

**kaufmännischer
verband**

*gemeinsam sind wir zukunft.
in bern.*



Merkblatt
Gesundheit & Laufbahn
im Einklang



Eine salutogenetische Perspektive auf die moderne Arbeitswelt

Dieses Merkblatt dient als Orientierungshilfe, um die eigene Laufbahn als ressourcenorientierten Lebensprozess zu verstehen.

Im Sinne der Salutogenese konzentrieren wir uns nicht nur auf die Vermeidung von Krankheiten, sondern fragen aktiv: Was hält uns in einer sich wandelnden Arbeitswelt gesund, motiviert und handlungsfähig?

1. Karriere als dynamischer und gestaltbarer Prozess

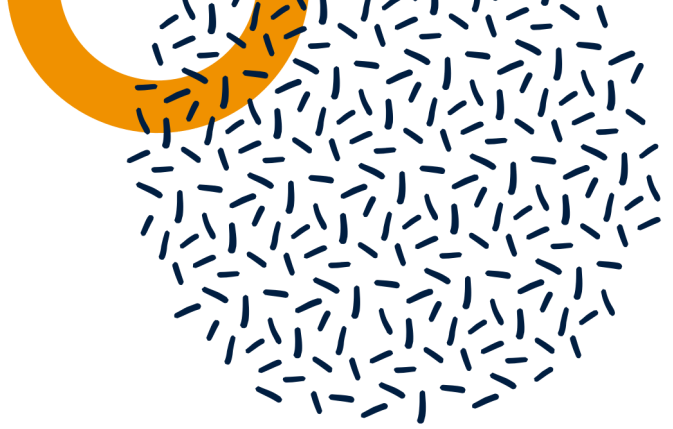
Die klassische Vorstellung einer linearen Karriere – der unaufhaltsame Aufstieg auf einer vorgezeichneten Leiter – entspricht kaum noch der heutigen Realität. Vielmehr verstehen wir die berufliche Laufbahn heute als einen dynamischen, lebenslangen Entwicklungsprozess, den wir aktiv beeinflussen können. Diese Sichtweise verlagert den Fokus von externen Erwartungen hin zur individuellen Passung zwischen Person, Werten und Lebensphase. Indem wir die eigene Laufbahn als gestaltbar begreifen, gewinnen wir die Autonomie zurück, die für psychische Gesundheit und langfristige Arbeitszufriedenheit essenziell ist.

2. Die Mosaikkarriere: Vielfalt als Resilienzfaktor

Ein zentrales Modell für diese Dynamik ist die Mosaikkarriere. Hierbei wird die Laufbahn als ein Zusammenspiel verschiedener Rollen, Tätigkeiten und Lernphasen betrachtet, die sich über die Zeit zu einem stimmigen Gesamtbild zusammenfügen. Brüche, Umorientierungen oder Phasen der Reduktion werden nicht als Scheitern, sondern als notwendige Anpassungsprozesse begriffen. Das Akzeptieren dieser Vielfalt nimmt den Druck der Perfektion und ermöglicht es, durch lebenslanges Lernen flexibel auf Veränderungen im Arbeitsmarkt zu reagieren.

3. Karriere-Ressourcen: Der persönliche Werkzeugkoffer

Eine erfolgreiche und gesunde Laufbahngestaltung basiert auf dem gezielten Aufbau von Karriere-Ressourcen. Dazu zählen neben Fachwissen vor allem psychologisches Kapital wie Selbstwirksamkeit, soziale Unterstützung durch Netzwerke und proaktive Strategien zur Zukunftsplanung. Diese Ressourcen wirken wie ein Puffer gegen berufliche Unsicherheiten und fördern die Belastbarkeit in Übergangsphasen. Wer seine persönlichen Ressourcen kennt und pflegt, fühlt sich den Anforderungen der Arbeitswelt nicht ausgeliefert, sondern bleibt in der "Treiberrolle" seiner eigenen Biografie.



Praxistipp im Umgang mit Gesundheitskompetenz

Aktives Nachfragen: Seien Sie Ihren eigenen Anwalt in Gesundheitsfragen. Haken Sie bei Fachpersonen nach, bis Sie die Auswirkungen auf Ihre Gesundheit wirklich verstehen.

