

Forschungsprojekt „On-Call“

Über die Folgen von Rufbereitschaft für Gesundheit und Wohlergehen

Hintergrund

Rufbereitschaft ist ein flexibles Arbeitszeitmodell, das von Unternehmen genutzt wird um den Ansprüchen der heutigen Zeit gerecht zu werden. ArbeitnehmerInnen mit Rufbereitschaft müssen nicht persönlich am Arbeitsplatz anwesend, aber dennoch für den Arbeitgeber erreichbar sein, um im Falle eines Abrufes die Arbeit aufnehmen zu können. Laut des Arbeitszeitgesetz^[1] gilt die Rufbereitschaft, solange der /die ArbeitnehmerIn nicht zur Arbeit gerufen wird, als Ruhezeit. Die Frage ist jedoch, ob ArbeitnehmerInnen Ihre Rufbereitschaft tatsächlich als solche erfahren.



Projektleitung: Carla Ziebertz

Nach dem Abitur ging ich 2008 für das Studium der Psychologie in die Niederlande. Seit 2013 arbeite ich als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Radboud Universität in Nijmegen.



Im Rahmen meiner Doktorarbeit untersuche ich die Folgen der Rufbereitschaft. Was mich antreibt, ist die Frage, ob es gerechtfertigt ist, dass Rufbereitschaft als Ruhezeit gilt. Zudem interessiert mich, wie es kommt dass manche Menschen Unsicherheit als stressig erfahren, andere aber nicht, und ob man etwas an diesem Stress tun kann - mit dem Ziel, das Wohlbefinden, Privatleben und die Gesundheit von Rufbereitschaft-Leistenden zu schützen.

Hebammenrufbereitschaft

Hebammenrufbereitschaft bedeutet, dass eine Hebamme des Vertrauens zu jeder Tages- und Nachtzeit für die Geburt zur Verfügung steht. Den Zeitpunkt der natürlichen Geburt kann sich keine Frau aussuchen – Einsatzbereitschaft rund um die Uhr lässt sich demnach kaum vermeiden. Umso wichtiger ist es in diesem Falle, den Stress für die einsatzbereite Hebamme so gering wie möglich zu halten.

Unsicherheit führt zu Stress, Stress beeinflusst das Wohlbefinden negativ und kann, auf längere Sicht, ein Gesundheitsrisiko darstellen^[2, 3]. Vermutlich kann die Eine besser mit der Unsicherheit umgehen als die Andere und unter manchen Umständen besser als unter anderen. Wie kommt das? Welche persönlichen Eigenschaften hängen damit zusammen? Welche externen Faktoren? Was kann getan werden, um Stress und Belastung zu verringern? Welche Coping-Verhalten sind effektiv? Wie lassen sich Rufbereitschaft und Privatleben in Balance bringen? Welche Risikofaktoren können vermieden werden? Kurzum, wie können „Work-Life Balance“, Gesundheit und Wohlbefinden von Hebammen geschützt oder verbessert werden? Dies sind Beispiele für Fragen, die im Forschungsprojekt „On-Call“ beantwortet werden sollen.

Das Forschungsprojekt in Kürze

Im *ersten Teil*^[2] des Forschungsprojektes „On-Call“ wurde eine Umfrage unter 1798 niederländischen ArbeitnehmerInnen durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass viele ArbeitnehmerInnen Rufbereitschaft negativ erfahren. Die Unsicherheit – nicht zu wissen ob und wann man zur Arbeit gerufen wird – ist für viele ein großer Stressfaktor und viel entscheidender als die Dauer der Rufbereitschaft oder Anzahl der Abrufe wenn es um die negativen Folgen der Rufbereitschaft geht. Die Ergebnisse dieser Studie deuten darauf hin, dass schon wenige Stunden in Rufbereitschaft negative Folgen für die Erholung, das Privatleben und das Leistungsvermögen haben können, wenn diese Stunden negativ erfahren werden.

Im *zweiten Teil* des Forschungsprojektes „On-Call“ werden wir die Folgen der Rufbereitschaft anhand von experimentellen Studien näher untersuchen. Ziel der Experimente ist es auch, herauszufinden welche Faktoren die Folgen der Rufbereitschaft möglicherweise beeinflussen.

Im *dritten Teil* des Forschungsprojektes „On-Call“ sollen die Einsichten in der Praxis angewandt werden. Hierfür hoffen wir auf Ihre Mitarbeit.. Wie diese aussehen könnte, lesen Sie auf der nächsten Seite.

