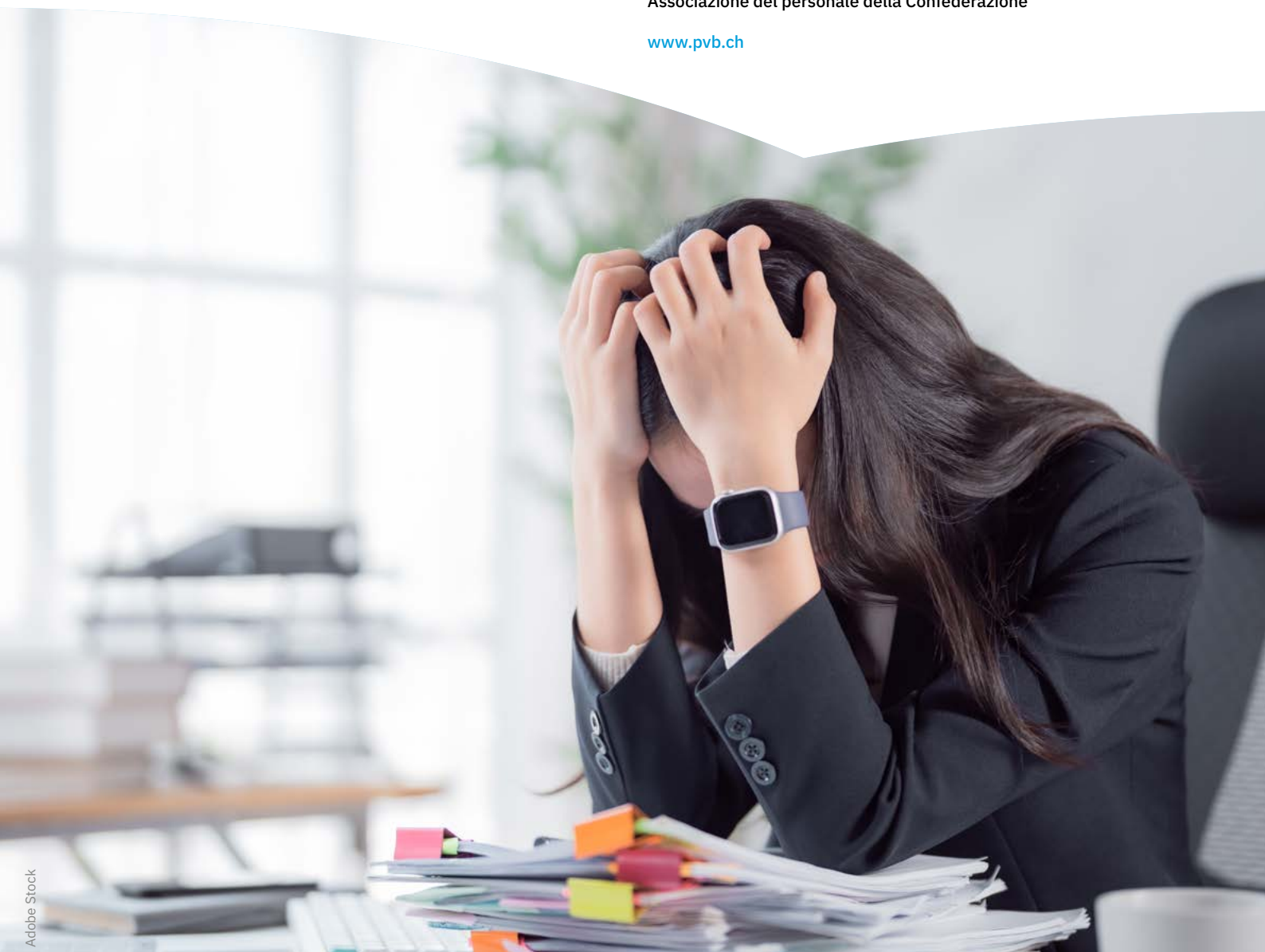


Magazin-e

Personalverband des Bundes
Association du personnel de la Confédération
Associazione del personale della Confederazione

www.pvb.ch



Adobe Stock



*Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz :
Ein Problem, das uns alle betrifft?*

