

Time Out

**30 Minuten für
Arbeit & Gesundheit**

Macht Arbeit gesund? - Arbeitsfähigkeit erhalten und fördern.

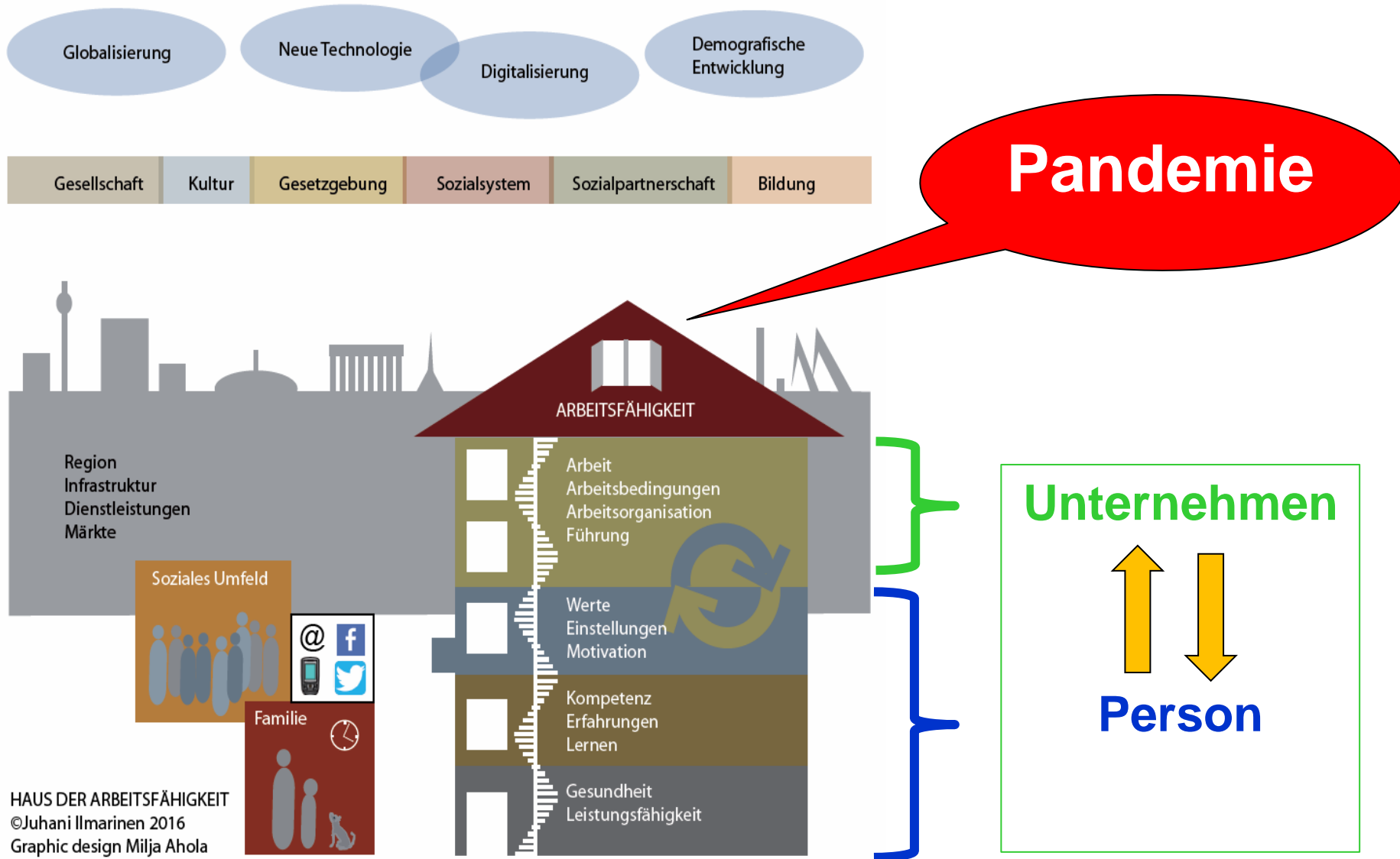
17. März 2021

Univ.Prof. em. Dr. Heinrich Geißler
www.bf-geissler.com

Einstieg

- „Macht Arbeit gesund?“ - Interessantere Fragestellung als „Macht Arbeit krank?“
- Es geht also um die Gesundheitspotenziale der Arbeit. Diese beschreibe ich jetzt anhand des finnischen Modells „Haus der Arbeitsfähigkeit“.

