

Unternehmensnetzwerk Bergisch kompetent: Beruf & Familie/Pflege

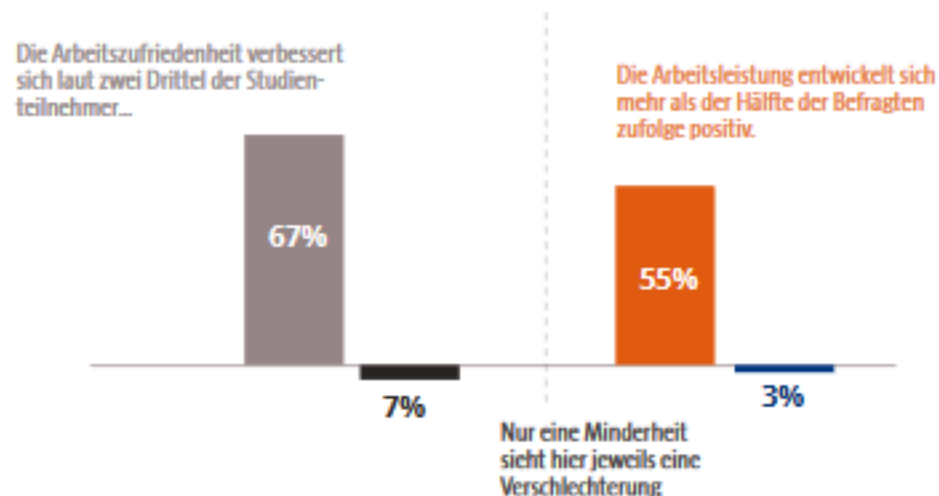
Arbeitswelt 4.0 und Vereinbarkeit

20.03.2019

Ursula Nicola-Hesse
berufundfamilie

Digitalisierung begünstigt flexibles Arbeiten

- Flexible Arbeitszeiten, auf die Beschäftigte einen gestaltenden Einfluss haben, wirken sich positiv auf die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben aus und auf die Gesundheit *1
 - Blutdruck ist niedriger, Schlaf ist besser, Anfälligkeit für psychische Erkrankungen geringer
- Mobile Arbeitsformen, ebenfalls und führen zu mehr Arbeitszufriedenheit *2
- Flexibles Arbeiten reduziert Vereinbarkeitskonflikte und emotionale Erschöpfung *3



*1 Dr. Wolfgang Wesiack, Präsident des Berufsverband Deutscher Internisten (BDI). Er bezieht sich dabei auf eine Arbeit von Forschern von Clare Bamba von der Durham Universität in Großbritannien. 2010

*2 Abschlussbericht der Studie: „Mobiles Arbeiten“
Publikationsreihe DGFP 2016

*3 Barmer GEK/ Universität St. Gallen 2018

Bedeutung flexibler Arbeitsbedingungen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben für Arbeitnehmer/innen in Deutschland



74 % wünschen sich flexiblere
Arbeitszeiten

ROC (2017). Arbeitswelt der ZukunftArbeitszeiten



86 % wünschen sich bessere
Homeoffice-Möglichkeiten

Careerbuilder (2017). Arbeitnehmerbefragung



18,6 Mio. Arbeitnehmer/innen pendeln
16,9 km durchschnittlich einfacher Weg

Bundesinstitut für Bau, Stadt und Raumforschung (2017)

