

**Ist es zu viel oder bekomme ich es nicht
gebacken? – Arbeitsbedingungen,
individuelle Handlungsstrategien und
Life-Domain-Balance**

Dr. Barbara Pangert, Uni Freiburg

Morgens halb sieben in Deutschland...

Sebastian M., 30 Jahre, wacht auf, greift zu seinem Smart-Phone und checkt seine Mails. Nachdem er im Büro angekommen ist, reiht sich ein Meeting an das andere. Abends bleibt Zeit für eine Stunde Sport im Fitnessstudio, im Bett werden über das Tablet nochmal die neuesten Entwicklungen recherchiert. Wenn Freitag Nachmittag der Chef noch per Mail Wünsche für die Präsentation am Montag äußert, fällt das Wochenende ganz flach. Dass er Samstags auch arbeitet, ist sowieso normal. Es ist ihm wichtig, zum Ausgleich Leute zu treffen, aber es fällt immer schwerer, den Kontakt zu Freunden und Familie zu halten. Sich mehr oder weniger kurzfristig ankündigende Dienstreisen erschweren die Situation. „Wenn der Termin vorbei ist, wird es besser“ hört die private Umgebung immer wieder. Der nächste Urlaub wird herbeigesehnt, danach wird klar, dass zwei Wochen nicht reichen um wieder voll zu Kräften zu kommen. Und viel zu schnell ist alles wie zuvor...

Ein Einzelfall?

Sebastian M., 30 Jahre alt, hat seine Mails nachts und am Wochenende gecheckt. Nach dem Meeting an Freitag Nachmittag, im Bett, hat er sich über das Wochenende im Bett nachgedacht, im Bett, im Bett. Wenn Freitag Nachmittag, im Bett, im Bett. Am Montag äußert er sich, ist sowohl am Montag als auch am Freitag gearbeitet, ist sowohl am Montag als auch am Freitag gearbeitet, ist sowohl am Montag als auch am Freitag gearbeitet. Aber es fällt ihm schwer, sich mehr oder weniger zu konzentrieren. „Wenn ich in der Umkleekabine bin, fällt es mir schwer, mich zu konzentrieren.“ Die Umkleekabine ist immer noch da, aber es fällt mir schwer, mich zu konzentrieren. Und viel zu schnell geht die Zeit. Und viel zu schnell geht die Zeit.

und checkt Meeting an Studio, im Bett cherchiert. e Präsentation mstags auch ute zu treffen, ilie zu halten. schweren die rivate it, danach wird :u kommen.



Ein Problem für Unternehmen?

Sebastian M., 30 Jahre, wacht auf, greift zu seinem Smart-Phone und checkt seine Mails. Nachdem er im Büro angekommen ist, reiht sich ein Meeting an das andere an. Er hat keine Zeit für eine Pause. Die Kollegen werden überfordert. Wenn Freitag ist, geht er am Montag am Montag arbeitet, aber es fällt ihm schwer, sich mehr zu leisten. Situation ist nicht ideal. Umgebungen sind nicht klar, dass es Und viel mehr...

- Zwischen 12 und 13 Prozent aller betrieblichen Fehltage werden durch psychische Erkrankungen verursacht (BPtK, 2012)
- Das Fehler- und Unfallrisiko steigt nach 8-9 Arbeitsstunden exponentiell an (Hänecke et al., 1998)
- Erholte Beschäftigte sind produktiver (Binnewies, 2008)
- Herausforderung Fachkräftemangel: Für die Generation Y ist es besonders wichtig, Arbeit und Familie zu vereinbaren (Enderle, 2008)

Häufige Lösungen in Unternehmen

Sebastian M., 30 Jahre, wacht auf, greift zu seinem Smart-Phone und checkt seine Mails. Nachdem er im Büro angekommen ist, reiht sich ein Meeting an

das andere
werden ü
Wenn Fr
am Mont
arbeitet,
aber es f
Sich meh
Situation
Umgebun
klar, dass
Und viel

- Home-Office,
- Kinderbetreuung,
- Flexible Arbeitszeitmodelle,
- Arbeitszeitreduktion,
- Zeit- und Stressmanagementtraining etc.
- **Problem:** Work-Life-Balance-Maßnahmen können Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben häufig nicht effektiv reduzieren (Sutton & Noe, 2005)
- **Mögliche Gründe:** Angebote passen nicht zu den Bedürfnissen der Beschäftigten und / oder der Kultur des Unternehmens

