

Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben - ausgewählte Befunde -

Prof. Dr. Karlheinz Sonntag
Arbeits- und Organisationspsychologie
Universität Heidelberg

Veränderungen in der Arbeitswelt (1)

Arbeitsstile und Gestaltungsoptionen der Zukunft

Loyale Störer

Third-Place-Working
(Mobiles Arbeiten, Digital Bohème)

Future Leader
(loses Commitment, coachender Führungsstil)



„Twitttagessen“

Digital Bohème

Real-digitale Sphäre
(„Überinformation ist Programm“)

Corporate High Flyers

Gesundheit im Arbeitsalltag

(Büro als „Wohlfühl-Tankstelle“)

Knowledge Workers

Quelle: Studie Zukunftsinstitut, 2012



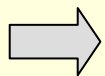
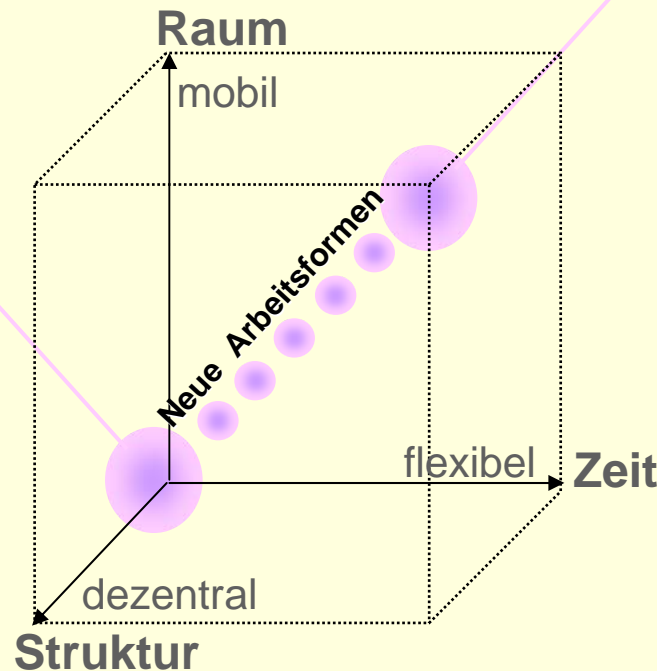
Veränderungen in der Arbeitswelt (2): Auflösungstendenzen von Raum, Zeit und Struktur

„Arbeite am fixen Ort
zur festen Zeit!“

- Hierarchische Organisationen
- Starre Abteilungsstrukturen
- Zeitorientierung
- Kontrolle
- Trennung von Arbeit und Freizeit

„Arbeite wo und
wann Du willst!“

- Heterarchische Organisationen
- Flexible Teams
- Projektarbeit
- Ergebnisorientierung
- Selbstverantwortung
- Zusammenwachsen von Arbeit und Freizeit



Neue Arbeitsformen sind gekennzeichnet durch hohe Flexibilität, dislozierte Arbeit, fragmentierte Arbeitsstrukturen, nomadisierende Arbeitswechsel und vollem 24h-Zyklus; gestützt durch innovative IT-Anwendungen



Allheilmittel Work-Life-Balance?



Berücksichtigung des gesellschaftlichen Wertewandels

Erhöhung der AG-Attraktivität im „War for Talents“

Reduzierung psychischer Erkrankungen

„...neue, intelligente Verzahnung von Arbeits- und Privatleben...“

Verbesserung der Familienfreundlichkeit

Erhöhung der Leistungsfähigkeit und -bereitschaft

„...erfolgreiche Berufsbiographien unter Rücksichtnahme auf private, soziale, kulturelle und gesundheitliche Erfordernisse...“ (BMFSFJ, 2005)

