

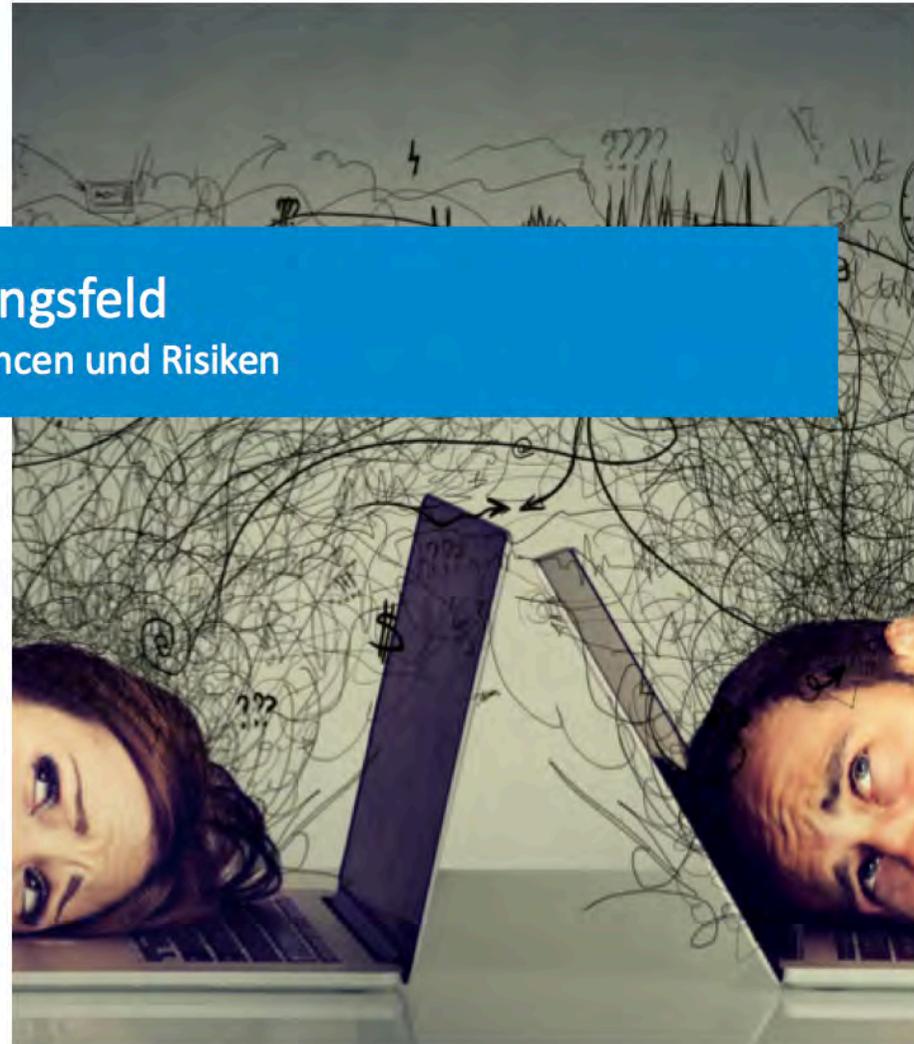
25. September 2018

FORUM 4

Mobiles flexibles Arbeiten im Spannungsfeld zwischen Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Chancen und Risiken

Ronja Bölsch

Dokumentation der Tagung:
www.hs-magdeburg.de/digitalisierung





(1)

Psychologische Praxis
für Prävention



(2)

Psychologische Praxis
für Prävention



(3)

