198,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,7139	,1821	14,9016	,0000	2,3548	3,0731
GSB	,7878	,0883	8,9254	,0000	,6138	,9619
Konkurre	-,0372	,0584	-,6365	,5252	-,1524	,0780

\*\*\*\*\* TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS \*\*\*\*\*

Total effect of X on Y

Effect	SE	t	p	LLCI	ULCI
,0881	,0651	1,3531	,1776	-,0403	,2164

Direct effect of X on Y

Effect	SE	t	p	LLCI	ULCI
-,0372	,0584	-,6365	,5252	-,1524	,0780

Indirect effect of X on Y

	Effect	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
GSB	,1253	,0364	,0597	,2020

**D: Berechnungen Moderationsanalyse PROCESS (Hypothese 3)****Hypothese 3a**

Kriterium (Y): gesundheitsschädliche Stressbewältigung Index (zentriert)	b	SE	t	p	[95% KI]
Konstante	-0.013	0.032	-0.400	.690	[-0.075, 0.050]
Gesundheitsförderliche Selbstführung (GSF) Index (M, zentriert)*	-0.286	0.054	-5.281	< .001	[-0.392, -0.179]
Zeitdruck (X, zentriert)*	0.338	0.035	9.706	< .001	[0.269, 0.406]
<b>Zeitdruck zentriert x GSF Index zentriert (X x M, zentriert)</b>	<b>-0.109</b>	<b>0.046</b>	<b>-2.389</b>	<b>.018</b>	<b>[-0.200, -0.019]</b>

$R^2 = 0.399$ ,  $MSE = 0.193$

$F(3, 197) = 51.269$ ,  $p < .001$

Interaktion (X x M):  $\Delta R^2 = 0.012$ ,  $F(1, 197) = 5.709$ ,  $p = .018$

**Hypothese 3b**

Kriterium (Y): gesundheitsschädliche Stressbewältigung Index (zentriert)	b	SE	t	p	[95% KI]
Konstante	-0.025	0.036	-0.689	.492	[-0.095, 0.046]
GSF Index (M, zentriert)*	-0.348	0.066	-5.308	< .001	[-0.477, -0.219]
Konkurrenzdruck (X, zentriert)*	0.092	0.040	2.305	.022	[0.013, 0.170]
<b>Konkurrenzdruck x GSF Index (X x M, zentriert)</b>	<b>-0.186</b>	<b>0.066</b>	<b>-2.843</b>	<b>.005</b>	<b>[-0.316, -0.057]</b>

$R^2 = 0.242$ ,  $MSE = 0.244$

$F(3, 197) = 16.424$ ,  $p < .001$

Interaktion (X x M):  $\Delta R^2 = 0.039$ ,  $F(1, 197) = 8.083$ ,  $p = .005$

Anmerkungen. Die angegebenen Werte wurden auf drei Dezimalstellen gerundet.

\* Die Ergebnisse basieren auf der Einschussmethode. Gemäss Hayes (2013) sind die Effekte von X und M auf das Kriterium Y deshalb mit Vorsicht zu betrachten und zu interpretieren.

b = Regressionskoeffizient

KI = 95% unteres und oberes Vertrauensintervall / Konfidenzintervall von b

SE = Standardfehler

t = Prüfgrösse

p = Signifikanztest

$R^2$  = Varianzaufklärung

$\Delta R^2$  = zusätzliche Varianzaufklärung durch Interaktion X x M

F(df1, df2) = Prüfgrösse Modell mit Freiheitsgraden df1 und df2

## Output PROCCESS H3a (Auszug inkl. Simple Slope Analyse)

Run MATRIX procedure:

\*\*\*\*\* PROCESS Procedure for SPSS Release 2.16.3 \*\*\*\*\*

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.      www.afhayes.com  
 Documentation available in Hayes (2013). www.guilford.com/p/hayes3

\*\*\*\*\*

Model = 1  
 Y = GSB  
 X = Zeitdruc  
 M = GSF\_Inde

Sample size|  
 201

\*\*\*\*\*

Outcome: GSB

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,6320	,3994	,1934	51,2688	3,0000	197,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	-,0127	,0317	-,4001	,6895	-,0753	,0499
GSF_Inde	-,2856	,0541	-5,2814	,0000	-,3922	-,1789
Zeitdruc	,3375	,0348	9,7057	,0000	,2690	,4061
int_1	-,1093	,0458	-2,3894	,0178	-,1996	-,0191

Product terms key:

int\_1    Zeitdruc    X    GSF\_Inde

R-square increase due to interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
int_1	,0123	5,7092	1,0000	197,0000	,0178

\*\*\*\*\*

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):

GSF_Inde	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-,6051	,4037	,0495	8,1477	,0000	,3060	,5014
,0000	,3375	,0348	9,7057	,0000	,2690	,4061
,6051	,2714	,0387	7,0133	,0000	,1951	,3477

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.  
 Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

## Output PROCCESS H3b (Auszug inkl. Simple Slope Analyse)

\*\*\*\*\* PROCESS Procedure for SPSS Release 2.16.3 \*\*\*\*\*

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.      www.afhayes.com  
 Documentation available in Hayes (2013). www.guilford.com/p/hayes3

\*\*\*\*\*

Model = 1  
 Y = GSB  
 X = Konkurrenz  
 M = GSF\_Inde

Sample size  
 201

\*\*\*\*\*

Outcome: GSB

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,4915	,2416	,2443	16,4239	3,0000	197,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	-,0246	,0357	-,6889	,4917	-,0951	,0459
GSF_Inde	-,3480	,0656	-5,3081	,0000	-,4773	-,2187
Konkurre	,0917	,0398	2,3053	,0222	,0132	,1701
int_1	-,1864	,0656	-2,8430	,0049	-,3157	-,0571

Product terms key:

int\_1    Konkurrenz    X    GSF\_Inde

R-square increase due to interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
int_1	,0385	8,0825	1,0000	197,0000	,0049

\*\*\*\*\*

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):

GSF_Inde	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-,6051	,2045	,0559	3,6546	,0003	,0941	,3148
,0000	,0917	,0398	2,3053	,0222	,0132	,1701
,6051	-,0211	,0564	-,3749	,7082	-,1324	,0901

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.  
 Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

## E: Online Umfrage Interviewpartner

# Findmind

Arbeitssituation, Stress und Gesundheit bei Unternehmensgründern - Masterarbeit Veronica Schenk

**Herzlich Willkommen!**

Bitte beantworten Sie die nachfolgenden Fragen möglichst spontan, es gibt keine falschen oder richtigen Antworten.

Vielen Dank für Ihre wertvolle Unterstützung.

Freundliche Grüsse  
Veronica Schenk

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW  
Hochschule für Angewandte Psychologie

➤ Umfrage starten

# Findmind

Arbeitssituation, Stress und Gesundheit bei Unternehmensgründern - Masterarbeit Veronica Schenk

7% - Frage

## Umfragecode \*

Bitte geben Sie Ihren persönlichen Umfragecode (Zahlencode) im Textfeld unten ein, den Sie per Email erhalten haben.

weiter ➤

\*Pflichtfrage

## Arbeitssituation \*

Die folgenden Punkte betreffen die Anforderungen bei Ihrer Arbeit.

	-- nie / fast nie	- selten	+ manchmal	+ oft	++ immer
Müssen Sie sehr schnell arbeiten?	<input type="radio"/>				
Ist Ihre Arbeit ungleich verteilt, so dass sie sich aufhäuft?	<input type="radio"/>				
Wie oft kommt es vor, dass sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?	<input type="radio"/>				

← zurück

weiter ➤

\*Pflichtfrage

Arbeitssituation \*

Bitte bewerten Sie, inwieweit die folgenden Aussagen bezüglich Ihrer selbständigen Tätigkeit zutreffen.

	-- Trifft gar nicht zu	- Trifft wenig zu	+ Trifft mittelmässig zu	+ Trifft überwiegend zu	++ Trifft völlig zu
Ich habe viele Mitbewerber.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Konkurrenz ist gross.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufgrund der Konkurrenz bin ich gezwungen meine Preise zu senken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich durch die Konkurrenz unter Druck gesetzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[← zurück](#) [weiter →](#)

\*Pflichtfrage

Arbeitssituation \*

Wie häufig ist es in den vergangenen drei Monaten vorgekommen, dass Sie.....

	-- sehr selten / nie	- selten	+ gelegentlich	+ oft	++ sehr oft
Für Ihre Mitarbeitenden, Arbeitskollegen und/oder Kunden in der Freizeit erreichbar waren?	<input type="radio"/>				
Zugunsten der Arbeit auf ausgleichende Freizeitaktivitäten verzichtet haben?	<input type="radio"/>				
Zugunsten der Arbeit auf genügend Schlaf verzichtet haben?	<input type="radio"/>				
Zusätzlich in Ihrer Freizeit (Feierabend, Urlaub, Wochenende, Feiertage) gearbeitet haben?	<input type="radio"/>				

[← zurück](#) [weiter →](#)

\*Pflichtfrage

Arbeitssituation \*

Wie häufig ist es in den vergangenen drei Monaten vorgekommen, dass Sie.....

	-- sehr selten / nie	- selten	+ gelegentlich	+ oft	++ sehr oft
In einem Arbeitstempo gearbeitet haben, das Sie als belastend empfinden?	<input type="radio"/>				
In einem Arbeitstempo gearbeitet haben, das Sie langfristig nicht durchhalten können?	<input type="radio"/>				
In einem Arbeitstempo gearbeitet haben, von dem Sie wissen, dass es Ihnen nicht gut tut?	<input type="radio"/>				

[← zurück](#) [weiter →](#)

\*Pflichtfrage

Arbeitssituation \*

Wie häufig ist es in den vergangenen drei Monaten vorgekommen, dass Sie.....

	-- sehr selten / nie	- selten	+ gelegentlich	+ oft	++ sehr oft
Trotz Krankheit am Arbeitsplatz erschienen sind?	<input type="radio"/>				
Trotz schwerer Krankheitssymptome (z.B. Schmerzen, Schüttelfrost, Fieber) gearbeitet haben?	<input type="radio"/>				
Trotz Krankheit den vollen Arbeitstag bzw. die volle Schicht gearbeitet haben?	<input type="radio"/>				
Sich zur Arbeit geschleppt haben, obwohl Sie krank waren?	<input type="radio"/>				

[← zurück](#) [weiter →](#)

\*Pflichtfrage

Umgang mit Stress bei der Arbeit / Umgang mit der eigenen Gesundheit \*

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihren Umgang mit Anforderungen bei der Arbeit (z.B. Zeitdruck). Bitte bewerten Sie, inwiefern die folgenden Aussagen für Sie zutreffen.

	-- Trifft gar nicht zu	- Trifft wenig zu	+ Trifft mittelmässig zu	+ Trifft überwiegend zu	++ Trifft völlig zu
Ich bin nicht bereit, wegen der Arbeit meine Gesundheit zu riskieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wichtige Entscheidungen mache ich vor allem davon abhängig, was sie für meine Gesundheit bedeuten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist mir wichtig, die gesundheitlichen Belastungen an meinem Arbeitsplatz zu mindern und Risiken abzubauen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Gesundheit hat für mich erste Priorität.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[← zurück](#) [weiter →](#)

\*Pflichtfrage

Umgang mit Stress bei der Arbeit / Umgang mit der eigenen Gesundheit \*

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihren Umgang mit Anforderungen bei der Arbeit (z.B. Zeitdruck). Bitte bewerten Sie, inwiefern die folgenden Aussagen für Sie zutreffen.

	-- Trifft gar nicht zu	- Trifft wenig zu	+ Trifft mittelmässig zu	+ Trifft überwiegend zu	++ Trifft völlig zu
Ich merke sofort, wenn mit mir gesundheitlich etwas nicht stimmt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich merke rechtzeitig, wann ich eine Erholungspause brauche.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich merke, wenn ich gesundheitlich an meine Grenzen stosse.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich weiss, welche Situationen mich besonders stressen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[← zurück](#) [weiter →](#)

\*Pflichtfrage

Umgang mit Stress bei der Arbeit / Umgang mit der eigenen Gesundheit \*

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihren Umgang mit Anforderungen bei der Arbeit (z.B. Zeitdruck). Bitte bewerten Sie, inwiefern die folgenden Aussagen für Sie zutreffen.

	-- Trifft gar nicht zu	- Trifft wenig zu	+ Trifft mittelmässig zu	+ Trifft überwiegend zu	++ Trifft völlig zu
Wenn ich Stress bei der Arbeit habe, weiss ich, was ich dagegen tun kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich viel um die Ohren habe, weiss ich wie ich Stress und Überlastung entgegenwirken kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich weiss wie ich übermässiger Belastung und Stress vorbeugen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[← zurück](#) [weiter →](#)

\*Pflichtfrage

Umgang mit Stress bei der Arbeit / Umgang mit der eigenen Gesundheit \*

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihren Umgang mit Anforderungen bei der Arbeit (z.B. Zeitdruck). Bitte bewerten Sie, inwiefern die folgenden Aussagen für Sie zutreffen.

	-- Trifft gar nicht zu	- Trifft wenig zu	+ Trifft mittelmässig zu	+ Trifft überwiegend zu	++ Trifft völlig zu
Ich versuche, meine Belastungen zu reduzieren, indem ich die eigene Arbeitsweise optimiere (z.B. Prioritäten setzen, für ungestörtes Arbeiten sorgen, Tagesplanung).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich versuche, meine Belastungen zu reduzieren, indem ich meine Arbeitsbedingungen optimiere (z.B. einseitige Körperhaltung vermeiden, für genügend Platz sorgen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich versuche, meine Belastungen zu reduzieren, indem ich für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit Sorge (z.B. Pausen einhalten, Überstunden vermeiden, nicht am Wochenende arbeiten, Urlaub nicht verfallen lassen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich Sorge dafür, genug Unterstützung zu haben, wenn ich sie brauche.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[← zurück](#) [weiter →](#)

\*Pflichtfrage

Gesundheit und Wohlbefinden

Wie ist Ihr Gesundheitszustand im Allgemeinen?

- sehr schlecht
- schlecht
- mittelmässig
- gut
- sehr gut

[← zurück](#) [weiter →](#)

Gesundheit und Wohlbefinden \*

Bitte beantworten Sie folgende Fragen

	-- nie / fast nie	- selten	+ manchmal	+ oft	++ immer
Wie häufig sind Sie körperlich erschöpft?	<input type="radio"/>				
Wie häufig sind Sie emotional erschöpft?	<input type="radio"/>				
Wie häufig fühlen Sie sich ausgelaugt?	<input type="radio"/>				

[← zurück](#) [weiter →](#)

\*Pflichtfrage

## Gesundheit und Wohlbefinden \*

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Schlafqualität in den letzten 4 Wochen?

- gar nicht zufrieden
- eher nicht zufrieden
- mittelmässig zufrieden
- eher zufrieden
- sehr zufrieden

[← zurück](#) [weiter →](#)

\*Pflichtfrage

## Gesundheit und Wohlbefinden \*

Am Feierabend / am Wochenende oder in meiner Freizeit...

	-- Trifft gar nicht zu	- Trifft wenig zu	+ Trifft mittelmässig zu	+ Trifft überwiegend zu	++ Trifft völlig zu
...vergesse ich die Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...denke ich überhaupt nicht an die Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...gelingt es mir mich von meiner Arbeit zu distanzieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[← zurück](#) [weiter →](#)

\*Pflichtfrage

## Angaben zu Ihrer Erwerbstätigkeit \*

Zum Abschluss der Umfrage bitte ich Sie noch um einige Angaben zu Ihrer Erwerbstätigkeit.

In welchem Jahr haben Sie Ihr Unternehmen gegründet?

Wie viele Mitarbeitende beschäftigen Sie?

In welcher Branche sind Sie tätig?

[← zurück](#) [Umfrage abschliessen →](#)

\*Pflichtfrage

## Arbeitssituation, Stress und Gesundheit bei Unternehmensgründern - Masterarbeit Veronica Schenk

### Umfrage beendet

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an der Umfrage.

