

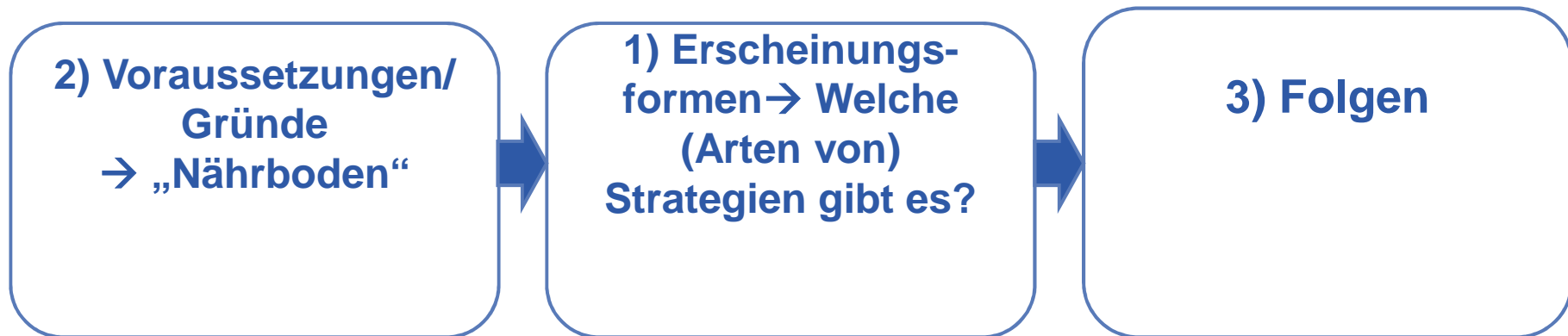
**Alle guten Dinge sind drei!
Das Projekt Begrenzung und
Fokussierung auf dem Sprung in die Empirie und
erste Ergebnisse aus Probeinterviews**

Dr. Anika Schulz-Dadaczynski

Visselhövede, 17.06.2017

Projekt-Ziele

- Günstige und gesunde Strategien im Umgang mit Zeit- und Leistungsdruck mit einem qualitativen Ansatz erforschen („Begrenzung und Fokussierung“)



- Empfehlungen für einen guten Umgang mit Zeit- und Leistungsdruck

Vorgehen

➤ **Fallstudien** in 4-6 Betrieben:

I. Orientierende Vorgespräche

II. Experteninterviews

III. leitfadengestützte Interviews mit Beschäftigten

IV. moderierte Gruppenanalyse

➤ ca. 40 Beschäftigte mit verhältnismäßig hohem Zeit- und Leistungsdruck sowie Selbststeuerungsmöglichkeiten im Umgang

Stand

- Zusage von 3 Betrieben: Kleine Pflegeeinrichtung, großes Institut im Umweltbereich, großes Institut aus dem Kulturbereich
- 3 weitere Betriebe haben großes Interesse
- Die Vorgespräche laufen, Experteninterviews ab Juli
- Erprobung des Leitfadens und Ablauf des Beschäftigteninterviews mit 4 Personen:
 1. Psychologin, Altersgruppe 30-39, 1 Kind, in fester Partnerschaft
 2. Umweltwissenschaftlerin, Altersgruppe 30-39, ledig, keine Kinder
 3. Koch, Altersgruppe 20-29, keine Kinder, in fester Partnerschaft
 4. Linguistik-Wissenschaftlerin, Altersgruppe 20-29, ledig, keine Kinder

Zum Ablauf der Interviews

- **Offene, qualitative Interviews**, in denen bestimmte Themenblöcke zum Forschungsthema übergreifend „abgearbeitet“ werden, jedoch keine spezifischen Fragen
- **Ausführlicher Einstieg in das Interview** mit gegenseitiger Vorstellung und Vorstellung des Projekts sowie der ausgeübten Tätigkeit und zum Verständnis von Zeit- und Leistungsdruck
- **Dauer** des Interviews ca. 1 Stunde

1) Umgangsweisen mit Zeit- und Leistungsdruck

Allgemein/Einstiegsfrage

Wie gehen Sie mit dem ZLD um? Was tun/machen Sie ganz konkret? Wie reagieren Sie auf den ZLD?

Arbeitsextensivierung vs. Begrenzung

Greift Ihre Arbeit in Ihre Freizeit/in Ihr Privatleben hinein? Wenn ja, auf welche Weise?

Warum nicht? Wie verhindern Sie das? Wodurch wird eine (weitere) Ausdehnung der Arbeit in die Freizeit/das Privatleben verhindert? Was tun Sie, damit Ihre Arbeit nicht (noch mehr) in Ihre Freizeit hinein greift?

Arbeitsintensivierung vs. Fokussierung

Arbeiten Sie während des Arbeitstages intensiv/verdichtet? Wenn ja, inwiefern/wodurch?

Warum nicht? Wie verhindern Sie das? Was tun Sie, damit die Arbeit nicht noch intensiver wird?

