

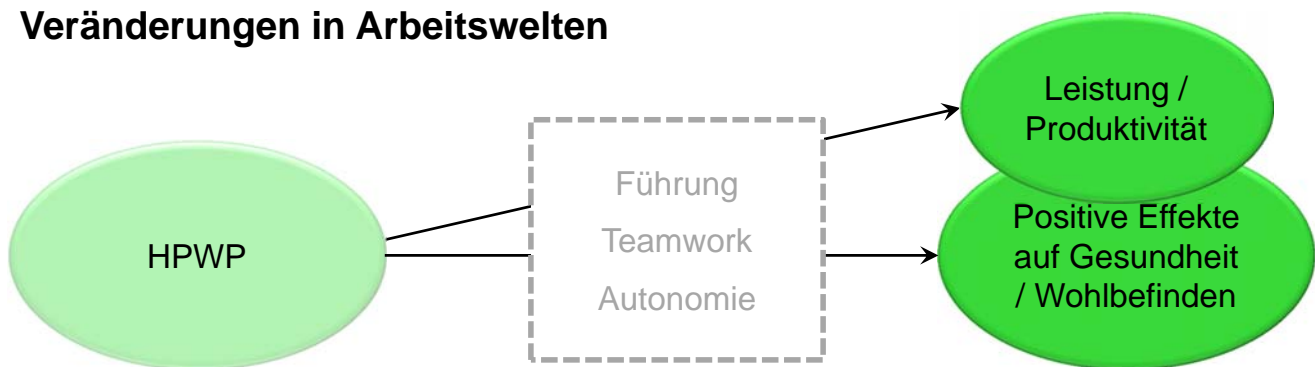
Soll Selbstgefährdung bei Gefährdungsbeurteilungen berücksichtigt werden?