Erhöhung der Geburtenrate

Lösung des demografischen Problems

Steigerung der Frauenerwerbsquote

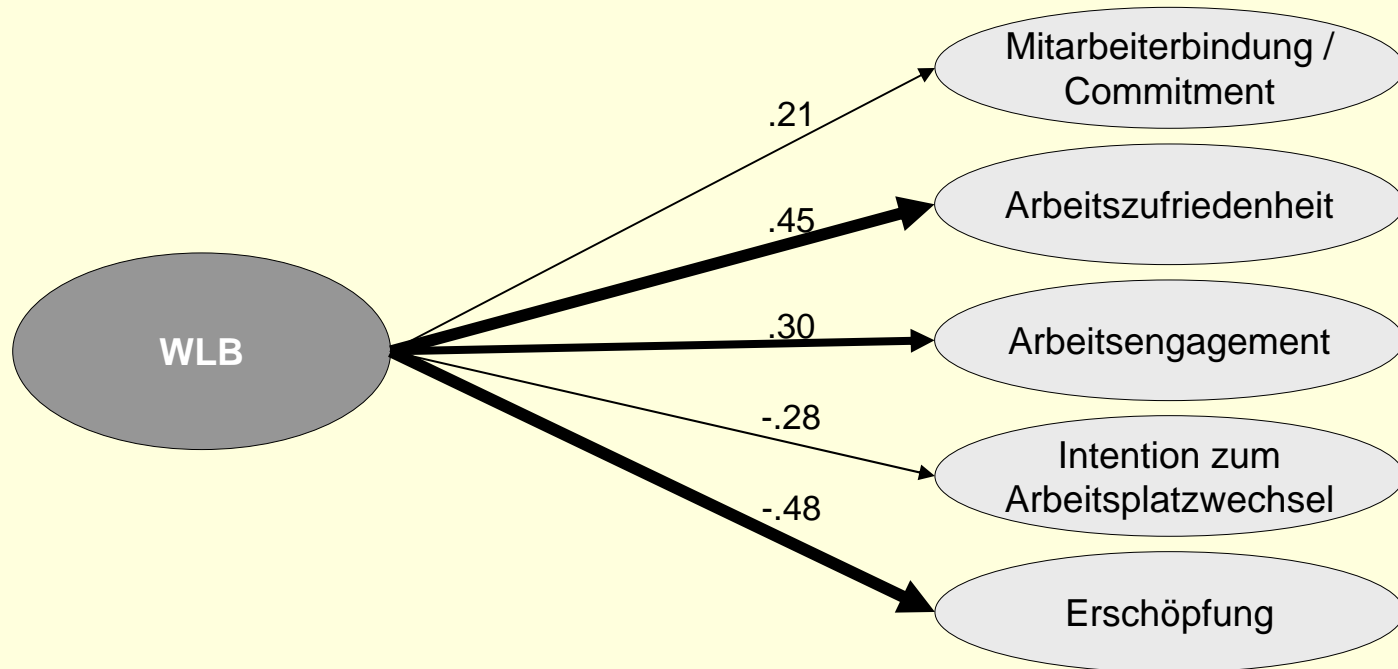


WLB-Ansätze als wirksame Antwort auf die Folgen gesellschaftlicher Veränderungen?

Empirische Befunde	Methode
<p>➔ Return on Investment bis zu 25% für WLB-förderliche Maßnahmen; Steigerung des BIP um 1,3%</p>	<p>Volkswirtschaftliche Modellrechnungen von 2006 bis 2020 BMFSFJ, Prognos (2005)</p>
<p>➔ Familienfreundliche Unternehmen weisen mehr Initiativbewerbungen, kürzere Elternzeit, weniger Fluktuation und niedrigeren Krankenstand auf</p>	<p>Betriebswirtschaftliche Studie, 1.001 Unternehmen Gerlach & Schneider (2008)</p>
<p>➔ Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben fördert:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Bleibeabsicht, Arbeitszufriedenheit und Commitment 	<p>Metaanalysen: 41.879 Personen (89 Studien) Amstad, Meier, Fasel, Elfering & Semmer (2011)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsleistung 	<p>1.880 Personen (5 Studien) Gilboa, Shirom, Fried & Cooper (2008)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheit 	<p>12.578 Personen (31 Studien) Nohe, Meier, Michel & Sonntag (2013)</p>



