TIME INTELLIGENCE® BY XIMES®

Alternsgerechte Arbeitszeitgestaltung

im Rahmen FORBA-Gespräch zur Arbeitsforschung 6/2013
Produktion der Zukunft: Alternsgerechtes Arbeiten
Mittwoch, 11. Dezember 2013, 17:00 - 19:00 Uhr

PD Dr. Gärtner,
XIMES GmbH
Arbeitszeitgesellschaft

© XIMES - 1

ARBEITSZEIT GESELLSCHAFT

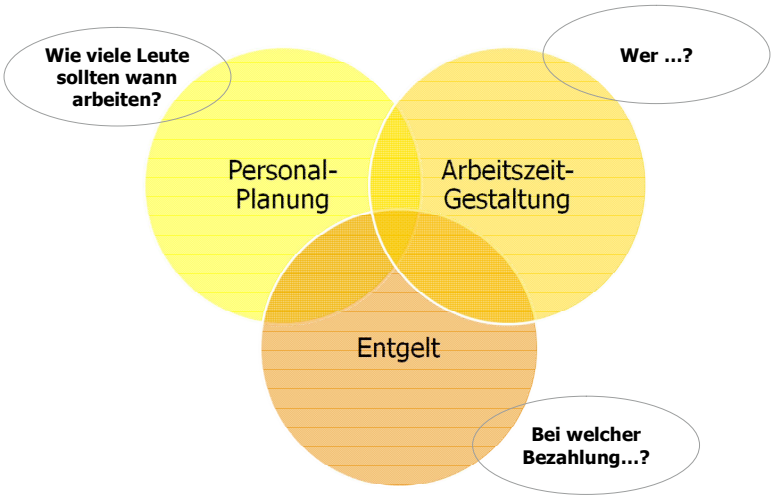
Ziele der Arbeitszeitgesellschaft www.arbeitszeitgesellschaft.at .de .ch

- Gestaltung von Arbeitszeiten (insbesondere auch Nacht- und Schichtarbeit), ihrer Wirkungen, Gefahren und der Möglichkeiten zur Verbesserung und damit zusammenhängender Fragen
- Förderung der interdisziplinären Forschung, der Zusammenarbeit von Forschenden, die Verbreitung von Wissen, sowie die Erstellung von Empfehlungen zur Arbeitszeitgestaltung
- Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Einrichtungen sowie Organisationen und Personen, die ähnliche Zielsetzungen verfolgen

1. Symposium der Arbeitszeitgesellschaft
23.8.2013 München

2. Symposium der Arbeitszeitgesellschaft
26.9.2014 Dortmund

XIMES unterstützt mit Software und Beratung



Alternsgerechte Arbeitszeitgestaltung

Baustein I: Ergonomische Arbeitszeit

Baustein II: Selbstbestimmung und reduzierte Arbeitszeit

- Selbstbestimmung ist gut

Baustein III: gesundheitsförderliches Umfeld

- Selbstbestimmung ist nicht nur gut
- Der Zugang/die Möglichkeiten sind sehr ungleich
- Limits sind sinnvoll, Förderung ungesunder Arbeit reduzieren

Forschungsfragen

TIME INTELLIGENCE® BY XIMES®

Optionaler Schichtplan - partizipatiy entwickelt

Agrolinz Melamin & Polyfelt

	1 Mo	1 Di	1 Mi	1 Do	1 Fr	1 Sa	1 So
A	F	F	S	N	N		
B		Z	F	S	S	N	N
C				F	F	S	S
D	N	N				F	F
E	S	S	N				

Optionales Model	Basis	+ 4Z	+ 8Z	+12Z	+16Z	+ 20Z	+ 24Z
	33.6	34,44	35,3	36,1	37,0	37,8	38,6

1. Weniger Arbeitszeit
2. Besserer Rhythmus
3. Reserve & Weiterbildung mitgedacht
4. Wahlmöglichkeiten

IBG health@work worklab®

© XIMES - 5

TIME INTELLIGENCE® BY XIMES®

A great place to work: Durchlaufbetrieb in der Schwerindustrie

- Worthington Cylinders GmbH (weltweit führender Hersteller von Druckbehältern) am Standort Kienberg
- 2005 stieg die Auftragslage stark an
- Umstieg von einem 3-Schichtmodell mit bereits zur Regel gewordenen Überstunden am Samstag auf ein vollkontinuierliches Modell
- „Hauskollektivvertrag" mit Zeitzuschläge für Sa- und So-Arbeit
- Gestaltung mit 5 Schichtgruppen und attraktiven Freizeitphasen (statt Geldzuschläge und 4 Gruppen):

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
Woche 1	F	F	S	S	S		
Woche 2			F	F	N	N	N
Woche 3					F	F	F
Woche 4	N	N				S	S
Woche 5	S	S	N	N			

Zusätzliche längere Freizeitphasen durch Stillstände um Ostern, Allerheiligen und Weihnachten.
Im Jahreschnitt werden ca. 32:30 pro Woche gearbeitet und unter Einrechnung von Zeitzuschlägen ca. 39:30 bezahlt.

