

Fact Sheet:

Veränderungen in der Arbeitswelt und ihre Auswirkungen auf psychische Gesundheit



April 2017

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	1
Einleitung	2
Überblick zum Thema Arbeit und psychische Gesundheit	2
Funktionen der Arbeit.....	2
Merkmale gut gestalteter Arbeit.....	3
Wie sich Arbeit auf psychische Gesundheit auswirkt.....	4
Personen mit beeinträchtigter psychischer Gesundheit in der Arbeitswelt.....	7
Veränderungen in der Arbeitswelt.....	11
Arbeitsintensivierung.....	11
Flexible Arbeitsformen.....	13
Industrie 4.0 und zunehmende Automatisierung und Digitalisierung	15
Karriereanforderungen	17
Zunehmende Lernanforderungen.....	18
Handlungsspielräume als Anforderungen	19
Emotionsarbeit	20
Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen	22
Handlungsempfehlungen auf Ebene der Gesellschaft und Politik	22
Handlungsempfehlungen auf Ebene der Betriebe und Organisationen.....	25
Handlungsempfehlungen auf Ebene der Individuen.....	28
Conclusio	29
Literaturverzeichnis	31
Impressum und Kontakt	37

Zusammenfassung

Dieses Factsheet verfolgt die Ziele, (1) einen Überblick zum Thema Arbeit und psychische Gesundheit zu geben, (2) aktuelle und künftige Veränderungen in der Arbeitswelt sowie deren Auswirkungen auf die psychische Gesundheit von Beschäftigten zu beschreiben und (3) daraus Handlungsempfehlungen abzuleiten. Dabei wird insbesondere die Situation (potentiell) Beschäftigter mit psychischer oder intellektueller Beeinträchtigung berücksichtigt.

Zunächst werden im ersten Teil die Funktionen von Arbeit abseits des Gelderwerbs sowie die Merkmale gut gestalteter Arbeit erläutert. Anschließend werden sowohl gesundheitsbeeinträchtigende wie auch motivations- und lernförderliche Effekte von Arbeit ausführlicher beschrieben, bevor auf die Bedürfnisse von Personen mit beeinträchtigter psychischer Gesundheit in der Arbeitswelt und Programme zur Integration dieser Personen in den Arbeitsprozess eingegangen wird.

Der zweite Teil beschäftigt sich mit aktuellen und künftigen Veränderungen in der Arbeitswelt. Neben einer Zunahme der Arbeitsintensität und von Anforderungen zur Emotionsarbeit sind Beschäftigte häufiger auch gefordert, flexibel betreffend ihrer Arbeitszeiten und Arbeitsorte zu sein, Verantwortung für die eigene Karriere zu übernehmen, sich selbstständig weiterzubilden sowie Handlungsspielräume im Sinne der Betriebe optimal zu nützen. Künftig droht sich der Druck auf die Beschäftigten insgesamt weiter zu erhöhen, wodurch auch für Personen mit bereits beeinträchtigter psy-

chischer Gesundheit die Chancen auf Teilhabe am Arbeitsmarkt zunehmend gefährdet werden.

Abschließend werden im dritten Teil Handlungsempfehlungen sowohl zur proaktiven Gestaltung von aktuellen und künftigen Veränderungen in der Arbeitswelt im Sinne der Erhaltung und der Förderung psychischer Gesundheit als auch zur Inklusion von Personen mit bereits beeinträchtigter psychischer Gesundheit in den Arbeitsprozess abgeleitet.

Einleitung

Die heutige Arbeitswelt ist von zahlreichen Veränderungen gekennzeichnet: Intensiver Wettbewerb auf internationalen Märkten, technischer Fortschritt in Bereichen der Informations- und Kommunikationstechnologien und der Produktion sowie der Wandel von einer mehrheitlichen Industriegesellschaft zu einer mehrheitlichen Dienstleistungsgesellschaft stellen neue Anforderungen an Organisationen und die Beschäftigten (z.B. Rosa, 2003; Cascio, 1995; Cascio & Montealegre, 2016). Ziel dieser Zusammenstellung ist es einen Überblick zum Thema Arbeit und psychische Gesundheit zu geben, aktuelle und künftige Veränderungen in der Arbeitswelt sowie deren Auswirkungen auf die psychische Gesundheit von Beschäftigten zu beschreiben und Handlungsempfehlungen auf gesellschaftlich/politischer, betrieblich/organisationaler und individueller Ebene zu geben. Dabei werden die Auswirkungen auf (potentielle) Beschäftigte mit psychischer oder intellektueller Beeinträchtigung besonders berücksichtigt.

Überblick zum Thema Arbeit und psychische Gesundheit

In diesem Kapitel soll zunächst ein allgemeiner Überblick über die Funktionen von Arbeit und die Merkmale gut gestalteter Arbeit gegeben werden bevor allgemein auf die Wirkung von Arbeit auf psychische Gesundheit eingegangen wird. Darüber hinaus wird in diesem Kapitel auch auf die Prävalenz psychischer Störungen bei Beschäftigten, die Arbeitssituation von spezifischen Gruppen und

die Integration am allgemeinen Arbeitsmarkt beschrieben.

Funktionen der Arbeit

Schon früh beschrieb Kurt Lewin die ‚zwei Gesichter der Arbeit‘ (Lewin, 1920). Arbeit kann als Mühe und Last aber auch als Bereicherung erlebt werden. Betrachtet man Arbeit lediglich als Plage, so mag eine Reduktion von Arbeit abgesehen von der Frage des Gelderwerbs für den Lebensunterhalt vorrangig als etwas Positives angesehen werden. Ein Leben ohne Arbeit mag aber auch hohl und halb erscheinen. Auch wenn Menschen von ihrer finanziellen Situation her nicht gezwungen sind zu arbeiten, suchen sie sich dennoch ein Wirkungsfeld. Beschäftigte engagieren sich oftmals auch mehr als von ihnen gefordert wird, weil sie ‚gute‘ Arbeit leisten möchten. Lewin (1920) nahm daher an, dass Menschen ein *Bedürfnis nach Arbeit* innewohnt.

Forschung zu Arbeitslosigkeit zeigt, dass mit dem Verlust des Arbeitsplatzes nicht bloß der Verlust des Einkommens, sondern oftmals auch mit dem Verlust weiterer ‚Nebenprodukte‘ zielgerichteter Handlung verbunden ist (Jahoda, 1981). Neben der Funktion des *Gelderwerbs* zur materiellen Existenzsicherung bringt Arbeit auch zahlreiche weitere Funktionen mit sich: Arbeit bietet den Erwerbstätigen eine *Zeitstruktur* über Arbeitstage und Arbeitswochen hinweg, ermöglicht *Sozialkontakt* außerhalb der eigenen Familie und *Teilhabe an kollektiven Zielen*, ist eng mit *sozialen Status* und dem Aufbau der eigenen Identität verbunden und fördert auch *Aktivität* (Jahoda, 1981). In einer für Deutschland repräsentativen Studie (Paul & Batinic, 2010) bestätigten sich die angenommen Unterschiede entlang dieser Dimensionen nicht

nur zwischen Erwerbstätigen und Arbeitslosen, sondern großteils auch zwischen Erwerbstätigen und Nicht-Erwerbspersonen (z.B. PensionistInnen, Studierende, Hausfrauen/-männer). Es zeigte sich außerdem, dass neben der finanziellen Situation auch der soziale Status und die Sozialkontakte mit reduzierten Ausmaßen negativen Stresses zusammenhängen. Es kann also davon ausgegangen werden, dass sich Arbeit grundsätzlich positiv auf alle Menschen, unabhängig vom Ausmaß ihrer physischen und psychischen Gesundheit, auswirkt.

Auch wenn sich *arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme* in Form von Stress, Depression und Angstzuständen von 2007 bis 2013 in Österreich verdoppelt haben (Statistik Austria, 2014, S. 44) und psychische und Verhaltensstörungen mit knapp 33% im Jahr 2015 die größte Gruppe der Neuzugänge bei *Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeitspensionen* ausmachten (Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, 2016, S. 75), erfüllt Arbeit dennoch die zuvor genannten positiven Funktionen. Anstatt Arbeit zu reduzieren, sollte daher darauf geachtet werden, dass Arbeit gut gestaltet ist bzw. wird.

Merkmale gut gestalteter Arbeit

Menschengerechte Arbeit muss leistungs- und beanspruchungsoptimal gestaltet sein. Neben der *Ausführbarkeit* (Anforderungen sollten unter Einhaltung der Vorschriften tatsächlich erfüllbar sein), *Schädigungslosigkeit* (Gesundheitsschäden sollte vorgebeugt werden) und *Beeinträchtigungsfreiheit* (Fehlbeanspruchung z.B. durch Unter- oder Überforderung, sollte vermieden werden) gilt die *Lern und Gesundheitsförderlichkeit* von Tätig-

keiten als übergeordnetes Bewertungsmerkmal (Hacker & Sachse, 2014, S. 24f). Gut gestaltete Arbeit sollte also auch Möglichkeiten bieten, „dass im Arbeitsprozess selbst weiter gelernt und *Gesundheit im Sinne der WHO-Definition* als vollständiges körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden auch gegen Alternsprozesse stabilisiert wird“ (Hacker & Sachse, 2014, S. 25). Auf diese Weise kann sichergestellt werden, dass die Gesundheit und die Fähigkeiten der Beschäftigten über das Arbeitsleben hinweg gefördert oder zumindest erhalten werden.

Basierend auf arbeitspsychologischen Erkenntnissen werden in der Norm „Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen“ (vgl. ÖNORM EN ISO 6385:2004) beispielhaft Merkmale gut gestalteter Arbeit genannt (die sich auch auf Nichterwerbsarbeit ausdehnen lassen). Diese umfassen unter anderem (1) die *Vollständigkeit/Ganzheitlichkeit* von Tätigkeiten anstatt der Erledigung von Teilstücken, (2) einen für die Arbeitenden erkennbaren *bedeutsamen Beitrag* ihrer Arbeit, (3) eine angemessene *Vielfalt eingesetzter Fertigkeiten und Fähigkeiten* anstatt repetitiver, einseitiger Aufgaben, (4) *Handlungsspielräume* hinsichtlich des Arbeitstempos, der Tätigkeitsabfolge und des Vorgehens, (5) ausreichend und sinnvolle *Rückmeldung über die Aufgabenerfüllung*, (6) Berücksichtigung der Kenntnisse, Erfahrungen, Fertigkeiten und Fähigkeiten der Arbeitenden zu *Vermeidung von sowohl Unter- als auch Überforderung*, (7) Möglichkeiten zum *Einsatz und der Weiterentwicklung von Fähigkeiten* bzw. der Aneignung neuer Kenntnisse, Erfahrungen, Fertigkeiten und Fähigkeiten, sowie (8) *Vermeidung von sozial isolierender Arbeit* (vgl. Hacker & Sachse, 2014, S. 23f).

Wie sich Arbeit auf psychische Gesundheit auswirkt

Zur Erklärung der Wirkung von Arbeit auf u.a. psychische Gesundheit, Motivation und Lernen bedienen sich arbeitspsychologische Theorien und Modelle zumeist einer Unterscheidung von Arbeitsaspekten in verschiedene Kategorien. Im Job Demands-Resources Model (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Bakker & Demerouti, 2007) wird beispielsweise (etwas vereinfachend) zwischen Anforderungen und Ressourcen unterschieden. *Anforderungen* umfassen jene Aspekte der Arbeit, die andauernde physische und/oder psychische Anspannung erfordern und demzufolge mit bestimmten

physischen und/oder psychischen Kosten verbunden sind. Beispiele für Anforderungen stellen körperliche Belastungen, emotionale Belastungen und Zeitdruck dar. Unter dem Begriff *Ressourcen* werden jene Aspekte der Arbeit zusammengefasst, die für das Erreichen der arbeitsbezogenen Ziele funktional sind, persönliche Entwicklung stimulieren und/oder Anforderungen und die damit verbundenen physischen und psychischen Kosten reduzieren. Ressourcen umfassen beispielsweise soziale Unterstützung durch KollegInnen und Vorgesetzte, Selbstbestimmung und Autonomie ermöglichende Handlungsspielräume, Arbeitsplatzsicherheit und Belohnungen (vgl. Demerouti, 2012, S. 52f).

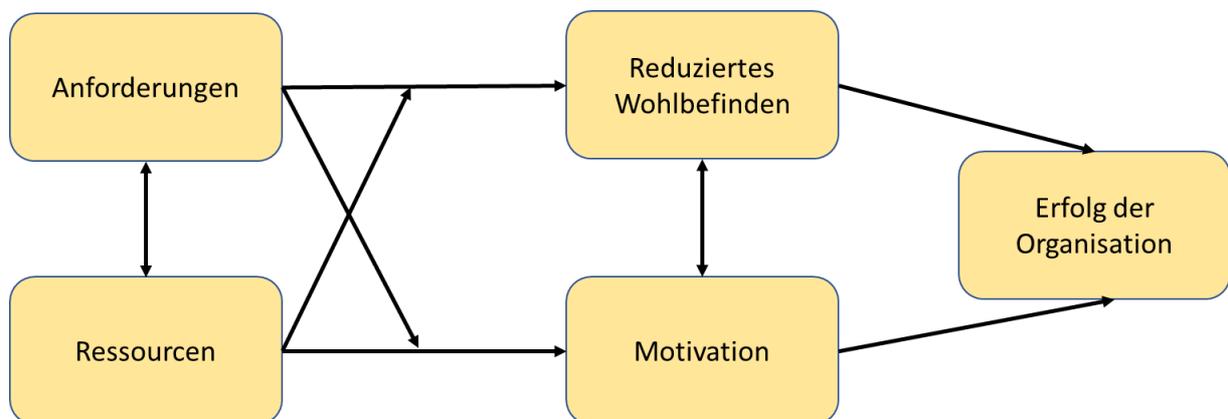


Abbildung 1 Job Demands-Resources Model adaptiert nach Bakker und Demerouti (2007)

Basierend auf der Einteilung von Arbeitsaspekten in Anforderungen und Ressourcen beschreibt das Job Demands-Resources Model (Bakker & Demerouti, 2007) zwei unterschiedliche Wirkprozesse: Während Anforderungen vor allem über gesundheitsbeeinträchtigende Prozesse mit Erschöpfung und Beschwerden verbunden sind, wirken sich

Ressourcen über motivationale Prozesse auf Engagement und Arbeitsleistung aus.

Gesundheitsbeeinträchtigende Prozesse lassen sich über die kompensatorischen Kosten zur Aufrechterhaltung der Arbeitsleistung bei hohen Anforderungen erklären (vgl. Hockey, 1993). Um Arbeitsziele trotz hoher Anforderungen zu erreichen, kommt es zu erhöhter

sympathischer Aktivierung sowie erhöhter subjektiver Anstrengung, die schließlich zu Erschöpfung und Gesundheitsbeschwerden beitragen. Einflussmöglichkeiten, soziale Unterstützung und andere Ressourcen können die physischen und psychischen Kosten von Anforderungen reduzieren und so gesundheitsbeeinträchtigende Prozesse abdämpfen (vgl. Karasek & Theorell, 1990).

Motivationale Prozesse lassen sich durch das Potential von Ressourcen zu extrinsischer oder intrinsischer Motivation beizutragen erklären. Extrinsische Motivation hängt stark mit der Instrumentalität einer Handlung erwünschte Konsequenzen herbeizuführen bzw. unerwünschte Konsequenzen zu verhindern zusammen (vgl. Vroom, 1964). Daher sollten Aspekte der Arbeit, die funktional für das Erreichen von arbeitsbezogenen Zielen sind, zu extrinsischer Motivation beitragen. Intrinsische Motivation lässt sich dagegen als jene Motivation beschreiben, die sich aus dem Interesse an der Tätigkeit selbst ergibt (vgl. Gagné & Deci, 2005). Arbeitsaspekte, die psychologische Grundbedürfnisse nach dem Erleben von Kompetenz, Autonomie und/oder sozialer Eingebundenheit befriedigen, sollten daher zu intrinsischer Motivation beitragen und in Folge auch die persönliche Entwicklung stimulieren.

