

Arbeitslebensphasengerechte Prävention bei Wissensarbeit – Handlungsschwerpunkte und Gestaltungsfelder

2. DIWA-IT Akteursallianz:

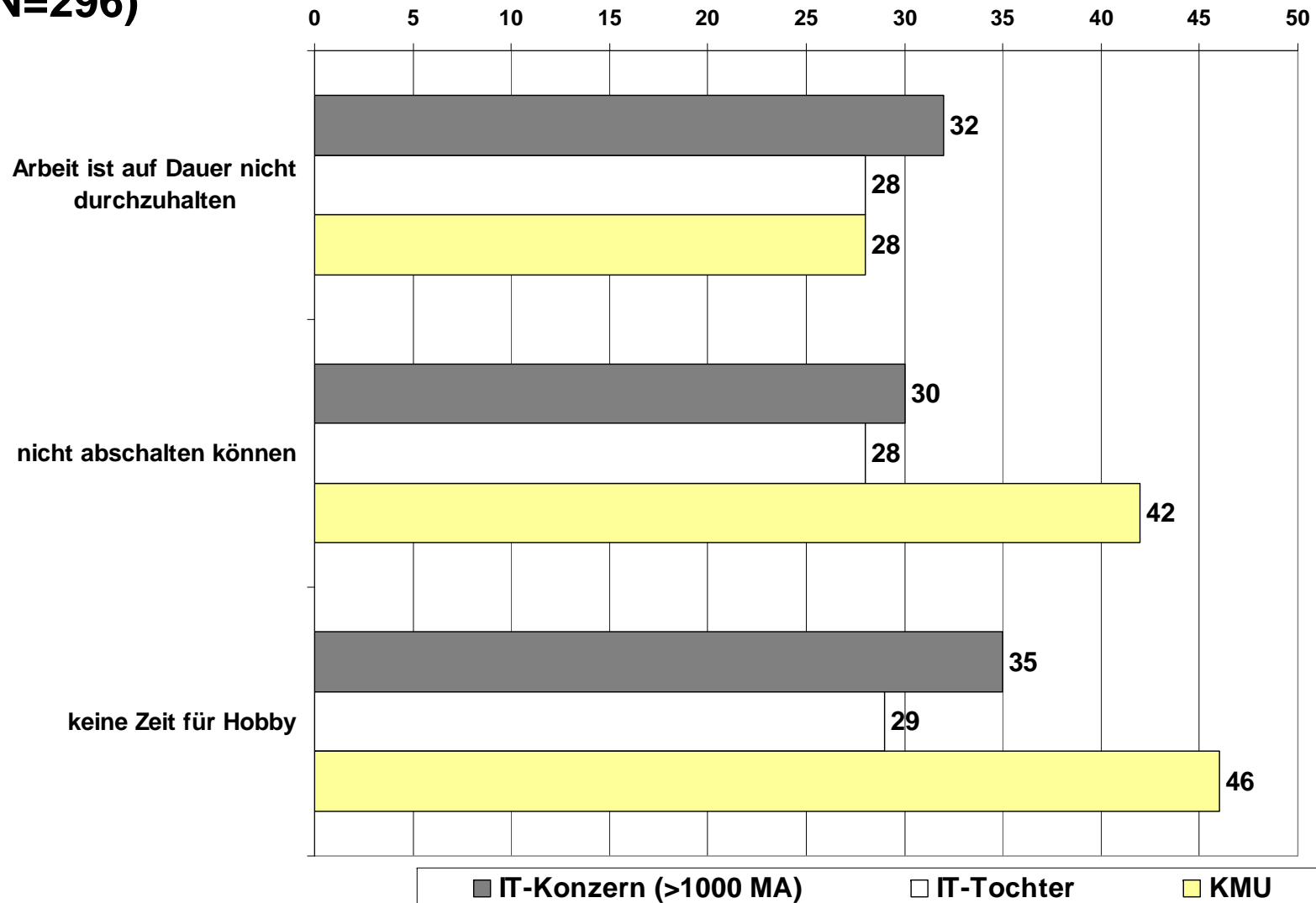
"Herausforderung Gesundheitsförderung: Bedarfe und
Best practices in der IT"

25.11.2008, München

Dr. Anja Gerlmaier/Dr. Erich Latniak
Institut Arbeit und Qualifikation
an der Universität Duisburg/Essen

Warum DIWA-IT?!

