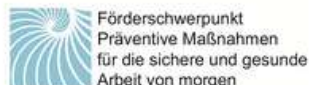




Hiltraud Grzech-Sukalo
Universität Oldenburg

BETREUT VOM



***Gesünder Arbeiten in
Niedersachsen und Bremen***
**Kongress für betrieblichen Arbeits-
und Gesundheitsschutz**

Bremen, 03.09.2019



Mobile Arbeit – Mobilität von Menschen und Daten

- Mobilität gehört zur Erledigung der Arbeitsaufgabe („verordnete Mobilität“)
- Mobiles Arbeiten bedingt räumliche Mobilität (z.B. Dienstreisen)
- Mobile Arbeit ist „orts- und zeitflexible Arbeit“, d.h. sie findet an mehreren Orten (z.B. beim Kunden oder unterwegs) teilweise außerhalb der regulären Arbeitszeit statt
- Nutzung mobiler Endgeräte (Smartphone, Handy, Laptop)
- Mobil Beschäftigte stehen nicht nur vor der Aufgabe, berufsbedingte Mobilität mit dem Privatleben zu vereinbaren
- Die Abwesenheiten führen auch zu einem Konflikt *innerhalb* der Arbeit: am Arbeitsplatz bleibt Arbeit liegen, was sich auch auf das Verhältnis von Arbeit und Privatleben auswirkt.

Unter Nutzung mobiler Endgeräte



Mobilität der Arbeitsinhalte

- Reine Tele(heim)arbeit
- Alternierende Telearbeit
- Virtuell vernetzte Projektarbeit

Mobilität der Beschäftigten

- Beruflich veranlasste räumliche Mobilität
- Arbeit beim Kunden bzw. an verschiedenen Standorten
- Dienstreisen

Mobile Telearbeit – Arbeiten unterwegs
im Hotel, im Zug, in der Lobby,
auf dem Weg zum Kunden, etc.

Quelle: Vogl/Nies 2013: 15



Das Projekt prentimo



Das Projekt „prentimo“



- **prentimo** ist die Kurzbezeichnung für das Projekt „Präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit“
- Das Projekt prentimo wird vom **Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert** (Projektträger Karlsruher Institut für Technologie – KIT)
- **Projektbeteiligte:** Uni Oldenburg, HS Aalen, ISF München, Cogito-Institut, ver.di (Innovation und Gute Arbeit)
- **Projektbetriebe:** BTC Business Technology Consulting AG, Oldenburg; Deutsche Telekom Außendienst GmbH (DTA), Bonn; Strabag Property and Facility Services GmbH, Frankfurt; diverse Transferunternehmen
- **Projektlaufzeit:** Januar 2016 - bis Juli 2019

Ziel:

Belastungsursachen identifizieren und die Chancen und Vorteile mobiler Arbeit sichern

Mobilität im (Arbeits-)Alltag



- Welche Ressourcen und Belastungen birgt mobile Arbeit?
- Wie gehen die Beschäftigten damit um?
- Was ist zu tun?



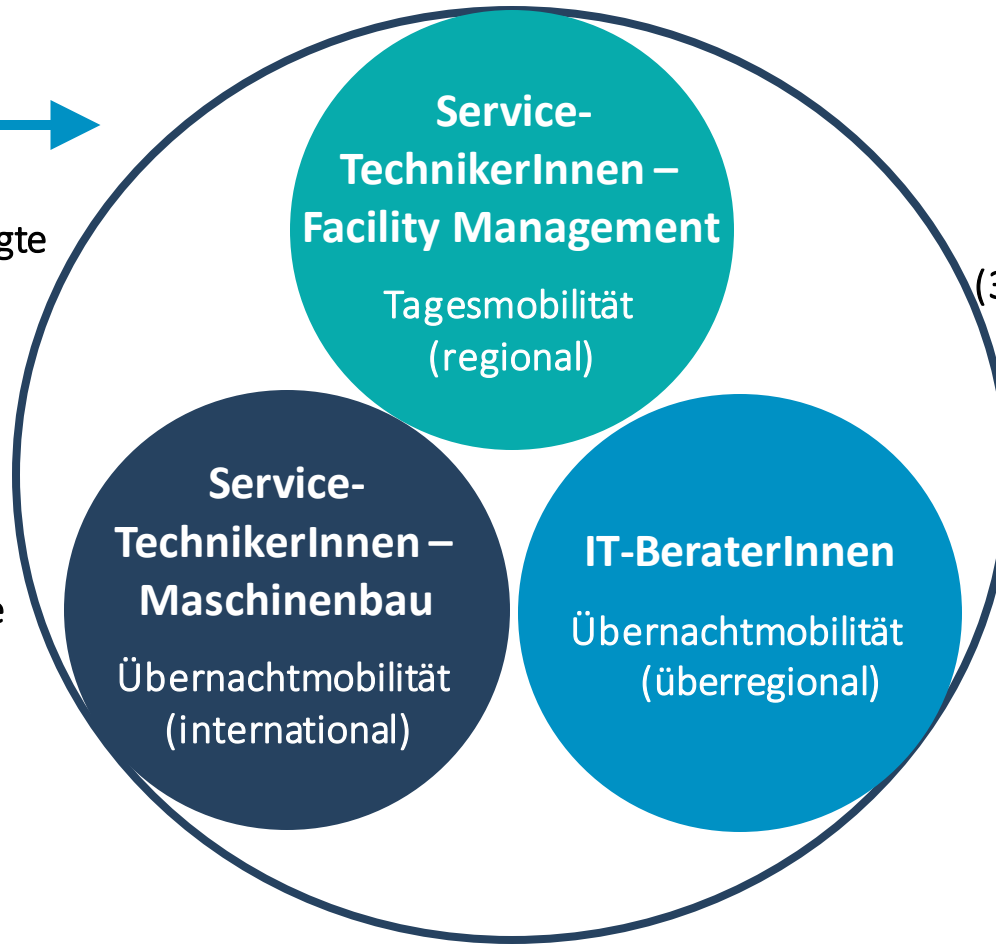
Interviews

59 mobil Beschäftigte

Mitarbeitende &
Führungskräfte

Frauen (14%)
& Männer (86%)

Mit & ohne Familie



Befragung

2336 mobil Beschäftigte
(3627 Personen insgesamt)

Mitarbeitende &
Führungskräfte

Frauen (17%)
& Männer (83%)

Mit & ohne Familie



Unterwegs sein ...

