

Home Projekt Projektteam Publikationen Öffentlichkeit

Präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit

Projekt prentimo

prentimo

www.prentimo.de

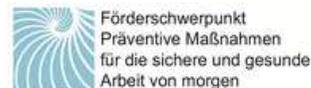
Präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit

Hiltraud Grzech-Sukalo
Universität Oldenburg

Sylvia Kraus (HS Aalen)
Dr. Anna Monz (ISF-München)
Dr. Gerlinde Vogl (Universität Oldenburg)



BETREUT VOM



**Landesarbeitskreis für Arbeitsschutz,
Bremen, 29.11.2018**

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 + div. Transferunternehmen
- **Projektlaufzeit:** Januar 2016 - bis April 2019

Ziel:

Belastungsursachen identifizieren und die Chancen und Vorteile mobiler Arbeit sichern

Methoden / Vorgehen



- Partizipativ: Erfolgreiche Gestaltung kann nur unter Einbezug aller Akteure – und insbesondere der mobilen Mitarbeiter/innen selbst – gelingen
- Dazu verbinden wir quantitative und qualitative mit reflexiven Methoden:
 - In einer quantitativen Befragung mobiler Mitarbeiter/innen werden die belastenden sowie gesundheitsförderliche Faktoren mobiler Arbeit verlässlich bestimmt (Amobil, s. www.prentimo.de)
 - In qualitativen Interviews mit betrieblichen Experten (Personalmanagement und Betriebsrat) sowie mit mobilen Mitarbeiter/innen werden die Bedingungskonstellationen und Handlungsmöglichkeiten untersucht.
 - Wo möglich und sinnvoll, begleiten wir mobile Mitarbeiter/innen bei Ihrer Arbeit (KABAmobil)
 - In „Mobilitätswerkstätten“ werden Gestaltungsansätze und konkrete Maßnahmen und Instrumente erarbeitet. Zugleich dienen diese „reflexiven“ Methoden der bewussten Auseinandersetzung mit den eigenen Arbeits- und Gesundheitsbedingungen



