

Arbeitsbedingungen bei mobiler Arbeit – Zusammenhänge mit psychischer Gesundheit

Sylvia KRAUS, Kerstin RIEDER

*Studienbereich Gesundheitsmanagement
Hochschule Aalen – Technik und Wirtschaft
Beethovenstraße 1, D-73430 Aalen*

Kurzfassung: Im Rahmen des BMBF-geförderten Verbundprojekts *prentimo* (Präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit) wurde die Bedeutung mobilitätsspezifischer Arbeitsbedingungen für die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden untersucht. Es wurden N = 702 Beschäftigte in insgesamt vier Unternehmen (darunter KMU) schriftlich befragt. Erste Ergebnisse zeigen, dass Ressourcen in der mobilen Arbeit, wie Unterstützung durch das Unternehmen oder Kollegen, mit weniger Verhaltensweisen der interessierten Selbstgefährdung einhergehen. Ist die interessierte Selbstgefährdung gering ausgeprägt, zeigen die Beschäftigten auch weniger psychische und psychosoziale Beanspruchungen. Aus den Ergebnissen können Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung bei mobiler Arbeit abgeleitet werden.

Schlüsselwörter: mobile Arbeit, psychische Gesundheit, psychische Belastung

1. Einleitung

Mobiles Arbeiten bedeutet heute für viele Arbeitnehmer einen wichtigen Anruf noch auf dem Weg zum Sport zu erledigen oder den Freitag als Home-Office-Tag einrichten zu können. Allerdings gibt es auch Beschäftigte, für die mobiles Arbeiten bedeutet jeden Monat Kunden auf anderen Kontinenten aufzusuchen, z. B. Mitarbeitende im Vertrieb, oder täglich andere Einsatzorte anzufahren, wie z. B. Mitarbeitende im Kundendienst. In diesem Fall ist die Mobilität Bestandteil der Arbeit und wird aus organisatorischen oder inhaltlichen Arbeitsaufgaben relevant (Nies et al. 2017). Ducki & Nguyen (2016) definierten diese Art der mobilen Arbeit als berufsbedingte Mobilität.

In bisherigen Untersuchungen zeigt sich ein überwiegend negativer Zusammenhang zwischen den Bedingungen berufsbedingter Mobilität und der psychischen und psychosozialen Gesundheit der Beschäftigten (für eine Übersicht siehe Ducki & Nguyen 2016). Als psychische Belastungsfaktoren haben sich unter anderem die ständige Erreichbarkeit, das häufige Alleinsein oder ein steigender Zeit- und Leistungsdruck gezeigt (u. a. Hupfeld, Brodersen & Herdeggen 2013). Mit Blick auf den Leistungsdruck kann insbesondere das Konzept der indirekten Steuerung (Peters, 2011) herangezogen werden, um aktuelle Veränderungen der Rahmenbedingungen der Arbeit vieler Beschäftigter zu beschreiben, welche speziell bei mobiler Arbeit eine zentrale Rolle spielt. Indirekte Steuerung bedeutet, dass den Beschäftigten nicht mehr vorgegeben wird, was sie tun sollen, sondern Ziele und Rahmenbedingungen vorgegeben werden. Wie die Beschäftigten die Ziele erreichen, können sie weitgehend selbst gestalten. Erwartet wird jedoch nicht mehr nur eine Leistung in einem

vorgegebenen Zeitrahmen (z.B. 40 Stunden in der Woche), sondern Erfolg. Dies erzeugt zugleich neue Spielräume und eine neue Art von Druck und geht einher mit dem Risiko, Verhaltensweisen der interessierten Selbstgefährdung zu entwickeln (Peters 2011). Diese dienen dazu, die täglichen arbeitsbezogenen Stressoren zu bewältigen, sie führen aber gleichzeitig dazu, dass die eigene Gesundheit aufs Spiel gesetzt wird. Dazu gehört etwa das Verlängern der Arbeitszeit auf Pausen oder die Freizeit, das Arbeiten trotz Krankheit oder das Arbeiten in einem Tempo, welches langfristig nicht aufrechterhalten werden kann (Krause & Dorsemagen 2017).