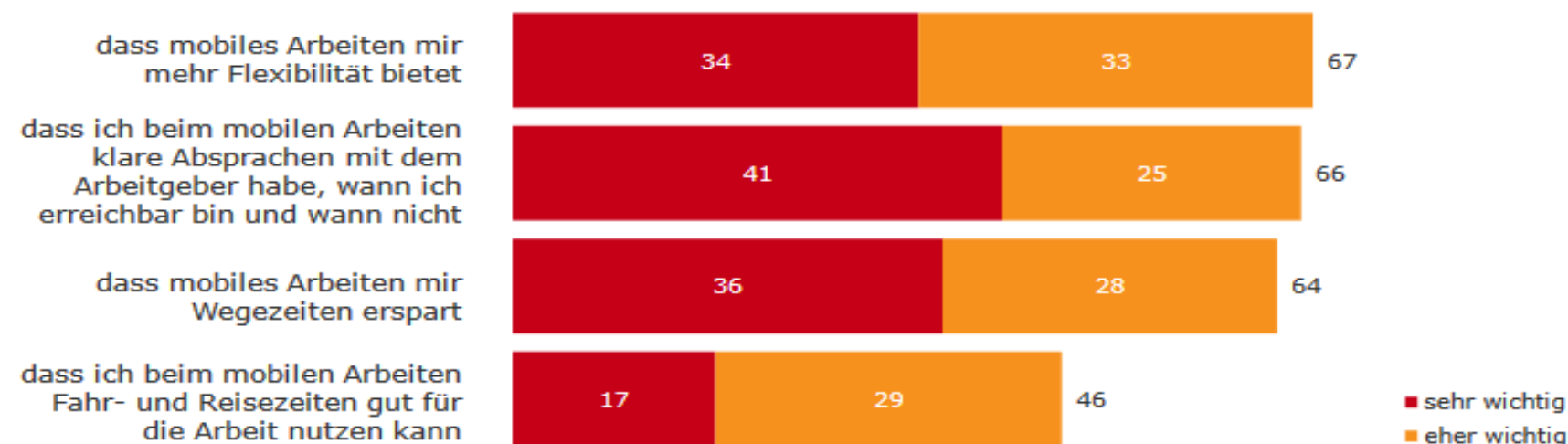


45 % geben an, dass sie
außerhalb der Arbeitszeit
ständig erreichbar sind

YouGov (2015). Omnibus Befragung

Arbeiten außerhalb der Arbeitsstätte: Wertigkeit verschiedener Aspekte

Chancen ja, aber auch passende Rahmenfaktoren notwendig



Angaben in Prozent

Frage: [Unabhängig davon, dass Sie derzeit nicht die Möglichkeit haben:] Wenn Sie an Ihre persönliche berufliche Situation denken: Wie wichtig sind [Befragte ohne Möglichkeit dazu: wären] Ihnen die folgenden Aspekte beim mobilen Arbeiten von unterwegs oder zuhause?

Basis: 832 Erwerbstätige

KANTAR EMNID

Familie in NRW im Digitalzeitalter
März 2017

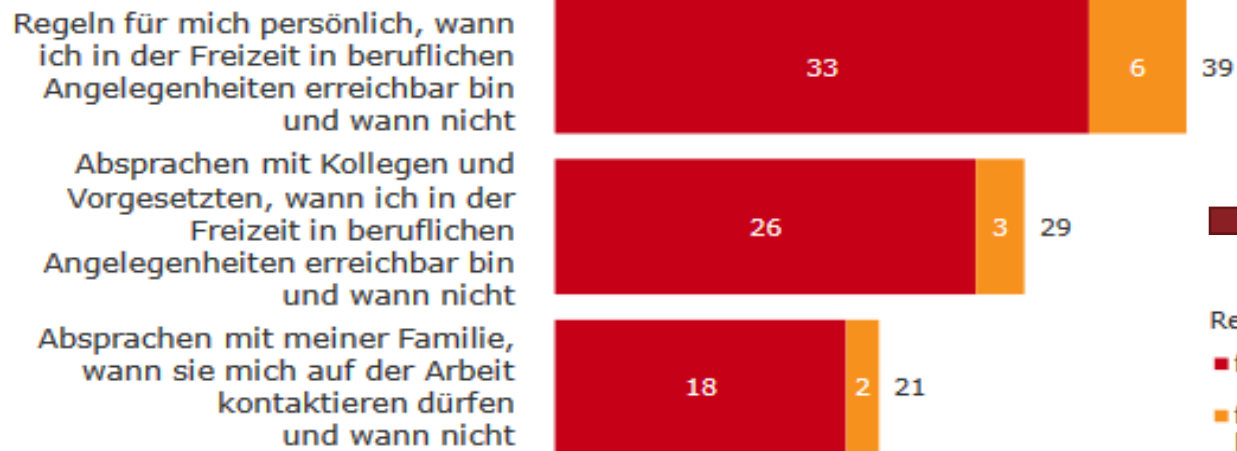
Ministerium für Kinder, Familie,
Flüchtlinge und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



Regeln zur Grenzziehung zwischen Arbeit und Freizeit

Konkrete Absprachen wenig verbreitet

Habe ...