Work-Life-Balance „rechnet sich“



➔ Zufriedenheit mit der WLB wirkt sich positiv auf gesundheitliche und motivationale Outcomevariablen aus

Längsschnitt

Stichprobe: Industrie

N=2429

Einflussstärke (β):

.4 bis 1:

sehr starker Einfluss

.3 bis .39:

starker Einfluss

.2 bis .29:

mittlerer Einfluss

.1 bis .19:

schwacher Einfluss

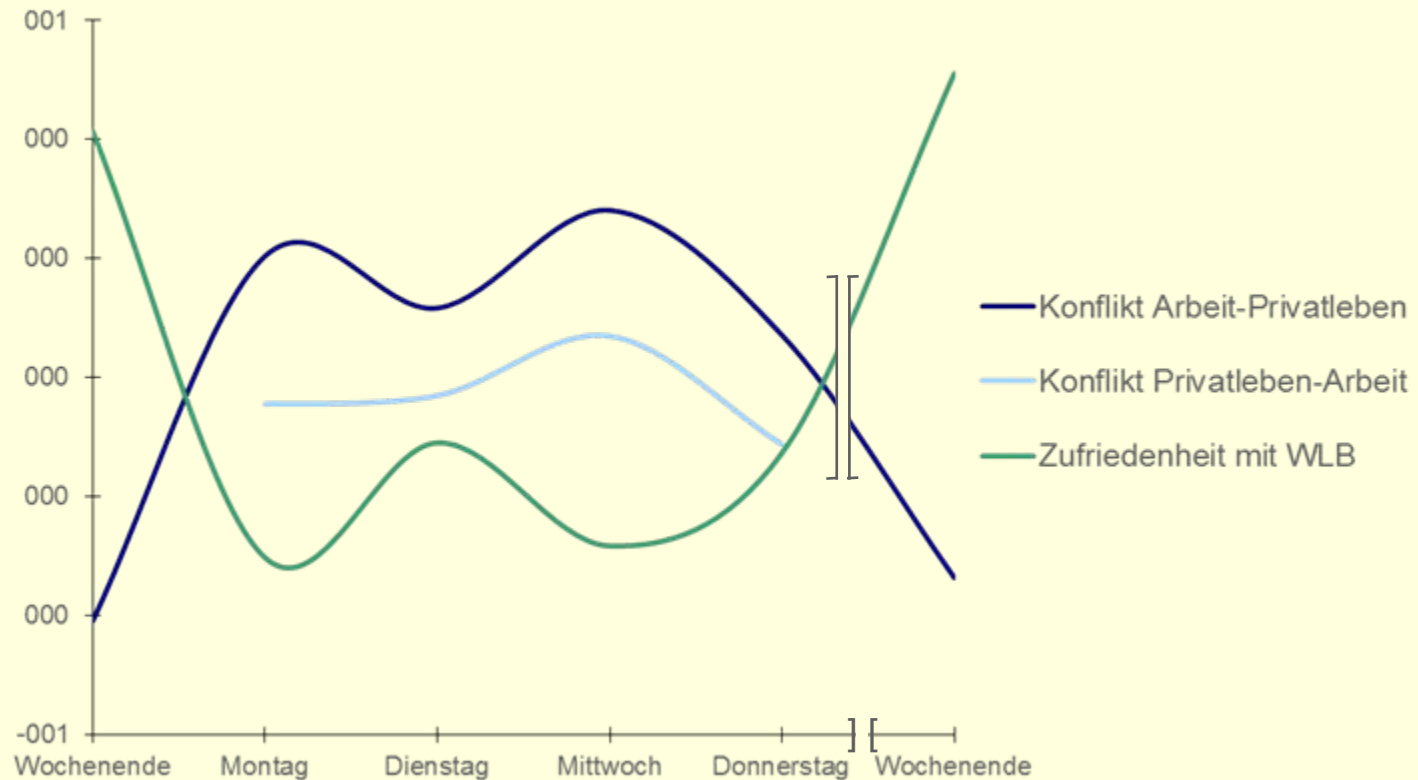


WLB - Top Thema auch bei Daimler!