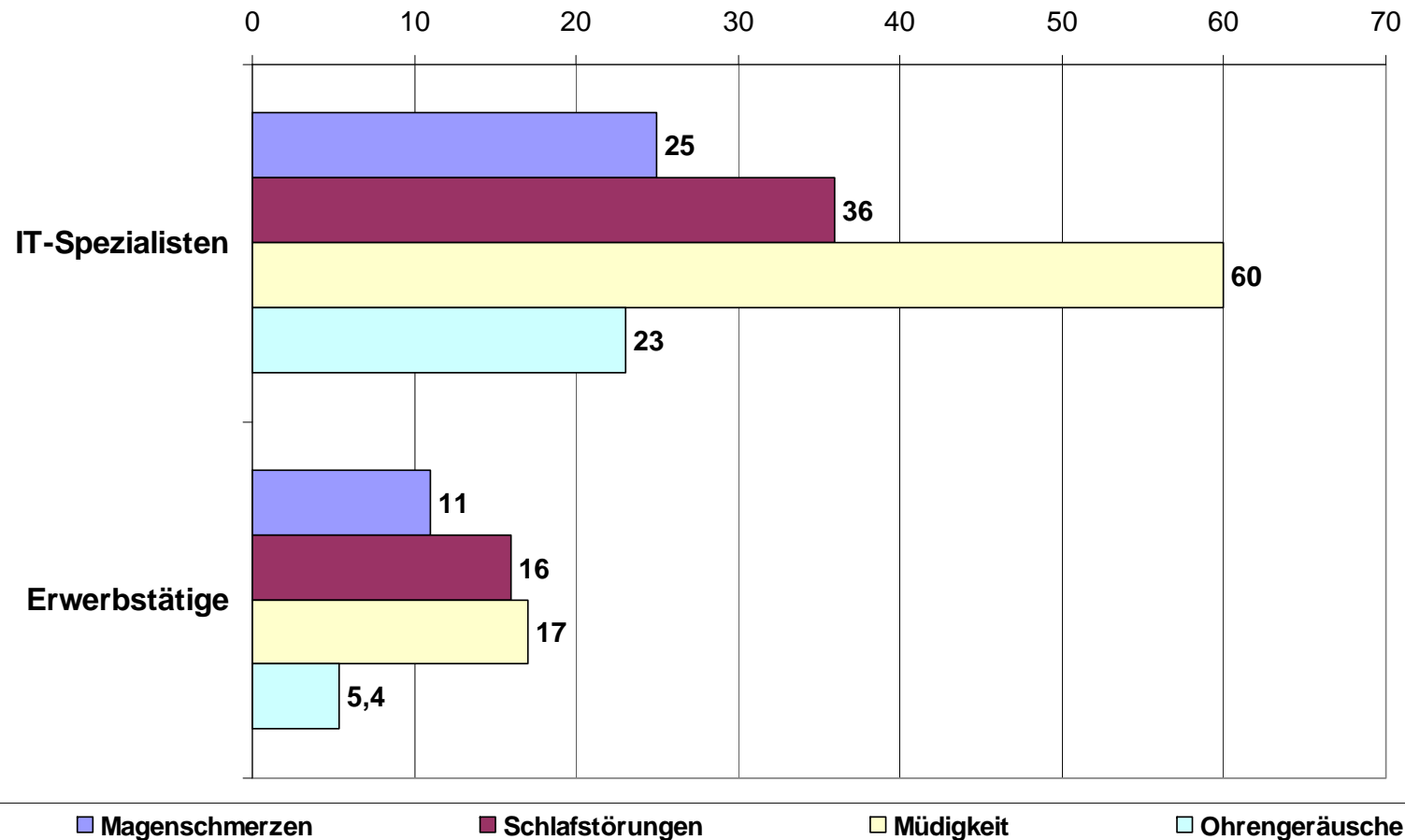
Verbreitung von Stress und Burnout in IT-Unternehmen (Angaben in %, N=296)



Warum DIWA-IT?!

Ausmaß psychovegetativer Störungen bei IT-Fachleuten im Vergleich zu anderen Erwerbstätigen

(Angaben in %, N=296)



Psychische Belastung/Beanspruchung in der Lebenslaufforschung – Forschungsansätze

- o Entwicklungspsychologische/arbeitsmedizinische Erklärungsansätze für Veränderungen des Leistungsverhaltens über die Lebensspanne. Annahmen: psychische/physische Leistungsparameter wandeln sich mit zunehmendem Alter, Belastungen aus der gesamten Erwerbsspanne verursachen gesundheitliche Risiken im fortschreitenden Alter
- o Soziologische Ansätze (Rollentheorie): Übergänge und Statuswechsel sind mit einem Rollenein- und austritt verbunden, der Prozess der Rollenfindung kann zu Stress führen
- o (Gesundheits-) Psychologische Konzepte: Bestimmte kritische Ereignisse im Lebenslauf haben einen Einfluss auf das Stressniveau eines Menschen (z.B. Scheidung, Arbeitsplatzverlust). Die erlebte Stressintensität ist im Wesentlichen abhängig vom Ereignis.

Arbeitslebensphasengerechte Prävention: Fragestellungen

- o Verändert sich die Arbeitsfähigkeit von IT-Fachleuten über die Erwerbsspanne hinweg? Welche Rolle spielt die berufliche Position?
- o Welchen Einfluss haben Statuspassagen im Erwerbsleben auf das Stresserleben?
- o Gibt es im Hinblick auf Stress und Burnout „Risikotypen“ mit besonderen Problemschwerpunkten?

Stichprobe

296 IT-Fachleute aus sechs IT-Unternehmen (2 IT-Konzerne < 1000 Mitarbeiter, 1 IT-Tochter (250 Mitarbeiter), 3 IT-Dienstleister mit unter 25 Beschäftigten)