Fallstudie 1: Arbeitssituation und Work-Life-Balance

- ▶ **Stichprobe:** Beschäftigte eines Industrieunternehmens
- ▶ **Kontext:** Einführung eines neuen Vergütungssystems mit hohem leistungsabhängigen Bestandteil (abhängig von der Leistungsbeurteilung des direkten Vorgesetzten)
- ▶ **Methode:** schriftliche Befragung (Online / Papier) mit drei Befragungszeitpunkten:
 - ▶ Juli 2010: 432 Beschäftigte (Rücklauf von 34%)
 - ▶ März 2011: 535 Beschäftigte (Rücklauf von 42%)
 - ▶ Mai 2012: 536 Beschäftigte (Rücklauf von 40%)
- ▶ **Teilnahme an erster und dritter Befragung: 178 Beschäftigte** (Zuordnung über Code)

Fallstudie 1: Merkmale der Arbeitssituation / Indikatoren Work-Life-Balance

Handlungs-
regulations-
theorie
(Hacker, 1998)

**Quantitative
Überforderung**

**Qualitative
Überforderung**

Stress-as-
Offense-to-Self-
Ansatz Semmer
et al., 2007)

**Unnötige /
Unzumutbare
Aufgaben**

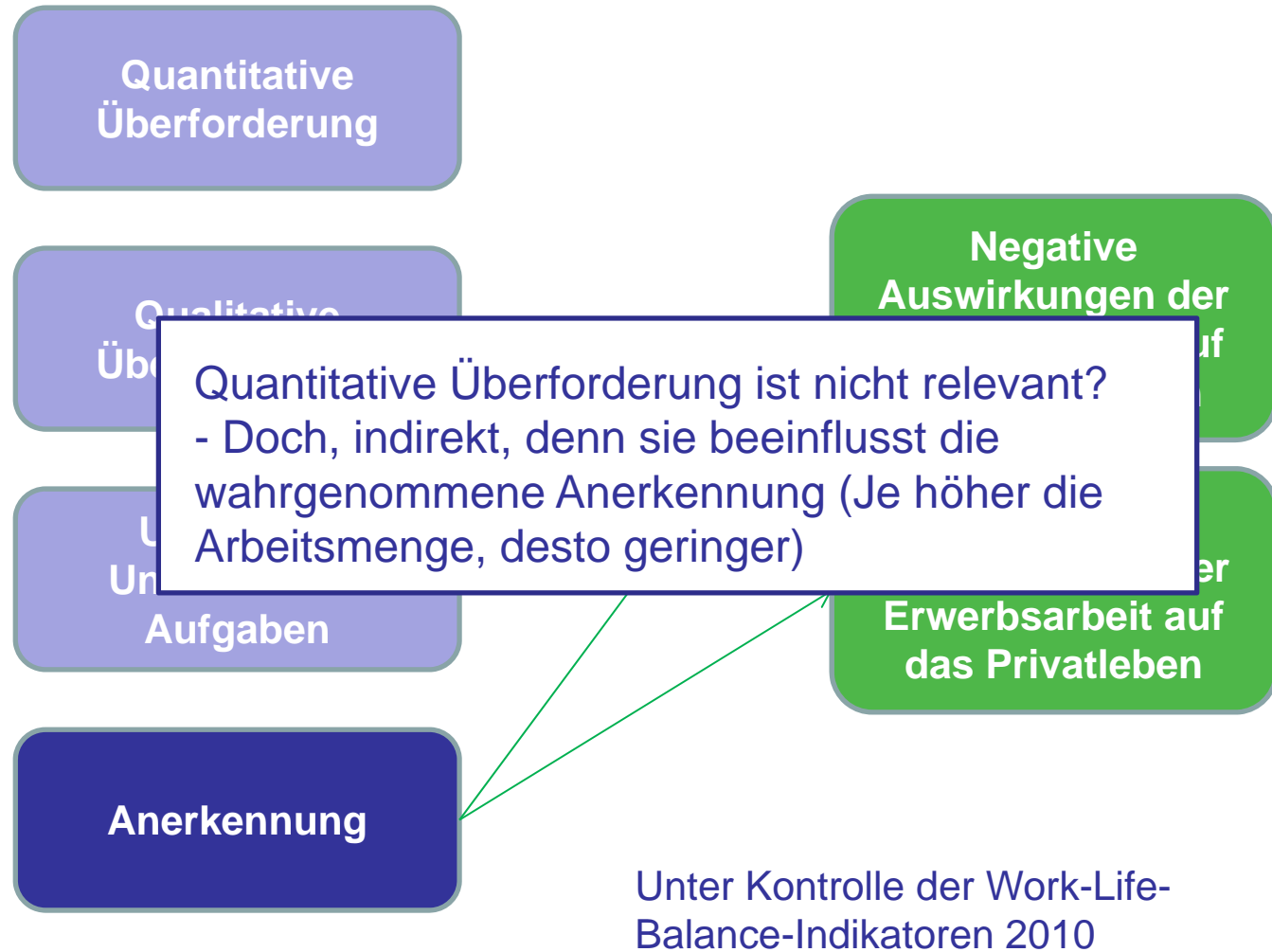
Effort-Reward-
Imbalance
(Siegrist, 1996)