1. HR-Initiative Life- Balance (ab 2009)
2. WLB-spezifische Angebote und Modelle (flexible Arbeits(zeit)formen, Teilzeitverträge, mobiles Arbeiten, sternchen-Kinderkrippen etc.)
3. BMBF/EU Projekt (2009-2013): „WLB: Wege zur nachhaltigen Verankerung von Work-Life-Balance in der Kultur von Unternehmen und Organisationen“
4 Untersuchungsfelder (Industrie, Justiz, Stadtverwaltung, Hochschule)
4. Hohes Interesse der Belegschaft
 - Außerordentlich hohe Rücklaufquote insgesamt auf allen Ebenen
T1: **72%** (4471 Personen)
T2: **58%** (3602 Personen)
 - Zwei Befragungen (2010, 2011 ; Quer-/ Längsschnitt)
 - Tagesnotizen über 6 Arbeitstage (112 Personen)



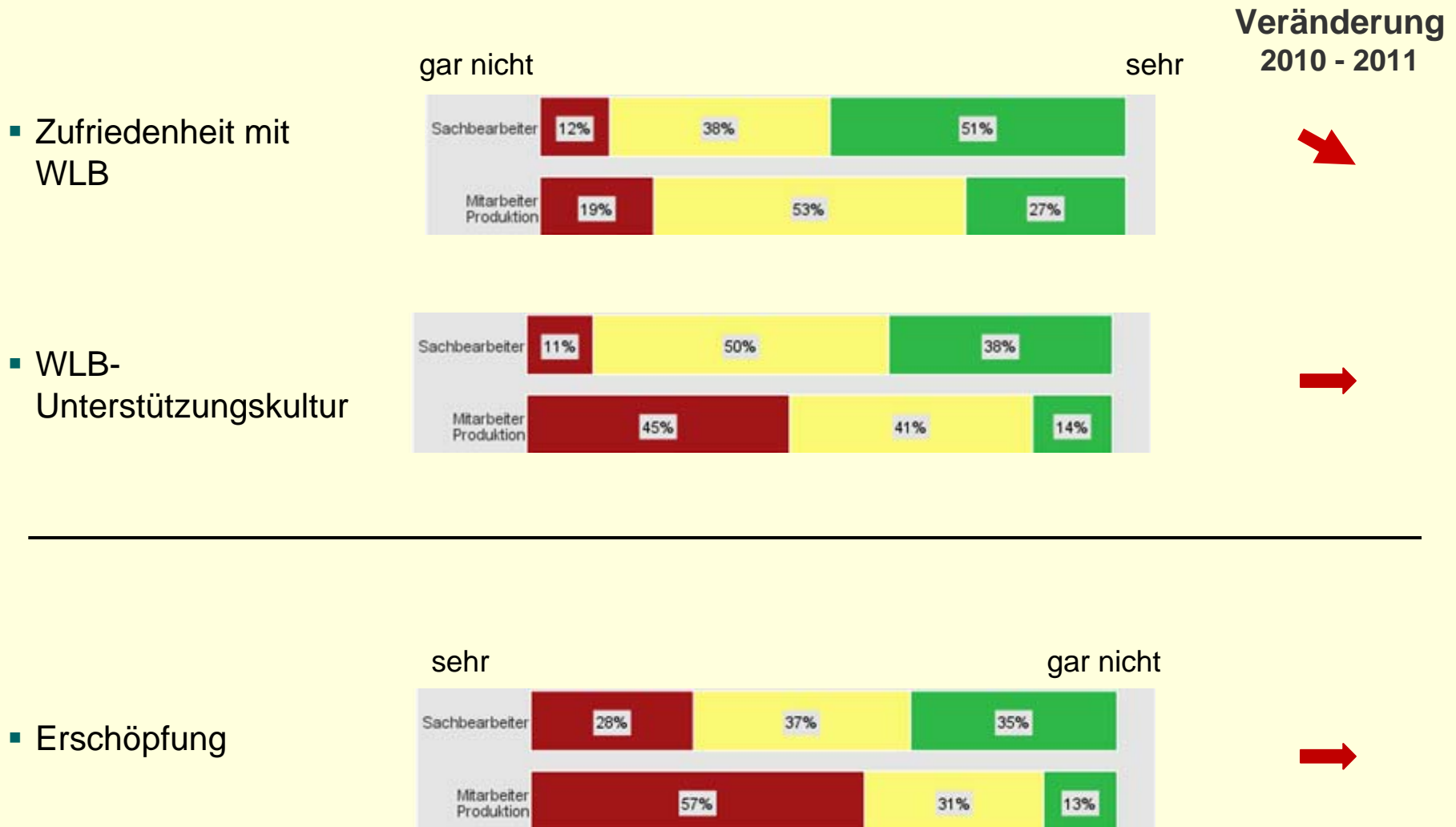
Tagesnotizen: Work-Life-Balance entlang einer Arbeitswoche



