

Wahrnehmung von Arbeitsbedingungen und psychischer Belastung bei „Segmentierern“ und „Integrierern“ in kleinen und mittelgroßen Unternehmen

Amanda Sophie VOSS, Wolfgang FISCHMANN, Hans DREXLER

*Institut und Poliklinik für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
Henkestraße 9-11, D-91054 Erlangen*

Kurzfassung: Die erhöhte Erreichbarkeit in der Freizeit in Folge der Digitalisierung kann zu psychischen Belastungen führen. „Segmentierer“ bemühen sich, die Arbeit und das Privatleben weitestgehend zu trennen, „Integrierer“ vermischen Arbeit und Privates. Ersteres gilt als gesünder. 33 % der Segmentierer berichteten (gegenüber 22 % der Integrierer), in der Freizeit für Arbeitsbelange erreichbar sein zu müssen. Davon fühlten sich 48 % der Segmentierer und 32 % der Integrierer belastet. Die Gruppe der Segmentierer weist außerdem schlechtere Werte für psychosoziale Beschwerden, psychische Belastungen, Aufgaben/Pausen in der Arbeitszeit und Verfügbarkeit von Arbeitsinformationen auf. Die Regulierung der Erreichbarkeit geht bei den Segmentierern demnach nicht automatisch mit einer geringeren psychischen Belastung einher.

Schlüsselwörter: erweiterte Erreichbarkeit, Segmentierer, Integrierer, boundary management, psychische Belastung, Digitalisierung

1. Hintergrund

Der Einsatz digitaler Medien führt für Beschäftigte zu einer erhöhten Erreichbarkeit in der Freizeit. Neuere Studien zeigen, dass diese Erreichbarkeit und Verfügbarkeit zu psychischen Belastungen führen kann (Gimpel et al., 2018; Strobel, 2013). Ein angemessenes „boundary management“ soll die psychische Gesundheit der Mitarbeiter verbessern. Daher haben einige Unternehmen während der Arbeits- und/oder Freizeit die Erreichbarkeit ihrer Mitarbeiter reguliert. Ob eine derartige Einschränkung als sinnvoll empfunden und andernfalls auch selbst gewählt wird, hängt jedoch von den persönlichen Präferenzen ab.

Tendenziell gibt es im Umgang mit der erweiterten Erreichbarkeit zwei wesentliche Strategien, die entweder auf die Integration oder die Trennung von Arbeits- und Privatleben abzielen. Für eine Gruppe, die „Integrierer“ scheint es zu einer geringeren Beanspruchung zu führen, von Kollegen in der Freizeit erreicht zu werden und diese gleichzeitig selbst erreichen zu können. Die andere Gruppe, die sogenannten „Segmentierer“, zieht es vor, Arbeit und Privatleben strikt zu trennen (Nippert-Eng, 1996; Ashforth et al. 2000; Duxbury et al. 2014).

Beim Vergleich von Integrierern und Segmentierern ist die geringste psychische Beanspruchung bei Segmentierern zu erwarten, sofern diese gemäß ihrer Präferenzen zu Erreichbarkeit und Verfügbarkeit handeln können. Diese Einhaltung ist jedoch fragwürdig, da individuell getroffene Regelungen schwer an alle Beteiligten zu kommunizieren sind.

Daher stellt sich die Frage, ob Regeln zur Einschränkung der Erreichbarkeit überhaupt umsetzbar und im Folgeschritt mit geringeren psychischen Belastungen verbunden sind.

2. Methode

Im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Forschungsprojektes „RegioKMUnet“ wurde mit 1028 Mitarbeitern aus zwölf kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) per Fragebogenerhebung eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchgeführt. Die Daten wurden im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen von Oktober 2016 bis Juni 2017 mit Fragebogen (Paper & Pencil und online) erhoben. Der Fragebogen umfasste verschiedene Module zu den Arbeitsbedingungen (Tabelle 1).

Tabelle 1: *Untersuchte Module und Antwortskalen, alle auf ordinalem Skalenniveau*

Modul	Fragen	Anzahl Items	Antwortskala
Physische Gesundheit	Physische Beschwerden	11	täglich (6) bis (fast) nie (1)
Psychische Belastungen	Psychische Belastungen	8	täglich (6) bis (fast) nie (1)
	Psychosoziale Belastungen	5	täglich (6) bis (fast) nie (1)
	Psychisches Wohlbefinden	6	immer (5) bis (fast) nie (1)
Quantitative Arbeitslast	Aufgaben / Pausen in der Arbeitszeit	7	immer (1) bis nie (4)
Zusammenarbeit mit Kollegen	Zusammenarbeit mit Kollegen	5	immer (1) bis nie (4)
Führungsqualität	Führungsqualität des direkten Vorgesetzten	8	sehr gut (1) bis schlecht (4)
Arbeitsorganisation	Arbeitsorganisation	1	sehr gut (1) bis schlecht (4)
	Arbeitsinformationen	5	immer (1) bis nie (4)
Erreichbarkeit in der Freizeit	Erreichbarkeit in der Freizeit erwartet?	3	ja (1), nein (0)
	Erreichbarkeit in der Freizeit führt zu psychischer Belastung?	3	ja (1), nein (0)