Verteilung der Teilnehmer nach Unternehmensgrößen

IT-Konzern: 119

IT-Tochter: 128

Kleinunternehmen: 49

Anteil Männer/Frauen

75%/25%

Altersverteilung

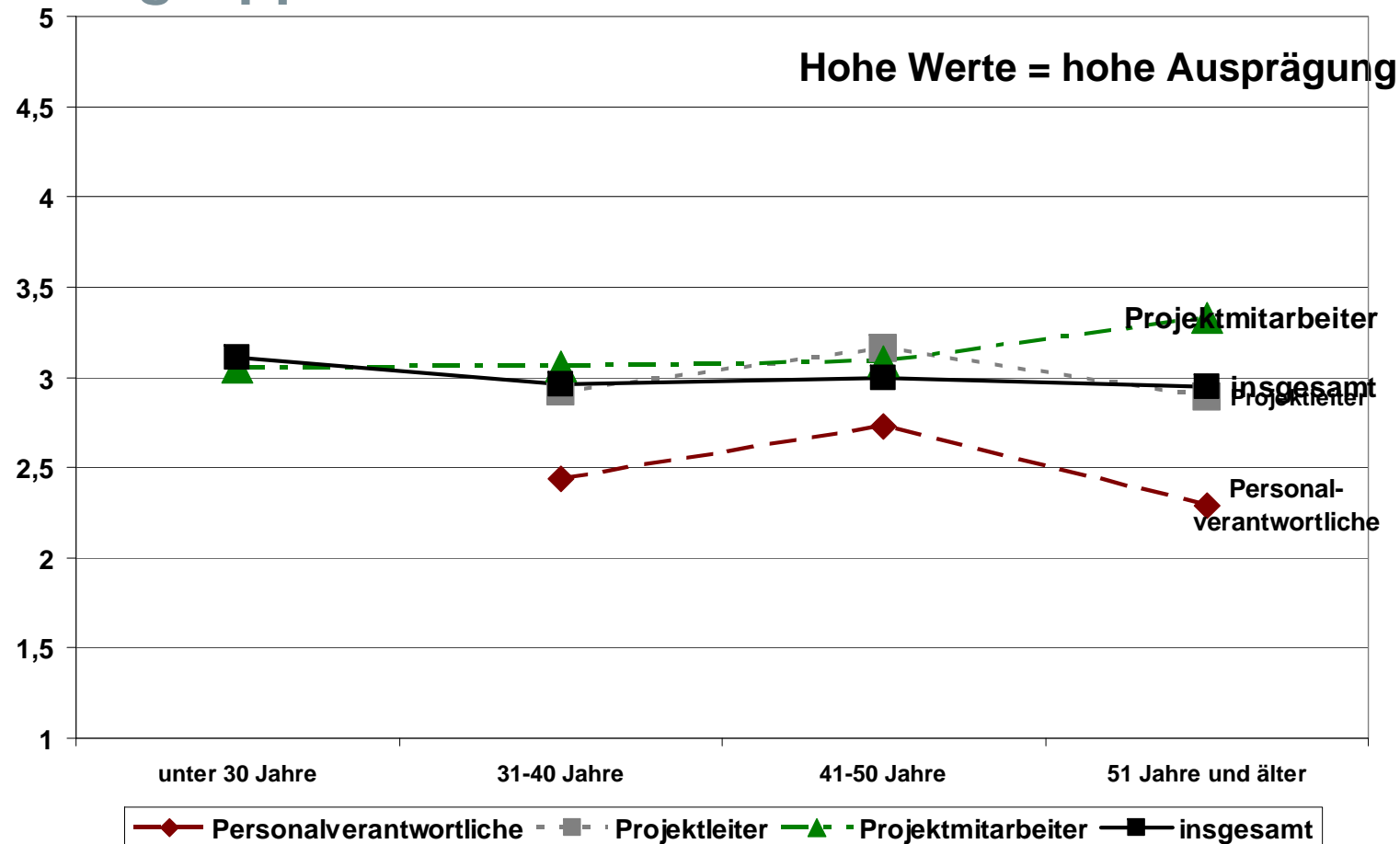
unter 30 Jahre: 11%

31 - 40 Jahre: 29%

40 - 50 Jahre: 34%

über 50 Jahre: 26%

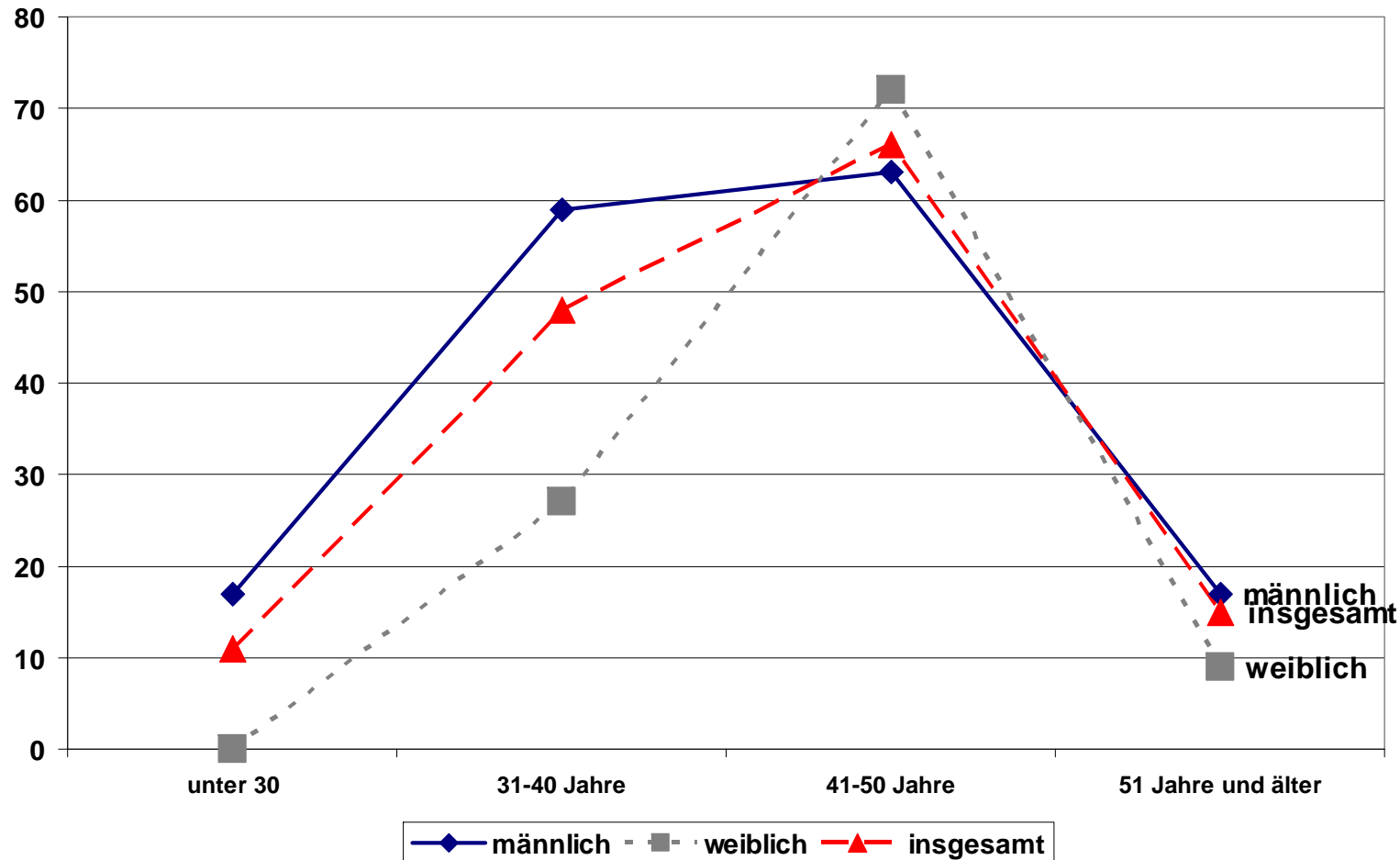
Ergebnisse: Burnout bei IT-Beschäftigten nach Altersgruppen und Position



