

Psychische Gesundheit bei multi-lokaler Wissensarbeit in digitalisierten Arbeitsstrukturen: eine Analyse von arbeitsbezogenen Protektiv- und Hemmfaktoren

Anja GERLMAIER, Erich LATNIAK

*Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen
Forsthausweg 2 , D-47057 Duisburg*

Kurzfassung: Die zunehmende Digitalisierung von Arbeitsprozessen führt zur vermehrten Nutzung neuer Formen verteilter Arbeit wie virtueller Teams oder Mobilarbeit. Hinsichtlich der Chancen und Risiken solcher digitalisierten Arbeitsformen für Gesunderhaltung und Synchronisation von Arbeit und Leben liegen bisher eher uneindeutige empirische Befunde vor. Aufbauend auf dem Anforderungs-Ressourcen-Modell von Bakker & Demerouti (2007) wurde an einer Stichprobe von 583 IT-Beschäftigten untersucht, inwieweit psychische Erschöpfung bei multi-lokaler versus lokaler Arbeit in digitalen Strukturen durch unterschiedliche Belastungs- und Ressourcenmuster erklärbar ist. Es zeigte sich, dass unter Bedingungen multi-lokaler Wissensarbeit signifikant höhere Belastungen auftreten und zudem die Einflussfaktoren zur Erklärung psychischer Erschöpfung bei multi-lokaler und lokaler Wissensarbeit unterschiedlich sind.

Schlüsselwörter: multi-lokale Arbeit, psychische Belastung, Ressourcen, Fehlbeanspruchung

1. Problemstellung

In der heutigen Arbeitswelt schaffen neue IuK-Technologien zunehmend einen weltumspannenden „Informationsraum“ (Baukrowitz, 1996), in dem virtuelle Kooperation, mobiles Arbeiten und Social Media zentrale Bausteine werden (u.a. Bullinger et al., 2014). Digitalisierte Arbeit ist dadurch gekennzeichnet, dass sie dezentral organisiert, örtlich variabel und zeitlich flexibel stattfindet. Der Einsatz moderner Werkzeuge und Methoden sowie die Nutzung innovativer Arbeitsinfrastruktur (u.a. ‚intelligente‘ Endgeräte) sollen zu hoch performanten Arbeitsplätzen führen. Diese bringen für die Arbeitenden eine Umstellung der Arbeitsweisen und den Aufbau neuer Selbststeuerungskompetenz mit sich. Die damit verbundenen Formen der Kollaboration (etwa in ‚virtuellen Teams‘, vgl. Gilson et al, 2015) führen aber auch zu Veränderungen im Sozialgefüge von Organisationen und zu neuen Belastungsmustern durch erhöhte räumliche Flexibilitätsanforderungen.

Die Auswirkungen digitalisierter Arbeit auf das Wohlbefinden und die Synchronisation von Arbeit und Leben haben inzwischen ein reges Forschungsinteresse ausgelöst. Bisher existieren allerdings nur wenige Befunde über gesundheitliche Risiko- und Protektivfaktoren bei multi-lokaler Wissensarbeit. (u.a. Vartiainen & Hyrkkänen, 2010; Meissner et al. 2015) Die wenigen Studien, die es gibt, betrachten diese neue Form ‚mobiler‘ Arbeit häufig ohne die Einbeziehung

von Referenzgruppen, die vergleichbare Tätigkeiten ausüben, aber überwiegend stationär im Unternehmen tätig sind. Erst ein Vergleich mit Referenzgruppen erlaubt es aber zu überprüfen, ob multi-lokale Arbeit einen spezifischen zusätzlichen Belastungsfaktor darstellt, der erhöhten Präventionsbedarf indiziert.

