

New Work meets Health

Chancen und Risiken der neuen Arbeitswelt

Prof. Dr. Mustapha Sayed
Head of Corporate Health

14. Deutscher Human Resources Summit 16.11/17.11.2023

Blick in die Presse

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Digitaler Stress am Arbeitsplatz

Nachts auf dem Smartphone geschäftliche Emails checken: Für manche Berufstätige gehört das zum Arbeitsalltag dazu. Doch viele fühlen sich zunehmend gestresst. Das sind entgegen der Erwartungen insbesondere Arbeitnehmer der jüngeren Generation. Forscher entwickeln nun Maßnahmen für eine gesunde, digitale Führung.

DIE WELT

WIRTSCHAFT "HANDY-FASTEN"

Wenn gestresste Arbeitnehmer digital entgiftet werden

Viele Studierende und Arbeitnehmer klagen über Stress – ausgelöst durch ständige Erreichbarkeit. In Smartphone-freien Seminaren sollen sie lernen, ihre Kreativität und Produktivität wiederzugewinnen.

Neue Arbeitsformen gegen den Personalmangel

"New Work": Über die Generation Z und neue Werte im Arbeitsleben

Wie sich Digitalisierung, Demografiewandel, Globalisierung und Wertewandel auf die Personalführung im Handwerk auswirken.

VOLKSKRANKHEIT DES 21. JAHRHUNDERTS

Gegen den Stress der Massen braucht es mehr als Achtsamkeit

von Nora Scharellka

01. Januar 2020 , aktualisiert 08. Januar 2020, 15:18 Uhr

Mediziner über Stressvermeidung in Familien und Beziehungen

"Rechner aus, Handy weg"

Zu Hause leben, arbeiten, Kinder unterrichten: Viele fühlen sich überfordert - der Mediziner Jan Kalbitzer erklärt, wie man mit Streit, Angst und Stress umgeht.

Flache Hierarchien und mehr Flexibilität: Manche Entscheider setzen auf New Work für den Unternehmenserfolg. Was hinter diesem Führungsstil steckt.

NEW WORK

Neue Strukturen, neue Kultur: Unternehmen suchen jetzt diese Führungskräfte

New Work braucht „New Leader“: Manager, die moderne Werte vertreten. Auf welche Eigenschaften es ankommt – mitbringen muss. **Mehr...** Von Claudia Obmann

