

/schwerpunkt

Arbeit und Gesundheit

New work.

Fit im Job?! Mit neuen, flexiblen Arbeitsplatz- und Arbeitszeitmodellen gelingt eine gesunde Balance zwischen Beruf und Leben.

Nine to five. Deadlines. Zielvorgaben. Überstunden. Telefonieren. E-Mail-Flut. Wieder telefonieren. Pause vergessen. Noch ein Meeting. Noch ein Projekt. Und keine Zeit zum Luftholen. Zu Hause dann die frustrierende Bilanz: Wieder zu wenig bewegt und ungesund gegessen, kaum Zeit für die Kinder gehabt, der Rücken schmerzt, wir fühlen uns total erschöpft und können doch nicht einschlafen.

Es läuft was falsch in unserer Arbeitswelt. Mit schwerwiegenden Folgen für die Gesundheit. Laut Statistischem Bundesamt haben sich deutsche Beschäftigte 2019 im Schnitt elf Tage krankgemeldet. Fast ein Fünftel aller Fehlzeiten entstanden durch psychische Erkrankungen, die Ursache Nummer eins für Krankschreibungen – noch vor Rückenbeschwerden und Erkältungskrankheiten. Eine Erklärung dafür könnte eine Studie des Deutschen Gewerkschaftsbundes

liefern. Demnach fühlen sich bundesweit mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer/-innen sehr oft oder oft gehetzt und unter Zeitdruck. Schon 2018 attestierte das Ärzteblatt, dass laut einer Umfrage sechs von zehn Befragten gelegentlich über Burnout-Symptome wie anhaltende Erschöpfung klagen.

Es scheint in Deutschlands Büros fünf vor zwölf zu sein. Doch endlich findet ein Umdenken in den Chefetagen statt:

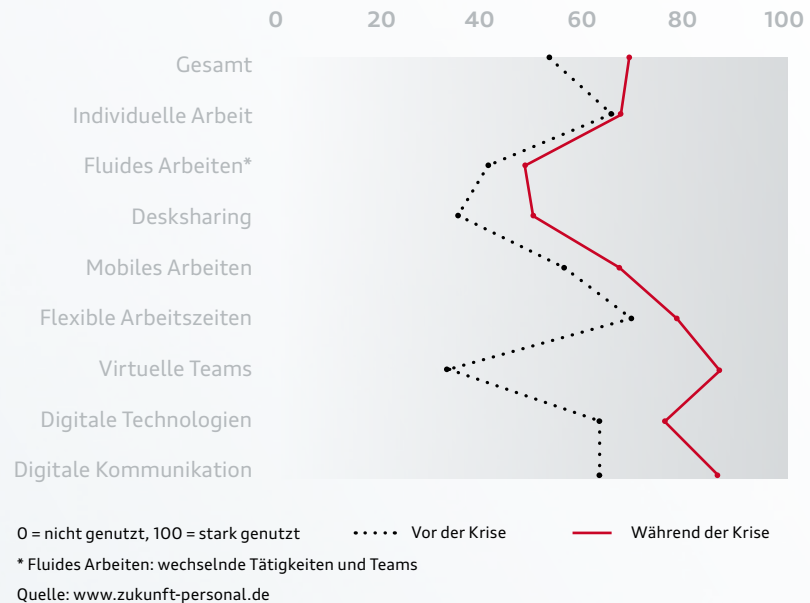
New-Work-Index vor und während der Coronakrise

Arbeitswelt der Zukunft:

40%

sehen sich noch weit von ihrem Idealbild von Arbeit entfernt.

Quelle: Studie „Wertewelt Arbeiten 4.0“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, 2016.



Zeit für New Work, für gesundheitsfördernde Arbeitsplatz- und Arbeitszeitmodelle, für betriebliche Gesundheitsvorsorge und eigenverantwortliches Arbeitnehmertum.

Die Idee dafür ist alles andere als „new“. Bereits Mitte der 1970er Jahre forderte der österreichisch-amerikanische Sozialphilosoph Frithjof Bergmann, dass der Sinn von Arbeit nicht mehr darin bestehen dürfe, festgelegte Aufgaben zu erfüllen, sondern selbstgewählte. Seine Definition: New Work ist die Arbeit, die der Mensch wirklich will. Weg von Stress und Überforderung hin zu mehr Autonomie, Achtsamkeit und Vertrauen – mit starken positiven Effekten auf eine individuelle Potenzialentfaltung. Die alternative Arbeitsphilosophie fand in den USA, Europa und Ozeanien schnell immer mehr Fans. Nur nicht in den Chefetagen.