- Erforderte anfangs zwei Abstimmungsdurchläufe, um die Beschäftigten zu überzeugen.
- Reibungslose Rekrutierung von 120 neuen MA für das Teilzeitmodell mit Vollzeitbezahlung.
- Das Modell lief 3 Jahren mit großem Erfolg (im Zuge der Wirtschaftskrise musste zu einem 3-Schichtmodell zurückgekehrt werden).
- Das innovationsfreudige Unternehmen gewinnt laufend Preise für Führungsqualität, wirtschaftlichen Erfolg und Qualität, ua ist es 2010 zum dritten Mal unter den besten Arbeitgebern Österreichs (Näheres unter www.greatplacetowork.at)

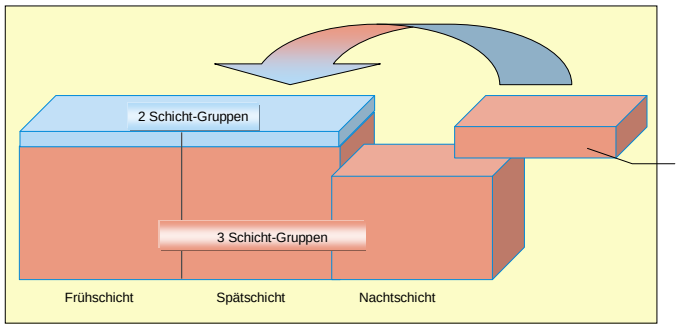
© XIMES - 6

Beispiel: Alternsgerechte Schichtmodelle durch Prozessanalyse

Bei BMW Motoren Steyr wurde aus Überlegungen zur Alterung der Beschäftigten und dem Wissen um die Belastungen durch Nachtschichten in einem Teilbereich der Montage (Gruppenarbeit) geprüft, ob

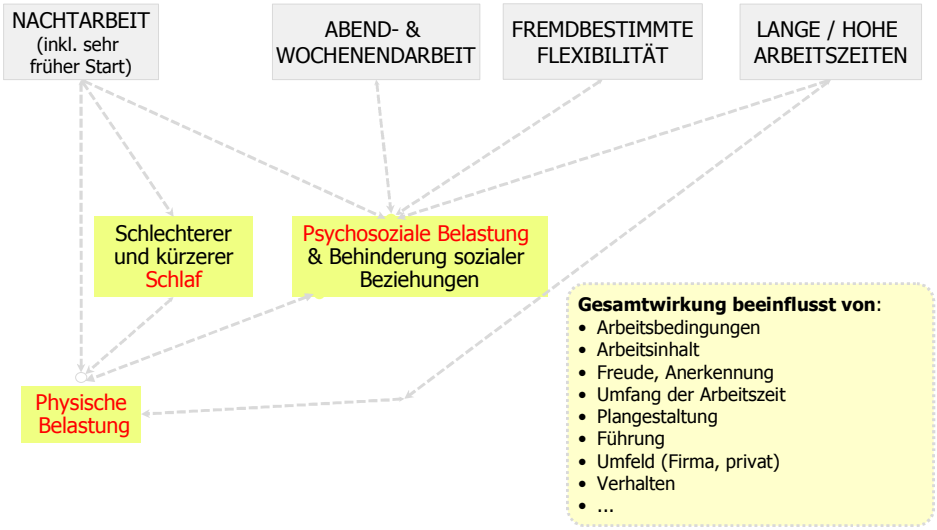
- die Nachtschichten ausdünnbar sind
- dazu Arbeiten in Früh- und Spätschicht verlagerbar sind
- ohne Verteuerungen (Kostenvorteile aufgrund anderer Zuschläge und Infrastrukturbedingungen möglich)
- ohne Reduktion der Ausbringung in den Bereichen, die an der Grenzkapazität arbeiteten.

Zusammenspiel von 2-Schicht und 3-Schichtsystem nach Ausdünnung der Nachtschicht:



Simulationen →
12% Zusatztätigkeiten
2,5% Werkzeugwechsel
→
14% (!) der MA können aus Nachtschichtmodell genommen werden.

Arbeitszeiten wirken physisch UND psychosozial



TIME INTELLIGENCE® BY XIMES®

Neues vom Symposium zu Schichtarbeit und Arbeitszeit 2013 - Auszug

Schichtarbeit und Schlafprobleme

Einer der entscheidenden Faktoren, die Schlafprobleme verursachen, dürfte die Frage sein, ob es gelingt, nach der Arbeit abzuschalten und ausreichend Zeit für Erholung zu haben. Das wird durch ständige Erreichbarkeit und lange Arbeitszeiten erschwert.

Schlafprobleme mit Verhaltenstherapie bekämpfen

Ein Projekt in Australien verglich die Wirksamkeit von Verhaltenstherapie bei Schlafproblemen mit Unterricht in Schlafhygiene. Nur 4 Stunden Verhaltenstherapie brachten erhebliche Verbesserungen im Schlaf und reduzierten überraschenderweise auch Depressionen.

Hilfe bei der Synchronisierung mit der Umwelt

In einer Studie mit Tiefeninterviews wurde sichtbar, dass viele Personen die gut mit Schichtarbeit leben, jemanden haben, der Ihnen bei der Synchronisation mit ihrer Umwelt hilft (z.B. die Frau, aber auch der Trainer eines Fußballklubs). Synchronisation betrifft Terminvereinbarungen, Info über Zeiten der Nichtverfügbarkeit, Vorabinfos (zB „Sonntag ist fein, aber er muss halt um 20:00 zur Schicht …“)

Der Abend- / Nachtsnack ist es („Post-Dinner-Snack“)

Eigentlich verbrauchen Menschen mehr Energie, wenn sie weniger schlafen (Im Test ca. 100) . Tatsächlich nehmen viele bei Schlafmangel zu. Frühstück ist in der Tendenz weniger kalorienreich. Mittag und Abendessen ähnlich wie normal. Aber bei Snacks am Abend und in der Nacht werden erheblich mehr Kalorien (im Testbeispiel + 400) aufgenommen.

