



DGUV

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
Spitzenverband

Mobiles – digitales- Arbeiten fair gestalten - zwischen neuen Freiräumen und mehr Stress

Hiltraut Paridon

25.10.2016

Meine Hoffnung



Im Mittelpunkt steht
immer noch der Mensch
– auch in Zukunft.

die Befürchtung



<http://www.f1online.de/de/bild-details/3984606.html>

da steht er im Weg

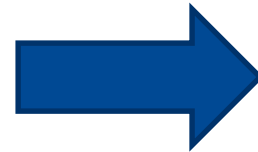
wesentliche Aspekte

- Arbeitszeit
- Arbeitsort



mögliche Arbeitsrhythmen

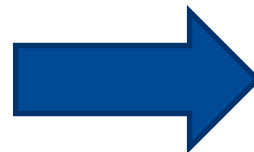
- 7:00 – 9:00 Obligationszeit (zweckgebundene Tätigkeiten wie z. B. Kinder versorgen, schlafen, einkaufen)
- 9:00 – 14:00 Arbeitszeit
- 14:00 – 19:00 Obligationszeit
- 19:00 – 21:00 Freizeit
- 21:00 – 24:00 Arbeitszeit



Dauer der Ruhezeit?

oder

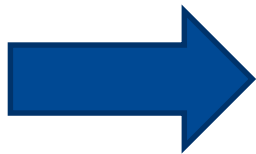
- 3 Wochen lang je 5 Tage 12 bis 14 Stunden arbeiten, danach 2 Wochen frei



Ausgleich der Kumulation der Erschöpfung?

Fragen, die wir stellen müssen

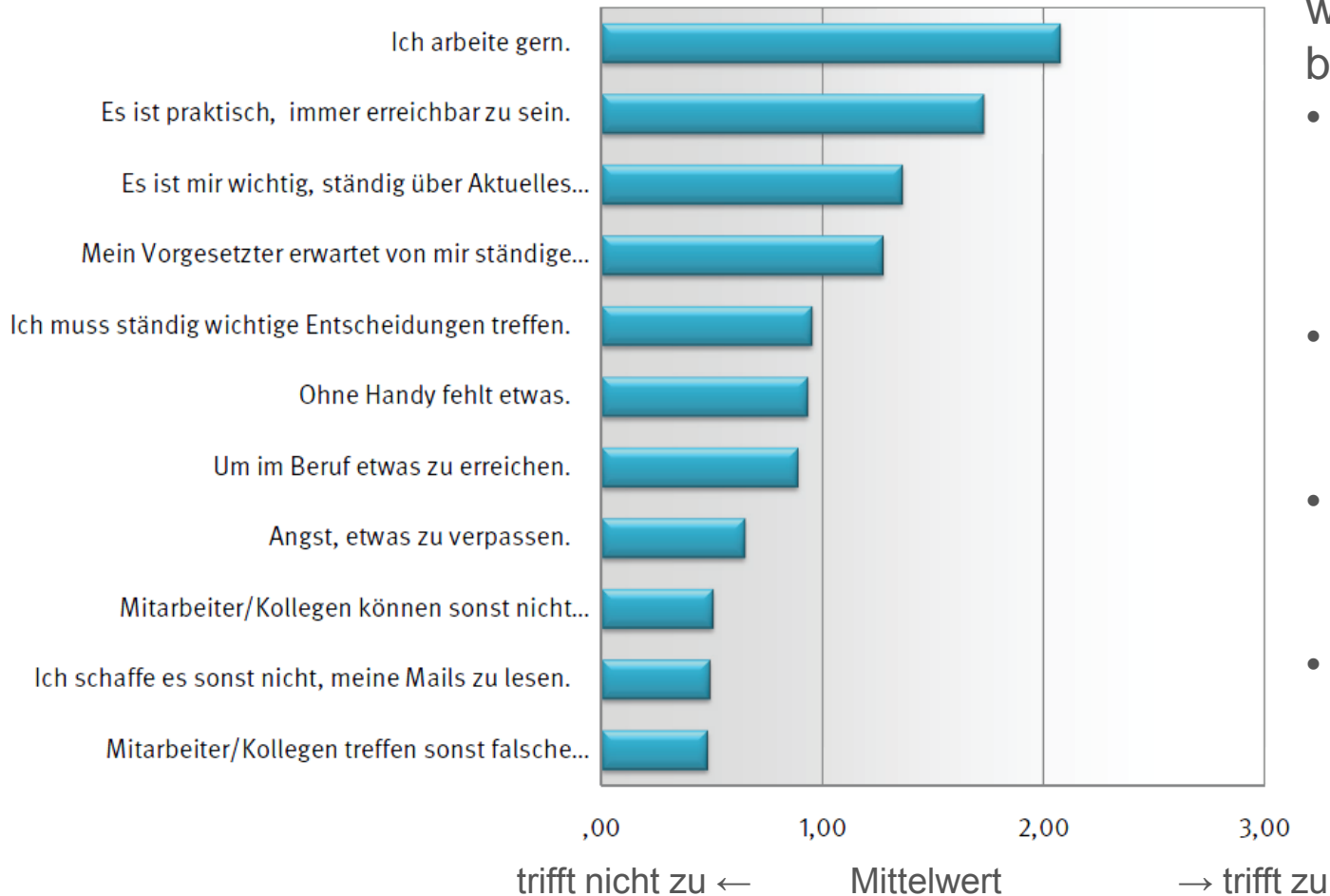
- Sollte es bestimmte Rahmenbedingungen geben, z.B. begrenzte Tages- oder Wochenarbeitszeiten oder Mindestanforderungen an Ruhezeiten? (die dann aber wieder die Flexibilität einschränken)
- Sollte es bestimmte Bedingungsgefüge geben, z.B. durchschnittliche Ruhezeiten, von denen abgewichen werden kann, die aber in einem bestimmten Zeitraum ausgeglichen werden müssen?



