



reW@RK

NETZWERK  
GRAUBÜNDEN

## **Forum reWork Gesund sein in der Arbeitswelt 4.0**

**9. November 2022, 17 Uhr  
GKB-Auditorium | online**

**Ein herzliches Willkommen an alle Online-Teilnehmenden!  
Beste Grüsse ins Spital Oberengadin!**

**SGO** Stiftung  
Gesundheitsversorgung  
Oberengadin



## Einstieg Programm

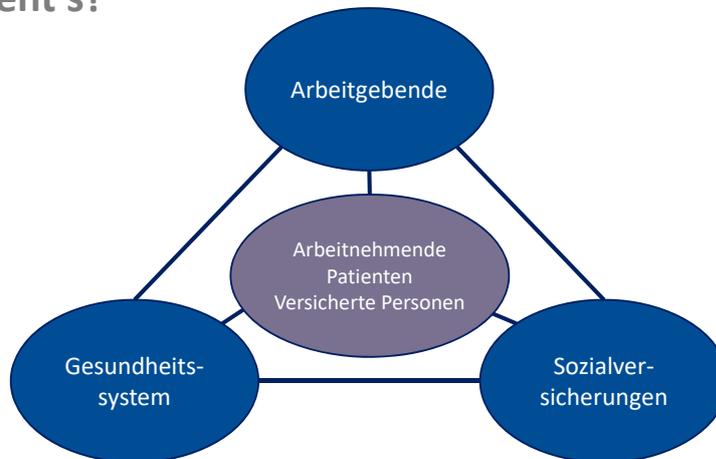
17:00	Eröffnung und Begrüssung - Update reWork Netzwerk Graubünden	Thomas Pfiffner
17:10	<b>Nicht nur über New Work reden sondern New Work sein.</b>	Dr. Annina Coradi
17:35	<b>Arbeitswelt 4.0 = Stress hoch zwei?</b>	Dr.med. Peggy Stützer
18:00	<b>New work, new skills?</b>	Sereina Venzin
18:25	<b>Podium mit den drei Referentinnen</b>	Melanie Salis
18:55	Abschluss und Ende der Onlineübertragung	
19:00	Apéro riche und persönlicher Austausch	
20:30	Ende der Veranstaltung	

## Einstieg Worum geht's?

- Der Wiedereinstieg nach länger dauernder Arbeitsunfähigkeit gelingt dann, wenn alle Beteiligten zusammenarbeiten.
- reWork macht sich stark für den Austausch und die Zusammenarbeit aller Beteiligten, informiert und vernetzt.
- [www.rework-gr.ch](http://www.rework-gr.ch)

## Einstieg

### Worum geht's?



rework-gr.ch | 09.11.2022 | 5

## Einstieg

### Wer steht dahinter?



rework-gr.ch | 09.11.2022 | 6

## Update Rückblick

- **Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP)**
  - Workshops am Ärztekongress Arosa vom 25.03.2022
  - Workshops bei Arbeitgebenden
- **Kommunikation/PR**
  - Messestand am Ärztekongress Arosa
  - Forum reWork vom 09.11.2022 vorbereitet
- **reWork Supporter**
  - Netzwerk-Supporter gewonnen
- **Weiterentwicklung Netzwerk**
  - reWork-Netzwerke Thurgau und St. Gallen
  - Nationale Landing-Page [www.rework-ch.ch](http://www.rework-ch.ch)

rework-gr.ch | 09.11.2022 | 7



## Update reWork Supporter

- **Supporter verpflichten sich zu:**
  - Commitment der Geschäftsleitung
  - Information der Mitarbeitenden
  - Einsatz des Ressourcenorientierten Eingliederungsprofils (REP) oder eines vergleichbaren Konzeptes
  - Auf [www.rework-gr.ch](http://www.rework-gr.ch) als «Supporter»
- **Optional sind Supporter eingeladen zu:**
  - Aktive inhaltliche Beiträge
  - Betriebsinterne Schulungen

**reWork-Supporter sind Botschafter des Netzwerks**

rework-gr.ch | 09.11.2022 | 8



## Update reWork Supporter



rework-gr.ch | 09.11.2022 | 9

## Update Ausblick

- **Jahresbesprechung mit Netzwerk-Partner**
- **Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP)**
  - REP-Schulungen durchführen (auf Anfrage)
- **Kommunikation/PR**
  - LinkedIn-Präsenz ausbauen (Netzwerkgedanke)
  - Forum reWork 2023 durchführen
- **reWork-Supporter**
  - Weitere Supporterinnen und Supporter gewinnen

**Bündner Gewerbeverband**  
Unione grigionese delle arti e mestieri  
Unìun grischuna d'artisanadi e mestiergn  
Bachorganisation der gewerblichen Wirtschaft

**H.K.** Handelskammer und  
Arbeitgeberverband  
Graubünden

**GASTROGRAUBÜNDEN**  
Verband für Hotellerie und Gastronomie

**Graubünden**  
hotelleriesuisse Swiss Hotel Association

**BÜNDNER  
ARTISANEN  
UNÏUN GRISCHUNA  
DA MÏERS  
ORDINI DEL MÏENCI  
GRIGIONI**

**BSH** BÜNDNER SPITAL- UND HEIMVERBAND

Kanton Graubünden  
Chantun Grischun  
Cantone dei Grigioni

**GGR/USG**  
Gewerkschaftsbund Graubünden  
Unìone Sindacala Grigionese  
Unìun Sindacala dal Grischun  
www.ggr-gr.ch

**suva**

**SVA Graubünden**  
Sozialversicherungen  
Assicuranzas socialas  
Assicurazioni sociali

rework-gr.ch | 09.11.2022 | 10

Mitarbeiter ruft Vorgesetzten an:

"Ich bin noch krank. Ich habe weiterhin Fieber und Kopfschmerzen. Aber ich werde, so gut ich kann, im Homeoffice arbeiten."

👍 Chance? oder 👎 Risiko?    👉 Beides!

**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit.**

Ich wünsche Ihnen  
spannende Referate und  
inspirierende Begegnungen.



**rework**  
NETZWERK  
GRAUBÜNDEN

**rework**  
NETZWERK  
GRAUBÜNDEN

Referat

### ***Nicht nur über New Work reden sondern New Work sein***

Spätestens seit der COVID19 Pandemie sprechen alle von der Zukunft der Arbeit. Doch die Zukunft der Arbeit ist kein Hochglanz-Programm, sie ist VUKA - volatil, unsicher, komplex und ambivalent. Neue Formen der Zusammenarbeit, Flexibilität im Arbeitsalltag, digitale Kommunikationstools und neue Büros sind spannende Ansätze für Unternehmen und den einzelnen Mitarbeiter. Dahinter steckt New Work. Nur selten ist klar, was genau darunter zu verstehen ist. Praxisbeispiele zeigen, dass New Work mehr ist als Tischkicker oder farbige Sofas. Es ist eine Chance, höhere gesellschaftliche Ziele zu erreichen und verlangt nach einem gesunden Arbeitsumfeld und Führungsstil. Es will Menschen für das Arbeitsleben stärken.

Das Referat inspiriert zum Ausprobieren, Umdenken und bietet Ansätze, wie dies im Alltag aussehen kann.



**Dr. Annina Coradi**  
Gründerin Spaceinnovators GmbH,  
Innovationsexpertin, Dozentin  
[annina.coradi@spaceinnovators.ch](mailto:annina.coradi@spaceinnovators.ch)

Nicht nur über New  
Work reden, sondern  
New Work sein!

