

Die Rolle von Freiwilligenarbeit im Hinblick auf berufsbezogene Anforderungen, Ressourcen und Gesundheitsindikatoren.

Eine Analyse anhand des Job Demands-Resources Model.

Bachelor-Thesis

Hochschule für Angewandte Psychologie

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW

Olten, Juni 2014

Verfasserin

Rebecca Greter

Fachliche Betreuung

Romualdo Ramos, lic. phil.

Praxis-Partner

ETH Zürich

Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften

Abstract

Veränderungen in der Arbeitswelt nehmen stetig zu und Beschäftigte stehen zunehmend unter Druck, zeitlich, örtlich und inhaltlich flexibel in ihrer Arbeit zu sein. Hinsichtlich dieser Entwicklungen untersucht die vorliegende Bachelor-Thesis, wie Freiwilligenarbeit mit berufsbezogenen Anforderungen, Ressourcen und Gesundheitsindikatoren zusammenhängt, indem die Freiwilligentätigkeit als beeinflussende Lebensdomäne in die Perspektive der Erwerbsarbeit miteinbezogen wird. Anhand einer empirischen Untersuchung konnte gezeigt werden, dass (1) freiwillig Tätige über tiefere Arbeitsanforderungen berichten als Erwerbstätige ohne freiwilliges Engagement und (2) sich dies auch in einem besseren Wohlbefinden und geringerem Burnout-Risiko äussert. Schliesslich unterscheiden sich Erwerbstätige, die zusätzlich freiwillig tätig sind auch darin, (3) wie Arbeitsanforderungen und -ressourcen auf Gesundheitsindikatoren wirken. Der Bericht umfasst 90'862 Zeichen (inkl. Leerzeichen, exkl. Anhang).

Selbständigkeitserklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Bachelorarbeit selbständig verfasst habe und keine anderen als die angegebenen Quellen benutzt habe. Alle Zitate und sinngemäss übernommenen Passagen wurden unter Angabe der Quellen und nach den üblichen Regeln des wissenschaftlichen Zitierens gekennzeichnet.

.....

Ort, Datum

.....

Rebecca Greter

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Freiwilligenarbeit	2
2.1	<i>Freiwilligenarbeit und Gesundheit</i>	3
3	Arbeitspsychologische Konzepte von Anforderungen und Ressourcen	4
3.1	<i>Anforderungen</i>	4
3.2	<i>Ressourcen</i>	5
3.3	<i>Das Job-Demands-Control Modell</i>	5
3.4	<i>Das Job Demands-Resources Modell</i>	7
4	Arbeitspsychologische Konzepte von Gesundheit	9
4.1	<i>Arbeitspsychologische Gesundheitsindikatoren</i>	10
4.1.1	<i>Wohlbefinden</i>	10
4.1.2	<i>Stress</i>	11
4.1.3	<i>Burnout</i>	11
4.1.4	<i>Recovery</i>	12
5	Zusammenhänge zwischen Lebensdomänen	13
5.1	<i>Spillover-Effekte</i>	13
5.2	<i>Selbstwirksamkeitserwartung</i>	14
6	Untersuchungsleitende Frage und Hypothesen	14
7	Allgemeines Untersuchungsdesign und Methodik	16
7.1	<i>Fragebogeninstrument und Güte</i>	17
7.2	<i>Stichprobe</i>	20
7.3	<i>Auswertung</i>	21
8	Ergebnisse	24
8.1	<i>Korrelative Zusammenhänge</i>	24
8.2	<i>Deskriptive Ergebnisse und Mittelwertvergleiche</i>	25
8.3	<i>Multiple Regressionen</i>	26
9	Diskussion	27
9.1	<i>Methodische Reflektion</i>	31
10	Ausblick und Implikationen	32
10.1	<i>Abschluss</i>	34

11	Literaturverzeichnis	35
12	Tabellenverzeichnis	42
13	Abbildungsverzeichnis	42
14	Anhang	43
14.1	<i>Anhang 1.....</i>	43
14.2	<i>Anhang 2.....</i>	44

1 Einleitung

„Die heutige Arbeitswelt ist durch zwei zentrale gesundheitsrelevante Entwicklungen geprägt: zum einen durch den kontinuierlichen Abbau von Arbeitsplätzen und eine damit einhergehende wachsende Zahl von Arbeitslosen. Zum anderen durch eine enorme örtliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeit, die sehr unterschiedliche Facetten aufweist“ (Ducki, 2005). Diese und weitere Faktoren der heutigen Arbeitssituation für Erwerbstätige haben nachhaltige Konsequenzen für die Gesundheit der Erwerbstätigen. Laut Ducki (2005) ergibt sich Gesundheit oder Krankheit aus dem Zusammenwirken von Anforderungen und verfügbaren Bewältigungsressourcen. Es wird somit zusehends wichtiger, sich mit Belastungs- und Ressourcenpotenzial auseinander zu setzen, um das wechselseitige Abhängigkeitspotenzial zu verstehen und Bewältigungs- und Problemlösekompetenzen zu entwickeln.

In diesem Zusammenhang hat sich die Forschung ausgiebig mit Stressoren und Belastungen der Arbeitswelt auseinandergesetzt und gleichzeitig präventive Massnahmen innerhalb der Lebensdomäne der Erwerbstätigkeit entwickelt. In den letzten Jahren wurde der Fokus von Untersuchungen jedoch vermehrt auf Interaktionen multipler Rollen gesetzt, die Individuen in verschiedenen Lebensdomänen einnehmen (Roberts, 2007). Neben der Erwerbsarbeit und der Familie gibt es weitere Lebensdomänen, in denen sich Individuen bewegen und die ebenfalls in die Betrachtung von Schnittstellen zwischen Arbeit und Privatleben einbezogen werden müssen (vgl. Guest, 2001). Daher wird in der jüngeren Forschungsliteratur zunehmend von der Vereinbarkeit verschiedener Lebensdomänen, bzw. Life-Domain Balance gesprochen (vgl. Ulich & Wülser, 2009). Eine dieser Lebensdomänen, welche weder direkt der beruflichen noch der familiären Lebensdomäne angehört, stellt die Freiwilligenarbeit dar. Jahr für Jahr sind weltweit Millionen von Menschen freiwillig tätig und investieren einen substantiellen Teil ihrer Zeit und Energie in die Unterstützung und Hilfe Anderer (Snyder & Omoto, 2009). Der Nutzen dieses Engagements ist gemeinhin anerkannt und auch die Wissenschaft hat sich ausgiebig mit dem Nutzen von Freiwilligenarbeit für die Gesellschaft auseinandergesetzt (vgl. Janoski, Musick & Wilson, 1998; Freeman, 1996; Janoski & Wilson, 1995). Welche Rolle Freiwilligenarbeit als Ressource im Sinne eines gesundheitsförderlichen

motivationalen Zusammenhangs für die freiwillig Tätigen selbst einnimmt, ist jedoch eine relativ junge wissenschaftliche Fragestellung.

Die vorliegende Arbeit geht daher der Fragestellung nach, wie Freiwilligenarbeit mit berufsbezogenen Anforderungen, Ressourcen und Gesundheitsindikatoren zusammenhängt. Casiday, Kinsman, Fisher und Bambra (2008) haben in diesem Zusammenhang eine Übersicht von wissenschaftlichen Veröffentlichungen publiziert, welche sich mit der Gesundheit von Freiwilligen befasst. Die Literaturübersicht deutet darauf hin, dass ein Zusammenhang zwischen Freiwilligenarbeit und selbstberichteter Gesundheit besteht (Casiday et al., 2008), jedoch scheinen die gesundheitsfördernden Effekte je nach Kontext stark zu variieren. So untersucht der Grossteil der Literatur spezifisch freiwillig tätige ältere Menschen, wobei hier vor allem der Rollenverlust in der Arbeitswelt ein wichtiger Faktor zu sein scheint, weshalb Freiwilligenarbeit positive gesundheitliche Auswirkungen hat (vgl. Foster, 1995; Barron, Tan, Yu, Song, McGill & Fried, 2009). Wie jedoch aktuelle Zahlen des Bundesamts für Statistik zum Thema Freiwilligenarbeit in der Schweiz belegen, machen Erwerbstätige (und nicht ältere Freiwillige) den grössten Anteil des Freiwilligensektors aus (BFS, 2011). Anhand des Job Demands-Resources Modell (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001) werden deshalb nachfolgend Implikationen zwischen Erwerbstätigen die zusätzlich freiwillig tätig sind und Erwerbstätigen, die keiner Freiwilligenarbeit nachgehen, untersucht.

2 Freiwilligenarbeit

Allein in der Schweiz übten im Jahr 2010 rund 33 Prozent der Bevölkerung ab 15 Jahren mindestens eine institutionalisierte (z.B. Sportverein) oder informelle (z.B. Betreuung von Verwandten) Freiwilligenarbeit aus, was rund 1.3 Millionen Menschen entspricht (SAKE, 2010). Im Durchschnitt wendeten die freiwillig Tätigen beinahe einen halben Arbeitstag pro Woche oder 13.7 Stunden pro Monat für institutionalisierte Freiwilligenarbeit auf. Das entspricht einem geschätzten Gesamtvolumen von 320 Millionen Stunden formeller und 320 Stunden informeller Freiwilligenarbeit (SAKE, 2010). Als Vergleich dazu können Zahlen des Jahres 2008 aus dem Gesundheits- und Sozialwesen dienen, in dem 750 Millionen Stunden bezahlt gearbeitet wurde (SAKE, 2010). Im Rahmen dieser Untersuchung wird Freiwilligenarbeit in Anlehnung an Clary et al. (1998) als andauerndes und geplantes

prosoziales Handeln definiert, das anderen, nicht verwandten Personen zugute kommt, nicht monetär entschädigt wird und in einem organisationalen Rahmen stattfindet. Neben dieser Definition der formellen Ausführung von Freiwilligenarbeit gibt es auch informelle Freiwilligentätigkeiten wie Nachbarschaftshilfe, Kinderbetreuung oder sonstige Betreuung von Verwandten oder Bekannten, jedoch soll, begründet in der arbeitspsychologischen Perspektive dieser Arbeit, der Fokus auf die formelle bzw. institutionalisierte Freiwilligenarbeit gelegt werden.

2.1 Freiwilligenarbeit und Gesundheit

Der gesellschaftliche Nutzen von Freiwilligenarbeit ist gemeinhin anerkannt. Wie sich jedoch Freiwilligenarbeit aus der Perspektive der freiwillig Tätigen auf deren Lebensbereiche und Gesundheit auswirkt, ist eine relativ junge wissenschaftliche Fragestellung (vgl. Casiday, Kinsman, Fisher & Bamba, 2008). In den letzten 15 bis 20 Jahren haben sich verschiedene Autoren mit dem Zusammenhang zwischen Freiwilligenarbeit und Gesundheit beschäftigt (Casiday et al., 2008). Dabei konnten gesundheitsfördernde Effekte von Freiwilligenarbeit in Bezug auf Depression (Morrow-Howell, 2003), kognitive Leistung (Schwingel, Niti, Tang und Ng, 2009), mentales Wohlbefinden (von Bonsdorff & Rantanen, 2011) und Lebenszufriedenheit (McMunn et al., 2009; Nazroo & Matthews, 2012) festgestellt werden. In einer Kohortenstudie haben Jung, Gruenewald, Seeman und Sarkisian (2010) ausserdem gezeigt, dass Freiwilligenarbeit mit einer geringeren Gebrechlichkeit und höherer kognitiver Leistungsfähigkeit im späten Erwachsenenalter zusammenhängt. Freiwilligentätigkeit scheint auch dazu beizutragen, Fähigkeiten, Verbindungen und Netzwerke zu entwickeln und zu erweitern, neue Freundschaften zu schliessen, sich selbst positiv wahrzunehmen und ein positives Gemeinschaftsgefühl zu empfinden (Casiday et al., 2008; Brodie, Hughes, Jochum, Miller, Ockenden & Warburton, 2011; Paylor, 2011). Die Kontexte, in welchen diese Effekte auftreten, sind vielfältig und neben dem Organisationstyp scheinen, wie einleitend erwähnt, auch Tätigkeitsmerkmale und insbesondere das Alter der Freiwilligen eine Rolle für die Interpretation des Zusammenhangs zwischen Freiwilligenarbeit und Gesundheit zu spielen (Mundle, Naylor & Buck, 2012). Ein Grossteil der bestehenden Literatur beschäftigt sich mit älteren, aus dem Erwerbsleben ausgeschiedenen Freiwilligen, wobei hier die Effekte mit theoretischen Konstrukten wie der *Social integration theory* (Casiday et al., 2008) oder der *Activity theory* (Ayalon, 2008) erklärt werden können. Diese Theorien erläutern, dass der

Rollenverlust, der durch das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben entsteht, durch sinnstiftende Aktivitäten und soziale Kontakte ausgeglichen werden kann. Bei jüngeren Freiwilligen kann die Freiwilligenarbeit nur bedingt als isolierte Tätigkeit betrachtet werden, insbesondere, da die freiwillige Tätigkeit verschiedene Lebensdomänen tangiert und Wechselwirkungen und potenzielle Auswirkungen einen Einfluss auf die Erklärung von Effekten der Freiwilligenarbeit haben (Wilson & Musick, 1999). Die Zusammenhänge und Einflüsse unterschiedlicher Lebensdomänen werden in Kapitel 5 näher erläutert.

3 Arbeitspsychologische Konzepte von Anforderungen und Ressourcen

Im Folgenden sollen Theorien zum Zusammenhang zwischen Arbeit und Gesundheit aus einer anforderungs- und ressourcentheoretischen Perspektive erläutert werden.

Zentral für die nachfolgend vorgestellten Theorien ist die Annahme, dass ein Ungleichgewicht von Anforderungen und Ressourcen in Bezug auf die Arbeitsumgebung und das Individuum für alle Vorstellungen von Stress charakteristisch ist (Mohr & Udris, 1997). Der Stresszustand wird demnach nicht nur von Belastungen oder Beanspruchungen bestimmt, sondern auch von den vorhandenen Möglichkeiten zum Umgang mit Belastungen (Mohr & Udris, 1997). Diese Möglichkeiten wiederum sind abhängig von den Merkmalen der Situation *und* der Person (Lazarus & Folkman, 1984). Aus diesen Erkenntnissen wurden psychologische Stressmodelle abgeleitet, wobei das Job Demands-Resources Modell (Demerouti et al., 2001) als eines der populärsten gilt. Das Job Demands-Control Modell von Karasek (1979) ist das zugrundeliegende Vorläufermodell und soll zum besseren Verständnis der Zusammenhänge ebenfalls betrachtet werden.

3.1 Anforderungen

Arbeitsanforderungen werden als jene physiologischen, psychologischen, sozialen oder organisationalen Aspekte der Arbeit verstanden, welche einen gewissen physiologischen und/oder psychologischen Aufwand (i.e. kognitiv oder emotional) benötigen und daher mit physiologischen und/oder psychologischen Belastungen verbunden sind (Schaufeli & Bakker, 2004). Übersteigen also die Arbeitsanforderungen die Leistungsvoraussetzungen des Individuums, können Anforderungen zu Stressoren werden. Hier kann an das Konzept widersprüchlicher Arbeitsanforderungen von Moldaschl (2001) angeknüpft werden.

Psychische Belastungen werden „konzeptualisiert als Widersprüche zwischen Handlungsanforderungen und Handlungsmöglichkeiten bzw. als Diskrepanzen zwischen Zielen, Regeln und Ressourcen“ (Moldaschl, 2005, S. 255).

Arbeitsanforderungen lassen sich unterscheiden zwischen *zeitlich begrenzten* und *chronischen* Stressoren oder Anforderungen. Sie können danach eingeteilt werden, ob sie in der *Arbeitsaufgabe* und –*organisation* begründet liegen oder *soziale Aspekte* betreffen (Zapf & Semmer, 2004).

3.2 Ressourcen

Der Begriff Arbeitsressourcen meint jene physiologischen, psychologischen, sozialen oder organisationalen Aspekte der Arbeit, welche a) Arbeitsanforderungen und die damit verbundenen physiologischen und psychologischen Belastungen reduzieren, b) die Erreichung von arbeitsbezogenen Zielen zweckmässig unterstützen und/oder c) das persönliche Wachstum, Lernen oder die persönliche Entwicklung fördern (van Veldhofen, Taris, de Jonge & Broersen, 2005). Laut Udris, Kraft und Mussmann (1991) lassen sich Ressourcen in die folgenden Kategorien einteilen; *organisationale Ressourcen* (z.B. Entscheidungsspielraum), *soziale Ressourcen* (z.B. Unterstützung durch Arbeitskollegen) und *personale Ressourcen* (z.B. Selbstwirksamkeitserwartung). Hobfoll (2002) betont, dass zur Stressvermeidung eine breite Basis an verschiedenen Ressourcen wichtig ist, da diese durch das Individuum gezielt in verschiedenen Situationen angewandt werden können. Zudem haben Bakker, Hakanen, Demerouti und Xanthopolou (2007) darauf hingewiesen, dass sogenannte Puffereffekte, also die Minimierung von Belastungen durch den Einsatz von Ressourcen, auch dann vorhanden sind, wenn Arbeitsanforderungen und Ressourcen nicht gezielt zueinander passen. Diese Annahme wird im Rahmen dieser Arbeit für den Kontext der Freiwilligenarbeit ebenfalls überprüft.

3.3 Das Job-Demands-Control Modell

In einer oft zitierten Publikation hat Karasek (1979) ein neuartiges Stressmodell, das Job Demands-Control Model (JDC Modell), vorgeschlagen und getestet. Seine Kernhypothese war, dass hohe Arbeitsanforderungen nicht für sich alleine gesundheitsschädigend sind, sondern in Kombination mit geringem Handlungsspielraum zu psychologischer Belastung

führen können (Karasek, 1979). Der Einfluss auf die Belastung wurde als erwiesen betrachtet, einerseits in Bezug auf die unmittelbaren affektiven Reaktionen (z.B. Arbeitszufriedenheit und Depression) und andererseits (längerfristig) in Bezug auf stressbedingte Krankheiten (z.B. Herz-Kreislauf-Erkrankungen) (Karasek, 1979). Dieser Annahme folgend enthält das JDC Modell zwei zentrale Aussagen (siehe Abbildung 1). Erstens nimmt die psychische Fehlbeanspruchung (Diagonale A) mit steigenden Arbeitsanforderungen und sinkendem Handlungsspielraum zu, so dass ein erhöhtes Fehlbeanspruchungsrisiko gegeben ist. Diese Kombination von Tätigkeitsmerkmalen innerhalb einer Erwerbsarbeit bezeichnet Karasek (1979) als *High Strain Jobs*. In der Literatur wird diese Annahme als *Strain-Hypothese* bezeichnet (vgl. Kristensen, 1995; Theorell & Karasek, 1996; Doef & Maes, 1999).

