



Gesundheit & individuelle Kompetenzentwicklung

Hiltraud Grzech-Sukalo
Universität Oldenburg



Was ist mobile Arbeit?



Formen mobiler Arbeit

Mobilität der Arbeitsinhalte	Mobilität der Beschäftigten
<ul style="list-style-type: none">• Reine Tele(heim)arbeit• Alternierende Telearbeit• Virtuell vernetzte Projektarbeit	<ul style="list-style-type: none">• 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.



Mobile Arbeit - Homeoffice - Telearbeit

Mobile Arbeit

Arbeit außerhalb der Arbeitsräume eines Betriebes. Sie umfasst sporadische Arbeiten an beliebigen Orten über das mobile Netz (Laptop, Tablet, Smartphone) ohne feste Arbeitszeiten - aber auch Homeoffice (es gilt u.a. das ArbSchG und das ArbZG)

Homeoffice

gelegentliche oder dauerhafte Teleheimarbeit, entspricht nicht der Definition für Telearbeit

Telearbeit (alternierend)

vom Arbeitgeber (oder beauftragter Person) fest installierter Arbeitsplatz zu Hause mit fest vereinbarter wöchentlicher Arbeitszeit, installierten Firmensoftware usw. (§2 Abs.7 ArbStättV)

Dr. Hartmut Teutsch, Gewerbeaufsicht des Landes Bremen, 23.11.2018

Hiltraud Grzech-Sukalo, Zukunftswerkstatt 1, Oldenburg, 11.02.2020



Ergebnisse aus dem Projekt „prentimo“

(präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit)

Mobilität im (Arbeits-)Alltag



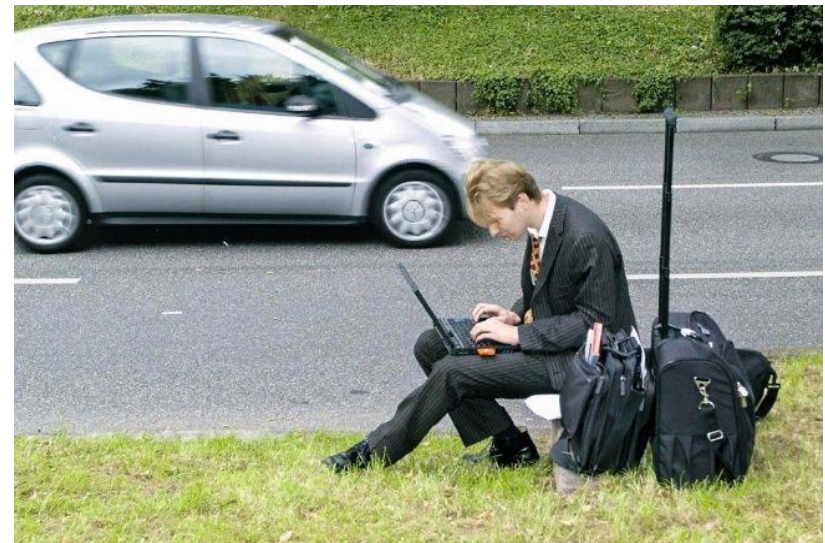
- Welche Ressourcen und Belastungen birgt mobile Arbeit?
- Wie gehen Beschäftigte damit um?

Unterwegs sein ...

