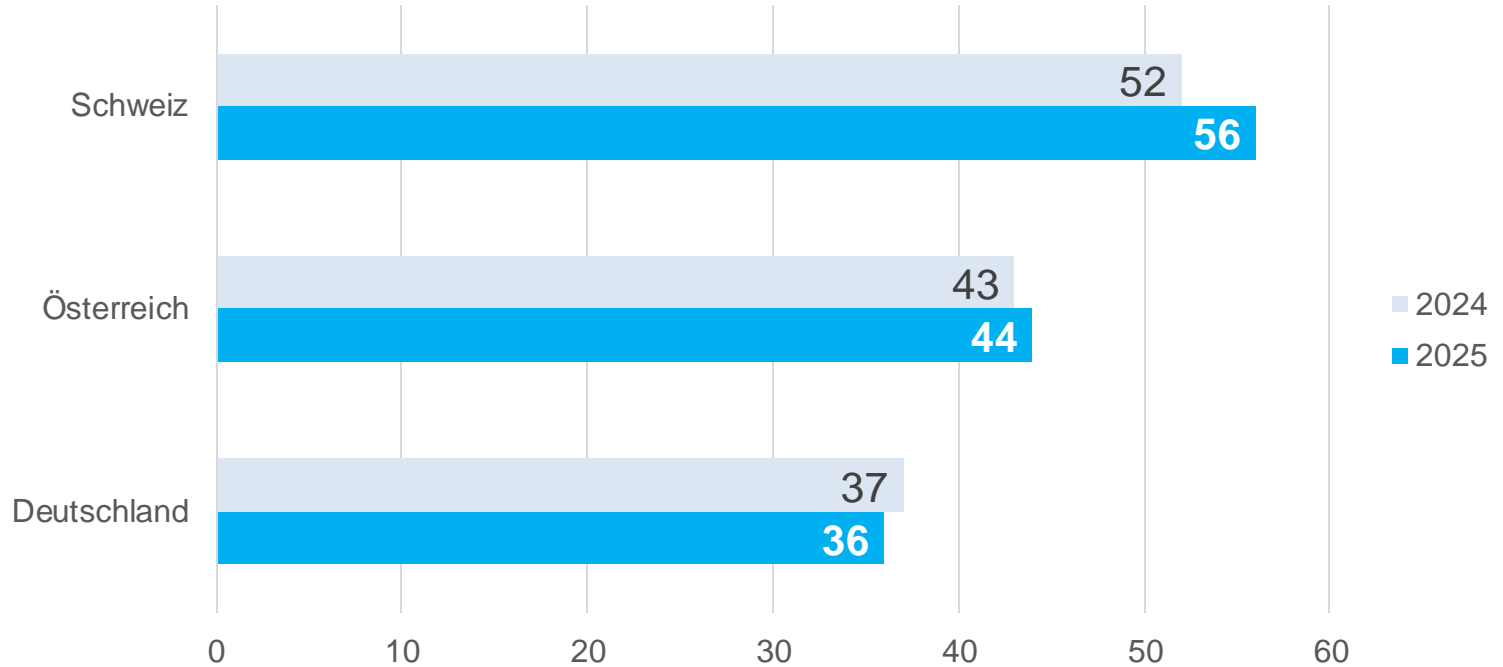




CONNECT ODER DISCONNECT? MITARBEITENDENBINDUNG IN DER NEUEN ARBEITSWELT

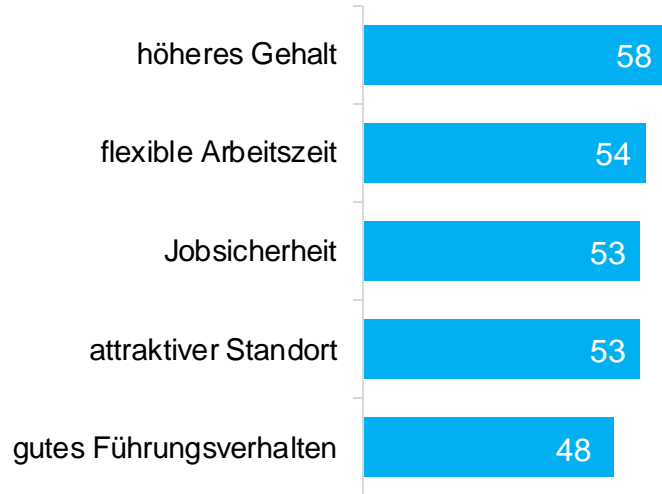
Der Wechselwille ist hoch



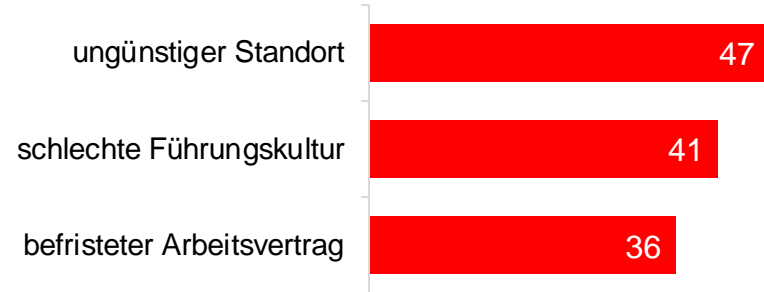
Quelle: forsa-Online-Umfrage 2025 im Auftrag von XING unter 3.413 volljährigen Erwerbstätigen (Arbeitende und Angestellte) in Deutschland sowie in Österreich (N = 1.006) und der deutschsprachigen Schweiz (N = 505).

Arbeitgeberwechsel

Was würde einen Arbeitgeberwechsel attraktiv machen?



Was würde trotz höherem Gehalt von einem Wechsel abhalten?



Die Arbeitszeit in der Schweiz ist niedrig

Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden pro Arbeitsstelle

		Total Erwerbstätige	Vollzeitarbeit- nehmende ²⁾
	Wöchentliche Normalarbeitszeit ¹⁾	32,5	41,7
-	Wöchentliche Dauer der Absenzen	2,1	2,4
+	Wöchentliche Dauer der Überstunden	0,5	0,7
=	Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit	31,0	40,0

1) Die Normalarbeitsstunden entsprechen bei Arbeitnehmenden den vertraglich festgelegten Arbeitsstunden, bei Selbstständigerwerbenden der üblichen Arbeitszeit.

2) Vollzeitarbeitnehmende sind Arbeitnehmende mit einem 100%-Pensum. Arbeitnehmende in eigener Firma und Lernende werden nicht berücksichtigt. Quelle: BFS – Arbeitsvolumenstatistik (AVOL)