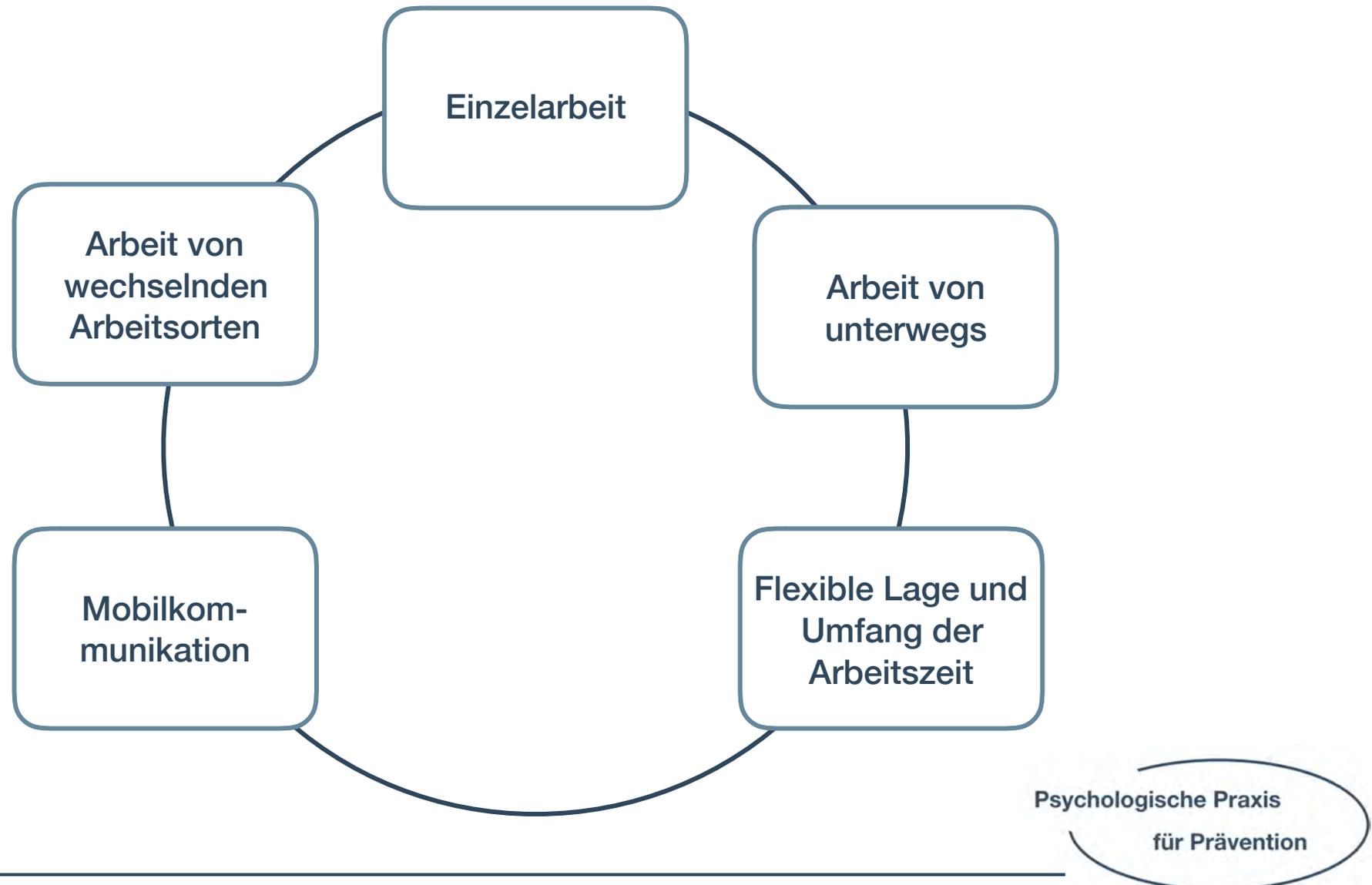
Psychologische Praxis
für Prävention



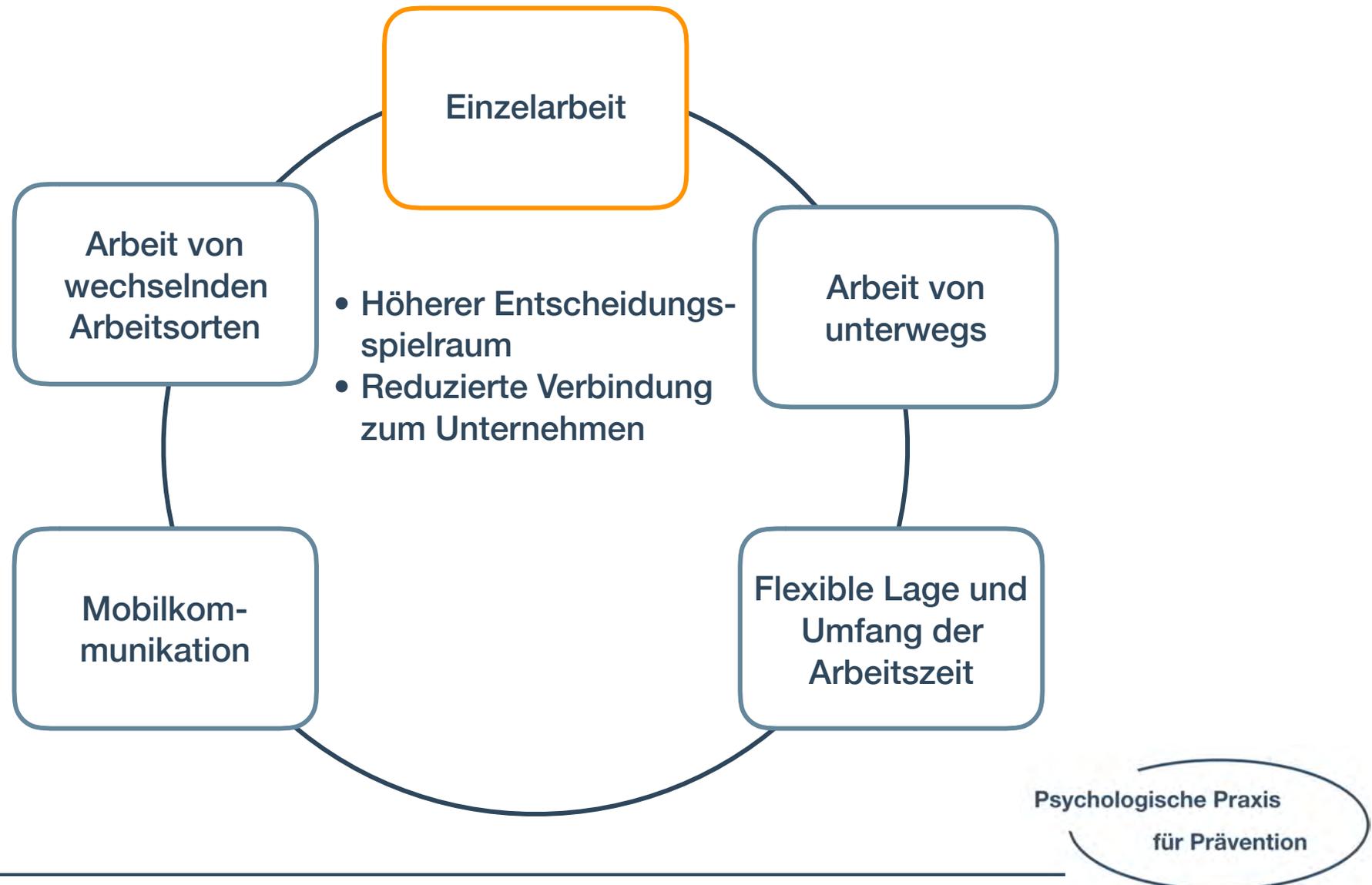
(4)

Psychologische Praxis
für Prävention

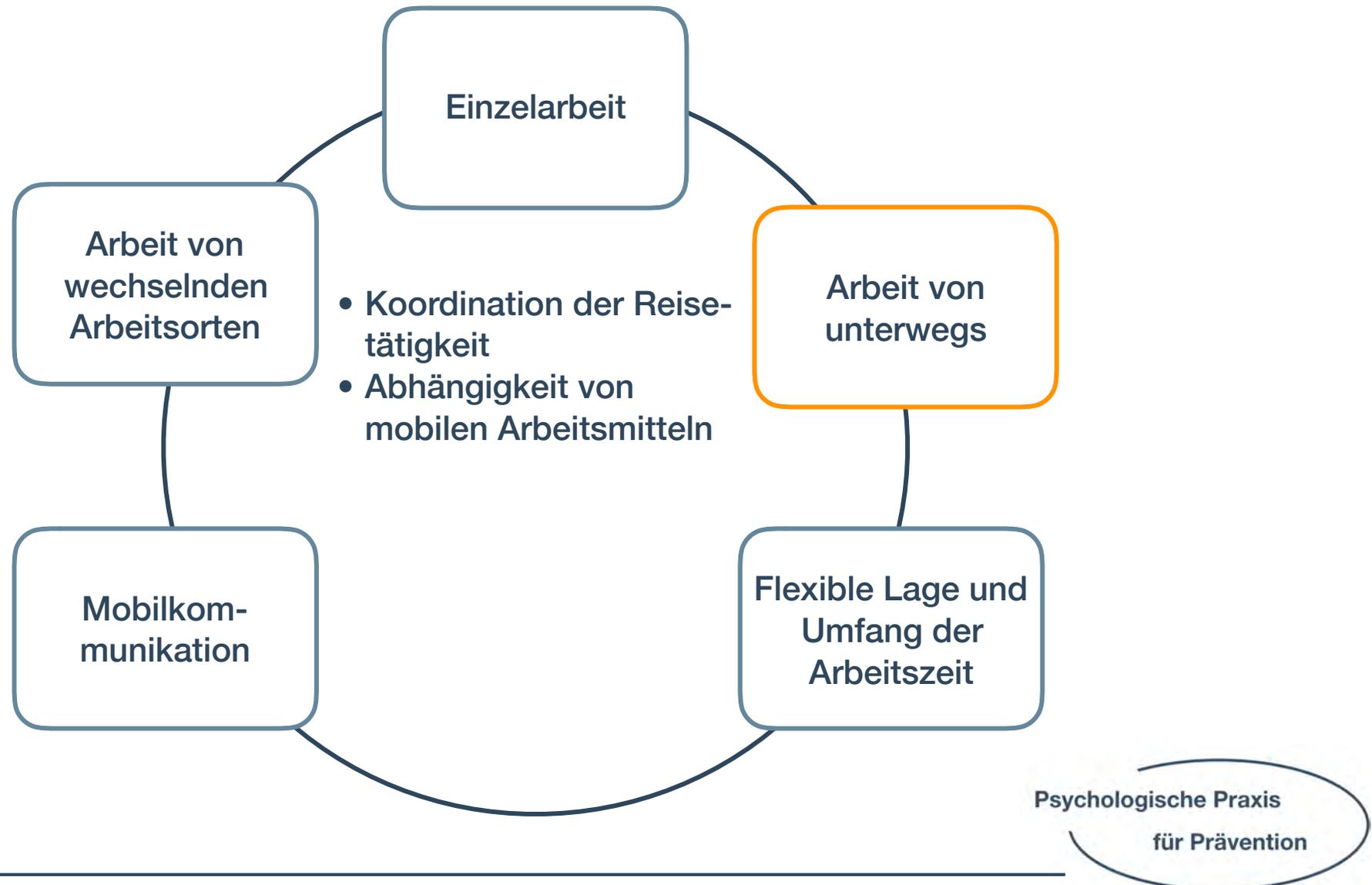
Anforderungen und Bedingungen mobil-flexibler Arbeit nach Hupfeld u. a. (2013)



