

Flexibilität, Gesundheit und Life-Domain-Balance im iga.Barometer

Patricia Lück, Nina Pauls & Barbara Pangert
27.10.2015, Düsseldorf



Das iga.Barometer



- Das iga-Barometer ist eine repräsentative Befragung von etwa 2000 Beschäftigten.
- Die Befragung findet seit 2004 alle 3 Jahre, in 2013 zum 4. Mal (4. Welle) statt.
- Es gibt einen festen Fragenpool zum Stellenwert der Arbeit und der Arbeitssituation in Unternehmen.
- Methode: telefonische Befragung (CATI)
Methodenwechsel in Diskussion

Beispielfragen zum Stellenwert der Arbeit

Bewertung der Arbeitssituation
Top1 - Trifft voll und ganz zu (2013)



sis 2013: Alle Befragten, n=1.972

1-16: Wenn Sie an Ihre Arbeit denken, welche der folgenden Aussagen treffen dann für Sie zu, welche treffen nicht zu?

Schwerpunktthemen des iga.Barometers



Jedes iga.Barometer hat einen neuen thematischen Schwerpunkt.

Themen des iga-Barometers sind beispielsweise:

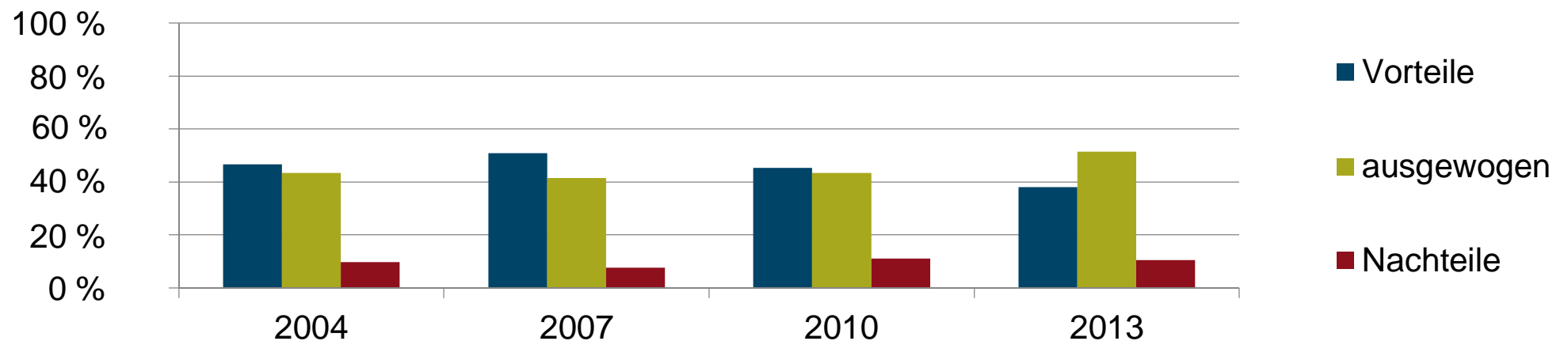
- **Das Miteinander der Generationen am Arbeitsplatz**
- **Auswirkungen von Erwerbslosigkeitsphasen auf Erwerbsbiografie, Arbeitsverhalten und Arbeitsstil**
- **Flexibilität, Life-Domain-Balance und Gesundheit in der modernen Arbeitswelt**

Auswertungen der Trends 2004 bis 2013

- Entwicklung über die Zeit deutet auf eine leichte Verschlechterung in der Bewertung der Arbeit hin (Anerkennung, Vielseitigkeit & Abwechslungsreichtum)
- Beschäftigte in Unternehmen mit unter 50 Mitarbeitern finden 2013, dass ihr Unternehmen sich weniger um ihre Gesundheit kümmert als noch 2004
- Privatleben ist über die Zeit tendenziell wichtiger geworden, besonders in der Gruppe der älteren Beschäftigten
- Der Stellenwert der Arbeit ist über die Jahre leicht gesunken
- Flexibilisierung von Arbeitszeit wird tendenziell ausgewogener betrachtet, Vorteile überwiegen nicht mehr so stark

iga.Barometer – Veränderungen der Sicht auf Flexibilisierung von 2004 bis 2013

Sehen Sie in einer Flexibilisierung der Arbeitszeit für sich eher Vorteile oder Nachteile oder halten sich Vorteile und Nachteile die Waage?



iga.Barometer 2013 – Flexibilität, ständige Erreichbarkeit, Life-Domain-Balance

arbeitsbezogene
erweiterte
Erreichbarkeit

Erwartung, dass man im Privatleben dienstliche Belange erledigt und für Dienstliches erreichbar ist

Erreichbarkeit – Häufigkeiten & Unterschiede

- Von 14% der Beschäftigten wird erwartet, dass sie auch in ihrem Privatleben dienstliche Belange erledigen
- Von 22% der Beschäftigten wird erwartet, dass sie auch in ihrem Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar sind

Wer ist besonders betroffen?

