



STAY OK

ÜBERDENKEN DES WOHLBEFINDENS AM ARBEITSPLATZ IN DEN
EUROPÄISCHEN KLEINEN UND MITTLEREN UNTERNEHMEN

Newsletter #2



Oktober 2024

WWW.STAY-OK-PROJECT.EU



MALTESE - ITALIAN CHAMBER
OF COMMERCE
CAMERE DI COMMERCIO ITALIANE ALL'ESTERO



Co-funded by
the European Union

Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors/der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können für diese verantwortlich gemacht werden.



PROJEKT BLEIBEN OK- AKTUELLER STAND

Das Projekt **STAY OK** ist in vollem Gange. Wir haben nun die Halbzeit des Projekts erreicht und befinden uns derzeit in der Phase der Entwicklung des Schulungskurses, die bald abgeschlossen sein wird.

Die ersten Ergebnisse des **STAY OK PROJEKTS** sind auch schon fertiggestellt, wie der Bericht oder die Best-Practice-Beispiele, und wir stellen sie nun offiziell in diesem Newsletter vor. Auf der Seite des Projektmanagements hatten wir das **zweite transnationale Treffen in Malta**, wo wir speziell die Inhalte des Trainingskurses besprochen haben.



MEHR LERNEN



FOLLOW US

Wir laden Sie ein, uns auf unseren folgenden Kanälen zu besuchen:

Projekt-Website

- Facebook
- LinkedIn
-

WWW.STAY-OK-PROJECT.EU





BEST-PRACTICE-FÄLLE

Im Projekt STAY OK haben wir **10 Best-Practice-Fälle** zu unserem Projektthema Wohlbefinden in KMU erarbeitet.

In diesem Newsletter werden wir nun zwei davon vorstellen:

- **SKYLABS / Italien**

Das Unternehmen bietet eine digitale Strategie in Italien an. SKYLABS bietet seinen Mitarbeitern eine Reihe von Vorteilen wie intelligentes Arbeiten, flexible Arbeitszeiten, kontinuierliche Weiterbildung und Zertifizierungsmöglichkeiten. Darüber hinaus legt das Unternehmen großen Wert auf die aktive Beteiligung seiner Mitarbeiter an der Gestaltung von Entscheidungen, die das Wohlbefinden am Arbeitsplatz betreffen. Eine der innovativen Best Practices ist ein interner Wettbewerb mit dem Titel "Call For Benefit", bei dem über 100 Mitarbeiter Ideen für die Umsetzung von Wohlfahrtsmaßnahmen im Unternehmen austauschen.



- **RADIAL / Deutschland**

Radial bietet praktische Unterstützung, um datengesteuerte Entscheidungen in Deutschland zu ermöglichen. Bei Radial haben die Mitarbeiter Zugang zu verschiedenen Initiativen, die ihr körperliches und geistiges Wohlbefinden verbessern sollen. Der Geschäftsinhaber bietet dem Team auf Anfrage Business-Coaching an, um seine Mitarbeiter bei der effektiven Steuerung ihrer Karriere zu unterstützen. Darüber hinaus können die Mitarbeiter von Radial ihr Arbeitsumfeld flexibel wählen, sei es ein modernes, mit ergonomischen Möbeln ausgestattetes Büro, Home-Office oder mobile Arbeitsmöglichkeiten.





TRANSNATIONALER FORSCHUNGSBERICHT WICHTIGSTE ERKENNTNISSE

Das erste Ergebnis war ein Bericht zum Thema Wohlbefinden in KMU, der in allen teilnehmenden Ländern, aus denen die Partner stammen, durchgeführt wurde.

Aus den Daten geht hervor, dass fast ein Drittel der befragten Manager bereits auf Schulungen und Coaching als Informationsquellen für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zurückgreifen. Diese Erkenntnis ist von besonderer Bedeutung, insbesondere wenn man bedenkt, dass das Projekt STAY OK ein Pilottraining vorsieht. Es wird von entscheidender Bedeutung sein, diese von den derzeit verfügbaren Angeboten zu unterscheiden.

Ein bemerkenswerter Punkt, der von einigen unserer Informanten angesprochen wurde, war der empfundene **Mangel an Praktikabilität** in bestehenden Ausbildungsprogrammen.