Mobile Arbeit

Ergebnisse des Projekts prentimo

Mobilität im (Arbeits-)Alltag



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



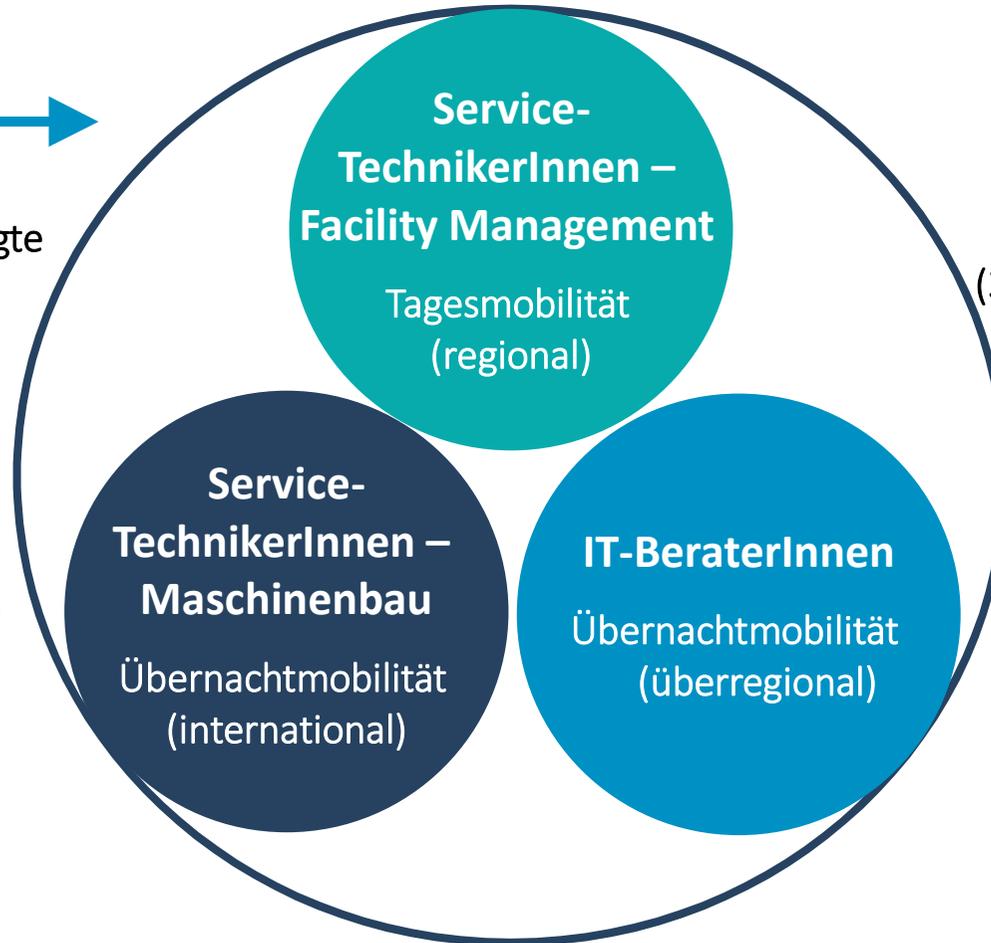
Interviews

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

Zwei Seiten mobiler Arbeit



Primäre Tätigkeit



Ausübung der „eigentlichen“ Arbeitstätigkeit

Sekundäre Tätigkeit



Voraussetzung zur Ausübung der primären Tätigkeit

Unterwegs sein ...

... als positives Leitbild?

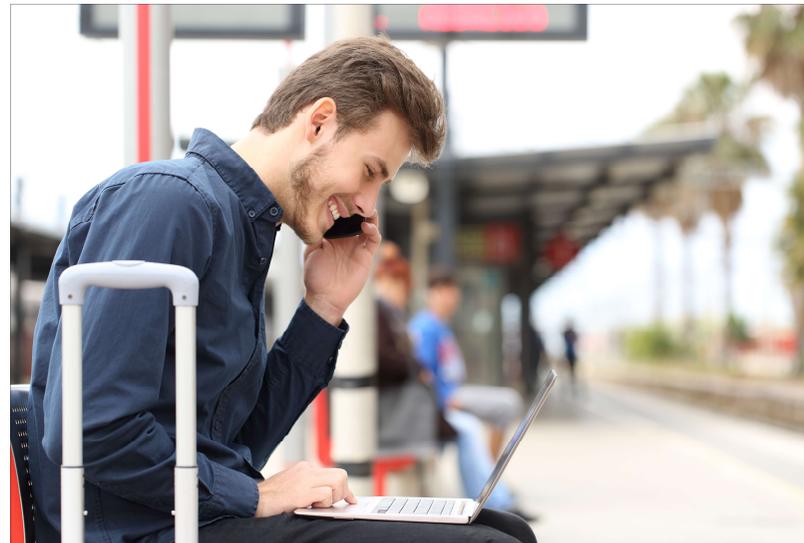


... als permanente Überlastung?

