

# Warum Führungskräfte Stress nicht länger ignorieren können

## White paper

Resilienzinterventionen als  
unverzichtbare Strategie und  
Wegbereiter für die Zukunft von  
Unternehmen



## Inhalt

Resilienzinterventionen als unverzichtbare Strategie und Wegbereiter für die Zukunft von Unternehmen	1
Zusammenfassung für das Management	2
1. Stress als strategisches Anliegen	3
2. Geschäftliche Auswirkungen der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz	4
3. Resiliente Mitarbeiter als Wettbewerbsvorteil	5
4. Investition in expertengeleitetes Stressmanagement	6
5. Datenbasierte Ergebnisse und organisatorische Gewinne	7
6. Vier wesentliche Vorteile von Stress- und Resilienz-Workshops	9
7. Ein proaktiver Weg zu einem gesünderen Arbeitsplatz	10
Über Teloscope	11
Kontakt	11
Quellen	12

Wo angegeben, wird zur besseren Lesbarkeit ausschliesslich die männliche Form verwendet; sämtliche Geschlechtsidentitäten sind selbstverständlich eingeschlossen.

## Zusammenfassung für das Management

- 1. Stress verursacht erhebliche Kosten:**  
Arbeitsbedingter Stress führt jährlich zu enormen finanziellen Verlusten (6,5 Mrd. CHF in der Schweiz, davon 2,4 Mrd. CHF durch Produktionsverluste).
- 2. Resilienz als Wettbewerbsvorteil:**  
Resiliente Mitarbeiter sind produktiver, anpassungsfähiger und meistern Krisen erfolgreicher.
- 3. Messbare Wirksamkeit:**  
Evidenzbasierte Stress- und Resilienztrainings zeigen messbare Ergebnisse (2- bis 4-fache Wahrscheinlichkeit von Verbesserungen, bis zu 2,65 weniger Krankheitstage pro Person pro Jahr).
- 4. Prävention zahlt sich langfristig aus:**  
Investitionen in gezielte Interventionen zur Stressprävention, Resilienzförderung und psychischen Gesundheit erhöhen Mitarbeiterbindung, Innovationskraft und sichern langfristig die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

# 1. Stress als strategisches Anliegen

Für Führungskräfte ist arbeitsbedingter Stress nicht nur ein Personalthema – er stellt eine **direkte Bedrohung für Leistung und finanzielle Stabilität** dar (Grebner et al., 2011). Mehr als **40 % der Mitarbeiter** berichten von erheblichen arbeitsbezogenen Stressbelastungen, wobei 25 % ihre Tätigkeit als primären Stressfaktor im Leben ansehen (Bhui et al., 2012; Brüngger et al., 2024), was häufig zu **Fehlzeiten, erhöhtem Personalwechsel und steigenden Gesundheitskosten** führt (Goh et al., 2015). Chronischer Stress und Burnout schwächen zudem die Moral, erhöhen Versicherungsschäden und mindern das Betriebsergebnis.

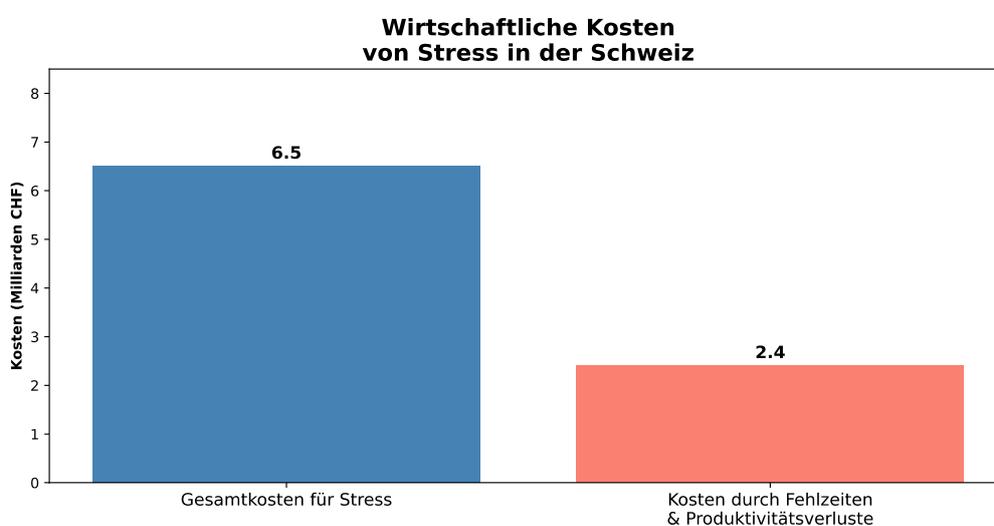
Angesichts der steigenden Kosten des Untätigbleibens investieren viele Unternehmen inzwischen in präventionsorientierte Massnahmen – etwa gezielte Workshops –, um stressbedingte Verluste zu reduzieren und eine **Kultur der Resilienz** zu etablieren. Indem Stress als systemisches Problem und nicht als persönliche Schwäche behandelt wird, können Führungskräfte Politikänderungen und Resilienzprogramme implementieren, die sowohl das Wohlbefinden der Mitarbeiter als auch die finanziellen Grundlagen des Unternehmens schützen.

