

## Erwartete Erreichbarkeit und Kontaktierung in der Freizeit: Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit und -motivation

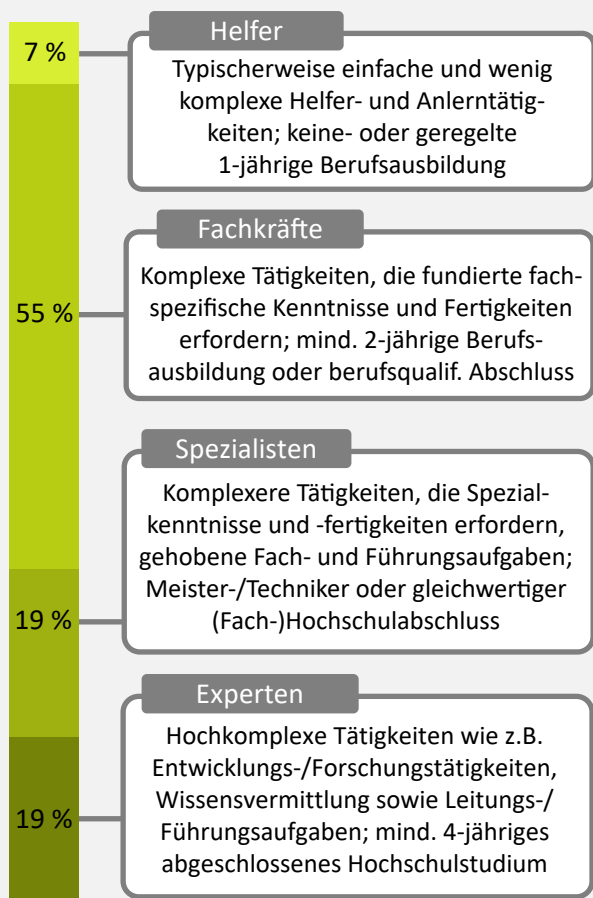
Erweiterte arbeitsbezogene Erreichbarkeit (EE) kann bei Beschäftigten die Erholung in der Freizeit beeinträchtigen, bei entsprechender Motivlage aber auch unterstützend sein [1]. lidA-Factsheet 2020/09 zeigte bereits, dass Pflegekräfte diese Anforderung an ihre Flexibilität häufiger negativ bewerten als z. B. Lehrer [2]. Mögliche Auswirkungen wurden bisher jedoch nicht untersucht. Daher wird in diesem Factsheet betrachtet, wie die EE-Bereiche *Umfang der erwarteten Erreichbarkeit* und *tatsächliche Kontaktierung in der Freizeit* mit der Arbeitsfähigkeit und intrinsischen Arbeitsmotivation zusammenhängen. Dies soll getrennt für die verschiedenen Anforderungsniveaus der Arbeitstätigkeit erfolgen, da EE je nach Art der ausgeübten Tätigkeit von älteren Beschäftigten unterschiedlich wahrgenommen werden kann.



### Stichprobe und Methode

Für die Analysen wurden 3.249 Beschäftigte der dritten Welle der lidA („leben in der Arbeit“)-Studie im Alter von 53 und 59 Jahren aus-

Abb. 1: Verteilung des Anforderungsniveaus in lidA (N=3.249).



wählt, die mindestens eine Stunde pro Woche sozialversicherungspflichtig tätig waren. Die Daten wurden per computerassistiertem Interview in 2018 erhoben und sind repräsentativ für Erwerbstätige dieser Altersgruppen in Deutschland.

Die Befragten wurden anhand des Anforderungsniveaus gemäß der „Klassifikation der Berufe 2010“ gruppiert (Abb. 1). Die Arbeitsfähigkeit wurde mit Dimension 2 des „Work Ability Index“ (Wertebereich: 2 bis 10 [3]), intrinsische Arbeitsmotivation mit drei adaptierten Fragen des „Job Diagnostic Survey“ erhoben (Wertebereich: 1 bis 7 [4]). Für die EE-Bereiche „Erreichbarkeit“ und „Kontaktierung“ sollten die Befragten deren wahrgenommene Häufigkeit von 1=*nie*, 2=*selten*, 3=*manchmal* bis 4=*häufig/immer* einschätzen. Jeweils die ersten und letzten beiden Antwortoptionen wurden danach zu „seltener“ und „häufiger“ kategorisiert (siehe Abb. 2 auf Seite 2). Ein Vergleich auf mittlere Unterschiede zwischen allen Gruppen erfolgte durch eine multivariate Varianzanalyse.

