



Flexibel, erreichbar und gesund

Runder Tisch Konfliktkultur

München, 15. November 2018

Räumlich-zeitliche Flexibilisierung:

Die modernen Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglichen es, Arbeitsaufgaben außerhalb der regulären Arbeitszeit und/oder abseits des regulären Arbeitsortes zu erledigen.

Erweiterte Erreichbarkeit:

Durch die modernen Informations- und Kommunikationstechnologien sind Beschäftigte auch außerhalb der regulären Arbeitszeit und/oder abseits des regulären Arbeitsortes für berufliche und betriebliche Angelegenheiten erreichbar.

Entgrenzung:

Die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben verschwimmen. Durch die modernen Informations- und Kommunikationstechnologien können zahlreiche Arbeitsaufgaben auch während der Freizeit erledigt und viele private Angelegenheiten auch während der Arbeitszeit geregelt werden.

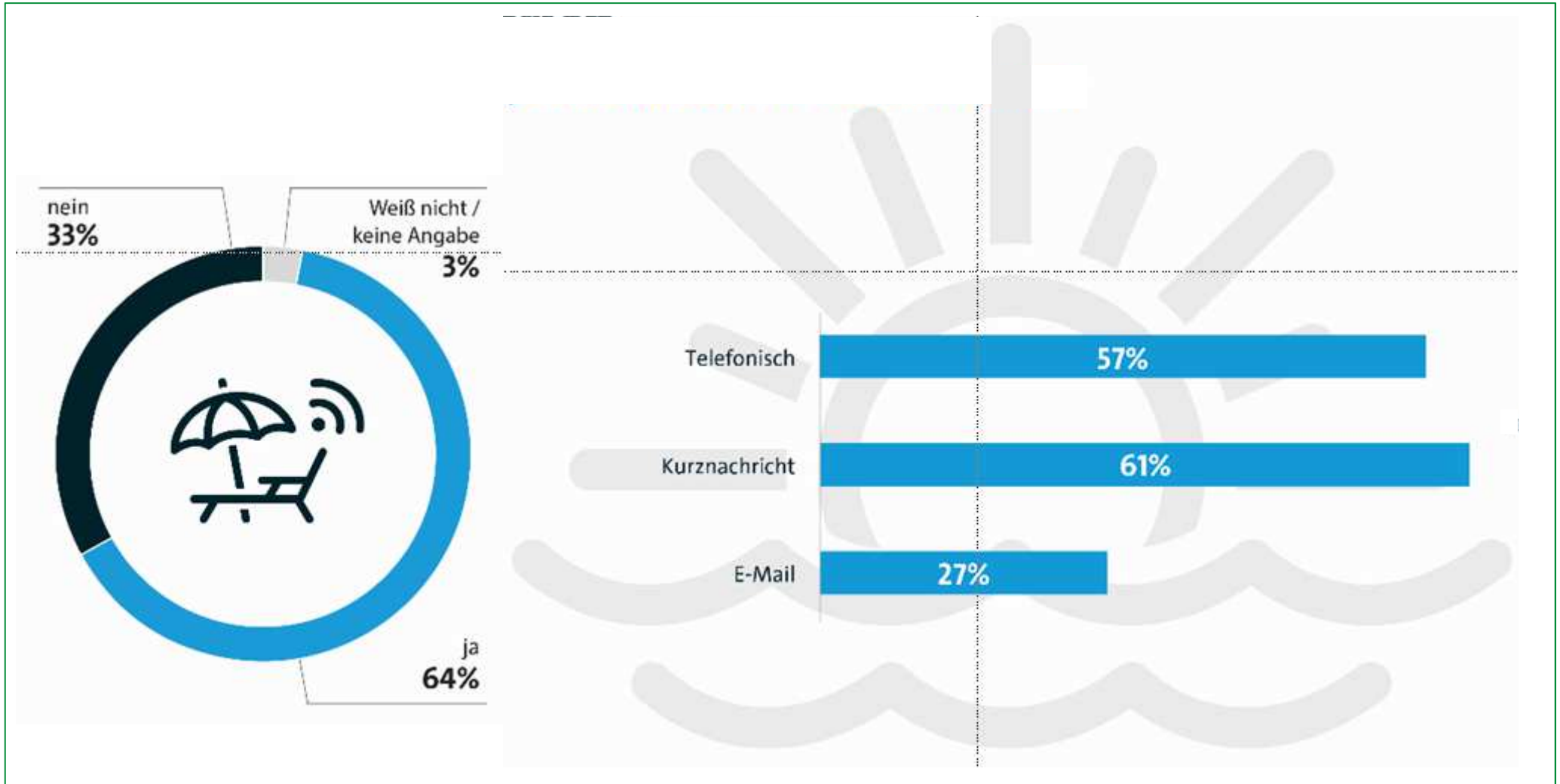
Privat- und Berufsleben verschmelzen

früher

heute

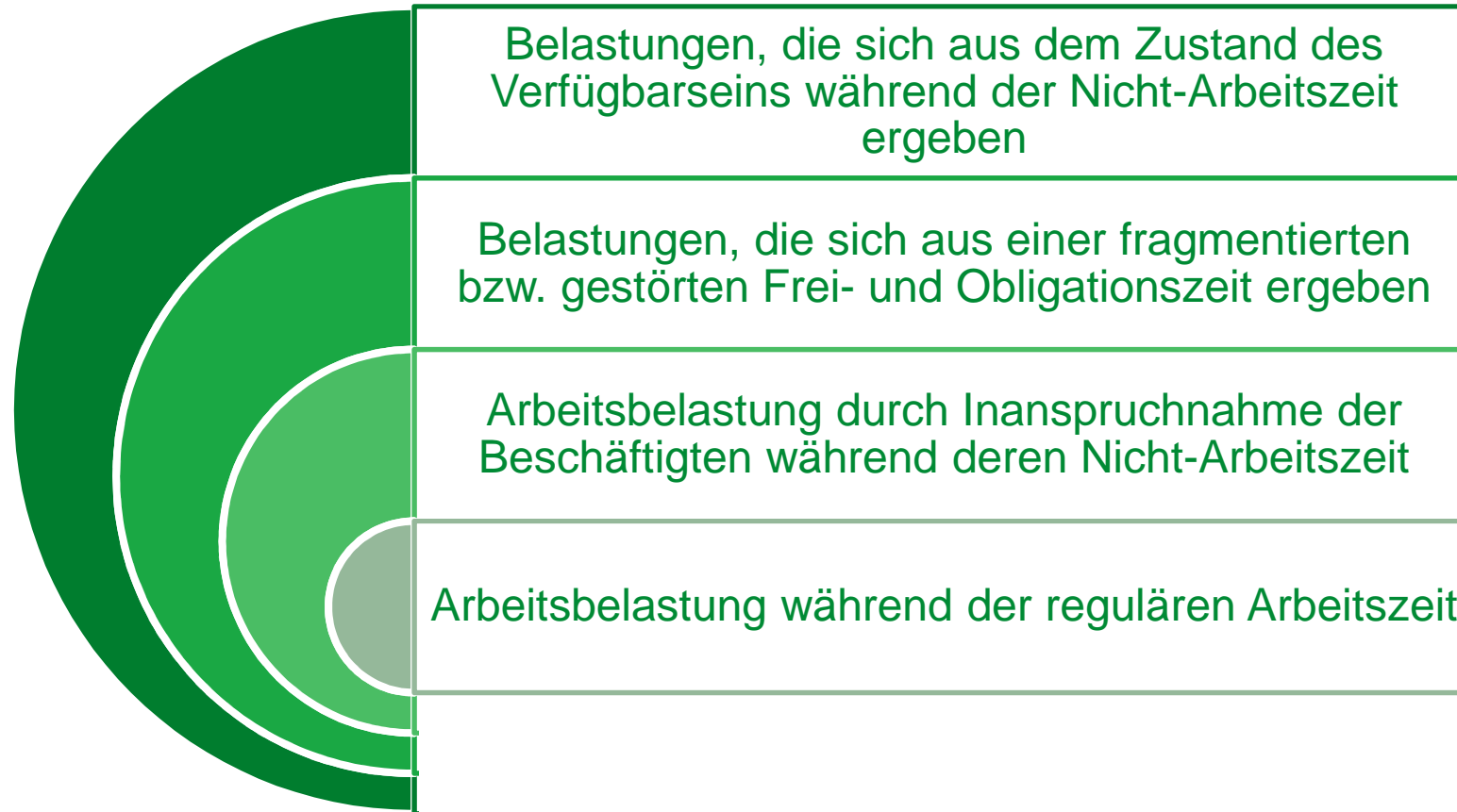


Zwei von drei Erwerbstätigen sind im Urlaub erreichbar



Quelle: BITKOM (2018)

Ständige Erreichbarkeit und resultierende Belastungen



Quelle: Hassler et al. (2016): iga.Report 23: Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten

Welche Chancen und welche Risiken sehen Sie im flexiblen Arbeiten und in einer erweiterten Erreichbarkeit?

WELCHE Möglichkeiten gibt es, Flexibilitätsanforderungen und -wünsche gesundheitsgerecht zu gestalten?

Gibt es in Ihrem Unternehmen Regelungen zur Erreichbarkeit der Mitarbeiter außerhalb der regulären Arbeitszeit?

Positive Aspekte flexiblen Arbeitens / ständiger Erreichbarkeit



- Zeitsouveränität
- Private Termine wahrnehmen können, ohne Urlaub nehmen zu müssen
- Privileg
- Um eigenem Anspruch gerecht zu werden
- Geben und Nehmen
- Arbeitgeberattraktivität

Negative Aspekte flexiblen Arbeitens / ständiger Erreichbarkeit

-
- Privatleben leidet
- Ausgrenzung von Kollegen
- Fehlende soziale Unterstützung → Regelung für Austausch wichtig
- Misstrauen, Was macht der?
- Datenschutz muss gewahrt sein
- Spagat als Mitarbeiter: Vertragliche Arbeitszeit ↔ Ziele
- Eigenverantwortung gefragt, z.B. Grenzen einhalten (bei Teilzeit)
- Schlechtes Gewissen, auch mal NEIN zu sagen
- herausfordernde Führung (Ansprechbarkeit, Vorbild)

Voraussetzungen für den positiven Umgang mit flexiblem Arbeiten:

- Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit
- Gleitzeitsalden – Kontrolle (Abbauplan)