4. Gesundheitskompetenz als Navigationshilfe

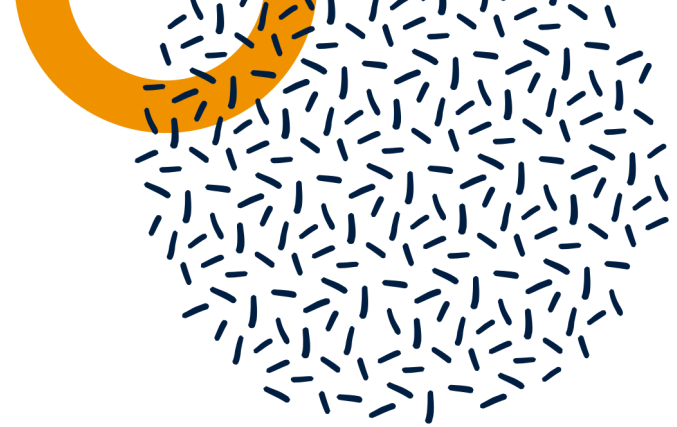
Um in einer flexiblen Arbeitswelt gesund zu bleiben, ist eine hohe Gesundheitskompetenz (Health Literacy) unerlässlich. Sie umfasst die Fähigkeit, Informationen zu finden und so anzuwenden, dass im Alltag - gerade bei beruflichen Weichenstellungen - gesundheitsförderliche Entscheidungen getroffen werden können. Eine gute Gesundheitskompetenz befähigt Individuen, Warnsignale des Körpers früher zu deuten und präventiv zu handeln. Sie ist damit die Basis für das Selbstmanagement in einer Arbeitswelt, die immer mehr Eigenverantwortung für das eigene Wohlergehen verlangt.

5. Sinnquellen der Arbeit: Das Fundament der Kohärenz

Arbeit ist eine wesentliche Quelle für Sinn und Identität. Aus salutogenetischer Sicht ist das Kohärenzgefühl entscheidend: Wir bleiben gesund, wenn wir unsere Arbeit als verstehbar, handhabbar und vor allem als bedeutsam erleben. Werden diese Sinnquellen - wie etwa soziale Zugehörigkeit oder das Erreichen von Zielen - bewusst gepflegt, steigert dies die psychische Widerstandskraft massiv. Sinnstiftende Arbeit wirkt dabei nicht erschöpfend, sondern kann sogar als regenerative Kraftquelle dienen, die uns vor emotionaler Erschöpfung schützt.

6. Fokus und Karriereerfolg: Die Kraft der Balance

Entgegen weitverbreiteter Mythen schadet es der Karriere keineswegs, wenn man nicht zu 100% auf die Erwerbsarbeit fokussiert ist. Die Forschung zeigt, dass Engagement in anderen Lebensbereichen (Familie, Sport, Ehrenamt) die Resilienz stärkt und Kompetenzen fördert, die auch im Beruf von hohem Nutzen sind. Eine gesunde Distanz zur Arbeit ermöglicht oft erst den nötigen Weitblick für strategische Entscheidungen. Ein "Multi-Rollen-Portfolio" fungiert somit als natürlicher Schutzmechanismus, der verhindert, dass berufliche Rückschläge die gesamte Identität erschüttern.



Praxistipp im Umgang mit Technostress

Smartphone: Legen Sie Ihr Smartphone während der Arbeit ausser Sichtweite. Dadurch stärken Sie Ihre Konzentrations- und Leistungsfähigkeit.

Impressum

Verfasst und herausgegeben vom Kaufmännischen Verband Bern in Zusammenarbeit mit Jonas Probst, Psychologe FSP | Fachpsychologe für Gesundheitspsychologie FSP | Fachpsychologe für Laufbahn- und Personalpsychologie FSP
© 2026 - alle Rechte vorbehalten

Angebot

Mitglieder des KFMV Bern profitieren von einer Preisreduktion von CHF 30.00 auf jede Beratungssitzung bei Jonas Probst (laufbahngestaltung.ch).

Anfragen an jonas@laufbahngestaltung.ch

7. Technostress: Grenzen in der digitalen Welt

Die fortschreitende Digitalisierung birgt spezifische Risiken, insbesondere den Technostress. Die ständige Erreichbarkeit und die Flut an Informationen können zu einer chronischen Überreizung führen, wenn keine klaren Grenzen gezogen werden. Ein gesundheitsförderlicher Umgang mit digitalen Werkzeugen erfordert sowohl technisches Wissen als auch die Kompetenz zur bewussten Abgrenzung. Proaktives Grenzmanagement (Boundary Management) ist heute eine Kernkompetenz, um die Vorteile der Digitalisierung zu nutzen, ohne die mentale Erholung zu opfern.