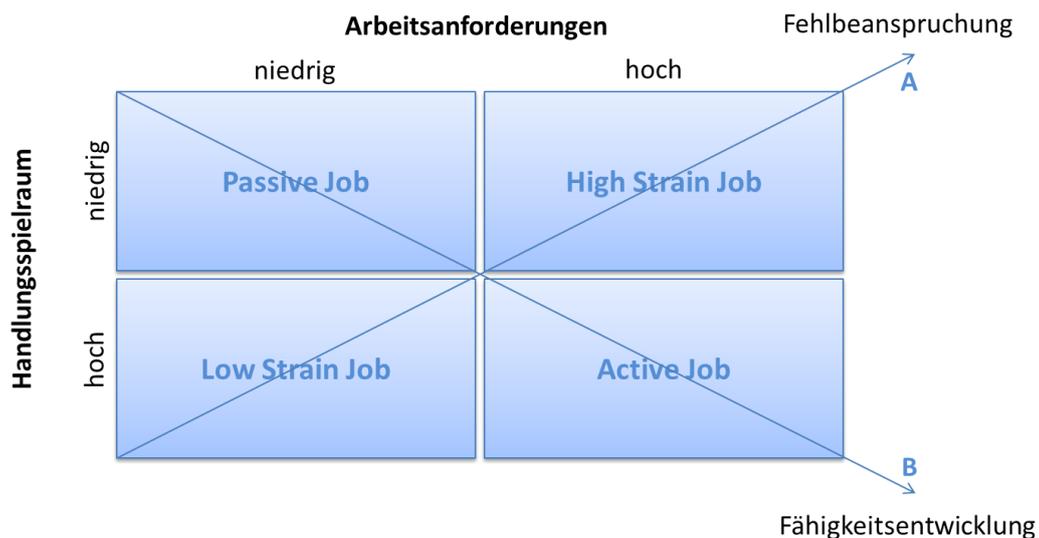


Abbildung 1: Job Demands-Control Model (Karasek, 1979)

Die zweite zentrale Vorhersage des JDC Modells betrifft die von Karasek (1979) aufgestellte *Active-Job-Hypothese*. Diese sagt aus, dass wenn hohe Arbeitsanforderungen mit ausreichend hohem Handlungsspielraum einhergehen eine Weiterentwicklung der Fähigkeiten (Diagonale B) des Individuums stattfinden kann. Demgegenüber führen sogenannte *Low Strain Jobs* bei geringen Arbeitsanforderungen und hohem Handlungsspielraum weder zu Fehlbeanspruchung noch zu Fähigkeitsentwicklung. *Passive Jobs* hingegen führen durch niedrige Arbeitsanforderungen und geringen

Handlungsspielraum zu einer Abnahme der generellen Problemlösefähigkeit des Individuums (Karasek, 1979).

Nach Karasek und Baker (1981) sind insbesondere *High Strain Jobs*, die sich durch hohe Arbeitsanforderungen und geringen Handlungsspielraum auszeichnen, am risikoreichsten für die Gesundheit des Individuums (z.B. Herz-Kreislaufkrankungen). Gleichzeitig postuliert das Modell, dass hohe Arbeitsanforderungen bei gleichzeitig hohem Handlungsspielraum keinen Stress hervorrufen, bzw. Stressoren neutralisieren können (*Puffer-Hypothese*; Schmidt, 2004). Während das Modell die Haupteffekte, d.h. die Beziehungen zwischen Arbeitsanforderungen und psychischen Befindensbeeinträchtigungen sowie zwischen Handlungsspielraum und Fähigkeitsentwicklung bestätigt, kann die *Puffer-Hypothese* nicht eindeutig belegt werden (vgl. Bakker & Demerouti, 2007; Van der Doef & Maes, 1999). Bakker und Demerouti (2007) beanstanden in diesem Zusammenhang, dass das JDC Modell die komplexe Realität von Arbeitsanforderungen und Ressourcen durch die Reduktion auf nur zwei Variablen nicht hinlänglich abbilden kann. Das Job Demands-Resources Modell greift diese Problematik auf und stellt damit eine Erweiterung des JDC Modells dar.

3.4 Das Job Demands-Resources Modell

Das Job-Demands-Resources Modell (JDR Modell) nach Demerouti, Bakker, Nachreiner und Schaufeli (2001) geht davon aus, dass Gesundheit und Wohlbefinden durch zwei generelle Arbeitscharakteristiken beeinflusst werden, die sich in Arbeitsanforderungen („job demands“) und Arbeitsressourcen („job resources“) zusammenfassen lassen. Wie das vorgängig erläuterte JDC Modell von Karasek (1979) geht auch das JDR Modell davon aus, dass das Wohlbefinden und die Gesundheit von Erwerbstätigen aus einer Balance zwischen positiven (*resources*) und negativen (*demands*) Job Charakteristiken resultiert. Vor dem Hintergrund der Kritik am vorgängig erläuterten JDC Modell wurde das JDR Modell erweitert und insbesondere im Hinblick auf bedeutsame Ressourcen angepasst. Anhand der Begrenzungen des JDC Modells konnte festgestellt werden, dass es neben Entscheidungsspielräumen und verschiedenartigen Belohnungen für berufliche Anstrengungen noch weitere Ressourcen geben muss, die einen Puffer-Effekt bezüglich Beanspruchungen auslösen können (Nerdinger, Blickle & Schaper, 2011).

Im JDR Modell werden drei zentrale Prozesse angenommen (Bakker & Demerouti, 2007):

- Das JDR führt an, dass chronisch hohe Arbeitsanforderungen (demands) zu Stressreaktionen und Gesundheitsbeeinträchtigungen führen.
- Arbeitsressourcen (resources) hängen mit der Arbeitsmotivation (Engagement, Commitment) zusammen.
- Arbeitsressourcen können einen Puffereffekt auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und Stressreaktionen oder Befindensbeeinträchtigungen haben, wodurch die Arbeitsressourcen insbesondere im Kontext hoher Arbeitsanforderungen ihr motivationales Potential entfalten können.

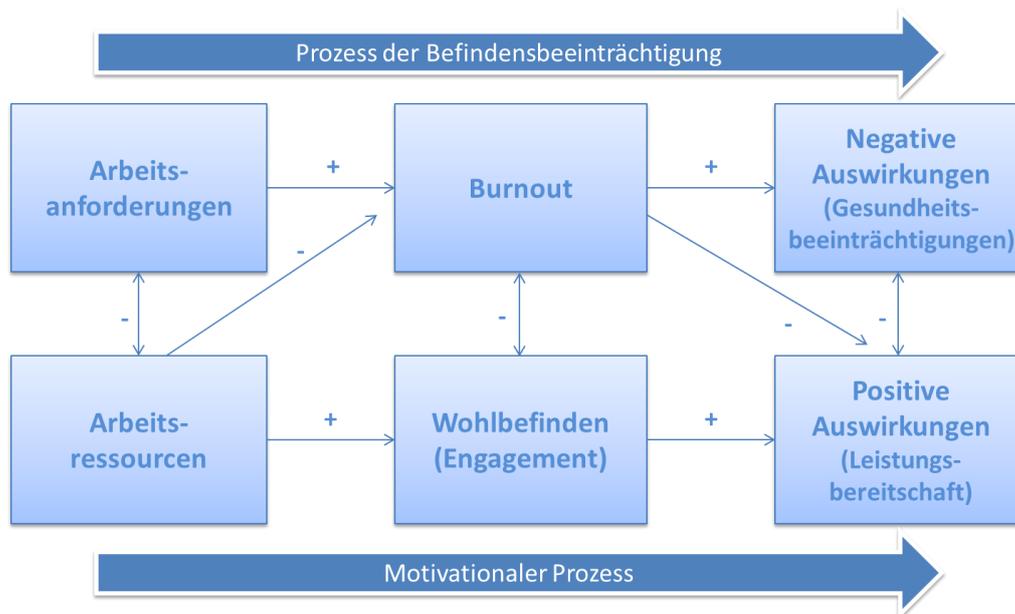


Abbildung 2: Prozesse des Job Demands-Resources Model (Demerouti et al., 2001)

Die zentrale Neuerung des JDR gegenüber dem JDC ist die Vorstellung, dass Befindensbeeinträchtigungen und Wohlbefinden durch die damit verbundenen Prozesse der Befindensbeeinträchtigung und Motivation koexistieren (siehe Abbildung 2). Diese Prozesse werden wiederum durch die Pufferhypothese erklärt, welche annimmt, dass die Beziehung zwischen Arbeitsanforderungen und Erschöpfung bei gleichzeitig hohen arbeitsbezogenen Ressourcen schwächer wirkt (Hakanen & Rodt, 2010). Die Erweiterung des JDC Modells stellt

hier speziell dar, dass „[...] die Erlangung und Erhaltung von Tätigkeitsressourcen nicht nur zur Pufferung von Beanspruchungen, sondern auch für die Erhaltung und Verbesserung der Arbeitsmotivation bedeutsam ist und in Folge davon zu besseren Leistungen, höherem Engagement und positiveren Einstellungen im Arbeitskontext führen“ (Nerdinger et al., 2011, S. 482). Eine weitere Annahme des JDR ist, dass die Arbeitsressourcen vor allem bei hohen Arbeitsanforderungen einen Einfluss auf das Wohlbefinden und das Arbeitsengagement haben (Bakker & Demerouti, 2007). Aufgrund der Tatsache, dass sich Freiwilligenarbeit als ressourcenorientierter Einflussfaktor im JDR Modell nicht eindeutig verorten lässt und Forschungsergebnisse zum Zusammenhang zwischen Freiwilligenarbeit und berufsbezogenen Anforderungen und Ressourcen fehlen, soll innerhalb der vorliegenden Arbeit der Spillovereffekt (siehe Kapitel 5.1) als mögliche Erklärung für den Transfer von Ressourcen und Anforderungen aus der Freiwilligenarbeit in die Erwerbsarbeit dienen. Ausserdem interessieren im Zusammenhang mit berufsbezogenen Anforderungen und Ressourcen die möglichen Auswirkungen von Freiwilligenarbeit auf die Gesundheit von Beschäftigten. Das nachfolgende Kapitel beschäftigt sich deshalb mit gesundheitlichen Konzepten, welche aus dem individuellen Zusammenspiel zwischen Anforderungen und Ressourcen resultieren können.

4 Arbeitspsychologische Konzepte von Gesundheit

Gemäss dem *dritten Monitoringbericht* des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums Obsan umfasst psychische Gesundheit persönliches Wohlbefinden, Zufriedenheit, Selbstbewusstsein, Beziehungsfähigkeit, Alltagsbewältigung und Arbeitsfähigkeit. Wobei diese Faktoren nicht starr sind, sondern der Gesundheitszustand allgemein ein dynamischer Prozess ist, der eine ständige Anpassung durch das Individuum erfordert (Obsan, 2012). Auch die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert Gesundheit nicht als die alleinige Abwesenheit oder das Fehlen von Krankheit, sondern als „Zustand vollkommenen körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens“ (World Health Organization [WHO], zitiert nach Richter & Hacker, 1998, S. 23). Die WHO hat auch erklärt, dass psychische Gesundheit ein wichtiger Bestandteil von Gesundheit im Allgemeinen ist.

In Bezug auf die Erwerbstätigkeit ist Stress heutzutage eines der häufigsten gesundheitlichen Probleme (Paoli & Merllié, 2000). Um das komplexe Zusammenspiel von Anforderungen,

Ressourcen und deren Einfluss auf die Gesundheit von Erwerbstätigen zu betrachten werden nachfolgend die erforderlichen Begriffsdefinitionen vorgenommen.

4.1 Arbeitspsychologische Gesundheitsindikatoren

Die systemische Sichtweise der dynamischen Balance zwischen Person und Umwelt kann anhand der Handlungsregulationstheorie ergänzt werden. Diese betont, dass Gesundheit der Erhaltung und Förderung von Handlungsfähigkeit entspricht, während eine Beeinträchtigung dieser Fähigkeiten eine direkte Wirkung auf die Gesundheit hat (Hacker, 1973).

Neben der Betrachtung des Gesundheitsbegriffes ist es möglich, Befindensindikatoren festzustellen, die negative oder positive Folgen für die Individuen beinhalten. Hier soll auf die relevanten Befindensindikatoren für die nachfolgende Analyse eingegangen werden, indem die im Fragebogen enthaltenen Dimensionen (*Wohlbefinden, Stress, Burnout und Recovery*) erläutert werden.

4.1.1 Wohlbefinden

Der Ausdruck Wohlbefinden wird im Alltag häufig gebraucht, kann allerdings im psychologischen Sinn nicht eindeutig definiert werden. In Anlehnung an das vorliegende Untersuchungsziel soll aber das subjektive Wohlbefinden als Begrifflichkeit eingegrenzt und näher beschrieben werden. Das subjektive Wohlbefinden drückt sich anhand der positiven oder negativen Bewertung des eigenen Lebens in Bezug auf verschiedene Domänen wie Lebenszufriedenheit, Interessen, Engagement, Gesundheit und weitere Bereiche aus (Diener und Ryan, 2008). Keyes (2006) verdeutlicht zudem, dass Wohlbefinden durch ein Zusammenspiel zwischen der Präsenz von Wohlbefinden und der Absenz von mentaler Krankheit entsteht und nicht nur durch eine isolierte Komponente. Obwohl es zahlreiche weitere und teils unterschiedliche Definitionen zu Wohlbefinden gibt, wird hier die Annahme aus der *mental health* Forschung übernommen, welche besagt, dass Wohlbefinden ein Synonym von mentaler Gesundheit ist und zwischen hedonischem und eudaimonischem Wohlbefinden unterschieden werden kann (Diener, 1984). Hedonisches Wohlbefinden bezieht sich auf die kognitive Bewertung des eigenen Lebens (z.B. Lebenszufriedenheit) und dessen positive und negative Gefühle. Das eudaimonische Wohlbefinden wird in die Dimensionen *psychologisches* und *soziales Wohlbefinden* unterteilt. *Psychologisches Wohlbefinden* setzt sich zusammen aus Selbstakzeptanz, persönlichem Wachstum,

Lebenssinn, ökologischer Sensitivität, Autonomie und positiven Beziehungen zu anderen (Ryff & Keyes, 1995). Die fünf Dimensionen von sozialem Wohlbefinden sind nach Keyes (1998): soziale Akzeptanz, soziale Verwirklichung, sozialer Beitrag, soziale Kohärenz und soziale Integration. Innerhalb der vorliegenden Arbeit schliesst der Begriff *Wohlbefinden* jeweils alle drei Dimensionen des subjektiven Wohlbefindens mit ein.

4.1.2 Stress

Es existiert eine Vielzahl von Stressdefinitionen mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen. Selye (1957) definiert Stress als physiologisches Phänomen, welches als unspezifische Reaktion auf Anforderungen und Belastungen auftritt und sich in einer Störung des dynamischen Gleichgewichts des Organismus niederschlägt. Lazarus und Launier (1981) beschreiben Stress in einem transaktionalen kognitiven Modell, in dem subjektive Bewertungs- und Bewältigungsprozesse eine zentrale Bedeutung einnehmen und Stresssituationen durch komplexe und dynamische Interaktions- und Transaktionsprozesse zwischen Mensch und Umwelt auftreten. Stress ist somit kein ausschliesslich subjektives Problem, sondern hat neben den individuellen Gegebenheiten der Person auch objektive äusserliche Auslösefaktoren, die erfasst und gestaltet werden können (Ulich, 1994).

Solche Auslösefaktoren oder Stressoren sind gemäss Greif und Cox (1997) Faktoren (externe oder interne Stimuli), die mit hoher Wahrscheinlichkeit eine Stressreaktion auslösen. Stressoren korrespondieren mit den Begriffen Belastung und Beanspruchung, welche ebenfalls differenziert betrachtet werden können. „Als psychische Belastung wird die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von aussen auf den Menschen einwirken, verstanden“ (Kauffeld & Hoppe, 2011, S. 225). Die individuellen, zeitlich unmittelbaren Auswirkungen der psychischen Belastung auf den Menschen, werden als psychische Beanspruchung bezeichnet (Kauffeld & Hoppe, 2011). Dabei können verschiedene Faktoren und individuelle Merkmale die Richtung der Beanspruchungsfolgen beeinflussen und somit kann berufliche Belastung sowohl positive als auch negative Folgen haben (Kauffeld & Hoppe, 2011).

4.1.3 Burnout

Gemäss Büssing und Perrar (1992) stellt Burnout eine Folge von Stresserleben am Arbeitsplatz dar, das über die Arbeit hinaus die psychophysische Funktionsfähigkeit des

Individuums beeinträchtigt und im weiteren Sinn als eine Persönlichkeitsveränderung bezeichnet werden kann. Emotionale Erschöpfung stellt die grundlegende Kernkomponente psychischen Stresses dar, wobei die zentralen Dimensionen von Burnout emotionale Erschöpfung, Zynismus und herabgesetzte Leistungsfähigkeit sind (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Cherniss (1980) versteht Burnout als einen Prozess, in dem sich ein ursprünglich engagierter Mitarbeiter als Reaktion auf Beanspruchung und Belastung im Beruf von seiner Arbeit zurückzieht. Dieser Rückzug passiert schrittweise und kann als Folge von beruflichem Stress und daraus folgend einer Kombination aus körperlicher Müdigkeit und emotionaler sowie kognitiver Erschöpfung auftreten (Hobfoll & Shirom, 1993) oder sogar dieselben Ursachen aufweisen wie psychischer Stress (Büssing & Perrar, 1992). Maslach, Schaufeli und Leiter (2001) postulieren ein *Missverhältnis zwischen Mensch und Arbeit* als kritischen Faktor für die Entstehung von Burnout und beschreiben sechs Faktoren, die als sogenannter Person-Job-Mismatch negative Folgen für das Individuum haben: Arbeitsüberlastung, Mangel an Kontrolle, unzureichende Belohnung, ein Fehlen an Fairness und widersprüchliche Werte.

