



Effekte der Arbeitszeitgestaltung auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Anna Arlinghaus

Gesellschaft für Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologische Forschung
(GAWO) e.V., Oldenburg

Vorstellung GAWO e.V.



- gemeinnütziger Verein, seit 1986
- seit 2005 von ehemaligen Mitarbeitern der Abteilung „Arbeits- und Organisationspsychologie“ der Universität Oldenburg geführt (1. Vorsitzender: Prof. Dr. Friedhelm Nachreiner)
- Ziel: Förderung der wissenschaftlichen Forschung im Bereich der angewandten Psychologie

- **Forschungsgebiete:**
 - Analyse und Gestaltung von Arbeitstätigkeiten und Arbeitsplätzen
 - Analyse und Gestaltung von Arbeitszeit
 - Gestaltung von Arbeitsbedingungen
 - Entwicklung von IT-basierten Instrumenten
 - Normung

- **Aktuelles Projekt: „Gesundheit im Fahrdienst des ÖPNV“**
(seit 10/2012), gemeinsam mit der Verwaltungs-
Berufsgenossenschaft (VBG)
 - Durchführung von zwei Online-Befragungen
 - Ableitung von Präventionsmaßnahmen zur Förderung der
Gesundheit im Fahrdienst

Risikofaktor Arbeitszeit

- Arbeit vollzieht sich immer in der Zeit
- Arbeitszeit als (2.) Grunddimension der Arbeitsgestaltung, neben der Gestaltung der Schwere / Intensität der Belastung
- $B = f(I, T)$ (*)
- Arbeitszeitgestaltung
 - zur **Steuerung der Belastungseinwirkung**
 - zur **Steuerung der Auswirkungen der Arbeit**

(*)[nach Schmidtke & Bubb (1993)]

Risikofaktor Arbeitszeit

- Arbeitszeit belegt Zeit, die nicht anders genutzt werden kann
 - Erholung und Schlaf
 - Sozial- und Familienleben
 - Freizeitaktivitäten

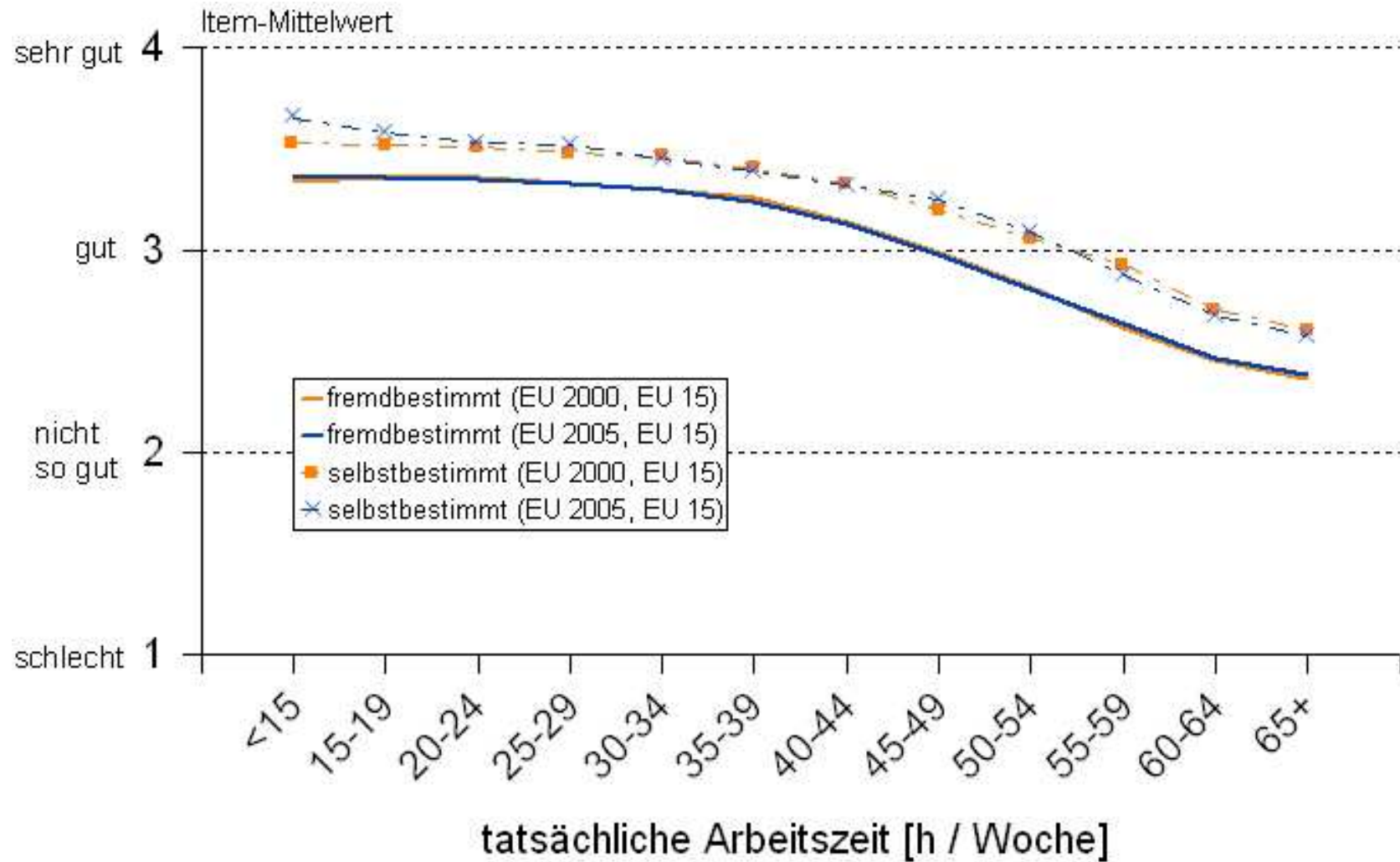
- Steuerung der Möglichkeiten zu sozialer Teilhabe

