

WIR KAUFLEUTE

Das Magazin
des Kaufmännischen Verbands
N° 3/3_2025

Fühlen.
Hören.
Durchatmen.
Und einfach wieder
einmal offline sein.

kaufmännischer
verband

gemeinsam sind wir zukunft.
in zürich.

FOKUS	MEHR ALS EIN JOB: WIE ARBEIT SINN, GESUNDHEIT UND BINDUNG SCHAFFT ACHIM ELFERING spricht über das wichtige betriebliche Gesundheitsmanagement (BMG).	04
	IM GESPRÄCH MIT... PETRA KIPFELSBERGER, die aufzeigt, was wir der «Leistungssucht» entgegenhalten können.	06
BERUF	DIE FÜNF BESTEN KI-HACKS FÜR IHRE BEWERBUNG BARBARA KELLER stellt die cleversten Tricks zur Optimierung von Bewerbungsunterlagen vor.	08
WBP COMMUNITY	MENTALE GESUNDHEIT IN DER LEHRE – STÄRKENDE GESPRÄCHE SIND ENTSCHEIDEND VERA CLASS weiss, dass Empathie, Zuhören und Vertrauen unverzichtbar sind.	11
ENGAGEMENT	JEDERZEIT ERREICHBAR – ÜBERALL UND IMMER Mental-Health-Aktivistin ANNA MILLER erklärt, warum es eine digitale Unternehmenskultur braucht.	14
POLITIK	DIE PSYCHISCHE GESUNDHEIT VON MITARBEITENDEN STÄRKEN Konkrete Inputs für Unternehmen und Führungskräfte von EVA HUNKELER.	16
RECHT	WER KÜMMERT SICH UM MEINE PSYCHE? SILVIA HERRANZ BANZ über den rechtlichen Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.	19



BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Das BMG ist eine salutogene Investition in Gesundheit, Motivation und Zukunftsfähigkeit von Mitarbeitenden und Unternehmen, weiss ACHIM ELFERING, Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Uni Bern. **04**



STOPP DER STÄNDIGEN ERREICHBARKEIT

Weil der Mensch ein soziales Wesen ist, hat er Angst vor sozialer Bestrafung, vor dem Ausgeschlossensein. Weil diese Urangst tief verwurzelt ist, gönnen wir uns zu wenig digitale Pausen. Aktivistin ANNA MILLER im Gespräch. **14**



«WIE GEHT'S DIR?»

Mit dem Toolkit «Wie geht's dir?» stellt das Forum BGM Zürich Infomaterial, Adressen und Angebote rund ums Thema psychische Gesundheit für Arbeitgeber:innen bereit. Die Leiterin des Forums, EVA HUNKELER, über den Wert der positiven Betriebskultur. **16**

*WhatsApp blinkt, Instagram ruft,
die nächste Mail ploppt auf.
Im Minutentakt werden wir
mit digitalen Reizen über-
häuft. Da hilft nur eins:
Alles ausschalten, sich warm
anziehen – und ab in den Wald.*

*Mehr denn je verstehen wir, wie wichtig
es ist, achtsam mit unserer psychischen
und physischen Gesundheit umzugehen.*

*Gesundheit ist eine zentrale Voraussetzung,
um am Arbeitsleben teilzuhaben, arbeits-
marktfähig und zufrieden zu bleiben.
Der Kaufmännische Verband Zürich
und der Kaufmännische Verband
Schweiz setzen sich deshalb für Rahmen-
bedingungen ein, die Arbeitnehmer:innen
stärken. Unter anderem dank Partner-
schaften ist den Mitgliedern ein praxis-
nahes Angebot für mehr Wohlbefinden
im Berufsalltag zugänglich. Wir haben
sie in fünf Boxen für Sie aufgelistet.*



GESUNDHEITSFÖRDERUNG SCHWEIZ

Die Stiftung setzt sich mit gezielten Programmen und Tools für eine gesündere Schweiz ein. Sie informiert, befähigt und motiviert Organisationen und Menschen, gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen zu schaffen und die eigene Lebensweise gesund zu gestalten.

Gesundheitsförderung Schweiz ist Partner des Kaufmännischen Verbands Schweiz. Daher haben Mitglieder Zugang zu attraktiven Angeboten.



MEHR ALS EIN JOB: WIE ARBEIT SINN, GESUNDHEIT UND BINDUNG SCHAFFT

Sinnvolle Aufgaben, Anerkennung und Entfaltungsmöglichkeiten erhalten die psychische Gesundheit. Betriebliches Gesundheitsmanagement macht genau das möglich.



Arbeit prägt unser Leben weit stärker, als uns oft bewusst ist. Sie strukturiert den Alltag, ermöglicht soziale Kontakte, vermittelt Sinn und lässt uns Kompetenzen entwickeln und Wertschätzung erfahren. Arbeit kann somit im besten Sinn salutogen wirken – also Gesundheit fördern. Darauf zielt das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ab: Es schafft Strukturen und Prozesse, die das Wohlbefinden der Mitarbeitenden stärken und gleichzeitig den Unternehmenserfolg fördern.

Ein wirksames BGM ist Teil der Unternehmensführung und spiegelt sich in der gelebten Kultur wider. Es umfasst Themen wie Arbeitssicherheit, Ergonomie, gesunde Aufgabengestaltung, Bewegungs- und Ernährungsförderung, Erholung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Personalentwicklung sowie Stressmanagement zur Stärkung der psychischen Widerstandsfähigkeit.

«Betriebliches Gesundheitsmanagement ist eine salutogene Investition in Gesundheit, Motivation und Zukunftsfähigkeit von Mitarbeitenden und Unternehmen.»

Gerade junge Erwerbstätige stehen vor besonderen Herausforderungen: Sie lösen sich vom Elternhaus, bauen eigene Zukunftsaussichten auf und meistern den Einstieg ins Berufsleben – während sich ihr Gehirn und ihre Persönlichkeit noch entwickeln. Entsprechend berichten sie häufiger über psychische Belastungen. Zugleich kann Arbeit in dieser Lebensphase stabilisierend wirken, indem sie persönliche Ressourcen stärkt: Selbstwirksamkeit, organisationaler Selbstwert, Kontrollüberzeugungen, emotionale Stabilität und gute Stressbewältigungsstrategien. Diese Ressourcen entstehen wesentlich durch positive Arbeitserfahrungen und gelingende Berufseinstiege.

Arbeitsbedingungen können auch belasten – etwa durch Zeitdruck, Konflikte oder Überforderung. Entscheidend ist daher, wie Arbeit gestaltet wird. Eine zentrale Ressource ist der Handlungsspielraum: die Möglichkeit, Aufgaben selbst zu planen und auszuführen. Handlungsspielraum fördert Gesundheit, Kompetenzentwicklung, Kreativität und Verantwortungsbereitschaft – und damit auch die Innovationskraft eines Unternehmens. Junge Mitarbeitende benötigen hier jedoch Begleitung: Unterstützung, regelmässiges Feedback und Raum für Eigenverantwortung müssen in Balance stehen.