Bei Fragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

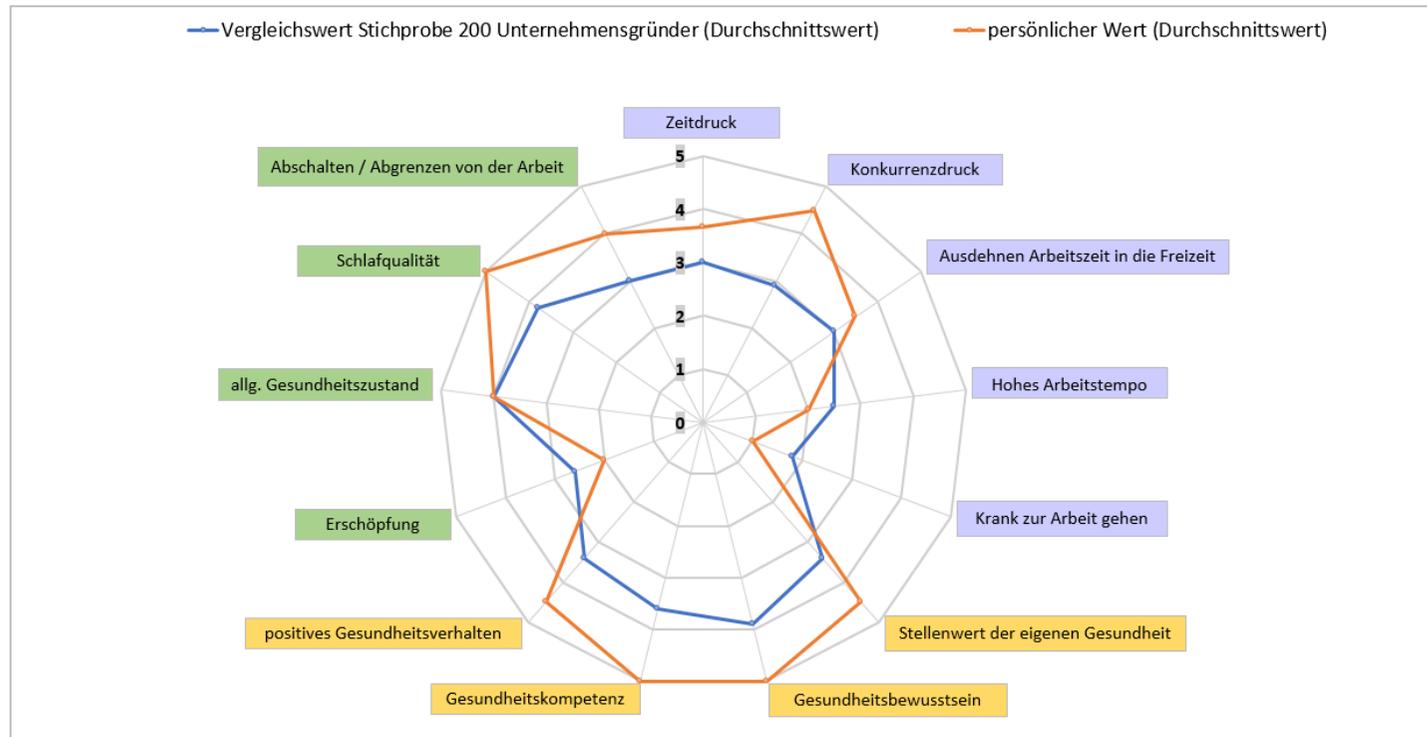
Freundliche Grüsse  
Veronica Schenk

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW  
Hochschule für Angewandte Psychologie

## F: Gesundheitsprofil

### Persönliches Gesundheitsprofil - Rückmeldung Online Umfrage

(Umfragecode: xxxxxx)



Arbeitsituation, Stress und Gesundheit bei Unternehmensgründern – Masterarbeit Veronica Schenk  
[veronica.schenk@students.fhnw.ch](mailto:veronica.schenk@students.fhnw.ch)

**Legende:**

**Arbeitssituation und Umgang mit Stress bei der Arbeit:**

Dieser Themenbereich beinhaltet eine Auswahl von Arbeitsbedingungen (Zeitdruck, Konkurrenzdruck) und verschiedenen Strategien im Umgang mit Stress bei der Arbeit (Ausdehnen der Arbeitszeit, hohes Arbeitstempo, krank zur Arbeit gehen), die sich langfristig ungünstig auf die Gesundheit auswirken.

**Umgang mit der eigenen Gesundheit:**

Dieser Themenkomplex beschreibt Aspekte die für eine gute Gesundheit und den positiven Umgang mit der eigenen Gesundheit förderlich sind:

- *Stellenwert der eigenen Gesundheit*
- *Gesundheitsbewusstsein:* Wahrnehmung und Achtsamkeit gegenüber der eigenen Gesundheit, gesundheitlichen Risiken und Belastungen.
- *Gesundheitskompetenz:* Kennen von wirksamen Strategien und Massnahmen welche die eigene Gesundheit fördern bzw. übermässige gesundheitliche Belastungen vorbeugen oder verhindern.
- *positives Gesundheitsverhalten:* konkrete Handlungen oder Massnahmen die sich positiv auf die Gesundheit auswirken bzw. Belastungen reduzieren (z.B. Pausen einhalten, Überstunden vermeiden, Optimierung der eigenen Arbeitsweise und Arbeitsbedingungen).

**Gesundheit und Wohlbefinden:**

Dieser Themenbereich umfasst eine Auswahl von Aspekten welche die Gesundheit und das Wohlbefinden betreffen.

*Bemerkung:* sämtliche Fragen wurden mit einer 5 stufigen Antwortskala erhoben (1 = sehr tief ausgeprägt, 5 = sehr hoch ausgeprägt)

Arbeitssituation, Stress und Gesundheit bei Unternehmensgründern – Masterarbeit Veronica Schenk  
[veronica.schenk@students.fhnw.ch](mailto:veronica.schenk@students.fhnw.ch)

## G: Interviewleitfaden

Start Interview: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

Ende Interview: \_\_\_\_\_

Code Interview: \_\_\_\_\_

### Einleitung (max. 5 min.):

- **Inhalt und Ziele der Interviews:**

- Thema Arbeitssituation, Stress und Gesundheit von Unternehmensgründern und wie Sie mit diesen Themen umgehen
- Hintergrund Arbeit: Umfrage FHNW mit 200 Gründern durchgeführt, die ich einerseits auswerte
- Zum anderen Durchführung Interviews, deren Ziel es ist das Thema noch stärker zu vertiefen

- **Ablauf erklären:**

- Interview beinhaltet 3 Themenblöcke und dauert max. 1h
- Klassisches Interview mit Fragen, die auf Ihre Erfahrungen und Eindrücke als Unternehmer/in abzielen → gibt daher keine falschen oder richtigen Antworten
- nach Interview Rückmeldung Online-Umfrage:
  - Idee Online Umfrage: bei Bedarf als Beispiele in Interview einfließen lassen
  - Kleines Dankeschön für Teilnahme mit Vergleich, was andere Unternehmer zu diesem Thema sagen
- Interview wird aufgezeichnet für Auswertung. Sind Sie damit einverstanden?
- Dann würden wir jetzt starten und ich beginne mit der Aufnahme!

- **Datenschutz und Datenverwendung:**

- Bevor wir mit dem Interview beginnen, noch kurz ein paar Worte zur Datenverwendung
- Aufnahmen werden nicht an Dritte weitergegeben oder veröffentlicht
- Persönliche Daten und Antworten aus dem Interview anonymisiert in der Arbeit berichtet → Evtl. einige Zitate verwendet → keine direkte Zuordnung zu ihrer Person möglich
- Angaben zur Erwerbstätigkeit (Branche, Anzahl Mitarbeiter, Dauer der Tätigkeit) aus Online Umfrage werden in Arbeit anonymisiert aufgeführt
- Ergebnisse Umfrage - individuelles Gesundheitsprofil ebenfalls anonymisiert und kommt nur als Beispiel/ Muster in den Anhang der Arbeit

- **Sind Sie mit der Datenverwendung einverstanden?**

<b>Einstieg (2 min.)</b> „Bitte stellen Sie als Einstieg für das Interview Ihre Tätigkeit kurz vor.“			
<b>Einleitung:</b> „Vielen Dank. Als Erstes würde ich gerne darauf zu sprechen kommen, wie es ist als Unternehmer/in tätig zu sein.“			
<b>Teil 1: Arbeitssituation und Arbeitsbelastungen von Unternehmern</b>			
<b>Timing:</b>	<b>1) Leitfrage</b> (Erzählaufforderung)	<b>1.1) Konkrete Frage</b> (= Frage nur stellen, wenn nicht bereits durch Leitfrage beantwortet)	<b>Aufrechterhaltungsfrage</b> (= Aufforderung zum Weitererzählen, nur bei Bedarf)
ca. 10 min.	<p><b>1) „Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit als Unternehmer/in und was gefällt Ihnen nicht?“</b></p> <p>(Falls Gespräch ins Stocken gerät: → Hilfsbeispiele nennen: z.B. flexible Arbeitszeiten, Entscheidungen treffen, komplexe Probleme lösen, Zeitdruck, Leistungsdruck etc.)</p> <p><b>Check-Liste (Wurde das erwähnt?)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Positive Aspekte zum Arbeitsinhalt, Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen</li> <li>• Negative Aspekte zum <b>Arbeitsinhalt, Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen</b> → Hinweise auf Arbeitsbelastungen, Stressfaktoren bei der Arbeit: Zeitdruck, finanzieller Druck, Leistungsdruck etc.</li> </ul>	<p><b>1.1) „Gibt es Aspekte in Ihrer Arbeit als Unternehmer/in, die Sie als stressig empfinden und wenn ja, welche?“</b></p> <p>(Falls Gespräch ins Stocken gerät: → Hilfsbeispiele aus Onlineumfrage nennen: Zeitdruck, Konkurrenzdruck)</p>	<p><b>Falls Antworten kurz ausfallen:</b></p> <p>„Fällt Ihnen dazu noch mehr ein?“</p> <p>„Gibt es einen Aspekt, den Sie als besonders stressig empfinden?“</p> <p><b>Falls Antworten sehr lang:</b></p> <p>„Vielen Dank. Ich sehe die Zeit ist bereits fortgeschritten, weshalb ich gerne zum nächsten Thema übergehen möchte.“</p>
<b>Notizen / Stichworte zum Nachfragen:</b>			

<p><b>Überleitung nächster Themenblock:</b>  <i>„Als nächstes würde ich gerne etwas vertieft auf Stresssituationen bei der Arbeit als Unternehmer/in eingehen <b>und wie Sie damit umgehen.</b>“</i></p>			
<p><b>Teil 2: Gesundheitsschädlicher Umgang mit Stress bei der Arbeit</b></p>			
<p><b>Timing:</b></p>	<p><b>1) Leitfrage</b> (Erzählaufforderung)</p>	<p><b>1.1 Konkrete Frage</b>                  (= Frage nur stellen, wenn nicht bereits durch Leitfrage beantwortet)</p>	<p><b>Aufrechterhaltungsfrage</b>                  (= Aufforderung zum Weitererzählen, nur bei Bedarf)</p>
<p><b>Ca. 15 Minuten</b></p>	<p><b>1) „Ist es schon einmal vorgekommen, dass Sie in Stresssituationen bei der Arbeit weniger auf Ihre Gesundheit geachtet oder Rücksicht genommen haben?“</b></p> <p><b>Check-Liste (Wurde das erwähnt?)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Schilderung Situationen / Auslöser für Verhalten:</b> z.B. Zeit- oder Termindruck, Druck von Stakeholdern / Kunden</li> <li>• <b>Verhaltensweisen im Umgang mit der Gesundheit:</b> Krank zur Arbeit erscheinen, auf Pausen verzichten, Arbeiten in der Freizeit, weniger Schlaf, auf Urlaub verzichten, etc.</li> </ul>	<p><b>1.1) „Können Sie Beispiele für solche Situationen nennen?“</b></p> <p>(Falls Gespräch ins Stocken gerät: → evtl. Hilfestellung mit genannten stressigen Aspekten aus Teil 1 oder aus Checkliste)</p> <p><b>1.2) „Wie hat sich das in diesen Situationen gezeigt / geäußert, dass Sie weniger auf Ihre Gesundheit geachtet oder Rücksicht genommen haben?“</b></p> <p>(Falls Gespräch ins Stocken gerät: → Hilfsbeispiele aus Umfrage nennen: ständige Erreichbarkeit auch ausserhalb der Arbeit, sehr lange Arbeitszeiten etc.)</p>	<p><b>Falls Antworten kurz ausfallen:</b>  <i>„Fällt Ihnen sonst noch etwas ein?“</i></p> <p><b>Falls Antworten sehr lang:</b>  <i>„Vielen Dank. Sie haben schon sehr viele wichtige und gute Aspekte genannt. Gerne würde ich jetzt noch zum letzten Themenblock übergehen.“</i></p>
<p><b>Notizen / Stichworte zum Nachfragen:</b></p>			

<b>Überleitung letzter Themenblock:</b>			
„Im letzten Teil des Interviews würde ich gerne mehr über Ihren Umgang mit Ihrer Gesundheit erfahren.“			
<b>Teil 3: Umgang mit der Gesundheit (Gesundheitsförderliche Selbstführung)</b>			
<b>Timing:</b>	<b>1) Leitfrage</b> (Erzählaufforderung)	<b>1.1) Konkrete Frage</b> (= Frage nur stellen, wenn nicht bereits durch Leitfrage beantwortet)	<b>Aufrechterhaltungsfrage</b> (= Aufforderung zum Weitererzählen, nur bei Bedarf)
ca. 15 Minuten	<p><b>1) „Worauf achten Sie ganz allgemein, damit es Ihnen gut geht und Sie gesund bleiben?“</b></p> <p>(Falls Gespräch ins Stocken gerät → Hilfsbeispiele aus Checkliste nennen)</p> <p><b>Check-Liste (Wurde das erwähnt?)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Gesunde Lebensweise</b></li> <li>• <b>Allg. Gesundheitsverhalten:</b> Ernährung, Sport, genügend Schlaf</li> <li>• <b>Work-Life Balance:</b> genügend Erholung und Freizeit, Urlaube nehmen, Grenzziehung zwischen Arbeit und Freizeit</li> <li>• <b>Gestaltung Arbeit und Arbeitsbedingungen:</b> Strategien/ Verhaltensweisen bei der Arbeit um Stress zu reduzieren: Optimierung der Arbeitsweise, Arbeitsbedingungen, Unterstützung holen</li> </ul>	<p><b>1.1) „Was machen Sie in Ihrer Freizeit für Ihre Gesundheit?“</b></p> <p><b>1.2) „Worauf achten Sie bei der Arbeit, um übermäßigen Stress zu reduzieren oder zu verhindern?“</b></p> <p>(Falls Gespräch ins Stocken gerät: → Hilfsbeispiele aus Umfrage nennen: Arbeitsweise (z.B. Prioritäten setzen, gute Planung) und Arbeitsbedingungen (z.B. für ungestörtes Arbeiten sorgen)</p>	<p>Evtl. zu 1.2): „Können Sie das genauer beschreiben, vielleicht mit einem Beispiel?“</p>
<b>Notizen / Stichworte zum Nachfragen:</b>			

<b>Überleitung Schlussteil Interview:</b>			
„Wir sind beinahe am Ende des Interviews. Wir haben viel über das Thema Gesundheit gesprochen und was es bedeutet, als Unternehmer/in tätig zu sein. Im Sinne eines persönlichen Fazits von Ihrer Seite würde mich interessieren...“			
<b>Fazitfrage / Schlussteil Interview</b>			
<b>Timing:</b>	<b>1) Leitfrage (Erzählaufforderung)</b>	<b>1.1) Konkrete Frage</b> (= Frage nur stellen, wenn nicht bereits durch Leitfrage beantwortet)	<b>Aufrechterhaltungsfrage</b> (= Aufforderung zum Weitererzählen, nur bei Bedarf)
ca. 5 min.	<p>1) <b>„Was ist wichtig oder was braucht es, damit man als Unternehmer/in langfristig gesund bleibt?“</b></p> <p>(Falls Gespräch ins Stocken gerät → Hilfsbeispiele aus Checkliste nennen)</p> <p><b>Mögliche Themen / Check-Liste</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Persönliche Faktoren:</b> Stellenwert und Einstellung zur eigene Gesundheit, gutes Gesundheitsbewusstsein, Gesundheitsverhalten, gesunde Lebensweise</li> <li>• Evtl. weitere kontextbezogene Faktoren (z.B. Arbeitsumfeld, familiäres oder privates Umfeld)</li> </ul>		
<b>Schlussfrage/ Feedback (3 min.)</b>			
„Vielen Dank. Damit wären wir am Ende des Interviews angekommen. <b>Gibt es noch etwas, dass Sie gerne noch sagen oder ergänzen möchten?“</b>			
„ <b>Möchten Sie mir noch ein Feedback zum Interview geben?“</b>			
<b><u>Aufnahme abschalten!</u></b>			
→ weiter gemäss Ablaufplan: Ergebnisse Online Umfrage erklären und abgeben, Kontaktdaten hinterlassen, Dank und Verabschiedung			



## I: Kategoriensystem

<b>Legende:</b> Hauptkategorie = HK Subkategorie = SK Grau: deduktive Haupt- und Subkategorien denen keine Textpassagen zugeordnet werden konnten und von den weiteren Analysen ausgeschlossen wurden					
Arbeitsbelastungen von Unternehmern (1. Fragestellung)					
Thema	Definition				
Arbeitsbelastungen	Beinhaltet Nennungen bezüglich wahrgenommener Arbeitsbelastungen. Arbeitsbelastungen sind Aspekte der Arbeit (körperlicher, psychischer, sozialer oder organisatorischer Art), die mit einer anhaltenden körperlichen oder psychischen Anstrengung verbunden sind und mit gesundheitlichen Belastungen einhergehen (Demerouti et al., 2001, zitiert nach Bakker & Demerouti, 2016, S.2).				
Kategorie	Bezeichnung	Definition	Beispielzitate aus den Interviews	Literaturnachweise	Bemerkungen
HK	Finanzielle Belastungen	Aussagen über <b>Belastungen die auf finanzielle Aspekte zurückzuführen sind oder diese betreffen</b> (z.B. Wettbewerb / Konkurrenz, Finanzierung des Unternehmens)	-	Feldman & Bolino, 2000; Gumpert & Boyd, 1984, zitiert nach Grant & Ferris, 2012, S.5	
HK	Soziale Belastungen	Übergeordnete Aussagen über <b>Belastungen die auf die Zusammenarbeit mit anderen Personen zurückzuführen sind.</b>	vgl. Beispielzitate Subkategorien	Akande, 1994; Boyd & Gumpert, 1983; Feldman & Bolino, 2000; Gumpert & Boyd, 1984; Lewin-Epstein & Yuchtman-Yaar, 1991; Tetric et al., 2000, alle zitiert nach Grant & Ferris, 2012, S.6	
SK	Soziale Unterstützung	Aussagen über <b>Belastungen die auf eine fehlende Unterstützung bei der Arbeit hinweisen.</b>	-	vgl. Literaturnachweise Soziale Belastungen	
SK	Konflikte und Schwierigkeiten bei der Arbeit	Aussagen über Belastungen die auf <b>Konflikte oder Schwierigkeiten mit Geschäftspartnern, Mitarbeitenden oder Kunden</b> zurückzuführen sind.	„In Situationen in denen wir Probleme mit Mitarbeitenden hatten, das waren eigentlich die Momente die weniger schön waren.“ (Interview 3)	vgl. Literaturnachweise Soziale Belastungen	