- Selbstständige/Freiberufler (mittlerer Effekt)
- Führungskräfte (kleiner Effekt)
- Vollzeitbeschäftigte (kleiner Effekt)
- Beschäftigte mit vielen Überstunden (mittlerer Effekt)
- bestimmte Berufsgruppen (kleiner Effekt)

Erreichbarkeit - Unterschiede

Alle Befragten (N = 1.960)

- Von 14% der Befragten wird erwartet, dass sie auch in ihrem Privatleben dienstliche Belange erledigen
- Von 22% der Befragten wird erwartet, dass sie auch in ihrem Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar sind

Abhängig Beschäftigte (N = 1.772)

- Von 10% der abhängig Beschäftigten wird erwartet, dass sie auch in ihrem Privatleben dienstliche Belange erledigen
- Von 18% der abhängig Beschäftigten wird erwartet, dass sie auch in ihrem Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar sind

Erreichbarkeit – Belastung

- Von 10% der Beschäftigten wird erwartet, dass sie auch in ihrem Privatleben dienstliche Belange erledigen
 - 6% dieser Beschäftigten belastet das ziemlich oder sehr
- Von 18% der Beschäftigten wird erwartet, dass sie auch in ihrem Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar sind
 - 9% dieser Beschäftigten belastet das ziemlich oder sehr
- Je mehr Erreichbarkeit erwartet wird, desto höher die Belastung

Erreichbarkeit, Gesundheit und Life-Domain-Balance

Flexibilitätsindikatoren:

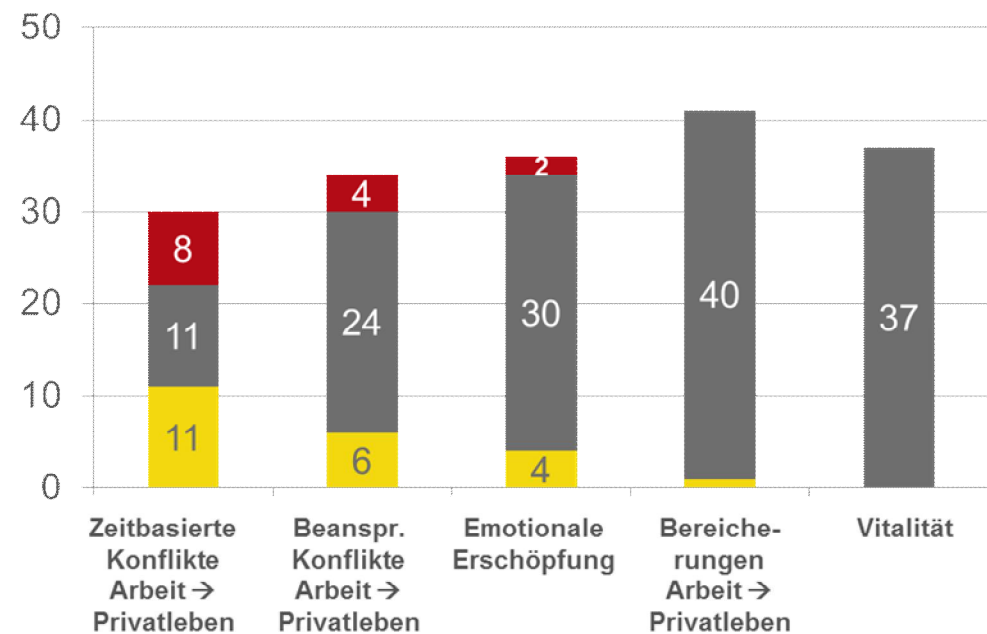
arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit

Bekanntermaßen relevante Arbeitsmerkmale:

Klarheit von Anforderungen
Spielräume
Zeitpuffer
Anerkennung
Soziale Unterstützung Kollegen
Soz. Unterstützung Vorgesetzte

