

Handlungsfelder für das BGM der Zukunft mit Fokus psychische Gesundheit

Zu jedem der vier ausgewählten Themen sind fünf Handlungsfelder aufgeführt. In den Stichworten sind relevante Themen, Herausforderungen und Chancen für das BGM der Zukunft aufgeführt.

Quelle: Workshops von Gesundheitsförderung Schweiz mit Expertinnen und Experten am 13.11.20 (Digitalisierung), 21.01.21 (Neue (agile) Arbeitsformen), 03.02.21 (Gig Economy / Temporärarbeit) und 25.02.21 (Daten und BGM).

Digitalisierung

1. Soziale Beziehungen

Reduktion informeller Austausch, Isolation und Einsamkeit, Teamintegration, Beziehungspflege, Wertschätzung, Unternehmensbindung, Motivation, Engagement, Sinn

2. Führung

Kompetenzentwicklung, Kommunikation, Vorbildfunktion, Verantwortung, Hierarchie/Autonomie, Selbstmanagement, Veränderung Führungskonzepte: auf Distanz, agile, dienende, transformationale Führung, Führung als Rolle nicht als Funktion

3. Kompetenzentwicklung Mitarbeitende

Befähigung zur Selbstgestaltung flexibler, digitaler Arbeit, Grenzen Privat- und Arbeitsleben (ständige Erreichbarkeit, Life Domain Balance), mentale Überlastung, Reizüberflutung, Strategien des Abschaltens, lebenslanges Lernen

4. Gestaltung sozio-technischer Systeme

Gesunde Gestaltung und Integration von Mensch, Technik und Organisation, Partizipation der Beteiligten

5. Gestaltung Berufsbilder der Zukunft

Prekäre Berufsbilder aufgrund von Automatisierung, Reduktion monotoner Tätigkeiten, Förderung der Kreativität und Autonomie, Work-Worker-Fit, Übergangsbildern, Erhaltung Arbeitsmarktfähigkeit

Querschnittsthemen (für jedes Handlungsfeld relevant)

- Soziodemografische Aspekte (Generationen, Lebenszyklen, Bildungsstand, soziales Umfeld)
- Interkulturelle Beziehungen, Werte
- Macht(konzentration) / Verantwortung
- Unterschiede KMU / GU
- Beschleunigte Veränderung durch Corona: technisch, im Mindset von Personen (z.B. Einstellung gegenüber Homeoffice), sozial (soziale Ungleichheit, Spaltung Blue Collar / White Collar)
- Ressourcen und Belastungen gleichgewichtig behandeln
- Rolle des BGM

Neue (agile) Arbeitsformen

1. Führungsverständnis und Entscheidungsprozesse

Demokratisierung, Partizipation, Veränderung Führungsrolle, Verantwortung, Autonomie, Selbstbestimmung, Mitspracherecht/-pflicht

2. Selbstwirksamkeit und psychologische Sicherheit

Vertrauen, Respekt, Wertschätzung, Offenheit, Pflege von sozialen Beziehungen, Konfliktarbeit, Mentoring, Rahmenbedingungen für Vertrauen und Autonomie, Ganzheitlichkeit von Aufgaben, Engagement und Sinn

3. Kompetenzen zur Selbstorganisation

Selbstleadership und -management, Selbstverantwortung, Selbstwirksamkeit, Sozialkompetenzen, Empathie, Veränderungs- und Lernbereitschaft, Feedbackkultur, Fehlerkultur, Lernkultur, Stressmanagement

4. Transparenz

Motivation, Druck, Kontrolle, Förderung Demokratisierung, Aktivitätsgeliebtheit, Kompetenz zur Transparenz, Umgang mit Kritik

5. Zusammenarbeit vs. soziale Isolation

Fehlende Abgrenzung, Stärkung soziale Kontakte und Teamgedanke, Kompetenzen zur Zusammenarbeit, Chancengleichheit, Introvertiertheit, Produktivität durch gelungene Zusammenarbeit