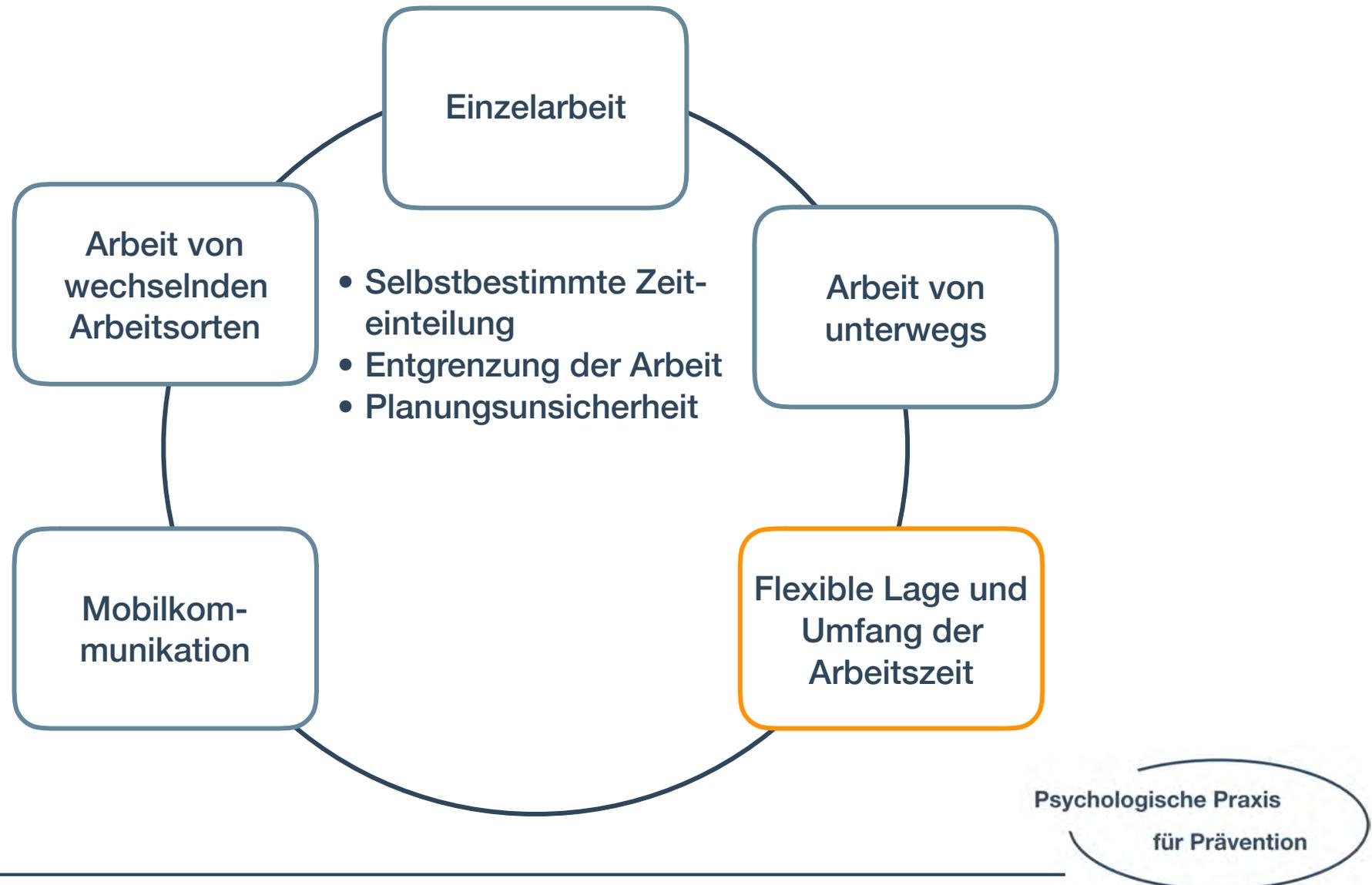
Anforderungen und Bedingungen mobil-flexibler Arbeit nach Hupfeld u. a. (2013)



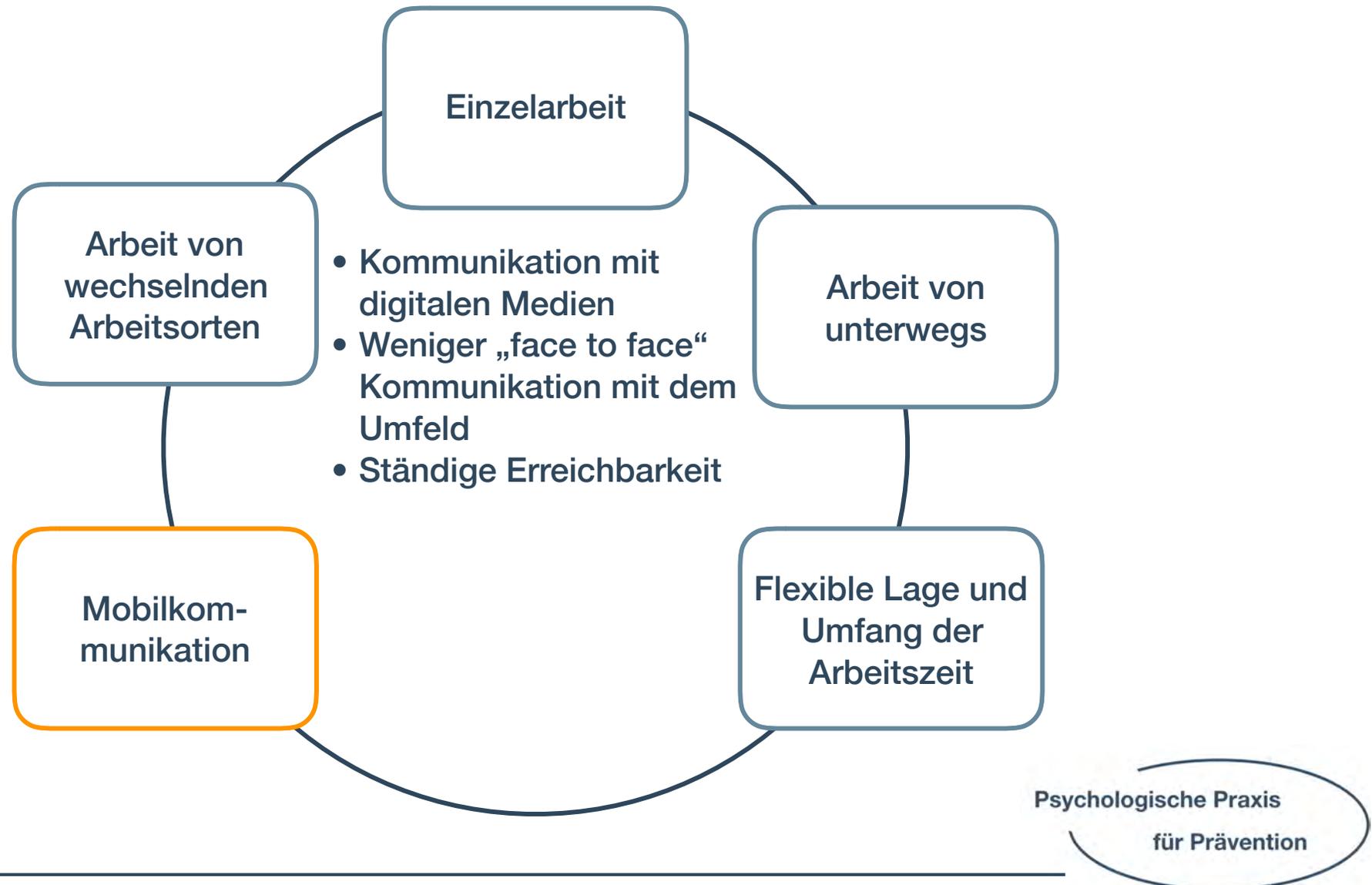
Anforderungen und Bedingungen mobil-flexibler Arbeit nach Hupfeld u. a. (2013)