Der Vergleich mit anderen europäischen Ländern

GR Griechenland: ca. 41,0 Stunden

PL Polen: ca. 39,5 Stunden

PT Portugal: ca. 39,0 Stunden

HU Ungarn: ca. 39,0 Stunden

GB Vereinigtes Königreich: ca. 37,5 Stunden

DE Deutschland: ca. 34,5 Stunden

DK Dänemark: ca. 33,5 Stunden

NL Niederlande: ca. 29,5 Stunden

Die neue Arbeitswelt kommt.

Flexibilität

Flexible Arbeitszeiten, -orte und -plätze ermöglichen schnelle und effiziente Anpassungen der Arbeit an sich verändernde Situationen

Zusammenarbeit

Agile Methoden wie Co-Creation, Design Thinking etc. fördern ein interdisziplinäres, iteratives Denken und Arbeiten

Organisation

Netzwerkorganisationen und Kooperation auf Augenhöhe beschleunigen die Arbeit, bedingen aber auch eine moderne Führungskultur

Technologie

Digitale Kommunikations- und Kollaborationssysteme, unterstützt durch Big Data und KI ermöglichen ein neues Teamleistungsniveau

Individualität

Mitarbeitende können ihre Lern- und Leistungsziele in einem hohen Mass selber gestalten und sich mit ihren Stärken besser einbringen

Work Space

Arbeitsumgebungen werden flexibler und fördern Kreativität, indem man je nach gerade zu erledigender Aufgabe den passenden Raum benutzt