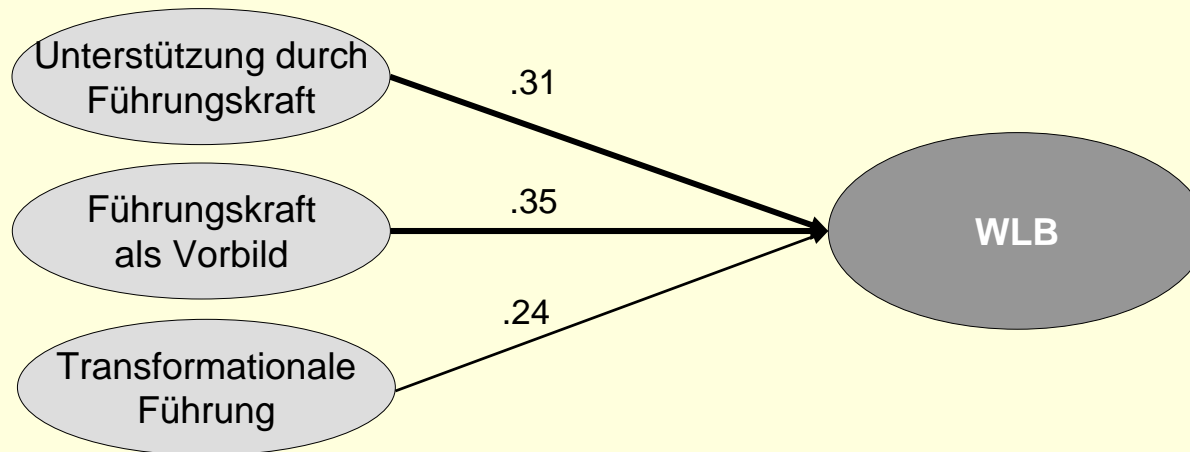
(N = 112; Industrie)