Wie mobile Arbeit, und speziell indirekt gesteuerte mobile Arbeit, sich auf das Gesundheitsverhalten und die Gesundheit auswirkt ist abhängig davon, wie sie ausgestaltet wird. Krause und Dorsemagen (2017) unterscheiden hierzu zwischen Anforderungen (z. B. an die Selbstorganisation), den verfügbaren Ressourcen (z. B. Autonomie) sowie Stressoren bzw. Regulationsprobleme (z.B. Zielspiralen, also von Jahr zu Jahr automatisch steigende Zielvorgaben). Für gesundheitliche Folgen der Arbeit ist insbesondere das Verhältnis von Stressoren und Ressourcen von Bedeutung.

Was in bisherigen Untersuchungen zu mobiler Arbeit weitgehend fehlt, ist die Untersuchung der Rolle von Ressourcen der Beschäftigten, im Zusammenhang mit berufsbedingter Mobilität. Welche Faktoren unterstützen die Beschäftigten in der ihrer täglichen Arbeit beim Kunden oder in der Servicetätigkeit vor Ort? Auf dieser Frage liegt der Fokus des vorliegenden Beitrags. Aus den Ausführungen ergeben sich daher folgende Fragestellungen:

1. Besteht ein Unterschied zwischen Mitarbeitenden mit und ohne berufsbedingte Mobilität in der psychischen und psychosozialen Beanspruchung?

Grundlegend sollte geklärt werden, ob es in der untersuchten Stichprobe signifikante Unterschiede in der psychischen und psychosozialen Beanspruchung zwischen mobilen und nicht mobilen Beschäftigten gibt. Auf dieser Basis können weiterführende Analysen durchgeführt werden, die zeigen, welche Faktoren für entsprechende Unterschiede insbesondere bedeutsam sind.

2. Können Ressourcen in der Mobilität in Zusammenhang mit reduzierten psychischen und psychosozialen Beanspruchungen bei mobil Beschäftigten gebracht werden?

In einem zweiten Schritt kann dann untersucht werden, ob es Ressourcen in der berufsbedingten Mobilität gibt, die mit geringeren Beanspruchungen bei den Beschäftigten einhergehen. Diese Erkenntnis wäre notwendig, um neben einer Belastungsreduktion auch eine Stärkung der evtl. vorhandenen Ressourcen in der betrieblichen Gesundheitsförderung zu forcieren.

2. Methode

2.1 Stichprobe

Die empirischen Untersuchungen wurden in vier Unternehmen aus dem Bereich Maschinenbau und IT durchgeführt. Dazu wurden insgesamt N = 702 mobile und nicht Mitarbeitende schriftlich mit Hilfe eines Onlinefragebogens zu den Belastungen, Ressourcen und Beanspruchungen mobiler Arbeit befragt. Die Gesamtstichprobe

setzt sich zusammen aus 70 % männlichen Beschäftigten (75 % bei den mobil Beschäftigten). Das durchschnittliche Alter liegt bei 41.61 Jahren (SD = 10.47 Jahre; $M_{\text{mobil}} = 43.16$, $SD_{\text{mobil}} = 9.92$). In der Stichprobe gaben 407 Beschäftigte an, für Ihre Arbeit mobil tätig zu sein. Dabei arbeiten die Mitarbeitenden vor allem beim Kunden (76 %), im Verkehrsmittel (63 %) oder in anderen Geschäftsstellen (40 %). 35 % gaben an, für die mobile Tätigkeit bis zu einem Tag unterwegs zu sein, 53 % bis zu einer Woche und 12 % sind länger als eine Woche unterwegs.