Zur Entwicklung eines Fragebogens

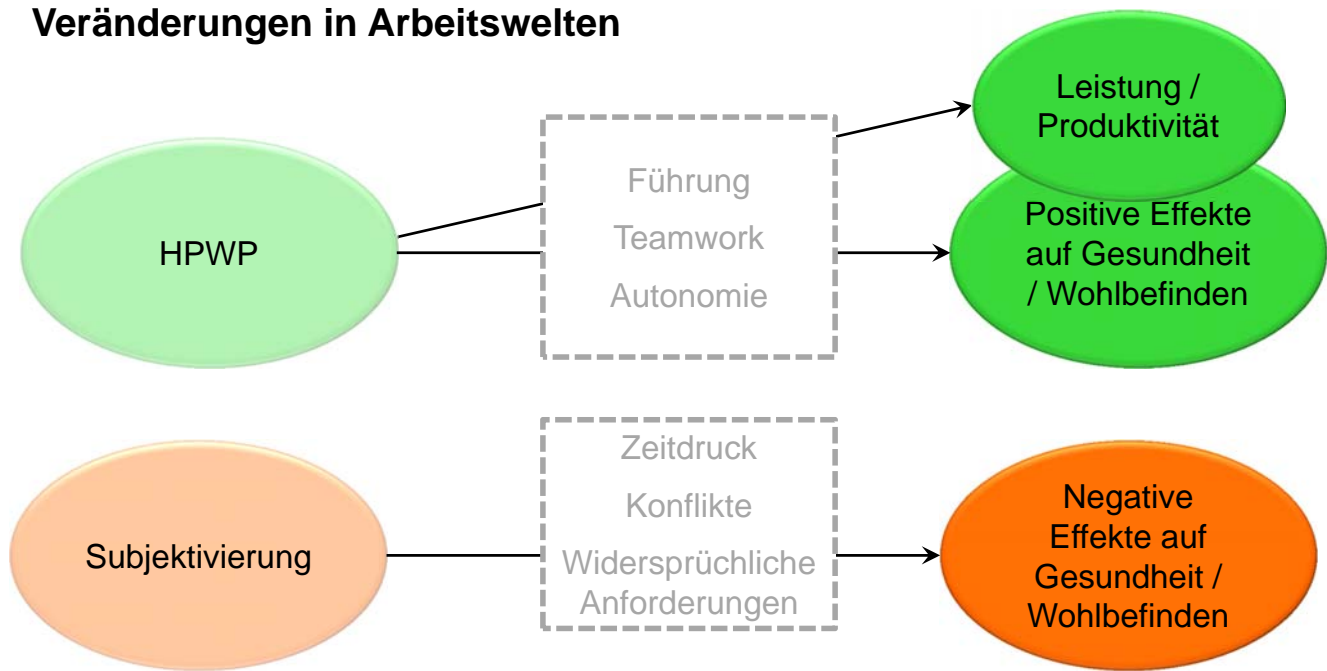
Tagung in Visselhövede, Juli 2013

Nicole Deci & Andreas Krause

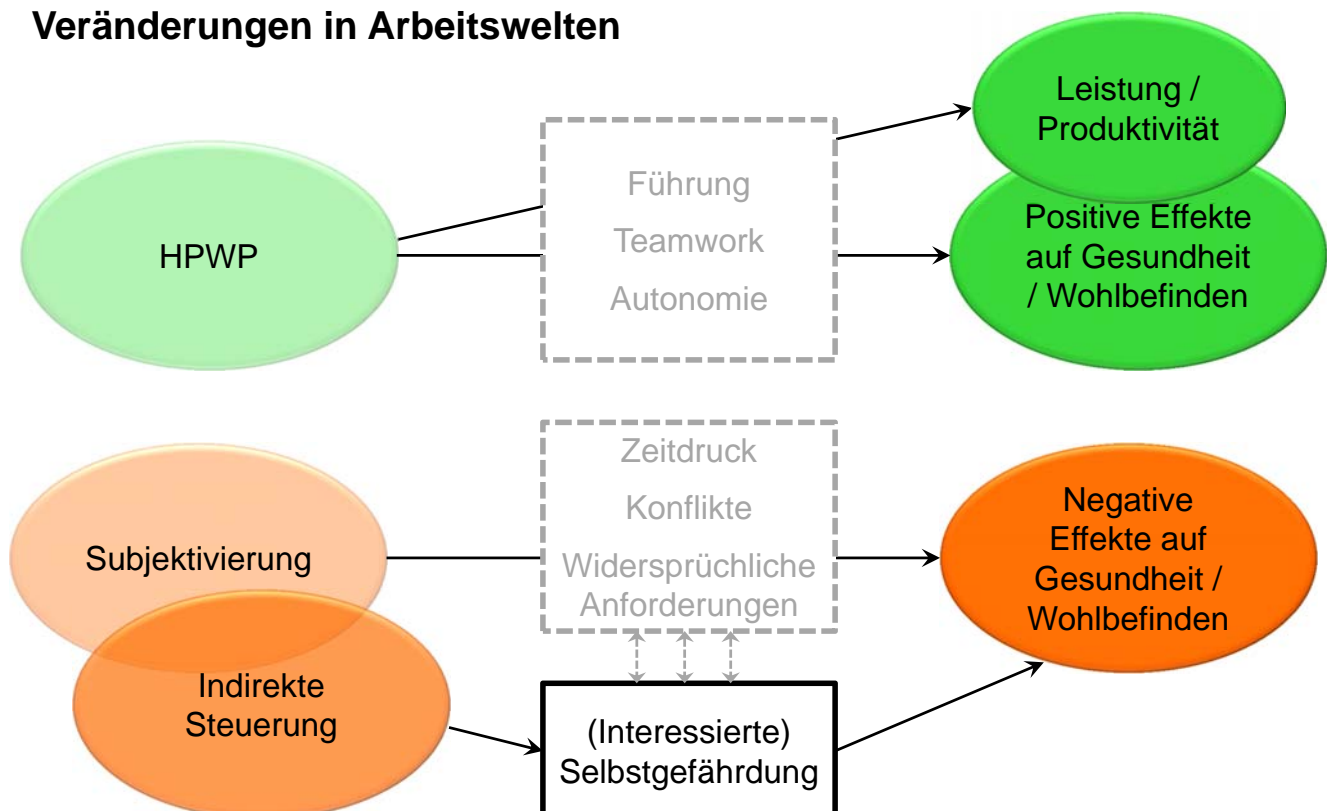
Veränderungen in Arbeitswelten



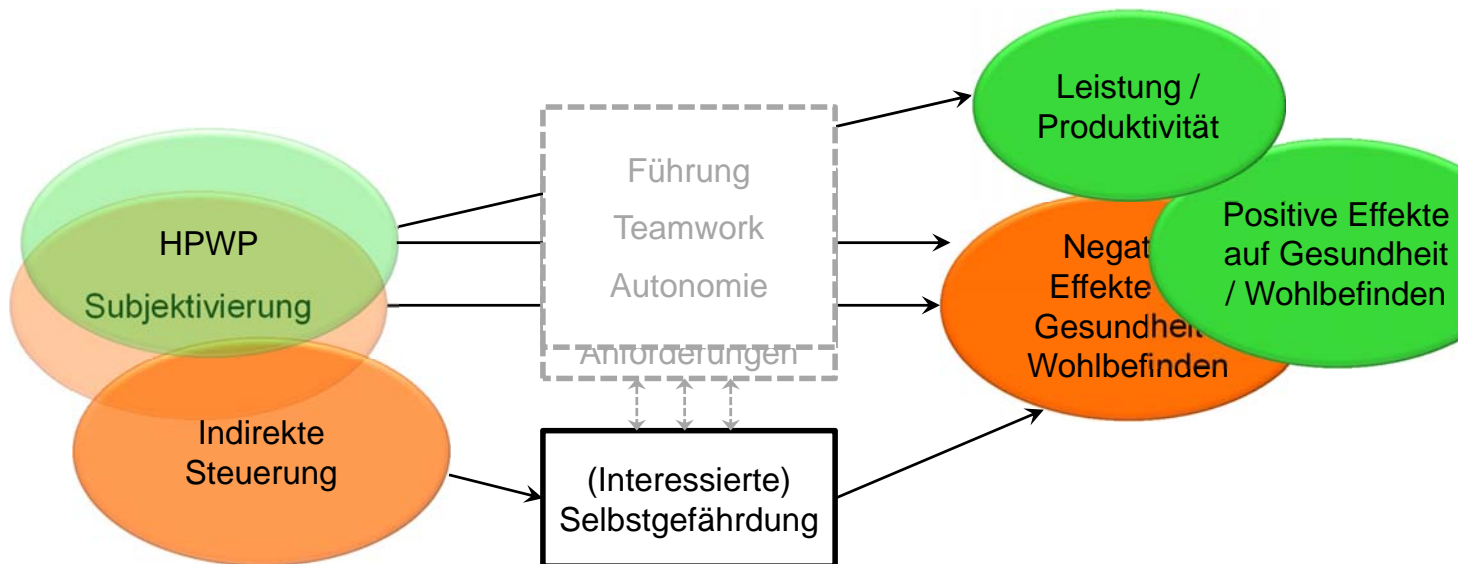
Veränderungen in Arbeitswelten



Veränderungen in Arbeitswelten



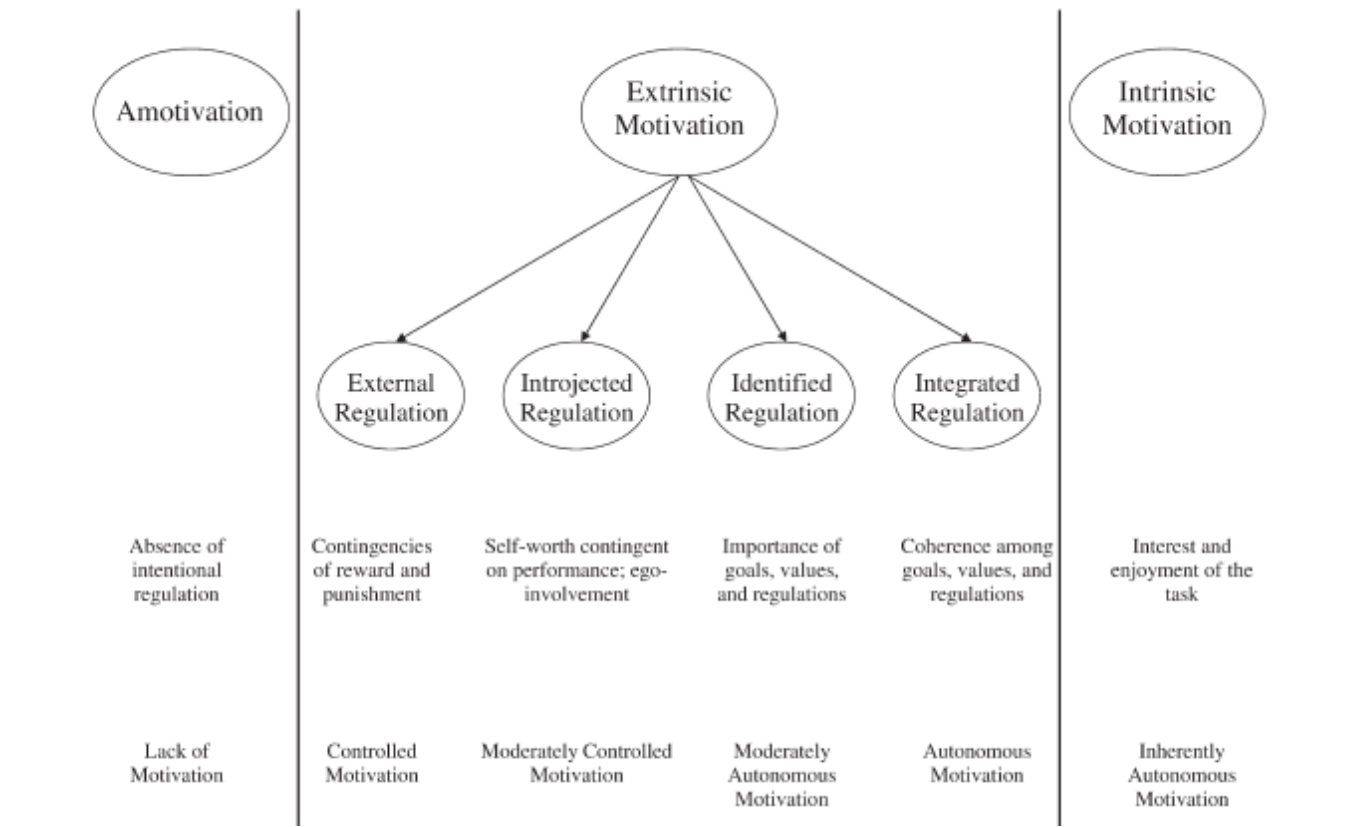
Selbstgefährdung als Frühwarn-Indikator, ob Arbeitsbedingungen menschengerecht gestaltet werden



Selbstgefährdung ist nichts Neues (s. Stressforschung), aber:

- (1) **These: Innovative Managementtechniken (Benchmarking, MbO etc.) führen zur Zunahme von Selbstgefährdung**
- (2) **sich von sich aus bei der Arbeit selbst gefährden**
