

Anna Monz

Immer und überall?

Arbeit 4.0 und ihre Folgen für den (Arbeits-) alltag und die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

ConSozial, 09. November 2017

Aufbau

- I. Einleitung – Digitalisierung, Entgrenzung, Arbeit und Leben
- II. Phänomene einer digitalisierten Arbeitswelt
- III. Moderierende Rahmenbedingungen
- IV. Diskussion



Arbeit 4.0 – was ist damit gemeint?

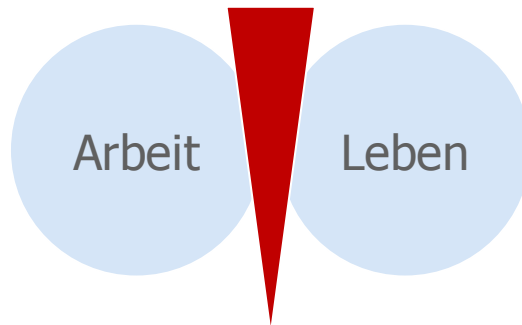
- Digitalisierung...
 - *verursacht den größten gesellschaftlichen und ökonomischen Transformationsprozess seit Beginn der industriellen Revolution* (BMAS 2016)
 - eine technische Entwicklung **mit sozialen Folgen**
- ...hat Auswirkungen auf die Erwerbsarbeit
 - Beschäftigung
 - Arbeitsinhalte und Arbeitsmittel
 - Kompetenzprofile und Qualifikationsanforderungen
 - **Arbeitsgestaltung**
- **...und das Verhältnis von Arbeit und Leben**



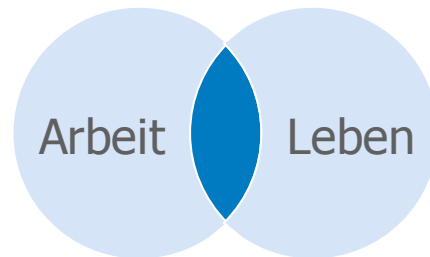
Digitale Entgrenzung von Arbeit und Leben

These: Digitalisierung führt zu neuem Schub der zeit-räumlichen Entgrenzung von Arbeit und Leben