Und dann kam Corona

Die Pandemie hat unser Leben in vielen Bereichen verändert, auch unsere Berufswelt. Was vor kurzem noch undenkbar schien, ist heute in den meisten Unternehmen Normalität: Wir nutzen Homeoffice, Online-Meetings, flexibles und mobiles

Arbeiten – Kernideen der New-Work-Bewegung. Laut einer Umfrage des Digitalverbands Bitkom von Mitte März 2020 arbeitete jede zweite berufstätige Person in Deutschland im Lockdown ganz oder teilweise im Homeoffice. Vor allem Frauen konnten in dieser Zeit deutlich von der Möglichkeit des mobilen Arbeitens profitieren: Eine Studie der „Initiative Chefsache“ stellt fest, dass sich mehr als 50 Prozent der befragten Arbeitnehmerinnen im Homeoffice große digitale Kompetenzen aufgebaut haben. Gleich in fünf von neun Themengebieten verbesserten sich Frauen stärker als Männer im selben Zeitraum. Machen Arbeitnehmerinnen im Lockdown also große Schritte in Richtung Gleichstellung? In vielen Fällen nimmt die Doppelbelastung für Frauen so eher zu: Eine Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung ergab, dass die Betreuung von Kindern in der Coronakrise hauptsächlich von den Müttern geleistet wird.

Dennoch: Unterm Strich ziehen nicht nur Arbeitnehmer/-innen eine mehrheitlich positive erste Bilanz. In der Informations-

wirtschaft etwa planen bereits 75 Prozent der Betriebe mit über 100 Mitarbeitenden, Homeoffice auch nach der Krise fest in den Arbeitsalltag zu integrieren, so das Ergebnis einer Umfrage des Forschungsbereichs Digitale Ökonomie des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung.

Auch wir als Audi BKK ziehen eine positive Bilanz: „Mit der Strategie 2025 haben wir bereits vor der Pandemie die Zeichen auf Zukunft gestellt. Die Transformation der Arbeitswelt ist für uns eine wichtige Komponente in der Weiterentwicklung der Unternehmenskultur. Wir bieten unseren Mitarbeitenden flexible Arbeitsbedingungen mit agilen Arbeitsmethoden. Besonders die Beteiligung der Mitarbeitenden an Veränderungsprozessen ist elementar. Alle Punkte sind wichtig für ein gesundes und nachhaltiges Arbeitsklima. Das leben wir in der Audi BKK“, so Gerhard Fuchs, Vorstandsvorsitzender der Audi BKK.

Aufbruch in eine neue Arbeitswelt

Gründe, Arbeit neu zu denken, gibt es auch losgelöst von Corona: Der Anteil von Mitarbeitenden im erwerbsfähigen Alter schrumpft.

Corporate Health.

Wie Unternehmen die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden fördern.

Für Arbeitgeber wird es immer schwerer, geeignete Fachkräfte zu finden und an das Unternehmen zu binden. Auch die Digitalisierung verändert unsere Arbeitswelt zunehmend. Viele Berufe fallen weg, andere erhalten mehr Bedeutung oder entstehen neu. Durch die Globalisierung werden mögliche Bewerber/-innen aber deutlich mobiler und flexibler. Unternehmen konkurrieren nicht mehr nur im heimischen Markt, sondern weltweit um die beste Bewerberin bzw. den besten Bewerber. Und schließlich: Der Wert von Arbeit hat sich gewandelt. Gerade jüngere Arbeitnehmer/-innen sind nicht mehr bereit, rund um die Uhr an ihrer Karriere zu basteln. Eine gute Work-Life-Balance ist für sie ein entscheidendes Kriterium bei der Jobsuche. Unternehmen müssen auf diese Entwicklungen reagieren, wollen sie zukunftsfähig bleiben. Natürlich: Betriebsinterne Strukturen und Abläufe, die über einen langen Zeitraum gewachsen sind, lassen keine schnellen Veränderungen zu. Und doch sind immer mehr fortschrittliche Arbeitgeber bereit für einen Richtungswechsel.

Zeit für eine gesunde Arbeitseinstellung

Viele Arbeitgeber wollen ein gesundes Betriebsklima schaffen. Klar ist: Es reicht nicht, nur die Büroausstattung zu verbessern. Ebenso wichtig sind eine offene, agile Unternehmenskultur mit modernen Arbeitsplatz- und Arbeitszeitmodellen. Die Firmen lassen sich einiges einfallen: Yoga- und Rückenfitkurse in der Mittagspause. Gesundes Essen in der Kantine. Betriebliche Sportgruppen. Vergünstigungen in Fitnessstudios. Meditationsräume. Lärmreduzierende Teppichböden und Wände in Großraumbüros.

