



SelfCare – mehr als nur Teetrinken und Pause machen

Eine Diskussion aus verschiedenen Perspektiven

Chemnitz

November 2023

ATB

ONLINE-KONGRESS

2023



do care!

Ihre Moderatorin



Sofie Grundmann

Projektmitarbeiterin bei ATB Arbeit,
Technik und Bildung gGmbH in Chemnitz

Die Diskutantinnen



Marit Bartetzko

Bereichsleiterin bei ATB Arbeit, Technik
und Bildung gGmbH in Chemnitz



Melanie Trommer

Projektmitarbeiterin bei ATB Arbeit,
Technik und Bildung gGmbH in Chemnitz



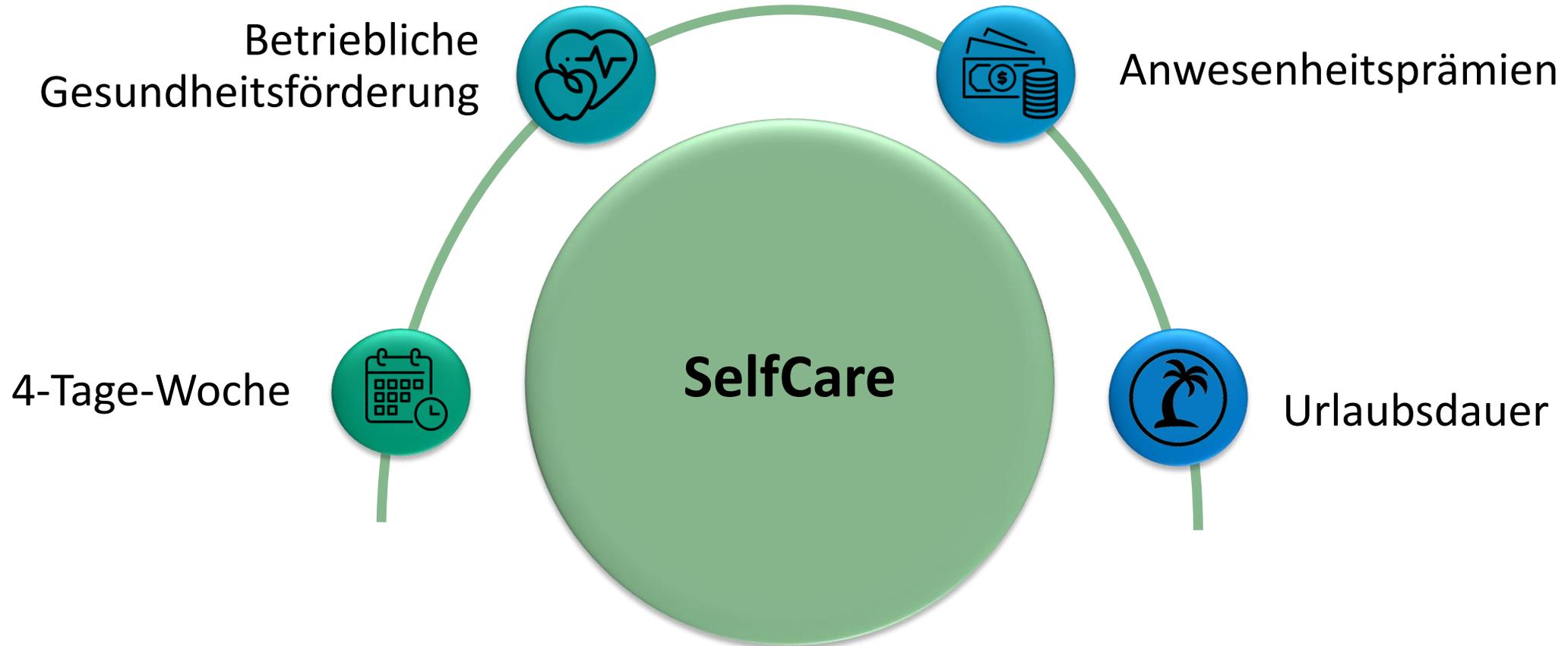
Luisa Sieloske

Projektmitarbeiterin bei ATB Arbeit,
Technik und Bildung gGmbH in Chemnitz

Hinweise zum vorliegenden Handout

- Das vorliegende Handout ist als ergänzende Informationssammlung zur virtuellen Podiumsdiskussion „SelfCare – mehr als nur Teetrinken und Pause machen“ anzusehen.