Merkmale der Arbeitszeit – Ansätze zur Gestaltung

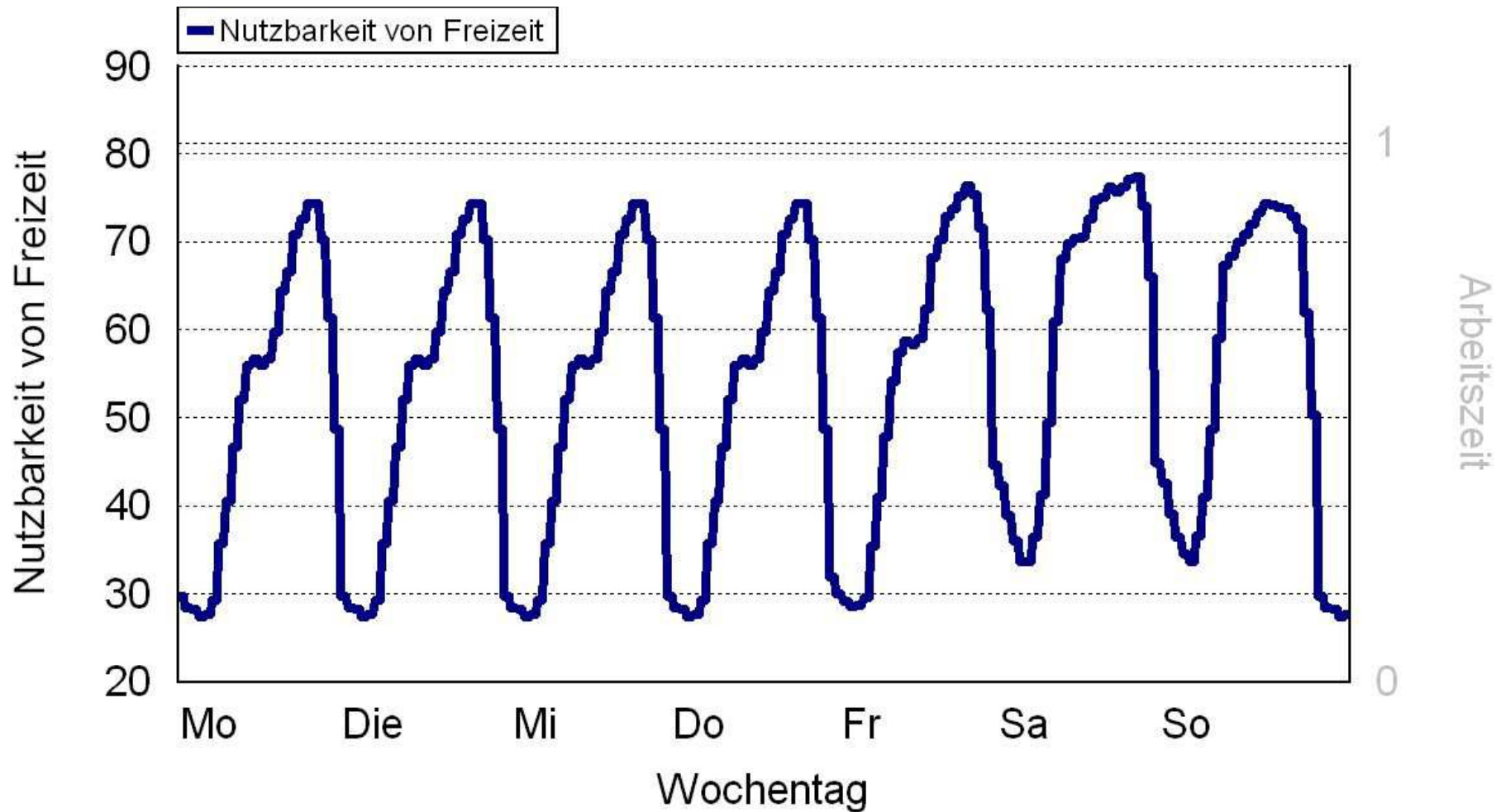
- Dauer (z.B. täglich, wöchentlich, jährlich)
- Lage (z.B. Schichtarbeit)
- Verteilung (z.B. Pausen, tägl. Ruhezeiten)
- Dynamik (z.B. Abfolge von Arbeits- und Ruhezeiten)
- Planbarkeit / Stabilität / Vorhersehbarkeit
- Dispositionsspielraum