Ein Klima der psychologischen Sicherheit spielt dabei eine Schlüsselrolle. Es erlaubt, Fehler offen anzusprechen, Fragen zu stellen und Unsicherheit auszuhalten – ohne Angst vor Abwertung. In einem solchen Umfeld wird Feedback leichter gegeben und angenommen. Wichtig ist, dass Rückmeldungen wertschätzend formuliert werden und sich auf veränderbares Verhalten beziehen. Lob und Anerkennung stärken den Selbstwert, machen auch kritisches Feedback annehmbar und fördern Motivation. Ebenso signalisiert



FORUM BGM ZÜRICH

Das Forum BGM Zürich setzt sich für die Gesundheit der erwerbstätigen Bevölkerung ein und fördert das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) im Kanton Zürich. Gesundheit hängt nicht nur von individuellen physischen, psychischen und sozialen Faktoren ab. Auch betriebliche Rahmenbedingungen wie Führung, Kommunikation, Teamarbeit oder Zeit- und Leistungsdruck sind wichtige Parameter. Als Angestelltenorganisation vertritt der Kaufmännische Verband Zürich die Sicht der Mitarbeitenden und engagiert sich im Steuerungsausschuss des Forums für einen fairen und gesunden Dialog.



eine interessante, herausfordernde Arbeitsgestaltung Vertrauen und Wertschätzung – während monotone Aufgaben oder kleinliche Kontrollen das Gegenteil bewirken.

Psychologische Sicherheit unterstützt auch eine professionelle Fehlerkultur: Fehler werden nicht vertuscht oder mit Schuldzuweisungen verbunden, sondern als Lernchancen genutzt. So entsteht Raum für Kreativität, Innovation und persönliches Wachstum. Das erfordert Mut – und auch Verständnis für die Situation der Führungskräfte, die selbst hohen Belastungen ausgesetzt sind.

Insgesamt profitieren alle Beschäftigten von einem wirksamen BGM, doch für junge Erwerbstätige ist es besonders bedeutsam. Es erleichtert den Einstieg in die Arbeitswelt, stärkt ihre psychische Gesundheit und fördert die Bindung an das Unternehmen. Studien wie die Job-Stress-Index-Erhebung von 2020 zeigen: Ein hoher BGM-Umsetzungsgrad geht mit grösserer Arbeitszufriedenheit und stärkerer emotionaler Verbundenheit zur Organisation einher. BGM ist damit keine Notfallmassnahme, sondern eine salutogene Investition – in die Gesundheit, Motivation und Zukunftsfähigkeit von Mitarbeitenden und Unternehmen gleichermaßen.

ACHIM ELFERING, Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Bern

... PETRA KIPFELSBERGER

Wir sollen immer erreichbar und wollen maximal produktiv sein. Woher kommt diese «Leistungssucht»? In unserer Gesellschaft wird vermittelt, Identität hänge nur von Leistung ab. Die Gefahr ist, den Selbstwert an den Job zu koppeln. Es ist wichtig, sich auch über andere Bereiche zu definieren, etwa Hobbys, Familie, Freundeskreise. Als Mensch hat man schon per se einen Wert, was oft vergessen geht – und wenn wir im Burn-out landen oder von Arbeitslosigkeit betroffen sind, bricht dieses Selbstwertgefühl erst recht ein.

Viertagewoche, Fokuszeiten, Jobsharing, Sabbaticals: Wo sehen Sie das grösste Potenzial für die Gesundheit der Mitarbeitenden? Neue Arbeitszeitformen brechen Routinen auf und Sabbaticals oder Jobsharing können viel Positives bringen. Wichtig ist: Diese Modelle sind keine Selbstläufer und können nicht nur von Einzelnen gelebt werden, sondern brauchen die Unterstützung in den Organisationen, in der Kultur, im gesamten gesellschaftlichen System.

«Wir müssen wieder lernen – und unseren Kindern beibringen –, den eigenen Körper ohne ständiges technisches Feedback zu spüren.»

Immer mehr Unternehmen setzen auf sitzungsfreie Tage oder kürzere Meetings. Der richtige Ansatz? Sie sind sehr gute Hebel. Auch Timing ist wichtig: In Norwegen finden Sitzungen zwischen 10 Uhr und 15 Uhr statt, um die Arbeit familienfreundlicher zu gestalten. Auch hilfreich: Morgens konzentrierte Kopf- und Denkarbeit, nachmittags kommunikative Teamarbeit, Sitzungen. Und als letzten Punkt: Braucht es das Meeting wirklich oder reichen asynchrone Arbeit an einem geteilten Dokument und kurze Check-in-Calls?

Wie finden Mitarbeitende trotz Digitalisierung Sinn in ihrer Tätigkeit? In Workshops erarbeite ich mit Teams die gemeinsamen Energiequellen, was den Mitarbeitenden individuell Sinn gibt und wo die Verbindung zum Unternehmen liegt. Ein Purpose ist dabei dynamisch, darf sich weiterentwickeln und ist der Klebstoff, der uns auch bei hybrider Arbeit zusammenhält.

Und was können Mitarbeitende selbst für diese Sinnfindung tun? Sinn erleben wir, wenn wir merken, dass unsere Arbeit etwas verändert, wir einen Beitrag leisten und Feedback erhalten. Das führt zu einem authentischen inneren Antrieb. Ich glaube, dass jeder Mensch einen Mehrwert für die Gesellschaft leisten und diesen Sinn erleben kann. Und wenn dem nicht so ist, dann heisst es: loslassen und sich neu orientieren.

Sie geben an der Uni St. Gallen den Kurs «Neue Arbeits- und Führungsformen». Was steckt dahinter? Wir alle wollen mehr Freiheit und Flexibilität, doch die Kehrseite von Freiheit ist die Verantwortung, die man für den eigenen Weg und die eigene Gesundheit trägt. Deshalb sind Selbstmanagement, Selbstkenntnis und Selbstfürsorge heute Schlüsselkompetenzen. Das Ziel ist, dass alle einen Zugang zum eigenen Selbst finden – denn Selfleadership ist die Basis, um andere führen zu können.

Besteht nicht die Gefahr, die Verantwortung auf die einzelnen Mitarbeitenden abzuwälzen? Mein Ansatz zielt aufs Individuum. Gleichzeitig geben wir damit zukünftigen Führungskräften das Werkzeug mit, um Probleme bei ihren Mitarbeitenden zu erkennen: etwa Isolation im Homeoffice. Ich wünsche mir, dass Firmen mehr Kurse in Selbstmanagement anbieten. Denn die vielen Möglichkeiten bringen mit sich, dass man etwas Falsches für sich wählen kann.

Welche Rolle spielt die Künstliche Intelligenz in einer gesunden Arbeitswelt? Wir müssen KI wie eine virtuelle Kollegin integrieren, aber dabei das Menschliche in den Vordergrund rücken – denn KI hat kein Gewissen und braucht keinen Sinn, der Mensch hingegen schon. Der Mensch muss auf Basis ethischer Werte entscheiden und die Verantwortung behalten. Wir müssen aktiv gestalten, wo KI uns unterstützt und Freiräume schafft. Selbstmanagement wird noch wichtiger, um uns bewusst wieder von der KI zu lösen. Die Gefahr ist die Selbstoptimierung: Perfektionsdrang, kombiniert mit unserer Leistungsgesellschaft, führt zu negativem Stress und womöglich Burn-out. Wir brauchen keine KI, die uns sagt, wann es Zeit ist ins Bett zu gehen oder einen Spaziergang zu machen. Wir müssen wieder lernen – und unseren Kindern beibringen –, den eigenen Körper ohne ständiges technisches Feedback zu spüren.