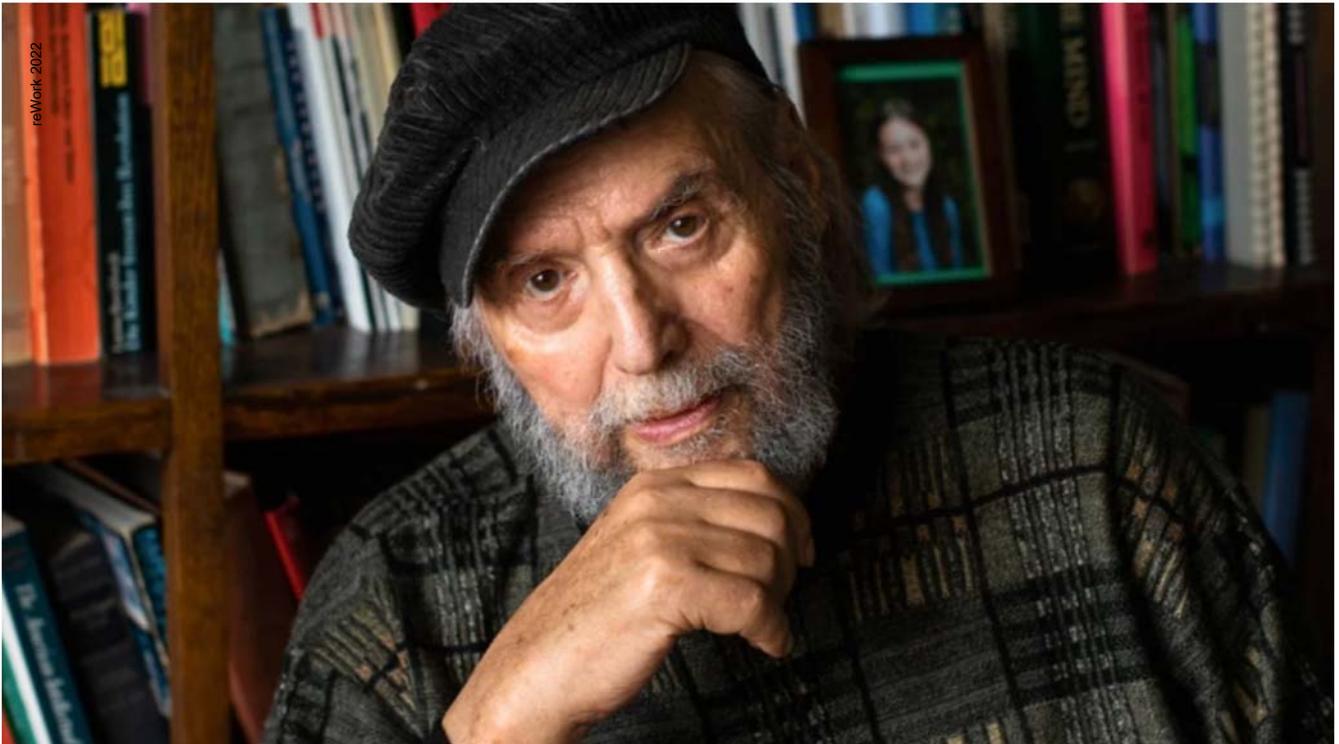
reWork! Neues Arbeiten ist  
bereits da. Neue Lebens- und  
Arbeitsformen ermöglichen  
Flexibilität, Entfaltung, Agilität,  
Diversität, Vernetzung, Effizienz -  
und machen Organisationen  
zukunftsfähig.

## NEW WAYS OF WORKING MIT ANNINA



- #1 Blick zurück
- #2 Blick nach vorn
- #3 Chancen und Risiken im Arbeitsalltag
- #4 Atmosphären schaffen
- #5 Praxisbeispiele