→ Burnouterleben: Kein bedeutsamer Unterschied in der Gesamtgruppe

→ Bei Projektmitarbeitern Anstieg von Burnout im Alter, bei den P.-Verantwortlichen Rückgang

Ergebnisse: Anteil von IT-Fachleuten mit Kindern (0-12 Jahre) nach Alter und Geschlecht (Angaben in %)



→ Der Eintritt in die Familienphase ist bei weiblichen IT-Fachkräften zeitlich verzögert

Ergebnisse: Einfluss von Statuspassagen auf das Burnout- und Stresserleben

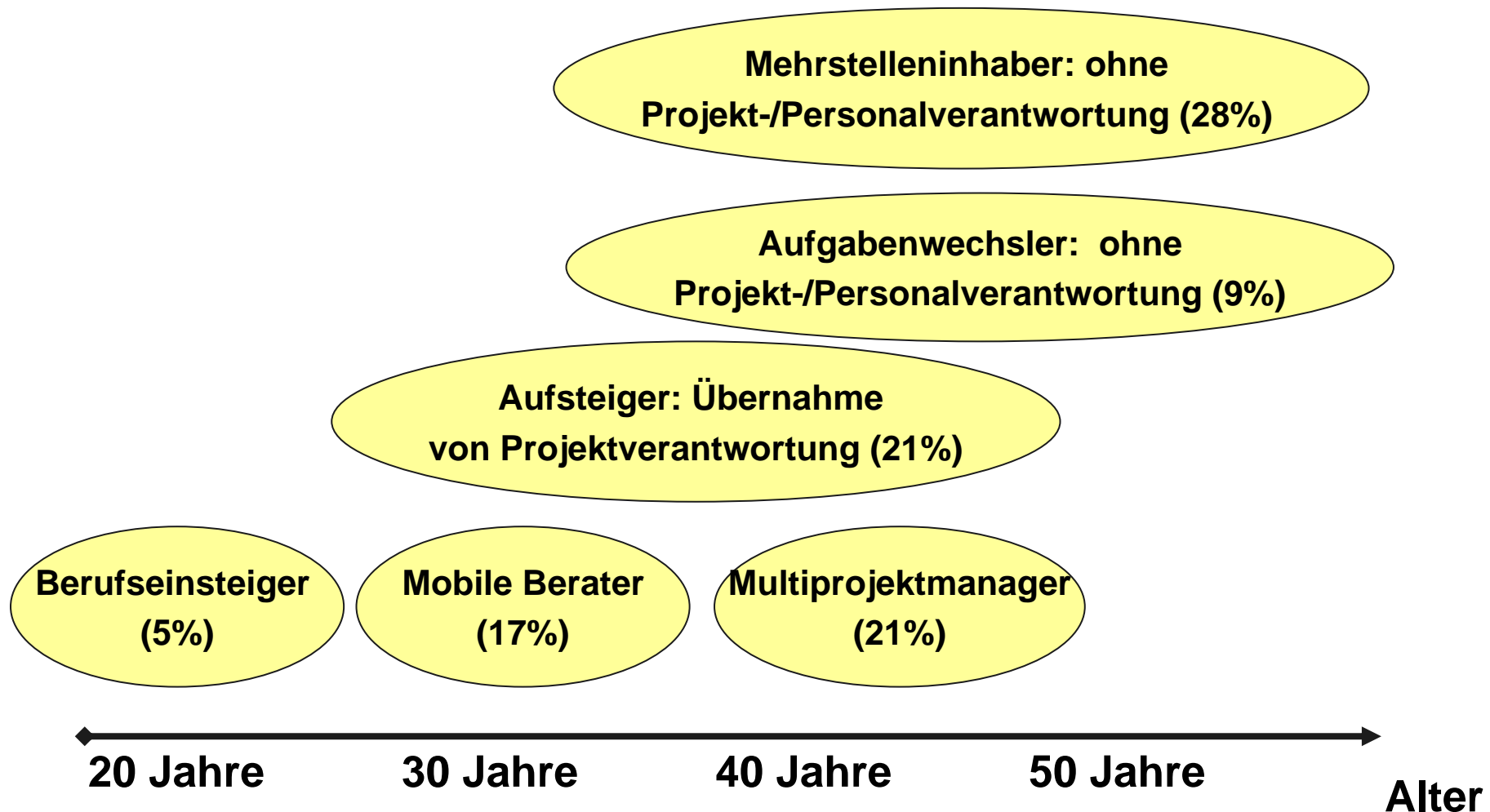
Eintritt in die Familienphase

- Mütter und Väter unterscheiden sich im Stress-/Erschöpfungsniveau nicht von Mitarbeitern ohne Kinder
- Dieser Effekt ist in allen Altersgruppen einheitlich