Kategorie	Bezeichnung	Definition	Beispielzitate aus den Interviews	Literaturnachweise	Bemerkungen
SK	Führung und Management	Aussagen über <b>Belastungen die auf die Führungsfunktion zurückzuführen sind</b> (z.B. Personalführung, Aufgaben nicht delegieren, Kommunikation mit Mitarbeitenden)	„Ich denke der grösste Stress den man als Unternehmer/in hat, wenn man Mitarbeiter hat, sind die Mitarbeiter. Denn die Mitarbeiter haben nicht immer die gleichen Interessen wie ich. Also der Aspekt des Coachings von einem Team ist einer der interessantesten aber auch der schwierigsten Aufgaben eines Unternehmers.“ (Interview 3)	vgl. Literaturnachweise Soziale Belastungen Studie Grant & Ferris, 2012	
HK	<b>Tätigkeits-bezogene Belastungen</b>	Aussagen über <b>Belastungen die auf die Arbeitsaufgaben, Tätigkeit und/oder auf die Rolle eines Unternehmers zurückzuführen sind</b> (z.B. administrative Aufgaben, hohe Verantwortung, hohes Arbeitspensum)	„[. . .]. Das Bürokratische und Administrative, das ist nicht mein Ding. Da sind wir als Unternehmer auch immer mehr beschäftigt mit solchen administrativen, staatlichen, kantonalen und städtischen Sachen, Vorschriften die man dauernd liefern muss. Das braucht doch mittlerweile einen ziemlichen Zeitaufwand, den man dauernd investieren muss.“ (Interview 1)	Buttner, 1992; Feldman & Bolino, 2000; Gumpert & Boyd, 1984; Harris et al., 1999; Ortqvist et al., 2007; Parasuraman & Simmers, 2001; Parasuraman et al., 1996; Rahim, 1996; Vasumathi et al., 2003; Wincent & Ortqvist, 2009, alle zitiert nach Grant & Ferris, 2012, S.6	
HK	<b>Belastungen Work-Life Balance</b>	Aussagen über <b>Belastungen die auf Konflikte zwischen Arbeits- und Privat-/Familienleben</b> (z.B. Auswirkungen Arbeit auf Familien-/Privatleben und umgekehrt) <b>oder einen fehlenden Ausgleich zwischen Arbeit und Leben zurückzuführen sind</b> (z.B. zu wenig Freizeit oder Entspannung)	„Und bei mir ist es so, dass ich wirklich eigentlich, wie bei einem Mobile auf der einen Seite die Firma und auf der anderen Seite das Familienleben habe. Und wenn es irgendwo ein bisschen zu viel ist, dann beeinflusst das die andere Seite immer.“ (Interview 5)	Akande, 1994; Buttner, 1992; Chay, 1993; Eden, 1975; Feldman & Bolino, 2000; Gumpert & Boyd, 1984; Lewin-Epstein & Yuchtman-Yaar, 1991; Naughton, 1987; Parasuraman & Simmers, 2001; Parasuraman et al., 1996; Prottas & Thompson, 2006; Stoner et al., 1990; Tetrick et al., 2000, alle zitiert nach Grant & Ferris, 2012, S.6	
HK	<b>Unberechenbarkeit / Risiken</b>	Aussagen über <b>Belastungen die auf die Ungewissheit / Unklarheit und Unsicherheit bezüglich des Unternehmens und/oder auf Risiken</b> (z.B. finanzieller Art, karrieretechnisch) <b>durch die unternehmerische Tätigkeit zurückzuführen sind.</b>	„Oder diese Unsicherheit, bekommst du jetzt diesen Auftrag oder nicht. Du bist dran, bist engagiert und hast schon viele Vorleistungen gemacht. Bekommst du jetzt den Auftrag? Und dann merkst du, du bekommst nichts. Dann sagst du, dass du jetzt wissen musst ob du den Auftrag hast oder nicht, weil ich noch eine andere Anfrage habe. Und im letzten Moment heisst es Nein oder JA.“ (Interview 1)	Buttner, 1992; Liles, 1974 cited in Vasumathi et al., 2003; Feldman & Bolino, 2000, alle zitiert nach Grant & Ferris, 2012, S.6	

<b>HK</b>	<b>Weitere Belastungen</b>	Aussagen über weitere Belastungen bei der Arbeit, die den anderen Kategorien nicht zugeordnet werden konnten.	„Und früher habe ich auch noch weiter weg gewohnt. Ich bin dann noch 15 Jahre gependelt und das in dieser Situation. Und das hat natürlich auch ganz viel ausgelöst. Ich habe dann auch gemerkt, dass ich das Unternehmen nicht von so weit weg führen kann.“ (Interview 5)	-	Kategorie induktiv am Material entwickelt
<b>Relevanz gesundheitsschädliche Stressbewältigung bei Unternehmern (2.Fragestellung)</b>					
<b>Themen</b>		<b>Definition</b>			
<b>Thema I:</b> Verhaltensmerkmale gesundheitsschädliche Stressbewältigung		Beinhaltet Nennungen bezüglich Verhaltensmerkmalen einer gesundheitsschädlichen Stressbewältigung. Die gesundheitsschädliche Stressbewältigung beinhaltet Verhaltensweisen, die für die Bewältigung von Belastungen bei der Arbeit eingesetzt werden, eine Erholung beeinträchtigen und sich langfristig negativ auf die Gesundheit und das Wohlbefinden auswirken (z.B. lange Arbeitszeiten, krank zur Arbeit gehen) (vgl. Dettmers et al., 2016; Baeriswyl, Krause & Kunz Heim, 2014).			
<b>Thema II:</b> Situationsmerkmale einer gesundheitsschädlichen Stressbewältigung		Beinhaltet Nennungen über Situationen, Ereignisse oder Momente bei der Arbeit in denen eine geringere Beachtung oder Rücksichtnahme gegenüber der eigenen Gesundheit wahrgenommen wurde, um die eigene Arbeit erledigen zu können.			
<b>Kategorien Thema I:</b>					
<b>Kategorie</b>	<b>Bezeichnung</b>	<b>Definition</b>	<b>Beispielzitate aus den Interviews</b>	<b>Literaturnachweise</b>	<b>Bemerkungen</b>
<b>HK</b>	<b>Ausdehnen Arbeitszeit</b>	Aussagen über Verhaltensmerkmale die auf eine zeitliche und örtliche Ausdehnung der Arbeitszeit hinweisen (z.B. Reduktion der Freizeit und Erholung für die Arbeit, Erreichbarkeit ausserhalb der Arbeitszeiten, Arbeiten in der Freizeit, lange Arbeitszeiten)	„[. . .]. Also früher ist das noch häufiger vorgekommen. Da ist das einmal oder zweimal im Monat regelmässig vorgekommen, dass ich eine ganze Nacht durchgearbeitet habe. Jetzt kommt das eher vielleicht noch einmal in einem halben Jahr oder Jahr vor, weil ich versuche da jetzt wirklich zu sagen: ‚Nein, das mache ich nicht mehr.‘“ (Interview 1)	Pangert & Schüpbach, 2013; Strobel, 2013; Krieger et al., 2012, alle zitiert nach Krause et al., 2014, S.52	
<b>Kategorie</b>	<b>Bezeichnung</b>	<b>Definition</b>	<b>Beispielzitate aus den Interviews</b>	<b>Literaturnachweise</b>	<b>Bemerkungen</b>
<b>HK</b>	<b>Intensivieren Arbeitszeit</b>	Aussagen über Verhaltensmerkmale die auf eine Erhöhung der Arbeitsintensität und des Arbeitstempos (z.B. Verzicht auf sozialen Austausch mit Arbeitskollegen, zurückziehen im Arbeitsalltag) hinweisen.	„[. . .], weil irgendwann kannst du gar nicht mehr unterscheiden ‚Kann ich jetzt da vom Gaspedal runter oder nicht?‘. Die Unterscheidung zwischen dem Wesentlichen und Unwesentlichen muss ich permanent machen.“ (Interview 5)	Korunka & Kubicek, 2013, zitiert nach Krause et al., 2014, S.52	

HK	<b>Präsentismus</b>	Aussagen über Verhaltensmerkmale trotz Krankheit zu arbeiten oder sich trotz Krankheit nicht auszuruhen.	-	Krause et al., 2014	
HK	<b>Faking</b>	Aussagen über das Verhalten absichtlich falsche Informationen weiterzugeben, Informationen zu verschweigen oder zurückzuhalten (z.B. bzgl. der eigenen Arbeitsleistung / Leistungsfähigkeit)	-	Krause et al., 2014	
HK	<b>Entspannender / stimulierender Substanzkonsum</b>	Aussagen über die Einnahme von Substanzen (z.B. Schlafmittel, Koffein oder Nikotin) um nach der Arbeit entspannen oder abschalten zu können ( <i>entspannender Substanzkonsum</i> ) oder während der Arbeit die eigene Leistungsfähigkeit zu erhalten oder zu erhöhen ( <i>stimulierender Substanzkonsum</i> )	„[. . .]. Die einen machen zum Beispiel wahnsinnig viel Sport, wäre bei mir ein Zeitproblem darum liegt das nicht drin. Aber wo findet man seinen Weg, wo man mal aussteigen kann. Ich rauche zum Beispiel sehr viel, obwohl es mich eigentlich immer wieder nervt. [. . .]“ (Interview 5)	Krause et al., 2014	
HK	<b>Weitere Verhaltensmerkmale einer gesundheitsschädlichen Stressbewältigung</b>	Aussagen über weitere Verhaltensmerkmale einer gesundheitsschädlichen Stressbewältigung bei der Arbeit, die den obigen Kategorien nicht zugeordnet werden können (z.B. Senken der Qualität, Nichteinhalten von Sicherheitsvorschriften)	„[. . .]. Wenn es dann halt mal stressig wird und viel wird. Ich glaube schon, [. . .], dass dann die Qualität vielleicht etwas leidet. Vielleicht ist es weniger die Qualität sondern, dass wir dann mehr auf Standardprogramme oder Dienstleistungen zurückgreifen. Und das ist nicht so toll. [. . .]“ (Interview 2)	Krause et al., 2014	

Kategorie Themenbereich II:					
Kategorie	Bezeichnung	Definition	Beispielzitate aus den Interviews	Literaturnachweise Kategorien	Bemerkungen
HK	<b>Relevante Situationsmerkmale gesundheitsschädliche Stressbewältigung</b>	Aussagen über Merkmale von Situationen, Ereignissen oder Momenten bei der Arbeit (z.B. unvorhergesehene Probleme oder Aufträge) in denen eine geringere Beachtung oder Rücksichtnahme gegenüber der eigenen Gesundheit wahrgenommen wurde, um die eigene Arbeit erledigen zu können.	<p>„[. . .]: Meine Tendenz ist, dass ich mehr ja als nein sage. Und in der letzten Konsequenz denke ich es dann nicht durch, ob ich das in einer normalen Arbeitszeit schaffe. [. . .]. Auch wieder aus verschiedenen Gründen heraus. Einerseits weil ich selbständig bin, ich erhalte also nur den Lohn den ich auch verrechnen kann und der Kunde auch schlussendlich bezahlt. [. . .]. Aber was ich nachher für Aufträge habe, das weiss ich nicht. [. . .]. Also sagt man sich ‚Ich muss ja trotzdem wieder etwas Geld verdienen‘, was dazu führt, dass ich den Auftrag annehme und dann kommt plötzlich noch einer und dann habe ich zwei Sachen.“ (Interview 01)</p> <p>„Aber klar, vielleicht war es insgesamt schon so insbesondere früher als die familiären Verpflichtungen noch stärker waren und auch gleichzeitig viel bei der Arbeit lief. Das war sicher eine Phase, wo ich weniger stark darauf geachtet habe. Nicht gar nicht, weil das habe ich gelernt.“ (Interview 2)</p>	-	Kategorie deduktiv aus Leitfaden entwickelt

Gesundheitsförderliche Selbstführung bei Unternehmern (3.Fragestellung)					
Themenbereiche	Definition				
Verhaltensbezogene Aspekte einer gesundheitsförderlichen Selbstführung	Beinhaltet Nennungen über das Gesundheitsverhalten bzw. über den Umgang mit der eigenen Gesundheit (gesundheitsförderliche Selbstführung) basierend auf dem Verhalten oder Verhaltensstrategien die eingesetzt werden (vgl. Franke & Felfe, 2014). Das Gesundheitsverhalten beinhaltet sämtliche gesundheitsrelevanten Aktivitäten die ausgeübt werden und dem Erhalt und der Förderung der Gesundheit dienen (Franke, Vincent & Felfe, 2011; Franke & Felfe, 2014). Das Gesundheitsverhalten bezieht sich dabei auf sämtliche Lebensbereiche (beruflich und privat) (Elprana, Felfe & Franke, 2016)				
weitere gesundheitsförderliche Faktoren	Beinhaltet Nennungen über Aspekte, die für den positiven Umgang mit der eigenen Gesundheit (gesundheitsförderliche Selbstführung) und/oder die Gesundheit als förderlich genannt wurden. <b>Bemerkung:</b> Dieser Themenblock dient nicht explizit der Beantwortung der 3. Fragestellung, wird aber als wichtige Erweiterung bzw. Ergänzung betrachtet.				
Kategorien Themenbereich I: verhaltensbezogene Aspekte einer gesundheitsförderlichen Selbstführung					
Kategorie	Bezeichnung	Definition	Beispielzitate aus den Interviews	Literaturnachweise	Bemerkungen
HK	Allgemeines Gesundheitsverhalten	<b>Übergeordnete Aussagen über Verhaltensweisen / Handlungen und Aktivitäten die ausgeübt werden, für die Erhaltung und/oder Förderung der Gesundheit als relevant wahrgenommen werden und nicht einem klaren Lebensbereich zugeordnet werden können (beruflich oder privat)</b>	„Ich versuche jetzt wirklich Räume zu schaffen, das braucht wahnsinnig viel Zeit und ist extrem anspruchsvoll. Aber ich versuche wirklich diese Räume zu schaffen für die Erholung die ich brauche.“ (Interview 5)	vgl. Franke & Felfe, 2014; Franke, Vincent & Felfe, 2011; Elprana, Felfe & Franke, 2016	
HK	<b>Gesundheitsverhalten in der Freizeit</b>	<b>Aussagen über Verhaltensweisen / Handlungen und Aktivitäten, die in der Freizeit ausgeübt werden und für die Erhaltung und/oder Förderung der Gesundheit als relevant wahrgenommen werden (z.B. Sport, persönlicher Lebensstil)</b>	„Und sicher das Soziale, dass ich Kontakte habe und mir die Zeit nehme, auch wenn ich dann manchmal denke ‚Ich müsste etwas anderes machen‘. Aber das ich mir Zeit nehme für soziale Kontakte. Also das ist sicher sehr wichtig.“ (Interview 2)	vgl. Franke & Felfe, 2014; Franke, Vincent & Felfe, 2011; Elprana, Felfe & Franke, 2016	
HK	<b>Gesundheitsverhalten bei der Arbeit</b>	Aussagen über Verhaltensweisen / Handlungen und Aktivitäten, <b>die im Arbeitskontext ausgeübt werden und für die Erhaltung und/oder Förderung der Gesundheit als relevant wahrgenommen werden.</b> (z.B. allgemeines Arbeitsverhalten, Gestaltung der Arbeitssituation)	vgl. Beispielzitate Subkategorien	vgl. Franke, Vincent & Felfe, 2011; Franke & Felfe, 2014; Elprana, Felfe & Franke, 2016	

SK	<b>Gestaltung der Arbeitssituation / Arbeitsbedingungen</b>	Aussagen die sich auf die allgemeine <b>Gestaltung der eigenen Arbeitssituation und Arbeitsbedingungen beziehen</b> und die für die Erhaltung und/oder Förderung der Gesundheit als relevant wahrgenommen werden (z.B. Gestaltung Kundenbeziehung, Pausenverhalten)	„Ja wir schauen dann ob das in unseren Möglichkeiten liegt, mit unserer Firmenphilosophie zusammenpasst und ob gerade die Zeit und Kompetenz vorhanden ist. Und wenn nicht, dann muss man halt auch einfach mal Nein sagen.“ (Interview 3)  „[...] Ich plane mir auch einen grosszügigen Mittag ein, dass ich dann halt nicht nur einen kurzen Mittag habe und dann wieder weiterarbeite. Weil ich merke, dass mir das persönlich gut tut diese Pausen zu haben, damit ich mich nachher wieder voll und ganz auf meine Kunden konzentrieren kann.“ (Interview 6)	vgl. Elprana, Felfe & Franke, 2016; Franke, Felfe & Pundt, 2014	
SK	<b>Persönliche Arbeitsweise</b>	Aussagen die sich auf die <b>eigene Arbeitsweise / Arbeitsmethodik beziehen</b> und die für die Erhaltung und/oder Förderung der Gesundheit als relevant wahrgenommen werden (z.B. Arbeitsorganisation, Priorisierung von Aufgaben)	„Und ich bin ziemlich strukturiert. Ich mache immer meine To do Listen, das mache ich auf jeden Fall. Ist für mich vielleicht jetzt auch schon fast selbstverständlich. Ich versuche schon alle Aufgaben auf einem Radar zu haben, weil sonst bin ich gestresst, weil ich denke ich vergesse es sonst.“ (Interview 2)	Vgl. Franke & Felfe, 2011	
SK	<b>Gestaltung Arbeitsplatz</b>	Aussagen die sich auf die Gestaltung des eigenen Arbeitsplatzes beziehen (z.B. ruhiger Arbeitsort) und für die Erhaltung und/oder Förderung der Gesundheit als relevant wahrgenommen wird.	„Weil das Büro alleine mir gehört, habe ich ausser meinen Kunden keine Leute die rein oder rausgehen. Das habe ich alles nicht, es ist wirklich ruhig. Das tut gut, auch mir.“ (Interview 4)	-	Kategorie induktiv am Material entwickelt
<b>Kategorien Themenbereich II: weitere gesundheitsförderliche Faktoren</b>					
HK	Weitere gesundheitsförderliche Faktoren	Aussagen über Aspekte die für den positiven Umgang mit der eigenen Gesundheit (gesundheitsförderliche Selbstführung) und/oder die Gesundheit als förderlich wahrgenommen werden (z.B. personenbezogene, arbeitsbezogene oder Faktoren im privaten Lebensbereich)	„Ich glaube etwas was am meisten hilft ist die Aufmerksamkeit hinsichtlich der eigenen Befindlichkeit. [...] Dieser Bezug zum Körper, also zu dem ‚Wie geht es mir?‘ Den muss man schulen. Und der ist gar nicht einfach.“ (Interview 4)  „Aber ich denke so eine gewisse Gelassenheit ist vielleicht wie noch etwas wichtiger als Unternehmer/in. Das ist immer hilfreich für die Gesundheit. Also auch die Gelassenheit im Hinblick auf existenzielle Ängste, weil du als Unternehmer/in damit wie direkter konfrontiert wirst.“ (Interview 2)	-	Kategorie induktiv am Material entwickelt