4.1.4 Recovery

Geurts (2014) beschreibt *Recovery* (from work), also die Fähigkeit sich von Arbeit zu erholen, als kritischen Faktor im Zusammenhang mit Gesundheit und Wohlbefinden. Geurts und Sonnentag (2006) haben festgestellt, dass sich der Zusammenhang zwischen Arbeit, Gesundheit und Stress in der Forschung schwerpunktmässig von einer reaktiven (*stress reactivity*) in eine aktive Perspektive (*stress recovery*) gewandelt hat (vgl. Linden, Earle, Gerin & Christenfeld, 1997; Brosschot, Gerin & Thayer, 2006). Stress während der Arbeitszeit und Stressreaktionen nach der Arbeit können *Recovery* behindern, wodurch die Gesundheit leidet und sich der Bedarf nach Erholung weiter erhöht (Geurts, 2014). Diesen Effekt haben auch King, King, Foy, Keane und Fairbank (1999) festgestellt: Vietnamveteranen, die bereits während des Einsatzes Schwierigkeiten im Umgang mit stressreichen Erfahrungen hatten, wiesen eine verminderte Fähigkeit in der Verarbeitung ihrer Erlebnisse auf. Gleichzeitig haben King et al. (1999) aufgezeigt, dass dieser Spiraleffekt auch in die andere Richtung wirkt, indem ein erfolgreicher Umgang mit Stress in anderen Situationen zu mehr Fähigkeit hinsichtlich *Recovery* führen kann. Hobfoll (2002) hat jedoch festgestellt, dass negative

Stresserlebnisse typischerweise mehr Einfluss auf die Fähigkeit des *Recovery* und damit das Wohlbefinden haben als positive Stresserlebnisse.

Nach der isolierten Betrachtung der Freiwilligentätigkeit und den arbeitspsychologischen Konzepten von Anforderungen, Ressourcen und Gesundheit, soll angelehnt an die zugrundeliegende Fragestellung dieser Arbeit, ein möglicher Zusammenhang zwischen den Lebensdomänen der Erwerbs- und Freiwilligenarbeit aufgezeigt werden.

5 Zusammenhänge zwischen Lebensdomänen

Personen nehmen in ihrem Leben verschiedenste Rollen ein. Im Hinblick auf das Ausüben multipler sozialer Rollen existieren zwei konkurrierende sozialwissenschaftliche Perspektiven: Eine der Annahmen geht davon aus, dass die Ausübung multipler Rollen mit Problemen einhergehen kann (vgl. Barnett, 1998). In diesem Zusammenhang wird von der *Scarcity Hypthesis* gesprochen. Sie geht davon aus, dass der Mensch nur ein limitiertes Potenzial an Energieressourcen hat (Goode, 1960). Gemäss der *Scarcity* Hypothese verursachen multiple Rollen gesundheitliche Beeinträchtigungen auf körperlicher und mentaler Ebene. Demgegenüber postuliert die *Enhancement Hypothesis*, dass sich die menschliche Energie als eine potentiell ausbaufähige Ressource darstellt und die Wahrnehmung multipler Rollen Konflikte puffern kann, da auf einen grösseren Ressourcenpool zurückgegriffen werden kann (Sieber, 1974). Aufgrund der hier zugrundeliegenden Annahme, dass Freiwilligenarbeit im Sinne der *Enhancement* Hypothese eine Ressource für andere Lebensdomänen darstellt, wird nachfolgend die Perspektive der positiven Wirkung multipler Rollen anhand des Spillover Effekts.

5.1 Spillover-Effekte

Sowohl positive wie auch negative Emotionen, Einstellungen, Erwartungen, Verhalten und Fähigkeiten können von einem Lebensbereich (z.B. Erwerbsarbeit) auf einen anderen Lebensbereich (z.B. Familie) übertragen werden (Kabanoff, 1980; Bolger, DeLongis, Kessler & Wethington, 1989). Dieser Effekt wird als Spillover bezeichnet, wobei der Prozess nicht nur die Übertragung von Affekten oder Werten an sich beinhaltet (Geurts, Kompier, Roxburgh & Houtman, 2003). Als Spillover wird vielmehr die Beeinflussung einer Rolle in einem Lebensbereich durch Faktoren eines anderen Lebensbereichs bezeichnet, wobei der Effekt in

positiver oder negativer Richtung (z.B. Übertragung positiver oder negativer Emotionen) ablaufen kann (Edwards & Rothbard, 2000). Sieber (1974) hat in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass es Synergieeffekte zwischen Lebensbereichen geben kann, indem die Übernahme einer Aufgabe bestimmte Ressourcen zugänglich macht. Laut Voydanoff (2004) kann eine Person durch die Erfüllung verschiedener Rollen auch Ressourcen akkumulieren, welche sie für die Erfüllung anderer Rollen nutzen kann. Aus ressourcen- und anforderungstheoretischer Perspektive kann somit Freiwilligenarbeit Einfluss auf Anforderungen und Ressourcen aus anderen Lebensbereichen im Sinne eines Spillover-Effekts nehmen.

5.2 Selbstwirksamkeitserwartung

Die Selbstwirksamkeitserwartung bezeichnet die Überzeugung, durch eigene Fähigkeiten die in einer spezifischen Situation erforderlichen Handlungen planen und erfolgreich ausführen zu können (Bandura, 1997). Die Selbstwirksamkeitserwartung hängt gemäss Bandura mit motivationalen, kognitiven und emotionalen Personenmerkmalen zusammen. Dies indem Personen mit hohen Selbstwirksamkeitserwartungen mehr Anstrengung und Persistenz, also Ausdauer oder Beharrlichkeit zeigen, komplexere Ziele anstreben, über mehr kognitive Prozesse höherer Ordnung verfügen, mehr Ideen entwickeln und eine höhere Lernleistung zeigen. Ausserdem fühlen sie sich weniger hilflos und ängstlich (Bandura, 1997). Die Selbstwirksamkeitserwartung von Personen kann bei der Bewertung von Aufgaben, Anforderungen und Ressourcen unterschiedlich hoch, beziehungsweise spezifisch ausgeprägt sein (Bandura, 1997). In der vorliegenden Untersuchung soll dies insbesondere bezogen auf die Bewertung von Anforderungen und Ressourcen von freiwillig und nicht-freiwillig Tätigen Berücksichtigung finden.

6 Untersuchungsleitende Frage und Hypothesen

Anhand verschiedener Ressourcen und Anforderungen kann das JDR Modell Aussagen über Wohlbefinden und Gesundheit machen (Demerouti et al., 2001). Die vorgängigen Ausführungen zeigen auf, inwiefern Faktoren wie Wohlbefinden, Stress, Burnout und Recovery mit Gesundheit und arbeitsbezogenen Anforderungen und Ressourcen zusammenhängen können. Als weitere Dimension nach der in Kapitel 5 (Zusammenhänge zwischen Lebensdomänen) vorgestellten Logik wird die Freiwilligenarbeit als Einflussfaktor

im Hinblick auf die Interpretation von Anforderungen, Ressourcen und der subjektiven Wahrnehmung von Gesundheit berücksichtigt. Es ist anzunehmen, dass Freiwilligenarbeit in den Zusammenhängen des JDR Modells und unter Berücksichtigung der *Role Enhancement* Theorie durch Spillovereffekte und die allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung eine Bedeutung zukommt, die bislang wenig untersucht wurde.

Aufbauend auf der zentralen Fragestellung, wie Freiwilligenarbeit mit berufsbezogenen Anforderungen, Ressourcen und Gesundheitsindikatoren zusammenhängt, sollen dementsprechend die folgenden Hypothesen untersucht werden:

H01: Es wird angenommen, dass Erwerbstätige, die zusätzlich freiwillig tätig sind über höhere Arbeitsressourcen und tiefere Arbeitsanforderungen berichten als Erwerbstätige, die keiner Freiwilligenarbeit nachgehen.

H02: Es wird angenommen, dass Erwerbstätige, die zusätzlich freiwillig tätig sind, über eine bessere selbstberichtete mentale Gesundheit (Wohlbefinden) und Fähigkeit zur Regeneration (Recovery) verfügen sowie weniger Anzeichen von Stress und Burnout zeigen, als Erwerbstätige, die keiner Freiwilligenarbeit nachgehen.

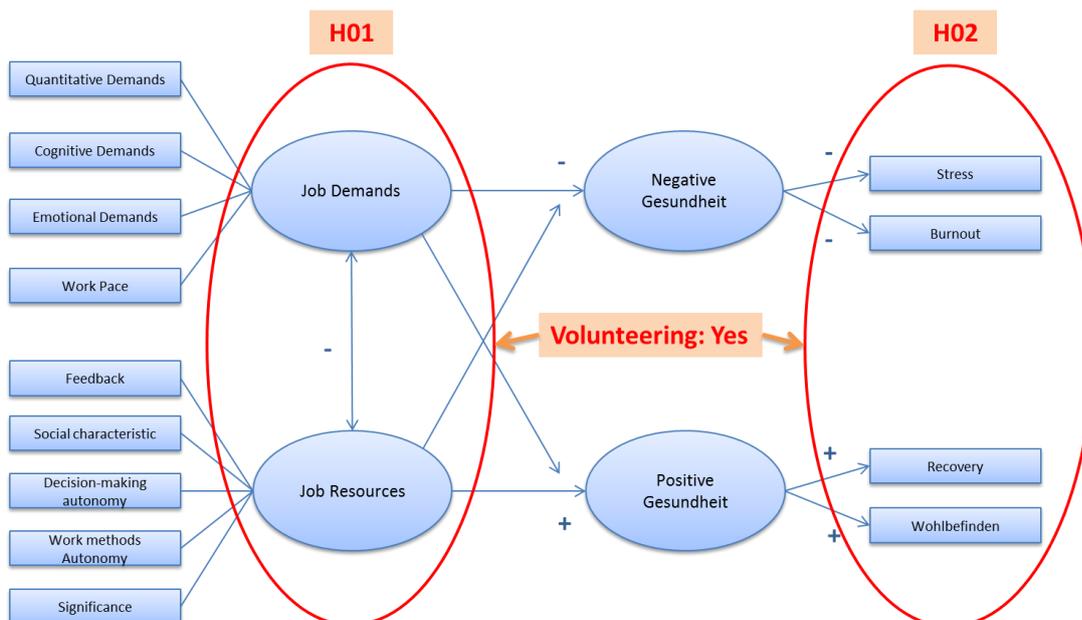


Abbildung 3: Untersuchungsmodell zu den Hypothesen 01 & 02

Zusätzlich zu den Hypothesen 01 und 02 wird zudem davon ausgegangen, dass bei nicht-freiwillig Tätigen die Gesundheitsvariablen stärker durch die Charakteristika ihrer Erwerbstätigkeit determiniert sind, während bei den freiwillig Tätigen, aufgrund ihrer zusätzlichen Rolle, die Erwerbsarbeit weniger stark ins Gewicht fällt:

H03: Es wird angenommen, dass sich die beiden Fallgruppen (Erwerbstätige mit Freiwilligen- und Erwerbstätige ohne Freiwilligentätigkeit) in Bezug auf die erklärende Varianz der Gesundheitsvariablen durch Arbeitsanforderungen und –ressourcen unterscheiden.

Die Hypothesen 01 und 03 gründen auf der Annahme von Crouter (1984), der als einer der ersten Forschenden den positiven Spillover untersuchte; Dies unter Berücksichtigung von Fertigkeiten und Fähigkeiten, die von einer Lebensdomäne auf eine andere überschwappen, ohne dass diese Domänen einen direkten Zusammenhang haben.

Die Hypothese 02 gründet auf der Annahme von Bandura (1997), dass das Vorhandensein von Arbeitsanforderungen und –ressourcen zu einem Bewertungsprozess des Individuums bezüglich der eigenen Leistungsfähigkeit führt und in einer Selbstwirksamkeitserwartung mündet. Im Sinne der positiven Selbstwirksamkeitserwartung wird angenommen, dass Erwerbstätige aufgrund ihrer Freiwilligentätigkeit, Arbeitsanforderungen tiefer und Arbeitsressourcen höher bewerten als Erwerbstätige ohne freiwilliges Engagement.

7 Allgemeines Untersuchungsdesign und Methodik

Die vorliegende Arbeit entstand im Rahmen des vom Nationalfonds geförderten Forschungsprojekts „Volunteering as a psychosocial resource concerning work-life balance and health“, welches von der Arbeitsgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie der ETH Zürich zwischen 2012 und 2014 durchgeführt wurde (Ramos, Brauchli, Wehner, Bauer & Hämmig, working paper). Im Rahmen dieses Projekts wurde eine Befragung an erwerbstätigen Erwachsenen durchgeführt, welche durch einen Panellistenanbieter anhand einer umfassenden Kartei und gemäss Vorgaben durch die Forschungsgruppe als repräsentative Stichprobe selektiert und zur Verfügung gestellt wurde. Die Befragung dient als Grundlage für die in dieser Arbeit durchgeführte sekundärstatistische Auswertung.

Da es hier um die Erfassung von selbstbezogenen Aspekten geht, gilt die persönliche Einschätzung der Befragten als wichtiges Kriterium (Arvey & Cole, 1991). Dadurch können Anforderungen, Ressourcen und die selbstberichtete Gesundheit so erfasst werden, wie sie von den Befragten tatsächlich wahrgenommen werden. In diesem Sinne ist nicht das objektive Vorhandensein von Ressourcen und Anforderungen von vordergründigem Interesse, sondern wie und in welchem Umfang diese wahrgenommen und genutzt werden (Lazarus, 1966). Um diesem Anspruch gerecht zu werden, eignen sich beispielsweise die schriftliche Befragung und das Interview. Beobachtungsverfahren wären hierfür problematisch, da sich vor allem die Erfassung personaler Variablen einer Beobachtung entziehen (Zapf & Semmer, 2004). Schriftliche Befragungen werden im Gegensatz zu Interviews als anonym wahrgenommen, wodurch sich die Wahrscheinlichkeit ehrlicher Antworten erhöht (Scholl, 2009). Zudem ist diese Art der Befragung zeit- und kostengünstiger und es können mehr Personen erreicht werden (vgl. Atteslander, 1991, S. 167). Wie alle anderen Verfahren birgt aber auch die schriftliche Befragung gewisse Nachteile. Vor allem bei zunehmender Länge der Befragung muss mit Abbrüchen durch die Befragten gerechnet werden (Paier, 2010). Ausserdem sind Selbstdarstellung, Soziale Erwünschtheit und Antworttendenzen häufig anzutreffende Probleme innerhalb der schriftlichen Befragung (Bortz & Döring, 2010).

Für die Auswahl der Skalen innerhalb des Fragebogens wurde auf eine breite Erfassung von arbeitsbezogenen Faktoren, sowie Fragen zu Privatleben und Gesundheit geachtet. Da die relevanten Skalen für die Erfassung der vorliegenden Fragestellung anhand des JDR Modells im Fragebogen vorhanden sind, konnte eine sekundärstatistische Auswertung vorgenommen werden.

7.1 Fragebogeninstrument und Güte

Wie beschrieben wurde die Untersuchung der Anforderungen, Ressourcen und der selbstberichteten Gesundheit anhand einer querschnittlichen Fragebogenstudie mit erwerbstätigen Erwachsenen durchgeführt, die von einem Panellistenanbieter gemäss den Vorgaben der Forschungsgruppe selektiert wurden. Der Fragebogen ist in mehrere Bereiche gegliedert (siehe Anhang 2). Der erste Teil behandelt die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben, danach folgt die Filterfrage nach der Ausübung von Freiwilligenarbeit (dichotom: Ja/Nein) und falls diese ausgeübt wird, die Art und das Ausmass der

Freiwilligentätigkeit. Danach folgt eine Gegenüberstellung der Erwerbs- und Freiwilligentätigkeit anhand von funktionsbezogenen Fragen und im vierten Teil werden Angaben zu Gesundheit und allgemeinem Wohlbefinden erhoben. Abschliessend folgt die Erhebung von Daten zur Erwerbstätigkeit und zu demographischen Angaben. Hinsichtlich der in dieser Arbeit relevanten Fragestellung wurden die nachfolgend erläuterten Skalen und Items für die Auswertung berücksichtigt.

Arbeitsanforderungen und -ressourcen

Als Mass für die Arbeitsanforderungen und -ressourcen wurden Skalen aus dem Work Design Questionnaire (WDQ; Morgeson & Humphrey, 2006) gewählt. Der WDQ erfasst die Arbeitsmerkmale in 21 Skalen, die sich in verschiedene Merkmale des Arbeitsplatzes gliedern. Aus den Wissensmerkmalen des WDQ wurden die folgenden Skalen übernommen: *quantitative demands*, *cognitive demands* und *emotional demands*. Ein Beispielitem ist: „Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?“ Aus den Aufgabenmerkmalen wurden die folgenden Skalen in den Fragebogen eingebunden: *work pace*, *decision-making autonomy*, *work methods autonomy* und *significance* (Beispielitem: „Ich kann selbst entscheiden, mit welchen Mitteln ich zum Ziel komme“). Die sozialen Merkmale des Arbeitsplatzes sind mit den folgenden Skalen vertreten: *Feedback (from others)* und *social characteristics*. Ein Beispielitem ist: „An meinem Arbeitsplatz kann ich mich mit anderen Menschen austauschen.“ Die Skalen zu Arbeitsanforderungen und -ressourcen wurden mit einer 5-stufigen Likert-Skala von 1 (=stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (=stimme voll zu) gemessen. Die internen Konsistenzen der Skala WDQ liegen bei $\alpha = .89$.

Wohlbefinden

Zur Erfassung der Befindensvariablen wurde für den Bereich des Wohlbefindens (psychische Gesundheit) nach der im Kapitel 4.2 erläuterten Logik die Skala *The Mental Health Continuum – Short Form* (MHC-SF) genutzt. Der MHC-SF umfasst die Skalen *emotional well-being*, *psychological well-being* und *social well-being* (vgl. Ryff, 1989; Keyes, 1998). Die Items wurden auf einer sechsstufigen Likert-Skala von 1 (= *niemals*) bis 6 (= *immer/jeden Tag*) beantwortet. Ein Beispielitem lautet „Während des letzten Monats, wie oft fühlten Sie, dass Sie Erfahrungen machen, die sie herausforderten zu wachsen und ein besserer Mensch zu werden?“. Die internen Konsistenzen der Skala MHC-SF liegen bei $\alpha = .90$.

