



# Lust oder Last? – Mobilitätsanforderungen bei IT-Fachkräften und ihre Implikationen für eine arbeitslebensphasensensible Personalpolitik

Anja Gerlmaier  
Institut Arbeit und Qualifikation  
Universität Duisburg/Essen  
Tagung „Innovation und Biografie“,  
31.01. – 01.02.2013, München

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



Förderschwerpunkt  
Innovationsfähigkeit im  
demografischen Wandel



# Schöne neue digitale Arbeitswelt

## Neue Produktions- konzepte :

- stärkere Standardisierung von Projektprozessen
- Ziel/ Kostenkontrolle bis auf MA-Ebene

## Neue Servicekonzepte:

- Service-Level-Agreements
- 7 x 24 Einsätze
- neue IuK-Medien  
(Chatrooms für Betriebsangehörige, Blackberry)

**Arbeit wird  
verdichteter,  
widersprüchlicher,  
entgrenzter**

...

## Neue Konzepte der Unternehmens- organisation:

- Crowd-Working
- Verteilte Arbeit (Home Office, über mehrere Standorte)

## Internationalisierung

- Führung über finanzmarkt-orientierte Kennzahlen
- Steigender Kostendruck durch konzerninternen Wettbewerb

# PINOWA

(arbeitslebensphasengerechtes Personalmanagement als Innovationstreiber im demografischen Wandel) (1)

## **Ziele:**

Entwicklung arbeitslebensphasensensibler Personalmanagement-Strategien für den Bereich der Technikentwicklung (Ingenieure, IT-Fachleute, Techniker).

Analyse kritischer Verwertungsstrategien von Humanressourcen in Unternehmen unter dem Gesichtspunkt erwerbsphasenspezifischer Problemkonstellationen

# PINOWA

(arbeitslebensphasengerechtes Personalmanagement als Innovationstreiber im demografischen Wandel) (2)

## **Fragestellungen:**

Weisen IT-Fachleute eine höhere berufliche Dynamik in ihren Erwerbsbiografien auf als andere Berufsgruppen?

Welche Altersgruppen sind in besonderem Maße von berufliche Mobilitätsanforderungen (z.B. Arbeit beim Kunden) betroffen? Inwieweit sind diese ständigen räumlichen Wechsel mit einem Ressourcenaufbau oder abbau verbunden?

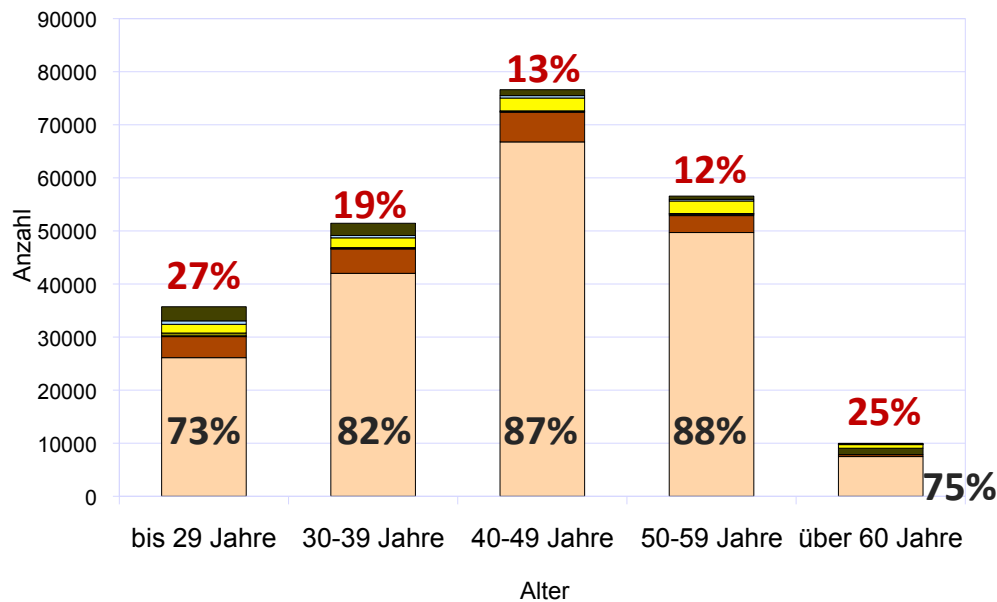
Welche Maßnahmen einer arbeitslebensphasensensiblen Personalmanagements können Ressourcensituation mobiler Wissensarbeiter verbessern?