## J: Liste der Codings

### Arbeitsbelastungen (AB)

Dok.	Code	Segment	Zusammenfassung pro Textsegment
I5	1. AB\Soziale Belastungen\Führung und Management	Es ist auch so, dass jede Form von Unterstützung im ersten Moment immer eine Zusatzbelastung ist. Weil wenn diese Unterstützung wirklich langfristig etwas bringen soll, brauche ich dafür Zeit, damit ich alles erklären und den Kontext vermitteln kann. Weil wenn man das nicht kennt, dann ist eine Einzelaktion um diese in meinen Alltag einzubauen bedeutet mehr Aufwand. Und weil das lange so war, habe ich dann auch lange gesagt ‚Ich mache es lieber selber‘. Das ist für mich das was ich extrem schwierig finde.	langfristige Unterstützung MA benötigt gute Personalführung und Zeitaufwand kurzfristige Unterstützung MA im Alltag bedeutete mehr Zeitaufwand, weshalb im Alltagsstress Aufgaben nicht delegiert wurden.
I3	1. AB\Soziale Belastungen\Führung und Management	Ich denke der grösste Stress den man als Unternehmer/in hat, wenn man Mitarbeiter hat, sind die Mitarbeiter. Denn die Mitarbeiter haben nicht immer die gleichen Interessen wie ich. Also der Aspekt des Coachings von einem Team ist einer der interessantesten aber auch der schwierigsten Aufgaben eines Unternehmers.	Personalführung / Coaching von Mitarbeitern grosse und interessante Herausforderung, kann auch Belastung und Stress bedeuten.
I3	1. AB\Soziale Belastungen\Führung und Management	B3: Also wir hatten letztes Jahr eine Situation wo gleichzeitig mehrere Mitarbeiter das Unternehmen verlassen haben. Das war sehr einschneidend. Da mussten wir Personal suchen und in unserer Branche ist es schwierig Mitarbeiter zu finden die auf unserem Spezialgebiet tätig sind. [Textstelle entfernt]. Das war dann manchmal ein bisschen stressig, weil du parallel trotzdem noch die Kundenbetreuung gewährleisten musst.	Stress, Zusatzbelastung und zusätzlicher Zeitdruck durch gleichzeitigen und mehrfachen Personalausfall. Personalrekrutierung und Wiederaufbau des Teams zeitintensiv und schwierig aufgrund fehlender Fachkräfte.
I6	1. AB\Soziale Belastungen\Konflikte und Schwierigkeiten \Themencluster andere Fachpersonen	B6: In meiner Tätigkeit war es für mich als jemand der nicht studiert hat teilweise echt schwierig manchmal mit anderen Fachpersonen zusammenzuarbeiten. Es gab einige Fachpersonen in deren Augen warst du dann halt wirklich niemand. [Textstelle entfernt]. Das ist jetzt etwas, dass ich in meinem Fachbereich als extrem schwierig empfunden habe. Das es teilweise schwierig war mit diesen Personen zusammenzuarbeiten, wenn, weil sie diese Vorurteile hatten. Es gab dort aber auch andere Personen, aber das ist eher die Ausnahme. [Textstelle entfernt].	Zusammenarbeit mit anderen Fachpersonen teilweise belastend. Gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung für Personen mit unterschiedlichen Fach- und Bildungsrichtungen fehlt. Zusammenarbeit durch Vorurteile erschwert.
I2	1. AB\Soziale Belastungen\Konflikte und Schwierigkeiten \Themencluster Geschäftspartner	Also für mich ist es schlimm, wenn ich den Draht nicht mehr zu den Leuten habe. Das ist für mich wirklich stressig, dann rege ich mich auch über Kleinigkeiten auf.	Schwierigkeiten im Team oder ein negatives Teamklima grosser Stressfaktor
I4	1. AB\Soziale Belastungen\Konflikte und Schwierigkeiten \Themencluster Kunden	Wenn ich dann viele schwierige Kunden habe, dann kann es sein, dass sich da eine Belastung bemerkbar macht. Das ich am Abend dann das Gefühl habe, aber ich teile es dann meistens so ein.	schwierige Kunden als Belastung
I4	1. AB\Soziale Belastungen\Konflikte und Schwierigkeiten \Themencluster Kunden	B4: Gut, also wenn ich natürlich. Ich denke jetzt an Kunden die schon sehr anstrengend waren und mich teilweise auch verbal beschimpft haben. Das war natürlich überhaupt nicht lustig. Und da kann ich mich dann schlecht abgrenzen, das geht mir dann...da hatte ich dann schlaflose Nächte.	Konflikte und Auseinandersetzungen mit Kunden belastend und erschweren Abgrenzung von der Arbeit. Schlaflose Nächte.
I4	1. AB\Soziale Belastungen\Konflikte und Schwierigkeiten \Themencluster Kunden	Aber eben es ist mehr manchmal der Bezug zu den Kunden, der mich belastet als das Business.	Kunden belastend, nicht unternehmerische Tätigkeit an sich.

I1	1. AB\Soziale Belastungen\Konflikte und Schwierigkeiten \Themencluster Kunden	B1: Nicht gefallen ist langsam auch die Mentalität bei den Kunden, so unter dem Motto ‚Bring mir etwas bei, aber ich möchte mich eigentlich nicht damit beschäftigen. Das ist dein Job.‘ Dann wirst du angemotzt für Sachen, für die du gar nichts kannst.	Kundenbeziehungen schwierig, da viel investiert wird und wenig zurückkommt. Beziehung zu Kunden einseitig und unausgewogen. Fehlende Wertschätzung / Anerkennung gegenüber Arbeit und Person.
I1	1. AB\Soziale Belastungen\Konflikte und Schwierigkeiten \Themencluster Kunden	Also es stimmt einfach nicht mehr für mich im Moment. Das ist schade, das war früher nicht so. Auch wenn man einen Kunden hatte und ein anderer Auftrag angenommen wurde, hatte man einfach ein anderes Verhältnis. Das hat sich irgendwie verändert. Vielleicht noch ein Beispiel: Da erhält man eine Anfrage für einen Auftrag, dann sagst du ‚Ja kann ich machen, aber ich bin dann in den Ferien. Aber wenn ihr niemanden findet, dann würde ich zurückfahren und den Auftrag übernehmen [Textstelle entfernt]‘. Dann hört man nichts. [Textstelle entfernt]. Dann kommt plötzlich wieder ein Mail, weil sie niemanden gefunden haben und ob ich einen Vorschlag hätte und komme. Dann schreibe ich wieder [Textstelle entfernt]. Dann hörst du nichts. Dann denkst du, ‚Kann ich jetzt organisieren oder nicht?‘. Dann fragst du nach und dann kommt die Antwort ‚Hat sich erledigt‘.	Kommunikation mit Kunden schwierig und unklar (keine Rückmeldung). Unverbindlichkeit bezüglich Aufträgen hoch von Seiten Auftraggeber. Durch Unklarheit / Ungewissheit wird Planung und Organisation der Arbeit erschwert.
I1	1. AB\Soziale Belastungen\Konflikte und Schwierigkeiten \Themencluster Kunden	B1: Ja nein diese Einseitigkeit. Man wird angefragt und sieht, dass man sich engagiert und sogar früher aus den Ferien zurückkommt. Aber...ok. Retour kommt nichts. [Textstelle entfernt zwecks Datenschutz]. Einfach das Fordern, also nur diese Konsumhaltung, diese extrem hohen Erwartungen die an die anderen gestellt werden. Das ist schon immer belastender. Das ist das was schwierig ist. Zu viel zu arbeiten ist nicht das Thema.	Kunden hohe Erwartungen und Anforderungen, zeigen zugleich hohe Unverbindlichkeit und geringe Wertschätzung für persönliches Engagement. Einseitigkeit in der Kundenbeziehung wird als belastend wahrgenommen.
I1	1. AB\Soziale Belastungen\Konflikte und Schwierigkeiten \Themencluster Kunden	Sondern Stress ist für mich eben diese mühsamen Geschichten oder wenn ich in ein Thema reingedrängt werde, dass nicht so definiert war. Und dann sollst du die Verantwortung übernehmen. Du hast zwar am Anfang gesagt, dass ist nicht mein Thema, das kann ich nicht abdecken. Aber trotzdem wird es dann zu dir rübergeschoben. Und dann komme ich natürlich in eine Überforderung, weil du kannst es in diesem Zeitraum nicht machen und dann ist das anders wie einfach viel zu arbeiten.	Unklarer Aufgaben- und Verantwortungsbereich, unerwartete zusätzliche Aufgaben die von Kunden zu Beginn nicht definiert wurden stressig. Geht einher mit Zeitdruck und Belastungen im Zusammenhang mit Organisation der Arbeit.
I1	1. AB\Soziale Belastungen\Konflikte und Schwierigkeiten \Themencluster Kunden	Du bekommst den Auftrag und solltest ganz schnell und bis dann etwas erledigen. Und du arbeitest am Wochenende und am Sonntag und denkst dir ‚Ja, ich habe es geschafft.‘ Dann gibst du es ab und dann kommt ‚Wir brauchen es nicht mehr‘. Das geht so in den Aspekt Wertschätzung rein. Wirst du als Person und deine Arbeit hat das eine Wertschätzung. Sieht man, dass du dich entsprechend einsetzt oder ist das einfach normal, dass man die Orange solange auspresst und dann wegwirft.	Unverbindlichkeit von Kunden trotz hohem Arbeitseinsatz auch als fehlende Anerkennung / Wertschätzung für eigene Arbeit und Person wahrgenommen.
I3	1. AB\Soziale Belastungen\Konflikte und Schwierigkeiten \Themencluster Mitarbeiter	Also wir hatten letztes Jahr eine Situation wo gleichzeitig mehrere Mitarbeiter das Unternehmen verlassen haben. Das war sehr einschneidend. Da mussten wir Personal suchen und in unserer Branche ist es schwierig Mitarbeiter zu finden die auf unserem Spezialgebiet tätig sind. [Textstelle entfernt]. Das war dann manchmal ein bisschen stressig, weil du parallel trotzdem noch die Kundenbetreuung gewährleisten musst	Schwierigkeiten im Team durch mehrfachen Personalausfall mit Mehrarbeit und zusätzlicher Zeitbelastung verbunden.
I3	1. AB\Soziale Belastungen\Konflikte und Schwierigkeiten \Themencluster Mitarbeiter	In Situationen in denen wir Probleme mit Mitarbeitenden hatten, das waren eigentlich die Momente die weniger schön waren.	
I2	1. AB\Soziale Belastungen\Konflikte und Schwierigkeiten \Themencluster Mitarbeiter	Also für mich ist es schlimm, wenn ich den Draht nicht mehr zu den Leuten habe. Das ist für mich wirklich stressig, dann rege ich mich auch über Kleinigkeiten auf	Probleme oder Schwierigkeiten mit Mitarbeitern werden als belastend wahrgenommen.

I2	1. AB Tätigkeitsbezogene Belastungen\Themenccluster Arbeitsmenge	Was finde ich stressig? Also im Moment finde ich es stressig, dass wieder alles zusammenläuft gerade jetzt. Ich glaube das ist es im Wesentlichen. Wenn es einfach zu viel ist. Es ist jetzt nicht, dass etwas mich besonders stressen würde, sondern mehr, wenn alles gleichzeitig läuft.	Hohe Arbeitsmenge wird als stressig empfunden.
I6	1. AB Tätigkeitsbezogene Belastungen\Themenccluster emotionale Belastung	B6: Also nicht als Unternehmer/in. Aber belastend waren dann teilweise die Themen oder Inhalte mit denen ich in meiner Arbeit zu tun habe. Und da war für mich auch der entsprechende Ausgleich wichtig. Am Anfang war ich sehr viel joggen und da sind mir auch immer sehr gute Ideen gekommen die ich für meine Arbeit nutzen konnte. Das ist vielleicht die grösste Belastung, die Auseinandersetzung mit den Themen und Inhalten mit denen ich bei meiner Arbeit immer wieder zu tun habe. Das ist sicher einfach vom Thema her immer wieder eine grosse Belastung, wo ich jetzt aber auch sehr gut damit umgehen kann. Das war aber natürlich auch eine Entwicklung.	Der Arbeitsinhalt bedingt durch das gewählte Berufsfeld und Tätigkeitsgebiet belastend. Umgang mit dieser Belastung Entwicklungsprozess und gelingt jetzt gut.
I4	1. AB Tätigkeitsbezogene Belastungen\Themenccluster emotionale Belastung	B4: Da habe ich eigentlich nie eine Belastung gespürt. Wenn es belastend ist, dann eher wegen dem Inhalt mit dem ich bei meiner Arbeit zu tun habe. Aber das hätte man auch wenn man angestellt wäre.	Arbeitsinhalt teilweise belastend.
I4	1. AB Tätigkeitsbezogene Belastungen\Themenccluster emotionale Belastung	Ja und eben auch schwierige Themen mit denen ich in meiner Arbeit zu tun habe. Aber eben es ist mehr manchmal der Bezug zu den Kunden, der mich belastet als das Business.	
I5	1. AB Tätigkeitsbezogene Belastungen\Themenccluster Rollenvielfalt	Was für mich extrem schwierig ist, oder wo ich immer wieder an die Grenze stosse ist...wie soll ich sagen. [Textstelle entfernt], dass ich merke, dass ich unglaublich viele verschiedene Rollen mit mir rumtrage. Weil ich diese jederzeit wechseln muss. Und das ist mittlerweile so, dass ich gar nicht mehr so unterscheiden kann zwischen privat und Geschäft. [Textstelle entfernt zwecks Datenschutz]. Und ich merke die Rollen immer wieder. Zum Teil hast du zwei Rollen gleichzeitig. Das ist das was ich vor allem in den letzten Jahren das Gefühl hatte, dass das sehr sehr schwierig ist.	Als Unternehmer sehr viele unterschiedliche Rollen. Rollenvielfalt, schnelle Rollenwechsel und Ausüben mehrerer Rollen gleichzeitig grosse Herausforderung und belastend.
I5	1. AB Tätigkeitsbezogene Belastungen\Themenccluster Rollenvielfalt	Seit ich das Unternehmen habe, bin ich eigentlich im Verwaltungsrat, Inhaber/in und damit Aktionär/in [Textstelle entfernt] Früher war ich neben der Geschäftsleitung auch noch Abteilungsleiter/in und Ausführende/r und war also noch operativ tätig und habe alle einzelnen Funktionen noch innegehabt. Und das ist mal nur das Geschäft. [Textstelle entfernt zwecks Datenschutz] Also es sind so viele unterschiedliche Bühnen. Davor habe ich schon einen grossen Respekt und manchmal überlegt man sich schon ‚Kann ich das überhaupt noch?‘. [Textstelle entfernt].	
I2	1. AB Tätigkeitsbezogene Belastungen\Themenccluster Verantwortung	Und vielleicht was mir weniger gut gefällt, das kann ich jetzt gar nicht so genau sagen. Vielleicht die Verantwortung die man immer trägt. I: Kannst du das vielleicht noch etwas ausführen? B2: Wahrscheinlich mag ich die Verantwortung, sonst würde ich es ja gar nicht machen. Es ist aber manchmal auch schwierig. Es ist nicht unbedingt immer nur die Last der Arbeitsmenge die anstrengend ist, sondern dass man überall die eigene Energie einbringen muss damit es überhaupt vorangeht. Denn sonst läuft gar nichts. Du hast kein Zugpferd vorne, dass dich zieht und du kannst nur die Aufgaben abarbeiten. Das gibt es eigentlich nie.	Hohe Verantwortung Eigeninitiative und Energie die man als Unternehmer investieren muss um Unternehmen voranzutreiben einerseits geschätzt, wird aber manchmal als Belastung empfunden.