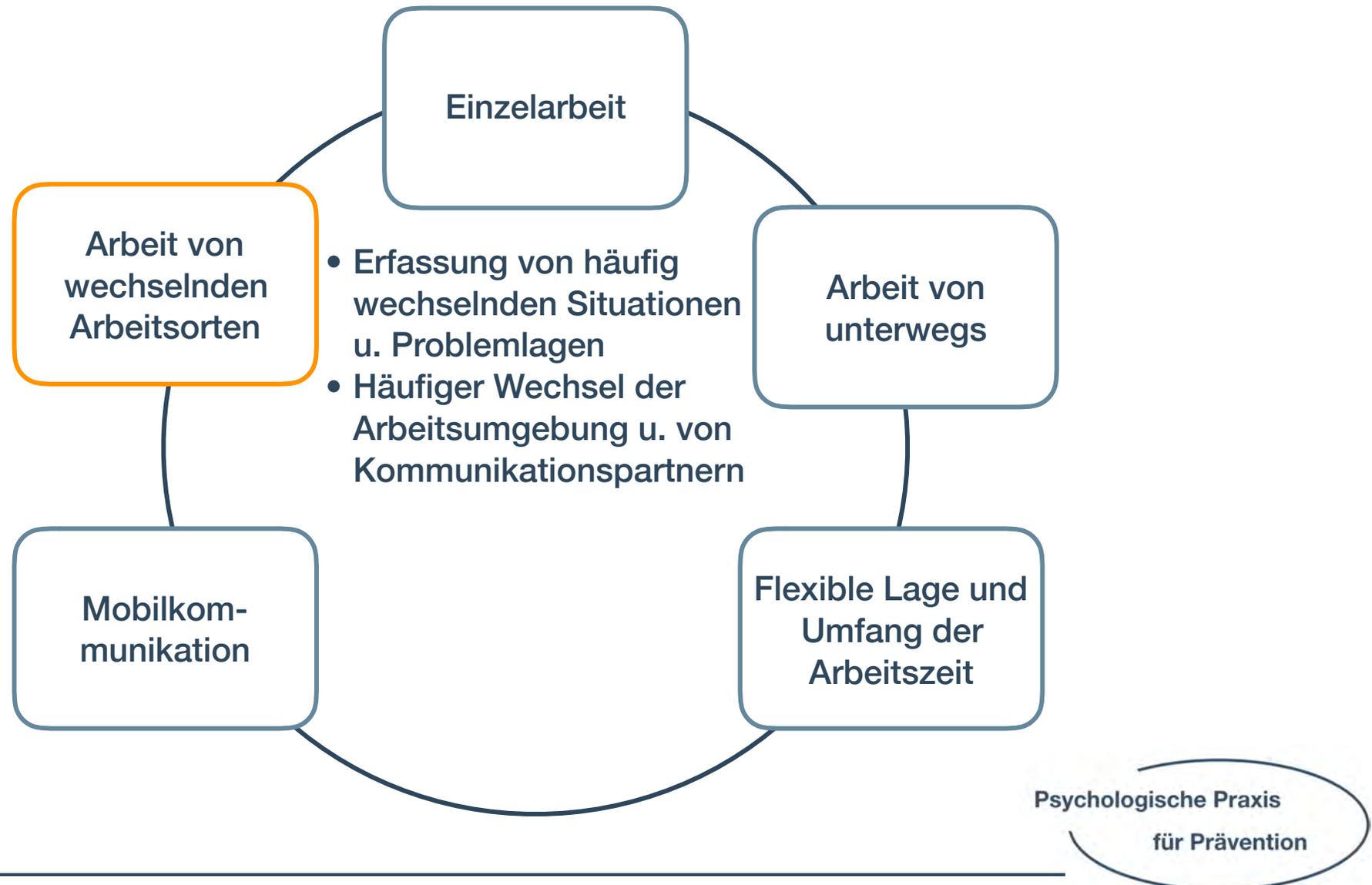
Anforderungen und Bedingungen mobil-flexibler Arbeit nach Hupfeld u. a. (2013)



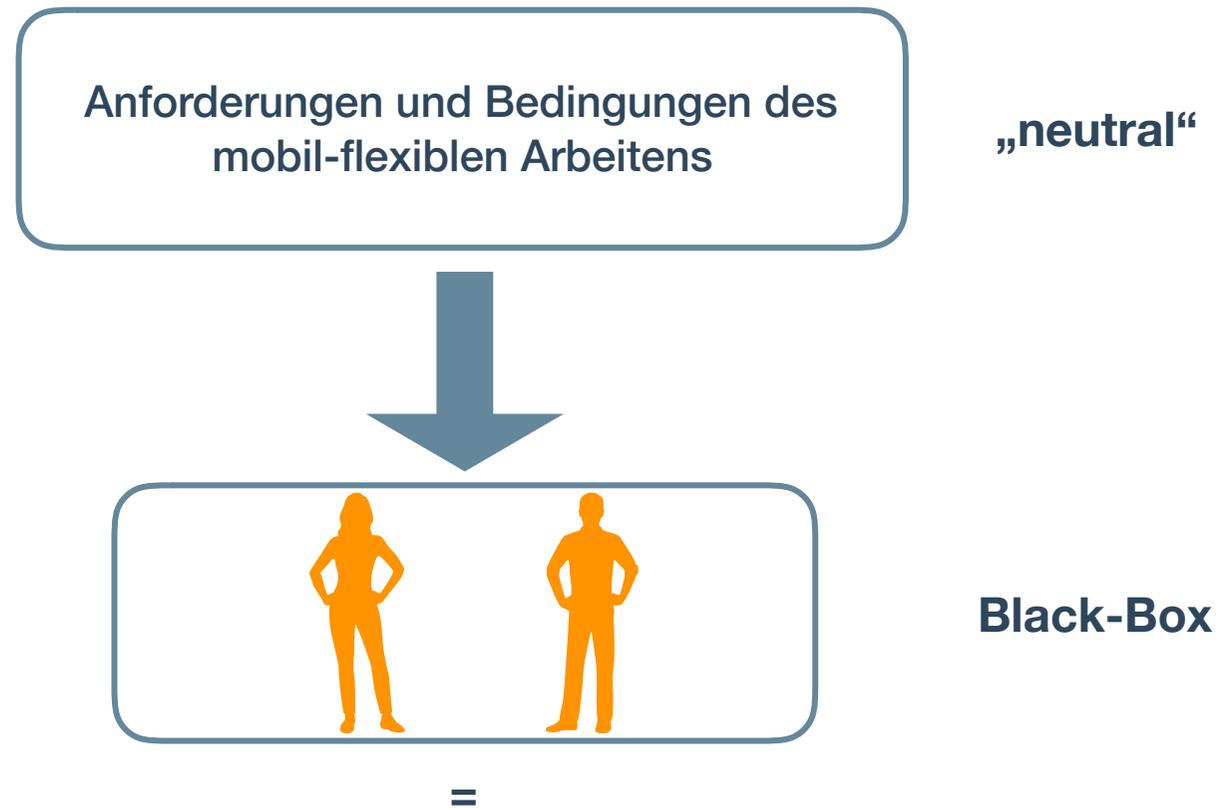
Anforderungen und Bedingungen mobil-flexibler Arbeit nach Hupfeld u. a. (2013)



Anforderungen und Bedingungen mobil-flexibler Arbeit nach Hupfeld u. a. (2013)



Zusammenspiel von Anforderungen/Bedingungen und der individuellen Einschätzung



persönliche „Mixtur“ aus Ressourcen und Belastungen

Psychologische Praxis
für Prävention

Gesundheitspotentiale u. Ressourcen

- Autonomie
- Handlungsspielräume

- Anforderungsvielfalt
- Ganzheitliche und anspruchsvolle Aufgaben

- Soziale Interaktion
- Emotionale Bereicherung

- Zeitliche u. räumliche Flexibilität

- Lern- u. Entwicklungsmöglichkeiten

(Hupfeld u. a., 2013, S. 19)

Psychologische Praxis
für Prävention

Gesundheitsgefährdungen und Belastungen

- Hohe Anforderungen an Selbstorganisation/ -management
- Hohe Verantwortung für Fehler oder finanzielle Verluste

- Leistungsdruck
- Koordinationsaufwand

- Informationsdefizite
- Fehlende Unterstützung
- Höhere emotionale Anforderungen

- Zeitmangel u. -druck
- Störungen u. Unterbrechungen

- Abhängigkeit von Technik und Technikstress
- Physische Belastungen

(Hupfeld u. a., 2013, S. 19)

Psychologische Praxis
für Prävention

Interessierte Selbstgefährdung nach Peters (2011) und Krause u. a. (2012)

- Wandel der Arbeitswelt von der direkten hin zur indirekten Steuerung (Führung durch Ziele)
- Beschäftigte werden nur noch an ihren Erfolgen gemessen (Messung an Kennzahlen)
- Es kommt genau dann zur interessierten Selbstgefährdung, wenn Beschäftigte ihre eigene Gesundheit durch z. B. riskantes Handeln aufs Spiel setzen, um einen Misserfolg abzuwenden!