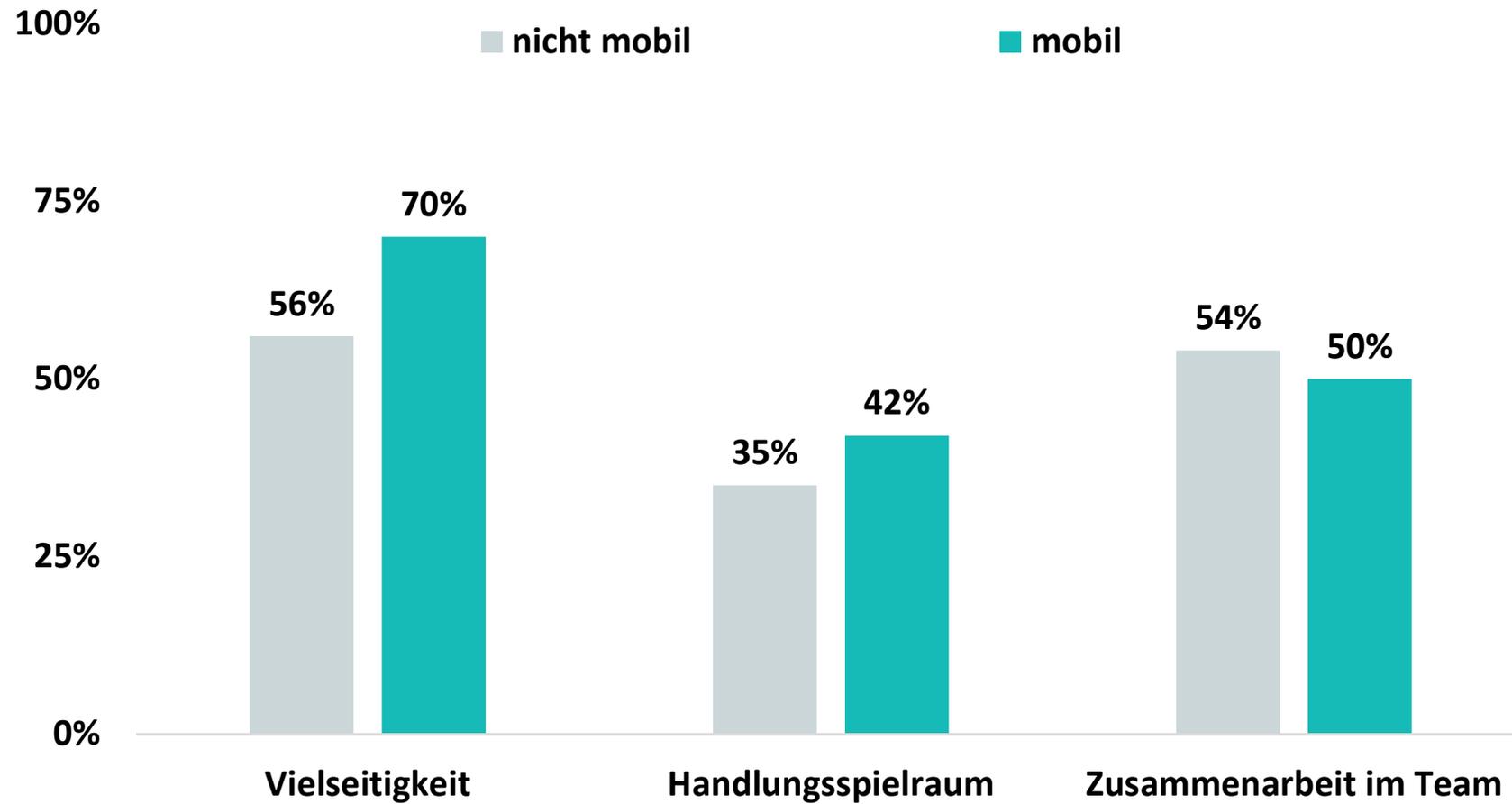




Unterwegs sein ... als positives Leitbild



Unterwegs sein ... als positives Leitbild?

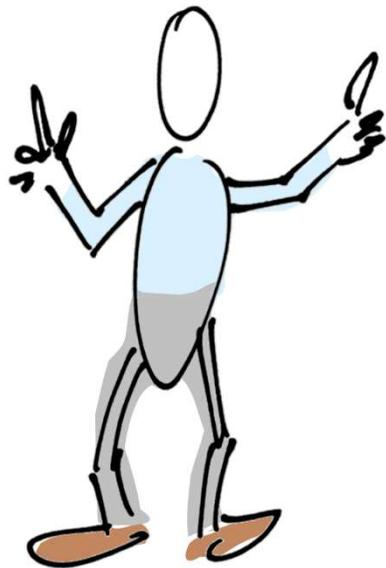


Unterwegs sein ... als positives Leitbild?