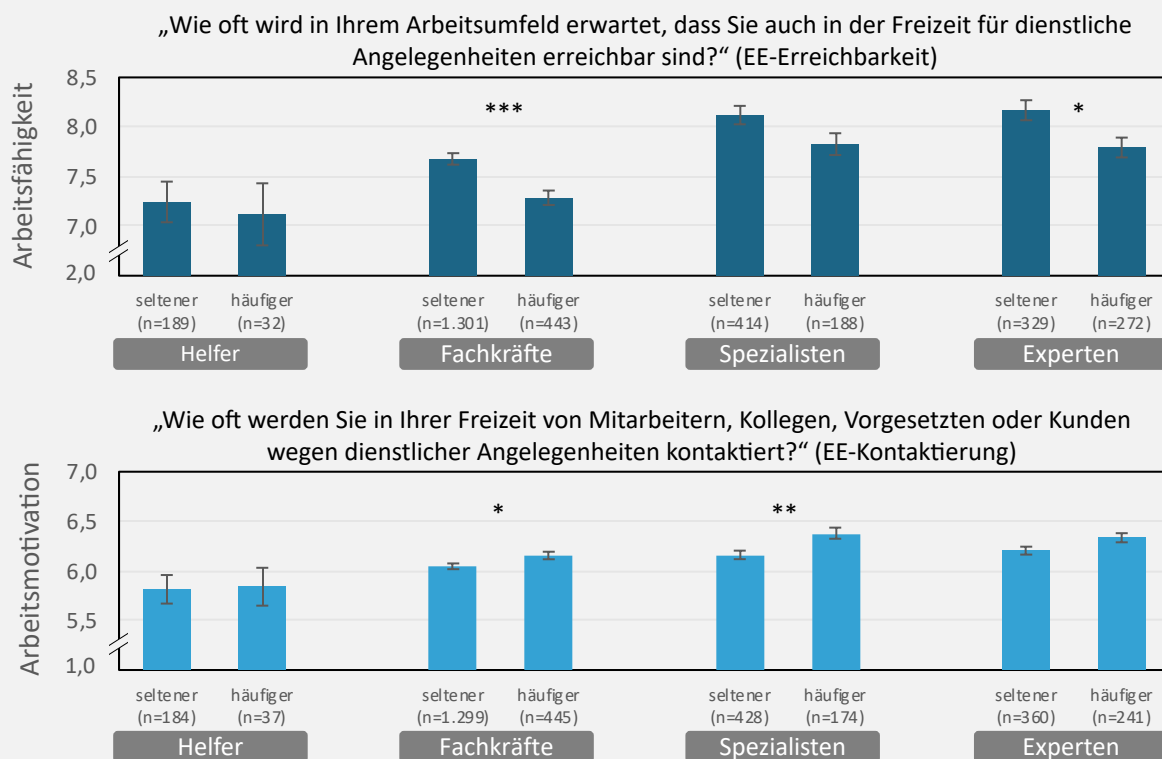
### Ergebnisse



Fast jeder Fünfte übt eine Spezialisten- oder Expertentätigkeit aus (siehe Abb. 1). Mehr als die Hälfte der älteren Erwerbsbevölkerung kann den Fachkräften zugeordnet werden.

In allen Gruppen wird niedrigere Arbeitsfähigkeit berichtet, wenn arbeitsbezogene Erreichbarkeit häufiger erwartet wird (obere Hälfte von Abb. 2 auf Seite 2). Unter Fachkräften und Experten ist die Arbeitsfähigkeit sogar signifikant niedriger.

Abb. 2: Mittelwerte (und Standardfehler) für Arbeitsfähigkeit nach EE-Erreichbarkeit und intrinsische Arbeitsmotivation nach EE-Kontaktierung je Anforderungsniveau-Gruppe; \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ .



In der intrinsischen Arbeitsmotivation zeigten sich keine Gruppenunterschiede nach EE-Umfang (nicht abgebildet). Häufige arbeitsbezogene Kontaktierung ging hier dagegen stets mit erhöhten Werten einher. Nur bei den mittleren Anforderungsniveaus,

insbesondere bei Spezialisten, waren diese Werte signifikant höher als bei jenen mit seltenerer Exposition. Mit der Arbeitsfähigkeit zeigte die Häufigkeit der arbeitsbezogenen Kontaktierung keinen Zusammenhang (ebenfalls nicht abgebildet).



### Schlussfolgerung

EE geht bei großen Teilen älterer Beschäftigter mit reduzierter Arbeitsfähigkeit, aber erhöhter Arbeitsmotivation einher. Dies ließe sich durch verschiedene Mechanismen erklären: Sich häufig bereit halten zu müssen, kann die Erholung stören und die Arbeitsfähigkeit bis hin zur hochkomplexen Expertentätigkeit mindern. Eine hohe intrinsische Arbeitsmotivation könnte hingegen dazu führen,

dass man häufiger kontaktiert wird, weil Kollegen und Vorgesetzte wissen, dass bei diesen Personen die Ansprechbarkeit auch in der Freizeit höher ist.

Aufgrund der verwendeten Querschnittsdaten kann eine kausale Richtung dieser Effekte nicht belegt werden. Die Befunde geben dennoch Hinweise darauf, dass EE gezielt nach Tätigkeiten und als interaktives Geschehen zu untersuchen ist.

### Referenzen

- [1] Beermann, B., Amlinger-Chatterjee, M., Brenscheidt, F., Gerstenberg, S., Niehaus, M. & Wöhrmann, A. M. (2018). *Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken* (2. Aufl.). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).
- [2] Stiller, M. & Ebener, M. (2020). *Erweiterte Erreichbarkeit: ein Risiko für ältere Pflege- und Lehrkräfte?* (lidA-Factsheet 2020/07). Lehrstuhl für Arbeitswissenschaft. Wuppertal: Bergische Universität.
- [3] Hasselhorn, H. M. & Freude, G. (2007). *Der Work-Ability-Index: Ein Leitfaden*. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.
- [4] Schmidt, K.-H. & Kleinbeck, U. (1999). Job Diagnostic Survey (JDS - deutsche Fassung). In H. Dunckel (Hrsg.), *Handbuch psychologische Arbeitsanalyseverfahren* (Schriftenreihe Mensch-Technik-Organisation, Bd. 14). Zürich: vdf Hochschulverlag AG.

### Lehrstuhl für Arbeitswissenschaft

Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik  
 Bergische Universität Wuppertal, Gaußstraße 20, 42119 Wuppertal  
 Gefördert mit Mitteln der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e. V. (DGUV).  
 Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autoren: M Stiller, M Ebener

lidA  
 leben in der Arbeit



www.lidA-studie.de  
 www.arbwiss.uni-wuppertal.de