- Auf den folgenden Seiten sind Pro- und Contra-Argumenten zu den Themen: 4-Tage-Woche, betriebliche Gesundheitsförderung, Anwesenheitsprämie und Urlaubsdauer dargestellt.
- Es handelt sich dabei lediglich um eine Auswahl an Argumenten. Die Autor:innen übernehmen keine Garantie für Vollständigkeit.

Unsere heutigen Themen



4-Tage-Woche

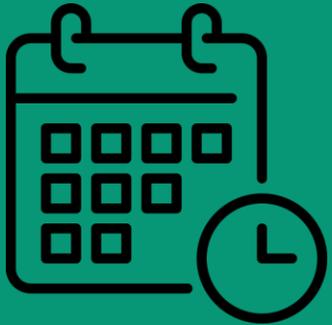
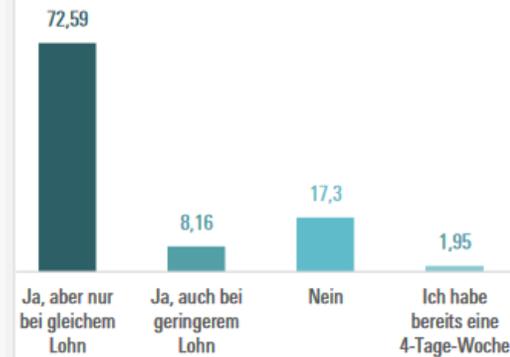


Abbildung 1

Wunsch nach einer 4-Tage-Woche Angaben in Prozent



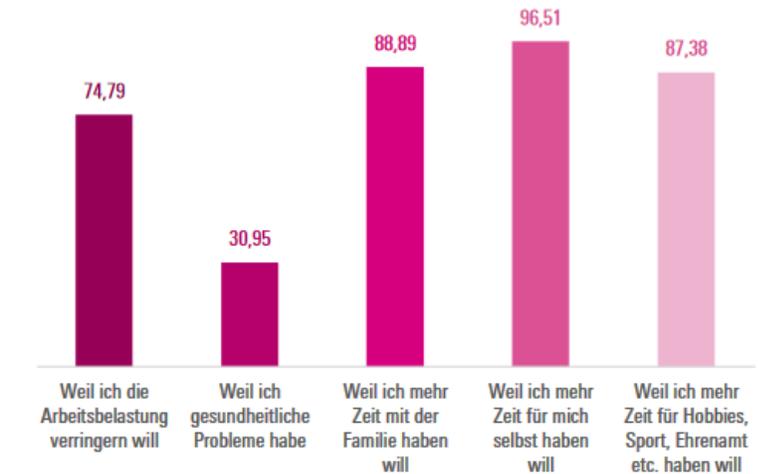
Anmerkung: Abhängig Beschäftigte in Vollzeit mit vertraglich geregelten Arbeitszeiten, gewichtete Prozentanteile.

Daten: HBS-Erwerbspersonenbefragung, 9. Welle, November 2022

WSI

Abbildung 2

Gründe für den Wunsch nach einer 4-Tage-Woche Angaben in Prozent



Anmerkung: Abhängig Beschäftigte in Vollzeit mit vertraglich geregelten Arbeitszeiten, gewichtete Prozentanteile.

