

Meet and Read Experts – Literatur und Lehrvideos mit
Wissenschaftler*innen als intermediales Projekt.

Transkript zum Lehrvideo Arbeits- und
Organisationspsychologie
von Prof. Dr. Jan Dettmers

Inhalt

Arbeits- und Organisationspsychologie	2
Theorietradition	2
Methodischer Zugang	3
Projektbeschreibung	3
Textvorschlag	4
Forschungseinblick: Covid-19 Pandemie	4

Arbeits- und Organisationspsychologie

Mein Forschungsschwerpunkt ist tatsächlich im Bereich der Arbeitspsychologie und das ist letztlich auch so das Fach, für das ich stehe. Und typische Fragestellungen dabei sind dann eben, ja, welche Merkmale der Arbeitstätigkeit und der Arbeitsbedingungen wirken sich auf welche Art und Weise auf den Menschen aus. Und das kann dann Auswirkungen haben auf die Persönlichkeitsentwicklung, das kann Auswirkungen haben auf die Motivation, auf das Wohlbefinden oder auch auf die Gesundheit. Und gerade dieser letzte Aspekt – die Effekte der Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit – ist eigentlich ein Thema, was in den letzten Jahren deutlich auch an Relevanz und Öffentlichkeitswirksamkeit gewonnen hat und wo auch einer meiner Schwerpunkte drauf liegt, weil es eben, ja, eine Tradition in der Arbeitspsychologie, die sich eben mit Humanisierung des Arbeitslebens auseinandersetzt, die es immer schon gegeben hat, die es aber mal schwer gehabt hat, sich in der Praxis wirklich durchzusetzen. Und da hat so ein richtiger Paradigmenwechsel stattgefunden im Zuge von Fachkräftemangel, demografischer Wandel, wo eben ein deutlich größerer Stellenwert jetzt eingenommen hat, jetzt eben die Arbeitskräfte, die man schon hat, eben zu erhalten, weiterzuentwickeln und nicht nach dem Motto „friss oder stirb“ Leuten Arbeitsbedingungen fortzusetzen und wenn sie damit nicht klarkommen, kann man sie dann auswechseln. Das geht heutzutage eben nicht mehr und entsprechend hat auch das Fach der Arbeitspsychologie ordentlich an Bedeutung gewonnen.

Theorietradition

Das ist wirklich eine schwierig zu beantwortende Frage, in welcher Theorietradition die Arbeitspsychologie steht. Wir haben auf der einen Seite anglo-amerikanische Einflussfaktoren, die sogenannte Job-Design-Forschung hat einen großen Einfluss auf die Arbeitspsychologie gehabt, also Arbeitsgestaltungsforschung. Auf der anderen Seite die Bedürfnis-Befriedigungsansätze, wie die self-determination theory und auf der anderen Seite gerade in Deutschland hat immer die Handlungsregulationstheorie und auch andere handlungstheoretische Ansätze großen Einfluss gehabt, die sich auch sehr stark und außergewöhnlich stark im Vergleich zu anderen Disziplinen auch durch sowjetische Einflüsse gespeist haben, wie zum Beispiel durch die Tätigkeitspsychologie nach Leontjew. Und insofern gibt es da einen ganz großen Mix. Und leider gibt es in der Arbeitspsychologie eine Tendenz, ja, wie Theorieentwicklung ein bisschen zu vernachlässigen ist. Es wird sehr empiristisch vorgegangen und die großen theoretischen Rahmen werden immer wieder betont, aber spielen letztlich dann doch häufig eine etwas zu geringe Rolle und könnten eigentlich deutlich mehr Impulse eigentlich an die Weiterentwicklung gebrauchen in Zukunft.

Methodischer Zugang

Die methodischen Zugänge der Arbeits- und Organisationspsychologie sind vielleicht nochmal im Vergleich auch zu anderen Gebieten der Psychologie nochmal stärker feldforschungsorientiert. Also, es geht in der Regel darum, Menschen bei ihrer Arbeit oder arbeitende Menschen direkt in ihrem Kontext zu befragen, mit qualitativen Methoden, mit Interviewmethoden, aber eben vor allem auch mit Fragebogenmethoden dabei. Die Laborforschung dem gegenüber spielt auch eine Rolle, aber hat deutlich geringeren Stellenwert als jetzt Befragungen und dann korrelative Designs, Längsschnittdesigns, Tagebuchstudien, die ein großes Gewicht genommen haben. Hinzu kommen mittlerweile dann eben auch nochmal neuere methodische Ansätze, die eben beispielsweise physiologische Parameter verstärkt einsetzen, Cortisolanalysen oder Herzratenvariabilität und andere physiologische Parameter.