Die Befragung wurde um einige Inhalte ergänzt, die sich auf die wahrgenommene Erreichbarkeit und Verfügbarkeit durch Kollegen, Vorgesetzte und Kunden in der Freizeit bezogen. Darüber hinaus wurde über eine weitere Frage ermittelt, ob E-Mail-Regelungen zu Einschränkung der Erreichbarkeit in der Freizeit vorhanden waren bzw. angewendet wurden. Orientiert an Nippert-Eng (1996) wurden die Befragten auf Basis dieser Frage der Gruppe der Segmentierer bzw. Integrierer zugewiesen (Tabelle 2). Seitens der Unternehmen gab es keine Regeln, welche die Erreichbarkeit einschränkten.

Die Daten wurden in IBM SPSS 25 ausgewertet und die Gruppen mittels Chi²-Test und Mann-Whitney-U-Test verglichen.

Tabelle 2: *Untersuchte Gruppen und dazugehörige Items (Frage:)*

Gruppe	Frage: Haben Sie für sich im Umgang mit den digitalen Medien eine Regelung getroffen, die in der Freizeit die Erreichbarkeit oder allgemein das Arbeiten einschränkt?	n
Integrierer	nein, ich halte es nicht für notwendig	390
	nein, ich habe noch nicht darüber nachgedacht	151
Segmentierer	ja	232
	nein, ich befürchte sonst Nachteile / Schwierigkeiten	255

3. Ergebnisse

In die Analysen gingen zwei Gruppen aus 487 Segmentierern und 541 Integrierern ein. Die Altersverteilung war über beide Gruppen etwa gleich. In der Gruppe der Segmentierer war der Anteil männlicher Befragter mit 74,5 % deutlich höher als in der Gruppe der Integrierer (65,5 %). Weiterhin hatten in der Gruppe der Segmentierer 26,8 % der Befragten eine leitende Funktion, in der Gruppe der Integrierer waren es nur 18 %.

Von 33 % (n = 161) der Segmentierer wurde erwartet, in der Freizeit für Kollegen, Vorgesetzte oder Kunden erreichbar zu sein. Bei den Integrierern waren es bei dieser Frage nur 22 %, (n = 120). Innerhalb der Befragten, von denen eine Erreichbarkeit in der Freizeit erwartet wurde, fühlten sich 48 % (78) der Segmentierer und 32 % (38) der Integrierer dadurch beansprucht. Ein Chi²-Test konnte diese Unterschiede bestätigen (p < 0,05), wobei die jeweilige Gegenfrage keine signifikanten Unterschiede hervorbrachte (Tab. 3).

Tabelle 3: *Verteilung und Chi²-Test der Erreichbarkeit in der Freizeit*

Erreichbarkeit in der Freizeit	Integrierer n (%)	Segmentierer n (%)	χ²	df	Asymp- tot. Sig.
Erreichbarkeit in der Freizeit erwartet: ja	120 (22)	161(33)	15,269	1	0,001
Erreichbarkeit in der Freizeit erwartet: nein	461 (85)	411 (84)	0,133	1	0,715
Erreichbarkeit führt zu psychischer Beanspruchung: ja	38 (32)	78 (48)	7,987	1	0,005
Erreichbarkeit führt zu psychischer Beanspruchung: nein	80 (15)	106 (20)	0,021	1	0,885

Hinsichtlich der weiteren Bereiche zeigten sich für die Gruppe der Segmentierer signifikant (p<0,05) schlechtere Werte für psychosoziale Beschwerden, psychische Belastungen, Aufgaben/Pausen in der Arbeitszeit und Verfügbarkeit von Arbeitsinformationen (Tabelle 3). Dabei gab es nach Cohen (1988) jeweils keinen Effekt bzw. näherungsweise einen „kleinen Effekt“ (ab d=0,2). In den anderen Bereichen unterschieden sich die Gruppen nicht, es gab auch keinen Bereich mit besseren Werten für die Segmentierer.