Daten: HBS-Erwerbspersonenbefragung, 9. Welle, November 2022

WSI

4-Tage-Woche – Pro und Contra aus Sicht der Führungskraft

Pro	Contra
<ul style="list-style-type: none">• Produktivere und leistungsfähigere Mitarbeitende, die durch gute Arbeitsbedingungen motiviert sind• Motiviertere und engagiertere Beschäftigte• Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und Wettbewerbsfähigkeit• Einsparpotenziale bei Strom- und Heizkosten, wenn das Unternehmen am fünften Tag komplett geschlossen bleibt• Senkung der Krankentage, da die Gesundheit der Mitarbeitenden durch die längeren Erholungszeiten verbessert wird	<ul style="list-style-type: none">• Im sozialen Bereich und im Gesundheitswesen müsste zusätzliches Personal eingestellt werden, da der 7-Tage-Betrieb aufrechterhalten werden muss → Höhere Kosten und Aufwand bei Personalsuche• Hoher Aufwand bei Einführung der 4-Tage-Woche → Umstellung von bisher erfolgreichen Prozessabläufen könnte auf Widerstände stoßen und Konflikte verursachen• Höhere Ausfallkosten, geringere Produktionsmengen und Nachteile am Markt gegenüber Wettbewerbern, wenn einen Tag lang weniger produziert wird

4-Tage-Woche – Pro und Contra aus Sicht der Mitarbeitenden

Pro	Contra
<ul style="list-style-type: none">• Arbeitsbelastung und Stresslevel werden verringert• Gesteigerte Motivation und Arbeitszufriedenheit• Mehr Zeit für die Familie• Mehr Zeit für sich selbst → SelfCare• Mehr Zeit für Hobbies, Sport, Ehrenamt etc.• Entlastung, wenn gesundheitliche Probleme vorliegen• Kosten- und Zeiteinsparungen z. B. aufgrund geringerer Fahrzeiten• Termine und Erledigungen können auf den freien Tag gelegt werden, wodurch das Wochenende stärker für Entspannung genutzt werden kann	<ul style="list-style-type: none">• Arbeitsverdichtung und erhöhtes Stresslevel, wenn die Arbeit von 5 Tagen in nur 4 Tagen erledigt werden muss• Mehr Arbeitsstunden pro Tag (min. 10 Stunden an Stelle von 8) → kann bei zusätzlichen Überstunden zu Schwierigkeiten bei der Kinderbetreuung etc. führen• Die Arbeit kann nicht überall einen Tag lang ruhen (z. B. im sozial Bereich oder im Gesundheitswesen)• Befürchtung der Mitarbeitenden, häufiger für die Kolleg:innen einspringen zu müssen• Befürchtung der Mitarbeitenden, beruflich nicht mehr voran zu kommen• Weniger Gehalt, falls 4-Tage-Woche nicht bei vollem Lohnausgleich stattfindet• Konzentrationsfähigkeit des Menschen sinkt nach fünf bis sechs Stunden am Tag → Arbeiten fällt schwerer, Wohlbefinden sinkt, Unfallrisiko nimmt zu• der Urlaubsanspruch reduziert sich bei einer 4-Tage-Woche von (gesetzlichen) 20 auf 16 Urlaubstage im Jahr

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

umfasst alle Maßnahmen des Betriebes zur Stärkung und Förderung der Gesundheitskompetenz, aber auch zur Gestaltung gesundheitsförderlicher Bedingungen im Unternehmen.

ergonomische Arbeitsmittel, Stressbewältigungs- oder Bewegungsprogramme, Coachings, Obstkorb etc.

Arbeitsschutz

umfasst alle Maßnahmen, Mittel und Methoden zum Schutz der Beschäftigten vor arbeitsbedingten Sicherheits- und Gesundheitsgefährdungen

Arbeitsschutzmaßnahmen, Gefährdungsbeurteilung, Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen etc.

Betriebliches Eingliederungs- management (BEM)

beinhaltet verschiedene Maßnahmen, die darauf abzielen, die Arbeitsunfähigkeit Langzeitkranker zu überwinden und wieder langfristig zu sichern.