Projektbeschreibung

Wir hatten in der Vergangenheit ein Projekt gehabt, das hat sich mit dem Thema Erreichbarkeit auseinandergesetzt. Also, Hintergrund ist ein allgemeiner Wandel der Arbeitswelt im Hinblick auf die Flexibilisierung von Arbeit und der Entgrenzung von Grenzen zwischen Arbeit und anderen Lebensbereichen. Und in diesem Kontext haben wir eben das Phänomen der sogenannten ständigen Erreichbarkeit untersucht und dann uns überlegt: Wie wirkt sich das konkret auf die Gesundheit aus? Ist das was, was positiv zu bewerten ist oder ist das etwas, was ein Risiko für Beschäftigte darstellt? Und da hört man, wenn man jetzt mit den Beschäftigten spricht, auch durchaus, ja, differenzierte Meinungen dazu. Viele beschwerten sich darüber, aber andere finden das auch, empfinden das auch als Chance und etwas, was ihnen für ihre eigene Vereinbarkeit mit anderen Lebensbereichen ganz gut hilft. Und entsprechend haben wir uns damit auseinandergesetzt, welche Wirkungen entfaltet jetzt wirklich diese Anforderung außerhalb der regulären Arbeitszeiten, außerhalb des regulären Arbeitsortes erreichbar zu sein für die Arbeit und haben das dann auf verschiedene Art und Weise untersucht. Einerseits haben wir klassische Befragungsmethoden eingesetzt, die Leute verglichen, die eben diese Anforderungen haben mit anderen, die diese Anforderungen nicht haben. Dann, was eigentlich dann interessanter ist, ist das Ganze sich im zeitlichen Verlauf auch anzuschauen, also intraindividuelle Unterschiede sich anzuschauen. Ich habe Zeiten, wo ich sehr stark erreichbar sein muss und andere Zeiten, wo ich nicht erreichbar sein muss – und wie wirkt sich das dann wiederum auf das Wohlbefinden aus? Das kann man mit Tagebuchstudien zum Beispiel gut untersuchen. Aber auch mit der Messung von physiologischen Parametern, wie zum Beispiel haben wir das Morgen-Cortisol-Reaktionen ... Morgen-Cortisol-Reaktionen gemessen und da dann eben auch Unterschiede festgestellt. Letztlich

war das große Fazit des Ganzen, dass es auf jeden Fall eine beeinträchtigende Wirkung, eine gesundheitsbeeinträchtigende Wirkung entfaltet, so eine Anforderung, außerhalb der Arbeit verfügbar zu sein. Gleichzeitig gibt es aber auch große intraindividuelle Unterschiede. Und die hängen jetzt nicht mit den Personen selbst nur zusammen, sondern einfach damit, dass es eben nicht die Erreichbarkeit selbst gibt, sondern es ganz unterschiedliche Ausformungen in den unterschiedlichen Organisationen und Betrieben gibt. Und diese Rahmenbedingungen bestimmen eben, ob es eine sehr beeinträchtigende Wirkung hat oder eben nicht. Und da haben wir eine ganze Reihe an Parametern dann eben untersucht, an Moderatoren sozusagen im Hinblick auf die wirkende Erreichbarkeit und haben das Ganze dann am Ende genutzt, um auch eine Intervention zu entwickeln, also die konkret praktizierte Erreichbarkeit in Betrieben zu analysieren und dann über Workshops eine bessere, sprich gesundheitsförderliche Gestaltung der Erreichbarkeit zu erreichen, um und dann eben, ja, eine bessere Gesundheitswirkung letztlich auch zu erzielen.