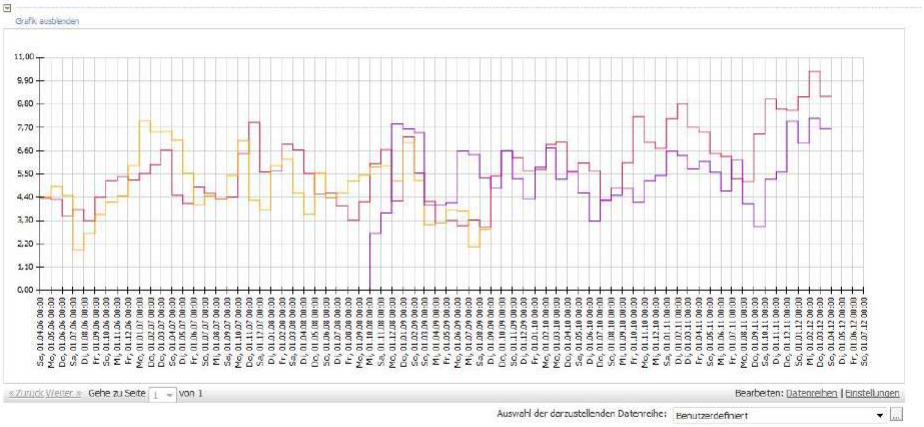
Schlafmangel und Verschiebung des circadianen Rhythmus und Insulin.

Mehrere Studien belegten die Wirkung von Schlafmangel und noch stärker, die Verschiebung des circadianen Rhythmus auf den Umgang des Körpers mit Zucker. Der Körper tut sich schwerer und braucht erheblich mehr Insulin.

© XIMES - 9

TIME INTELLIGENCE® BY XIMES®

Zentrale Forschungsergebnisse
Krankenstand



■ 4-Schicht MA ■ 5-Schicht MA ■ 5-Schicht MA (vor Umstellung)

(Signifikanz, p=0.003 für die letzten 24 Monate)

© XIMES - 10

TIME INTELLIGENCE® BY XIMES®

Alternsgerechte Arbeitszeitgestaltung

Baustein I: Ergonomische Arbeitszeit

Baustein II: Selbstbestimmung und reduzierte Arbeitszeit

- **Selbstbestimmung ist gut**

Baustein III: gesundheitsförderliches Umfeld

- **Selbstbestimmung ist nicht nur gut**
- **Der Zugang/die Möglichkeiten sind sehr ungleich**
- **Limits sind sinnvoll, Förderung ungesunder Arbeit reduzieren**

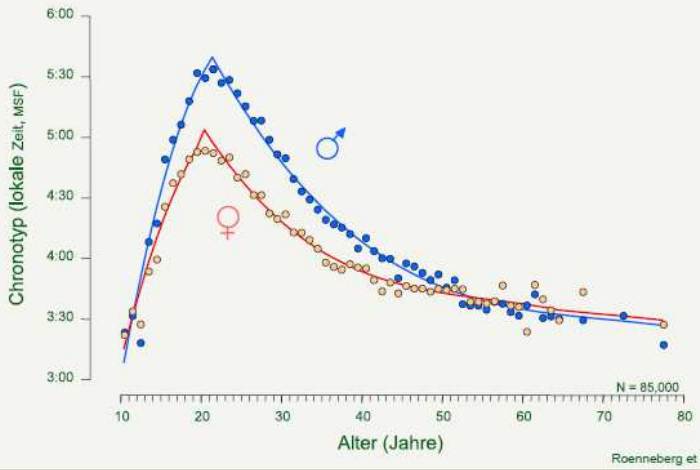
Forschungsfragen

© XIMES - 11

LMU LUDWIG-MAXIMILIANS-UNIVERSITÄT MÜNCHEN

13. Wiener Forum Arbeitsmedizin

Chronotyp ist abhängig von Alter



Roenneberg et al., Curr Biol, 2004

TIME INTELLIGENCE® BY XIMES®

Gleitzeit wird seit Jahren verwendet und ist akzeptiert.

Seit wie vielen Jahren gibt es bei Ihnen im Unternehmen die Gleitzeit in dieser Form?

(4%)	0-3 Monate
(0%)	4-6 Monate
(2%)	7-11 Monate
(5%)	1-2 Jahre
(2%)	2-3 Jahre
(14%)	3-5 Jahre
(22%)	6-10 Jahre
(24%)	11-20 Jahre
(5%)	mehr als 20 Jahre

Basis: 64 Rückläufe

Wie ist der Umgang mit der Gleitzeit in der Praxis

Gibt es Wünsche von MitarbeiterInn., aus der Gleitzeit wieder in feste Arbeitszeit zu wechseln?

(0%)	Immer
(0%)	fast immer
(0%)	sehr oft
(0%)	oft
(8%)	gelegentlich
(6%)	selten
(6%)	sehr selten
(28%)	fast nie
(52%)	nie

Basis: 50 Rückläufe

© XIMES - 13

TIME INTELLIGENCE® BY XIMES®

Kombinationsmöglichkeiten Gleitzeit mit Wahl der Schichten gibt es & nehmen zu

Mitarbeiter wählen, wer die Schichten machen will, das ist der Schichtplan

	Woche 1							Woche 2						
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
MA 1	S	S	*	*	*	-	-	*	*	*	*	*	-	-
MA 2	*	*	*	*	*	-	-	S	S	S	*	*	-	-
MA 3	*	N	-	S	N	-	-	*	*	*	*	*	-	-
MA 4	*	*	S	*	*	-	-	*	*	*	S	S	-	-
MA 5	*	*	*	N	-	-	-	*	*	*	*	*	-	-
MA 6	*	*	*	*	S	-	-	*	*	*	N	N	-	-
MA 7	N	-	N	-	*	-	-	*	*	N	-	*	-	-
MA 8	*	*	*	*	*	-	-	N	N	*	-	*	-	-

?

...

Der Schichtturnus ist hier keine langfristig fixierte Tagesfolge sondern ein Regelwerk. Z.B. pro Monat 4-8 Nachtschichten und 6-12 Tagschichten ... - Klein definiert enger, aber Schichtturnus breiter interpretierende Rechtsansichten existieren daneben/überwiegen eher.