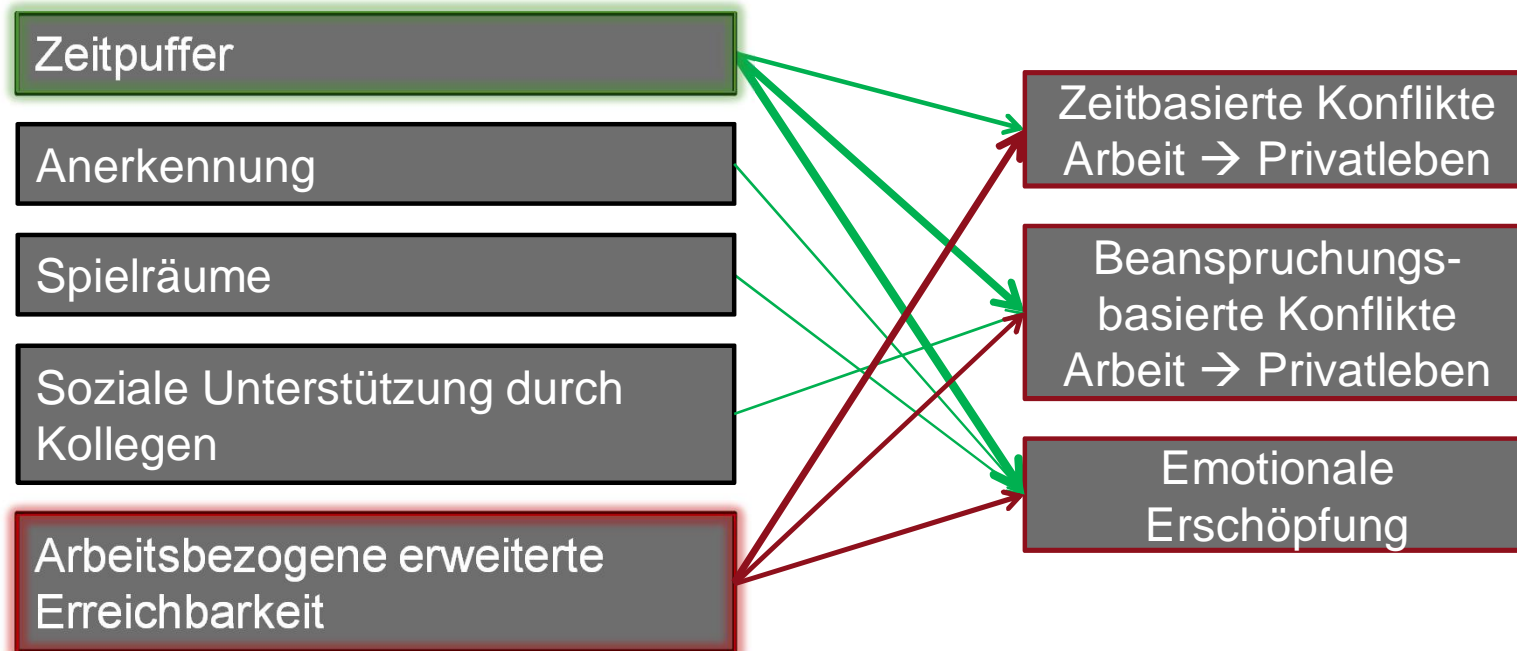
Kontrollvariablen:

Erwerbsumfang
Überstunden



Abhängig Beschäftigte (N = 1.746)
Pangert & Schüpbach (2015)

Erreichbarkeit, Gesundheit und Life-Domain-Balance



Abhängig Beschäftigte (N = 1.746)
Pangert & Schüpbach (2015)