2.2 Instrument

Der verwendete Fragebogen wurde im Rahmen des Verbundprojekts prentimo entwickelt und wurde in dieser Studie erstmals erprobt. Aufbauend auf den Ergebnissen findet im aktuell laufenden Forschungsprojekt prentimo eine Anpassung und Weiterentwicklung der Skalen Fragebogens statt. Er beinhaltet drei Skalen zu mobilitätsspezifischen Faktoren, drei Skalen und ein Einzelitem zur interessierten Selbstgefährdung, sowie drei Skalen zu psychischen und psychosozialen Beanspruchungen. Darüber hinaus können mit dem Fragebogen auch allgemeine Arbeitsbedingungen erfasst werden, die jedoch nicht Bestandteil des vorliegenden Beitrags sind. Für eine Übersicht über die erfassten Konstrukte siehe Tabelle 1.

Tabelle 1: Erfasste Konstrukte im Fragebogen mit Angaben zur Herkunft, interne Konsistenz und Anzahl der Items

Konstrukt	Mobilitätsspezifische Faktoren (Neuentwicklungen)	Interessierte Selbstgefährdung (Krause et al. 2015)	Psychische und psychosoziale Beanspruchung (Nübling et al. 2005; Ducki 2000)
Skala (Cronbachs α)	Mobilitätsbezogener Planungsspielraum ($\alpha = .777$) Erholungsmöglichkeiten ($\alpha = .442$) Mobilitätsbezogene Unterstützung ($\alpha = .855$)	Präsentismus (Einzelitem) Intensivieren der Arbeitszeit ($\alpha = .926$) Ausdehnen der Arbeitszeit ($\alpha = .814$) Qualitätsreduktion ($\alpha = .866$)	Psychische Beschwerden ($\alpha = .782$) Persönliches Burnout ($\alpha = .884$) Work-Privacy-Conflict ($\alpha = .919$)
Anzahl der Items	15	12	13

3. Ergebnisse

3.1 Interessierte Selbstgefährdung, psychische und psychosoziale Beanspruchung im Vergleich zwischen mobilen und nicht-mobilen Beschäftigten

In der Stichprobe konnten signifikante Unterschiede zwischen mobil und nicht mobil Beschäftigten hinsichtlich Verhaltensweisen der interessierten Selbstgefährdung

festgestellt werden. Im Vergleich der Mittelwerte tendieren sie stärker zum Intensivieren der Arbeitszeit ($p < .05$) und zum Ausdehnen der Arbeitszeit auf Pausen und private Zeit ($p < .001$).

Zudem zeigen mobil Beschäftigte signifikant höhere Ausprägungen in den Beanspruchungen. Dies betrifft psychische Beschwerden ($p < .05$), Burnout ($p < .05$) und den Work-Privacy-Conflict ($p < .001$).

3.2 Zusammenhänge zwischen mobilitätsspezifischen Faktoren, interessierter Selbstgefährdung und psychischen und psychosozialen Beanspruchungen

Um den Zusammenhängen zwischen den Bedingungen der berufsbedingten Mobilität und den Gesundheitsgefährdungen sowie der interessierten Selbstgefährdung nachzugehen, wurden in einem nächsten Schritt Regressionen für die Teilgruppe der mobil Beschäftigten berechnet (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Ergebnisse der Regressionsanalysen für die Zusammenhänge von Bedingungen berufsbedingter Mobilität, interessierter Selbstgefährdung und den abhängigen Variablen der psychischen und psychosozialen Beanspruchung; ** $p < .01$

	Psychische Beschwerden		Persönliches Burnout		Work-Privacy-Conflict	
	$R^2 = .368$		$R^2 = .362$		$R^2 = .399$	
	β	SE	β	SE	β	SE
Mob. Planungsspielraum	-.074	.112	-.172	.107	-.081	.122
Erholungsmöglichkeiten	-.017	.131	-.025	.126	.010	.143
Mob. Unterstützung	.157	.155	.047	.148	-.087	.168
Präsentismus	.436**	.123	.183	.117	.163	.133
Intensivieren der Arbeitszeit	.171	.140	.196	.134	-.117	.152
Ausdehnen der Arbeitszeit	.046	.127	-.105	.121	.519**	.138
Qualitätsreduktion	.231	.131	.409**	.125	.336	.142