Gespräch, Arbeitsplatzanpassungen, schrittweise Wiedereinstieg etc.



BGF - Pro und Contra aus Sicht der Führungskraft

Pro	Contra
<ul style="list-style-type: none"> • Stärkung des Sozial- und Humankapitals im Unternehmen • Steigerung der Produktivität des Unternehmens • Erheblicher Beitrag zur Fachkräftegewinnung und –bindung (z.B. auch durch die Wiedereingliederung von Mitarbeitenden) • Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber:in • Ausdruck von Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden • Stärkung attraktiver und gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen • Steigerung der Arbeitsqualität und der Wirtschaftlichkeit • Stärkung des Vertrauens in die Führungskraft u.a. durch empfundene Wertschätzung • Verminderung der Fluktuation, der inneren Kündigung und Arbeitsunfällen • Langfristig: Reduzierung von Fehlzeiten und Präsentismus → Kosteneinsparungen • Motivierte und engagierte Mitarbeitende • Gesundheit kostet, Krankheit kostete am Ende viel mehr • Stärkung der eigenen Gesundheitskompetenzen und das eigene Gesundheitsbewusstsein • Förderung der Self-Care der Mitarbeitenden, aber auch der Führungskräfte durch bewusste und bedarfsgerechte Angebote 	<ul style="list-style-type: none"> • Hohe Investitionskosten bei erwarteter geringer Beteiligungsquote • Personalressourcen sowohl bei Planung und Vorbereitung der Angebote, als auch bei deren Durchführung • Hohe Kosten am Anfang (Krankenstand oftmals erst langfristig geringer) → kein anfänglich sichtbarer Nutzen • Veränderungen sind notwendig für die Umsetzung und Umstrukturierung • Kein Platz für Durchführung von Angeboten im Unternehmen • Umsetzung während der Arbeitszeit hemmt Produktivität und produziert zu viele Ausfallkosten • Hoher bürokratischer Aufwand im Fall von Verletzungen/Unfällen • Die Mitarbeitenden sind selbst für ihre Gesundheit verantwortlich / die Mitarbeitenden sind schon gesund und brauchen keine zusätzlichen Angebote • Die Mitarbeitenden werden immer mehr fordern, wenn man ihnen Angebote macht und es nicht klar kommuniziert wird

BGF - Pro und Contra aus Sicht der Mitarbeitenden

Pro	Contra
<ul style="list-style-type: none"> • Stärkung der Leistungs- und Arbeitsfähigkeit • Stärkung des objektiven und subjektiven Gesundheitszustandes • Stärkung des Betriebsklimas und des psychosozialen Wohlbefindens • Stärkung der Arbeitszufriedenheit und Motivation • Positiv veränderte Einstellung zur Gesundheit und zum Gesundheitsverhalten • Förderung der Work-Life-Balance/SelfCare • Mitgestaltung von gesundheitsförderlichen Rahmenbedingungen • Verbesserte und attraktive Arbeitsbedingungen • Mehr Entscheidungs- und Handlungsspielraum • Förderung des Selbstvertrauens und des Selbstwertgefühls • Stärkung der eigenen (Gesundheits-) Kompetenzen → Neue Dinge lernen • Stärkung des Teamzusammenhalts • Spaß und Ausgleich schaffen • Zeitersparnis, wenn man direkt am Arbeitsplatz aktiv werden kann und nicht erst nach Feierabend ins Fitnessstudio etc. fahren muss 	<ul style="list-style-type: none"> • Keine Zeit für Angebote während der Arbeitszeit und auch nicht nach Feierabend • Man möchte die Zeit nicht „rausarbeiten“ müssen • Man möchte keine Zuzahlungen leisten • „Ich hätte lieber mehr Geld, Urlaub, Freizeit...“ • Keine Lust/ Kein Interesse/ Kein Bedarf • Man möchte nicht gemeinsam mit den Kolleg:innen aktiv werden → mögliche Hintergründe: soziale Konflikte, Schamgefühl etc. • „Das bringt doch eh nichts“ • Skepsis → „Wo ist der Haken? Was erfährt mein Arbeitgeber dann über meinen Gesundheitszustand? Werde ich gekündigt, wenn ich „krank“ / nicht fit bin?“ • Angst vor Verletzungen

