

New (healthy) Work: Physische und psychische Gesundheit in neuen Arbeitswelten

Constanze Scherke
Fraunhofer-Institut für Bauphysik

- *Hybridität, Multilokalität, Non-Territorialität, Desksharing* -
Diese Trends in der Arbeitswelt sind nicht neu – doch zeigen Studien, dass viele Unternehmen Veränderungen in ihrer Art (zusammen) zu arbeiten aktuell vornehmen oder im Laufe der Covid-Pandemie vorgenommen haben. Bedingt wird der Trend hin zur multilokalen hybriden Arbeit und zu non-territorialen Konzepten wie dem Desksharing insbesondere durch die breite Etablierung des mobilen Arbeitens.

Relevanz der Wahlfreiheit für die Gewinnung, Zufriedenheit und Bindung von Mitarbeitenden

Die Selbstbestimmung bei der Wahl des Arbeitsortes hat eine große Bedeutung für die Gewinnung, Zufriedenheit und Bindung von Mitarbeitenden. So ergab die Fraunhofer IBP Raumwechsel Studie, dass für den Großteil der Befragten die Wahlfreiheit des Arbeitsorts die Attraktivität des Arbeitgebers und die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen erhöht. Knapp 32% der Befragten betrachten mangelnde Wahlfreiheit des Arbeitsortes als Grund, den Arbeitgeber zu wechseln.



Fraunhofer IBP: Raumwechsel Studie

Das bedeutet: Flexibilität ist der zentrale Attraktivitätsfaktor! Mitarbeitende wollen flexibel entscheiden, wann sie wo arbeiten. Dieser Wunsch nach räumlicher und zeitlicher Flexibilität geht häufig einher mit einem Wandel der Bürokonzepte, etwa hin zum Desksharing. Die Gründe, weswegen Unternehmen non-territoriale Konzepte wie das Desksharing einführen gehen über den Wunsch nach Flexibilität hinaus. Um nur einige der Gründe zu benennen: Erhöhung der Flächeneffizienz bei potentiell schwach ausgelasteten Büroflächen, Nachhaltigkeitsbestrebungen durch flächenwirtschaftliche Lösungen, Schaffung attraktiver bedarfsgerechter Raumangebote sowie New Work-Konzepte am Puls der Zeit. Zudem können non-territoriale Konzepte die Zusammenarbeit und Vernetzung (auch über Team-/ Abteilungsgrenzen hinweg) unterstützen und dadurch die Kreativität und Innovativität stärken.

Fokussierung der Gesundheit in neuen Arbeitswelten

Spätestens seit der Covid-Pandemie und der neu eingeführten Pflicht zur Erhebung psychischer Belastungen ist das Thema Gesundheit in den Fokus gerückt. Auch in der Arbeitswelt und bei (New Work) Change Prozessen ist die physische und psychische Gesundheit von Mitarbeitenden von zentraler Bedeutung. Neue Arbeitswelten und -konzepte bedingen in diesem Sinne eine Reihe von Herausforderungen (beispielsweise hinsichtlich des Zugehörigkeitsgefühls) sowie Potentialen (beispielsweise hinsichtlich der Inklusion), welche es zu adressieren gilt.

Werden non-territorial Konzepte wie das Desksharing eingeführt, reagieren die Mitarbeitenden in der Regel erst einmal ablehnend. Psychologisch ist diese Reaktion damit zu erklären, dass der Arbeitsplatz eine Reihe von Funktionen erfüllt. Er stellt im Arbeitsleben Konstante und Territorium dar und bietet zudem Privatheit. Die Auflösung personalisierter Arbeitsplätze kann Sorgen und Widerstände hervorrufen, da die Veränderung zunächst einmal als illegitim erlebt wird. Um die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit von Mitarbeitenden zu erhalten und zu unterstützen ist es daher wichtig, im Change Prozess transparent zu kommunizieren und Partizipation zu ermöglichen, klare und verständliche Vereinbarungen zu treffen und gut geplante Konzepte zu erarbeiten, welche die Bedarfe der Mitarbeitenden adressieren.

Physische und psychische Gesundheit in neuen Arbeitswelten: 6 praktische Tipps, auf die sie achten sollten

1. In der hybriden Arbeitswelt sind soziale Kontakte besonders wichtig. Der Unternehmensstandort kann als sozialer Treffpunkt fungieren - nicht zuletzt um auch das Zugehörigkeitsgefühl (zum Team und zum Unternehmen) zu erhalten.
2. New Work = New Office! Es bedarf gut geplante bedarfsgerechte Raumkonzepte, welche die Ergonomie und die Gesundheit unterstützen. Dafür muss die intendierte Raumnutzung den Mitarbeitenden als »Spielregeln« transparent und verständlich sein und konsequent gelebt werden.
3. Passende Raumangebote für variierende Arbeitsaufgaben und Konzentrationsanforderungen schaffen, welche auch Privatheit (akustisch und visuell) sowie Rückzug ermöglichen.
4. Schaffung einer guten Innenraumqualität, insbesondere Büroakustik, denn die Konzentrationsfähigkeit und dadurch Leistungsfähigkeit sowie die Gesundheit sind abhängig von einer guten Raumqualität, insbesondere Akustik.
5. Berücksichtigung individueller Bedarfe! Nicht jede Tätigkeit und nicht jede Persönlichkeit eignen sich für hybride oder non-territoriale Arbeitsformen.
6. Eine Arbeitsumgebung, welche das Bedürfnis nach körperlichem Wohlbefinden (beispielsweise Hygiene) bedient steigert die Zufriedenheit und das Wohlbefinden von Mitarbeitenden. Diese Aspekte gilt es insbesondere in geteilten Bürokonzepten, beispielsweise im Desksharing zu berücksichtigen.

Ein gelungenes Change Management ist der Grundstein erfolgreicher New Work Konzepte!

Ein gutes Change Management ist nicht trivial, aber die Voraussetzung erfolgreicher New Work-Konzepte. Ein intensives Change Management lohnt sich, denn: gut geplante New Work-Konzepte und Büroflächen haben langfristige positive Effekte auf die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit von Mitarbeitenden sowie die Gewinnung und Bindung von Fachkräften.

Sie haben Fragen oder befinden sich gerade selbst in einem Change Prozess? Kommen Sie auf mich zu. Ich freue mich auf Ihre Kontaktaufnahme!

Kontakt

M.A. Constanze Scherke
Kognitive Ergonomie

Tel. +49 711 970 - 3244
constanze.scherke@ibp.fraunhofer.de

LinkedIn, Xing