«willkürliche Steuerung unwillkürlicher Prozesse» (Peters, 2011),
von der Unterordnung des eigenen Willens & Internalisierung des fremden Willens zur Funktionalisierung des eigenen Willens

Self-Determination Theory, hier nach Gagné und Deci (2005)



14.07.2013

7

Selbstgefährdung ist nichts Neues (s. Stressforschung), aber:

- (1) **These: Innovative Managementtechniken (Benchmarking, MbO etc.) führen zur Zunahme von Selbstgefährdung**
- (2) **sich von sich aus bei der Arbeit selbst gefährden**
«willkürliche Steuerung unwillkürlicher Prozesse» (Peters, 2011),
Von Unterordnung des eigenen Willens / Internalisierung des fremden Willens zur Funktionalisierung des eigenen Willens
- (3) **Mechanismen der Selbsttäuschung**
«besoffen vom Kommandosystem»
- (4) **Ambivalente Wirkung der indirekten Steuerung / der Selbstgefährdung**

14.07.2013

8

Interessierte Selbstgefährdung kennzeichnet individuelle Bewältigungsstrategien

- a) im Umgang mit herausfordernden und durch indirekte (ergebnisorientierte) Leistungssteuerung geprägte Arbeitssituationen,
- b) die die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass die arbeitende Person über ihrer persönlichen Leistungskapazität arbeitet oder gesundheitliche Risiken eingeht,
- c) die eingesetzt werden, um erfolgreich zu sein oder um Misserfolg zu vermeiden, jedoch nicht auf eine direkte Anweisung seitens einer weisungsbefugten Führungskraft zurückzuführen sind.