Anwesenheitsprämien

- Anwesenheitsprämie = Sonderleistung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keine Fehlzeiten haben oder nur selten fehlen
- Rechtliche Grundlagen: Arbeitsvertrag, ein etwaiger Tarifvertrag und die betrieblichen Vereinbarungen
- Sozialversicherungs- und steuerpflichtig
- Grundgedanke: Wer nicht fehlt, leistet mehr und verdient entsprechend mehr Geld.



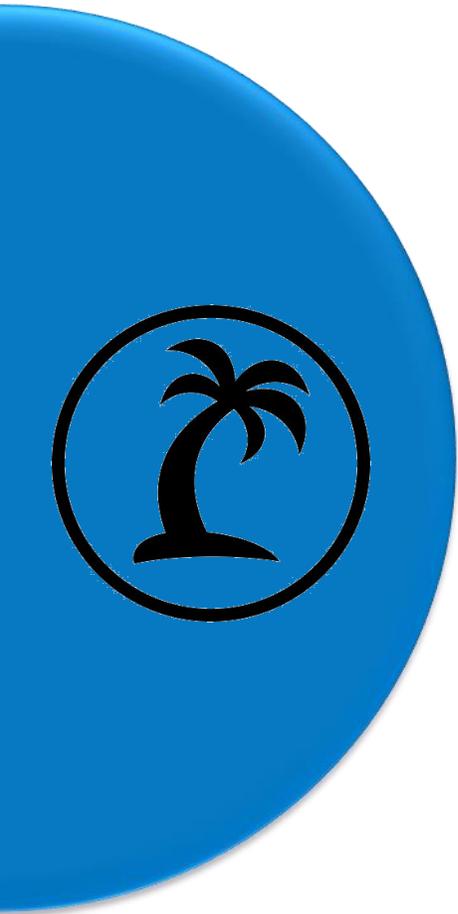
Anwesenheitsprämie - Pro und Contra aus Sicht der Führungskraft

Pro	Contra
<ul style="list-style-type: none"> • gesteigerte Motivation auf Arbeit anwesend zu sein → Verringerung der Fehlzeiten • Potenzielle Kostenreduktion durch die Aufspaltung in Grundgehalt und Bonuszahlung • Anreiz zur eigenverantwortlichen Gesundheitsvorsorge und gesünderem Lebenswandel • Geringere Zusatzbelastung für Kollegen und Kolleginnen, die im Krankheitsfall vertreten müssten • kein Bonus, sondern eine generelle Leistung für alle, die bei Nichtanwesenheit gekürzt wird • rechtlich geregelte Sondervergütung, sodass Arbeitgeber:innen rechtlich abgesichert sind 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitnehmer:innen kommen ggf. krank zur Arbeit, um Prämie zu erhalten → Präsentismus und Ansteckungsgefahr der Kolleg:innen → Folge: mögliche Erhöhung der Fehlzeiten, geringere Konzentrationsfähigkeit und Fehlerhäufigkeit, geringe Motivation bei der Tätigkeit selbst → dadurch finanzielle Schäden für das Unternehmen bzw. Mehraufwand → auch das Unfallrisiko steigt • Gefahr der Verschleppung der Erkrankung → längere Ausfallzeiten • Benachteiligung chronisch kranker Mitarbeitender oder Familien mit Kindern (Kindkrank-Tage) • kann Ungleichgewicht im Team hervorrufen → negative Auswirkung auf Betriebsklima und Entstehung von Konflikten • Ausdruck von Misstrauen (Infragestellen der Ursachen für Fehltage) • Falsches Bild der Fehlzeiten (wird beschönigt und ist ggf. nur auf dem Papier gering) → keine konkrete Maßnahmenableitung möglich, Ursache für Fehlzeiten nicht feststellbar • Mögliche Reduzierung der eigenen Selfcare aufgrund fehlender Regeneration oder Unterdrückung von Erschöpfungssymptomen • Bessere Alternativen: Mitarbeitende mit Bonus belohnen, die immer einspringen / Fokus auf Gesundheit statt auf Krankheit legen mit BGF-Maßnahmen und daraus entwickelten Anreizen (Boni für Teilnahme etc.)