Digitalisierung der Arbeitswelt

Unternehmen schulen ihre Mitarbeiter zu wenig

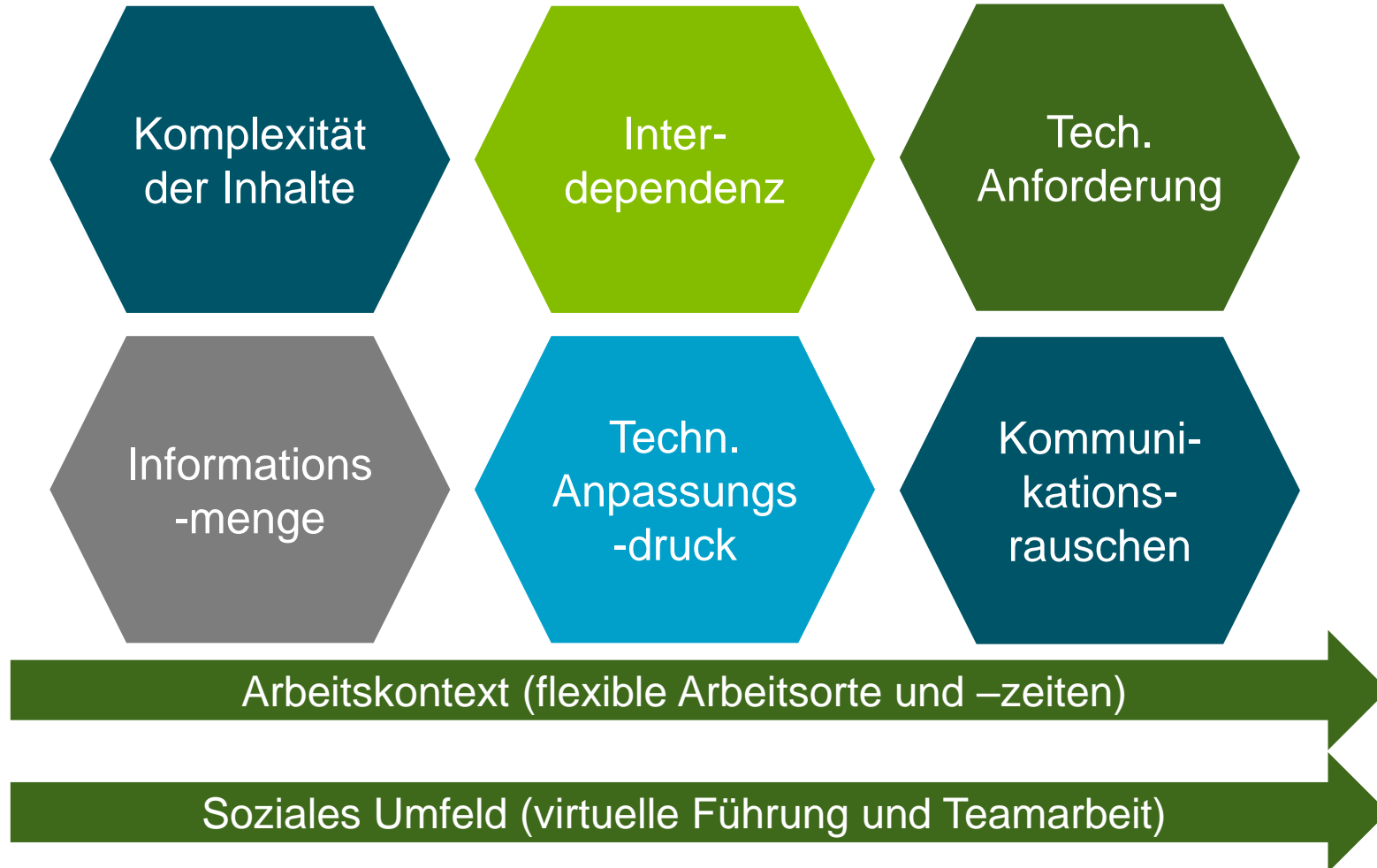
In acht von zehn Unternehmen gehören virtuelle Meetings und Online-Brainstorming mittlerweile zum Alltag. Dafür brauchen die Mitarbeiter auch neue Kompetenzen – doch die Firmen bieten kaum Trainings an.

**Wirtschafts
Woche**

16. Oktober 2015

Digitalisierung und Gesundheit

Veränderung der Arbeitswelt



social health @work

BARMER

Eine Studie zu den
Auswirkungen der Digitalisierung
der Arbeit auf die Gesundheit
von Beschäftigten



