

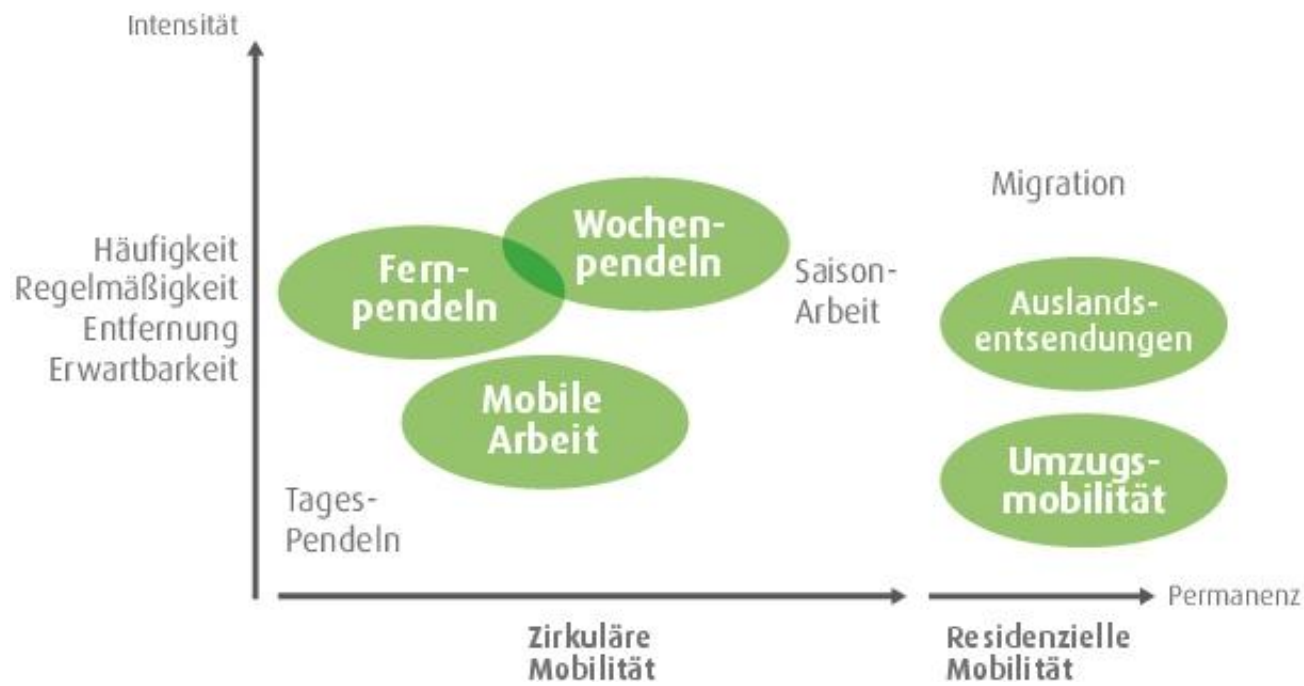
Immer unterwegs – Chancen und Risiken beruflicher Mobilität

Referent: Jens Hupfeld, Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek) und
Sören Brodersen, BGF-Institut der AOK Rheinland/Hamburg

Agenda

- Räumliche Mobilität: Mobilitätsformen
- Chancen und Risiken von Mobilität
- Zwei Exemplarische Beispiele:
 - Fernpendeln
 - Mobile Arbeit
- Der Betrieb als Rahmengeber

Mobilitätsformen



Mobilität bietet Chancen



Selbstverwirklichung:

persönliche Interessen in der Berufs- und Arbeitgeberwahl, Karrierechancen

Life-Balance:

Wahrung des sozialen Umfeldes; bessere Vereinbarkeit von beruflichen und nichtberuflichen Anforderungen

Autonomie / Freiheitsgrade:

Handlungsspielräume bei der Aufgabenbewältigung; selbstverantwortliche Strukturierung von Zeit und Rahmen der Arbeit



Mobilität ist mit Belastungen und Risiken verbunden

Verkehrsaspekte: Kontrollverlust und Unberechenbarkeiten im Verkehr, ungünstige Körperhaltung in Verkehrsmitteln, Erhöhte Unfallwahrscheinlichkeit auf Arbeitswegen

Zeitmangel: Chronische Zeitknappheit, Vernachlässigung sozialer Beziehungen, Probleme bei Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Vernachlässigung der medizinischen Versorgung und gesundheitlichen Prävention

→ Mobilität kann Auswirkungen auf die Stressbelastung, Gesundheit und private Lebensführung haben

Wovon hängen positive und negative Folgen der Mobilität ab?

Intensität der Mobilität: Häufigkeit, Regelmäßigkeit, Entfernung, Erwartbarkeit, etc.

Freiwilligkeit und Selbstbestimmtheit

Persönliche Werte und Mobilitätskompetenzen

Private Situation: Soziale Ressourcen als Schutzfaktoren, die durch Mobilität gefährdet werden

Berufliche Rahmenbedingungen, z. B. Arbeitszeitregelungen, Arbeitsmittel

Zwei exemplarische Beispiele

Fernpendeln → Fernpendeln ist die Bewegung zwischen Wohnung und Arbeitsplatz, die täglich oder an mindestens 3 Tagen in der Woche zurückgelegt wird und mindestens 45 Minuten pro Einzelweg dauert

Mobile Arbeit → Es wird ein Anteil der Arbeitszeit an einem anderen Ort als der zentralen Betriebsstätte oder zu Hause gearbeitet, also im Auto, beim Kunden, etc.

