

personalSCHWEIZ

Das Magazin für die Schweizer Personalpraxis



Neue Arbeitswelt und Corona
«Wir ziehen alle am gleichen Strick»
Mia Meyer im Experten-Interview

Corona & Arbeitsrecht

Gibt es bald einen Impfzwang?

Im FAQ beantworten wir die wichtigsten arbeitsrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit Covid-19. [S. 12](#)

Debatte

Das jährliche Mitarbeitergespräch

Sinnvoll oder überholt? Die Standpunkte dazu von Sue Rado, Ingo Heyn und Matthias K. Hettl. [S. 20](#)

Onboarding 4.0

So gelingt die Einführung

Denkanstösse für die Integration eines neuen Teammitglieds in Homeoffice-Zeiten. [S. 22](#)

Job-Stress-Index 2020

Gesundheit als Schlüssel zum Unternehmenserfolg

Gesunde Mitarbeitende sind in schwierigen Zeiten Gold wert. Darum ist das betriebliche Gesundheitsmanagement ein wichtiger Schlüssel zum Erfolg. Besonders in Zeiten von Homeoffice, Kurzarbeit oder auch Betriebsschliessungen ist eine gesamtheitliche Betrachtungsweise wichtig. Denn: Stress ist nicht gleich Stress.

Von Diana Martinelli

Vor Jahresfrist war alles noch normal. Es galt für viele die Devise «schneller, höher, weiter». Doch dann kam die Vollbremsung! Homeoffice, Kurzarbeit, Betriebsschliessungen. Es setzte eine erzwungene Entschleunigung ein. Die Pandemie hat zu einschneidenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen geführt. Ideal wäre, wenn damit auch das Bewusstsein für die eigene Gesundheit steigt. Denn: «Nur wer den Motor seines Autos kennt, kann damit auch optimal fahren.»

Job-Stress-Index 2020

Die Gesundheitsförderung Schweiz ermittelt seit 2014 jährlich wichtige Kennzahlen zu arbeitsbedingtem Stress und dessen Zusammenhängen mit Gesundheit und Produktivität von Erwerbstätigen in der Schweiz. Der Job-Stress-Index misst das Verhältnis von arbeitsbezogenen Belastungen und Ressourcen, zeigt den Anteil Erwerbstätiger, die sich im kritischen Bereich befinden oder emotional erschöpft fühlen, und bemisst das ökonomische Potenzial, das durch Reduktion von arbeitsbezogenem Stress freigesetzt werden könnte. Die aktuelle Messung fand vom 3. Februar bis zum 3. März 2020 statt. Die Werte zeigen also die Situation noch vor der akuten Phase der Covid-19-Pandemie.

- Der durchschnittliche Job-Stress-Index der Schweizer Erwerbstätigen verschlechterte sich wiederum. Mit 50,83 ist der Unterschied zu 2018 zwar nur gering, jedoch zeigt sich eine ausserordentliche Verschlechterung zu den

Werten der Erhebungen 2014 und 2016. Im Durchschnitt haben die Belastungen am Arbeitsplatz über die letzten sechs Jahre langsam, aber stetig zu- und die Ressourcen am Arbeitsplatz abgenommen. Letzteres, die Abnahme der Ressourcen, zeigt sich vor allem bei der Ganzheitlichkeit der Aufgaben sowie bei der allgemeinen Wertschätzung.

- Drei von zehn Arbeitnehmenden nehmen am Arbeitsplatz mehr Belastungen als Ressourcen wahr, die sie nutzen könnten, um diesen Belastungen zu begegnen. Der Anteil der Erwerbstätigen, die überdurchschnittlich mehr Belastungen als Ressourcen wahrnehmen und sich somit im kritischen Bereich befinden, ist das vierte Mal in Folge leicht angestiegen (seit 2014 entwickelte er sich von 24,8% auf 29,6% im Jahr 2020).
- Der Anteil von emotional erschöpften Personen verringert sich 2020 mit 28,7% im Vergleich zu 29,1% im Jahr 2018 geringfügig. Jedoch verharrt die Zahl im Vergleich mit 2014 und 2016, als der Wert noch zwischen 24 und 25% lag, auf hohem Niveau. Diese Folge von Stress gehört zu den Hauptmerkmalen von Burnout. Dieser Wert ist seit der ersten Messung im Jahr 2014 von etwa einem Viertel auf mittlerweile fast schon ein Drittel angestiegen.
- Die Hochrechnung für 2020 zeigt, dass durch die Reduktion von arbeitsbezogenem Stress ein ökonomisches Potenzial von rund CHF 7,6 Milliarden ausgeschöpft werden könnte – und dies bereits bei einem ausgeglichenen



Die HRV-Messung ermöglicht einen gesamtheitlichen Check für die Mitarbeitenden – genau wie ein Boxenstopp im Motorsport (Foto: Santiago Martinez-Möhl).

Verhältnis von Ressourcen und Belastungen. Einerseits durch abwesende Mitarbeitende und andererseits wegen anwesender Mitarbeitender, die wegen verminderter Leistungsfähigkeit weniger als normal bewältigen können.

Die Online-Befragung ist repräsentativ für die Schweizer Erwerbsbevölkerung nach Alter, Geschlecht, Region und Branche. Die Befragung 2020 wurde analog zu den Befragungen in den Jahren 2014, 2016 und 2018 durchgeführt. Befragt wurden dabei Teilnehmende des LINK Internet-Panels. Eine Folgemessung 2021 bei denselben Personen ist bereits in Planung und wird den Einfluss nach einem Jahr Pandemie relativ deutlich aufzeigen können.