Burnout

Die Variablen zu Burnoutsymptomen wurden der deutschen Übersetzung der zweiten Version des Copenhagen Psychosocial Questionnaire entnommen (COPSOQII; vgl. Pejtersen, Kristensen, Borg & Bjorner, 2010). Der COPSOQII ist eine Weiterentwicklung des COPSOQI (vgl. Kristensen, Hannerz, Hogh, & Borg, 2005) und erfasst psychische Belastung und Beanspruchung bei der Arbeit. Die Items zu Burnout werden innerhalb des COPSOQII über das Copenhagen Burnout Inventory erfasst (CBI, vgl. Kristensen, Borritz, Villadsen & Christensen, 2005). Für die vorliegende Untersuchung wurden 4 Items aus dem CBI in den Fragebogen übernommen (Beispielitem: „Wie häufig fühlen Sie sich müde?“), welche anhand einer fünfstufigen Likert-Skala von 1 (=nie/fast nie) bis 5 (=immer) gemessen wurden. Die internen Konsistenzen der Skala COPSOQII liegen bei $\alpha = .97$.

Stress

Neben Burnout und weiteren psychischen Faktoren bei der Arbeit beinhaltet der COPSOQ II auch Items zur Erfassung kognitiver Stresssymptome (Pejtersen et al., 2010). Im hier vorliegenden Fragebogen wurden 12 Items zu stressbezogenen Symptomen anhand einer fünfstufigen Likert-Skala erhoben (1=nie bis 5=immer). Ein Beispielitem ist: „Wie oft hatten Sie Konzentrationsschwierigkeiten?“ (Die Fragen beziehen sich auf das individuelle Wohlbefinden während des letzten Monats). Die internen Konsistenzen der Skala Stress liegen bei $\alpha = .89$.

Recovery

Zur Erfassung der selbstberichteten Fähigkeit, sich während der Freizeit von der Arbeit zu erholen, wurde der *Recovery Experience Questionnaire* von Sonnentag und Fritz (2007) eingesetzt. *Recovery* wurde mit acht Items auf einer fünfstufigen Likert-Skala beantwortet (1= trifft gar nicht zu bis 5= trifft völlig zu). Ein Beispielitem lautet: „Am Feierabend gelingt es mir, mich von der Arbeit zu distanzieren.“. Die internen Konsistenzen der Skala *Recovery* liegen bei $\alpha = .92$.

Freiwilligkeitsstatus

Als zusätzliche ressourcentheoretische Variable aus Sicht des JDR Modells wird Freiwilligenarbeit berücksichtigt. Innerhalb des Fragebogens wurde die Variable dichotom erfasst (1= Ja/2= Nein), wobei die Variable auch in der Auswertung anhand von Gruppenauswertungen in Form der Datenaufteilung nach Gruppen diente (1= freiwillig tätig, 2= nicht freiwillig tätig).

7.2 Stichprobe

Der Fragebogen wurde von 774 erwerbstätigen Personen ausgefüllt, wobei 47.9% oder 371 Personen weiblich und 51.3% oder 397 Personen männlich sind. Eine Grundvoraussetzung für das Ausfüllen des Fragebogens war die Ausübung einer Erwerbsarbeit in einem Pensum von mindestens 50 Prozent. 292 Personen oder 37.7% sind neben ihrer Erwerbsarbeit auch freiwillig tätig, 482 Personen oder 62.3% üben keine Freiwilligenarbeit gemäss der Definition der vorliegenden Arbeit aus. Von den freiwillig Tätigen sind 172 Personen oder 58.9% männlich und 116 Personen oder 39.7% weiblich. Die Altersverteilung in Bezug auf die Ausübung von Freiwilligentätigkeit hat gezeigt, dass die meisten Personen zwischen 35 und 44 Jahren und zwischen 50 und 59 Jahren freiwillig tätig sind. Am geringsten fällt die Freiwilligentätigkeit bei den 18-24 Jährigen und den 60-70 Jährigen aus.

Innerhalb der Stichprobe der freiwillig Tätigen stammen 90.4 % aus der Schweiz, 5.8 % aus EU-Staaten und 3.8 % gaben an, die doppelte Staatsbürgerschaft zu besitzen. Der grösste Anteil der Freiwilligen ist verheiratet (42.8 %), 31.5% sind ledig und die restlichen Prozente verteilen sich auf getrennt lebende oder geschiedene, verwitwete oder im Konkubinat lebende Personen. 67.5 % der Freiwilligen haben keine Kinder. Die Gesamtstichprobe zeigt, dass die meisten Personen (nämlich 46.4 %) eine Berufslehre absolviert haben. 16.8 % haben einen höheren Fach- oder Berufsbildungsabschluss, 12 % einen Universitätsabschluss, 10.1% einen Maturitätsabschluss und 7.5 % einen Fachhochschulabschluss. Die restlichen Prozente verteilen sich auf den Abschluss einer höheren Fachschule, den obligatorischen Schulabschluss und 0.3 % gaben an, keinen Abschluss zu besitzen. Die meisten freiwillig Tätigen finden sich in der Stichprobe der Personen mit einer Berufslehre (38 %). Personen die im Schichtbetrieb arbeiten, sind mit 18.5 % am häufigsten freiwillig tätig. Danach folgen

Erwerbstätige aus kaufmännischen Berufen (17.1 %) und aus dem Gesundheits- und Sozialwesen (14 %).

7.3 Auswertung

Die Daten wurden mithilfe der deskriptiven Statistik, des Mittelwertvergleichs, der Korrelation und multiplen Regressionen ausgewertet. Für die Beantwortung der Hypothese H01: *Es wird angenommen, dass Erwerbstätige, die zusätzlich freiwillig tätig sind über höhere Arbeitsressourcen und tiefere Arbeitsanforderungen berichten als Erwerbstätige, die keiner Freiwilligenarbeit nachgehen*, werden die folgenden Variablen für die Arbeitsressourcen verwendet: *social characteristics, feedback (from others), decision-making autonomy, work methods autonomy* und *significance*. Die Arbeitsanforderungen sind mit den folgenden Variablen vertreten: *work pace, quantitative demands, cognitive demands* und *emotional demands*. Zur Überprüfung der Hypothese 01 wurden zuerst eine deskriptive Statistik und eine umfassende Korrelationstabelle gemacht und anschliessend der t-Test für unabhängige Stichproben, aufgeteilt nach den beiden Fallgruppen (freiwillig tätig: ja/nein), durchgeführt.

Zur Testung der Hypothese H02: *Es wird angenommen, dass Erwerbstätige, die zusätzlich freiwillig tätig sind, über eine bessere selbstberichtete mentale Gesundheit verfügen und weniger Anzeichen von Stress und Burnout zeigen, als Erwerbstätige, die keiner Freiwilligenarbeit nachgehen*, wurden die Gesundheitsvariablen *Wohlbefinden, Burnout, Stress* und *Recovery* geprüft. Auch hier wurde zuerst deskriptiv nach den beiden Fallgruppen (freiwillig tätig: ja/nein) ausgewertet und anschliessend der t-Test für unabhängige Stichproben mit den Gesundheitsvariablen, aufgeteilt nach freiwillig und nicht-freiwillig Tätigen, durchgeführt.

Schliesslich wird anhand der multiplen Regressionsanalyse ermittelt, wie viel der Varianz der Gesundheitsvariablen durch Arbeitsanforderungen und –ressourcen bei Erwerbstätigen mit Freiwilligentätigkeit und bei Erwerbstätigen ohne freiwilliges Engagement aufgeklärt wird.

Tabelle 1: Deskriptive Ergebnisse, Korrelationen der freiwillig Tätigen

Variablen	Freiwilligenarbeit		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
	Ja (n=292)														
	M	SD													
Anforderungen															
1 Quantitative demands	2.79	.83	-												
2 Cognitive demands	3.88	.68	.18**	-											
3 Emotional demands	3.14	.93	.25**	.44**	-										
4 Work pace	3.53	.77	.31**	.33**	.22**	-									
Ressourcen															
5 Feedback	3.87	.76	-.09	.24**	.19**	.010	-								
6 Social characteristics	3.77	.70	-.13*	.14*	.16**	.015	.42**	-							
7 Decision-making autonomy	3.99	.95	-.02	.47**	.28**	-.041	.39**	.26**	-						
8 Work methods autonomy	3.95	.91	-.06	.44**	.25**	-.116*	.40**	.36**	.79**	-					
9 Significance	4.03	.83	-.17**	.37**	.28**	.004	.41**	.44**	.51**	.53**	-				
Auswirkungen															
10 Wohlbefinden	4.36	.76	-.16**	.14*	-.03	.033	.23**	.26**	.22**	.20**	.40**	-			
11 Stress	2.41	.64	.38**	.02	.23**	.128*	-.13*	-.06	-.19**	-.18**	-.22**	-.48**	-		
12 Burnout	2.77	.91	.35**	.00	.18**	.104	-.12*	-.06	-.11	-.15*	-.24**	-.46**	.77**	-	
13 Recovery	3.44	.83	-.32**	-.13*	-.17**	-.138*	.13*	-.02	-.04	.01	.06	.28**	-.44**	-.38**	-

Anmerkung: ** Die Korrelation ist auf dem Niveau von .01 (2-seitig) signifikant

* Die Korrelation ist auf dem Niveau von .05 (2-seitig) signifikant

Tabelle 2: Deskriptive Ergebnisse, Korrelationen der nicht-freiwillig Tätigen

Variablen	Freiwilligenarbeit Nein (n=482)		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
	M	SD													
Anforderungen															
1 Quantitative demands	2.59	.83	-												
2 Cognitive demands	3.67	.72	.21**	-											
3 Emotional demands	2.94	.91	.19**	.44**	-										
4 Work pace	3.37	.75	.29**	.36**	.25**	-									
Ressourcen															
5 Feedback	3.60	.84	-.19**	.18**	.09	.03	-								
6 Social characteristics	3.73	.71	-.20**	.27**	.20**	.03	.54**	-							
7 Decision-making autonomy	3.93	.97	-.01	.46**	.21**	.05	.46**	.40**	-						
8 Work methods autonomy	3.87	.93	.00	.37**	.15**	.01	.46**	.41**	.82**	-					
9 Significance	3.99	.80	-.15**	.30**	.23**	.12**	.45**	.44**	.46**	.40**	-				
Auswirkungen															
10 Wohlbefinden	4.13	.76	-.21**	.27**	.15**	.11*	.44**	.49**	.31**	.31**	.502**	-			
11 Stress	2.46	.66	.36**	.03	.21**	.09*	-.34**	-.27**	-.17**	-.19**	-.316**	-.49**	-		
12 Burnout	2.91	.91	.34**	.03	.16**	.14**	-.32**	-.28**	-.15**	-.16**	-.314**	-.47**	.77**	-	
13 Recovery	3.53	.81	-.40**	.04	-.15**	-.04	.27**	.25**	.00	.01	.159**	.33**	-.48**	-.40**	-

Anmerkung: ** Die Korrelation ist auf dem Niveau von .01 (2-seitig) signifikant

* Die Korrelation ist auf dem Niveau von .05 (2-seitig) signifikant

8 Ergebnisse

Nachfolgend werden die Ergebnisse zu den drei Hypothesen vorgestellt. Die Untersuchungsdaten wurden mithilfe des Statistik-Programms IBM SPSS Statistics 19 ausgewertet.

8.1 Korrelative Zusammenhänge

Um Zusammenhänge zwischen den Variablen zu beschreiben, wurden bivariate Korrelationen berechnet (siehe Tabelle 1 & 2). Der Datensatz wurde zudem nach dem Freiwilligkeitsstatus (freiwillig tätig: ja/nein) aufgeteilt. Es zeigt sich, dass die *Emotional demands* bei beiden Untersuchungsgruppen mit den Arbeitsressourcen *Social characteristics*, *Decision-making autonomy*, *Work methods autonomy* und *Significance* korrelieren. Unterschiede zeigen sich bei der Ressource *Feedback*, die bei freiwillig Tätigen immerhin schwach mit den *Emotional demands* zusammenhängt ($r = -.192, p < .01$), während bei den nicht-freiwillig Tätigen kein signifikanter Zusammenhang erkennbar ist. Die *Cognitive demands* hängen ebenfalls bei beiden Untersuchungsgruppen bedeutsam mit den Unterskalen der Arbeitsressourcen zusammen, wobei die Ausprägung bei den freiwillig-Tätigen etwas grösser ist. Bei den Gesundheitsvariablen ist interessant, dass *Cognitive demands* positiv mit dem *Wohlbefinden* bei nicht-freiwillig Tätigen zusammenhängt ($r = .265, p < .01$), während bei den freiwillig Tätigen keine signifikante Korrelation besteht. Andererseits scheint *Feedback* bei den nicht-freiwillig Tätigen bedeutsam mit *Wohlbefinden* zusammenzuhängen ($r = .442, p < .01$), während dies bei den freiwillig Tätigen schwächer der Fall ist ($r = .225, p < .01$). Dasselbe gilt für die anderen Gesundheitsvariablen (*Stress*, *Burnout & Recovery*) in Zusammenhang mit der Variable *Feedback* und ebenfalls in Zusammenhang mit der Variable *Social characteristics*.

8.2 Deskriptive Ergebnisse und Mittelwertvergleiche

Die deskriptiven Ergebnisse der Hypothese 01 sind in der Tabelle 3 dargestellt. Die Arbeitsressource *Significance* ist in der Stichprobe sowohl bei den freiwillig Tätigen (= 4.03), als auch bei den nicht-freiwillig Tätigen (M= 3.99) bei einer fünfstufigen Skala am stärksten ausgeprägt. Die geringste Ausprägung zeigt sich bei der Arbeitsanforderung *Quantitative demands*, bei der die freiwillig Tätigen einen Mittelwert von 2.79 und die nicht-freiwillig Tätigen einen Mittelwert von 2.59 ergeben haben. Mit dem t-Test für unabhängige Stichproben wurde der Zusammenhang zwischen den beiden Stichprobengruppen bezüglich Arbeitsanforderungen und -ressourcen getestet. Dabei konnte festgestellt werden, dass sich die beiden Fallgruppen bei den Arbeitsressourcen nur bei den Mittelwerten der Variable *Feedback* signifikant voneinander unterscheiden ($t(772) = 3.18, p = .000$). Die Mittelwertvergleiche der Arbeitsanforderungen hat ergeben, dass sich die beiden Fallgruppen bei allen Variablen signifikant voneinander unterscheiden: *Quantitative Demands* ($t(772) = 3.18, p = .002$), *Cognitive Demands* ($t(772) = 4.00, p = .000$), *Emotional Demands* ($t(772) = 2.93, p = .003$) und *Work Pace* ($t(772) = 2.76, p = .006$).

Tabelle 3: Deskriptive Ergebnisse, Mittelwertvergleiche der Arbeitsanforderungen und -ressourcen

Variablen	Freiwilligenarbeit Ja (n=292)	Freiwilligenarbeit Nein (n=482)	t
	M	M	
Anforderungen			
Quantitative demands	2.79	2.59	3.18**
Cognitive demands	3.88	3.67	4.00**
Emotional demands	3.14	2.94	2.93**
Work pace	3.53	3.37	2.76**
Ressourcen			
Feedback	3.87	3.60	.30**
Social characteristics	3.77	3.73	.14
Decision-making autonomy	3.99	3.93	.17
Work methods autonomy	3.95	3.87	.65
Significance	4.03	3.99	.60

** $p < .01$

Die deskriptiven Ergebnisse der Hypothese 02 sind in der Tabelle 4 dargestellt. Die deskriptive Auswertung hat ergeben, dass die Ausprägung der Antworten auf einer fünfstufigen Likert-Skala bei der Variable *Wohlbefinden*, also der Wahrnehmung der eigenen mentalen Gesundheit, am höchsten ist. Dagegen weist die Variable *Stress* auf einer ebenfalls fünfstufigen Antwortskala die geringste Ausprägung auf. Die Mittelwertvergleiche haben gezeigt, dass sich die Antworten der freiwillig gegenüber den nicht-freiwillig Tätigen bei den Variablen *Wohlbefinden* ($t(772) = 4.14, p = .000$) und schwächer ausgeprägt auch bei *Burnout* ($t(772) = 2.13, p = .034$) signifikant voneinander unterscheiden.

Tabelle 4: Deskriptive Ergebnisse, Mittelwertvergleiche der Gesundheitsvariablen

Variablen	Freiwilligenarbeit Ja (n=292)	Freiwilligenarbeit Nein (n=482)	t
	M	M	
Wohlbefinden	4.36	4.13	4.14*
Stress	2.41	2.46	.94
Burnout	2.77	2.91	2.13*
Recovery	3.44	3.53	1.50

* $p < .05$

8.3 Multiple Regressionen

Die Ergebnisse der Hypothese 3 wurden anhand der multiplen Regressionsanalyse berechnet. Die multiple Regressionsanalyse ermöglicht es festzustellen, welchen Anteil die Gesundheitsvariablen im Vergleich zu den Arbeitsanforderungen und -ressourcen aufklären. Es ist im Rahmen der Regressionsanalyse ausserdem möglich, den Einfluss von Kontrollvariablen (hier: Freiwilligkeitsstatus) zu prüfen (siehe Anhang 1).

In einem ersten Schritt wurden die Arbeitsanforderungen und -ressourcen als unabhängige Variablen und *Wohlbefinden* als abhängige Variable in die Berechnung der Regression einbezogen. Zusätzlich wurde die Datei nach Fällen aufgeteilt um den Einfluss der Kontrollvariable zu prüfen (FGT= freiwillig Tätige / nFGT= nicht-freiwillig Tätige). Dabei hat sich gezeigt, dass die Variablen *Social Support* ($\beta = .23; p < .00$), *Feedback* ($\beta = .15; p < .00$) und *Quantitative Demands* ($\beta = -.14; p < .00$) bei nFGT mit *Wohlbefinden* einhergehen, während bei den FGT kein signifikanter Zusammenhang besteht (Anhang: Tabelle 5). Einzig die Variable *Emotional Demands* hat bei den FGT eine Signifikanz angezeigt ($\beta = -.18; p < .00$), während bei

den nFGT kein entsprechender Zusammenhang festgestellt wurde. Durch die Arbeitsanforderungen und –ressourcen werden bei den FGT 21% ($R^2 = .21$) der Varianz und bei den nFGT 38% ($R^2 = .21$) der Varianz von *Wohlbefinden* erklärt.

