

Resiliente Mitarbeitende erbringen doppelt so gute Leistungen wie ihre Kollegen

Die Arbeitswelt wird derzeit durch wirtschaftliche Unsicherheit, demografische Veränderungen und rasante technologische Fortschritte neu geprägt. Eine aktuelle Studie von Zurich Insurance Group (Zurich) und Oxford Research & Development Partners (Oxford) hebt einen entscheidenden Faktor hervor, der grössere Beachtung verdient: die Fähigkeit von resilienten Menschen, sich an veränderte Umstände anzupassen und welche Auswirkungen dies sowohl auf die individuelle als auch die organisatorische Leistungsfähigkeit hat.

Die «[Global People Resilience Study 2026](#)», für die 11'175 Personen im erwerbsfähigen Alter aus 16 Ländern befragt wurden, ergab, dass persönliche Resilienz eng mit der Leistung am Arbeitsplatz verknüpft ist. Mitarbeitende mit der höchsten Resilienz erzielen demnach doppelt so häufig gute oder ausgezeichnete Leistungen wie Mitarbeitende mit der geringsten Resilienz.

Der Bericht stellt den «Personal Resilience Index» von Zurich vor, ein gemeinsam mit Oxford entwickeltes Rahmenkonzept. Dieser Index ermöglicht die Messung von Resilienz und der sie beeinflussenden Faktoren in fünf miteinander verknüpften Domänen: psychologisch, physisch, sozial, finanziell und digital. Mithilfe dieses Modells können Organisationen besser nachvollziehen, was Resilienz fördert, und praktische Wege identifizieren, um ihre Mitarbeitenden besser auf Veränderungen vorzubereiten und deren Anpassungsfähigkeit zu stärken.



Mit dem rasanten Wandel der Arbeitswelt durch künstliche Intelligenz und andere Entwicklungen wird persönliche Resilienz zunehmend zu einem wichtigen Indikator für die Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden. Für Arbeitgeber bietet sich die Chance, gezielt in das Vertrauen, die Fähigkeiten und die finanzielle Sicherheit ihrer Mitarbeitenden zu investieren, damit diese sich an veränderte Umstände anpassen können. Unternehmen mit resilienten Mitarbeitenden werden besser darauf vorbereitet sein, die Herausforderungen und Chancen der Zukunft zu meistern.

Alison Martin, CEO Life, Health and Bank Distribution, Zurich Insurance Group

Resilienz ist auch mit der Einstellung von Mitarbeitenden gegenüber ihrem Arbeitgeber verknüpft. Mitarbeitende mit hoher Resilienz empfehlen ihren Arbeitgeber mehr als viermal so häufig weiter und weisen einen um 75 Punkte höheren Net Promoter Score auf als Mitarbeitende mit der geringsten Resilienz. Dies deutet darauf hin, dass Resilienz nicht nur mit individueller Leistung, sondern auch mit Engagement und Identifikation zusammenhängt.

Die Studie zeigt, dass Resilienz kein festes Persönlichkeitsmerkmal ist, sondern eine Fähigkeit, die im Laufe der Zeit ausgebaut werden kann. Das Besondere an diesem Rahmenkonzept ist, dass es nicht nur die Resilienz an sich misst, sondern auch Faktoren, die sie in psychischer, physischer, sozialer, finanzieller und digitaler Hinsicht beeinflussen. Diese Differenzierung geht über die reine Messung hinaus und gibt Organisationen eine Entscheidungsgrundlage, um die Bereiche zu identifizieren, in denen sie die Resilienz ihrer Mitarbeitenden am stärksten fördern können.

Finanzielle Widerstandsfähigkeit bietet eine besondere Chance. Sie ist weltweit die schwächste Domäne, obwohl sie zu den wichtigsten Treibern der allgemeinen Resilienz zählt. Die Ergebnisse zeigen zudem, dass nationaler Wohlstand allein keine Garantie für Resilienz ist: Selbst in Ländern mit höherem Einkommen sind viele Menschen weiterhin dem Risiko unerwarteter finanzieller Rückschläge ausgesetzt. Nur 51% der Erwerbstätigen sind zuversichtlich, einige Monate ohne Einkommen überbrücken zu können, und nur 61% glauben, dass ihr Versicherungsschutz ihren Bedürfnissen entspricht.

Das ist wichtig, da unerwartete Rückschläge schnell sowohl Mitarbeitende als auch Arbeitgeber beeinträchtigen können. Eine Krankheitsphase, ein plötzlicher Erwerbsausfall, Betreuungsverpflichtungen oder Schäden am Eigenheim können finanzielle Belastungen auslösen, die es den Betroffenen erschweren, ihre Arbeit weiterhin konzentriert, produktiv und selbstbewusst auszuüben.