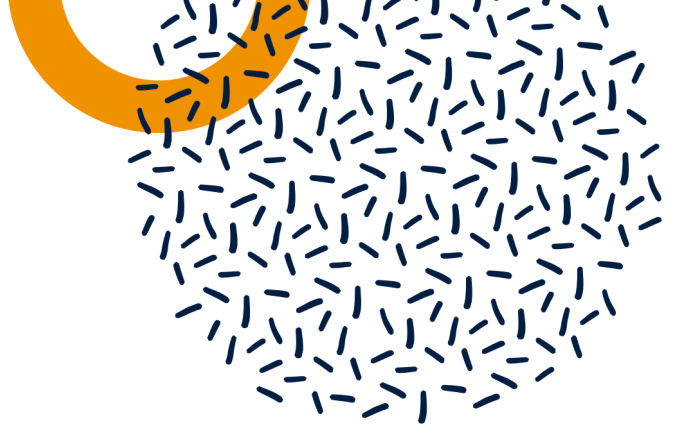
8. Verhaltensänderung: Verhalten statt Wissen trainieren!

Der entscheidende Schritt zur Gesundheit liegt nicht in der Theorie, sondern in der praktischen Verhaltensänderung. Da Wissen allein selten zu neuen Gewohnheiten führt, ist es effektiver, konkrete Handlungsabläufe direkt im Arbeitsalltag zu trainieren. Kleine, repetitive Anpassungen (Micro-Habits) sind dabei wesentlich erfolgreicher als radikale Umbrüche, die schnell an der Realität scheitern. Nachhaltige Gesundheit in der Laufbahn ist das Ergebnis konsequent geübter Routinen, die mit der Zeit keine Willenskraft mehr erfordern, sondern zur zweiten Natur werden.

Fazit für die Praxis

Laufbahngestaltung und Gesundheitsmanagement sind zwei Seiten derselben Medaille. Eine gesunde Karriere ist kein Zufallsprodukt, sondern das Ergebnis eines bewussten Umgangs mit den eigenen Ressourcen und einer proaktiven Gestaltung der Mosaikkarriere. Wer den Fokus von der reinen Leistungsmaximierung hin zur Sinnhaftigkeit und zur Stärkung der eigenen Gesundheitskompetenz verschiebt, schafft die Basis für langfristige Beschäftigungsfähigkeit und Wohlbefinden. Fangen Sie heute an: Wählen Sie eine kleine, konkrete Verhaltensweise aus und planen Sie diese in Ihren Arbeitsalltag ein. Dann heisst es: Action!

Quellen



- 1: Universität Bern (2024). Karriere ist ein dynamischer und gestaltbarer Prozess. Uniaktuell. Verfügbar unter https://www.uniaktuell.unibe.ch/2024/karriere_ist_ein_dynamischer_und_gestaltbarer_prozess/index_ger.html
- 2: Universität Bern. (2025). Lernen tut gut – ein Leben lang. Uniaktuell. Verfügbar unter https://www.uniaktuell.unibe.ch/2025/lernen_tut_gut_ein_leben_lang/index_ger.html
- 3: Cresogo. (o. D.). Hintergrund zum Karriere-Ressourcen Modell. Verfügbar unter <https://www.cresogo.com/hintergrund>
- 4: Bundesamt für Gesundheit BAG. (o. D.). Gesundheitskompetenz. Verfügbar unter <https://www.bag.admin.ch/de/gesundheitskompetenz>
- 5: Arbeitssicherheit Schweiz. (2025). Magazin 02/2025. Verfügbar unter https://www.arbeitssicherheitschweiz.ch/sites/default/files/2025-05/2025-02%20magazin_d.pdf
- 6: Steiner, R. S., von Allmen, N., & Hirschi, A. (2025). Can You Have It All? How Employees' Whole-Life Perspective Relates to Role Performance Evaluations. Journal of Organizational Behavior. Portico. <https://doi.org/10.1002/job.70032>
- 7: Bisquolm, A. & Rost, K. (2020). Technostress: Der lange Schatten der Digitalisierung. Digital Society Initiative, Universität Zürich. Verfügbar unter https://www.dsi.uzh.ch/dam/jcr:bc0eea74-c942-4938-9fa9-6ef5e59dfb99/Technostress-DerlangeSchattenderDigitalisierung_Bisquolm_Rost_2020.pdf
- 8: Albarracín, D., Fayaz-Farkhad, B. & Granados Samayoa, J.A. Determinants of behaviour and their efficacy as targets of behavioural change interventions. Nat Rev Psychol 3, 377–392 (2024). <https://doi.org/10.1038/s44159-024-00305-0>