

Praxis

Hart, aber fies

Expertenbericht: Wie weit entspricht die moderne Arbeitswelt (noch) unseren Bedürfnissen? *Von Christian Korunka*

Die Arbeitswelt befindet sich in einem raschen Wandel. Die möglichen Auswirkungen dieses Wandels auf die Qualität des Arbeitslebens und damit auf die Gesundheit werden vielerorts diskutiert. Einerseits wird immer wieder auf die Zunahme von psychischen Belastungen verwiesen und in weiterer Folge von erhöhten Burnout-Symptomen berichtet. Andererseits sind zahlreiche Verbesserungen in den vergangenen Jahrzehnten zu verzeichnen, etwa ein massiver Rückgang bei Arbeitsunfällen und produktionsbedingten physischen Belastungen.

Der Wandel der Arbeit ist eine Folge von den einschneidenden gesellschaftlichen Veränderungen der vergangenen Jahrzehnte. Aufgrund technologischer Weiterentwicklungen hat sich die Arbeit in vielen Ar-

beitsfeldern von der Produktion in den Bereich der Dienstleistungen verlagert, was mit einem deutlichen Rückgang physischer Belastungen einher ging. Andererseits ist die Dominanz der gesellschaftlichen Ideologie von weltweit entfesselter Marktwirtschaft („Neoliberalismus“) wohl die wichtigste Ursache für die Zunahme psychischer Belastungen. Diese Form der Belastung kann als eine direkte Folge von Globalisierungsprozessen, steigendem Konkurrenzdruck und zunehmenden Leistungsdruck in den meisten Unternehmen und Organisationen angesehen werden. Den arbeitenden Menschen fällt es immer schwerer, die neuen Anforderungen zu bewältigen.

Verstärkt werden diese Veränderungsprozesse noch durch die rasanten Entwicklungen der Informations- und Kommunikationstechnologien. In den 1980er-Jahren wurden



Prof. Dr. Christian Korunka
Fakultät für Psychologie,
Universität Wien © Wike

Computer an vielen Arbeitsplätzen erstmals eingesetzt und damit viele Veränderungen eingeleitet. Heute haben insbesondere die modernen Kommunikationstechnologien (Smartphones etc.) die Arbeitsplätze

weiter verändert. Hier gibt es zahlreiche positive Auswirkungen auf die Arbeitswelt, aber auch Problemfelder, wie beispielsweise eine Zunahme des Arbeitsdrucks durch permanente Erreichbarkeit.

Auf diese umfassenden gesellschaftlichen und technologischen Veränderungen hat die Arbeitswelt mit verschiedensten Reorganisationsprozessen reagiert. So bilden anstelle von konventionellen Vorgaben in vielen Organisationen Zielvereinbarungen die Grundlage für Arbeitsinhalte und Arbeitsaufträge. Eine besonders relevante Form der Reorganisation von Arbeit in diesem Zusammenhang ist die weitgehende Auflösung von zeitlichen und räumlichen Grenzen der Arbeit. Viele Tätigkeiten können – ebenfalls durch entsprechende Unterstützung von Informations- und Kommunikationstechnologien zu fast beliebigen Zeiten und an beliebigen Orten

durchgeführt werden. Eine derartige „entgrenzte Arbeit“ hat potentiell viele Vorteile für die Arbeitnehmer/innen, wie beispielsweise hohe Flexibilität in der Abstimmung der Anforderungen aus der Arbeit und der Familie. Andererseits ist auch hier ein hohes Potential einer Zunahme psychischer Belastungen zu verzeichnen.

Wir selbst haben in umfangreichen empirischen Studien die Auswirkungen von neuen Anforderungen in der Arbeitswelt untersucht (z. B. Korunka & Kubicek, in print). Dabei konnten als neue Anforderungen im Bereich unterschiedlichster Dienstleistungstätigkeiten Arbeitsintensivierung, intensivierte Autonomieanforderungen, und intensivierte Lernanforderungen nachgewiesen werden. Arbeitsintensivierung weist, zusätzlich zum klassischen Stressor

Fortsetzung auf Seite 26

Die Zinsen des Finanzamtes Teil 1

Steuern im Bild, Teil 71

Entwicklung der Zinsen

Wie hoch sind die Zinsen?