## Schlüsselpunkte

- **Hoher Stress → Fehlzeiten & Kosten:** Unbehandelter Stress führt zu **erhöhtem Personalwechsel, höheren Gesundheitskosten** und **betrieblichen Aufwendungen**.
- **Über 40 % betroffen:** Viele Mitarbeiter kämpfen mit Stress, was **Produktivität** und **Gewinne** gefährdet.
- **Finanzielle Logik:** Proaktive Interventionen senken **Fehlzeiten**, mindern **Burnout** und steigern den **ROI**.
- **Resilienz-Workshops:** Strukturierte Programme formen die **Unternehmenskultur** und stärken **individuelle Bewältigungsstrategien**.

## 2. Geschäftliche Auswirkungen der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz

Arbeitsbedingter Stress ist nicht nur ein individuelles Problem – er wirkt sich umfassend auf sämtliche Unternehmensprozesse aus. Etwa **jeder vierte Mitarbeiter zeigt Symptome von Angst oder Depression** (Bhui et al., 2012; Goh et al., 2015), und es gibt zunehmend Hinweise darauf, dass **chronischer Arbeitsstress eine Hauptursache darstellt** (Harvey et al., 2017). In der Schweiz kostet Stress die Wirtschaft jährlich rund **6,5 Mrd. CHF**, wovon **4,2 Mrd. CHF direkte Kosten** sind – davon entfallen **2,4 Mrd. CHF auf Fehlzeiten und Produktionsverluste** (Dauwalder, 2022; Grebner et al., 2011).



Datenquellen:  
Dauwalder, 2022; Grebner et al., 2011

Vorausschauende Führungskräfte reagieren, indem sie Strategien zur psychischen Gesundheit in ihre Geschäftspläne integrieren, Resilienztrainings in Führungspraktiken einbetten und Arbeitsstrukturen anpassen, um schädliche Stressoren zu minimieren. Dies unterstreicht, dass der Schutz der psychischen Gesundheit nicht nur den Mitarbeitern zugutekommt, sondern auch die **Anpassungsfähigkeit, Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens sichert**.

### Schlüsselpunkte

- **Problemumfang:** Jeder vierte Mitarbeiter könnte ernsthafte psychische Symptome entwickeln.
- **Stresskosten:** Arbeitsbedingter Stress belastet die Schweizer Wirtschaft mit **6,5 Mrd. CHF** jährlich – davon **2,4 Mrd. CHF** durch Fehlzeiten und Produktivitätsverluste.
- **Stressfaktoren:** **Hohe Anforderungen, enge Deadlines** und **Arbeitsplatzunsicherheit** verstärken den Stress.
- **Strategische Antwort:** Führungskräfte integrieren psychische Gesundheit in **Geschäftsstrategien**, um die **Anpassungsfähigkeit der Belegschaft** zu sichern.

### 3. Resiliente Mitarbeiter als Wettbewerbsvorteil

Resiliente Mitarbeiter bieten Führungskräften einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil: Sie **passen sich schnell an, bleiben auch unter Druck produktiv und überwinden Rückschläge**, ohne in Burnout zu verfallen (Douglas, 2020; Breevaart & Woerkom, 2024). Durch die Implementierung von Massnahmen zum Resilienzaufbau – etwa durch strategische Ressourcenzuteilung, offene Kommunikationskanäle und Unterstützung im Stressmanagement – schaffen Unternehmen eine Kultur, in der **Stress als Katalysator für berufliches Wachstum wirkt**, anstatt als Hindernis zu gelten.