Anwesenheitsprämie - Pro und Contra aus Sicht der Mitarbeitenden

Pro	Contra
<ul style="list-style-type: none">• Geringere Zusatzbelastung für Kollegen und Kolleginnen, die im Krankheitsfall vertreten müssten• Finanzieller Zugewinn → bei monatlicher Auszahlung sogar ohne steuerliche Abzüge	<ul style="list-style-type: none">• Tatsächlich Erkrankte und krankgeschriebene Mitarbeitende fühlen sich demotiviert und vielleicht sogar frustriert• Mitarbeitende werden unter Druck gesetzt (insbesondere, wenn das Pflichtgefühl groß ist) → Folge: mehr Präsentismus und das Gefühl, dem Chef beweisen zu müssen, dass man kein „Blaumacher“ ist• Krank auf Arbeit: geringe Leistungsfähigkeit und herabgesetzte Konzentrationsfähigkeit• Bei psychischen Erkrankungen kann der empfundene Druck durch die Existenz der Anwesenheitsprämie zu einer Verschlechterung des Gesundheitszustands führen• Fairness des Systems ist in Frage zu stellen → chronisch Kranke oder Personen mit geschwächtem Immunsystem werden benachteiligt• Mitarbeitende, die aufgrund eines unverschuldeten Unfalls oder Ähnlichem krank sind, werden benachteiligt• Ansteckungsgefahr der Kolleginnen und Kollegen• Gefahr von Mobbing, Benachteiligung und sozialen Konflikten• Unternehmen belohnen mit der Prämie die Anwesenheit und nicht die Leistung → Leistungsbereitschaft und Zielorientierung können sinken

Urlaubsdauer



Urlaub in Deutschland



Basis: Befragung von 1.101 Beschäftigten
Quelle: Indeed

indeed

Urlaubsdauer - Pro und Contra aus Sicht der Führungskräfte

Pro kurze Urlaube	Contra kurze Urlaube
<ul style="list-style-type: none">• Kürzere Abwesenheiten können innerhalb der Belegschaft leichter überbrückt werden• Spezifische Aufgaben, die ggf. nicht ohne weiteres zu übertragen sind, bleiben nicht so lange liegen• Mitarbeitende sind erholter und weniger krank	<ul style="list-style-type: none">• Gefühlt fehlen die Mitarbeitenden häufiger - auch außerhalb der eigentlichen Ferienzeiten• Mind. 2 Wochen Erholungsurlaub am Stück sind in vielen Bereichen gesetzlich vorgeschrieben und müssen vom Arbeitnehmer genommen werden. Der Arbeitgeber vernachlässigt andernfalls seine Fürsorgepflicht.