Vor dem Hintergrund, dass mit der Pandemie die Stressbelastung für die Mitarbeitenden zugenommen hat, ist klar, dass

weitsichtige Arbeitgeber schon angefangen haben, in die Balance ihrer Mitarbeitenden zu investieren, oder spätestens jetzt damit anfangen sollten. Durch systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement kann der arbeitsbedingte Stress reduziert und die Produktivität gesteigert werden. Es sollte darum logisch und auch im Interesse der Führungspersonen in Unternehmen sein, gesundheitsfördernde Rahmenbedingungen für ihre Mitarbeitenden zu schaffen.

Arbeitnehmende befähigen

Nur wer weiss, was seinem Körper gut tut, und den optimalen Umgang mit seinen Ressourcen kennt, hält auch höheren Belastungen stand. Doch dafür genügt es nicht, nur während der Betriebszeiten gute Rahmenbedingungen zu bieten. Im Spitzensport schaut man beispielsweise auch nicht nur auf den Wettkampf, sondern beleuchtet alle Optimierungsprozesse. Angefangen beim physischen Training (Ausdauer, Kraft, Schnelligkeit, Technik usw.) über mentale Stärke, Regenerationsfähigkeit, Ernährung bis hin zum Lifestyle. Es braucht somit eine ganzheitliche Betrachtungsweise. Das umfasst das Verhältnis zwischen Stress und Erholung, die Regenerationsfähigkeit (in den Pausen, der Freizeit und im Schlaf) sowie die körperliche Fitness. Neben den bereits vorhandenen BGM-Massnahmen sollte wir jedem Mitarbeitenden die Werkzeuge in die Hand geben, um selbst die persönliche Gesundheit zu fördern sowie Resilienz, Erholung und Stressbewältigung zu verbessern. Denn das Gefühl, seine Gesundheit selbst in den Händen zu halten, kann anspornen, die Qualität nachhaltigen Ge-

sundheitsmanagements für selbstkompetentere Mitarbeitende zu verbessern.

HRV-Messung als Motivation

Gerade bei so komplexen Themen wie Stress und Burnout stellte die medizinisch-wissenschaftliche Quantifizierbarkeit lange Zeit eine grosse Herausforderung dar. Mit der Messung der Herz-Raten-Variabilität (HRV) wurde ein zuverlässiges Verfahren entwickelt, um Stress und dessen Folgen zu visualisieren. Die HRV beschreibt die Fähigkeit des Herzens, den zeitlichen Abstand von einem Herzschlag zum nächsten laufend zu verändern und sich so flexibel ständig wechselnden Herausforderungen anzupassen. Diese Methode gilt als schulmedizinisch anerkannter Parameter zur Erfassung von Gesundheits- und Krankheitszuständen und damit als Schlüsseltechnologie für das Gesundheitsmanagement der Zukunft. Dabei werden konkrete Daten zu Stress, Schlaf, Arbeit, Freizeit und körperlichen Aktivitäten gemessen, dokumentiert, analysiert und mit dem Mitarbeitenden persönlich besprochen. Dabei kann es für einen Mitarbeitenden sehr wohl erhellend sein, wenn er mit der Messung merkt, dass ihn seine Meditationsversuche während den letzten drei Jahren mehr gestresst als erholt haben. Doch wenn er es weiss, wird er diesen Fehler auch nicht mehr machen. Er erhält einen eindrücklichen Einblick in seinen Lebensstil, der entweder bestätigt oder aufrüttelt. So oder so, ein wichtiger Schritt zu mehr Gesundheit, Fitness, Lebensqualität und auch Produktivität. Mit dem Resümee für den Arbeitgeber, mit anonymisierten Daten und Rückmeldungen der Mitarbei-

ÜBER DI MIND

DI MIND bieten – mit Standorten in Wolterau (SZ) und Mainfeld (GR) – massgeschneiderte Angebote und Dienstleistungen in den Bereichen **Prävention, Coaching, Sport** sowie **Emotionen** und zählen heute zu einem wichtigen Partner für die persönliche sowie betriebliche Gesundheitsprävention. Mit Blick auf eine gesamtheitliche Betrachtungsweise, wurden individuelle Angebote für Mitarbeitende von Blaulichtorganisationen, medizinischen Fachleuten sowie Sportlern entwickelt. Diese Angebote wurden auch für Firmenkunden adaptiert und stehen natürlich auch Einzelpersonen zur Verfügung.

tenden sowie Handlungsempfehlungen der Spezialisten erhält er ein perfektes Arbeitsdokument für sein betriebliches Gesundheitsmanagement.

Bei der Polizei erprobt

Mit dem Programm «Resource Management HRV by DI MIND» wurden bereits viele Polizistinnen und Polizisten befähigt, geeignete Massnahmen für die Herausforderungen im Polizeiberuf zu finden. Doch gilt das nicht nur für Polizistinnen und Polizisten, sondern für alle, denen die Gesundheit am Herzen liegt. Denn: «Wer seinen Motor zu hoch drehen lässt, riskiert einen Totalschaden.»



Diana Martinelli ist CEO und Beraterin bei DI MIND, das sich auf Angebote im Bereich Prävention, Coaching, Sport und Emotionen für Einzel- und Firmenkunden spezialisiert hat (siehe auch www.dimind.ch).

«Der hohe Praxisbezug sowie die Stärkung der konzeptionellen Fähigkeiten haben mich bei dieser Weiterbildung überzeugt.»

Janine Gnos, Senior HR Manager bei RUAG Aerostructures

Dipl. HR-Leiter/in NDS HF

www.kvlu.ch/hr-leiter

HF|KV Luzern
Berufsakademie