Haben Mitarbeiter bewährte Bewältigungsstrategien, betrachten sie Arbeitsanforderungen eher als Chancen für kreatives Problemlösen und Innovation, was nicht nur das individuelle Engagement stärkt, sondern auch die kollektive Dynamik fördert. Teams mit einer resilienten Haltung können Marktschwankungen, Umstrukturierungen oder Geschäftswechsel mit verbesserter Agilität meistern.

#### Schlüsselpunkte

- **Wettbewerbsvorteil:** Resilienz fördert **Anpassungsfähigkeit** und **konstante Leistung**.
- **Kulturwandel:** Stress wird von einem **Hemmnis** in einen **Wachstumsfaktor** transformiert.
- **Innovation & Problemlösung:** Starke Bewältigungsstrategien begünstigen **Kreativität** und **schnelle Anpassung**.
- **Teamkohäsion:** Gemeinsame Resilienz ermöglicht **Agilität** in sich ändernden Märkten.

## 4. Investition in expertengeleitetes Stressmanagement

Die Zuweisung von Ressourcen für Stressmanagement- und Resilienz-Workshops, insbesondere wenn diese von Experten mit fundiertem Hintergrund in Verhaltenswissenschaften geleitet werden, geht über die reine organisationale Verbesserung des Mitarbeiterwohlbefindens hinaus und dient **zur Senkung stress- und psychisch bedingter Kosten und zur Erhaltung einer dynamischen, leistungsstarken Belegschaft** (Fuentes et al., 2020).

Wenn Fachpersonen der psychischen Gesundheit – etwa akademisch qualifizierte Experten mit klinischer Erfahrung – diese Workshops moderieren, gewinnen Unternehmen und Mitarbeitende differenzierte Einblicke in menschliches Verhalten. Anstatt sich auf klinische Diagnosen zu stützen, konzentrieren sich diese Programme auf leistungsorientierte Strategien, die den Mitarbeitenden beibringen, sich unter Druck selbst zu regulieren und kognitive sowie motivationale Werkzeuge im Arbeitsalltag einzusetzen; dabei können qualifizierte Experten wertvolle Erfahrungen beispielsweise aus **Motivational Interviewing (MI)** und **Kognitions- und Verhaltensforschung** einbringen.

Solche Ansätze unterstützen bei der Stärkung der individuellen Resilienz als auch der Unternehmenskultur, in der Gespräche über psychische Gesundheit akzeptiert sind und **systematische Stressprävention Teil der Führungspraxis** wird.

### Schlüsselpunkte

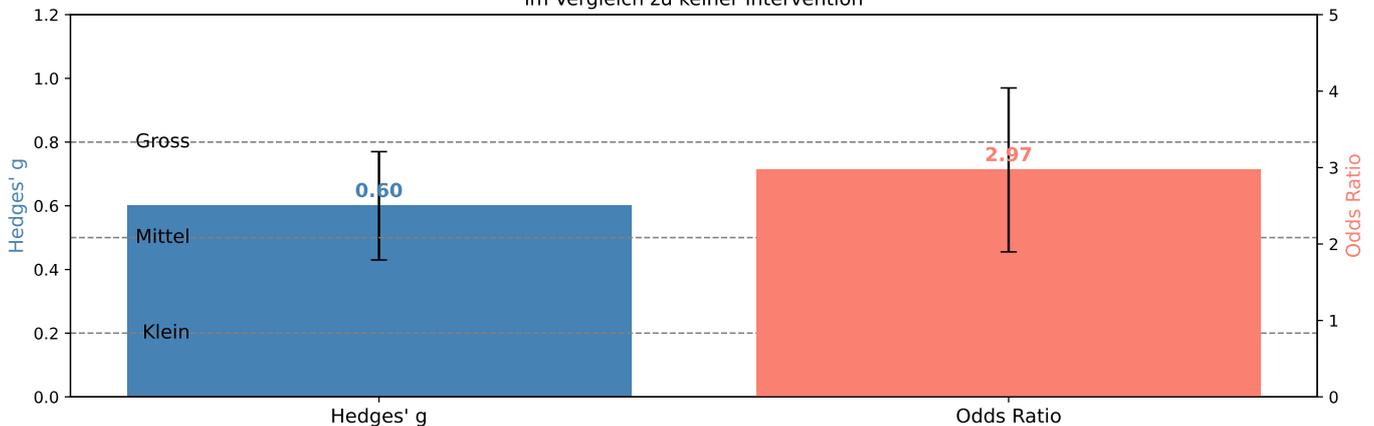
- **Strategische Investition: Expertengeleitete Workshops** zur Steigerung der **psychischen Resilienz**.
- **Verhaltenswissenschaftliche Erkenntnisse: Qualifizierte Experten** mit spezialisiertem Wissen und praktischer Erfahrung für praxisnahe, wirkungsvolle Trainings.
- **Leistungsorientierung:** Fokus auf **Selbstregulierung, Motivation** und Vorbeugung von **Stress** und **Burnout**.
- **Systematische Stressprävention:** Integration von psychischer Gesundheit als **Norm in der Führungspraxis**.