Universität St.Gallen

Social health@work

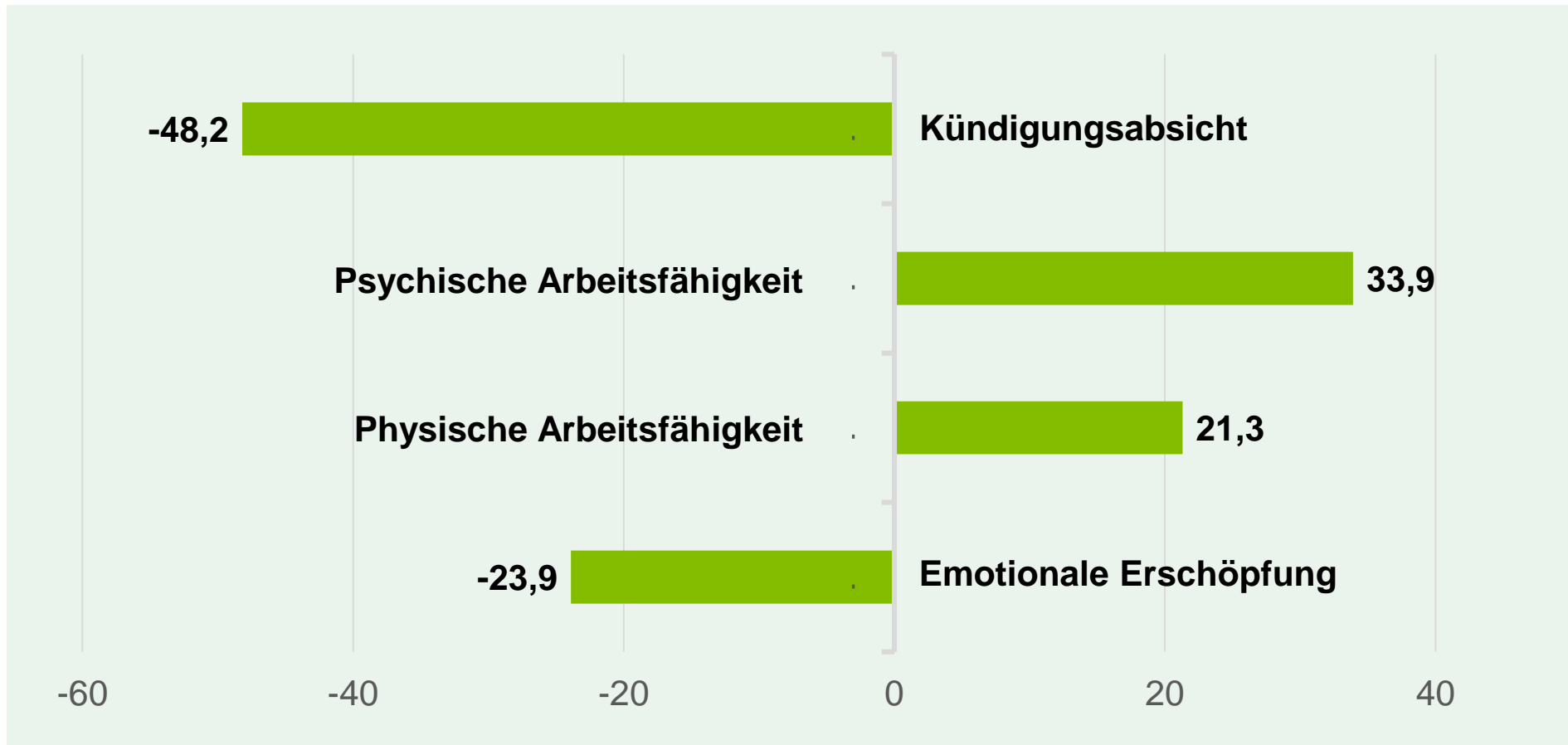
Soziale Gesundheit am Arbeitsplatz

- **Beschreibt einen Zustand des sozialen Wohlbefindens im Arbeitskontext,** bei welchem Personen gesunde Verhaltensweisen und Arbeitsbeziehungen entwickeln und nutzen
- **Besonders relevant im Spannungsfeld** von Erreichbarkeit und Abgrenzung, Autonomie und Eingebundenheit sowie Produktivität und Erholung
- **Steht in einem Wechselverhältnis** mit der physischen und psychischen Gesundheit