- Disziplin (bei Verstößen handeln), Fürsorgepflicht wahren (Voraussetzungen, Rahmenbedingungen festlegen, Leitfaden/Regeln)
- Ausnahmeregelungen, Einzelfallentscheidungen (welche Arbeit / welcher Mensch ist geeignet)
- Offene Kommunikation / Transparenz
- Wichtig: Regelungen für regelmäßigen Austausch im Team

Projektberatung

Analysen

- Unterstützung bei der psychischen GBU mit Analysen (MAB/ASE) / Mitarbeiterbefragung
- Gesundheitszirkel „Schwerpunkt Flexibilitätsanforderungen“

Angebote für Ihre Organisation

- Workshop „Arbeitsbedingungen optimieren – Stress reduzieren“
- Vortrag & Workshop „Life-Balance im Unternehmen fördern: (Arbeits-)Leben im Gleichgewicht“
- Workshop „Flexibel, erreichbar und gesund“

Angebote für Ihre Beschäftigten z.B.

- Vortrag und Workshop „Neue Süchte – neue Gefahren“ (für Azubis/junge Mitarbeiter und Meister/Ausbilder)
- Vorträge & Seminare zur Stressbewältigung und Burn-out-Prävention
- Vorträge & Kompaktseminare zur Positiven Psychologie
- Entspannungstrainings (z.B. AOK Blitzentspannung, PME, AT)



Ansprechpartner AOK Bayern – Die Gesundheitskasse



Kontakt

Sandra Böhm

AOK Bayern – Die Gesundheitskasse
Carl-Wery-Straße 28
81739 München

Telefon 089 62730 861

E-Mail sandra.boehm@by.aok.de