

Bildquellen

Bild	Quelle
	Tom: "Man" by monkik from www.flaticon.com https://www.flaticon.com/free-icon/man_702002
	Nina: "Woman" by monkik from www.flaticon.com https://www.flaticon.com/free-icon/woman_701989
	Bernd: "Man" by monkik from www.flaticon.com https://www.flaticon.com/free-icon/man_702010
	Jutta: "Woman" by monkik from www.flaticon.com https://www.flaticon.com/free-icon/woman_702011
 <p>Tom, 32 Jahre, Produktdesigner</p> <ul style="list-style-type: none"> • verheiratet, 3 Kinder (8 Monate, 2 Jahre & 4 Jahre alt) • Ehefrau ist Hausfrau, betreut die Kinder • Alleinverdiener • private Belastung: wenig Zeit für Familie, finanzielle Sorgen 	© Präventa
 <p>Nina, 24 Jahre, Marketing Managerin</p> <ul style="list-style-type: none"> • seit 2 Monaten im Unternehmen, macht viele Überstunden • sehr sportlich, Skydiverin, joggt täglich zur Arbeit • sucht nach Selbstverwirklichung, liebt die Natur, träumt von einer Weltreise • private Belastung: wenig Zeit für Sport, Freizeitstress 	
 <p>Bernd, 59 Jahre, Produktionshelfer</p> <ul style="list-style-type: none"> • seit 30 Jahren im Unternehmen • körperliche Arbeit macht ihm Spaß, liebt seinen Job • Knorpelschaden im Knie, benötigt regelmäßig Physiotherapie und muss viele Pausen bei der Arbeit einlegen • private Belastung: gesundheitliche Probleme, Angst vor Arbeitsplatzverlust 	
 <p>Jutta, 48 Jahre, Vertriebsleiterin</p> <ul style="list-style-type: none"> • alleinstehend, ein erwachsenes Kind (19 Jahre) • ehrgeizige Mitarbeiterin, pflichtbewusst, zuverlässig • pflegebedürftige Mutter lebt mit im Haus • private Belastung: Pflege der Mutter, Sorge um berufliche Zukunft 	

