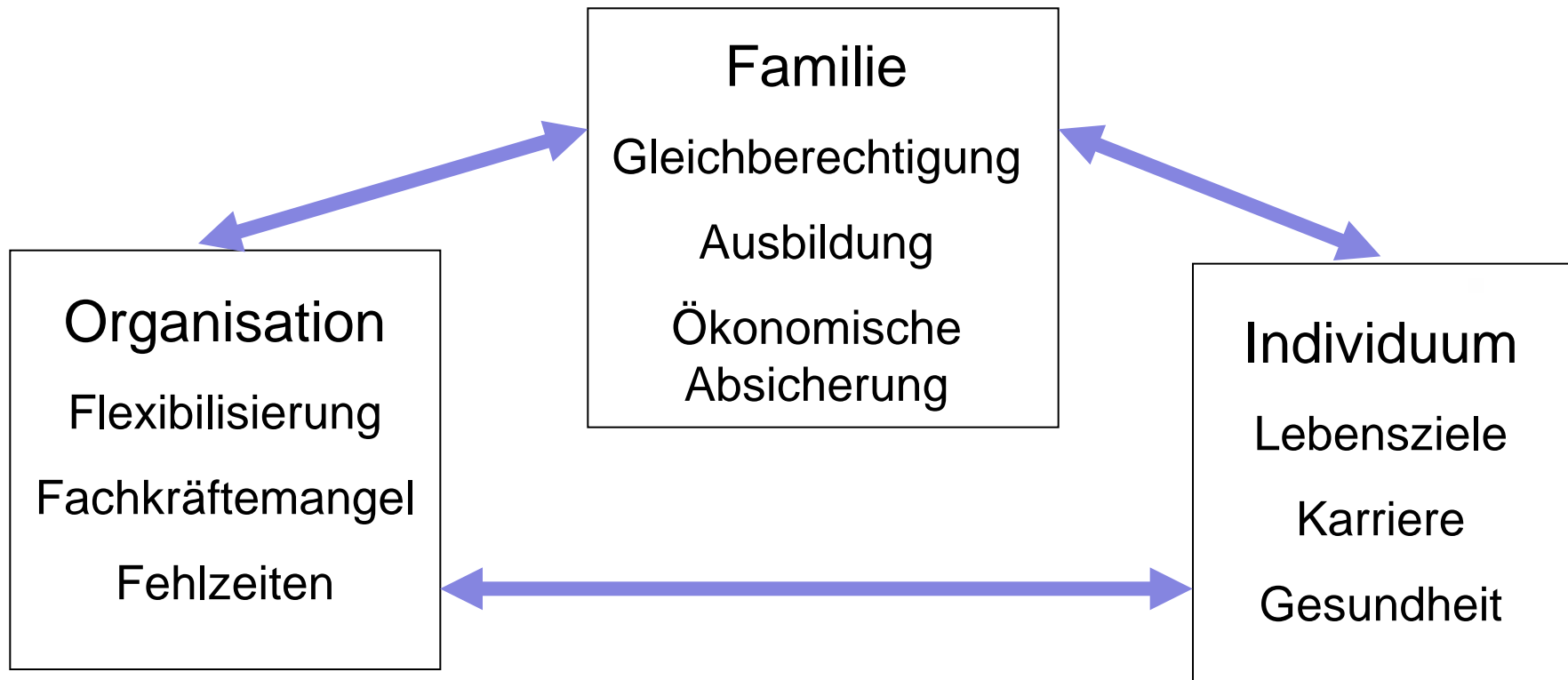


Organisationspsychologie

WORK LIFE BALANCE

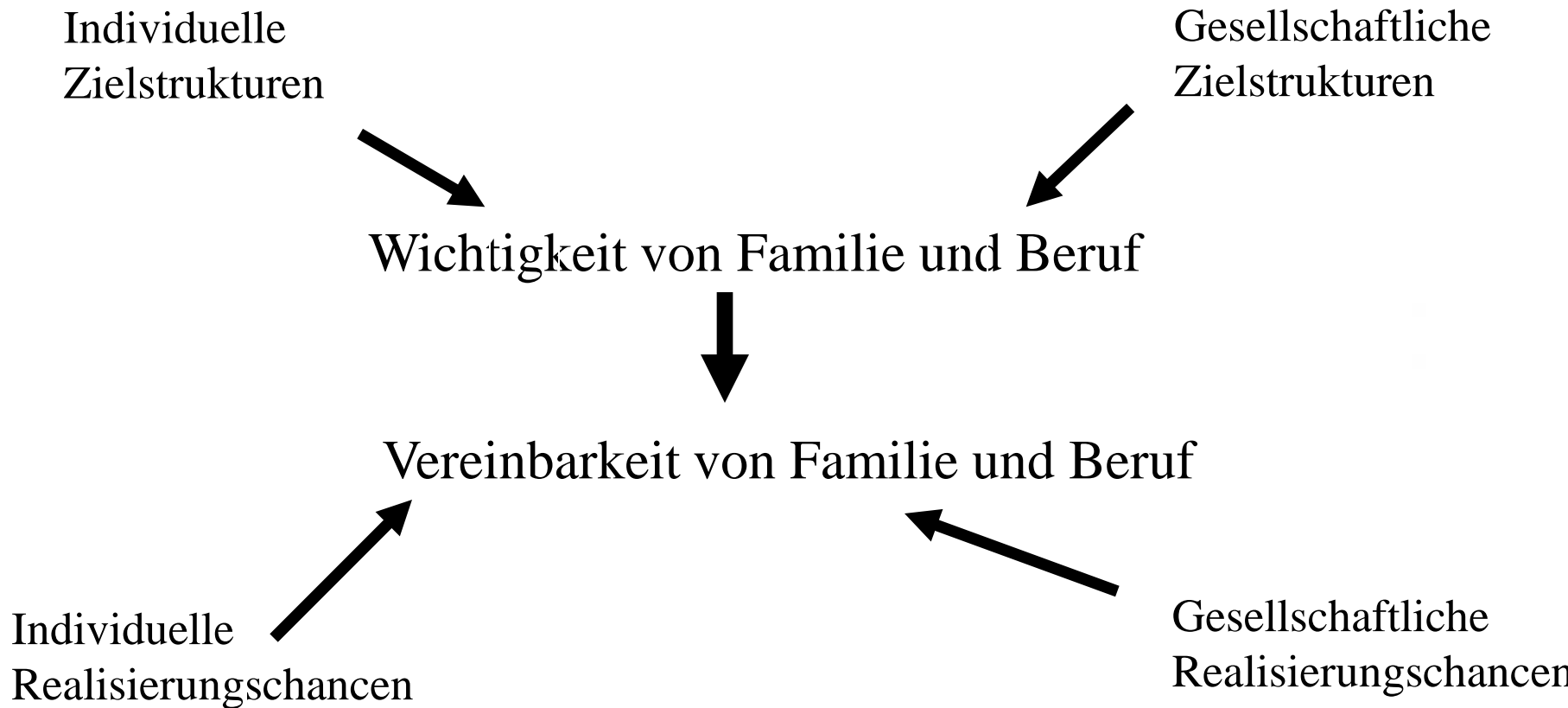
THEORETISCHE PERSPEKTIVEN AUF DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIE, FREIZEIT UND BERUF

Relevanz des Themas Vereinbarkeit von Familie und Beruf



1. Individuum: Die Wichtigkeit von Familie und Beruf im Lebenslauf.
2. Familie: Privates Management von Familie und Beruf.
3. Organisation: Organisationale Faktoren, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beeinflussen.
4. Die eigene Studie: StrAFF

1. Individuum: Die Wichtigkeit von Familie und Beruf



Wichtigkeit von Familie und Beruf

	West	Ost
Jugendalter	Seit den 80er Jahren: Berufsorientierung gleich bei männlichen und weiblichen Jugendlichen Wertigkeit: Familie = Beruf	Seit den 60er Jahren: gleiche Berufsorientierung bei männlichen und weiblichen Jugendlichen Wertigkeit: Familie = Beruf
Junges und mittleres Erwachsenenalter	<i>Frauen:</i> Familie > Beruf <i>Männer:</i> Familie = Beruf	<i>Frauen:</i> Familie = Beruf <i>Männer:</i> Familie = Beruf

2. Familie: Privates Management von Familie und Beruf

Strategien der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Paaren (z.B. Becker & Moen, 1999)

Nur wenige Mittelschicht-Paare mit Kindern verfolgen zwei Karrieren parallel.