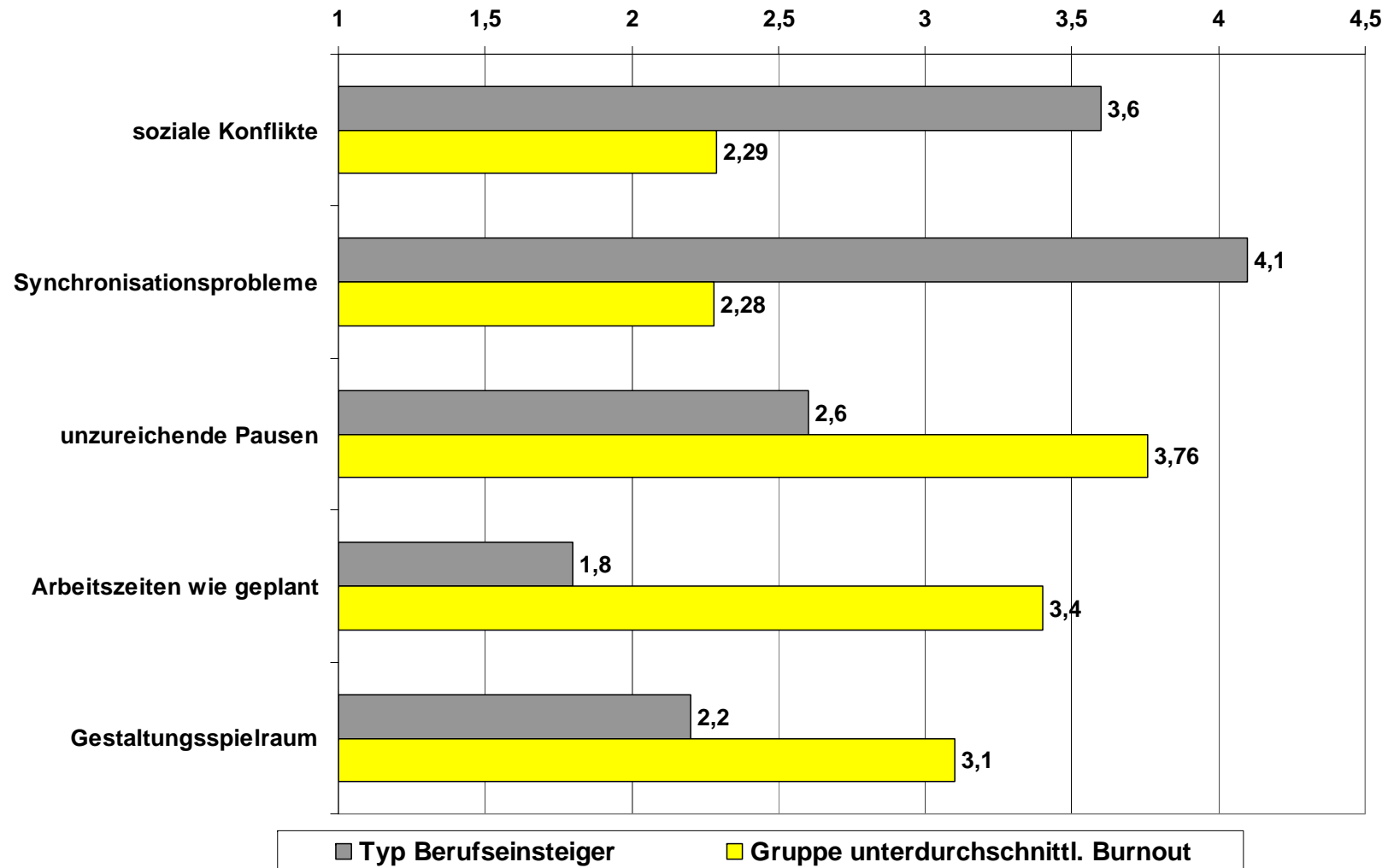
Eintritt ins Unternehmen /Aufstieg

- Mitarbeiter, die neu ins Unternehmen kommen oder die Position wechseln, sind im Durchschnitt nicht gestresster als ihre Kollegen mit längerer Positionsdauer

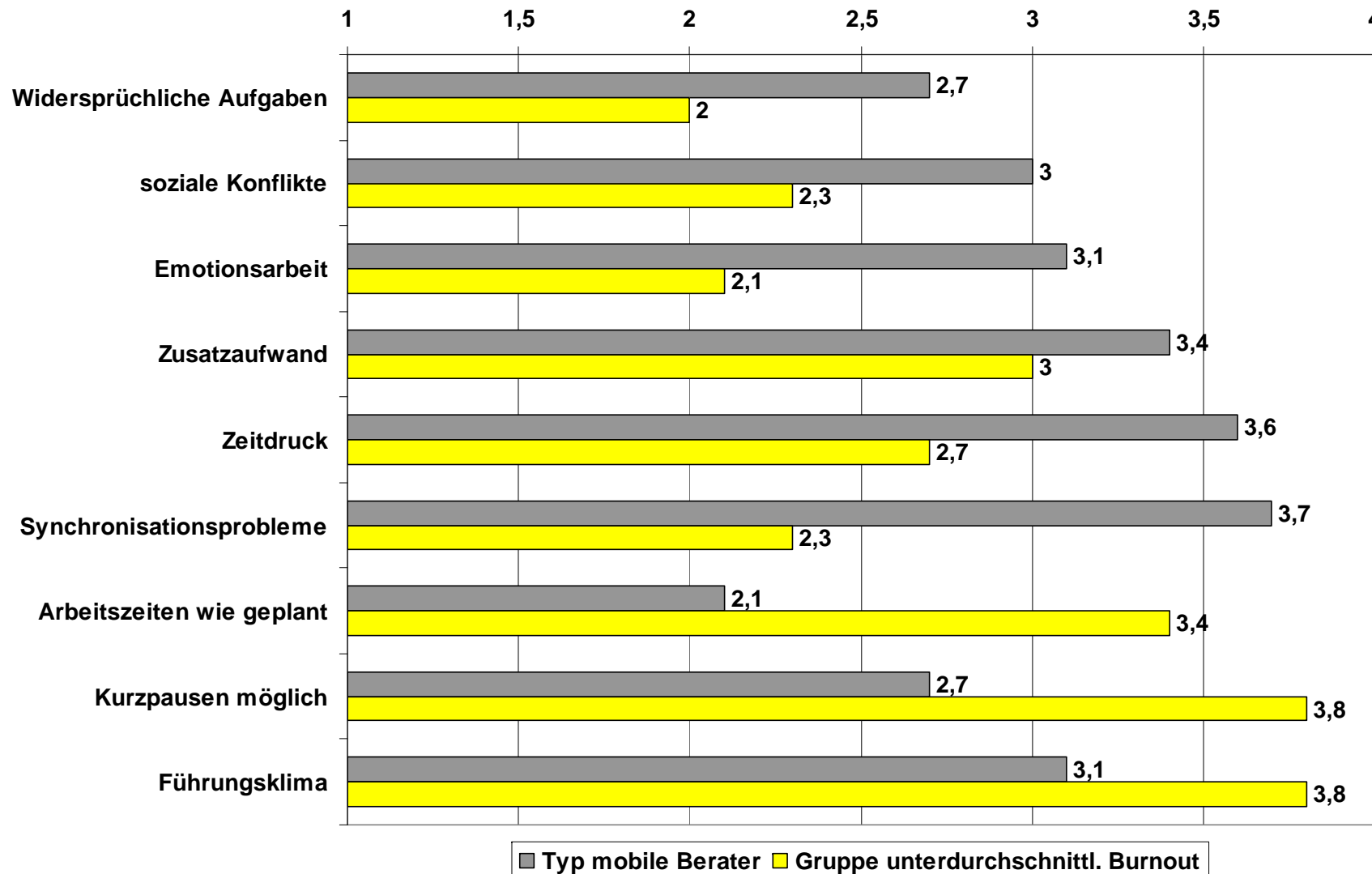
Ergebnisse: Identifikation von Risikotypen (Hochbeanspruchte) nach Altersgruppen