... als positives Leitbild?



... als permanente Überlastung?

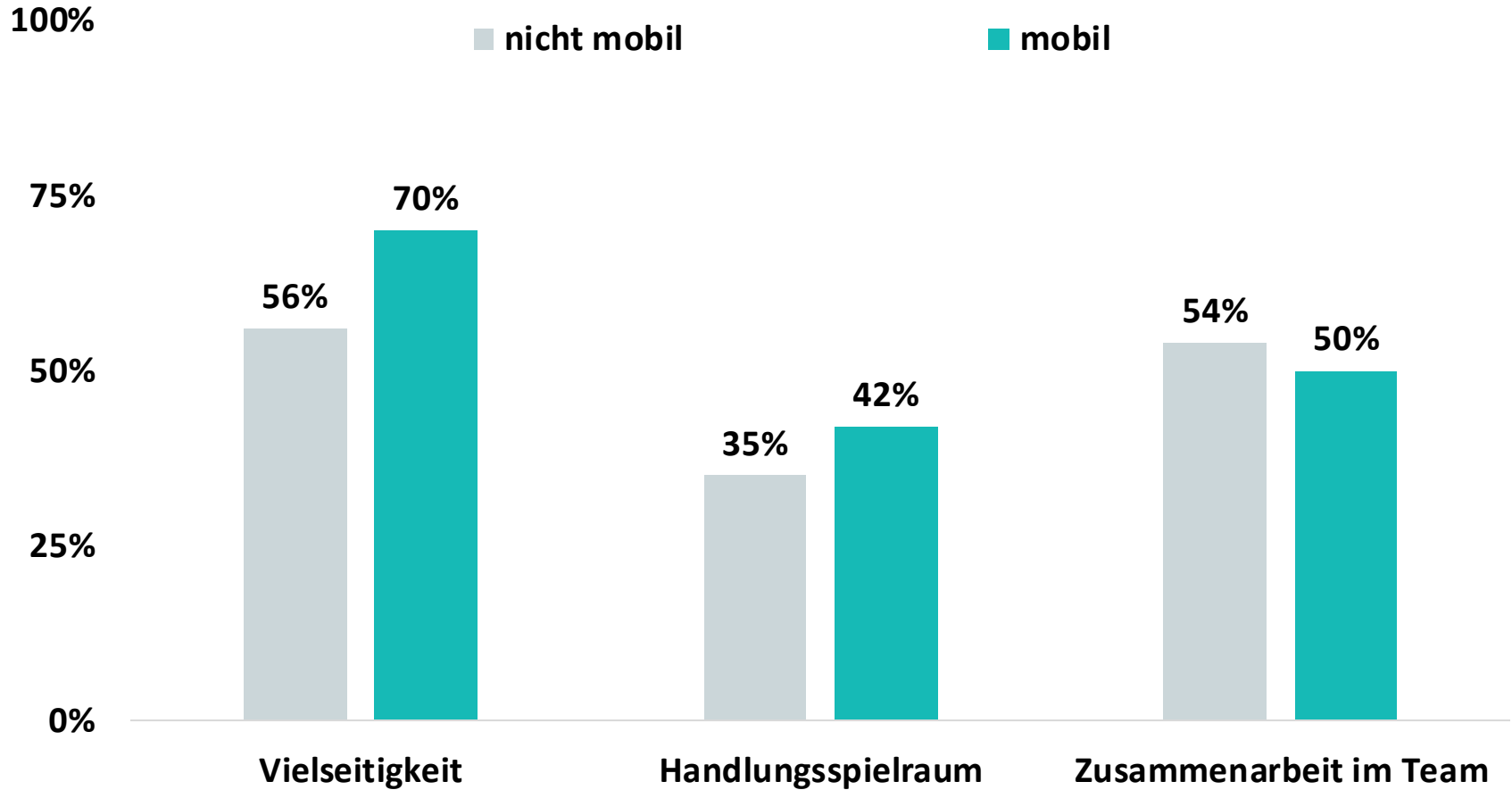




Unterwegs sein ... als positives Leitbild



Unterwegs sein ... als positives Leitbild?



Unterwegs sein ... als positives Leitbild?



Ressourcen mobiler Arbeit

- Freiheit und Autonomie im Arbeitsalltag
- Zeitliche und räumliche Gestaltungssouveränität



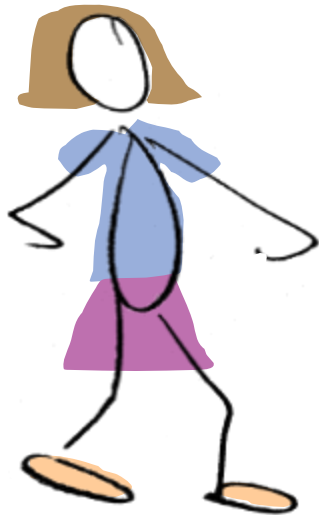
„Das Unterwegs sein finde ich total cool. Dieses Selbstbestimmte. Nicht von 8 bis 17 Uhr irgendwo arbeiten zu müssen, auch wenn ich durch Kunden fremdgesteuert bin, aber rein theoretisch habe ich das Gefühl, ich könnte! (...) Also damit dieses Gefühl von Freiheit“

Unterwegs sein ... als positives Leitbild?



Ressourcen mobiler Arbeit

- Keine direkte Kontrolle
- Selbstständig arbeiten und Herausforderungen bewältigen



„Ich bin mein eigener Herr, ich habe keinen, der hinter mir steht. Ich kann meinen Tag selbst einteilen“



Unterwegs sein ... als permanente Überlastung





Mobilitätsbedingte und arbeitsorganisatorische Belastungen

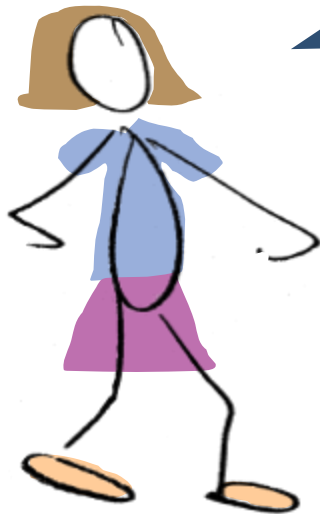


Unterwegs sein ... als permanente Überlastung?