1) Umgangsweisen mit Zeit- und Leistungsdruck

Arbeitsextensivierung

Gedankliche/Emotionale Extensivierung: Gedanken an die Arbeit und Gespräche über die Arbeit in der Freizeit
Überstunden, Arbeit zuhause, Präsentismus

Arbeitsintensivierung

Schnelles, effizientes Arbeiten, Pausen ausfallen lassen, kein großer Austausch und wenig Sozialkontakte mit Kollegen

Begrenzung

Kommunikation und Delegation: Überlastung an Vorgesetzte und Kollegen kommunizieren, gute Absprachen und Besprechungen zur Arbeitsverteilung, Unterstützung einfordern/um Unterstützung bitten
Arbeitsintensivierung, Reduktion der Arbeitsqualität, aktives abschalten durch Hobbies/Sport

Fokussierung

Priorisierung: To Do Listen, Zeitpläne, Dinge aufschieben
Multi-Tasking vermeiden, Arbeiten in entwickelten Routinen

2) Gründe/Voraussetzungen

Ermöglichende Bedingungen

Was ermöglicht Ihnen diese Strategien? Wodurch werden diese Strategien gefördert / unterstützt? Warum sind diese Strategien möglich?

Was sind wichtige Faktoren / Voraussetzungen, damit Sie diese Strategien anwenden können?

Was sind wichtige Faktoren / Voraussetzungen, damit diese Strategien gelingen/funktionieren?

Hindernde Bedingungen

Was führt zu einer Ausdehnung der Arbeit in Ihre Freizeit/Privatleben? Was sind die Treiber für die Ausdehnung Ihrer Arbeit?

Was hindert Sie daran, der Ausdehnung Ihrer Arbeit entgegen zu wirken?

Was führt dazu, dass Sie verdichtet arbeiten müssen? Was sind die Treiber für die Intensivierung / Verdichtung Ihrer Arbeit?

Was hindert Sie daran, der Verdichtung Ihrer Arbeit entgegen zu wirken?

2) Gründe/Voraussetzungen

Ermöglichende Bedingungen

Team(klima): wertschätzender Umgang, Interesse aneinander, Bereitschaft zur gegenseitigen Unterstützung und Entlastung, gleichmäßige Verteilung von Mehrarbeit und Überstunden, gerechte Arbeitsverteilung ohne „Drückeberger“, Transparenz über vorhandene Zeitkapazitäten, emotionale Unterstützung

Vorgesetzte: ehrliche Kommunikation über Leistungserwartungen und Arbeitsergebnisse, Rückendeckung bei Priorisierungen, fehlende Wertschätzung für Mehrarbeit

Tätigkeit/Organisation: Autonomie bei der Arbeits-/Zeitplanung und auch hinsichtlich der Qualität der Arbeit, flexible Arbeitszeiten, geplante Kapazitäten für gegenseitige Unterstützung/Puffer für Unvorhergesehenes, Unterstützung durch EDV, Transparenz um Aufgaben und Deadlines, kein Zugriff auf die Arbeit von zuhause

Persönliches: private Lebenssituation (Kind), bewusste Entscheidung für Begrenzung und Fokussierung und hartnäckige Durchsetzung, Resignation/niedriges Commitment

2) Gründe/Voraussetzungen

Hindernde Bedingungen

Team(klima): unklare, intransparente Arbeitsverteilung, gegenseitige Unterstützung, Krankheit von Kollegen

Vorgesetzte: geringe Planbarkeit der Arbeit durch Arbeitsstil der Vorgesetzten (sehr kurzfristige Kommunikation von Deadlines und Aufgaben), Fehlende Fürsorge und Vorbildfunktion/Erwartung von Extensivierung und -Intensivierung, Bevorzugung einzelner bei der Arbeitsauslastung

Tätigkeit/Organisation: viele unplanbare Aufgaben

Persönliches: Hohe Identifikation mit der Arbeit/Commitment (Verantwortungsgefühl, Interesse, Spaß)

3) Folgen

Welche Folgen haben diese Umgangsweisen für Sie?

Wenn Sie nicht nur an sich, sondern auch an andere Personen denken:
Haben diese Umgangsweisen auch Folgen für andere (bspw. Kollegen,
Vorgesetzte, Familie, Freunde)?

Sind einzelne, konkrete Umgangsweisen besonders relevant für diese
Folgen?

3) Folgen

Arbeitsextensivierung und -intensivierung

Stressempfinden, Gereiztheit (auch gegenüber Kollegen, dem Partner), Grübeln, Schlafprobleme, Rückenschmerzen

Konflikte im Team/mit dem Partner, weniger Freizeit/soziale Kontakte, erschwertes Familienleben

Flow-Empfinden, Selbstbestätigung, Spaß, bessere Karrierechancen

Begrenzung und Fokussierung

Psychisches Wohlbefinden, verbesserte Work-Life Balance (mehr Freizeit und Privatleben, mehr Harmonie mit dem Partner)

Angespanntes Verhältnis zum Vorgesetzten und einzelnen Kollegen, weniger Output und damit weniger Karrierechancen, Mehrarbeit für Kollegen

Fazit

- Der Einstieg in das Interview und der Interviewleitfaden funktionieren, müssen jedoch flexibel gehandhabt werden, der Verlauf jedes Interviews war anders
- Der Fokus auf Umgangsweisen mit Zeit- und Leistungsdruck gelingt gut
- Relativ reichhaltige Ergebnisse über nur vier Probe-Interviews, die schon jetzt die Ambivalenz des Themas zeigen
- Die Auswertung des umfangreichen qualitativen Materials erfordert eine gute Strategie

Danke fürs Zuhören!

Anregungen?!?