Was der Generation ? wichtig ist

Quelle: Zenjob Studie 2022 D-NL-UK

1

Gutes Gehalt

2

Ehrlichkeit und offene Kommunikation

3

Gute
Karrieremöglichkeiten

4

Offenheit für neue
Ideen und Konzepte

5

Möglichkeit zur
Weiterbildung und
professionelles
Training

6

Soziales Engagement

7

Nachhaltiges Handeln

8

Diversität in der
Belegschaft

9

Flache Hierarchien

10

Regelmässige
Firmenfeiern

Arbeitgeber sind auf 3 Ebenen gefordert



Kognitive Ebene

Überzeugende Strategie,
nachvollziehbare Ziele
und konsequenter Fokus
auf die Kunden



Gesundheitsebene

Angebote zur Förderung
der physischen und
psychischen Gesundheit
und Resilienz



Emotionale Ebene

Gelebte Wertschätzung
und hohe psychologische
Sicherheit, Spass an der
Kooperation

Was ist – nach dem Lohn
– die wichtigste Frage, die
sich potenzielle Bewerber
und Bewerberinnen
stellen?



Wie wird es mir gehen,
wenn die mich tatsächlich anstellen?

Es geht um Erfolg und Vertrauen

30

Organisationen

2024-105(+)-030-31 | Schweizerische Ärztezeitung

Empirisch belegt ist die Tendenz von Führungskräften, ihren persönlichen Beitrag zum Sicherheitsgefühl zu überschätzen,

Mit Sicherheit erfolgreicher führen

Arbeitsklima Psychologische Sicherheit im Team gilt heute als stärkster Prädiktor für eine gelingende und erfolgreiche Zusammenarbeit. Das Führungsverhalten spielt dabei eine Schlüsselrolle.

Joachim Maier*, Christof Schmitz*

*Leiter Weiterbildungsakademie Psychologische Sicherheit als Führungsaufgabe, Institut für Angewandte Psychologie, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften; *Mitgründer und Mitglied Geschäftsleitung, College M, Bern

Arzt und Karriere » Führungskraft Arzt

Psychologische Sicherheit: Wie medizinische Teams erfolgreich arbeiten

19 März, 2024 - 07:08

Prof. Dr. med. Alexander Ghanem

TRIBÜNE Standpunkt

Feedback(-Kultur) und psychologische Sicherheit

Christof Schmitz*, Maurizio Trippolini¹⁾, Peter Borchold*

*Dr., college M, Bern; ¹⁾Dr., Department Gesundheit, BfH, Inselspital Bern; Rehabilitation Sciences Program, Massachusetts General Hospital (MGH), Institute for Health Professionals (IHP), Charlestown, Boston, USA; ²⁾PD Dr., med., college M, ISPM, Universität Bern

Feedback ist wichtig für Qualität und Performanz. So selbstverständlich erscheint das, dass die Schwierigkeiten einer guten und nachhaltigen Umsetzung überraschen. Diese Probleme interessieren umso mehr, als verstärkt eine «Feedback-Kultur» gefordert wird. Wir zeigen neue Ansätze auf, wo Schwierigkeiten liegen und dass es bei Feedback-Kultur im Kern um «psychologische Sicherheit» geht.

NZZ

KOLUMNE

Keine Angst vor dummen Fragen! Wie Vertrauen und Erfolg zusammenhängen

Firmenskandale wie bei VW und Boeing haben eine gemeinsame Ursache: den Mangel an psychologischer Sicherheit.

Nicole Kopp

03.02.2024, 16:05 Uhr ⌚ 4 min



Hören



Merken



Drucken



Teilen

Home > Gruppe, Interaktion, Organisation, Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO) > Article

Das Krankenhaus als lernende Organisation während der Pandemie: Herausforderungen und Learnings