- d) Die potenziell negativen Auswirkungen auf die eigene Gesundheit (Beanspruchungsfolgen) werden nicht angestrebt, sondern sind eine Nebenwirkung des erfolgsorientierten Handelns im Arbeitskontext.
- e) Die Beanspruchungsfolgen sind ambivalent und verändern sich über die Zeit: Neben negativen Auswirkungen treten zumindest phasenweise auch positive Auswirkungen auf, etwa Euphorie, Stolz, hohes Selbstwertgefühl oder Gemeinschaftsgefühl.

Für Selbstgefährdung in Betrieben typische Bewältigungsstrategien I

- **Präsentismus** (Verzicht auf Regeneration bei Krankheiten und Frühwarnsymptomen)
- **Entgrenzung** (Zeitliche und örtliche Entgrenzung der Arbeit, Verzicht auf Erholungsphasen, Schlaf und Freizeitaktivitäten)
- **Einnahme stimulierender Substanzen** zum Erhalt bzw. zur Steigerung der Leistungsfähigkeit
- **Intensivierung** (Erhöhung der Arbeitsgeschwindigkeit, welche jedoch nicht dauerhaft umgesetzt werden kann: hohe Kor. mit Burnout)
- **Einnahme von Substanzen zum Erholen** (also zum besseren Entspannen, Abschalten und Schlafen)

Für Selbstgefährdung in Betrieben typische Bewältigungsstrategien II

- **Faking** (Vortäuschen von Leistungsfähigkeit und von falschen Fakten sowie Verschweigen von Problemen: hohe Kor. mit Burnout)
- **Umgehen von gesetzlichen und betrieblichen Sicherheits-/Schutzvorschriften** (z.B. Nicht-Einsatz von Hebehilfen, um Zeit zu gewinnen)
- **wissentlicher Einsatz gesundheitskritischer Verhaltensweisen** (z.B. ungünstiges Ernährungsverhalten wie Fast-Food am PC, um Zeit zu gewinnen)
- **Sozialer Rückzug** (im betrieblichen und privaten Umfeld für kurzfristigen Zeitgewinn)
- **Senken der Qualität** (auch wenn dies negative Konsequenzen haben kann oder nicht dem eigenen Professionalitätsanspruch genügt).

Selbstgefährdung - Zur Entwicklung eines Fragebogens



Entgrenzung (Zeitliche und örtliche Entgrenzung der Arbeit, Verzicht auf Erholungsphasen, Schlaf und Freizeitaktivitäten, Erreichbarkeit in der privaten Zeit)

Erreichbarkeit in der privaten Zeit

Wie häufig kommt es vor, dass...

- 1) ... Sie für Ihre Vorgesetzten und Arbeitskollegen/-innen und Kunden/-innen in der Freizeit erreichbar sind?
- 2) ... Sie in Ihrer Freizeit geschäftliche Anrufe entgegennehmen?
- 3) ... Sie in Ihrer Freizeit geschäftliche E-Mails lesen?
- 4) ... Sie sich in Ihrer Freizeit Zeiten einrichten, in denen Sie für geschäftliche Belange erreichbar sind?

(Stitz, Egloff, Hitz, Walzthöny, & Kunz, 2013)

Antwortskala:

- 5-stufige Likert-Skala+ Zusatzkategorie („Diese Strategie ist bei meiner Arbeit nicht möglich“), Häufigkeitsskala
- 1 = „Nie“, 2 = „Selten“, 3 = „Manchmal“, 4 = „Häufig“, 5 = „Ständig“

Entgrenzung (Zeitliche und örtliche Entgrenzung der Arbeit, Verzicht auf Erholungsphasen, Schlaf und Freizeitaktivitäten, Erreichbarkeit in der privaten Zeit)

Verzicht auf Erholungsphasen, Schlaf und Freizeitaktivitäten

Wie häufig kommt es vor, dass...