Die Bereitstellung von Hardware für mobiles Arbeiten und Homeoffice. Alternative Arbeitsflächen. Individuelle Arbeitszeitplanung. Eine gesunde Feedback- und Kommunikationskultur. Flache Teamstrukturen ... Es kommt nicht darauf an, alles umzusetzen, was der Corporate-Health-Katalog hergibt, sondern die Gesundheit und das Potenzial der Mitarbeitenden gezielt nach eigenen unternehmerischen Möglichkeiten zu fördern. Jede einzelne Maßnahme hilft, Stress und psychische Folgeerkrankungen in der Belegschaft zu minimieren.

Sprechen Sie Ihren Arbeitgeber einfach an oder wenden Sie sich an Ihre Mitarbeitervertretung: Gemeinsam können alle im Unternehmen an einer ausgeglichenen Work-Life-Balance arbeiten. Achten Sie aber auch eigenverantwortlich darauf, fit durch den Berufsalltag zu kommen. Auf der folgenden Seite stellen wir Ihnen vier gesundheitsfördernde Tipps vor, die sich auch an vollen Arbeitstagen leicht umsetzen lassen.



Lesen Sie das Thema auch unter:
www.audibkk.de/gesundheit/newwork



Dort finden Sie Lockerungsübungen fürs Büro und weitere Tipps für einen gesunden Homeofficetag.

Arbeitsplatz

Ob im Büro oder Homeoffice: Wechseln Sie öfter die Position – und das meinen wir wörtlich. Fakt ist: Wir sitzen zu viel. Darunter leidet nicht nur unser Rücken, sondern auch das gesamte Herz-Kreislauf-System. Höhenverstellbare Schreibtische bringen Bewegung ins Office. Beim Sitzen selbst kommt es auf die richtige Haltung an: Stühle sollten so eingestellt sein, dass Waden und Schenkel sowie Ober- und Unterarme einen rechten Winkel bilden.



Arbeitszeiten

Wer sagt, dass gute Arbeit nine to five erledigt werden muss? Flexibilität bei Arbeitszeit und -ort nimmt Stress aus dem Berufsalltag. Sei es, dass man morgens nicht so leicht in die Gänge kommt oder nachmittags den Nachwuchs aus dem Kindergarten abholen muss. Gestalten Sie Ihre Arbeitszeit variabler, etwa mit einem Arbeitszeitkonto, individueller Gleitzeit und/oder der Möglichkeit, vom Büro ins Homeoffice zu wechseln. Gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber findet sich sicher eine Lösung, die für beide Seiten ein Gewinn ist.



Daran können
Sie arbeiten.

Ernährung und Bewegung

Ihr Unternehmen hat keine oder eine schlechte Kantine? Machen Sie einen großen Bogen um Fast Food vom Imbiss an der Ecke. Planen Sie Mahlzeiten ein, die nicht so schwer im Magen liegen und neue Energie liefern. Dabei ist Abwechslung genauso wichtig wie ein ausgewogener Vitamin- und Nährstoffgehalt. Am besten, Sie bereiten alles am Abend vorher zu Hause vor. **Mehr Infos zu gesundem „Meal Prep“ finden Sie auf Seite 14.**

Bewegung im Arbeitsalltag: Nutzen Sie die Mittagspause für einen Spaziergang. Für den Weg zur Arbeit treten Sie gern mal kräftig in die Pedale Ihres Rades. Damit tun Sie Ihrer Gesundheit nicht nur was Gutes, sondern auch der Umwelt.



Zusammenarbeit

Erfolg ist eine Teamleistung. Arbeiten Sie nicht gegeneinander, sondern gemeinsam an Aufgaben. Rücksichtnahme, Respekt und transparente Kommunikation sind die Säulen einer gesunden Unternehmenskultur. Ziel ist, sich je nach Anliegen mit Kolleginnen und Kollegen zu vernetzen und verschiedenste Kompetenzen zu bündeln. In „Mixed Teams“, die in jedem Projekt gemäß Anforderung wechseln können, entstehen die besten Ideen – und ein gutes Arbeitsklima.