Als zweites wurde nach dem gleichen Vorgehen die abhängige Variable *Stress* untersucht. Dabei konnten signifikante Anteile von *Signifikanze* ($\beta = -.22$; $p < .00$) und *Feedback an Stress* ($\beta = -.16$; $p < .00$) bei den nFGT identifiziert werden, während wiederum bei den FGT keine signifikanten Zusammenhänge angezeigt wurden. Der Anteil der Varianz von *Stress* durch die Arbeitsanforderungen und –ressourcen wird bei den FGT durch 24% ($R^2 = .24$) und bei den nFGT durch 29% ($R^2 = .29$) erklärt.

Die abhängige Variable *Burnout* zeigte wiederum einzig bei den nFGT signifikante Zusammenhänge mit *Feedback* auf ($\beta = -.15$; $p < .00$). Die Varianz von *Burnout* unter Einschluss aller Arbeitsanforderungen und –ressourcen konnte bei den FGT zu 19% ($R^2 = .19$) und bei den nFGT zu 25% ($R^2 = .25$) aufgeklärt werden.

Als letztes wurde als abhängige Variable *Recovery* in die Berechnung der Regression einbezogen. Die nFGT zeigen im Zusammenhang mit *Emotional Demands* eine Signifikanz auf ($\beta = -.15$; $p < .00$), welche bei den FGT nicht auftritt. Die Regressionsanalyse aller Arbeitsanforderungen und -ressourcen klärt für die freiwillig Tätigen 15% ($R^2 = .15$) und bei den nicht-freiwillig Tätigen 24% ($R^2 = .24$) der Varianzanteile an der Variable *Recovery* auf.

9 Diskussion

Das Ziel der vorliegenden Arbeit war es, anhand des Job-Demands-Resources Modell (Demerouti et al., 2001) der Frage nachzugehen, wie Freiwilligenarbeit mit berufsbezogenen Anforderungen, Ressourcen und Gesundheitsindikatoren zusammenhängt. Dabei folgte die Untersuchung drei Annahmen: Das erste Ziel war herauszufinden, ob Erwerbstätige, die zusätzlich freiwillig tätig sind, über höhere Arbeitsressourcen (*Job resources*) und tiefere Arbeitsanforderungen (*Job demands*) berichten, als Erwerbstätige, die keiner Freiwilligenarbeit nachgehen. Das zweite Ziel war die Überprüfung der Annahme, dass Erwerbstätige, die zusätzlich freiwillig tätig sind, über eine bessere selbstberichtete mentale Gesundheit und Fähigkeit zur Regeneration (*Recovery*) verfügen und weniger Anzeichen von *Stress* und *Burnout* zeigen als Erwerbstätige, die keiner Freiwilligenarbeit nachgehen. Schliesslich hatte die dritte Annahme zum Ziel, herauszufinden ob Unterschiede zwischen

den beiden Fallgruppen hinsichtlich der Zusammenhänge zwischen Anforderungen/Ressourcen und der selbstberichteten Gesundheit bestehen.

Die erste Hypothese wurde anhand aller im Fragebogen enthaltenen Unterskalen der Arbeitsanforderungen und -ressourcen mithilfe von deskriptiven Analysen, Mittelwertsvergleichen und Korrelationen überprüft. Dabei konnte nachgewiesen werden, dass sich die beiden Fallgruppen (freiwillig Tätig/nicht-freiwillig Tätig) bei allen erhobenen Arbeitsanforderungen durchwegs signifikant unterscheiden. Anhand des im Kapitel 5.1 erläuterten Spillover-Effekts können diese Unterschiede zwischen den freiwillig und nicht-freiwillig Tätigen im Sinne eines Überschwappen von Fähigkeiten im Umgang mit Anforderungen von einem Lebensbereich in den anderen erklärt werden. Der positive Spillovereffekt von Arbeitsanforderungen zwischen verschiedenen Lebensdomänen wurde - wie einleitend beschrieben - weit weniger untersucht als die reziproke Richtung (vgl. Barnett, 1998). Trotzdem haben Barnett und Marshall (1992) eine Evidenz im Auftreten von positivem Spillover, in ihrem Fall zwischen Familie und Arbeit, festgestellt. Auch Kirchmeyer (1993) hat den Nonwork-to-work Spillover untersucht und konnte nachweisen, dass die Wahrnehmung multipler Rollen dazu führen kann, dass der erfolgreiche Umgang mit Anforderungen aus einer Lebensdomäne einen positiven Einfluss auf den Umgang mit Anforderungen einer anderen Lebensdomäne hat.

Interessanterweise konnte derselbe Effekt eines positiven Spillover innerhalb der vorliegenden Untersuchung der Arbeitsressourcen nicht im gleichen Masse festgestellt werden. Daher kann die Hypothese 01 unter Berücksichtigung der statistischen Ergebnisse nur zum Teil angenommen werden. Einzig die Variable *Feedback* wurde von den freiwillig Tätigen signifikant anders bewertet, als dies bei den nicht-freiwillig Tätigen der Fall war. Eine mögliche Erklärung für die fehlende Signifikanz innerhalb der Arbeitsressourcen (zwischen den beiden Fallgruppen) könnte in der Struktur des Job Demands-Resources Modell liegen. Obschon Bakker et al. (2007) darauf hinweisen, dass eine gezielte Passung zwischen Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen nicht zwingend notwendig ist, um eine Minimierung von Belastung zu erreichen (siehe Kapitel 4.3), wurden innerhalb der Untersuchung nur Ressourcen erfragt, die direkt aus der Erwerbstätigkeit bezogen werden können. Laut der Kategorisierung von Udrys et al. (1991) könnte Freiwilligenarbeit aber als

personale Ressource erhoben werden, um den direkten Einfluss auf Ressourcen und Anforderungen zu messen. Dies würde das vorliegende Ergebnis stützen, dass Freiwilligenarbeit zwar zu einer Minimierung der Arbeitsanforderungen führt, jedoch keinen Einfluss auf die Arbeitsressourcen hat, da das freiwillige Engagement eine eigenständige Position innerhalb der Ressourcen einnimmt. Wie oben erwähnt konnte einzig bei der Variable *Feedback* ein Unterschied zwischen Erwerbstätigen mit und Erwerbstätigen ohne freiwilliges Engagement festgestellt werden. *Feedback* (from others) spiegelt das Ausmass wider, in dem Andere in der Organisation Rückmeldung über die eigene Leistung geben. Diese Informationen können sowohl von Vorgesetzten als auch von Mitarbeitenden stammen (Hackman & Lawler, 1971). Verschiedene wissenschaftliche Veröffentlichungen haben gezeigt, dass Feedback wichtig für die Zufriedenheit und Motivation von freiwillig engagierten Personen ist (vgl. Millette & Gagné, 2008; Brudney, 2005). Allerdings müsste hier genau definiert werden, ob die Freiwilligentätigkeit *an sich* Feedback benötigt, um die Motivation der freiwillig Tätigen zu erhöhen, oder ob Menschen freiwillig engagiert sind um Feedback zu erhalten und dadurch allgemein dem Thema Feedback eine grössere Bedeutung beimessen. Diese Annahme könnte durch die Tatsache gestützt werden, dass in der vorliegenden Untersuchung eine Korrelation zwischen den *Emotional demands* und *Feedback* unter den freiwillig Tätigen festgestellt werden konnte. In ihrer Untersuchung haben Crook, Weir, Willms und Egdorf (2006) verschiedene Meinungen zum Thema Feedback in der Freiwilligenarbeit erhoben und dabei lautete eine beispielhafte Aussage eines Volunteers: „*I was one of them, and my opinions were important[...]. They were telling me how glad they were that I was here, and that felt fantastic.*“ (Crook et al., 2006, S. 42). Im Zusammenhang dieser Untersuchung könnte somit die Signifikanz von *Feedback* unter den freiwillig Tätigen dadurch erklärt werden, dass diese allgemein stärker auf Feedback reagieren.

Die zweite Hypothese, dass Erwerbstätige mit Freiwilligentätigkeit über bessere Gesundheitsindikatoren verfügen als nicht freiwillig Tätige, wurde ebenfalls anhand von Mittelwertvergleichen und Korrelationen überprüft. Vorauszuschicken ist, dass in verschiedenen wissenschaftlichen Veröffentlichungen Hinweise auf einen Zusammenhang zwischen Freiwilligenarbeit und mentaler Gesundheit zu finden sind, allerdings ist die Kausalität oftmals unklar (Musick & Wilson, 2003). Es ist beispielsweise nicht endgültig

geklärt, ob gesunde Menschen eher motiviert sind, freiwillig tätig zu sein, oder ob die Freiwilligenarbeit die Menschen gesünder macht. Zudem wurde der Einfluss von Freiwilligentätigkeit auf die Gesundheit noch nicht umfassend und - wie in Kapitel 2.2 ausführlich beschrieben - vielfach in Bezug auf ältere, aus dem Erwerbsleben ausgeschiedene Freiwillige untersucht (vgl. von Bonsdorff & Rantanen, 2011). Unter Berücksichtigung dieser Limitationen hat sich gezeigt, dass unter den freiwillig engagierten Erwerbstätigen *Wohlbefinden* signifikant stärker und *Burnout* signifikant schwächer wahrgenommen wurde. Angelehnt an die Annahme von Maslach et al. (2001), dass ein Missverhältnis zwischen Mensch und Arbeit ein kritischer Faktor für die Entstehung von Burnout ist, kann die Freiwilligenarbeit hier als Quelle von Belohnung, Werten und Sinn dienen, wodurch dieses Missverhältnis vermindert wird. Bei den beiden anderen Gesundheitsvariablen *Stress* und *Recovery* konnte kein signifikanter Unterschied festgestellt werden, daher kann auch hier die Hypothese nur zum Teil angenommen werden. Interessanterweise haben Mojza und Sonnentag (2010) in ihrer Untersuchung festgestellt, dass das Ausüben einer Freiwilligentätigkeit neben der Erwerbsarbeit, *Stress* bei der Arbeit reduziert und *Recovery* fördert. Allerdings hat die Studie gewisse Limitationen, wie eine kleine Stichprobe (n= 145) und die fehlenden Angaben zum Kontext der Freiwilligen- und Erwerbstätigkeit. Stressoren korrespondieren stark mit dem Kontext, in dem sie auftreten (Kauffeld & Hoppe, 2011). Es wäre daher interessant die direkten Korrelationen zwischen der Art der Erwerbstätigkeit und der Art der Freiwilligentätigkeit in Bezug auf *Stress* und *Recovery* zu untersuchen. Zusätzlich zu den Mittelwertsvergleichen der Gesundheitsvariablen wurden die Arbeitsanforderungen und -ressourcen mit den Unterskalen der Gesundheit korreliert. Auch hier spielte die Variable *Feedback* in der Wahrnehmung der beiden Fallgruppen eine Rolle. Bei den Erwerbstätigen, die nicht freiwillig engagiert sind, hängt *Feedback* bedeutsam mit dem *Wohlbefinden* zusammen, während derselbe Effekt bei den freiwillig Tätigen nicht festgestellt werden konnte. In Anbetracht der Ergebnisse über *Feedback* innerhalb der ersten Hypothese der vorliegenden Untersuchung wäre es interessant, den spezifischen Einfluss dieser Variable genauer zu untersuchen. Insgesamt konnten signifikante Korrelationen zwischen allen Gesundheitsvariablen und *Feedback* sowie *Social characteristics* festgestellt werden.

Die dritte Hypothese hatte zum Ziel zu untersuchen, ob sich die beiden Fallgruppen hinsichtlich der Zusammenhänge zwischen den Arbeitsanforderungen/Arbeitsressourcen

und der Gesundheitsvariablen voneinander unterscheiden. Im Hinblick auf die gefundenen Unterschiede, kann die Hypothese 03 angenommen werden. Es hat sich gezeigt, dass *Social Support*, *Feedback* und *Quantitative Demands* bei den Erwerbstätigen, die nicht freiwillig engagiert sind, mit Wohlbefinden zusammenhängen, während bei den freiwillig Tätigen kein signifikanter Zusammenhang besteht. In Bezug auf *Social Support* und *Feedback* wäre es möglich, dass freiwillig Tätige ihre Ressourcen aus der Freiwilligentätigkeit beziehen und dadurch weniger Arbeitsressourcen benötigen, um Wohlbefinden wahrzunehmen. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Variable *Stress*, die wiederum nur bei den nicht-freiwillig Tätigen mit *Significance* und *Feedback* korreliert. Auch die Variable *Burnout* korreliert nur bei den Erwerbstätigen ohne freiwilliges Engagement mit *Feedback*. Auch hier könnten Spillover-Effekte dafür verantwortlich sein, dass *Significance (bei Stress und Burnout)* und *Feedback (bei Burnout)* für Personen mit Freiwilligentätigkeit innerhalb ihrer Erwerbstätigkeit weniger wichtig ist. In Bezug auf *Recovery* konnte ein Zusammenhang mit den *Emotional demands* bei den nicht-freiwillig Tätigen festgestellt werden. Möglicherweise sind die *Emotional demands* bei Personen, die sich freiwillig engagieren, innerhalb ihrer Erwerbsarbeit weniger ausgeprägt, wodurch sie Erholung (*Recovery*) für andere Arbeitsanforderungen benötigen.

9.1 Methodische Reflektion

Die meisten wissenschaftlichen Untersuchungen zum Thema Freiwilligenarbeit verfolgen einen isolierten Ansatz, in dem Sinne, dass die Tätigkeit an sich und ihre Implikationen auf die Gesellschaft und die freiwillig Tätigen selber betrachtet werden. Die vorliegende Arbeit betrachtet die Schnittstelle zwischen den Domänen der Erwerbsarbeit und der Freiwilligenarbeit näher. Das quantitative Vorgehen anhand des Job Demands-Resources Modell konnte Zusammenhänge aufdecken, trotzdem unterliegt die Arbeit einigen Limitationen.

Hinsichtlich der Methodenwahl hätte sich ein ergänzendes qualitatives Verfahren angeboten. Gerade die erhobenen Gesundheitsvariablen wie Wohlbefinden oder Erholungsfähigkeit bieten sich aufgrund ihrer Subjektivität an, im Rahmen von Interviews qualitativ untersucht zu werden. In den letzten Jahren verfolgt die Forschung vermehrt multimethodologische Ansätze, um der Komplexität von Untersuchungsgegenständen gerecht zu werden (vgl. Creswell, 2003; Greene, 2007). Die Integration eines qualitativen

Verfahrens hätte auch bezüglich der Spillovereffekte eine erweiterte Sicht auf die vielschichtigen Verknüpfungen verschiedener Lebensdomänen ermöglicht. In Bezug auf das Verständnis dieser Wechselwirkungen wäre insgesamt eine umfassendere Sicht auf die Anforderungen und Ressourcen unterschiedlicher Lebensdomänen nötig. Auch die Korrelationen zwischen der Erwerbs- und Freiwilligentätigkeit könnte durch die Analyse der Eigenschaften der jeweiligen Tätigkeiten (bspw. Gliederung in Arbeits- und Freiwilligkeitsbereiche, welche untereinander betrachtet werden) an Informationsgehalt und –qualität gewinnen.

Zuletzt unterliegt das Job Demands-Resources Modell ebenfalls einigen methodologischen Einschränkungen. Schaufeli und Taris (2014) haben das JDR-Modell kritisch hinterfragt und verschiedene Einschränkungen gefunden. Insbesondere die Tatsache, dass das Modell die Zusammenhänge zwischen spezifischen Anforderungen und Ressourcen zwar aufzeigt, aber nicht direkt erklärt, erfordert den Einsatz weiterer theoretischer Bezugssysteme, was einer genaueren Interpretation innerhalb der vorliegenden Arbeit zuträglich gewesen wäre. In Anbetracht der Ergebnisdiskussion und unter Berücksichtigung dieser Methodenreflexion soll im abschliessenden Abschnitt ein Ausblick auf weitere Forschung, aber auch auf eine mögliche praktische Umsetzung gemacht werden.

10 Ausblick und Implikationen

Auch in weiteren Studien sollte der Frage nachgegangen werden, inwiefern der nonwork-to-work spillover in Bezug auf Freiwilligenarbeit funktioniert. Die hier erzielten Ergebnisse lassen annehmen, dass der Freiwilligentätigkeit diesbezüglich eine Funktion zukommt, die weiterer Untersuchungen bedarf. Neben der Annahme des Spillovereffekts von Freiwilligenarbeit auf die Erwerbstätigkeit, könnte die Verortung der Freiwilligenarbeit innerhalb des Ressourcensystems des Job Demands-Resources Modell Hinweise auf die Zusammenhänge zwischen berufsbezogenen Anforderungen und Ressourcen liefern. Wie in der Diskussion erwähnt, könnte die Freiwilligentätigkeit, nebst den Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen, als personale Ressource erhoben werden. Die Rolle personaler Ressourcen innerhalb des JDR Modells haben auch Schaufeli und Taris (2014) diskutiert und ihre Relevanz, insbesondere in Bezug auf gesundheitliche und motivationale Prozesse, festgestellt. Mehr noch scheinen personale Ressourcen die Wahrnehmung von

Arbeitsanforderungen über längere Zeit zu beeinflussen und können sogar den objektiven finanziellen Umsatz von Organisationen anhand des Arbeitsengagements vorhersagen (Xanthopoulou, Bakker, Heuven, Demerouti & Schaufeli, 2009). Ein mögliches Rahmenmodell für eine weitere Untersuchung von Freiwilligenarbeit und anderer personaler Ressourcen, stellen van den Heuvel, Demerouti und Schaufeli (2010) mit dem „Personal Resources Adaption Model“ vor. Eine der Annahmen des Modells ist, dass Erwerbstätige mit mehr personalen Ressourcen zusätzliche Job Ressourcen kreieren und allgemein eine reziproke Beziehung zwischen personalen Ressourcen und Arbeitsanforderungen und –ressourcen besteht (Xanthopoulou et al., 2009).