Die Analysen zeigen, dass keine der genuin mobilitätsbezogenen Bedingungen mit den psychischen oder psychosozialen Beanspruchungen zusammenhängt. Viel mehr können die Beanspruchungen durch die Facetten der interessierten Selbstgefährdung erklärt werden können. So sind psychische Beschwerden vor allem mit Präsentismus assoziiert, das persönliche Burnout mit Qualitätsreduktion und der Work-Privacy-Conflict mit dem Ausdehnen der Arbeitszeit.

In den Analysen wurde daher in einem zweiten Schritt der Zusammenhang zwischen der interessierten Selbstgefährdung und den Bedingungen der berufsbedingten Mobilität betrachtet (siehe Tabelle 3).

Es zeigt sich, dass die Indikatoren der interessierten Selbstgefährdung (ausgenommen Qualitätsreduktion) durch Bedingungen der berufsbedingten Mobilität erklärbar sind. So gehen Erholungsmöglichkeiten und mobilitätsbezogene Unterstützung mit geringerem Intensivieren der Arbeitszeit einher. Hingegen hängen mobilitätsbezogene Planungsspielräume positiv mit dem Ausdehnen der Arbeitszeit zusammen und Erholungsmöglichkeiten negativ. Präsentismus ist ebenfalls mit mobili-

tätsbezogenen Planungsspielräumen und Erholungsmöglichkeiten assoziiert, in beiden Fällen ist der Zusammenhang positiv ausgeprägt. Die eingehende Betrachtung der Regressionsmodelle zeigt allerdings, dass die Gesamtaufklärung mit einem R^2 zwischen .091 und .201 als eher gering bis mittel einzuschätzen ist.

Tabelle 3: Ergebnisse der Regressionsanalysen für die Zusammenhänge von Bedingungen berufsbedingter Mobilität und interessierter Selbstgefährdung; ** $p < .01$, * $p < .05$

	Intensivieren der Arbeitszeit		Ausdehnen der Arbeitszeit		Qualitätsreduktion		Präsentismus	
	β	SE	β	β	β	SE	β	SE
	$R^2 = .094$		$R^2 = .201$		$R^2 = .017$		$R^2 = .091$	
Mob. Planungsspielraum	-.014	.052	.126*	-	-.039	.126	-.139*	.054
Erholungsmöglichkeiten	-.227**	.052	-.450*	-.095	-.095	.141	-.203**	.054
Mob. Unterstützung	-.212**	.077	-.051	-.227	-.227	.181	-.147	.080

4. Diskussion

Im Einklang mit bestehenden Untersuchungen zeigen die Daten aus der prentimo-Erhebung ebenfalls deutliche Unterschiede in den psychischen und psychosozialen Beanspruchungen zwischen mobilen und nicht mobilen Beschäftigten zum Nachteil derer, die wegen ihrer Arbeit unterwegs sind. Dies geht einher mit erhöhten psychischen Beschwerden und erhöhten Werten auf der Skala Burnout bei mobilen Mitarbeitenden. Zudem kommt es bei ihnen häufiger zu Problemen in der Vereinbarkeit zwischen Beruf und Privatem. Die vertiefenden Analysen zeigen allerdings nicht, dass Ressourcen in der Mobilität mit einer geringeren psychischen oder psychosozialen Beanspruchung einhergehen würden. Viel mehr weisen die Daten auf eine höhere Beanspruchung hin, wenn Verhaltensweisen der interessierten Selbstgefährdung gezeigt werden. Das Ausdehnen der Arbeitszeit, der Präsentismus oder das Intensivieren der Arbeitszeit gehen also mit vermehrten psychischen Beschwerden, erhöhten Burnout-Werten sowie zunehmenden Konflikten zwischen beruflichen und privaten Belangen bei den Beschäftigten einher.

