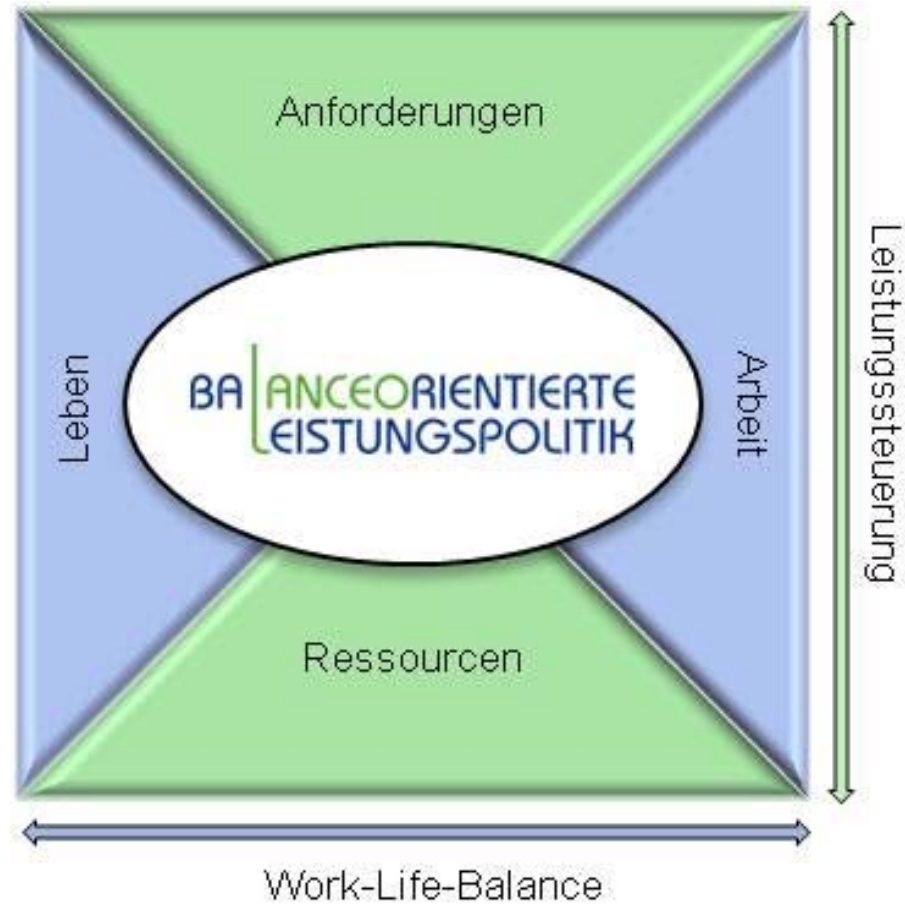


Life-Domain-Balance gestalten – Evaluation zweier Lanceo-Ansätze

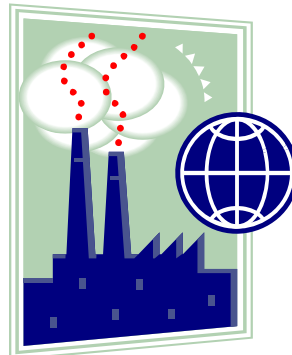
Dipl.-Psych. Nina Schiml, Uni Freiburg

Das Projekt Lanceo



Grundidee

Life-Domain-Balance wird dort gestaltet, wo Anforderungen und Ressourcen thematisiert werden; wo deutlich wird, was die Organisation von den Beschäftigten erwartet



Evaluationsstudie 1:
Betrachtung eines Leistungsentgeltsystems mit hohem leistungsbezogenen Bestandteil, abhängig von der Beurteilung des Vorgesetzten

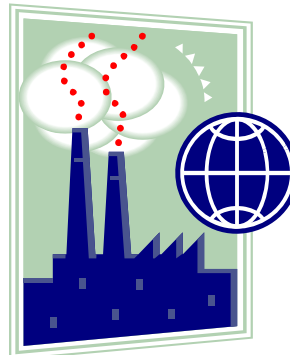
Life-Domain-Balance wird dadurch gestaltet, dass Beschäftigte auf irgendeine Art und Weise mit diesen Erwartungen umgehen



