



Arbeitsanforderungen und Arbeitsmenge

Angemessene Arbeitsanforderungen

Stimmen die Arbeitsanforderungen mit den Fähigkeiten eines Mitarbeitenden überein, kann sich dieser engagiert und selbstsicher für Ihr Unternehmen einsetzen.

Stimmen Anforderungen und Fähigkeiten jedoch nicht überein, ist der Mitarbeitende überfordert. Oder unterfordert. Beides kann Stress verursachen und auf Dauer demoralisierend wirken.

Überprüfen Sie deshalb regelmässig Arbeits- und Funktionsbeschreibung zusammen mit Ihren Mitarbeitenden. Bieten Sie, wo nötig, Unterstützung oder die Möglichkeit zur Weiterbildung an – ganz besonders in Zeiten des Wandels.

Realistische Arbeitsmenge

Motivierte Mitarbeitende sind nicht nur belastbarer und ausgeglichener. Sie sind leistungsfähiger und machen weniger Fehler.

Arbeitet jemand beispielsweise jedes Wochenende durch, wird er in den darauf folgenden Wochen weniger ausgeruht sein. Die Produktivität sinkt, Pendenzen und Fehler nehmen zu. Ein Teufelskreis bahnt sich an.

Setzen Sie auf entspannte, konzentrierte Mitarbeitende. Definieren Sie realistische Ziele und überprüfen Sie diese regelmässig. Und lassen Sie Überstunden möglichst bald wieder kompensieren, denn erschöpfte Mitarbeitende leisten weniger.





Mangelnde
Unternehmenskultur?



Gefühl der
Machtlosigkeit?



Unternehmenskultur und Arbeitsgestaltung

Sinnstiftende Unternehmenskultur

Können sich Mitarbeitende mit der Vision und den Zielen Ihres Unternehmens identifizieren, gewinnt ihre Arbeit an Sinn.

Viele Angestellte wissen aber gar nicht, wofür ihr Unternehmen steht und welche Werte eine tragende Rolle spielen. Die Identifikation nimmt Schaden – die Motivation sinkt.

Machen Sie Ihre Mitarbeitenden zu den grössten Fans Ihres Unternehmens. Grundlage dafür ist eine Unternehmenskultur, die verstanden und glaubhaft gelebt wird.

Individuelle Arbeitsgestaltung

Abwechslungsreiche Arbeit sowie ein hoher Grad an Kompetenz und Eigenverantwortung fordern und fördern zugleich. Wer seine Arbeit selbst einteilen und abwechslungsreich gestalten kann, ist motivierter und kann besser mit Druck- und Stresssituationen umgehen.

Dagegen wirken eintönige Tätigkeiten und wenig Eigenverantwortung demotivierend. Steigt dann der Leistungsdruck, führt dies rasch zu Stress. Die Betroffenen fühlen sich der Situation machtlos ausgeliefert.

Lassen Sie Ihre Mitarbeitenden ihre Arbeit so weit als möglich selbst gestalten. Arbeiten Sie mit Zielvereinbarungen und ermöglichen Sie einen individuellen Arbeitsstil.





*Konflikte können Unternehmen
und Gesundheit gefährden.*



Zusammenarbeit

Ein gutes Team kann Ausserordentliches leisten und über sich hinauswachsen.

Ein schlechtes Team hingegen stört die Produktivität und das Arbeitsklima. Es gefährdet sowohl das Unternehmen, als auch die Gesundheit aller Teammitglieder. Burnout oder Mobbing können die Folge sein.

Ein Team sollte daher nicht nur fachlich, sondern auch menschlich zusammenpassen. Stärken Sie die Zusammenarbeit im Team. Achten Sie auf Missstimmungen und Konflikte und gehen Sie diese frühzeitig an. Mit einer offenen Kommunikation schaffen Sie dafür die notwendige Grundlage.





Führung und Kommunikation

Kompetente Führung

Unter guter Führung kann ein produktives, gesundes und motivierendes Arbeitsklima entstehen.

Genauso gut kann unter mangelhafter Führung aber ein unproduktives und ungesundes Arbeitsklima entstehen, das sowohl dem Unternehmen wie auch allen Betroffenen schadet. Schlechte Führung setzt den Mitarbeitenden zu, auch gesundheitlich.

Gute Führung ist keine natürliche Gabe; sie muss erlernt werden. Setzen Sie auf gut ausgebildete Führungskräfte mit kompetentem Führungsstil. Es ist in jeder Hinsicht eine lohnende Investition.

Wertschätzende Kommunikation

Lobende Worte oder ein Dankeschön zur rechten Zeit sind motivierend und wirken sich positiv auf das Arbeitsklima aus.

Dauernde Kritik und Vorwürfe hingegen führen in der Regel nur zu Stress und Verunsicherung.

Ihre Worte als Führungskraft haben eine grosse Wirkung: Üben Sie konstruktive Kritik und loben Sie gute Leistungen. Wertschätzung sollte die Grundlage jedes Gesprächs sein.





Machen sie frühzeitig eine
Risikobeurteilung



Sonderschutzbestimmungen

Beschäftigen Sie schwangere Frauen oder Jugendliche in Ihrem Unternehmen, sind Sie gesetzlich verpflichtet, die geltenden Sonderschutzbestimmungen einzuhalten.

Für schwangere Frauen beträgt die maximale Arbeitszeit 9 Stunden pro Tag. Dabei sollten sie nicht mehr als 4 Stunden stehend arbeiten und keine schweren Lasten tragen. Sorgen Sie für zusätzliche Pausen, am besten mit einer Liegegelegenheit an einem ruhigen Ort.

Jugendliche sollten nur Tätigkeiten ausführen, die ihrem Alter und Ausbildungsstand entsprechen.

Ob für schwangere Frauen oder Jugendliche:
Machen Sie frühzeitig eine Risikobeurteilung
und ergreifen Sie die notwendigen Schutzmassnahmen.