I4	1. AB Tätigkeitsbezogene Belastungen\Themencluster Admin Aufgaben (z.B. Büroarbeit, Steuern)	Eben als belastend empfinde ich nicht die selbständige Erwerbstätigkeit an sich. Sondern eben, wenn man auch mal administrative Schwierigkeiten wie Probleme mit der Versicherung hat. Aber das hätte ich auch wenn ich sonst irgendwo angestellt wäre. Nur hätte ich dann noch einen Vorgesetzten an den man das weiterreichen könnte.	Administrative Aufgaben (z.B. Versicherungsprobleme) mühsam. Diese Aufgaben würden auch als Angestellte Person anfallen, allerdings können diese als Unternehmer nicht weitergereicht werden, sondern müssen selber gelöst werden.
I1	1. AB Tätigkeitsbezogene Belastungen\Themencluster Admin Aufgaben (z.B. Büroarbeit, Steuern)	B1: Ich fange mal damit an was mir nicht gefällt. Das Bürokratische und Administrative, das ist nicht mein Ding. Da sind wir als Unternehmer auch immer mehr beschäftigt mit solchen administrativen, staatlichen, kantonalen und städtischen Sachen, Vorschriften die man dauern liefern muss. Das braucht doch mittlerweile einen ziemlichen Zeitaufwand, den man dauern investieren muss	Administrative Aufgaben insbesondere im Zusammenhang mit staatlichen Behörden stressig. Behördliche Vorschriften und Anforderungen (z.B. Pensionskasse, AHV) führt manchmal zu einer Überforderung und ist stressig.
I1	1. AB Tätigkeitsbezogene Belastungen\Themencluster Admin Aufgaben (z.B. Büroarbeit, Steuern)	B1: Das ist eben mit diesen behördlichen Sachen und Vorschriften.	
I1	1. AB Tätigkeitsbezogene Belastungen\Themencluster Admin Aufgaben (z.B. Büroarbeit, Steuern)	Das stresst.	
I1	1. AB Tätigkeitsbezogene Belastungen\Themencluster Admin Aufgaben (z.B. Büroarbeit, Steuern)	B1: Ja genau. Dann denkst du was muss ich jetzt alles noch machen. Oder dann kriegst du so Formulare die du ausfüllen musst. Und da komme ich in eine Überforderung. Ich weiss gar nicht was die wollen. Ich weiss gar nicht was die von mir wollen.	
I6	1. AB Unberechenbarkeit / Risiko	Also es gab eine Situation, wo ich, da hatte ich mal diesen Stress wo ich eine Wohnung kaufen wollte. Da dachte ich dann schon ‚Was ist, wenn ich nicht genügend Kunden habe und wenn das nicht klappt?‘. Oder so. Da hatte ich einen Moment lang Stress. Aber irgendwie lief das dann tip top. Das war eine sehr kurze Zeit, aber nachher war das nie mehr ein Thema.	finanzielles Risiko im Zusammenhang mit der Frage ob genügend Kunden /Aufträge vorhanden sind kurze Zeit als Belastung wahrgenommen.
I1	1. AB Unberechenbarkeit / Risiko	Oder diese Unsicherheit ‚Bekommst du jetzt diesen Auftrag oder nicht?‘. Du bist dran, bist engagiert und hast schon viele Vorleistungen gemacht. Bekommst du jetzt den Auftrag? Und dann merkst du bekommst nichts. Dann sagst du, dass du jetzt wissen musst ob du den Auftrag hast oder nicht, weil ich noch eine andere Anfrage habe. Und im letzten Moment heisst es Nein oder JA.	Unsicherheit / Unberechenbarkeit bzgl. Zusage für Aufträge und Anzahl Aufträge. Unsicherheit erschwert Planung und Organisation der eigenen Arbeit erheblich und ist eine grosse Herausforderung.
I1	1. AB Unberechenbarkeit / Risiko	Sondern Stress ist für mich eben diese mühsamen Geschichten oder wenn ich in ein Thema reingedrängt werde, dass nicht so definiert war. Und dann sollst du die Verantwortung übernehmen. Du hast zwar am Anfang gesagt, dass ist nicht mein Thema, das kann ich nicht abdecken. Aber trotzdem wird es dann zu dir übergeschoben. Und dann komme ich natürlich in eine Überforderung, weil du kannst es in diesem Zeitraum nicht machen und dann ist das anders wie einfach viel zu arbeiten.	Unklarheit bzgl. Aufgaben- und Verantwortungsbereich und unerwartete zusätzliche Aufgabe die nicht definiert waren werden als stressig wahrgenommen, da sich Arbeitsvolumen im vorgegebenen Zeitrahmen erhöht und Zeitdruck entsteht.
I5	1. AB weitere Belastungen	Vielleicht ist das auch ein bisschen ein Typfrage. Ich mache gerne Sachen, bin interessiert am Leben. Und bis zu einem Punkt, dass ich manchmal die Grenzen nicht selber wahrnehmen kann im Sinne von ‚Jetzt muss ich die Handbremse ziehen‘.	Vielseitige Interessen erschweren manchmal Wahrnehmung der eigenen Belastungsgrenze.

I5	1. AB/weitere Belastungen	B5: Und früher habe ich auch noch weiter weg gewohnt. Ich bin dann noch 15 Jahre gependelt und das in dieser Situation. Und das hat natürlich auch ganz viel ausgelöst. Ich habe dann auch gemerkt, dass ich das Unternehmen nicht von so weit weg führen kann.	Langer Arbeitsweg und Pendeln als zusätzliche Belastung erlebt.
I3	1. AB/weitere Belastungen	Oder wenn technische Probleme auftreten, dann ist das natürlich sehr stressig.	Technische Probleme als Belastungsfaktor
I5	1. AB/Work-Life Balance	Und jetzt habe ich die letzten Jahre glaube ich so viel gearbeitet, also ob zuhause oder im Geschäft. Ich erledige permanent Sachen. Und da ist schon einiges zu kurz gekommen, ob in der Familie oder im Geschäft. Ich habe das Gefühl, dass ich überall wie ein Schritt zu spät bin.	Ungleichgewicht zwischen Arbeit und Privat-/Familienleben.
I5	1. AB/Work-Life Balance	Und bei mir ist es so, dass ich wirklich eigentlich, wie bei einem Mobile auf der einen Seite die Firma und auf der anderen Seite das Familienleben habe. Und wenn es irgendwo ein bisschen zu viel ist, dann beeinflusst das die andere Seite immer.	
I4	1. AB/Work-Life Balance	B4: Das kann schon mal sein. Manchmal hat man ja auch noch private Angelegenheiten die einem dann beschäftigen.	Private Schwierigkeiten
I3	1. AB/Work-Life Balance	I: Du hast vorher noch einen spannenden Vergleich gemacht zwischen einem Leistungssportler und einem Manager. Denkst du es bestehen auch Assoziationen zwischen einem/r Unternehmer/in und einem Leistungssportler? B3: Absolut. [Textstelle entfernt] Der Leistungssportler muss schauen, dass er körperlich fit ist um langfristig seinen Beruf auszuüben. Das ist ein bisschen das was bei den Unternehmern immer fehlt. Weil sie sich zu wenig Zeit nehmen für die eigene Gesundheit und zu wenig Zeit für die eigene Regeneration. Sie springen sozusagen von einem Projekt zum nächsten. Ein Leistungssportler macht sein Wettkampf und dann geht er zwei oder drei Wochen in die Ferien. Und der Unternehmer funktioniert ein bisschen anders. [Textstelle entfernt]. Und da sehe ich das Problem bei Unternehmern, dass sie sich zu wenig Zeit für sich selbst nehmen.	Fehlender Ausgleich zwischen Arbeit und Leben als grosse Schwierigkeit bei Unternehmern betrachtet. Zu wenig Zeit für sich, die eigene Gesundheit und Erholung.
I2	1. AB/Work-Life Balance	B2: Eben manchmal die Verantwortung, weil im Privatleben mit Familie hat man die Verantwortung dann auch noch. Ich bin auch so ein bisschen der Typ Mensch, der die Verantwortung an sich nimmt. Das ist dann ein Problem von mir. Aber das ist so, ja.	Hohe Verantwortung in der Firma aber auch im Familien-/Privatleben ständig präsent und stressig.
I2	1. AB/Work-Life Balance	B2: Also die Belastung ist schon gross, wenn Beruf, Familie und alles zusammenkommt. Aber es ist wie auch ganz klar... du kannst nicht immer arbeiten. Es geht einfach nicht mehr. [Textstelle entfernt] Das alles viel ist und so klar und dass man wenig Zeit zum Durchatmen und für sich hat ist schon so.	Beruf, Familie- und Privatleben zu meistern belastend. Wenig Zeit für sich und für Pausen vorhanden.

## Gesundheitsschädliche Stressbewältigung (GSB)

Dok.	Code	Segment	Zusammenfassung pro Textsegment
I6	2. GSB\Themenbereich I: Verhaltensmerkmale \Ausdehnen AZ\Themencluster Erreichbarkeit	B6: Also permanent erreichbar war ich nicht. Aber ich habe schon, wenn es dringend war, aber dann ist es ein bewusster Entscheid, dass ich gesagt habe ich bin erreichbar. Aber es war nicht so, dass ich immer erreichbar war. Also ich habe dann z.B. gesagt, dass ich am Abend nicht erreichbar bin. Also, dass ich dann in dringenden Fällen schon geschaut habe, dass ich erreichbar bin aber nicht die ganze Zeit hindurch. Und da habe ich schon gemerkt, dass ich da sehr aufpassen muss und da gibt es auch heute noch Situationen. Aber ich bin da sehr bewusst unterwegs, das geht nicht auf meine Kosten. Also und früher habe ich da denke ich bemerkt "Oh, jetzt ist es mehr als mir gut tut und die Bremse ziehen musste." Das passiert mir heute so eigentlich nicht mehr. Es ist mir viel klarer, ja. [Textstelle entfernt]. Es hat ja auch sehr viel damit zu tun was von mir ausgeht. [Textpassage weggelassen zwecks Datenschutz]. Also, dass ich ihnen dann sage, dann und dann bin ich wieder erreichbar.	Erreichbarkeit für Kunden in dringenden Fällen aber nicht durchgehend. Regeln bzgl. Erreichbarkeit vorab festgelegt und an Kunden kommuniziert. Festlegen von Regeln bezüglich Erreichbarkeit und Grenzen gegenüber Kunden zu setzen wichtig für Abgrenzung. Erreichbarkeit unter Festlegen von Regeln nicht belastend. Thema der Erreichbarkeit und Abgrenzung von der Arbeit Entwicklungsprozess, der zuerst erlernt werden muss.
I2	2. GSB\Themenbereich I: Verhaltensmerkmale \Ausdehnen AZ\Themencluster Erreichbarkeit	Für Arbeitskollegen bin ich immer erreichbar, ist klar, wenn sie etwas haben...ja also immer ist etwas übertrieben. Dann rufe ich halt schnell zurück, das ist mir egal. Es stört mich auch überhaupt nicht, wenn sie anrufen. Ich habe auch zwei oder drei Lieblingskunden, wo wir uns gegenseitig SMS schicken können. Aber ich muss auch sagen, dass ist für mich wirklich ok. Also diese klare Trennung, das ist mir nicht so wichtig. [Textstelle weggelassen]. Ich glaube das ist ein bisschen die Zukunft. [Textstelle entfernt]. Ich musste da aber auch zuerst herausfinden, was für mich passt.	Erreichbarkeit für Arbeitskollegen oder einzelne Kunden nicht störend oder belastend. Klare Trennung zwischen Arbeit und Privatleben nicht übermässig wichtig.
I3	2. GSB\Themenbereich I: Verhaltensmerkmale \Ausdehnen AZ\Themencluster lange Arbeitszeiten	B3: In den Situationen in denen wir einen personellen Engpass hatten, mussten wir natürlich die Kundenbetreuung trotzdem gewährleisten aber mit weniger Mitarbeitenden und die Arbeit anders im Team verteilen.	Lange Arbeitszeiten, Mehrarbeit im Zusammenhang mit ausserordentlichen Situationen (z.B. personeller Engpass)
I2	2. GSB\Themenbereich I: Verhaltensmerkmale \Ausdehnen AZ\Themencluster lange Arbeitszeiten	B2: Ja genau, das wollte ich noch sagen. Da wo ich es zum Teil zu wenig gemacht habe, wie ich zum Beispiel gearbeitet habe, wenn private oder familiäre Verpflichtungen anstanden...das hat mich gestresst. Und damit habe ich dann auch wirklich aufgehört. Und jetzt ist es aber besser.	Arbeiten während der freien Arbeitstage sehr stressig und belastend. Wurde schnell wieder aufgegeben.
I1	2. GSB\Themenbereich I: Verhaltensmerkmale \Ausdehnen AZ\Themencluster lange Arbeitszeiten	Dann musst du entsprechend Gas geben. Da habe ich mir eine Strategie entwickelt, dass ich die Geschwindigkeit runtersetze [Textstelle weggelassen]. Und dann arbeite ich einfach langsamer, aber dafür länger. Und dann habe ich auch kein Problem bis am Morgen um eins, zwei, drei zu arbeiten und um 6 Uhr wieder aufzustehen. Weil ich habe gemerkt, dass wenn ich unbedingt um 23:00 Uhr im Bett sein will, dann bin ich so in einem Flow drin und deshalb kann ich sagen "Ich schliesse das Thema heute noch ab auch wenn es bis um 3 Uhr geht, aber in Ruhe". [Textstelle weggelassen].	In bestimmten stressigen Situationen (z.B. Arbeitsvolumen, Zeitdruck) längere Arbeitszeiten und teilweise kürzere Erholungszeiten (z.B. weniger Schlaf). Nicht belastend, wenn Arbeit in Ruhe und einem angenehmen Arbeitstempo erledigt werden konnte.

I1	2. GSB\Themenbereich I: Verhaltensmerkmale \Ausdehnen AZ\Themencluster lange Arbeitszeiten	Wenn du dem Kunden gesagt hast du brauchst gewisse Sachen bis zu einem bestimmten Datum und du bekommst es erst die Woche darauf, wo du bereits den anderen Kunden eingeplant hast. Da gibt es zwei Möglichkeiten: Entweder sagst du dem Kunden, dass er warten muss. Oder du sagst du bist robust und schaltest eine 20h Tageswoche und schläfst dann halt nur 3 oder 4 Stunden. Das kann dann dazu führen, dass du irgendwann an ein Limit kommst und die Batterie wieder auffüllen musst. Das ist aber ein bewusster Entscheid. Ich kenne mich, ich weiss, dass ich damit gut umgehen kann. Nicht mehr so gut wie früher. [Textstelle entfernt]. Das musste ich zuerst lernen, dass ich nicht mehr wochenlang 18 oder 20h arbeiten kann so wie früher. Das geht jetzt nicht mehr.	Bewusster Entscheid von sich aus länger zu arbeiten wichtiger Punkt damit keine Belastung daraus entsteht, aber auch die Grenzen der eigenen Leistungsfähigkeit zu erkennen und zu akzeptieren.
I1	2. GSB\Themenbereich I: Verhaltensmerkmale \Ausdehnen AZ\Themencluster lange Arbeitszeiten	I: Aber dann kommt das ab und zu vor, dass es eine lange Nacht gibt, in der du durcharbeitest? B1: Ja. Also früher ist das noch häufiger vorgekommen. Da ist das einmal oder zweimal im Monat regelmässig vorgekommen, dass ich eine ganze Nacht durchgearbeitet habe. Jetzt kommt das eher vielleicht noch einmal in einem halben Jahr oder Jahr vor, weil ich versuche da jetzt wirklich zu sagen "Nein, das mache ich nicht mehr"	
I5	2. GSB\Themenbereich I: Verhaltensmerkmale \Ausdehnen AZ\Verzicht/Einschränkung Ausgleich / Erholung / Freizeitaktivitäten	Und das hat sich natürlich auf unterschiedliche Arten geäussert. Die einen machen zum Beispiel wahnsinnig viel Sport, wäre bei mir ein Zeitproblem darum liegt das nicht drin.	Einschränkung der eigenen Freizeit (z.B. Sport) bedingt durch hohe zeitliche Belastung.
I2	2. GSB\Themenbereich I: Verhaltensmerkmale \Ausdehnen AZ\Verzicht/Einschränkung Ausgleich / Erholung / Freizeitaktivitäten	Mich stresst es, wenn ich zu viel arbeite, weil ich habe ja eigentlich zwei Tage die Woche frei und dann mache ich meistens Sport. Wenn ich dann merke, dass ich während der freien Tage auch noch arbeiten muss und dann bleibt gar keine Zeit übrig, dann stresst mich das schon. Und das gibt es schon immer wieder mal. Aber es ist meistens nicht so eine lange Durststrecke, es kommt dann auch wieder ein Lichtblick.	Arbeiten während der arbeitsfreien Tage insbesondere dann stressig, wenn dadurch keine Zeit mehr für Freizeitaktivitäten (z.B. Sport).
I2	2. GSB\Themenbereich I: Verhaltensmerkmale \Ausdehnen AZ\Verzicht/Einschränkung Ausgleich / Erholung / Freizeitaktivitäten	I: Oder wie hat sich das gezeigt, dass du weniger auf die Gesundheit und auf dich geachtet hast? B2: In solchen Momenten merke ich einfach, dass es zuhause weniger ordentlich ist. In letzter Zeit hat sich das verbessert, aber es gab solche Phasen, da ist man nicht mehr gerne nach Hause gekommen, weil es unordentlich war, weil man sich dafür keine Zeit mehr nimmt. Oder du machst keinen Sport mehr oder schläfst zu wenig und so. Das habe ich schon.	Ausreichende Erholung (z.B. zu wenig Schlaf) und Verzicht auf Freizeitaktivitäten (z.B. Sport) kommt ab und zu vor.
I2	2. GSB\Themenbereich I: Verhaltensmerkmale \Ausdehnen AZ\Verzicht/Einschränkung Ausgleich / Erholung / Freizeitaktivitäten	Ja und dann habe ich angefangen während meiner freien Tage, wenn ich zuhause war Aufgaben von der Arbeit abzarbeiten und das geht gar nicht. Dann bist du am Schluss nur noch gestresst. Damit habe ich dann recht schnell wieder aufgehört.	
I5	2. GSB\Themenbereich I: Verhaltensmerkmale \Ent. und stim. Substanzkonsum	Und das hat sich natürlich auf unterschiedliche Arten geäussert. Die einen machen zum Beispiel wahnsinnig viel Sport, wäre bei mir ein Zeitproblem darum liegt das nicht drin. Aber wo findet man seinen Weg, wo man mal aussteigen kann. Ich rauche zum Beispiel sehr viel, obwohl es mich eigentlich immer wieder nervt. [Textpassage weggelassen]	In stressigen Situationen bei der Arbeit wird rauchen als entspannend erlebt.
I5	2. GSB\Themenbereich I: Verhaltensmerkmale \Intensivierung AZ	[Textstelle entfernt]. Da muss man immer wieder, wenn man einen Moment sieht, weil irgendwann kannst du gar nicht mehr unterscheiden "Kann ich jetzt da vom Gaspedal runter oder nicht". Die Unterscheidung zwischen dem Wesentlichen und Unwesentlichen muss ich permanent machen.	Hohe Intensität der Arbeit äussert sich einerseits in einem hohen Arbeitstempo aber auch in einer