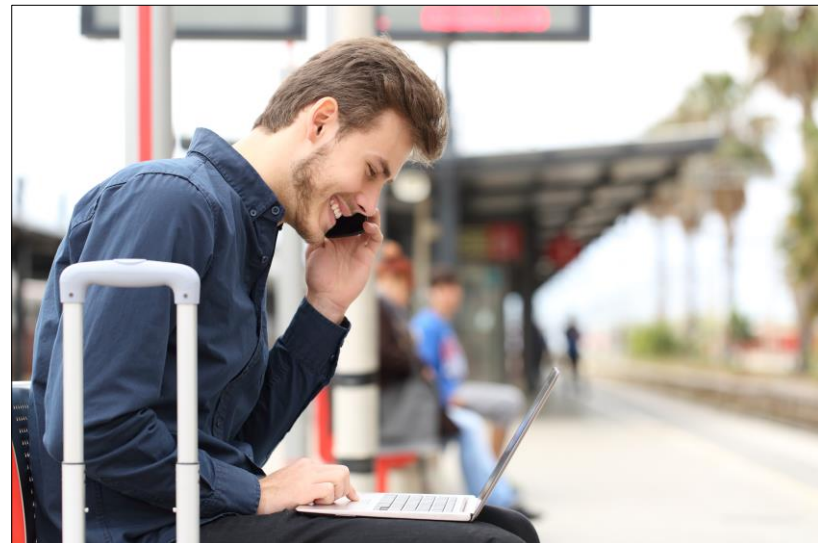
... als positives Leitbild?



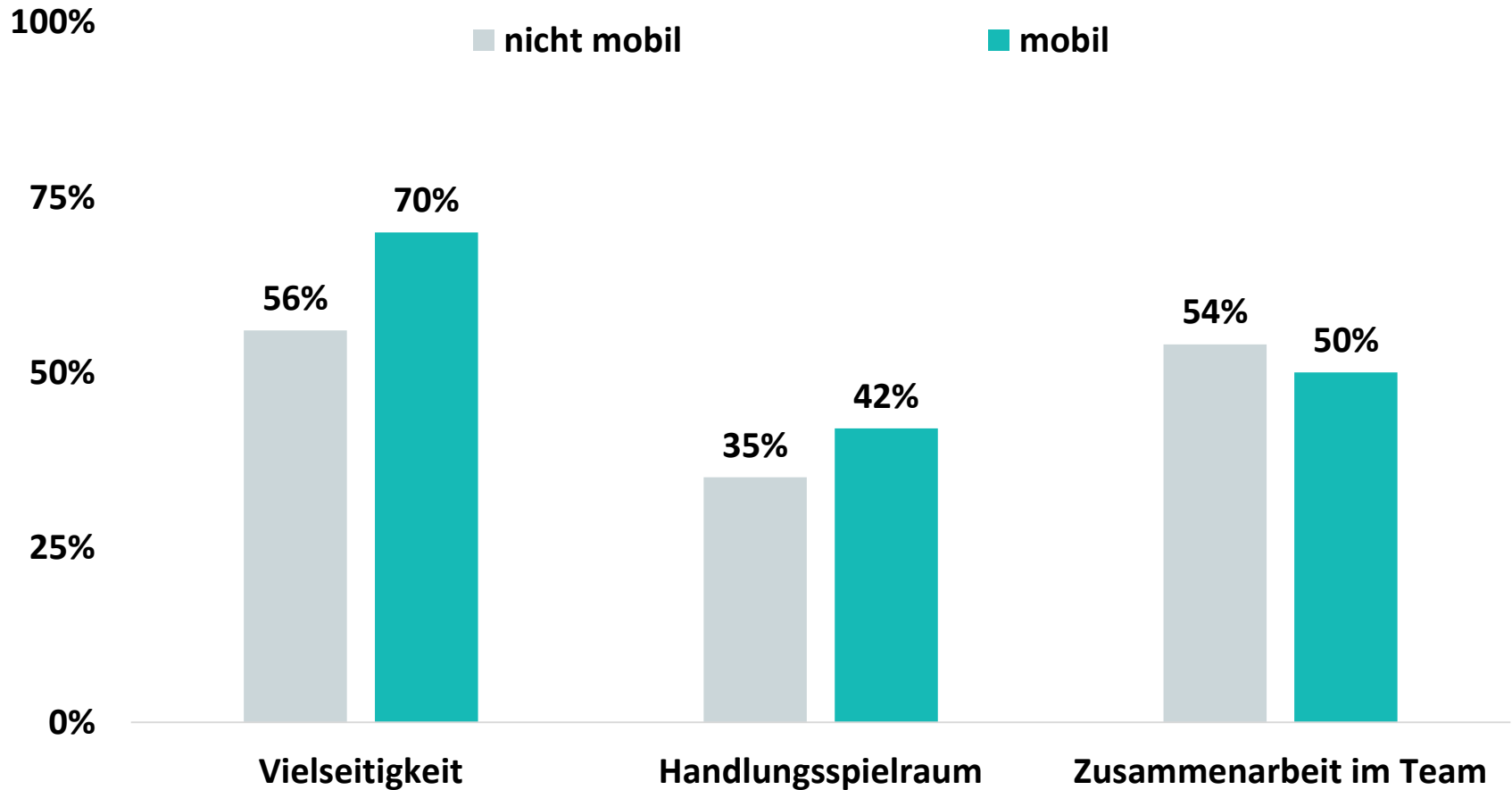
... als permanente Überlastung?