Evaluationsstudie 2:
Betrachtung einer Tagebuchintervention, die eine Reflexion von Arbeitssituation, Verhalten und Life-Domain-Balance als Basis für eine Verhaltensänderung anstoßen soll

Evaluationsstudie 1: Effekte eines Leistungs-entgeltssystems auf die Life-Domain-Balance

Life-Domain-Balance wird dort gestaltet, wo Anforderungen und Ressourcen thematisiert werden; wo deutlich wird, was die Organisation von den Beschäftigten erwartet



Evaluationsstudie 1:
Betrachtung eines
Leistungsentgeltssystems mit
hohem leistungsbezogenen
Bestandteil, abhängig von der
Beurteilung des Vorgesetzten

- Im Rahmen solcher Leistungsbeurteilungsprozesse werden die Erwartungen der Organisation deutlich
- Wenn Beschäftigte diese Erwartungen gut erfüllen können, sollte sich das positiv auf die Life-Domain-Balance auswirken
- Wenn Beschäftigte diese Erwartungen nicht gut erfüllen können, sollte sich das negativ auf die Life-Domain-Balance auswirken

Evaluationsstudie 1: Effekte eines Leistungs-entgeltsystems auf die Life-Domain-Balance

- ▶ **Stichprobe:** Beschäftigte eines Industrieunternehmens
- ▶ **Intervention:** Einführung eines neuen Vergütungssystems mit hohem leistungsabhängigen Bestandteil (abhängig von der Leistungsbeurteilung des direkten Vorgesetzten)
- ▶ **Evaluationsdesign:** schriftliche Befragung (Online / Papier) mit drei Befragungszeitpunkten:
 - ▶ Vor der Einführung - Juli 2010
 - ▶ Direkt danach - März 2011
 - ▶ Ein Jahr später - Mai 2012
- ▶ **Teilnahme an erster und dritter Befragung: 178 Beschäftigte** (Zuordnung über Code)

Evaluationsstudie 1: Effekte eines Leistungs-entgeltsystems auf die Life-Domain-Balance

- ▶ Vorher-Nachher-Vergleich von positiven und negativen Auswirkungen der Erwerbsarbeit auf das Privatleben
- ▶ Änderungen zeigen sich in Abhängigkeit davon, wie die Leistungsbeurteilung 2012 im Vergleich zum Jahr 2011 ausgefallen ist
 - ▶ **Schlechter** (N=26): keine statistisch gesicherten Aussagen möglich
 - ▶ **Besser** (N=82): negative Auswirkungen werden geringer
 - ▶ **Gleich geblieben** (N=69): positive Auswirkungen werden geringer

Evaluationsstudie 1: Effekte eines Leistungs-entgeltsystems auf die Life-Domain-Balance

Wenn die Leistungsbeurteilung 2012 im Vergleich zu 2011 **besser ausgefallen** ist (82 Beschäftigte)

2010		2012
66%	<p>Negative Auswirkungen auf das Privatleben sinken</p> <p>stimmen zumindest teilweise folgender Aussage zu: „Wenn ich von der Arbeit nach Hause komme, bin ich oft zu erschöpft, um privaten Verpflichtungen / Aktivitäten nachzukommen“.</p>	48%

Evaluationsstudie 1: Effekte eines Leistungs-entgeltsystems auf die Life-Domain-Balance

Wenn die Leistungsbeurteilung 2012 im Vergleich zu 2011 **gleich geblieben** ist (69 Beschäftigte)

2010		2012
89%	<p>Positive Auswirkungen auf das Privatleben sinken</p> <p>stimmen zumindest teilweise folgender Aussage zu: „Meine Arbeit gibt mir das Gefühl, etwas zu leisten und das hilft mir in meinem Privatleben“.</p>	75%

Wir halten fest

Leistungsentgeltsysteme können die Life-Domain-Balance beeinflussen

In unserer Studie sind die Auswirkungen davon abhängig, welche Erfahrungen die Beschäftigten mit dem Leistungsentgeltsystem gemacht haben

