

Psychische Herausforderungen in der digitalen Arbeitswelt

Folgende zentrale Fragestellung entsteht aus unserer Analyse (Stand 05/2021):

„Will ich als Unternehmen Arbeitnehmende, die sich selbst versklaven und ihre eigenen Grenzen verkennen, oder lieber langfristig leistungsfähige und gesunde Mitarbeitende?“

Problem 1 - Mitarbeiter sind weniger leistungsfähig und belasten ihr gesamtes Arbeitsumfeld. Psychische Störungen und Folgeerkrankungen werden verschleppt, „bis es knallt“

- Laut aktuellen Gesundheitsreporten der großen Krankenkassen gehen 50%-60% der Fehlzeiten auf Stress zurück. Im Schnitt fehlen Menschen aufgrund psychischer Störungen länger (38,6) Tage als aufgrund von Neubildungen (31,1 Tage).
- Psychische Störungen werden verleugnet, tabuisiert und verschwiegen. Dies führt dazu, dass Angebote zur psychischen Gesundheitsförderung nur selten wahrgenommen werden.

Problem 2 - Unternehmen geben oft viel Geld für etwas aus, das nur wenigen einen Nutzen bringt.

- Selbst wenn „schlechte Gesundheitsfördernde“ Angebote in Anspruch nehmen, besitzen sie nicht über genügend Kompetenzen, um das Gelernte tiefgreifend umzusetzen.
- Diese Verschleppung ist vergleichbar mit einem hochansteckenden betriebsinternen Virus, der auch das Umfeld seiner Gesundheit und Leistungsfähigkeit beraubt.
- Im realen Arbeitsalltag brauchen Arbeitende mit wirksamer Gesundheitskompetenz keine weiteren Angebote zur Gesundheitsförderung, nehmen diese aber gerne wahr. Die Mitarbeitenden, die keine oder eine schlechte Gesundheitskompetenz besitzen, glauben selten daran selbst etwas ändern zu können. Oft kommt es ihnen gar nicht in den Sinn, bestehende Angebote wahrzunehmen.

Problem 3 - Betroffene neigen dazu, zum eigenen Sklaventreiber zu werden

- Der Arbeitsalltag wird in Folge immer schnellerer und besser vernetzter Technologien rapide beschleunigt. Mit der Vernetzung durch Globalisierung und Internet macht sich eine Dauererreichbarkeit und Dauererregtheit breit.
- Viele Prozesse werden immer umfangreicher und komplexer. Dies geht mit der umfangreichen Digitalisierung der meisten Arbeitsbereiche und Lebensbereiche einher.
- Die Digitalisierung hebt letzte zeitliche und räumliche Grenzen von Arbeit und Privatleben auf und trifft auf Menschen, die größtenteils nur mäßig darauf vorbereitet und geschult sind.

Problem 4 - Das Homeoffice erweist sich als Schmelztiegel aller psychischer Belastungen: „Arbeite ich noch zu Hause, oder wohne ich schon im Büro?“

- Multitasking, Termin- und Leistungsdruck, häufige Unterbrechungen, Schlafprobleme, steigende Verunsicherung und Reizüberflutung.
- Mit dem Homeoffice geht eine Arbeitsverdichtung und somit eine Verdichtung von Konflikten einher. Veränderungen hinsichtlich persönlicher Perspektiven, fehlende Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Arbeit, eine steigende Verantwortung beim Arbeiten, sowie die Individualisierung der Arbeit befeuern Stress und Unsicherheiten.

Lösungen für psychische Anforderungen der digitalen Arbeitswelt

Lösungsschritt 1 - Es muss ein Perspektivwechsel von „Krankheit heilen“ zu „Gesundheit fördern“ unternommen werden. Anschließend können beide Perspektiven verknüpft werden.

- Bisher liegt der Fokus der betrieblichen Aktivitäten auf der sekundären und tertiären Präventionsarbeit.
- Gesundheitskompetenz und Selbstwirksamkeit müssen vermittelt und ausgebaut werden, damit Betroffene ihre aktive Rolle in der eigenen Gesundheitsförderung wahrnehmen und leben können. Darüber hinaus ist dies die Basis für das in Anspruch nehmen und verstehen bestehender BGM Angebote und Dienstleistungen.

Lösungsschritt 2 - Entstigmatisierungs- und Kommunikationskampagnen, geschützte Lernbereich und anonyme Ansprechpartner umsetzen.

- Psychische Gesundheitsförderung im Primärpräventiven und Sekundärpräventiven Bereich muss ausgebaut werden, um Stress effektiv und langfristig vorzubeugen.
- Psychische Störungen müssen umfangreich entstigmatisiert und enttabuisiert werden. Es ist ein Bereich sicherer und offener Kommunikation zu schaffen.

Lösungsschritt 3 – Priming, das darauf abzielt, bereits vorhandene eigene Bedürfnisse aus den Tiefen des Unterbewusstseins hervorzuholen, um mehr Selbstfürsorge zu ermöglichen.

- Mitarbeitende müssen wieder lernen, auf den eigenen Rhythmus zu hören und eigene Bedürfnisse wahrzunehmen. Nur so kann Erholung in der Non-Stop-Gesellschaft gewährleistet werden.
- Digitale Angebote sind notwendig, um Mitarbeitende im Homeoffice oder bei der mobilen Arbeit zu erreichen.
- Gesundheitsförderung muss attraktiv gemacht werden und mit Freude besetzt werden.

Lösungsschritt 4 - Vernetzung von BGM Angeboten zur Ableitung von Handlungsempfehlungen.

- Einführung von Analyse-Tools und Self-Checks, Automatisierung der persönlichen Gesundheitsförderung
- Bestehende BGM Angebote sollten miteinander vernetzt und digitalisiert werden. Eine umfangreiche Kommunikation ist zu gewährleisten.
- Anliegen und Bedürfnisse der Mitarbeitenden müssen im Rahmen der Anonymität erkannt werden, häufige Problemherde müssen strukturell und organisatorisch angepasst werden.

Wenn Sie hier Unterstützungsbedarf haben, Interesse an einem fachlichen Austausch haben oder neue Impulse brauchen, lassen Sie uns es wissen.

Ihr Ansprechpartner: Fabian Krüger, fabian.krueger@relaxaholic.de, 0721/17468103