# Datenbasis

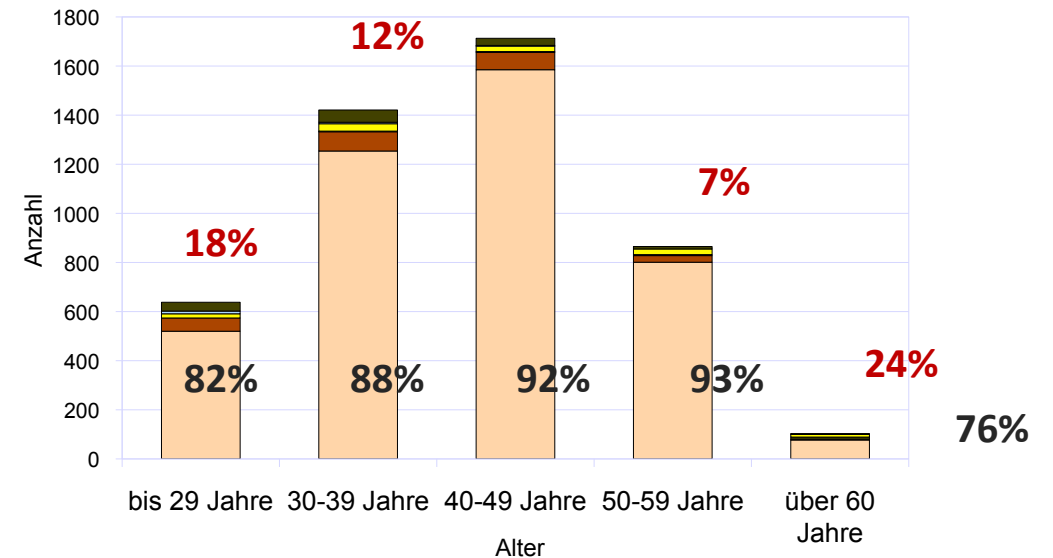
- Daten von Destatis, der deutschen Rentenversicherung zur Identifikation berufstypischer Transitionen (Statusübergänge) im Erwerbsverlauf im Vergleich zu anderen Tätigkeitsgruppen
- Befragungsdaten zur Belastungs- und Ressourcensituation von 331 IT-Fachleuten aus sieben Unternehmen des IT-Dienstleistungssektors
- Davon: 60 Mobilarbeit (mehr als 30% Tätigkeit beim Kunden bzw. Dienstreisen)
- Anteil mobil arbeitender Frauen: 16%
- Frauenanteil unter den überwiegend am Firmenstandort tätigen Mitarbeiter: 25%
- Die Zahl der Kinderlosen unter den Mobilarbeitern und den am Firmenstandort Tätigen ist vergleichbar (36%)