Empfehlungen für die Umsetzung des mobil-flexiblen Arbeitens - Geschäftsleitungsebene

- Wichtiges Credo: Freiwilligkeit!
- Was kann die Geschäftsleitung tun?
 - Ausgestaltung einer Vereinbarung zum mobil-flexiblen Arbeiten (weiterführende Literatur z. B. Tanner u. a. (2014))
 - Aktive Auseinandersetzung mit der Unternehmenskultur (Beteiligung aller Ebenen)

Empfehlungen für die Umsetzung des mobil-flexiblen Arbeitens - Abteilungsebene

- Häufig beteiligte Abteilungen: Personal, IT, Facility
- Folgende weitere Voraussetzungen müssen geklärt werden:
 - rechtliche Voraussetzungen (Datenschutz, Arbeitszeitmodelle)
 - technische Voraussetzungen (Datenschutz, VPN-Verbindung, Firewall)

Empfehlungen für die Umsetzung des mobil-flexiblen Arbeitens - Führungsebene

- Wie kann und soll Führung konkret mit dem Thema mobil-flexibles Arbeiten umgehen?
- Einbeziehung mit in den Prozess der Unternehmenskultur
- Handlungsspielraum neben formellen auch informelle Absprachen zu treffen

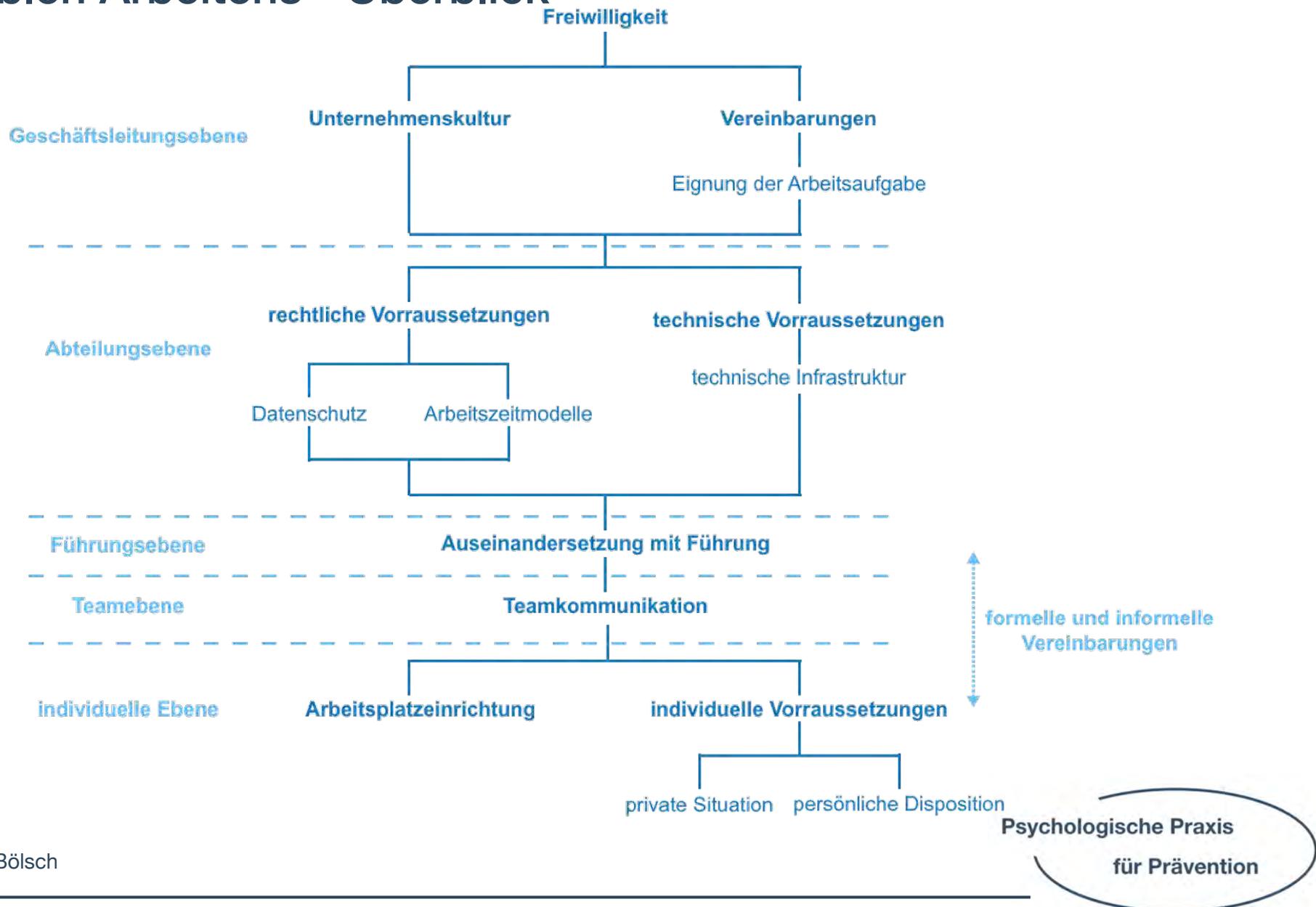
Empfehlungen für die Umsetzung des mobil-flexiblen Arbeitens - Teamebene

- Wie kann und soll das Team konkret mit dem Thema mobil-flexibles Arbeiten umgehen?
- Einbeziehung mit in den Prozess der Unternehmenskultur
- Handlungsspielraum neben formellen auch informelle Absprachen zu treffen
- Empfehlungen:
 - 2 bis 2,5 externe Tage (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1524; Giannelli, 2016, S. 18)
 - regelmäßiger Austausch (Böhne & Breutmann, 2012, S. 26; Flüter-Hoffmann, 2012, S. 77)

Empfehlungen für die Umsetzung des mobil-flexiblen Arbeitens - individuelle Ebene

- Wie muss konkret der Arbeitsplatz für das Individuum gestaltet werden? (Überschneidungen zu den Abteilungen Facility und IT)
- Klärung der individuellen Voraussetzungen z. B. im MA-Gespräch (Ducki, 2010; Hupfeld u. a., 2013, S. 14):
 - private Situation
 - persönliche Disposition
- Handlungsspielraum neben formellen auch informelle Absprachen zu treffen

Empfehlungen/ Kriterien für die Umsetzung des mobil-flexiblen Arbeitens - Überblick



Gestaltungsmöglichkeiten

Organisationale Ebene	Führungs- und Teamebene	Individuelle Ebene
Vereinbarungen (Policies)	Gesundheitsförderliche Führung	Schulung von Mobilitätskompetenzen
Unternehmenskultur	Formelle u. informelle Absprachen auf Teamebene	Stressmanagement
Moderne Arbeitszeitgestaltung	Teamkommunikation	Fahrersicherheitstraining
Technische Ausstattung		Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Literaturverzeichnis

- Böhne, A., & Breutmann, N. (2012). Flexibilisierung der Arbeitswelt aus Unternehmenssicht: Chancen und Risiken für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2012* (S. 23–27). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Ducki, A. (2010). Arbeitsbedingte Mobilität und Gesundheit – Überall dabei – Nirgendwo daheim. In B. Badura, H. Schröder, J. Klose, & K. Macco (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2009 Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren - Wohlbefinden fördern* (S. 61–70). Berlin, Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Flüter-Hoffmann, D. (2012). Erfolgsgeschichte Telearbeit – Arbeitsmodell der Zukunft. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten- Report 2012* (S. 71–77). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Gajendran, R., & Harrison, D. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta- Analysis of Psychological Mediators and Individual Con- sequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 1524–1541.
- Giannelli, V. (2016). *Mobil-flexibles Arbeiten – Selbstverwirklichung oder Selbstgefährdung? (Master-Thesis)*. Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW Institut Mensch in komplexen Systemen (MikS), Wikon.
- Hupfeld, J., Brodersen, S., & Herdegen, R. (2013). iga Report 25. Arbeitsbedingte räumliche Mobilität und Gesundheit. Dresden: iga.
- Krause, A., Dorsewagen, C., Stadlinger, J., & Baeriswyl, S. (2012). Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Ergebnisse aus Befragungen und Fallstudien. Konsequenzen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten- Report 2012* (S. 191–202). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Peters, K. (2011). Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. Eine 180- Grad-Wende bei der betrieblichen Gesundheitsförderung. In N. Kratzer, W. Dunkel, K. Becker, & S. Hinrichs (Hrsg.), *Arbeit und Gesundheit im Konflikt* (S. 105–122). Berlin: edition sigma.
- Tanner, A., Bratoljic, C., Baumgartner, B., Steffen, M., & Schulze, H. (2014). Regelungen für mobil-flexible Arbeit im Spannungsfeld zwischen Formalisierung und Flexibilität. *Wirtschaftspsychologie*, 16(4), 23–35.