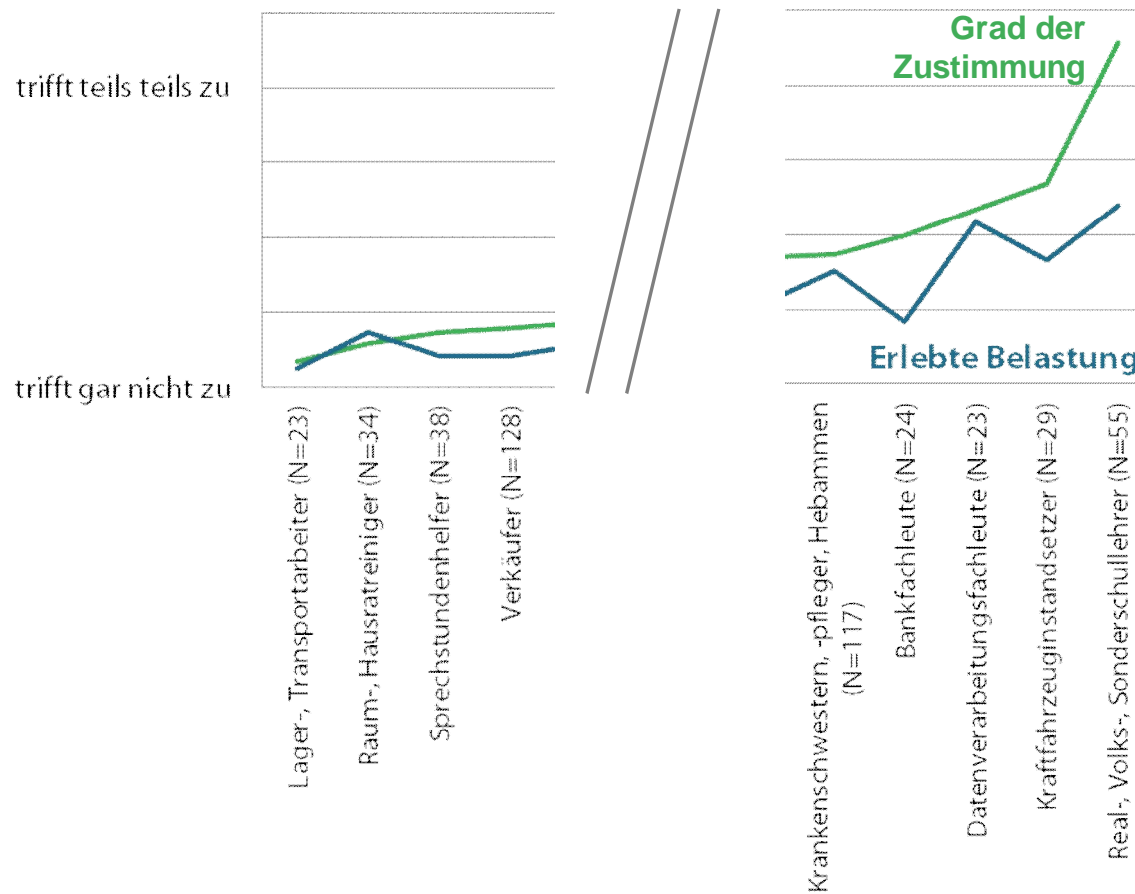
Zusammenfassung

- Erreichbarkeit als Risiko für Gesundheit und Life-Domain-Balance von Beschäftigten
- Erreichbarkeit in Belastungs- und Beanspruchungsanalysen berücksichtigen
- Gestaltungsansätze nicht starr vorgeben, sondern unter Einbezug der Beschäftigten erarbeiten
- Differenzierte Betrachtung notwendig

- Wissenschaftliche Projektpartner: Uni Freiburg (Koordination), ISF München
- Projektförderer: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)
- Fünf Unternehmenspartner aus dem **IT-Bereich**, fünf Transferpartner
- Fachliche Begleitung: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
- Förderzeitraum: September 2014 bis August 2017
- www.erreichbarkeit.eu