Mobilitätsbedingte Belastungen

- Reisezeiten on top



„... Ich verbringe einen halben Tag auf der Autobahn und trotzdem muss ich ja meinen vollen Arbeitstag dann da noch schaffen. Das strengt mich einfach an. Da bin ich schon fertig“

Unterwegs sein ... als permanente Überlastung?



Mobilitätsbedingte Belastungen

- Reisezeiten on top
- Ortlosigkeit der Arbeit



„Der Firmenwagen ist sowieso alles – Büro, Frühstücksort, alles. Normalerweise muss man auch noch im Auto einen Campingstuhl und Campingtisch haben, wo man alles drauf stellt. Für den Rechner. Für die Protokolle“

Unterwegs sein ... als permanente Überlastung?



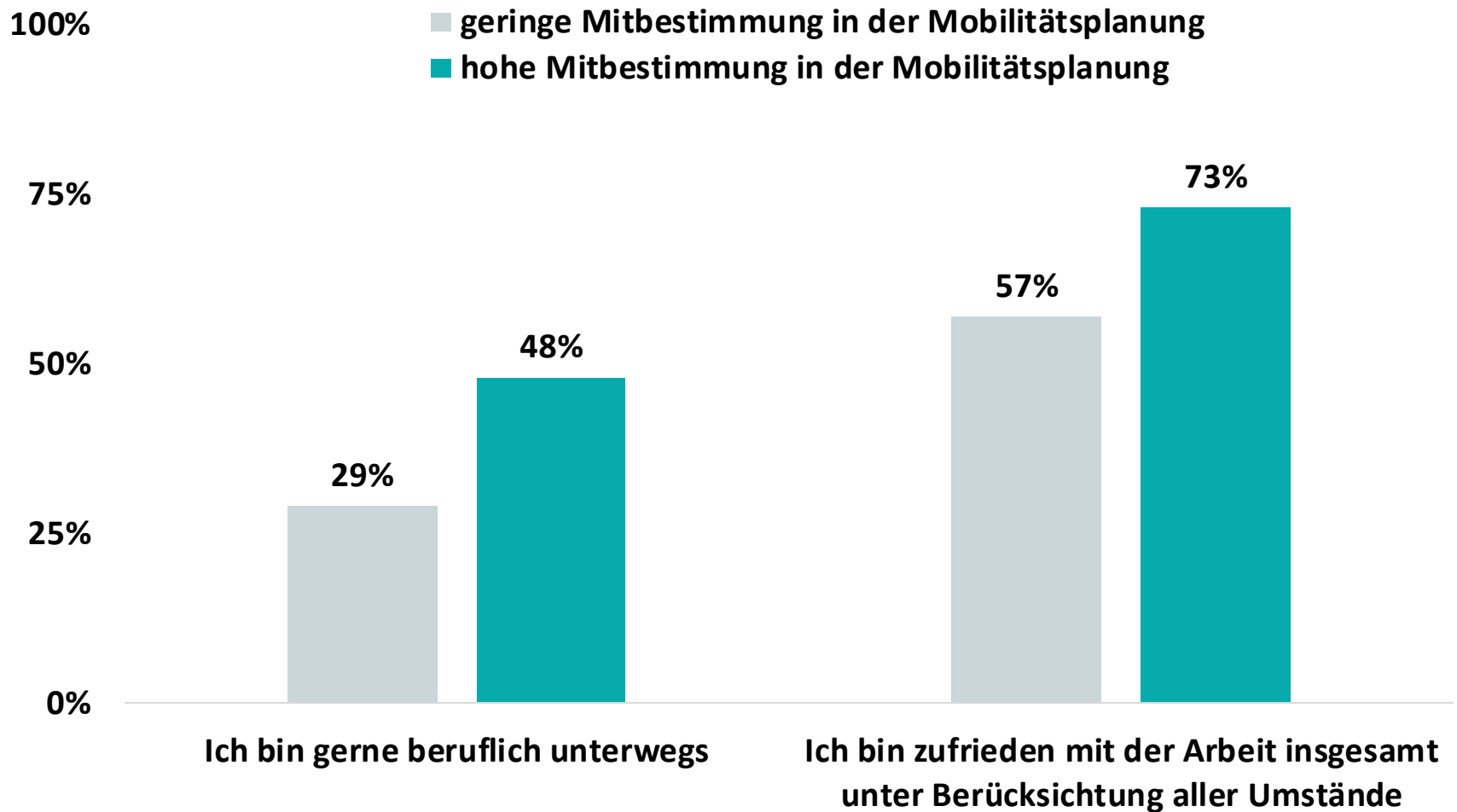
Mobilitätsbedingte Belastungen

- Reisezeiten on top
- Ortlosigkeit der Arbeit
- Mangelnde soziale Kontakte zu Führungskräften und Kollegen



„Da bleibt auch das Persönliche auf der Strecke. Man sieht sich nicht mehr. Man telefoniert nur noch ... Man ist wirklich ein Alleinkämpfer“

Unterwegs sein ... als permanente Überlastung?