# #1 Blick zurück



## Vier Tsunamis

Schere zwischen Arm und Reich

Verschwendung natürlicher Ressourcen

Zerstörung des Klimas

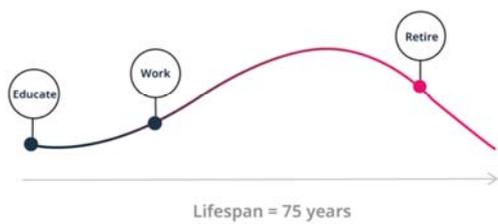
Zerstörung der Kultur

**DIE FRAGE LAUTET:  
WAS MÖCHTEST DU  
WIRKLICH WIRKLICH?**

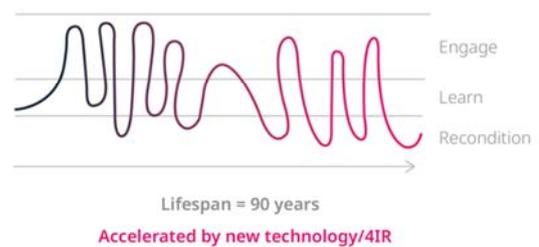
# #2 Blick nach vorn

## Technologie-Push & Kultur-Pull

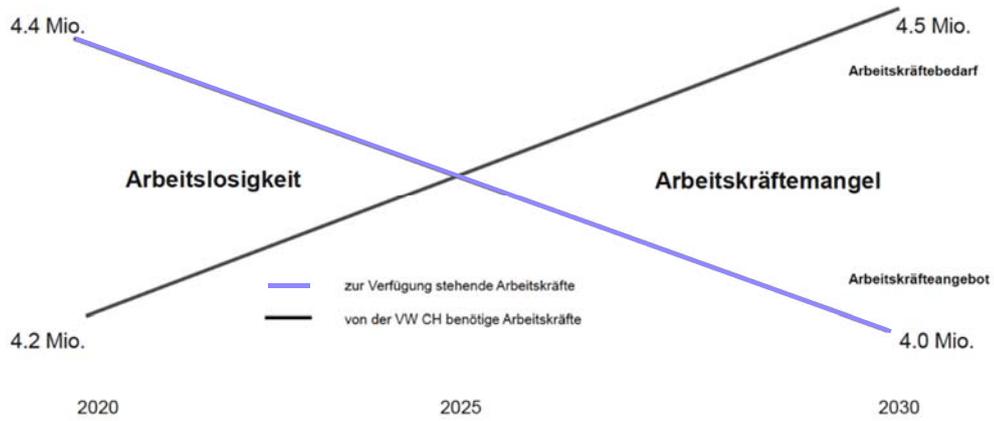
Old economy



New economy



# Arbeitskräftemangel in der Schweiz



Quelle: Prof. Heike Bruch, HSG, 2021

# Arbeitswelt 4.0

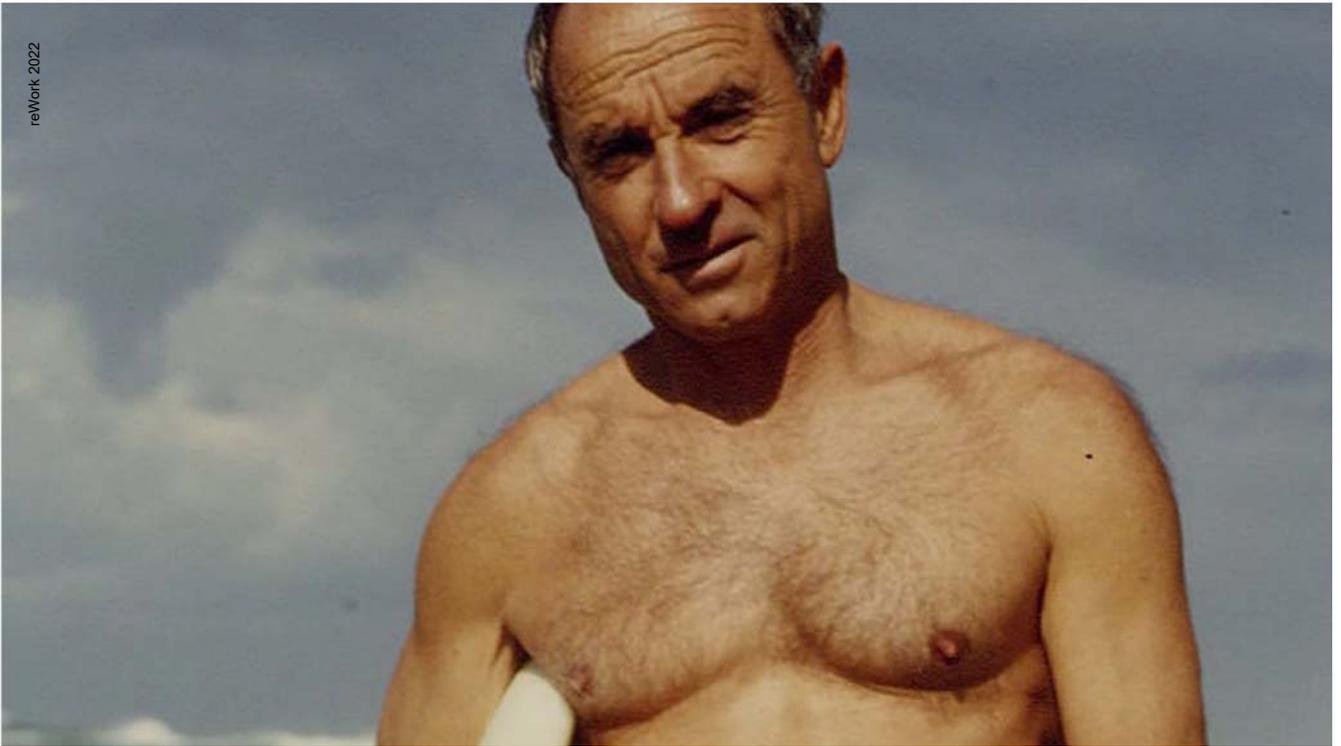
Quelle: Daniel H. Pink, 2006



reWork 2022

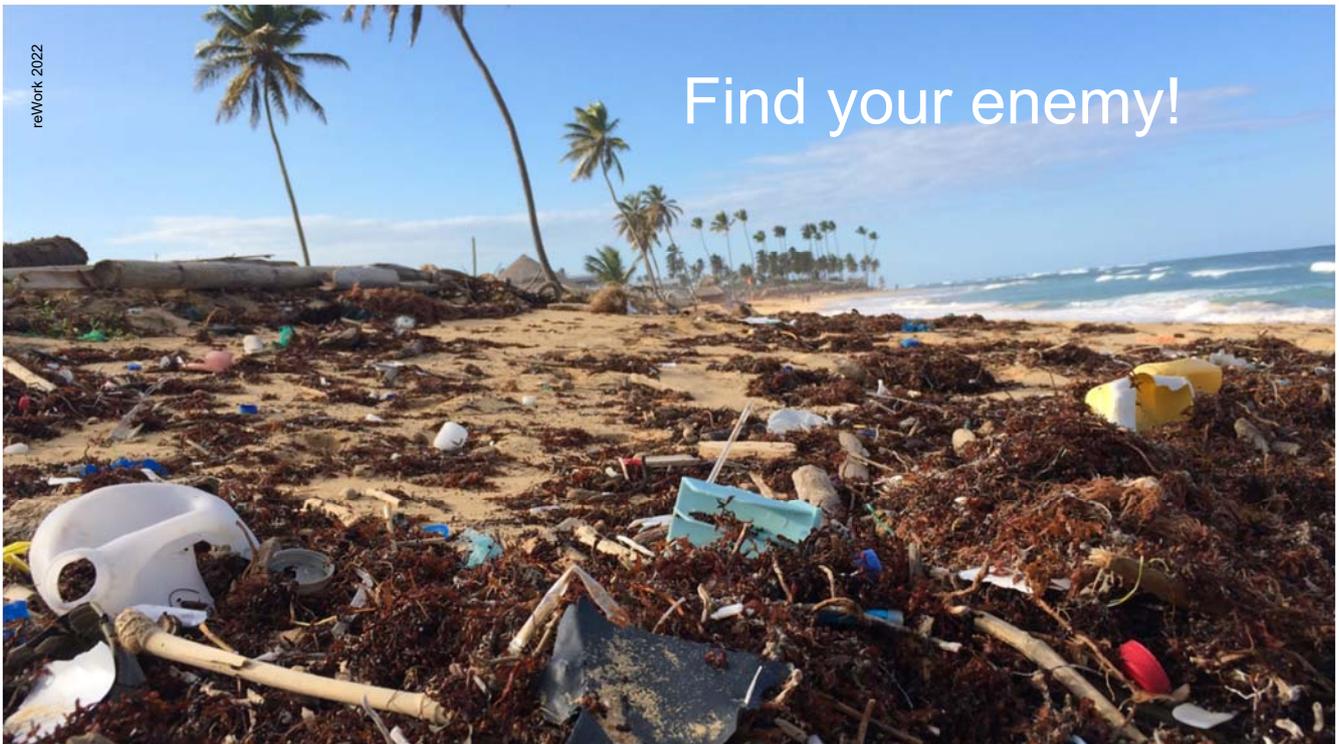


reWork 2022



If you want to understand the entrepreneur, study the juvenile delinquent. The delinquent is saying with his actions, «This sucks. I'm going to do my own thing.»

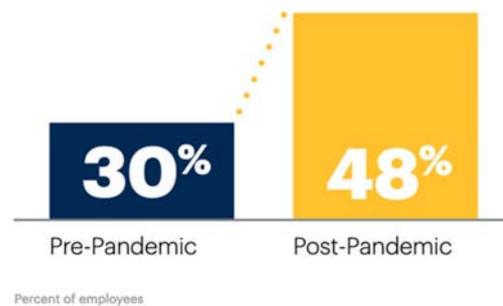
Yvon Chouinard, Founder Patagonia



# #3 Chancen und Risiken im Arbeitsalltag

## COVID-19: Was ist passiert?

Nearly half of employees will work remotely at least some of the time.



# New Ways of Working

## Transformational Leadership!

Bei der hybriden Arbeit geht es darum, Ihren Mitarbeiter\*innen zu vertrauen, auch dann, wenn sie nicht die ganze Zeit vor Ihnen sitzen.

- Handle als Vorbild!
- Inspiriere.
- Rege zum Mitdenken an.
- Coache jeden individuell.

## Unterbrechungen reduzieren!

### Spielregeln

### Rituale schaffen

## Arbeitsumgebung modernisieren!

### Das Büro als Ort der Begegnung!

### 5 verschiedene Orte

### Zugehörigkeit

### Ambidextrie

### Persönlich

## Bewusste Wahl der Zusammenarbeit!

### Virtuell:

- Koordination
- Alignment
- First contact
- Zeitkritische Meetings
- Quick Updates

### Physisch:

- Inspiration
- Beziehungen schaffen
- Emotionale Erlebnisse
- Komplexe Themen
- Informelle Meetings
- persönliches Feedback

### Asynchron:

- Fokus Work
- Wissen teilen
- lernen

# #4 Atmosphären schaffen

# Viel vom Gleichen, wenig Identität



- Projektbezogenes Arbeiten
- Innovation & Effizienz
- Hybrides Arbeiten
- Agile Methoden
- Coworking
- Gesundheit
- Lernen zur Entfaltung
- Diversität für Erfolg
- Sinnhaftigkeit als Kultur





#5

Praxisbeispiele

mia  Engiadina

its all about the «co»

## Was ist miaEngiadina?

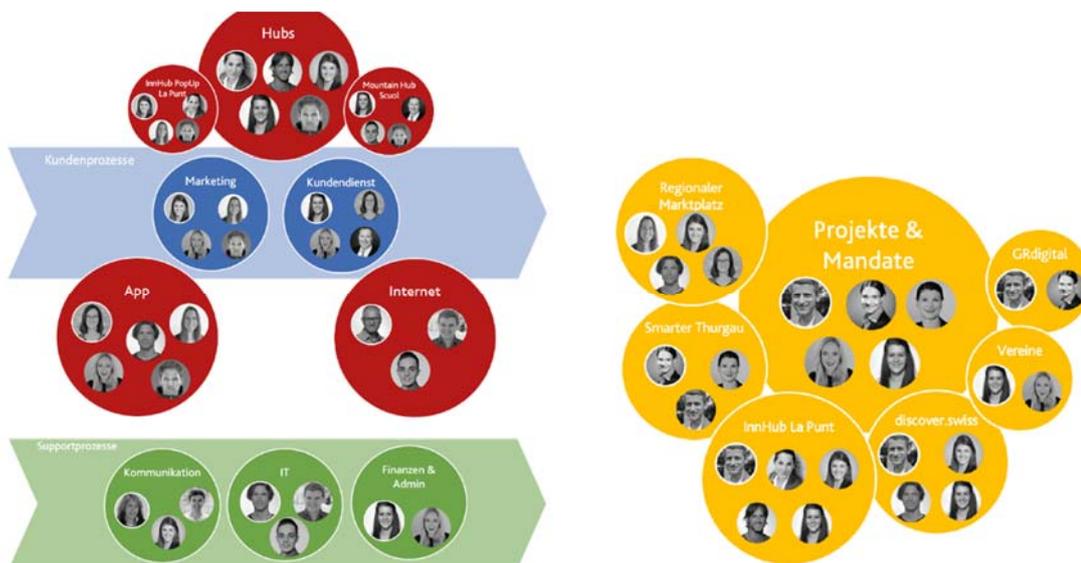
### Purpose (Why?)

Wir sind eine offene **Community**, die sich für eine nachhaltige Entwicklung des Engadins einsetzt. Alle Mitglieder sind im Herzen mit dem Engadin verbunden und wollen gemeinsam die Region zum attraktivsten Wohn- und Arbeitsort für Einheimische, Zweitheimische und Gäste entwickeln.

Mit unserer Mission sind wir bei der **UNO-Agenda 2030** (Sustainable Development Goals, SDG) als Projekt Nr. 10'581 registriert und haben uns zu folgenden übergeordneten Zielen committed:

1. Bestrebungen zur Reduktion der Ungleichheit innerhalb der Regionen innerhalb des Landes durch die **Schaffung gleicher Chancen für alle Menschen**. (SDG Ziel Nr. 10)
2. Bestrebungen für eine fortwährende und **nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung** und einer **würdigen Beschäftigung** für alle – vor allem für die **junge Generation**. (SDG Ziel Nr. 8 / 8.6)
3. Bestrebungen zur Schaffung von Rahmenbedingungen, welche die **touristische Entwicklung fördern**, hinsichtlich der **Schaffung von Arbeitsplätzen und der Förderung einer lokalen Kultur und lokaler Produkte**. (SDG Ziel Nr. 8.9)
4. Bestrebungen zur Schaffung **einer soliden Infrastruktur**, die eine **ökonomisch, ökologisch und soziale Entwicklung ermöglicht und Innovationen bestärkt** – auch dank einem kostengünstigen Zugang für alle, insbesondere in den Bereichen der Informationstechnologie und Mobilität. (SDG Ziel Nr. 9 / 9.c).

Diese Ziele wurden am 29. Januar 2016 am Hochalpinen Institut in Ftan als **miaEngiadina Charta** besiegelt und flossen als Zweck in die Statuten der **Fundaziun miaEngiadina** ein.