- ▶ Beschäftigte, welche erlebt haben, dass sich ihre **Leistungsbeurteilung verbessert**, nehmen **weniger negative Auswirkungen der Erwerbsarbeit auf das Privatleben** wahr
 - ▶ Mögliche Mechanismen: Gefühl von erfüllbaren Erwartungen, Anerkennung der Leistung
- ▶ Beschäftigte, welche erlebt haben, dass ihre **Leistungsbeurteilung gleich** bleibt zum Vorjahr, nehmen **weniger Positives von der Arbeit mit nach Hause**
 - ▶ Mögliche Mechanismen: Vor dem Hintergrund jährlich steigender Leistungsanforderungen entsteht das Gefühl fehlender Anerkennung und das Gefühl, dass die Erwartungen nicht ausreichend erfüllt werden

Evaluationsstudie 2: Balance-Tagebuch

- Bewusstmachen, was eigentlich in der Arbeit erwartet wird
 - Bewusstmachen, wie man sich verhält, um Arbeit und Privates in Einklang zu bringen
 - Bewusstmachen, wie das Ergebnis aussieht: Inwiefern funktioniert die Sache mit der Balance?
- Basis für Verhaltensänderung

Life-Domain-Balance wird dadurch gestaltet, dass Beschäftigte auf irgendeine Art und Weise mit diesen Erwartungen umgehen



Evaluationsstudie 2:
Betrachtung einer Tagebuchintervention, die eine Reflexion von Arbeitssituation, Verhalten und Life-Domain-Balance als Basis für eine Verhaltensänderung anstoßen soll

Evaluationsstudie 2: Balance-Tagebuch

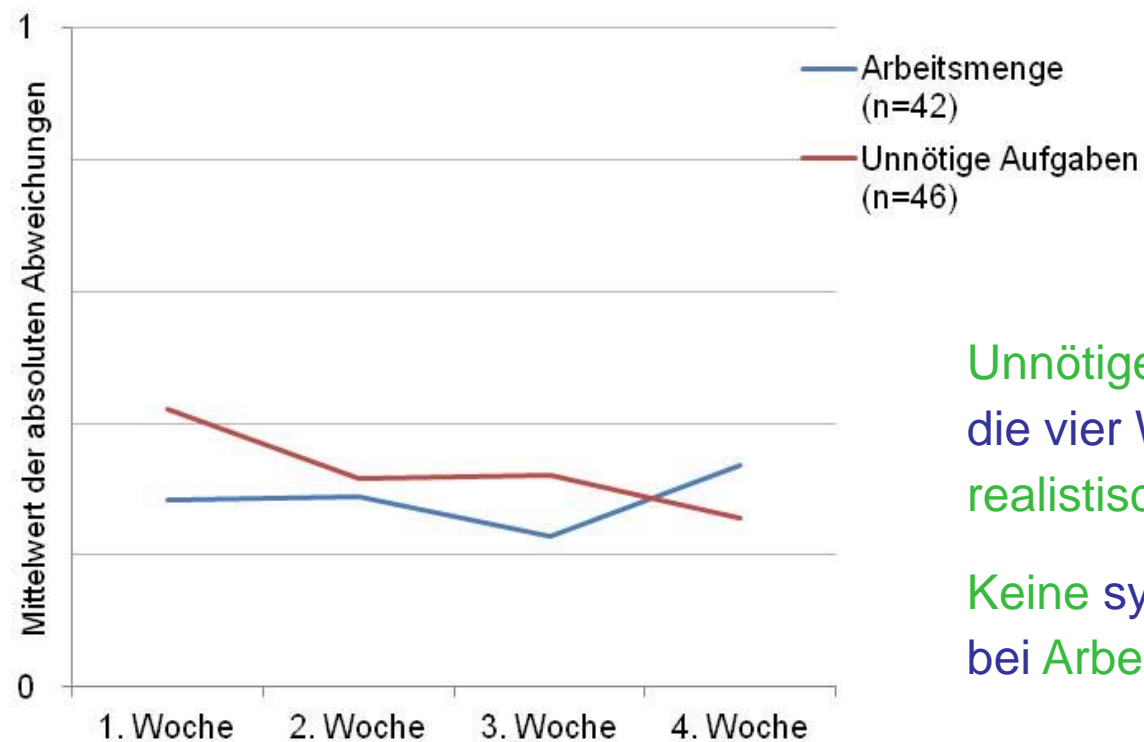
- ▶ **Stichprobe:** Beschäftigte zweier Finanzdienstleistungsunternehmen
- ▶ **Intervention:**
 - ▶ Befragungen **montags** zu den erwarteten Arbeitsanforderungen sowie zum geplanten Strategieeinsatz in der kommenden Woche
 - ▶ Befragungen **freitags** zu den tatsächlichen Arbeitsanforderungen der Woche, den eingesetzten Strategien sowie der Life-Domain-Balance
- ▶ **Methode:** schriftliche Befragungen (Online / Papier)
- ▶ **Teilnahme an allen vier Freitagsbefragungen: 74 Beschäftigte**
- ▶ **Teilnahme an allen acht Befragungszeitpunkten: 51 Beschäftigte**
- ▶ Zuordnung über Code