Auswirkung auf Sicherheit und Gesundheit?

Hinweis: Flexibilitätsgewinne wirken kurzfristig Sicherheits- und Gesundheitsrisiken (und auch soziale Folgen) zeigen sich i. d. R. erst langfristig

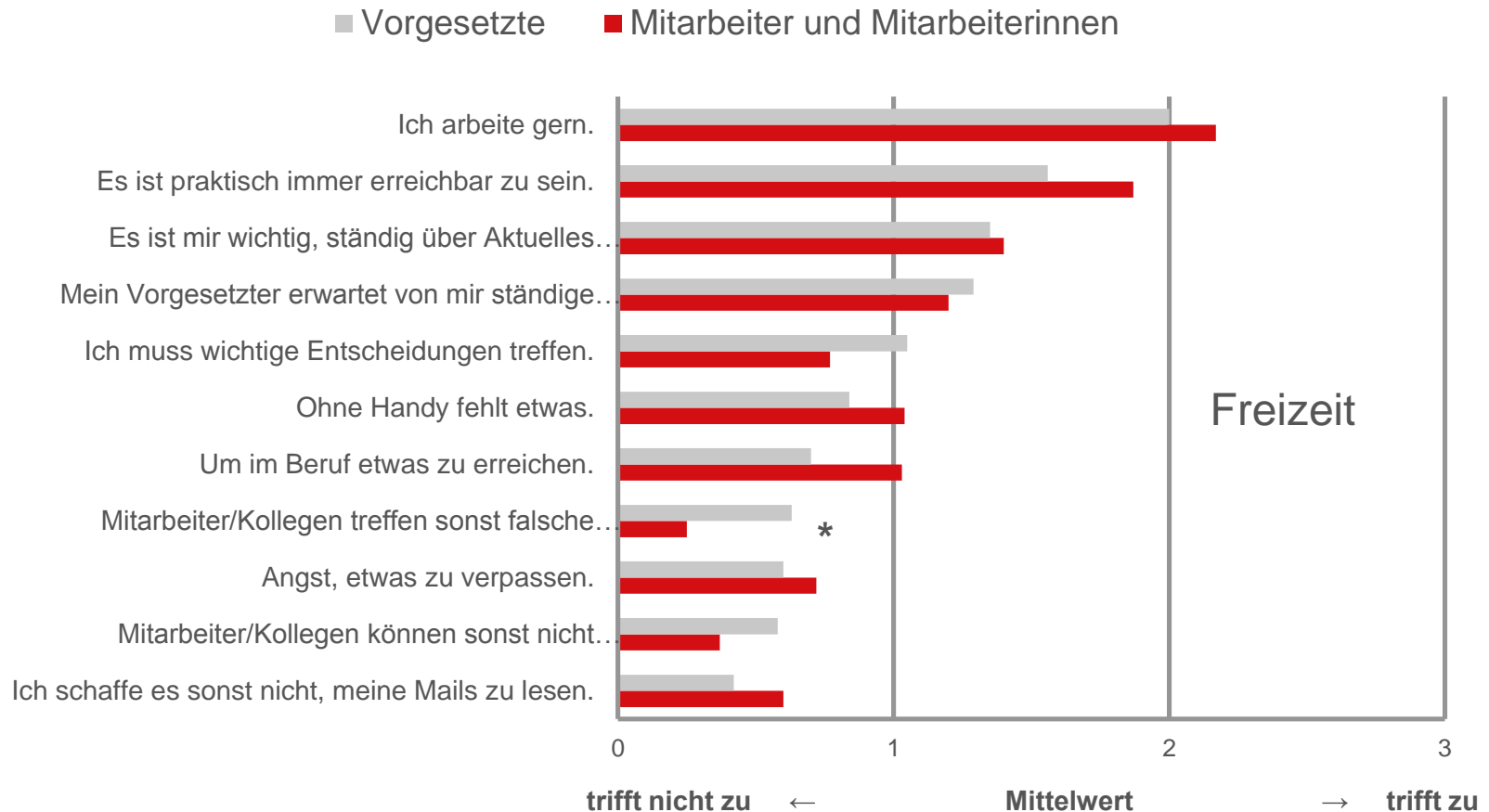
Gründe für häufige/ständige Erreichbarkeit (IAG, 2012)



