



Präsentismus und ständige Erreichbarkeit bei ErzieherInnen in Baden – eine Ist-Stand-Analyse

Drixler, K.; Haßler, R. & Siber, K.

PH Freiburg, Seminar: Evidenzbasierte Methoden der empirischen gesundheitspädagogischen Forschung in der Praxis, Dozentin: Scholz, M.

Einleitung

Im Fehlzeitenreport 2009 wird von einem Tiefstand der Fehlzeiten seit 1975 berichtet (Schmidt & Schröder, 2010). Dies deutet auf eine gesunde Arbeitnehmerschaft hin. Jedoch existiert ein Phänomen, das die geringen Fehlzeiten bedingt, der Präsentismus. Darunter versteht man trotz Erkrankung bei der Arbeit zu erscheinen, wodurch bis zu 25 % Einbußen an der Produktivität entstehen können (Uhle & Treier, 2015). Eine weitere Veränderung, die durch den gesellschaftlichen Wandel der letzten Jahrzehnte und auch durch die Digitalisierung ausgelöst wurde, ist die zunehmende Belastung durch die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit (Strobel, 2013). Dieses zweite Phänomen des 21. Jahrhunderts bezeichnet die meist selbstverständlich vorausgesetzte Verfügbarkeit der Arbeitnehmer außerhalb der geregelten Arbeitszeit, was mit einem erhöhtem Stressbefinden und negativen Auswirkungen auf die psychische Gesundheit verbunden ist (ebd.). Beide Phänomene haben eine hohe Auswirkung auf den Gesundheitszustand deutscher Arbeitnehmer und spielen somit eine große Rolle im Gesundheitssystem. Eine Zielgruppe, bei der hohe Belastungen erwartet werden, sind Erzieherinnen und Erzieher (GEW, 2007). Um diese Auswirkungen zu erfassen, wurde eine Ist-Stand-Analyse bei ErzieherInnen durchgeführt.

Methode

Zu dem Thema Präsentismus und ständige Erreichbarkeit bei ErzieherInnen wurde ein Fragebogen bestehend aus vorhandenen Skalen sowie eigenen Fragen entwickelt (ins. 66 Items) (s. Abb. 1).

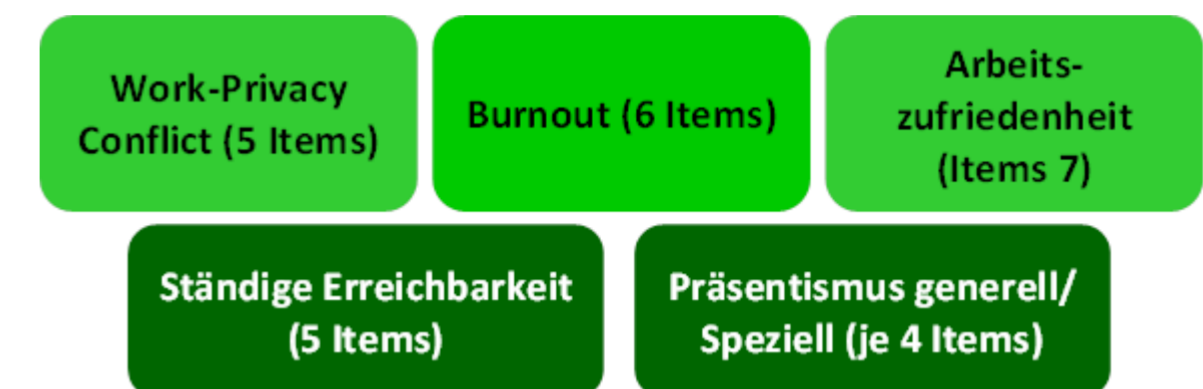


Abbildung 1: Skalen des Fragebogens

In Zusammenarbeit mit dem evangelischen Dekanat Emmendingen sowie der Mitarbeitervertretung der evangelischen Kindergärten wurde eine Onlinebefragung von ErzieherInnen im Bereich Baden initiiert und ergänzend eine schriftliche Befragung von Kindergärten in der Umgebung Freiburg durchgeführt. Die Datenerhebung erfolgte im Zeitraum von drei Wochen beginnend vom 16.11.2015. Die Daten beider Befragungen wurden zusammengefasst und mit IBM SPSS Statistics 22 deskriptiv und inferenzstatistisch ausgewertet.