Schichtplan mit Tausch von MA auf freiwilliger Basis =

	Basisplan Woche 1							Mit Tausch Woche 1						
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
MA 1	S	S	S	*	*	-	-	S	S	*	*	*	-	-
MA 2	*	*	*	*	*	-	-	*	*	S	*	*	-	-
MA 3	*	*	*	S	S	-	-	*	*	*	S	S	-	-
MA 4	*	*	*	*	*	-	-	*	*	*	*	*	-	-
MA 5	*	*	*	N	N	-	-	*	*	*	*	*	-	-
MA 6	*	*	*	*	*	-	-	*	*	*	N	N	-	-
MA 7	N	N	N	-	*	-	-	N	N	N	-	*	-	-
MA 8	*	*	*	*	*	-	-	*	*	*	*	*	-	-

...

Legende

S	Spätschicht
N	Nachtschicht
*	Gleitzeit
-	frei
...	Folgewochen versetzt weiter

© XIMES - 14

Alternsgerechte Arbeitszeitgestaltung

Baustein I: Ergonomische Arbeitszeit

Baustein II: Selbstbestimmung und reduzierte Arbeitszeit

- Selbstbestimmung ist gut

Baustein III: gesundheitsförderliches Umfeld

- Selbstbestimmung ist nicht nur gut
- Der Zugang/die Möglichkeiten sind sehr ungleich
- Limits sind sinnvoll, Förderung ungesunder Arbeit reduzieren

Forschungsfragen

Beobachtungen

Auch selbst gewählter Schlafmangel macht müde.

Menschen sind keine guten Beobachter von Unfallwahrscheinlichkeiten, chronischen Schädigungen und gesellschaftlichen Ausschlussmechanismen

TIME INTELLIGENCE® BY XIMES®

Lange Dienste/hohe Arbeitszeit erhöhen schwere medizinische Fehler

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
Int1		07:00 07:00	07:00 12:00	07:00 15:00	07:00 07:00	07:00 12:00	
Int2	07:00 07:00	07:00 12:00	07:00 15:00	07:00 07:00	07:00 12:00		07:00 07:00
Int3	07:00 12:00	07:00 15:00	07:00 07:00	07:00 12:00	07:00 15:00	07:00 07:00	07:00 12:00

Reale Arbeitszeiten immer über Plan

-18 h pro Woche lt. Plan
-13 h pro Verl. Dienst

- 26,5 % Fehler

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
Int1		07:00 22:00	21:00 13:00		07:00 15:00	07:00 22:00	21:00 13:00
Int2			07:00 22:00	21:00 13:00			07:00 22:00
Int3	21:00 13:00		07:00 15:00	07:00 22:00	21:00 13:00		
Int4	07:00 22:00	21:00 13:00		07:00 15:00	07:00 22:00	21:00 13:00	

- Quelle: Ch. P. Landrigan et al, *Effect of Reducing Interns' Work Hours on Serious Medical Errors in Intensive Care Units*, in The New England Journal of Medicine, Vol. 351, no. 18
- Intern Sleep and Patient Safety Study als Teil der Harvard Work Hours, Health and Safety Study
- Juli 2002 bis Juni 2003
- Intensivstation und Herzstation einer großen Universitätsklinik in Boston
- An Interns (Ärzte im 1. Turnusjahr)
- Traditionelle Teams: 3 Interns
- Teams im Interventions-Schichtplan: 4 Interns, Übergaben reduzieren Fehler

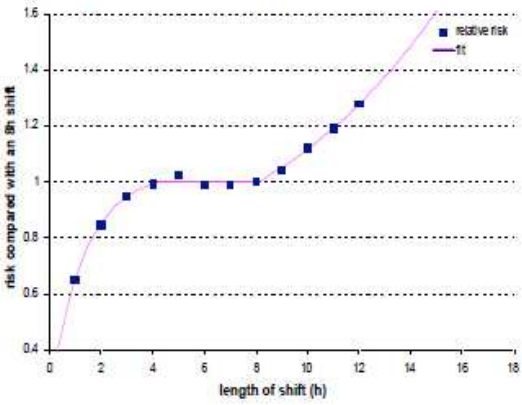
Variable	Traditional Schedule	Intervention Schedule	P Value
	no. of errors (rate/1000 patient-days)		
Types of serious medical errors made by interns			
Medication	129 (99.7)	75 (82.5)	0.03
Procedural	11 (8.5)	6 (6.6)	0.34
Diagnostic	24 (18.6)	3 (3.3)	<0.001
Other	12 (9.3)	7 (7.7)	0.47

© XIMES - 17

TIME INTELLIGENCE® BY XIMES®

Risiko & Schichtlänge

Figure D-1: Relative risk of shifts of different duration



The development of a fatigue / risk index for shiftworkers

MB Spencer, KA Robertson & S Folkard
QinetiQ Centre for Human Sciences
Cody Technology Park
Ively Road
Farnborough
Hampshire
GU14 OLX

Simon Folkard Associates Ltd
8 Radley Mews
Stratford Road
London
W8 6JP

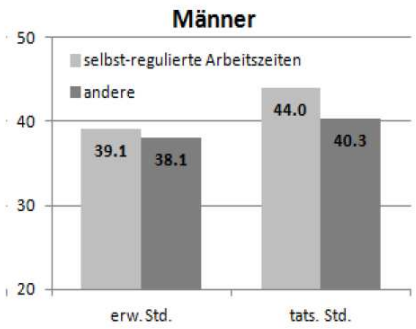
Prepared by **QinetiQ Centre for Human Sciences & Simon Folkard Associates Limited** for the Health and Safety Executive 2006

© XIMES - 18

Universität Zürich[UZH]
Soziologisches Institut

Ergebnisse

Vergleich der Mittelwerte der Std./Woche:



Quelle: Eurofound (2010): 5th European Working Conditions Survey

TIME INTELLIGENCE® BY XIMES®

Durch MitarbeiterInnen beeinflussbare Einkommen begünstigen Überstundensucht

Überstundensucht =

- Koalition aus mittlerem Management & Beschäftigten zur Erhaltung umfangreicher Überstundenvolumina
- stark von Entgeltsicherung getrieben
- selbst bei Betriebsgefährdung
- stark mit der Arbeitszeit potentiell schwankende Einkommen