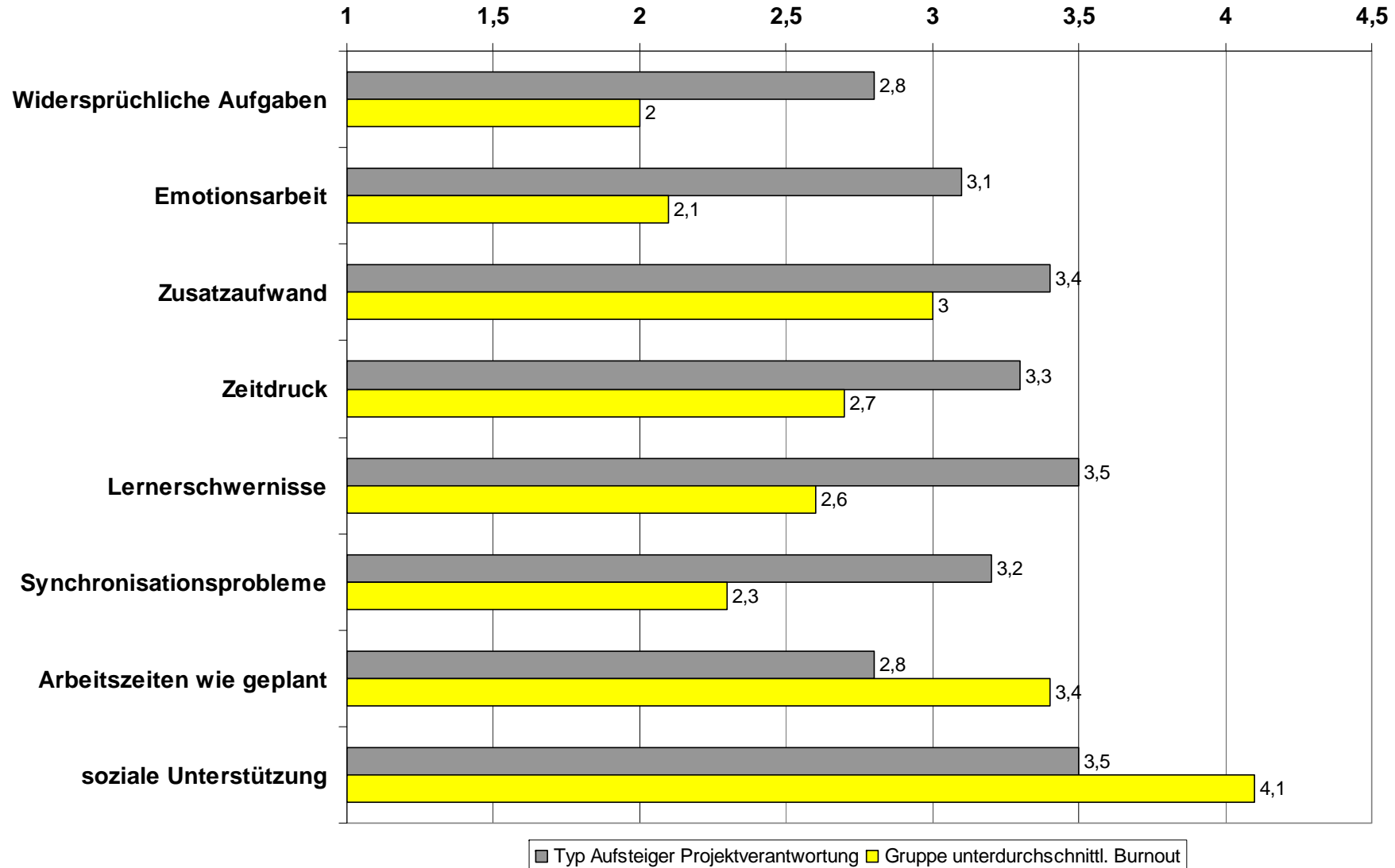
Berufseinsteiger: Belastungs-/ Ressourcenkonstellation