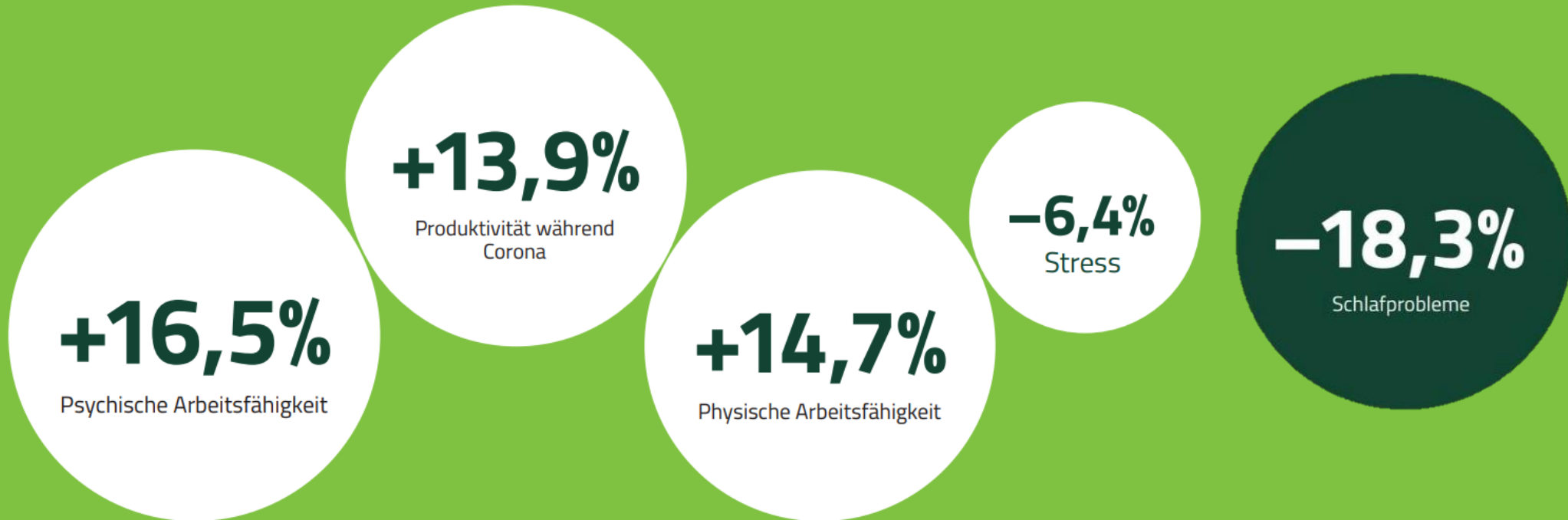


Auswirkung einer hohen Inklusionswahrnehmung

auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit



Gesundheit und Performanz mobiler Beschäftigter mit stark ausgeprägter digitaler Kompetenz im Vergleich zu mobilen Beschäftigten mit gering ausgeprägter digitaler Kompetenz in %



Warum digitale Kompetenzen wichtig sind

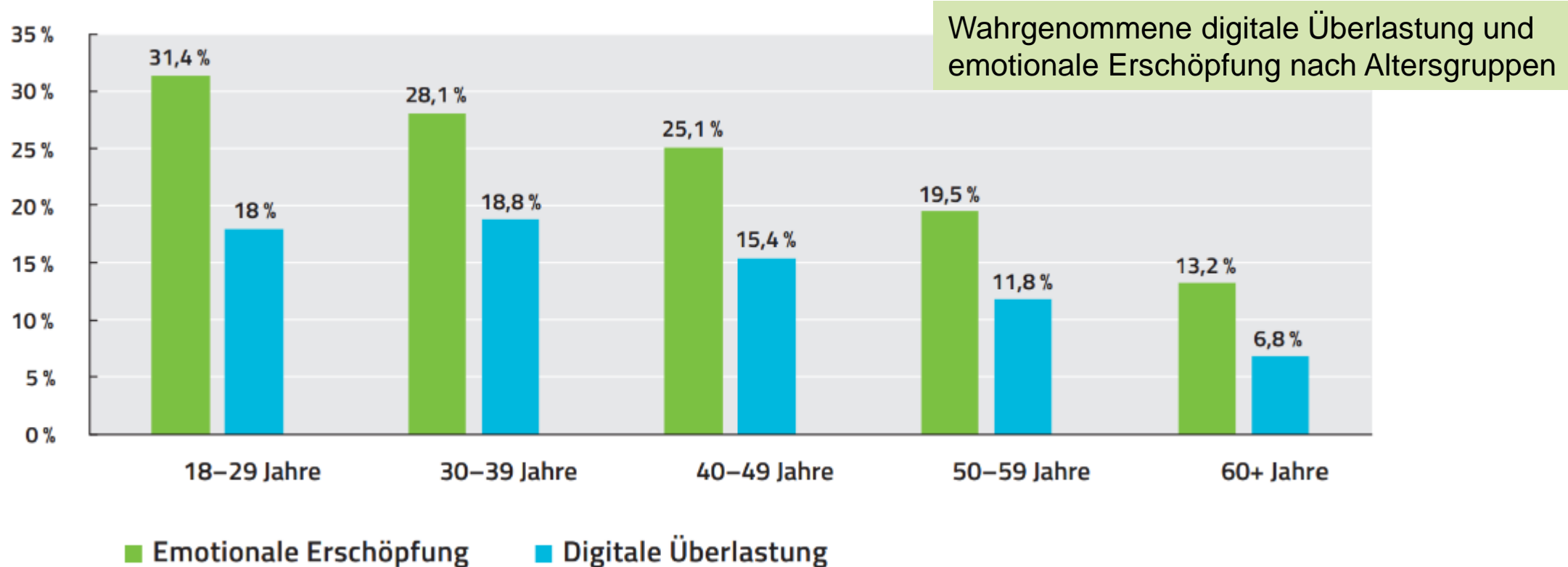
Die Studienergebnisse zeigen....