# Wie dynamisch sind die Erwerbsbiografien von IT-Fachleuten? Berufliche Transitionen

## Wechsel aus dem Beruf – alle Erwerbsgruppen (2009-2010)



## Wechsel aus dem Beruf – IT-Fachkräfte (2009-2010)

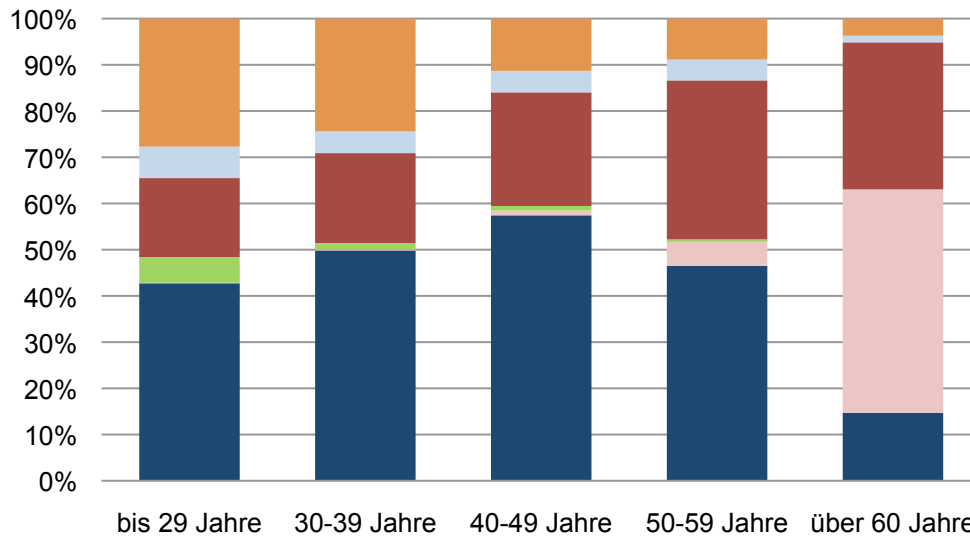


- Verbleib
- Rente/ATz/u.a.
- ALG/Sozialleist.
- Wechsel Vollzeit/Teilzeit
- Ausbildung
- Mini-/Midijob

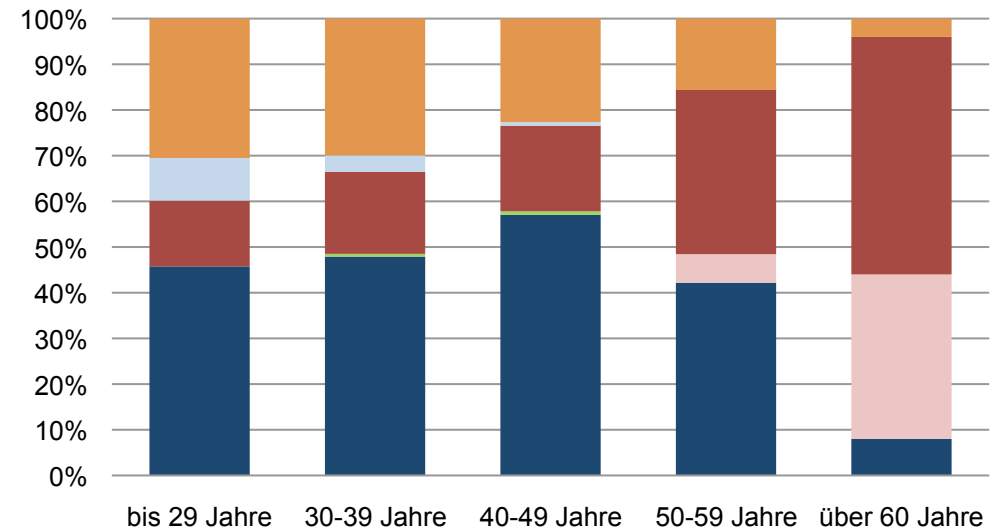
**82%: Verbleib im Beruf (in Prozent der Altersstufe)**  
**18%: Wechsel aus dem Beruf (in % der Altersstufe)**