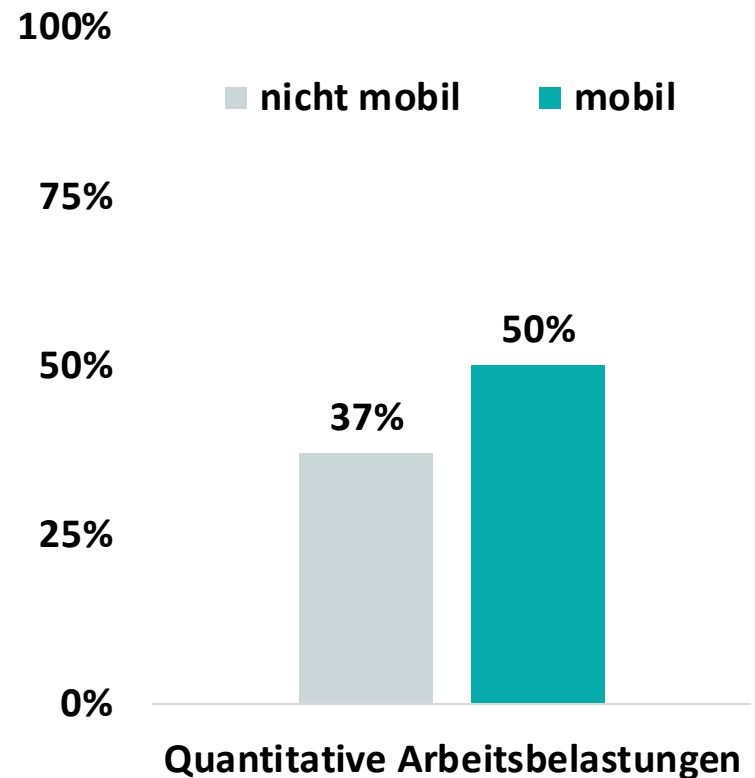


Unterwegs sein ... als permanente Überlastung?

