

Initiative zeigen & Beschleunigung kontrollieren

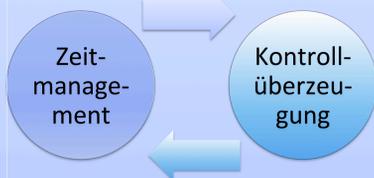
Die Beschleunigung des Lebensstils ist heutzutage ein weltweit präsenten Phänomen. Es scheint, dass sich alles höher, weiter und schneller entwickeln muss – aber zu welchem Preis. Im Arbeitsbereich finden immer häufiger Reorganisationsprozesse statt, was zwar zu mehr Autonomie, aber auch höherem Leistungsdruck führt (Pongratz & Voß, 2001). Welche Konsequenzen hat diese Entwicklung für den Menschen? Wie gehen Menschen mit solchen Veränderungen um? Durch geeignete Strategien und Verhaltensweisen, welche im Folgenden dargestellt werden sollen, können Individuen auch in einer beschleunigten Umwelt Arbeitserfolg und Zufriedenheit erfahren.



Kontrollüberzeugung durch Zeitmanagement

In einer Gesellschaft in der oft viele Tätigkeiten in kürzester Zeit erledigt werden müssen, ist das Management von Zeit von großer Bedeutung.

Ausschlaggebend scheint die dadurch erlangte Erfahrung, Kontrolle über die Zeit zu haben und nicht das bloße Ausüben der Strategien. Adams und Jex (1999) untersuchten die Rolle von Zeitmanagement im Konflikt zwischen Arbeitsanforderungen und Privatleben. Sie identifizierten Kontrollwahrnehmungen der eigenen Zeit als stress reduzierenden Faktor, während Zeitmanagement das Stresslevel nur indirekt beeinflusste.



Umgekehrt muss auch eine Kontrollüberzeugung vorhanden sein, damit Zeitmanagement angewandt

wird. Macan (1994) evaluierte Trainings und stellte fest, dass diese nur zu häufigerer Anwendung der gezeigten Strategien führten, wenn die Teilnehmer subjektiv Kontrolle über ihre Situation wahrnahmen.

Stressoren und Copingstrategie

Belastungen (= Stressoren) unterschiedlicher Art können dafür sorgen, dass Menschen Stress empfinden (Seyle, 1976).

Coping kann helfen Stress zu reduzieren. Es umfasst Bewältigungsstrategien wie beispielsweise die Neubewertung der Situation oder das Beseitigen des Stressors (Folkman & Lazarus, 1980).

Persönliche Initiative



Persönliche Initiative zielt darauf ab, eine als suboptimal wahrgenommene Situation zu verbessern. Menschen mit stark ausgeprägter persönlicher Initiative bewältigen komplexe Aufgaben effektiver und stellen sich schneller auf Veränderungen ein. Sie modifizieren ihr Arbeitsumfeld dahingehend, dass es ihren Wünschen und Bedürfnissen entspricht, und halten auch bei

Rückschlägen an ihren Zielen fest (Crant, 2000).

Dies hat Folgen wie objektiven und subjektiven Erfolg in Form von Gehalt, Aufstieg oder Passung von Anforderungen und Fähigkeiten, und letztlich erhöhter Arbeitszufriedenheit.

Stressreduktion durch Selbstkontrolle

Die Fähigkeit zur Selbstkontrolle ist im Arbeitsalltag essentiell. Fokussierung auf die Aufgabe und das Ausschalten von Ablenkungen sind notwendig, um erfolgreich zu arbeiten und damit Stress zu vermeiden.

Neubach und Schmidt (2007) zeigten, dass Selbstkontrolle eine Doppelrolle zukommt: hohe Anforderungen an die Selbstkontrolle eines Arbeitnehmers standen laut ihrer Ergebnisse in positivem Zusammenhang mit dem wahrgenommenen Stress.

Stressor wenn zu viel Selbstkontrolle gefordert

Stressreduktion durch Schlüsselrolle für erfolgreiches Arbeiten

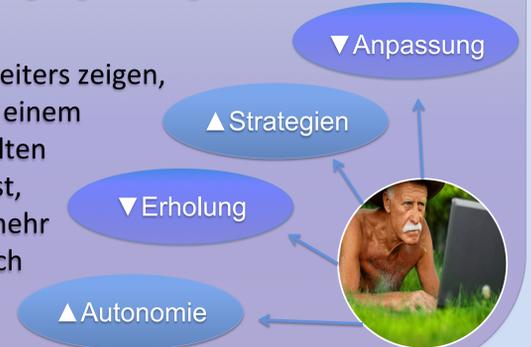


Um Belastungen zu vermeiden gilt es also darauf zu achten, dass das Maß an geforderter Selbstkontrolle im Beruf nicht die Fähigkeiten des Arbeitnehmers übersteigt.