- **Digitale Kompetenzen** zum Umgang mit **neuen Technologien** stellen einen ersten wichtigen Hebel dar.
- Jeder Einzelne ist gefordert, den **Wandel proaktiv anzunehmen** und **Lernen und Weiterbildung** als lebenslange Chance und Notwendigkeit zu begreifen.
- Die eigene Arbeit erfolgreich zu navigieren und ein **aktives Grenzmanagement** zwischen Arbeits- und Privatleben betreiben.
- Beschäftigte, die **in klaren Rollen denken und agieren** und dies auch nach außen kommunizieren, fühlen sich gesünder und leistungsfähiger als Beschäftigte, die hierauf verzichten und sich in ständigem Multitasking versuchen.



Digitale Überlastung und emotionale Erschöpfung

Junge Beschäftigte sind stärker betroffen als ältere Beschäftigte



Bedeutung des Grenzziehungsverhaltens

Grenzüberschreitung kann Konflikte und emotionale Belastung begünstigen



**Mögliche Bedeutung
aktiver Grenzziehung**



Grenzziehung zwischen Arbeits- und Privatleben

Wenn sich die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben auflösen, kann das Zuhause seine Funktion als Rückzugsort verlieren.

22,4% berichten, dass sie Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben verspüren.

38,8% versuchen aktiv, Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben zu ziehen.

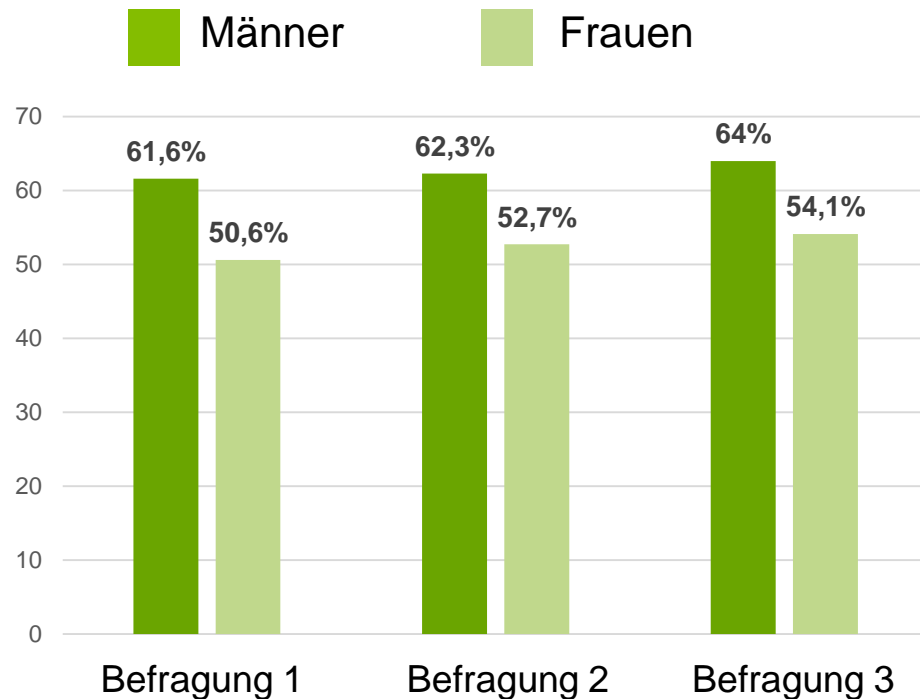


43,6% nutzen auch in ihrer Freizeit Informations- und Kommunikationsmittel für berufliche Zwecke.

54,6% können sich in der Freizeit geistig gut von der Arbeit lösen.