Evaluationsstudie 2: Balance-Tagebuch

- ▶ Wird die **Einschätzung der Arbeitsanforderungen** über den Befragungszeitraum hinweg genauer? – Vergleich Einschätzung Montags und Freitags über die vier Wochen hinweg
- ▶ Nähert sich der geplante und der tatsächliche **Strategieinsatz** über den Befragungszeitraum hinweg an? – Vergleich Planung Montags und Bericht Freitags über die vier Wochen hinweg
- ▶ Verbessert sich die **Life-Domain-Balance** über die vier Wochen hinweg?

Evaluationsstudie 2: Balance-Tagebuch

Wird die **Einschätzung der Arbeitsanforderungen** genauer? –
Vergleich Einschätzung Montags und Freitags über die vier Wochen hinweg

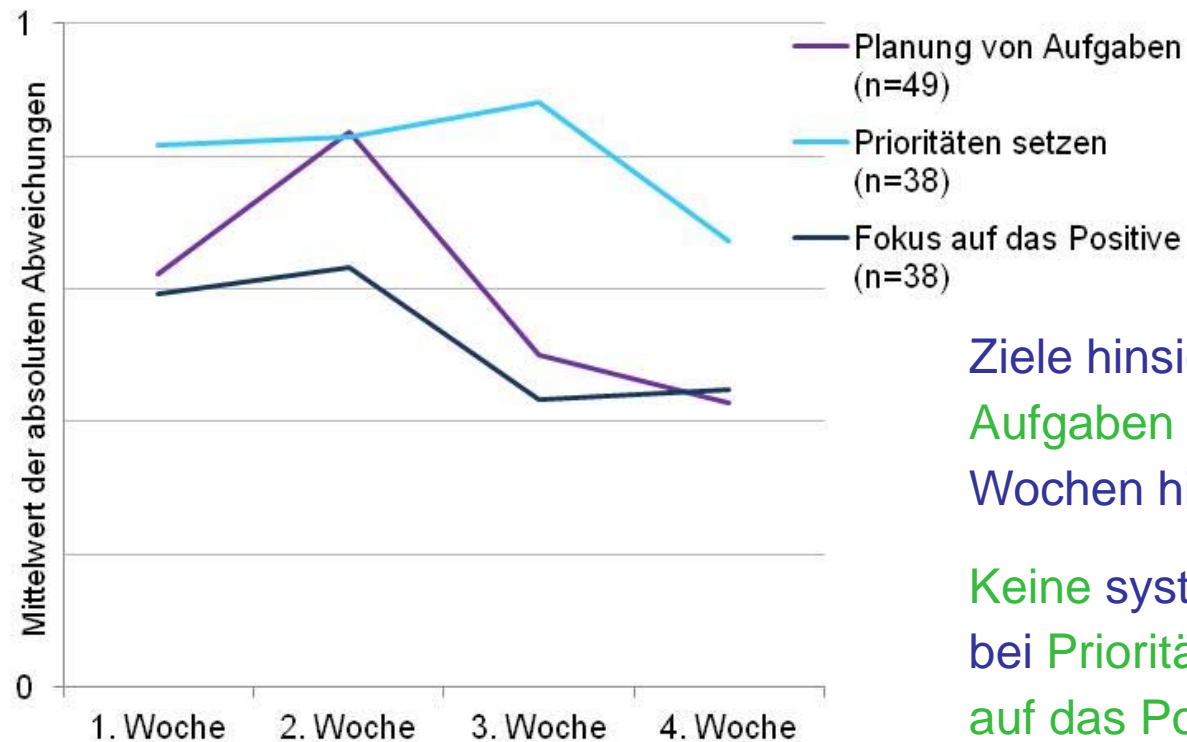