*Santé mentale au travail :
notre problème à tous·toutes ?*

*Salute mentale sul posto di lavoro:
un problema che riguarda tutte le persone?* »

EDITO

Jérôme Hayoz

Generalsekretär des PVB | Secrétaire général de l'APC |
Segretario generale dell'APC

IN DIESER NUMMER
DANS CE NUMÉRO
IN QUESTO NUMERO

Wie geht es dir wirklich?

Comment vas-tu vraiment ?

Come stai davvero?

« EDITO



Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz : Ein Problem, das uns alle betrifft?

Eines ist klar und der PVB hat es bereits oft betont: Gesunde Arbeitsbedingungen sind kein Luxus, sondern liegen in der Verantwortung des Arbeitgebers. Doch wie sollten Sie reagieren, wenn es Ihrem:er Arbeitskolleg:in psychisch nicht gut geht? Sollten Sie auf die psychische Gesundheit Ihrer Kolleg:innen achten? Antworten auf diese Frage finden Sie in unserem Dossier. Erfahren Sie ausserdem, wie der PVB seine Mitglieder im Rahmen des Case-Managements begleitet.

Santé mentale au travail : notre problème à tous·toutes ?

Une chose est claire, et l'APC l'a répétée à maintes reprises : des conditions de travail saines ne sont pas un luxe, mais une responsabilité de l'employeur. Comment réagir lorsque votre collègue de bureau n'est pas dans son assiette ? Devez-vous prêter attention à sa santé mentale ?

Retrouvez des éléments de réponse dans notre dossier. Découvrez également comment l'APC accompagne ses membres lors de case management.

Salute mentale sul posto di lavoro: un problema che riguarda tutte le persone?

È un principio chiaro che l'APC ha ribadito più volte: garantire condizioni di lavoro sane non è un lusso, bensì una precisa responsabilità del datore di lavoro. Ma come ci si comporta con una collega o un collega che sta attraversando un momento di difficoltà psicologica? Dobbiamo prestare attenzione al benessere mentale delle colleghe e dei colleghi? Trovate le risposte a queste domande nel nostro dossier. Leggere inoltre come l'APC affianca i membri nell'ambito del case management.

Jérôme Hayoz

Generalsekretär des PVB | Secrétaire général de l'APC
Segretario generale dell'APC



Werben Sie neue Mitglieder

Stärken Sie das politische Engagement des PVB.

1. September bis 30. November 2026

pvb.ch/neue-mitglieder-werben/

CHF 50

Sofortprämie pro neu geworbenes Mitglied

Werber:innen

VERLOSUNG

5 x HotelCard-Jahreskarte à CHF 99.00

Werber:innen

BUNDESHAUS

Führung, Treffen und Apéro riche
mit Barbara Gysi PVB-Präsidentin und Nationalrätin

Neumitglieder und
Werber:innen

Bank
Banque
Banca

CLER

Mit dem Zak Konto der Bank Cler hast du deine Finanzen immer im Griff.

cler.ch/startguthaben50



50 CHF
Startguthaben
mit dem Code
PVBZAK



«Il mio consiglio è chiedere aiuto il prima possibile.»

Virginie Jaquet, comunicazione e sviluppo

Nell'intervista che vi proponiamo, Mélanie Glayre, segretaria dell'associazione APC, spiega cos'è il case management, a cosa serve e qual è il ruolo dell'APC.



Cos'è il case management?

Il case management è una misura di accompagnamento rivolta alle collaboratrici e ai collaboratori la cui capacità lavorativa risulta durevolmente limitata a causa di problemi di salute. Si inserisce nel sistema di gestione della salute dell'Amministrazione federale, che comprende l'individuazione tempestiva, l'intervento tempestivo e la gestione dei casi. Generalmente garantito dalla Consulenza sociale del personale (CSPers), il case management riunisce e coordina le persone coinvolte e mira a un reinserimento duraturo, in condizioni adeguate. Per garantirne il successo è fondamentale la collaborazione di tutte le parti.