Psychologische Praxis
für Prävention

Bildnachweis

(1) <https://pixabay.com/de/notizbuecher-cafe-blog-mobil-569121/>

(2) <https://pixabay.com/de/notebook-arbeit-maedchen-computer-2386034/>

(3) <https://pixabay.com/de/kinder-maedchen-jung-caucasian-1073638/>

(4) <https://pixabay.com/de/frau-burnout-multitasking-gesicht-1733881/>

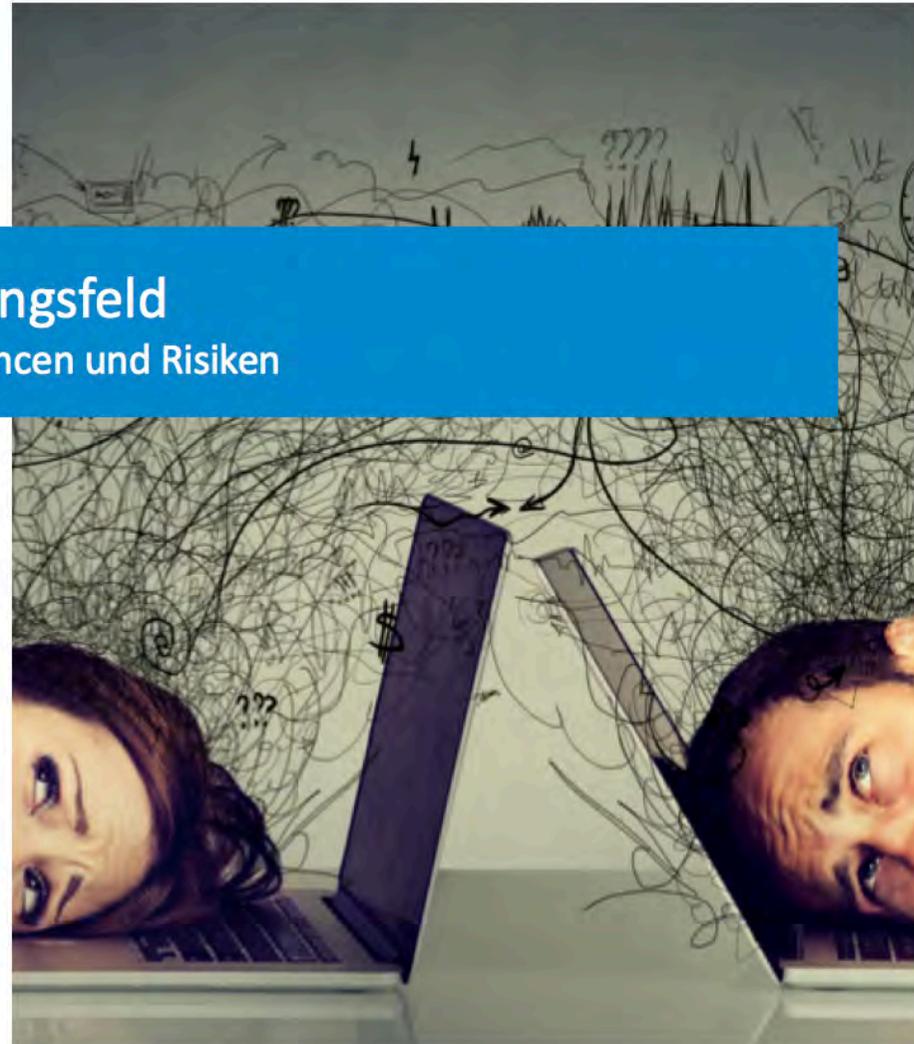
25. September 2018

FORUM 4

Mobiles flexibles Arbeiten im Spannungsfeld zwischen Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Chancen und Risiken

Ronja Bölsch

Dokumentation der Tagung:
www.hs-magdeburg.de/digitalisierung



Kontakt

Ronja Bölsch (M.Sc., B.A.)

Psychologische Praxis für Prävention

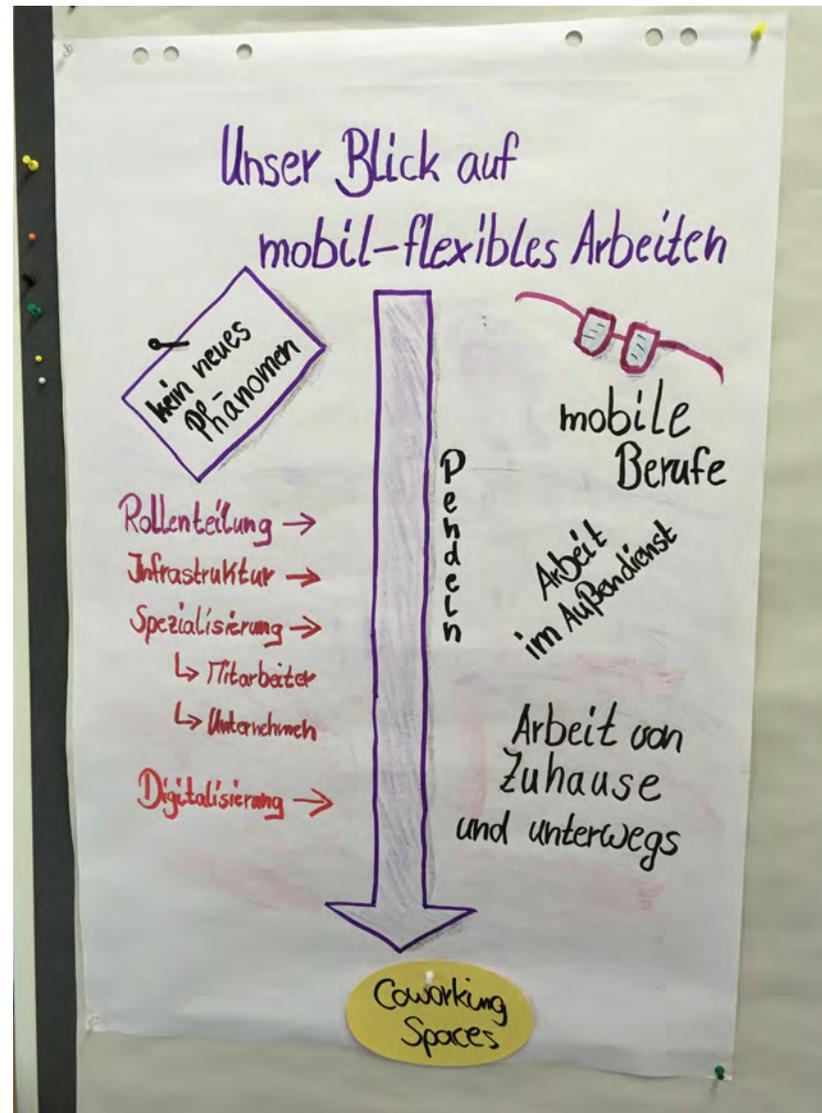
psych.praxis@gbpsych-magdeburg.de

www.gbpsych-magdeburg.de



Psychologische Praxis
für Prävention

Ausarbeitung Forum (I)



Psychologische Praxis
für Prävention

Ausarbeitung Forum (II)

In den Austausch kommen

→ Welche Erfahrungen haben Sie mit mobil-flexiblen Arbeiten gemacht?

