

Kompetenzentwicklung für neue Arbeitswelten: Ansatzpunkte für eine gesundheitsförderliche Personalentwicklung

20.9.23 Nationale Tagung für betriebliches Gesundheitsmanagement 2023

Miriam Nido, Kilian Erbacher, Steven Tran

Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung (www.iafob.ch)

Obere Zäune 14, 8001 Zürich

Zielsetzung

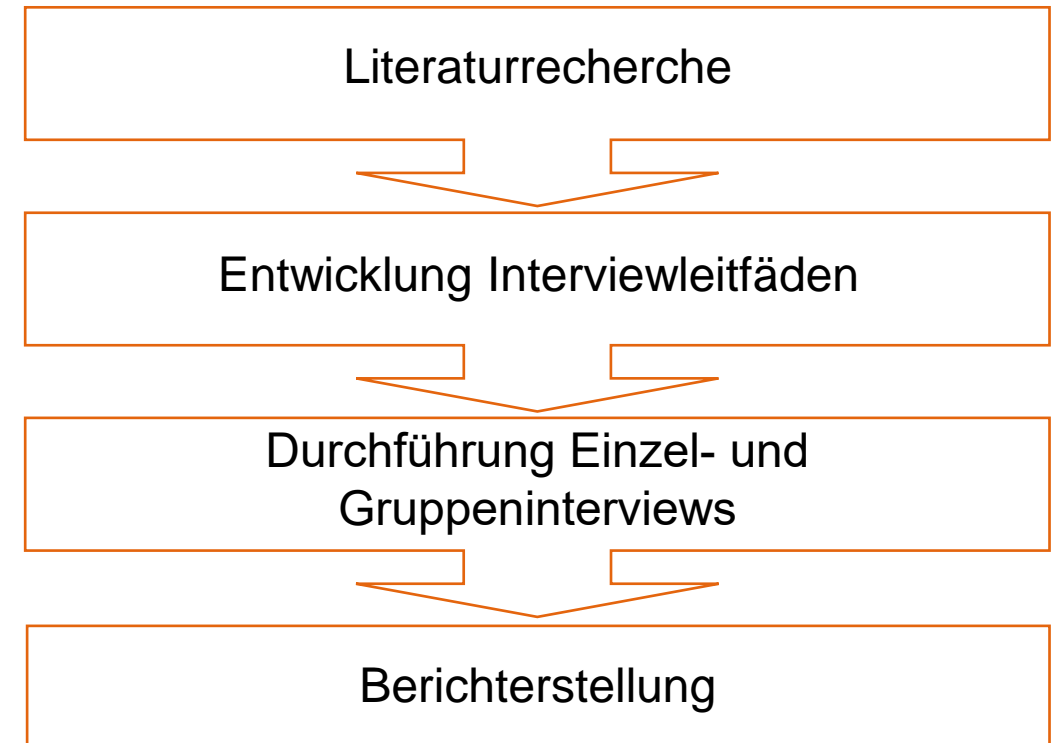
- Ansatzpunkte für eine gesundheitsförderliche Personalentwicklung im Kontext von New Work
- Anregungen, Inputs und Ideen für die eigene HR- und Führungspraxis

Ablauf

1. Einblick in ausgewählte Forschungsergebnisse
2. Reflexion und Austausch in Kleingruppen
3. Fazit im Plenum



- Überfachliche und gesundheitsbezogene Kompetenzen im Kontext von New Work
- Gesundheitsförderliche Gestaltung der Kompetenzentwicklung



Experten und Expertinnen

- 4 aus Hochschulen (Psychologie, Gesundheit, Personal- und Organisationsentwicklung)
- 5 Verantwortliche für Personal- und Organisationsentwicklung in mittelgrossen und grossen Unternehmen

- Neue **Technologien** entwickeln sich im Zuge der Digitalisierung **dynamisch** und teilweise **rasant**
- Dadurch entstehen **neue Anforderungen** an Kompetenzen und Fähigkeiten von **Mitarbeitenden**
- Zugleich entstehen im Rahmen der Digitalisierung **neue Möglichkeiten** für die **Qualifizierung** und **Weiterbildung** von Mitarbeitenden.
- Zumeist geht der Einsatz digitaler Technologien mit einem **gesteigerten Bedarf** an **Kompetenzentwicklungsmaßnahmen** einher
- Zusätzlich erfordern auch die **neuen Arbeitsformen** neue Kompetenzen

➡ **Kompetenzen als wichtige Säule der **mentalen Gesundheit****

➡ **Kompetenzen als wichtige Säule für die **Sicherung der Arbeitsmarktfähigkeit****

Überblick Empfehlungen

Kompetenzentwicklung für neue Arbeitswelten

(1)

Methoden des
informellen,
kollaborativen und
selbstgesteuerten
Lernens einsetzen



(2)

Gesundheits-
förderlicher
Umgang mit
Flexibilität und
Abgrenzung
fördern



(3)