Trennung der Sphären



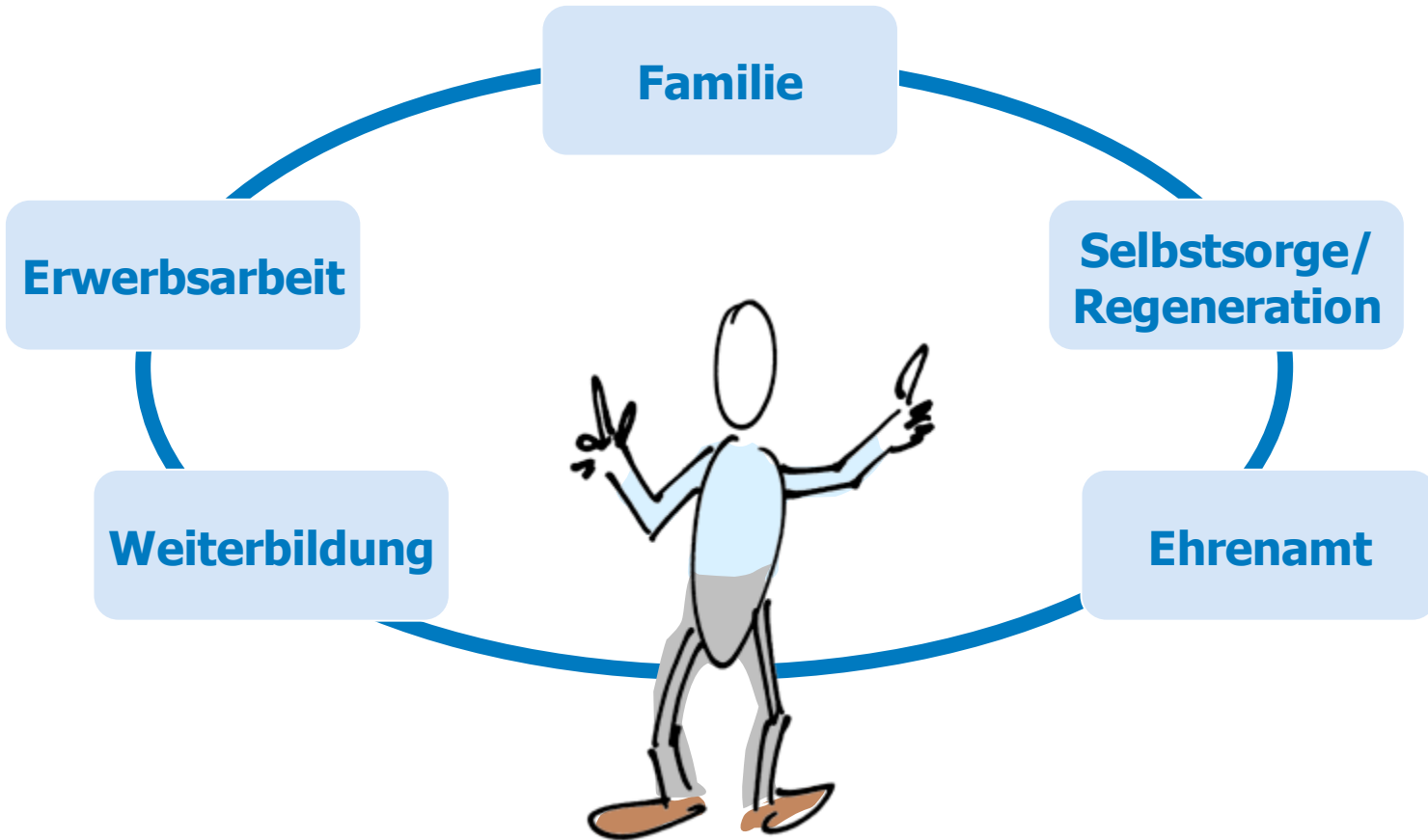
Analoge Entgrenzung



Digitale Entgrenzung



„Leben“ als Gegenpol zur Arbeit?