Gig Economy / Temporärarbeit

1. Rechtsgrundlagen

Fehlende Absicherung, arbeitsrechtliche Grundlagen, sozialpartnerschaftliche Verträge, Rechtsstatus, Zuständigkeit Krankentaggeld, Unfallversicherung, späte Gesetzesanpassungen, nötige Koordination von Arbeitgebern, Arbeitnehmenden und Versicherungen, fehlende Identifikation als Gig Worker

2. Verantwortlichkeiten Gesundheit Gig Worker

Kein Anstellungsverhältnis, mehrere Arbeitgebende, fehlender Zugang zum BGM, fehlende Ansprechperson, dreiseitiges Verhältnis: 1. Arbeitgebende, 2. Arbeitnehmende, 3. Plattform; wenig Verhandlungsmacht bei Arbeitnehmenden, Freiwilligkeit von BGM

3. Lebenslanges Lernen, Kompetenzen fördern

Sicherstellung Arbeitsmarktfähigkeit, Weiterbildungsmöglichkeiten, Wettbewerbsfähigkeit, Kompetenzen im Umgang mit Temporärarbeit, Unsicherheiten, finanzielle Absicherung, Energie-Management, niederschwelliger (Wieder)Einstieg ins Arbeitsleben, Ermöglichung von Selbstwirksamkeits- und Kompetenzerfahrungen

4. Ungewissheit, Unsicherheit, Autonomie

Konstante Bewertung der Arbeit (Rating), Angst vor Fehlern, Ungewissheit betreffend zukünftiger Aufträge und Einkommen, lebenslanges Bewerbungsgespräch, Feedback als Anerkennung, Interaktion mit Algorithmen anstatt Personen, Unvorhergesehenes, Ersetzbarkeit als Gig Worker, Autonomie, Flexibilität, Reaktionsdruck auf Angebote

5. Fehlende soziale Integration

Keine festen ArbeitskollegInnen oder Arbeitsgemeinschaft, fehlender Austausch, Einzelarbeit, mangelnde Unterstützung und Wertschätzung, Gefühl der Zugehörigkeit, Konkurrenzsituation, soziale Kompetenzen, fehlendes Bemerkens von psychischen Krankheiten, fehlende Ansprechperson

Daten

1. Datenschutz, Ethik, Zertifizierung

Zertifizierung oder Label, Information über Rechte, Technologie ist Gesetz voraus, Erfassung und Nutzung von Daten aus der Freizeit, Verantwortung Datenschutzprobleme, echte Freiwilligkeit für Teilnahme, Grauzone Datensammlung durch Homeoffice, Vertrauen, klare Angaben zur Datensammlung

2. Druck durch Datentracking

Stress und Frustration durch Vergleich zwischen Mitarbeitenden, Druck sich zu verbessern, Druck zur Teilnahme, Konkurrenz aber auch Spass durch Vergleich, offline-Zeiten (ohne Datenspuren), Datentracking als soziale Kontrolle

3. Interpretation Daten

Datenqualität, Kontext der Datenerhebung, vermeintliche Objektivität, nötige Interpretationshilfen, Apps kein Ersatz für professionelle Betreuung, Interpretation bezüglich individuellem Verhalten und Verhältnissen, Einfluss "objektiver" Daten auf Befinden, Schulung Introspektion, fragmentierte Sicht auf den Körper

4. Früherkennung gesundheitlicher Chancen und Risiken

Eignung Datenerfassung für Prävention psychischer Probleme, Entdeckung unbekannter psychischer Probleme, juristische/ethische Pflicht psychische Probleme frühzeitig zu identifizieren, Potenzial für Prävention durch kurze Intervalle bei Datenerfassung, Sicherheit für Führungspersonen, Sicherheit in Gesundheitsthemen durch Daten

5. Verantwortung und Selbstoptimierung beim Individuum

Verantwortungsverschiebung für Gesundheit zum Individuum, Diskriminierung von Personengruppen, Desolidarisierung, Suchtverhalten, Gleichgewicht in Datensammlung zu Verhalten und Verhältnissen, steigende Anforderungen an Selbstmanagement, individuelle Steuerung der offengelegten persönlichen Gesundheitsdaten