Regeln vorhanden, und ...

- funktionieren gut
- funktionieren nicht besonders gut

2/3 der Befragten, die heute nicht mobil arbeiten, sehen das als großes Risiko.

Angaben in Prozent

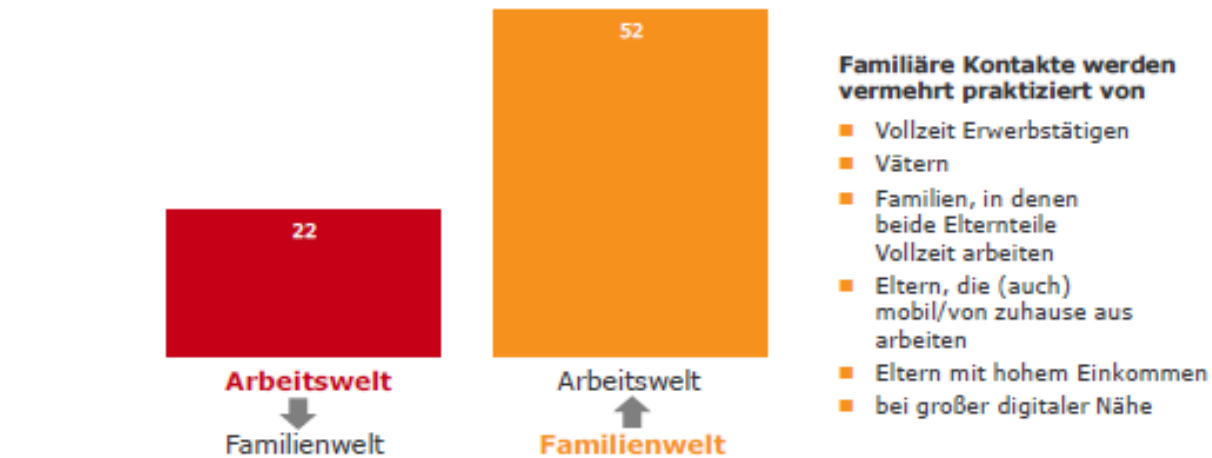
Frage: Haben Sie eine der folgenden Regeln oder Absprachen? Und wenn ja, funktionieren die Regeln?

Basis: Aussagen 1 und 2: 186 Erwerbstätige, die in der Freizeit nicht nur ausnahmsweise beruflich kontaktiert werden //

Aussage 3: 433 Erwerbstätige, die während der Arbeit zumindest hin und wieder Kontakt mit der Familie haben

Familie im Zeitalter der Digitalisierung

Kontaktdurchlässigkeit Arbeits- und Familienwelt
Kontakte ins Arbeitsleben *hinein* sind häufiger



Angaben in Prozent

Fragen: Wie häufig besteht zwischen Ihnen und anderen Mitgliedern Ihrer Familie Kontakt per E-Mail oder Handy, wenn Sie auf der Arbeit sind?
[hier: Anteil „häufig“ und „hin und wieder“]
Gehört es in Ihrem Arbeitsalltag dazu, auch in der Freizeit per E-Mail oder Handy in beruflichen Angelegenheiten kontaktiert zu werden, oder geschieht das höchstens in Ausnahmefällen?

Basis: 832 Erwerbstätige

KANTAR EMNID

Familie in NRW im Digitalzeitalter
März 2017

Ministerium für Kinder, Familie,
Flüchtlinge und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



Private Kontakte während der Arbeit sind für 86 % Teil der Vereinbarkeitsstrategie

Es geht vor allem um Internetnutzung via Smartphone.