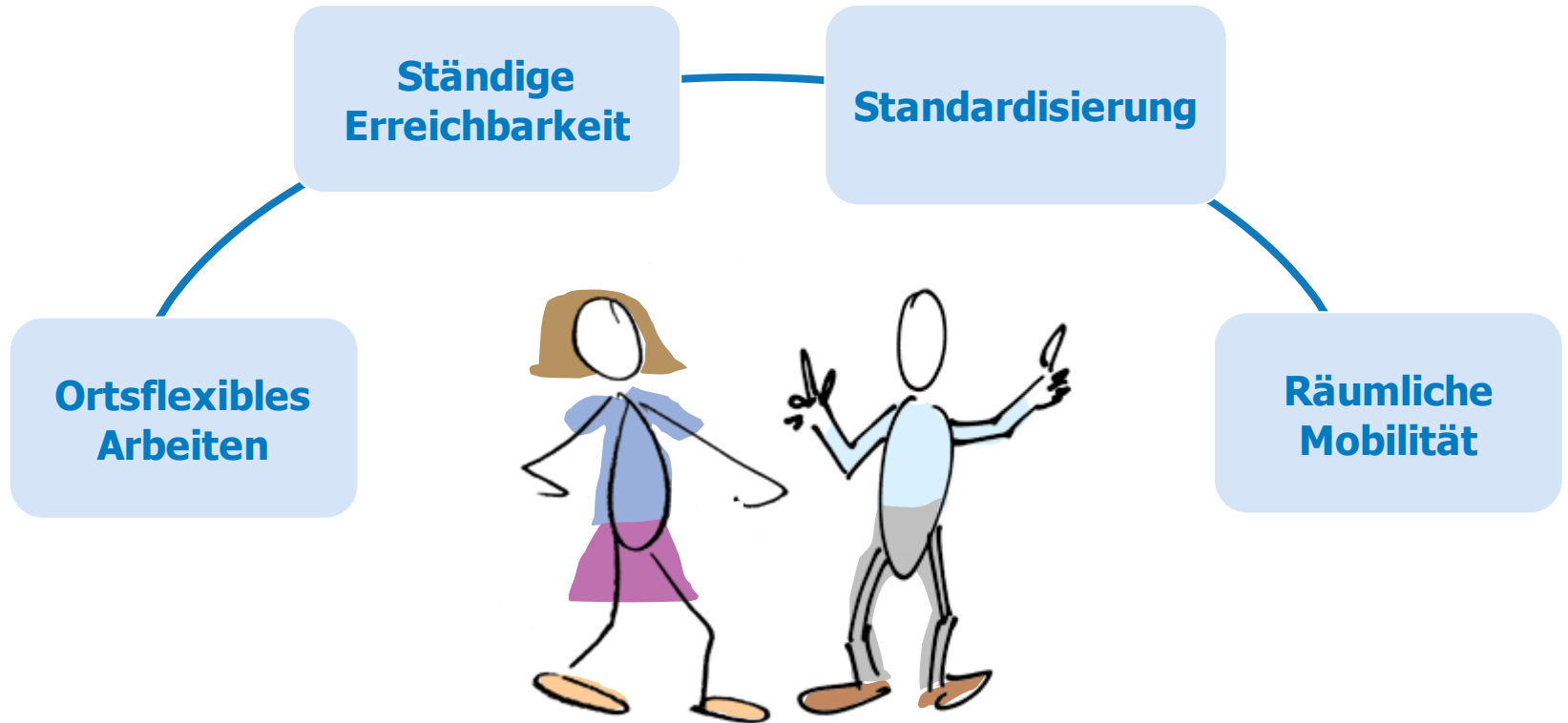
Arbeit 4.0 und ihre **Folgen**

**Neue Chancen und neue Risiken für die
Vereinbarkeit von Arbeit und Leben**

**Neue Herausforderungen für
Beschäftigte, Unternehmen, Familien und
Institutionen**

Phänomene einer digitalen Arbeitswelt

Immer und überall?



Ortsflexibles Arbeiten und vielfältige Arbeitsorte

- Ortsgebundene und **ortsflexible Tätigkeiten**
- Arbeit wird ortsunabhängig: es kann überall und jederzeit gearbeitet werden

*„Mein Arbeitsplatz ist da,
wo der Laptop hinpasst.“*

- Übergangsbereiche, Warte- und Wegezeiten werden nutzbar
- Betriebliche Regelungen oder informelle Absprachen
- Vielfältige und betrieblich nicht gestaltete Arbeitsorte

Arbeitsbezogene Erreichbarkeit und mobile Kommunikation

- Erreichbarkeitserwartungen außerhalb der regulären Arbeitszeit steigen
 - 77% der Beschäftigten nach Dienstende erreichbar
 - 67% im Urlaub erreichbar (Bitkom)
- Gründe: Überlastung, Notfälle, Erreichbarkeitskultur
- Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit als Normalität und Erwartung unter Kollegen...
 - ...erzeugt Entlastung und Druck
- Management und Begrenzung von Erreichbarkeit als individuelle Aufgabe: „alles eine Frage der Selbst-Disziplin“
- Unterschiedliche Umgangs- und Begrenzungsstrategien

Arbeitsbezogene Erreichbarkeit und mobile Kommunikation



„Wenn ich Feierabend habe, dann gehe ich nicht mehr an ein klingelndes Handy ran. Es sei denn, und da mache ich jetzt noch mal eine kleine Ausnahme, das gilt für Urlaub und für einen freien Tag, wenn ein Kollege anruft, von dem ich weiß, dass der mich irgendwie was fragen könnte.“

Ortsflexibles Arbeiten und Erreichbarkeit...

...als Chance

- Die Freiheit den Arbeitsort für ortsflexible Arbeit selbst zu wählen
- Vermischung der Lebensbereiche und Integration unterschiedlicher Tätigkeiten
- Privates in der Arbeit
- Verbesserung der Work-Life-Balance
- Vor- und Nacharbeiten als individuelle Entlastungsstrategie

Ortsflexibles Arbeiten und Erreichbarkeit...



„Ich habe jegliche Flexibilität. Ich kann morgens spontan entscheiden, wenn ich keine festen Termine habe, setze ich mich jetzt ins Auto und fahre ins Büro oder bleibe ich zuhause?“

Ortsflexibles Arbeiten und Erreichbarkeit...

...als Belastung

- Virtueller Zusammenarbeit und ihre Grenzen
- Mediale Überforderung: Informationsflut, unterschiedliche Kommunikationskanäle
- Arbeitszeiten schwer definierbar, unsichtbare und unbezahlte Mehrarbeit
- Ruhezeiten werden nicht mehr eingehalten
- Abwesende Anwesenheit in der Familie; ständige Unterbrechungen
- Fehlende Regenerationszeiten – überlastete „Caregiver“

Ortsflexibles Arbeiten und Erreichbarkeit



„Das ist das Hauptproblem. Ich sage immer, durch die moderne Kommunikation, durch die Smartphones, durch PCs, rund um die Uhr, findet einfach keine Abgrenzung mehr statt. Du hörst eigentlich nie richtig auf zu arbeiten. Also das heißt dieser richtige Feierabend findet nicht mehr statt...“

Chancen und Risiken für ortsgebundene Tätigkeiten

Chancen

- Soziale Medien zur Kommunikation und Koordination, z.B. kurzfristige Abstimmung von Schichtplänen
- Entlastung in der Arbeit durch digitale Unterstützung

Belastung

- Standardisierung von Arbeitsprozessen und Routenplänen
- Formalisierung und Dokumentationspflicht
- Verdichtung und Überstunden
- Kontrolle und Abnahme von Gestaltungsspielräumen

➔ Gefahr der digitalen Spaltung?