Ergebnisse

In die statistische Auswertung konnten die Daten von 95 Fragebögen miteinbezogen werden. Dabei stammen 46 Fragebögen aus der Onlinebefragung mit einer Abbruchquote von 27 % (n=17) und 49 Fragebögen aus der schriftlichen Befragung mit einer Abbruchquote von 18 % (n=11) Fragebögen. Die Teilnehmenden waren zu 95,7 % weiblich (N=93) und im Durchschnitt 42 Jahre alt (SD=12,25) mit einer Spannweite von 15 bis 62 Jahren. Die befragten ErzieherInnen stammen zu 81,9 % (n=77) aus der Region Freiburg, zu 16 % (n=15) aus Karlsruhe und zu 2,1 % (n=2) aus Stuttgart. 53,3 % der Erzieherinnen (n=49) sind mit einer 100 %-Stelle angestellt, wobei die durchschnittliche Anstellung 85,20 % beträgt (SD=20,35). 29,5 % der Befragten (N=94) haben in den letzten 4 Wochen krankheitsbedingt zwischen einem und 14 Tagen gefehlt. Die Items zur ständigen Erreichbarkeit und zum Präsentismus wurden, zusammen mit den Items der anderen Skalen, mithilfe der explorativen Faktorenanalyse auf ihre dimensionale Struktur untersucht. Dabei konnten die Skala der ständigen Erreichbarkeit bestätigt werden (Faktorladung > 0.4). Dieses Ergebnis wurde mithilfe der Reliabilitätsanalyse abgesichert (Cronbachs α = .86). Das Konstrukt Präsentismus konnte nicht durch eine Skala dargestellt werden.

Tabelle 1: Skalen (0-100)

	B	AZH	SE	WPC
N	95	92	93	94
MW	44,76	66,15	39,44	48,2
Median	41,67	66,67	40	46
Modus	37,5	71,43	52	28
SD	16,40	15,92	22,94	19,4
Minimum	12,50	0	0	20
Maximum	100	100	96	100

MD = Mittelwert; SD = Standardabweichung; B = Burnout AZH = Arbeitszufriedenheit; SE = Ständige Erreichbarkeit; WPC = Work-Privacy-Conflict

Tabelle 2: Korrelationen

	AZH	SE	WPC	P. 3
B	$r_s = -.41^*$	$r_s = .27^*$	$r = .60^*$	$r_s = .21^*$
AZH	$r_s = 1$	$r_s = .05$	$r = -.56^*$	$r_s = -.10$
SE	$r_s = .05$	$r = 1$	$r = .37^*$	$r_s = -.12$
WPC	$r_s = -.51^*$	$r = .37^*$	$r = 1$	$r = .31^*$

* $p \leq 0.05$; B = Burnout AZH = Arbeitszufriedenheit; SE = Ständige Erreichbarkeit; WPC = Work-Privacy-Conflict; P. 3 = trotz Arbeitsunfähigkeit bei der Arbeit erscheinen