Bei den ermittelten Herausforderungen ist eine überraschende Entdeckung, dass nicht alle Kleinstunternehmen unter ressourcenarmen Bedingungen arbeiten, da nur ein recht kleiner Teil der befragten Manager wirtschaftliche Zwänge anführte. Diese Erkenntnis könnte erklären, warum die große Mehrheit der Organisationen, die im Mittelpunkt dieser Studie stehen, über Wohlfahrtsstrategien und -prozesse verfügen, obwohl es sich um Kleinstunternehmen handelt.

Dies könnte aber auch mit verschiedenen Faktoren zusammenhängen, z. B. mit den nationalen Anforderungen an die Arbeitsplatzvorschriften, dem harten Wettbewerb um Talente innerhalb des Dienstleistungssektors oder sogar mit der Selbstselektion der an der Studie teilnehmenden Manager.

In der Kategorie "Herausforderungen" fallen immer wieder psychologische Barrieren auf, aber nur 6 % der Manager erwähnen Instrumente, die speziell auf die psychische Gesundheit ausgerichtet sind. Diese Beobachtung wirft die Frage auf, ob die Durchführung von trendigen Maßnahmen und Veranstaltungen zum Wohlbefinden Vorrang vor der Behandlung der tiefer liegenden Probleme hat.

Betrachtet man die angewandten Praktiken, so wird deutlich, dass das Wohlbefinden auch in Kleinstunternehmen einen hohen Stellenwert hat. Die Tatsache, dass **20 % der Manager** präventive Strategien anwenden und **17 % eine aktive Überwachung und Kontrolle durchführen, ist ein ermutigendes Zeichen.**

Die Flexibilität, der Eckpfeiler der Politik, stellt jedoch ein zweischneidiges Schwert dar. Einerseits kommt sie den Anforderungen des Unternehmens entgegen, indem sie Fernarbeit oder flexible Arbeitszeiten ermöglicht, andererseits erschwert sie aber auch die Bemühungen um eine klar definierte organisatorische Identität und die Aufrechterhaltung der Struktur innerhalb des Unternehmens. Darüber hinaus müssen die Belastungen und Unzulänglichkeiten der Mitarbeiter, wie z. B. die Einsamkeit, die sich aus der Fernarbeit ergeben, beachtet und berücksichtigt werden.





AUSBILDUNGSGANG - DIE MODULE

Im Rahmen des Projekts STAY OK werden wir die folgenden Module entwickeln:

◆ MODUL 1 - KARRIEREPLANUNG

Das Modul deckt die Themen der strategischen Karriereplanung ab und führt KMU-Führungskräfte durch eine effektive Bedarfsermittlung für die Gegenwart und Zukunft des Unternehmens.

MODUL 2 - HYBRIDE ARBEITSSTRATEGIEN

Das Modul befasst sich mit der effektiven Organisation von Fernarbeit aus der Sicht von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Neben infrastrukturellen Aspekten.

MODUL 3 - KÜNSTLICHE INTELLIGENZ FÜR DAS ARBEITNEHMERMANAGEMENT

Das Modul fokussiert auf verfügbare Systeme des AI-basierten Worker Managements (AIWM) zur Analyse der gesamten Belegschaft und deckt die Themen Effizienz/Produktivität und Entscheidungsunterstützung ab.

MODUL 4 - FRAGEN DER ZUGÄNGLICHKEIT UND DES PSYCHISCHEN WOHLBEFINDENS

Das Modul geht über physische Barrieren hinaus und erforscht die Dynamik des Wohlbefindens von Arbeitnehmern mit körperlichen oder geistigen Behinderungen. Ein besonderer Schwerpunkt wird auf Behinderungen gelegt, die nicht formell kommuniziert werden, sowie auf technologische Barrieren.

MODUL 5 - WOHLBEFINDEN DER GEMEINSCHAFT

Das Modul hilft Arbeitgebern bei der Entwicklung von Strategien, die es ihren Mitarbeitern ermöglichen, sich in ihrer Gemeinschaft zu engagieren (durch bezahlte ehrenamtliche Arbeit usw.).

MODUL 6 - LEBEN-ARBEIT-BALANCE

◆ Life-Work-Balance ist ein umfassendes Modul, das sich auf die komplizierte Beziehung zwischen Arbeit und Privatleben für Kleinunternehmer und Solopreneure konzentriert. Das Modul betont, wie wichtig es ist, Arbeit und Leben harmonisch zu integrieren, anstatt eine gleichmäßige Aufteilung der Zeit zwischen beiden anzustreben.