Erhaltung IST-Zustand ist Fokus

Einkommen schwankt mit verschiedenen Arbeitszeitmodellen Kampf um hohe Einkommen

Arbeit kann schwer gut organisiert werden Effizienzgewinn brächte Verlust für MtarbeiterInnen

Belastung wird durch Geld abgegolten Belastungsreduktion brächte Verlust und wird behindert

© XIMES - 20

Zugang und Nutzung von Wertguthaben

HARTMUT SEIFERT

- Wertguthaben stehen nur in rund der Hälfte der Betriebe allen Beschäftigten offen
- Ausgeschlossen sind häufig:
  - Befristet Beschäftigte,
  - geringfügig Beschäftigte
  - Leitende Angestellte
- In 2/3 der Betriebe liegt der Nutzeranteil unter 50%

TIME INTELLIGENCE® BY XIMES®

Steuer- & Sozialversichungsrecht fördern ungesunde Arbeit

- Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit teilweise lohnsteuerfrei (D/A)

  Schätzung 300 mio € Förderung für Ungesundes

- Bei Ärzten Überstunden zT billiger als mehr Beschäftigte (A)
- Nachtschichtschwerarbeiterregelung (A) mit Mindestanzahl an Nachtschichten pro Jahr. Personelle Ausdünnung in der Nacht wird erschwert.
- …

© XIMES - 22

Alternsgerechte Arbeitszeitgestaltung

Baustein I: Ergonomische Arbeitszeit

Baustein II: Selbstbestimmung und reduzierte Arbeitszeit

- **Selbstbestimmung ist gut**

Baustein III: gesundheitsförderliches Umfeld

- **Selbstbestimmung ist nicht nur gut**
- **Der Zugang/die Möglichkeiten sind sehr ungleich**
- **Limits sind sinnvoll, Förderung ungesunder Arbeit reduzieren**

Forschungsfragen

© XIMES - 23

TIME INTELLIGENCE® BY XIMES®

Einige Forschungsfragen

- Wie betriebliche bereits vorhandene Daten in der Forschung nutzen?
- Wie Steuer und Sozialversicherung umbauen, dass sie gesunde Arbeitszeit fördern?
- …

© XIMES - 24

Anhang

Einschätzung Selbstplanung allgemein und in der Schichtarbeit

ZENTRAL:

- Es hängt stark von Rahmenbedingungen ab
- Es ist nicht ein entweder/oder SONDERN eine graduelle Frage:
  - Wie viel Struktur ist hilfreich? – Ab wann wird es kontraproduktiv?
  - Was macht jeweils weniger Arbeit, bietet bessere Bedingungen
    - Schichtplan der Kinderbetreuung ist oft viel einfacher als laufende Aushandlung
    - Manchmal auch nicht

DAHER: Ausprobieren von etwas mehr/etwas weniger

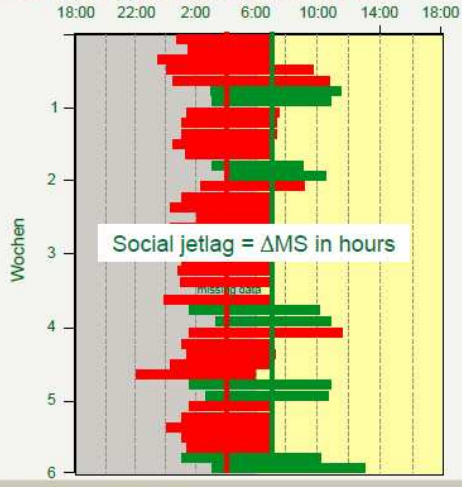
Chancen – besser Work/Life Balance, besserer Schlaf, …

Risiken – <u>mögliche</u> Problemzonen

- Unbeliebte Zeiten sind nur schwer abzudecken bzw. werden nur kleinem Personenkreis zugeordnet
- Die Spiele mit der Gewichtung und Priorisierung werden komplizierter als die Planung selbst.
- Planung wird von Einkommensoptimierung geprägt
- Belastende Zeitmuster

Selbstplanung bringt neue Anforderungen an zentrale Planung/Controlling

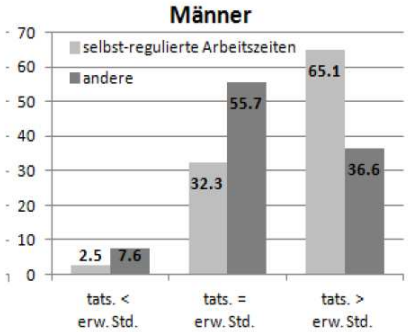
Schlaftagebuch eines Spättypen im „echten“ Leben



Roenneberg, Internal Time, Harvard University Press, 2012

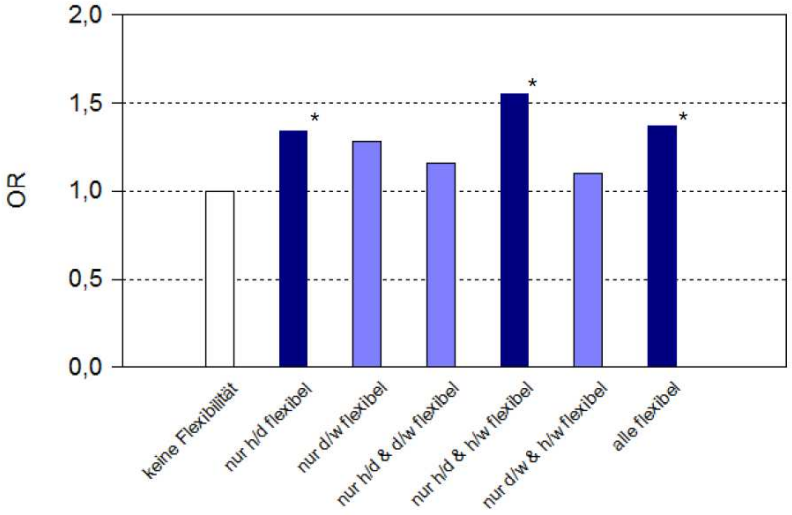
Ergebnisse

Vergleich der Anteilswerte (In)Kongruenz :