Persönlichkeits-
entwicklung der
Mitarbeitenden
fördern



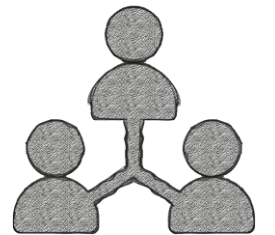
(1) Methoden des informellen, kollaborativen und selbstgesteuerten Lernens einsetzen

Zusammenhänge psychische Gesundheit

- Abnahme der Halbwertszeit von Wissen → qualitative Überforderung
- Notwendigkeit von bedarfs- und praxisorientierten Qualifizierungsmassnahmen im Arbeitsprozess → Zunahme der Bedeutung von informellem Lernen
- Arbeitswelt als ein Netzwerk → kollaboratives Lernen fördern (soziale RESS)
- Verschiedene Generationen von Mitarbeitenden → Anpassung Lernprozess an individuelle Bedürfnisse
→ selbstgesteuerten Lernen fördern

Ansatzpunkte BGM

- Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen: Förderung von Lern-, Fehler- und Feedbackkultur
- Förderung von Handlungsspielraum (u.a. Führung)
- (BGM-)Weiterbildungsformate mit Elementen des kollaborativen und selbstgesteuerten Lernens
- Austauschplattformen zu gesundheitsbezogenen Fragestellungen (z.B. Ergänzung Retrospektive)
- Mitarbeitenden-Tandems in Bezug auf bestimmte Lernherausforderungen, Reverse Mentoring



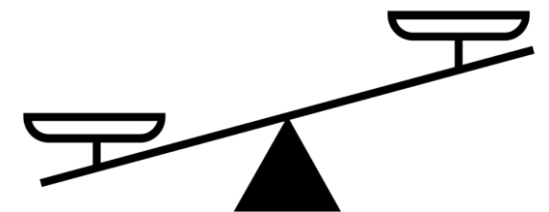
(2) Gesundheitsförderlicher Umgang mit Flexibilität und Abgrenzung fördern

Zusammenhänge psychische Gesundheit

- Verschwimmen der Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben
- Chancen Nutzung mobil-flexibler Arbeit
 - erhöhter Handlungs- und Entscheidungsspielraum
 - bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
 - weniger Unterbrechungen
- Gefahr fehlende Abgrenzung Beruf- & Privatleben
 - mehr Unterbrechungen, spill-over-Effekte, Rollenkonflikte
 - höhere emotionale Erschöpfung, Stress, Unzufriedenheit

Ansatzpunkte BGM

- Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen: u.a. Vertrauenskultur
- Einbezug der Führungskräfte und BGM-Verantwortlichen in Gestaltung von mobil-flexiblem Arbeiten
- Definition von formalen Regelungen mittels eines partizipativen Zuganges
- Förderung von Handlungsspielräumen
- Workshops zu Boundary Management



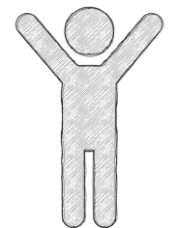
(3) Persönlichkeitsentwicklung der Mitarbeitenden fördern

Zusammenhänge psychische Gesundheit

- Mitarbeitende im Kontext von New Work enorm gefordert
 - Mitarbeitende sind nicht nur Arbeitskraft
 - Bedeutung Selbstmanagement
 - Stressverschärfende innere Soll-Werte wie Perfektionismus
 - «Immunity to Change» vs. Stärkung der Persönlichkeit
- ganzheitliche Förderung wichtig
 - ganzheitliche, sich entwickelnde Menschen
 - Persönlichkeitsentwicklung hoch relevant
 - erhöhtes Stresserleben
 - Erweiterung Handlungsspektrum/Copingstrategien
 - Optimierung Umgang mit Belastungen und Ressourcen

Ansatzpunkte BGM

- Förderung der Selbstwahrnehmung
- Reflexionsräume schaffen
- Persönlichkeitsentwicklungsmassnahmen in Personalentwicklung und BGM-Massnahmen integrieren
- Schaffung persönlichkeitsförderlicher Arbeitsbedingungen

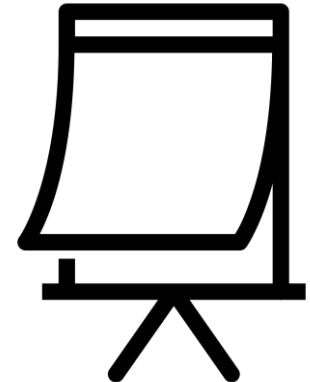


Fokus

Diskussion, Anregungen und Ideenaustausch zu den Empfehlungen

Ablauf

1. Themenwahl:
 - a. Selbstgesteuertes Lernen (SGL)
 - b. Flexibilität und Abgrenzung (Boundary Management)
 - c. Persönlichkeitsentwicklung
2. moderierter Austausch anhand konkreter Fragestellungen
3. kurze Präsentation und Austausch im Plenum



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit
Vielen Dank fürs Mitmachen!