Unnötige Aufgaben werden über die vier Wochen hinweg **realistischer** vorhergesehen

Keine systematische Entwicklung bei **Arbeitsmenge**

Evaluationsstudie 2: Balance-Tagebuch

Nähert sich der geplante und der tatsächliche **Strategieeinsatz** an? –
Vergleich Planung Montags und Bericht Freitags über die vier Wochen hinweg

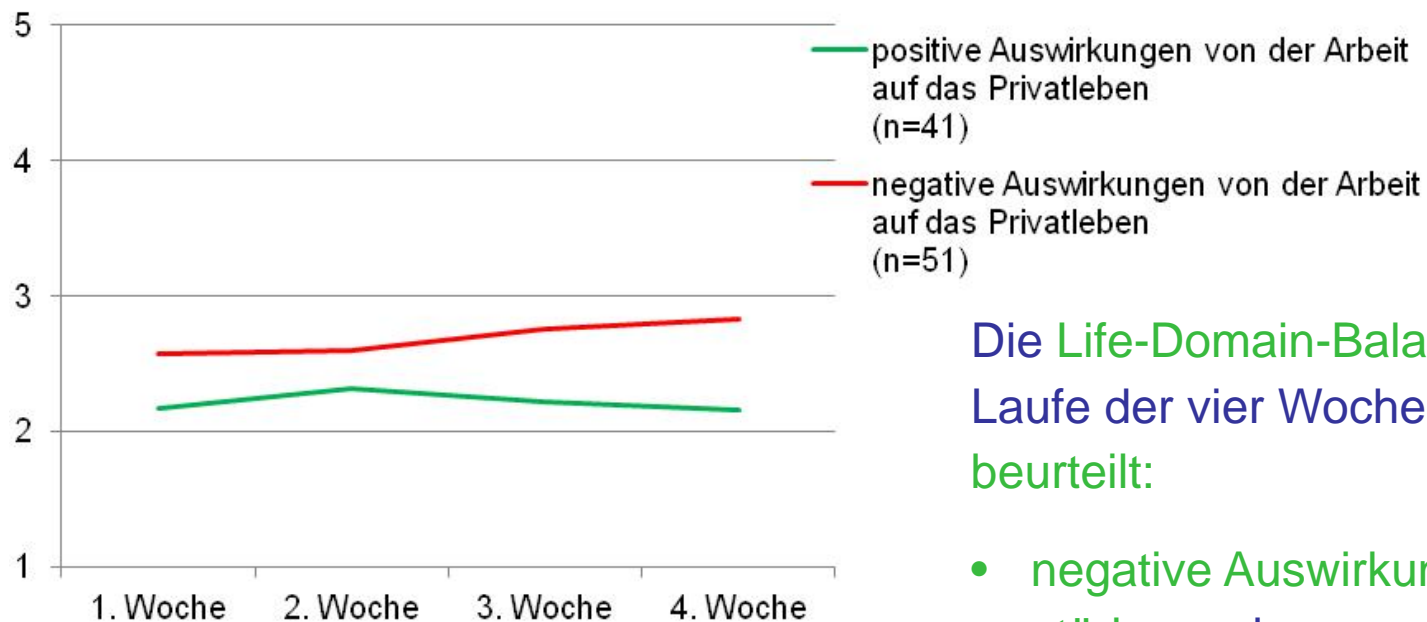


Ziele hinsichtlich der **Planung von Aufgaben** werden über die vier Wochen hinweg **realistischer**

Keine systematische Entwicklung bei **Prioritäten setzen** und **Fokus auf das Positive**

Evaluationsstudie 2: Balance-Tagebuch

Verbessert sich die **Life-Domain-Balance** über die vier Wochen hinweg?