[nach Rutenfranz et al. (1993) und Janßen & Nachreiner (2004)]

Lange Arbeitszeiten und Work-Life Balance

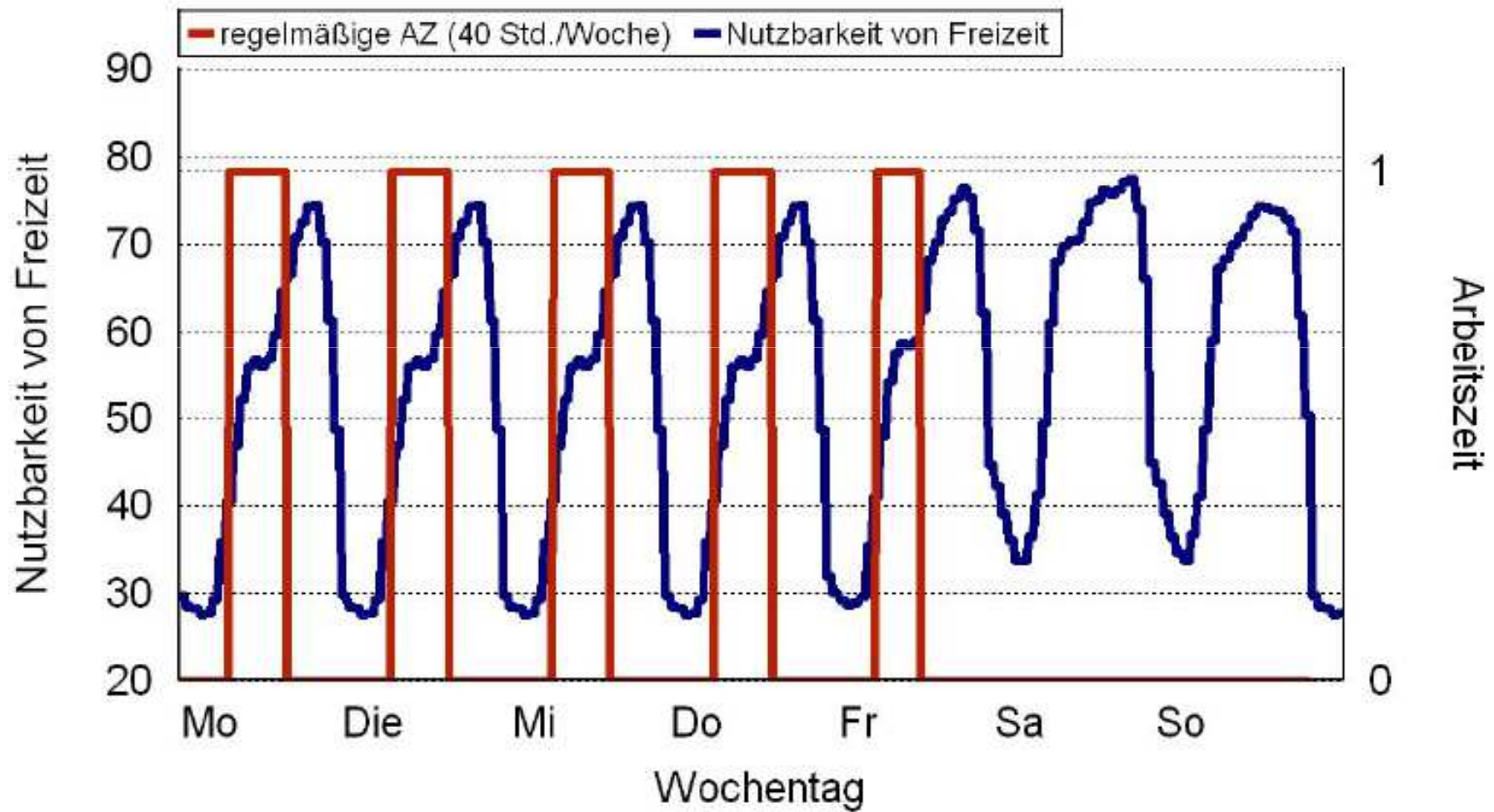


Sozialer Rhythmus der Abend- und