Perché l'APC accompagna i propri membri nell'ambito di un case management?

Una persona che beneficia del case management si trova spesso in una situazione di vulnerabilità: oltre ad affrontare problemi di salute, può trovarsi a dover gestire tensioni o conflitti sul posto di lavoro, a orientarsi in procedure spesso complesse e a confrontarsi con diversi interlocutori. Il nostro compito è aiutarla a comprendere il percorso, conoscere i propri diritti e doveri, prepararsi ai colloqui e far valere le proprie esigenze e i propri interessi.

Concretamente, in che modo l'APC accompagna un membro?

Iniziamo con un colloquio riservato per comprendere la situazione, i bisogni, i timori e le condizioni necessarie per un reinserimento duraturo. Spieghiamo i ruoli di ciascuno e le possibili conseguenze dell'assenza in termini di protezione contro il licenziamento, stipendio o ferie. Successivamente prepariamo i colloqui e, quando è utile, vi partecipiamo. Possiamo anche sostenere misure concrete, come un adeguamento delle mansioni o degli orari, un rientro graduale, un accompagnamento rafforzato o un inserimento temporaneo in un'altra posizione o in un altro team.

Che effetto ha l'accompagnamento dell'APC sui membri beneficiari di un case management?

Riduce soprattutto il senso di isolamento e l'ansia. Quando un membro comprende meglio il processo e le conseguenze delle decisioni, può impegnarsi con maggiore serenità ed esprimere più chiaramente le proprie esigenze. Ci assicuriamo che il processo sia trasparente, comprensibile, equo e rispettoso.

Osservi un aumento dei casi di case management legati alla salute mentale?

I disturbi psichici sono una costante nelle situazioni di cui mi occupo: esaurimento, depressione o ansia, spesso legati a un sovraccarico di lavoro, a un conflitto o a una riorganizzazione. Non parlerei di un vero e proprio aumento generale, poiché il numero totale di casi rimane complessivamente stabile, nonostante una leggera tendenza al rialzo. C'è però un dato particolarmente eloquente: nel 2025 il 69% dei nuovi casi di case management seguiti dalla CSPers, ossia quasi due su tre, era legato a un disturbo psicologico. Si tratta, di gran lunga, della principale causa di avvio di un percorso di case management.

Cosa ti colpisce in particolare e quale consiglio ti senti di dare?

Ciò che mi colpisce più spesso è il senso di colpa e la paura che accompagnano molte persone in queste situazioni: la paura di sovraccaricare le colleghe e i colleghi, di una stigmatizzazione o addirittura di dover lasciare il proprio posto di lavoro. Questo può indurre a riprendere l'attività troppo presto.

Il mio consiglio è chiedere aiuto il prima possibile e rivolgersi alla CSPers, all'APC o a una persona di fiducia, evitando di prendere decisioni importanti in momenti di forte pressione. Collaborare al processo non significa accettare passivamente ogni proposta: un reinserimento efficace e duraturo non si costruisce per la persona interessata ma con lei.

«Komplettes Interview mit Mélanie Glayre»
«L'interview complète avec Mélanie Glayre»

Eine ausführliche Version auf DE finden Sie auf unserer Website. Scannen Sie den QR-Code.



Vous trouverez une version complète en français sur notre site web. Scannez le code QR.



«Gut, danke.» – und dann?

Joël Schneeberger, Kommunikation und Aufbau

Jemand im Team hat sich verändert und ist seit Wochen nicht mehr wie sonst. Alle sehen es. Niemand sagt etwas.

In Sitzungen sagt er:sie fast nichts mehr, kommt mittags nicht mehr mit, antwortet knapper auf E-Mails als früher und manchmal gar nicht – eine Kolleg:in, die sich seit einigen Wochen anders verhält.