Den Ergebnissen ist aber auch zu entnehmen, dass die Ressourcen der mobilen Arbeit negativ mit den Verhaltensweisen der interessierten Selbstgefährdung zusammenhängen. So zeigt sich, dass zunehmende Möglichkeiten bei der Mitsprache der Reiseplanung (Dauer und Zeitpunkt), Erholungsmöglichkeiten während und nach den Einsätzen, sowie Unterstützung durch das Unternehmen und die Kollegen weniger mit interessierter Selbstgefährdung assoziiert sind.

Die Ressourcen in der Mobilität können also nicht direkt vor Gesundheitsgefährdungen schützen. Die Ergebnisse der Untersuchung machen allerdings deutlich, dass vermehrte Ressourcen mit geringerer interessierter Selbstgefährdung einhergehen. Werden solche Verhaltensweisen der interessierten Selbstgefährdung ihrer-

seits weniger gezeigt, so geht dies mit geringeren Beanspruchungen bei den Beschäftigten einher.

Aus diesen ersten Berechnungen lässt sich auch ableiten, dass über die betrachteten Bedingungen der mobilen Arbeit hinaus andere Faktoren in die Überlegungen einbezogen werden müssen um ein umfassendes Bild über die Ressourcen, aber auch die Belastungsfaktoren der berufsbedingten Mobilität zu erhalten.

5. Literatur

- Ducki A (2000) Diagnose gesundheitsförderlicher Arbeit: Eine Gesamtstrategie zur betrieblichen Gesundheitsanalyse. Zürich: vdf.
- Ducki A, Nguyen HT (2016) Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Mobilität. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).
- Hupfeld J, Brodersen S, Herdegen R (2013) Arbeitsbedingte räumliche Mobilität und Gesundheit. Initiative Gesunde Arbeit (Hrsg), iga.Report 25.
- Krause A, Baeriswyl S, Berset M, Deci N, Dettmers J, Dorsemagen C, Meier W, Schraner S, Stetter B, Straub L (2015) Selbstgefährdung als Indikator für Mängel bei der Gestaltung mobil-flexibler Arbeit: Zur Entwicklung eines Erhebungsinstruments. *Wirtschaftspsychologie* 1:49–59.
- Krause A, Dorsemagen C (2017) Neue Herausforderungen für die Betriebliche Gesundheitsförderung durch indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. In: Faller G (Hrsg) *Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung*. Bern: Hogrefe, 153–164.
- Nies S, Roller K, Vogl G (2017) Mobilität und Leistung: Dienstreisende im Trade-off zwischen Verdichtung und Entgrenzung. *Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik* 26:173-191.
- Nübling M, Stössel U, Hasselhorn HM, Michaelis M, Hofmann F (2005) Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen: Erprobung eines Messinstruments (COPSOQ). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).
- Peters K (2011) Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Eine 180-Grad-Wende bei der betrieblichen Gesundheitsförderung. In: Kratzer N, Dunkel W, Becker K, Hinrichs S (Hrsg) *Arbeit und Gesundheit im Konflikt: Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement*. Berlin: edition sigma, 105–122.

Anmerkung: Das Verbundprojekt „prentimo – Präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit“ wird von Januar 2016 bis April 2019 durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Programms „Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln. Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt“ im Förderschwerpunkt „Präventive Maßnahmen für sichere und gesunde Arbeit von Morgen“ gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

ARBEIT(s).WISSEN.SCHAF(F)T
Grundlage für Management & Kompetenzentwicklung

64. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

FOM Hochschule für
Oekonomie & Management gGmbH

21. – 23. Februar 2018

GfA Press

Bericht zum 64. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 21. – 23. Februar 2018

FOM Hochschule für Oekonomie & Management

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Dortmund: GfA-Press, 2018

ISBN 978-3-936804-24-9

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet, den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

USB-Print:

Prof. Dr. Thomas Heupel, FOM Prorektor Forschung, thomas.heupel@fom.de

Screen design und Umsetzung

© 2018 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de