«Sinn erleben wir, wenn wir merken, dass unsere Arbeit etwas verändert, wir einen Beitrag leisten und Feedback erhalten.»



**GESUNDHEITS-PODCAST
«MENTAL HEALTH AM
ARBEITSPLATZ»**

Die Podcast-Mini-Serie «Mental Health am Arbeitsplatz» des Kaufmännischen Verbands Schweiz leistet einen Beitrag zur Prävention von psychischen Erkrankungen und schafft Awareness für mentales Wohlbefinden. In Interviews mit betroffenen Personen, Partner:innen des Kaufmännischen Verbands Schweiz und Fachpersonen wird das komplexe Thema psychischer Belastungen und Erkrankungen am Arbeitsplatz verständlich gemacht und eingeordnet.



PETRA KIPFELSBERGER, ausserordentliche Professorin an der BI Norwegian Business School in Oslo und Privatdozentin an der Universität St.Gallen. Sie berät Executives in den Bereichen Leadership und strategische Transformation. petra.kipfelsberger@bi.no

Das Gespräch führte ERIKA SUTER, Redaktorin WIR KAUFLEUTE.

DIE FÜNF BESTEN KI-HACKS FÜR IHRE BEWERBUNG

Bewerben kostet Zeit: CV, Motivationsschreiben, Online-Profil. Künstliche Intelligenz hilft, Unterlagen schneller und professioneller zu erstellen. Behalten Sie dabei die inhaltliche Steuerung. Wir stellen fünf clevere KI-Hacks zur Optimierung Ihrer Bewerbungsunterlagen vor.

1. KI FÜR DIE SCHLAGWORTSUCHE

Job-Inserate sind oft gespickt mit erwarteten Skills und Erfahrungen. Fügen Sie die Ausschreibung in ein KI-Tool ein, so erhalten Sie innert Sekunden die wichtigsten Schlagworte. Integrieren Sie diese in Ihren CV, da sowohl Recruiter:innen als auch Bewerbungssoftware danach suchen.

→ **BEISPIEL-PROMPT:** «Extrahiere die 20 wichtigsten Schlagworte und Skills aus dieser Job-Anzeige.»

2. TÄTIGKEITEN VEREINFACHEN

Ist Ihre Arbeit komplex? Klingen Ihre Tätigkeiten im CV schwerfällig oder beinhalten viele Fachbegriffe? KI kann Ihre branchenspezifischen Aufgaben in eine Sprache übersetzen, die auch HR-Personen ohne grosses Fachwissen verstehen. So wird sichtbar, was Sie wirklich leisten.

→ **BEISPIEL-PROMPT:** «Formuliere folgende Aufgabenbeschreibung genereller: Durchführung statistischer Analysen mit R und Python.»

3. IHR KURZPROFIL IN FÜNF SÄTZEN. Ein prägnantes Kurzprofil am Anfang des CV zeigt auf einen Blick, was Sie ausmacht. KI kann auf Basis einiger Stichworte (zum Beispiel Ausbildung, Erfahrungen, Stärken, Motivation) einen Entwurf liefern, den Sie anpassen.

→ **BEISPIEL-PROMPT:** «Schreibe mir für meinen Lebenslauf ein Kurzprofil in fünf Sätzen. Betone dabei meine Erfahrungen in Projektmanagement und meine Leidenschaft für Kommunikation und stelle den Bezug zu einer Stelle als Change Manager her.»

4. STÄRKEN UND EXPERTISE SICHTBAR MACHEN

Aus Tätigkeitsbeschreibungen des Lebenslaufs und Ausschnitten aus den Arbeitszeugnissen lassen sich zwei wertvolle Listen ableiten: fachliche Expertise (zum Beispiel Prozessdigitalisierung, Eventorganisation) und persönliche Stärken (zum Beispiel Kundenflair, Teamgeist, Pragmatismus).

→ **BEISPIEL-PROMPT:** «Analysiere die folgenden Tätigkeitsbeschreibungen und Texte und erstelle daraus zwei Listen mit je sieben Schlagworten:

1. Fachliche Expertise
 2. Persönliche Stärken.»
- (Tätigkeitsbeschreibungen und Textauszüge einfügen)

5. BEWERBUNGSSCHREIBEN MIT STRUKTUR

Das Anschreiben zu formulieren ist oft die grösste Hürde. Notieren Sie zunächst Ihre Eigenschaften, Erfahrungen, konkrete Beispiele und Aus- und Weiterbildungen in einem Word-Dokument. Diesen Text laden Sie mit dem relevanten Job-Inserat in die KI hoch. Die KI bringt den Text dann in eine logische Struktur. Das Resultat überarbeiten Sie nach Ihrem Gusto.

→ **BEISPIEL-PROMPT:** «Erstelle mir aus nachfolgend eingefügtem Text ein Bewerbungsschreiben mit folgender Struktur in drei Abschnitten:

1. Meine Motivation für diese Stelle/dieses Unternehmen
 2. Mein Profil
 3. Argumente für eine Zusammenarbeit
- Berücksichtige dabei auch die Inhalte des hochgeladenen Job-Inserats.»

BARBARA KELLER, Laufbahn- und Karriereberaterin, Kaufmännischer Verband Zürich

*KI hilft und unterstützt
perfekt im Bewerbungs-
prozess, doch das
Allerwichtigste bleiben
Authentizität
und Selbstvertrauen.*

**Folgende weitere Elemente sind für eine gute Bewerbung zentral:
Design, Sicherheit sowie das Menschsein.**

Design zwischen Schönheit und Technik. Ein Lebenslauf soll dem menschlichen Betrachter gefallen und bei der automatisierten Bewerbungssoftware «Erfolg haben». Bei sogenannten ATS (Applicant Tracking Systems) gilt: klare Überschriften, keine Grafiken, Bulletpoints anstelle von reinem Fliesstext. Da im deutschsprachigen Raum noch immer viele Unternehmen nicht mit ATS arbeiten, gilt im Zweifel: lieber ein ansprechend gestalteter CV, der Professionalität und Persönlichkeit zeigt.

Sicherheit geht vor. Sensible Daten gehören nicht in die KI-Tools: Laden Sie keine vollständigen Lebensläufe, Arbeitszeugnisse oder echte Firmennamen hoch. Arbeiten Sie immer mit Platzhaltern und anonymisierten Dokumenten.

Der Mensch bleibt zentral. Recruiter:innen erkennen stereotype KI-Formulierungen sofort. Nutzen Sie KI als Assistenz. Prompten Sie mehrfach für den Feinschliff. Der Schlüssel liegt darin, das Beste aus beiden Welten zu verbinden.

LASSEN SIE SICH UNTERSTÜTZEN!

Nutzen Sie als Mitglied des Kaufmännischen Verbands Zürich Ihre kostenlose Stunde Laufbahnberatung – dort challengen wir Ihre KI-generierten Ergebnisse und gleichen diese mit der aktuellen Lebens- und Arbeitsmarktrealität ab.