Ressourcen mobiler Arbeit

- Freiheit und Autonomie im Arbeitsalltag
- Zeitliche und räumliche Gestaltungssouveränität



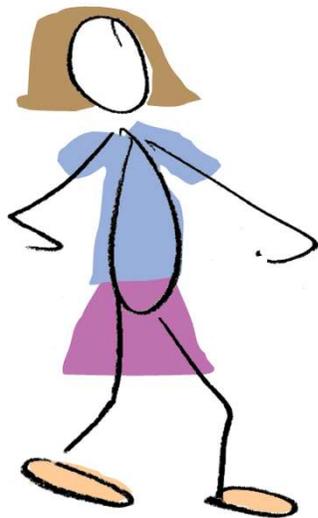
„Das Unterwegs sein finde ich total cool. Dieses Selbstbestimmte. Nicht von 8 bis 17 Uhr irgendwo arbeiten zu müssen, auch wenn ich durch Kunden fremdgesteuert bin, aber rein theoretisch habe ich das Gefühl, ich könnte! (...) Also damit dieses Gefühl von Freiheit“

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

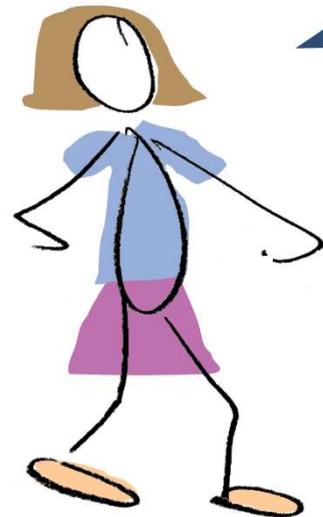


Unterwegs sein ... als permanente Überlastung?



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?