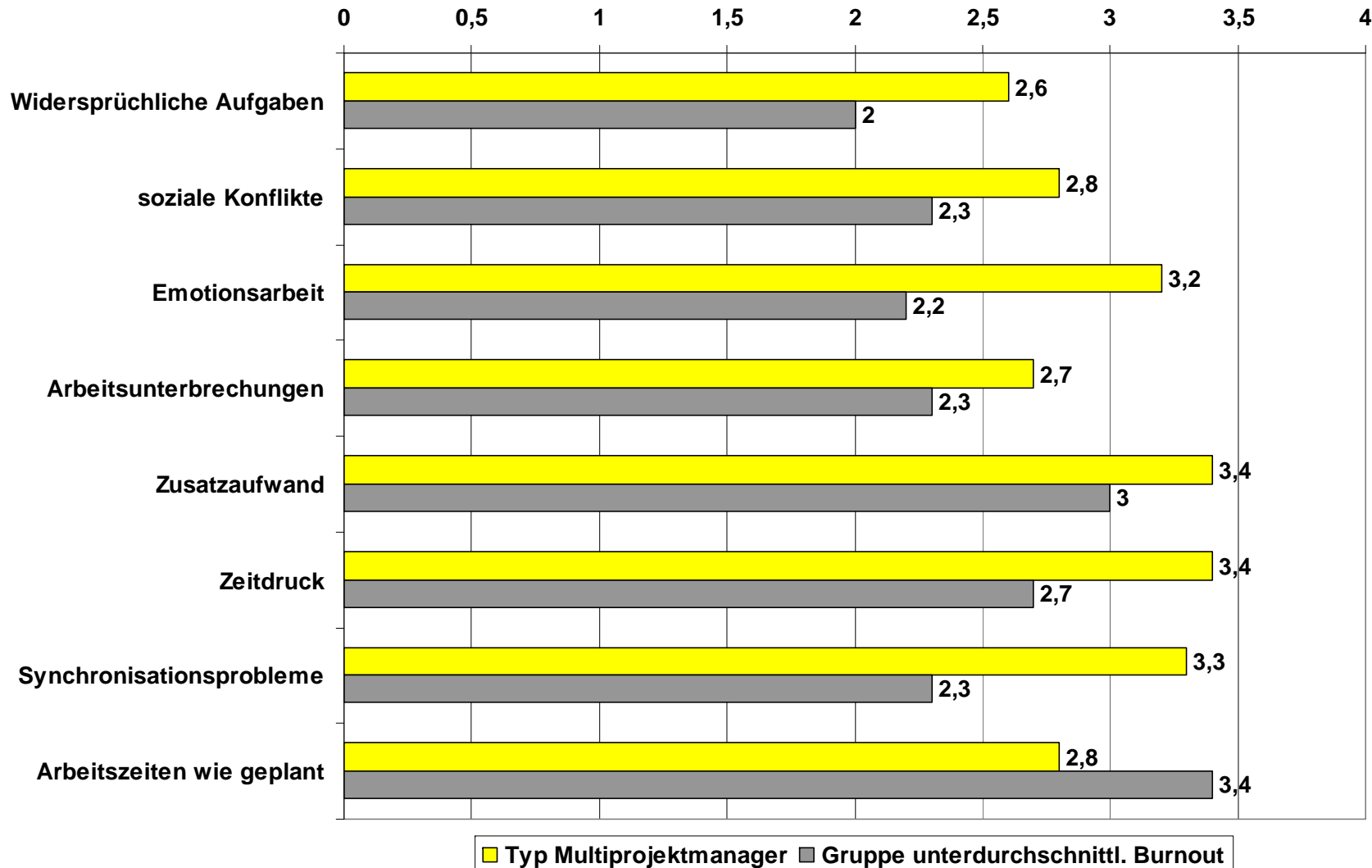
Mobile Berater: Belastungs-/ Ressourcenkonstellation



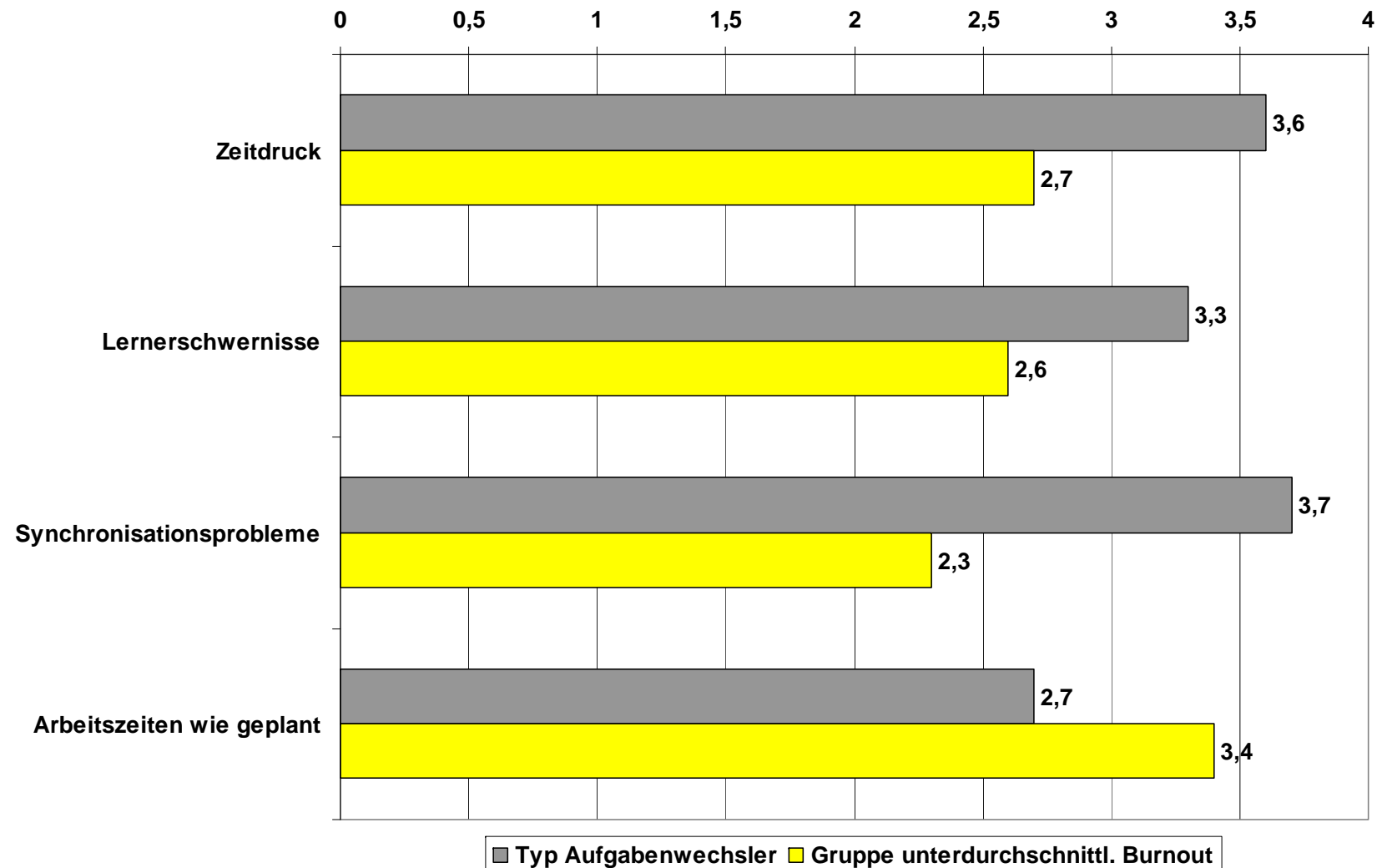
Aufsteiger in Projektleitungsfunktion: Belastungs-/Ressourcenkonstellation