Das finnische Arbeitsfähigkeits-Modell




HAUS DER ARBEITSFÄHIGKEIT
©Juhani Ilmarinen 2016
Graphic design Milja Ahola

1. Stock: Gesundheit, Leistungsfähigkeit

Herausforderungen durch Digitalisierung:

- Höhere Selbstverantwortung z.B. im Homeoffice: Pausen, Einhaltung der Arbeitszeiten, Erreichbarkeit ...
- Erhöhte psychische Arbeitsbelastungen:
 - Neue Arbeitsbedingungen ohne/mit geringer persönlicher Kommunikation
 - Mangelnde Beherrschung der neuen Medien
 - Rahmenbedingungen (kleine Kinder, Schulkinde, Partner*in im Homeoffice ...)
- Geringere Krankenstände: aus Angst, mangelnden Möglichkeiten (z.B. Kinder) oder bessere Gesundheit?

1. Stock: Betriebliche Erfahrungen

-  Zusatzbelastung (v.a. für Frauen) durch Home-Office und Kinderbetreuung → erhöhter psychologischer Beratungsbedarf bezüglich Depressionen/Burnout bzw. Sucht (v.a. Alkohol und Cannabis)

Familie/Partnerschaft & Kinder: Mögliche Konfliktpotenziale

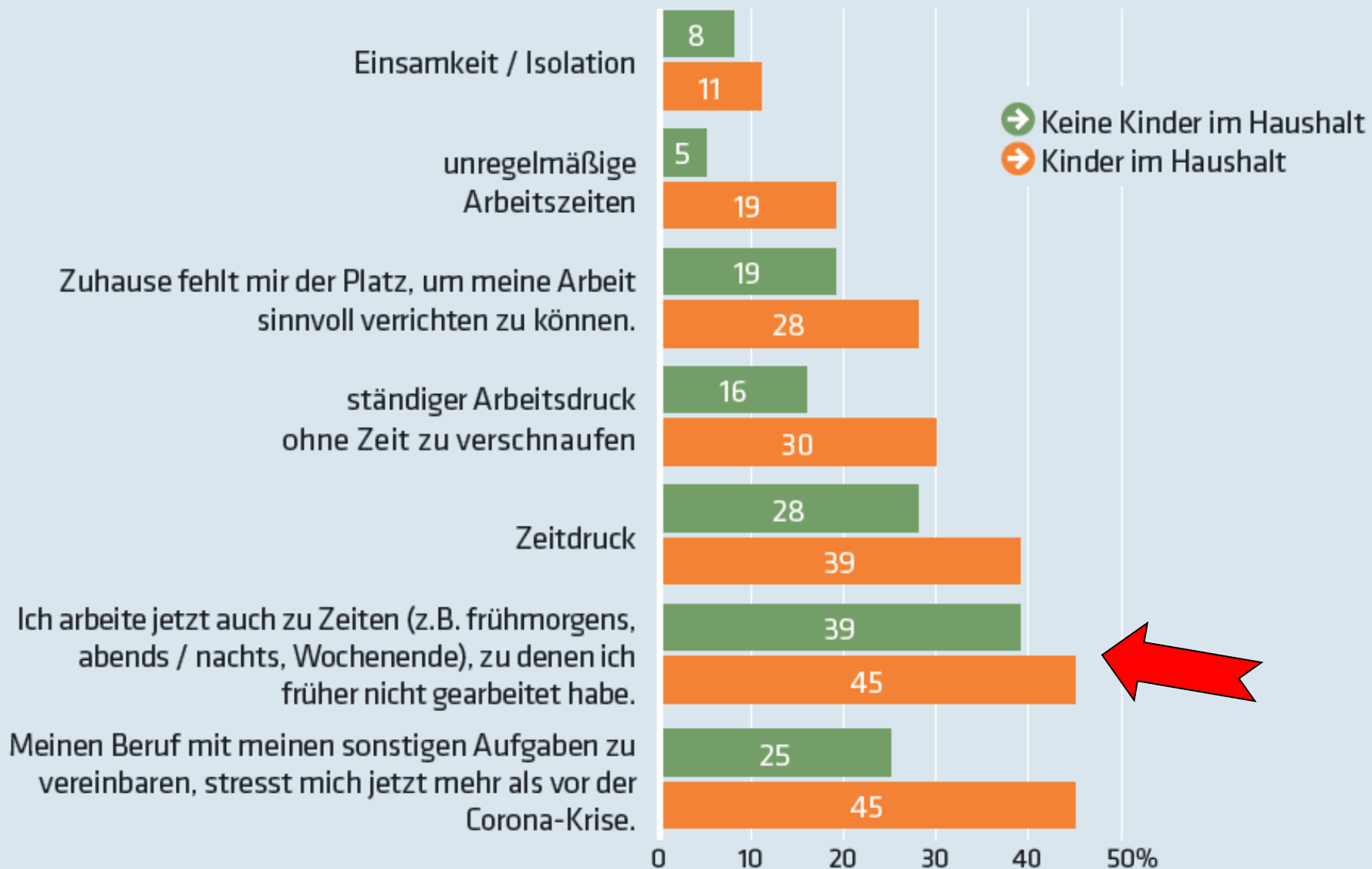
Konferenzen (Telko, Video):