Während im Job Demands-Resources Model (Bakker & Demerouti, 2007) nur zwischen Anforderungen und Ressourcen unterschieden wird, differenzieren andere Theorien und Modelle vor allem im Bereich der Anforderungen genauer. Basierend auf dem transaktionalen Stressmodell (Lazarus & Folkman, 1984), das unter anderem davon ausgeht, dass die Wahrnehmung und Bewertung einer Stresssituation als Herausforderung

oder Bedrohung davon abhängt, ob die Person die an sie gerichteten Anforderungen mit den ihr zur Verfügung stehenden Ressourcen als bewältigbar erlebt, unterscheiden manche Erweiterungen des Job Demands-Resources Modells zwischen herausfordernden Anforderungen und belastenden Anforderungen (vgl. Crawford, LePine, & Rich, 2010; Van den Broeck, De Cuyper, De Witte, & Vansantenkiste, 2010). *Herausfordernde Anforderungen* sind dadurch gekennzeichnet, dass ihre Bewältigung mit dem Erreichen von persönlich bedeutsamen Zielen verbunden ist, weshalb herausfordernde Anforderungen neben gesundheitsbeeinträchtigender Effekte auch motivierende Effekte haben können. Beispiele für herausfordernde Anforderungen sind Verantwortung, mentale Anforderungen und auch Zeitdruck. Da die Bewältigung *belastender Anforderungen*, wie beispielsweise bürokratische Hürden, Rollenunklarheit sowie widersprüchliche Anweisungen, zumeist als nicht persönlich Bedeutsam erlebt wird, sind belastende Anforderungen auch nicht mit motivationalen, sondern lediglich mit gesundheitsbeeinträchtigenden Effekten verbunden.

Die im deutschsprachigen Raum entwickelte Handlungsregulationstheorie (vgl. Frese & Zapf, 1994; Glaser, Seubert, Hornung, & Herbig, 2015) unterscheidet ebenfalls nicht bloß zwischen Anforderungen und Ressourcen, sondern zwischen Lernanforderungen, Stressoren und Ressourcen basierend auf Annahmen über die Rolle von Arbeitsaspekten in der Planung, Ausführung und Kontrolle von Tätigkeiten. *Lernanforderungen* umfassen jene Arbeitsaspekte, die mit geistigen Erfordernissen in der Tätigkeitsregulation verbunden sind und so dazu beitragen, dass Fähigkeiten

und Fertigkeiten erhalten oder sogar ausgebaut werden (z.B. Komplexität und Vielseitigkeit der Arbeitsaufgaben). *Stressoren* umfassen dagegen jene Arbeitsaspekte, die mit Hindernissen (z.B. Unterbrechungen), Unsicherheiten (z.B. widersprüchliche Anweisungen) oder Überforderungen (z.B. hoher Zeitdruck) in der Tätigkeitsregulation verbunden sind und daher überwiegend mit erhöhtem Aufwand und erhöhter Anstrengung einhergehen. Während den Lernanforderungen vor allem lernförderliche Wirkungen zugeschrieben werden, sind Stressoren dagegen durch überwiegend gesundheitsbeeinträchtigende Wirkungen gekennzeichnet. *Ressourcen* umfassen schließlich jene Arbeitsaspekte, die die Tätigkeitsregulation erleichtern und so der gesundheitsbeeinträchtigenden Wirkung von Stressoren entgegenwirken und die lernförderlichen Effekte von Anforderungen unterstützen (z.B. Handlungsspielräume, soziale Unterstützung).

Basierend auf Erweiterungen des Job Demands-Resources Model (z.B. Crawford et al., 2010) und der Handlungsregulationstheorie (z.B. Frese & Zapf, 1994) kann also angenommen werden, dass zumindest manche Anforderungen neben gesundheitsbeeinträchtigenden auch motivationale und/oder lernförderliche Effekte haben.

Vergleichbar kann auch für Ressourcen angenommen werden, dass sie nicht bloß motivierende Funktionen haben, sondern auch gesundheitsbeeinträchtigenden Prozessen entgegenwirken können: Spezifische Annahmen, welche Ressourcen besonders motivationsförderlich sind, werden im Job Characteristics Model (Hackman & Oldham, 1980) formuliert. Die Aufgabenvielfalt einer Tätigkeit sowie die Ganzheitlichkeit und die

Bedeutsamkeit der Aufgaben motivieren, indem sie das Erleben von Sinnhaftigkeit der Arbeit fördern. Darüber hinaus motivieren die Rückmeldung aus der Tätigkeit und Autonomie, weil sie zum Wissen über die Qualität der eigenen Arbeit bzw. zum Erleben von Verantwortlichkeit gegenüber der eigenen Arbeitsergebnisse beitragen.

Wichtige puffernde Rollen in gesundheitsbeeinträchtigenden Prozessen werden den Handlungsspielräumen einer Person bei der Erledigung ihrer Aufgaben und der ihr dabei zur Verfügung stehenden sozialen Unterstützung zugeschrieben (Karasek & Theorell, 1990). Das Job Demand-Control Model (Karasek, 1979) nimmt beispielsweise an, dass die Kombination von hohen Anforderungen mit einem großen Ausmaß an Handlungsspielräumen nicht bloß gesundheitsbeeinträchtigende Effekte abschwächt, sondern aktives Lernen fördert, da eine erfolgreiche Bewältigung von Anforderungen zum Erleben von Selbstwirksamkeit beiträgt.

Darüber hinausgehend stellen auch die erreichten Belohnungen (z.B. Gehalt, Wertschätzung, Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherheit) wichtige Ressourcen dar, da sich ihr Fehlen negativ auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirkt. Das Modell beruflicher Gratifikationskrisen (Siegrist, 1996) beschreibt die Auswirkungen eines andauernden Ungleichgewichts von Verausgabung in der Bewältigung von Anforderungen gegenüber der erreichten Belohnung als besonders gesundheitsbeeinträchtigend. Empirisch wurden Zusammenhänge solcher *Gratifikationskrisen* unter anderem mit koronaren Herzkrankheiten (Siegrist, 1996) und Burnout (Bakker, Killmer, Siegrist, & Schaufeli, 2000) nachgewiesen.

In der bisherigen Forschung sind bereits Auswirkungen von Anforderungen und Ressourcen auf psychische Gesundheit intensiv untersucht worden, wobei ein großer Teil der Studien sich auf das Phänomen Burnout fokussierte. In einer Meta-Analyse konnte empirisch nachgewiesen werden, dass eine hohe Arbeitsmenge (bzw. Zeitdruck) mit erhöhten Werten in Burnoutindikatoren zusammenhängt, während Einflussmöglichkeiten auf die Tätigkeit und Autonomie das Risiko für Burnout reduzieren (Alarcon, 2011). Vergleichbar dazu kam auch eine weitere Meta-Analyse, die sich den Zusammenhängen von Arbeitsaspekten mit physiologischen Symptomen widmete, ebenfalls zum Ergebnis, dass eine hohe Arbeitsmenge (bzw. Zeitdruck) und fehlende Einflussmöglichkeiten unter anderem mit Kopfschmerzen und Schlafstörungen zusammenhängen (Nixon, Mazzola, Bauer, Krueger, & Spector, 2011).

Insgesamt kann festgestellt werden, dass in der arbeitspsychologischen Forschung zwischen Anforderungen und Ressourcen unterschieden wird und dabei Anforderungen zumeist anhand der ihnen zugeschriebenen Wirkung genauer differenziert werden. Anforderungen sind typischerweise mit gesundheitsbeeinträchtigenden Prozessen verbunden, können aber auch motivierende und/oder lernförderliche Effekte haben. Die Komplexität der Arbeitsaufgaben ist beispielsweise nicht nur mit einem erhöhten Aufwand in mentalen Prozessen und damit mit erhöhter Beanspruchung verbunden. Das Lösen von Problemen im Umgang mit komplexen Aufgaben unterstützt Lernen bei der Arbeit und kann auch als motivierende Herausforderung erlebt werden. Ressourcen sind nicht nur motivations- und lernförderlich,

sondern können die gesundheitsbeeinträchtigende Wirkung von Anforderungen auch zum Teil abschwächen. Besonders relevant sind dabei Handlungsspielräume und soziale Unterstützung sowie bei der Arbeit erreichte Belohnungen.

Personen mit beeinträchtigter psychischer Gesundheit in der Arbeitswelt

Bisher haben sich erst wenige Studien mit den Arbeitsbedingungen von Beschäftigten mit beeinträchtigter psychischer Gesundheit beschäftigt. Dennoch liegen einige Ergebnisse vor, die sich beispielsweise mit der Prävalenz von psychischen Störungen bei Beschäftigten oder der Arbeitssituation von spezifischen Gruppen widmen.

Studien zur Prävalenz von psychischen Störungen (bezogen auf 12 Monate) legen nahe, dass etwa 6 Prozent der Beschäftigten von Angststörungen, etwa 3 Prozent der Beschäftigten von affektiven Störungen und etwa 1 Prozent der Beschäftigten von psychischen und Verhaltensstörungen durch Alkoholsucht betroffen sind (Alonso et al., 2004). Für das in der arbeitspsychologischen Forschung häufig untersuchte Phänomen Burnout lassen sich aufgrund der fehlenden Klassifikation als psychische Störung die Prävalenzzahlen nur schwer abschätzen. Studien, die auf Selbstbericht der Beschäftigten beruhen, deuten darauf hin, dass für rund ein Viertel der Beschäftigten ein Burnoutisiko besteht (Dyrbye et al., 2014; Honkonen et al., 2006; Shanafelt et al., 2012). Es wird geschätzt, dass knapp unter 1% der Beschäftigten unter „echtem“ Burnout leidet und diesbezüglich auch in Behandlung ist (vgl. Eurofound, 2012a).

Insgesamt sind etwa 9 Prozent der Beschäftigten von zumindest einer psychischen Störung betroffen (Alonso et al., 2004). Diese Zahlen weichen kaum von den generellen Prävalenzen ab, dennoch ist die Wahrscheinlichkeit von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein bei Personen, die von zumindest einer psychischen Beeinträchtigung betroffen sind, etwa doppelt so hoch als bei anderen Personen (Alonso et al., 2004).

In der Forschung wurde bisher nur kaum berücksichtigt, ob bzw. wie sich gesundheitsbeeinträchtigende und motivationale Prozesse unterscheiden könnten, wenn eine Beeinträchtigung der psychischen Gesundheit bei Beschäftigten bereits vorliegt. Studien im Bereich von Burnout legen allerdings nahe, dass bei Personen mit hohen Burnout-Werten kognitive Funktionen im Bereich des Arbeitsgedächtnisses und der Unterdrückung von spontanen Reaktionen herabgesetzt sind (Diestel, Cosmar, & Schmidt, 2013). Derartige Defizite in kognitiven Funktionen könnten dazu führen, dass Betroffene durch die Anforderungen bei ihrer Arbeit noch stärker beansprucht werden als andere Personen (Diestel & Schmidt, 2011) wodurch gesundheitsbeeinträchtigende Effekte möglicherweise verstärkt werden.

Auch wenn Beschäftigte, die von einer psychischen Beeinträchtigung betroffen sind, eventuell durch die Anforderungen bei ihrer Arbeit besonders beansprucht werden, kann dennoch angenommen werden, dass die zuvor beschriebenen Theorien und Modelle dennoch für Beschäftigte mit psychischen Beeinträchtigungen gleichermaßen gültig sind. Es konnte beispielsweise gezeigt werden, dass soziale Unterstützung und Handlungsspielräume bei der Arbeit auch bei Erwerbstätigen mit Angststörungen und Depression

mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit von Absentismus sowie mit geringeren Leistungseinbußen verbunden sind (Plaisier et al., 2012).

Im Speziellen zeigte eine australische Studie (Baldwin, Costley, & Warren, 2014), dass Personen, die vom Asperger-Syndrom oder hochfunktionalem Autismus (ohne intellektuelle Beeinträchtigung) betroffen sind, mehr als doppelt so oft unter ihrem Qualifikationsniveau angestellt sind als der australische Durchschnitt (45% vs. 21%) und auch in Führungspositionen unterdurchschnittlich häufig vertreten sind (6% vs. 13%). Die Ergebnisse legten außerdem nahe, dass Personen, die vom Asperger-Syndrom oder hochfunktionalem Autismus (ohne intellektuelle Beeinträchtigung) betroffen sind, in einer Vielzahl an Branchen arbeiten, die nicht immer den Vorurteilen über Fähigkeiten und Interessen von Personen mit Störungen im autistischen Spektrum entsprachen. Die Befragten berichteten (wie auch viele andere Beschäftigte), dass das Einkommen weniger relevant für ihre Arbeitszufriedenheit sei als Möglichkeiten Wissen, Fähigkeiten und Interessen einzubringen. Ein Teil der Befragten schätzt ihre Arbeit, weil sie bei der Arbeit Möglichkeiten vorfinden, um spezifische Schwierigkeiten im Umgang mit ihrer Störung konfrontieren zu können, während anderen die Möglichkeit eigene Interessen und Fähigkeiten sinnvoll einzusetzen besonders wichtig war (Baldwin et al., 2014).

In einer weiteren Studie, die sich mit Personen mit intellektueller Beeinträchtigung beschäftigte, zeigte sich, dass die Anforderungen der Arbeit, soziale Beziehungen bei der Arbeit, soziale Unterstützung, wahrgenommene Autonomie, Möglichkeiten Kompetenzen einzusetzen, Möglichkeiten zur

Weiterentwicklung und die erlebte Sinnhaftigkeit der Arbeit zur Arbeitszufriedenheit der Betroffenen beitragen (Akkerman, Janssen, Kef, & Meininger, 2014). Diese Ergebnisse sind weitgehend vergleichbar mit anderen Gruppen Beschäftigter, jedoch scheinen das Erhalten von sozialer Unterstützung und Möglichkeiten die eigenen Fähigkeiten sinnvoll einzusetzen als besonders wichtig wahrgenommen zu werden. Für die Arbeitszufriedenheit der Befragten war es besonders wichtig gemeinsame Interessen und Erfahrungen mit anderen Beschäftigten zu haben. Ein Teil der Befragten schätzt ihre Arbeit wegen dieser sozialen Aspekte, während für andere Befragte funktionale Aspekte der Arbeit und Arbeitsbedingungen von größerer Bedeutung sind (Akkerman et al., 2014).

Eine Studie zur Arbeitssituation von Personen mit Erkrankungen aus dem schizophrenen Formenkreis deutet darauf hin, dass die Betroffenen tendenziell weniger komplexe Tätigkeiten präferieren, was darauf zurückzuführen sein könnte, dass ein durchschnittliches Niveau von Stimulation und Anforderung bereits zu sehr hoher Aktivierung und Stresserleben führt (Muntaner, Pulver, McGrath, & Eaton, 1993). In einer weiteren Studie mit Personen mit Erkrankungen aus dem schizophrenen Formenkreis zeigte sich, dass die Zufriedenheit mit der Beschäftigung im Alltag (beruflich oder anderswertig) stark mit gesundheitsbezogenen Variablen zusammenhing (Eklund, Hansson, & Bejerholm, 2001).