wenn VG Erreichbarkeit erwartet:

- 40 % gehen davon aus, da sie ein Dienstgerät haben
- 37 % haben das Gefühl, dass VG es erwartet
- bei 28 % gibt es eine entsprechende Vorschrift
- 22 % sagen „es machen schließlich alle so“

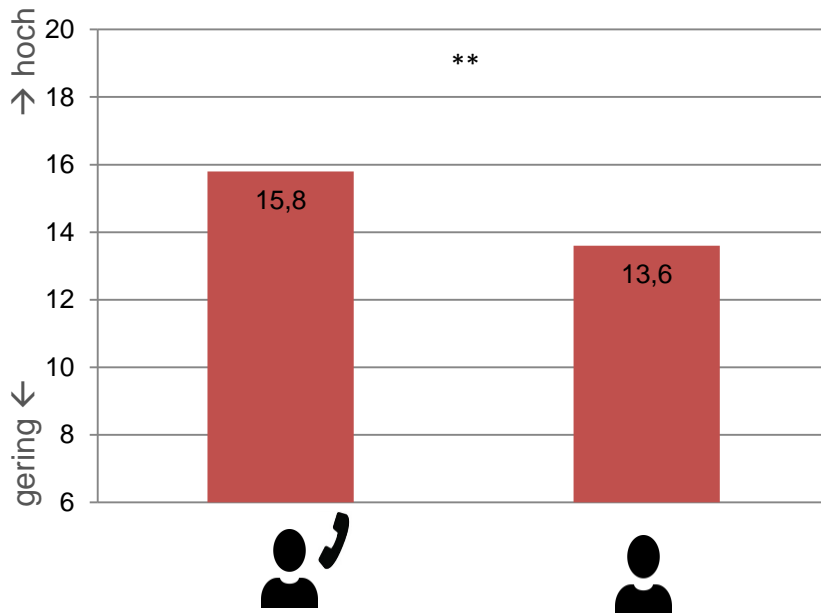
Gründe für Erreichbarkeit: Unterschiede zwischen VG und MA