			permanenten Unterscheidung zwischen wesentlichen und unwesentlichen Aspekten bei der Arbeit.
I2	2. GSB\Themenbereich I: Verhaltensmerkmale \weitere Verhaltensmerkmale	B2: Mir ist jetzt mehr noch zu vorher eingefallen. Wenn es dann halt mal stressig wird und viel wird. Ich glaube schon, [Textpassage weggelassen zwecks Datenschutz], dass dann die Qualität vielleicht etwas leidet. Vielleicht ist es weniger die Qualität sondern, dass wir dann mehr auf Standardprogramme oder Dienstleistungen zurückgreifen. Und das ist nicht so toll. Das ist etwas, man nimmt sich dann keine Zeit mehr um die ganze Sache nochmals zu durchdenken. Man überlegt dann nur, was man dazu schon hat.	Um Stress bei der Arbeit zu bewältigen leidet manchmal auch Arbeitsqualität darunter. Mehr Standard statt massgeschneiderte Dienstleistungen.
I2	2. GSB\Themenbereich II. relevante Situationsmerkmale\ Themencuster Work-Life Balance	Aber klar, vielleicht war es insgesamt schon so insbesondere früher als die familiären Verpflichtungen noch stärker waren und auch gleichzeitig viel bei der Arbeit lief. Das war sicher eine Phase, wo ich weniger stark darauf geachtet habe. Nicht gar nicht, weil das habe ich gelernt.	Momente mit Ungleichgewicht bezüglich Work-Life Balance. Äusserte sich in einem hohen Arbeitsvolumen bei der Arbeit und gleichzeitig vielen familiären/privaten Verpflichtungen und hoher Verantwortung.
I2	2. GSB\Themenbereich II. relevante Situationsmerkmale\ Themencuster Work-Life Balance	B2: Ja vielleicht im Sinne von, dass man seine Prioritäten nicht mehr so lebt wie man es möchte. Also wenn dann das Gleichgewicht zwischen Arbeit und familiären Verpflichtungen schwierig wird. Ja damit man eben die dringenden Aufgaben alle machen kann und niemanden hängen lässt. Und so, ja.	Momente in denen Ungleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben bemerkbar. Geringere Beachtung/Rücksichtnahme der eigenen Gesundheit macht sich bemerkbar durch Vernachlässigen eigener Prioritäten, um Anforderungen zu erfüllen.
I2	2. GSB\Themenbereich II. relevante Situationsmerkmale\Themencuster Verantwortung / Verpflichtung	Aber wenn ich dann mal mehr Ferien machen wollte, habe ich auch schon gedacht "Das kannst du jetzt nicht machen, du hast schon 5 Wochen Ferien genommen". Und das ist so ein bisschen das, was ich mittlerweile mehr mache, weil ich es mir jetzt auch mehr aufschreibe. [Textpassage weggelassen zwecks Datenschutz]. Weil man schränkt sich dann manchmal auch selber ein bisschen in seinen Freiheiten ein, die man als Unternehmer/in eigentlich hätte. [Textpassage weggelassen zwecks Datenschutz]. Und dann ist es manchmal trotzdem noch so als wäre man angestellt.	Situationen in denen hohes Verantwortungsgefühl gegenüber Unternehmen im Raum stand. Eigene Freiheiten werden manchmal selber eingeschränkt. (z.B. mehr als 5 Wochen Urlaub im Jahr nehmen).
I3	2. GSB\Themenbereich II. relevante Situationsmerkmale\Themencuster Schwierigkeiten / Konflikte	B3: In den Situationen in denen wir einen personellen Engpass hatten, mussten wir natürlich die Kundenbetreuung trotzdem gewährleisten aber mit weniger Mitarbeitenden und die Arbeit anders im Team verteilen. Ich denke, wenn du ein gutes Team hast, dass in solchen Momenten auch bereit ist Mehrarbeit zu leisten. Wenn du das nicht hast, dann hast du einen enormen Stress. Weil dann musst du alles selber machen.	Hohes Arbeitsvolumen im Zusammenhang mit Situationen beschrieben, in denen Schwierigkeiten mit den Mitarbeitenden auftraten und Team nicht mehr einwandfrei funktionierte. Bewältigung dieser Situation erforderte Mehrarbeit, längere Arbeitszeiten und neue Aufgabenverteilungen.
I1	2. GSB\Themenbereich II. relevante Situationsmerkmale\Themencuster Unberechenbarkeit / Unvorhergesehenes	B1: Ja. Das ist natürlich, wenn man jahrelang 6 Tage pro Woche 16-18 h arbeitet. Auch in einem guten Modus. Da gibt es schon Momente wo man viele Aufträge angenommen hat und sich das alles aufsummiert auf einmal. Das ist in meiner Branche schon üblich, da hat man entweder low level oder alles miteinander. Und das ist für mich immer eine Herausforderung. Da überlege ich mir immer auch wie kann ich das Planen oder besser abfedern und ich muss sagen, das geht nicht. Ich kann es nicht. Weil ich mache meine Planung, aber die funktioniert nicht immer. [Textpassage weggelassen]. Wenn du dem Kunden gesagt hast du brauchst gewisse Sachen bis zu einem bestimmten Datum und du bekommst es erst die Woche darauf, wo du bereits den anderen Kunden eingeplant hast. Da gibt es zwei Möglichkeiten. Entweder sagst du dem Kunden, dass er warten muss. Oder du sagst du bist robust und schaltest eine 20h Tageswoche und schläfst dann halt nur 3 oder 4 Stunden. [Textstelle entfernt].	Hohes Arbeitsvolumen und ungleichmässige Auslastung der Arbeit werden auf Unsicherheit oder Unberechenbarkeit der Auftragslage und Unsicherheiten in Branche zurückgeführt. Auch Eintreten von unvorhergesehenen Ereignissen (z.B. kurzfristige Terminverschiebungen) spielt eine Rolle. Bewältigung dieser Ereignisse äussert sich teilweise in langen Arbeitszeiten und reduzierten Schlafzeiten.

I1	2. GSB\Themenbereich II. relevante Situationsmerkmale\Themencenter Unberechenbarkeit / Unvorhergesehenes	Ja ich versuche es so zu formulieren. Meine Tendenz ist, dass ich mehr ja als nein sage. Und in der letzten Konsequenz denke ich es dann nicht durch, ob ich das in einer normalen Arbeitszeit schaffe. Das hat sich bei mir eingebürgert, du kannst ja auch 20h oder 16h arbeiten, das geht ja gut. Dann nehme ich zu viel Arbeit an, die ich eigentlich auch gar nicht machen könnte. Auch wieder aus verschiedenen Gründen heraus. Einerseits weil ich selbständig bin, ich erhalte also nur den Lohn den ich auch verrechnen kann und der Kunde auch schlussendlich bezahlt. [Textstelle entfernt]. Aber was ich nachher für Aufträge habe, das weiss ich nicht. [Textstelle entfernt]. Also sagt man sich ich muss ja trotzdem wieder etwas Geld verdienen, was dazu führt, dass ich den Auftrag annehme und dann kommt plötzlich noch einer und dann habe ich zwei Sachen.	Hohes Arbeitsvolumen, welches nicht in regulären Arbeitszeit bewältigt werden kann auf verschiedene Ursachen zurückgeführt. Annehmen von zu vielen Aufträgen aus finanziellen Gründen und Unberechenbarkeit hinsichtlich der Auftragslage.
I1	2. GSB\Themenbereich II. relevante Situationsmerkmale\Themencenter Unberechenbarkeit / Unvorhergesehenes	B1: Es bringt noch nichts. Also und von dem her. Und das.... man sagt mir ich kann gut planen und doch habe ich immer wieder solche Peaks, weil ich eben, wie ich gesagt habe, das nicht planen kann. Ich bin angewiesen, dass ich quasi schon eine Überbuchung der Aufträge mache, weil ich aus Erfahrung weiss, dass ein Teil normalerweise wegfällt. Glück für das Portemonnaie und Pech für mich ist dann, wenn alles zusammenkommt.	
I1	2. GSB\Themenbereich II. relevante Situationsmerkmale\Themencenter Unberechenbarkeit / Unvorhergesehenes	B1: Und von daher bin ich etwas speziell einfach von meinem Arbeitsumfeld her. Wenn du jetzt andere [Textstelle weggelassen zwecks Datenschutz] aus der gleichen Branche anschaust, dort läuft es genau gleich. I: Ja B1: Entweder hast du soooooooooo viel oder nichts. Und etwas anderes ist schwierig. [Textstelle entfernt zwecks Datenschutz]	Hohes Arbeitsvolumen und unregelmässige Auslastung der Arbeit bedingt durch Unsicherheit der Auftragslage, was teilweise auch auf die Unsicherheit der Branche zurückgeführt wird.
I1	2. GSB\Themenbereich II. relevante Situationsmerkmale \Themencenter Gründerkontext	Und darum würde ich gerne als Erstes von dir wissen ob du das Gefühl hast, dass du bei der Arbeit vielleicht wegen Termin - oder Kundendruck, dass du deine Gesundheit zurückgestellt hast oder vernachlässigt damit du deine Arbeit erledigen kannst. Ist das schon vorgekommen? B1: Ja, das kommt dauernd vor. Ich bin ja eine Einmann/Ein frau Firma. [Textstelle entfernt]. Aber die ganze administrative Arbeit, die ganzen Infogespräche und Beratungen mache ich selber. Plus die behördlichen Sachen und buchhalterischen Sachen und diese Sachen. [Textstelle entfernt]	Kontext der Unternehmensgründung (Alleinunternehmer/in vs. Unternehmer/in mit Angestellten) begünstigt hohes Arbeitsvolumen
I1	2. GSB\Themenbereich II. relevante Situationsmerkmale\Themencenter Unberechenbarkeit / Unvorhergesehenes	Und sonst die andere Frage, wenn ich Termine habe, dass ich in der Vorbereitung sehe "Ui da hat sich in diesem Thema so viel geändert". [Textstelle entfernt zwecks Datenschutz]. Und dann musst du alles neu machen und alle Dokumentationen überarbeiten. Du hast dann aber einen halben Tag eingeplant und nicht drei und musst dann schauen wie du das wieder reinbringst. [Textstelle entfernt]. Dann musst du entsprechend Gas geben	Hohes Arbeitsvolumen ausgelöst durch unerwartetes Ereignis oder Probleme, die bewältigt werden mussten und in denen entsprechend mehr Zeitdruck vorhanden war und Mehrarbeit investiert werden musste.

## Gesundheitsförderliche Selbstführung GSF (Gesundheitsverhalten)

Dok.	Code	Segment	Zusammenfassung pro Textsegment
I5	3.GSF\Themenbereich I: \Allgemeines GV	Ich versuche jetzt wirklich vor allem Räume zu schaffen um eben nicht an gesundheitliche Grenzen zu stossen. Das ist daraus entstanden, dass ich eigentlich wirklich nichts mehr gar nichts mehr für mich gemacht habe.	Räume schaffen für eigene Gesundheit
I5	3.GSF\Themenbereich I: \Allgemeines GV	Ich versuche jetzt wirklich Räume zu schaffen, das braucht wahnsinnig viel Zeit und ist extrem anspruchsvoll. Aber ich versuche wirklich diese Räume zu schaffen für die Erholung die ich brauche.	Räume schaffen für Erholung
I5	3.GSF\Themenbereich I: \Allgemeines GV	Es ist wirklich nur die Ruhe, die Stille, die Meditation. Eigentlich sind das die einzigen Sachen die wirklich funktionieren. Aber das bedingt natürlich, dass man Ruhe im Haus hat. [Textstelle entfernt]	
I5	3.GSF\Themenbereich I: \Allgemeines GV	Und sich dort jeden Millimeter, den du dir dort schaffen willst. Ich habe jetzt so das Bild vor mir, wenn man mit einer Machete durch den Dschungel, der total verwachsen ist, läuft. Da kannst du nicht einfach mit dem Finger schnippen und hast dann deinen Weg. Nein, du musst dich da wirklich, im Moment kämpfe ich um jeden Millimeter. Und den muss ich dann gerade wieder abstecken. Und da darf ich dann gar nichts mehr reinlassen.	
I5	3.GSF\Themenbereich I: \Allgemeines GV	Ich glaube letztlich, das glaube ich wirklich, ist es nur und ausschliesslich die Ruhe und die Stille, das was wirklich Erholung und Regeneration ermöglicht. Alle diese Aktivitäten, wo eben diesen Effekt wirklich erzielen, müssen auf der Grundlage der Ruhe und der Stille wirklich erfolgen.	Erholung und Regeneration durch Ruhe und Stille
I3	3.GSF\Themenbereich I: \Allgemeines GV	Ich achte immer ein bisschen darauf mit welchen Sachen ich wieder ins Gleichgewicht komme.	Aktivitäten um wieder ins Gleichgewicht zu kommen
I1	3.GSF\Themenbereich I: \Allgemeines GV	B1: Ja das andere ergibt sich daraus...die Arbeitsmethodik, der sorgfältige Umgang mit den eigenen Ressourcen.	sorgfältige Umgang mit den Ressourcen
I6	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Arbeitsweise\ Themencluster Arbeitsorganisation / Planung	B6: Ja, was ich mache ist, dass ich immer genügend zeitliche Abstände zwischen den Kundenterminen plane. Weil ich möchte genügend Zeit für die Kunden haben. Und dann komme ich überhaupt nicht in den Stress. Dann weiss ich, dass ich erst in 2 Stunden den nächsten Kundentermin habe und das heisst für mich, dass ich die Arbeit in aller Ruhe beenden kann.	Sich genügend Zeit bei der Arbeit nehmen und einplanen (z.B. genügend Zeitabstände zwischen Kundenterminen)
I3	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Arbeitsweise\ Themencluster Arbeitsorganisation / Planung	Und dann bekommt das Thema delegieren eine wichtige Bedeutung. Du kannst nicht alles machen, nicht mit der Grösse die wir momentan haben. Da musst du auch Vertrauen in deine Leute haben, dass die das machen. Und das gibt mir auch wieder sehr viel Ruhe. [Textstelle entfernt]	Das Delegieren von Aufgaben im Team wird als wichtiger Entlastungsfaktor bei der Arbeit genannt
I3	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Arbeitsweise\ Themencluster Arbeitsorganisation / Planung	B3: Also. Wie gesagt einerseits das Delegieren. Wir haben bei uns eine klare Regelung dafür, welcher Mitarbeiter für was zuständig ist.	klare Aufgabenverteilung / Funktionen im Team
I3	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Arbeitsweise\ Themencluster Arbeitsorganisation / Planung	B3: Wir haben natürlich unsere Agenda. [Textstelle entfernt]. Natürlich haben wir auch eine Jahresplanung mit den ganzen Events. Aber ich finde es auch schön, wenn nicht alles verplant ist und Zeitfenster offen bleiben die man spontan nutzen kann.	Gute Planung der Termine.

I2	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Arbeitsweise\ Themencluster Arbeitsorganisation / Planung	B2: Und wir wissen auch ein bisschen wen was am meisten stresst und wen was weniger stresst. Und wer was lieber macht und besser und mit wie viel Aufwand.	
I2	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Arbeitsweise\ Themencluster Arbeitsorganisation / Planung	Und da versuchen wir auf die Aufgabenverteilung zu achten, dass diese auch ein bisschen den persönlichen Stärken entsprechend verteilt werden.	Das Kennen der persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen aber auch innerhalb des Teams hilft dabei die Aufgaben innerhalb des Teams entsprechend der Stärken zu verteilen, was den Stress bei der Arbeit erheblich verringert.
I2	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Arbeitsweise\ Themencluster Arbeitsorganisation / Planung	Und ich bin ziemlich strukturiert. Ich mache immer meine To do Listen, das mache ich auf jeden Fall. Ist für mich vielleicht jetzt auch schon fast selbstverständlich. Ich versuche schon alle Aufgaben auf einem Radar zu haben, weil sonst bin ich gestresst, weil ich denke ich vergesse es sonst.	Strukturierte Arbeitsweise durch gute Planung entlastet bei der Arbeit.
I1	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Arbeitsweise\ Themencluster Arbeitsorganisation / Planung	B1: Ich plane meine Tätigkeiten in meiner Agenda. Ich habe noch eine gute App, wo ich dann auch Aufgaben für die entsprechenden Tage festhalten kann. Die Aufgaben stehen dann dort drin, die Termine sind entsprechend vermerkt	
I1	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Arbeitsweise\ Themencluster Arbeitsorganisation / Planung	B1: Genau, also das was ich planen kann. Und auch jetzt nicht einfach den Abgabetermin fest einplanen, sondern auch ein bisschen die Aufgaben aufteilen...also was brauche ich da und von wem bekomme ich was.	
I1	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Arbeitsweise\ Themencluster Arbeitsorganisation / Planung	I: Du hast noch ein gutes Stichwort genannt "sorgfältiger Umgang mit deinen Ressourcen". Was heisst das jetzt für dich genau? Kannst du das vielleicht nochmals in einem Fazit resümieren? B1: Das ist noch schwierig zum Definieren. Aber das heisst für mich ich schaue darauf in Ruhe zu arbeiten. Wenn ich merke es wird zeitlich knapp, dann arbeite ich länger aber in Ruhe. Oder ich sage halt auch einmal, wenn etwas nicht geht und verschiebe dann etwas.	
I1	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Arbeitsweise\ Themencluster Arbeitsorganisation / Planung	B1: Nein, ich glaube das Wesentliche konnte ich überbringen wie ich arbeite. Der Faktor Zeit...mir den Luxus zu geben Zeit zu haben. Ich habe Zeit, ich kann diese einteilen und ich kann mich organisieren.	Gute Planung und Organisation.
I1	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Arbeitsweise\ Themencluster Arbeitsorganisation / Planung	Für mich ist auch wichtig, dass wenn ich etwas mache, dass ich dann bei der Sache bin die ich jetzt gerademache. Also nicht irgendwie noch drei oder sieben Sachen auch noch gleichzeitig machen. [Textstelle entfernt]. Wenn mir etwas in den Sinn kommt, dann wird das aufgeschrieben. Und dann bin ich wieder fokussiert auf das. Dann habe ich nicht das Gefühl "Oh jetzt muss ich das oder das noch machen". [Textstelle entfernt]. Und das ist noch gut. Und dann schaue ich was hat die höhere Priorität und dann wird entsprechend mehr dort investiert. [Textstelle entfernt]	Priorisierung der Aufgaben.
I2	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Arbeitsweise\ Themencluster persönliche Arbeitsweise / Methodik	Und sonst Strategien, was mache ich noch...Ich bin sicher auch relativ effizient, würde ich sagen. Wenn ich mal dabei bin, dann bin ich relativ schnell. Also meistens schon. Wenn ich schon ziemlich viel Routine habe, dann geht es. Bei den neuen Sachen noch nicht so.	Effiziente Arbeitsweise

