

Bildschirmnutzung und psychische Gesundheit

Wo und wie können Präventions-Fachpersonen einen
Unterschied machen?

Vertiefungsgefäss 3: Arbeitsplatz

Christina Meyer

Institut für Sozialpädagogik und Sozialpolitik

Soziale Arbeit

Themenübersicht

Neue Normalität - Herausforderungen für Unternehmen und Mitarbeitende

Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz erkennen & handeln

Multifaktorielle Risiken und Schutzfaktoren

Menschliche Bedürfnisse

Lösungsansätze, Boundary Management etc.

Neue Normalität - Herausforderungen für Unternehmen und Mitarbeitende

Neue Normalität: beschreibt eine Arbeitswelt, welche durch Megatrends und Coronakrise beeinflusst wird (Rump & Eilers, 2022, S. 3)

Fachkräftemangel: u.a. bedingt durch demographischen Wandel, zunehmende Qualifikationserfordernisse, Urbanisierung

Zeit als knappes Gut: Zunahme der Veränderungsgeschwindigkeit, Reduktion der Reaktionszeiten, Erhöhung der Vernetzungsdichte, steigende Informationsfülle

Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben: fließend oder segmentiert

Neue Entscheidungsprozesse und Organisationsformen: z.B. Weg von der regulierten bis hin zur selbstverantworteten Arbeitsgestaltung

Big Data und künstliche Intelligenz: Datenschutz, Überwachung und Ethik

von Arbeit 4.0 zu Arbeit 5.0

Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz erkennen & handeln

Gesundheitsförderung Schweiz ermittelt seit 2014 periodisch Kennzahlen zu den Auswirkungen von arbeitsbedingtem Stress auf Gesundheit und Produktivität von Erwerbstätigen: den **Job-Stress-Index (2022)**, die Erschöpfungsrate und das ökonomische Potenzial von Verbesserungen.

Vorteilhafter Bereich (26,4%): Diese Personen verfügen über mehr Ressourcen als Belastungen.

Sensibler Bereich (45,4%): Diese Personen verfügen im Durchschnitt über etwa gleich viele Ressourcen und Belastungen.

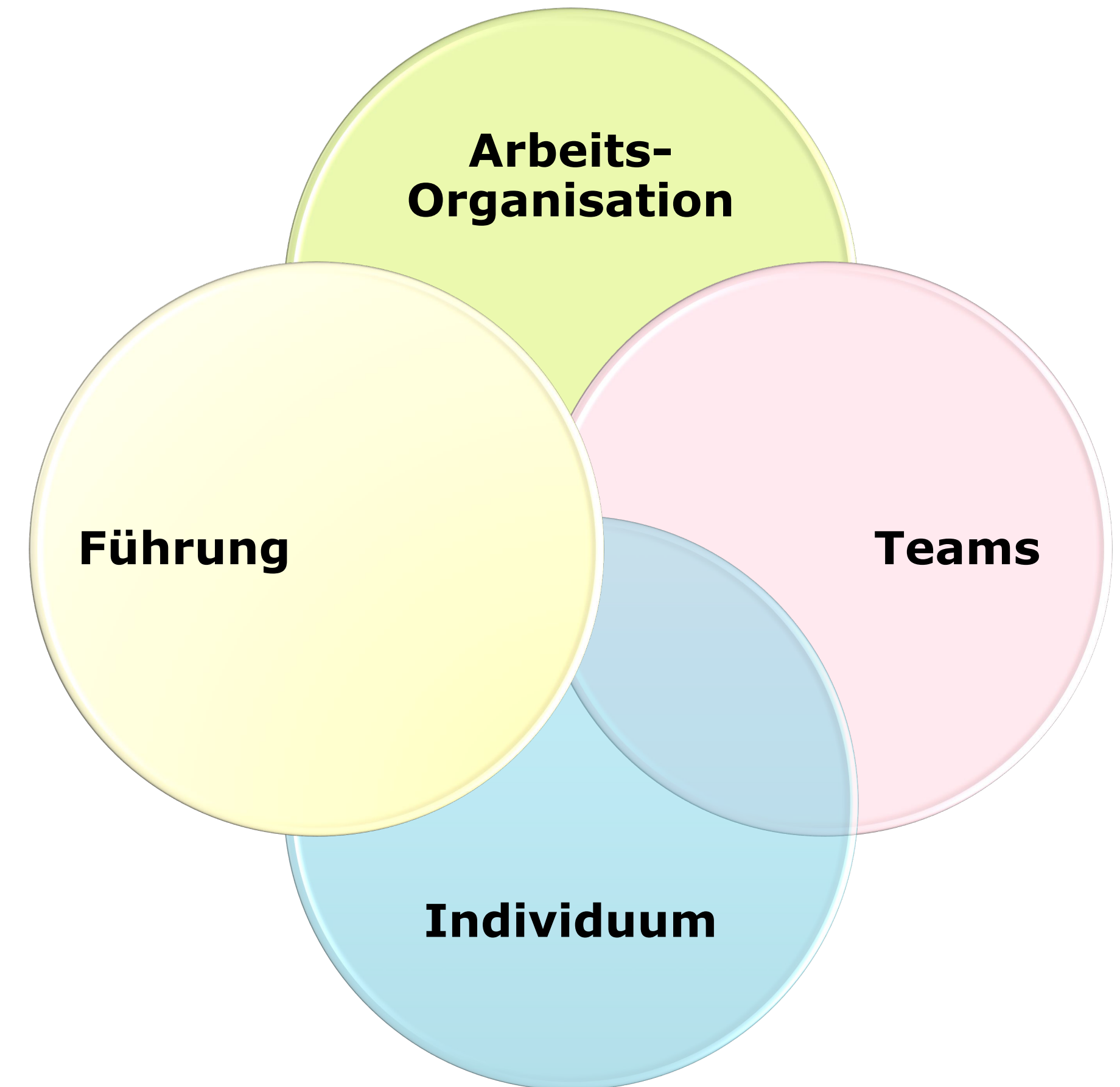
Kritischer Bereich (28,2%): Diese Personen müssen mehr Belastungen bewältigen, als ihnen Ressourcen zur Verfügung stehen.