	<p>© Präventa</p>						
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="204 533 582 589">life-domain conflict</th> <th data-bbox="582 533 960 589">life-domain facilitation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="204 589 582 674"> <p>Erklärung: Nach dem <i>scarcity model of personal resources</i> von Marks [8] verfügen Individuen nur über eine begrenzte Menge an Ressourcen wie Zeit oder Energie. Mit der Zahl an Verpflichtungen im Arbeits- und Privatleben steigt auch das Risiko, dass diese Ressourcen erschöpft sind. Die Rollen geraten in Konflikt, es kommt zu negativen Spillover-Effekten.</p> </td> <td data-bbox="582 589 960 674"> <p>Erklärung: Nach dem <i>expansion model of personal resources</i> von Marks [8] verfügen Individuen über ausreichend viele Ressourcen, die durch das Mitwirken in mehreren Domänen sogar vermehrt werden können. Überschüssige Ressourcen erleichtern die Aufgabenbewältigung in der jeweils anderen Domäne, es kommt zu positiven Spillover-Effekten.</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="204 674 582 934"> <p>Mögliche Auswirkungen: [9]</p> <p>... auf das Privatleben der Beschäftigten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beeinträchtigungen der psychischen und physischen Gesundheit • Ungesunde Ernährungsgewohnheiten, Rauchen und erhöhter Alkoholkonsum • Psychische und physische Erschöpfung • Negative Emotionen wie Depressionen, Ängsten, Groll, Frustration und Ärger • Psychischer Stress • Schlafprobleme • Niedrigere Lebenszufriedenheit • Niedrigere Ehezufriedenheit <p>... auf das Arbeitsleben der Beschäftigten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niedrigere Arbeitsleistung • Niedrigere Karrierezufriedenheit • Höhere Bereitschaft zum Unternehmenswechsel • Mehr bzw. längere krankheitsbedingte Fehlzeiten </td> <td data-bbox="582 674 960 934"> <p>Mögliche Auswirkungen: [9]</p> <p>... auf das Privatleben der Beschäftigten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Psychische und physische Gesundheit • Höhere Lebenszufriedenheit • Höhere Familienzufriedenheit <p>... auf das Arbeitsleben der Beschäftigten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weniger Arbeitsängste • Geringere Bereitschaft zum Unternehmenswechsel • Höhere Arbeitszufriedenheit • Höheres Verantwortungsgefühl gegenüber der Organisation • Höhere Arbeitsleistung • Weniger bzw. kürzere krankheitsbedingte Fehlzeiten </td> </tr> </tbody> </table>	life-domain conflict	life-domain facilitation	<p>Erklärung: Nach dem <i>scarcity model of personal resources</i> von Marks [8] verfügen Individuen nur über eine begrenzte Menge an Ressourcen wie Zeit oder Energie. Mit der Zahl an Verpflichtungen im Arbeits- und Privatleben steigt auch das Risiko, dass diese Ressourcen erschöpft sind. Die Rollen geraten in Konflikt, es kommt zu negativen Spillover-Effekten.</p>	<p>Erklärung: Nach dem <i>expansion model of personal resources</i> von Marks [8] verfügen Individuen über ausreichend viele Ressourcen, die durch das Mitwirken in mehreren Domänen sogar vermehrt werden können. Überschüssige Ressourcen erleichtern die Aufgabenbewältigung in der jeweils anderen Domäne, es kommt zu positiven Spillover-Effekten.</p>	<p>Mögliche Auswirkungen: [9]</p> <p>... auf das Privatleben der Beschäftigten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beeinträchtigungen der psychischen und physischen Gesundheit • Ungesunde Ernährungsgewohnheiten, Rauchen und erhöhter Alkoholkonsum • Psychische und physische Erschöpfung • Negative Emotionen wie Depressionen, Ängsten, Groll, Frustration und Ärger • Psychischer Stress • Schlafprobleme • Niedrigere Lebenszufriedenheit • Niedrigere Ehezufriedenheit <p>... auf das Arbeitsleben der Beschäftigten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niedrigere Arbeitsleistung • Niedrigere Karrierezufriedenheit • Höhere Bereitschaft zum Unternehmenswechsel • Mehr bzw. längere krankheitsbedingte Fehlzeiten 	<p>Mögliche Auswirkungen: [9]</p> <p>... auf das Privatleben der Beschäftigten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Psychische und physische Gesundheit • Höhere Lebenszufriedenheit • Höhere Familienzufriedenheit <p>... auf das Arbeitsleben der Beschäftigten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weniger Arbeitsängste • Geringere Bereitschaft zum Unternehmenswechsel • Höhere Arbeitszufriedenheit • Höheres Verantwortungsgefühl gegenüber der Organisation • Höhere Arbeitsleistung • Weniger bzw. kürzere krankheitsbedingte Fehlzeiten 	<p>© Präventa</p>
