

Gesprächsgrundlage

Dieses Blatt ist kein Protokoll der Stunde. Es sind die vier Zahlen und die Fragen, mit denen Du in Deine nächste Team- oder Leitungsrunde gehen kannst. Du brauchst dafür niemandem von der Veranstaltung zu erzählen.

Vier Zahlen, vier Fragen

65,8 %

bewerten ihr aktuelles Stresslevel mit 7 bis 10 von 10. 51,8 % arbeiten regelmässig über ihre übliche Arbeitszeit hinaus.

Wie sähe diese Zahl bei uns aus, wenn wir sie ehrlich erheben würden?

66,3 % kennen Angebote, 14,3 % spüren Entlastung

Prävention ist in vielen Unternehmen vorhanden. Im Arbeitsalltag kommt sie selten als spürbare Entlastung an.

Welches unserer Angebote hat im letzten Jahr etwas am Arbeitsalltag verändert?

65,9 % können ansprechen, 36,8 % erleben Anpassung

Die Gesprächskultur ist da. Die Konsequenz fehlt oft. Wer zweimal erlebt, dass nichts folgt, spricht es beim dritten Mal nicht mehr an.

Was ist bei uns passiert, als zuletzt jemand Überlastung angesprochen hat?

77,6 % der Führungskräfte, 55,9 % der Mitarbeitenden

bewerten ihr Stresslevel mit 7 bis 10. Der grösste Unterschied zwischen zwei Gruppen in der ganzen Auswertung.

Wann haben wir die Belastungsfrage zuletzt über die Anwesenden gestellt statt über die Teams?

Basis: 302 vollständig ausgefüllte Fragebögen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz, erhoben vom 8. Juli bis 14. September 2026. Abweichende Bezugsgrössen: 14,3 % bezieht sich auf 161 Personen, die die Wirkung beurteilen konnten; 65,9 % und 36,8 % auf 298 gültige Antworten; 77,6 % auf 98 Personen mit Führungsfunktion und 55,9 % auf 143 Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung. Beide Fragen wurden allen gestellt, es ist also ein Vergleich zweier Anteile und keine Quote innerhalb einer Gruppe. Offene, selbstselektierte Stichprobe, nicht repräsentativ. Der vollständige Report: unburnt.ch/studie-2026

Drei Ebenen, drei Schritte

Nicht jede Belastung lässt sich auf derselben Ebene lösen. Diese Trennung verhindert, dass jemand Verantwortung für etwas übernimmt, das ausserhalb seines Spielraums liegt.

EBENE 1 · ICH SELBST

Spielfeld oder Tribüne

Geh Deinen Kalender der letzten Woche durch. **S** für Spielfeld: Du hast entschieden, moderiert oder etwas beigetragen, das ohne Dich gefehlt hätte. **T** für Tribüne: Der Termin wäre ohne Dich genauso gelaufen. Bei Unsicherheit die Gegenfrage: Würde mir ein kurzes Protokoll reichen?

Tribünen-Stunden letzte Woche: _____

Hochgerechnet auf den Monat: _____

Diesen Termin sage ich in den nächsten zwei Wochen ab: _____

EBENE 2 · MEIN TEAM

Drei Fragen für die nächste Teamsitzung

Die wirksamste Frage ist nicht «Wie geht es Dir?», sondern «Was kann weg?»

- Was kostet uns viel Energie, ohne entsprechend viel Wirkung zu erzeugen?
- Was tun wir nur deshalb noch, weil wir es immer getan haben?
- Was würden wir weglassen, wenn wir dem Team morgen 10 Prozent Kapazität zurückgeben müssten?

Das fällt bei uns als Erstes weg: _____

EBENE 3 · MEINE ORGANISATION

Was HR tun kann, ohne noch ein Training anzubieten

- ☐ **Eine Massnahme nachverfolgen.** Ein bestehendes Angebot nehmen und sechs Wochen später fragen: Was hat sich dadurch an Arbeitsmenge, Prioritäten oder Abläufen geändert?
- ☐ **Die Frage am Ende austauschen.** Nicht «Wie hat es Ihnen gefallen?», sondern «Was machen Sie ab Montag anders, und was brauchen Sie dafür von uns?»
- ☐ **Belastung regelmässig messen.** Ein kurzer anonymer Check, zweimal im Jahr, Führungsebene eingeschlossen. Das Ergebnis geht in die Geschäftsleitung, neben Fluktuation und Krankheitstagen.

Eine Sache für diese Woche

Nicht alle drei Ebenen. Eine Zeile.