Wochenendgesellschaft

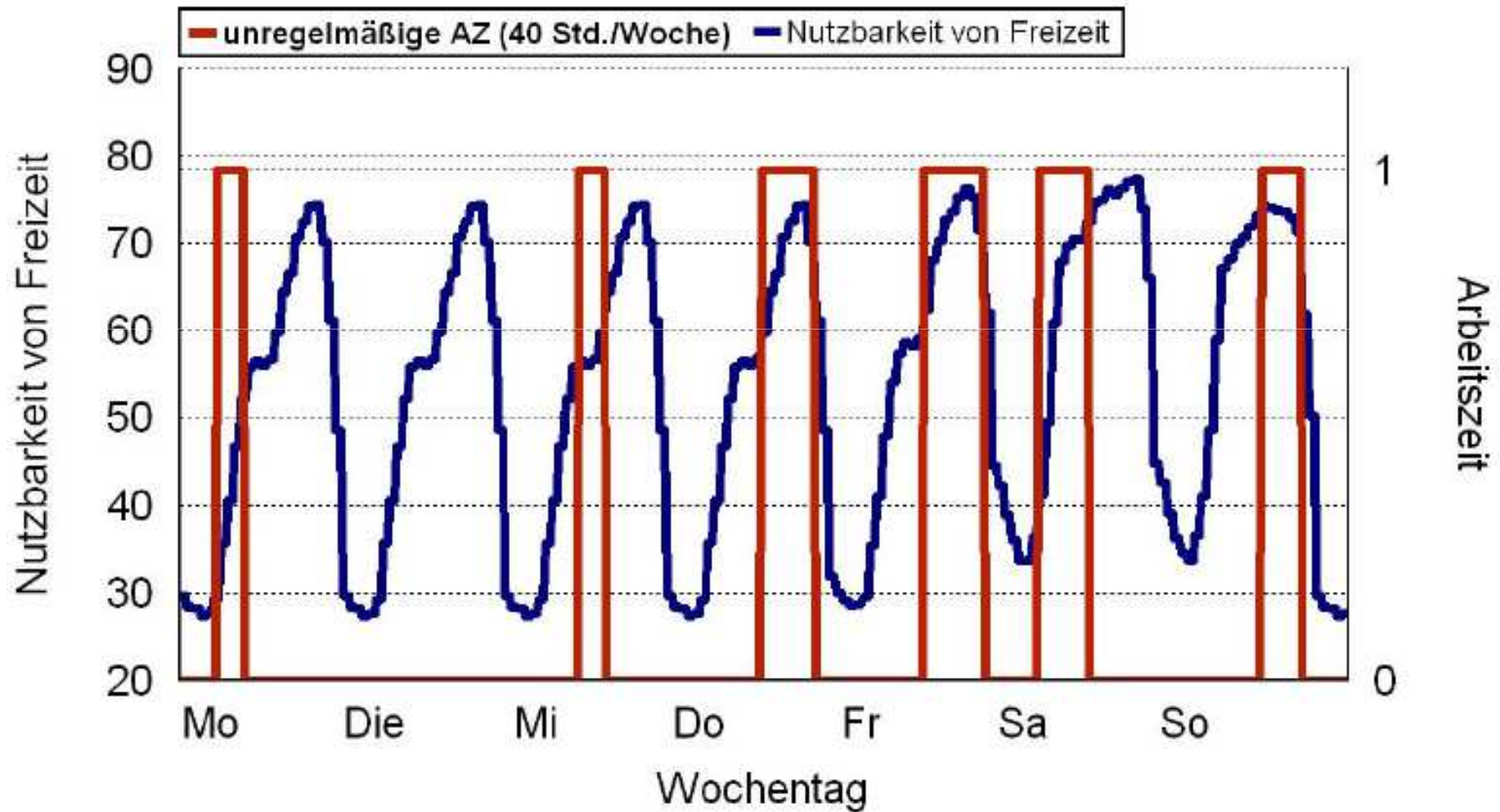


Verlauf des sozialen Rhythmus, operationalisiert durch die Nutzbarkeit von Freizeit
(nach Hinnenberg, 2006)