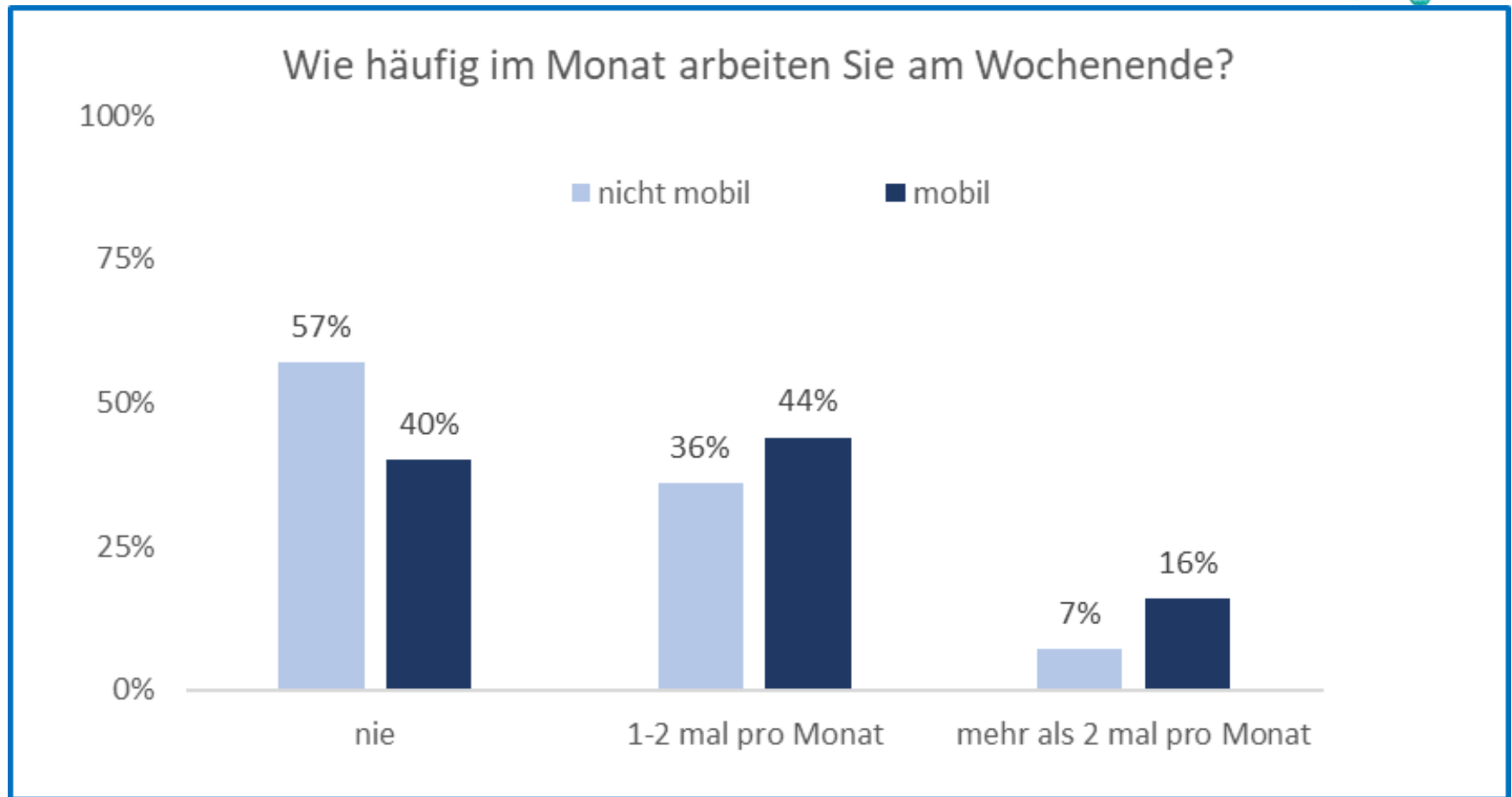


Arbeitsorganisatorische Belastungen

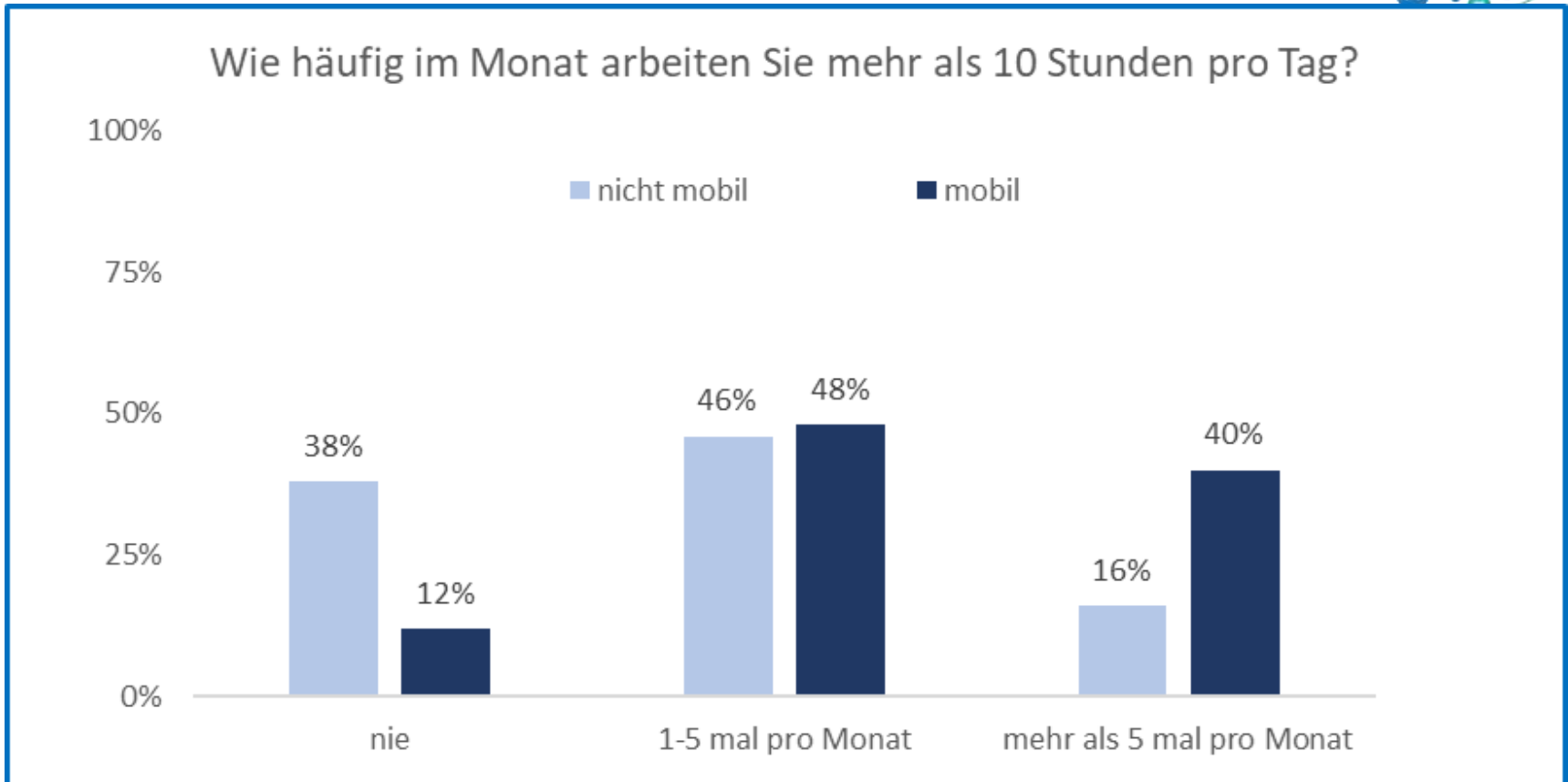
- Zeit- und Leistungsdruck



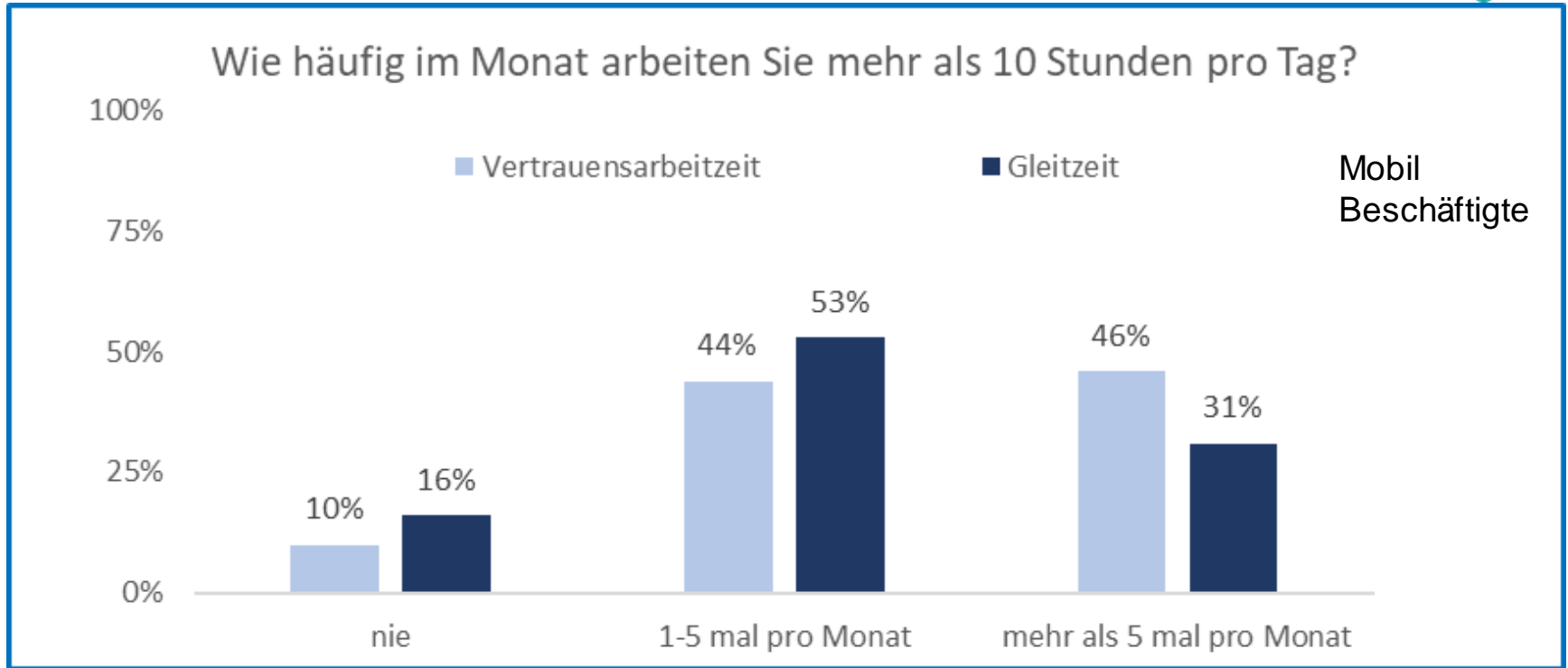
Arbeitszeit (1)



Arbeitszeit (2)



Arbeitszeit (3)