Tabelle 4: Ergebnisse des Mann-Whitney-U-Tests

Modul	Frage	Integrierer		Segmentierer		n total	Mann-Whitney-U	Asymp-tot. Sig. (2-seit.)	Cohen`s d
		mittl. Rang	n	mittl. Rang	n				
Physische Gesundheit	Physische Beschwerden	420	449	432	401	850	87.550	0,489	0.048
Psychische Belastungen	Psychische Belastungen	448	496	502	450	946	98.900	0,002	0.198
	Psychosoziale Belastungen	456	510	509	451	961	102.250	0,001	0.193
	Psychisches Wohlbefinden	484	523	517	475	998	115.890	0,067	0.116
Quantitative Arbeitslast	Aufgaben in/ Pausen während der Arbeitszeit	459	510	517	462	972	103.720	0,001	0.195
Zusammenarbeit	Zusammenarbeit mit Kollegen	273	289	281	263	552	36.870	0,548	0.052
Führungsqualität	Führungsqualität des direkten Vorgesetzten	389	414	401	375	789	75.210	0,448	0.054
Arbeitsorganisation	Arbeitsorganisation	340	352	335	322	674	57.470	0,75	0.024
	Arbeitsinformation	469	515	512	463	978	108.820	0,017	0.151

4. Diskussion und Ausblick

Die Ergebnisse zeigen, dass in den untersuchten Gruppen die psychische Beanspruchung und Wahrnehmung einiger Arbeitsbedingungen bei den Segmentierern schlechter ist als bei den Integrierern. Die Regulierung der Erreichbarkeit geht bei den Segmentierern nicht automatisch mit einer geringeren psychischen Belastung einher.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Strategien zur Regulierung der Erreichbarkeit in der Freizeit nicht den gewünschten Effekt haben. Eine weitere Erklärung dafür könnte sein, dass diese Befragten bereits zuvor, unabhängig von der permanenten Erreichbarkeit, eine höhere Belastung hatten. Aufgrund des Studiendesigns (subjektive, selbst berichtete Werte und wenige tätigkeits-/aufgabenbezogene objektive Daten) kann nicht gesagt werden, wie die Arbeitsbedingungen der untersuchten Personen wirklich sind.

Weitere Forschung auf diesem Gebiet ist erforderlich, um erfolgreiche Strategien insbesondere für Segmentierer, aber auch alle anderen Beschäftigten zu identifizieren und umzusetzen.

Das Kollektiv dieser Studie wird im Winter 2018/2019 erneut befragt. Aufbauend auf den Ergebnissen der ersten Untersuchung werden differenziertere Fragen zu den Chancen und Risiken der erweiterten Erreichbarkeit, persönlichen Vorlieben, der Sinnhaftigkeit von Regulierungen und Charakteristika der Tätigkeit gestellt. Die Ergebnisse sollen eine differenziertere Betrachtung von Segmentierern und Integrierern ermöglichen und prüfen, ob sich die höheren psychischen Belastungen der Segmentierer bestätigen lassen.

5. Literatur

- Ashforth B E, Kreiner G E, Fugate M (2000) All in a day's work: boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491.
- Cohen J (1988) *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. Auflage). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Duxbury L, Higgins C, Smart R, Stevenson (2014) Mobile Technology and Boundary Permeability. *British Journal of Management*, Vol. 25, Issue 3, pp. 570-588
- Gimpel H; Lanzl J; Manner-Romberg T; Nüske N (2018) *Digitaler Stress in Deutschland. Eine Befragung von Erwerbstätigen zu Belastung und Beanspruchung durch Arbeit mit digitalen Technologien*. Düsseldorf. Hanns-Böckler-Stiftung
- Nippert-Eng C E (1996) *Home and work: Negotiating boundaries through everyday life*. Chicago: University of Chicago Press.
- Strobel H (2013). *iga.Report 23. Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten. Teil 1: Überblick über den Stand der Wissenschaft und Empfehlungen für einen guten Umgang in der Praxis*. Dresden: iga



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Arbeit interdisziplinär analysieren – bewerten – gestalten

65. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Professur Arbeitswissenschaft
Institut für Technische Logistik und Arbeitssysteme
Technische Universität Dresden

Institut für Arbeit und Gesundheit
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

27. Februar – 1. März 2019

GfA-Press

Bericht zum 65. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 27. Februar – 1. März 2019

**Professur Arbeitswissenschaft, Institut für Technische Logistik und Arbeitssysteme,
Technische Universität Dresden;
Institut für Arbeit und Gesundheit, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Dresden**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.
Dortmund: GfA-Press, 2019
ISBN 978-3-936804-25-6

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Konferenzband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Konferenzband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Screen design und Umsetzung

© 2019 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de