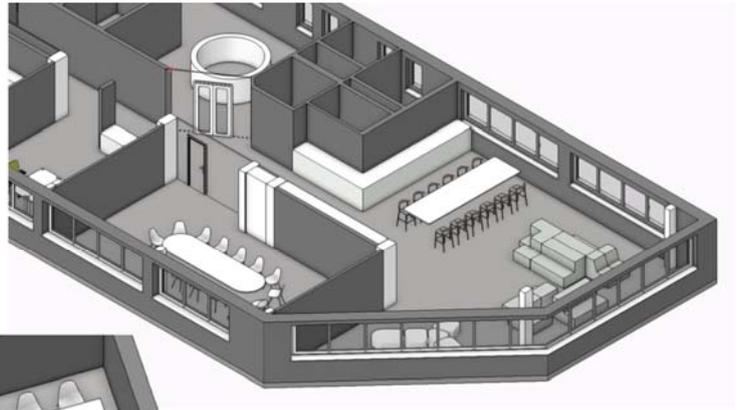


### Holokratie & Agilität:

- Socializing
- Sunshine it



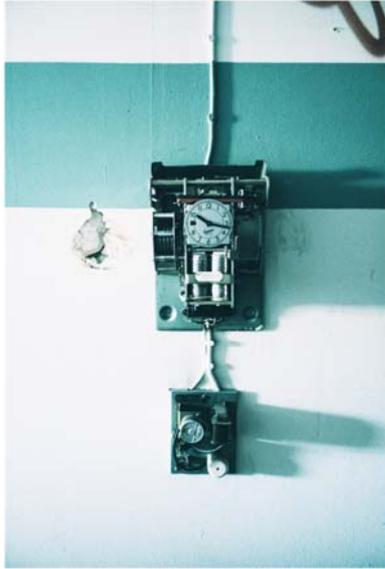
reWork 2022



Space ● Innovators \*



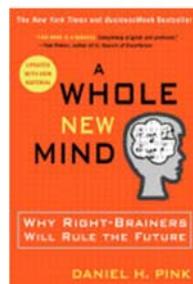
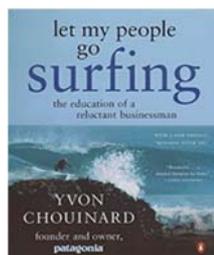
## «Zeit» das kostbarste Gut



Wir haben **86'400** Sekunden pro Tag von unserer «Zeit-Bank».

Habe ich das gemacht, was mir am meisten bedeutet.

## Buchtipps



reWork 2022

Space ● Innovators \*

Herzlichen  
Dank!

reWork 2022

Space ● Innovators \*

Space ● Innovators \*



Referat

## Arbeitswelt 4.0 = Stress hoch zwei?

In den letzten Jahren hat laut Umfragen das Stressempfinden am Arbeitsplatz zugenommen. Die grundlegenden Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt führen zu weiteren Herausforderungen für Betriebe und Mitarbeitende. Durch stetige Erreichbarkeit vermischen sich Arbeits- und Privatleben immer mehr.

Welche Faktoren beeinflussen das psychische Wohlbefinden, wie ist der Zusammenhang neuer Anforderungen und dem individuellen Stressempfinden? Das Referat gibt Inputs für Arbeitgebende und Arbeitnehmende. Wie kann man Ressourcen und Belastungen erkennen, wie präventiv und gesundheitsfördernd handeln?



**Dr. med. Peggy Stützer**  
Chefärztin Allgemeinpsychiatrie,  
Psychiatrische Dienste Graubünden  
peggy.stuetzer@pdgr.ch



Arbeitswelt 4.0 = Stress<sup>2.0</sup>  
 Dr. med. Peggy Stützer  
 Chefarztin Allgemeinpsychiatrie PDGR  
 9. November 2022  
 KOMPETENT UND GEMEINSAM FÜR LEBENSQUALITÄT

# Arbeitswelt 4.0 = Stress<sup>2.0</sup> ?

$$\begin{aligned}
 & \sin = \sin \cup \sin \cap \sin \\
 & |A_n| = \frac{n!}{2} \left| \int_{|x|>A} f(x) \log_2 \frac{1}{f(x)} dx \right| < \varepsilon \quad g^{-1} \cdot g = e \quad \int = \sqrt{\frac{2u}{\pi}} \left( \frac{2u}{\sqrt{\pi}} + \frac{2u - \sqrt{2u}}{\sqrt{2u}} \right) \quad f(t/y) = \frac{e^{-at}}{\sqrt{2\pi}} \int \frac{e^{-au}}{(1 - \frac{u}{a})^2} \quad \sum \frac{E_k}{n} \\
 & \int_{-\infty}^{\infty} dG_n(x) \geq \frac{1}{2} \sum_{k=0}^{\infty} e^{-\frac{k^2 \pi^2}{4n}} = H(n) \quad \prod_{k \leq b} H_i; \prod_{i=1}^n X_n \quad f_n(t) = \frac{2^{n-1} u^{-1} e^{-2t}}{(n-1)!} \quad H_r(x) = \frac{G_r(x)}{1 + G_r(x)} \quad \Delta N = \sum_{n=1}^{\infty} \frac{1}{n} \\
 & \int_{-2t}^{-t} f_{n-1}(u) f_n(t-u) du = \frac{2^{n+1} t^n e^{-2t}}{n!} \quad \lim_{t \rightarrow \infty} \frac{f_n(t)}{t^n} = 0 \quad C_{iv} = \sum_{j=1}^n a_{ij} b_{jv} \quad \lim_{n \rightarrow \infty} \frac{f_n(t)}{t^n} = P_e \quad R = \int_{-\infty}^{\infty} \varphi(t) dt \quad U_n^+ = (2u) - (2u_{n-c}) \\
 & \log \varphi(t) = i\gamma t - c |t|^k [1 + i\beta \frac{t}{|t|} \omega(t, \mu)] \quad B(u) = \sum_{k=1}^{\infty} \psi^*(b_k u) \quad \lim_{n \rightarrow \infty} P \left( \frac{\sum_{j=1}^n a_{ij} - \log \frac{1}{q}}{\sqrt{\frac{1-g}{q}}} \right) \quad C_n(\alpha) \geq \frac{n!}{\prod_{k=1}^n n_k(\alpha)!} \quad \frac{1}{n} \varphi(t) = \psi(c \frac{t}{n}) e \\
 & \int_{-\infty}^{\infty} e^{-\frac{u^2}{2}} du = \sqrt{2\pi} \quad |\Psi_S(t)| = \left| \int_{-\infty}^{\infty} e^{itx} dF(x) \right| \leq \int_{-\infty}^{\infty} e^{-|x|} dF(x) = \varphi_S(i) \quad g^{-1} \cup g = \{g^{-1} \cap g | n \in \mathbb{N}\} \quad Q = F^{-1}(c) \quad q_n(\alpha) = \sum_{j=1}^n P_j^2 \quad PCT_2 = \\
 & \prod_{m=1}^n \prod_{r=1}^m \prod_{l=1}^r \\
 & |X \cup Y| = |X| + |Y| - |X \cap Y| \quad \lim_{n \rightarrow \infty} \frac{1}{n} \ln \left( \frac{X}{n} \right) = \frac{1}{2\pi} e^{-\frac{x^2}{2}} \quad P_n(k) = \frac{P_n^k}{P_n} \quad P \left( \limsup_{n \rightarrow \infty} \frac{|h_n|}{\sqrt{2n \log \log n}} \leq 1 \right) = 1 \quad (r+1) = 1 - \sqrt{1 - e^{-r}} \\
 & f: X \rightarrow X \cap W \\
 & Q(A) = \int_A \varphi(\omega) dP \quad f'(x) = -\log_2 \left( \frac{\sum_{k=1}^r P_k^2 \log_2 \frac{1}{P_k}}{\sum_{k=1}^r P_k} \right) - \left( \frac{\sum_{k=1}^r P_k^2 \log_2 \frac{1}{P_k}}{\sum_{k=1}^r P_k} \right)^2 \quad f_g(u_i) = f \left( \sum_{j=1}^{dim V} a_j \cdot v_j \right) = \sum_{j=1}^{dim V} a_j \cdot \left( \sum_{k=1}^{dim V} b_{kj} \cdot u_k \right) \left( \frac{2e}{22e} \right) \approx \frac{1}{144e}
 \end{aligned}$$

Weshalb die neue Arbeitswelt eine neue Art von Stress auslöst...

Mit welchen Strategien können Arbeitnehmende dem entgegen...

Welche Möglichkeiten haben Arbeitgebende, um ihre Mitarbeiter zu unterstützen...



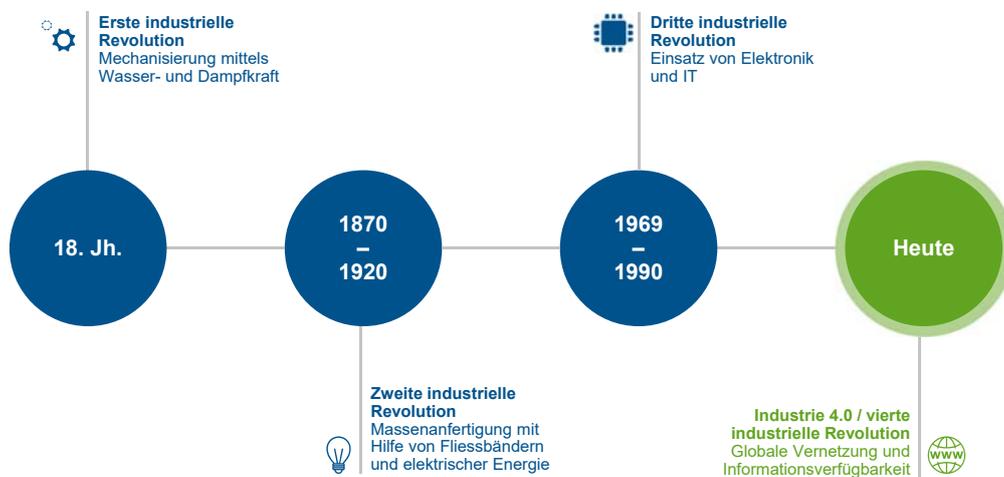
«Eine Veränderung bewirkt stets eine weitere Veränderung.»