## Berufliche Transitionen (2)

### Wechsel aus dem Beruf (allgemein), 2009-2010



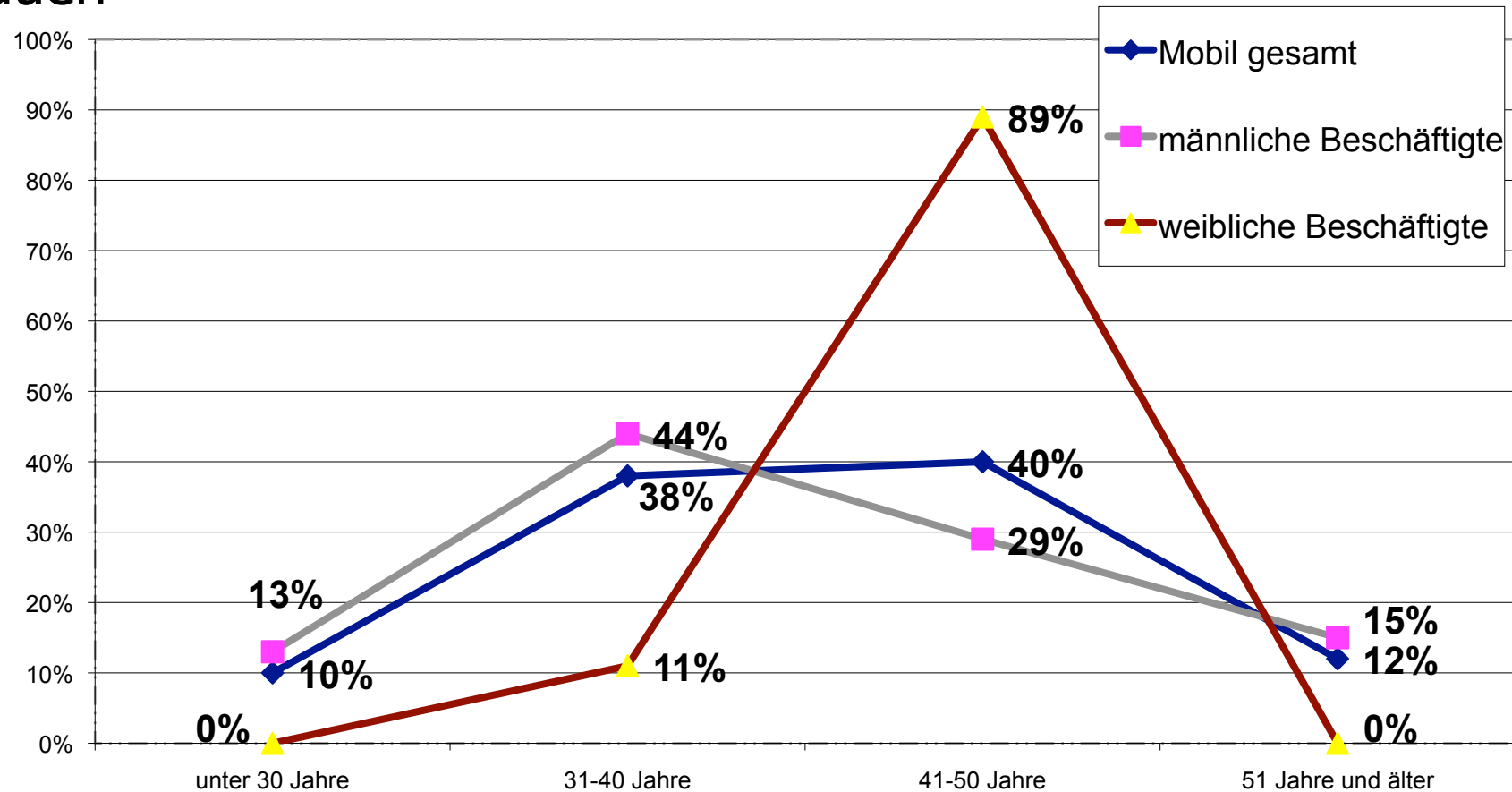
### Wechsel aus dem Beruf (EDV-Berufe), 2009-2010



- Wechsel Vollzeit/Teilzeit
- Ausbildung
- Mini-/Midijob
- Rente/ATz/u.a.
- ALG/Sozialleist.
- sonst