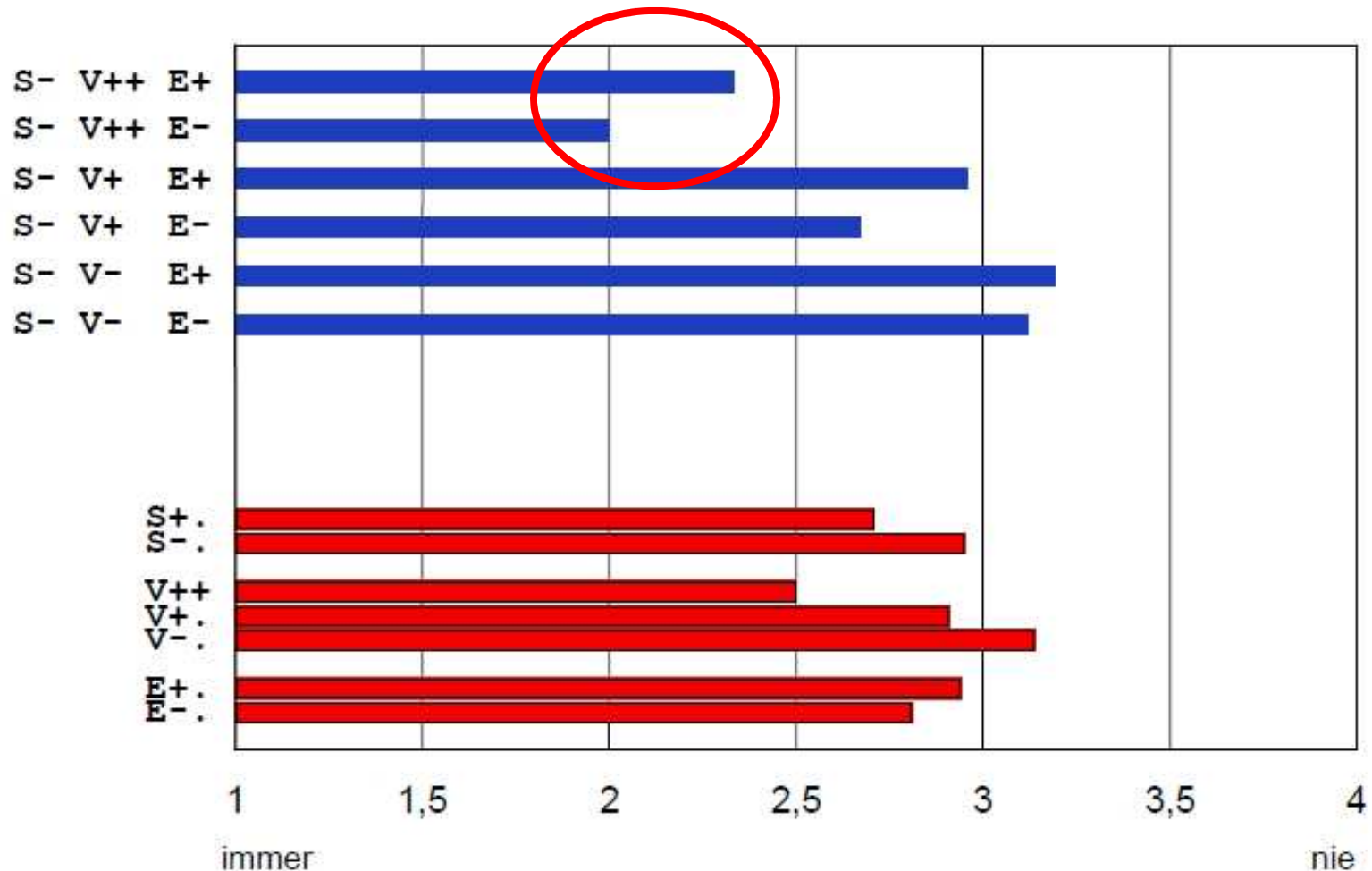
Sozialer Rhythmus und regelmäßige Vollzeitarbeit