Vereinbarkeit Beruf und Familie



- 24% der mobil Beschäftigten geben an, dass es der Zeitaufwand ihrer Arbeit für sie schwierig macht, den Pflichten in Familie und Privatleben nachzukommen (Nicht-Mobile: 13%).
- Etwa ein Drittel der mobil Beschäftigten gibt an, dass die Anforderungen der Arbeit ihr Privat- und Familienleben stört, wenn sie am Wochenende oder mehr als zehn Stunden pro Tag arbeiten.
- Werden gesetzliche Ruhezeiten von mindestens elf Stunden nicht eingehalten, kommt es ebenfalls zu einer deutlichen Verschlechterung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Für 40% der Befragten, die von unzureichenden Ruhezeiten berichten, ergeben sich Einschränkungen in der Vereinbarkeit.
- 60% der mobilen Beschäftigten in Gleitzeit geben an, Beruf und Privatleben gut miteinander vereinbaren zu können. Bei den Beschäftigten in Vertrauensarbeitszeit sind es hingegen nur 45%.
- 47% der mobilen Beschäftigten mit Übernachtungen geben an, Beruf und Privatleben gut miteinander vereinbaren zu können. Bei den Beschäftigten ohne Übernachtungen sind es hingegen 58%.

Unterwegs sein ... als permanente Überlastung?



Arbeitsorganisatorische Belastungen

- Zeit- und Leistungsdruck
- Erreichbarkeit

„Es wird von mir erwartet, ständig erreichbar zu sein, auch außerhalb meiner Arbeitszeit“

58% der mobil Beschäftigten geben an, dass die Aussage auf sie zutrifft.

Bei den Nicht-Mobilen gerade einmal 19%

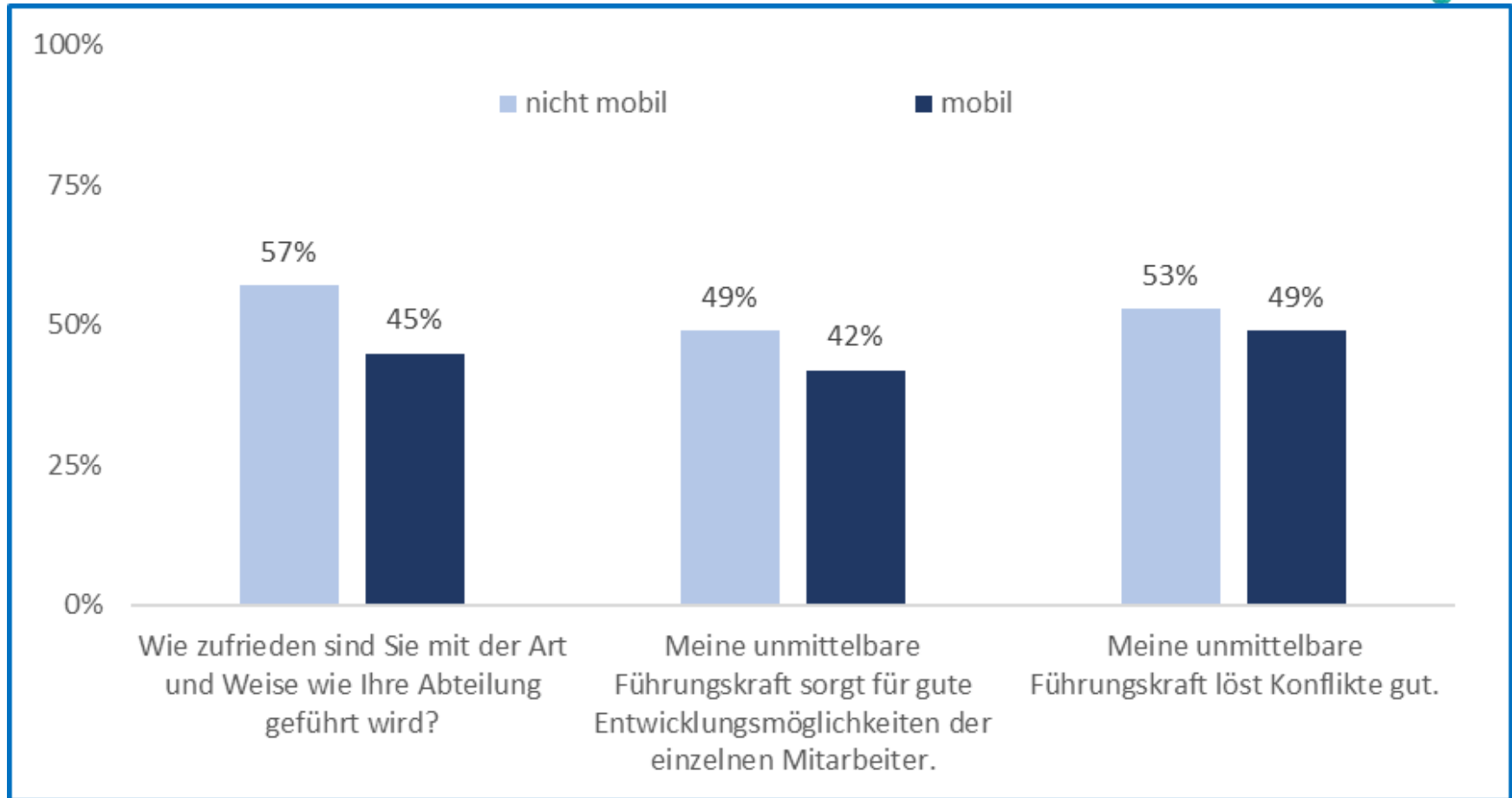


„Ob die Erwartung besteht auf E-Mails nach 20:00 Uhr zu antworten, hängt von der Führungskraft ab. Es gibt Kollegen, die sich bewusst abgrenzen, aber die Mehrheit ist ständig erreichbar.“