QR-Code scannen
und weiterkommen!

VIER LERNENDE ÜBER IHREN DIGITALEN ALLTAG

Was stresst dich im Schul- und Arbeitsalltag am meisten und weshalb?

Am meisten stressen mich die Vorbereitungen auf Tests. Da wir nur wenige Schultage pro Woche haben, kommt es oft vor, dass mehrere Prüfungen am gleichen Tag stattfinden. Das kann dann viel auf einmal sein und sorgt für zusätzlichen Druck.

Grenzen zu ziehen, fällt schwer – gerade, weil man sich bewusst machen muss, dass man noch in der Ausbildung steht. Hinzu kommt die Unsicherheit im Zusammenhang mit der neuen Reform. Belastend ist vor allem, dass es oft Fragen gibt, die Lehrpersonen nicht beantworten können – sei es, weil die Informationen fehlen oder schlicht noch keine klaren Antworten existieren.

Eine grosse Umstellung sind die Hausaufgaben. Nach einem vollen Arbeitstag bleibt dafür deutlich weniger Zeit. Es gibt keine freien Nachmittage mehr, die man für Schulaufgaben nutzen könnte. Ebenfalls einschneidend ist der Wechsel von 13 auf fünf Wochen Ferien. Die Erholungsphasen fallen im Vergleich zur Schulzeit deutlich kürzer aus.

Ich habe gelernt, in jeder Situation einen klaren Kopf zu bewahren. Selbst unter Druck handle ich stets überlegt und konzentriert. Diese Fähigkeit hilft mir, Herausforderungen strukturiert anzugehen und lösungsorientiert zu bleiben. So kann ich auch in stressigen Momenten konstant gute Ergebnisse erzielen.

Welche Tipps oder persönlichen Strategien hast du für andere, damit sie sich zwischendurch digital entlasten und besser abschalten können?

Es hilft, die Zeit gut einzuteilen und gleich nach dem Schultag einen Lernplan zu machen. So kannst du den Stoff über mehrere Tage verteilen, statt alles auf einmal zu lernen. Dadurch bleibt genug Zeit, um stressfrei abzuschalten und die Freizeit richtig zu geniessen.

Setze klare Grenzen zwischen Schule, Arbeit und Freizeit, um nicht ständig digital erreichbar oder im «Arbeitsmodus» zu sein. Mach dir bewusst, dass du noch in der Ausbildung bist. Es ist völlig normal, wenn noch nicht alles reibungslos klappt.

Nach einem Arbeitstag am Bildschirm hilft es, das Smartphone bewusst zur Seite zu legen. Achte darauf, Ausgleich in deinen Alltag einzubauen – so bleiben Arbeit und Freizeit im Gleichgewicht.

Ich verbringe täglich viele Stunden vor dem Bildschirm, sei es privat, für die Schule oder geschäftlich. Sobald ich abends nach Hause komme, trage ich eine Blaulichtfilterbrille. 30 Minuten vor dem Schlafengehen lege ich das Handy beiseite, um meinen Körper optimal auf die Nachtruhe vorzubereiten.

Was wünschst du dir von der Schule, den Lehrpersonen oder dem Betrieb, damit ein gesunder Umgang mit digitalen Medien möglich ist?

In der Schule haben wir viel direkten Kontakt durch Gruppenarbeiten, Präsentationen oder auch einfach in den Pausen. Im Betrieb gefällt mir, dass es neben der Büroarbeit immer wieder Meetings, Aufträge und Veranstaltungen gibt, wo man mit anderen zusammenarbeitet.

Wichtig ist für mich vor allem, dass ich von allen Seiten genügend Unterstützung bekomme, um Arbeit, Schule und Freizeit gut miteinander in Einklang zu bringen.

Im Betrieb wünsche ich mir mehr Tipps und Erfahrungsaustausch. KI-Roboter sollten nur begrenzt eingesetzt werden. Statt sich Texte einfach schreiben zu lassen, könnte man sie selbst verfassen und danach korrigieren lassen – so lernt man wenigstens etwas dabei.

Damit ein gesunder Umgang mit Medien möglich ist, wünsche ich mir eine starke Förderung von IT-Kursen. Dies insbesondere im Umgang mit den gängigen Office 365-Programmen.

NAME: Leyna Käppeli
ALTER: 15
BERUF: Kauffrau EFZ, 1. Lehrjahr
ARBEITGEBER: keine Angabe

NAME: Florian Mittelholzer
ALTER: 17 Jahre
BERUF: Kaufmann EFZ, 3. Lehrjahr
ARBEITGEBER: Mercedes-Benz Automobil AG

NAME: Janina Parczewska
ALTER: 18
BERUF: Kauffrau EFZ, 3. Lehrjahr
ARBEITGEBER: Supertext AG



Liebe Mitglieder, geschätzte Leserinnen und Leser

Die Arbeitswelt verändert sich rasant durch künstliche Intelligenz, Automatisierung und digitale Technologien. Umso wichtiger ist es, dass Beschäftigte gesund und arbeitsfähig bleiben. Dabei gewinnt betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) zunehmend an Bedeutung – nicht nur zur Förderung der körperlichen, sondern vor allem auch der psychischen Gesundheit.

Neue Belastungen wie ständige Erreichbarkeit, eine zunehmende Informationsflut und beschleunigte Arbeitsprozesse stellen viele Beschäftigte vor erhebliche Herausforderungen. Die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit verschwimmen, Pausen werden seltener und das Gefühl permanenter Anspannung nimmt zu. Umso wichtiger sind gezielte Massnahmen, die dem entgegenwirken: Dazu gehören wirksame Strategien zur Stressprävention, Angebote zur Förderung der mentalen Gesundheit, ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze, sowohl im Büro als auch im Homeoffice, sowie eine Unternehmenskultur, die Wertschätzung, Offenheit und gegenseitige Unterstützung aktiv fördert.

In diesem Kontext bedeutet Arbeitsfähigkeit heute weit mehr als körperliche Gesundheit. Sie umfasst zunehmend auch die Fähigkeit, sich an neue technologische Entwicklungen anzupassen, digitale Kompetenzen zu erwerben und mit Veränderungen konstruktiv umzugehen. Lebenslanges Lernen ist daher kein Schlagwort, sondern eine notwendige Voraussetzung, um im Berufsleben dauerhaft bestehen zu können. Unternehmen sind gefordert, entsprechende Lern- und Entwicklungsangebote bereitzustellen – nicht nur zur Qualifikation, sondern auch zur Stärkung der persönlichen Resilienz und Flexibilität.

Unternehmen, die das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden fördern, sichern sich langfristig Motivation, Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit. Gesundheit am Arbeitsplatz ist damit kein „Nice-to-have“, sondern ein zentraler Erfolgsfaktor im digitalen Zeitalter.

