

Kurzfassung der Dissertation: Risiken und Chancen moderner Dienstleistungen in neuen Arbeits- und Organisationsformen. Ein Vergleich von Arbeitsbedingungen in der Pharma-, Medien- und Beraterbranche anhand einer multidimensionalen Anforderungs- und Ressourcenanalyse unter Berücksichtigung der Angestellten/ Freiberufler Thematik.

Autorin: Türkan Ayan

Globalisierte Arbeitsverhältnisse weisen in unterschiedlicher Hinsicht veränderte Merkmale auf, die sich im Rahmen teils alter und teils neuer Arbeits- und Organisationsformen wieder finden. Während sich alte Arbeits- und Organisationsformen noch eher durch dauerhafte Arbeitsverhältnisse mit antizipierbaren Aufgabeninhalten und -volumina auszeichnen, sind neue Formen eher durch atypische Arbeitsverhältnisse beschrieben, die in verschiedenen Ausprägungsgraden vom klassischen Normalarbeitsverhältnis abweichen. Ein Flexibilisierungsdruck durch Anpassung an wechselnde Aufgaben und Arbeitsvolumina stellt hier ein zentrales Merkmal dar. Es ist anzunehmen, dass die verschärften Rahmenbedingungen, in denen Erwerbstätige agieren, eine erhöhte Anpassungsleistung mit Folgen für das psychische Befinden erfordern. Handlungen sind dementsprechend nicht kontextfrei zu werten, sondern erfolgen stets in Situationen, die durch Settingeinflüsse sowie Personenvariablen determiniert werden. In diesem Zusammenhang stellt psychische Gesundheit bzw. Wohlbefinden eine plastische Größe dar, die gleichermaßen Voraussetzung und Ergebnis einer kontinuierlichen Auseinandersetzung des Arbeitnehmers mit seinem Betriebssetting ist. Um hier ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeit und Privatleben sowie ein funktionales Anforderungs- und Beanspruchungsprofil am Arbeitsplatz zu gewährleisten, wird die Optimierung langfristiger Balanceprozesse als entscheidende Einflussgröße für eine erfolgreiche Anpassung an veränderte Arbeitswelten gesehen (Kastner, 2004).

In Anlehnung an das Work-Life-Balance-Modell von Kastner (2004) wurde die Ausprägung von Anforderungen und Ressourcen in verschiedenen Berufsgruppen der Dienstleistungsbranche unter Berücksichtigung des Erwerbsstatus und soziodemografischer Faktoren sowie vor dem theoretischen Hintergrund veränderter Arbeits- und Organisationsformen erfasst und der Einfluss dieser Parameter auf das Wohlbefinden analysiert. Hierfür wurden 290 Erwerbstätige befragt, die sich aus Mitarbeitern im Pharmaaußendienst (N=142), Beratern/Trainern (N=95) und Medienschaffenden (N=53) zusammensetzten. Zudem konnte zwischen angestellten Mitarbeiter (N=198) und Freiberuflern (N=92) unterschieden werden.

Der eingesetzte Fragebogen wurde im Rahmen des Verbundprojektes „NestO“ (Neue Selbstständigkeit in Organisationen) entwickelt. Unter Einbeziehung von Ressourcenindikatoren sollte keine rein pathogene Bestandsaufnahme der Arbeitssituation erfolgen, sondern vielmehr ein multimodales Modell des Arbeitskontextes repräsentiert werden. Der Fragebogen umfasst in seiner Ursprungsform 24 Skalen, die jeweils den Dimensionen „Anforderun-