2. Theoretischer Hintergrund und Fragestellungen

Für eine gesundheitsgerechte Gestaltung von multi-lokaler Wissensarbeit ist es von großer Bedeutung, die spezifischen Belastungs- und Ressourcenkonstellationen dieser neuen Form von Arbeit zu erkennen und zu bewerten. Neuere Modelle zur Erklärung des Zusammenhangs zwischen Arbeitsbedingungen und psychischer Gesundheit wie das Anforderungs-Ressourcen-Modell von Bakker & Demerouti (2007) gehen davon aus, dass Arbeitssituationen verschiedenster Berufe anhand von zwei allgemeinen Kategorien beschrieben werden können: Arbeitsanforderungen/ Belastungen (job demands) sowie Ressourcen (job resources).

Im Modell wird davon ausgegangen, dass hohe Arbeitsanforderungen und Belastungen die physischen und psychischen Ressourcen der Mitarbeitenden beanspruchen und Befindensbeeinträchtigungen nach sich ziehen können. Fehlen von oder Mangel an Ressourcen gefährdet, dem Konzept zufolge, die erfolgreiche Ausführung der Arbeitsaufgaben und das Arbeitsengagement (Bakker & Demerouti 2007). Anders als z.B. im Anforderungs-Kontroll-Modell von Karasek (1979) werden nicht bestimmten Ressourcen (wie Autonomie) universale Ressourcenwirkungen zugeschrieben. Vielmehr wird davon ausgegangen, dass die Ressourcenwirkung in Zusammenhang mit spezifischen tätigkeitsbezogenen Anforderungskonstellationen zu betrachten ist. Daraus ergeben sich für die folgende empirische Vergleichsstudie drei Fragestellungen:

- Inwieweit unterscheiden sich multi-lokal tätige Wissensarbeitende hinsichtlich des Ausmaßes der psychischen Erschöpfung von lokal arbeitenden Wissensarbeitern mit gleichem Tätigkeitsprofil?
- Gibt es bedeutsame Unterschiede in den Belastungs- und Ressourcenmustern bei diesen beiden Arbeitsformen?
- Welche psychischen Belastungen und Ressourcen stehen bei den beiden Arbeitsformen in Zusammenhang mit psychischer Erschöpfung?

3. Stichprobe und Instrumente

Die Basis der empirischen Untersuchung bildet eine Stichprobe von 583 Mitarbeitenden aus 10 Unternehmen im Bereich IT und Produktentwicklung. Dies sind zu 45,1% Beschäftigte aus Unternehmenseinheiten von Konzernen und 54,9% Beschäftigte aus mittelständischen und kleineren IT-Unternehmen. Die Daten wurden im Rahmen von Belastungs- und Ressourcen-Analysen in zwei BMBF-geförderten Forschungsprojekten (siehe Hinweis am Textende) generiert. Die vorwiegend vollzeitbeschäftigten Befragten schätzten mithilfe eines Screening-Instrumentes ihre persönliche Belastungs- und Ressourcenlage sowie ihr gesundheitliches Befinden ein. In der Stichprobe konnten 78 Teilnehmende der Gruppe der multi-lokalen Wissensarbeiter sowie 430 Teilnehmende der Gruppe lokaler Wissensarbeiter zugeordnet werden. Von „multi-lokaler“ Wissensarbeit wird

ausgegangen, wenn Befragte mehr als 30% ihrer Arbeitszeit beim Kunden, auf Dienstreisen bzw. im Home Office arbeiteten, und dabei mit Ihrem Arbeitgeber elektronisch vernetzt waren. Da sich bei der Überprüfung der beiden Stichproben zeigte, dass sich die Befragten in den beiden Gruppen im Hinblick auf soziodemografische Variablen wie das Geschlecht und die Zugehörigkeit zu einem Groß- bzw. Kleinunternehmen unterschieden, wurden diese beiden Faktoren in den nachfolgenden Vergleichen mithilfe von Kovarianz-Analysen kontrolliert.

