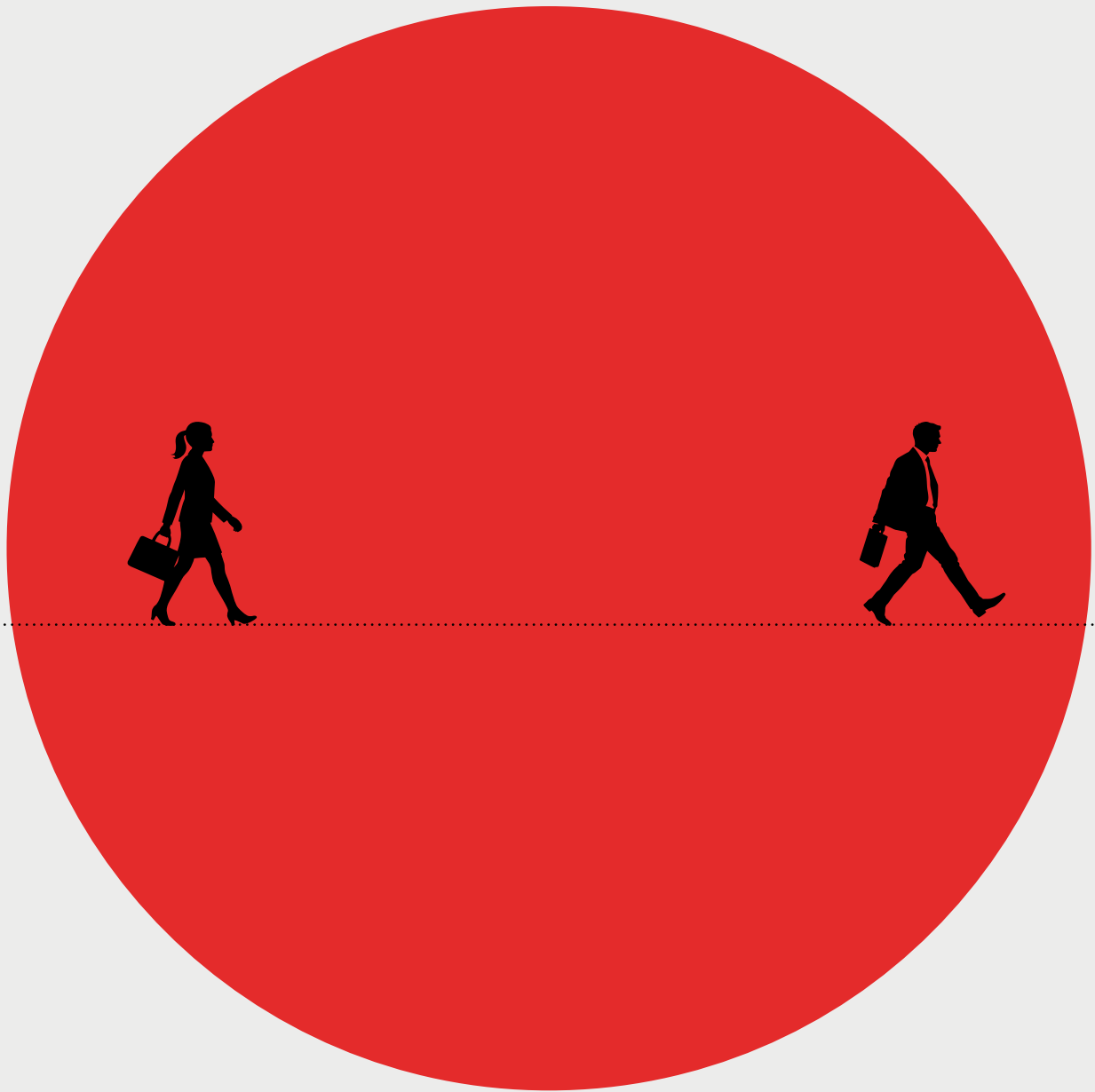




Mit Ehrlichkeit zu mehr

Work-Life- Balance

Neben skandinavischen Ländern und Japan zählt die Schweiz regelmässig zu den zehn gesündesten Ländern der Welt. Und trotzdem: Wer sich die Krankheitstage in der Schweiz anschaut, stellt schnell fest: Kranksein ist kein individuelles Problem mehr, sondern vielmehr ein strukturelles. Seit 2018 steigen die Abwesenheitstage in Betrieben klar an. Innerhalb von sechs Jahren lässt sich bei einer 100%-Beschäftigung eine Steigerung von rund 20 % (von 7 auf 8,5 Abwesenheitstage) beobachten.