Die Europäische Zentralbank hat den Leitzins gesenkt. Der Basiszinssatz beträgt in Österreich nun -0,62% (statt bisher -0,12%). Die Senkung wirkt ab 16.3.2016. Dadurch sind nun auch die Anspruchs-, Aussetzungs-, Berufungs- und Stundungszinsen niedriger.

mpressum

geber und Verleger: Springer-Verlag GmbH, Wien

ftsführung: Joachim Krieger, Dr. Alois Sillaber, Dr. Heinrich

Journale und Redaktionen Medizin: Gabriele Hollinek

Jaktion: Raul Mazar (RM, DW 319)

ion: Maj. Martin Burger (MB, DW 238),
ip Klepacz (PK, DW 317),
Lesky-HH (RH, DW 285, verantwortlich für Komplementärmedizin),
Kienast (K, DW 222, verantwortlich für Apotheker Plus)

roduktionen:
arna Kloboucek (KK, Chefin vom Dienst, DW 326)

Produktion: Ralf Bollig, Michael Eiles, Christian Ott

J Verkauf Medizin: Robert Seiwald

anverkauf: Robert Seiwald (DW 325)
Iris Zangerl (DW 327)
it Kimmel, Prof. Dr. F. Kimmel, verantwortlich für Apotheker Plus und
verantw. Medizin

ervice: Karin Husslik (DW 320)

ie Anzeigenpreisliste 2016

izeigen/Sekretariat: Christine Neger (DW 318)

ment: Michaela Bulli (DW 227)

der Redaktion: Dr. Dr. Margot Schmitz,
ans-Dietrich Grad, Prof. Dr. Wolfgang Graminger,
eter Grieschler, Prof. Dr. Gertmann Hitzinger,
urt A. Jelling, MR Dr. Rudolf Jers, Prof. Dr. Eva Maria Kokoschka,
tinter J. Krieger, Prof. Dr. Rudolf Schreier,
ernhard Schwarz, Dr. Dr. Christian Simhandl,
isel Smolen, Prof. Dr. Maximilian Zech, Prim. Dr. Bernhard Zimm

anschrift: Prinz-Eugen-Straße 8-10, Postfach 11, 1040 Wien,
1/330 24 15, Fax +43/1/330 24 26-58,
rztze@aezeweche.at

ort: Wien

ungsort: Wien

postamt: 1040 Wien Pöb., ISSN 1862-7137

imedia Communications Austria GmbH/Collectiva Design GmbH

nd Vertriebs: GoldsteinInnovation Feld GmbH & Co KG,
nzeller Weg 8, D-36124 Exenauertel

ungsweise: 44 x pro Kalenderjahr, Versand per Post

reis pro Jahr: € 103,40 (Inland) (inkl. Versand und MWSt.),
Porto + MwSt. auf Anfrage (länderabhängig) (Ausland),
Jahresabonnent, Turnusärzte, Al. Biedienst, Studenten (Inland)
and und MWSt.), € 40,00 + Porto + MwSt. auf Anfrage
hängig) (Ausland)

edigungen: Das Abonnement für Einzelbezieher gilt mit
s ersten Heftes jeweils für ein Jahr mit der in der Preisliste für
len Jahrgang angegebenen Anzahl von Ausgaben. Abbestel-
lunghinweis: Dieser Laufzeit können nicht entgegengekommen
las Abonnement der Zeitschrift verlängert sich automatisch um
es Jahr, wenn nicht bis 2 Monate vor Ablauf des Abonnements
ig eine schriftliche Kündigung eingegangen ist.

nderungen: Informieren Sie uns bitte sofort. Geben Sie uns
i Namen der Zeitschrift sowie die alte und neue Adresse be-
klamationen für nicht erhaltene Hefte können nur innerhalb
zen nach dem Erscheinen angenommen werden.