Präsentismus bei ErzieherInnen

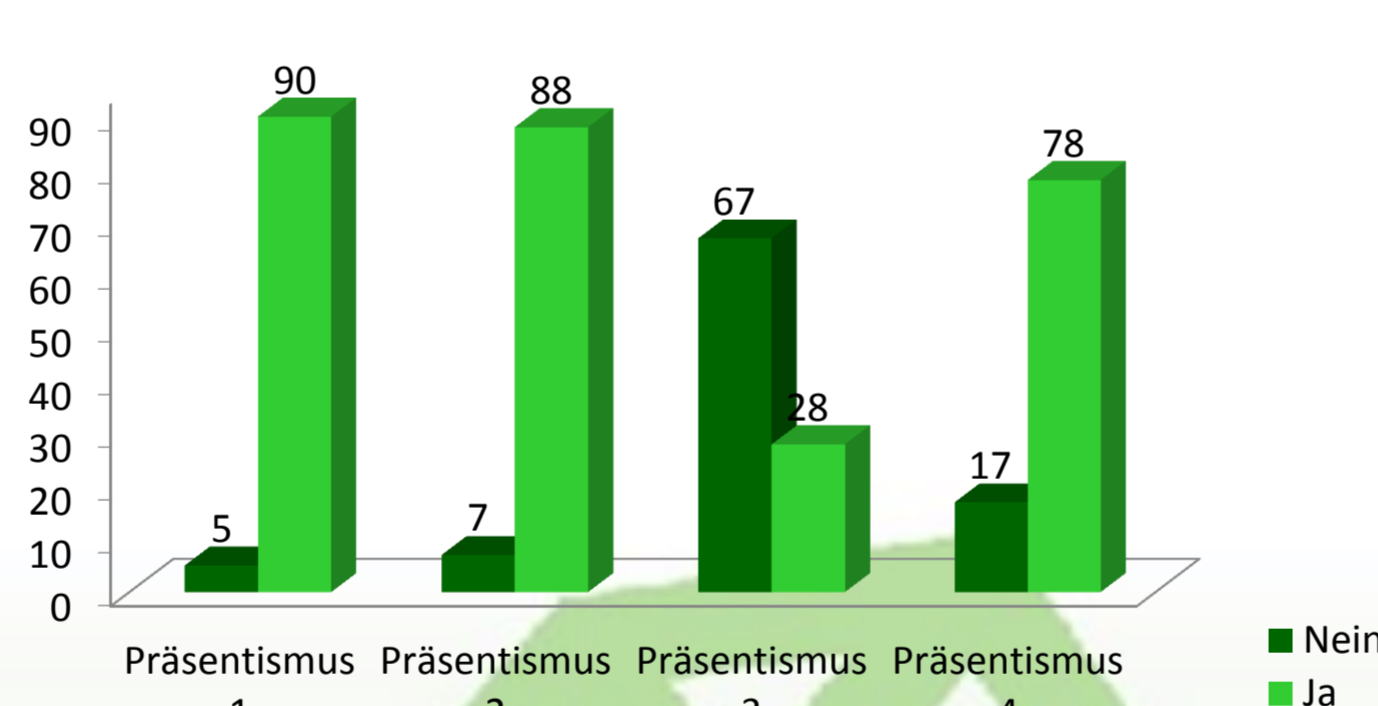


Abbildung 2
 1 = Jemals krank zur Arbeit gegangen
 2 = Für die Genesung bis zum Wochenende durchgehalten
 3 = Trotz Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei der Arbeit erschienen
 4 = Medikamente verabreicht um arbeitsfähig zu sein

Tabelle 3: t-Test

Gruppe	UV	MW (SD) Mittlere Ränge	Prüfwert	df	Effekt
Präsentismus 3	Ja (n = 26)	AZH	41,33	U = 737	
	Nein (n = 66)		48,33		
Präsentismus 3	Ja (n = 27)	SE	45,04 (25,7)	t = -1.52	91
	Nein (n = 66)		37,14 (21,5)		
Präsentismus 3	Ja (n = 27)	WPC	57,63 (21,22)	t = -3,11*	92
	Nein (n = 67)		44,42 (17,52)		
Präsentismus 3	Ja (n = 28)	Burnout	57,45	U = 673,4*	
	Nein (n = 67)		44,05		

* $p \leq 0.05$; UV = Unabhängige Variable; MW = Mittelwert; SD = Standardabweichung; df = Freiheitsgrade

Mithilfe der Varianzanalyse konnten die drei Altersgruppe 15-31 Jahre (n=21), 32-48 Jahre (n=27) und 49-62 Jahre (n=36) bezüglich der ständigen Erreichbarkeit miteinander verglichen werden. Bei der jüngsten Altersgruppe zeigte sich ein signifikant höherer Wert der ständigen Erreichbarkeit (M = 48,18; SD = 24,63) als bei der ältesten Altersgruppe (M = 32,22; SD = 22,85; $F(2, 81) = 4,68$ $p = 0,025$). Auch die mittlere Altersgruppe (M = 45,78; SD = 17,61) wies signifikant höhere Werte der ständigen Erreichbarkeit auf als die älteste Altersgruppe (M = 32,22; SD = 22,85; $F(2, 81) = 4,68$ $p = 0,04$). Es zeigte sich ein mittlerer Effekt ($\eta^2 = .10$).

■ = signifikantes Ergebnis

Diskussion

Durch diese Befragung konnte die in der Literatur thematisierte überdurchschnittliche Belastung von ErzieherInnen (GEW, 2007) bestätigt werden. Vor allem das Phänomen des Präsentismus tritt in dieser Zielgruppe sehr häufig auf. Die ständige Erreichbarkeit spielt eine überraschend große Rolle, da im Vergleich zu anderen Arbeitsfeldern von einer geringen Auswirkung ausgegangen wurde. Der ständige Arbeitskraftmangel und die Nutzung neuer Medien, vor allem bei jüngeren Personen, fördern diese Entwicklung unabhängig vom Arbeitsfeld (Strobel, 2013). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass den ErzieherInnen als Vorbildfunktion für die Kinder der Zukunft mehr Bedeutung beigemessen werden und die Erhaltung deren Arbeitskräfte in den Fokus gesundheitsförderlichen Handelns gerückt werden sollte.

GEW (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft). (2007). *Wie gehts im Job? - KiTa-Studie der GEW*. Frankfurt: GEW.
 Schmidt, J. & Schröder, H. (2010). Präsentismus – Krank zur Arbeit gehen aus Angst vor Arbeitsplatzverlust. In Badura, B., Schröder, H., Klose, J. & Macco, K. (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2009*, (93-100). Heidelberg: Springer.
 Strobel, H. (2013). *IGA Report 23: Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten* (1. Aufl.). Berlin, Essen: BKK BV, DGUV, AOK BV, vdek.
 Uhle, T. & Treier, M. (2015). *Betriebliches Gesundheitsmanagement: Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt – Mitarbeiter einbinden, Prozesse gestalten, Erfolge messen* (3. Aufl.). Heidelberg: Springer.