*Unser neuer Ratgeber
Lohnempfehlungen 2026
ist da!*

Herzlich,

Marlen Lecchino

Präsidentin Kaufmännischer Verband Südostschweiz

**kaufmännischer
verband**

*gemeinsam sind wir zukunfts-
in der südostschweiz.*

SCHALTER

KONTAKT

Montag bis Freitag

Kaufmännischer Verband
Südostschweiz
Vazerolgasse 2
7000 Chur

8 - 12 Uhr | 13.30 - 17 Uhr

info@kfmv-suedostschweiz.ch
T +41 81 254 14 22
www.kfmv-suedostschweiz.ch

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT - EINE LOHNENDE INVESTITION

Frisches Obst, ergonomische Büromöbel, Beteiligung an Fitnessangeboten. 'Darf es noch ein bisschen mehr sein?' ist man da geneigt zu sagen. Doch Halt: Jeder in die Gesundheitsförderung der Mitarbeitenden investierte Franken zahlt sich doppelt und dreifach aus. Denn gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten mehr, fehlen seltener und haben mehr Spass an der Arbeit. Dadurch sinken Fehltag und Fluktuation, während Arbeitsmoral und Effizienz steigen. Was will man in einem KMU mehr?

Job-Stress-Index weiterhin kritisch

Die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz untersucht regelmässig das Verhältnis von bestimmten Arbeitsbelastungen (z.B. Zeitdruck, Konflikte, Unklarheit bezüglich Arbeitsaufgaben) und Arbeitsressourcen (z.B. Wertschätzung am Arbeitsplatz, das unterstützende Verhalten der Vorgesetzten oder die Ganzheitlichkeit der übertragenen Aufgaben). Mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, dass die belastenden Faktoren mehr drücken als die entlastenden Ressourcen frische Energie bringen. Tendenz steigend. Seit Corona und dem Aufschwung von Homeoffice belasten zusätzlich schlechter ergonomisch ausgestattete Arbeitsplätze und eine stärkere soziale Isolation.

Auswirkungen eines hohen Job-Stress-Index

Wer mehr Belastungen als Ressourcen am Arbeitsplatz erlebt, fühlt sich weniger emotional mit dem Unternehmen verbunden. Psychosomatische Beschwerden verbunden mit einem allgemein schlechteren Gesund-

heitszustand, Rückenschmerzen, Nervosität, Reizbarkeit, Nacken-Verspannungen, Schlafstörungen oder Kopfschmerzen und Migräne nehmen zu. In der Folge steigen die Fehlzeiten am Arbeitsplatz. Das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO rechnet aktuell mit arbeitsbezogenen Stresskosten von jährlich rund 6.5 Milliarden Franken!

Vorbeugen ist besser als heilen

KMU könnten mit einer grossen Hebelwirkung vorbeugend wirken. Sie sind flexibler als Grossunternehmen, haben kürzere Entscheidungswege und einen engeren Bezug zu den Mitarbeitenden. Wenn hier die Chefetage ernsthaft ein BGM implementiert, kann in aller Regel rasch Erfolg gefeiert werden. Das BGM schafft mittels Anpassung von Strukturen und Prozessen günstige Bedingungen für die Gesundheit der Mitarbeitenden. Es erfordert die Beteiligung aller Personen im Betrieb und unterstützt so auch die erfolgreiche weitere Entwicklung der Unternehmung.

MICHAEL MEIER, Schulleiter Wirtschaft,
ibW Höhere Fachschule Südostschweiz



SEMINARE

Mittwoch, 21.01.2026

Anmeldung und Infos



GESUNDHEITSFÖRDERUNG IM KMU-BETRIEB - MODUL 1-6

Stress, Erschöpfung und Burnout machen auch vor KMU nicht halt. Gleichzeitig verfügen kleine Betriebe oft über begrenzte Ressourcen, um Gesundheitsmanagement strukturiert umzusetzen. Dieses sechstellige Abendseminar vermittelt Führungskräften und HR-Verantwortlichen praxisnahe Instrumente, um psychische Gesundheit im Betrieb gezielt zu fördern. Inputs von Expertinnen und Experten sowie der Austausch in der Gruppe runden das Programm ab.

Mittwoch, 18.02.2026

Anmeldung und Infos



BUSINESS-KNIGGE: SICHER AUFTRETEN, POSITIV WIRKEN

Ein professionelles Auftreten entscheidet oft über Glaubwürdigkeit und Vertrauen. In diesem Seminar lernen Sie, wie Sie im privaten wie beruflichen Umfeld stilvoll, selbstbewusst und sicher auftreten. Sie üben die Grundlagen guter Etikette – von Begrüssung und Körpersprache über Dresscodes bis hin zu Tischsitten bei Geschäftsessen.

MACHINE LEARNING: DER BLICK IN DIE ZUKUNFT

Algorithmen empfehlen nicht nur Content auf TikTok, KI verarbeitet dank Data Scientists riesige Datenmengen, unterstützt sie bei der Programmierung und lernt sogar selbständig neue Denkweisen dazu. «Machine Learning» ist Inhalt der Bachelorangebote in Informatik an der FH Graubünden und schaut für uns in eine wahrscheinliche Zukunft.

Auf die Frage, wie KI zukünftige Generationen beeinflussen wird, gibt es viele Antworten. Nur beim Handlungsbedarf sind sich alle einig: Informatik wird zu einer entscheidenden Disziplin, Data Scientists und Machine Learning Engineers zu zentralen Playern für Tech und Life Science.

Die Studierenden der Bachelorangebote in Informatik - **Computational and Data Science** sowie **AI in Software Engineering** - werden zu Data Scientists, Software Engineers und Machine Learning Engineers ausgebildet. Spezialisiert auf KI und Simulationen entwickeln sie das ganze Potential von Machine Learning und treiben so die Automation voran. Machine-Learning-Modelle bringen uns neues Wissen zu interessanten Szenarien. Da sie selbst lernen, sind sie perfekt dafür geeignet, wichtige



Ereignisse für Gesellschaft, Wirtschaft und Forschung «vorherzusagen» und Wahrscheinlichkeiten zu berechnen. Machine-Learning-Modelle lernen aus dem Erlernen und entwickeln es autonom weiter. Data Scientists leisten ihren grundlegenden Beitrag dazu. Die Schritte der Vorarbeit basieren auf Prozess-Modellen, die die Studierenden und künftigen Data Scientists in den Bachelorangeboten Computational and Data Science sowie AI in Software Engineering an der FHGR erfahren.

Erfahren Sie am Infoanlass mehr.



**FH
GR** Fachhochschule
Graubünden

Bachelorangebote Informatik

**Informatik studieren,
Zukunft programmieren**

Diese Informatik baut KI. Die **Bachelorangebote Computational and Data Science** und **AI in Software Engineering** bereiten Sie auf eine KI-unterstützte Arbeitswelt in Tech, Life Science vor. Mehr als bloss Informatik.

Jetzt entdecken!