- 1) ... Sie zugunsten der Arbeit auf ausgleichende Freizeitaktivitäten (z.B. Hobbies, soziale und kulturelle Aktivitäten, Treffen mit Freunden, Kinobesuche) verzichten?
- 2) ... Sie zugunsten der Arbeit auf genügend Schlaf verzichten?
- 3) ... Sie zugunsten der Arbeit private Termine absagen (Abendessen, Sport, Treffen mit Freunden etc.)?
- 4) ... Sie zugunsten der Arbeit auf Erholungsaktivitäten (z.B. Spazieren gehen; Sport) verzichten

(selbstentwickelt auf Basis: Beyeler, 2013)

Antwortskala:

- 1 = „Nie“, 2 = „Selten“, 3 = „Manchmal“, 4 = „Häufig“, 5 = „Ständig“, 6 = („Diese Strategie ist bei meiner Arbeit nicht möglich“)

Entgrenzung (Zeitliche und örtliche Entgrenzung der Arbeit, Verzicht auf Erholungsphasen, Schlaf und Freizeitaktivitäten, Erreichbarkeit in der privaten Zeit)

Ausdehnung der Arbeitszeit: Lage

Wie häufig kommt es vor, dass...

- 1) Sie (zusätzlich) in Ihrer Freizeit (Feierabend, Urlaub, Wochenende, Feiertage) arbeiten?
- 2) Sie während Ihrer Arbeitszeit auf Pausen (z.B. kurze Pausen; Mittagspausen) verzichten?
- 3) ... Sie zugunsten der Arbeit auf Ihre Erholungszeit (z.B. Wochenenden, Ferien) verzichten?

(selbstentwickelt auf Basis: Beyeler, 2013)

Antwortskala:

- 1 = „Nie“, 2 = „Selten“, 3 = „Manchmal“, 4 = „Häufig“, 5 = „Ständig“, 6 = („Diese Strategie ist bei meiner Arbeit nicht möglich“)

Entgrenzung (Zeitliche und örtliche Entgrenzung der Arbeit, Verzicht auf Erholungsphasen, Schlaf und Freizeitaktivitäten, Erreichbarkeit in der privaten Zeit)

Ausdehnung der Arbeitszeit: Dauer

Wie häufig kommt es vor, dass...

- 1) ... Sie nicht kompensierte Überstunden (weder abfeiern noch auszahlen) machen?
- 2) ... Sie länger als vertraglich vereinbart arbeiten?
- 3) ... Sie mehr als 10 Stunden am Tag arbeiten, ohne dass diese angeordnet wurden wären?

(selbstentwickelt auf Basis: Beyeler, 2013)

Antwortskala:

- 1 = „Nie“, 2 = „Selten“, 3 = „Manchmal“, 4 = „Häufig“, 5 = „Ständig“, 6 = („Diese Strategie ist bei meiner Arbeit nicht möglich“)

Intensivierung (Erhöhung der Arbeitsgeschwindigkeit, welche jedoch nicht dauerhaft umgesetzt werden kann)

Wie häufig kommt es vor, dass...

- 1) ... Sie in einem Arbeitstempo arbeiten, das Sie als belastend empfinden?
- 2) ... Sie in einem Arbeitstempo arbeiten, das Sie nicht langfristig durchhalten können?
- 3) ... Sie in einem Arbeitstempo arbeiten, von dem Sie wissen, dass es Ihnen nicht gut tut?