Work-Life-Balance, Gesundheit und Wohlbefinden



Die Rolle der Führungskraft: Gestalter und Vorbild



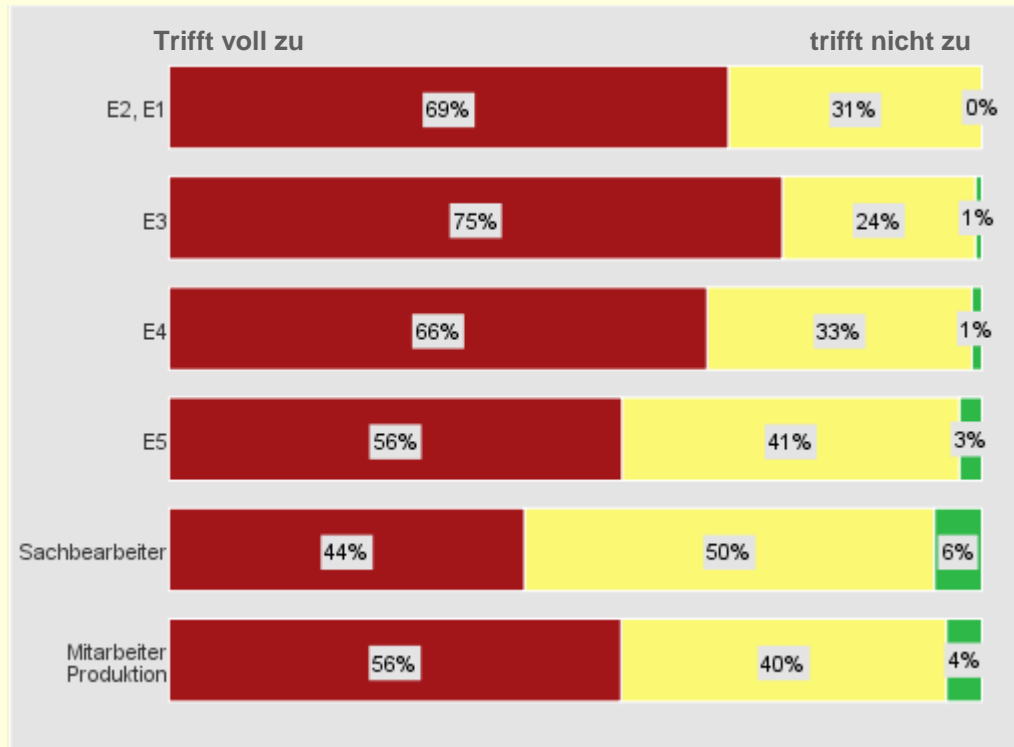
➔ Führungskräfte können durch Unterstützung, Vorbildfunktion und Führungsstil die WLB ihrer Mitarbeiter positiv beeinflussen

Längsschnitt
Stichprobe: Industrie
N=2429

Einflussstärke (β):
.4 bis 1: sehr starker Einfluss
.3 bis .39: starker Einfluss
.2 bis .29: mittlerer Einfluss
.1 bis .19: schwacher Einfluss

Die Rolle der Führungskraft: Betroffene

- Inhalt: Arbeitsaufgaben werden als anstrengend, widersprüchlich und schnell zu bearbeitend erlebt

