



NEW WORK UND BGM

Kompetenzen

Team

Arbeits-
prozesse

Leadership

Workplace

Daten

Worum gehts? Die Art und Weise, wie Teams zusammenarbeiten, verändert sich: grössere Flexibilität, höhere Autonomie, stärkere Vernetzung, Dezentralisierung und oftmals flachere Hierarchien. Darin liegen Chancen und Risiken für die Gesundheit des Einzelnen. Teams sollen ihre Organisation aktiv und regelmässig reflektieren und gegebenenfalls ändern, um sicherzustellen, dass sie effizient arbeiten können. Ebenso ist die aktive Gestaltung von unterstützenden Teambeziehungen und eines positiven Umgangs von grosser Bedeutung. Besonderes Augenmerk muss auf die Förderung der Integration aller Teammitglieder gelegt werden.

Arbeit vermehrt **dezentraler, agiler und virtueller**

Aufbrechen klassischer Silostrukturen

Vermehrt **Selbstwahl** bei Aufgaben

Zunahme persönlicher **Freiheiten**

Gefahr von **Rollenunklarheiten**

Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben

Dynamische Veränderungen in der Teamzusammensetzung

Team den Puls fühlen



Grössere Entscheidungsbefugnisse und Verantwortung durch **Empowerment**

Zunahme von **Arbeitsunterbrechungen** und **Mails/Nachrichten**

Mehr **Menschlichkeit** und Möglichkeiten, sich selbst zu sein

Reduzierte soziale Kontakte (Unterstützung, Wertschätzung, Kommunikation, Konfliktpotenzial)

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

Organisationale Leitplanken und Kulturentwicklung

Auf übergeordneter Organisationsebene sollten klare Leitlinien für moderne Arbeitsweisen und die gewünschte Unternehmenskultur partizipativ erarbeitet werden. Dabei ist es wichtig, Klarheit zu schaffen, aber nicht zu viele Regeln aufzustellen, um Überregulierung zu vermeiden. Beispiele sind Regelwerke für moderne Arbeitsweisen oder unternehmensweite Schulungen zur Konfliktbewältigung.

Organisation im Team

Die Organisation der Arbeit in modernen Arbeitssettings findet immer mehr auf Ebene der Teams statt. Damit sie funktionsfähig und förderlich für die mentale Gesundheit ist, braucht es Klarheit und eine bewusste Gestaltung. Die Klärung von Rollen, Purpose und Entscheidungswegen oder eine «Team-Charta» können zum Beispiel helfen.

Tragfähige und positive Beziehungen

Die dezentrale Arbeitsweise erschwert den sozialen Austausch und erhöht das Potenzial für Missverständnisse. Es gilt, zwischenmenschliche Fragen der Zusammenarbeit bewusst zu reflektieren und förderliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Wertschätzung, Feedback, informelle Kommunikation und Umgang mit Konflikten sind wichtige Komponenten.

Individuelle Kompetenzen für Teamarbeit

Die Entwicklung individueller Kompetenzen ist für eine produktive und positive Zusammenarbeit im Team hilfreich und ein wichtiger Erfolgsfaktor im New Work. Dazu gehören beispielsweise die Fähigkeit, Feedback zu geben oder die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben den eigenen Bedürfnissen entsprechend zu gestalten.

Führungskraft als Change Agent

Führungskräfte fungieren in der Transformation zu modernen Arbeitsweisen idealerweise als Katalysator und unterstützen den Prozess. Für die Führungskräfte selbst ist die Transformation häufig mit einer Rollenveränderung zu einem eher unterstützenden Führungsstil verbunden. Im Umgang mit den hohen Anforderungen können die Führungskräfte unterstützt werden.

Zielgruppenspezifische Besonderheiten

Gerade bei älteren Mitarbeitenden sollte geprüft werden, ob sie im Umgang mit neuen Kommunikationstools Unterstützung benötigen. Bei jüngeren Mitarbeitenden muss eher die Kompetenz gestärkt werden, die eigene Arbeit zu organisieren und in komplexen Settings adäquat und ausreichend zu kommunizieren.



Wo stehen Sie beim Thema «Team»? Nutzen Sie unseren **Puls-Check «Team und New Work»**.