→ Was war gut?

→ Was eher nicht?

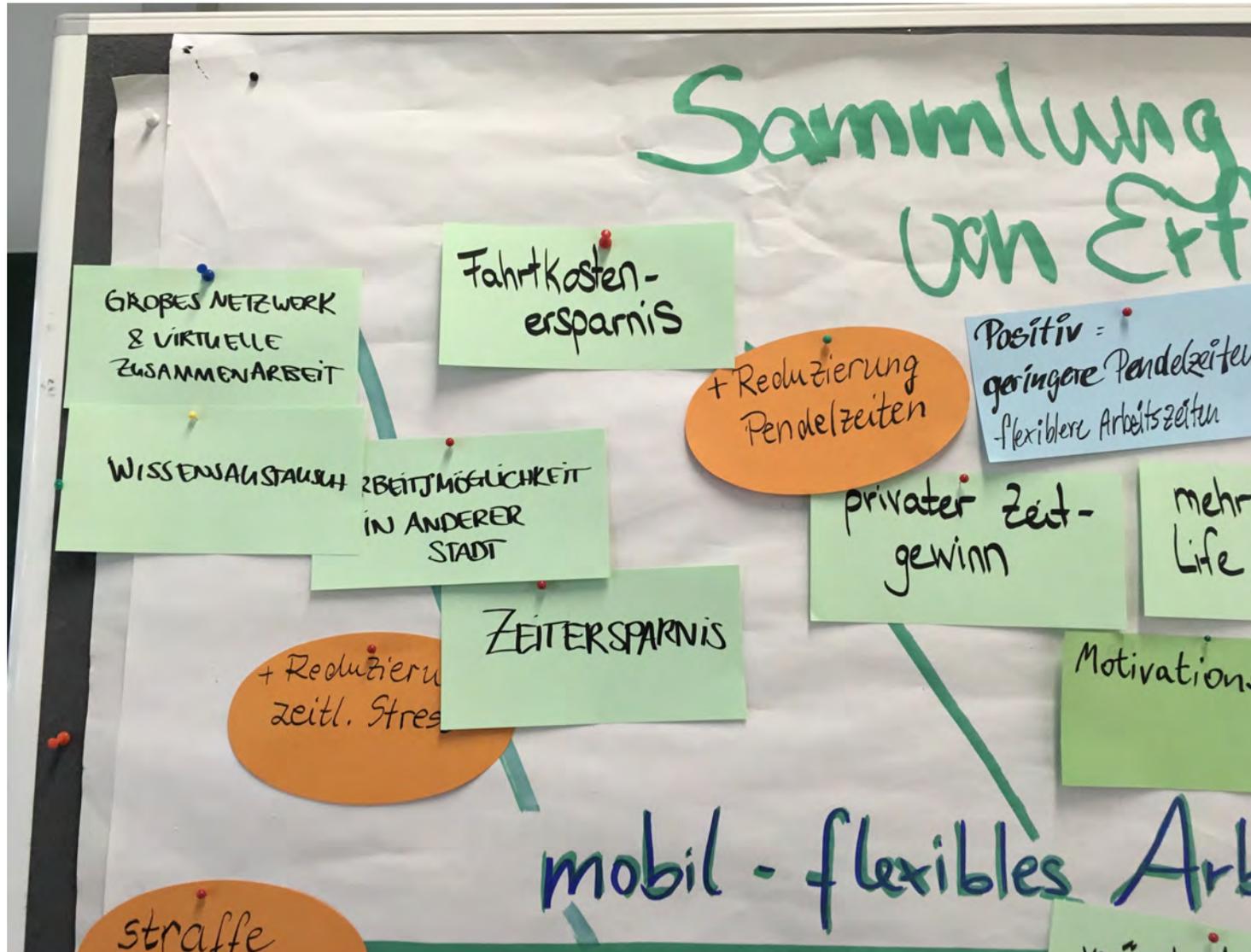
→ Fehlt noch etwas in der Betrachtung?

- Sturmelgruppe
2-3 Personen
- 10 min

Psychologische Praxis

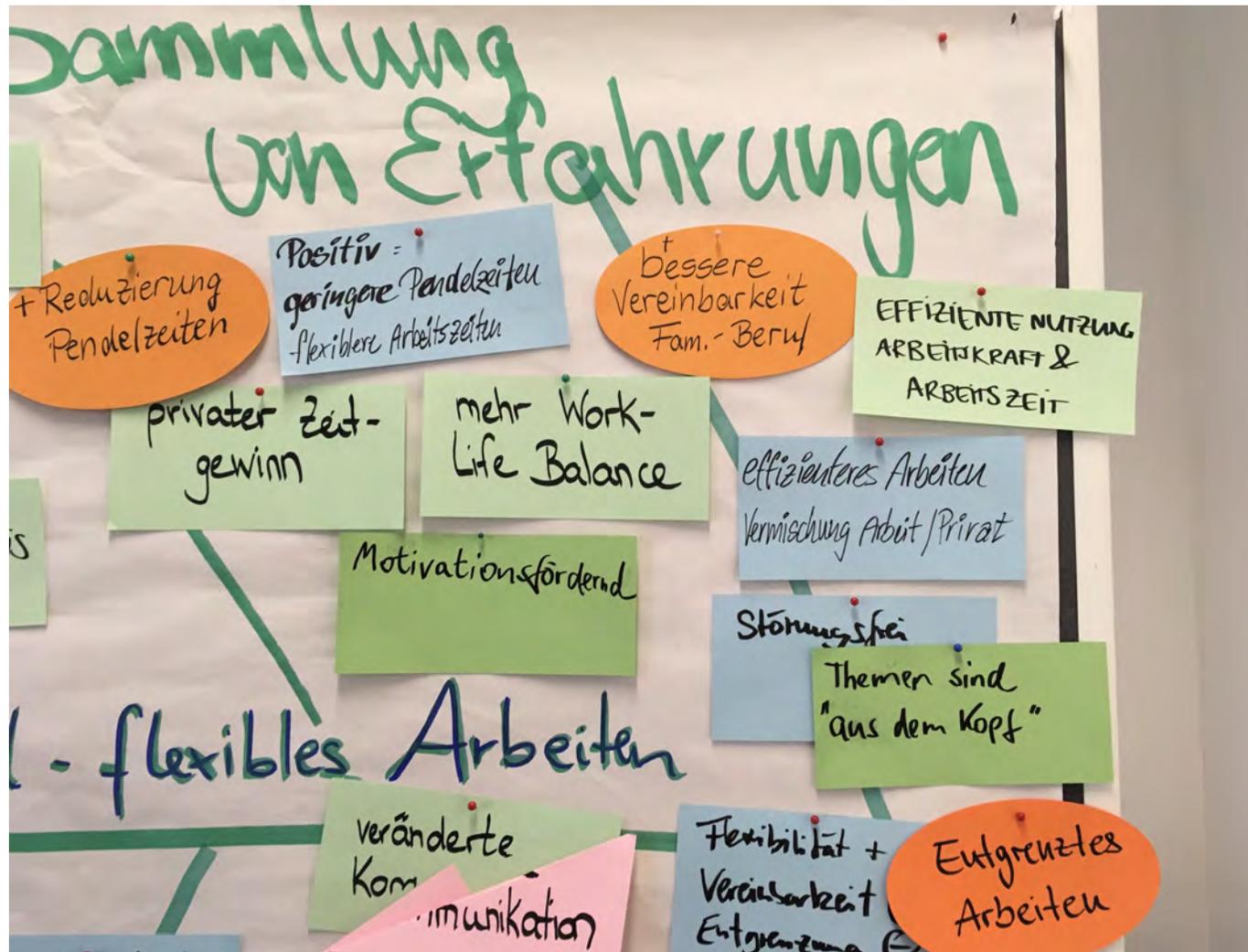
für Prävention

Ausarbeitung Forum (IV)