## 5. Datenbasierte Ergebnisse und organisatorische Gewinne

Überzeugende Daten unterstreichen den praktischen Nutzen von Resilienztrainings. Meta-Reviews zeigen, dass gut konzipierte Interventionen zur psychischen Gesundheit die Belastungssymptome reduzieren können – was einen soliden Beleg für die Integration solcher Programme in umfassendere Unternehmensstrategien liefert (Fuentes et al., 2020). Evidenzbasierte Interventionen, die von der Organisationsebene bis zur Individualebene reichen, haben sich als wirksam erwiesen (Aust et al., 2023; Bhui et al., 2012) und führen zu einer geschätzten **2- bis 4-fach höheren Wahrscheinlichkeit einer Verbesserung** im Vergleich zu keiner Intervention, insbesondere in multimodalen Programmen, die auf kognitiv-verhaltenstherapeutischen Fähigkeiten, Achtsamkeit, Stressmanagement und Entspannung basieren (Bartlett et al., 2019; Kröll et al., 2017). Eine Meta-Analyse zeigte, dass solche Interventionen die Anzahl der Krankheitstage um **-1,56 bis -2,65 Tage pro Person und Jahr** senken können (Tarro et al., 2020).

### Arbeitsplatz-Stressinterventionen: 2- bis 4-fach höhere Erfolgchancen

Hedges' g und Odds Ratios zeigen signifikanten Nutzen im Vergleich zu keiner Intervention



Datenquellen:  
Aust et al., 2023; Bartlett et al.,  
2019; Bhui et al., 2012; Kröll et al., 2017.  
Formel:  $OR \approx \exp(\pi/\sqrt{3} \times g)$ , wobei  $\pi/\sqrt{3} \approx 1.81$ .

Diese Verbesserungen entstehen, weil folgende Wirkfaktoren aktiv sein können:

Mitarbeiter, die sich unterstützt fühlen, eignen sich gesündere Einstellungen zur Arbeitsbelastung an und entwickeln effektivere Stressbewältigungsstrategien, was zu weniger Fehlern, höherer Motivation und reduzierten Fehlzeiten führt. Die proaktive Ansprache häufiger Stressoren – wie plötzlichen Arbeitsbelastungsspitzen, zwischenmenschlichen Konflikten und unklaren Erwartungen – senkt die Kosten für Krankenversicherungsansprüche und reduziert den Personalwechsel. Durch kontinuierliche Evaluation der Interventions- und Workshop-Ergebnisse können Führungskräfte ihre Massnahmen optimieren, klare Erfolgskriterien festlegen und weitere Investitionen in hochwirksame Massnahmen zur psychischen Gesundheit rechtfertigen, die die **langfristige organisatorische Resilienz stärken**.

### Schlüsselpunkte

- **Belastungsreduktion:** Datenbasierter Zusammenhang evidenzbasierter Interventionen und der Wahrscheinlichkeit einer Verbesserung um das **2- bis 4-Fache**.
- **Verringerung von Krankheitstagen:** Datenbasierter Zusammenhang evidenzbasierter Interventionen und **weniger Fehltage**.
- **Kostensenkung:** Proaktive Strategien zur Reduktion von **Versicherungsansprüchen** und **Fluktuationskosten**.
- **Kontinuierliche Optimierung:** Laufende Evaluierung zur Verfeinerung von Interventionen und Steigerung des **ROI**.