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



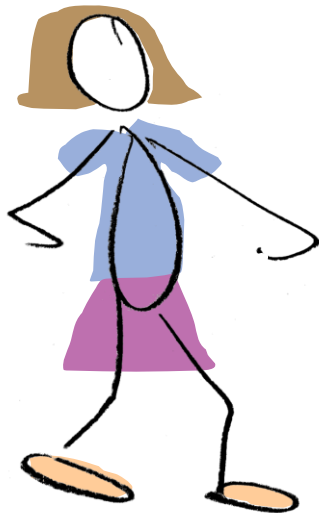
„Das Unterwegs sein finde ich total cool. Dieses Selbstbestimmte. Nicht von 8 bis 17 Uhr irgendwo arbeiten zu müssen, auch wenn ich durch Kunden fremdgesteuert bin, aber rein theoretisch habe ich das Gefühl, ich könnte! (...) Also damit dieses Gefühl von Freiheit“

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

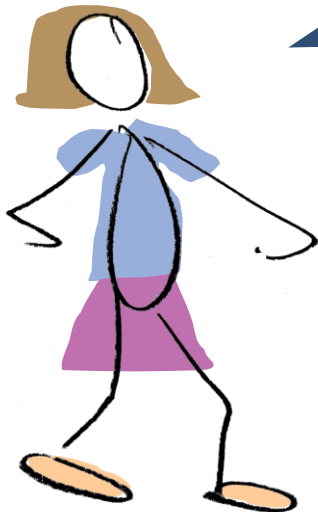


Unterwegs sein ... als permanente Überlastung?



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?