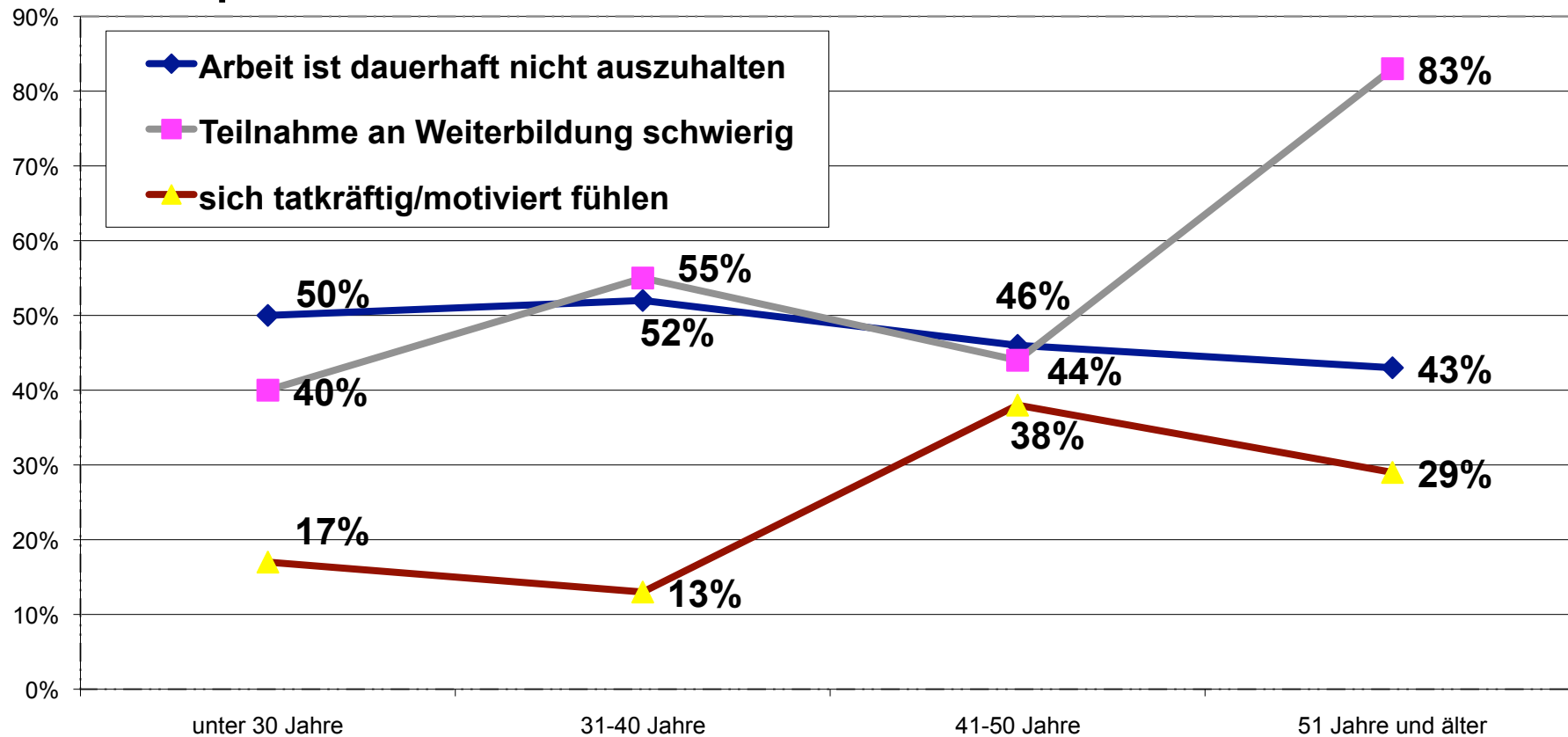
Y-Achse: Prozent der jeweiligen Altersstufe