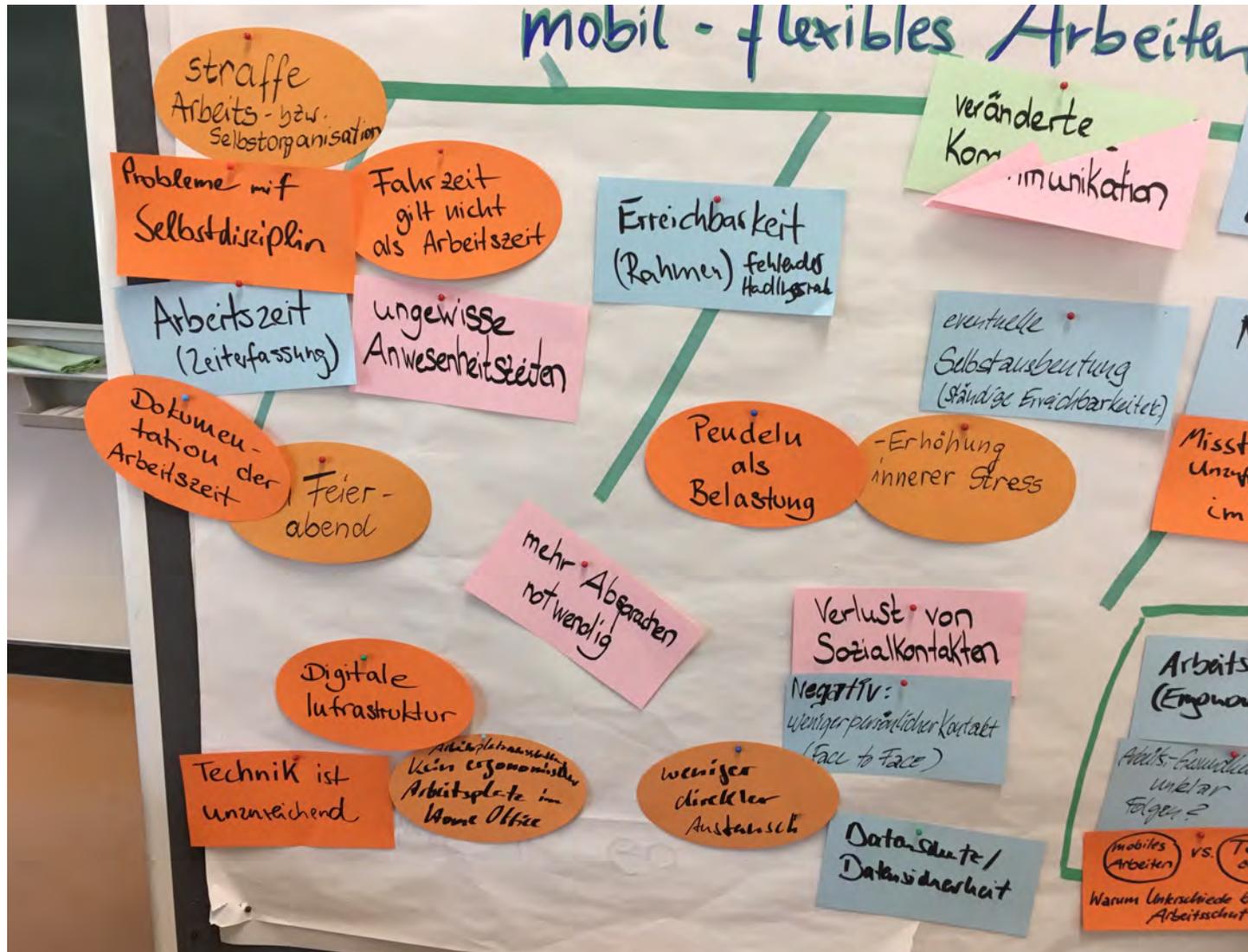
Psychologische Praxis
für Prävention

Ausarbeitung Forum (V)



Psychologische Praxis
für Prävention

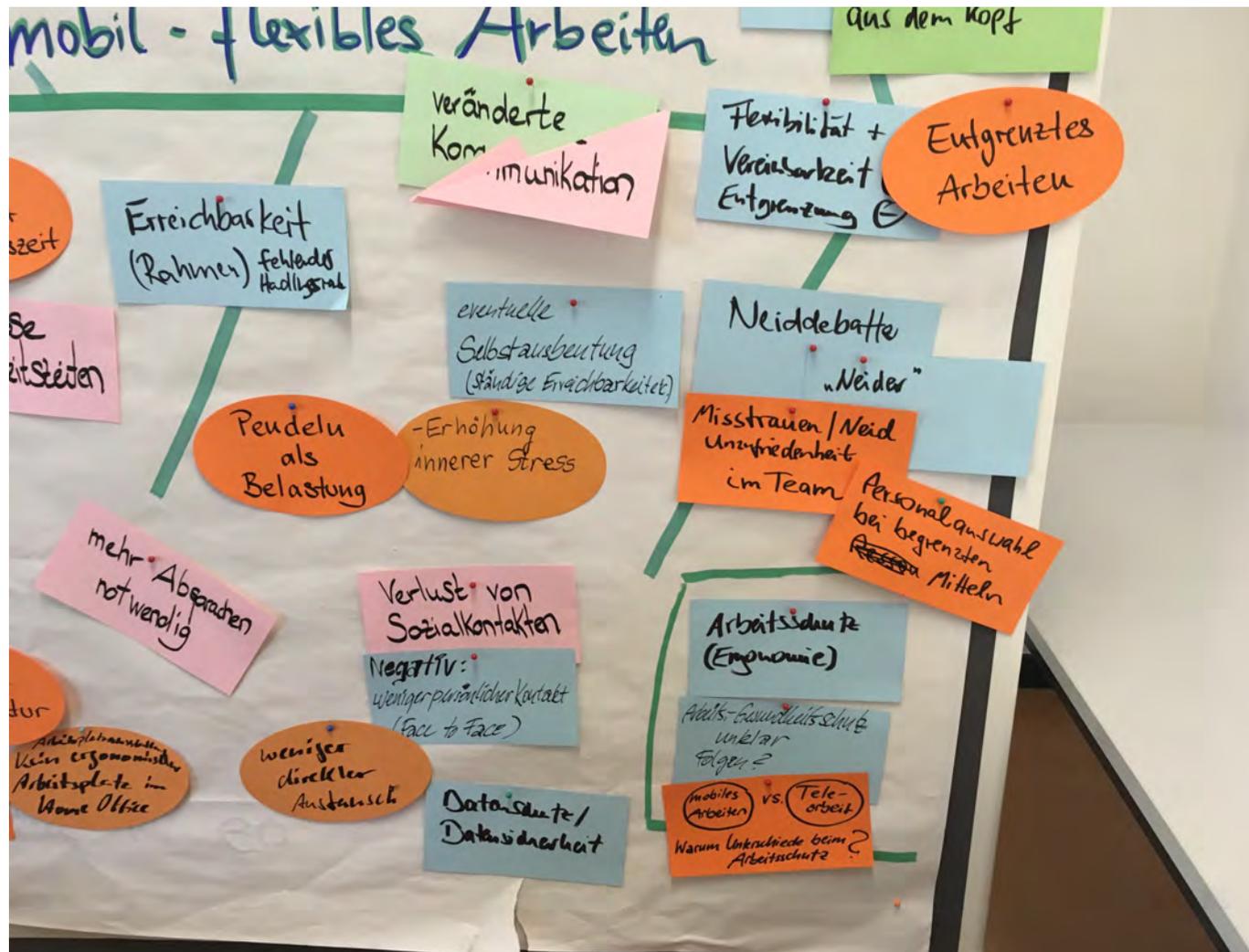
Ausarbeitung Forum (VI)



Psychologische Praxis

für Prävention

Ausarbeitung Forum (VII)



Psychologische Praxis
für Prävention