



NEW WORK UND BGM

Kompetenzen

Team

Arbeits-
prozesse

Leadership

Workplace

Daten

Worum gehts? Die Veränderungen der Arbeitswelt im Zusammenhang mit New Work wirken sich auf die Führung in Unternehmen aus. Es gilt, neue Leadership-Kompetenzen zu fördern, Führungsstile anzupassen und Entscheidungsprozesse neu zu denken. Leadership ist oft nicht mehr an Hierarchien gebunden, sondern an Rollen. So übernehmen künftig mehr Menschen für ihre Themen Leadership. Für die psychische Gesundheit der Erwerbstätigen bieten diese Veränderungen grosse Chancen, bringen aber auch grosse Herausforderungen.

Führung durch **Kontrolle funktioniert kaum** noch

In **selbstorganisierten Settings** braucht BGM neue Rollen/Akteure

Führung als Rolle statt als Person

Teamzusammenhalt ist zentral bei Arbeit auf Distanz

Umgang mit **Druck, Unsicherheit und Komplexität**

Leadership den Puls fühlen



Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit sind Thema

Umgang mit **Verdichtung und Beschleunigung**

Wertewandel: **Sinn und Entfaltung** bei der Arbeit haben einen hohen Stellenwert

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

Gesundheit des Teams stärken

Mit New Work verändern sich nicht nur die Möglichkeiten, sondern auch die Erwartungen, wie Führung auf die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz einwirken kann und soll (z. B. durch Förderung von Verantwortung und Autonomie statt Kontrolle, Ermöglichung von Entfaltung und Selbstentwicklung, Beziehungsgestaltung und Zusammenhalt trotz zunehmender Führung auf Distanz, Umgang mit Druck und Unsicherheit). Sind Ihre Führungskräfte dazu befähigt?

Gesundheit der Führungskräfte

Von Führungskräften wird im New Work viel erwartet (z. B. Begleitung von Change-Prozessen, Vorbildrolle übernehmen, Veränderung der eigenen Rolle, Orientierung bei Unsicherheit geben). Diese Belastungen stellen ein Risiko für die Gesundheit dar. Wie gut werden Führungskräfte bei der Förderung ihrer Gesundheit im Kontext von New Work unterstützt?

Umgang mit Ungewissheit

Der Umgang mit Ungewissem ist eine der zentralen Herausforderungen im New Work, die in direktem Zusammenhang mit der Gesundheit der Beteiligten steht. Verfügen Sie über Angebote, die Ihre Führungskräfte und Teams befähigen, mit Ungewissheit umzugehen? Benötigt werden gemeinsame Bezugsrahmen (z. B. Purpose), Instrumente zur Unterstützung der Entscheidungsfindung, Priorisierung und eine Kultur des Lernens durch Fehler.

BGM in flachen Hierarchien

Führungskräfte als zentralen Hebel für die Gesundheitsförderung zu nutzen, funktioniert in flachen Hierarchien oft nicht mehr. Wer sind bei Ihnen die Akteure, die die Rolle der Führungspersonen bei der Förderung der psychischen Gesundheit, der Früherkennung und der Intervention übernehmen?

Purpose-orientierte Arbeitsgestaltung

Immer mehr Erwerbstätige messen dem Sinn der Arbeit und der Möglichkeit, sich zu entfalten, einen hohen Stellenwert bei. Welche Möglichkeiten gibt es bei Ihnen, den persönlichen Purpose, Talente, Stärken und Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu erkennen, die Arbeitsorganisation darauf auszurichten und die Arbeit gemeinsam zu gestalten (Job Crafting)?

Neue Parameter für Führung

New Work ist bunt. Es braucht ein Verständnis, woran gesunde Leadership unter New Work in Ihrem Unternehmen gemessen werden soll. Wie erfassen Sie Auswirkungen der Führungspraxis auf die Gesundheit von Mitarbeitenden im Kontext von New Work?