# In welchen Erwerbsabschnitten arbeiten IT-Fachkräfte häufig mobil? Vergleich von Männern und Frauen

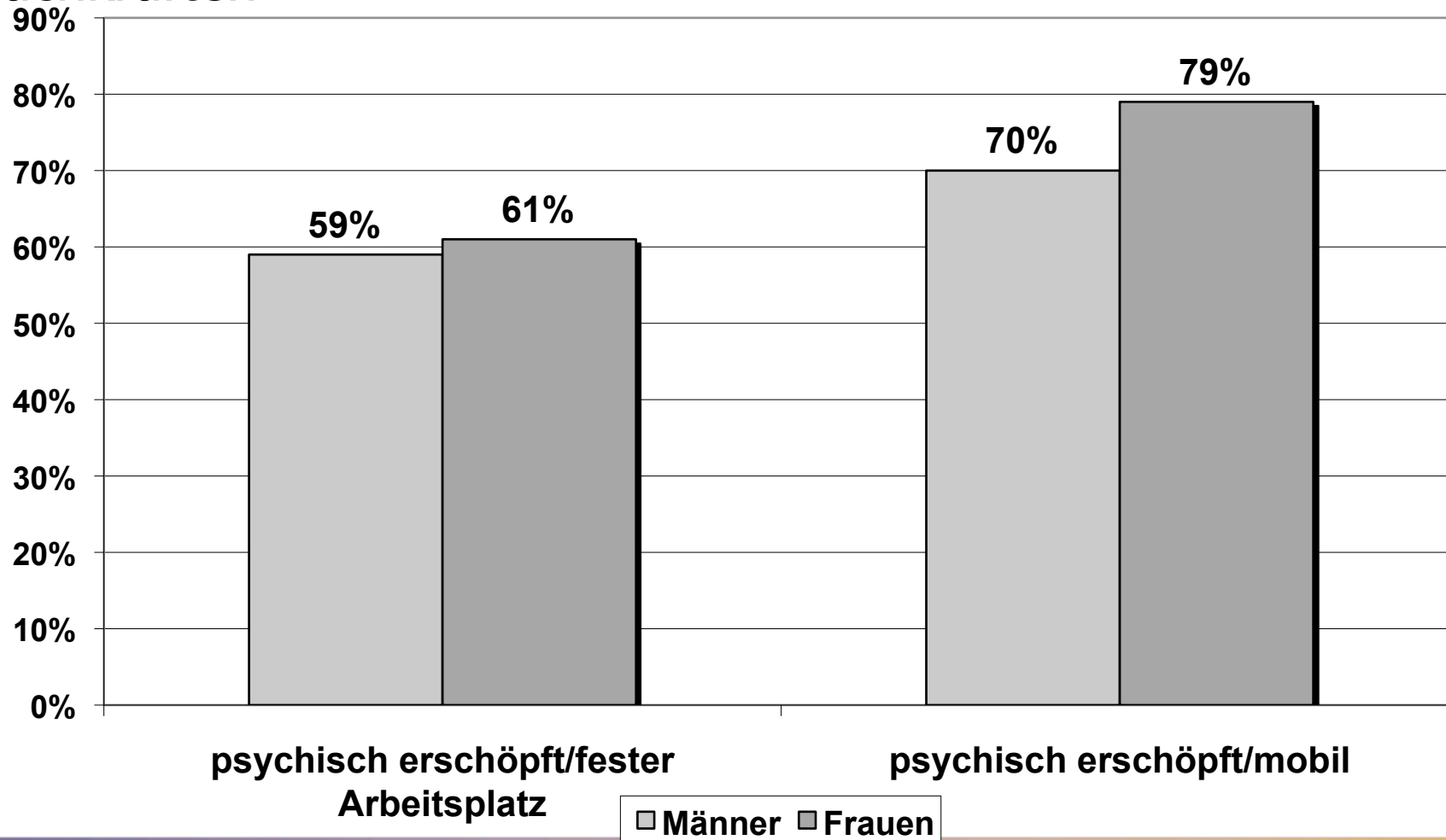




# Mobile IT-Arbeit im Erwerbsverlauf: Wirkungen auf Motivation, erlebte Arbeitsfähigkeit und Lernoptionen



# Erschöpfungserleben: Geschlechtsunterschiede bei mobilen und am festen Arbeitsplatz tätigen IT-Fachkräften



# Implikationen für eine Arbeitslebensphasengerechte Personalpolitik (1)

- Aufgrund geriner Fallzahl keine Aussage zur Repräsentativität möglich
- Mobile IT-Arbeit scheint ein erhöhtes Gesundheitsrisiko in sich zu bergen, Unternehmen sollten deshalb für diese Beschäftigtengruppe besonders flankierende Maßnahmen einführen, um die Rekreatiionszeiten zu gewährleisten.
- Die mobile Arbeit wird besonders von jüngeren und weiblichen Beschäftigten als stark erschöpfend und ressourcenverbrauchend erlebt. Ältere Mobilarbeiter fühlen sich eher in ihren Weiterbildungsmöglichkeiten eingeschränkt.

# Implikationen für eine Arbeitslebensphasengerechte Personalpolitik (2)

Gestaltungsansätze: Gestaltung attraktiver Karrierepfade für erfahrene IT-Experten für den Vor-Ort-Einsatz beim Kunden in Kombination mit systematischen Weiterbildungsprogrammen

- + Verminderung von Synchronisationsproblemen durch Mobilarbeit insbesondere in der Familiengründungsphase
- + Nutzung von Erfahrungswissen älterer IT-Fachleute für die Kundenberatung

pinowa  
[www.pinowa.de](http://www.pinowa.de)



Anja Gerlmaier  
Institut Arbeit und Qualifikation  
Universität Duisburg/Essen  
Tel.: +49.203.379-2408  
Mail: [anja.gerlmaier@uni-due.de](mailto:anja.gerlmaier@uni-due.de)