Quelle: Eurofound (2010): 5th European Working Conditions Survey

Odds Ratios bei unterschiedlicher Flexibilität



1. Symposium der Arbeitszeitgesellschaft
23.8.2013 München – Jana Greubel

Diskussion

- signifikant erhöhtes Risiko für Arbeitsunfälle mit Fehlzeiten bei flexiblen Arbeitszeiten
  → insbesondere bei Variabilität der Arbeitsstunden pro Tag
- Effekte bleiben auch bei Kontrolle möglicher konfundierender Variablen bestehen
- Unfallrisiko erhöht sich bei fremd- gegenüber selbstbestimmter (flexibler) Arbeitszeit

TIME INTELLIGENCE® BY XIMES®

Individuelle Zeiten / Selbstplanung ist in vielen Formen möglich.

ALLGEMEIN	o Gleitzeit (mit / ohne Funktionszeiten) o Vertrauensarbeitszeit o Pauschalen o All-inclusive
SCHICHT	o Tausch o Kontingent an Freischichten o Selbstplanung der Dienstfolge o Wunschzeiten / Sperrzeiten / Präferenzzeiten o Selbstplanung der Dienstzeiten und Dienstfolge o …
Mix	o Z.B. Schicht und Gleitzeit
…	

© XIMES - 31

BIGSSS Bremen International Graduate School of Social Sciences

Theoretischer Hintergrund

- „Boarder“ & „Boundary“ Theorien (Ashforth et al., 2000; Clark, 2000)
  - Verschiedene Lebensbereiche
  - Kontinuum: Segmentation ⟷ Integration
  - Individuelle Präferenzen
  - Durchlässigkeit der Grenzen tw. asymmetrisch (Arbeit → Privatleben ≠ Privatleben → Arbeit)
- Erfassung Segmentation/ Integration

  Präferenz:
  - Ich mag es nicht, wenn ich bei der Arbeit an Privates denken muss.

  Tatsächliche Situation:
  - Wenn ich zu Hause bin, vergesse ich die Arbeit.

Was passiert, wenn die Grenzen „verschwimmen“?

Signifikante Zusammenhänge von „Integration“ mit…

- Zufriedenheit Partnerschaft ↓
- Zufriedenheit mit der Unterstützung des Arbeitgebers bei der Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche ↓
- Work-Life-Balance ↓
- Irritation (emotional und kognitiv) ↑ ↑
- Commitment ↑

Arbeit → Privatleben
mit stärkeren Auswirkungen als
Privatleben → Arbeit

Stpr. 1 + 2
N = 501

„Fit“ von Präferenzen & tatsächlicher Situation

Wenn Präferenz und tatsächliche Situation passen…

- Engagement ↑
- Commitment ↑
- Zufriedenheit: Arbeit, Unterstützung des Arbeitgebers bei der Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche ↑
- Zufriedenheit: Partnerschaft, Privatleben, Gesundheit ↑
- Work-Life-Balance ↑
- Irritation (emotional und kognitiv) ↓ ↓

Fit Arbeit → Privatleben
mit stärkeren Auswirkungen als
Fit Privatleben → Arbeit

Stpr. 1 + 2
N = 501

WSI

Empirische Strategie

Daten und Sample

European Working Conditions Survey 2010

- Abhängig Beschäftigte im Alter von 18 bis 67 Jahren
- Alle Länder

Methode

Logistische Regression (Schätzung robuster Standardfehler)

Abhängige Variable (WLB)

„Lassen sich Ihre Arbeitszeiten mit Ihrer Familie und sozialen Verpflichtungen außerhalb der Arbeit vereinbaren?“

1. Symposium der Arbeitszeitgesellschaft
23.8.2013 München – Yvonne Lott

WSI

Erklärende Variable (Arbeitszeitarrangements)

unflexibel, überwiegend unflexibel, Flexitime, selbstbestimmt

Moderator (neue Managementpraktiken)

Teamarbeit, Abhängigkeit von Kollegen, Zielvereinbarungen, leistungsbezogene Zahlungen (Produktivitätszahlungen, Gewinnbeteiligung)

Kontrollvariablen

Arbeitsstunden, Überstunden, Führungsposition, Sektor, unbefristet, Kinder, Breadwinner, Bildung, Alter, Geschlecht

Yvonne Lott, WSI

Hans Böckler Stiftung

WSI

Ergebnisse: Allgemein

	Model 1	Model 2
AZ Arrangements		
Unflexibel	ref	ref
Überwiegend unflexibel	0.015	0.003
	(0.07)	(0.07)
Flexitime	**0.565*** **	**0.556*** **
	(0.09)	(0.10)
Selbstbestimmt	**0.595*** **	**0.562*** **
	(0.13)	(0.14)
Team		0.096
		(0.05)
Abhängig von Kollegen		**-0.258*** **
		(0.05)
Zielvereinbarungen		**-0.224*** **
		(0.06)
Produktivitätszahlungen		**-0.178** **
		(0.07)
Gewinnbeteiligung		0.181*
		(0.08)

Anmerkung: Logistische Regression; Robuste Standardfehler; Abhängige Variable WLB (0=schlecht, 1=gut); *p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001; Quelle: EWCS 2010

WSI

Zusammenfassung

- Flexible und selbstbestimmte Arbeitszeiten haben einen positiven Effekt auf WLB.
- Frauen haben eine etwas größere Chance auf eine gute WLB mit selbstbestimmten Arbeitszeiten als Männer. Ansonsten gibt es keine Genderunterschiede in Hinblick auf Managementpraktiken.
- Abhängigkeit von Kollegen und Produktivitätszahlungen untergraben den positiven Effekt flexibler und selbstbestimmter Arbeitszeiten für WLB.