Wir ziehen Bilanz mit aktuellen Umfragewerten aus der Arbeitswelt. Unterm Strich bleibt: Zu viele deutsche Arbeitnehmer/-innen sind unzufrieden mit ihren Jobbedingungen und wünschen sich eine bessere Work-Life-Balance. Ob Homeoffice & Co. der richtige Weg ist? Unternehmen und Mitarbeitende sind noch immer skeptisch. Wir finden: Es ist Zeit für etwas Überzeugungsarbeit.

**9.
Platz**

Die OECD hat die Work-Life-Balance in 35 Mitgliedsländern plus Russland, Brasilien und Südafrika untersucht und ein Ranking erstellt. Die Spitzenplätze des „Better Life Index 2019“ teilen sich die Niederlande, Italien und Dänemark. **Deutschland liegt auf einem guten 9. Platz.**


Quelle: statista GmbH

45%  **Work-Life-**

Laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus 2019 glauben viele Vorgesetzte, dass Mitarbeitende im Homeoffice weniger produktiv seien. Positiver sehen das Firmen, die mobiles Arbeiten längst im Portfolio haben: **45 Prozent dieser Unternehmen sehen eine höhere Einsatzbereitschaft und Effizienz bei ihren „Heimarbeitenden und Heimarbeitern“.**

Quelle: www.bavheute.de

So gerne Homeoffice aktuell auch genutzt wird – in normalen Zeiten ist es nicht jedermanns und jederfraus Sache. **62 Prozent der Beschäftigten lehnen das Angebot auf einen Heimarbeitsplatz dankend ab** – sie arbeiten lieber im Büro, wie eine Umfrage des Bitkom herausfand. Sie schätzen den persönlichen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen und glauben, dass ihre persönliche Anwesenheit für einen guten Workflow erforderlich ist.

 **62%**



14%

14 Prozent der deutschen Angestellten haben innerlich bereits gekündigt. 71 Prozent machen „Dienst nach Plan“. Nur 15 Prozent der Angestellten sind mit Herz, Hand und Verstand bei der Arbeit.

15%



Die negative Einstellung der Angestellten vermiest auch die Produktivität. So rechnen die Studienautoren hoch, dass die volkswirtschaftlichen Kosten aufgrund gefühlter innerer Kündigungen 2018 zwischen 77 und 103 Milliarden Euro betragen. Arbeitnehmer/-innen mit einer geringeren emotionalen Bindung seien häufiger abwesend und in Arbeitsunfälle involviert.

Quelle: www.bavheute.de

-Balance.

59%

der Arbeitnehmer/-innen

finden es wichtig, in der Freizeit nicht mit Arbeitsangelegenheiten konfrontiert zu werden.

Quelle: statista GmbH

Mahlzeit!

37%

Eine Studie fand heraus, dass die Ernährung bei Homeworkern, trotz der räumlichen Nähe zur eigenen Küche, häufig nur eine untergeordnete Rolle spielt. **37 Prozent der Befragten räumten ein, im Homeoffice ungesünder zu essen.** Besonders ausgeprägt ist dies in der Altersgruppe der 18- bis 34-Jährigen (49 Prozent) sowie bei denjenigen mit Kindern im Haushalt (40 Prozent).

Quelle: OFFICE-ROXX.DE

» *Im Homeoffice geht sozialer Austausch und Unternehmenskultur verloren.*

Warum Homeoffice im Wechsel mit Bürozeiten ein gutes Arbeitsmodell für die Zukunft ist, flexibles Arbeiten auch zu mehr Stress führen kann und Herausforderungen im Job uns widerstandsfähiger machen, das verrät uns Prof. Dr. Thomas Rigotti im Gespräch.

Herr Professor Rigotti, gestaltet New Work die Arbeitswelt von morgen?

Die Frage ist: Für wen? Es gibt Pflegekräfte, die sich um Patienten kümmern, Polizisten, die auf der Straße den Verkehr regeln, Handwerker, die ein Haus bauen, Arbeiter, die im Schichtsystem am Fließband stehen. Diese Menschen können die Möglichkeiten neuer Arbeitsmodelle nur sehr bedingt nutzen. New Work ist bis in die Coronazeit hinein ein Privileg bestimmter Berufsgruppen.

Flexibles Arbeiten, Selbstbestimmung und Autonomie – laut Studien bedeutet genau das für viele Arbeitnehmer/-innen Stress. Warum?