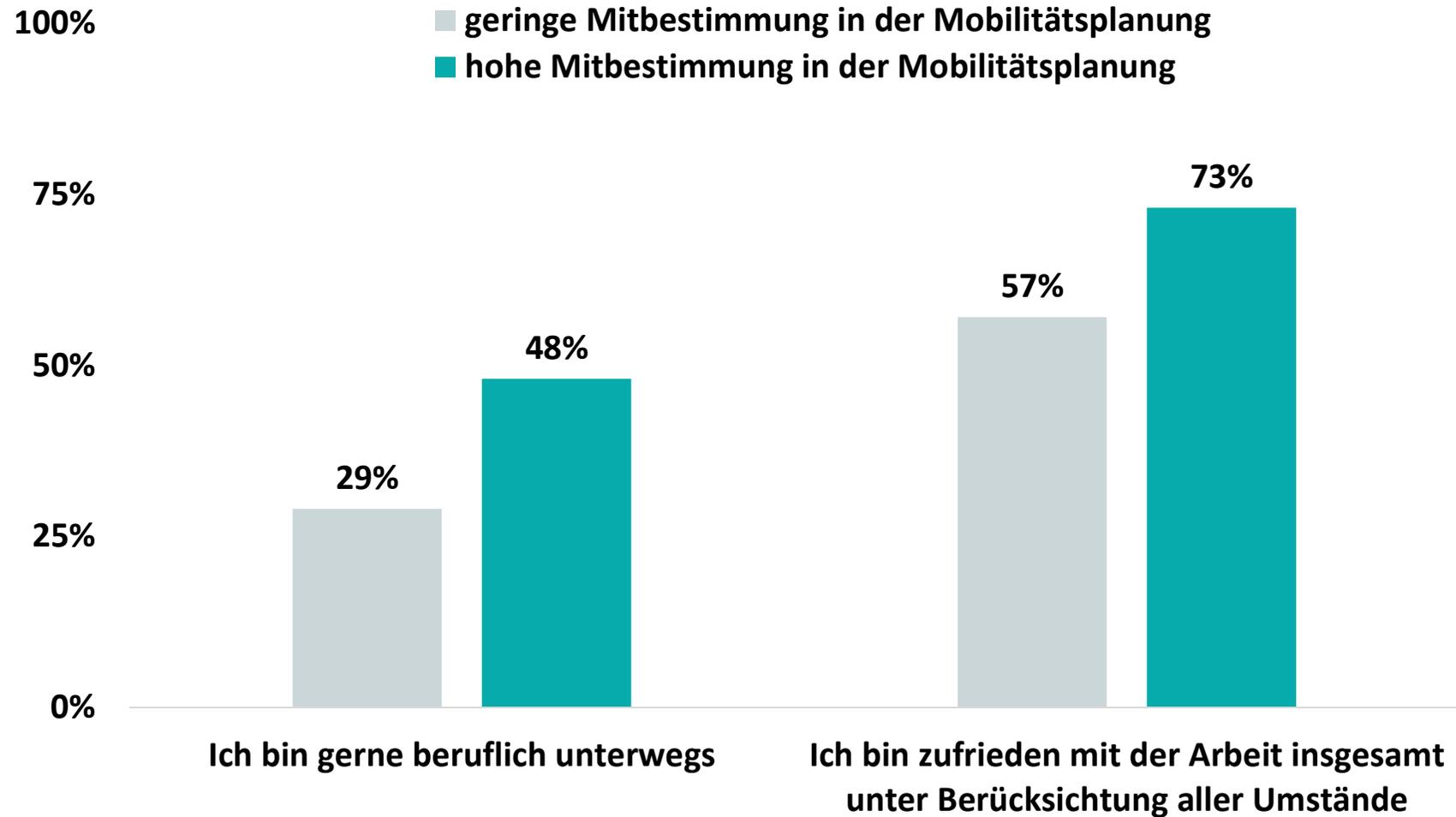
Mobilitätsbedingte Belastungen

- 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

100%

■ nicht mobil ■ mobil

75%

50%

50%

37%

25%

0%

Quantitative Arbeitsbelastungen

Unterwegs sein ... als permanente Überlastung?



Arbeitsorganisatorische Belastungen

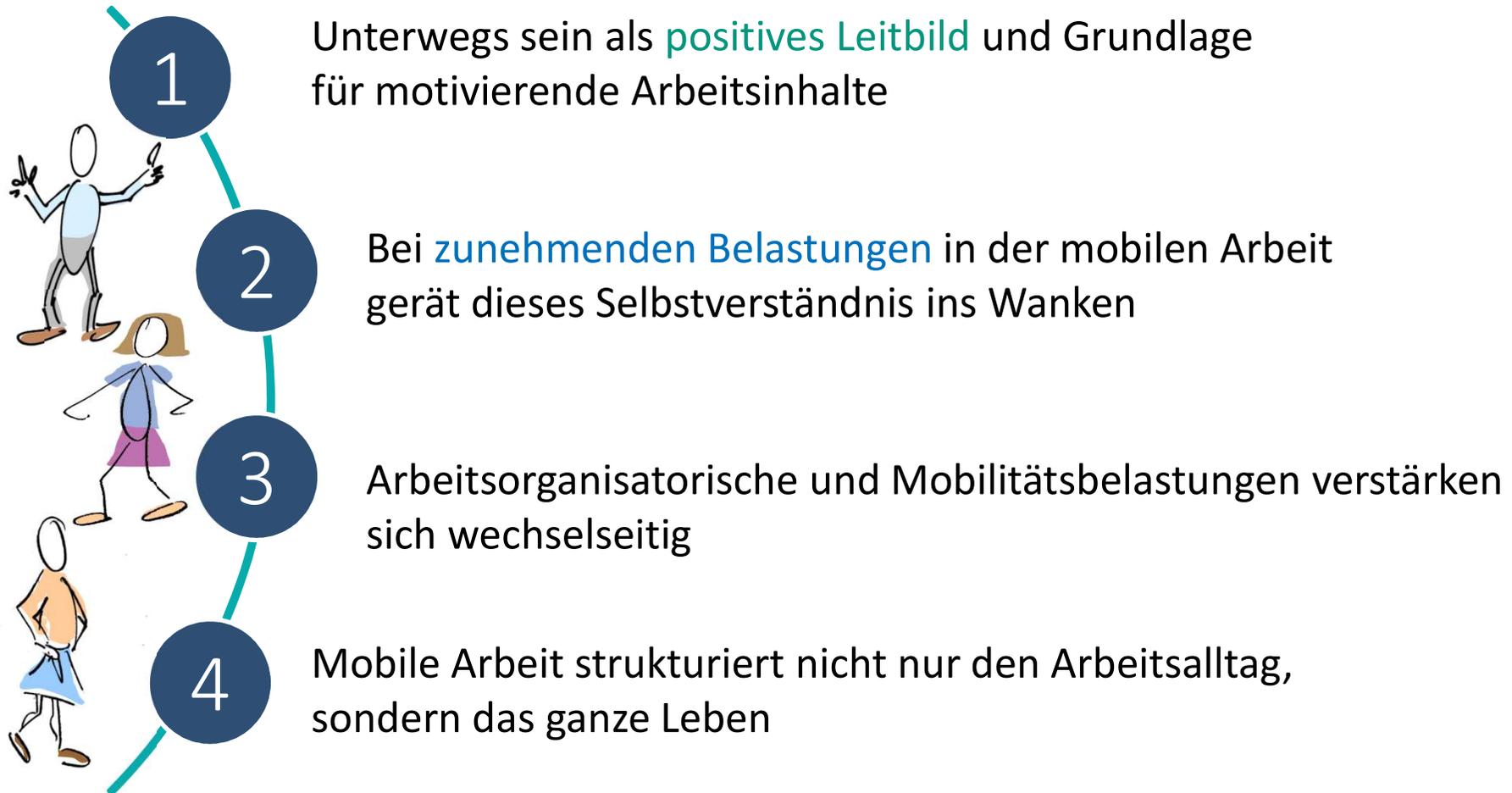
- Zeit- und Leistungsdruck
- Erreichbarkeit