gen“ und „Ressourcen“ sowie „Wohlbefinden“ zuzuordnen sind. Aufgrund der unterschiedlichen Skalenniveaus und zum Zwecke der klassifizierenden Datenreduktion wurde je Dimension eine Faktorenanalyse (Hauptkomponentenmethode) durchgeführt, mit deren Hilfe z-standardisierte Metafaktoren extrahiert werden konnten. Nachfolgend konnten jeweils drei Anforderungskomplexe („Grad der Selbstständigkeit“, „Kontrollverlust“, „Umgang mit Ansprüchen“) und Ressourcenkomplexe („Ganzheitlichkeit der Arbeit“, „Grad der Sicherheit“, „Kompetenzförderung“) sowie ein Metafaktor Wohlbefinden für die Zusammenhangs- wie Unterschiedsanalysen verwendet werden. Hierbei wurden Anforderungs- und Ressourcenmerkmale als unabhängige Variable nach ihrem Einfluss auf das Wohlbefinden (abhängige Variable) analysiert. Diese dienten auch als abhängige Variable bei der Testung von Unterschieden in Abhängigkeit zur Berufsgruppe, dem Erwerbsstatus sowie soziodemografischer Faktoren.

Im Hinblick auf den Metafaktor Wohlbefinden liegen bedeutsame Unterschiede zwischen den Berufsgruppen, jedoch nicht in Bezug auf den Erwerbsstatus vor: Pharmamitarbeiter und Berater/ Trainer weisen signifikant höhere Wohlbefindenswerte auf als Medienschaffende, wobei sich erstere nicht voneinander unterscheiden. In einer Kovarianzanalyse konnte mit dem Anforderungskomplex „Kontrollverlust“ der stärkste Einfluss auf das Metawohlbefinden ermittelt werden. Dieser Anforderungskomplex, der sich durch den Verlust der Kontrolle über quantitative wie qualitative Arbeitsaspekte sowie psychomentele Steuerung in Form von Ungeduld und Planungsambitionen auszeichnet, ist unter den Medienschaffenden am höchsten ausgeprägt. Hierbei spielen Drittvariablen eine Rolle: Medienschaffende weisen ein ungünstiges soziodemografisches Profil auf (höchster Anteil an Singles, jüngeren Mitarbeitern und Kinderlosen), das – gekoppelt mit ungünstigen strukturellen Faktoren wie kurzer Beschäftigungsdauer – das Erleben von „Kontrollverlust“ begünstigt.

Die hier definierten Ressourcenkomplexe weisen je nach Wechselwirkung mit soziodemografischen und strukturellen Faktoren Eigenschaften als Ressourcen bzw. als Anforderungspuffer auf – wie bei Kastner (2004) postuliert: Unter den Medienschaffenden profitieren die verpartnerten Befragten von eben diesem Puffer. Zudem wirkt „Anstellung“ beeinträchtigungsmildernd, in Bezug auf niedrige Ausprägungen von Ressourcenkomplex 2 („Grad der Sicherheit“). In der Gruppe der Berater/ Trainer weist der Angestelltenstatus in Kombination mit Alter katalytische Wohlbefindenseffekte auf. Eine das Wohlbefinden steigernde Wirkung ist ebenso durch hohe Ausprägungen in Ressourcenkomplex 3 („Kompetenzförderung“) zu erzielen. Bei den Pharmamitarbeitern sind Puffereffekte über Ressourcenkomplex 2 und 3 als auch über komplizierte Wechselwirkungen von Partnerschaft und Angestelltenstatus mit Anforderungskomplex 3 („Umgang mit Ansprüchen“) und Ressourcenkomplex 1 („Ganzheitlichkeit der Arbeit“) sowie Ressourcenkomplex 3 („Kompetenzförderung“) zu erzielen.

Abschließend bleibt festzustellen, dass Wohlbefinden unter verschärften Marktbedingungen durch das Vorliegen salutogener Anforderungs-/ Ressourcenprofile begünstigt wird. In Wechselwirkung mit soziodemografischen und strukturellen Faktoren können ungünstige Belastungskonstellationen durch Puffer abgefedert werden. Diese Puffereffekte entfalten sich in einzelnen Parametern sowohl berufsgruppenübergreifend als auch berufsgruppenspezifisch.