WEITER KOMMEN

Betriebswirtschaft
Wirtschaftsinformatik
Management & Leadership
Treuhand & Rechnungswesen
Administration & Verwaltung
Banking & Versicherung
Marketing & Verkauf
Human Resources
Immobilien
Logistik
Recht

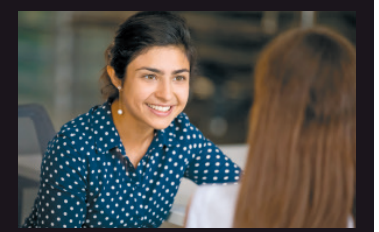
Jetzt unverbindlich
beraten lassen



Höhere Fachschule
Südostschweiz



LERNENDE STÄRKEN, GESPRÄCHE FÜHREN



FORUM BGM ZÜRICH: ANGE- BOTE FÜR BERUFSBILDENDE UND LERNENDE

Berufsbildende und Lernende finden beim BGM-Forum Zürich Anlaufstellen und Angebote für den Übergang von der Schule in die Lehre. Ebenso erhalten sie Unterstützung für eine frühzeitige Intervention, falls Schwierigkeiten während der Lehre auftreten.



Im Berufsalltag zeigt sich, dass die mentale Gesundheit von Lernenden eng mit der Qualität der Beziehung zu ihrer Berufs- oder Praxisbildner:in zusammenhängt. Eine stabile, vertrauensvolle Verbindung ist die Grundlage dafür, dass Lernende sich öffnen, über ihre Belastungen sprechen und Verantwortung übernehmen können. Sie fühlen sich gesehen, ernst genommen – und genau das stärkt ihr Selbstvertrauen und ihre Widerstandskraft.

Gezielte Gespräche bieten dabei wertvolle Orientierung. Wenn Berufs- und Praxisbildner:innen strukturierte und gleichzeitig offene Fragen stellen, regen sie Lernende zum Nachdenken an und fördern deren Selbstreflexion. Oft reicht schon eine gut gewählte Frage, um Klarheit zu schaffen und neue Perspektiven zu öffnen. So finden Lernende nicht nur Lösungen für konkrete Herausforderungen, sondern gewinnen auch ein tieferes Verständnis für sich selbst und ihre Entwicklung.

Wöchentliche Reflexionsrunden, Zielgespräche oder feste Pausenzeiten sind einfache, aber wirksame Strategien. Wenn dabei auch über Gelungenes und Optimierungsmöglichkeiten gesprochen wird, stärkt das die mentale Stabilität. Solche Gespräche schaffen Routinen, die Sicherheit geben, und fördern gleichzeitig die Eigenverantwortung, Achtsamkeit und Resilienz. Das sind Kompetenzen, die Lernenden Sicherheit für das QV geben und ganz allgemein für das Leben wertvoll sind.

Unsere Lernenden wachsen zudem in einer Welt auf, in der Reize, Informationen und Erwartungen dichter sind als je zuvor. Social Media, ständige Erreichbarkeit und die wachsende Präsenz von KI erzeugen eine neue Art von «Dichtestress». Alles scheint schneller, perfekter und komplexer

zu werden. Der Vergleich mit anderen begleitet die Lernenden permanent und die Grenzen zwischen Arbeit, Freizeit und digitaler Präsenz verschwimmen mehr und mehr. Viele Lernende erleben dadurch den Anspruch, immer «on» zu sein, alles zu wissen und sofort zu reagieren. Das kann zu innerer Unruhe, Erschöpfung oder Selbstzweifeln führen, auch wenn äusserlich alles in Ordnung scheint. Auch hier sind Berufs- und Praxisbildner:innen wichtige Bezugspersonen. Sie können durch Gespräche, klare Strukturen und echtes Interesse einen geschützten Raum schaffen, in dem Entschleunigung, Reflexion und vor allem echte Begegnungen möglich werden.

Gerade in einer Zeit, in der KI immer mehr Aufgaben übernimmt, bleibt das Menschliche – Empathie, Zuhören, Vertrauen – der entscheidende Faktor. Eine gute Beziehung zwischen Lernenden und unserer Rolle als Führungskräfte wirkt stabilisierend und vermittelt Halt. Sie zeigt: Nicht alles muss sofort gewusst oder perfekt gemacht werden. Oft reicht es, da zu sein, zuzuhören und gemeinsam einen nächsten Schritt zu finden.

Diese Art der Begleitung wirkt in beide Richtungen: Auch Berufs- und Praxisbildner:innen profitieren davon. Sie lernen, mit mehr Gelassenheit und Bewusstsein auf die individuellen Bedürfnisse ihrer Lernenden einzugehen. Wer regelmässig solche Gespräche führt, merkt schnell, dass man nicht immer ein Problem braucht, um Lösungen zu finden. Manchmal entsteht der grösste Fortschritt einfach aus einem guten gemeinsamen Moment.

VERA CLASS, MAS Wirtschaftspsychologie FHNW, eidg. dipl. Kommunikationsleiterin, eidg. FA Ausbilderin, ist Berufsbildungsexpertin und leitet die nationale Fachgruppe wbp – Wir Berufs- und Praxisbildner:innen

MICHAEL EPINEY

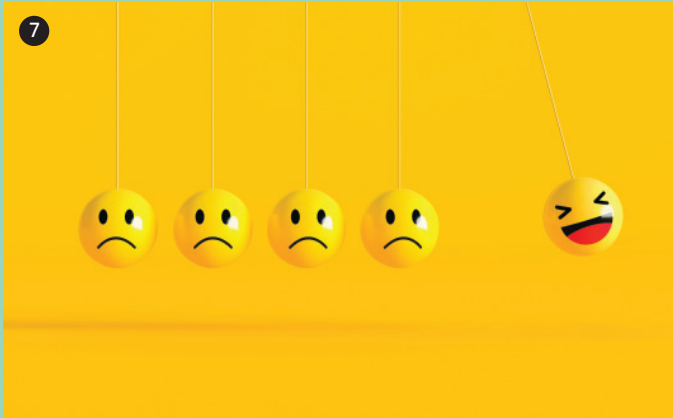
Hinter jedem Beruf steht ein Mensch mit einer eigenen Geschichte. Wir stellen Persönlichkeiten aus dem KV-Universum vor und zeigen, wie vielfältig die Wege und Gesichter im kaufmännischen Bereich sind.

ALTER 32

BERUF Eventmanager, Imker & Komplementär-Therapeut Kinesiologie

NETZWERK Instagram @michaelepiney





DAS LETZTE MAL IN DEN FERIEN WAR ICH ... auf Mallorca (1). Die wunderschöne Insel hat so viel mehr zu bieten als nur den Ballermann. Ich liebe es, in den kristallklaren Buchten zu schwimmen und in den pulsierenden Gassen Tapas zu essen.

AN MEINER ARBEIT GEFALEN MIR AM BESTEN ... die Vielfalt und die Gegensätze. An unseren Partys im Kaufleuten sowie der Halloween-Party «Season of the Witch» (2) erschaffen wir immer neue Dekowelten. Beim Imkern produziere ich unseren HERZ-HONIG (3). Und seit diesem Jahr arbeite ich als Kinesiologe in einer Gemeinschaftspraxis. Da darf ich unterschiedlichste Menschen bei ihrem persönlichen Prozess begleiten.

ES IST MIR EIN ANLIEGEN, ... mich für Tiere (4) einzusetzen. Auf Mallorca sind wir viel auf der Finca «Noah», einer Schweizer Tierschutzorganisation. Und als Botschafter von Pink Ribbon (5) Schweiz engagiere ich mich aktiv im Kampf gegen Brustkrebs.