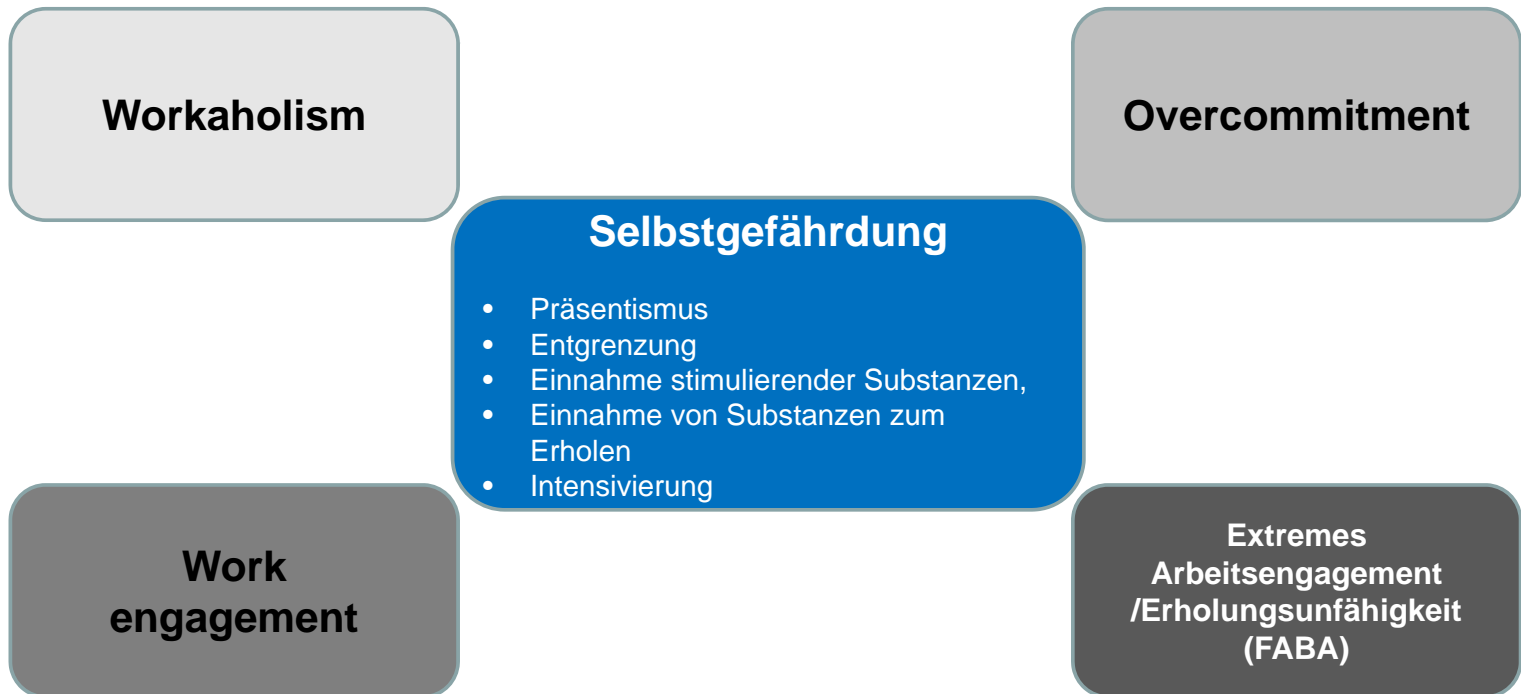
(Cronbachs Alpha: .77)

(Stitz, Egloff, Hitz, Walzthöny, & Kunz, 2013; an den Fragebogenstil angepasst!)

Antwortskala:

- 1 = „Nie“, 2 = „Selten“, 3 = „Manchmal“, 4 = „Häufig“, 5 = „Ständig“, 6 = („Diese Strategie ist bei meiner Arbeit nicht möglich“)

Angrenzen des Konstruktes von bzw. Korrelative Zusammenhänge mit:





Diskussionsbedarf

1) Instruktion (wie starten?)

Möglichst neutral gehalten!

- Wie häufig kommt es vor, dass...
- + Häufigkeitsskala
- 1 = „Nie“
- 2 = „Selten“
- 3 = „Manchmal“
- 4 = „Häufig“
- 5 = „Ständig“
- 6 = („Diese Strategie ist bei meiner Arbeit nicht möglich“)

Herausfordernde Arbeitssituationen

- Einleitung: Erinnern Sie sich dabei bitte an herausfordernde Arbeitssituationen
- Anfangssatz vor den Items: **„In herausfordernden Arbeitssituationen“**
- Beispielitem: ... *bin trotz Krankheit am Arbeitsplatz erschienen.*



Diskussionsbedarf

2) Sind das Vorgehen und die Auswahl der Konstrukte für Euch überzeugend?