Im Großen und Ganzen bestätigen diese Studien, dass Beschäftigte mit unterschiedlichen Formen beeinträchtigter psychischer Gesundheit dieselben Faktoren bei der Arbeit auf dieselben Dinge Wert legen wie auch an-

dere Beschäftigte. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass durch eine beeinträchtigte psychische Gesundheit während der Schul- bzw. Ausbildungszeit die späteren Möglichkeiten am Arbeitsmarkt eingeschränkt sein können (vgl. Rinaldi, Killackey, Smith, Shepherd Singh, & Craig, 2010). Auch wenn sich Beeinträchtigungen erst später ergeben, können Unterbrechungen in der Erwerbskarriere zur Stigmatisierung beitragen und dazu führen, dass nur eine Beschäftigung unter dem eigentlichen Qualifikationsniveau erlangt werden kann und/oder die Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb (Fortbildungen, Führungsverantwortung etc.) eingeschränkt sind (vgl. Baldwin et al., 2014).

Es ist auch zu beachten, dass Personen mit beeinträchtigter psychischer Gesundheit häufig nicht direkt am allgemeinen Arbeitsmarkt, sondern in außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen und Werkstätten Beschäftigung finden (Doose, 2016). Da die Annahme einer bezahlten Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt häufig mit dem Wegfall von Sozialleistungen verbunden ist, kann dies im Einzelfall sogar unattraktiv sein. Es wäre daher wichtig statt Arbeit in außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen und Werkstätten zu schaffen, die Betroffenen durch Unterstützung am allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren (Doose, 2016).

Die Wiedereingliederung von Personen mit beeinträchtigter psychischer Gesundheit in den Arbeitsmarkt erfolgt im deutschsprachigen Raum häufig nach dem ‚First train, then place‘-Ansatz in Form von berufsvorbereitenden Trainings bzw. vorübergehender Beschäftigung unter geschützten Bedingungen (Stengler, Riedel-Heller, & Becker, 2014). Es gibt zwar Hinweise darauf, dass diese Form der Rehabilitation die Wahrscheinlichkeit

mittelfristig Beschäftigung zu finden erhöht, jedoch lediglich im Bereich geschützter Arbeit und nicht am allgemeinen Arbeitsmarkt (Watzke, Galvao, Brieger, 2009). Für die Wiedereingliederung nach dem vor allem in den USA stark verbreiteten ‚First place, then train‘-Ansatz in Form von Supported Employment nach dem Individual Placement and Support (IPS) Modells deutet die Befundlage dagegen darauf hin, dass derartige Programme die Wahrscheinlichkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt Beschäftigung zu finden bedeutsam erhöhen (56% vs. 23%) und auch die Dauer bis zur ersten bezahlten Tätigkeit (136 Tage vs. 205 Tage) um etwa ein Drittel kürzer ausfällt (Bond, Drake, & Becker, 2012; vgl. auch Gühne, & Riedel-Heller, 2015, S. 27ff). Supported Employment nach dem IPS-Modell strebt eine rasche Platzierung nach individuellen Bedürfnissen und Neigungen am allgemeinen Arbeitsmarkt an. Dabei werden die Betroffenen durch Job Coaches, die in engem Kontakt zum gemeindepsychiatrischen Behandlungsteam sind, unterstützt (Stengler et al., 2014; siehe auch Jäckel & Hoffmann, 2015, S. 62ff). Supported Employment nach dem IPS-Modell erfordert außerdem, dass die Unterstützung durch Job Coaches sowohl den ProgrammteilnehmerInnen als auch den ArbeitgeberInnen zeitlich unbefristet zur Verfügung steht, da andernfalls das Risiko besteht, dass die erreichten Effekte nicht nachhaltig sind (vgl. Jäger et al., 2013). Eine großangelegte Studie an sechs europäischen Standorten zeigte außerdem, dass obwohl die durch Supported Employment erreichten Effekte jenen berufsvorbereitender Trainings überlegen sind, die Unterschiede der beiden Ansätze unter nicht-amerikanischen Kontextbedingungen jedoch geringer sind und am niederländischen sowie am deutschen Standort im statistischen

Sinne gar nicht signifikant waren (Burns et al., 2007; vgl. Gühne & Riedel-Heller, 2015, S. 27).

Studien zur Beschäftigung von Personen mit intellektueller Beeinträchtigung am allgemeinen Arbeitsmarkt zeigen, dass neben den Entscheidungen und Meinungen von ArbeitgeberInnen, Personen mit intellektueller Beeinträchtigung einzustellen, auch passende Anforderungen, eine unterstützende und partizipative Unternehmenskultur sowie der Einsatz von Job Coaches, die im Einstellungsprozess und auch danach unterstützend begleiten, sich positiv darauf auswirken, dass Betroffene eine Anstellung finden und diese auch behalten (Ellenkamp, Brouwers, Embregts, Joosen, & Weeghel, 2016). Es ist anzunehmen, dass auch für die Chancen anderer Personen mit beeinträchtigter psychischer Gesundheit am allgemeinen Arbeitsmarkt Vorurteile seitens ArbeitgeberInnen ein großes Hemmnis darstellen könnten.

Insgesamt ist davon auszugehen, dass die Merkmale gut gestalteter Arbeit unabhängig davon gültig sind, ob Beschäftigte von einer psychischen oder intellektuellen Beeinträchtigung betroffen sind oder nicht. Besonders wichtig für Personen mit beeinträchtigter psychischer Gesundheit erscheint es jedoch die Kenntnisse, Erfahrungen, Fertigkeiten und Fähigkeiten der Arbeitenden zur Vermeidung von Unter- und insbesondere Überforderung zu berücksichtigen. In Bezug auf die Überlegung, dass hohe Anforderungen stärkere Auswirkungen haben können, kommt den Ressourcen eine noch größere Bedeutung zu. Zur Wiedereingliederung von Personen mit beeinträchtigter psychischer Gesundheit am allgemeinen Arbeitsmarkt ist bei ausreichender Motivation und psychopathologischer Stabilität der ‚First place, then

train'-Ansatz (Supported Employment) zu empfehlen, wobei die Intensität und Dauer individuell angepasst werden sollten und entsprechend des IPS-Modells die angebotene Unterstützung individuell und zeitlich unbegrenzt sein sollte. Außerdem sind auch kontextuelle Umsetzungsschwierigkeiten, die sich aus personellen Faktoren der unterschiedlichen Zielgruppen und kontextuellen Faktoren (z.B. Situation am allgemeinen Arbeitsmarkt) ergeben, zu bedenken.

Veränderungen in der Arbeitswelt

Die moderne Arbeitswelt ist zahlreichen sozialen und technischen Veränderungen unterworfen. Als Folge des Drucks dem Unternehmen auf internationalen, kompetitiven Märkten ausgesetzt wird, steigt oft auch der Druck auf Beschäftigte (*Arbeitsintensivierung*). Außerdem ermöglichen neue Technologien zunehmend zeitlich und örtlich *flexible Arbeitsformen*, die jedoch oftmals auch zu veränderten Erwartungen an Beschäftigte hinsichtlich ihrer Erreichbarkeit führen. Aktuelle Trends und künftige Veränderungen durch die Einführung von modernen Technologien in der industriellen Produktion (*Industrie 4.0*) und *zunehmende Automatisierung und Digitalisierung* von Arbeitsprozessen werden vermutlich die Prekarisierung in vielen Bereichen vorantreiben und möglicherweise auch dazu führen, dass viele Tätigkeiten nicht länger von Menschen erledigt werden (müssen). Dies könnte den Druck auf die Beschäftigten weiter erhöhen und dazu führen, dass Anforderungen an die Beschäftigten sich selbst um die Planung ihrer eigenen Karriere zu kümmern zunehmen (*Karriereanforderungen*). Neue Technologien und Verände-

rungen in Arbeitsprozessen erfordern von den Beschäftigten auch zunehmend ihr Wissen und ihre Fertigkeiten stets auf dem aktuellsten Stand zu halten (*zunehmende Lernanforderungen*) und im Zusammenhang mit hohem Zeit- und Leistungsdruck könnten auch erweiterte *Handlungsspielräume als Anforderungen* wirksam werden. Darüber hinaus erfordert die Arbeit im Bereich der Dienstleistungsarbeit oftmals auch, dass die Beschäftigten bestimmte (zumeist positive) Emotionen zeigen, was mit erhöhten Anforderungen zur Regulation von Emotionen (*Emotionsarbeit*) verbunden ist und oftmals psychisch besonders beanspruchend wirkt.

In diesem Kapitel werden nachfolgend die beschriebenen Phänomene und neuen Anforderungen an die Beschäftigten im Detail erläutert. Dabei werden auch Daten und Fakten zur Verbreitung dieser Anforderungen in der modernen Arbeitswelt präsentiert und mögliche (sowohl positive wie auch negative) Auswirkungen auf die Beschäftigten diskutiert.

Arbeitsintensivierung

Unter Arbeitsintensivierung wird eine Zunahme der bei der Arbeit geleisteten Anstrengung über die Zeit verstanden (Green & McIntosh, 2001). Arbeitsintensivierung bezieht sich damit spezifisch auf die Intensität der Arbeit und unterscheidet sich so von möglichen Veränderungen im Ausmaß der Arbeitszeit (Kubicek, Korunka, Paškvan, Prem, & Gerdenitsch, 2014). Arbeitsintensivierung ist vor allem die Folge eines zunehmenden Konkurrenz- und Leistungsdrucks, dem Unternehmen durch verstärkten internationalen Handel ausgesetzt sind und oft an die Beschäftigten weitergeben. Darüber hin-

aus führen neue Technologien zu Veränderungen in Produktions- und Dienstleistungsprozessen, die Termin- und Leistungsdruck erzeugen oder verstärken können. Just-in-Time Produktion erfordert beispielsweise ein sehr rasches Eingreifen bei Problemen im Produktionsprozess während Computersysteme zur Überwachung der Produktivität von MitarbeiterInnen vor allem in Call-Centern den Druck auf die Beschäftigten erhöhen (vgl. Green & McIntosh, 2001). Eine hohe Einkommensspanne sowie Belohnungen für besondere Anstrengung (z.B. bei Erreichen der in Zielvereinbarungen genannten Leistung) können darüber hinaus dazu beitragen, dass Beschäftigte mehr Anstrengung investieren um finanzielle Vorteile zu erlangen.

Daten aus dem seit 1991 regelmäßig stattfindenden European Working Conditions Surveys (EWCS) zeigen eine Zunahme von Termin- und Zeitdruck, die sich als Indikator für eine stattfindende Arbeitsintensivierung interpretieren lässt. Bereits die Ergebnisse des zweiten EWCS im Jahr 1996 zeigten (in den 12 Ländern, die seit 1991 Teil der Europäischen Gemeinschaften waren) eine Zunahme an Beschäftigten, die angaben, ständig oder fast ständig in sehr hohem Tempo oder unter Termindruck arbeiten zu müssen. Es zeigte sich auch, dass insbesondere Beschäftigte in Großbritannien und Nordirland über eine starke Arbeitsintensivierung während der 1990er berichteten und Arbeitsintensivierung auch mit der Verwendung von Computern bei der Arbeit zusammenhing (Green & McIntosh, 2001). Analysen, die sich dem weiteren Verlauf der Arbeitsintensivität von 2000 bis 2010 in einzelnen europäischen Ländern beschäftigten, zeigten einen weniger einheitlichen Verlauf der Arbeitsintensivität. Während in manchen

Ländern Indizien für weitere Arbeitsintensivierung gefunden wurden, gingen Zeit- und Termindruck in diesem Zeitraum in Großbritannien und Nordirland sogar leicht zurück (Kubicek et al., 2014). Der Bericht zum fünften EWCS im Jahr 2010 stellte fest, dass insgesamt eine Zunahme der Arbeitsintensivierung in den meisten europäischen Ländern zwischen 1991 und 2010 erfolgte und gleichzeitig auch externe, die Arbeitsgeschwindigkeit beeinflussende Faktoren (z.B. Geschwindigkeit von Maschinen, Anforderungen durch KundInnen oder Vorgesetzte) zunahm (Eurofound, 2012b, S. 53). Es gibt außerdem Anzeichen, dass insbesondere jüngere Beschäftigte von Arbeitsintensivierung stärker betroffen sind als ältere Beschäftigte (Eurofound, 2009). Erste Ergebnisse des sechsten EWCS im Jahr 2015 deuten darauf hin, dass sich Zeit- und Termindruck auf recht hohem Niveau stabilisieren. Wie schon 2010 gaben auch 2015 rund 60 Prozent der Beschäftigten an, zumindest ein Viertel ihrer Arbeitszeit in sehr hohem Tempo (2010: 59%; 2015: 60%) oder unter Termindruck (2010: 62%; 2015: 64%) arbeiten zu müssen (Eurofound Data Visualisation). In Österreich berichteten 2015 rund zwei Drittel der Beschäftigten zumindest ein Viertel ihrer Arbeitszeit in sehr hohem Tempo (65%) oder unter Termindruck (62%) zu arbeiten, wobei rund ein Viertel sogar ständig oder fast ständig in sehr hohem Tempo (25%) oder unter Termindruck (24%) arbeitet.

Arbeitsintensivierung trägt zusätzlich zu bestehendem Zeitdruck zu Burnoutsymptomen und reduzierter Arbeitszufriedenheit bei (Kubicek, Paškvan, & Korunka, 2015). Diese nachteiligen Effekte können teilweise durch die Bewertung von Arbeitsintensivierung von den Beschäftigten als Belastung erklärt

werden (Paškvan, Kubicek, Prem, & Korunka, 2016). Zeitdruck hat sowohl nachteilige wie auch vorteilhafte Effekte, da er einerseits die mentalen Prozesse der Planung, Ausführung und Kontrolle von Tätigkeiten überfordern kann und daher mit dem Erleben von Unsicherheit und erhöhter Anstrengung einhergeht (Prem, Kubicek, Diestel, & Korunka, 2016), andererseits aber auch als eine herausfordernde Anforderung wahrgenommen werden und dadurch motivierend wirken kann. Im Gegensatz zu Zeitdruck zeigen sich für Arbeitsintensivierung jedoch lediglich nachteilige und keine vorteilhaften Effekte. Es ist anzunehmen, dass Arbeitsintensivierung ähnlich wie auch Zeitdruck zum Erleben von Unsicherheit und erhöhter Anstrengung beiträgt und so die nachteiligen Effekte von Zeitdruck sogar noch verstärkt. In der bisherigen Forschung zeigte sich jedoch auch, dass Beschäftigte, die stärker in organisationale Entscheidungsprozesse eingebunden sind, Arbeitsintensivierung weniger stark als Belastung erleben (Paškvan et al., 2016). Dies deutet darauf hin, dass das Vorhandensein von Ressourcen die negativen Effekte von Arbeitsintensivierung und hohem Zeitdruck zumindest zum Teil abfedern können.

Insgesamt ist zu erwarten, dass Arbeitsintensivierung aufgrund der damit verbundenen erhöhten Anstrengung mit gesundheitsbeeinträchtigenden Effekten verbunden ist. Da Arbeitsintensivierung als eine belastende Anforderung wahrgenommen wird sind auch nachteilige Auswirkungen auf die Motivation zu erwarten. Da anzunehmen ist, dass Arbeitsintensivierung mentale Prozesse der Tätigkeitsregulation überbeansprucht ist auch keine lernförderliche Wirkung zu er-

warten. Zunehmender Zeit- und Termin- druck könnte auf Personen mit bereits beeinträchtiger psychischer Gesundheit besonders beanspruchend wirken, insbesondere bei Vorliegen von kognitiven und/oder affektiven Störungen.