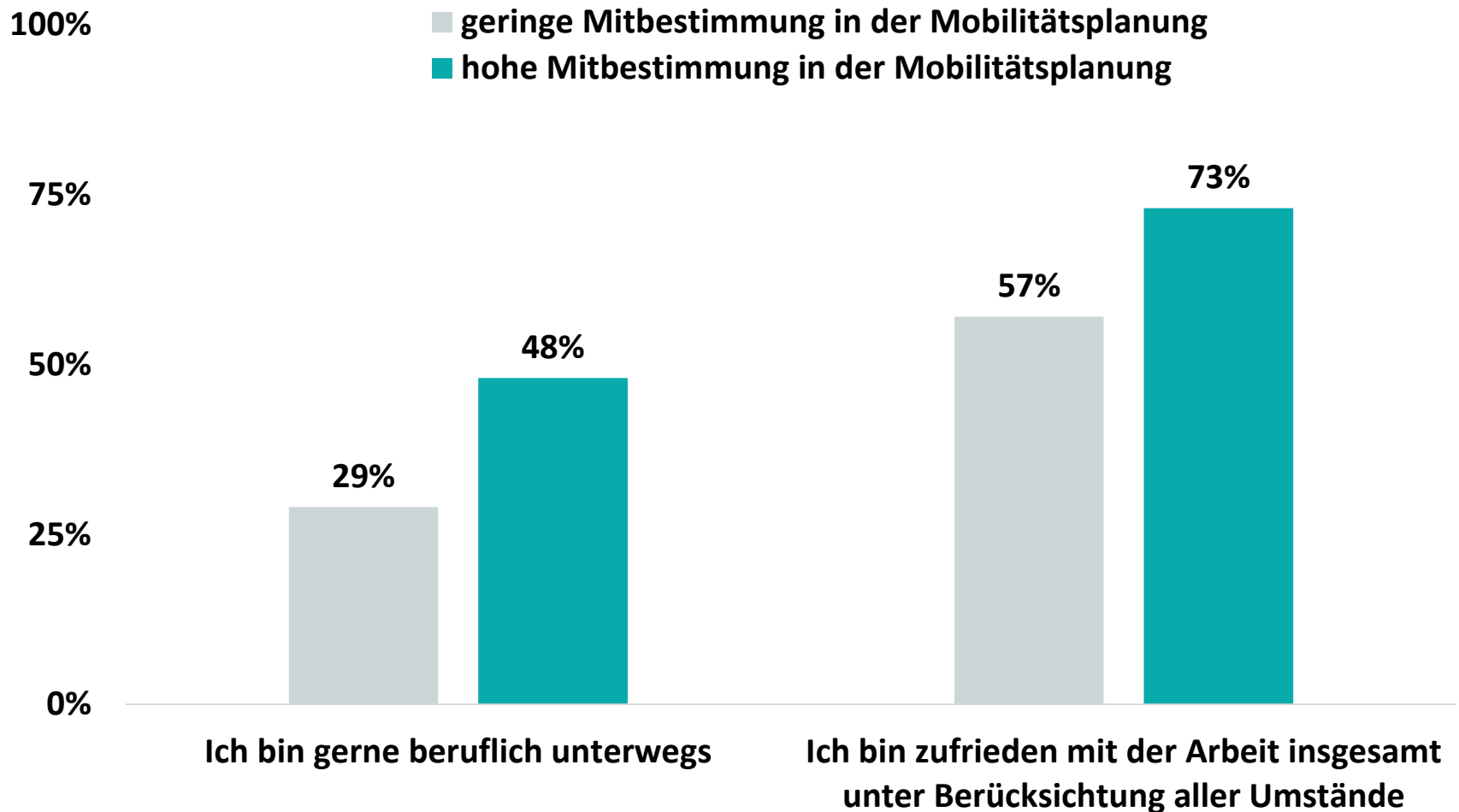
Mobilitätsbedingte Belastungen

- Reisezeiten on top
- Ortlosigkeit der Arbeit
- Mangelnde soziale Kontakte zu Führungskräften und Kolleg*innen



**„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?

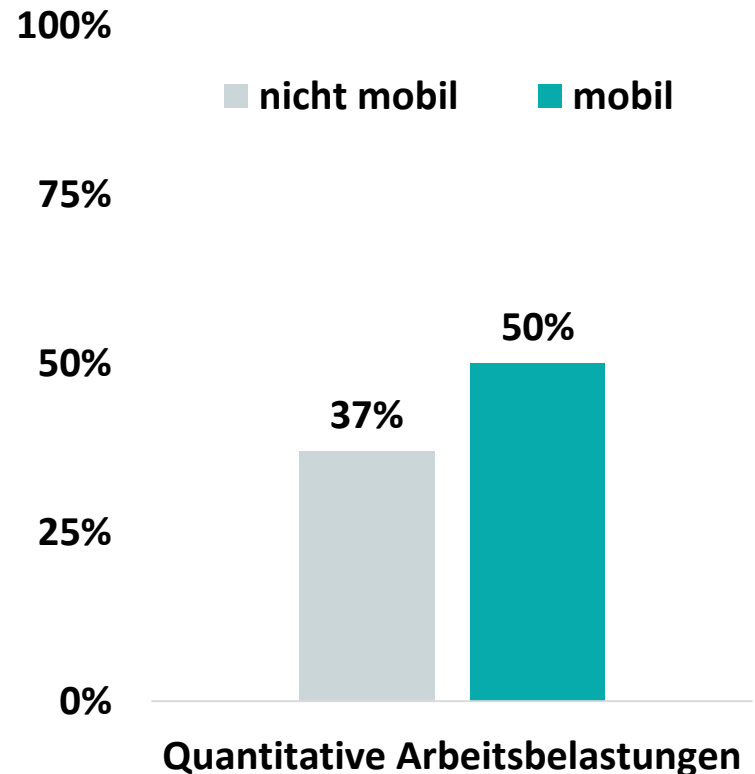


Unterwegs sein ... als permanente Überlastung?