life-domain conflict	life-domain facilitation						
<p>Erklärung: Nach dem <i>scarcity model of personal resources</i> von Marks [8] verfügen Individuen nur über eine begrenzte Menge an Ressourcen wie Zeit oder Energie. Mit der Zahl an Verpflichtungen im Arbeits- und Privatleben steigt auch das Risiko, dass diese Ressourcen erschöpft sind. Die Rollen geraten in Konflikt, es kommt zu negativen Spillover-Effekten.</p>	<p>Erklärung: Nach dem <i>expansion model of personal resources</i> von Marks [8] verfügen Individuen über ausreichend viele Ressourcen, die durch das Mitwirken in mehreren Domänen sogar vermehrt werden können. Überschüssige Ressourcen erleichtern die Aufgabenbewältigung in der jeweils anderen Domäne, es kommt zu positiven Spillover-Effekten.</p>						
<p>Mögliche Auswirkungen: [9]</p> <p>... auf das Privatleben der Beschäftigten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beeinträchtigungen der psychischen und physischen Gesundheit • Ungesunde Ernährungsgewohnheiten, Rauchen und erhöhter Alkoholkonsum • Psychische und physische Erschöpfung • Negative Emotionen wie Depressionen, Ängsten, Groll, Frustration und Ärger • Psychischer Stress • Schlafprobleme • Niedrigere Lebenszufriedenheit • Niedrigere Ehezufriedenheit <p>... auf das Arbeitsleben der Beschäftigten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niedrigere Arbeitsleistung • Niedrigere Karrierezufriedenheit • Höhere Bereitschaft zum Unternehmenswechsel • Mehr bzw. längere krankheitsbedingte Fehlzeiten 	<p>Mögliche Auswirkungen: [9]</p> <p>... auf das Privatleben der Beschäftigten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Psychische und physische Gesundheit • Höhere Lebenszufriedenheit • Höhere Familienzufriedenheit <p>... auf das Arbeitsleben der Beschäftigten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weniger Arbeitsängste • Geringere Bereitschaft zum Unternehmenswechsel • Höhere Arbeitszufriedenheit • Höheres Verantwortungsgefühl gegenüber der Organisation • Höhere Arbeitsleistung • Weniger bzw. kürzere krankheitsbedingte Fehlzeiten 						
	<p>© Präventa</p>						
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="204 1111 582 1400"> <p>„Für mich ist das gar nichts, da kann ich echt nichts mit anfangen! Ich habe drei kleine Kinder zu Hause – wie soll ich mich denn da auf die Arbeit konzentrieren?! Nicht, dass ich noch meine Arbeit gefährde, wenn das nicht gut läuft... meine Familie ist doch auf mein Gehalt angewiesen! Außerdem möchte ich nicht ständig erreichbar sein. Ich muss doch auch mal von der Arbeit abschalten können!“</p> <p>Tom</p> </td> <td data-bbox="582 1111 960 1400"> <p>„Ich finde es toll, wenn ich mir meine Arbeit flexibler einteilen kann. Den ganzen Tag im Büro sitzen ist eh nicht so mein Ding. Ich verbringe viel lieber Zeit draußen, um neuen Input zu bekommen. So könnte ich auch mal zu Hause im Garten arbeiten oder zwischendurch zum Sport gehen – das finde ich klasse! Aber wann bekomme ich Feedback zu meiner Arbeit? Ich bin ja noch neu hier und fühle mich noch unsicher bei manchen Dingen...“</p> <p>Nina</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="204 1400 582 1693"> <p>„Mir wurde schon so oft gesagt, dass ich nur für die Arbeit lebe. Irgendwie stimmt das auch – ich liebe meinen Job! Ich verbringe sehr gerne Zeit hier im Unternehmen und erzähle meiner Familie und meinen Freunden gern von meiner Arbeit. Aber wie soll diese Maßnahme denn bitte bei mir funktionieren? Das Fließband von zu Hause aus steuern stelle ich mir schwierig vor. (lacht)“</p> <p>Bernd</p> </td> <td data-bbox="582 1400 960 1693"> <p>„Ich finde die Idee super! Teleheimarbeit wäre genau das richtige für mich! Dann muss ich mich nicht mehr um die Betreuung meiner Mutter sorgen und kann mir meine Arbeit ganz flexibel einteilen – so wie es am besten passt neben den anderen Aufgaben zu Hause. Außerdem kommen mir doch so oft neue Ideen bei der Hausarbeit, dann könnte ich direkt daran arbeiten oder den Kollegen Bescheid geben. Das würde mir echt einiges erleichtern.