Whats App hat Telefon und SMS abgelöst.

Tellearbeit in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) im November 2016 erstmals definiert

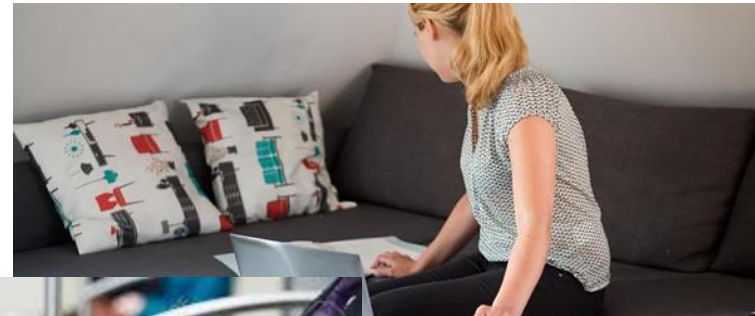
- vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze **im Privatbereich** der Beschäftigten
- vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit
- vereinbarte Dauer der Einrichtung
- Bereitstellung von Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich Kommunikationseinrichtungen

Mobiles Arbeiten ist nicht definiert

- zeichnet sich dadurch aus, dass sie weder an das Büro, noch an den häuslichen Arbeitsplatz gebunden ist
- ist auch gelegentliches Arbeiten von zu Hause
- Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können von beliebigen anderen Orten über das mobile Netz ihre Arbeit erledigen
- mit Geräten wie Laptop, Tablet und Smartphone kann Arbeit unabhängig von festen Arbeitszeiten und festen Arbeitsplätzen verrichtet werden

Rahmenbedingungen

- Arbeitsschutzgesetz gilt bei beiden Arbeitsformen
- Arbeitsstättenverordnung gilt nur für Telearbeit
→ Gefährdungsbeurteilung vor erstmaliger Einrichtung des Arbeitsplatzes
- Arbeitszeitgesetz gilt für beide Arbeitsformen, darüber hinaus Tarifverträge





- **Homeoffice ersetzt keine Kinderbetreuung**
- **Unbedingt klären:**
 - * **Erreichbarkeit**
 - * **Arbeitszeiten**
 - * **Reaktionszeiten**
 - * **Kommunikationsmittel**
 - * **...**



Mobiles Arbeiten bei vielen Arbeitgebern (Versicherungen, Banken, Verwaltungen)

- Gelegentliches Arbeiten
 - a. zu Hause
 - b. oder an anderen geeigneten Arbeitsplätzen (im Inland)
- Teilnahme von Seiten der MA freiwillig
- Führungskraft entscheidet
- Eingeschränkt auf max. Anzahl Tage pro Jahr/Monat (O 1Tag/Woche)
- Eignung der Arbeit und persönliche Eignung MA

Arbeiten bei SAP im Büro, von zu Hause, vom Café oder vom Schwimmbad aus (2018)