Fernpendeln: Typische Anforderungen und Bedingungen

„ist die Bewegung zwischen Wohnung und Arbeitsplatz, die täglich oder an mindestens 3 Tagen in der Woche zurückgelegt wird und mindestens 45 Minuten pro Einzelweg dauert...

- Längerer Arbeitsweg und höherer Zeitaufwand, Reisetress, Kontrollverlust
- Physische Belastungen durch lange Fahrten
Zwangshaltungen, Bewegungsmangel
- Hohe Anforderungen an soziales Umfeld,
Konsequenzen für nicht-mobile Partner
- Zusätzliche Kosten
Fahrzeugunterhalt, Kosten ÖPNV

Gestaltungsspielräume

Betrieblich:

- Pendlerfreundliche Unternehmenskultur: Home-Office, Ermöglichung individuelle Arbeitsplanung
- Arbeitszeit: pendlerfreundliche Kernarbeits- & Sitzungszeiten
- Fortbildungen zum Zeitmanagement
- Bildung von Fahrgemeinschaften unterstützen
- Umzugsmobilität fördern

Privat:

- Eigene Einstellung / Entscheidung reflektieren und ggf. ändern
- Freiräume nutzen: Wahl Verkehrsmittel, Wahl der Reisezeiten, Fahrgemeinschaften bilden
- Prävention: Schlaf, Ernährung, Bewegung
- Gestaltung der Pendelzeiten: Entspannung, Information, sozialer Austausch etc.
- Regelmäßiges Händewaschen nach Nutzung des ÖPNV

Mobile Arbeit: Typische Anforderungen und Bedingungen

„Es wird zu einem prozentualen Anteil der Arbeitszeit an einem anderen Ort als der zentralen Betriebsstätte oder zu Hause gearbeitet, z. B. Fahrten zu Kunden einschließlich der Arbeit vor Ort.“

- Einzelarbeit mit Entscheidungsspielräumen, reduzierte Verbindung zu Unternehmen
- Arbeit unterwegs in Zügen, Autos etc.
- Arbeit an wechselnden Arbeitsorten
- Flexible Lage/ Umfang Arbeitszeiten
- Oftmals höherer Anteil an Mobilkommunikation

Mobile Arbeit: Welche Aspekte sind relevant?

„Es wird zu einem prozentualen Anteil der Arbeitszeit an einem anderen Ort als der zentralen Betriebsstätte oder zu Hause gearbeitet.“

- Mobil Arbeitende *dürfen* nicht nur, sondern *müssen* selbst entscheiden
- Hohe Anforderungen an Selbstmanagement und -motivation
- Gestaltungsautonomie Arbeitsplatz
- Koordinationsaufwand im beruflichen und privaten Bereich
- Verschiebung / Aufhebung von Grenzen zw. Arbeit und Freizeit
- Gefahr der interessierten Selbstgefährdung

Gestaltungsspielräume

Was können die Betriebe tun?

- Führungskräfte in Kommunikationskompetenz schulen
- Anerkennung von Mobilitätsleistungen
- Mindestmaß an Immobilität einrichten
- Gezielt Partizipationsmöglichkeiten schaffen
- Klare, realistische Arbeitsziele
- Hochwertige Arbeitsmittel und Support

Was können die Beschäftigten tun?

- Flexibilität; Initiative und Engagement; Eigenverantwortlichkeit
- Kommunikationsfähigkeit und Medienkompetenz
- Kompetenzerwerb in Selbstmanagement, Selbstsorge- und Gesundheitskompetenz
- Beachtung von Ergonomie, Ernährung, Bewegung
- lebenslange Lernbereitschaft

Mobilität gestalten

- Arbeitgeber und Beschäftigte können auf viele Belastungen, die mit Mobilitätsanforderungen in Verbindung stehen, reagieren
- Je nach Mobilitätsform, Unternehmen und individuellen Voraussetzungen der Beschäftigten ist eine individuelle Herangehensweise notwendig
- Partizipation der Beschäftigten und eine gute Kommunikation als Erfolgsfaktoren
- „Huckepackstrategie“: Thema Mobilität in Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) integrieren

Der Betrieb als Rahmengeber

- **Arbeitgeber** können auf viele Belastungen, die mit Mobilitätsanforderungen in Verbindung stehen, reagieren
 - durch **Prävention & Gesundheitsförderung**, Beachtung und Gestaltung der Mobilität
 - **Beratung von Beschäftigten und Förderung des Austauschs**
- **Hohe Eigenverantwortung** der Beschäftigten
 - sie entscheiden über Mobilität und müssen Gestaltungsspielräume nutzen
 - sie sollten **mobilitätsbedingte Belastungen** und **notwendige Kompetenzen** reflektieren

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Weitere Informationen zur
Initiative Gesundheit und Arbeit (iga)
unter iga-info.de