Urlaubsdauer - Pro und Contra aus Sicht der Mitarbeitenden

Pro kurze Urlaube

- Häufigere Urlaube versprechen mehr Erholung
- Vor und nach kurzen Urlauben entsteht weniger Stress, da weniger vor- bzw. nachzubereiten ist
- Erholungseffekt ist bei langen und kurzen Urlauben gleich bzw. verfliegt er auch bei einem 3-wöchigen Urlaub genau so schnell, wie nach einer Woche

Contra kurze Urlaube

- Nach einer Woche Urlaub hat man sich erst richtig an den Urlaub gewöhnt und kann von der Arbeit abschalten
- Wichtig ist nicht Länge, sondern die Art und Weise, wie man den Urlaub verbringt

Exkurs: Pausen und SelfCare

- Neben Urlaub sollten auch Pausen, der Feierabend und die Wochenenden zur Entspannung, Regeneration und SelfCare genutzt werden, denn mangelnde Erholung schwächt das Immunsystem und belastet das psychische Wohlbefinden
- Einhaltung des gesetzlich vorgeschriebenen Pausenzeiten ist wichtig. Erholungseffekte können durch regelmäßige Kurzpausen (alle 1-2 Stunden für ca. 2-5 Minuten) verstärkt werden
- Tipps um Pausenzeiten besser einhalten zu können: Kalendererinnerung für pünktlichen Beginn der Pause, den Arbeitsplatz verlassen und für Ablenkung sorgen, Zeit für kurze Bewegungseinheit oder sozialen Austausch nutzen, bewusst essen und trinken und sich Zeit dafür nehmen



Exkurs: Pausen und SelfCare

- Entscheidend für die Wirksamkeit von Pausen ist nicht nur, wie oft diese stattfinden, sondern auch, wie die Zeit genutzt wird → **Empfehlung:** das Gegenteil von dem tun, was bei der eigentlichen Arbeit getan wird. Wer z.B. schwere körperliche Arbeit verrichtet, sollte Pausen zur Entspannung nutzen / bei sitzender Tätigkeit im Büro eignen sich eher Pausen mit Bewegung oder gezielten Augenübungen
- **Tipps für Kurzpausen:** kurz aus dem Fenster schauen, bewusst einatmen, kurze Dehnübungen oder den Tee mal bewusst schmecken
- **Wichtig:** Führungskräfte sollten auch in Sachen Pause mit gutem Beispiel voran gehen



Quellen

- <https://lmy.de/PJOUFaTL>
- <https://www.augsburger-allgemeine.de/geld-leben/arbeitszeitmodell-4-tage-woche-studien-und-laendervergleich-id65305176.html>
- <https://www.tabellarischer-lebenslauf.net/beruf-arbeitsleben/4-tage-woche/>
- <https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-rund-81-prozent-der-vollzeitbeschaeftigten-wollen-vier-tage-woche-49242.htm>
- <https://www.cbs.de/blog/4-tage-woche-vor-und-nachteile>
- <https://jobs.mainpost.de/magazin/karriereplanung/urlaub-vom-job-lieber-ein-kurzer-urlaub-als-ein-langer>
- <https://www.stern.de/wirtschaft/job/endlich-urlaub--wie-viele-tage-wir-zum-erholen-brauchen-und-das-gefuehl-in-den-alltag-retten-8822568.html>
- <https://www.presseportal.de/pm/110144/3340924>
- <https://www.business-wissen.de/artikel/anwesenheitspraemie-foerdert-sie-die-motivation/>
- <https://www.edenred.de/wissen/eblog/post/mitarbeiterbindung/anwesenheitspraemie/>
- <https://www.machtfit.de/personalmanagement/anwesenheitspraemie/>
- <https://www.kursfinder.de/ratgeber/anwesenheitspraemie-22176>
- <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaeetze/artikel3514.html>
- <https://www.barmer.de/gesundheitsverstehen/psyche/stress/warum-pausen-wichtig-sind-1054812#:~:text=Pausen%20haben%20sowohl%20k%C3%B6rperliche%20als,psychische%20Probleme%20und%20weniger%20Muskelverspannungen.>

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

ATB Arbeit, Technik und Bildung gemeinnützige GmbH

M.Sc. Sofie Grundmann

Neefestraße 76

09119 Chemnitz

grundmann@atb-chemnitz.de

+49 (0)371 | 369 58 23