“</p> <p>Jutta</p> </td> </tr> </table>	<p>„Für mich ist das gar nichts, da kann ich echt nichts mit anfangen! Ich habe drei kleine Kinder zu Hause – wie soll ich mich denn da auf die Arbeit konzentrieren?! Nicht, dass ich noch meine Arbeit gefährde, wenn das nicht gut läuft... meine Familie ist doch auf mein Gehalt angewiesen! Außerdem möchte ich nicht ständig erreichbar sein. Ich muss doch auch mal von der Arbeit abschalten können!“</p> <p>Tom</p>	<p>„Ich finde es toll, wenn ich mir meine Arbeit flexibler einteilen kann. Den ganzen Tag im Büro sitzen ist eh nicht so mein Ding. Ich verbringe viel lieber Zeit draußen, um neuen Input zu bekommen. So könnte ich auch mal zu Hause im Garten arbeiten oder zwischendurch zum Sport gehen – das finde ich klasse! Aber wann bekomme ich Feedback zu meiner Arbeit? Ich bin ja noch neu hier und fühle mich noch unsicher bei manchen Dingen...“</p> <p>Nina</p>	<p>„Mir wurde schon so oft gesagt, dass ich nur für die Arbeit lebe. Irgendwie stimmt das auch – ich liebe meinen Job! Ich verbringe sehr gerne Zeit hier im Unternehmen und erzähle meiner Familie und meinen Freunden gern von meiner Arbeit. Aber wie soll diese Maßnahme denn bitte bei mir funktionieren? Das Fließband von zu Hause aus steuern stelle ich mir schwierig vor. (lacht)“</p> <p>Bernd</p>	<p>„Ich finde die Idee super! Teleheimarbeit wäre genau das richtige für mich! Dann muss ich mich nicht mehr um die Betreuung meiner Mutter sorgen und kann mir meine Arbeit ganz flexibel einteilen – so wie es am besten passt neben den anderen Aufgaben zu Hause. Außerdem kommen mir doch so oft neue Ideen bei der Hausarbeit, dann könnte ich direkt daran arbeiten oder den Kollegen Bescheid geben. Das würde mir echt einiges erleichtern.“</p> <p>Jutta</p>	<p>© Präventa</p>		
<p>„Für mich ist das gar nichts, da kann ich echt nichts mit anfangen! Ich habe drei kleine Kinder zu Hause – wie soll ich mich denn da auf die Arbeit konzentrieren?! Nicht, dass ich noch meine Arbeit gefährde, wenn das nicht gut läuft... meine Familie ist doch auf mein Gehalt angewiesen! Außerdem möchte ich nicht ständig erreichbar sein. Ich muss doch auch mal von der Arbeit abschalten können!“</p> <p>Tom</p>	<p>„Ich finde es toll, wenn ich mir meine Arbeit flexibler einteilen kann. Den ganzen Tag im Büro sitzen ist eh nicht so mein Ding. Ich verbringe viel lieber Zeit draußen, um neuen Input zu bekommen. So könnte ich auch mal zu Hause im Garten arbeiten oder zwischendurch zum Sport gehen – das finde ich klasse! Aber wann bekomme ich Feedback zu meiner Arbeit? Ich bin ja noch neu hier und fühle mich noch unsicher bei manchen Dingen...“</p> <p>Nina</p>						
<p>„Mir wurde schon so oft gesagt, dass ich nur für die Arbeit lebe. Irgendwie stimmt das auch – ich liebe meinen Job! Ich verbringe sehr gerne Zeit hier im Unternehmen und erzähle meiner Familie und meinen Freunden gern von meiner Arbeit. Aber wie soll diese Maßnahme denn bitte bei mir funktionieren? Das Fließband von zu Hause aus steuern stelle ich mir schwierig vor. (lacht)“</p> <p>Bernd</p>	<p>„Ich finde die Idee super! Teleheimarbeit wäre genau das richtige für mich! Dann muss ich mich nicht mehr um die Betreuung meiner Mutter sorgen und kann mir meine Arbeit ganz flexibel einteilen – so wie es am besten passt neben den anderen Aufgaben zu Hause. Außerdem kommen mir doch so oft neue Ideen bei der Hausarbeit, dann könnte ich direkt daran arbeiten oder den Kollegen Bescheid geben. Das würde mir echt einiges erleichtern.“</p> <p>Jutta</p>						
	<p>© Präventa</p>						
<p>© Präventa</p>	<p>© Präventa</p>						

	© Präventa
	© Präventa
	© Präventa
	© Präventa
	© Präventa
	© Präventa
	© Präventa
	© Präventa

	© Präventa
	© Präventa
	© Präventa
	© Präventa
	© Präventa
	© Präventa



Präventa

Präventa – Psychische Belastungen im Arbeitsleben mindern

	© Präventa
---	------------