entlich gekennzeichnete Beiträge spiegeln nicht unbedingt
ung der Redaktion wider. Diese Beiträge fallen somit in den
en Verantwortungsbereich des Verfassers. Die Redaktion
it keine Haftung für unaufgefordert eingesandte Manuskripte
erbeitet" gekennzeichnete Seiten sind entgeltliche Einschaltun-
326 Mediengesetz.

iner Teil/Rechtliche Hinweise für Autoren: Die Autorin/-
erklärt, dass ihr/sein Manuskript in dieser Form bislang nicht
ig veröffentlicht oder zur Veröffentlichung eingereicht wurde.

Fortsetzung von Seite 25

Zeitdruck, negative Auswirkungen auf emotionale Erschöpfung auf.

Autonomie, die ja grundsätzlich eine wichtige Ressource in der Arbeitswelt darstellt, kann sich bei einem sehr hohem Ausmaß ebenfalls in eine neue Anforderung entwickeln (Kubicek et al., 2015). Andererseits gehen neue Anforderungen in der Arbeitswelt auch mit positiven Herausforderungen einher. So können neue Lernanforderungen auch sehr motivierend wirken.

Solche Befunde werfen die Frage auf, nach welchen Kriterien moderne Arbeitsplätze hinsichtlich ihres Potentials für positive und negative Auswirkungen von neuen Anforderungen beurteilt werden können. Eine gute und empirisch bestätigte Möglichkeit dazu ist eine Bewertung nach den Kriterien von Aktivierung bzw. Energieverbrauch der betroffenen arbeitenden Personen und der Befriedigung ihrer Grundbedürfnisse in der jeweiligen Arbeitssituation.

Physische und kognitive Aktivierung: Belastungen bzw. Stressoren gehen mit erhöhter Aktivierung bzw. erhöhtem Energieverbrauch einher. In gewissem Ausmaß und vor allem mit ausreichenden Ruhephasen sind hier (noch) keine negativen Effekte zu erwarten. Ein langfristig erhöhter Energieverbrauch geht jedoch mit erhöhter emotionaler Erschöpfung einher.

Der Faktor Zeit

Die konventionellen Arbeitsbelastungen sind an modernen Arbeitsplätzen insgesamt bereits relativ hoch. Insbesondere erhöhter Zeitdruck ist an vielen Arbeitsplätzen zu beobachten. Kommt es nun – zusätzlich zu einem bereits hohen Zeitdruck – zu einer weiteren Arbeitsintensivierung, dann ist hier mit einer weiteren Zunahme von emotionaler

Erschöpfung zu rechnen. Dies bedeutet, dass die Wahrnehmung von Arbeitsintensivierung in der Regel ein Hinweis für eine erhöhte Belastungssituation ist. Es sollten dann Maßnahmen zur Verringerung der Arbeitsintensivierung getroffen werden.

Die Bedürfnisbefriedigung

Nach der Selbstbestimmungstheorie (z. B. Ryan & Deci, 2000) wirken Grundbedürfnisse wie „Nahrung, die vorhanden sein muss, damit Wachstum, Integrität und Gesundheit möglich werden“ (Deci & Ryan, 2000, S. 326). Zentral sind dabei Autonomie, soziale Eingebundenheit und Kompetenz, und zusätzlich das Bedürfnis nach Struktur und Sicherheit. Das Ausmaß der Erfüllung der Grundbedürfnisse kann als Bewertungsgrundlage für die moderne Arbeitswelt herangezogen werden.

Autonomie ist eine der wichtigsten Ressourcen in der Arbeitswelt. Ein hohes Maß an (Mit-)Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsplatzes, der Arbeitsbedingungen (beispielsweise Arbeitszeit) und der Arbeitsabläufe sollte das Ziel von ressourcenorientierter Arbeitsgestaltung sein. Bei neuen Formen von entgrenzter Arbeit sollte jedoch statt der Maximierung von Autonomie die Optimierung im Vordergrund stehen, indem beispielsweise klare Rahmenbedingungen von Anwesen-

heit bzw. zeitlicher Einschränkung der Arbeit angestrebt werden sollten.