Niccolò Machiavelli

ital. Politiker, Diplomat, Philosoph, Geschichtsschreiber und Dichter

Florenz (1469 – 1527)

## Arbeitswelt seit dem 18. Jahrhundert



# Charakterisierung der neuen Arbeitswelt

Erhöhte Komplexität & Anforderungen

Erhöhtes Tempo

Höhere Unsicherheit

Erhöhter Effizienz- und Produktivitätsdruck

Fachkräftemangel

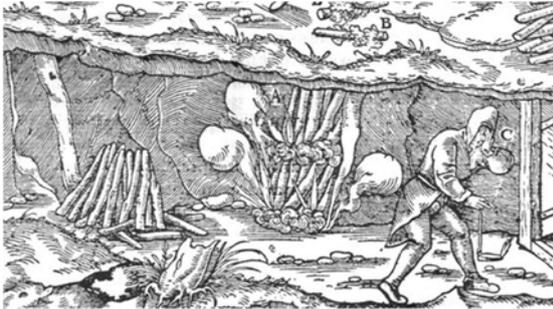
## Kick, sich zu überarbeiten?

- Arbeit ist die einmalige Chance, sich zu beweisen
- Arbeit gibt Status und Geld
- Arbeit zeigt den Eltern und Kollegen, was ich kann
- Arbeit wird Ersatzwelt für normale Beziehungen.
- Arbeit hat einen höheren Sinn (z.B. Krebsforschung)
- Arbeit ist «SPEED» und kann süchtig machen



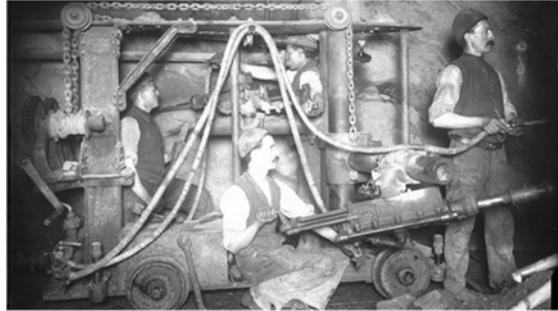
12 298 Espresso getrunken.  
810 Nächte durchgearbeitet.  
1 neue Therapie gegen Krebs entwickelt.

## «Stress» früher...



16. Jahrhundert:

Steinsprengen mit Hilfe von Feuer



RTB Rheintal Baustoffe AG

19. Jahrhundert:

Industrielle Revolution

ReWork 9.November 2022

Dr. med. Peggy Stützer, Chefarztin  
Allgemeinpsychiatrie

## «Stress» heute...



RTB Rheintal Baustoffe AG

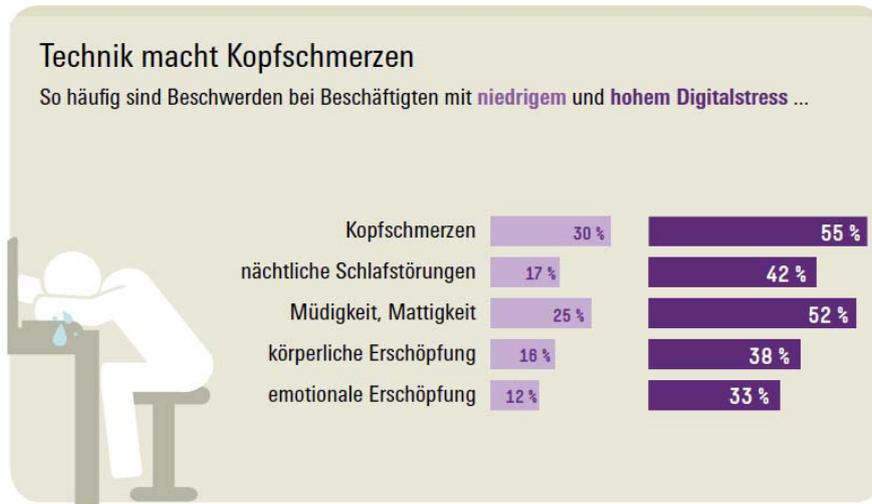
Bergbau im 21. Jahrhundert:

Autonome Bagger

ReWork 9.November 2022

Dr. med. Peggy Stützer, Chefarztin  
Allgemeinpsychiatrie

# «Stress» heute durch technischen Fortschritt



Quelle: Gimpel u.a. 2018 Grafik zum Download: [bit.do/impulst381](https://bit.do/impulst381)

Hans Bockler Stiftung

ReWork 9.November 2022

Allgemeinpsychiatrie

## Job-Stress-Index Schweiz

Job-Stress-Index: Ressourcen (R) und Belastungen (B)



Verteilung der Erwerbstätigen auf vorteilhaften, sensiblen und kritischen Bereich des Job-Stress-Index 2022 (Hochrechnung)



\* Quelle Anzahl Erwerbstätige: BFS Q1/2022

**Vorteilhafter Bereich:**  
Diese Personen verfügen über mehr Ressourcen als Belastungen.

**Sensibler Bereich:**  
Diese Personen verfügen im Durchschnitt über etwa gleich viele Ressourcen und Belastungen.

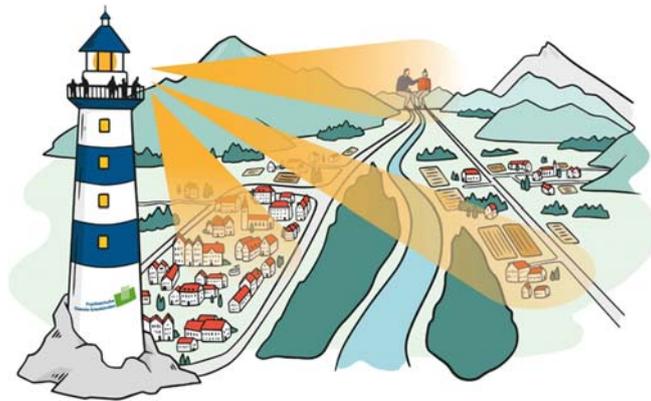
**Kritischer Bereich:**  
Diese Personen müssen mehr Belastungen bewältigen, als ihnen Ressourcen zur Verfügung stehen.

Mittelwert des Job-Stress-Index für die Schweiz: 50.66. 28,2% aller Befragten haben mehr Belastungen als Ressourcen, 45,4% etwa gleich viele Ressourcen wie Belastungen und 26,4% haben weniger Belastungen als Ressourcen.

ReWork 9.November 2022

Dr. med. Peggy Stützer, Chefarztin  
Allgemeinpsychiatrie

# Erster Schritt: Überblick gewinnen



ReWork 9.November 2022

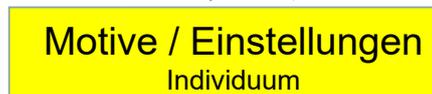
Dr. med. Peggy Stützer, Chefarztin  
Allgemeinpsychiatrie

Ich gerate in Stress wenn...



- Neue Leistungsanforderung
- Termindruck
- Soziale Konflikte
- Unterbrechungen

Ich setze mich selbst unter Druck indem...



- Ungeduld
- Perfektionismus
- Alles kontrollieren wollen
- Selbstüberforderung / Selbstabwertung

Wenn ich im Stress bin, dann...



langfristig =



Quelle: Gert Kaluza «Stressbewältigung»

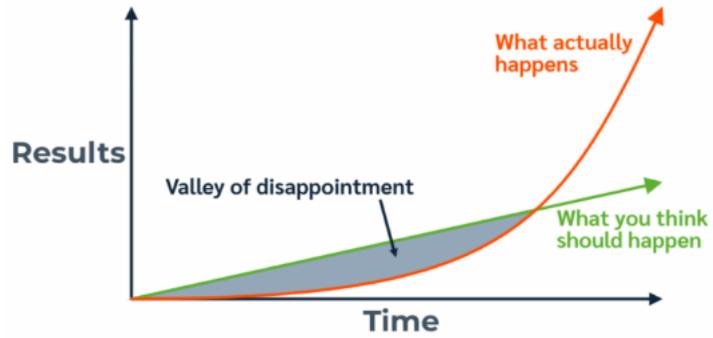
ReWork 9.November 2022

Dr. med. Peggy Stützer, Chefarztin  
Allgemeinpsychiatrie

# Erwartung ändert Zufriedenheit (nach James Clear 1%-Methode)

Ergebnis  
 $Z = \frac{\text{Ergebnis}}{\text{Erwartungen}}$

- Bilanz positiv = Freude
- Bilanz negativ = Enttäuschung / Frustration

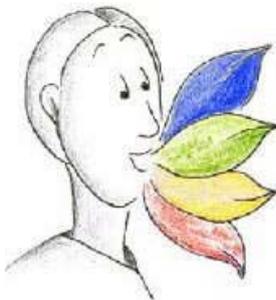


ReWork 9.November 2022

Dr. med. Peggy Stützer, Chefarztin  
Allgemeinpsychiatrie

## Digitale Kommunikation – 4.0hren

(Schulz von Thun)