Meist: *Zurückschrauben der Investition in bezahlte Arbeit* durch:

- Grenzen setzen (30%, z.B. Arbeitsstunden begrenzen, Umzüge, Reisen vermeiden)
- Job vs. Karriere (40%, v.a. Frauen Job, Teilzeit, dem Partner folgen)
- Tauschen (30%, Partner wechseln sich ab in Grenzen setzen oder Job vs. Karriere)

Arbeitsumfang berufstätiger Mütter

	Familienphase	Ost (Ende 90er Jahre)	West (Ende 90er Jahre)
Teilzeit	< 3 J.	11.5	15.6
	< 6 J.	22.7	35.5
	6-14 J.	20.6	43.3
	> 15 J.	16.2	32.3
Vollzeit	< 3 J.	22.0	10.0
	< 6 J.	42.7	11.4
	6-14 J.	75.1	18.6
	> 15 J.	52.8	23.9
Gesamt		71.1	54.5

→ Wichtige Variable bei der Vereinbarkeit
von Beruf und Familie:

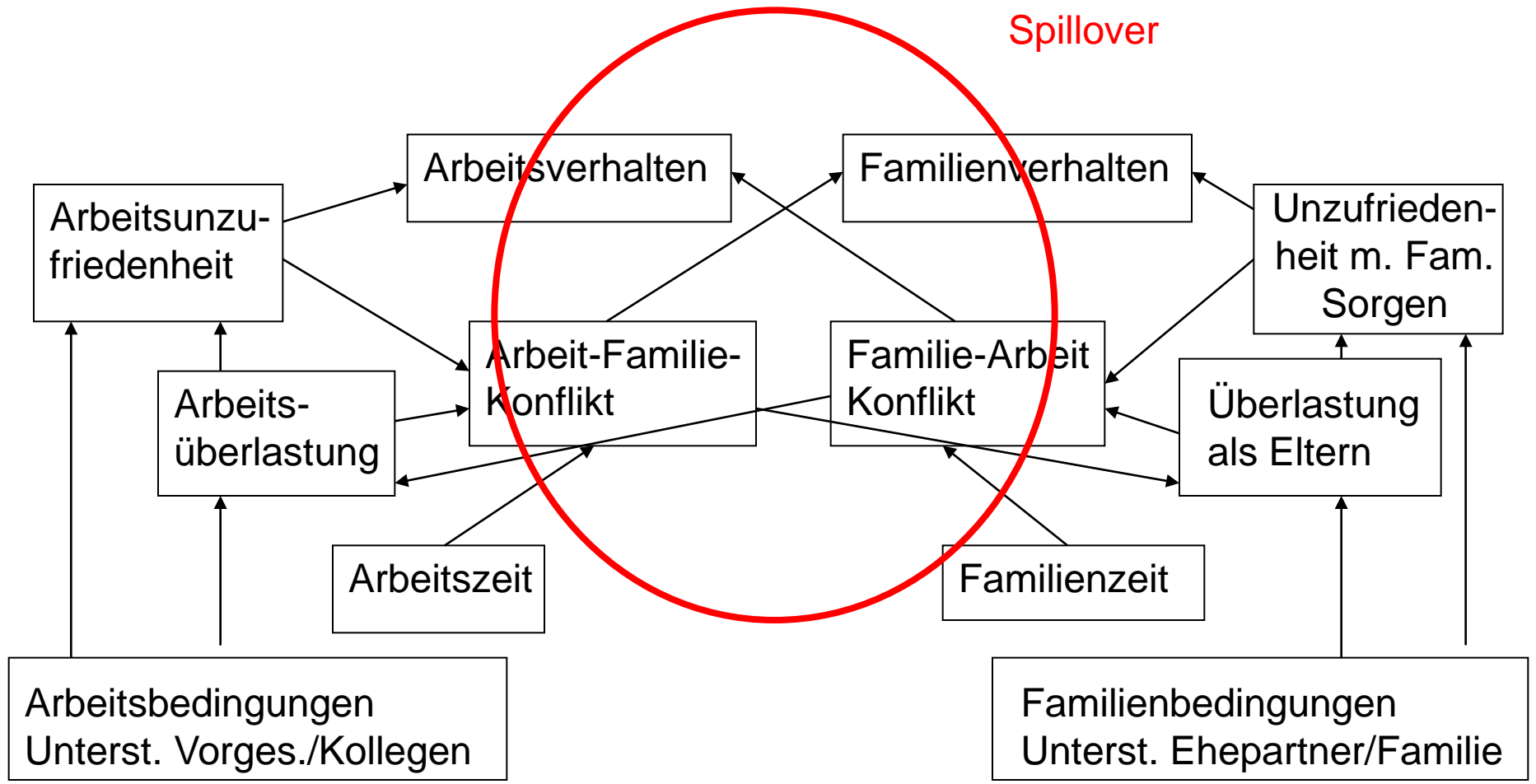
Arbeitsumfang beider Eltern

Stressbewältigungsmodell von Lazarus und Launier

Konfligierende Rollenerwartungen erzeugen Stress, der je nach individuellen Ressourcen (sozial > Person) bewältigt wird.

Arbeit	Familie	Individuum