Anerkennung

**Negative
Auswirkungen der
Erwerbsarbeit auf
das Privatleben**

**Positive
Auswirkungen der
Erwerbsarbeit auf
das Privatleben**

Fallstudie 1: Zusammenhänge Arbeitssituation 2010 und Work-Life-Balance 2012



Wir halten fest

Anerkennung als Ansatzpunkt auf dem Weg zum work-life-balance-freundlichen Unternehmen: Anerkennung reduziert die negativen und steigert die positiven Auswirkungen der Erwerbsarbeit auf das Privatleben

Was meint Anerkennung?

- ▶ Anerkennung von Vorgesetzten, Kollegen, Kunden etc.,
- ▶ gerechte Umgangsweisen,
- ▶ angemessene berufliche Stellung,
- ▶ angemessene Weiterentwicklungsmöglichkeiten,
- ▶ angemessener Lohn etc.

immer in Hinblick auf die erbrachten Leistungen und Anstrengungen

Quantitative Anforderungen als weiterer Ansatzpunkt: Je höher die Anforderungen, desto schwieriger ist angemessene Anerkennung.

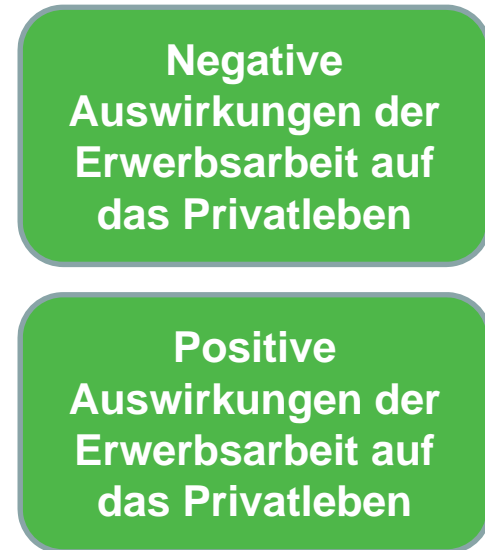
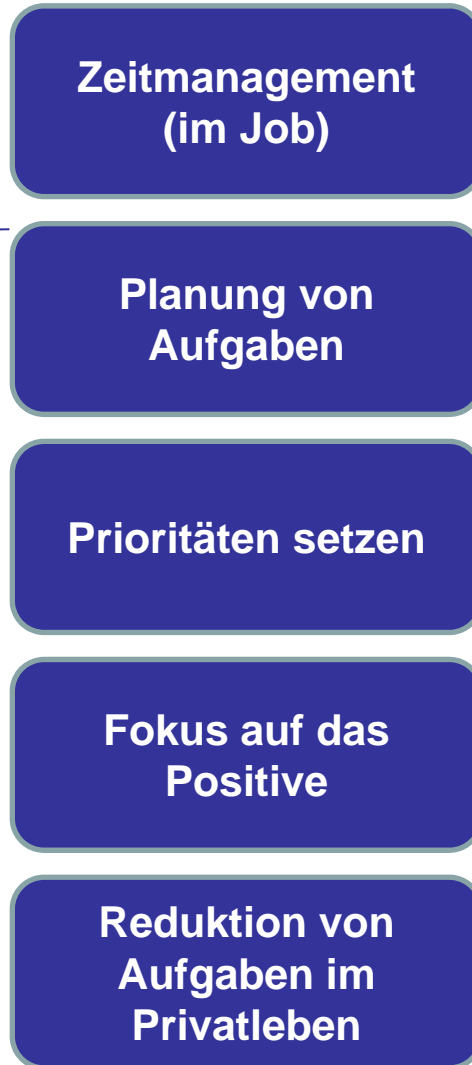
Fallstudie 2: Individuelle Strategien und Work-Life-Balance