Sozialer Rhythmus und variable Vollzeitarbeit



Variable Arbeitszeiten und soziale Beeinträchtigungen

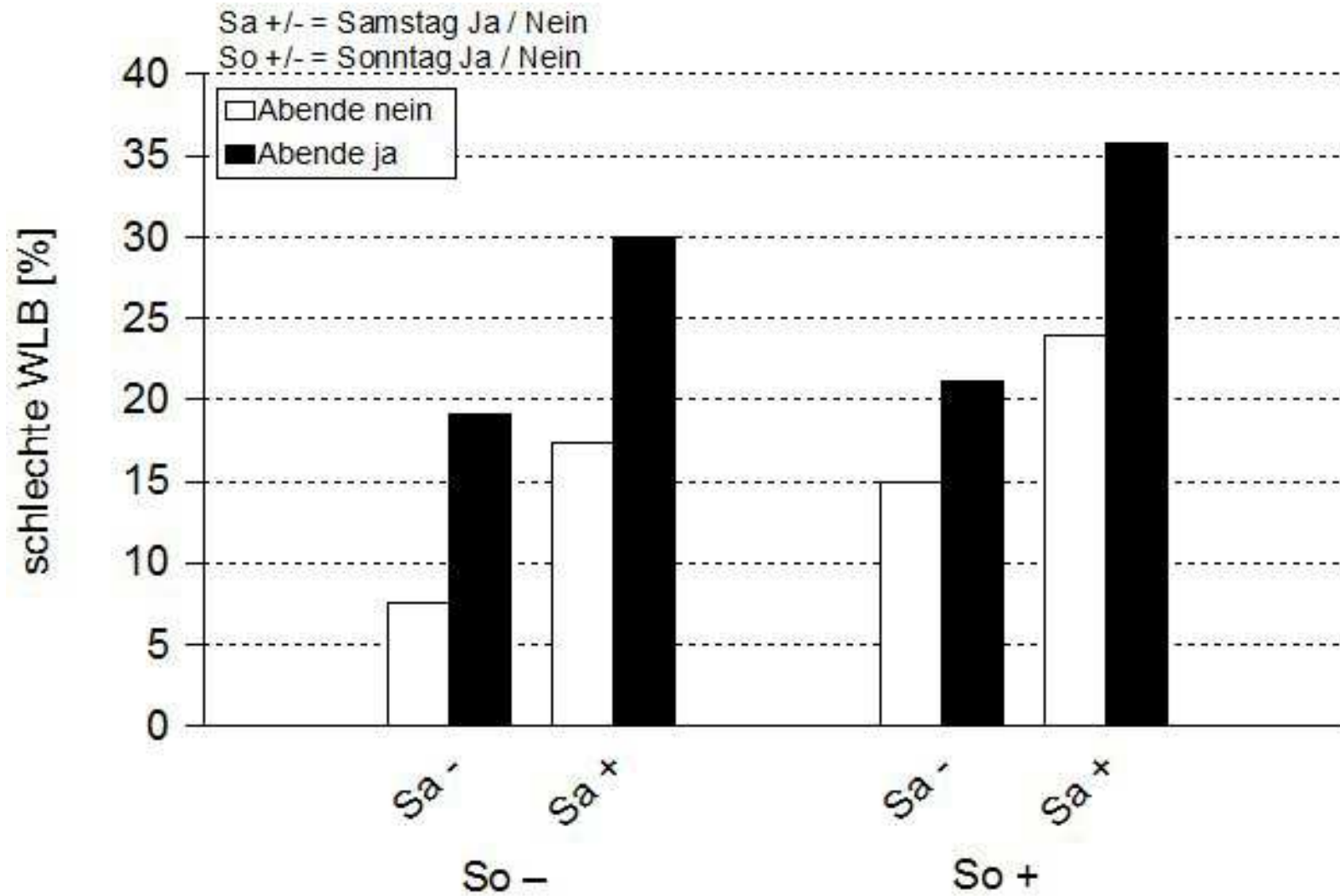


S = Schichtarbeit
V = Variabilität
E = Einfluss

Probleme der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit

(Janßen & Nachreiner, 2004, S. 80)