Erster Stressfaktor: Je mehr Selbstbestimmung bei der Arbeit, desto mehr Selbstdisziplin wird benötigt. Zweiter Stressfaktor: Je flexibler die Arbeitszeitregelung, desto mehr wird gearbeitet. Das hat auch mit der Cheftage zu tun, etwa wenn diese Zielvereinbarungen mit Mitarbeitenden trifft, die eher Vorgaben gleichen. Dann steht im Homeoffice nicht mehr die Arbeitszeit im Vordergrund, sondern Konkurrenzkampf. Jeder will alles schaffen. Dass eine Woche dann aus 60 oder 70 Stunden besteht, wird nicht kommuniziert. Was zählt, ist das Arbeitsergebnis und nicht der Weg dorthin.

Sie empfehlen generell ein Wechselmodell zwischen Homeoffice und Anwesenheit im Büro. Warum?

Wir haben beobachtet, dass Homeoffice in einer gesicherten Jobposition tatsächlich zu einem Rückgang von emotionaler Erschöpfung und psychischen Belastungen führt. Aber: Wenn alle ausschließlich im Homeoffice arbeiten und sich nur digital treffen, geht sozialer Austausch verloren und die Möglichkeit, eine Unternehmenskultur aufzubauen. Dinge, die eine Zusammenarbeit einfacher machen. Absprachen sind leichter, wenn man sich mal informell auf dem Büroflur trifft. Im direkten Kontakt erfahren wir mehr, auch durch nonverbale Kommunikation.

Auch Resilienz, also psychische Widerstandskraft, ist als Schlagwort der modernen Arbeitswelt so aktuell wie nie. Was bedeutet der Begriff aus Sicht der Forschung?

Resiliente Menschen bleiben in einer Gefährdungssituation psychisch gesund oder erholen sich schnell. Klassischerweise beschäftigt sich die Resilienzforschung eher mit traumatischen Ereignissen bei Soldaten oder Lokführern, die einen Suizid auf der Schiene miterlebt haben. Aber auch die alltägliche Arbeitsbelastung spielt in der Wissenschaft zunehmend eine Rolle. Zeitdruck, Leistungsdruck, Führungskräfte und Kolleginnen und Kollegen können Stressfaktoren sein – und zu einem Risiko für psychische Erkrankungen werden.



Prof. Dr. Thomas Rigotti ist Professor für Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie an der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz und Arbeitsgruppenleiter am Leibniz-Institut für Resilienzforschung.

In seinen Forschungsprojekten beschäftigt er sich unter anderem damit, wie sich die Flexibilisierung der Arbeit, Stress und Resilienz im Job auf Mensch und Gesellschaft auswirken.

Ist Resilienz eine Frage der Veranlagung oder können wir sie trainieren?

Sie ist eine Mischung aus dem, was wir genetisch mitbringen und im Laufe des Lebens erlernen. In einer aktuellen Studie zeigen wir, dass herausfordernde Tätigkeiten als Trainingscamp für Resilienz dienen: Wir luden Menschen mit unterschiedlicher Verantwortungskomplexität zu einem Stresstest ein. Die Probanden sollten sich nach sehr kurzer Vorbereitungszeit für einen Traumjob bewerben vor drei Leuten, die keine Miene verziehen – und direkt danach von 1.046 in 13er-Schritten rückwärts zählen. Währenddessen haben wir bei den Teilnehmenden Herzrate und Cortisol als Stressindikator gemessen.

Personen, die in einem mittleren oder hohen Maß anspruchsvollen Tätigkeiten nachgehen, zeigten eine deutlich bessere Stressantwort. Sie reagierten zwar körperlich auf die Belastung, erholten sich aber viel schneller. Offenbar können wir durch Herausforderungen im Alltag Resilienz aufbauen.

Herzlichen Dank für das Gespräch, Herr Prof. Dr. Rigotti!

Aus dem Homeoffice:

Marius D., Ingenieur, nutzt in seiner Zweizimmerwohnung notgedrungen den Esstisch als temporären Arbeitsplatz


„Mein Homeoffice ist die Küche – das schmeckt mir gar nicht.“

„Endlich kriege ich Job und Familie stressfrei unter einen Hut!“

Anja H., Bürokauffrau, macht das Homeoffice zeitlich viel flexibler

Dirk K., Marketing-Manager, möchte auch nach der Corona-Krise das Beste aus zwei Arbeitswelten verbinden

„Mal Büro, mal zu Hause – das wäre toll!“


Und bei Ihnen?
Konzept für die Zukunft oder Auslaufmodell? Welche Erfahrungen haben Sie im Homeoffice gemacht und wie möchten Sie nach der Coronapandemie weiterarbeiten?

Stimmen Sie ab unter:

www.audibkk.de/gesundheit/homeoffice

