

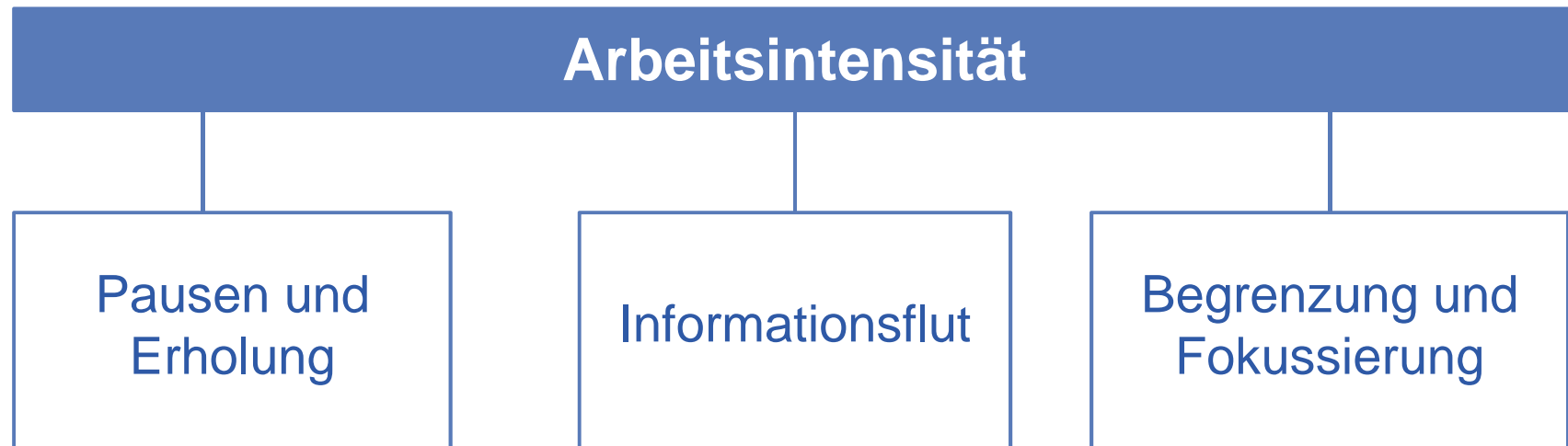
Begrenzung und Fokussierung als Strategien im Umgang mit Zeit- und Leistungsdruck

Ein neues Projekt!

Dr. Anika Schulz-Dadaczynski

Visselhövede, 02.07.2016

Einbettung



- ❖ Unmittelbare Anknüpfung an das Projektbündel F2285: „Zeit- und Leistungsdruck bei Dienstleistungstätigkeiten“

Ausgangspunkt

- ❖ **Arbeitsextensivierung und -intensivierung** als ungünstige Umgangsweisen mit Zeit- und Leistungsdruck aufgrund möglicher vielfältiger negativer Auswirkungen, bspw. auf:
 - **Detachment** (Sonnentag & Fritz, 2014), **Erholungsprozesse** (Mejman & Mulder, 1998),
 - **Work-Life-Balance** (Holland, 2007),
 - **Befinden und Gesundheit** (Baeriswyl, Berset, Elfering & Krause, 2015; Clark et al., 2014)
- Untersuchungsgegenstand: „**Begrenzung**“ und „**Fokussierung**“ als günstigere Umgangsweisen und Gegenstrategien
 - **Begrenzung**: eingeschränkte zeitliche Ausdehnung
 - **Fokussierung**: inhaltlicher Fokus bei der Tätigkeitsausübung

Ziele

- **Verständnis** vom Untersuchungsgegenstand schärfen:
 - Was geschieht konkret im Rahmen von Begrenzung und Fokussierung? Was tun die Beschäftigten und Unternehmen?
- **Voraussetzungen** gelingender Begrenzung und Fokussierung identifizieren:
 - Was ermöglicht und fördert Begrenzung und Fokussierung? Warum gelingt es einigen Beschäftigten besser als anderen?
- **Folgen** von Begrenzung und Fokussierung mit in den Blick nehmen
- **Verhältnis- und verhaltensbezogene Maßnahmen** zur Förderung von Begrenzung und Fokussierung ableiten

Ziele

Voraussetzungen/ Gründe:

Betriebliche, team- und
tätigkeitsbezogene
Gründe?