Nachgänge von Covid

Massgebend für diese Änderungen ist ohne Zweifel die Coronazeit. Während des Lockdowns schossen die Werte nicht ungewöhnlich nach oben. Vielmehr wurde erst 2022 ein Rekordwert von fast 9,3 Tagen¹ festgestellt. Einer der möglichen Gründe könnte das veränderte Verhalten zur Vorsicht sein und daher eher zu Hause bleiben zu wollen.

Für die Arbeitgebenden geht es nicht nur um ein paar Tage fehlende Arbeitskraft. Als reale Folgen verzögern sich Projekte, die Arbeit muss umverteilt werden und meist steigt der Druck auf die verbleibenden Mitarbeitenden. Genau so kann ein gefährlicher Kreislauf entstehen: Mehr Belastung führt zu mehr Krankheitsausfällen im Team.

¹ Gemäss Bundesamt für Statistik, Jährliche Dauer der Absenzen aufgrund von Krankheit/Unfall der Vollzeitarbeitnehmenden nach Geschlecht, Nationalität und anderen Merkmalen – 2010-2024 | Daten-Tabelle



Nicht nur Arbeitsmenge entscheidend

Im Jahr 2024 sank tendenziell die tatsächliche Wochenarbeitszeit von Vollzeit-Arbeitnehmenden. Gleichzeitig nahmen Absenzen zu. Das passt zur Beobachtung, dass nicht nur die Arbeitsmenge entscheidend ist, sondern vielmehr der psychische Druck und die Art der Erholung.

Krankmeldungen sind bei vielen Unternehmen ein schwieriges Thema. Ohne einen gewissen Nachweis kann es schnell zu einem Gefühl des Hintertankens kommen. Gleichzeitig darf aber nicht ein System geschaffen werden, in dem direkt jede Absenz unter einem Generalverdacht steht.

Ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis ist oft schwierig zu deuten. Meist wird die Arbeitsunfähigkeit benannt, nicht aber die Möglichkeiten der Arbeitsfähigkeit. Eine für die Arbeitgebenden sinnvolle Entwicklung wäre eine stärkere Fokussierung auf die Arbeitsfähigkeit. So könnten eine Teilarbeitsfähigkeit, eine stufenweise Rückkehr oder klare Leitlinien und Empfehlungen bei der Wiedereingliederung definiert werden. Genau dort setzen auch Leitfäden zur psychischen Gesundheit an. Psychische Belastung braucht nicht immer eine Arbeitsunfähigkeit als Folge zu haben, sondern sie braucht angepasste Bedingungen im Arbeitsalltag.

Früherkennung ist zentral

Doch selbst das beste Arztzeugnis löst das Grundproblem nicht. Viele Ausfälle am Arbeitsplatz und im Alltag entstehen, bevor sich überhaupt jemand in ärztlicher Behandlung begibt. Früherkennung und rechtzeitige Anpassungen der Rahmenbedingungen sind zentral für eine zielführende Veränderung. Es muss eine Firmenkultur geschaffen werden, in der Beobachtungen geteilt und Probleme angesprochen werden.

Der Fachkräftebedarf und der gesellschaftliche Wandel haben unsere Arbeitswelt nachhaltig verändert. Als Unternehmen tragen wir dieser Realität Rechnung: Homeoffice, flexible Arbeitszeiten und Teilzeitmodelle sind heute fester Bestandteil unseres Arbeitsmodells. Diese Freiräume sind Ausdruck von Vertrauen – und sie bleiben ein wichtiger Erfolgsfaktor.

Gleichzeitig gilt: Freiheit braucht Führung und klare Orientierung. Ohne gemeinsame Leitplanken verliert Arbeit an Struktur, Zusammenarbeit an Verbindlichkeit und Führung an Wirkung. Ein ungeordnetes Nebeneinander ist weder gesund noch nachhaltig – weder für Mitarbeitende noch für Unternehmen.

Gemeinsame Werte als Basis für Erfolg

In den letzten Jahren stand verständlicherweise die Frage im Vordergrund, was das Unternehmen den Mitarbeitenden bieten kann. Entscheidend ist aber auch, was jede und jeder Einzelne täglich zum gemeinsamen Erfolg beitragen kann: Verantwortung, Engagement und gegenseitige Verlässlichkeit sind die Basis unserer Leistungsfähigkeit.