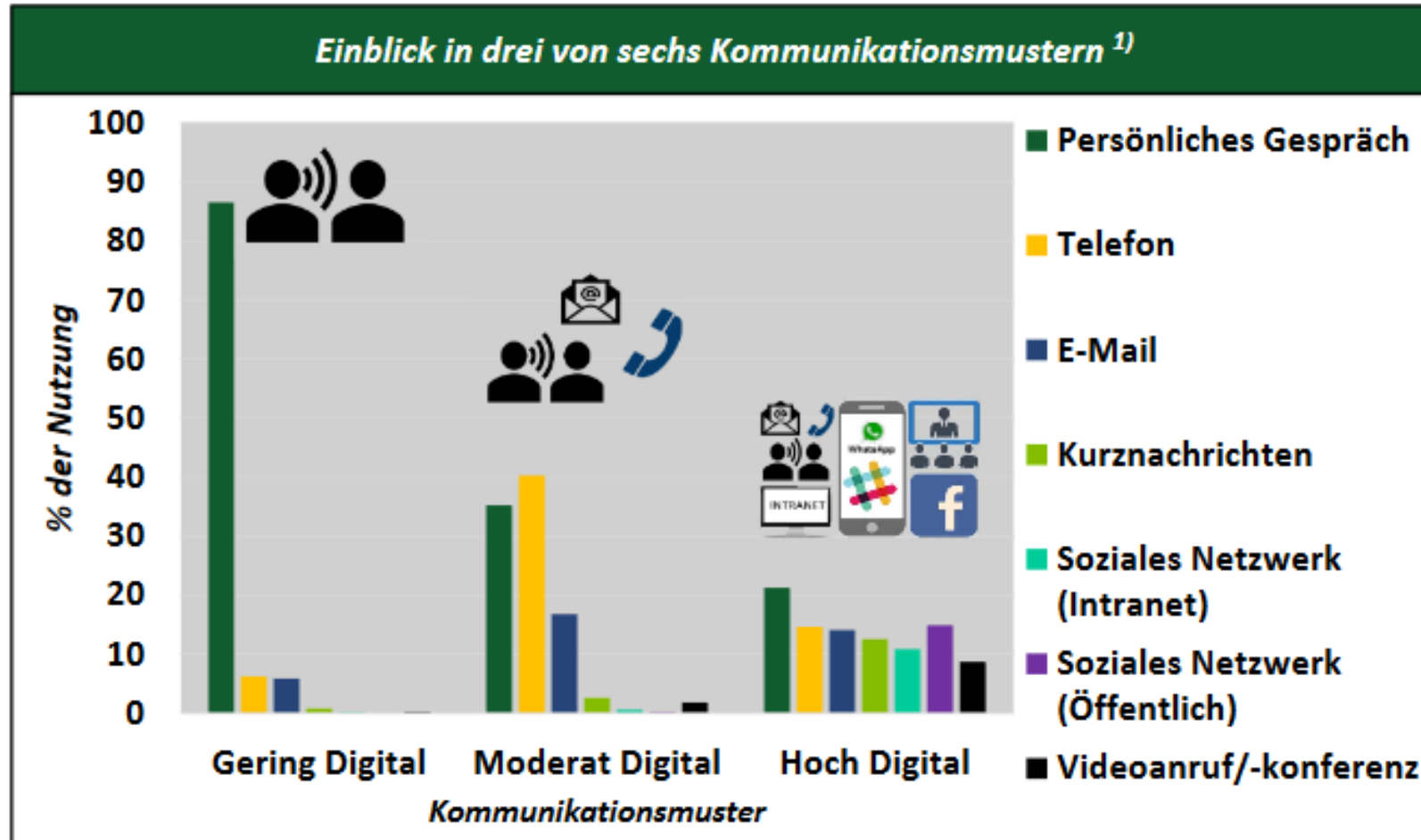
- Neue Vereinbarung für alle 22.000 Beschäftigte
- Formlose Einigung zwischen FK und MA per Mail, per SMS oder per Kalendereintrag
- Keine Vorgaben zum Umfang, aber „100 % Mobilarbeit ist nicht gewollt.“
- Kein Zwang
- Jede/r MA behält seinen Büroarbeitsplatz

Flexibles und mobiles Arbeiten im BMAS (Mai 2017)

- in einer DV geregelt
- **alle dürfen**
- Verbindliche Teamvereinbarungen (jährlich), die Präsenz, Erreichbarkeit, gemeinsame Termine und flexible Zeiten festlegen
- Prozess muss durch Führungskraft gestaltet werden
- Umfangreiche Informationen zur Einführung an Führungskräfte und Mitarbeiter/innen