Grenzmanagement

So gelingt es aktuell



„Beim mobilen Arbeiten nutze ich einen abgetrennten Raum, damit ich Familie und Arbeit getrennt halten kann“

- Ein **gutes Grenzmanagement** ist zentral für eine gute Arbeitsfähigkeit, da es kausal **die Arbeitsfähigkeit erhöht**.
- Die bewusste räumliche Trennung von Arbeits- und Privatbereich während der mobilen Arbeit **wird von immer mehr Beschäftigten umgesetzt**.
- **Männer scheinen hierzu mehr Möglichkeiten** zu haben bzw. mehr Gebrauch davon zu machen als Frauen. So stimmen der Aussage „Beim mobilen Arbeiten nutze ich einen abgetrennten Raum, damit ich Familie und Arbeit getrennt halten kann“ durchschnittlich 64 Prozent der Männer zu, jedoch nur 54,1 Prozent der Frauen.

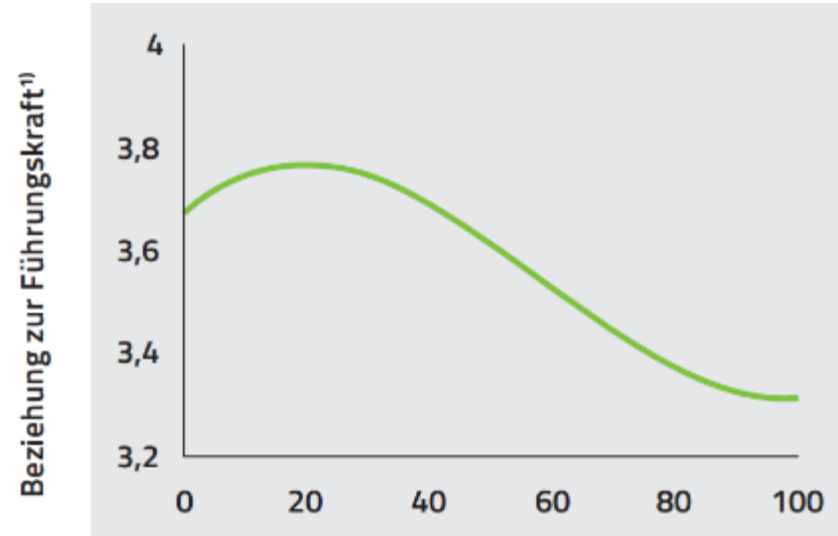
Gesundheit und Performanz von mobilen Beschäftigten mit stark ausgeprägten virtuellen Führungsfähigkeiten ihrer Führungskraft

Im Vergleich zu mobilen Beschäftigten mit gering ausgeprägten virtuellen Führungsfähigkeiten ihrer direkten Führungskraft in %