Mitteilung des  
Senders

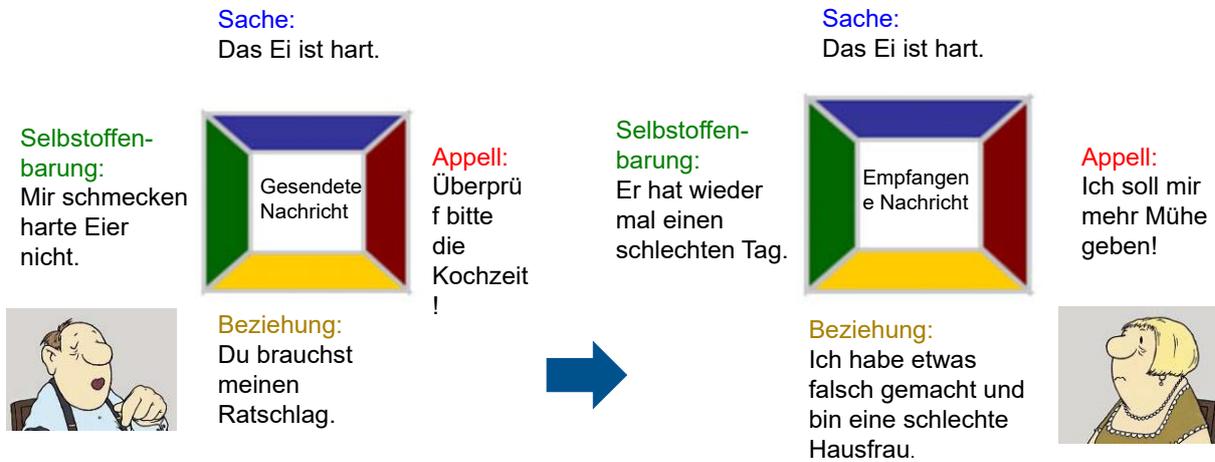


Entschlüsselung  
und Interpretation

ReWork 9.November 2022

Dr. med. Peggy Stützer, Chefarztin  
Allgemeinpsychiatrie

# Fifty Shades of...



ReWork 9.November 2022

Dr. med. Peggy Stützer, Chefarztin  
Allgemeinschicht

## Die Macht der Bewertung Schlaftracking



### Aufwachen

– Ich habe heute gut geschlafen, und fühle mich erholt



### Schlaf-App

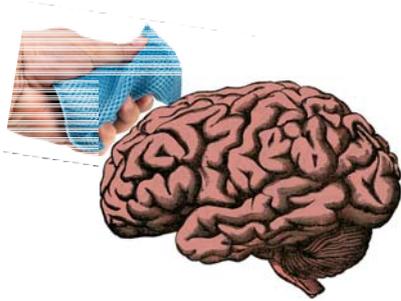
– Zum Glück habe ich meine Uhr, sonst hätte ich geglaubt, ich hätte gut geschlafen

ReWork 9.November 2022

Dr. med. Peggy Stützer, Chefarztin  
Allgemeinpsychiatrie

# Gesunder Schlaf und Stress

- Selbstständige "Gehirnwäsche"
- Schlaf ist essentiell zum Abbau von Stresshormonen
- Schlafhygiene ist trainierbar



ReWork 9.November 2022

Dr. med. Peggy Stützer, Chefärz  
Allgemeinpsychiatrie

## DAS GRÜNE REZEPT

### Einhalten eines regelmässigen Schlaf-Wach-Rhythmus durch:

- Konstante späte Zubettgehzeiten
- Konstante Aufstehzeiten am Morgen, unabhängig vom Zeitpunkt des Einschlafens (auch am Wochenende bzw. im Urlaub)
- Möglichst kein Tagesschlaf – wenn, dann regelmässig
- Bettzeit insgesamt verkürzen

### Eine positive Einstellung zum Schlafengehen schaffen:

- Nur bei Müdigkeit zu Bett gehen
- Entspannungsübungen und Schlafrituale durchführen (z.B. ein Glas Milch trinken)
- Aufstehen bei quälender Schlaflosigkeit (nichts Aktivierendes unternehmen, sondern z.B. im Dunkeln Musik hören)
- Keine Ausübung von mit Schlaf unvereinbaren Tätigkeiten im Bett (z.B. essen, arbeiten etc.), ausgenommen sexuelle Aktivitäten
- Nachts möglichst nicht auf die Uhr schauen und damit Schlafstörungen an bestimmte Zeiten binden (im Sinne eines Lernprozesses)

### Allmähliche Verringerung der geistigen und körperlichen Anspannung vor dem Zubettgehen durch:

- Regelmässige körperliche Aktivität am Tag (möglichst vormittags)
- Entspannungsübungen
- Entspannende Schlafrituale (z.B. warmes Bad nehmen)
- Keine anstrengenden körperlichen oder geistigen Tätigkeiten vor dem Zubettgehen

### Aussere und innere Störquellen ausschalten durch:

- Lärmdämmung
- Angenehme Temperatur (z.B. 16°C)
- Wecker umdrehen oder unters Bett stellen
- Koffein, Nikotin, Alkohol und schwere Mahlzeiten am späten Nachmittag und Abend vermeiden
- Wenn Schlafmittel nötig sind, dann nicht länger als drei Wochen lang und nicht jede Nacht einnehmen

Modifiziert aus: Schramm/Klecha: Interpersonelle Psychotherapie in der Gruppe, © Schattauer Verlag 2010

# Ernährung – Stress verändert Mikrobiom



- Beeinflusst Prozesse im Gehirn positiv
- Trägt dazu bei, das Serotonin und Melatonin gebildet werden
- Gesunde Darmflora schützt vor Krankheiten
- Wasser verbessert Konzentration und Leistungsfähigkeit

ReWork 9.November 2022

Dr. med. Peggy Stützer, Chefärztin  
Allgemeinpsychiatrie

# Protektiver Faktor – Bewegung



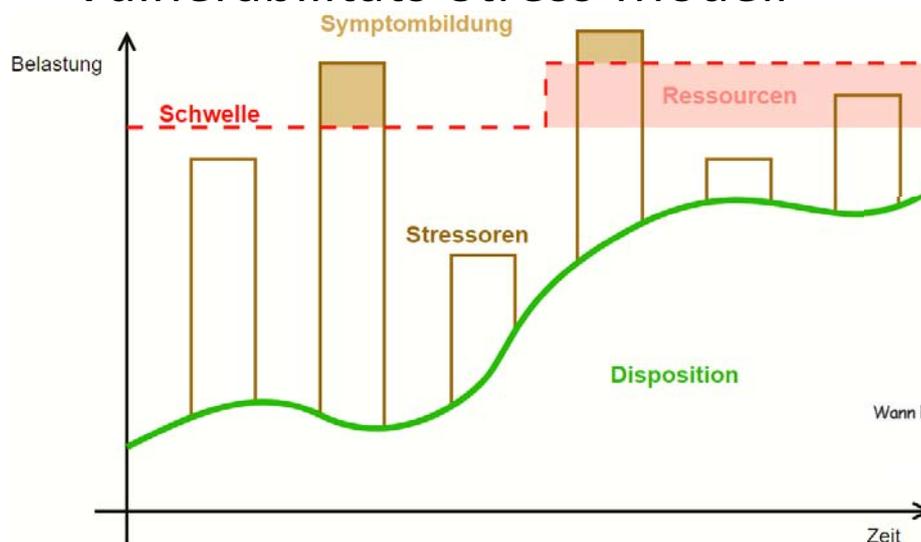
ReWork 9.November 2022



Dr. med. Peggy Stützer, Chefarztin  
Allgemeinpsychiatrie

- macht Spass, macht Stolz, macht Sinn!
- erhöht Serotonin und Dopamin
- baut Cortisol und Adrenalin ab
- verbessert Stimmung und Schlaf
- erhält die Leistungsfähigkeit und schützt vor Krankheiten.

## Vulnerabilitäts-Stress-Modell



Quelle:  
<https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=25653516>

ReWork 9.November 2022

Dr. med. Peggy Stützer, Chefarztin  
Allgemeinpsychiatrie

## Burnout ICD 11 (Version 2/22)

- ▾ Problematik in Verbindung mit Berufstätigkeit oder Arbeitslosigkeit
  - QD80 Problematik in Verbindung mit Arbeitslosigkeit
  - QD81 Problematik in Verbindung mit Arbeitsplatzwechsel
  - QD82 Problematik in Verbindung mit drohendem Arbeitsplatzverlust
- QD83 Problematik mit Zuständen der Berufstätigkeit
- QD84 Berufliche Exposition gegenüber Risikofaktoren
- QD85 Burnout
- QE50.2 Problematik in Verbindung mit Beziehungen mit Menschen am Arbeitsplatz
- QD8Y Sonstige näher bezeichnete Problematik in Verbindung mit Berufstätigkeit oder Arbeitslosigkeit

Weiterhin keine Diagnose, aber spezifisches als Syndrom aufgrund „Stress am **Arbeitsplatz**, der nicht erfolgreich verarbeitet werden kann“.

