

Ständige Änderungen im Job machen Schweizer krank

Reorganisationen, neue Jobprofile und die Digitalisierung führen bei Angestellten vermehrt zu Burn-outs.



Burn-out ist ein immer weiter verbreitetes Leiden. Foto: Phanie

Die sich ständig verändernde Arbeitswelt wirkt sich negativ auf die Gesundheit der Arbeitnehmer aus. Das zeigt eine neue Studie des Personalvermittlers von Rundstedt. Er hat 1575 Personalverantwortliche von kleinen, mittelgrossen und grossen Unternehmen zum Schweizer Arbeitsmarkt befragt. Das Ergebnis ist erschreckend: 64 Prozent der Befragten melden, dass die ständigen Umstrukturierungen in den Unternehmen, das Verschwinden bestehender Strukturen und die veränderten Jobprofile sich negativ auf die Gesundheit der Angestellten auswirken.

«Das ist eine wichtige Botschaft», sagte Pascal Scheiwiler, Schweiz-Chef bei von Rundstedt, gestern gegenüber Radio SRF. Mit den gesundheitlichen Auswirkungen sind primär Stress und Überforderung gemeint, die in einem Burn-out gipfeln können.

Billy Neville. 12:25

Artikel zum Thema

Burn-out soll als Berufskrankheit anerkannt werden



Leidet jemand wegen seiner Arbeit an Erschöpfungszuständen, soll die Unfallversicherung eingreifen und den Arbeitgeber in die Pflicht nehmen. [Mehr...](#)
Markus Brotschi. . 14.02.2019

Diese wichtige Botschaft kommt nicht aus heiterem Himmel. Das Bundesamt für Statistik hatte schon in der Schweizerischen Gesundheitsbefragung von 2017 mitgeteilt, dass Erwerbstätige bei der Arbeit zunehmend unter Stress stehen. Rund die Hälfte der Gestressten gaben an, sich am Arbeitsplatz emotional erschöpft zu fühlen. Das gilt als Anzeichen für ein hohes Burn-out-Risiko.

**82 Prozent der
HR-Leute räumen ein, dass die
Firmen zu wenig für
die Entwicklung
der Mitarbeiter tun.**

Arbeitgeber werden in den nächsten Jahren ihre Fähigkeit unter Beweis stellen müssen, ihre Angestellten während der Digitalisierung zu begleiten und nicht links liegen zu lassen. Das wird keine einfache Aufgabe. Denn die Schweizer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fürchten sich vor der Zukunft. Das zeigt ein vergangene Woche veröffentlichter Bericht des Beratungsunternehmens Ernst & Young. Es fragte Beschäftigte, wie sie die Zukunft der Arbeit sehen. Das Ergebnis: Nur knapp die Hälfte der Befragten fühlt sich für die künftige Arbeitswelt gerüstet. 56 Prozent glauben nicht, dass die Digitalisierung den Arbeitnehmern mehr Freizeit beschert. Und mehr als 70 Prozent der Umfrageteilnehmenden denken, die Arbeitslosigkeit werde in Zukunft ein grösseres Problem sein. Vor allem Ältere sind pessimistisch eingestellt. Sie fürchten, auf einer Stellensuche erfolglos zu bleiben.

Für jene, die ihren Job nicht verlieren, erwartet eine deutliche Mehrheit der Befragten künftig ein schnelleres und stressigeres Arbeitsleben.

Die Sorge der Teilnehmer der Studie von Ernst & Young, dass sie nicht für die Zukunft gewappnet sind, scheint in Anbetracht der Resultate der Von-Rundstedt-Studie nachvollziehbar. Besonders berechtigt sind die Befürchtungen der Älteren. 72 Prozent der Personalverantwortlichen bestätigen, dass über 50-jährige Mitarbeitende an ihrem Arbeitsplatz diskriminiert werden. 81 Prozent geben an, dass ihr Unternehmen kein Konzept für die Unterstützung dieser Arbeitnehmer hat.

Nur wenige Instrumente bekannt

Eine konkrete Umsetzung der sogenannten Bogenkarriere – der Reduktion von Arbeit und Lohn im letzten Berufsabschnitt vor der Pensionierung – existiert bei der Mehrheit der Unternehmen ebenfalls nicht. Folglich bleibt manchmal nichts anderes übrig als eine Kündigung. Konkrete Alternativen zur Kündigung wie geänderte Arbeitsbedingungen, Frühpensionierungen oder Versetzungen sind gemäss der Studie ebenfalls nicht so weit verbreitet, wie es sich viele Mitarbeiter wünschen.

Pessimistisch stimmt überdies, dass 82 Prozent der befragten Personalverantwortlichen einräumten, die Unternehmen investierten zu wenig in die Entwicklung der Mitarbeiter. Und die getätigten Investitionen verfolgen einen falschen Ansatz, da diese normalerweise bei fachlichen statt persönlichen Weiterbildungen ansetzen. «Diese sind für die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmenden im künftigen Arbeitsumfeld jedoch entscheidend», erklärte Pascal Scheiwiller dem Fachmagazin «HR Today».

Für die Förderung persönlicher Weiterbildungen seien nur wenige zuverlässige Instrumente bekannt. Dabei geht es darum, die Angestellten an neue Strategien zu gewöhnen, beispielsweise durch Informationsveranstaltungen oder Workshops.

Erstellt: 28.08.2019, 22:21 Uhr

Ist dieser Artikel lesenswert?