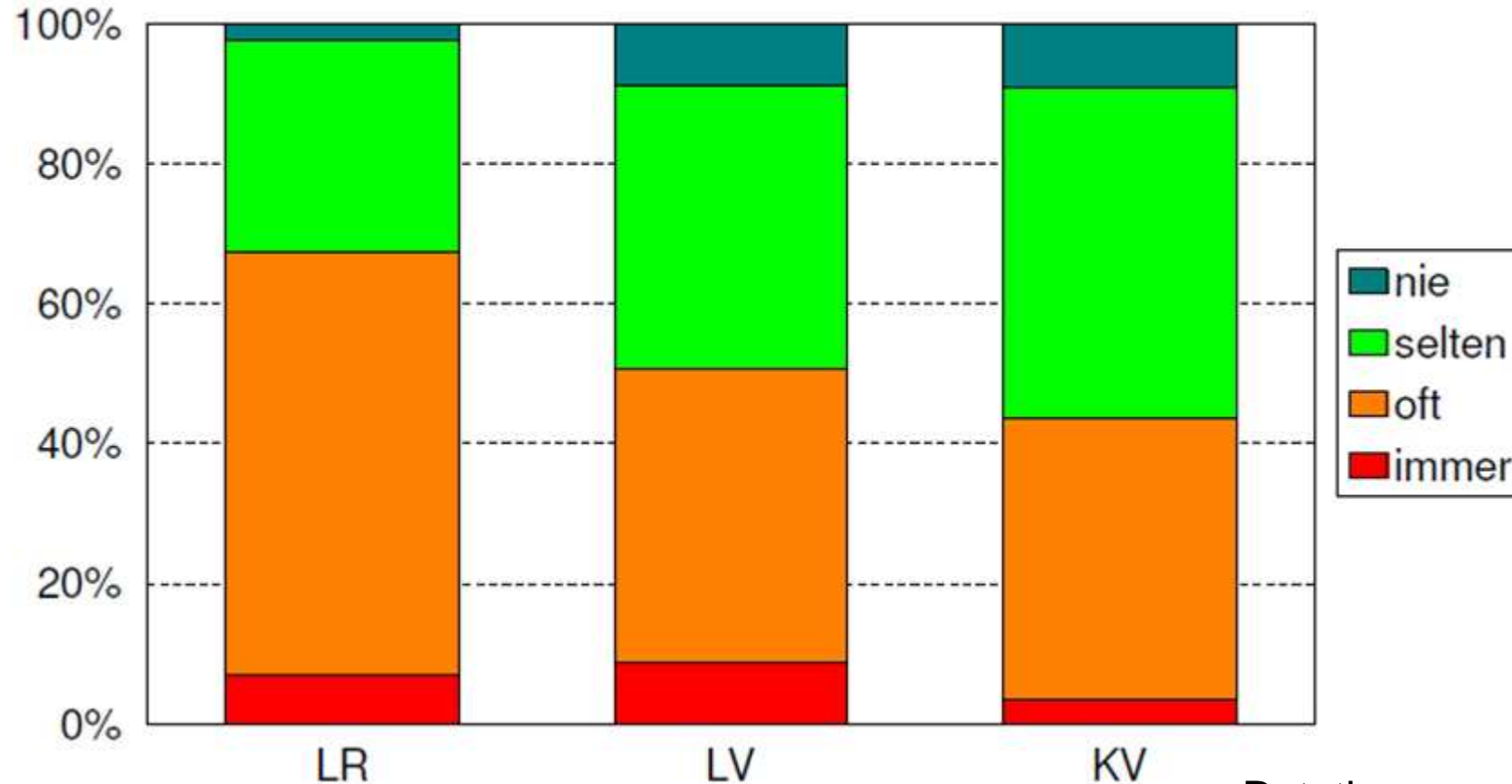
Work-Life Balance bei Arbeit an Abenden und Wochenenden (EU 2005)



(Arlinghaus & Nachreiner, 2012)