Flexible Arbeitsformen

Die Veränderungen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglichen es den Beschäftigten auch zunehmend zeitlich und örtlich flexibel zu arbeiten (Allen, Johnson, Kiburz, & Shockley, 2013; Cascio & Montealegre, 2016). Die Einführung von Gleitzeit oder Home-Office Möglichkeiten bringen mögliche Vorteile sowohl für Beschäftigte als auch für Organisationen. In einer europäischen Befragung zur Arbeitszeit gaben 2004/2005 sowohl ManagerInnen als auch PersonalvertreterInnen als häufigsten Grund für die Einführung von Gleitzeit eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (bzw. des Privatlebens) für Beschäftigte an. Gleich an zweiter Stelle folgte jedoch die Möglichkeit, die Arbeitszeiten besser an schwankende Auslastungen anpassen zu können (Eurostat, 2009). Dies zeigt recht eindrücklich, dass Möglichkeiten flexibel arbeiten zu können häufig auch mit veränderten Erwartungen auf Seite der Organisationen hinsichtlich der Verfügbarkeit und Erreichbarkeit der Beschäftigten einhergehen. Obwohl die Möglichkeit zeitlich und örtlich flexibel zu arbeiten von Beschäftigten unter anderem wegen der erlebten Freiheit und der besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit positiv bewertet wird, werden Erwartungen an die Erreichbarkeit, insbesondere wenn abends oder am Wochenende kurzfristig noch etwas zu erledigen ist, als negativ erlebt (Gerdenitsch, Kubicek, & Korunka, 2015).

Daten aus dem fünften EWCS aus 2010 (Eurofound Data Visualisation) zeigen, dass ein großer Teil der Beschäftigten keine fixen Beginn- oder Schlusszeiten ihrer Arbeit hat (EU: 38%, AT: 44%). Ein Großteil der Beschäftigten gab aber auch an, dass die Lage der Arbeitszeiten von der Organisation ohne Änderungsmöglichkeit festgelegt werden (EU: 59%, AT: 53%), während ein Teil der Beschäftigten zwischen verschiedenen Arbeitszeitplänen wählen kann (EU: 8%; AT: 9%), die Arbeitszeit in einem bestimmten Rahmen (z.B. Gleitzeit) selbst anpassen kann (EU: 16%; AT: 22%) oder die Arbeitszeit vollständig individuell festlegen kann (EU: 17%; AT: 16%). Ein Großteil der Beschäftigten merkte an, die Arbeitszeit im Allgemeinen würden sehr gut oder ziemlich gut zu ihrem Familienleben oder gesellschaftlichen Verpflichtungen außerhalb der Arbeit passen (EU: 82%; AT: 87%). Ein nicht allzu kleiner Anteil der Beschäftigten gab jedoch auch an, zumindest einmal im Monat in der Freizeit gearbeitet zu haben, um die Arbeitsanforderungen zu erfüllen (EU: 31%; AT: 23%). Außerdem berichtet rund ein Viertel der Beschäftigten, dass ihr hauptsächlichlicher Arbeitsplatz nicht in den Räumlichkeiten der eigenen ArbeitgeberInnen liegen (EU: 27%; AT: 25%). Erste Ergebnisse aus dem sechsten EWCS von 2015 (Eurofound Data Visualisation) deuten auf eine Zunahme des Anteils an Beschäftigten, die anmerkten, ihre Arbeit habe keine fixen Beginn- oder Schlusszeiten (EU: 39%; AT: 51%), hin. Der Anteil der Beschäftigten, die angeben, zumindest einmal im Monat in der Freizeit gearbeitet zu haben (EU: 54%; AT: 45%), ist 2015 ebenfalls angestiegen.

Flexible Arbeitsbedingungen haben das Potential sich sowohl positiv wie auch negativ auf das Wohlbefinden und Arbeits-Freizeit-

Konflikte auszuwirken. Studien zu flexiblen Arbeitszeiten zeigen, dass angebotene Flexibilität (z.B. Möglichkeit die Lage und Dauer der Arbeitszeit über einen Arbeitstag oder eine Arbeitswoche anzupassen) das Erleben von Erschöpfung und das Auftreten von Arbeits-Freizeit-Konflikten reduziert. Geforderte Flexibilität (z.B. die Häufigkeit wie oft in „Notfällen“ eingesprungen werden muss) führt dagegen zu einem höheren Erleben von Erschöpfung und vermehrten Arbeits-Freizeit-Konflikten (vgl. Kattenbach, Demerouti, & Nachreiner, 2010).

Abgesehen davon, dass flexible Arbeitsbedingungen zu mehr geforderter Flexibilität und damit zu nachteiligen Effekten für die Beschäftigten führen können, kann angebotene Flexibilität auch das Auftreten von selbstgefährdenden Arbeitsverhalten begünstigen. Unter selbstgefährdenden Arbeitsverhalten versteht man Verhalten, das zwar für das Erreichen von Arbeitszielen funktional ist, jedoch mit nachteiligen Effekten für die Gesundheit und die langfristige Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten einhergeht (Dettmers, Deci, Baeriswyl, Berset, & Krause, 2016). Da moderne Führungssysteme wie „Management by Objectives“ darauf abzielen, dass sich Beschäftigte mit Unternehmenszielen identifizieren, kann angebotene Flexibilität betreffend der Arbeitszeiten und/oder des Arbeitsortes vor allem bei für die gegebenen Ressourcen zu hohen Anforderungen dazu führen, dass die Beschäftigten ihre langfristige Gesundheit selbst ausbeuten, indem sie beispielsweise in ihrer Freizeit oder während Arbeitspausen weiterarbeiten, krank zur Arbeit gehen etc. (Dettmers et al., 2016).

Insgesamt ist zu erwarten, dass zunehmende Möglichkeiten flexibel zu arbeiten zwar Vorteile für die Beschäftigten in Form von besserer Vereinbarkeit und Arbeit und Freizeit bieten könnten, jedoch gerade in Kombination mit hohen Erwartungen der Unternehmen an ihre Beschäftigten eher zu höheren Flexibilitätsanforderungen und Risiken zur Selbstausschöpfung beitragen werden. Eine selbstbestimmte Nutzung von angebotener Flexibilität erfordert nicht nur passende Rahmenbedingungen, sondern geht auch mit zusätzlichen Anforderungen an die Beschäftigten ihren Arbeitstag bzw. ihre Arbeitswoche selbstständig zu organisieren und dabei neben den Interessen des Unternehmens auch noch die eigenen Interessen zu berücksichtigen, einher. Daher ergeben sich zusätzliche Anforderungen an die kognitiven Fähigkeiten und Ressourcen der Beschäftigten. Auch für Personen mit bereits beeinträchtigter psychischer Gesundheit können flexible Arbeitsformen grundsätzlich sowohl vorteilhaft wie auch nachteilig sein. Zusätzliche Anforderungen, Arbeit und Freizeit in Einklang zu bringen, werden aber zumindest für jene Beschäftigten mit beeinträchtigter psychischer Gesundheit, die von einer durch die Arbeit vorgegebenen Tagesstruktur besonders profitieren würden, eher eine zusätzliche Belastung darstellen.

Industrie 4.0 und zunehmende Automatisierung und Digitalisierung

Auch wenn man die Vermutung anstellen könnte, dass von den zuvor beschriebenen Veränderungen in der Arbeitswelt möglicherweise nur bestimmte Branchen, Tätigkeiten oder Gruppen von Beschäftigten maßgeblich

betroffen sind, so werden sich durch die Einführung von Industrie 4.0 und eine zunehmende Automatisierung und Digitalisierung von Arbeitsprozessen künftig noch weitreichendere Veränderungen in der Arbeitswelt ergeben.

Industrie 4.0 beschreibt die Organisation von Produktionsprozessen basierend auf Technologien und Geräten, die entlang von Wertschöpfungsketten autonom in virtuellen Computermodellen kommunizieren (Smit, Kreutzer, Moeller, & Carlberg, 2016). In anderen Worten, in künftigen Fabriken soll basierend auf neuen Standards die Kommunikation und Zusammenarbeit von Maschinen optimiert werden. In der ‚smarten‘ Fabrik der Zukunft werden die Produktionsprozesse von computergestützten Systemen überwacht, die auch eigenständig Entscheidungen in Echtzeit treffen. Durch eine stärkere Vernetzung der Maschinen und die automatische Überwachung der Produktionsprozesse wird es möglich sein, dass Verschleiß an Maschinen frühzeitig erkannt und automatisch beseitigt wird. Indem jedes Produkt auf seinem Weg durch die Fabrik mit modernen Funkchips ausgestattet wird, die den Maschinen die von den KundInnen gewünschten Eigenschaften des Produkts mitteilen, sollen maßgeschneiderte Produkte in Massenfertigung möglich werden. Es wird häufig angenommen, dass die geplanten Veränderungen in der Produktion eine vierte Welle der industriellen Revolution darstellen könnten, die sich von der dritten Industrialisierungswelle (Beschleunigung durch Einführung von Elektronik/IT sowie Globalisierung um ca. 1970) unterscheiden lässt, ähnlich wie jene von den früheren Industrialisierungswellen (Dampfmaschine ab dem

späten 18. Jhdt.; Strom und Fließband ab der Mitte des 19. Jhdt.; vgl. Smit et al., 2016).

Im Rahmen der Einführung von Industrie 4.0 wird es nicht nur notwendig sein die Standardisierung von Schnittstellen voranzutreiben, rechtliche Rahmenbedingungen zu schaffen und das benötigte Know-How zu schützen, sondern auch Arbeitsprozesse anzupassen und die Verfügbarkeit von qualifizierten Personal sicherzustellen. Es wird erwartet, dass sich dadurch gesteigerte Anforderungen im Umgang mit Komplexität und Problemlösen an die Beschäftigten ergeben werden und es auch zunehmend notwendig sein wird, dass die Beschäftigten selbstständig ihre Arbeit organisieren. Einfachere manuelle Tätigkeiten könnten dagegen wegfallen. Das Anforderungsprofil für typische Industrie 4.0 Beschäftigte könnte etwa einen Hochschulabschluss in einem MINT-Fach kombiniert mit Fähigkeiten in Betriebswirtschaft, Kommunikation und Management umfassen. Es ist daher fraglich, ob überhaupt ausreichend qualifiziertes Personal zur Verfügung stehen wird (vgl. Smit et al., 2016, S. 48).

Durch zunehmende Automatisierung und Digitalisierung von Arbeitsabläufen (sowohl innerhalb als auch außerhalb der Produktion) wird erwartet, dass zunehmend Routinetätigkeiten, die mittlere Qualifikationen erfordern, automatisiert werden und damit wegfallen könnten. In der EU und den USA sind zwischen 2002 und 2014 bereits rund 9% der Routinetätigkeiten weggefallen, die mittlere Qualifikationen erfordern, während Tätigkeiten, die hohe Qualifikationen erfordern, um rund 7% angestiegen sind (OECD, 2016). Da vor allem Routinetätigkeiten, die mittlere Qualifikationen erfordern, durch Automatisierung bedroht sind, droht eine weitere Polarisierung der Einkommensverteilung

(OECD, 2016). Während bei Tätigkeiten, die hohe Qualifikationen erfordern, die Einkommen tendenziell steigen, hält der Konkurrenzdruck (ausgelöst durch zahlreiche neue Beschäftigungslose mit mittleren Qualifikationen, deren Tätigkeiten automatisiert wurden) die Einkommen für Tätigkeiten, die geringe Qualifikationen erfordern, niedrig. (OECD, 2016).

Einer Schätzung zu Folge sind in Österreich etwa 43% der Teiltätigkeiten aller Beschäftigten automatisierbar (Arntz, Gregory, & Zierahn, 2016), wobei für rund 12% der Beschäftigten ein hohes Risiko durch Automatisierung ersetzt zu werden besteht, da mehr als 70% der von ihnen ausgeführten Teiltätigkeiten automatisierbar sind. Innerhalb der OECD sind nur in Deutschland und Spanien bei einem vergleichbar hohen Anteil der Beschäftigten ebenfalls mehr als 70% der Teiltätigkeiten automatisierbar (Arntz et al., 2016). Die Schätzungen deuten auch darauf hin, dass über die OECD-Länder hinweg in Gruppen mit höheren Bildungsgrad und in Gruppen mit höherem Einkommen der Anteil von Beschäftigten mit hohem Risiko durch Automatisierung ersetzt zu werden sinkt (Arntz et al., 2016).

Es ist anzunehmen, dass durch die Einführung von Industrie 4.0 sowie durch die zunehmende Automatisierung und Digitalisierung von Arbeitsabläufen viele Tätigkeiten wegfallen und sich der Druck auf die Beschäftigten weiter erhöht. Im hochqualifizierten Bereich ist zu vermuten, dass Beschäftigte sich zunehmend um die Vermarktung ihrer Arbeitskraft kümmern müssen und sich durch eigenständige Karriereplanung, Weiterbildung usw. für den Arbeitsmarkt attraktiv zu halten. Da die Nachfrage nach Arbeitskräften im hochqualifizierten

Bereich das Angebot vermutlich übersteigt, werden sich Unternehmen auch weiterhin im ‚war for talents‘ aktiv bemühen potentielle Beschäftigte für sich zu gewinnen. Hier besteht insbesondere die Gefahr der Selbstaussbeutung der eigenen Gesundheit, um eine der gut bezahlten Tätigkeiten zu erlangen bzw. zu behalten. Im zunehmend schrumpfenden mittelqualifizierten Bereich werden sich die Beschäftigten ebenfalls bemühen durch Zusatz- und Weiterqualifikation den Wechsel in den hochqualifizierten Bereich zu schaffen. Dies wird vermutlich nicht immer erfolgreich sein, wodurch sich der Druck im geringqualifizierten Bereich erhöht und die Gefahr besteht, dass die Beschäftigten zunehmend schlechtgestaltete Tätigkeiten und/oder geringe Einkommen akzeptieren (müssen), um zumindest über irgendein Einkommen zu verfügen. Während im hochqualifizierten Bereich die Gefahr von zu hohen Lernanforderungen und überfordernden Handlungsspielräumen vorherrscht, besteht im geringqualifizierten Bereich eher die Gefahr von zu geringen Lernanforderungen und Handlungsspielräumen. Personen mit bereits beeinträchtigter psychischer Gesundheit drohen einem zunehmenden Konkurrenzdruck ausgesetzt zu sein, was sich nachteilig auf ihre Chancen am Arbeitsmarkt auswirken wird.

Karriereanforderungen

Bereits im Jahr 2015 arbeitete rund ein Drittel der österreichischen unselbstständigen Beschäftigten in atypischen Beschäftigungsformen, das heißt sie hatten keine unbefristete Vollzeitbeschäftigung (Statistik Austria, 2016, S. 38). Rechnet man den Anteil der atypisch Beschäftigten heraus, die ausschließlich durch eine Teilzeitbeschäftigung (ab 12 Wochenstunden) in die Kategorie der atypisch

Beschäftigten fallen, bleiben immerhin noch rund 13% der unselbstständigen Beschäftigten übrig, die auf eine oder mehrere Weisen (Befristung, Leiharbeit, Freier Dienstvertrag, weniger als 12 Wochenstunden) atypisch beschäftigt sind.

Daten aus dem sechsten EWCS aus 2015 (Eurofound Data Visualisation) zeigen außerdem, dass ein nicht unbeachtlicher Teil der Beschäftigten von Arbeitsplatzunsicherheit betroffen ist: Obwohl ein Großteil der Beschäftigten (EU: 69%, AT: 77%) der Aussage „Ich könnte meine Arbeit in den nächsten 6 Monaten verlieren“ eher nicht oder überhaupt nicht zustimmten, gab auch ein nicht unbeachtlicher Teil an der Aussage weder zu noch nicht zuzustimmen (EU: 15%, AT: 13%) oder gar der Aussage eher oder voll und ganz zuzustimmen (EU: 16%, AT: 10%). Nur gut ein Drittel der Beschäftigten (EU: 37%, AT: 36%) denkt, es wäre einfach für sie eine Arbeit mit ähnlichem Gehalt zu finden, wenn sie ihre derzeitige Arbeit verlieren oder kündigen würden.