Welche Rolle spielt das
Organisationsklima
inklusive der
wahrgenommenen
Leistungskultur?

Persönliche Motive und
Arbeitseinstellungen?
...

Erscheinungsformen:

Wie drückt sich
Begrenzung und
Fokussierung aus?

Was tun die Beschäftigten,
um einer
Arbeitsextensivierung und
-intensivierung entgegen
zu wirken?

In welchem Ausmaß und
welcher Kombination
gelingen Begrenzung und
Fokussierung?
...

Folgen:

Für Befinden, Arbeits-
einstellungen und Arbeits-
verhalten?

Für (die Zusammenarbeit
mit) Kollegen oder die
Qualität der Arbeit?

Für Organisations- und
Teamklima?

Für Freizeitverhalten,
soziale Teilhabe und
Karriere?
...

Methode/Vorgehen

- **Fallstudien** in 4-6 Betrieben: Experteninterviews, Dokumentenanalysen, (Arbeitsplatzbegehungen), **leitfadengestützte Interviews mit Beschäftigten**
- ca. 40 Beschäftigte mit verhältnismäßig hohem Zeit- und Leistungsdruck sowie Selbststeuerungsmöglichkeiten im Umgang
- **Projektlaufzeit:** 01.07.2016 bis 30.06.2019:
Im ersten Jahr Projektentwicklung und Vorbereitung der Empirie

Projektentwicklung

- Theoretisch-konzeptionelle Rahmung, Anknüpfung an den aktuellen arbeitspsychologischen Diskurs, z. B.:
 - Heavy Work Investment (Snir & Harpaz, 2012),
 - Selbstgefährdung (Krause et al., 2015),
 - Boundary Management (Antoni, Apostel & Syrek, 2014; Palm et al., 2016),
 - Job Crafting (Demerouti, 2014)
 - Coping-Forschung (Dewe, O' Driscoll & Cooper, 2010)
 - etc.?

Danke fürs Zuhören!

Anregungen?!?

Literatur

Antoni C. H., Apostel E. & Syrek, Ch. (2014). Work-Learn-Life-(Im)Balance in der Wissensarbeit: Ein empirisch fundierter Erklärungsansatz. In C. H. Antoni, P. Friedrich, A. Haunschild, M. Josten & R. Meyer (Hrsg.), *Work-Learn-Life-Balance in der Wissensarbeit. Herausforderungen, Erfolgsfaktoren und Gestaltungshilfen für die betriebliche Praxis* (S. 99-149). Wiesbaden: Springer.

Baeriswyl, S., Krause, A. & Kunz Heim, D. (2014). Arbeitsbelastung, Selbstgefährdung und Gesundheit bei Lehrpersonen – eine Erweiterung des Job Demands-Resources Modells, *Empirische Pädagogik*, 28 (2), 128-146.

Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y. & Baltes, B. B. (2014). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*.

Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*, 1, 1-11.

Holland, D. W. (2007). Work addiction: Costs and solutions for individuals, relationships and organizations. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 22 (4), 1-15.

Literatur

Dewe, P., O' Driscoll, M. P. & Cooper, C. L. (2010). *Coping with work stress. A review and critique*. Oxford: Wiley-Blackwell.

Holland, D. W. (2007). Work addiction: Costs and solutions for individuals, relationships and organizations. *Journal of Workplace Behavioral Health, 22* (4), 1-15.

Krause et al. (2015). Selbstgefährdung als Indikator für Mängel bei der Gestaltung mobil-flexibler Arbeit: Zur Entwicklung eines Erhebungsinstruments. *Wirtschaftspsychologie, 17*, 49-59.

Meijman, T. F. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, C. J. de Wolff et al. (Eds.), *Handbook of work and organizational, Vol. 2: Work psychology* (pp. 5-33). Hove (UK): Taylor & Francis.

Snir, R. & Harpaz, I. (2012). Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment. *Human Resource Management Review, 22*, 232-243.

Sonnentag, S. & Fritz, C. (2014). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*.