Du siehst es und andere sehen es auch, trotzdem spricht es niemand an. Vielleicht ist es nur eine anstrengende Phase. Vielleicht will die Person in Ruhe gelassen werden. Vielleicht ist es schlicht nicht mein Problem.

Dabei braucht es keine Ausbildung, um zu bemerken, dass jemand nicht mehr wie sonst ist. Es reicht, hinzuschauen: Wer sich zurückzieht, dünnhäutig reagiert, ständig erschöpft wirkt oder plötzlich anders arbeitet als bisher, sendet Signale. Sie zu deuten ist nicht deine Aufgabe, sie wahrzunehmen schon. Wer sich beispielsweise durch Homeoffice seltener persönlich sieht, bemerkt weniger zufällig und muss darum bewusster nachfragen.

Warum wir wegschauen

Trotzdem tun wir es meistens nicht: Wegschauen ist selten Gleichgültigkeit, sondern Unsicherheit. Wir fürchten, aufdringlich zu wirken, das Falsche zu sagen oder in etwas hineinzugeraten, dem wir nicht gewachsen sind. Also warten wir ab. Und weil alle abwarten, geschieht nichts.

Dazu kommt, dass in vielen Organisationseinheiten zurzeit viel in Bewegung ist: Reorganisationen, unbesetzte Stellen, mehr Aufgaben bei knapperen Mitteln. Wer selbst am Anschlag arbeitet, hat weniger Aufmerksamkeit übrig für die Person am Nebentisch. Gerade dann, wenn sie am nötigsten wäre.

Sechs Tipps für gute Gespräche

Zeit nehmen

Nicht zwischen Tür und Angel.

Beobachtung ansprechen

«Mir ist aufgefallen, dass...»

Zweimal fragen

«Und wie geht es dir wirklich?»

Zuhören

Pausen aushalten. Raum geben.

Nicht lösen

Sie müssen keine Antwort wissen. Zuhören genügt.

Dran bleiben

Später nochmals nachfragen.



Das zweite Mal fragen

«Wie geht's dir?» – «Gut, danke.» Damit endet das Gespräch, bevor es begonnen hat.

Die erste Antwort ist fast nie die ehrliche. Sie ist Höflichkeit, Reflex, manchmal Selbstschutz. Wer wirklich wissen will, wie es jemandem geht, fragt ein zweites Mal. Nicht bohrend, sondern konkret und beobachtend:

«Ich habe den Eindruck, dass es dir gerade nicht so gut geht. Wie ist es wirklich?»

Dieses zweite Nachfragen macht den Unterschied. Es zeigt: Ich habe nicht gefragt, weil man das so fragt. Ich habe gefragt, weil ich es wissen will.

Viele Menschen warten genau darauf: auf ein Gegenüber, das die höfliche Antwort nicht als Schlusspunkt nimmt.

Und weil das oft die eigentliche Hemmung ist: Du musst nichts lösen, nichts einordnen und schon gar nichts diagnostizieren. Zuhören genügt, für alles Weitere gibt es Fachstellen. Wenn dich ein solches Gespräch danach selbst beschäftigt, gilt für dich dasselbe wie für dein Gegenüber. Auch darüber darf man reden!

Reden hilft nicht immer sofort. Aber es durchbricht etwas, das schwerer wiegt als das Problem selbst: das Gefühl, allein damit zu sein. Wer weiss, dass jemand im Team es gemerkt hat, holt sich eher Unterstützung.

«Nicht mein Problem» stimmt also nicht ganz. Die Frage ist nicht, ob es dich etwas angeht, sondern ob und wie du hinschaust.

Wenn es mehr braucht

In der Organisationseinheit

Personal- und Sozialberatung der Bundesverwaltung (PSB)
vertraulich, kostenlos, auch für Angehörige.

Beim PVB

Bei Konflikten am Arbeitsplatz, Reorganisationen oder Fragen zum Personalrecht beraten dich unsere Verbandssekretär:innen und unser Rechtsdienst. Eine psychologische Beratung bieten wir nicht an, dafür sind die Fachstellen da.