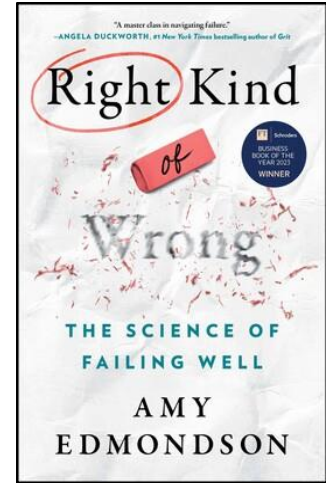
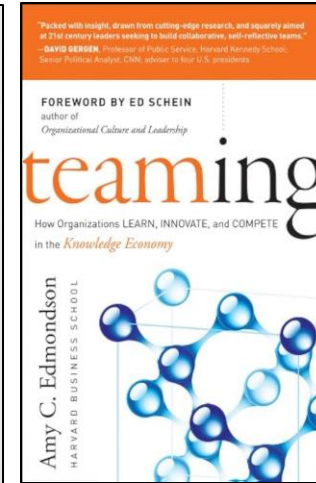
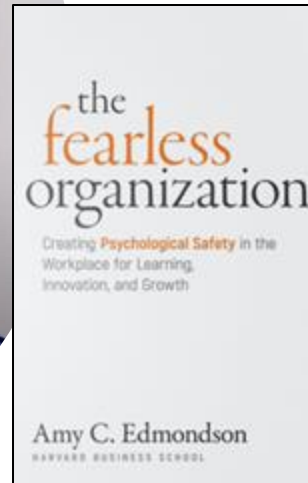
The hospital as learning organization in the pandemic: challenges and learnings

Hauptbeiträge – Offener Teil | Published: 11 July 2022

Volume 53, pages 379–387, (2022) [Cite this article](#)

Prof. Amy Edmondson, Harvard

von Thinkers50 zur
#1 business thinker globally
wiedergewählt (Nov 23)



Amy Edmondson's Studie: Fehler in einem Spital

WORK UNIT	REPORTED ERRORS
MEMORIAL 1	23.68*
UNIVERSITY 1	17.23
UNIVERSITY 3	13.19
MEMORIAL 2	11.02
MEMORIAL 4	8.6
MEMORIAL 5	10.31
UNIVERSITY 2	9.37
MEMORIAL 3	2.34



* preventable and potential adverse drug events (ADEs) per 1000 patient-days

Elemente von psychologischer Sicherheit

- Alle können ihre eigene Meinung äussern ohne Angst vor Zurückweisung.
- Die Redeanteile sind in etwa gleich verteilt.
- Es herrscht eine hohe Empathie und ein gegenseitiges Interesse.
- Fehler werden als Lerngelegenheiten angesehen.
- Individuelle Stärken, Begabungen und Fähigkeiten werden wertgeschätzt.

Die wichtigsten Einflüsse auf Team Erfolg



- **Psychologische Sicherheit:**
Können wir in diesem Team Risiken eingehen, ohne uns unsicher oder peinlich berührt zu fühlen?
- **Verlässlichkeit:**
Können wir uns gegenseitig darauf verlassen, dass wir pünktlich und in hoher Qualität arbeiten?
- **Struktur und Klarheit:**
Sind die Ziele, Rollen und Verantwortlichkeiten in unserem Team klar?
- **Der Sinn der Arbeit:**
Arbeiten wir an etwas, das für jeden von uns persönlich wichtig ist?
- **Wirkungen des Teams und der Arbeit:**
Glauben wir grundsätzlich, dass die Arbeit, die wir tun, wichtig ist?

Julia Rozovsky (ehemals Google Director People Operations)

Die psychologische Sicherheit zu steigern, verbessert die Mitarbeitendenbindung



Weisst du, was deinen Mitarbeitenden ganz persönlich wirklich wichtig ist? Oder interessierst du dich vor allem für fachliche Themen?



Frage jeden Tag einen Mitarbeitenden, wie es ihm wirklich geht und nimm dir Zeit ihm zuzuhören.



Überlege nach jedem Meeting, das du geleitet hast, ob alle Teilnehmenden ungefähr gleich viel zu Wort gekommen sind.

Matthias Mölleney

**Leiter des Centers for HRM & Leadership
an der HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich**

Kontakt:

peopleXpert gmbh

Seestrasse 110a, 8610 Uster (CH)

Telefon: +41 79 610 1416

Email: matthias@moelleney.com

<http://www.peoplexpert.ch>

Linkedin: www.linkedin.com/in/moelleney