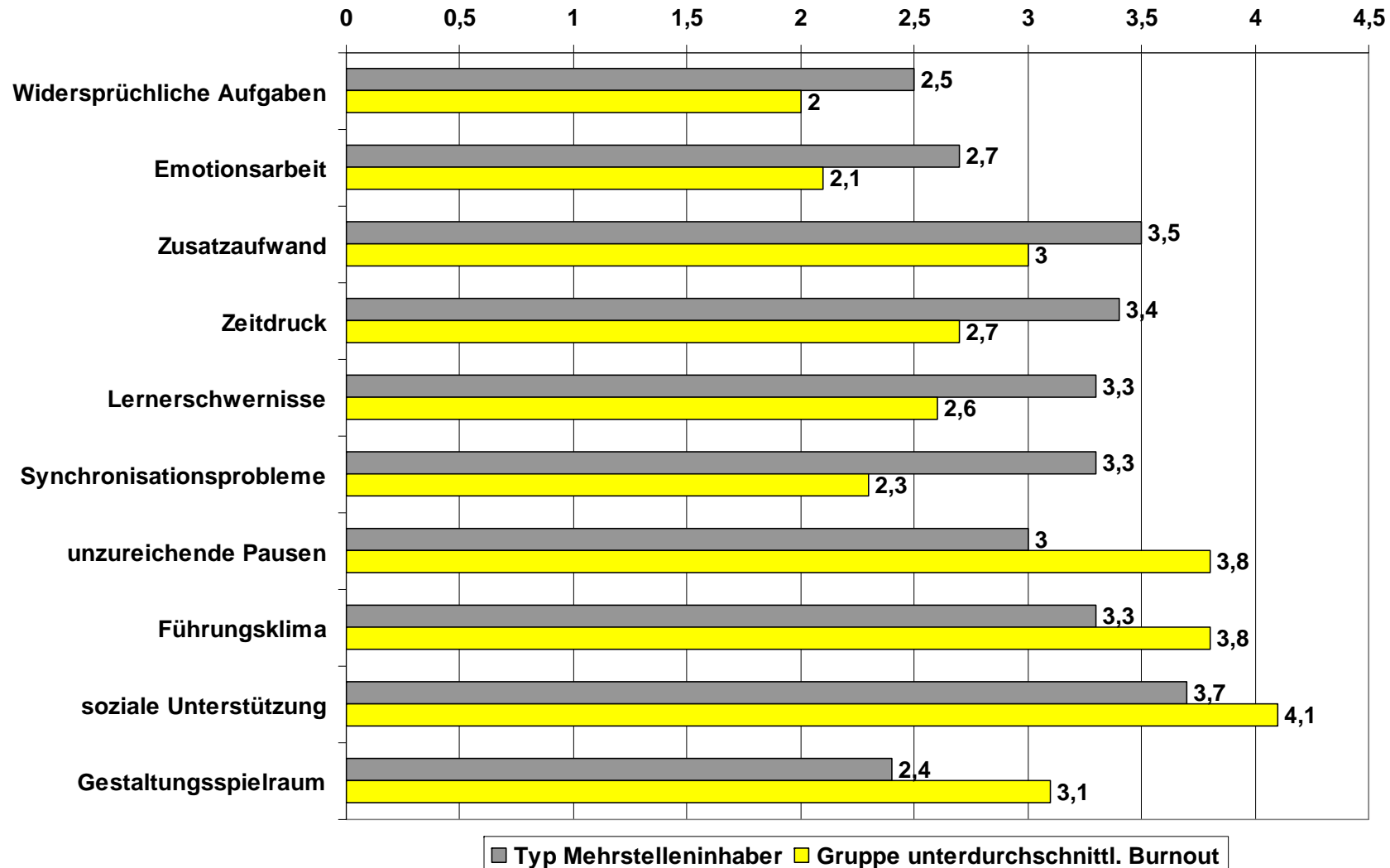
Multiprojektmanager: Belastungs-/ Ressourcenkonstellation



Aufgabenwechsler: Belastungs-/ Ressourcenkonstellation



Mehrstelleninhaber: Belastungs-/ Ressourcenkonstellation



Gestaltungsansätze für die Prävention bei IT-Arbeit

- Es können in den verschiedenen Arbeitslebensphasen Beschäftigtengruppen mit einem erhöhtem Risikopotenzial für Burnout identifiziert werden
- Aufgrund der z.T. unterschiedlichen Belastungs- und Ressourcenkonstellationen erscheint die Entwicklung risikogruppengerechter Präventionsangebote (neben übergreifenden Inhalten wie gesundheitsgerechter Arbeits- und Pausengestaltung) sinnvoll
- Beispielhafte Ansatzpunkte:
Gruppe junger Projektleiter: Unterstützung bei Rollen-/Aufgabenklärung in Projektleiterseminaren, Mentoring, Einführung von PL-Tandems
Mehrstelleninhaber: Begrenzung der Projektzugehörigkeit auf max. 2 Projekte/Aufgabengebiete, Erweiterung von Aufgaben innerhalb eines Projektes anstelle von Partialisierung (erfordert mehr Weiterbildung)

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!