Die Studie identifiziert zudem die digitale Anpassungsfähigkeit als einen zunehmend wichtigen Faktor für eine Belegschaft, die auf Veränderungen vorbereitet ist. Menschen, die regelmässig generative KI nutzen, weisen höhere Resilienzwerte auf. Dies deutet darauf hin, dass Selbstvertrauen im Umgang mit neuen Technologien zunehmend darüber entscheiden könnte, wie gut Mitarbeitende mit Veränderungen umgehen können.

Die Studie kommt zudem zum Schluss, dass Schlaf eng mit Resilienz verbunden ist: Menschen, die besser schlafen, erzielen in allen Domänen höhere Werte. Erholung ist somit ein wichtiger, aber oft übersehener Aspekt einer auf Veränderungen gut vorbereiteten Belegschaft.



Anpassungsfähigkeit entwickelt sich zu einer der wertvollsten Kompetenzen von Mitarbeitenden. Resilienz ist ein zukunftsorientierter Indikator dafür, wie gut Menschen darauf vorbereitet sind, künftige Unsicherheiten zu bewältigen.

Jan-Emmanuel De Neve, Direktor, Wellbeing Research Centre, Universität Oxford

Für Arbeitgeber wird Resilienz zu einer zukunftsorientierten Ergänzung zum Wohlbefinden. Während Wohlbefinden Aufschluss darüber gibt, wie gut Menschen aktuell funktionieren und sich fühlen, gibt Resilienz Hinweise darauf, wie gut sie auf zukünftige Herausforderungen vorbereitet sind. Somit erhalten Unternehmen frühzeitiger Hinweise auf die künftige Gesundheit ihrer Belegschaft sowie auf die Kontinuität und Leistungsfähigkeit ihres Geschäftsbetriebs.

Über die Studie

Im Rahmen der «Global People Resilience Study» wurden 11'175 Erwachsene im erwerbsfähigen Alter in 16 Ländern befragt. Die Stichprobengrösse pro Land lag zwischen 499 und 1'110 Personen. Die Befragten waren zwischen 18 und 69 Jahre alt (Durchschnittsalter: 38 Jahre), und die Stichprobe war mit 49% Frauen und 51% Männern nahezu geschlechterausgewogen. Erfasste Märkte: Australien, Brasilien, Chile, Deutschland, Hongkong, Indonesien, Irland, Italien, Malaysia, Mexiko, Niederlande, Spanien, Schweiz, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich und Vereinigte Staaten.

Der in der Studie ermittelte «Personal Resilience Index» bewertet drei Dimensionen der Resilienz (Überzeugungen, Kompetenzen und Verhaltensweisen) sowie Merkmale, Ressourcen und Kapazitäten in fünf Domänen des Lebens (psychologisch, physisch, sozial, finanziell und digital). Das Rahmenwerk, das in Zusammenarbeit mit Professor Jan-Emmanuel De Neve, dem Direktor des Wellbeing Research Centre an der Universität Oxford, sowie mit Oxford Research & Development Partners entwickelt wurde, stützt sich auf mehr als 130 wissenschaftliche Arbeiten. Der «Personal Resilience Index» ist ein firmeneigenes Instrument von Zurich Insurance Group AG © 2026.

Weitere Informationen

Die vollständige Studie finden Sie [hier](#).

Zurich Insurance Group (Zurich) ist ein führender globaler Mehrspartenversicherer, der vor mehr als 150 Jahren gegründet wurde. Das Unternehmen betreut heute über 82 Millionen Kunden in mehr als 200 Ländern und Gebieten und erzielt branchenführende Gesamtrenditen für seine Aktionäre.

Im Einklang mit dem Ziel «gemeinsam eine bessere Zukunft zu gestalten», bietet Zurich Präventionsdienstleistungen an, die über traditionelle Versicherungsprodukte hinausgehen, um Kunden dabei zu unterstützen, Resilienz aufzubauen. Seit 2020 unterstützt das Projekt «Zurich Forest» die Wiederaufforstung und Wiederherstellung der Biodiversität im Atlantischen Regenwald in Brasilien.

Die Gruppe hat ihren Hauptsitz in Zürich, Schweiz, und beschäftigt weltweit mehr als 65'000 Mitarbeitende. Zurich Insurance Group AG (ZURN), ist an der SIX Swiss Exchange kotiert und verfügt über ein Level I American Depositary Receipt Programm (ZURVY), das ausserbörslich an der OTCQX gehandelt wird. Weitere Informationen über Zurich sind verfügbar unter www.zurich.com.

Kontakt

Zurich Insurance Group Ltd

Mythenquai 2, 8002 Zürich, Schweiz
www.zurich.com
SIX Swiss Exchange/SMI: ZURN
Valor: 1107539

Media Relations

Telefon +41 44 625 21 00
media@zurich.com

Investor Relations

[Kontakte](#)
investor.relations@zurich.com