WENN ICH MEINEN KOPF LÜFTEN WILL, ... gehe ich mit unserem Hund Neo in den Wald spazieren oder genieße ein Soundbath (6) mit verschiedenen Klanginstrumenten.

DAS BRINGT MICH AUF DIE PALME: Ungerechtigkeiten, Missgunst, schlechte Launen (7) und Energien, Narzissten oder intolerante Menschen.

ICH BEWUNDERE ... meinen Mann (8) für seine Positivität, seine Energie, seinen Fleiss und seine liebevolle Art.

MEIN RAT AN DIE NEUE KV-GENERATION: Keep going! Das KV ist eine super Grundausbildung (9), die mich stets vorangebracht hat. Bleibt lernbereit, pflegt ein echtes Beziehungsnetzwerk, achtet auf die Work-Life-Balance und seid mutig für Veränderungen. Kein Lebenslauf muss gradlinig sein.

JEDERZEIT ERREICHBAR – ÜBERALL UND IMMER

Die Journalistin, Autorin und Mental-Health-Aktivistin Anna Miller erklärt im Interview, warum Unternehmen eine digitale Unternehmenskultur brauchen und es analoge Aktivitäten heute schwer haben.

Die Digitalisierung nimmt Einzug in immer mehr Lebensbereiche. Was sind die Konsequenzen, Anna Miller? Wir sind einem unendlichen Strom an digitalen Pendenzen ausgesetzt – nicht nur von neun bis fünf Uhr, sondern immer und überall. Eilmeldungen, App-Benachrichtigungen und Handlungsaufforderungen via Smartphone bedeuten: neue Aufgaben, neue Arbeit.

«Es braucht bewusste Anstrengung, sich für Offline-Aktivitäten zu entscheiden.»

Was macht diese ständige Erreichbarkeit mit uns? Unser zentrales Nervensystem braucht den Wechsel zwischen Anspannung und Entspannung. Ständige Erreichbarkeit führt zu Daueranspannung. Das kann Schlafstörungen, Angst, Depressionen, chronische Schmerzen oder sogar Herzinfarkte zur Folge haben.

Wenn das so belastend ist – warum klinken wir uns nicht einfach aus? Weil der Mensch ein soziales Wesen ist. Wir haben Angst vor sozialer Bestrafung, wenn wir nicht erreichbar sind – etwa ausgeschlossen zu werden. Diese Urangst steckt tief in uns.

Ist es wirklich nur die Angst, die uns online hält? Nein, es liegt auch am Dopamin, das durch Netflix, Instagram, WhatsApp und Co. ausgeschüttet wird. Das fühlt sich (kurzfristig) gut an. Wenn es uns schlecht geht, greifen wir zum Smartphone – es ist das einfachste Mittel zur Ablenkung. Der Psychoanalytiker Michaël Stora nennt es ein «drahtloses Kuscheltier». Aktivitäten wie Sport oder Lesen versprechen einen viel kleineren Dopaminkick.

Wir überschätzen also unsere Willenskraft? Ja. Wenn das Smartphone sichtbar auf dem Tisch liegt, ist es wie mit Chips

beim Apéro: Man knickt ein. Ich kenne das gut. Wenn der Laptop abends offen auf dem Sofa liegt, entscheide ich mich eher für Netflix als fürs Puzzeln. Es braucht bewusste Anstrengung, sich für Offline-Aktivitäten zu entscheiden.

Das klingt nach einer kollektiven Sucht ... Wir stecken mitten in einer digitalen Sucht – nicht am Anfang, nicht am Ende. Und das hat Konsequenzen: Wir sind als Gesellschaft auf dem Weg in ein kollektives, digitales Burn-out.

Was hilft dagegen? Erstens: Bewusstsein schaffen. Beobachte dein digitales Verhalten ein paar Tage wertfrei. Wann fühlst du dich gut oder schlecht? Was stresst dich? Zweitens: Wir brauchen eine digital achtsame Kultur – privat wie beruflich. Erwartungen, Dringlichkeiten und Erreichbarkeit müssen geklärt sein.

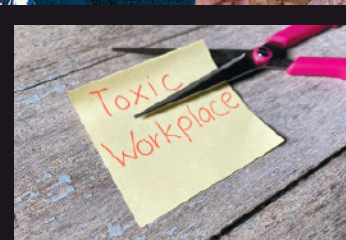
Wie kann das konkret aussehen? Im Privaten: Es sollte okay sein, nicht sofort zu antworten. Im Beruf: Wenn eine Führungskraft abends noch Mails verschickt, sollte sie klar machen, dass keine sofortige Antwort erwartet wird – zum Beispiel in der Signatur.

Was gehört noch zu einer digitalen Unternehmenskultur? Zum Beispiel klare Regeln bei Sitzungen: Wenn wir über Zoom sprechen, lassen wir andere Programme und das Handy weg. Wer da ist, ist präsent. Wer spricht, hat das Recht auf Aufmerksamkeit. Laptops zu, Handys in der Tasche. Notizen gehen auch mit Stift und Papier. Es geht nicht darum, nostalgisch zu werden, sondern in digitalen Zeiten Menschlichkeit, Achtung und Fokus zu bewahren. Dann sind nicht nur wir gesünder und glücklicher – sondern Unternehmen auch erfolgreicher.

ANNA MILLER, freie Journalistin, Buchautorin und Mental-Health-Aktivistin, anna-miller.ch

Das Interview führte: KAUFMÄNNISCHER VERBAND SCHWEIZ

Für ein paar Stunden
ist es voll okay,
nicht erreichbar zu sein.



ARBEITSSICHERHEIT SCHWEIZ

Der Verein Arbeitssicherheit Schweiz setzt sich dafür ein, dass Mitarbeitende gesund und sicher arbeiten können. Dies tut er, indem er Betrieben praxisnahe Tools für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Weiterbildungen für Sicherheitsbeauftragte und eine digitale Plattform zur einfachen Dokumentation von Sicherheitsprozessen anbietet. Der Kaufmännische Verband Schweiz ist Träger des Vereins Arbeitssicherheit Schweiz.



DIE PSYCHISCHE GESUNDHEIT VON MITARBEITENDEN STÄRKEN



*Die Psyche stärken?
Ein Spaziergang im Regen
wirkt Wunder,
alleine oder zusammen.*

Jede zweite Person ist im Laufe ihres Lebens von einer psychischen Störung betroffen. Trotzdem ist das Thema in der Arbeitswelt nach wie vor tabuisiert. Dabei zahlt es sich für Betriebe aus, die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden aktiv zu fördern.

Hohe Anforderungen, starker Zeitdruck, zunehmende Komplexität der Aufgaben, stetige Veränderungen und Anpassungen im Job und die Erwartung, fit für die Zukunft zu sein: All das kann zu Stress führen, belastend sein und überfordern. Rund 30 Prozent der Erwerbstätigen fühlen sich ziemlich oder sehr erschöpft. Im Barometer «Gute Arbeit» von *Travail.Suisse* 2024 gaben fast 85 Prozent der Befragten an, nach der Arbeit gelegentlich zu erschöpft zu sein, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern.