Soziale Eingebundenheit ist ebenfalls eine wichtige Basis für produktive und gesunde Arbeit. Besonders bei virtualisierter und entgrenzter Arbeit kann es zu einer Verringerung von persönlichen Kontakten und damit zu einem Rückgang von sozialer Eingebundenheit kommen. Durch entsprechende Arbeitsgestaltung können hier Verbesserungen erreicht werden.

Das Bedürfnis nach Kompetenz wird an modernen Arbeitsplätzen oft in einem Übermaß erfüllt, indem sich Mitarbeiter/innen laufend weiterentwickeln müssen, damit sie für Veränderungen ausreichend qualifiziert sind. Auch hier sollte daher ein optimales Ausmaß an Kompetenzentwicklung gewährleistet sein, indem beispielsweise Veränderungsprozesse professionell und mit ausreichender Zeit umgesetzt werden.

Das Bedürfnis nach Struktur und Sicherheit ist in der modernen Arbeitswelt häufig bedroht. Besonders bei entgrenzten Arbeitsformen ist bei der Gestaltung auf klare Strukturen (beispielsweise bezüglich zeitlicher Vorgaben) zu achten. Das Bedürfnis nach Sicherheit ist vor allem dort bedroht, wo die Arbeitsplätze

gefährdet sind. Die wirtschaftlichen Entwicklungen der vergangenen Jahre (Wirtschaftskrisen etc.) und das in einer neoliberalen Arbeitswelt vermittelte Bild von hoher und lebenslanger Flexibilität verhindern in vielen Fällen die Befriedigung dieses Bedürfnisses. Negative Auswirkungen auf Produktivität und Gesundheit können die Folge sein.

Eine Bewertung und Gestaltung von Arbeitsplätzen auf der Basis dieser Überlegungen, die beispielsweise von Arbeitspsychologen vorgenommen wird, kann eine Grundlage dafür sein, dass Produktivität und Gesundheit am Arbeitsplatz erhalten wird.

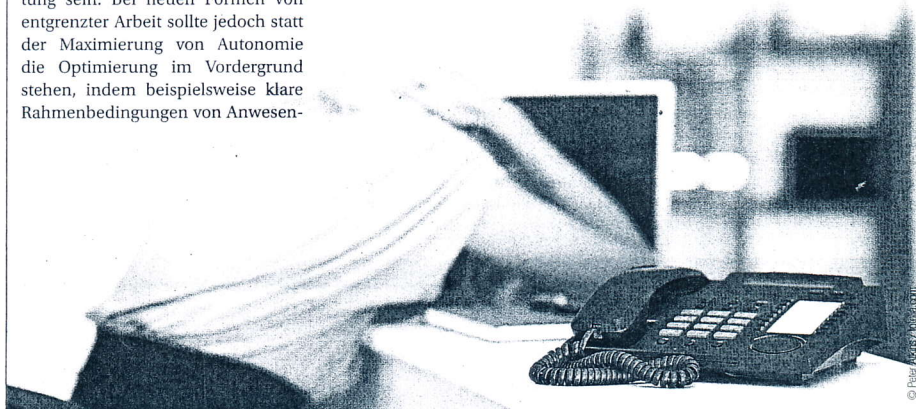
Literatur

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000).

The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry, 11, 227-268.

Korunka, C., & Kubicek, B. (2016, in Druck). *Job Demands in a changing world of work. New York, Amsterdam: Springer.*

Ryan, R.M. & Deci, E. L. (2000). *The darker and brighter side of human existence: Basic psychological needs as a unifying concept. Psychological Inquiry, 11, 319-338.*



Ärzte hören zu, dann lesen sie, dann reden sie

Nach Fortbildungsveranstaltungen sind medizinische Fachzeitschriften Top-Quelle für Ärzte.