**Vielen Dank für  
Ihre  
Aufmerksamkeit**

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



Europäischer Sozialfonds  
für Deutschland



DLR



Förderschwerpunkt  
Innovationsfähigkeit im  
demografischen Wandel



pinowa



# Anhang

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



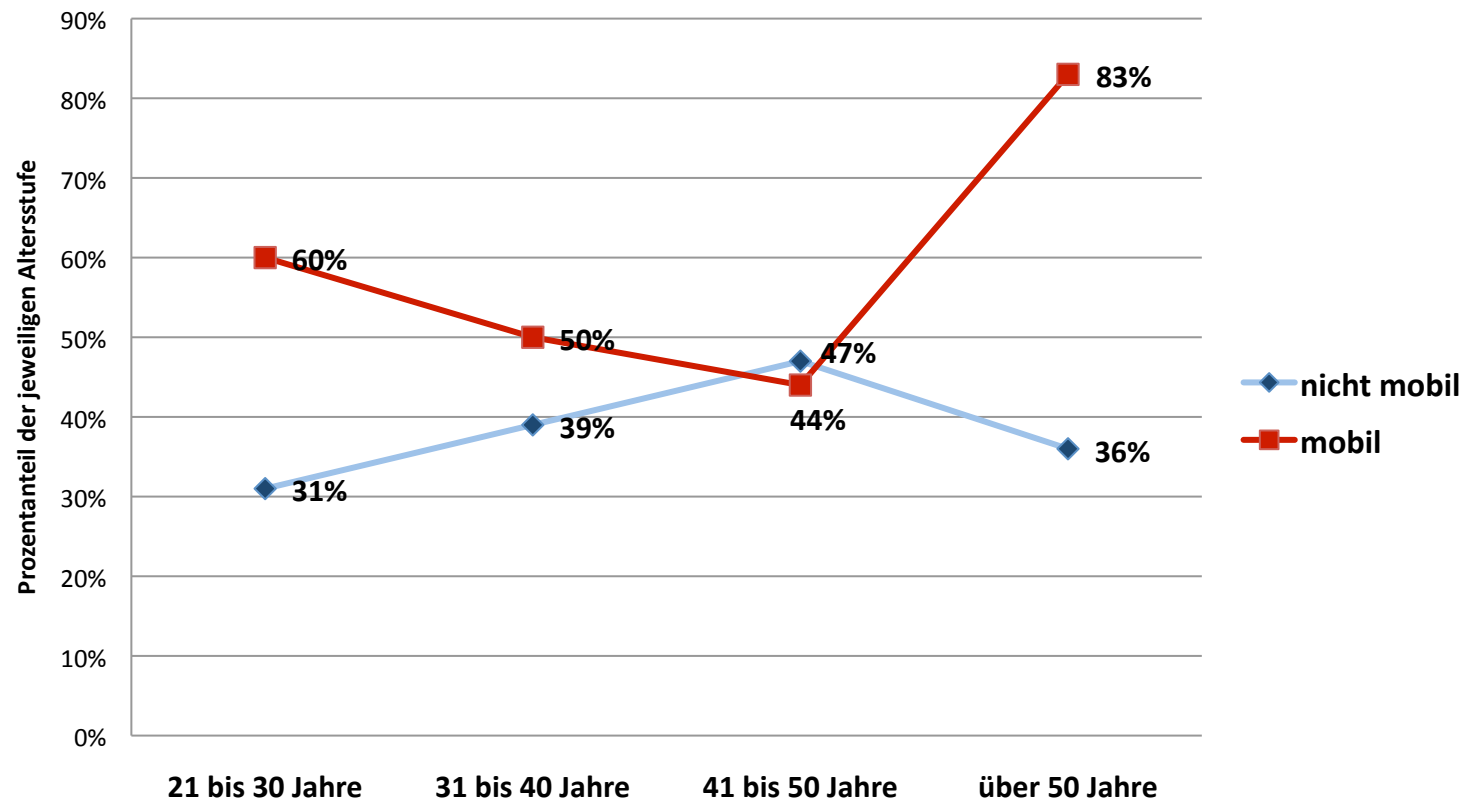
EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