- ▶ **Stichprobe:** Beschäftigte zweier Finanzdienstleistungsunternehmen
- ▶ **Kontext:** Belastungs-Beanspruchungsanalysen
- ▶ **Methode:** vier schriftliche Befragungen (Online / Papier) im Zeitraum von vier Wochen, jeweils am Ende der Woche als Rückblick auf die Woche
 - ▶ Woche 1: 223 Beschäftigte (Rücklauf von 38%)
 - ▶ Woche 2: 201 Beschäftigte (Rücklauf von 35%)
 - ▶ Woche 3: 177 Beschäftigte (Rücklauf von 30%)
 - ▶ Woche 4: 168 Beschäftigte (Rücklauf von 29%)
- ▶ **Teilnahme an allen vier Befragungen: 73 Beschäftigte**
(Zuordnung über Code)

Fallstudie 2: Individuelle Strategien und Work-Life-Balance

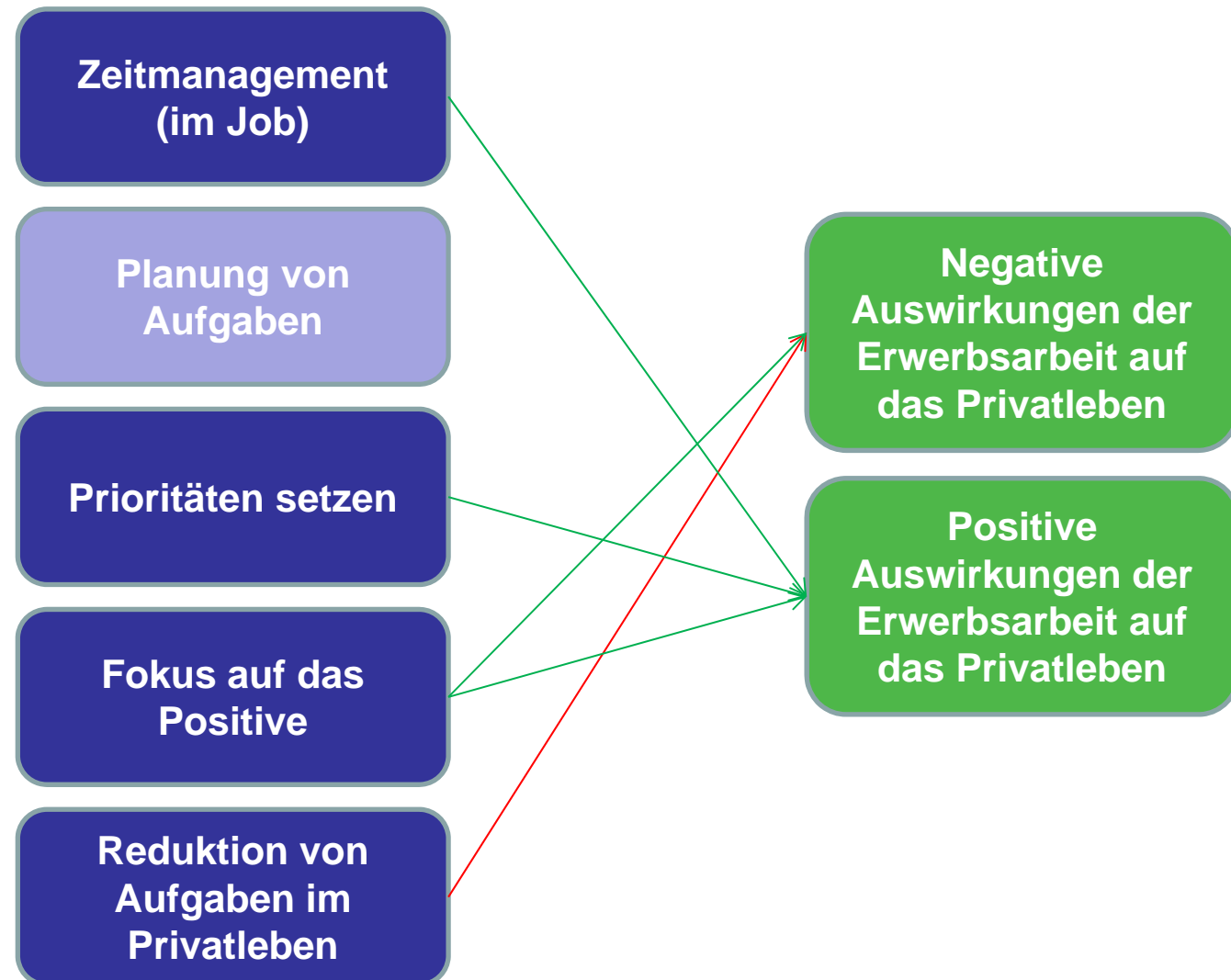
(Andreßen & Konradt, 2007; König & Kleinmann, 2006)