Die **Life-Domain-Balance** wird im Laufe der vier Wochen **kritischer** beurteilt:

- **negative Auswirkungen** werden **stärker** wahrgenommen

Keine systematische Entwicklung für **positive Auswirkungen**

Wir halten fest (1)

- ▶ **Arbeitsanforderungen** und **Strategien** werden nicht systematisch unter- oder überschätzt
- ▶ Die Spanne der Abweichungen ist für **Strategien** deutlich **höher**, als für **Arbeitsanforderungen** → Lernpotenziale für Strategieeinsatz
- ▶ Das Balance-Tagebuch hilft Beschäftigten dabei, zumindest einen Teil ihrer **Arbeitsanforderungen (unnötige Aufgaben) realistischer einzuschätzen** → Wichtige Grundlage für sinnvollen Strategieeinsatz
- ▶ Das Balance-Tagebuch hilft den Beschäftigten, dass die Ziele zumindest bei einem Teil der **Strategien (Planung von Aufgaben) realistischer** werden

Wir halten fest (2)

- ▶ Das Balance-Tagebuch kann über den betrachteten Zeitraum hinweg **keine Änderungen im Ausmaß des Strategieeinsatzes** bewirken
 - ▶ Evtl. (organisationale) Grenzen für den Strategieeinsatz
 - ▶ Evtl. stärkere Intervention nötig (z. B. Schulung zum sinnvollen Einsatz von Strategien)
 - ▶ Weitere Strategien wie **Grenzziehung, Nein-Sagen, Erholung** in die Strategieentwicklung mit aufnehmen
- ▶ Das Balance-Tagebuch kann über den betrachteten Zeitraum hinweg **keine Verbesserung der Life-Domain-Balance** bewirken
 - ▶ Stattdessen führt es zu einer **kritischeren Bewertung** der Life-Domain-Balance – es ist von einem sogenannten Unfreezing auszugehen
 - ▶ vermutlich sind Reflexionsprozesse in Gang gekommen, die sich aber noch nicht in erfolgreichen Verhaltensänderungen niederschlagen

Life-Domain-Balance gestalten – Eine Bilanz

- ▶ Die Gestaltung von Life-Domain-Balance hat nicht nur etwas mit Vereinbarkeitsangeboten wie Betriebskita, Homeoffice und Teilzeit zu tun
- ▶ Auch leistungspolitische System wie Leistungsentgelt, die selten in Bezug zu Life-Domain-Balance gesehen werden, haben Auswirkungen darauf
- ▶ Wenn Life-Domain-Balance gestaltet werden soll, sollte das leistungspolitische System kritisch daraufhin betrachtet werden
- ▶ Beschäftigte nehmen eine zentrale Rolle bei der Gestaltung der Life-Domain-Balance ein
- ▶ Es erscheint zentral, ihnen die Möglichkeit zu geben, über ihre Life-Domain-Balance zu reflektieren
- ▶ Das Balance-Tagebuch scheint ein geeigneter Ansatzpunkt hierfür zu sein, für Verhaltensänderungen sollte es mit weiteren Interventionen verbunden werden

Vielen Dank für Ihr Interesse !

Dipl.-Psych. Nina Schiml

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Institut für Psychologie

Arbeitsgruppe Wirtschaftspsychologie

Engelbergerstr. 41, 79085 Freiburg

Tel. 0761 / 203 - 9153

www.psychologie.uni.freiburg.de

nina.schiml@psychologie.uni-freiburg.de