Moderierende Rahmenbedingungen

Chancen und Risiken sind abhängig von...

1. Ortsflexibilität

2. Zeit- und Leistungsdruck

3. Gestaltungsautonomie

Chancen und Risiken sind abhängig von...

1. Ortsflexibilität

2. Zeit- und Leistungsdruck

3. Gestaltungsautonomie

- Hohe und jährlich steigende Ziele, die in regulärer Arbeitszeit nicht zu schaffen sind
- Kürzung der Rhythmen, fehlende Zeiten für „unsichtbare Tätigkeiten“
- Personalabbau und radikalisierte Schichtpläne
 - ➔ Arbeitszeitüberschreitung als Erwartung, Normalität und Lösung
 - ➔ Gefahr der kontinuierlichen (Selbst-) Überlastung

Chancen und Risiken sind abhängig von...

1. Ortsflexibilität

2. Zeit- und Leistungsdruck

3. Gestaltungsautonomie



„Mehraufwand wird erwartet, also es ist latent die Erwartungshaltung....“

„Und die Zeiten werden jährlich nach unten korrigiert. Schon seit Jahren. Und die Zeiten sind oftmals eben nicht einzuhalten.“

Chancen und Risiken sind abhängig von...

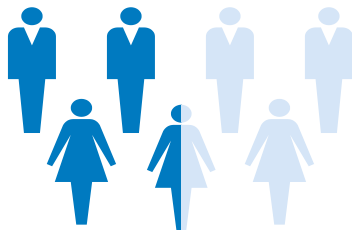
1. Ortsflexibilität

2. Zeit- und Leistungsdruck

3. Gestaltungsautonomie



Fast jede/r dritte Beschäftigte arbeitet sehr oft/ häufig am Abend oder am Wochenende.



Über die Hälfte aller Beschäftigten fühlen sich sehr häufig/ oft bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck



Die Hälfte aller Beschäftigten haben den Eindruck, dass durch die Digitalisierung die Arbeitsmenge und Arbeitsbelastung größer geworden ist



Chancen und Risiken sind abhängig von...

1. Ortsflexibilität

2. Zeit- und Leistungsdruck

3. Gestaltungsautonomie

- Eingeschränkte Gestaltungsautonomie als Belastung...
 - ...für die Vereinbarkeit mit privaten Lebensbereichen
 - Verlust der positiven Aspekte der Arbeit, Aberkennung des Erfahrungswissens und der Handlungskompetenz
- Hohe Gestaltungsautonomie als Chance...
 - ... aber hohe Anforderungen an individuelle Grenzziehung und Gefahr der Selbstüberlastung

Chancen und Risiken sind abhängig von...

1. Ortsflexibilität
2. Zeit- und Leistungsdruck
- 3. Gestaltungsautonomie**



„Zur Zeit fühle ich mich gar nicht im Lot. Da fehlt mir ein bisschen Freiraum, aber ich bin ja selber verantwortlich dafür, dass das ins Lot kommt“

Diskussion

- Arbeit 4.0 – die Lösung des Vereinbarkeitsdilemmas?
 - Abhängig von Zeit-und Leistungsdruck
 - Immer und überall – beschäftigtenorientiert oder an betrieblichen Bedarfen?
- Individuelle Grenzziehungs Kompetenzen oder betriebliche Regulierungen?
- Chancen der Digitalisierung für räumlich und körperlich gebundene Arbeit?
- Lassen sich diese Entwicklungen auf soziale Berufe und Interaktionsarbeit übertragen?

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Dr. Anna Monz
ISF München
Jakob-Klar-Str. 9, 80796 München
+49 (0) 89 272921-37
Anna.Monz@isf-muenchen.de
www.isf-muenchen.de

Was tun? – Ideen für die Gestaltung

- Zeiträumliche Flexibilität ermöglichen – orientiert an den Bedürfnissen der Beschäftigten
- Erreichbarkeit definieren
- Arbeitszeit dokumentieren
- Grenzziehungs- und Gesundheitskompetenzen fördern
- Partizipative Gestaltung von Leistungszielen
- (Virtuelle) Räume des Austauschs schaffen