I1	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Arbeitsweise\ Themencluster persönliche Arbeitsweise / Methodik	Da habe ich mir eine Strategie entwickelt, dass ich die Geschwindigkeit runtersetze [Textstelle entfernt]. Und dann arbeite ich einfach langsamer, aber dafür länger. Und dann habe ich auch kein Problem bis am Morgen um eins, zwei, drei zu arbeiten und um 6 Uhr wieder aufzustehen. [Textstelle entfernt] Und das hat sich sehr gut bewährt, dass ich einfach die Intensität runterschraube. Und dann alles langsamer... das hat noch einen weiteren Vorteil, du machst weniger Fehler. Du musst weniger zweimal machen und vergisst weniger. Und das tut mir gut.	Langsamer aber dafür länger zu arbeiten wird als hilfreich für die eigene Gesundheit wahrgenommen, weil damit auch die Intensität bei der Arbeit reduziert wird und ausserdem weniger Fehler bei der Arbeit entstehen.
I1	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Arbeitsweise\ Themencluster persönliche Arbeitsweise / Methodik	Aber in meiner Tätigkeit bin ich eigentlich 24h aktiv. Das kann man nicht abschalten. Wenn ich irgendwo in einem Projekt bin und gerade einen Film schaue und plötzlich habe ich die Idee... und dann halte ich das schnell fest und dann kann ich wieder den Film schauen. So. Und deshalb hatte ich früher immer einen Notizblock dabei und heute halte ich das digital fest. Das ist...da habe ich gemerkt, dass das sehr entlastend ist. Dann ist man wieder frei.	Aufschreiben von Ideen für die Arbeit auch ausserhalb der Arbeitszeit wird als entlastend wahrgenommen.
I1	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Arbeitsweise\ Themencluster persönliche Arbeitsweise / Methodik	Also Stress beziehungsweise Druck macht man sich häufig selber. Je nachdem wie man an ein Thema herangeht oder eben jetzt könnte man sich aufregen, wenn ein Termin verschoben wird. Ich sage mir dann "Ok, jetzt habe ich 2h mehr Zeit an diesem Tag. Was mache ich damit?" Dann nehme ich einfach eine andere Aufgabe aus meinem Arbeitspool.	Auch eine gewisse Flexibilität und Gelassenheit bei der Arbeit bei unvorhergesehenen Ereignissen bei unvorhergesehenen Änderungen (Kundentermin verschoben) ist hilfreich um Stress und Druck bei der Arbeit zu reduzieren.
I1	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Arbeitsweise\ Themencluster persönliche Arbeitsweise / Methodik	Bei mir ist es so ein bisschen das Thema langsamer zu arbeiten, weniger Fehler zu machen, in der Ruhe zu bleiben und dadurch leistungsfähiger zu bleiben. Ich vergleiche das mit dem Sport. Wenn ich jetzt mit einem Riesentempo 10km laufen möchte geht das nicht. Und wenn ich mit dem Velo unterwegs bin und ich plane eine Tour von 70km, dann musst du mit einem anderen Tempo fahren. Dann kannst du nicht sagen "Ich hänge jetzt noch 50km dran". Also man kann das machen, aber dann fährt man halt die 50 km gemütlicher.	Langsamer Arbeiten hilft Fehler zu reduzieren und Leistungsfähigkeit zu erhalten.
I1	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Arbeitsweise\ Themencluster persönliche Arbeitsweise / Methodik	B1: Ja genau entschleunigen. Lieber langsamer und länger als in einer extremen Anspannung mit einem Gefühl von Druck etwas schnell zu machen. Das geht nicht gut. [Textstelle entfernt]. Also lieber mal einen Moment überlegen was zu tun ist, was die Möglichkeiten und meine Fähigkeiten sind und wie ich das angehen kann...und dann loslegen. Und nicht einfach drauflosgehen, weil dann geht es nicht [Textstelle entfernt]. Mit Druck geht das nicht, weil man sieht dann auch gewisse Sachen nicht mehr.	Langsamer bzw. entschleunigtes Arbeiten hilft dabei überlegt bei der Arbeit vorzugehen und reduziert auch den Druck und die Anspannung bei der Arbeit.
I1	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Arbeitsweise\ Themencluster persönliche Arbeitsweise / Methodik	Du hast noch ein gutes Stichwort genannt "sorgfältiger Umgang mit deinen Ressourcen". Was heisst das jetzt für dich genau? Kannst du das vielleicht nochmals in einem Fazit resümieren? B1: Das ist noch schwierig zum Definieren. Aber das heisst für mich ich schaue darauf in Ruhe zu arbeiten. Wenn ich merke es wird zeitlich knapp, dann arbeite ich länger aber in Ruhe. Oder ich sage halt auch einmal, wenn etwas nicht geht und verschiebe dann etwas.	langsamer arbeiten aber dafür länger arbeiten bei Zeitdruck
I1	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Arbeitsweise\ Themencluster persönliche Arbeitsweise / Methodik	B1: Nein, ich glaube das Wesentliche konnte ich rüberbringen wie ich arbeite. Der Faktor Zeit...mir den Luxus zu geben Zeit zu haben. Ich habe Zeit, ich kann diese einteilen und ich kann mich organisieren.	Sich Zeit zu nehmen bei der Arbeit wird als sehr wichtig wahrgenommen.

I1	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Gestaltung Arbeitssituation / Arbeitsbedingungen\ Themencluster Abgrenzen/Abschalten/Trennen Arbeit FZ	Und das Andere ist auch...jetzt arbeite ich teilweise hier und teilweise zuhause im Büro. Früher als ich noch ein weiteres Büro extern hatte, war ganz klar, wenn ich die Türe zugemacht habe dann waren die Themen der Arbeit in diesem Raum und sind dortgeblieben. Und jetzt aktuell hat sich das etwas mehr vermischt. Wenn ich jetzt zuhause im Büro arbeite und wenn ich dann aus dem Büro gehe, dann bin ich dort.	Abgrenzen / Abschalten von der Arbeit
I1	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Gestaltung Arbeitssituation / Arbeitsbedingungen\ Themencluster Abgrenzen/Abschalten/Trennen Arbeit FZ	B1: Ja, genau. Also ich mache es dann aber auch so...ich gehe erst [Textstelle entfernt] oder eben erst aus dem Büro, wenn ich fertig bin. Oder wenn ich das was aktuell gerade ansteht oder gemacht werden sollte entsprechend notiert habe, dass ich dann nachher auch wirklich loslassen kann. Und nicht das Gefühl habe "Oh ich muss noch...und das darf ich nicht vergessen" und und und, weil dann ist man so zerrissen. Und so habe ich es abgeschlossen, habe alles notiert was noch zu erledigen ist und so kann ich in Ruhe gehen. Und das habe ich auch früher so gemacht, als ich extern noch ein Büro hatte. Bevor ich aus dem Büro gegangen bin und die Türe geschlossen habe war der nächste Tag vorbereitet. Ich wusste dann am nächsten Tag als ich ins Büro kam wo ich am Vorabend aufgehört habe.	Abgrenzen / Abschalten von der Arbeit wird erleichtert, wenn die Planung für nächsten Arbeitstag gemacht wurde und pendente Aufgaben festgehalten wurden.
I6	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Gestaltung Arbeitssituation / Arbeitsbedingungen\ Themencluster Abgrenzen/Abschalten/Trennen Arbeit FZ	Und natürlich auch bei Bedarf, wenn ich eine schwierige Situation bei der Arbeit habe, dann suche ich auch den Austausch mit Fachkollegen. Und das ist auch sehr entlastend. [Textstelle entfernt]. Und dann habe ich auch eine/n Lebenspartner/in wo ich gewisse Sachen auch austauschen kann. Und das tut mir sehr gut und der/die auch sehr viel versteht. Das ist sehr sehr hilfreich.	Bei Bedarf und in schwierigen Arbeitssituationen erfolgt ein Austausch mit Fachkollegen oder im private Umfeld, was als sehr entlastend wahrgenommen wird.
I4	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Gestaltung Arbeitssituation / Arbeitsbedingungen\ Themencluster Abgrenzen/Abschalten/Trennen Arbeit FZ	Mein/e Partner/in fährt mich mit dem Auto ins Büro. Dann habe ich, also ich hatte nie mühe mit den öffentlichen Verkehrsmitteln, aber heute hat es einfach überall viele Leute und die sind auch nicht so gut gelaunt. Also ich bin froh, dass ich dem wie nicht ausgesetzt bin. Am Abend werde ich dann wieder abgeholt. [Textstelle entfernt]. Das hat etwas sehr Beruhigendes.	Abschalten von der Arbeit auf dem Arbeitsweg
I3	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Gestaltung Arbeitssituation / Arbeitsbedingungen\ Themencluster Abgrenzen/Abschalten/Trennen Arbeit FZ	Was meiner Erfahrung nach auch wichtig ist, ist dass man nicht am gleichen Ort beruflich tätig ist wie man lebt. Der Arbeitsweg hin und zurück ist für mich immer gut um ein bisschen abzuschalten. Aber wenn du dann am gleichen Ort lebst wie du arbeitest und in einer kleineren Ortschaft wohnt begegnet du halt auch immer wieder Kunden.	Abschalten von der Arbeit auf dem Arbeitsweg
I6	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Gestaltung Arbeitssituation / Arbeitsbedingungen\ Themencluster Arbeitsbeziehungen (MA und Kunden: grenzen)	Und es ist auch so, wenn ich in den Ferien bin, bin ich für bestimmte Kunden auch telefonisch erreichbar. Und ich mache das aber immer so, dass es für mich gut ist. Und dann erlebe ich keine Einbussen hinsichtlich meiner Ferien, weil ich weiss, dass sind Kunden die wirklich nur in dringenden Fällen anrufen. Ich habe es eigentlich nie erlebt, dass das jemand ausgenützt hat. [Textstelle entfernt]	Das Festlegen von Regeln für die Erreichbarkeit von Kunden (z.B. in den Ferien) wird als wichtig genannt um eine mögliche Belastung zu verhindern.
I6	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Gestaltung Arbeitssituation / Arbeitsbedingungen\ Themencluster Arbeitsbeziehungen (MA und Kunden: grenzen)	B6: Ja, genau. Also eben auch das "Man darf nein sagen. Man darf sich abgrenzen und eine Grenze setzen, das ist völlig ok. Und das ist völlig zumutbar". [Textstelle entfernt]. Also das war für mich sehr sehr wichtig. Da bin ich sehr klar. Ich entscheide, was ich mache und wie ich es mache. Und ich lasse mich da auch von niemandem unter Druck setzen. Also, ja. Und ich denke, was mir sicher auch geholfen hat ist, dass ich mir eben auch diese fachliche Unterstützung und den Austausch geholt habe. Und also, dass ich mich selber eben auch ernst und wichtig genommen habe und auch wahrzunehmen was ich brauche. [Textstelle entfernt]	Das Thema Grenzen setzen auch gegenüber Kunden ist ein wichtiges Thema um sich angemessen von der Arbeit abzugrenzen.

I3	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Gestaltung Arbeitssituation / Arbeitsbedingungen\ Themencluster Arbeitsbeziehungen (MA und Kunden: grenzen)	B3: Ja wir schauen dann ob das in unseren Möglichkeiten liegt, mit unserer Firmenphilosophie zusammenpasst und ob wir gerade die Zeit und Kompetenz vorhanden ist. Und wenn nicht, dann muss man halt auch einfach mal Nein sagen.	Grenzen setzen wenn Zeit und Ressourcen nicht vorhanden sind, indem ein Auftrag auch mal abgelehnt wird, wirkt ebenfalls entlastend.
I2	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Gestaltung Arbeitssituation / Arbeitsbedingungen\ Themencluster Arbeitsbeziehungen (MA und Kunden: grenzen)	B2: Also sicher auch die Kontakte mit den Kunden die ich schon seit Jahren habe. Die kenne ich auch schon gut. Also das es dort auch partnerschaftlich zu und her geht. Und dann kann man auch mal Sachen ein bisschen nach hinten verschieben und es ist dann kein Problem. Also dass man diese Sachen auch wie mehr anspricht I: Ok. So ein bisschen die Pflege der Kundenbeziehungen... B2: Ja, dass man einfach ehrlich ist. Ich formuliere es dann oft als Anfrage und wenn der Kunde sagt es ist dringend...Also auch mit der Erreichbarkeit übrigens auch. Wenn ich frei habe, dann kommuniziere ich das auch zuerst, aber wenn es dringend ist dann bin ich aber erreichbar für den Kunden. Also so ein bisschen das Aushandeln.	Pflegen von guten, partnerschaftlichen und transparenten Kundenbeziehungen, die im Gegensatz zu unpersönlichen Kundenbeziehungen nicht als stressig wahrgenommen werden.
I2	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Gestaltung Arbeitssituation / Arbeitsbedingungen\ Themencluster Arbeitsbeziehungen (MA und Kunden: grenzen)	Wenn das nicht geht, dann finde ich es schwieriger. Dann ist es unpersönlich. Dann ist es auch nicht stressig, wenn ich mich mal ein bisschen beeilen muss. Es ist dann fast freundschaftlich...	
I2	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Gestaltung Arbeitssituation / Arbeitsbedingungen\ Themencluster Arbeitsbeziehungen (MA und Kunden: grenzen)	Ja eben und sich die Zeit nehmen für den sozialen Austausch z.B. gehen wir immer zusammen Mittagessen. Darauf achten wir schon, ja der soziale Austausch hilft mir schon.	Sich die Zeit zu nehmen für den sozialen Kontakt und Austausch mit den Mitarbeitern wirkt entlastend (z.B. gemeinsames Mittagessen)
I1	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Gestaltung Arbeitssituation / Arbeitsbedingungen\ Themencluster Arbeitsbeziehungen (MA und Kunden: grenzen)	[Textstelle entfernt] Sieht man, dass du dich entsprechend einsetzt oder ist das einfach normal, dass man die Orange solange auspresst und dann wegwirft. Und da habe ich mittlerweile ein gutes Sensorium entwickelt, dass merke ich schnell und dann wird entsprechend gebremst oder gesagt "Stopp. Mit mir geht das nicht, so möchte ich das nicht. Jetzt müssen wir einen Weg finden, oder sonst würde ich aufhören." Weil das mache ich nicht mehr, [Textstelle entfernt] und heute sagen ich Nein. Du verlierst zwar Kunden oder Aufträge oder irgendwie so. Aber schlussendlich bringt es nichts.	Das Thema Grenzen zu setzen gegenüber Kunden, wenn die Zusammenarbeit als belastend wahrgenommen wird ist wichtig. Verlieren von Aufträgen und Kunden wird bei spürbaren Belastung dann auch in Kauf genommen.
I1	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Gestaltung Arbeitssituation / Arbeitsbedingungen\ Themencluster Arbeitsbeziehungen (MA und Kunden: grenzen)	Also diese Gelassenheit in dem Sinne zu sagen "Ok ich habe Zeit. Wenn ich nicht fertig werde, dann mache ich es morgen". Ich lasse mich nicht mehr oder sehr ungern unter Druck setzen. Wenn ich Auftraggeber habe die sehr viel Druck ausüben oder stressig sind, dann sage ich "Stopp, so kann ich nicht arbeiten. Das geht nicht. Entweder klären wir das, oder wir lassen es bleiben". Man muss es stoppen. Wenn man zu allem ja sagt und alles annimmt...das geht nicht. Man muss sagen "Stopp, mit mir nicht." Grenzen setzen ist ein ganz wichtiges Thema.	
I1	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Gestaltung Arbeitssituation / Arbeitsbedingungen\ Themencluster Arbeitsbeziehungen (MA und Kunden: grenzen)	Was ich vielleicht noch etwas lernen muss...so als Fazit ist es Nein zu sagen. Das muss ich noch etwas mehr lernen.	