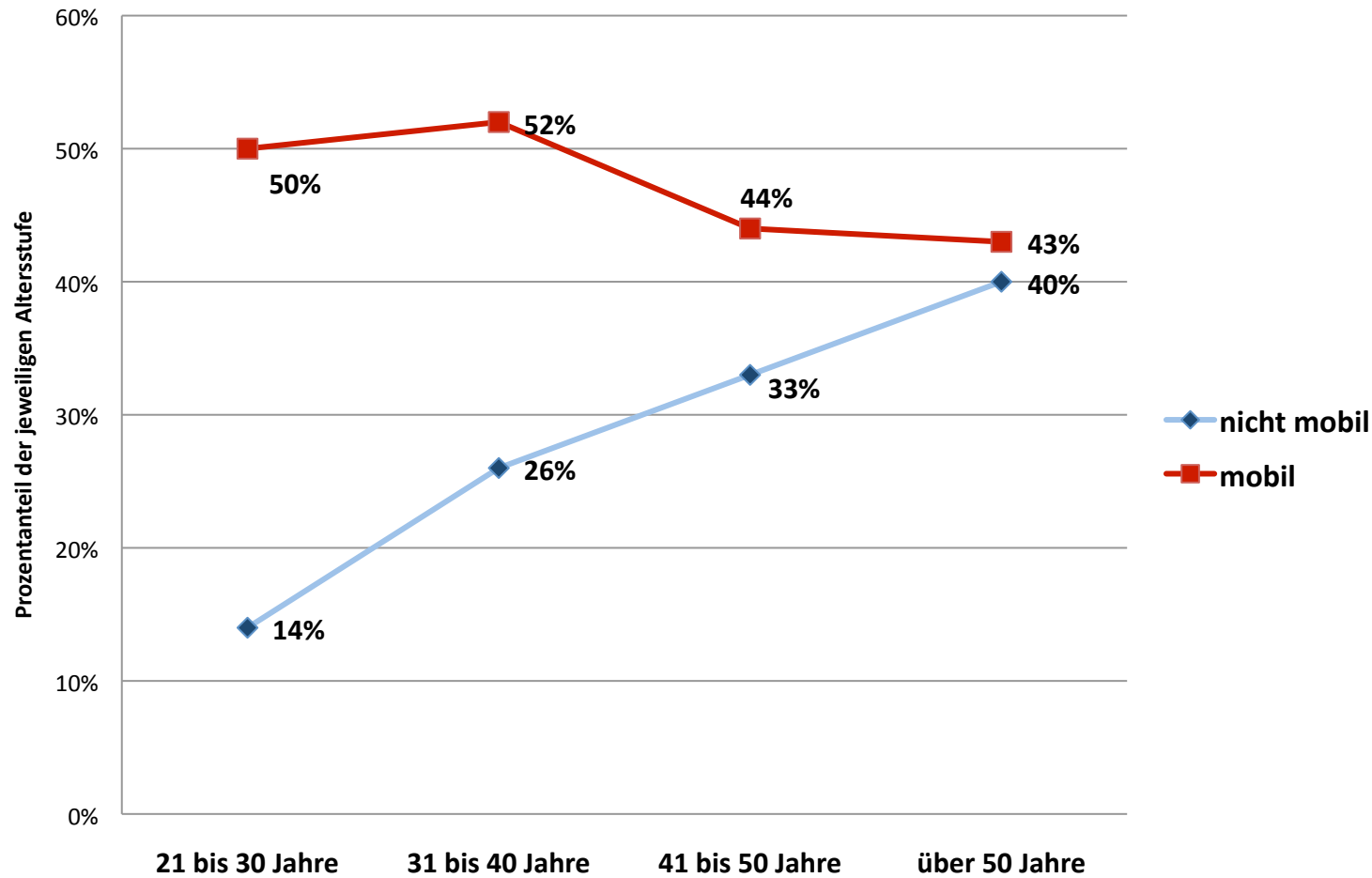
Förderschwerpunkt  
Innovationsfähigkeit im  
demografischen Wandel



## Aneignungsbehinderung "Man kann sich nicht in neue Sachverhalte einarbeiten"



## Wirkung: "ist nicht ein ganzes Leben durchzuhalten"





## Wirkung "bin tatkräftig und voller Energie"