HARTMUT SEIFERT

Fazit

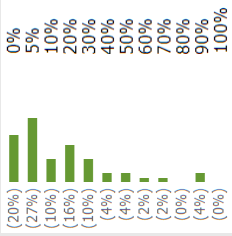
- Langzeitkonten noch wenig verbreitet
- und nur bedingt tauglich für lebensphasen-orientierte Zeitgestaltung.
- Notwendig sind optionale Zeitmodelle/Wunscharbeitszeiten

TIME INTELLIGENCE® BY XIMES®

Individuelle, problematische Muster kommen stark zum Tragen.

Ungefähr, wie viel Prozent der BESCHÄFTIGTEN

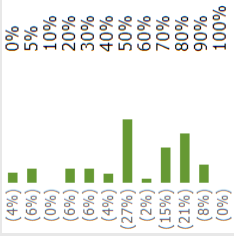
arbeiten am oder über dem Maximum der täglich zulässigen Arbeitszeit?



Basis: 49 Rückläufe

Ungefähr, wie viel Prozent der BESCHÄFTIGTEN

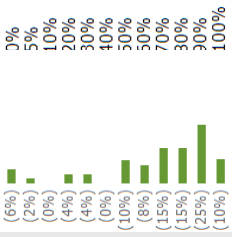
arbeiten schätzungsweise eigentlich jede Woche gleich?



Basis: 48 Rückläufe

Ungefähr, wie viel Prozent der BESCHÄFTIGTEN

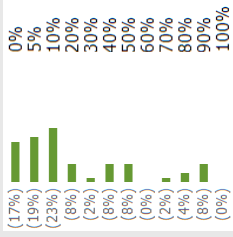
halten Pausenzeiten von sich aus ein?



Basis: 48 Rückläufe

Ungefähr, wie viel Prozent der BESCHÄFTIGTEN

fühlen sich von Ruhezeiten, Höchstgrenzen, ... eingeengt?



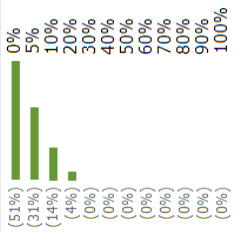
Basis: 48 Rückläufe

© XIMES - 40

Große individuelle Unterschiede

Ungefähr, wie viel Prozent der BESCHÄFTIGTEN

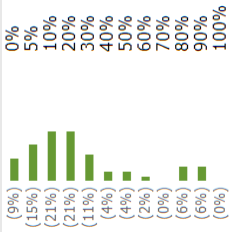
mit Gleitzeit bleiben oft bis **spät** in die Nacht?



Basis: 49 Rückläufe

Ungefähr, wie viel Prozent der BESCHÄFTIGTEN

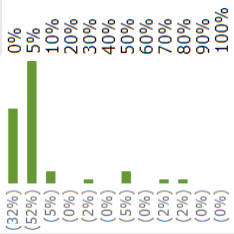
sind an der **Oberkante** des Gleitzeitsaldos oder darüber?



Basis: 47 Rückläufe

Ungefähr, wie viel Prozent der BESCHÄFTIGTEN

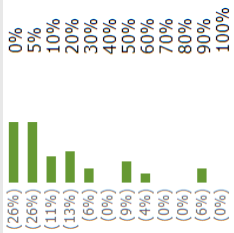
sind an der **Unterkante** des Gleitzeitsaldos oder darunter?



Basis: 44 Rückläufe

Ungefähr, wie viel Prozent der BESCHÄFTIGTEN

bekommen am Ende der Durchrechnung Mehr-/Überstunden **ausbezahlt**?

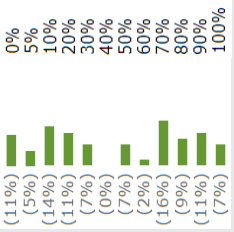


Basis: 47 Rückläufe

© XIMES - 41

Die Ambivalenz bei Vorgesetzten

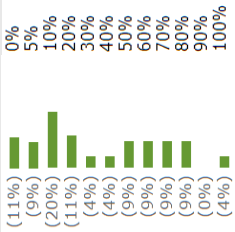
Ca. wie viele % der BEREICHE MIT GLEITZEIT haben Vorgesetzte, die froh über Höchstgrenzen sind, da es sonst noch mehr Überstunden gäbe?



Basis: x Rückläufe

Ca. wie viele % der BEREICHE MIT GLEITZEIT

haben Vorgesetzte, die viele (Über-) stunden als deut-lichen Leistungs-beleg sehen?



Basis: 44 Rückläufe

© XIMES - 42

TIME INTELLIGENCE® BY XIMES®

Durch MitarbeiterInnen beeinflussbare Einkommen begünstigen Überstundensucht

Überstundensucht =

- Koalition aus mittlerem Management & Beschäftigten zur Erhaltung umfangreicher Überstundenvolumina
- stark von Entgeltsicherung getrieben
- selbst bei Betriebsgefährdung
- stark mit der Arbeitszeit potentiell schwankende Einkommen

Erhaltung IST-Zustand ist Fokus

Einkommen schwankt mit verschiedenen Arbeitszeitmodellen Kampf um hohe Einkommen

Arbeit kann schwer gut organisiert werden Effizienzgewinn brächte Verlust für MtarbeiterInnen

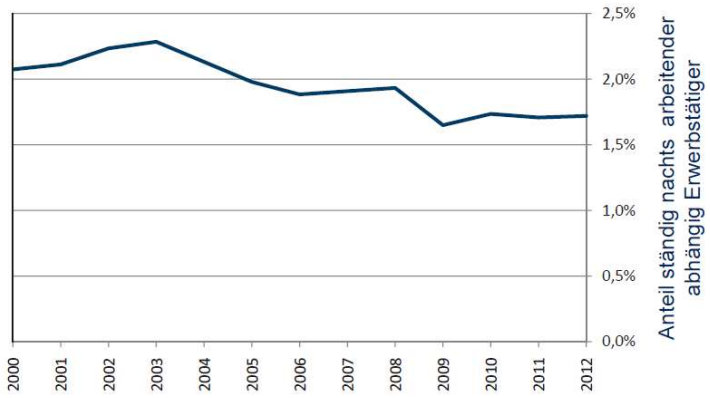
Belastung wird durch Geld abgegolten Belastungsreduktion brächte Verlust und wird behindert