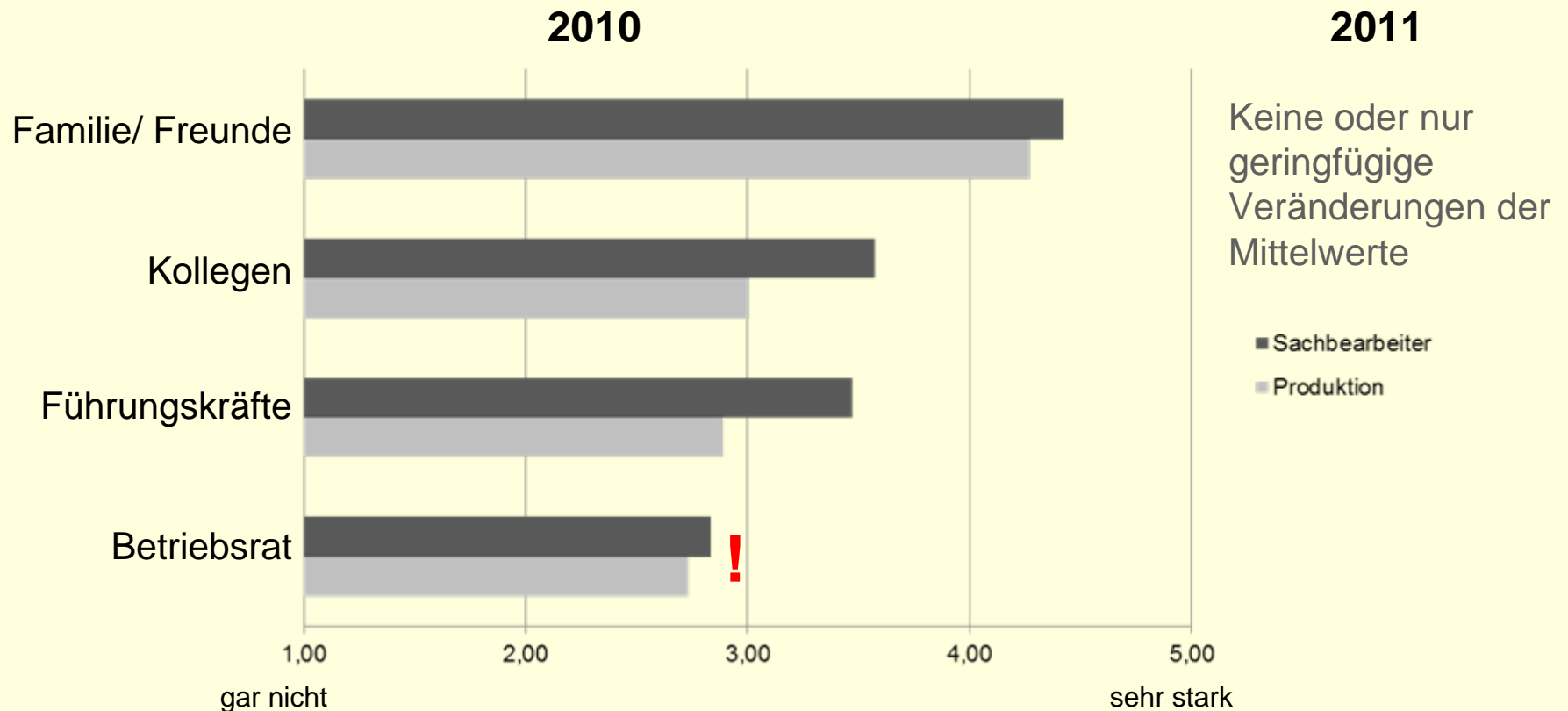


- FK haben höhere Arbeitsanforderungen als Personen ohne Führungsverantwortung
- FK sind deutlich unzufriedener mit der eigenen WLB
- FK erleben den Einfluss der Arbeit auf das Privatleben stärker



Unterstützung für die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

Inhalt: Wie sehr fühlen Sie sich von folgenden Personen bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben unterstützt?