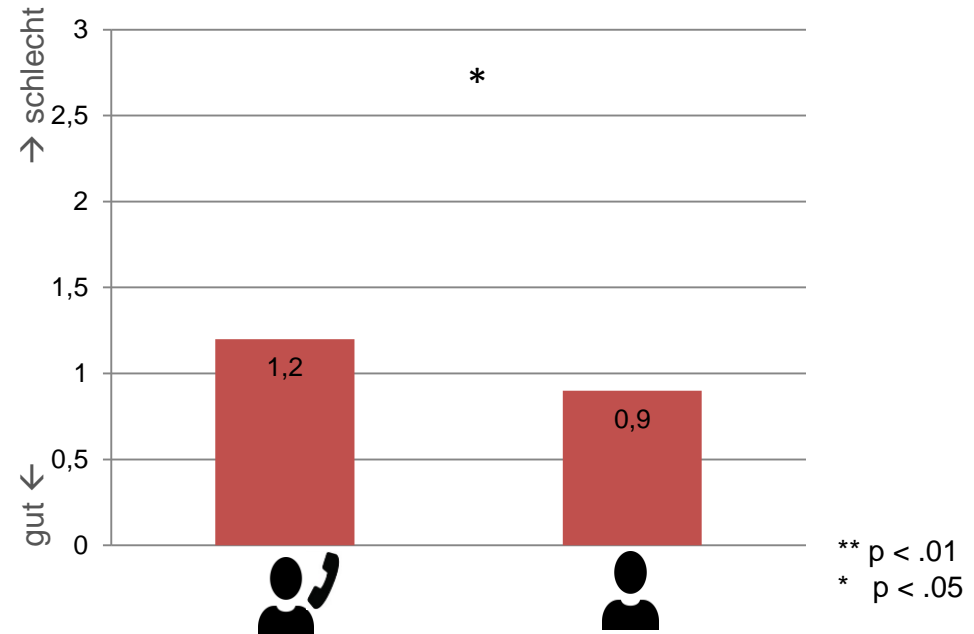
* = signifikante Unterschiede

Unterschiede in Beanspruchung und Erholung (iga, 2016)

Erholungsunfähigkeit



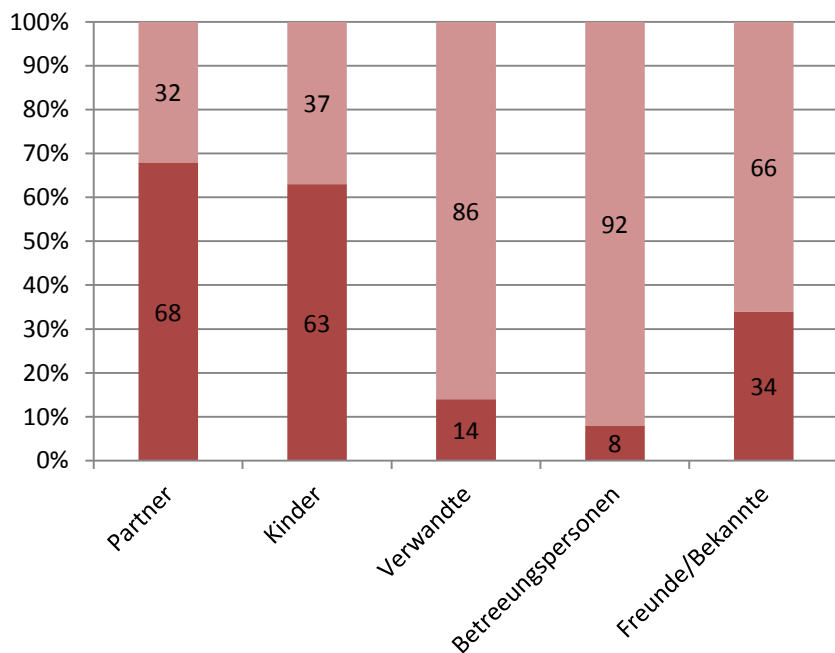
Subjektive Schlafqualität



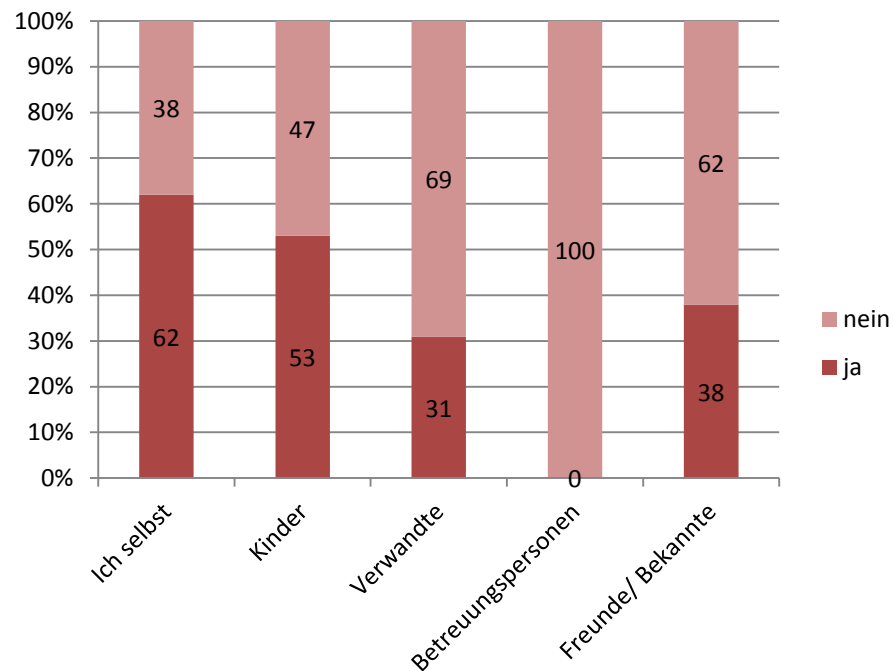
In Kooperation mit:

