Interview Nathalie Leschot zum Milizsystem
30. Juni 2026

Nathalie Leschot, Leiterin Human Resources, Suva

Frage: Was bedeutet das Milizsystem für Sie?

LEN: Das Milizsystem ist Ausdruck von gesellschaftlicher Verantwortung. Menschen, die sich neben ihrer beruflichen Tätigkeit für andere engagieren, stärken nicht nur unsere Demokratie, sondern auch wertvolle Kompetenzen, die in der Arbeitswelt immer wichtiger werden, etwa Selbstverantwortung, Dialogfähigkeit und Perspektivenwechsel. Die Suva bekennt sich klar zu diesem Prinzip. Es entspricht unserer Haltung als Arbeitgeberin: gemeinsam andere stärken und dabei selbst wachsen. Indem wir das Engagement unserer Mitarbeitenden unterstützen, leisten wir einen wichtigen Beitrag zu einer stabilen, lebenswerten und zukunftsfähigen Schweiz.

Frage: Ist die Schwächung des Milizsystems ein Risiko für die Unfallverhütung und den Gesundheitsschutz?

LEN: Wenn das Milizsystem geschwächt wird, dann ist dies für die Schweiz insgesamt ein Problem. In Bezug auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz tragen Arbeitgeber und Mitarbeitende gemeinsam Verantwortung. Ein funktionierendes Milizsystem kann dies positiv unterstützen. Mitarbeitende, die sich nebenberuflich für Sicherheit und Gesundheit engagieren, stärken die Prävention und gehen mit gutem Beispiel voran. Deshalb braucht es beides: eine Arbeitswelt, die Gesundheit und Sicherheit konsequent fördert und eine Unternehmenskultur, die freiwilliges Engagement ermöglicht, wertschätzt und als gemeinsames Wachstum definiert.

In der Arbeitswelt entsteht eine zusätzliche Herausforderung. In der Schweiz und generell in Europa beobachten wir mehr Absenzen sowie zunehmende Erschöpfung. Die digitale Transformation verstärkt diesen Druck durch eine wachsende Informationsflut, ständige Ablenkung bei der Arbeit und ein höheres Arbeitstempo. Umso wichtiger sind digitale Achtsamkeit und ein bewusster Umgang mit digitalen Technologien. Dazu gehören auch Angebote zur Selbstreflexion ebenso wie ein modernes Führungsverständnis, das Selbstführung und Eigenverantwortung stärkt.

Frage: Besteht eine Verwechslungsgefahr zwischen dem Milizsystem, das dem Vereinsbetrieb eigen ist, und der Verpflichtung, bezahlte Spezialisten beizuziehen?

LEN: Es geht weniger um eine Verwechslung als um ein sinnvolles Zusammenspiel zweier unterschiedlicher Aufgaben. Arbeitgeber tragen die klare gesetzliche Verantwortung, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Dazu gehört, bei Bedarf spezialisierte Fachpersonen beizuziehen. Diese Pflicht kann und soll nicht durch Milizengagement ersetzt werden.

Gleichzeitig schafft das Milizsystem einen wesentlichen Mehrwert: Es fördert die Präventionskultur, indem sich Menschen freiwillig einbringen und im Arbeitsalltag Verantwortung für Sicherheit sowie Gesundheit übernehmen. Denn Wirkung entsteht nicht allein durch Regeln, Vorgaben oder Fachwissen, sondern durch das Verhalten von uns allen. Damit dieses Engagement auch zukünftig selbstverständlich bleibt, braucht es eine Arbeitswelt, die Vertrauen stärkt und Eigenverantwortung ermöglicht. Das beginnt bereits in der Nachwuchsentwicklung. Wer früh lernt, Verantwortung zu übernehmen, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln und aktiv mitzuwirken, prägt eine Haltung, in der Mensch, Gesundheit und Sicherheit im Zentrum stehen. So ergänzen sich professionelle Expertise und freiwilliges Engagement wirkungsvoll – zum Nutzen der Mitarbeitenden, der Unternehmen und des Werkplatzes Schweiz.

Wie hält die Suva das Milizsystem innerhalb ihres Personals am Leben?

LEN: Wir halten das Milizsystem lebendig, indem wir unseren Mitarbeitenden ermöglichen, sich nebenberuflich für öffentliche Aufgaben zu engagieren. Voraussetzung ist, dass sich diese Tätigkeiten mit der Aufgabe bei der Suva vereinbaren lassen und transparent über eine zentrale Stelle abgestimmt sind.

Wir schaffen Rahmenbedingungen, die ein solches Engagement fördern: Wir denken Arbeit bewusst weiter und richten uns zukunftsfähig aus – weg von starren Laufbahnen hin zu flexiblen Modellen, die sich an Lebensphasen und Fähigkeiten orientieren. Mitarbeitende können sich in unterschiedlichen Rollen einbringen – innerhalb wie ausserhalb der Suva. Dadurch entsteht Raum für sinnstiftendes Handeln und eine Wirkung, die über die eigene Organisation hinausgeht.