<p>Umfang – TZ/VZ</p> <p>Arbeitsstress</p> <p>Arbeitsanforderungen</p> <p>Kontrollmöglichkeiten (Selbstbestimmung und Komplexität)</p>	<p><i>Familie</i></p> <ul style="list-style-type: none">- Hausarbeit <p><i>Ehebeziehung</i></p> <ul style="list-style-type: none">- Konflikte- Unterstützung- Zufriedenheit- emotionaler Rückzug <p><i>Kinder</i></p> <ul style="list-style-type: none">- Wissen über Kinder- Konflikte mit Kindern- Zeit mit Kindern	<p><i>Erwachsene</i></p> <ul style="list-style-type: none">- Rollenüberlastung- körperliche Gesundheit- psychische Gesundheit <p><i>Kinder</i></p> <ul style="list-style-type: none">- Problemverhalten- psychische Gesundheit

Modell des Zusammenhangs zwischen Familie und Beruf (nach Frone et al. 1997)



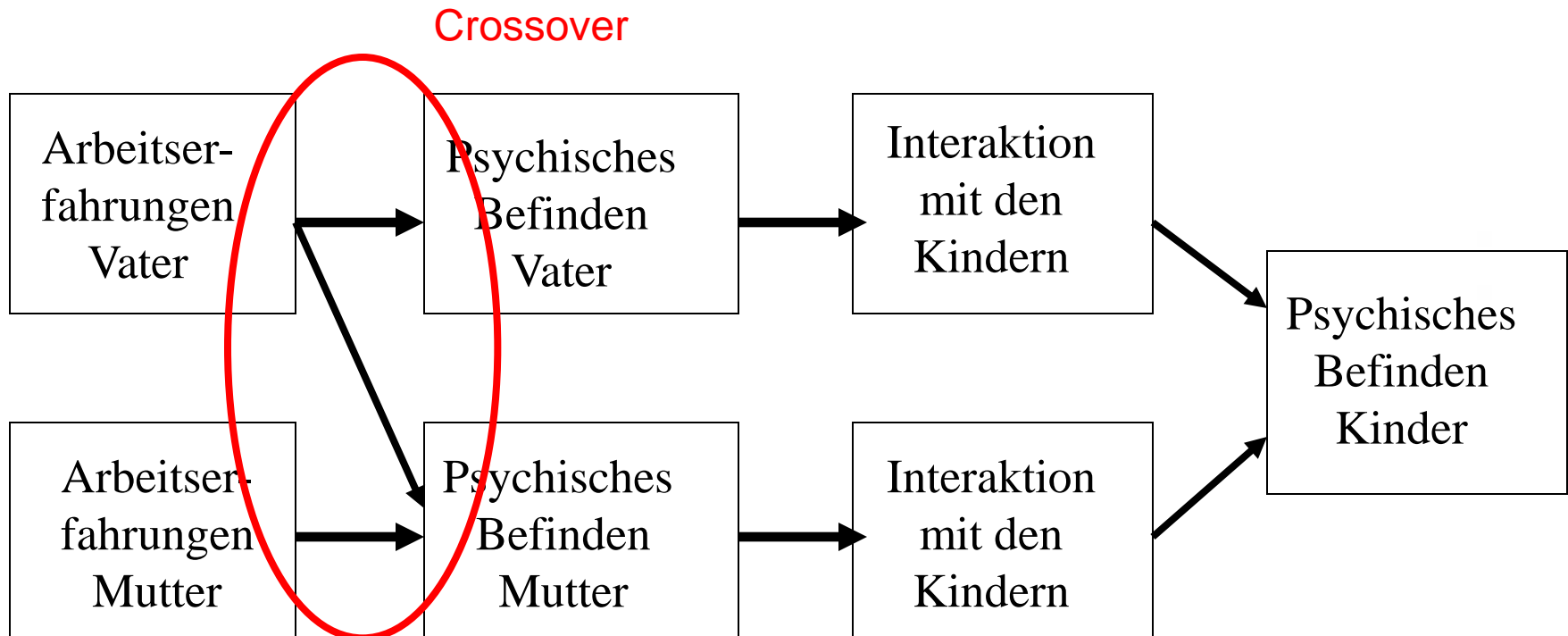
- Untersuchung von Individuen (z.B. Frone)
- Untersuchung von Paaren (z.B. Bolger)
- Untersuchung von Familien (z.B. Crouter)