4. Ergebnisse

4.1 Befinden, psychische Belastung und arbeitsbezogene Ressourcen im Vergleich

Es zeigte sich, dass die Gruppe ‚multi-lokale Wissensarbeit‘ signifikant höhere Werte bei psychischer Erschöpfung aufweist als die lokale tätige Vergleichsgruppe ($p = .000$). Auch bei der Ausprägung psychischer Belastungen bzw. psycho-sozialer Ressourcen finden sich bei den beiden Gruppen bedeutsame Unterschiede: So weisen Beschäftigte der Gruppe ‚multi-lokale Wissensarbeit‘ im Vergleich der Mittelwerte bedeutsam mehr Belastungen durch Zeitdruck ($p = .000$) und Aneignungsbehinderungen ($p = .000$) auf. Sie erleben ebenfalls deutlich mehr psycho-soziale Belastungen ($p = .000$), wie etwa das Unterdrücken von negativen Emotionen gegenüber Kunden, haben mehr widersprüchliche Arbeitsanforderungen ($p = .000$) und mehr Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ($p = .000$). Vergleicht man die Ressourcensituation der beiden Gruppen, so weisen die Befragten der Gruppe multi-lokale Wissensarbeit signifikant schlechtere Erholungsmöglichkeiten ($p = .000$) und eine geringere Unterstützung von Kollegen ($p = .029$) auf, während die sozialen Ressourcen (wie Gestaltungsmöglichkeiten und Unterstützung von Vorgesetzten) vergleichbar wie bei den lokal Beschäftigten ausgeprägt sind.

4.2 Zusammenhänge von Belastungen, Ressourcen und psychischer Erschöpfung

In einem zweiten Analyseschritt wurde der Frage nachgegangen, welche der erfassten psychischen Belastungen bzw. psycho-sozialen Ressourcen in Zusammenhang mit der Ausprägung psychischer Erschöpfung stehen und ob es hier Unterschiede zwischen den beiden Vergleichsgruppen gibt. Hierzu wurden zwei Regressionsmodelle (schrittweise Regression) für die zwei Gruppen gerechnet.

Tabelle 1: Ergebnisse der Regressionsanalyse zum Zusammenhang von Belastungen, Ressourcen und psychischer Erschöpfung

Multi-lokale Wissensarbeit			Lokale Wissensarbeit		
R ² : ,528			R ² : ,439		
Belastungen/Ressourcen	β	Signifikanz	Belastungen/Ressourcen	β	Signifikanz
Zeitdruck	,242	,020	Synchronisations- erschwerisse	,234	,000
Psychosoziale Belastung	,275	,004	Arbeitsunterbrechung	,139	,005
Erholungsmöglichkeiten	-,405	,000	Aneignungsbehinderung	,151	,002
			Psychosoziale Belastung	,119	,011
			Erholungsmöglichkeiten	-,192	,000

Es zeigte sich, dass bei den verglichenen Gruppen unterschiedliche Belastungsfaktoren bzw. Ressourcen für die Entstehung von Erschöpfung verantwortlich waren und sich auch die Höhe der jeweiligen Zusammenhänge deutlich voneinander unterscheiden. So konnte psychische Erschöpfung bei der Gruppe 'multi-lokale Wissensarbeit' vor allem durch Zeitdruck, Aneignungsbehinderungen und fehlende Erholungsmöglichkeiten erklärt werden. Bei der Gruppe 'lokale Wissensarbeit' dominierten Synchronisationserschwerisse, Arbeitsunterbrechungen, Aneignungsbehinderungen, psycho-soziale Belastung und fehlende Erholungsmöglichkeiten als Vorhersagefaktoren für psychische Erschöpfung (siehe Tab. 1).