3 Dimensionen:

- Gefühl von **Erschöpfung**
- zunehmende **geistige Distanz** oder Zynismus zum eigenen Job
- **verringertes Leistungsvermögen** im Beruf.

ReWork 9.November 2022

Dr. med. Peggy Stützer, Cheförztn  
Allgemeinpsychiatrie

## Psychiatrie der Zukunft anderes Bild

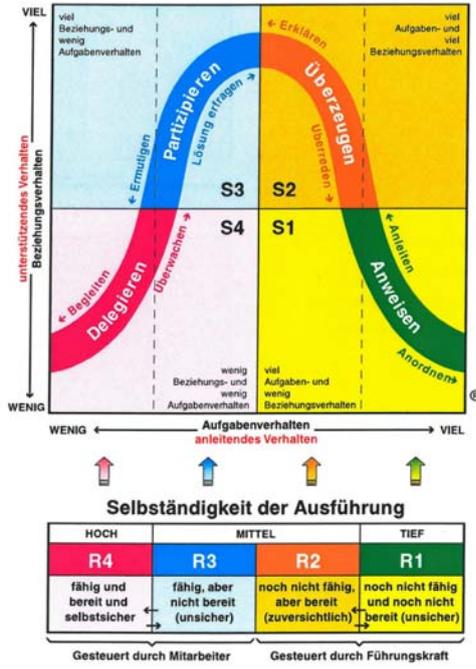


- Psychotherapie 4.0 ist blended
- Online-tools / Apps
- Neue Ursachen und Diagnosen
- Prävention
- Frühintervention
- Individualisierte Therapie (Biomarker/ störungsspezifisch)

ReWork 9.November 2022

Dr. med. Peggy Stützer, Cheförztn  
Allgemeinpsychiatrie

# Situatives Führungsverhalten



ReWork 9.November 2022

Dr. med. Peggy Stützer, Chefarztin Allgemeinpsychiatrie

## Ansatzpunkte für Veränderungen am Arbeitsplatz?

### Organisationskultur

- Veränderungsdruck, Arbeitszeitmodelle
- Unklare Strukturen und Erwartungen
- Fehlende Informationen,
- Werte/ Wertschätzung...

### Individuum

- Perfektionismus
- Ressourcen (Stressmanagement)
- Fehlendes Fachwissen oder
- Unterforderung, ...

### Technische Mittel

- Innovative Raumgestaltung
- Laptop/ Software etc./ Stehtisch
- Mobile Arbeitsplätze
- Kreativ-Lounge ...

### Arbeitsinhalt

- Zeitdruck/ Arbeitsmenge
- Kleiner Handlungsspielraum, Monotonie
- unklare Aufträge, Pikettdienste, ...
- Spagat zw. anderen Firmen



ReWork 9.November 2022

Dr. med. Peggy Stützer, Chefarztin Allgemeinpsychiatrie

# Etwastun.CH

Spielerisch die psychische Fitness trainieren



Quelle: WorkMed.ch Psychiatrie Baselland



Lust, eine erste Übung zu starten?

[Jetzt registrieren](#)

ReWork 9.November 2022

Dr. med. Peggy Stützer, Chefarztin  
Allgemeinpsychiatrie

**Kernbotschaft 1**

«Die neue Arbeitswelt bietet unglaubliche Chancen in Bezug auf die Attraktivität der Arbeit – der Stress wurde jedoch nicht weniger – nur anders!»

Psychiatrische Dienste Graubünden

ReWork 9.November 2022

Dr. med. Peggy Stützer, Chefarztin Allgemeinpsychiatrie



## Kernbotschaft 2

**«Wir können als Einzelpersonen mit gezielten Strategien dem täglichen Stress entgegenwirken – wenn wir wollen und konsequent sind!»**



## Kernbotschaft 3

**«Prävention beginnt in der Führung. Gesunde Mitarbeitende = gesundes Unternehmen.»**



Referat  
**New work, new skills?**

Trotz der digitalen Transformation bleibt der Mensch Mensch. Eine wichtige Rolle spielen dabei Führungskräfte und ihre «soft skills». Soft skills sind zwischenmenschliche Fähigkeiten und führen zu einem beziehungsförderlichen Verhalten.

Um langfristig wirtschaftsfähig zu bleiben, ist das Erlernen und Ausbauen von soft skills zentral - nicht zuletzt auch in Bezug auf die Bedürfnisse der heranwachsenden Generationen. Das Referat zeigt auf, warum und wie beziehungsförderliches Verhalten konkret gestärkt werden kann und gibt einen Einblick in ein innovatives Training für Führungskräfte - made in Graubünden.



**Sereina Venzin**  
Inhaberin Vivabain,  
Fachpsychologin für Psychotherapie FSP  
sereina.venzin@vivabain.ch

# New work, new skills?

Trotz der digitalen Transformation bleibt der Mensch Mensch.

# Vorschau

Ausgangslage

---

Veränderung von Führung

---

Softskills

---

Theorie-Praxis-Transfer

---

## Definition: Digitale Transformation

[...] Veränderungsprozess in Wirtschaft und Gesellschaft, der durch die Entstehung immer leistungsfähigerer digitaler Techniken und Technologien ausgelöst worden ist!

8  
2



«100% der Mitarbeitenden sind Menschen. 100% der Kunden sind Menschen. 100% der Investoren sind Menschen. Wer Menschen nicht versteht, versteht das Business nicht.»

Simon Sinek

Vivabain | reWork Forum 2022

## Veränderungen von Führung im digitalen Zeitalter<sup>2</sup>



Abbildung: Schwarzmüller, Brosi & Welpke (2017)

Vivabain | reWork Forum 2022

# Veränderungen von Führung im digitalen Zeitalter<sup>2</sup>

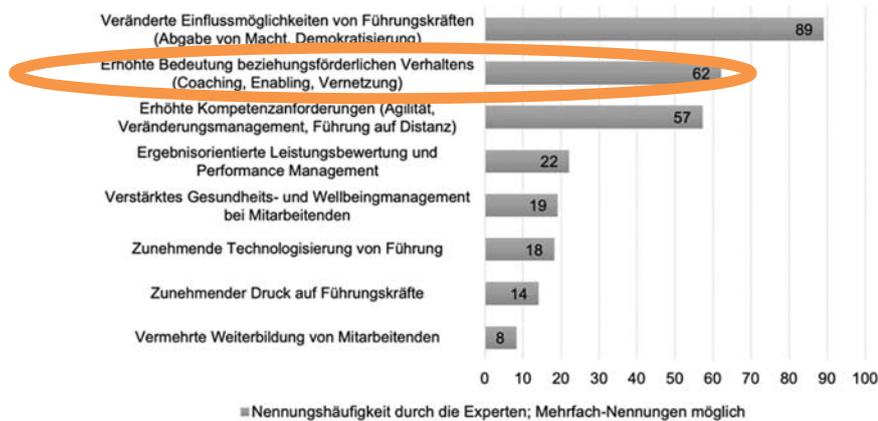


Abbildung: Schwarzmüller, Brosi & Welpe (2017)

Vivabain | reWork Forum 2022

## Anforderungen an Führungskräfte

**Veränderung von Führung im digitalen Zeitalter:** Jobbezogenes und spezifisches Wissen, «Hard Skills» genannt, nehmen an Bedeutung ab und «Soft Skills» nehmen an Bedeutung zu.<sup>3</sup>

8  
6

**Soft Skills:** Zwischenmenschliche Fähigkeiten, die Kommunikation, Konfliktlösungskompetenzen oder kreatives Problemlösen ermöglichen und zu beziehungsförderlichem Verhalten führen.



Vivabain | reWork Forum 2022

## Hard Skills vs. Soft Skills

### Hard Skills

Fachliche Fähigkeiten, Kenntnisse und Qualifikationen

- Sprachkenntnisse
- Abschluss, Ausbildung, Zertifikat
- Buchführung
- Tipptechnik
- Maschinenführung
- Programmiersprachen
- Softwarekenntnisse
- ...

### Soft Skills

Charakterliche Eigenschaften; persönliche, zwischenmenschliche Fähigkeiten

- Kommunikationsfähigkeiten
- Flexibilität
- Selbstdisziplin, Selbstreflexion
- Teamwork
- Zeitmanagement
- Empathie
- Kritikfähigkeit

## Hard Skills vs. Soft Skills

### Hard Skills

Fachliche Fähigkeiten, Kenntnisse und Qualifikationen

- Sprachkenntnisse
- Abschluss, Ausbildung, Zertifikat
- Buchführung
- Tipptechnik
- Maschinenführung
- Programmiersprachen
- Softwarekenntnisse
- ...