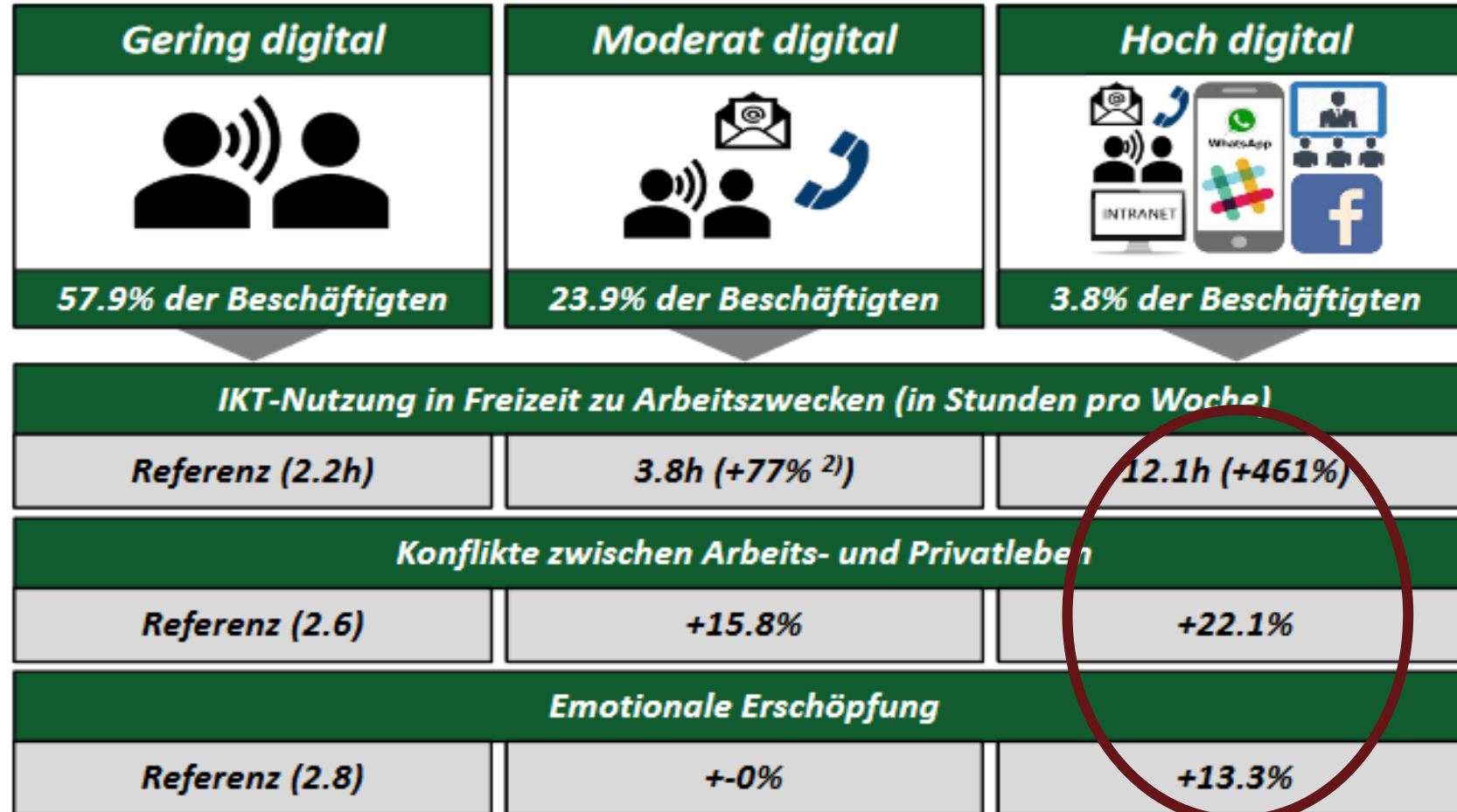
Kommunikationsmuster mit der Führungskraft

Starke Unterschiede im Kommunikationsverhalten mit der Führungskraft identifizierbar



Kommunikationsmuster mit der Führungskraft

Zunehmend digitale Kommunikation begünstigt Entgrenzung und Konflikte ¹⁾




¹⁾ Gruppenzuordnung auf Basis 2016, Unterschiede in Variablen replizieren sich in 2017 und innerhalb von Berufsgruppen

²⁾ %-Veränderungen in Relation zur gering digitalen Referenzgruppe

Kontakt



 Hochstraße 49
60313 Frankfurt am Main

 069 7171333-170

 www.berufundfamilie.de

 akademie@berufundfamilie.de