Vereinbarkeits-Strategien (Scherp et al., 2011)



Ist es zu viel oder bekomme ich es nicht gebacken? - Arbeitsbedingungen, individuelle Handlungsstrategien und Life-Domain-Balance

Fallstudie 2: Individuelle Strategien und Work-Life-Balance



Ist es zu viel oder bekomme ich es nicht gebacken? - Arbeitsbedingungen, individuelle Handlungsstrategien und Life-Domain-Balance

Wir halten fest

- ▶ Es gibt Strategien, die **förderlich** sind für die Work-Life-Balance, sie verstärken die positiven Auswirkungen der Arbeit auf das Privatleben: **Zeitmanagement**, das Setzen von **Prioritäten** zwischen Arbeit und Privatleben, sich auf **positive Erlebnisse** fokussieren
- ▶ Andere Strategien sind **hinderlich**, sie verstärken die negativen Auswirkungen zwischen Arbeit und Privatleben: Der **Verzicht auf Freizeitaktivitäten** zu Gunsten der Arbeit und das **Reduzieren privater Aufgaben**
- ▶ Um negative Auswirkungen zu reduzieren ist es hilfreich, den **Fokus auf das Positive** zu richten: Bewusst versuchen, nur Positives von der Arbeit mit nach Hause zu nehmen und nur Positives von daheim mit in die Arbeit.

Fazit - Zurück zu Sebastian M.

Sebastian M., 30 Jahre, wacht auf, greift zu seinem Smart-Phone und checkt seine Mails. Nachdem er im Büro angekommen ist, reiht sich ein Meeting an das andere an. Er fühlt sich überfordert und möchte gerne nach Hause gehen, aber das werden ihm seine Vorgesetzten nicht erlauben. Wenn Freitag ist, muss er am Montag am Montag arbeiten, aber es ist ein Freitag. Sich mehr Ruhe gönnen. Situation ist nicht ideal. Umgebungsbedingungen sind nicht optimal. klar, dass es nicht ideal ist. Und viel mehr...

Was sollten wir seinem Arbeitgeber empfehlen?

→ Leistung und Leben anerkennen

Einsatz der empfohlenen Strategien ermöglichen & unterstützen

- Positive Erlebnisse generieren → Arbeit darf Spaß machen ;-) !
- Private Termine respektieren & deren Einhaltung fördern

Anerkennungsdefizite klären und beheben - das meint auch das Lob zwischendurch, aber insbesondere strukturelle Anerkennung
→ „immer weiter, immer höher, immer schneller“ – Mentalität?

Überforderung wahrnehmen; zurücksteuern zu anspruchsvollen Aufgaben unter Berücksichtigung individueller Lebensumstände

Vielen Dank für Ihr Interesse !

Dr. Barbara Pangert

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Institut für Psychologie

Arbeitsgruppe Wirtschaftspsychologie

Engelbergerstr. 41, 79085 Freiburg

Tel. 0761 / 203 - 3042

www.psychologie.uni.freiburg.de

barbara.pangert@psychologie.uni-freiburg.de