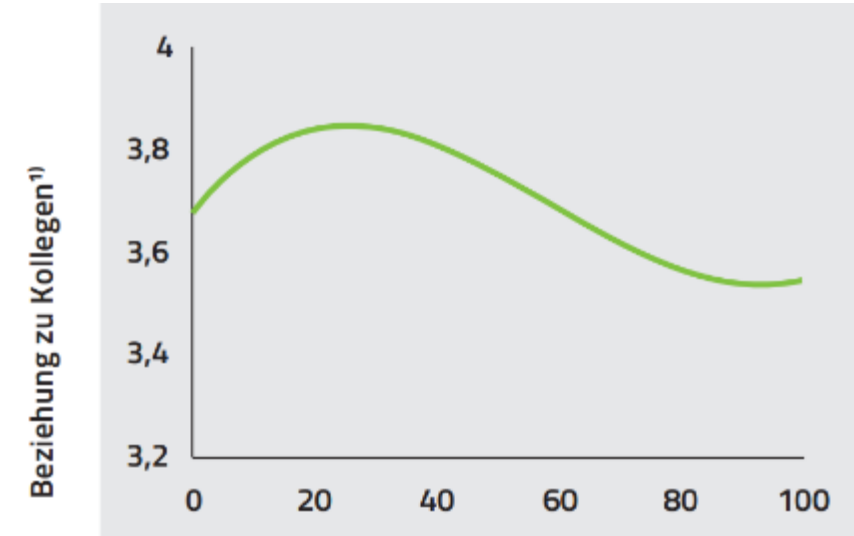


Effekte virtueller Kommunikationsmuster

Zusammenhang mit der Beziehungsqualität zu Führungskraft und Kollegen



Anteil virtueller Kommunikation (%)
mit der Führungskraft



Anteil virtueller Kommunikation (%)
mit Kollegen

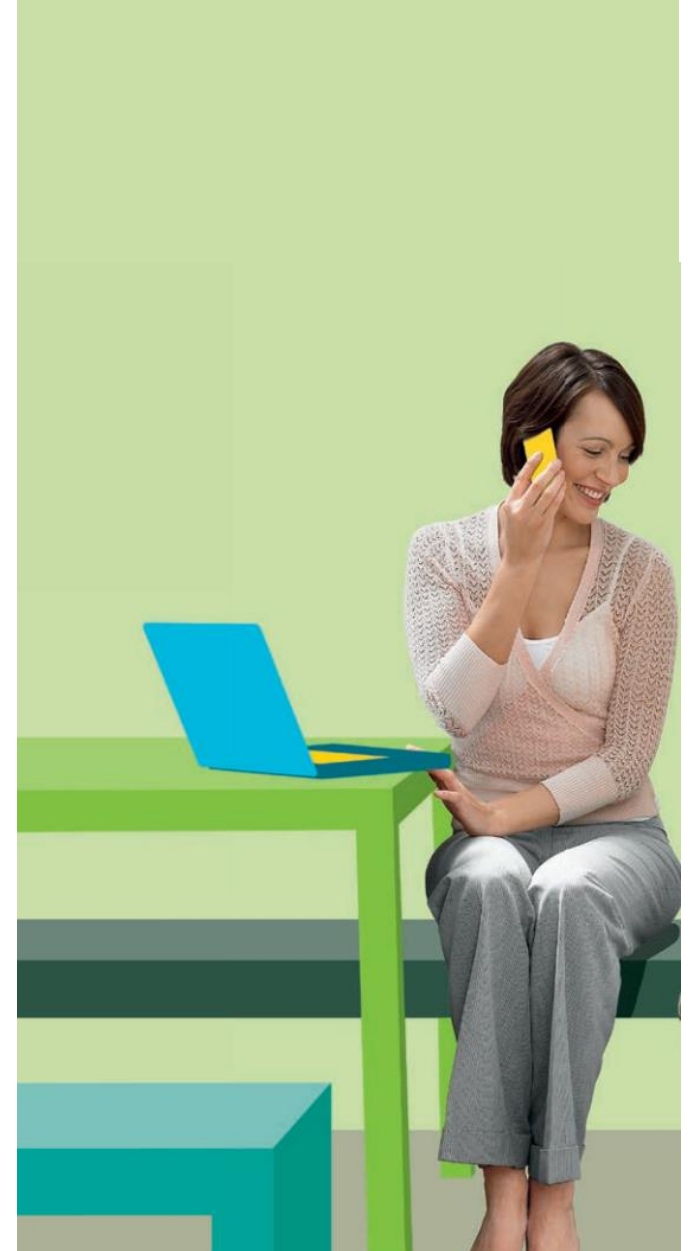
Ab ca. 30 % virtueller Kommunikation mit der Führungskraft oder den Kollegen scheinen negative Effekte aufzutreten. Die Beziehungsqualität geht jeweils zurück.

Neue Herausforderungen

für Teams und Führungskräfte

Räumliche Distanz begünstigt die Entstehung von Unsicherheiten und das Gefühl einer fehlenden sozialen Einbindung in das Team.

- Hier ist **jedes Teammitglied** gefordert, den Kontakt zu halten, Zugehörigkeit zu vermitteln und trotz virtueller Zusammenarbeit den Beitrag und die Perspektiven aller bestmöglich zu integrieren und zu nutzen.
- Auch **für Führungskräfte** wird es schwieriger, die Einstellungen, Verhaltensweisen und Prozesse im Team wahrzunehmen und effektiv zu entwickeln. Für sie gilt es zu erproben, wie sie ihrer Führungsaufgabe unter Verwendung der neuen technologischen Tools bestmöglich nachkommen können.
- Ziel muss sein, alle Teammitglieder entsprechend ihren Bedürfnissen zu unterstützen und ein **adäquates Maß an Kommunikation, Coaching und Feedback** zu leisten.