Förderung des Wohlbefindens bringt Vorteile. Betriebe, welche die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden aktiv stärken, verschaffen sich einen Wettbewerbsvorteil: Sie können die Fluktuation sowie Absenzen und damit verbundene Kosten senken. Gleichzeitig lassen sich die Motivation und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden sowie die Innovationsfähigkeit und die Attraktivität als Unternehmen steigern.

Was die psychische Gesundheit stärkt. Die (psychische) Gesundheit der Mitarbeitenden lässt sich aktiv fördern, zum Beispiel indem Betriebe:

- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bieten
- Flexibilität nach Möglichkeit fördern, zum Beispiel in Form von Jahresarbeitszeit
- ganzheitliche Aufgaben mit einem gewissen Grad an Selbstbestimmung schaffen
- Handlungsspielraum und Raum für Mitgestaltung ermöglichen
- Prozesse und Aufgabenverteilung klären und gemeinsame Ziele schaffen
- Belastungen reduzieren und Ressourcen stärken in Form von Weiterbildungen, Coachings oder Schulungen (zum Beispiel zur Resilienzstärkung oder zum Stressmanagement).

Die wichtige Rolle der Führung. Führungspersonen haben einen direkten Einfluss auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden. Wichtig ist, dass sie als Vorbilder handeln und den Mitarbeitenden vorleben, welches Verhalten in Bezug auf die psychische Gesundheit erwünscht ist: auf genügend Pausen achten, die Erreichbarkeit im Homeoffice regeln, nach einem hohen Engagement wieder für Ausgleich und Erholung sorgen. Ein gesundheitsfördernder Führungsstil zeichnet sich ausserdem durch eine klare, wertschätzende und transparente Kommunikation aus. Regelmässiges und differenziertes Feedback sowie Unterstützung in arbeitsintensiven Zeiten oder wenn Mitarbeitende persönlich gefordert sind, stärken ebenfalls die psychische Gesundheit.

Gute Betriebskultur fördert die psychische Gesundheit. Eine positive Betriebskultur trägt dazu bei, dass sich Mitarbeitende bei der Arbeit wohlfühlen. Auch dabei spielen Führungspersonen eine zentrale Rolle, indem sie wichtige Werte wie Respekt, Fairness, Toleranz und Wertschätzung vorleben, eine No-Gossip-Haltung etablieren und Konflikte erkennen, ansprechen sowie geeignete Massnahmen ergreifen (zum Beispiel Mediation). Eine Lernkultur, in der Fehler nicht sanktioniert, sondern angesprochen, analysiert und als Entwicklungschance gesehen werden, schafft psychologische Sicherheit und fördert das Wohlbefinden und Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeitenden.



Infos Auf der Website des Forums BGM Zürich finden Betriebe weitere Inputs, wie sie die (psychische) Gesundheit der Mitarbeitenden stärken können.



Tool Das Toolkit von «Wie geht's dir?» bietet Infomaterial, Gesprächstipps, Adressen und Angebote rund um das Thema psychische Gesundheit der Mitarbeitenden.

EVA HUNKELER ist Leiterin des Forums BGM Zürich

joblex.ch 

Zeigt Ihr CV, was Sie können?

Wir machen sichtbar, was Sie
auszeichnet – im CV und auf LinkedIn.
Für einen Auftritt, der überzeugt.

Jetzt CV-Check
buchen



powered by

**kaufmännischer
verband**

*gemeinsam sind wir zukunft.
in zürich.*

Erfahre mehr auf
joblex.ch

WER KÜMMERT SICH UM MEINE PSYCHE?

BEI PSYCHISCHEN BELASTUNGEN AM ARBEITSPLATZ MÜSSEN ARBEITGEBER:INNEN HANDELN. Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz umfasst die physische und psychische Integrität der Arbeitnehmenden. Von Arbeitgeber:innen kann beispielsweise verlangt werden, dass sie im Betrieb Massnahmen gegen Mobbing oder andere Formen der Belästigung ergreifen. Zum Schutz der psychosozialen Gesundheit der Arbeitnehmenden können Belastungs- und Pausenregelungen oder klare Kommunikationswege dienen. Überstunden, unklare Erwartungen und insbesondere sexuelle Belästigung oder Mobbing können hingegen psychische Erkrankungen bei Arbeitnehmenden auslösen beziehungsweise begünstigen.

GENAU HINHÖREN. Zur Prävention von gesundheitlichen Belastungen können beispielsweise die Evaluierung der Auslastung der Mitarbeitenden oder Kompensationsmöglichkeiten für Überstunden beitragen. Solche Massnahmen sind aber nur dann wirksam, wenn eine Überbelastung von Vorgesetzten nicht als Schwäche der Arbeitnehmenden interpretiert wird. Bei Mobbing kann auch eine Mediation zielführend sein.

GESUNDHEITSFÖRDERUNG NÜTZT ALLEN. In der Rechtsberatung begegnen wir immer wieder gesundheitlich belasteten Arbeitnehmenden, denen gekündigt wird, anstatt geeignete Massnahmen zu ergreifen, um die gesundheitlichen Belastungen zu reduzieren. Dies ist für beide Seiten keine befriedigende Lösung, insbesondere nicht für die betroffenen Arbeitnehmenden. Dadurch werden sie oft (noch) stärker traumatisiert, ohne dass die Arbeitgebenden die Ursache identifizieren und das Problem (auch längerfristig) beheben. Denn es gilt: gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen erhöhen die Produktivität, Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden. Dies führt letzten Endes zu verminderten Fehlzeiten im Unternehmen und fördert die Resilienz der Arbeitnehmenden.

SILVIA HERRANZ BANZ, Rechtsdienst Kaufmännischer Verband Zürich



IMPRESSUM «Wir Kaufleute», erscheint 3-mal jährlich HERAUSGEBER: Kaufmännischer Verband Zürich, Pelikanstrasse 18, Postfach, 8021 Zürich LEITUNG: Amalia Zurkirchen, Geschäftsführerin, und Maria Hagedorn, Leiterin Marketing und Kommunikation, T +41 44 211 33 22, info@kfmv-zuerich.ch, kfmv-zuerich.ch REDAKTION UND KORREKTORAT: Panta Rhei PR, Zürich DESIGN: Sonja Studer, Zürich DRUCK: myclimate neutral auf FSC MIX-Papier: Hürzeler AG, Regensdorf AUFLAGE: 10 000 Ex. ANZEIGEN: Melanie Holenweger, T +41 44 211 33 22, melanie.holenweger@kfmv-zuerich.ch ABONNEMENT für Mitglieder gratis, für Nichtmitglieder CHF 22.–

Datenmanagement: von Excel zu Power BI (PU42)

- » praxisnahe Datenkompetenz
- » vielseitige Anwendungsbereiche
- » karrierefördernde Qualifikationen



Mehrere
Durchführungen
pro Jahr!

Effizient und zukunftsweisend: Der Studiengang «Datenmanagement – von Excel zu Power BI» ist ideal für aufstrebende Controlling- und Rechnungswesen-Profis, die ihre Datenmanagement-Kompetenzen ausbauen wollen.

Direkt beim HB Zürich!

www.controller-akademie.ch

Eine Institution von
SwissAccounting
und kfmv Zürich



ControllerAkademie