Quelle: Gesundheitsförderung Schweiz, (2022, S. 5)

Multifaktorielle Risiken und Schutzfaktoren

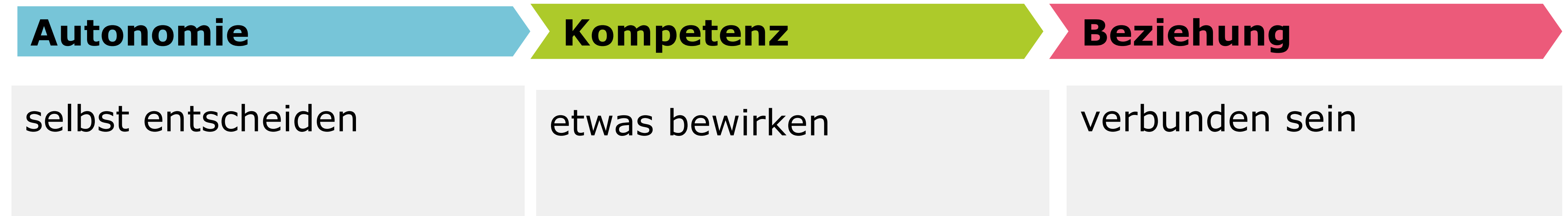
Betriebe fokussieren oft auf Einzelmassnahmen.

Für gesunde und resiliente Mitarbeitende braucht es ein Zusammenspiel verschiedener Massnahmen auf Verhaltens- und Verhältnissebene.