- Verstehen Kind(er) schon, dass Mutter/Vater gerade ungestört sein sollten oder sind Kinder in den Video-/Telefonkonferenzen erlaubt/geplant oder ...?

Rollenverteilung bei Telearbeit?

- Arbeitsteilung oder „klassisch“
 - Einflüsse von Einkommen, Beschäftigungsgrad
 - Geschlecht: z.B. arbeitslose Männer engagieren sich deutlich weniger im Haushalt als arbeitslose Frauen

HOHE BELASTUNGEN VON ELTERN IM HOME-OFFICE




2. Stock: Kompetenz, Qualifikation

Weiterbildung für die neue Digitalisierungswelle von Homeoffice bis Online-Meetings (Telefon bis Video) ...

- in kleinen Gruppen (Jüngere) bzw. Einzelunterricht für Ältere (aufgrund der völlig unterschiedlichen individuellen Lernmuster)
- auch online, wenn individuelle Voraussetzungen gegeben sind
- Weiterbildungs-Notwendigkeit für Risikogruppen? (Kontaktschutz)

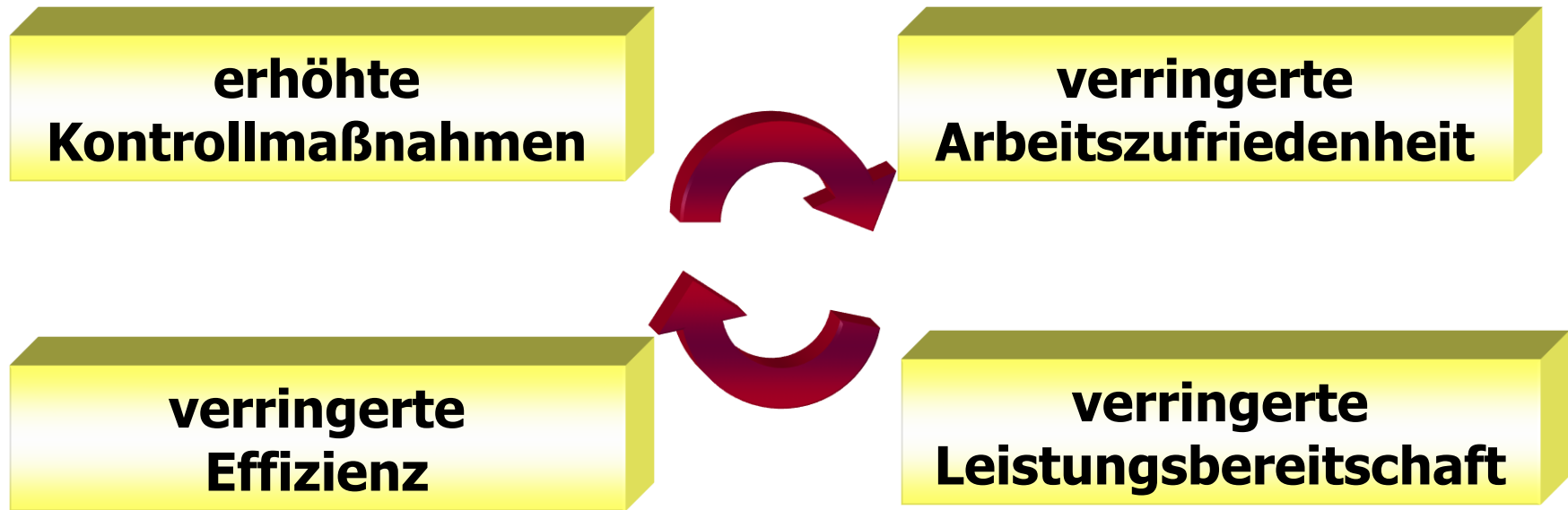
2. Stock: Betriebliche Erfahrungen

-  Hürde Weiterbildung: schnelle und passende, altersgerechte Trainings als Anfangsproblem nach der unerwarteten Umstellung (Homeoffice, Videokonferenzen/-Besprechungen, neue digitalisierte Arbeitsaufgaben und -abläufe ...)