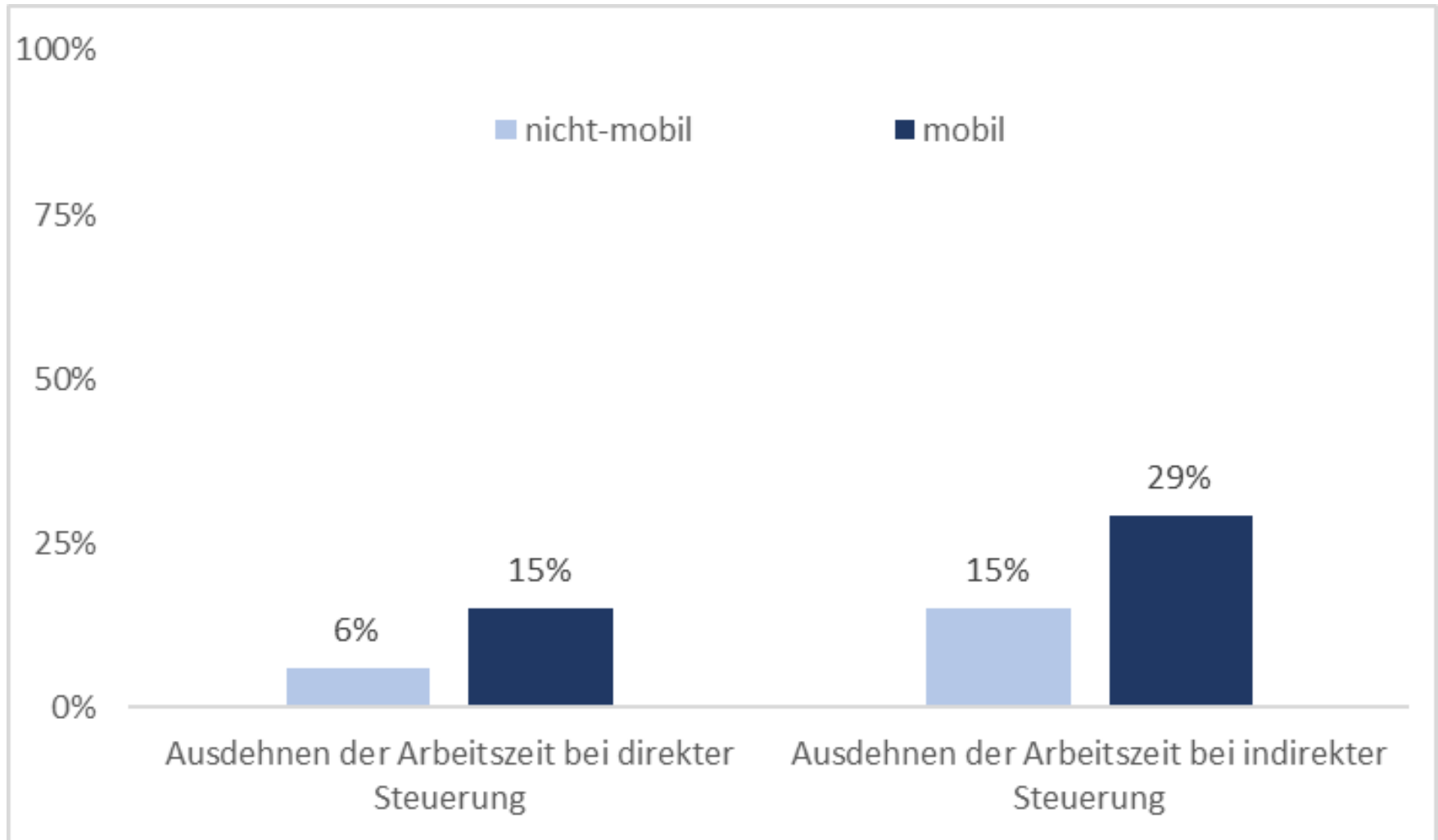


„ Wenn ich Feierabend habe, dann gehe ich nicht mehr an ein klingelndes Handy ran. Es sei denn, und da mache ich jetzt noch mal eine kleine Ausnahme, das gilt für Urlaub und für einen freien Tag, wenn ich einem Kollegen, von dem ich weiß, dass der mich irgendwie was fragen könnte.“

Führung

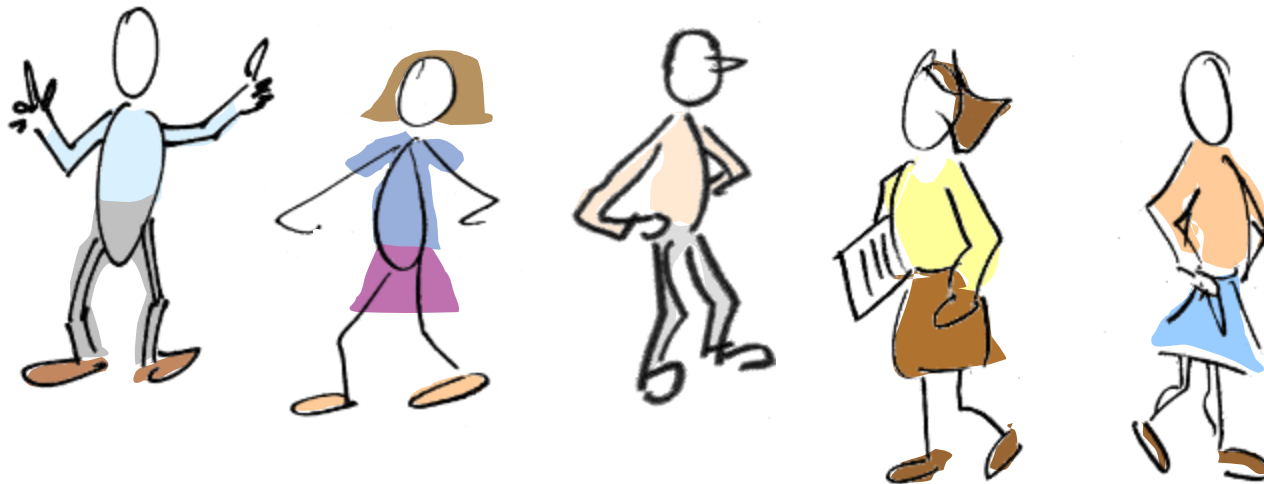


Führung und Arbeitszeit





Wie gehen die Beschäftigten damit um?



Wie gehen die Beschäftigten damit um?



Mobilisierung informeller und privater Ressourcen

- Informelle Räume und Orte gestalten
- Kollegialität als Ressource
- Privatzeit für Arbeit zur Verfügung stellen

Betriebliche Verantwortlichkeiten werden dem Individuum überlassen

Wie gehen die Beschäftigten damit um?