- Mittels:
Fragebogen, Tagebücher

- Querschnittlich/Längsschnittlich

Typische empirische Befunde zum Einfluss elterlicher Arbeitserfahrungen auf die Familie aus *dyadischer* Sicht

(z.B. Crouter et al. 1999)



3. Organisationale Bedingungen zur Förderung ...

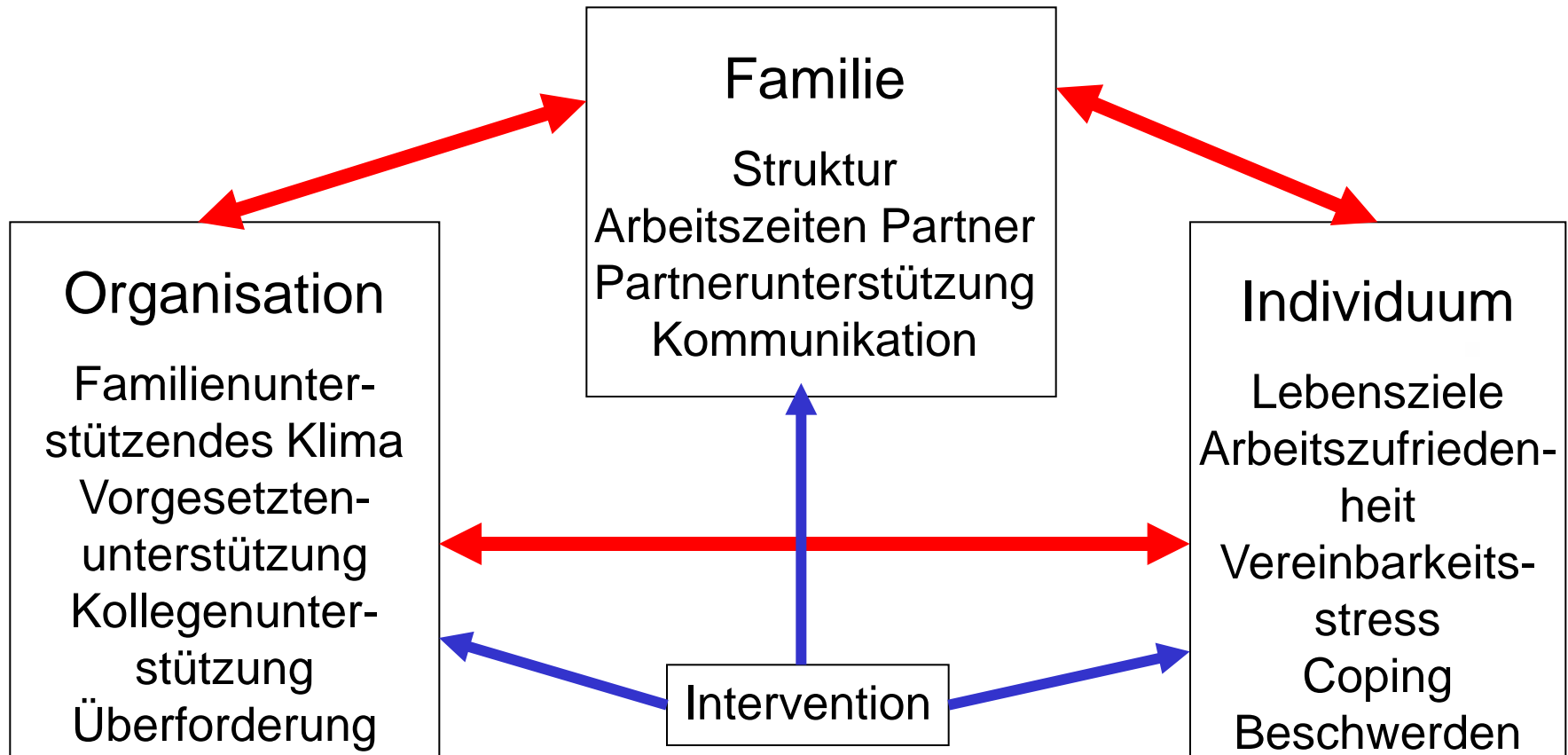
Unternehmerische familienunterstützende Maßnahmen (flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuung) fördern:

- 1) Commitment mit der Organisation (→ höhere Leistung, geringere Wechselabsichten)
- 2) persönliches Wohlbefinden der Arbeitnehmer.

Besondere Rolle der Vorgesetzten: Offenheit für familiäre Belange, Unterstützung → Arbeitszufriedenheit.

Unterstützung durch Kollegen auch wichtig!

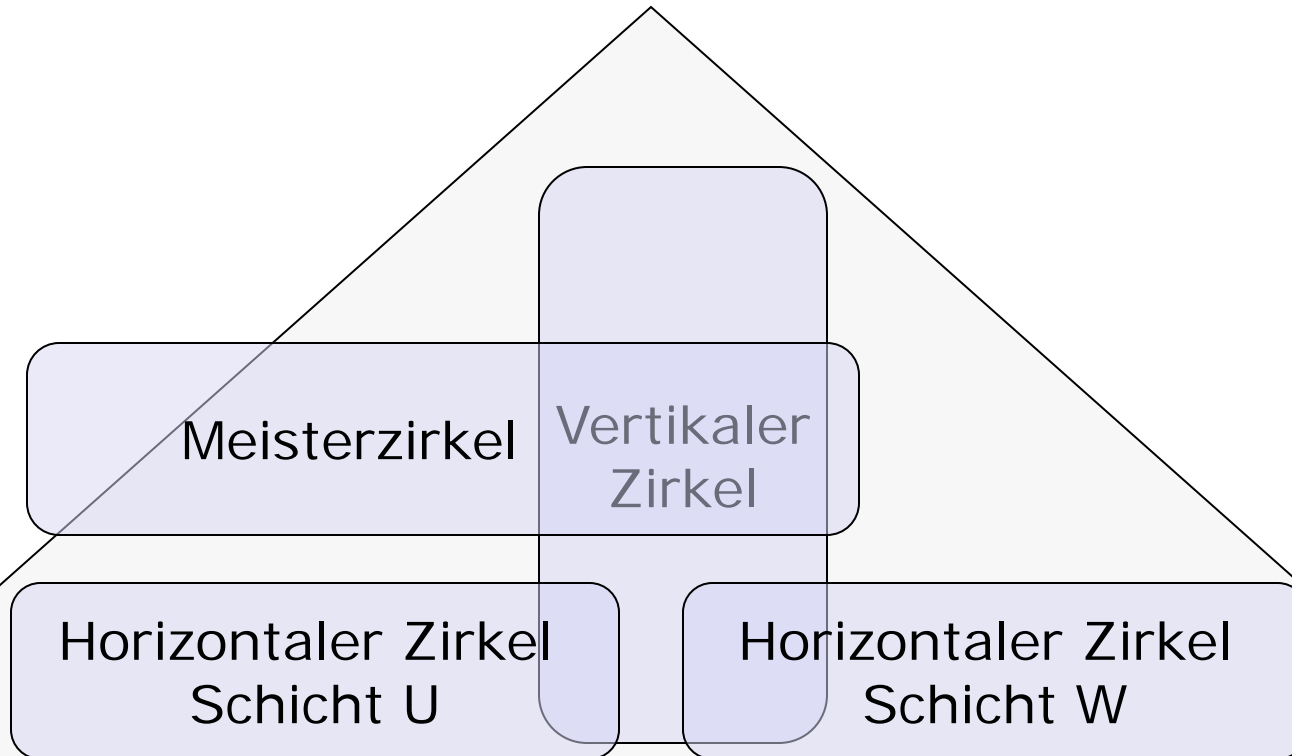