Die Güte unserer Arbeit und der Faktor Mensch

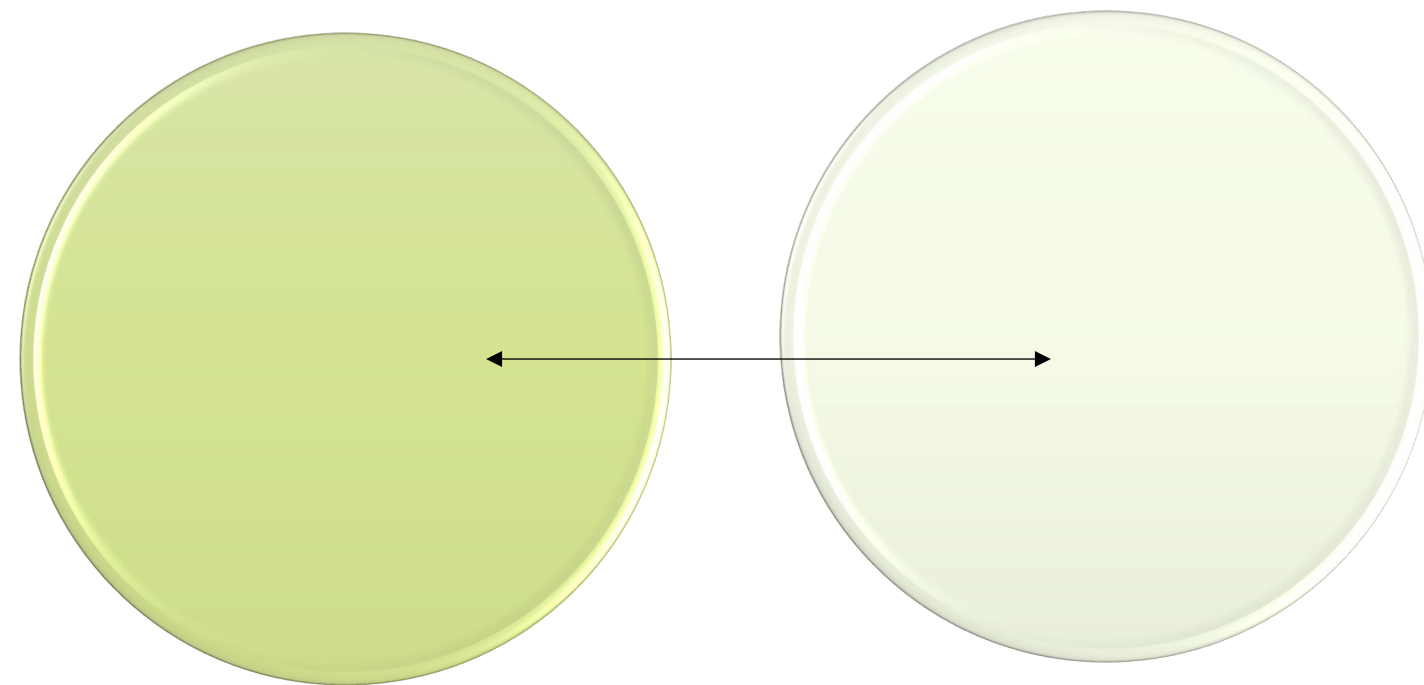
Menschliche Bedürfnisse



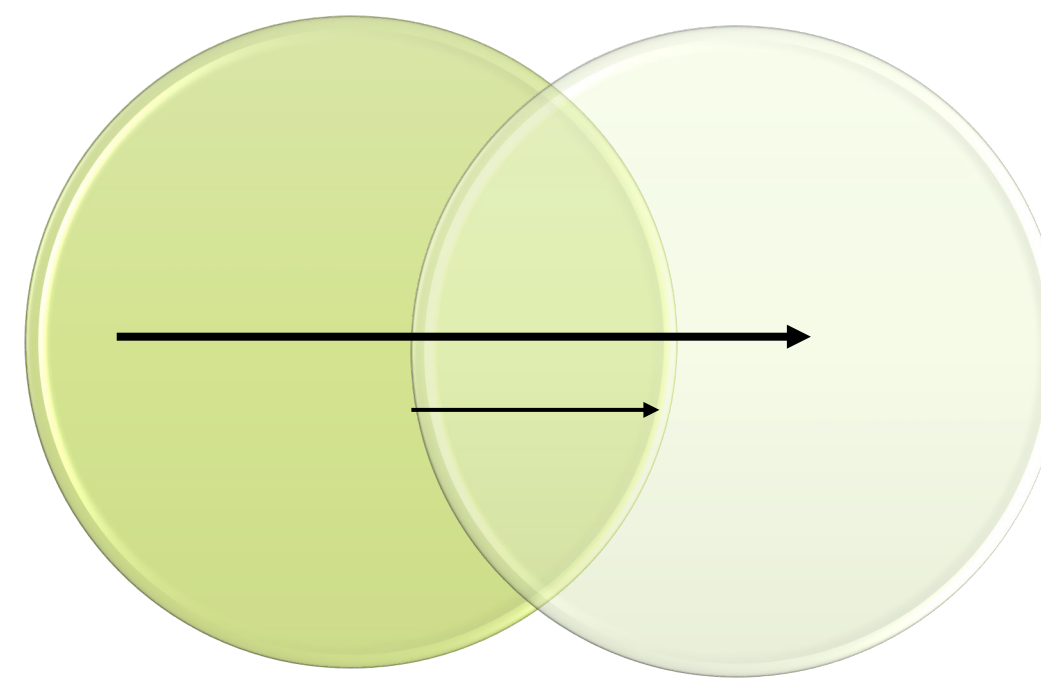
Quelle: Frühwirth, (2020); Rump & Eilers (2022)

Boundary Management (BM) (1/2)

