



AOK Netzwerktagung
Work Life Blending
Chance oder Risiko?

Willkommen zum Workshop mit Ulrike Klieber

Agenda

- Was ist Work Life Blending
- Was braucht es, damit es gelingt
- Chancen und Risiken
- Gesundheit

THERE ARE TWO KINDS OF
PEOPLE IN THIS WORLD:

●● Splitters

Splitters prefer to have clear boundaries between their work and personal time.

●● Blenders

Blenders prefer to mix work and personal time, moving fluidly between the two throughout the day.



Among workers in the U.S., there is a dead-even, **50-50 split** between the two preferences.

GALLUP®

Work Life Blending

- *to blend = vermischen, verschmelzen*
- Digitalisierung und zunehmend komplexer werdende Prozesse verlangen **veränderte Arbeitszeitmodelle**
- Work Life Blending bedeutet die zunehmende **Auflösung von zeitlichen, räumlichen und sachlichen Strukturen**, ermöglicht durch Digitalisierung und Technologie
- Die **digitale Transformation** zeigt uns die Wichtigkeit einer „grenzenlosen Zusammenarbeit fern ab von Raum und Zeit“
- Work Life Blending ist nicht in jedem Arbeitsbereich möglich

Work Life Blending

INTEGRATION

von persönlichen Angelegenheiten

FLEXIBILITÄT

Auftragsvolumen, Lebensumstände

ERGEBNISSE

sind der Fokus, nicht wie man sie erreicht

ARBEITSZEIT

Mitarbeitende können sich ihre Arbeitszeit selbst einteilen

**NEW WORK
NEEDS
INNER WORK**

...damit es gelingt

UNTERNEHMEN

Unternehmenskultur/ Werte

Mindset

Vertrauen in die
Mitarbeitenden

Mentale Gesundheit der MA
im Fokus

MITARBEITENDE

Muss eigene Struktur u.
Bedürfnisse kennen

Grenzen kennen und
kommunizieren

Selbstregulation,
Selbstorganisation und
Selbstführung, Disziplin

U & MA

Offener, ehrlicher Austausch
Erwartungen u. Regelungen

Kernzeiten werden festgelegt

Klare Ruhezeiten- Auszeiten

Klare Absprachen über
Erreichbarkeit

Dynamischer Prozess

Chancen

- mehr Selbstbestimmung, **Motivation** und Selbstwirksamkeit steigen
- Leistungs- und somit Produktivitätsphasen ‚**prime time**‘ können besser genutzt werden
- **Familie und Beruf** sind besser miteinander **vereinbar**
- **private Angelegenheiten** sind kurzfristig, je nach Bedarf zu regeln, keine Urlaubstage
- **Flexibilität** und Integration zu schätzen und zu beherrschen stärken Resilienz in der VUCA Welt
- **Wettbewerbsvorteil** - win-win - für das Unternehmen und den Einzelnen



Risiken

STÄNDIGE ERREICHBARKEIT

unbezahlte Mehrarbeit – Überstunden - nicht abschalten können - Folge sind Stress und Krankheit - Arbeitszeit wird zulasten der Arbeitnehmer ausgeweitet

PERSÖNLICHER RAUBBAU

erhöhter Leistungsdruck - Mitarbeitende strengen sich mehr an - übersteigerte Vorstellung von Leistung – Depression und Burnout

FÜHRUNG

Führung kann sich schwierig gestalten - Gesundheitsrisiken durch eine fehlende Kontrollinstanz

UNKLARHEIT

verschwimmende Grenzen - Konflikte mit Familie u. Freunden wenn Arbeit immer dabei ist, statt gemeinsame Zeit zu genießen - weniger Interaktion - soziales Miteinander und Zugehörigkeit leiden



PAUSE!

Pausen sind Erneuerungszeit

- **Abspeicherpause, Vertiefungspause 10 -20 Sekunden**
tief und bewusst **durchatmen**
- **Umschaltpause 3-5 Minuten**
abschließen, sich bewegen und neu starten
- **Ultradianische Sprints nach ca. 90 Minuten für ca. 15-20 Minuten**
besonders bei geistig hochkonzentrierter Arbeit
- **Lange Erholungspause 1-3 Stunden**
Mittagszeit, am besten ein Power Nap oder Bewegung
- **Freie Tage 1-2 Tage**
wichtig nach sehr starker anstrengender Arbeit
- **Urlaub**

Fazit

Alle Trends, Entwicklungen und Management Konzepte sind nach einiger Zeit „obsolet“ und werden durch neue ersetzt!

Was bleibt ist der Mensch in seiner **kommunikativen** und **sozialen Welt mit seinen Bedürfnissen.**

Langfristiger Erfolg zeigt sich in der **inneren Stabilität** und in der Bereitschaft auf wandelnde Umweltfaktoren flexibel, innovativ, kreativ zu reagieren.

Reflektionsfragen

- Sehen Sie sich eher als **'Splitter'** oder **„Blender“**?
- Wie **zufrieden** sind Sie aktuell mit Ihrer Arbeitsstruktur?
- Was wäre Ihre **ideale Arbeitsstruktur**?
- Was müssten **Sie** dafür **ändern**?
- Was müsste das Umfeld/ **Unternehmen ändern**?
- **Wie lange** dauert dieser Prozess Ihrer Meinung nach?
- Welche **Kompetenzen** brauchen Sie dazu? Wie erwerben Sie diese?
- Woran würden Sie merken, dass sich was verändert hat?
- Woran würden andere merken, dass Sie zufriedener sind?

**VIELEN DANK
FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT!**