„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.

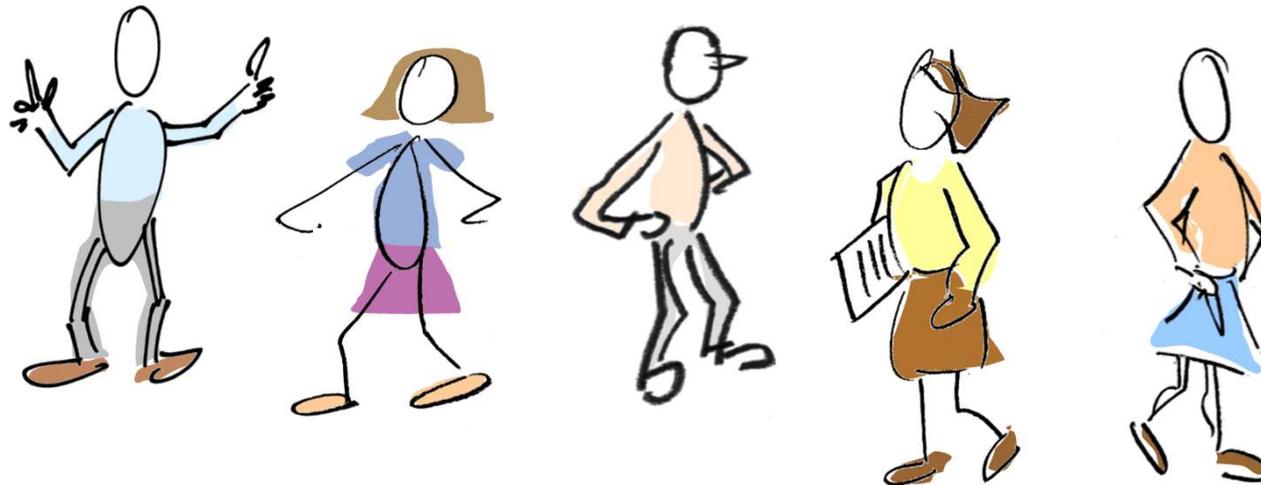
Bei den Nicht-Mobilen gerade einmal 19%







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

„Handlungen von Erwerbstätigen, welche mit dem Ziel der Bewältigung arbeitsbezogener Stressoren ausgeübt werden, jedoch gleichzeitig die Wahrscheinlichkeit für das Auftreten von Erkrankungen erhöhen und / oder notwendige Regeneration verhindern.“ (Krause et al., 2015, S. 51)

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 & Dorsewagen (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



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

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

www.prentimo.de