5. Diskussion

Die Analysen liefern Hinweise darauf, dass multi-lokale Wissensarbeit durch ein höheres Ausmaß bestimmter Belastungsfaktoren und eine geringere Ausprägung von Erholungsmöglichkeiten gekennzeichnet ist. Dies bedeutet, dass hier ein erhöhter Handlungsbedarf im Hinblick auf die betriebliche Gesundheitsprävention indiziert ist. Ansatzpunkte im Bereich der Arbeitsgestaltung sind z. B. spezifische Arbeitszeitregelungen für multi-lokale Arbeit, um überlange Arbeitszeiten zu verhindern und eine bessere Erholung zu gewährleisten. Beim Abbau von Zeitdruck und den häufig damit verbundenen Problemen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. problematischen Erholungsmöglichkeiten kann die Einführung von (virtuellen) Arbeitstandems hilfreich sein. Durch die gezielte Einführung überlappender Arbeitsaufgaben kann ein Back-up-System implementiert werden, das digitalen Einzelkämpfern eine Form sozialer Unterstützung sowie die Möglichkeit bietet, bei Urlaub, Krankheit oder Überlastung Arbeitsaufgaben zu delegieren bzw. anders zu verteilen.

Ein wissenschaftlich interessanter Befund besteht zudem darin, dass bei den Vergleichsgruppen offenbar unterschiedliche Belastungs- bzw. Ressourcenfaktoren für die Entstehung von psychischer Erschöpfung verantwortlich sind. Dies entspricht den konzeptionellen Annahmen von Bakker & Demerouti (2007), die davon ausgehen, dass die Wirkung von Belastungen und Ressourcen abhängig von spezifischen Arbeitskontexten ist. Weitere Studien sollten prüfen, inwieweit durch die zunehmende Digitalisierung der Arbeit wegfallende soziale Unterstützungsressourcen im Unternehmen eventuell durch andere Formen sozialer Ressourcen wie sozialen Netzwerken oder durch einen Bedeutungsgewinn familiärer Ressourcen kompensiert werden können.

6. Literatur

- Bakker AB, Demerouti E (2007) The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3): 309-328.
- Baukowitz A (1996) Neue Produktionsmethoden mit alten EDV-Konzepten? In: Schmiede R (Hrsg.) *Virtuelle Arbeitswelten*. Berlin: edition sigma. 49-77.
- Bullinger AC, Haner UE, Mühlstedt J (2014) *Wissensarbeit 4.0 – Die Hintergründe innovativer Arbeitswelten*. GfA (Hrsg.), *Gestaltung der Arbeitswelt der Zukunft*, Dortmund: Gfa-Press: 617-619.
- Gilson LL, Maynard MT, Young NCJ, Vartiainen M, Hakonen M (2015) Virtual teams research: 10 Years, 10 Themes, 10 Opportunities. *Journal of management* 41(5): 1313-1337.

Karasek RA (1979) Job demands, job decision latitude and mental strain. Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2): 285-308.

Meissner JO, Gentile GC, Sprenger M (2015) Mobile Work @Work: Zur Genese mobile Arbeitsformen in Deutsch-Schweizer Unternehmen. *Wirtschaftspsychologie* 2014(4)/2015(5): 37-48.

Vartiainen M, Hyrkkänen U (2010) Changing requirements and mental workload factors in mobile multi-locational work. *New Technology, Work and Employment* 25(2): 117-135.

Hinweis: Die beiden Forschungsprojekte “Arbeitslebensphasensensibles Personalmanagement als Innovationstreiber im demografischen Wandel” (pinowa) und “Demografischer Wandel und Prävention in der IT-Branche” (DIWA-IT) wurden gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und vom Europäischen Sozial Fond (ESF), Förderkennzeichen 01FA0709 und 01HH11092.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels – kreativ, innovativ, sinnhaft

63. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

FHNW Brugg-Windisch, Schweiz

15. – 17. Februar 2017

GfA Press

Bericht zum 63. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 15. – 17. Februar 2017

FHNW Brugg-Windisch, Schweiz

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Dortmund: GfA-Press, 2017

ISBN 978-3-936804-22-5

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet, den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen.

USB-Print: Dr. Philipp Baumann, Olten

Screen design und Umsetzung

© 2017 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de