Homeoffice ist Fluch und Segen zugleich. Es bringt Entlastung, Flexibilität und eine bessere Vereinbarkeit mit dem Privatleben. Doch es führt auch zu einer neuen Form der Entgrenzung. Heute kann man überall arbeiten. Die «Work-Life-Balance» kann sehr schnell zu einem «Work-Life-Blending» wechseln, wobei das Privatleben und die Arbeit immer mehr verschmelzen.

Es zeigt sich klar: Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit ist multidimensional² und kann nicht alleine auf Einzelfaktoren wie mehr Krippenplätze, mehr Homeoffice oder mehr Ferien reduziert werden. Damit allein können Probleme nicht gelöst werden. Vielmehr prägen gesellschaftliche Rahmenbedingungen, individuelle und partnerschaftliche Ressourcen und das Arbeitsumfeld das subjektive Empfinden. Das erklärt auch, warum zwei Personen im gleichen Unternehmen die gleiche Belastung komplett unterschiedlich empfinden.

Der Punkt, an dem viele im Alltag scheitern, ist nicht zu wenig Disziplin mit sich selber, sondern zu Vieles gleichzeitig. Viele junge Menschen wollen nicht mehr zwischen Karriere, Freizeit, Sport und Familie entscheiden müssen, sie wollen alles vereinbaren können. Meist funktioniert es dann nicht in perfekter Vision. Das führt zu Frustration, Überforderung und allenfalls zu Arbeitsunfähigkeit – insbesondere dann, wenn die Erwartungen und Ansprüche an sich selbst zu hoch sind.

² SVIN Vereinbarkeit Beruf <https://www.svin.ch/thema/vereinbarkeit/>

«Die ‹Work-Life-Balance› kann sehr schnell zu einem ‹Work-Life-Blending› wechseln, wobei das Privatleben und die Arbeit immer mehr verschmelzen.»

Persönliche Strategie zur eigenen Work-Life-Balance

Umso wichtiger ist es, ehrlich mit sich zu sein und herauszufinden, wie viel man wo investieren will. Nicht als Kapitulation, sondern vielmehr als wirksame Strategie gegen Dauerstress. Es heisst Prioritäten setzen und bewusst Abstriche machen – ohne schlechtes Gewissen. Die Frage ist nicht, welche Entscheidung richtig ist, sondern welche ich bewusst wähle, um nicht jeden Tag am Limit zu leben.

Mit Homeoffice spart man sich den Arbeitsweg. Aber auch zu Hause ist es nötig, eine strikte Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit zu machen. Sonst läuft man Gefahr, konstant ausserhalb der Arbeitszeit zu arbeiten. Genau da können neue Stressformen entstehen und somit auch Work-Life-Blending.

Work-Life-Balance fängt bei uns selbst an

Ja: Arbeitgebende brauchen Arztzeugnisse als Grundlage. Ja: Ärztinnen und Ärzte könnten stärker darin geschult werden, Arbeitsfähigkeit differenzierter zu beurteilen – also nicht nur «krank/gesund» sondern auch «teilweise arbeitsfähig» und «wie gelingt der Wiedereinstieg». Und ja: Die Gesundheit am Arbeitsplatz muss von Betrieben ernst genommen und Probleme früh genug angesprochen werden.

Aber all das greift zu kurz, wenn man den wichtigsten Hebel vergisst: Work-Life-Balance entsteht nicht allein durch Angebote oder Regeln – sondern durch Ehrlichkeit. Ehrlichkeit darüber, was ich tatsächlich leisten kann. Ehrlichkeit darüber, was ich bewusst weglasse. Ehrlichkeit darüber, was mir wichtig ist – Karriere, Zeit mit Kindern oder Freizeit. Und Ehrlichkeit darüber, wer welche Verantwortung trägt – in der Partnerschaft genauso wie im Betrieb. Wenn diese Ehrlichkeit mit besseren Rahmenbedingungen zusammenkommt, sinkt nicht nur Stress, dann sinkt auch das Risiko, dass Krankheit am Ende zur eigenen Grenze wird.

Ich bin überzeugt: Ein starkes Miteinander entsteht dort, wo Freiheit und Verantwortung im Gleichgewicht sind. Diesen Anspruch leben wir – in der Führung, in der Zusammenarbeit und im täglichen Handeln.

●
Martina Fasani, CEO / Vorsitzende der Geschäftsleitung,
Gähler und Partner AG, Vorstand suisse.ing