Segmentierte Rollen

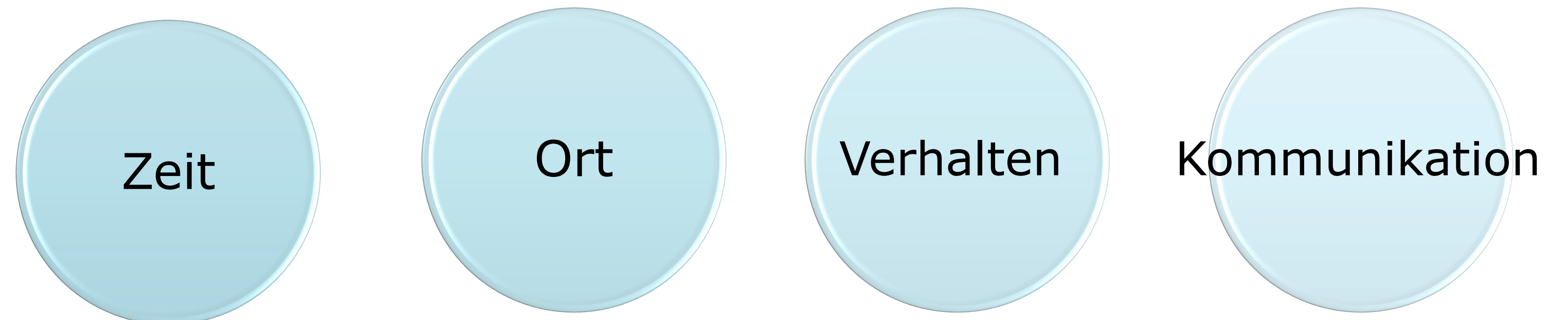


Integrierte Rollen



Übergang von einer Rolle in die andere

Boundary-Taktiken



Quelle: eigene Darstellung nach Allen et al., (2014); Ashforth et al., (2000)

Boundary Management (BM) (2/2)

Individuelle Ebene

Was tust du für ein gutes BM?

Wie grenzt du die Lebensbereiche voneinander ab (örtlich, zeitlich, inhaltlich)?

Wie gestaltest du Erholungsphasen?

Führungsebene

Was macht eure Führungskraft für gutes BM der Mitarbeitenden?

Was machst du als Führungskraft für das BM deiner Mitarbeitenden?

Teamebene

Was erwartest du vom Team als Unterstützung für ein gutes BM?

Wie kannst dein Team bei der Umsetzung eines guten BM unterstützen?

Haben alle die gleichen Bedürfnisse?

Generation	Kommunikation z.B.	Digitale Medien z.B.
Babyboomer 1956-1965	Persönlich, telefonisch, formell, hierarchisch	E-Mail, Facebook, klassische Medien
Generation X 1965-1980	E-Mail, Telefon, sachlich, direkt	E-Mail, LinkedIn, Facebook
Generation Y (Millennials) 1981-1996	Instant Messaging, kollaborative Tools, informell	Instagram, WhatsApp, YouTube, Podcasts, Snapchat
Generation Z 1997-2012	Kurznachrichten, Emojis, visuell, schnell	TikTok, Snapchat, Twitch, Instagram, WhatsApp
Generation Alpha Ab 2013	Sprachassistenten, Touch & Voice Interfaces, spielerisch, visuell	YouTube Kids, Lern-Apps, Tablets, TikTok, Snapchat

Risiko: Stereotypen

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an panadress marketing intelligent (2019)

Individuum: Stress reduzieren

Interventionen (individuell, teambezogen, organisatorisch) gelten als wirksam.

Digital Detox & Selbstmanagement: z.B. Push-Benachrichtigungen ausschalten, feste Offline-Zeiten, bildschirmfreie Räume und Rituale zum Abschalten helfen, Kalender-Sperrzeiten etc.

Organisatorische Massnahmen: Betriebsvereinbarungen zur Erreichbarkeit, Job- Stress-Index, z.B. Standards setzen, Kommunikationstraining (Team, Führung)

Kulturelle Veränderung & Sterotypen erkennen: Workshops zum Umgang mit psychischen Herausforderungen und stärken der Resilienz und Selbstfürsorge

Leitfäden psychische Gesundheit am Arbeitsplatz

Förderung der psychischen
Gesundheit am Arbeitsplatz

https://gpmpublic.zhaw.ch/GPMDocProdDPublic/Hilfsmittel/ZHAW/Z_HM_Leitfaden_Foerderung_Psychische_Gesundheit_Fuehrungspersonen.pdf

Psychische Gesundheit im
Arbeitsumfeld – wie fit ist
ihr Unternehmen

https://www.npg-rsp.ch/fileadmin/npg-rsp/Themen-Bibliothek/Fachthemen/EBGB_2022_Leitfaden_PsychischeGesundheitImArbeitsumfeld.pdf

Literatur

Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work–Family Boundary Dynamics. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1(1), 99–121. <http://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330>

Ashforth, Blake & Kreiner, Glen & Fugate, Mel. (2000). All in A Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions. Academy of Management Review. 25. S. 472-491.