Alter Schwäche oder Stärke?

Im Alter fällt es schwerer sich neuen Situationen anzupassen und es wird immer wieder auf bewährte Strategien zurück gegriffen (Niessen et al., 2009). Nach Lazarus und DeLongis (1983) ändern sich jedoch die Strategien mit dem Alter. Siu, Cooper, Spector und Donald (2001) konnten feststellen, dass ältere Manager allgemein bessere Bewältigungsstrategien bei Arbeitsstress anwenden als jüngere.

Eibel et al. (2009) konnten weiters zeigen, dass es bei Älteren häufig zu einem ungünstigen Erholungsverhalten kommt. Sie stellen weiter fest, dass ältere Arbeitnehmer mehr Autonomie genießen, was sich wiederum positiv auf das Wohlbefinden auswirkt.



In Hinblick auf den Wandel in der Arbeitswelt und daraus resultierenden Veränderungen, die Individuen persönlich betreffen, können Strategien wie Selbstkontrolle, persönliche Initiative und Zeitmanagement den Umgang mit solchen Veränderungen positiv beeinflussen. Hierbei stellt sich die Frage, wie Arbeitnehmer, aber auch Arbeitgeber ein geeignetes Umfeld schaffen können, um eben diese Verhaltensaspekte zu fördern. Feedback sowie die Möglichkeiten zu Schulungen und Bildungsmaßnahmen könnten eine Rolle spielen. Auch sollte Arbeitnehmern vermehrt Autonomie und Entscheidungskompetenzen zuteil werden. Letztlich ist für einen erfolgreichen Umgang entscheidend, dass beide Akteure mit der gleichen Motivation agieren: Die Menschen müssen sich den Herausforderungen stellen und bereit sein, ihr Wissen sowie ihre Fähigkeiten anzupassen und die Arbeitswelt muss die Bedürfnisse, Werte und Interessen der Arbeitnehmer erkennen und befriedigen.

Adams, G.A. & Jex, S.M. (1999). Relationships between Time Management, Control, Work-Family-Conflict and Strain. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 72-77. | Crant, J. M. (2000). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, 26, 3, 435-462. | Eibel, K., Iwanowa, A., Jimenez, P., Kallus, W., Korunka, C. & Kubicek, B. (2009). Die Qualität des Arbeitslebens von älteren ArbeitnehmerInnen. Eine Studie der Bundesarbeiterkammer. Bundesarbeiterkammer Österreich. | Folkman, S and Lazarus, R S, (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 219-239. | Lazarus, R. S., & DeLongis, A. (1983). Psychological Stress and Coping in Aging. *American Psychologist*, 38, 245-254. | Macan, T. (1994). Time Management: Test of a Process Model. *Journal of Applied Psychology*, 79, 381-391. | Morris, M. G. & Venkatesh, V. (2000). Age Differences in Technology Adoption Decisions: Implications for a Changing Work Force. *Personnel Psychology*, 53, 375-403. | Neubach, B. & Schmidt, K.H. (2007). Self-Control Demands: A Source of Stress at Work. *International Journal of Stress Management*, 14, 398-416. | Niessen, C., Swarowsky, C. & Leiz, M. (2009). Age and adaption to changes in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 25, 4, 356-383. | Pongratz, H.J. & Voß, G. (2001). Erwerbstätige als "Arbeitskraftunternehmer". Unternehmer ihrer eigenen Arbeitskraft? *SOWI-Sozialwissenschaftliche Informationen*, 30, 4, 42-52. | Seibert, S. E., Crant, J. M., Kraimer, M. L. (1999). Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 3, 416-427. | Selye, H. (1976). *The stress of life* (revised edition Ausg.). New York: McGraw-Hill. | Siu, O.-I., Cooper, C. L., Spector, P. E., & Donald, I. (2001). Age Differences in Coping and Locus of Control. *Psychology and Aging*, 16 (4), 707-710.