In einer Meta-Analyse, die sich spezifisch mit den Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit beschäftigte, zeigte sich, dass die subjektiv empfundene Wahrscheinlichkeit den Arbeitsplatz zu verlieren sowohl mit reduzierter physischer als auch reduzierter psychischer Gesundheit zusammenhängt (Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002). Ein möglicher Arbeitsplatzverlust bedroht sowohl den Gelderwerb für den Lebensunterhalt als auch latente Funktionen der Arbeit (z.B. Zeitstruktur, Sozialkontakte) und wirkt daher als Stressor (vgl. Jahoda, 1981). Gleichzeitig kann eine fehlende Arbeitsplatzsicherheit sich auch dadurch negativ auf die psychische Gesundheit auswirken, da Ar-

beitsplatzsicherheit als Anerkennung wahrgenommen wird und ein Fehlen dieser das Entstehen von Gratifikationskrisen begünstigt (vgl. Siegrist, 1996).

Als Reaktion auf unsichere Arbeitsverhältnisse sind Beschäftigte zunehmend gefordert sich selbst um die eigene Karriere zu kümmern und ihre Berufsbiographie zu planen, um am Arbeitsmarkt attraktiv zu bleiben. Angespornt durch verschärfte Wettbewerbsbedingungen beschäftigen Unternehmen ihre MitarbeiterInnen häufig nur so lange wie sie gebraucht werden, was Beschäftigte dazu zwingt als *ArbeitskraftunternehmerInnen* ihre Arbeitskraft strategisch anzupreisen und die eigenen Fähigkeiten für den Arbeitsmarkt kontinuierlich zu entwickeln und zu verwerten (vgl. Pongratz & Voß, 2001, 2003). Prekäre Arbeitsverhältnisse und Arbeitsplatzunsicherheit erfordern daher von den Beschäftigten häufig eigenständige Initiative, um am Arbeitsmarkt attraktiv zu bleiben und sich als UnternehmerIn der eigenen Arbeitskraft zu verhalten, indem in die eigene Fort- und Weiterbildung investiert wird, Netzwerke gepflegt werden, man sich Alternativen offen hält und die Karriereplanung in die eigene Hand nimmt (vgl. Kubicek et al., 2015).

Insgesamt ist davon auszugehen, dass durch gesellschaftliche Veränderungen Karriereanforderungen für die Beschäftigten weiter zunehmen. Eine aktive Gestaltung der eigenen Berufslaufbahn könnte dazu beitragen, dass Beschäftigte sich Tätigkeiten auswählen, die gut zu ihren Fähigkeiten, Werten und Interessen passen, was wiederum die Motivation und die psychische Gesundheit positiv beeinflussen könnte. Es ist jedoch zu befürchten, dass sich das Modell der ArbeitskraftunternehmerInnen weiter durchsetzt und sich Beschäftigte zunehmend nicht nur eigenständig

um ihre eigene Entwicklung kümmern, sondern auch ihre Arbeitskraft selbst aktiv vermarkten müssen. Das ehemals typische Karrieremodell eines kontinuierlichen Aufstiegs droht durch Phasen des Auf- und Abstiegs abgelöst zu werden. In einem System, das davon ausgeht, dass sich Beschäftigte eigenständig um ihre Karriere und Weiterbildung kümmern, könnten Personen mit bereits beeinträchtigter psychischer Gesundheit zunehmend vom Erwerbsprozess ausgeschlossen werden, wenn sie es nicht schaffen, eigenständig ihre berufliche Laufbahn zu gestalten und zu entwickeln und sich am Arbeitsmarkt durchzusetzen.

Zunehmende Lernanforderungen

Neben dem erlebten Druck für den Arbeitsmarkt attraktiv zu bleiben, erfordern auch technische Veränderungen von den Beschäftigten eine kontinuierliche Fort- und Weiterbildung, um mit neuen Arbeitsabläufen und neuen Arbeitsgeräten umgehen zu können (vgl. Kubicek et al., 2015).

Im fünften EWCS aus 2010 (Eurofound Data Visualisation) gaben weniger als die Hälfte der Befragten (EU: 46%, AT: 43%) an, dass ihre Arbeit gute Karrierechancen bietet. Rund zwei Drittel der Befragten, die eine Schulung/Fortbildung innerhalb der letzten 12 Monate besucht hatten (EU: 69%, AT: 61%), gaben jedoch an das Gefühl zu haben, dass ihr Arbeitsplatz durch die Schulung/Fortbildung sicherer wäre.

Obwohl sich Lernanforderungen grundsätzlich positiv auf die psychische Gesundheit auswirken und arbeitsbedingtem Voraltern in Form eines Verlusts kognitiver Fähigkeiten entgegenwirken (vgl. Glaser et al., 2015;

Ulich, 2011, S. 508ff), können zunehmende Lernanforderungen auch beanspruchend wirken. Gekoppelt mit Zeitdruck werden Lernanforderungen als Stress und Belastung empfunden, während Möglichkeiten den Lernprozess beeinflussen zu können Stress und Belastung reduzieren und Lernen bei der Arbeit stimulieren (Paulsson, Ivergård, & Hunt, 2005). Es ist daher wichtig den Beschäftigten ausreichend Zeit einzuräumen, um Lernen und Reflektion bei der Arbeit zu begünstigen.

Insgesamt ist davon auszugehen, dass durch gesellschaftliche und technische Veränderungen auch Lernanforderungen für Beschäftigte zunehmen. Obwohl Lernanforderungen einem Verlust kognitiver Fähigkeiten entgegenwirken können, droht in Bezug auf Lernen bei der Arbeit gerade in Kombination mit hohem Zeit- und Leistungsdruck ein Wettkampf um Bildung und Qualifikation als Alleinstellungsmerkmal am Arbeitsmarkt zu entstehen. Personen, die nicht über die notwendigen personalen, sozialen und ökonomischen Ressourcen verfügen um sich in diesem Wettkampf durchzusetzen, droht eine Verschlechterung der Arbeitssituation oder gar der Verlust des Arbeitsplatzes. Es ist zu befürchten, dass Personen mit bereits beeinträchtigter psychischer Gesundheit und insbesondere Personen mit intellektueller Beeinträchtigung durch zunehmende Lernanforderungen auch vermehrt Nachteile am Arbeitsmarkt erfahren.

Handlungsspielräume als Anforderungen

Vergleichbar mit Lernanforderungen sind auch Handlungsspielräume hinsichtlich des Arbeitstempos, der Tätigkeitsabfolge und des Vorgehens aus arbeitspsychologischer

Sicht grundsätzlich positiv zu bewerten, da sie den Beschäftigten Kontrolle über ihre Tätigkeit und Autonomie ermöglichen und so Stress reduzieren und Motivation fördern.

Daten aus dem fünften EWCS von 2010 (Eurofound Data Visualisation) zeigen, dass jeweils rund zwei Drittel der Beschäftigten die Reihenfolge der Aufgaben (EU: 66%, AT: 69%), die Arbeitsmethoden (EU: 67%, AT: 63%), oder das Arbeitstempo und die Menge an Arbeit (EU: 70%, AT: 58%) selbst auswählen oder ändern können. Im sechsten EWCS von 2015 (Eurofound Data Visualisation) sind die Handlungsspielräume der Beschäftigten sogar leicht gestiegen: EU-weit nahmen die Handlungsspielräume betreffend der Reihenfolge der Aufgaben und der Arbeitsmethoden um 2% und die Handlungsspielräume betreffend des Arbeitstempos und der Menge an Arbeit um 1% zu; in Österreich stiegen alle drei Aspekte von Handlungsspielräumen von 2010 bis 2015 sogar um jeweils 4%.

Eine Zunahme von Handlungsspielräumen wäre grundsätzlich positiv zu bewerten. Pongratz und Voß (2001, 2003) beschreiben jedoch auch Szenarien, in denen die Autonomie der Beschäftigten bei der Ausübung ihrer Tätigkeit nachteilige Effekte haben kann. Häufig werden den Beschäftigten anstatt detailliert durchstrukturierter Tätigkeiten mehr Spielräume geboten, die auf den ersten Blick mehr Freiheiten bieten. Es wird jedoch von den Beschäftigten häufig auch erwartet die gebotenen Spielräume optimal im Sinne des Betriebes zu nutzen. Ähnlich wie beim Angebot zeitlich und örtlich flexibel zu arbeiten, gehen Handlungsspielräumen hinsichtlich des Arbeitstempos, der Tätigkeitsabfolge und des Vorgehens dann häufig auch

mit gesteigerten Erwartungen (beispielsweise bezüglich der Arbeitsleistung) und Formen indirekter Kontrolle (z.B. Management by Objectives mit Leistungsbeurteilung durch Vorgesetzte) einher.

Im dritten European Company Survey von 2013 gaben PersonalabteilungsleiterInnen an, dass EU-weit rund ein Drittel (34%) und österreichweit rund die Hälfte (53%) der befragten Betriebe zumindest einem Teil ihrer Beschäftigten Formen ergebnisorientierter Entlohnung (Akkordlohn, Provisionen, Vermittlungshonorare, Kommissionen etc.) anbieten. Darüber hinaus wurde berichtet, dass etwa die Hälfte der Betriebe (EU: 43%, AT: 56%) zumindest einem Teil ihrer Beschäftigten variable zusätzliche Lohnzahlungen anbieten, die an die individuelle Leistung gebunden sind und auf der Leistungsbeurteilung durch Vorgesetzte beruhen.

Im Kontext von hohem Zeit- und Leistungsdruck können Handlungsspielräume auch zusätzliche kognitive Anforderungen an die Beschäftigten stellen (z.B. Planung effizienter Arbeitsabläufe, eigenständige Entscheidungen betreffend der Arbeitsmethoden ohne Rücksprache mit Vorgesetzten; vgl. Kubicek et al., 2015). Anforderungen eigenständig Arbeitsabläufe zu planen und Entscheidungen zu treffen sollten grundsätzlich auch lernförderlich sein. Fehlen Möglichkeiten zur Selbstbestimmung können derartige Anforderungen aber auch Stress und Beanspruchung begünstigen (Prem et al., 2016).

Es ist zu vermuten, dass sich die grundsätzlich positive Wirkung von Handlungsspielräumen bei hohem und zunehmenden Zeit- und Leistungsdruck verändern könnte. Da Handlungsspielräume üblicherweise Auto-

nomie und Kontrolle über die Tätigkeit erlauben, fördern sie in der Regel Motivation und reduzieren Stress da Autonomie jedoch auch mit erhöhten kognitiven Anforderungen einhergehen kann, besteht auch die Gefahr einer Überforderung der Beschäftigten. Es ist daher wichtig, dass mit den Handlungsspielräumen gleichzeitig auch die Möglichkeiten zur Selbstbestimmung einhergehen. Personen mit bereits beeinträchtigter psychischer Gesundheit sollten grundsätzlich auch von Handlungsspielräumen bei der Arbeit profitieren, die Gefahr einer Überforderung mag jedoch möglicherweise schon früher gegeben sein.

Emotionsarbeit

Durch die Verlagerung von Arbeit in den Dienstleistungsbereich erfordert diese auch häufiger Formen von Emotionsarbeit, wie das Vorspielen oder Unterdrücken von Gefühlen bei der Arbeitsverrichtung. Durch Regeln innerhalb der Unternehmen oder berufliche Normen sind Beschäftigte oftmals dazu angehalten bestimmte Emotionen gegenüber KlientInnen (KundInnen, PatientInnen, SchülerInnen usw.) zu zeigen (Hochschild, 1983; Hülsheger & Schewe, 2011). Dies sind zumeist positive Emotionen, wobei manche Berufe oder Situationen auch das Zeigen negativer Emotionen erfordern können (z.B. Bestattungsunternehmen). Entsprechen die von den Beschäftigten tatsächlich erlebten Emotionen nicht den geforderten Emotionen, spricht man von emotionaler Dissonanz, die mit erhöhter Beanspruchung in Zusammenhang steht (Hülsheger & Schewé, 2011).

Daten aus dem fünften EWCS von 2010 (Eurofound Data Visualisation) zeigen, dass knapp die Hälfte der Beschäftigten angab

(EU: 44%, Österreich: 47%), ständig oder fast ständig Umgang mit firmenfremden Personen (KundInnen, Passagiere, SchülerInnen/Studierende, PatientInnen usw.) zu haben und rund ein weiteres Viertel der Beschäftigten (EU: 23%, Österreich: 23%) berichtete, zumindest ein Viertel ihrer Arbeitszeit Umgang mit firmenfremden Personen zu haben. Ein gutes Viertel der Beschäftigten (EU: 29%, AT: 30%) gab 2010 an, zumindest ein Viertel ihrer Arbeitszeit Umgang mit verärgerten Kunden zu haben und ebenfalls etwa ein Viertel der Beschäftigten (EU: 25%, AT: 24%) berichtete, ihre Arbeit erfordere immer oder zumindest meistens, Gefühle zu verbergen. Erste Ergebnisse aus dem sechsten EWCS von 2015 deuten auf einen Anstieg von Beschäftigten hin, die in ihrer Arbeit vor der Herausforderung stehen ihre Gefühle zu verbergen. EU-weit gaben im Jahr 2015 28% der männlichen und 35% der weiblichen Beschäftigten an, immer oder zumindest meistens während ihrer Arbeitszeit Gefühle verbergen zu müssen (Eurofound, 2016). Der aktuelle Befund, dass Frauen stärker von Anforderungen zur Emotionsarbeit betroffen sind, deckt sich auch mit den Ergebnissen früherer Befragungen (Eurofound, 2012c).

Um im Umgang mit Anforderungen bestimmte Emotionen zu zeigen, können Beschäftigte unterschiedliche Strategien anwenden. Bei Erleben emotionaler Dissonanz kann einerseits versucht werden, die geforderten Emotionen tatsächlich herzustellen, das heißt die tatsächlich erlebten Gefühle zu verändern (z.B. indem bestimmte Gedanken, Bilder oder Erinnerung aktiviert werden). Andererseits kann auch versucht werden, die geforderten Emotionen vorzuspielen, das heißt die geforderten Emotionen

zu zeigen ohne sie tatsächlich zu fühlen (z.B. Gesichtsausdruck, Stimme, Gestik der geforderten Emotion anpassen). Beide Varianten erfordern Aufmerksamkeit gegenüber den gezeigten Emotionen über die Dauer der Interaktion und wirken daher auch beanspruchend (Zapf, 2002). Insbesondere aber das Vorspielen von Emotionen ist aber mit Indikatoren für Burnout, reduzierter Arbeitszufriedenheit und anderen nachteiligen Effekten verbunden (Hülshager & Schewé, 2011). Vergleichbar zu Anforderungen durch hohen Zeitdruck führt auch emotionale Dissonanz zum Erleben von Unsicherheit und geht ebenfalls mit erhöhter Anstrengung einher (Prem et al., 2016).

Insgesamt ist davon auszugehen, dass auch zunehmende Anforderungen zur Emotionsarbeit mit gesundheitsbeeinträchtigenden Effekten einhergehen, da die Regulation von Emotionen und insbesondere das Vorspielen von Emotionen viel Aufmerksamkeit benötigen. Generell sind auch eher nachteilige Effekte auf die Motivation zu erwarten, obwohl emotionale Anforderungen in manchen Berufsgruppen auch als Herausforderung erlebt werden können (z.B. Pflegekräfte; Bakker & Sanz-Vergel, 2013). Eine lernförderliche Wirkung emotionaler Anforderungen ist nicht anzunehmen, da emotionale Anforderungen im Regelfall zusätzlich zu anderen Anforderungen gestellt werden und eher zur Überforderung der Tätigkeitsregulationsprozesse beitragen. Für Personen mit bereits beeinträchtigter psychischer Gesundheit stellen Anforderungen zur Emotionsarbeit jedenfalls eine besondere Belastung dar. Insbesondere bei kognitiven Defiziten oder Problemen im Bereich der Emotionsregula-

tion (z.B. bei Personen mit schizophrenen Erkrankungen) ist mit Überforderung zu rechnen.

Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Durch soziale und technische Veränderungen im Bereich der Arbeitswelt ergeben sich zunehmende Anforderungen an Organisationen und deren Beschäftigte, aber insbesondere auch neue Herausforderungen für die Gesellschaft und Politik. Mittel- und langfristig gilt es sicherzustellen, dass die Beschäftigten gut gestaltete Arbeit vorfinden, die nicht nur schädigungslos, sondern auch lern- und gesundheitsförderlich ist. Gleichzeitig wird es wichtig sein darauf zu achten, dass die (potentiell) Beschäftigten auch für die Arbeit der Zukunft gut vorbereitet und qualifiziert sind. Abseits von der Gestaltung von Arbeit und Bildung werden sich in der Zukunft durch die Automatisierung und Digitalisierung und den damit verbundenen Wegfall von Tätigkeiten auch zunehmend Fragen zur Verteilung von (Erwerbs-)Arbeit und Einkommen ergeben. Die Antworten, die wir als Gesellschaft zu diesen Fragen finden, werden sich nicht nur auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten und die Nachhaltigkeit unserer Wirtschaft auswirken, sondern könnten auch die Inklusion von Personen mit beeinträchtiger psychischer Gesundheit in den Arbeitsprozess hemmen oder fördern.

Basierend auf den vorherigen Kapiteln, die einen Überblick zum Thema Arbeit und psychische Gesundheit gaben und Veränderungen in der Arbeitswelt beschrieben, werden im Folgenden Handlungsempfehlungen auf

den Ebenen der Gesellschaft und Politik, der Betriebe und Organisationen sowie der Individuen entwickelt. Dabei werden neben generellen Empfehlungen, wie aktuellen und künftigen Veränderungen in der Arbeitswelt proaktiv gestaltet werden können, auch Empfehlungen zur Inklusion von Personen mit beeinträchtigter psychischer Gesundheit in den Arbeitsprozess aus aktueller Sicht und zukünftiger Sicht abgeleitet.

Handlungsempfehlungen auf Ebene der Gesellschaft und Politik

Wie eingangs beschrieben, hat Arbeit neben der Funktion des Gelderwerbs auch zahlreiche weitere Funktionen (Zeitstruktur, Sozialkontakt, Teilhabe an kollektiven Zielen, sozialer Status, Aktivität), die sich positiv auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten auswirken (vgl. Jahoda, 1981). Auch wenn arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme in Form von Stress, Depression und Angstzuständen zunehmen (vgl. Statistik Austria, 2014) und langfristig ein Wegfall von Tätigkeiten, die mittlere Qualifikationen erfordern und wiederum einen erhöhten Konkurrenzdruck im niedrigqualifizierten Bereich bedingen, zu erwarten ist (vgl. OECD, 2016), muss die Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsprozess weiterhin ein wichtiges gesellschaftliches und politisches Ziel sein. Ein Schwerpunkt sollte daher nicht die Reduktion von Tätigkeiten und Arbeitsplätzen, sondern die möglichst gute Gestaltung der Arbeit sein.

Im Rahmen der Novellierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) im Jahr 2013 wurde gesetzlich festgehalten, dass unter Gesundheit im Sinne des ASchG nicht nur

physische sondern auch psychische Gesundheit zu verstehen ist (vgl. ASchG § 2 Abs. 7a) und dass sowohl physische als auch psychische Belastungen Gefahren darstellen können, wenn sie zu Fehlbeanspruchung führen (vgl. ASchG § 2 Abs. 7). In Folge der Änderungen im ASchG ist nun klargestellt, dass ArbeitgeberInnen auch dafür verantwortlich sind Arbeitsabläufe so zu gestalten, dass „[...] Belastungen durch monotone Arbeitsabläufe, einseitige Belastung, Belastungen durch taktgebundene Arbeiten und Zeitdruck sowie sonstige psychische Belastungen möglichst gering gehalten und ihre gesundheitsschädigenden Auswirkungen abgeschwächt werden“ (ASchG § 60 Abs. 2). Während die Berücksichtigung von psychischen Belastungen bei der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren im Sinne des ASchG einen wichtigen Schritt zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen darstellt, wird dabei das übergeordnete Gestaltungsmerkmal der Lern- und Gesundheitsförderlichkeit von Tätigkeiten (vgl. Hacker & Sachse, 2014, S. 24f) nicht angesprochen. Es wäre daher sinnvoll, wenn durch Anreize und Unterstützungen seitens der Politik die Betriebe auch dazu ermutigt würden, neben der Ausführbarkeit, Schädigungslosigkeit und Beeinträchtigungsfreiheit ebenfalls auf die Lern- und Gesundheitsförderlichkeit der Tätigkeiten ihrer Beschäftigten zu achten.

Lern- und gesundheitsförderlich gestaltete Arbeit könnte auch dazu beitragen, dass die Beschäftigten gut auf die Herausforderungen des Arbeitsmarktes der Zukunft vorbereitet werden. Es sei dahingestellt, ob es überhaupt realistisch ist, dass die Beschäftigten in der Zukunft jemals dem idealen Anforderungsprofil für typische Industrie 4.0 Beschäftigte (Hochschulabschluss in einem MINT-Fach

kombiniert mit Fähigkeiten in Betriebswirtschaft, Kommunikation und Management; vgl. Smit et al., 2016, S. 48) in großer Masse gerecht werden können. Um ausreichend qualifiziertes Personal zur Verfügung zu haben, wird es jedoch notwendig sein nicht nur durch betriebliche Maßnahmen, sondern auch auf gesellschaftlicher Ebene Weiterbildung systematisch zu planen und zu fördern sowie die Beschäftigten zu Selbstlernen, Weiterbildung und informellem Lernen am Arbeitsplatz zu motivieren (vgl. Schmid, Winkler, & Gruber, 2016). Im Bereich der schulischen Ausbildung sollte darauf geachtet werden, durch neue Bildungskonzepte den neuen Anforderungen gerecht zu werden, während die Weiterbildung im späteren Verlauf der Bildungskarriere beispielsweise durch Coachings und Trainings zu Soft Skills unterstützt werden könnten. Lern- und gesundheitsförderlich gestaltete Arbeitsbedingungen werden jedoch ein wichtiger Schlüssel zur Förderung der Motivation der Beschäftigten zu Selbstlernen, Weiterbildung und informellem Lernen am Arbeitsplatz sein. Um einer Überforderung der Beschäftigten durch zunehmende Lernanforderungen in Kombination mit hohem Zeit- und Leistungsdruck vorzubeugen, sollte jedoch auch darauf geachtet werden, dass den Beschäftigten ausreichend Zeit zur Weiterbildung und zum Lernen am Arbeitsplatz eingeräumt wird.

Durch Automatisierung und Digitalisierung und den damit verbundenen Wegfall von Tätigkeiten wird auch die Verteilung von (Erwerbs-)Arbeit und Einkommen zunehmend an Relevanz gewinnen. Um einen Wettkampf um gut bezahlte Tätigkeiten mit hohen Qualifikationsanforderungen und eine drohende

weitere Polarisierung der Einkommensverteilung (vgl. OECD, 2016) zu vermeiden können Alternativen angedacht werden: Eine Reduktion der maximalen Wochenarbeitszeit und ein Ausbau von Job Sharing Modellen könnten beispielsweise mehr Personen ermöglichen am Arbeitsprozess teilzuhaben und gleichzeitig den Beschäftigten Zeit für Lernen und Weiterbildung oder aber auch für ihre PartnerInnen, Eltern und Kinder, ermöglichen und so das Wohlbefinden und die Lebensqualität steigern (vgl. Ulich & Wiese, 2011). Flexiblere Arbeitszeitmodelle über die Lebensspanne sowie der Ausbau von Eltern- und Bildungskarenzmodellen wie auch Eltern- und Pfl egeteilzeit könnten ebenfalls helfen, Arbeit gleichmäßiger zu verteilen und gleichzeitig die Lebensqualität zu steigern (vgl. Ulich & Wiese, 2011). Wichtig ist jedoch sicherzustellen, dass die Beschäftigten dennoch über die Lebensspanne hinweg über Einkommen (bzw. Pensionen) verfügen, die ein gutes Leben ermöglichen. In diesem Zusammenhang mag es auch sinnvoll sein die Einführung von bedingungslosen Grundeinkommen zu überlegen, wodurch sich Beschäftigte dann unbürokratisch und selbstbestimmt zusätzliche Zeit für Familie, Bildung o.ä. nehmen könnten, wenn sie es für sinnvoll und notwendig halten, und gleichzeitig Einkommens- und Pensionsnachteile reduziert oder vermieden werden könnten (vgl. Ulich & Wiese, 2011).

Eine gerechtere Verteilung von Arbeit und Einkommen hätte vermutlich auch positive Auswirkungen auf die Inklusion von Personen mit beeinträchtigter psychischer Gesundheit in der Arbeitswelt und deren Lebensqualität. Bestehende Unterstützungen und Instrumente der Arbeitsmarktpolitik sind häufig von unterschiedlichen Stellen

verankert (Bundesländer, Arbeitsmarktservice etc.) und könnten im Sinne des Empowerments der Betroffenen einheitlicher organisiert werden. Während aktuell geplante gesetzliche Veränderungen, wie beispielsweise das Wiedereingliederungsteilzeitgesetz, das die Wiedereingliederung nach langem Krankenständen in den Arbeitsprozess unterstützen soll, grundsätzlich in die richtige Richtung gehen, wäre darüber hinausgehend die Einführung von stundenweiser Arbeit sinnvoll, wie sie zum Beispiel in Deutschland möglich ist. Um Personen mit beeinträchtigter psychischer Gesundheit dabei zu unterstützen Arbeit zu erlangen, sollte jedenfalls darauf geachtet werden, dass die Annahme einer Voll- oder Teilzeitstelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht durch Wegfall von Sozialleistungen mit finanziellen Nachteilen verbunden ist (vgl. Doose, 2016). Aufgrund der positiven Ergebnisse zur Wiedereingliederung am allgemeinen Arbeitsmarkt nach dem ‚First place, then train‘-Ansatz in Form von Supported Employment nach dem Individual Placement and Support (IPS) Modells (vgl. Bond, Drake, & Becker, 2012) wäre anzuraten darauf basierende Programme für bestimmte Zielgruppen und bei bestimmten Arbeitsmarktgegebenheiten verstärkt zu fördern. Gleichzeitig sollten auch Trainings zum Aufbau oder der Stärkung von Soft Skills, dem Umgang mit Zeitdruck, Emotionsarbeit, Misserfolgsbewältigung etc. angeboten werden, die allen Beschäftigten zur Verfügung stehen könnten, um Labeling und Stigmatisierung zu vermeiden.

Technische Veränderungen und Innovationen könnten aber auch Vorteile mit sich bringen, die die Chancen von Personen mit beeinträchtigter psychischer Gesundheit auf

Teilhabe am Arbeitsprozess verbessern. Beispielsweise könnten flexiblere Arbeitsformen wie Crowdfunding Personen mit alternierenden Phasen besserer und schlechterer psychischer Gesundheit es ermöglichen schnell und unkompliziert Arbeit zu finden, wenn es ihr Gesundheitszustand zulässt. Derzeit sprechen aber eine fehlende arbeits- und sozialrechtliche Absicherung und oftmals auch eine sehr geringe Bezahlung gegen Crowdfunding (vgl. AK Oberösterreich).

Es ist zu befürchten, dass sich durch die sozialen und technischen Veränderungen in der der Arbeitswelt eher Nachteile als Vorteile für Personen mit beeinträchtigter psychischer Gesundheit ergeben. Studien zum Beschäftigungsanteil von Personen mit Schizophrenie in Großbritannien und Nordirland zeigen beispielsweise bereits von 1955 bis Anfang der 2000er einen Rückgang (Marwaha & Johnson, 2004). Veränderte Anforderungen in einer zunehmend an Produktivität orientierten Dienstleistungsgesellschaft, die nicht länger zu den Bedürfnissen von Personen mit Schizophrenie passen, könnten diesen Rückgang in der Beschäftigung eventuell erklären (vgl. Marwaha & Johnson, 2004). Es ist zu befürchten, dass sich auch für Personen mit anderen Formen psychischer Beeinträchtigungen die Passung zwischen den Anforderungen der Arbeitswelt und den spezifischen Bedürfnissen verschlechtern könnte (vgl. Gühne & Riedel-Heller, 2015, S. 59). Beispielsweise könnten zunehmende Anforderungen zur Emotionsarbeit Personen benachteiligen, die von kognitiven und/oder affektiven Störungen betroffen sind oder Probleme bei der Regulation von Emotionen haben (z.B. Personen mit schizophrenen Erkrankungen), während erhöhte Erwartungen

an die Flexibilität der Beschäftigten besondere Schwierigkeiten für Personen darstellen könnten, die von Störungen im autistischen Spektrum betroffen sind.

Es sollte auf Ebene der Gesellschaft und Politik im Sinne eines nachhaltigen Umgangs mit Arbeitskraft darauf geachtet werden, dass Arbeit möglichst wenig gesundheitsbeeinträchtigend und insbesondere lern- und gesundheitsförderlich gestaltet ist bzw. wird. In die Zukunft gerichtet sollte überlegt werden, wie Arbeit und Einkommen langfristig sinnvoll und gerecht verteilt werden können. Um Personen mit beeinträchtigter psychischer Gesundheit besser in den Arbeitsprozess einzubinden, sollte sichergestellt werden, dass die Annahme einer Voll- oder Teilzeitstelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht durch Wegfall von Sozialleistungen mit finanziellen Nachteilen verbunden ist. Darüber hinaus ist die Wiedereingliederung nach dem ‚First place, then train‘-Ansatz in Form von Supported Employment – wenn dies möglich ist – besonders zu empfehlen.

Handlungsempfehlungen auf Ebene der Betriebe und Organisationen

Die in den vorherigen Kapiteln beschriebenen Veränderungen decken sich weitgehend mit erwarteten Handlungsfeldern psychosozialer Gesundheitsrisiken der europäischen Betriebe. Laut der zweiten europäischen Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER-2) der Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) im Jahr 2014 (vgl. EU-OSHA, 2015) sind die verbreitetsten (am häufigsten genannten) psychosozialen Risikofaktoren in

den Betrieben der EU-28: Umgang mit schwierigen KundInnen, PatientInnen etc. (58% der Betriebe), Zeitdruck (43%) und Überstunden und unregelmäßige Arbeitszeiten (23%). Weniger häufig genannte psychosoziale Risikofaktoren sind schlechte Kommunikation oder Zusammenarbeit innerhalb des Betriebs (17%), Arbeitsplatzunsicherheit (15%), mangelnder Einfluss auf Arbeitstempo oder Arbeitsprozesse (13%) und Diskriminierung, z.B. aufgrund von Geschlecht, Alter oder ethnischer Herkunft (2%). Die europäischen Betriebe scheinen also die Risiken ganz gut zu kennen, die sich im Zusammenhang mit Arbeitsintensivierung, Emotionsarbeit, Anforderungen durch flexible Arbeitsformen und andere Veränderungen in der Arbeitswelt ergeben.

Um die mit den Veränderungen in der Arbeitswelt verbundenen Anforderungen und den sich daraus ergebenden Gesundheitsrisiken abzuschwächen, sollte in Ergänzung zur gesetzlich vorgeschriebenen Evaluierung der psychischen Belastungen auch prospektiv überlegt werden, wie sich neue Geschäftsmodelle, die Einführung flexibler Arbeitsformen, Strategien zur Personalentwicklung etc. auf die Anforderungen der Beschäftigten im Arbeitsalltag auswirken und welche Ressourcen im Umgang mit diesen Anforderungen unterstützend sein könnten. Darüber hinaus könnte eine stärkere Einbindung der Beschäftigten in organisationale Entscheidungsprozesse auch dabei helfen, dass Beschäftigte Arbeitsintensivierung und Zeitdruck weniger als Belastung erleben und in Folge auch die nachteiligen Effekte von Arbeitsintensivierung auf die Erschöpfung und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten zumindest etwas abfedern (vgl. Paškvan et al.,

2016). Empowerment und eine gute Einbindung der Beschäftigten, sowohl formell wie auch informell, könnten dabei helfen auch andere Gefahren zu identifizieren und oftmals auch die Quelle zum Finden von schnell umsetzbaren Maßnahmen sein. Generell sind dabei Maßnahmen, die daran ansetzen die Arbeitsbedingungen zu verändern (Verhältnisprävention), gegenüber Maßnahmen, die rein am Verhalten der Beschäftigten im Umgang und der Bewältigung von Anforderungen ansetzen (Verhaltensprävention) zu priorisieren.