© XIMES - 43

Ständige Nachtarbeit in Deutschland

Zwischen 23.00 und 6.00 Uhr

ifaa



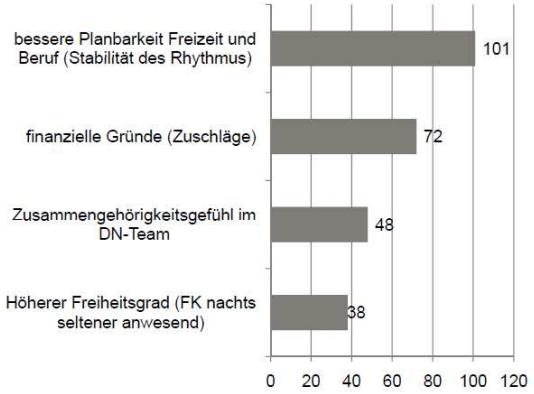
Statistisches Bundesamt, Fachserie 1 Reihe 4.1.2

Standardisierte Interviews
Ausgewählte Ergebnisse

ifaa

Warum haben Sie sich für die DNS entschieden? (Mehrfachantworten zulässig)

Pers. Bedeutung
1 = sehr unwichtig
5 = sehr wichtig

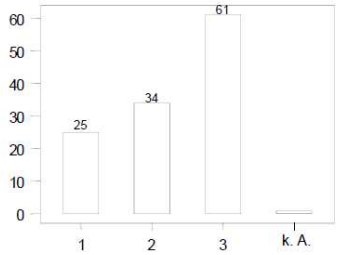


4,33
4,07
4,00
4,05

1. Symposium der Arbeitszeitgesellschaft
23.8.2013 München – Frank Lennings, Peter Dolfen, Carina Teske

Standardisierte Interviews
Ausgewählte Ergebnisse

ifaa



Wäre der Verlust des Zusatzentgelts für Sie ausgleichbar?
1=Ja, ohne Probleme
2=Ja, unter Verzicht
3=Nein, gar nicht wegen finanzieller Verpflichtungen

Perspektiven, Risiken, Konsequenzen

ifaa

Perspektiven

- Möglichkeit der Verbesserung der individuellen Lebenssituation (Bessere Planbarkeit, höhere Stabilität)
- Entlastung vorübergehend oder chronisch beeinträchtigter Mitarbeiter
- Minderung demographischer Probleme im Unternehmen (Wirkung nicht Ursache!)

Risiken

- Finanzielle Abhängigkeit
- Symptome werden ignoriert oder verschwiegen
- Medizinische Untersuchungen im Sinne der Früherkennung werden nicht genutzt
- Mögliche Spätfolgen werden in Kauf genommen

Konsequenzen

- Intensive Aufklärung über Risiken und Risikofaktoren
- Kontinuierliche arbeitsmedizinische Begleitung und Vorsorge sichern
- Lebensphasenbezogene Lösungen (Keine Gewohnheiten etablieren)
- Zuschläge z. T. in Freizeit und/oder Betriebsrenten wandeln

TIME INTELLIGENCE® BY XIMES®

12h Liebe und 12h Schmerz & Wahnsinn

Aspekte der LIEBE
fast immer

- Mehr freie Tage
- Weniger Anfahrten
- Leichtere Planung (Reserve, …)
- Mehr Flexibilität für Mitarbeiter
- zT weniger Konfrontation mit z.B. Leid
- …

Der SCHMERZ & WAHNSINN
in vielen Fällen

- Überlastung durch Länge in manchen Tagesbereichen / Tagen
- Auch in riskanten Arbeitssituationen auffindbar
- Überlastung zu bestimmten Zeiten z.B. am Vormittag und (z.T. belastende) Leerlaufzeiten
- Erschwernis einer sachlichen Diskussion der Abläufe, wenn es „um 12h Verteidigung geht"

Oft Angst vor „nur 12h" oder „nur 8h"

Dauernacht

Dauernacht wird im aktuellen Forschungsstand sehr kritisch gesehen:
oKeine wirkliche Gewöhnung an Dauernacht –
auch nicht von Personen, die es von sich glauben.
oOft wird Entscheidung durch finanzielle Vorteile motiviert.
oFinanzielle Regeln behindern (den rechtzeitigen Wechsel) aus der Nachtschicht.
oGefahr der Desozialisierung
oHealthy worker Effekt
oDrogenproblematik
o…

Es gibt aber starke Befürworter und offene Fragen:
Es gibt zT Studien, in denen DauernachtschichtarbeiterInnen gleich gesund sind, wie andere Gruppen. – Wobei hier noch unklar ist, woher das kommt (z.B. von intensiverer medizinischer Begleitung).

© XIMES - 49

Menschen sind keine guten Gesundheits-Beobachter: Phasen der Wirkung Schichtarbeit

Anpassungsphase (1.- 5. Jahr)	• Umstellungsschwierigkeiten
Sensibilisierungsphase (2./6. - 15./20. Jahr)	• Gefahr gesundheitlich riskanter Bewältigungsstrategien • Schlafprobleme und andere Beeinträchtigungen müssen behandelt werden
Akkumulationsphase (nach 15 - 25 Jahren)	• arbeitsmedizinische Interventionen erforderlich • Arbeitszeitverkürzung erforderlich
Manifestationsphase	• scheinbar plötzliches Auftreten ernsthafter Probleme • vielfach chronische Erkrankungen

© XIMES - 50