4. Die eigene Studie: StraFF



Das Konzept StrAFF besteht aus 7 Teilmodulen:

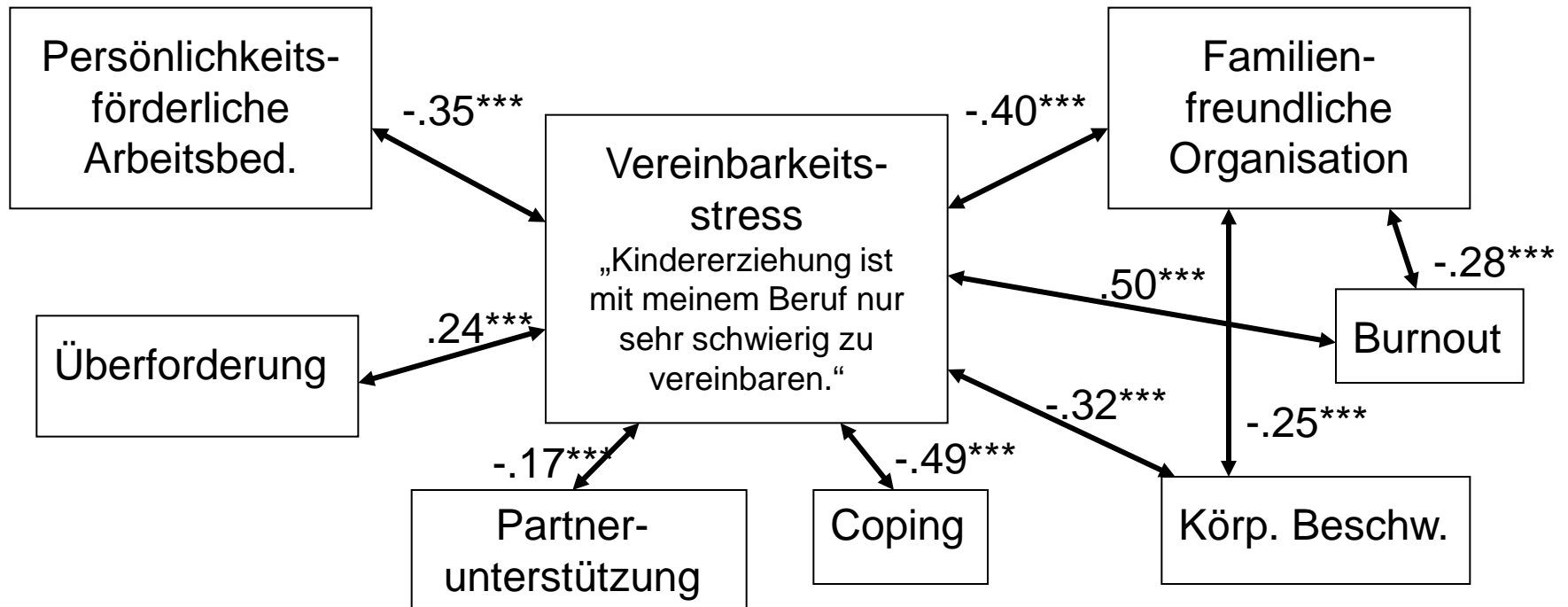
- Stress-Check
- Anti-Stress-Trainings-Center (ASTC)
- Arbeit-Familie-Workshops
- Infocenter
- Gesundheitszirkel (horizontal und vertikal)
- Telecoaching/Teleberatung
- Evaluation