## 6. Vier wesentliche Vorteile von Stress- und Resilienz-Workshops

Unsere Workshops bieten einen klaren Mehrwert, indem wir **psychologisches und neurobiologisches Fachwissen gezielt zur Stressprävention** einsetzen. Wir zeigen auf, wie individuelle Persönlichkeitsstrukturen und Stressverarbeitungsmuster mit **subjektiver Wahrnehmung von Stress** zusammenhängen und übermäßiger Stress den Fight-Flight-Modus aktiviert, was zu einer **eingeschränkten Produktivität** führen kann. Durch unsere Expertise schärfen wir präventiv das Bewusstsein für diese Prozesse und zeigen gezielte Handlungsmöglichkeiten auf.

Stress- und Resilienz-Workshops können folgende Vorteile bieten, wenn sie als **evidenzbasierte Interventionen** (s. Kapitel 5) **konzipiert** sind:

- **Erhöhte Resilienz:** Szenariobasierte Übungen zur Verbesserung der Problemlösungsfähigkeiten, schnelleren Erholung nach Rückschlägen und Reduktion von Stress – langfristiger Erhalt der Produktivität.
- **Bewältigungsstrategien:** Kognitive Umstrukturierung und Verbesserung der Selbstreflexion zur Unterstützung der Mitarbeiter, arbeitsbezogene Stressoren neu zu bewerten und emotionale Belastungen wirksam zu reduzieren – Förderung einer stabilen Leistungsfähigkeit.
- **Verbesserte Kommunikation:** Offener Austausch zur Normalisierung des Dialogs über psychische Gesundheit, Reduktion des Stigmas und Förderung unterstützender Netzwerke – Nachhaltige Stärkung des Teamzusammenhalts, Engagements und kollektiver Zufriedenheit.
- **Bewusstsein:** Achtsamkeitsübungen zur Verminderung unproduktiven Grübelns – Verbesserung von Konzentration und individueller Arbeitsqualität.

### Schlüsselpunkte

- **Psychologische und neurobiologische Expertise:** Bewusstsein für individuelle Trigger und psychische, körperliche Stressreaktionen zur präventiven Kompetenz.
- **Gezielte Resilienzförderung:** Praktische Übungen zur Stärkung von Problemlösungskompetenz, emotionaler Stabilität und Teamzusammenhalt – für langfristige Produktivität und Engagement.
- **Nachhaltige Stressbewältigung:** Vermittlung wirksamer Strategien (z. B. kognitive Umstrukturierung, Achtsamkeit) zur Belastungsreduktion und Steigerung von Arbeitsqualität.

## 7. Ein proaktiver Weg zu einem gesünderen Arbeitsplatz

Die Auseinandersetzung mit psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz ist heute unerlässlich, um **Fehlzeiten zu reduzieren, Gesundheitskosten zu kontrollieren und die finanziellen Folgen chronischen Stresses zu vermeiden** (Harvey et al., 2017).

Workshops, die von qualifizierten Experten geleitet werden, bieten praktische, leistungsorientierte Werkzeuge, die den Mitarbeitern helfen, ihre Emotionen zu regulieren, Stress zu managen und sich vor Burnout zu schützen. Dieser präventive Ansatz unterstützt dabei, den **kostenintensiven Personalwechsel zu senken und das Engagement zu steigern**, wo Unternehmen langfristige Renditen ihrer Investitionen in das Mitarbeiterwohl erzielen wollen.

Durch die Entstigmatisierung von Gesprächen über psychische Gesundheit verwandeln Führungskräfte eine potenzielle Schwäche in einen strategischen Vorteil und schaffen eine unterstützende Kultur, die nachhaltiges Wachstum fördert. Die Investition in Stressprävention sichert das wertvollste Gut eines Unternehmens – seine Mitarbeiter – und trägt zur Stärkung sowohl der Moral als auch der Rentabilität in einem sich ständig verändernden Markt bei.

### Schlüsselpunkte

- **Notwendigkeit:** Psychische Gesundheitsinitiativen zur Senkung von Fehlzeiten und langfristigen finanziellen Risiken.
- **Expertengeleitete Workshops:** Durch Techniken der **gezielten Resilienzförderung** zur Vorbeugung von Stress und Burnout.
- **ROI der Prävention:** Frühzeitige Interventionen zur Reduktion von **Personalwechsel** und Förderung eines **engagierten Arbeitsumfelds**.
- **Strategischer Kulturwandel:** Durch Entstigmatisierung von psychischen Gesundheitsthemen zur Konversion eines Nachteils in einen **Wettbewerbsvorteil**.