### Soft Skills

Charakterliche Eigenschaften; persönliche, zwischenmenschliche Fähigkeiten

- Kommunikationsfähigkeiten
- Flexibilität
- Selbstdisziplin, Selbstreflexion
- Teamwork
- Zeitmanagement
- Empathie
- Kritikfähigkeit

#### Persönliche Kompetenz

- Belastbarkeit
- Eigenverantwortung
- Engagement
- Motivation
- Neugier
- Selbstdisziplin
- Selbstreflexion
- Selbstvertrauen

#### Soziale Kompetenz

- Empathie
- Integrationsfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Menschenkenntnis
- Teamfähigkeit
- Umgangsstil

#### Methodische Kompetenz

- Analytische Fähigkeiten
- Organisationstalent
- Präsentationstechniken
- Problemlösungskompetenz
- Stressresistenz
- Umgang mit neuen Medien



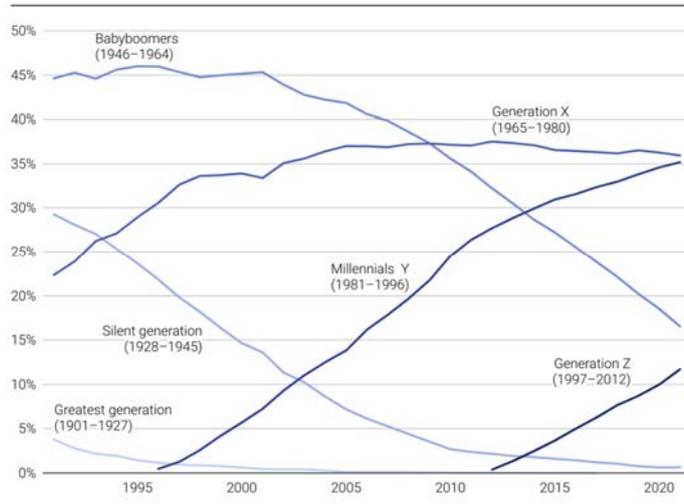
## Generationenwandel

GENERATION	HALTUNG	ARBEITSMARKT <sup>4</sup>
Z (1997-2010)	life-domain-balance	12%
Y (1981-1996)	work-life-balance	35%
X (1965-1980)	work to live	36%
Baby Boomer (1946-1964)	live to work	17%
Silent (1928-1945)	work is life	1%



## Arbeitsmarkt

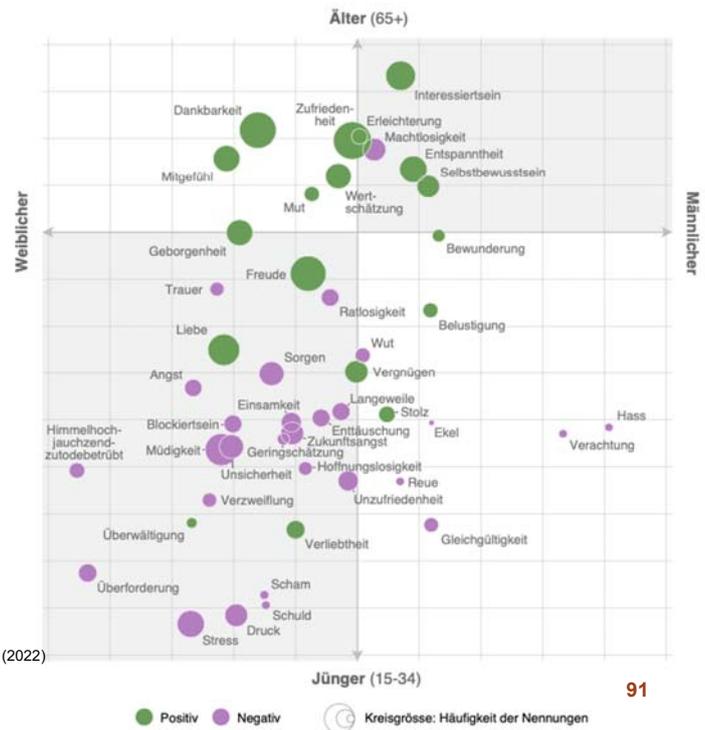
Erwerbsbevölkerung nach Generation 1991–2021, in %





## Gefühlskarte

Emotionales Erleben nach  
Geschlecht und Alter<sup>5</sup>

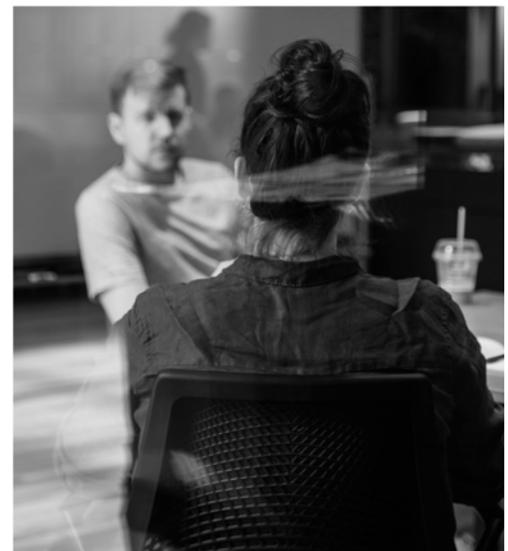


## Theorie-Praxis-Transfer

Beziehungsförderliches Verhalten durch:

1. Jour fixe (analog oder virtuell)
2. selektive Offenheit
3. Teamsupervision

Veränderungen finden Top-down sowie Bottom-up  
statt.





## VR-Training



## Virtual Reality

Eine VR-Brille sorgt für eine 360° Ansicht einer virtuellen Welt.

Diese ermöglicht dem User, eine vollständige virtuelle Umgebung wahrzunehmen.



# Virtual Reality



Vivabain | reWork Forum 2022



# VR-Training



Vivabain | reWork Forum 2022

## Vorteile

- **Ökonomisches Training:** kein «realer» Trainingspartner
- **Realistisches Training:** man taucht in das Szenario ein
- **Stressfreies Training:** kein Risiko, keine Angst
- **Zeit- und Ortsunabhängig**
- **Freude am Üben**
- **Effektives Training:** Lerninhalte mittels VR werden 4 mal schneller und 4 mal fokussierter als analog oder online gelernt<sup>5</sup>



## Effektivität von VR Soft-Skill-Trainings<sup>5</sup>



VR-Lernende waren beim Training  
4x fokussierter als die Teilnehmenden des  
E-Learning-Programms und  
1.5x fokussierter als die Lernenden im Klassenzimmer.

VR-Lernende konnten die Inhalte  
1.5x schneller als die Teilnehmenden des  
E-Learning-Programms trainieren und  
4x schneller als die Lernenden im Klassenzimmer.

How many times were you  
multitasking or distracted  
during this experience?

How many minutes do you  
estimate it took to get  
back on task?

	Classroom	E-Learn	VR
How many times were you multitasking or distracted during this experience?	0.78	1.93	0.48
How many minutes do you estimate it took to get back on task?	1.00	2.63	0.48

# Rückblick

Ausgangslage

---

Veränderung von Führung

---

Softskills

---

Theorie-Praxis-Transfer

---

# Quellen

1. Wolan, M. (2013): Digitale Innovation: Schneller. Wirtschaftlicher. Nachhaltiger. Business Village, Göttingen.
2. Schwarzmüller, T., Brosi, P., & Welpe, I. M. (2017). Führung 4.0–Wie die Digitalisierung Führung verändert. In CSR und Digitalisierung (pp. 617-628). Springer Gabler, Berlin, Heidelberg.
3. Rosenstiel, L., Regnet, E., & Domsch, M. E. (Eds.). (2020). Führung von Mitarbeitern: Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. Schäffer-Poeschel.
4. Bundesamt für Statistik (2022). Generationen: Erwerbsquote, Erwerbsstatus und andere Merkmale, nach Alter und Geschlecht (1991-2021). Abgerufen am 04.11.2022 unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/alter-generationen-pensionierung-gesundheit/generationen-arbeitsmarkt.html>
5. Bosshardt, L., Bühler, G., Craviolini, J., & Hermann, M. (2020). Atlas der Emotionen. Abgerufen am 04.11.2022 unter [https://sotomo.ch/site/wp-content/uploads/2020/12/Wie\\_gehts\\_dir\\_Atlas\\_der\\_Emotionen.pdf](https://sotomo.ch/site/wp-content/uploads/2020/12/Wie_gehts_dir_Atlas_der_Emotionen.pdf)
6. Eckert, D., & Mower, A. (2020) The effectiveness of virtual reality soft skills training in the enterprise: a study. PwC. Abgerufen am 04.11.2022 unter <https://www.pwc.com/us/en/services/consulting/technology/emerging-technology/assets/pwc-understanding-the-effectiveness-of-soft-skills-training-in-the-enterprise-a-study.pdf>

vivabain

# Auf eine gesunde Kommunikation!

Vivabain | Bahnhofstrasse 44 | CH-7000 Chur | +41 81 868 83 70 | kontakt@vivabain.ch | www.vivabain.ch

rework  
NETZWERK  
GRAUBÜNDEN



## Podium "Gesund sein in der Arbeitswelt 4.0"



**Melanie Salis**  
Moderation



**Dr. Annina Coradi**  
Gründerin Spaceinnovators  
GmbH, Innovationsexpertin,  
Dozentin



**Dr. med. Peggy Stützer**  
Chefärztin Akutpsychiatrie,  
Psychiatrische Dienste  
Graubünden



**Sereina Venzin**  
Inhaberin Vivabain,  
Fachpsychologin für  
Psychotherapie FSP

rework-gr.ch | 09.11.2022 | 103



## Abschluss

➤ Apéro riche

rework-gr.ch | 09.11.2022 | 105

**Herzlichen Dank  
für Ihre Teilnahme**