Soziale Effekte verschiedener Schichtsysteme

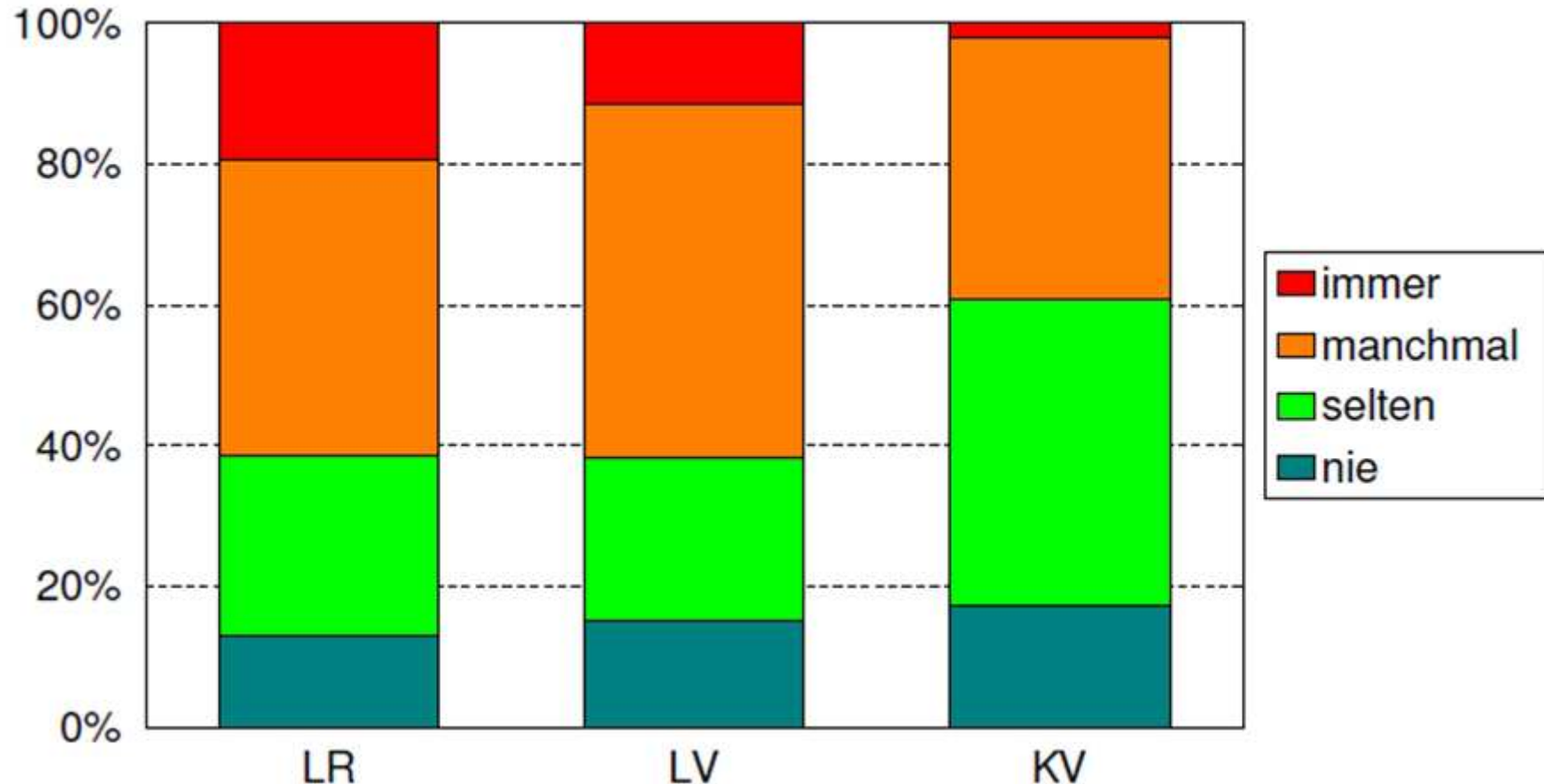
Schwierigkeiten bei der Planung sozialer Aktivitäten



Rotation:
LR = lang rückwärts
LV = lang vorwärts
KV = kurz vorwärts

Soziale Effekte verschiedener Schichtsysteme

Beschwerden der Kinder über die Arbeitszeit



Janßen (2000) zitiert nach Nachreiner (2012)
Vortrag im Rahmen der Fachtagung „Schichtarbeit“ der Hans Böckler Stiftung

LR = lang rückwärts
LV = lang vorwärts
KV = kurz vorwärts

Arbeitswiss. Empfehlungen für die Arbeitszeitgestaltung – soziale Wirksamkeit

- Massierung der Arbeitszeit vermeiden
- kurz rotierte Schichtsysteme (wenige Spätschichten in Folge)
- Regelmässigkeit
- Vorhersehbarkeit
- einzelne freie Tage vermeiden
(Empfehlung mind. 48 h, Wochenende für soziale Partizipation)
- Flexibilität selbstbestimmt / Partizipation

Kompensation durch Freizeit

- Bei der Kompensation - wie bei der Verrechnung über Kontensysteme - ist eine beanspruchungsbezogene Verrechnung zu beachten
 - eine Verrechnung „schlicht um schlicht“ (z.B. eine 10. Arbeitsstunde gegen eine 1. Arbeitsstunde, oder Arbeitszeit zu sozial nutzbarer Zeit gegen sozial nicht nutzbare arbeitsfreie Zeit) ist aus ergonomischer Sicht nicht angemessen.

- Risikofaktoren für die Vereinbarkeit
 - lange Arbeitszeiten
 - unregelmäßige / variable Arbeitszeiten
 - Arbeit zu sozial ungünstigen Zeiten (Abend, Wochenende)

- Ansätze für eine sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung
 - möglichst regelmäßige und vorhersehbare Dienstpläne
 - kurze Phasen mit sozial ungünstigen Zeiten
 - geblockte Freizeit
 - Partizipation und eigener Einfluss auf die Dienstpläne durch die Beschäftigten
 - Kompensation durch Freizeit zur Re-Synchronisierung

Beispiel: Hilfen zur Schichtplangestaltung

- INQA Portal zur Schichtarbeit
<http://inqa.gawo-ev.de/cms/>
- Bewertungsinstrument “Arbeitszeit online bewerten”
<http://gawo.no-ip.org:8080/>
- BASS 4 / 5 oder ähnliche Systeme

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Dr. Anna Arlinghaus

anna.arlinghaus@gawo-ev.de

www.gawo-ev.de