



NEW WORK UND BGM

Kompetenzen

Team

Arbeits-
prozesse

Leadership

Workplace

Daten

Worum gehts? In der heutigen Arbeitswelt verändern sich die erforderlichen Kompetenzen schnell, da sich Arbeitsaufgaben, Arbeitsprozesse, Arbeitsbedingungen, Arbeitsstrukturen und die Arbeitsorganisation stetig wandeln. Unter anderem gilt es, sich laufend neue Tools anzueignen und sich in veränderten Arbeitsrollen zurechtzufinden. Darüber hinaus erfordern neue Arbeitsformen Kompetenzen wie ausgeprägte Kommunikationsfähigkeiten und Selbstmanagementkompetenz. Verfügt man nicht über die nötigen Kompetenzen, ist dies ein Stressfaktor, der die mentale Gesundheit belastet. Die Schaffung von Entwicklungsmöglichkeiten und die Förderung von Kompetenzen sind wichtige Erfolgsfaktoren für New Work.

Überforderung und fehlende Kompetenzen zur Bewältigung der neuen Anforderungen sind Stressfaktoren

Rasante Technologieentwicklung fordert **dynamische Kompetenzentwicklung**
Ungenügende Kompetenzen können zu **Angst vor Arbeitsplatzverlust** führen

Aufrechterhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit als zentrale Herausforderung im Kontext der Digitalisierung

Kompetenzen den Puls fühlen



Neue Anforderungen an **Kommunikationsfähigkeiten, Sozialkompetenzen** und **Selbstmanagementkompetenz**

Stetiger Wandel braucht **hohes Selbstwirksamkeitserleben** für leichtere Anpassung und den Umgang mit schwierigen Situationen

Steigendes Bedürfnis oder Erwartung, **eigenständig zu entscheiden**, welche Kompetenzen weiterentwickelt werden

Empfehlungen für New Work BGM im Aktionsfeld «Kompetenzen und New Work»

Förderung zukunftsrelevanter Kompetenzen

Die geforderten fachlichen, überfachlichen und gesundheitsbezogenen Kompetenzen verändern sich im Kontext von New Work und Digitalisierung. Kompetenzen wie Selbstmanagement, Umgang mit Tools, Kommunikation und Kollaboration, Selbstfürsorge sowie Umgang mit Unsicherheit sollten gezielt gefördert werden.

Persönlichkeitsentwicklung

New Work stellt hohe Anforderungen an den Menschen, etwa in Bezug auf den Umgang mit Unsicherheit oder Selbstfürsorge. Dementsprechend sollten Mitarbeitende in ihrer Persönlichkeitsentwicklung und der Auseinandersetzung mit persönlichen Themen unterstützt werden. Es gilt zum Beispiel, die Selbstwahrnehmung zu stärken, Reflexionsräumen zu schaffen und Glaubenssätze/Überzeugungen zu thematisieren.

Gesunder Umgang mit Flexibilität und Abgrenzung

Mobil-flexibles Arbeiten birgt grosse Chancen und Gefahren in Bezug auf die Life Domain Balance. Es gilt, die Mitarbeitenden dabei zu unterstützen, die Flexibilität zu nutzen und stimmige Grenzen zu setzen. Dazu gehört auch, eine Kultur des Vertrauens und der gegenseitigen Achtsamkeit zu fördern, formale Regeln (z. B. betreffend Kommunikation und Erreichbarkeit) zu erarbeiten und Mitarbeitende auch hinsichtlich Boundary Management zu schulen.

Informelles, kollaboratives und selbstgesteuertes Lernen

Die Art, wie wir lernen, verändert sich mit New Work: Informelles, kollaboratives und selbstgesteuertes Lernen gewinnen an Bedeutung. Die Basis ist die Förderung einer ausgeprägten Lern-, Fehler- und Feedbackkultur. Individualisierbare Weiterbildungsformate, gesundheitsbezogene Retrospektiven im Team, Peer Coachings und die Förderung von Aushandlungsprozessen im Team sind mögliche Ansatzpunkte.