- Interessierte Selbstgefährdung
(als Folgen indirekter Steuerung; s. Führung)

„Interessierter Selbstgefährdung“ meint ein Verhalten, bei dem man sich selbst dabei zusieht, wie das persönliche Arbeitshandeln die eigene Gesundheit gefährdet – aus einem Interesse am beruflichen Erfolg heraus (Peters 2011, Krause u.a. 2012).

Beispiel: *Ausdehnen der Arbeitszeit* – **23% der mobil Beschäftigten tun dies oft oder sehr oft**

Risiko eines entgrenzten Engagements &
Risiko für Beeinträchtigungen der Gesundheit

Peters (2011); Krause & Dorsemagen (2017)



Was ist also zu tun?



Was ist also zu tun?



Mobilität in der Arbeit ist nicht per se belastend, sondern kann auch als Bereicherung erlebt werden

Positive und motivierende Aspekte von Mobilität erhalten und gleichzeitig Selbstüberlastung verhindern

Sichtbar machen der Mobilitätsanforderungen und benötigten Mobilitätskompetenzen

Konsequente Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung und systematischer Einbezug der Mobilitätsbelastungen in das BGM

Mobilitätsbelastungen sind nicht nur ein individuelles, sondern auch ein betriebliches Problem

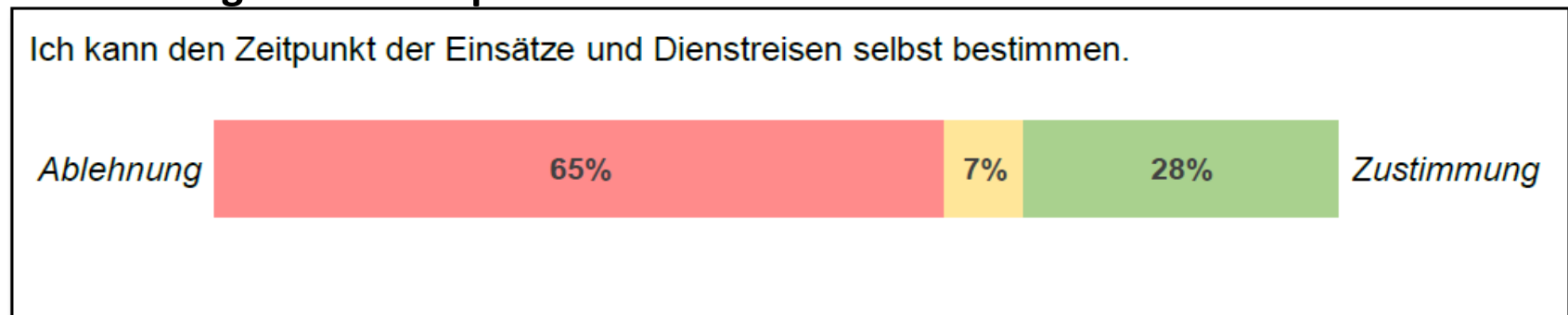
Differenziertes betriebliches Mobilitätsmanagement einführen



Fragebogen zur Analyse mobiler Arbeit: *Amobil*

- Fragen zu Dienstreisen (u.a. durchschnittliche Dauer, Übernachtungen, Häufigkeit, betriebliche Unterstützung)
- Mobilitätsbedingter Planungsspielraum (u.a. Mitbestimmung der Einsätze und Dienstreisen)
- Fehlende mobilitätsbedingte Erholungsmöglichkeiten (u.a. Zeiten der Einsätze, Pausen, Unterkunft)
- Mobilitätsbezogene soziale Unterstützung (u.a. im Hinblick auf Ausrüstung, Technik, Software)

Auswertungsschema Bsp.:





Empfehlungen aus prentimo zu Arbeits- und Reisezeiten mobil Beschäftigter (1)

- Arbeits- und Fahrtzeiten dokumentieren und auswerten
- Sind Fahrtzeiten keine Arbeitszeiten, müssen diese in der Gefährdungsermittlung (psychische Belastungen) berücksichtigt werden
- Personalbemessung und Einsatzplanung überprüfen
- Bei Zielvereinbarungen notwendige Arbeits- und Reisezeiten mitberücksichtigen
- Betrieblich klären und festlegen, was zur Arbeitszeit gehört und was nicht (z.B. betrieblicher Austausch mit Kollegen, Arbeiten im Hotel oder auf der Fahrt, Dokumentationen zu Hause)



Empfehlungen aus prentimo zu Arbeits- und Reisezeiten mobil Beschäftigter (2)

- Erreichbarkeiten klären und betriebliche Regeln aufstellen
- Umgang mit mobiler Arbeit und den damit zusammenhängenden Arbeits- und Fahrtzeiten in Workshops hinterfragen; den Aspekt der interessierten Selbstgefährdung darin integrieren
- Rufbereitschaften gesetzeskonform und sozialverträglich gestalten (z.B. max. zulässige tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, Ruhezeiten, Rufbereitschaften in Folge, Nachtschichtanteile → Inanspruchnahmen auswerten)

Homeoffice

Betriebliche Regelungen sind notwendig!



- Wer will/kann – wer darf (nicht?)
 - doppelte Freiwilligkeit: niemand muss, aber auch kein genereller Anspruch auf die Arbeit zuhause.
 - Individuelle Fähigkeiten im Auge behalten
- Transparente Regelungen über Teilnahme, Beendigung, Ablehnung oder „Entzug“ des Homeoffice
- Individuelle Fähigkeiten dazu im Auge behalten
- Keine alleinige Entscheidung der Führungskraft
- Einbeziehung Betriebs- bzw. Personalrat
- Rahmenbedingungen festlegen



Homeoffice Mobile Arbeit will gelernt sein

- Selbstorganisation, Zeitmanagement
- Umgang mit Entgrenzung von Arbeit und Leben
- Umgang mit Erreichbarkeit
- Individualisierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Aber: Arbeitgeber bleibt in der Pflicht!
- Qualifizierung und Beratung bzgl. mobiler Arbeit



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Für weitere Informationen:
hiltraud.grzech-sukalo@uni-oldenburg.de

www.prentimo.de