4. Stock: Führung

- Homeoffice:
 - Klarheit der Erwartungen, ...
 - Klärung der Fragen der Produktivität, Kontrollierbarkeit ...
 - Klärung der individuellen Voraussetzungen für Homeoffice: Technisch (v.a. Hardware, Datensicherheit, Internetqualität), ergonomisch ...
 - Auswahl der Homeoffice-Möglichkeiten nach sozialen Kriterien, wie Kinder (Kleinkinder, Kindergarten, Schule, Jugendliche), Pflege, Wegzeiten ..., in der Pandemie auch Risikopersonen ...)?
 - Kulturelle Auswirkungen?
 - Dauer des Homeoffice: ständig oder bestimmte Tage?
 - Desksharing, kein Großraum, kein eigener Arbeitsplatz zu Hause, keine persönlichen Kontakte ...?
- Neue Besprechungsformen (virtuell – Disziplin vs. Emotion (small talk vor Sitzungen?))
- Neue Arbeitsaufgaben und -abläufe aufgrund der Covid19-Digitalisierung

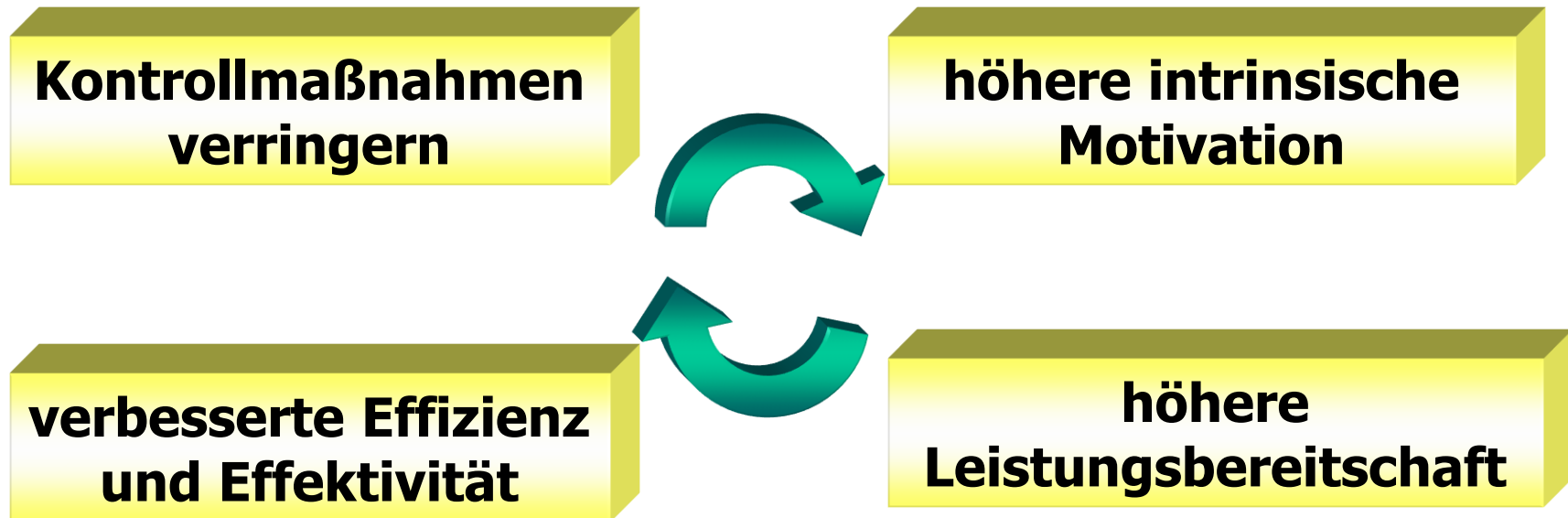
Wir unterschätzen häufig die Vertrauenswürdigkeit anderer!



(vgl. Osterloh & Weibel, 2006, S. 74f)

Thomas Rigotti, Frankfurt/M. 18.3.2009¹¹

Wir schätzen die Vertrauenswürdigkeit anderer!



(vgl. Osterloh & Weibel, 2006, S. 74f)

Bleiben Sie gesund!

Das waren jetzt ein paar Überlegungen und Hinweise für Sie, aber auch für das System „Verwaltung“, wie Arbeit ihr Gesundheitspotenzial entfalten kann:

Bleiben Sie gesund!