Textvorschlag

Das ist wirklich eine sehr, sehr schwierige Frage. Also, es gibt sicherlich so ein paar Lieblingstexte von mir, die ich ganz beeindruckend finde, angefangen von dem Werk von Leontjew, was natürlich ein Klassiker ist, aber auch sicherlich bestimmt auch nicht gut als Einstieg genutzt werden kann. Entsprechend bin ich da so ein bisschen, muss sich da so ein bisschen passen, wenn ich ehrlich bin. Ich denke, es gibt eine Vielfalt von Lehrbüchern, die gut geeignet sind, die man sich gut angucken kann. Und dann kommt es letztlich dann doch mehr darauf an, in welchen speziellen Bereich man dann eigentlich rein möchte. Sei es der Bereich, ja, Arbeit und Gesundheit, sei es der Bereich Arbeit und andere Lebensbereiche, also work-home-interference oder sei es der Bereich Motivation. Da gibt es dann einfach sehr unterschiedliche Ansätze, die man da empfehlen könnte.

Forschungseinblick: Covid-19 Pandemie

Also, es gibt natürlich jetzt zwei Aspekte, die jetzt direkt durch die Corona-Krise betroffen werden. Einerseits – das wäre jetzt sozusagen das Negativ-Szenario – kann natürlich die Corona-Krise mit ökonomischen Folgen verbunden sein, die wiederum ein anderes Paradigma im Hinblick auf Arbeit und wie wichtig ist es, attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen, hervorrufen wird. Das wäre natürlich traurig, weil eben die Arbeitslosigkeit steigt und ähnliche Themen dann wieder stärker zum Vordergrund kommen. Das wäre ein Aspekt. Aber der andere Aspekt, der natürlich jetzt noch

stärker mit meinen eigenen Forschungsthemen verbunden war, war das Thema eben Flexibilisierung von Arbeit und insbesondere im Homeoffice. Und da haben wir eben auch entsprechende Studien durchgeführt, wo es, wo wir das Glück hatten, eigentlich im Ende Februar 2020, da hatten wir eine große Befragungswelle gehabt, die lief schon seit 2019, schon das ganze Jahr über mit mehreren Messzeitpunkten, da hatten wir einen großen Erwerbstätigendatensatz. Und dann konnten wir einfach diese Personen gleich nochmal nach ein, zwei Wochen nach dem ersten Lockdown dann nochmal befragen, mit zwei Follow-ups hinterher, und dann genau beobachten, wie sich jetzt die Arbeitsbedingungen verändert haben. Einerseits durch den Corona-Schock jetzt selbst, aber dann eben auch differenziert nach den Leuten, die ins Homeoffice gegangen sind und den Leuten, die nicht ins Homeoffice gegangen sind. Und konnten dann eben sehen, welche Effekte dann eben mit dem Homeoffice dann eben verbunden waren, bis hin auch zu so Fragestellungen: Hatten die Leute schon vorher Erfahrung mit Homeoffice oder wie sind die Rahmenbedingungen? Haben die zuhause auch einen Arbeitsplatz? Sind es Männer oder Frauen? Oder mit Kinderbetreuung oder ohne Kinderbetreuung? Das war eine eigentlich ganz interessante Fragestellung, die man da so live sozusagen mit beobachten konnte. Und die Ergebnisse waren allerdings überraschend eigentlich. Also, es gab ... das findet sich eigentlich ... ich habe selber grundsätzlich durch mein Themengebiet Entgrenzung der Arbeit immer ein relativ kritisches Bild, was so Flexibilisierung von Arbeit angeht. Aber ich hatte auch schon vorher Studien zu Homeoffice gemacht und die Effekte sind eigentlich fast immer eher positiv. Und das zeigte sich auch hier, auch unter diesen sehr, sehr prekären Rahmenbedingungen von Homeoffice, also ohne Vorbereitung, teilweise mit technischen Defiziten dabei und Kinderbetreuung, Homeschooling noch dabei. Trotzdem waren die Effekte eigentlich tendenziell eher positiv für diejenigen, die ins Homeoffice gegangen sind. Was aber man da auch noch mit betrachten musste – ich habe ja letztlich immer die verglichen, die ins Homeoffice gegangen sind und die am regulären Arbeitsplatz geblieben sind – und da waren doch erhebliche auch Qualifikationsunterschiede dabei. Also, wir hatten einmal die Höherqualifizierten, die ins Homeoffice gegangen sind, und andererseits die Niedrigqualifizierten, die an ihrem regulären Arbeitsplatz bleiben mussten. Und entsprechend hatte eigentlich quasi Qualifikation selbst, vielleicht sogar auch sozioökonomischer Status, einen deutlich größeren Effekt im Hinblick auf die Corona-Situation als jetzt die Frage, ob die ins Homeoffice gegangen sind oder nicht.