Andere Ressourcen

Hausärztin oder Hausarzt, wie-gehts-dir.ch, Die Dargebotene Hand, Tel. 143, rund um die Uhr und kostenlos.

Mitgliederanlass Deutschschweiz

22. Oktober 2026 | Allresto, Bern

Das Programm und die Einladung werden den Mitgliedern per Newsletter zugestellt. Weitere Informationen sind auch auf der Website des PVB verfügbar.

Évènement pour les membres Suisse romande

3 novembre 2026 | Espace Riponne, Lausanne

Le programme et l'invitation seront envoyés aux membres par newsletter. Des informations sont également disponibles sur le site web de l'APC.



Stärker zusammen Plus fort·e·s ensemble Più forti insieme

AGENDA

14.09. - 02.10.2026

Herbstsession | Session d'automne

16.09.2026

Cours : Préparation à une nouvelle étape de vie partie I
École-club Migros Lausanne

23.09.2026

Visite au Palais fédéral - session d'automne 2026

24.09.2026

Herbstversammlung Sektion Dübendorf

24.09.2026

Hauptversammlung Sektion Unterwalden

29.09.2026

Café fédéral online

30.09.2026

Bundeshausbesuch - Herbstsession 2026

22.10.2026

Mitgliederanlass Deutschschweiz
Allresto, Bern

03.11.2026

Evènement pour les membres Suisse romande
Espace Riponne, Lausanne

10.11.2026

Cours : Préparation à une nouvelle étape de vie partie II
Espace Riponne, Lausanne



Le mot de la fin

La santé mentale nous concerne toutes·tous

Notre santé mentale n'est pas un sujet secondaire, ni dans notre vie privée, ni dans notre vie professionnelle. Le monde du travail est actuellement marqué par des incertitudes, des mesures d'économie et des restructurations en continu, ce qui accentue les pressions au quotidien et a un impact direct sur notre bien-être en tant qu'employé·e.

Au sein de la commission de l'égalité que je copréside, ce sujet important fait l'objet de discussions approfondies. Nous prévoyons d'organiser un webinaire sur la santé mentale, ouvert à tou·te·s les membres de l'APC. Nous devons toutes et tous, indépendamment de notre âge, de notre genre et de notre fonction, préserver notre santé mentale.

Notez également la date du 10 octobre, Journée mondiale de la santé mentale : une occasion de souligner à quel point mettre en lumière ces défis et d'y faire face de manière structurée est important.

Avec ce numéro, nous souhaitons montrer à nos membres que l'APC est là pour les soutenir, les sensibiliser et leur proposer des aides concrètes. Ensemble, nous pouvons contribuer à ce que la santé mentale au travail soit prise au sérieux et favorisée par des mesures concrètes.

Elisabeth Kuhn

Vice-présidente de l'APC | Coprésidente de la Commission de l'égalité de l'APC | Collaboratrice au sein de l'Office fédéral de la statistique

Impressum

Erscheinungsweise

4-mal pro Jahr, Informationsblatt für die Mitglieder des Verbandes

Verleger/Herausgeber

Personalverband des Bundes (PVB)

Effingerstrasse 19, 3008 Bern

+41 (0)31 938 60 61 | communication@pvb.ch | www.pvb.ch

Redaktion

Redaktionsverantwortlicher: Joël Schneeberger

Graphic design

Vanessa Cojocar | www.vanessacojocar.com

Druck und Expedition

Stämpfli Kommunikation

Wölflistrasse 1, Postfach, 3001 Bern | +41 (0)31 300 66 66

Adressänderungen

Mutationsdienst PVB

Effingerstrasse 19, 3008 Bern | mutationsdienst@pvb.ch

Inseratenverwaltung

Personalverband des Bundes (PVB) | pvb@pvb.ch | +41 (0)31 938 60 61

WEMF-beglaubigte Auflage

7455 Exemplare