Gesundheitszirkel



	1. Stress- Check	Intensiv- erhebung	2. Stress- Check
Zielgruppe	3 Abteilungen	2 Schichten (aus 1 Abteilung), Mitarbeiter plus Partner	3 Abteilungen
Instrumente	Fragebogen	Fragebogen Tagebücher (14 Tage)	Fragebogen

Korrelate von Vereinbarkeitsstress



Ergebnisse: Alltäglicher Stress (Tagebücher)

1. Werden Nicht-Arbeitstage im Familienkontext entspannter erlebt als Arbeitstage?

Ja!!!! (Arbeitsteilung, Entspannung, Unterhaltungen, Zeit)

2. Belastungen Arbeitskontext → Familie (Arbeit-Familie-Spillover)?

Ja !!! Unerledigte Arbeitsaufgaben → Mehr Gedanken zuhause.
Keine Störungen bei der Arbeit → Entspannung zuhause.
Konflikte mit Vorgesetzten/Kollgen → Konflikte mit Partner.

..... Alltäglicher Stress (Tagebücher)

3. Belastungen Familienkontext → Arbeit (Familie-Arbeit-Spillover)?

- Partnerkonflikte → Konflikte mit Kollegen/Vorgesetzten (Männer)
 - Gedanken an zuhause während der Arbeit (M.)
 - erhöhter Druck auf dem Weg zur Arbeit (M.)
 - Gedanken an zuhause (Frauen)

4. Negative Erlebnisse Partner A → Befindlichkeit Partner B (Cross-over)?

- Arbeitsschwierigkeiten der Männer → Zufriedenheit der Frauen

WOLFHIM (Work- Leisure- Family- Health-Integration-Model)

Lehrstuhl für
Arbeits-, Betriebs- und
Organisationspsychologie



Organisation, Betrieb

Organisationsrahmen (Organisationspsychologie)

- Organisationskultur
- Organisationsstruktur
- Personalarbeit

Arbeitsgestaltung (Arbeitspsychologie)

- Ergonomie
- Qualität, Produktivität,
- Sicherheit und Gesundheit

Veränderungsprozesse (Betriebspsychologie)

- Organisations-
Personalentwicklung
- Evolvierende Tätigkeiten,
Verbesserungsmaßnahmen
- Person-/Teamentwicklung



Ressourcen
Stressoren

Ressourcen

Person Team

Werte & Einstellungen

- Kultur, Struktur
- Arbeitsgestaltung
- Verantwortung

Kompetenzen

- Personalarbeit
- Fähigkeiten & Fehler
- Employability

Erleben

- Motivation, Zufriedenheit
- Stress, Burnout
- WLB

Verhalten

- Entwicklung, Risikokompetenz
- Tätigkeiten
- Mobilität, Fürsorge



Ressourcen
Stressoren

Stressoren

Organisations- (Familien-) rahmen

- Mobilitätsanforderungen, Wohnen
- Zeitstruktur -management
- Verantwortungskultur

Tätigkeiten, Verantwortung

- Betreuungstätigkeiten
- Ehrenamtstätigkeiten
- Freizeitverhalten

Veränderungsprozesse

- Berufliche Entwicklung,
Employability
- Work-Life-Balance
- Lebensspannenveränderungen

Arbeitsumfeld, Ehrenamt, Familie, Freizeit



Erfolg

(positiv-negativ)

Beruflich & Privat
Zufriedenheit Familienleben
Leistung Freizeitgestaltung
Identifikation Gemeinwohl

Gesundheit

(positiv-negativ)

Physisch & Psychisch
Ernährung Selbstwert
Fitness Wachstum
Entspannung Freude

- Was bedeutet Spillover im Kontext WLB und was kann man dagegen tun?
- Was bedeutet Crossover, wen betrifft es besonders und was kann man dagegen tun?
 - Erläutern Sie die Notwendigkeit von Arbeits-Organisationsmassnahmen zur Erhöhung der WLB mit praktischen Beispielen, die ein (Klein-Mittel-Großbetrieb) umsetzen kann.

Verschiedenen Kombinationen sind möglich