Um mittel- und langfristig ausreichend qualifiziertes Personal zur Verfügung zu haben, das breite und komplexe Aufgabenspektren abdecken kann sowie die nötigen Soft Skills für zunehmende Teamwork-/Projektwork-Arrangements und umfassendes Know-how über betriebliche Prozesse mitbringt, wird es jedoch zunehmend notwendig sein, dass Betriebe neben der Rekrutierung am Arbeitsmarkt auch anderweitig auf die sich abzeichnenden veränderten Kompetenzanforderungen am Arbeitsmarkt reagieren (vgl. Schmid et al., 2016). Es wird daher von zunehmender Bedeutung sein, dass Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten systematisch planen und fördern, Maßnahmen der betriebsinternen Aus- und Weiterbildung entwickeln und ihre Beschäftigten auch zu Selbstlernen, externer Weiterbildung und informellem Lernen am Arbeitsplatz motivieren (vgl. Schmid et al., 2016). Dazu wird es auch notwendig sein, dass die Betriebe ihre Beschäftigten bei Lernen und Weiterbildung unterstützen, beispielsweise indem sie ausreichend Zeit zur Verfügung stellen und es ermöglichen, dass erfahrene MitarbeiterInnen ihre Erfahrung als MentorInnen weitergeben. Um informelles Lernen am Arbeits-

platz zu unterstützen, sollten auch Formen differentieller und dynamischer Arbeitsgestaltung eingesetzt werden, die es den Beschäftigten ermöglichen, zwischen unterschiedlichen komplexen Arbeitsabläufen entsprechend ihres Lernfortschritts auszuwählen (vgl. Ulich, 2011, S. 293ff). Beispielsweise könnte ein und dieselbe Aufgabe entweder (a) einer Gruppe von Beschäftigten nach einer klar vorgegebenen Aufteilung in einzelne Tätigkeiten übertragen werden, (b) einer teilautonomen Arbeitsgruppe übertragen werden, die die Ausführung der Aufgabe selbst organisiert, oder (c) einer Einzelperson übertragen werden, die sämtliche Tätigkeiten selbst organisiert und ausführt.

Formen differentieller und dynamischer Arbeitsgestaltung könnten nicht nur dabei helfen Lernen am Arbeitsplatz zu unterstützen, sondern auch indirekt die Inklusion von Personen mit beeinträchtigter psychischer Gesundheit in den Arbeitsprozess begünstigen. Die Betriebe sollten sich jedoch zusätzlich auch aktiv um die Inklusion von Personen mit beeinträchtigter psychischer Gesundheit bemühen. Programme wie beispielsweise Autism at Work von SAP zeigen, dass Personen mit beeinträchtigter psychischer Gesundheit oftmals spezifische Fertigkeiten und Fähigkeiten mitbringen, die auch für die Betriebe vorteilhaft sind. Personen mit Störungen aus dem autistischen Spektrum haben beispielsweise meist eine außergewöhnliche Fähigkeit sich bei repetitiver und genauer Arbeit zu konzentrieren (vgl. Austin & Sonne, 2014). SAP sieht daher sein Programm nicht als subventionierte Corporate Social Responsibility Aktion, sondern als eine zusätzliche Quelle gut qualifizierte MitarbeiterInnen wirtschaftlich zu rekrutieren (vgl.

Pisano & Austin, 2016). Es werden also Personen nicht trotz, sondern gerade wegen der Störungen aus dem autistischen Spektrum eingestellt.

Betriebe und Organisationen sollten sich jedoch auch um die Inklusion von Personen mit Beeinträchtigungen psychischer Gesundheit abseits des autistischen Spektrums bemühen. Die Förderung von „Neurodiversity“ sollte dabei nicht immer nur ausschließlich auf wirtschaftlichen Motiven beruhen und kann durchaus auch aufgrund von Überlegungen zu sozialer Verantwortung beruhen. Um Inklusion zu fördern sollten die Betriebe und Organisationen überlegen, wie sie offener auf Personen mit beeinträchtigter psychischer Gesundheit zugehen könnten. Gerade im hochqualifizierten Bereich können Unterbrechungen der Produktivität dazu führen, dass Personen hinsichtlich ihrer Qualifikation unterbeschäftigt angestellt werden, obwohl sie in Phasen besserer psychischer Gesundheit durchaus belastbar wären. Inklusion erfordert also auch ein Zugehen auf Betroffene und ein aktives Bemühen von Seiten der Betriebe. Die Förderung eines Inklusionsklimas, also eines guten Klimas zur Akzeptanz und Unterstützung von Personen mit Beeinträchtigungen, kann zusätzlich auch inklusives Verhalten im Betrieb fördern (vgl. Nelissen, Hülsheger, van Ruitenbeek, & Zijlstra, in press). Die Förderung eines Inklusionsklimas sollte nicht nur im Anlassfall durch Anti-Mobbingmaßnahmen etc. erfolgen. Die Schulung von Führungskräften und TeamleiterInnen, inklusives Verhalten zu zeigen und inklusive Botschaften zu vermitteln, könnte proaktiv zur Etablierung und Aufrechterhaltung der Normen und Werte eines Inklusionsklimas beitragen.

Auf Ebene der Betriebe und Organisationen kann festgehalten werden, dass die gesundheitlichen Risiken und die Herausforderungen betreffend der Weiterbildung der Beschäftigten, die sich durch aktuelle und zukünftige Veränderungen in der Arbeitswelt ergeben, sehr gut bekannt sind. Wichtig wäre es daher auch entsprechend langfristig wirksame und nachhaltige Maßnahmen zur Steigerung der Lern- und Gesundheitsförderlichkeit von Arbeit zu treffen. Dabei könnten beispielsweise Formen differentieller und dynamischer Arbeitsgestaltung hilfreich sein. Die Betriebe sollten auch, sowohl aus wirtschaftlicher Sicht als auch aus Sicht von Corporate Social Responsibility, darüber nachdenken, wie sie Personen mit beeinträchtigter psychischer Gesundheit integrieren und gleichzeitig ein Inklusionsklima schaffen bzw. fördern können.

Handlungsempfehlungen auf Ebene der Individuen

Handlungsempfehlungen auf Ebene der Individuen abzuleiten ist insofern problematisch, als Interventionen auf dieser Ebene nicht kollektiv wirksam sind. In anderen Worten, Interventionen einzelner Beschäftigter wirken sich normalerweise nicht in großem Maßstab auf die Arbeitsbedingungen anderer Beschäftigter aus.

Um auf nachteilige Veränderungen in der Arbeitswelt, wie steigenden Zeit- und Leistungsdruck, veränderte Erwartungen hinsichtlich der Erreichbarkeit oder zunehmende Lernanforderungen zu reagieren, können einzelne Beschäftigte (versuchen), aktiv Grenzen zu ziehen und beispielsweise selbst festlegen und kommunizieren, ob bzw.

wann sie für Vorgesetzte, KollegInnen, MitarbeiterInnen, KundInnen etc, telefonisch oder per E-Mail erreichbar sind.

Beschäftigte könnten auch (versuchen) durch *job crafting* ihre Arbeitsbedingungen aktiv mitzugestalten, indem sie sich um herausfordernde Anforderungen und auch Ressourcen wie Feedback bemühen oder versuchen belastende Anforderungen zu reduzieren (vgl. Tims, Bakker, & Derks, 2013). In Studien konnte gezeigt werden, dass durch *job crafting* tatsächlich soziale Ressourcen (Unterstützung, Feedback, Coaching) und strukturelle Ressourcen (Autonomie, Vielseitigkeit, Entwicklungsmöglichkeiten) gesteigert werden konnten, während sich sowohl belastende wie auch herausfordernde Anforderungen nicht wesentlich veränderten (Tims et al., 2013). Auch wenn das *job crafting* einzelner ebenfalls nicht kollektiv wirksam ist, hat es immerhin den Vorteil, dass es an den Arbeitsbedingungen selbst und nicht erst am individuellen Umgang mit diesen ansetzt – es sich also gewissermaßen um eine Form der Verhältnisprävention (in kleinem Rahmen) und nicht um reine Verhaltensprävention handelt.

Es ist aber fraglich, ob durch aktives Ziehen von Grenzen oder *job crafting* Einzelner tatsächlich den oftmals negative Konsequenzen von Veränderungen in der Arbeitswelt für die psychische Gesundheit der Beschäftigten sinnvoll entgegengewirkt werden kann. Es ist eher zu befürchten, dass, beispielsweise im Fall prekärer Arbeitsverhältnisse oder hohen Konkurrenzdrucks, die Beschäftigten eher zu selbstgefährdenden Arbeitsverhalten neigen und daher möglicherweise in ihrer Freizeit oder während Arbeitspausen weiterarbeiten oder gar krank zur Arbeit gehen (vgl. Dettmers et al., 2016). Außerdem bieten

Tätigkeiten wahrscheinlich oftmals den Beschäftigten auch nicht ausreichend Möglichkeiten ihre Arbeitsbedingungen durch job crafting aktiv mitzugestalten.

Da nicht allen Beschäftigten in gleichem Maße Möglichkeiten zu Interventionen auf individueller Ebene zur Verfügung stehen und hier insbesondere Personen mit bereits beeinträchtigter psychischer Gesundheit benachteiligt sein könnten, sind vorrangig kollektiv wirksame Maßnahmen auf Ebene der Gesellschaft und Politik bzw. auf Ebene der Betriebe und Organisationen zu empfehlen. Um Interventionen auf diesen Ebenen zu initiieren, voranzutreiben und aufrechtzuerhalten, könnten die Beschäftigten jedoch versuchen, auf ihre Betriebe und die Politik beispielsweise einzuwirken, indem sie sich für Interessensvertretungen auf unterschiedlichen Ebenen engagieren. Im Rahmen einer Rehabilitation von Personen mit bereits bestehender psychischer Beeinträchtigung wäre eine Verschränkung von medizinisch-therapeutischer, psychosozialer und beruflicher Rehabilitation am zielführendsten (vgl. Spiel, Finsterwald, Wunderl, & Pöschl, 2016).

Conclusio

Arbeit liefert einen wichtigen Beitrag zu psychischer Gesundheit, beispielsweise indem sie Zeitstruktur, Sozialkontakte, Teilhabe an kollektiven Zielen, sozialen Status und Aktivität fördert. Gut gestaltete Arbeit motiviert die Beschäftigten und ist lern- und gesundheitsförderlich. Arbeit kann aber auch gesundheitsbeeinträchtigend sein, wenn sie die Beschäftigten beispielsweise unter- oder überfordert. Zur Vermeidung von Unter- und insbesondere Überforderung sollten ins-

besondere bei Beschäftigten mit beeinträchtigter psychischer Gesundheit die Kenntnisse, Erfahrungen, Fertigkeiten und Fähigkeiten der Arbeitenden berücksichtigt werden. Parallel dazu braucht es aber auch eine „Diagnostik“ des Arbeitsplatzes, ob dieser überhaupt gut gestaltete Arbeit anbietet. Es geht also um eine Passung von individuellen Faktoren und Faktoren der Arbeitswelt unter einem inklusiven Gesichtspunkt.

Durch aktuelle und zukünftig erwartete Veränderungen in der Arbeitswelt werden sich die Anforderungen an die Beschäftigten voraussichtlich weiter erhöhen, automatisierbare Tätigkeiten im mittleren Qualifikationsbereich wegfallen und sich die Verteilung von Arbeit und Einkommen weiter polarisieren. Jeder Mensch hat u.a. das Recht auf Arbeit, gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie gerechte und befriedigende Entlohnung (vgl. Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Artikel 23). Menschen mit Beeinträchtigung genießen das gleiche Recht auf Arbeit, auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen sowie auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen (vgl. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Artikel 27). Nicht nur, aber auch deshalb, ergeben sich sowohl aus der aktuellen Situation von Personen mit beeinträchtigter psychischer Gesundheit am Arbeitsmarkt als auch aus den Veränderungen in der Arbeitswelt Herausforderungen für Gesellschaft und Politik, Betriebe und Unternehmen, wie auch für jede einzelne und jeden einzelnen Beschäftigten betreffend der Gestaltung von Arbeit und Möglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsprozess.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, sind insbesondere Maßnahmen auf gesellschaftlich/politischer Ebene und auch auf betrieblich/organisationaler Ebene erforderlich, da diese in der Regel kollektiv wirksam sind und somit einen Einfluss auf die Arbeitssituation einer Vielzahl von Beschäftigten haben. Maßnahmen auf gesellschaftlich/politischer Ebene sollen dazu anregen, dass bei der Gestaltung von Arbeit auf Lern- und Gesundheitsförderlichkeit geachtet wird und möglichst vielen Menschen die Teilhabe am Arbeitsprozess unkompliziert ermöglicht wird – sowohl in der heutigen Arbeitswelt wie auch in der Arbeitswelt der Zukunft. Betriebe und Organisationen können und sollten durch zusätzliche Maßnahmen ebenfalls

die Gesundheit, Weiterbildung und Diversität ihrer Belegschaft unterstützen, um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben. Einzelne Beschäftigte können sich schließlich darum bemühen ihre Arbeit aktiv mitzugestalten oder auch aktiv Interessensvertretungen unterstützen. Zusätzlich ist es erstrebenswert, für Personen mit bereits bestehenden psychischen Beeinträchtigungen Rehabilitationsmaßnahmen zu ermöglichen, die sowohl medizinisch-therapeutische Aspekte berücksichtigen als auch psychosoziale und berufsbezogene.

Literaturverzeichnis

- AK Oberösterreich. (18.12.2016) *Crowdworking: Schöne neue Arbeitswelt?* Verfügbar unter: <https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitsvertrag/Crowdworking.html>
- Akkerman, A., Janssen, C. G., Kef, S., & Meininger, H. P. (2014). Perspectives of employees with intellectual disabilities on themes relevant to their job satisfaction. An explorative study using Photovoice. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27, 542-554.
- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 549-562.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66, 345-376.
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte*. Verfügbar unter: <http://www.un.org/depts/german/menschenrechte/a-emr.pdf>
- Alonso, J., Angermeyer, M. C., Bernert, S., Bruffaerts, R., Brugha, T. S., Bryson, H., ... & Haro, J. M. (2004). Prevalence of mental disorders in Europe: Results from the European Study of the Epidemiology of Mental Disorders (ESEMeD) project. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 109, 21-27.
- ArbeitnehmerInnenschutzgesetz. (19.12.2016). *Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für ArbeitnehmerInnenschutzgesetz*. Verfügbar unter: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008910>
- Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis (OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189)*, Paris: Frankreich: OECD Publishing.
- Austin, R. D., & Sonne, T. (2014). The case for hiring ‘outlier’ employees. *Harvard Business Review*, 13.01.2014. Verfügbar unter: <https://hbr.org/2014/01/the-case-for-hiring-outlier-employees>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A. B., Killmer, C. H., Siegrist, J., & Schaufeli, W. B. (2000). Effort–reward imbalance and burnout among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 31, 884-891.
- Bakker, A. B., & Sanz-Vergel, A. I. (2013). Weekly work engagement and flourishing: The role of hindrance and challenge job demands. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 397-409.
- Baldwin, S., Costley, D., & Warren, A. (2014). Employment activities and experiences of adults with high-functioning autism and Asperger’s disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44, 2440-2449.
- Bond, G. R., Drake, R. E., & Becker, D. R. (2012). Generalizability of the Individual Placement and Support (IPS) model of supported employment outside the US. *World Psychiatry*, 11, 32-39.
- Burns, T., Catty, J., Becker, T., Drake, R. E., Fioritti, A., Knapp, M., ... & White, S. (2007). The effectiveness of supported employment for people with severe mental illness: A randomised controlled trial. *The Lancet*, 370, 1146-1152.
- Cascio, W. F. (1995). Whither industrial and organizational psychology in a changing world of work? *American Psychologist*, 50, 928-939.

- Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How technology is changing work and organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 349-375.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95, 834-848.
- Demerouti, E. (2012). Das Arbeitsanforderungen – Arbeitsressourcen Modell von Burnout und Arbeitsengagement. In E. Demerouti, A. Fergen, J. Glaser, B. Herbig, A. Hofmann, F. Nachreiner, L. Packebusch, & K. Seiler (Hrsg.), *Psychische Belastung und Beanspruchung am Arbeitsplatz* (S. 49-57). Berlin: Beuth.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86, 499-512.
- Dettmers, J., Deci, N., Baeriswyl, S., Berset, M., & Krause, A. (2016). Self-endangering work behavior. In M. Wiencke, M. Cacace, & S. Fischer (Hrsg.), *Healthy at work: Interdisciplinary perspectives* (S. 37-51). Berlin: Springer.
- Diestel, S., Cosmar, M., & Schmidt, K. H. (2013). Burnout and impaired cognitive functioning: The role of executive control in the performance of cognitive tasks. *Work & Stress*, 27, 164-180.
- Diestel, S., & Schmidt, K. H. (2011). The moderating role of cognitive control deficits in the link from emotional dissonance to burnout symptoms and absenteeism. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 313-330.
- Doose, S. (2016). Arbeit. In I. Hedderich, G. Biewer, J. Hollenweger, & R. Markowetz (Hrsg.), *Handbuch Inklusion und Sonderpädagogik* (S. 448-453). Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.
- Dyrbye, L. N., West, C. P., Satele, D., Boone, S., Tan, L., Sloan, J., & Shanafelt, T. D. (2014). Burnout among US medical students, residents, and early career physicians relative to the general US population. *Academic Medicine*, 89, 443-451.
- Eklund, M., Hansson, L., & Bejerholm, U. (2001). Relationships between satisfaction with occupational factors and health-related variables in schizophrenia outpatients. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 36, 79-85.
- Eurofound. (2009). *Working conditions in the European Union: Working time and work intensity*. Luxembourg, Luxembourg: Publications Office of the European Communities.
- Eurofound. (2012a). Prevalence of burnout among workers. Verfügbar unter: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/prevalence-of-burnout-among-workers>
- Eurofound. (2012b). *Fifth European Working Conditions Survey*. Luxembourg, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound. (2012c). *Health and well-being at work: A report based on the fifth European Working Conditions Survey*. Dublin.
- Eurofound. (2016). *First findings: Sixth European Working Conditions Survey*. Verfügbar unter: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1568en.pdf
- Eurofound Data Visualisation* - Survey mapping tool. Verfügbar unter: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/data-visualisation>
- Eurostat. (2009). *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

- EU-OSHA. (2015). *Zusammenfassung: Zweite Europäische Unternehmensbefragung über aufkommende und neue Risiken – ESENER-2*. Luxemburg, Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.
- Frese, M., & Zapf, D. (1994). Action as the core of work psychology: A German approach. In H. C. Triandis, M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 4, pp. 271–340). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
- Gerdenitsch, C., Kubicek, B., & Korunka, C. (2015). Control in flexible working arrangements: When freedom becomes duty. *Journal of Personnel Psychology*, 14, 61-69.
- Glaser, J., Seubert, C., Hornung, S., & Herbig, B. (2015). The impact of learning demands, work-related resources, and job stressors on creative performance and health. *Journal of Personnel Psychology*, 14, 37-48.
- Green, F., & McIntosh, S. (2001). The intensification of work in Europe. *Labour Economics*, 8, 291-308.
- Gühne, U., & Riedel-Heller, S. G. (2015). *Die Arbeitssituation von Menschen mit schweren psychischen Erkrankungen in Deutschland*. Berlin: Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde e. V. (DGPPN).
- Hacker, W., & Sachse, P. (2014). *Allgemeine Arbeitspsychologie: Psychische Regulation von Tätigkeiten* (3. vollst. überarb. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading: Addison-Wesley.
- Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. (2016). *Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2016*. Wien, Österreich: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. Verfügbar unter: <http://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/esvportal/content/contentWindow?contentid=10008.630187&action=b&cacheability=PAGE&version=1461594513>
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Hockey, G. R. J. (1993). Cognitive-energetical control mechanisms in the management of work demands and psychological health. In A. D. Baddeley & L. Weiskrantz (Hrsg.), *Attention, selection, awareness, and control: A tribute to Donald Broadbent* (S. 328-345). New York: Clarendon Press/Oxford University Press.
- Honkonen, T., Ahola, K., Pertovaara, M., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., ... & Lönnqvist, J. (2006). The association between burnout and physical illness in the general population—results from the Finnish Health 2000 Study. *Journal of Psychosomatic Research*, 61, 59-66.
- Hülshager, U. R., & Schewe, A. F. (2011). On the costs and benefits of emotional labor: A meta-analysis of three decades of research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 361-389.
- Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment: Values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, 36, 184-191.
- Jäckel, D., & Hoffmann, H. (2015). Was bringt und halt psychisch erkrankte Menschen in Arbeit? Inklusion durch Supported Employment. In J. Storck & I. Plößl (Hrsg.), *Handbuch Arbeit: Wie psychisch erkrankte Menschen in Arbeit kommen und bleiben* (3. vollst. überarb. Aufl.). Köln: Psychiatrie Verlag.
- Jäger, M., Paras, S., Nordt, C., Warnke, I., Bärtsch, B., & Rössler, W. (2013). Wie nachhaltig ist Supported Employment? Eine katamnestiche Untersuchung. *Neuropsychiatrie*, 27, 196-201.

- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 285-308.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kubicek, B., Korunka, C., & Paškvan, M., Prem, R., & Gerdenitsch, G. (2014). Changing working conditions at the onset of the twenty-first century: Facts from international data sets. In C. Korunka, & P. Hoonakker (Eds.), *The impact of ICT on quality of working life* (pp. 25-42). Heidelberg: Springer.
- Kubicek, B., Paškvan, M., & Korunka, C. (2015). Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 898-913.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lewin, K. (1920). Die Sozialisierung des Taylor Systems. *Schriftenreihe praktischer Sozialismus*, 4, 3-36.
- Marwaha, S., & Johnson, S. (2004). Schizophrenia and employment. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 39, 337-349.
- Muntaner, C., Pulver, A. E., McGrath, J., & Eaton, W. W. (1993). Work environment and schizophrenia: an extension of the arousal hypothesis to occupational self-selection. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 28, 231-238.
- Nelissen, P. T., Hülshager, U. R., van Ruitenbeek, G. M., & Zijlstra, F. R. (in press). Lending a helping hand at work: A multilevel investigation of prosocial motivation, inclusive climate and inclusive behavior. *Journal of Occupational Rehabilitation*.
- Nixon, A. E., Mazzola, J. J., Bauer, J., Krueger, J. R., & Spector, P. E. (2011). Can work make you sick? A meta-analysis of the relationships between job stressors and physical symptoms. *Work & Stress*, 25, 1-22.
- OECD. (2016). *Automation and independent work in a digital economy: Policy Brief on the future of work*. Paris: OECD Publishing.
- Österreichisches Normungsinstitut. (2004). Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen (ISO 6385:2004). Wien: Österreichisches Normungsinstitut.
- Paul, K. I., & Batinic, B. (2010). The need for work: Jahoda's latent functions of employment in a representative sample of the German population. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 45-64.
- Paulsson, K., Ivergård, T., & Hunt, B. (2005). Learning at work: Competence development or competence-stress. *Applied Ergonomics*, 36, 135-144.
- Paškvan, M., Kubicek, B., Prem, R., & Korunka, C. (2016). Cognitive appraisal of work intensification. *International Journal of Stress Management*, 23, 124-146.
- Pisano, G. P., & Austin, R. D. (2016). *SAP SE: Autism at work*. Harvard Business School Case 616-042.
- Plaisier, I., de Graaf, R., de Bruijn, J., Smit, J., van Dyck, R., Beekman, A., & Penninx, B. (2012). Depressive and anxiety disorders on-the-job: The importance of job characteristics for good work functioning in persons with depressive and anxiety disorders. *Psychiatry Research*, 200, 382-388.
- Pongratz, H. J., & Voß, G. G. (2001). Erwerbstätige als „Arbeitskraftunternehmer“: Unternehmer ihrer eigenen Arbeitskraft? *SOWI-Sozialwissenschaftliche Informationen*, 30, 42-52.

- Pongratz, H. J., & Voß, G. G. (2003). From employee to 'entreplooyee': Towards a 'self-entrepreneurial' work force? *Concepts and Transformation, 8*, 239-254.
- Prem, R., Kubicek, B., Diestel, S., & Korunka, C. (2016). Regulatory job stressors and their within-person relationships with ego depletion: The roles of state anxiety, self-control effort, and job autonomy. *Journal of Vocational Behavior, 92*, 22-32.
- Rinaldi, M., Killackey, E., Smith, J., Shepherd, G., Singh, S. P., & Craig, T. (2010). First episode psychosis and employment: A review. *International Review of Psychiatry, 22*, 148-162.
- Rosa, H. (2003). Social acceleration: ethical and political consequences of a desynchronized high-speed society. *Constellations, 10*, 3-33.
- Schmid, K., Winkler, B., & Gruber, B. (2016). Skills for the future: Zukünftiger Qualifizierungsbedarf aufgrund erwarteter Megatrends. Analysen und Befunde auf Basis der IV-Qualifikationsbedarfserhebung 2016. (ibw-Forschungsbericht Nr. 187). Wien: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft.
- Shanafelt, T. D., Boone, S., Tan, L., Dyrbye, L. N., Sotile, W., Satele, D., ... & Oreskovich, M. R. (2012). Burnout and satisfaction with work-life balance among US physicians relative to the general US population. *Archives of Internal Medicine, 172*, 1377-1385.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*, 27-41.
- Smit, J., Kreutzer, S., Moeller, C., & Carlberg, M. (2016). Industry 4.0 – Study for the ITRE Committee. Brüssel, Belgien: Europäische Union.
- Spiel, G., Finsterwald, M., Wunderl, A. & Pöschl, R. (2016, April). Integrierte ambulante Reha für Jugendliche mit Mental Health Problemen. *Vortrag gehalten auf der Tagung Forum Reha 2016 in Wien, Österreich.*
- Statistik Austria. (2014). *Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme – Modul der Arbeitskräfteerhebung 2013*. Wien, Österreich: Statistik Austria.
- Statistik Austria. (2016). *Arbeitsmarktstatistiken 2015: Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung*. Wien, Österreich: Statistik Austria.
- Stengler, P. D. K., Riedel-Heller, S. G., & Becker, T. (2014). Berufliche Rehabilitation bei schweren psychischen Erkrankungen. *Der Neuroarzt, 85*, 97-107.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*, 242-264.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*, 230-240.
- Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Verfügbar unter: <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=19>
- Ulich, E. (2011). *Arbeitspsychologie* (7. neu überarb. u. erw. Aufl.). Zürich: vdf.
- Ulich, E., & Wiese, B. (2011). *Life domain balance: Konzepte zur Verbesserung der Lebensqualität*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands-Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 19*, 735-759.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

Watzke, S., Galvao, A., & Brieger, P. (2009). Vocational rehabilitation for subjects with severe mental illnesses in Germany. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, *44*, 523-531.

Zapf, D. (2002). Emotion work and psychological well-being: A review of the literature and some conceptual considerations. *Human Resource Management Review*, *12*, 237-268.

Impressum und Kontakt

Projektbeschreibung

Das Vorliegende Fact Sheet ist das Produkt einer Forschungs Kooperation zwischen pro mente Forschung (Projektleitung: Univ.-Doz. Dr. Georg Spiel) und dem Institut für Angewandte Psychologie: Arbeit, Bildung, Wirtschaft der Universität Wien (Projektleitung: Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka und Dr. Roman Prem).

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber sind pro mente Forschung und das Institut für Angewandte Psychologie: Arbeit, Bildung, Wirtschaft der Universität Wien.

pro mente Forschung

Villacher Straße 161
9020 Klagenfurt

Institut für Angewandte Psychologie

Universität Wien – Fakultät für Psychologie
Universitätsstraße 7
1010 Wien

Alle Rechte vorbehalten (2017), jede Vervielfältigung und Weiterverbreitung in jedem Medium als Ganzes oder in Teilen bedarf der schriftlichen Zustimmung der Herausgeber.

Empfohlene Zitierung: Prem, R., Kornuka C., Finsterwald, M., Schwab, M. & Spiel, G. (2017). Fact Sheet: Veränderungen in der Arbeitswelt und ihre Auswirkungen auf psychische Gesundheit. doi: <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.27343.07848>

AutorInnen

Roman Prem, Universität Wien, roman.prem@univie.ac.at

Mag. Dr. Roman Prem ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Angewandte Psychologie: Arbeit, Bildung, Wirtschaft der Universität Wien. In seiner Forschung beschäftigt er sich hauptsächlich mit den Auswirkungen von Zeitdruck, Planung- und Entscheidungsanforderungen und Lernanforderungen auf die Motivation, Erschöpfung und Arbeitsleistung von Beschäftigten im Arbeitsalltag.

Christian Korunka, Universität Wien, christian.korunka@univie.ac.at

Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka ist Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie am Institut für Angewandte Psychologie: Arbeit, Bildung, Wirtschaft der Universität Wien. Der Fokus seiner Forschung liegt auf Veränderungen in der Arbeitswelt, neuen Formen der Arbeit und flexibler Arbeit. Seine Forschungsgruppe beschäftigt sich unter anderem mit neuen Arbeitsanforderungen, Formen flexibler Arbeit, Arbeitsstress und der Qualität des Arbeitslebens bei Veränderungen

Monika Finsterwald, pro mente Forschung, monika.finsterwald@promente-forschung.at

Dr.in Monika Finsterwald (MSc) ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei pro mente Forschung und selbstständig tätig als Psychologin, Evaluatorin und Lektorin. Arbeitsschwerpunkte: Konzeption und Evaluation von Interventionen im Bildungs- und Gesundheitsbereich (Fokus: Mental Health, Lebenslanges Lernen, Motivation, Gender); Beratung von Organisationen bei Evaluationsvorhaben und der Entwicklung von Evaluationskonzepten.

Markus Schwab, pro mente Forschung, markus.schwab@promente-forschung.at

Mag. Markus Schwab ist wissenschaftlicher Mitarbeiter bei pro mente Forschung und studiert Public Health an der Medizinischen Universität Wien. Er forscht aktiv im Bereich der Umweltpsychologie. Im speziellen an der gesundheitsförderlichen Wirkung von Umwelten. Arbeitsschwerpunkte: Konzeption und Unterstützung der Evaluation im Gesundheitsbereich.

Georg Spiel, pro mente Forschung, georg.spiel@promente-forschung.at

Univ.-Doz. Dr. Georg Spiel, Facharzt für Neurologie, Neuropädiatrie, Psychiatrie und Kinder und Jugendpsychiatrie sowie Psychotherapeut ist Gründer und Obmann von pro mente kinder jugend und familie sowie Obmann von promente forschung und promente kärnten. Er war in leitenden Funktionen in Krankenanstalten im In- und Ausland tätig. Er lehrte und forschte an mehreren Universitäten.