Gesundheitsförderung Schweiz (2022). Job-Stress-Index 2022. Monitoring von Kennzahlen zum Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz. https://gesundheitsfoerderung.ch/sites/default/files/2022-10/Faktenblatt_072_GFCH_2022-08_-_Job-Stress-Index_2022_2.pdf

Frühwirth, G. (2020). Die Self-Determination Theory nach Deci & Ryan. In: Selbstbestimmt unterrichten dürfen – Kontrolle unterlassen können. Springer VS, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-29071-9_2

panadress marketing intelligent (2019). Neu bei panadress. Die Generations-Typologie für optimierte Zielgruppenansprache. <https://www.panadress.de/news/generation-xyz/>

Rump, J. & Eilers, S. (2022). Die Neue Normalität in der Arbeitswelt – sieben Trilogien für Beschäftigte, Arbeitgeber, Wirtschaft und Gesellschaft. In J. Rump & Eilers (Hg.), Arbeiten in der neuen Normalität. Sieben Trilogien für die neue Arbeitswelt (S. 1-21). Springer Gabler.

Hochschule Luzern
Soziale Arbeit

Institut Sozialmanagement, Sozialpolitik und Prävention

Dr. Christina Meyer

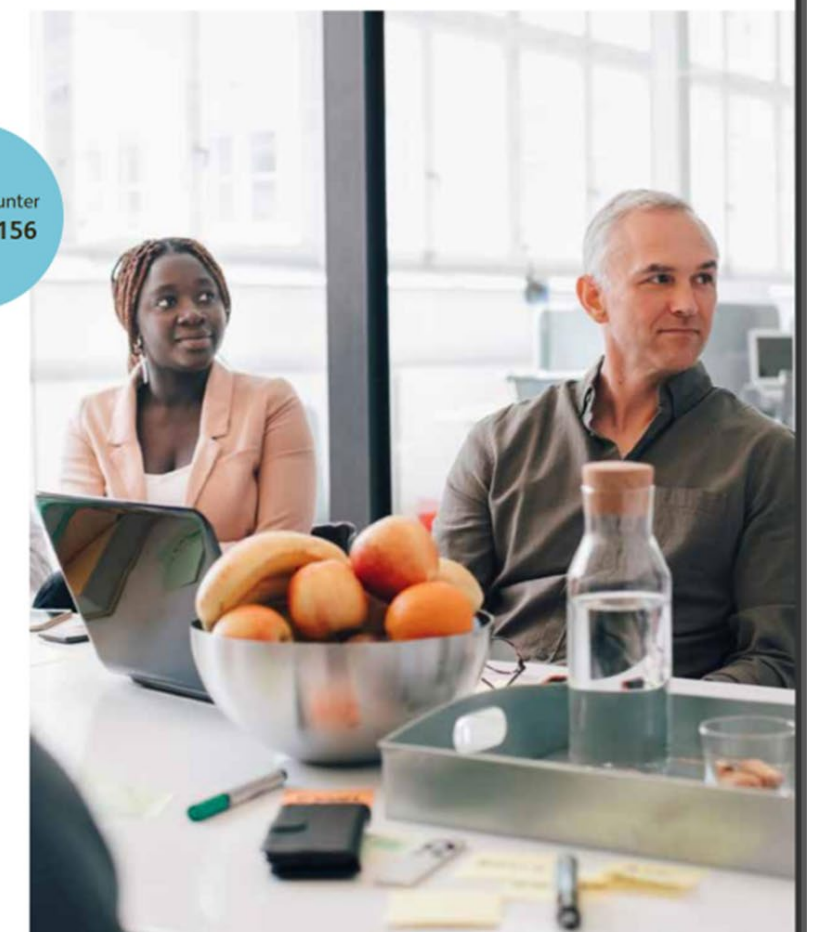
Dozentin und Projektleiterin

T direkt +41 41 367 49 39
christina.meyer@hslu.ch



CAS
Gesundheitsförderung und
BGM in Organisationen

Mehr Infos unter
hslu.ch/c156



reiz