Einschränkungen anderer durch Erreichbarkeit aus Sicht der ständig Erreichbaren und deren Partner/innen

Ständig Erreichbare

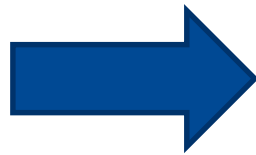


Partner/innen der Ständig Erreichbaren



mögliche Arbeitsorte

- überall – zuhause, Zug, Auto, Hotel, Bistro, Flugzeug,.....



© pixabay



© imagegami - Fotolia.com

- Ergonomie?
- Abgrenzung Arbeitsraum - Privatraum?
- Arbeits- und Rollenverteilung?
- soziale Unterstützung?

Was verändert sich sonst noch?

- Unternehmen greifen für die Erbringung spezifischer Leistungen immer weniger auf Festangestellte zurück
- „hiring on demand“: das Arbeitsverhältnis wandelt sich zum Arbeitseinsatz, d.h. beauftragen statt einstellen

pixabay

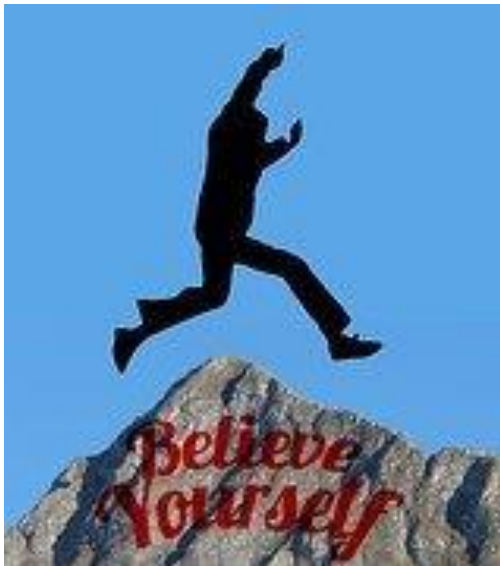


- Subcontracting, Arbeitnehmerüberlassung oder Freelancing - all diese Arbeitsformen gewinnen in der modernen Arbeitswelt an Bedeutung.
- neue Klasse von Selbständigen - Beispiel: Taxi-Dienste - sie verdienen meist schlecht und sind schlecht abgesichert

→ Fragen: z.B. Mindestlöhne,
Beschäftigtenvertretungen,
soziale Absicherungen

Anforderungen an den Einzelnen

- Anforderungen steigen:
 - Flexibilität
 - Lernfähigkeit
 - Selbstmanagement



pixabay



© AndreaDanti - Fotolia.com

z.B. ständig neue Teams, neue Arbeitsorte, neue VG, neue (selbstbewusste) MA, Zielerreichung, Home Office, soziale Beziehungen (ggf. keine Kollegen und Kolleginnen)

was bleibt: Grundbedürfnisse des Menschen

Das Bedürfnis nach Bindung

Das Bedürfnis nach Kontrolle
und Orientierung

Das Bedürfnis nach Lust-
gewinn und Unlust-
vermeidung

Das Bedürfnis nach
Selbstwerterhöhung/ -schutz



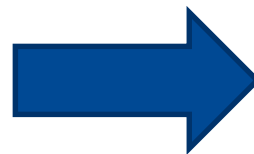
(Epstein, 1990 und Grawe, 2004)

Fazit

- (gesellschaftliche) Diskussionen sind notwendig, welche „Spielregeln“ zukünftig gelten sollen
- es kommt auch auf unser eigenes Verhalten an, wie die Zukunft aussehen wird
- Kernkompetenz: Selbstmanagement



© Levente Janos - fotolia.com



Rahmenbedingungen können helfen, diesen Prozess zu verlangsamen.

Ob der Mensch im
Mittelpunkt bleibt,
bestimmen wir
mit.



Ich zähle auf
Sie!