Keine oder nur geringfügige Veränderungen der Mittelwerte

■ Sachbearbeiter
■ Produktion

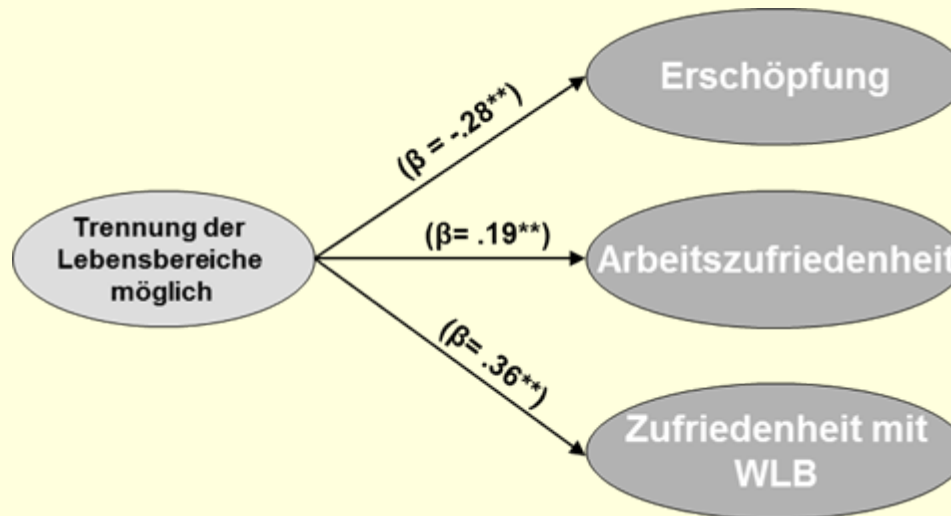


Trennung von Arbeit und Privatleben (1)



- ➔
- Bis auf die Wissenschaftler haben alle Befragten einen deutlichen Wunsch nach Trennung der Lebensbereiche
 - Dem gegenüber steht die als geringer eingeschätzte Möglichkeit zur Trennung
 - Diskrepanz als potentielle Gefahr für Gesundheit und Wohlbefinden

Trennung von Arbeit und Privatleben (2)



➔ Die Möglichkeit Arbeit und Privatleben zu trennen reduziert die Erschöpfung und steigert die Arbeitszufriedenheit sowie die Zufriedenheit mit der WLB

Längsschnitt
Stichprobe: Industrie
N=2429

Einflussstärke (β):
.4 bis 1: sehr starker Einfluss
.3 bis .39: starker Einfluss
.2 bis .29: mittlerer Einfluss
.1 bis .19: schwacher Einfluss



Ausgeglichen! Ein Training zur Förderung der Work-Life-Balance

Ziel: Bewusste Grenzziehung zwischen Arbeit und Privatleben

Empirische Befunde: Negative Auswirkungen bei fehlender Grenzziehung auf Gesundheit und Zufriedenheit; Störender Einfluss der Arbeit auf das Privatleben

Trainingsdauer: 2 Tage; Trainertandem: Arbeitspsychologin (Universität Heidelberg) und Trainerin (Daimler Corporate Academy)



Tag 1

Modul 1

Reflexion der Lebensbereiche

- Partnerinterview
- Standortbestimmung
- Austausch der Teilnehmer

Modul 2

Strategien zur Verbesserung der Life-Balance

- Kollegiale Fallberatung
- Theoretischer Input
- Diskussionen und Reflexion eigener Erfahrungen
- Erlernen von Entspannungstechniken

Tag 2

Modul 3

Reflexion eigener Werte und Einstellungen

- Antreiber-Identifikation und Erarbeitung alternativer Einstellungen
- Analyse eigener Werte und deren Einfluss

Modul 4

Erarbeitung konkreter Veränderungsziele

- Sammlung von Möglichkeiten zur Abgrenzung
- Technik der Gegenüberstellung
- Durchführungsvorsätze
- Vertrag mit mir selbst



Fazit

- Eindeutig positive Wirkung von WLB:
 - Zentrale Ressource für Gesundheit, Motivation, Leistungsfähigkeit und Produktivität
- Optimierungspotential:
 - bei Produktionsmitarbeitern + Führungskräften (insb. E2/E3)
 - WLB-spezifische Kultur: Erwartungshaltungen und Unterstützung
 - Doppelrolle Führungskräfte
 - Grenzziehung
- Maßnahmen eingeleitet:
 - Leitlinien für Führungskräfte (verabschiedet vom Gesamtvorstand)
 - neuer Abwesenheitsassistent (E-Mail-Stopp im Urlaub)
 - Training: „Ausgeglichen!“
 - optimierte WLB-Angebote des Gesundheitsmanagements