Um sowohl für die Freiwilligentätigkeit, als auch für berufsbezogene Anforderungen und Ressourcen genauere Aussagen machen zu können, empfiehlt es sich, wie in der Methodenkritik erwähnt, die qualitative Sozialforschung hinzuzuziehen. Gerade im Gesundheitsbereich gibt es oft Schwierigkeiten in der Umsetzung von Forschungsergebnissen in die Praxis aufgrund des abstrakten Levels auf dem die Untersuchung stattfindet, wodurch die Annahme, Verbreitung und Umsetzung erschwert wird (Proctor, Landsverk, Aarons, Chambers, Glisson & Mittman, 2009). Ein Einbezug der Akteure, im vorliegenden Fall von erwerbstätigen Freiwilligen, innerhalb des qualitativen Forschungsprozesses (z.B. durch Leitfadeninterviews), lässt ein tieferes Verständnis und Lernen über die Perspektiven, Erfahrungen und Kontexte der freiwillig Tätigen zu und erleichtert die Sammlung und Analyse von Informationen (vgl. Green, Duan, Gibbons, Hoagwood, Palinkas & Wisdom, 2014). Neben den methodischen Möglichkeiten der weitergehenden Forschung wäre eine genauere Betrachtung von Feedback in Zusammenhang mit Freiwilligen- und Erwerbstätigkeit interessant. Innerhalb der vorliegenden Untersuchung war erkennbar, dass der Variable Feedback eine besondere Bedeutung zukommt. Im Hinblick auf die Annahme, dass Unterschiede in der Wahrnehmung von Anforderungen und Ressourcen bei der Erwerbsarbeit zwischen freiwillig und nicht-freiwillig Tätigen vorliegen, wurde die Selbstwirksamkeitserwartung als möglicher Effekt genannt. Gerade *Feedback* scheint eng mit der Selbstwirksamkeitserwartung zusammenzuhängen (vgl. McCarrey, 1984; Dennis, Masthoff, Pain & Mellish, 2011). Auch Bakker, Demerouti und Euwema (2005) haben unter anderem gezeigt, dass Feedback die negativen Auswirkungen von Arbeitsanforderungen mindern kann. Welche Rolle dabei

Feedback im Interaktionsprozess zwischen Freiwilligen- und Erwerbsarbeit zukommt, wäre ebenfalls ein Thema für zukünftige Untersuchungen.

10.1 Abschluss

Wie in der Einleitung dieser Arbeit beschrieben, nehmen Veränderungen in der Arbeitswelt stetig zu und Beschäftigte stehen zunehmend unter Druck, zeitlich, örtlich und inhaltlich flexibel in ihrer Arbeit zu sein. Dies hat Konsequenzen für die Gesundheit und das Wohlbefinden von Erwerbstätigen, wodurch die Betrachtung des Zusammenspiels von Anforderungen und Ressourcen ein wichtiges Thema in der Forschung geworden ist und weiterhin sein wird. Ein Zusammenhang zunehmender psychischer Beeinträchtigungen durch beanspruchende Arbeitsbedingungen ist nicht von der Hand zu weisen (Zapf & Semmer, 2004). Unter hohem Veränderungsdruck und zunehmender Flexibilisierung im betrieblichen Umfeld, stellt sich die Frage, wie Gesundheit, Wohlbefinden und langfristige Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmenden erhalten werden kann. Das Job Demands-Resources Modell stellt einen möglichen Zusammenhang zwischen berufsbezogenen Anforderungen und Ressourcen dar und kann anhand einer erweiterten Perspektive den Einfluss von Freiwilligenarbeit auf die Gesundheit und die Wahrnehmung von Stressoren und Wohlbefinden von Erwerbstätigen darstellen. Die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen, dass die Freiwilligentätigkeit in diesem Zusammenhang Potential für gesundheitsförderliche Bedingungen birgt. Neben der unterschiedlichen Wahrnehmung von Arbeitsanforderungen und –ressourcen konnten auch Effekte von Freiwilligenarbeit auf die Gesundheit festgestellt werden. Aus der Sicht der Beschäftigten lohnt sich die Freiwilligenarbeit in vielerlei Hinsicht; nicht nur die zahlreichen positiven Auswirkungen wie höhere Lebenszufriedenheit und bessere kognitive Fähigkeiten im Alter sprechen für das freiwillige Engagement, sondern auch die Auswirkungen auf die Erwerbsarbeit durch ein Überschwappen von Ressourcen, welches den Umgang mit berufsbezogenen Anforderungen erleichtert. Auch aus Unternehmenssicht würde sich die Unterstützung und Förderung von Freiwilligenarbeit lohnen, indem die Gesundheit und dadurch die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmenden längerfristig erhalten bleibt.

11 Literaturverzeichnis

- Arvey, R. D. & Cole, D. A. (1991). Evaluating change due to training. In I. L. Goldstein (Hrsg.), *Training and development in organizations* (S. 89-117). San Francisco: Jossey-Bass.
- Ayalon, L. (2008). Volunteering as a predictor of all-cause mortality: what aspects of volunteering really matter? *International Psychogeriatrics*, 20(5), 1000-1013.
- Bakker, A., Hakanen, J. J., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of educational psychology*, 99 (2), 274-284.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), 309-328.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy. The exercise of control*. New York: Freeman.
- Barnett, R. (1998): Toward a Review and Reconceptualization of the Work / Family Literature. *Genetic, Social and General Psychology*, 24, 125-148.
- Barnett, R. C., & Marshall, N. L. (1992). Worker and mother roles, spillover effects, and psychological distress. *Women and Health*, 18(2), 9-40.
- Barron, J., Tan, E., Yu, Q., Song, M., McGill, S. & Fried, L. (2009). Potential for Intensive Volunteering to Promote the Health of Older Adults in Fair Health. *Journal of Urban Health: Bulletin of the New York Academy of Medicine*, 86 (4), 641-653.
- Bortz, J. & Döring, N. (2002). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (3. Aufl.). Berlin: Springer-Verlag.
- Brodie, E., Hughes, T., Jochum, V., Miller, S., Ockenden, N. & Wartburg, D. (2011). *Pathways Through Participations: What Creates and Sustains Active Citizenship?* Verfügbar unter: <http://www.involve.org.uk/blog/2011/11/30/pathwaysthroughparticipation> [Stand: 05.06.2014]
- Brosschot, J. F., Gerin, W., & Thayer, J. F. (2006). The perseverative cognition hypothesis: a review of worry, prolonged stress-related physiological activation, and health. *Journal of Psychosomatic Research*, 60, 113-124.
- Brudney, J. (2005). Designing and managing volunteer programs. In R.D. Hermann and associates (Hrsg.), *The Jossey-Bass handbook of nonprofit Leadership and management* (2. Aufl.) (S. 310-345). San Francisco: John Wiley and Sons.
- Büssing, A. & Perrar, K.-M. (1992). Die Messung von Burnout: Untersuchung einer deutschen Fassung des Maslach Burnout Inventory (MBI-D). *Diagnostica*, 38 (4), 328-353.
- Bundesamt für Statistik (2011). *Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung: Freiwilligenarbeit in der Schweiz 2010*. Neuchâtel: BFS.

- Casiday, R.; Kinsman, E.; Fisher, C. & Bambra, C. (2008). *Volunteering and health : what impact does it really have?* Verfügbar unter <http://www.volunteering.org.uk/resources/volunteeringinhealth/volunteering-and-health-what-impact-does-it-really-have> [05.06.2014]
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. New York: Praeger.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516–1530.
- Creswell, J. (2003). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks: Sage.
- Crook, J., Weir, R., Willms, D. & Egdorf, Th. (2006). Experiences and Benefits of Volunteering in a Community AIDS Organization. *Journal of the Association of Nurses in AIDS Care*, 17, 39-45.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 499-512.
- Dennis, M., Masthoff, J., Pain, H. & Mellish, Ch. (2011). Does Self-Efficacy Matter When Generating Feedback? *Artificial Intelligence in Education*, 6738, 444-446.
- Diener, E., 1984. Subjective well-being. *Psychological Bulletin* 95, 542-575.
- Diener, E. & Ryan, K. (2008). Subjective well-being: a general overview. *South African Journal of Psychology*, 86, 499-512.
- Ducki, A. (2005). Anforderungen in der Arbeitswelt und ihre Auswirkungen auf die Gesundheit. In KKH Kaufmännische Krankenkasse (Hrsg.), *Weissbuch Prävention 2005/2006*. Heidelberg: Springer.
- Foster, M. (1995). Older Volunteers: A Worldwide Phenomenon. *Ageing International*, 22 (3), 41-43.
- Freeman, R. (1996). *Working for nothing: The supply of volunteer labor*. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Geurts, S. (2014). Recovery from Work during Off-Job Time. In G.F. Bauer & O. Hämmig (Hrsg.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health - A Transdisciplinary Approach*. Dordrecht, Heidelberg, New York, London: Springer.
- Geurts, S. & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 23, 482–492.

- Geurts, S., Kompier, M., Roxburgh, S. & Houtman, I. (2003). Does work-home interference mediate the relationship between workload and well-being? *Journal of Vocational Behaviour*, 63(3), 532-559.
- Goode, W. (1960). A Theory of Role Strain. *American Sociological Review*, 25, 483-496.
- Green, C., Duan, N., Gibbons, R., Hoagwood, K., Palinkas, L. & Wisdom, J. (2014). *Approaches to Mixed Methods Dissemination and Implementation Research: Methods, Strengths, Caveats, and Opportunities. Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, doi: 10.1007/s10488-014-0552-6.
- Greene, J. (2007). *Mixed Methods in Social Inquiry*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Greif, S. & Cox, T. (1997). Stress. In S. Greif, H. Holling & N. Nicholson (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie. Internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen (3. Aufl.)* (S. 432-439). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111–126.
- Guest, D. (2001). *Perspectives on the Study of Work-Life Balance*. Discussion Paper for the 2001 ENOP Symposium, Paris, 29-31 March.
- Hacker, W. (1973). *Allgemeine Arbeitspsychologie - Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten*. Bern: Huber.
- Hackman, J. & Lawler, E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology Monograph*, 55, 259-286.
- Hakanen, J. J. & Roodt, G. (2010). Using the job demands-resources model to predict engagement. Analysing a conceptual model. In A. B. Bakker & M. Leiter (Hrsg.), *Work engagement. A handbook of essential theory and research* (S. 85-101). Hove: Psychology Press.
- Hobfoll, S. E. & Shirom, A. (1993). Stress and Burnout in the Workplace. Conservation of Resources. In R. T. Golembiewski (Hrsg.), *Handbook of organizational behavior* (S. 41-60). New York: Dekker.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6 (4), 307-324.
- Janoski, T. & Wilson, J. (1995). Pathways to voluntarism: Family socialization and status transmission models. *Social Forces* 74, 271-292.
- Janoski, T., Musick, M. & Wilson, J. (1998). Being Volunteered? The Impact of Social Participation and Pro-Social Attitudes on Volunteering. *Sociological Forum*, 13 (3), 459-519.

- Jung, Y., Gruenewald, T., Seeman, T., Sarkisian, C. (2010). Productive activities and development of frailty in older adults. *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 65, 2, 256-261.
- Kabanoff, B. (1980). Work and nonwork: A review of models, methods and findings. *Psychological Bulletin*, 88, 60-77.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Kauffeld, S. & Hoppe, D. (2011). Arbeit und Gesundheit. In S. Kauffeld (Hrsg.), *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie* (S. 223-244). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Keyes, C. (2006). Subjective well-being in mental health and human development research worldwide: An introduction. *Social Indicators Research*, 77, 1-10.
- Keyes, C. & Lopez, S. (2002). Toward a science of mental health: Positive directions in diagnosis and interventions. In C. Snyder & S. Lopez (Hrsg.), *Handbook of positive psychology* (S. 89-95). Oxford, New York: Oxford University Press.
- King, D., King, L., Foy, D., Keane, T. & Fairbank, J. (1999). Posttraumatic stress disorder in a national sample of female and male Vietnam veterans: Risk factors, war-zone stressors, and resilience-recovery variables. *Journal of Abnormal Psychology*, 108(1), 164-170.
- Kristensen, T., Hannerz, H., Hogh, A. & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) – a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31, 438-449.
- Kristensen, T., Borritz, M., Villadsen, E. & Christensen, K. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new Tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207.
- Lazarus, R.S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R.S. & Launier, R. (1981): Stressbezogene Transaktion zwischen Person und Umwelt. In J.R. Nitsch (Hrsg.), *Stress-Theorien, Untersuchungen, Massnahmen* (S. 213-259). Bern: Huber.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Linden, W., Earle, T. L., Gerin, W., & Christenfeld, N. (1997). Physiological stress reactivity and recovery: Conceptual siblings separated at birth? *Journal of Psychosomatic Research*, 42, 117-135.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

- McCarrey (1984). Impact of esteem-related feedback on mood, self-efficacy, and attribution of success: Self-enhancement / self-protection. *Current Psychology*, 3, 25-31.
- McMunn, A., Wahrendorf, M., Nazroo, J., Breeze, E., & Zaninotto, P. (2009). Participation in socially productive activities, reciprocity and wellbeing in later life: baseline results in England. *Ageing and Society*, 29, 765–782.
- Millette, V. & Gagné, M. (2008). Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement. *Motivation and Emotion*, 32, 11-22.
- Mohr, G. & Udris, I. (1997). Gesundheit und Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt. In R. Schwarzer (Hrsg.), *Gesundheitspsychologie. Ein Lehrbuch* (2. Aufl.)(S. 553-573). Göttingen: Hogrefe.
- Moldaschl, M. (2001). From Team Ideology to Sustainable Work Systems. A Paradigmatic Critique of Work Design — and a New Perspective. *Concept and Transformation*, 6 (2), pp. 173-194.
- Moldaschl, M. (2005). Ressourcenorientierte Ansätze von Belastung und Bewältigung in der Arbeit. In M. Moldaschl (Hrsg.), *Immaterielle Ressourcen* (S. 243-280). München: Rainer Hampp.
- Morrow-Howell, N., J. Hinterlong, et al. (2003). Effects of volunteering on the wellbeing of older adults. *Journals of Gerontology Series B-Psychological Sciences & Social Sciences* 58(3), 137-145.
- Mundle, C., Naylor, Ch. & Buck, D. (2012) *Volunteering in health and care in England. A Summary of key literature*. Verfügbar unter http://www.kingsfund.org.uk/sites/files/kf/field/field_publication_file/volunteering-in-health-and-social-care-kingsfund-mar13.pdf [05.06.2014].
- Musick, M. & Wilson, J. (2003). Volunteering and depression: the role of psychological and social resources in different age groups. *Social Science & Medicine*, 56, 259-269.
- Nerdinger, F.W., Blickle, G. & Schaper, N. (2011). *Arbeits- und Organisationspsychologie* (2. Aufl.). Berlin, Heidelberg, New York: Springer.
- Obsan, Schweizerisches Gesundheitsobservatorium (2012). *Psychische Gesundheit in der Schweiz, Monitoring 2012*. Verfügbar unter <http://www.obsan.admin.ch/bfs/obsan/de/index/05/publikationsdatenbank.html?publicationID=4724> [Stand: xx].
- Paier, D. (2010). *Quantitative Sozialforschung - Eine Einführung*. Wien: Facultas.
- Paoli, P. & Merlié, D. (2000). *Third European survey on working conditions 2000*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

- Paylor, J. (2011). *Volunteering and health: evidence of impact and implications for policy and practice*. Verfügbar unter <http://www.ivr.org.uk/component/ivv/volunteeringhealthevidenceimpactimplicationspolicypractice> [05.06.2014]
- Pejtersen, J., Kristensen, T., Borg, V., Bjorner, J. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3),8–24.
- Proctor, E. K., Landsverk, J., Aarons, G., Chambers, D., Glisson, C. & Mittman, B. (2009). Implementation research in mental health services: An emerging science with conceptual, methodological, and training challenges. *Administration and Policy in Mental Health*, 36(1), 24-34.
- Ramos, R.; Brauchli, R.; Wehner, T.; Bauer, G. & Hämmig O. (working paper). *Volunteering as psychosocial resource concerning work-life balance and health*.
- Richter, P. & Hacker, W. (1998). *Belastung und Beanspruchung. Stress, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben*. Heidelberg: Asanger.
- Roberts, K. (2007). Work-life balance – the sources of the contemporary problem and the probable outcomes: A review and interpretation of the evidence. *Employee Relations*, 29(4), 334-351.
- Ryff, C. & Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a Theory of Role Accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. B. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale - Preliminary manual*. Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit.
- Schaufeli, W. & Taris, T. (2014). A critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. *Bridging Occupational, Organizational and Public Health*, 43-68.
- Scholl, A. (2009). *Die Befragung - Sozialwissenschaftliche Methode und kommunikationswissenschaftliche Anwendung*. Konstanz: UVK (UTB).
- Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) (2010). *Freiwilligenarbeit in der Schweiz*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik BFS.
- Schwingel, A., Niti, MM., Tang, C. & Ng, TP. (2009). Continued work employment and volunteerism and mental well-being of older adults: Singapore longitudinal ageing studies. *Age Ageing*, 38(5),531-537.
- Selye, H. (1957). *Stress beherrscht unser Leben*. Düsseldorf: Econ.

- Snyder, M. & Omoto, A. (2009). *Who gets involved and why? The psychology of volunteerism*. Hongkong: City University.
- Sonnentag, S. & Fritz, Ch. (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.
- Udris, I., Kraft, U. & Mussmann, C. (1991). *Warum sind "gesunde" Personen "gesund"?* *Untersuchungen zu Ressourcen von Gesundheit*. Zürich: ETH.
- Ulich, E. (1994). *Arbeitspsychologie*. Zürich, Stuttgart: Verlag der Fachvereine.
- Ulich, E. (2004): Erwerbsarbeit und andere Lebenstätigkeiten. Eine arbeitspsychologische Perspektive. In S.Grossenbacher, F. Höpflinger, E. Ulich, J. Fagnani, A. Matthies, K. Jurczyk (Hrsg.), *Zeit für Familien - Beiträge zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsalltag aus familienpolitischer Sicht* (S. 53-71). Bern: BBL.
- Ulich, E. & Wülser, M. (2009). *Gesundheitsmanagement in Unternehmen - Arbeitspsychologische Perspektiven*. Wiesbaden: Gabler.
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2010). Personal resources and work engagement in the face of change. In J. Houdmout (Hrsg.), *Contemporary occupational health psychology* (S. 124-150). Chichester: Wiley-Blackwell.
- Van Veldhoven, M., Taris T., de Jonge, J., Broersen, S. (2005). The relationship between work characteristics and employee health and well-being - How much complexity do we really need? *International Journal of Stress Management*, 12, 3-28.
- Von Bonsdorff, M. & Rantanen, M. (2011). Benefits of formal voluntary work among older people. A review. *Aging Clinical and Experimental Research*, 23 (3) 162-169.
- Voydanoff, P. (2004). The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66, 398-412.
- Wilson, J. & Musick, M. (1999). The Effects of Volunteering on the Volunteer. *Law and Contemporary Problems*, 62, 141-168.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2009a). Reciprocal relationships between job resources, personal resources and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (3), 235-244.
- Zapf, D. & Semmer, N. K. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. In H. Schuler (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie III, Band 3 Organisationspsychologie* (S. 1007-1112). Göttingen: Hogrefe.