Ihre Mitarbeit an der On-Call Studie bei Hebammen

Zur Zeit befindet sich das Forschungsprojekt "On-Call" in der zweiten Phase. Die dritte Phase – die Studie bei den Hebammen – soll ab Ende 2015 beginnen. Ob und welche Rolle sie dabei spielen wollen, entscheiden Sie selbst. Hierunter ein zwei Vorschläge. Selbstverständlich können Sie uns auch selbst einen Vorschlag machen!

A) Aktive Zusammenarbeit

- Die Vorbereitungen für die Studie werden in Kürze beginnen. Wir würden uns über eine Zusammenarbeit mit dem DHV freuen.
- Wir profitieren von Ihrem Fachwissen und Ihrer Berufserfahrung, Sie profitieren von einer für Sie praktisch relevanten, wissenschaftlichen Studie
- **Ihre Rolle:** Sie bringen sich ein bei der Entwicklung von konkreten Fragestellungen, denken aktiv mit bei der Entwicklung des Untersuchungsdesigns (z.B. Anzahl und Art der Studien, Art der Messinstrumente) und unterstützen die Durchführung der Studie.

B) Unterstützung bei der Durchführung

- Sie befürworten das Projekt, haben aber nicht die Kapazitäten für eine aktive Zusammenarbeit? Unterstützen Sie uns dann bei der Durchführung der Studie.
- Wir profitieren von Ihrem Netzwerk, Sie profitieren von unseren Ergebnissen, die wir Ihnen in der Form eines Rapportes zukommen lassen und gerne auch präsentieren – z.B. auf dem Hebammenkongress.
- **Ihre Rolle:** Sie helfen uns bei der Werbung von Teilnehmerinnen. Leiten Sie die Einladung zur Teilnahme über Ihr Netzwerk weiter und informieren Sie z.B. auf ihrer Website über die Studie.

Gut zu wissen...

- Das Projekt wird von der Radboud Universität finanziert. Sie tragen keine Kosten.
- Neben umfangreicher Erfahrung mit dem Erstellen von validen Fragebögen verfügen wir über die Möglichkeit, objektive Messungen durchzuführen. Wir verfügen über diverse Messgeräte (z.B. Aktigraphen und ZEOs) mit denen sich Anstrengung und Erholung (z.B. im Schlaf) objektiv messen lassen. Diese bieten eine gute Ergänzung zu den persönlichen Meinungen.
- Alle Daten werden vertraulich behandelt. Nur die Mitarbeiter des Projektes haben Einsicht in persönliche Angaben und die Ergebnisse werden nur anonymisiert veröffentlicht.

Habe ich Ihr Interesse wecken können? Haben Sie Fragen oder Anregungen? Nehmen Sie Kontakt mit mir auf! Die Kontaktdaten finden Sie unten.

Mitarbeiter:

Carla Ziebertz (M.Sc.)
Dr. Madelon van Hooff
Dr. Debby Beckers
Prof. Dr. Michiel Kompier
Prof. Dr. Sabine Geurts

Lehrstuhl für Arbeits- und
Organisationspsychologie
Radboud Universität
Nimwegen, Niederlande

<http://www.ru.nl/bsi/research/work-stress-health/>

Kontakt:

Carla Ziebertz
Behavioural Science Institute
Radboud University
P.O. Box 9104, room A.08.27
6500 HE Nijmegen
The Netherlands

E-mail: c.ziebertz@psych.ru.nl
Telefon: +31 (0) 24 361 2353
Fax: +31 (0) 24 361 5937

Quellen:

- [1] http://www.gesetze-im-internet.de/arbzbzg/_5.html
- [2] McGrath J. E. (1976). Stress and behavior in organizations. In M. D. Dunnett (Ed), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1351–1395). Chicago: Rand McNally College Publishing.
- [3] e.g. Meijman, T.F. & Mulder, G. (1998). Psychological Aspects of workload. In P.J.D. Drenth, H. Thierry & C.J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (2nd ed., pp.5-33). Hove: Psychology Press.
- [4] Ziebertz, C. M., Van Hooff, M. L. M., Beckers, D. G. J., Hooftman, W. E., Kompier, M. A. J., & Geurts, S. A. E. (submitted January 2015). Call Me Maybe - The Relationship of On-Call Work with Fatigue, Work-Home Interference and Perceived Performance Difficulties.