Die eigene Arbeit gesund und nachhaltig gestalten

3 Tipps für den Alltag

Setzen Sie aktiv Grenzen

- Richten Sie sich separate Bereiche für Arbeit und Privatleben ein.
- Legen Sie feste Zeiten für Arbeit und Privatleben fest (z.B. Blocker im Kalender)
- Kommunizieren Sie Ihre Arbeitszeiten klar gegenüber Menschen in Ihrem Privat- und Arbeitsumfeld

Gestalten Sie Ihre Freizeit

- Überlegen Sie:
 - Was inspiriert Sie außerhalb der Arbeitszeit?
 - Wobei können Sie sich weiterentwickeln?
 - Was macht Ihnen Spaß?
- Suchen Sie in der Freizeit gezielt diese Aktivitäten auf (z.B. wöchentlicher Kursbesuch)

Schaffen Sie Rituale

- Gestalten Sie den Übergang von einer in die andere Rolle in Form von „Ritualen“
- Stimmen Sie sich z.B. vor jedem Arbeitsbeginn mental auf den kommenden Arbeitstag ein, indem Sie zentrale Tätigkeiten und Ziele reflektieren („Reattachment“)

Erfolgreich führen im „New Normal“

Tipps für Führungskräfte

Fördern Sie Authentizität

- Haben Sie echtes Interesse an den Menschen und zeigen Sie ernstgemeinte Wertschätzung
- Suchen Sie den persönlichen Kontakt und ermutigen Sie dazu, individuelle Bedürfnisse offenzulegen

Fördern Sie Zugehörigkeit:

- Schaffen Sie im virtuellen Umfeld und v.a. in Präsenz Möglichkeiten für soziale Interaktionen
- Setzen Sie auf ein aktiv begleitetes Onboarding von neuen Mitarbeitenden

Fördern Sie Perspektivenvielfalt

- Fördern Sie bewusst Diversität in Ihrem Team
- Sorgen Sie für eine bewusste Medienwahl und nutzen Sie passende Tools zur Partizipation
- Strategie und Innovation in Präsenz!

Kommunizieren Sie klar

- Setzen Sie auf regelmäßige, kurze Meetings, stecken Sie klare Ziele
- Wählen Sie Kommunikationsmedien bewusst
- Gleichen Sie reduzierte Hinweisreize durch Klarheit aus

Leben Sie eine Ergebniskultur

- Setzen Sie auf Ergebnisse, statt Präsenz und Input
- Vertrauen Sie Ihren Mitarbeitenden
- Vereinbaren Sie klare Ziele und geben Sie zeitnah Feedback

Seien Sie Vorbild

- Achten Sie selbst darauf, bei mobiler Arbeit Grenzen zu setzen und diese zu kommunizieren
- Stimmen Sie wichtige Eckpfeiler, wie Erreichbarkeiten sowie Antwort- und Präsenzzeiten im Team ab.

Fazit

CHANCEN

- Der Digitalisierungsgrad der deutschen Gesellschaft nimmt weiter zu.
- Die Menschen in Deutschland bewerten die Digitalisierung für das gesundheitliche Wohlbefinden eher positiv als negativ.
- Die zunehmende Digitalisierung begünstigt Arbeitszeit- & Arbeitsortflexibilität.
- Eine Verzahnung von Online- und Offline-Angeboten zahlt auf ein nachhaltiges BGM ein.

RISIKEN

- Gesundheitliche Risiken wie digitale Überlastung und Entgrenzung von Arbeits- & Privatleben. Jüngere Arbeitnehmer sind häufiger betroffen.
- Beziehungsqualität zur Führungskraft und Kollegen nimmt ab.
- Neue Technologien können unter bestimmten Voraussetzungen überfordernd sein, diese gilt es zu erkennen.

Interventionen auf Individual- & Betriebsebene im Umgang mit Digitalisierung, z.B. in Form von **SPIELREGELN**, sind wichtig um Risiken zu senken und Chancen zu nutzen!

Vielen Dank

Prof. Dr. Mustapha Sayed

Head of Corporate Health

Mobil: 0151 61685550

Mustapha.Sayed@barmer.de