## Über Teloscape

### **Dr. med. Simon Fuchs**

Partner & Founder

Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie (eidg. Weiterbildungstitel)



- Studium und Promotion in Humanmedizin. Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie. Umfassende Erfahrung in den Bereichen menschliches Verhalten, Stressbewältigung und persönliche Weiterentwicklung.
- Expertise in der Verhaltensforschung und Entwicklung massgeschneiderter Ansätze, die auf die Bedürfnisse von Menschen und Organisationen abgestimmt sind.
- Anwendung wissenschaftlich fundierter Methoden für individuelle und organisatorische Entwicklungsprozesse.

## Kontakt

Teloscope  
Else-Züblin-Strasse 112  
8404 Winterthur  
Switzerland

[teloscape.com](https://teloscape.com)

[info@teloscape.com](mailto:info@teloscape.com)



## Quellen

- Aust, B., Møller, J. L., Nordentoft, M., Frydendall, K. B., Bengtsen, E., Jensen, A. B., Garde, A. H., Kompier, M., Semmer, N., Rugulies, R., & Jaspers, S. Ø. (2023). How effective are organizational-level interventions in improving the psychosocial work environment, health, and retention of workers? A systematic overview of systematic reviews. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 49(5), 315-329. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4097>
- Bartlett, L., Martin, A., Neil, A. L., Memish, K., Otahal, P., Kilpatrick, M., & Sanderson, K. (2019). A systematic review and meta-analysis of workplace mindfulness training randomized controlled trials. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 108-126. <https://doi.org/10.1037/ocp0000146>
- Bhui, K. S., Dinos, S., Stansfeld, S. A., & White, P. D. (2012). A Synthesis of the Evidence for Managing Stress at Work: A Review of the Reviews Reporting on Anxiety, Depression, and Absenteeism. *Journal of Environmental and Public Health*, 2012, 1-21. <https://doi.org/10.1155/2012/515874>
- Breevaart, K., & Woerkom, M. (2024). Building employee engagement and resilience through strengths-based leadership. *The Spanish Journal of Psychology*, 27. <https://doi.org/10.1017/sjp.2024.28>
- Brüngger, L., Hermann, M., & Wenger, V. (2024). Css Gesundheitsstudie 2024. <https://www.css.ch/de/ueber-css/story/medien-publikationen/gesundheitsstudie.html>
- Douglas, S. (2020). Mitigating workplace adversity through employee resilience. *Strategic HR Review*, 19(6), 279-283. <https://doi.org/10.1108/shr-06-2020-0063>
- Fuentes, M., Jurado, M., Rubio, I., Sánchez, J., & Linares, J. (2020). Mindfulness for preventing psychosocial risks in the workplace: A systematic review and meta-analysis. *Applied Sciences*, 10(5), 1851. <https://doi.org/10.3390/app10051851>
- Goh, J., Pfeffer, J., & Zenios, S. A. (2015). Workplace stressors & health outcomes: Health policy for the workplace. *Behavioral Science & Policy*, 1(1), 43-52. <https://doi.org/10.1177/237946151500100107>
- Grebner, S., Berlowitz, I., Alvarado, V., & Cassina, M. (2011). Stresstudie 2010. Stress bei Schweizer Erwerbstätigen. Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (Hrsg.).
- Harvey, S., Modini, M., Joyce, S., Milligan-Saville, J., Tan, L., Mykletun, A., ... & Mitchell, P. (2017). Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occupational and Environmental Medicine*, 74(4), 301-310. <https://doi.org/10.1136/oemed-2016-104015>
- Kröll, C., Doeblner, P., & Nüesch, S. (2017). Meta-analytic evidence of the effectiveness of stress management at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(5), 677-693. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1347157>
- Tarro, L., Llauradó, E., Ulldemolins, G., Hermoso, P., & Solà, R. (2020). Effectiveness of Workplace Interventions for Improving Absenteeism, Productivity, and Work Ability of Employees: A Systematic Review and Meta-Analysis of Randomized Controlled Trials. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 1901. <https://doi.org/10.3390/ijerph1706190>