Ausblick – Unterschiede zwischen Berufen

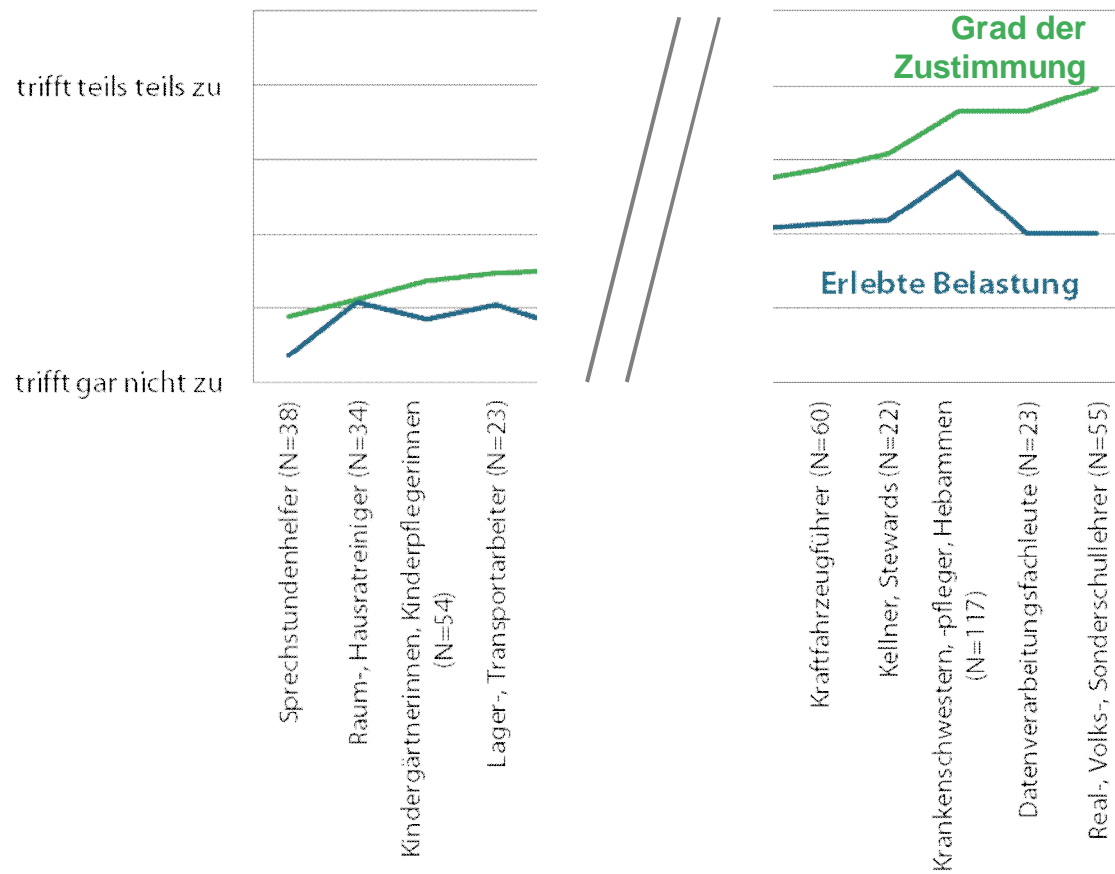
"In meinem Job wird erwartet, dass ich auch in meinem Privatleben dienstliche Angelegenheiten erledige"



Abhängig Beschäftigte
(N=1.001)
Pangert & Pauls (2015)

Ausblick – Unterschiede zwischen Berufen

"In meinem Job wird erwartet, dass ich auch in meinem Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar bin"



Abhängig Beschäftigte
(N=1.001)
Pangert & Pauls (2015)

- Zusammenhang zwischen Ausmaß der Erreichbarkeit und erlebter Belastung
- Zusammenhang zwischen Erreichbarkeit und Erledigung dienstlicher Angelegenheiten
- Untersuchung von Verbreitung, Ursachen und Auswirkungen der Erreichbarkeit bei IT-Beschäftigten
- Erarbeitung und Erprobung von „Spielregeln“ zum Umgang mit Erreichbarkeit

Quellen

- Pangert, B. & Pauls, N. (2014). *Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit - Welche Berufe sind besonders betroffen? Ergebnisbericht*. Freiburg i. Br.: Albert-Ludwigs-Universität. Verfügbar unter <http://www.erreichbarkeit.eu/>
- Pangert, B., Schiml, N. & Schüpbach, H. (2014). *iga.Report 27. Flexibilität, Life-Domain-Balance und Gesundheit in der heutigen Arbeitswelt* (AOK-Bundesverband, BKK Dachverband, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) & Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek), Hrsg.), Berlin. Verfügbar unter http://www.iga-info.de/fileadmin/Veroeffentlichungen/iga-Reporte_Projektberichte/iga-Report_27_Barometer_Flexibilitaetsanforderungen_Erwerbslosigkeitserfahrungen.pdf. Zugriff am 03.09.2014.
- Pangert, B. & Schüpbach, H. (2015). Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Gesundheit und Life-Domain-Balance von Beschäftigten. *Wirtschaftspsychologie*, 16/17 (4-2014/1-2015), 73–82.
- Pauls, N., Pangert, B. & Schüpbach, H. (2015). *iga.Report 30 - Arbeit und Gesundheit im Wandel. Auswertungen der vier Wellen des iga.Barometers für die Jahre 2004 bis 2013* (AOK Bundesverband, BKK Dachverband e. V., Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) & Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek), Hrsg.), Berlin. Verfügbar unter http://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Reporte/Dokumente/iga-Report_30_Arbeit_und_Gesundheit_im_Wandel.pdf. Zugriff am 07.10.2015.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Initiative Gesundheit und Arbeit (iga)
Alle iga.Reporte sind bestellbar
unter www.iga-info.de

Kontakt:

Patricia Lück, patricia.lueck@bv.aok.de, Tel. 030 3464 2348

Dr. Nina Pauls, nina.pauls@psychologie.uni-freiburg.de, Tel. 0761 203 9153