Arbeitsorganisatorische Belastungen

- Zeit- und Leistungsdruck



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-mobil Beschäftigten sind es 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.“



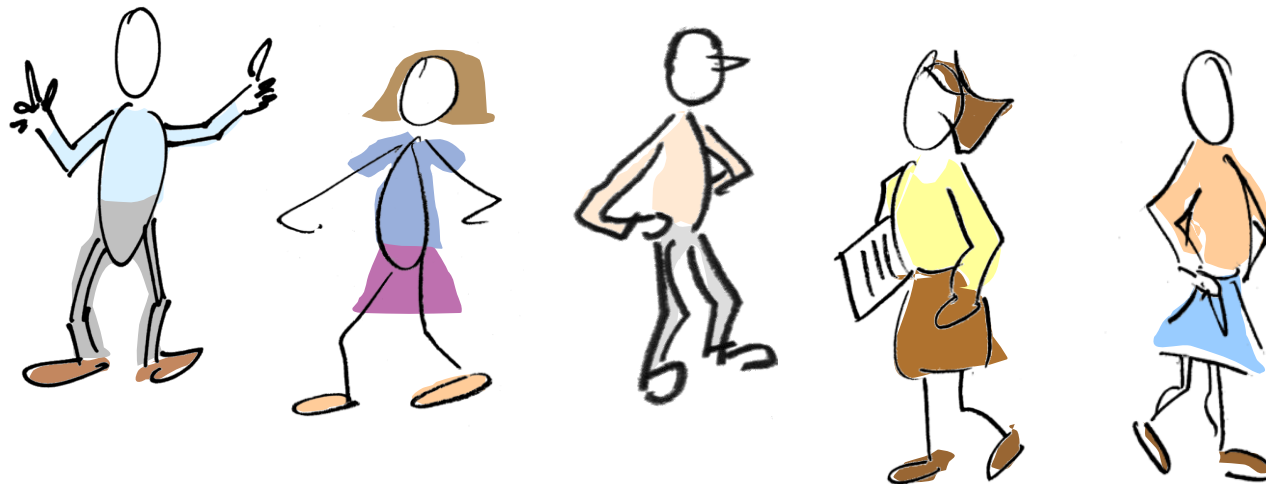
Interessierte Selbstgefährdung

„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**

Privatzeit wird für Arbeit zur Verfügung gestellt

Anregungen für die Diskussion in den Arbeitsgruppen





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

?

Sichtbar machen der Mobilitätsanforderungen und der benötigten Mobilitätskompetenzen

?

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

?

Homeoffice und unterwegs sein: Sind betriebliche Regelungen notwendig?



- Welche betrieblichen Regelungen und Rahmenbedingungen sind sinnvoll und wie könnten diese ausgestaltet werden?
- Was gehört zur Arbeitszeit und was nicht?
- Welchen Einfluss haben Personalbemessung und Einsatzplanung?
- Welche Aufgaben hat dabei der Betriebs- bzw. Personalrat?
- Welche Vor- und Nachteile bietet Vertrauensarbeitszeit bei mobiler Arbeit?

Homeoffice und unterwegs sein: Kann der Umgang mit mobiler Arbeit gelernt werden?



- Worauf sollten die Beschäftigten grundsätzlich achten?
- Wie können sie sich selbst organisieren und ein geeignetes Zeitmanagement entwickeln?
- Wie kann mit interessierter Selbstgefährdung umgegangen werden?
- Worauf ist bei der Gesundheit unterwegs besonders zu achten?
- Welche Vor- und Nachteile bietet Vertrauensarbeitszeit bei mobiler Arbeit?



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

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

www.prentimo.de