16	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Gestaltung Arbeitssituation / Arbeitsbedingungen\ Themencluster Arbeitszeit und Arbeitsinhalt	Also das versuche ich zu vermeiden und das läuft auch gut. Ich plane mir auch einen grosszügigen Mittag ein, dass ich dann halt nicht nur einen kurzen Mittag habe und dann wieder weiterarbeite. Weil ich merke, dass mir das persönlich gut tut diese Pausen zu haben, damit ich mich nachher wieder voll und ganz auf meine Kunden konzentrieren kann.	Genügend Zeit für Pausen einplanen (lange Mittagspause) wirkt entlastend.
16	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Gestaltung Arbeitssituation / Arbeitsbedingungen\ Themencluster Arbeitszeit und Arbeitsinhalt	B6: Nein. Also ich schaue auch, ich arbeite jetzt weniger. Jetzt habe ich am Montag meinen freien Tag. Wenn ich mal eine Ausnahme mache, dann habe ich vielleicht um 16:00 Uhr noch einen Kundentermin, wenn ich merke es geht nicht anders. Aber das geht dann nicht auf meine Kosten.	Es werden regelmässig freie Arbeitstage eingeplant (freier Tag unter der Woche)
14	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Gestaltung Arbeitssituation / Arbeitsbedingungen\ Themencluster Arbeitszeit und Arbeitsinhalt	Ich arbeite höchstens 7 Wochen am Stück, dann kann ich nicht mehr. Ich arbeite dann wie verrückt...ich kann das nicht nur ein bisschen arbeiten so bin ich eben. Und dann mache ich ein verlängertes Wochenende oder eine Woche Ferien und im Sommer sicher noch mehr.	Nach längeren Arbeitsphasen werden regelmässig freie Tage (Ferien, verlängertes Wochenende) eingeplant.
14	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Gestaltung Arbeitssituation / Arbeitsbedingungen\ Themencluster Arbeitszeit und Arbeitsinhalt	Dann habe ich gesagt "Jetzt machst du noch diesen Anruf". Heute sage ich dann eher "Heute bist du nicht so fit, dann kannst du es heute ruhiger angehen lassen." Also ich nehme das wirklich sehr ernst und achte darauf, dass ich auch ein bisschen Zeit für mich habe zwischen meinen Kundenterminen und nicht denke "Jetzt wolltest du das noch machen oder diesen Anruf noch machen ". Das ich das einfach wie irgendwie... ich glaube es ist die Pause. Die Pause ist eigentlich die Quintessenz. Dass man einfach ein bisschen mit sich in die Pause geht.	Sich während der Arbeitszeit auch mal Zeit für sich zu nehmen und genügend Pausen einlegen (z.B. zwischen zwei Kundenterminen)
14	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Gestaltung Arbeitssituation / Arbeitsbedingungen\ Themencluster Arbeitszeit und Arbeitsinhalt	Und eben, dass wenn ein Kundentermin ausfällt ich die Lücke zwischen den Terminen nicht mehr fülle, auch nicht mit Telefonaten. Früher habe ich dann immer telefoniert und Dinge erledigt. Aber das mag ich heute nicht mehr machen. Dann mache ich einfach nichts in dieser Zeit.	
13	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Gestaltung Arbeitssituation / Arbeitsbedingungen\ Themencluster Arbeitszeit und Arbeitsinhalt	Für mich ist es wichtig einen Ausgleich zu haben zwischen der täglichen Büroarbeit mit Aufgaben die gemacht werden müssen und der Kundenbetreuung. Natürlich gefällt mir der Kontakt mit den Kunden besser, aber ich mache die Büroarbeit auch nicht ungern. Wichtig ist es einfach einen guten Ausgleich zu finden zwischen den beiden Welten.	Ausgleich zwischen den verschiedenen Aufgaben (z.B. Büroarbeit vs. Kundenbetreuung) bzw. eine genügend hohe Aufgabenvielfalt ist wichtig.
14	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Gestaltung Arbeitssituation / Arbeitsbedingungen\SK Gestaltung Arbeitsplatz	Ich habe meine digitalen Geräte meistens zu hause. Ich kann also im Büro, wenn ein Kundentermin abgesagt wird in dem Sinne nichts machen. Das ist super. Ich kann dann einfach wirklich eine Pause machen. Das ist auch noch gut. Ich habe während meiner Arbeit mit den Kunden keine elektronischen Geräte die irgendwie läuten. Das empfinden die Kunden auch als sehr angenehm.	Büroräumlichkeiten werden nur für Kundentermine genutzt und es befinden sich keine digitalen Geräte am Arbeitsplatz. Sehr entlastend, da keine Unterbrechungen oder Störungen. Vorteil um zwischendurch mal eine Pause zu machen.
14	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Gestaltung Arbeitssituation / Arbeitsbedingungen\SK Gestaltung Arbeitsplatz	Weil das Büro alleine mir gehört, habe ich ausser meinen Kunden keine Leute die rein- oder rausgehen. Das habe ich alles nicht, es ist wirklich ruhig...das tut gut, auch mir.	Ruhiges Büro / ruhiger Arbeitsort
12	3.GSF\Themenbereich I: \GV im Arbeitskontext\Gestaltung Arbeitssituation / Arbeitsbedingungen\SK Gestaltung Arbeitsplatz	B2: Und vielleicht schon einmal Home-Office. Wenn es wirklich mal dringend ist und ich ungestört arbeiten muss.	Das Arbeiten im Home-Office erfolgt ab und zu, wenn eine gewisse Dringlichkeit in der Aufgabe liegt und man ungestört arbeiten muss.

Gesundheitsmanagement bei Unternehmensgründern

I2	3.GSF\Themenbereich I: \GV in der Freizeit	Nein ich glaube ich kann mich nicht beklagen, wir nehmen uns schon relativ viel Zeit für anderes.	sich Zeit für anderes zu nehmen
I6	3.GSF\Themenbereich I: \GV in der Freizeit\Entspannung / Erholung	Also das und das andere sind Ferien. Genügend Ferien nehmen. Und in den Ferien darauf achten, dass ich wieder Energie auftanken kann. Also in einer Wellness Hotel gehen, wo ich sehe, dass mir das sehr gut tut.	genügend Ferien nehmen Wellness
I5	3.GSF\Themenbereich I: \GV in der Freizeit\Entspannung / Erholung	Aber es gibt unzählig viele Sachen, eben wenn man sich gerne auf Sachen einlässt. Bei mir ist das in letzter Zeit ein bisschen zurückgegangen und ich fange langsam auch wieder an das zu entdecken ist das Kochen. Das Essen, ich bin jemand der wahnsinnig gerne genießt. Also Genuss ist das, was für mich das Auftanken oder die Ruhe auf der "stofflichen Ebene" bedeutet.	gutes Essen zur Entspannung
I4	3.GSF\Themenbereich I: \GV in der Freizeit\Entspannung / Erholung	Und wenn der Stress, zu einer Zeit wo ich noch mehr Stress hatte, hat mir da z.B. das innerliche Zählen etwas gebracht. Das ist so eine Zen Übung die ich sehr gut finde.	Entspannungsübungen
I2	3.GSF\Themenbereich I: \GV in der Freizeit\Entspannung / Erholung	B2: Ich glaube das Wichtige sind die freien Tage die ich habe. Weil die sind dann auch nicht verplant. Das ist ein grosser Zeitpuffer. Das ist so meine Wohlfühlzeit. Ja und draussen sein und die Zeit mit der Familie zu verbringen. Und dann schon auch mal an einem Wochenende nichts verplanen. Und dann schauen was passiert, weil irgendetwas machst du am Ende ja trotzdem. Aber nicht so alles durchtakten...das finde ich manchmal anstrengend, wenn es unter der Woche schon so ist.	Unverplante Zeit (z.B. am Wochenende oder während freier Arbeitstage) wird als sehr entlastend wahrgenommen
I6	3.GSF\Themenbereich I: \GV in der Freizeit\kreative / Handwerkliche Tätigkeiten	Oder eben zuhause koche ich auch gerne. Das mache ich vor allem wenn ich etwas sehen muss, wenn ich ein Resultat sehen muss. Ja. Weil in meiner Tätigkeit ist es meistens ein längerer Prozess bis man ein Resultat sieht. Und wenn ich z.B. koche dann sieht man sofort ein wunderbares Resultat.	Kochen / backen
I4	3.GSF\Themenbereich I: \GV in der Freizeit\kreative / Handwerkliche Tätigkeiten	Oder ab und zu mache ich gerne mal etwas Handwerkliches oder kreatives.	Handwerkliches und kreatives
I2	3.GSF\Themenbereich I: \GV in der Freizeit\kreative / Handwerkliche Tätigkeiten	Ich mache auch handwerkliche Sachen so ein bisschen für mich hobbyässig.	handwerkliche Sachen
I1	3.GSF\Themenbereich I: \GV in der Freizeit\kreative / Handwerkliche Tätigkeiten	Ich bin vielseitig tätig und vielseitig veranlagt. Ich arbeite gern mit Holz, mit Metall, mit Ton. Ich arbeite gerne dreidimensional oder mache gerne Handwerkliches oder schreinem oder was auch immer.	Handwerkliches, schreinem
I5	3.GSF\Themenbereich I: \GV in der Freizeit\Musik, Kultur und Bildung	Wenn das nicht stattfindet, wenn du mich jetzt nach Aktivitäten fragst, dann war das schon immer die Musik die mir unglaublich gestärkt hat.	Musik spielen
I5	3.GSF\Themenbereich I: \GV in der Freizeit\Musik, Kultur und Bildung	Und eben die Musik. Wenn ich auf der Gitarre einen Ton spiele, das gibt mir eine grosse Resonanz. Dann bin ich im Paradies. Das ist für mich ein Zustand.	Musik spielen
I4	3.GSF\Themenbereich I: \GV in der Freizeit\Musik, Kultur und Bildung	Und Musik ist für mich natürlich auch immer etwas ganz Schönes.	Musik spielen
I3	3.GSF\Themenbereich I: \GV in der Freizeit\Musik, Kultur und Bildung	Ich reise leidenschaftlich gerne und lese gerne.	Reisen und Lesen
I2	3.GSF\Themenbereich I: \GV in der Freizeit\Musik, Kultur und Bildung	Manchmal mache ich noch Musik mit der Gitarre und singe.	Musik spielen und singen

16	3.GSF\Themenbereich I: \GV in der Freizeit\Soziale Kontakte / gemeinsame Aktivitäten und Ausflüge	Oder wenn ich sehr viel gearbeitet habe oder schwierige Themen bei der Arbeit hatte, dann gehe ich oft auch auswärts essen und das eben auch geniessen, dass jemand etwas für mich tut. Also das ist ja auch etwas, man wird bedient und man verbringt einen schönen Abend. Auf dieser Ebene ja	Auswärts essen
14	3.GSF\Themenbereich I: \GV in der Freizeit\Soziale Kontakte / gemeinsame Aktivitäten und Ausflüge	Ich habe eine gute Beziehung, wir verbringen gerne Zeit zusammen und nehmen es ruhig. Wir machen immer ein bisschen das Gleiche. Und das gibt mir wie einen ruhigen Rückhalt.	Zeit mit Lebenspartner/in verbringen
14	3.GSF\Themenbereich I: \GV in der Freizeit\Soziale Kontakte / gemeinsame Aktivitäten und Ausflüge	Und wir essen immer auswärts.	Auswärts essen
14	3.GSF\Themenbereich I: \GV in der Freizeit\Soziale Kontakte / gemeinsame Aktivitäten und Ausflüge	Und was mir sehr gut tut sind Ausflüge. Wir fliegen auch zusammen. Und dann bin ich jemand anders, das tut mir extrem gut.	gemeinsame Ausflüge
14	3.GSF\Themenbereich I: \GV in der Freizeit\Soziale Kontakte / gemeinsame Aktivitäten und Ausflüge	Ja und dann natürlich noch meine Familie. Mit Ihnen habe ich es immer gut. Die sehe ich auch nicht sehr regelmässig aber, wenn...Und im Herbst gehe ich immer mit meiner Familie in die Ferien. Das ist einfach das Eldorado, das tut mir dann für die nächsten drei Monate gut.	Zeit mit der Familie gemeinsame Ausflüge (Familienurlaube)
14	3.GSF\Themenbereich I: \GV in der Freizeit\Soziale Kontakte / gemeinsame Aktivitäten und Ausflüge	Und Kollegen/innen natürlich. Also wenig, aber die dann dafür regelmässig. Da gehen wir alle sechs Wochen essen.	Freunde treffen
13	3.GSF\Themenbereich I: \GV in der Freizeit\Soziale Kontakte / gemeinsame Aktivitäten und Ausflüge	Ich achte immer ein bisschen darauf mit welchen Sachen ich wieder ins Gleichgewicht komme. Da ist für mich die Familie sehr wichtig, sich die Zeit für Hobbys zu nehmen	Zeit für die Familie und Hobbies
12	3.GSF\Themenbereich I: \GV in der Freizeit\Soziale Kontakte / gemeinsame Aktivitäten und Ausflüge	Und sicher das Soziale..., dass ich Kontakte habe und mir die Zeit nehme, auch wenn ich dann manchmal denke "Ich müsste etwas anderes machen". Aber das ich mir Zeit nehme für soziale Kontakte. Also das ist sicher sehr wichtig.	soziale Kontakte
12	3.GSF\Themenbereich I: \GV in der Freizeit\Soziale Kontakte / gemeinsame Aktivitäten und Ausflüge	Ja und draussen sein und die Zeit mit der Familie zu verbringen	Zeit mit der Familie verbringen
11	3.GSF\Themenbereich I: \GV in der Freizeit\Soziale Kontakte / gemeinsame Aktivitäten und Ausflüge	Nebenbei koche ich sehr gerne mit meinem/r Partner/in zusammen, gehe gerne zu Weinverkostungen, ab und zu auswärts essen oder zu einem Konzert oder so.	gemeinsames Kochen, auswärts essen, Konzertbesuch
16	3.GSF\Themenbereich I: \GV in der Freizeit\Sport und Bewegung	B6: Ich muss joggen. Ich muss draussen sein in der Natur. Das ist etwas, was ich alle die Jahre auch gepflegt habe. Das ist etwas was für mich einen ganz hohen Stellenwert hat. Ich muss auch an einem Ort wohnen wo ich ganz schnell im Wald oder in der Natur bin. Das ist ganz wichtig. Und ja jetzt im Moment fahre ich auch sehr viel Velo.	Joggen, Bewegung in der Natur, Velo fahren
14	3.GSF\Themenbereich I: \GV in der Freizeit\Sport und Bewegung	Wir gehen am Abend manchmal noch auf das Velo, nicht immer aber meistens. Das ist vielleicht nicht schlecht.	Velo fahren
14	3.GSF\Themenbereich I: \GV in der Freizeit\Sport und Bewegung	Dann spazieren wir viel abends.	Spazieren

I3	3.GSF\Themenbereich I: \GV in der Freizeit\Sport und Bewegung	Ich bin also sehr sportlich unterwegs gehe schwimmen, mache Stand up Paddling bin viel mit dem Motorrad unterwegs und gehe wandern.	Schwimmen, wandern, Stand up Paddling
I2	3.GSF\Themenbereich I: \GV in der Freizeit\Sport und Bewegung	Und viel Bewegung. Eine Zeitlang ging ich sehr viel joggen, weil das einfach am wenigsten Zeit in Anspruch nimmt. Jetzt im Sommer gehe ich auch viel inline skaten um den See oder so. Badminton spiele ich noch mit meiner/em Partner/in. Das sind so die Sachen die ich regelmässig mache. Und dann Velo fahren vielleicht noch.	Inline Skaten, Badminton, Velo fahren
I1	3.GSF\Themenbereich I: \GV in der Freizeit\Sport und Bewegung	Wir sind gerne unterwegs mit dem Fahrrad oder zu Fuss und joggen kann ich im Moment nicht mit meinen Beschwerden...das geht manchmal und dann auch wieder nicht. Aber Fahrradfahren geht super, darum fahren wir jetzt einfach mit dem Fahrrad. Also der körperliche Ausgleich ist ein sehr wichtiger Aspekt.	Velo fahren, Spazieren
I3	3.GSF\Themenbereich I: \GV in der Freizeit\weitere	Ich achte immer ein bisschen darauf mit welchen Sachen ich wieder ins Gleichgewicht komme. Da ist für mich die Familie sehr wichtig, sich die Zeit für Hobbys zu nehmen. Und da muss ich sagen, meine Tätigkeit ist eigentlich bereits mein Hobby. Deshalb mache ich in der Freizeit häufig auch Sachen für die Arbeit. Viele sagen dann "Jetzt bist du ja schon wieder am arbeiten" Aber ich empfinde das gar nicht so.	

## K: Zusammenfassung Ergebnisse weitere gesundheitsförderliche Faktoren

Gesundheitsförderliche Faktoren	Themenaspekte	Ausgewählte Zitate
Personenbezogene Faktoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Achtsamkeit gegenüber der eigenen Gesundheit:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wahrnehmung von z.B. Stress- oder Warnsignalen wichtige Grundlage für die Entwicklung eines guten Gesundheitsbewusstseins</li> <li>- fördert Wahrnehmung der Belastungs- und Leistungsgrenzen und unterstützt dabei das eigene Verhalten danach auszurichten</li> <li>- Achtsamkeit als Fähigkeit die erlernt und entwickelt werden muss</li> </ul> </li> <li>• <b>Stellenwert der eigenen Gesundheit und des Wohlbefindens</b> (sich und die eigene Gesundheit ernstnehmen)</li> <li>• <b>Fähigkeit zur Erholung und nach der Arbeit abzuschalten</b></li> <li>• <b>Gelassenheit und Ruhe</b> (z.B. hinsichtlich finanzieller Existenz)</li> </ul>	<p>„Ich denke was es braucht, ist ein guter Draht zu sich selbst. Also das, dass es nötig ist die Fähigkeit zu entwickeln ganz auf die Signale zu hören die vom Körper vermittelt werden. Um das wahrzunehmen und sich auch zu sagen, dass man selber wichtig ist.“ (Interview 6)</p> <p>„Mir hilft es auch so, dass ich sehr gut den Moment leben und genießen kann. Dann lebe ich diesen Moment und vergesse alles andere. Dann bin ich dann nachher häufig noch mehr im Stress, aber diese Momente hatte man dann trotzdem.“(Interview 2)</p>
Arbeitsbezogene Faktoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>positives Arbeitsumfeld und Arbeitsklima:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gemeinsame Führung des Unternehmens mit Geschäftspartnern</li> <li>- sozialer Austausch und Unterstützung bei der Arbeit (z.B. im Team oder unter Fachkollegen)</li> <li>- gute und vertrauensvolle Mitarbeitende, gut funktionierendes Team und gutes Teamklima</li> <li>- Anerkennung und Wertschätzung für die Arbeit (z.B. durch Kunden)</li> </ul> </li> <li>• <b>Arbeitsmotivation:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leidenschaft und Freude an der eigenen Arbeit</li> <li>- Einstellung und Haltung zur Arbeit</li> </ul> </li> <li>• <b>gute Führungsqualitäten:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gute Kommunikation, Personalführung und Coaching der Mitarbeitenden</li> <li>- Anerkennung und Wertschätzung der Mitarbeitenden</li> </ul> </li> </ul>	<p>„Ja und das Wichtigste wahrscheinlich ist auch, wenn du ein Team hast, dass es im Team stimmt. [ . . . ]. Weil daran scheitert es sehr schnell oder es ist dann sehr gesundheitsschädlich, wenn es im Team nicht stimmt und du trotzdem gemeinsam weitermachst.“ (Interview 2)</p> <p>„Ich denke entscheidend ist mit welcher Leidenschaft du deine Arbeit machst. Und wenn du die hast so wie ich, dann empfindet man die Sachen nicht gleich als negativen Stress. Du denkst dann 'Ok, das ist eine Hürde aber das überwinden wir'.“ (Interview 3)</p> <p>„Beim Unternehmertum ist es ähnlich. Es bringt dir nichts, wenn du strategisch top bist, aber nicht kommunizieren kannst. Dann hast du ein Problem und dann kommt auch der Stress.“ (Interview 3)</p>
Faktoren im privaten Lebensbereich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ruhiges und stabiles privates / familiäres Umfeld</li> <li>• sozialer Austausch und Unterstützung im privaten/familiären Umfeld</li> <li>• Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben</li> </ul>	<p>„Und jetzt habe ich eine/n Lebenspartner/in, der/die mir sehr gut tut. Er/Sie hat mich jetzt auch ermutigt früher in die Ferien zu gehen. Das war auch wieder so etwas zum Thema gut auf sich zu achten.“ (Interview 6)</p>