12 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Deskriptive Ergebnisse, Korrelationen der freiwillig Tätigen	22
Tabelle 2: Deskriptive Ergebnisse, Korrelationen der nicht-freiwillig Tätigen.....	23
Tabelle 3: Deskriptive Ergebnisse, Mittelwertvergleiche der Arbeitsanforderungen und - ressourcen	25
Tabelle 4: Deskriptive Ergebnisse, Mittelwertvergleiche der Gesundheitsvariablen.....	26
Tabelle 5: Ergebnisse der Regressionsanalyse zur Vorhersage der Gesundheitsvariablen anhand der Job demands und Job Resources	43

13 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Job Demands-Control Model (Karasek, 1979).....	6
Abbildung 2: Prozesse des Job Demands-Resources Model (Demerouti et al., 2001).....	8
Abbildung 3: Untersuchungsmodell zu den Hypothesen 01 & 02	15

14 Anhang

14.1 Anhang 1

Tabelle 5: Ergebnisse der Regressionsanalyse zur Vorhersage der Gesundheitsvariablen anhand der Job demands und Job Resources

Variablen	freiwillig Tätige					nicht-freiwillig Tätige				
	B	SE B	β	T	Sig.	B	SE B	β	T	Sig.
Wohlbefinden a										
JRewtSOC	.11	.07	.10	1.59	.11	.25	.05	.23	5.08	.00
JRewtDMA	.07	.07	.08	.92	.36	-.09	.05	-.11	-1.59	.11
JRewtWMA	-.07	.08	-.08	-.89	.37	.06	.05	.08	1.19	.23
JRewtSIG	.33	.06	.36	5.12	.00	.28	.04	.29	6.45	.00
JRewtFEE	.05	.06	.05	.83	.41	.14	.04	.15	3.27	.00
JDewtQD	-.07	.05	-.07	-1.22	.22	-.12	.04	-.14	-3.33	.00
JDewtCD	.06	.08	.05	.71	.48	.12	.05	.12	2.43	.02
JDewtED	-.14	.05	-.18	-2.84	.00	.00	.03	.00	-.11	.92
JDewtWP	.07	.06	.07	1.09	.28	.06	.04	.06	1.48	.14
Stress a										
JRewtSOC	.08	.06	.09	1.48	.14	-.07	.05	-.08	-1.63	.10
JRewtDMA	-.09	.06	-.14	-1.53	.13	.04	.05	.07	.90	.37
JRewtWMA	-.04	.06	-.05	-.57	.57	-.06	.05	-.08	-1.22	.22
JRewtSIG	-.13	.05	-.17	-2.42	.02	-.19	.04	-.22	-4.68	.00
JRewtFEE	-.05	.05	-.06	-.90	.37	-.13	.04	-.16	-3.29	.00
JDewtQD	.23	.04	.29	5.06	.00	.19	.03	.24	5.43	.00
JDewtCD	.02	.07	.02	.33	.74	.00	.05	.00	-.08	.94
JDewtED	.16	.04	.24	3.95	.00	.18	.03	.25	5.67	.00
JDewtWP	-.03	.05	-.03	-.57	.57	.00	.04	.00	-.04	.97
Burnout a										
JRewtSOC	.12	.08	.09	1.38	.17	-.13	.07	-.10	-1.93	.05
JRewtDMA	.03	.09	.03	.35	.73	.08	.07	.09	1.13	.26
JRewtWMA	-.09	.09	-.09	-.97	.33	-.06	.07	-.06	-.79	.43
JRewtSIG	-.25	.08	-.23	-3.20	.00	-.27	.06	-.24	-4.78	.00
JRewtFEE	-.07	.08	-.05	-.86	.39	-.16	.06	-.15	-2.89	.00
JDewtQD	.30	.07	.27	4.47	.00	.23	.05	.20	4.59	.00
JDewtCD	-.02	.10	-.02	-.22	.82	-.02	.07	-.02	-.32	.75
JDewtED	.20	.06	.20	3.22	.00	.18	.05	.18	4.04	.00
JDewtWP	-.03	.07	-.03	-.41	.68	.09	.05	.07	1.58	.11
Recovery a										
JRewtSOC	-.16	.08	-.13	-2.01	.05	.16	.06	.14	2.81	.01
JRewtDMA	-.09	.08	-.11	-1.15	.25	-.11	.06	-.13	-1.74	.08
JRewtWMA	.06	.09	.07	.69	.49	-.03	.06	-.03	-.47	.64
JRewtSIG	.07	.07	.07	.91	.36	.05	.05	.05	1.03	.31
JRewtFEE	.20	.07	.18	2.78	.01	.17	.05	.18	3.49	.00
JDewtQD	-.27	.06	-.27	-4.45	.00	-.32	.04	-.33	-7.29	.00
JDewtCD	-.08	.09	-.07	-.91	.36	.06	.06	.05	1.02	.31
JDewtED	-.07	.06	-.08	-1.28	.20	-.13	.04	-.15	-3.32	.00
JDewtWP	-.01	.07	-.01	-.17	.87	.07	.05	.07	1.48	.14

Anmerkungen: a = abhängige Variable

Einflussvariablen: Arbeitsanforderungen (Social Support, Decision-Making Autonomy, Work Methods Autonomy, Significance), Arbeitsressourcen (Feedback, Quantitative Demands, Cognitive Demands, Emotional Demands, Work Pace)

14.2 Anhang 2

Fragebogen

1 Startpage

Befragung

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer

Bevor Sie mit dem Ausfüllen des Fragebogens anfangen, würden wir Ihnen gerne ein paar Fragen stellen, welche für den Verlauf des Fragebogens wichtig sind.

Sind Sie erwerbstätig?

JA NEIN

Falls JA, wie viele Stunden pro Woche sind Sie erwerbstätig?

Bitte wählen Sie Ihre Altersgruppe.

Unter **Freiwilligentätigkeit** versteht man die unbezahlte, organisierte Tätigkeit im Sinne eines persönlichen gemeinnützigen Engagements. Dieses Engagement ist mit einem zeitlichen Aufwand verbunden und könnte potenziell bezahlt und prinzipiell auch durch andere Personen ausgeführt werden.

Leisten Sie freiwillige Arbeit bei einer Organisation im Sinne der obengenannten Definition (z.B. Kultur-, Sportverein, Sozialwesen, gemeinnützige Arbeit, Umwelt-Organisation, usw.)?

JA NEIN

2.1 Screenout

Sie haben leider eine der Voraussetzungen für die Teilnahme nicht erfüllt.

Wir danken Ihnen trotzdem für das Interesse.

3.1 intro-fgt-ja

Arbeit, Privatleben und Gesundheit

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer

Die folgende Befragung (im Rahmen eines vom Schweizerischen Nationalfonds unterstützten Projekts) soll die betrieblichen und privaten Rahmenbedingungen erfassen, die die Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen beeinflussen, sowie die gesundheitlichen Auswirkungen von ausgewogener bzw. mangelnder Work-Life Balance. Zusätzlich würden wir gerne etwas über die Freiwilligenarbeit erfahren, die Sie leisten.

Um Ihnen die Beantwortung zu erleichtern, haben wir den Fragebogen in die folgenden Themenbereiche gegliedert:

1. Block: Vereinbarkeit zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben

2. Block: Fragen zu Ihrer Freiwilligenarbeit

3. Block: Eigenschaften Ihrer Erwerbsarbeit und Freiwilligenarbeit

4. Block: Gesundheit und Wohlbefinden

5. Block: Demographische Angaben

Die Teilnahme ist freiwillig und Ihre Angaben werden streng vertraulich und anonym behandelt. Die Befragung dauert ca. 25 Minuten. Für Kommentare können Sie jederzeit das Comment-Button (unten rechts) anklicken.

Vielen Dank für Ihre Zeit und Teilnahme!

Rebecca Brauchli, Dr. sc ETH (rbrauchli@ethz.ch)

Romualdo Ramos, lic.phil. (rramos@ethz.ch)

Wie möchten Sie gerne weiter vorgehen?

- Ich würde mir gern den Fragebogen anschauen.
- Ich will an der Befragung ernsthaft teilnehmen.

Klicken Sie bitte auf "weiter", um mit der Befragung zu beginnen.

4.1 Intro-fgt-nein

Arbeit, Privatleben und Gesundheit

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer

Die folgende Befragung (im Rahmen eines vom schweizerischen Nationalfonds Projekts) soll die betrieblichen und privaten Rahmenbedingungen erfassen, die die Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen beeinflussen. Ausserdem interessieren wir uns für die gesundheitlichen Auswirkungen von ausgewogener bzw. mangelnder Work-Life Balance.

Um Ihnen die Beantwortung zu erleichtern, haben wir den Fragebogen in die folgenden Themenbereiche gegliedert:

1. Block: Vereinbarkeit zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben

2. Block: Eigenschaften Ihrer Erwerbsarbeit

3. Block: Gesundheit und Wohlbefinden

4. Block: Demographische Angaben

Die Teilnahme ist freiwillig und Ihre Angaben werden streng vertraulich und anonym behandelt. Die Befragung dauert ca. 20 Minuten. Für Kommentare können Sie jederzeit das Comment-Button (unten rechts) anklicken.

Vielen Dank für Ihre Zeit und Teilnahme!

Rebecca Brauchli, Dr. sc ETH (rbrauchli@ethz.ch)

Romualdo Ramos, lic.phil. (rramos@ethz.ch)

Wie möchten Sie gerne weiter vorgehen?

- Ich würde mir gern den Fragebogen anschauen.
- Ich will an der Befragung ernsthaft teilnehmen.

Klicken Sie bitte auf "weiter", um mit der Befragung zu beginnen.

5 swing1

Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Privatleben (1/3)

In diesem Teil der Befragung geht es um die Beziehung zwischen Ihrer Arbeit und Ihrem Privatleben. Mit Arbeit ist hier Ihre Erwerbsarbeit gemeint (d.h. die bezahlte Arbeit). Privatleben bezieht sich sowohl auf die häuslichen Verpflichtungen (z.B. familiäre Verpflichtungen, Hausarbeit), als auch auf die Zeit frei von jeglichen Verpflichtungen (Freizeit). Bitte antworten Sie spontan, inwiefern (von "nie" bis "immer") die Fragen für Sie zutreffen.

Wie häufig passiert es, dass...

	nie	manchmal	oft	immer
... Sie zu Hause gereizt sind, weil Ihre Erwerbsarbeit Sie anstrengt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... es Ihnen schwierig erscheint, Ihren häuslichen Verpflichtungen nachzukommen, weil Sie andauernd an Ihre Erwerbsarbeit denken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Sie Verabredungen mit Ihrem Partner / Ihrer Familie / Ihren Freunden aufgrund arbeitsbezogener Verpflichtungen absagen müssen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Ihre Arbeitszeiten es Ihnen erschweren, Ihren häuslichen Verpflichtungen nachzukommen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Sie Ihre Situation zu Hause so gereizt macht, dass Sie Ihre Frustration an Ihren Arbeitskollegen auslassen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Sie Schwierigkeiten haben, sich auf Ihre Erwerbsarbeit zu konzentrieren, weil Ihre Gedanken um private Angelegenheiten kreisen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Sie sich nach einem angenehmen Arbeitstag / einer angenehmen Arbeitswoche eher in der Stimmung fühlen, Aktivitäten mit Ihrem Partner / Ihrer Familie / Ihren Freunden zu unternehmen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Sie Ihre häuslichen Verpflichtungen besser erfüllen können aufgrund der Kompetenzen, die Sie sich bei der Arbeit angeeignet haben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Sie Verabredungen mit Ihrem Partner / Ihrer Familie / Ihren Freunden besser einhalten können, weil auch Ihr Berufsalltag die Einhaltung von Verabredungen erfordert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Sie mehr Spass bei der Erwerbsarbeit haben, nachdem Sie ein angenehmes Wochenende mit Ihrem Partner / Ihrer Familie / Ihren Freunden verbracht haben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Sie Ihre Verantwortlichkeiten bei der Erwerbsarbeit ernster nehmen, weil dies auch zu Hause erforderlich ist?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6 swing2

Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Privatleben (2/3)

Wie häufig passiert es, dass...

	nie	manchmal	oft	immer
... Sie aufgrund Ihrer Erwerbsarbeit keine Energie für Freizeitaktivitäten mit Ihrem Partner / Ihre Familie / Ihren Freunden haben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Ihre Verpflichtungen bei der Erwerbsarbeit es erschweren, sich zu Hause zu entspannen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Sie so viel arbeiten müssen, dass Sie keine Zeit mehr für Ihre Hobbies haben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Ihre Erwerbsarbeit Zeit beansprucht, die Sie gerne mit Ihrem Partner / Ihrer Familie / Ihren Freunden verbringen würden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Probleme mit Ihrem Partner / Ihrer Familie / Ihren Freunden Ihre Leistungen in der Erwerbsarbeit beeinträchtigen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Sie keine Lust haben zu arbeiten, weil es Probleme mit Ihrem Partner / Ihrer Familie / Ihren Freunden gibt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Sie Ihre Zeit zu Hause effizienter einteilen, weil Sie dies auch bei Ihrer Erwerbsarbeit machen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Sie besser mit Ihrem Partner / Ihrer Familie / Ihren Freunden umgehen können, weil Sie diese Kompetenzen durch Ihre Arbeit erworben haben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Sie Termine bei der Erwerbsarbeit besser einhalten können, weil Sie dies auch im Privatleben machen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Sie Ihr berufliches Zeitmanagement effizienter gestalten, weil Sie dies auch zu Hause tun müssen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Sie über ein grösseres berufliches Selbstbewusstsein verfügen, weil Sie zu Hause gut organisiert sind?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7.1 Fgt1**Freiwilligenarbeit (1/4)**

In diesem Teil der Befragung möchten wir mehr über Ihre Freiwilligenarbeit erfahren. Als Freiwilligenarbeit wird in diesem Zusammenhang die unbezahlte, organisierte Tätigkeit im Sinne eines persönlichen gemeinnützigen Engagements verstanden.

In welchem Bereich sind Sie freiwillig tätig? (mehrere Antworten möglich)

- Kulturverein
- Sportverein
- soziale/karitative/gemeinnützige Institutionen
- Kirche und kirchennahe Organisationen
- Menschenrechtverbände
- Umweltverbände
- öffentlicher Dienst
- Spiel-/Hobby-/Freizeitvereine
- Politische Partei

Andere

Wie lange sind Sie schon in Ihrer Freiwilligenarbeit tätig?

Jahre

Monate

Wie häufig sind Sie freiwillig im Einsatz?

- sehr selten
- mehrmals pro Jahr
- 1-3 pro Monat
- 1 Mal pro Woche
- mehrmals pro Woche
- täglich

Wie hoch ist der durchschnittliche zeitliche Aufwand pro Einsatz bei Ihrer Freiwilligenarbeit?

Stunden

7.2 VFI1

Freiwilligenarbeit (2/4)

Im folgenden Abschnitt möchten wir mehr darüber erfahren, warum Sie Freiwilligenarbeit leisten. Geben Sie bitte jeweils spontan an, wie wichtig für Sie die einzelnen Beweggründe oder Erwartungen sind, unabhängig davon, ob die Beweggründe oder Erwartungen auch tatsächlich erfüllt werden. Wenn gewisse Aussagen gar nicht auf Ihre Freiwilligentätigkeit zutreffen, können Sie diese überspringen (Sie können auch einen Kommentar hinterlassen, in dem Sie erklären, warum die Aussage nicht zutrifft).

Die Freiwilligtätigkeit....

	stimme überhaupt zu	nicht stimme nicht zu	eher neutral	stimme eher zu	stimme voll zu
...kann mir helfen, in meinem Beruf erfolgreich zu sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...gibt mir das Gefühl, wichtig zu sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...steigert mein Selbstwertgefühl.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...gibt mir das Gefühl, gebraucht zu werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...kann mir helfen, in dem Feld, in dem ich beruflich arbeiten möchte, einen Fuss in die Tür zu bekommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...hilft mir, meine Sorgen zu vergessen, egal wie schlecht es mir geht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...nimmt mir etwas vom „Schuldgefühl“, besser dran zu sein als andere.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

...hilft mir dabei, eigene Probleme zu bewältigen.	<input type="radio"/>				
...lenkt mich von meinen Sorgen ab.	<input type="radio"/>				
...ist für Menschen aus meinem engsten Bekanntenkreis eine wichtige Tätigkeit.	<input type="radio"/>				
...ermöglicht mir, Dinge durch praktische Erfahrung zu lernen.	<input type="radio"/>				
...erlaubt es mir, eine neue Sichtweise auf die Dinge zu gewinnen.	<input type="radio"/>				

7.3 VFI2

Freiwilligenarbeit (3/4)

	stimme überhaupt zu	nicht stimme nicht zu	eher neutral	stimme eher zu	stimme voll zu
Erfahrungen in der Freiwilligentätigkeit machen sich gut in meinem Lebenslauf.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch meine Freiwilligentätigkeit fühle ich mich weniger einsam.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch meine Freiwilligentätigkeit fühle ich mich besser.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch meine Freiwilligentätigkeit kann ich neue Leute kennen lernen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mehr über die Sache lernen, für die ich mich als Freiwilliger einsetze.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann etwas für eine Sache tun, die mir persönlich wichtig ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich finde es wichtig, anderen zu helfen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Freunde sind freiwillig tätig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Menschen, die mir nahe stehen, möchten, dass ich freiwillig tätig bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7.4 VFI3

Freiwilligenarbeit (4/4)

	stimme überhaupt zu	nicht stimme nicht zu	eher neutral	stimme eher zu	stimme voll zu
Mein Bekanntenkreis teilt das Interesse an der Freiwilligentätigkeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Menschen, die mir nahe stehen, messen der Freiwilligentätigkeit einen hohen Stellenwert bei.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann lernen, mit den verschiedensten Menschen umzugehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann meine Stärken kennenlernen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin um Menschen besorgt, die schlechter dran sind als ich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin besorgt um die Menschen, für die ich die Freiwilligentätigkeit leiste.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ich empfinde Mitgefühl gegenüber bedürftigen Menschen.	<input type="radio"/>				
Durch meine Freiwilligentätigkeit kann ich verschiedene berufliche Möglichkeiten ausprobieren.	<input type="radio"/>				
Ich kann neue Kontakte knüpfen, die für meinen Beruf oder meine Karriere von Vorteil sein könnten.	<input type="radio"/>				

7.5 WDQfgt

Eigenschaften Ihrer Erwerbsarbeit und Ihrer Freiwilligenarbeit (1/4)

In diesem Teil der Befragung werden Sie nach Eigenschaften Ihrer Erwerbstätigkeit und Ihrer Freiwilligentätigkeit gefragt. Bitte beachten Sie, dass für jede Aussage zwei Antworten zu wählen sind (eine für Ihre Erwerbsarbeit und eine andere für Ihre Freiwilligenarbeit). Einige Aussagen mögen sehr ähnlich klingen, es ist aber trotzdem wichtig, dass Sie alle beantworten.

Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	ERWERBSARBEIT					FREIWILLIGENARBEIT				
	stimme überha upt nicht zu	stimm e eher nicht zu	neutra l	e eher zu	e voll zu	stimme überha upt nicht zu	stimm e eher nicht zu	neutra l	e eher zu	e voll zu
Ich erhalte unmittelbare und deutliche Information darüber, wie gut ich meine Arbeit mache.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch die Tätigkeit selbst erhalte ich automatisch Rückmeldung über meine Leistung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Ausführung meiner Tätigkeit kann ich leicht feststellen, wie gut ich arbeite.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei meiner Arbeit habe ich die Möglichkeit, enge Freundschaften zu knüpfen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei meiner Arbeit habe ich die Möglichkeit, andere Menschen kennen zu lernen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
An meinem Arbeitsplatz kann ich mich mit anderen Menschen austauschen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein Vorgesetzter interessiert sich für das Wohlergehen der Mitarbeiter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Kollegen interessieren sich für mich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Arbeitskollegen sind freundlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7.6 WDQfgt2

Eigenschaften Ihrer Erwerbsarbeit und Ihrer Freiwilligenarbeit (2/4)

	ERWERBSARBEIT					FREIWILLIGENARBEIT				
	stimme überha upt nicht zu	stimm e eher nicht zu	neutra l	e eher zu	e voll zu	stimme überha upt nicht zu	stimm e eher nicht zu	neutra l	e eher zu	e voll zu

Meine Arbeit ermöglicht es mir, Initiative zu übernehmen und nach eigenem Ermessen zu handeln.	<input type="radio"/>									
Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbständig treffen.	<input type="radio"/>									
Meine Arbeit gewährt mir einen grossen Entscheidungsspielraum.	<input type="radio"/>									
Bei meiner Arbeit kann ich oft zwischen verschiedenen Herangehensweisen wählen.	<input type="radio"/>									
Ich kann selbst entscheiden, mit welchen Mitteln ich zum Ziel komme.	<input type="radio"/>									
Ich habe viele Freiheiten in der Art und Weise, wie ich meine Arbeit verrichte.	<input type="radio"/>									

7.7 WDQfgt3

Eigenschaften Ihrer Erwerbsarbeit und Ihrer Freiwilligenarbeit (3/4)

Bitte wählen Sie eine Antwort (von "nie/fast nie" bis "immer") für ihre Erwerbstätigkeit und eine für ihre Freiwilligenarbeit.

	ERWERBSARBEIT					FREIWILLIGENARBEIT				
	nie / fast nie	selten	manch mal	oft	immer	nie / fast nie	selten	manch mal	oft	immer
Ist Ihre Arbeit ungleich verteilt, so dass sie sich auftürmt?	<input type="radio"/>									
Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?	<input type="radio"/>									
Kommen Sie mit Ihrer Arbeit in Rückstand?	<input type="radio"/>									
Haben Sie genug Zeit für Ihre Arbeitsaufgaben?	<input type="radio"/>									
Müssen Sie sehr schnell arbeiten?	<input type="radio"/>									
Müssen Sie bei Ihrer Arbeit auf viele Dinge gleichzeitig achten?	<input type="radio"/>									
Erfordert es Ihre Arbeit, dass Sie sich viele Dinge merken?	<input type="radio"/>									
Erfordert es Ihre Arbeit, gut darin zu sein, neue Ideen zu entwickeln?	<input type="radio"/>									
Erfordert es Ihre Arbeit, schwierige Entscheidungen zu treffen?	<input type="radio"/>									
Bringt Ihre Arbeit Sie in emotional belastende Situationen?	<input type="radio"/>									
Müssen Sie sich bei der Arbeit mit persönlichen Angelegenheiten anderer Menschen auseinandersetzen?	<input type="radio"/>									

7.8 WDQfgt4

Eigenschaften Ihrer Erwerbsarbeit und Ihrer Freiwilligenarbeit (4/4)

Bitte geben Sie ein, in welchem Mass die folgenden Aussagen zutreffen (jeweils für Ihre Erwerbsarbeit und für Ihre Freiwilligenarbeit)

ERWERBSARBEIT					FREIWILLIGENARBEIT				
in sehr	in	zum	in	in sehr	in sehr	in	zum	in	in sehr

	geringe m	geringe Mass	Teil	hohem Mass	hohem Mass	geringe m	geringe Mass	Teil	hohem Mass	hohem Mass
Arbeiten Sie in einem schnellen Tempo während des Tages?	<input type="radio"/>									
Ist es notwendig, mit einem hohen Tempo zu arbeiten?	<input type="radio"/>									
Ist Ihre Arbeit emotional fordernd?	<input type="radio"/>									
Fühlen Sie sich bei Ihrer Arbeit emotional eingebunden?	<input type="radio"/>									
Ist Ihre Arbeit sinnvoll?	<input type="radio"/>									
Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit wichtig ist?	<input type="radio"/>									
Fühlen Sie sich motiviert und eingebunden in Ihre Arbeit?	<input type="radio"/>									

8.1 WDQ

Eigenschaften Ihrer Erwerbsarbeit (1/4)

In diesem Teil der Befragung geht es um Eigenschaften Ihrer Erwerbsarbeit. Einige Aussagen mögen sehr ähnlich klingen, es ist aber trotzdem wichtig, dass Sie alle beantworten.

Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	stimme überhaupt nicht zu	stimme nicht zu	eher neutral	stimme zu	eherstimme zu	voll
Ich erhalte unmittelbare und deutliche Information darüber, wie gut ich meine Arbeit mache.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch die Tätigkeit selbst erhalte ich automatisch Rückmeldung über meine Leistung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Ausführung meiner Tätigkeit kann ich leicht feststellen, wie gut ich arbeite.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei meiner Arbeit habe ich die Möglichkeit, enge Freundschaften zu knüpfen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei meiner Arbeit habe ich die Möglichkeit, andere Menschen kennen zu lernen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
An meinem Arbeitsplatz kann ich mich mit anderen Menschen austauschen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein Vorgesetzter interessiert sich für das Wohlergehen der Mitarbeiter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Kollegen interessieren sich für mich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Arbeitskollegen sind freundlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8.2 WDQ2

Eigenschaften Ihrer Erwerbsarbeit (2/4)

Inwiefern stimmen Sie mit den folgenden Aussagen zu?

stimme überhaupt nicht zu	stimme nicht zu	eher neutral	stimme zu	eherstimme zu	voll
---------------------------	-----------------	--------------	-----------	---------------	------

Meine Arbeit ermöglicht es mir, Initiative zu übernehmen und nach eigenem Ermessen zu handeln.	<input type="radio"/>				
Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbständig treffen.	<input type="radio"/>				
Meine Arbeit gewährt mir einen grossen Entscheidungsspielraum.	<input type="radio"/>				
Bei meiner Arbeit kann ich oft zwischen verschiedenen Herangehensweisen wählen.	<input type="radio"/>				
Ich kann selbst entscheiden, mit welchen Mitteln ich zum Ziel komme.	<input type="radio"/>				
Ich habe viele Freiheiten in der Art und Weise, wie ich meine Arbeit verrichte.	<input type="radio"/>				

8.3 WDQ3

Eigenschaften Ihrer Erwerbsarbeit (3/4)

Bitte wählen Sie eine Antwort (von "nie/fast nie" bis "immer") in Bezug auf ihre Erwerbsarbeit.

	nie / fast nie	selten	manchmal	oft	immer
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"/>				
Kommen Sie mit Ihrer Arbeit in Rückstand?	<input type="radio"/>				
Haben Sie genug Zeit für Ihre Arbeitsaufgaben?	<input type="radio"/>				
Müssen Sie sehr schnell arbeiten?	<input type="radio"/>				
Müssen Sie bei Ihrer Arbeit auf viele Dinge gleichzeitig achten?	<input type="radio"/>				
Erfordert es Ihre Arbeit, dass Sie sich viele Dinge merken?	<input type="radio"/>				
Erfordert es Ihre Arbeit, gut darin zu sein, neue Ideen zu entwickeln?	<input type="radio"/>				
Erfordert es Ihre Arbeit, schwierige Entscheidungen zu treffen?	<input type="radio"/>				
Bringt Ihre Arbeit Sie in emotional belastende Situationen?	<input type="radio"/>				
Müssen Sie sich bei der Arbeit mit persönlichen Angelegenheiten anderer Menschen auseinandersetzen?	<input type="radio"/>				

8.4 WDQ4

Eigenschaften Ihrer Erwerbsarbeit (4/4)

Bitte geben Sie ein, in welchem Mass die folgenden Aussagen für Ihre Erwerbsarbeit zutreffen

	in sehr geringem Mass	in geringem Mass	geringem zum Teil	in hohem Mass	in sehr hohem Mass
Arbeiten Sie in einem schnellen Tempo während des Tages?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ist es notwendig, mit einem hohen Tempo zu arbeiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ist Ihre Arbeit emotional fordernd?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- | | | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Fühlen Sie sich bei Ihrer Arbeit emotional eingebunden? | <input type="radio"/> |
| Ist Ihre Arbeit sinnvoll? | <input type="radio"/> |
| Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit wichtig ist? | <input type="radio"/> |
| Fühlen Sie sich motiviert und eingebunden in Ihre Arbeit? | <input type="radio"/> |

9 health

Gesundheit & Wohlbefinden (1/6)

In diesem Teil des Fragebogens werden Fragen in Bezug auf Ihre Gesundheit und Ihr Wohlbefinden gestellt.

Wie würden Sie Ihren Gesundheitszustand im Allgemeinen beschreiben?

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

10 mhcsf

Gesundheit & Wohlbefinden (2/6)

Bitte wählen Sie die zutreffendste Antwort.

Während des letzten Monats, wie oft fühlten Sie...

- | | niemals | | | | | immer /
jeden Tag | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| ...sich glücklich? | <input type="radio"/> | |
| ...sich am Leben interessiert? | <input type="radio"/> | |
| ...sich zufrieden? | <input type="radio"/> | |
| ...dass Sie etwas Wichtiges zur Gesellschaft beizutragen haben? | <input type="radio"/> | |
| ...dass Sie zu einer Gemeinschaft gehören (wie z.B. eine Gruppe oder Ihre Nachbarschaft)? | <input type="radio"/> | |
| ...dass sich unsere Gesellschaft positiv für alle Menschen entwickelt? | <input type="radio"/> | |
| ...dass die Menschen grundsätzlich gut sind? | <input type="radio"/> | |

...dass es für Sie Sinn macht, wie unsere Gesellschaft funktioniert?	<input type="radio"/>					
...dass Sie die meisten Seiten Ihrer Persönlichkeit mögen?	<input type="radio"/>					
...dass Sie die Verpflichtungen des täglichen Lebens gut meistern?	<input type="radio"/>					
...dass Sie herzliche und vertrauensvolle Beziehungen zu anderen haben?	<input type="radio"/>					
...dass Sie Erfahrungen machten, die Sie herausforderten zu wachsen und ein besserer Mensch zu werden?	<input type="radio"/>					
...sich selbstsicher im Denken und Äussern von eigenen Ideen und Meinungen?	<input type="radio"/>					
...dass Ihr Leben eine Richtung hat oder Sinn macht?	<input type="radio"/>					

11 stress

Gesundheit & Wohlbefinden (3/6)

Bitte wählen Sie bei den folgenden Fragen die für Sie passendste Antwort.

Diese Fragen beziehen sich auf Ihr Wohlbefinden während des letzten Monats.

	nie	selten	manchmal	oft	immer
Wie oft hatten Sie Schwierigkeiten, sich zu entspannen?	<input type="radio"/>				
Wie oft fühlten Sie sich gereizt?	<input type="radio"/>				
Wie oft waren Sie angespannt?	<input type="radio"/>				
Wie oft fühlten Sie sich gestresst?	<input type="radio"/>				
Wie oft hatten Sie Bauchschmerzen?	<input type="radio"/>				
Wie oft hatten Sie Kopfschmerzen?	<input type="radio"/>				
Wie oft hatten Sie Herzrasen?	<input type="radio"/>				
Wie oft hatten Sie Verspannungen in verschiedenen Muskelpartien?	<input type="radio"/>				
Wie oft hatten Sie Schwierigkeiten, sich zu konzentrieren?	<input type="radio"/>				
Wie oft fanden Sie es schwierig, klar zu denken?	<input type="radio"/>				
Wie oft hatten Sie Schwierigkeiten, Entscheidungen zu treffen?	<input type="radio"/>				
Wie oft hatten Sie Gedächtnisprobleme?	<input type="radio"/>				

12 burnout

Gesundheit & Wohlbefinden (4/6)

Bitte wählen Sie die für Sie passendste Antwort.

Diese Fragen beziehen sich auf Ihr Wohlbefinden während des letzten Monats.

	nie/fast nie	selten	manchmal	oft	immer
Wie häufig fühlen Sie sich müde?	<input type="radio"/>				
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"/>				

13 recovery

Gesundheit & Wohlbefinden (6/6)

Im Folgenden finden Sie Aussagen über Aktivitäten und Empfindungen, die man nach der Erwerbsarbeit erleben kann. Bitte kreuzen Sie an, inwieweit die jeweilige Aussage auf Sie zutrifft.

Am Feierabend...

	trifft nicht zu	gartrifft 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 meine Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... gelingt es mir, mich von der 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"/>
... lasse ich meine Seele baumeln.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... unternehme ich Dinge, bei denen ich mich entspanne.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... nutze ich die Zeit, um zu relaxen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... nehme ich mir Zeit zur Musse.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14 Arbeitsbedingungen

Demographische Daten (1/2)

Bitte wählen Sie die für Sie zutreffende(n) Aussage(n) (mehrere Antworten möglich).

- Ich bin angestellt und habe **keine** Vorgesetztefunktion.
- Ich bin angestellt und habe eine Vorgesetztefunktion.
- Ich bin angestellt und in der Unternehmensleitung tätig.
- Ich bin selbständig erwerbend und leite ein Unternehmen.
- Ich bin selbständig erwerbend und leite **kein** Unternehmen.
- Ich bin teils angestellt, teils selbständig erwerbend.
- Ich bin Praktikant/in.

Wie lange arbeiten Sie schon bei Ihrem Arbeitgeber (Falls angestellt. Sollten Sie mehrere Arbeitgeber haben, bitte beziehen

Sie sich auf Ihren Hauptarbeitgeber)?

Wie lange sind Sie schon in ihrer jetzigen Stelle tätig?

In welchem Bereich sind Sie tätig? (mehrere Antworten möglich)

- Land- und Forstwirtschaft
- Bergbau
- Herstellung von Waren
- Baugewerbe
- Handel
- Verkehr
- Gastgewerbe
- Informatik und Kommunikation
- Finanz- und Versicherungsdienstleistung
- Immobilienmarkt
- Technik / Wissenschaft
- Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung
- Erziehung und Unterricht
- Gesundheits- und Sozialwesen
- Kunst, Unterhaltung und Erholung
- Marketing & Sales
- Kaufmännischer Beruf
- Andere

Arbeiten Sie im Schichtbetrieb (zu wechselnden und/oder konstant ungewöhnlichen Zeiten)?

- Ja Nein

15 Personalien

Demographische Daten (2/2)

Geschlecht

- männlich weiblich

Nationalität

- Schweiz
 EU
 Übrige Länder

- Doppelte Staatsbürgerschaft (CH und anderer Staat)

Zivilstand

- ledig / nie verheiratet
- verheiratet
- getrennt oder geschieden
- verwitwet
- registrierte Partnerschaft
- Konkubinat

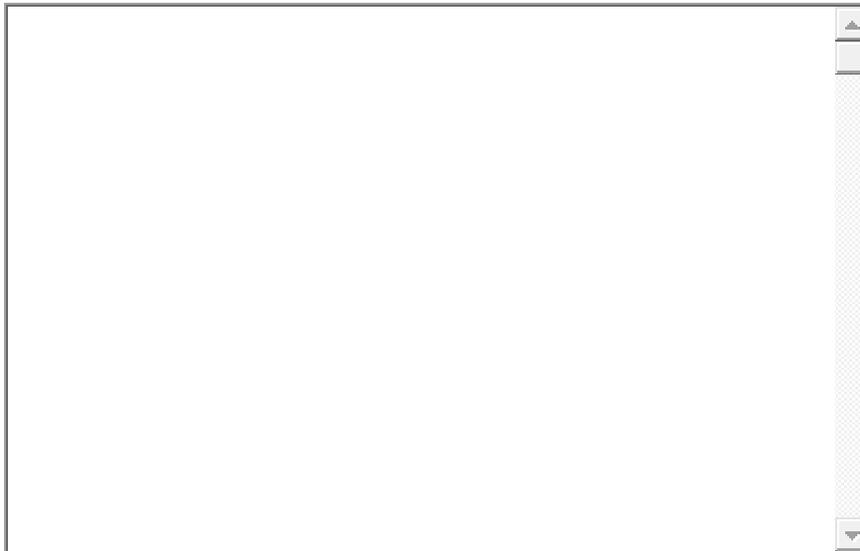
Wie viele Kinder wohnen in Ihrem Haushalt?

Wie viele Stunden brauchen Sie in einer gewöhnlichen Woche für die Hausarbeit? (Waschen, kochen, putzen, usw.)

Welche ist die höchste Ausbildung, die Sie mit einem Zeugnis oder Diplom abgeschlossen haben?

16 Emailcomment

Haben Sie noch weitere Anmerkungen zum Fragebogen oder zur Befragung allgemein?



Falls Sie Interesse an den Resultaten der Studie haben, können Sie per Email benachrichtigt werden. Die Angabe Ihrer Email-Adresse ist freiwillig und diese wird NICHT an Dritte weitergegeben.

17.1 fgt-ja-compl

HERZLICHEN DANK FÜR IHRE TEILNAHME!

18 Endseite