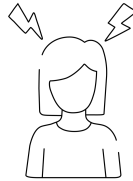


Anforderungen & Lösungen, um die psychische Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden in der digitalen Arbeitswelt zu sichern.



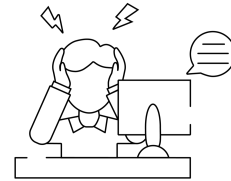
60%

haben eine zu geringe Gesundheitskompetenz



78%

sind in ihrem psychischen Wohlbefinden beeinträchtigt



85%

sind beeinträchtigt in Ihrer psychischen Leistungsfähigkeit

„Will ich Arbeitnehmende, die sich selbst zum Hamster im Hamsterrad machen, oder langfristig leistungsfähige und gesunde Mitarbeitende?“

Problem 1: Digitales Arbeiten erzeugt ohne entsprechende Fertigkeiten und Bewältigungskompetenzen der Mitarbeitenden einen Teufelskreis.

- ⚡ Mitarbeitende haben nicht gelernt mit Belastungen der digitalen Arbeit (Umgang mit Dauererreichbarkeit, neue Kommunikationstools, Selbstorganisation und Akzeptanz der eigenen Grenzen) umzugehen.
- ⚡ Die psychische Leistungsfähigkeit wird dadurch gesenkt. Um mithalten zu können, wird versucht die verlorene Leistungsfähigkeit durch Überstunden auszugleichen.
- ⚡ Die Regenerationszeit sinkt, Mitarbeitende vernachlässigen die eigenen Bedürfnisse und werden immer weniger leistungsfähig.

Problem 2: Das digitale Arbeiten zu Hause erweist sich als Schmelztiegel aller psychischer Belastungen: „Arbeite ich zu Hause, oder wohne ich im Büro?“

- ⚡ Multitasking, Termin- und Leistungsdruck, häufige Unterbrechungen, Schlafprobleme, steigende Verunsicherung und Reizüberflutung sind „normal“.
- ⚡ Die Digitalisierung hebt letzte zeitliche und räumliche Grenzen von Arbeit sowie Privatleben auf. Arbeiten ist jederzeit und überall möglich. Dadurch wird die Arbeitsgestaltung persönlicher und erzeugt individuelle Probleme.

Problem 3: Bestehende Angebote gehen an den Mitarbeiterbedürfnissen vorbei.

- ⚡ Bestehende BGF-Angebote werden kaum genutzt, da sie zu verallgemeinert und damit im komplexen Arbeitsumfeld unpassend für individuelle Bedürfnisse sind.
- ⚡ Mitarbeitende erwarten passende Lösungen für ihre individuellen Fragen, statt Trainingspläne und Entspannungs-Apps.

Zusammenfassung: Lösungsschritte für psychisch gesunde und leistungsfähige Mitarbeitende in der digitalen Arbeitswelt.

Lösungsschritt 1: Return on Investment steigern (Faktor 3 ist realistisch)

- ✿ Primärpräventive Angebote haben einen besseren Return on Investment als aktuell umgesetzte sekundäre und tertiäre Präventionsangebote.
- ✿ Ein Perspektivwechsel von „Krankheit heilen“ zu „Gesundheit fördern“ ist eine aktive Risikominimierung und beugt Arbeitskraftausfällen vor.
- ✿ Mitarbeitende mit ausgeprägter Gesundheitskompetenz und Selbstwirksamkeitserwartung sind leistungsfähiger und verursachen weniger Kosten. Gleichzeitig nutzen sie bestehende BGF-Angebote und Dienstleistungen mehr.

Lösungsschritt 2: Individuelle und ortsunabhängige Angebote werden den Anforderungen der digitalen Arbeit gerecht.

- ✿ Der anonyme Ansprechpartner für persönliche Fragen und ein Lernportal für problemspezifische Herausforderungen am Arbeitsplatz können auf die unterschiedlichen Mitarbeiterbedürfnisse wirkungsvoller eingehen.
- ✿ Praxisnahe und leicht verfügbare Hilfen erzeugen einen persönlichen Nutzen und motiviert intrinsisch zum weiteren, selbstständigen Lernen.
- ✿ Unsere digitalen Angebote erreichen Mitarbeitende sowohl im Homeoffice, als auch bei der mobilen Arbeit sowie bei der digitalen Arbeit im Büro.

Lösungsschritt 3: Digitalisierung ist nicht alles

- ✿ Bevor Mitarbeitende sich entscheiden digitale Angebote zu nutzen, müssen sie die psychische Gesundheitsförderung offline erleben. Daher bietet Relaxaholic Einführungsworkshops, Seminare und physische Erlebnis-Boxen an.
- ✿ Unser Gesamtkonzept schafft ein durchgängiges Nutzererlebnis vom ersten Kontakt offline über die regelmäßige Online-Nutzung bis zur messbaren Leistungssteigerung.

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.