

„Meine Arbeit macht mir Spaß!“

Arbeitsemotionen, Wertschätzung und Gesundheit in der IT-Dienstleistungsbranche

Dagmar Siebecke

Die IT-Branche ist jung. Die IT-Branche ist attraktiv. Die IT-Branche hat ein positives Image: Innovativ, kompetent und dynamisch! Ist diese Branche damit eine Vorzeigebranche für das Thema Gesundheit und Wertschätzung?

Die Technische Universität Dortmund führte im Rahmen des Projektes „pragdis – Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz in diskontinuierlichen Erwerbsverläufen“ eine Online-Befragung von weit über 300 Beschäftigten in der Medien- und IT-Branche durch. Es ging darin um den Zusammenhang von Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Arbeitsemotionen, dem „Spaß an der Arbeit“.

„Spaß an der Arbeit“ – warum?

Im harten Konkurrenzkampf – gerade in Zeiten der Krise – stehen Unternehmensziele wie Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit im Vordergrund. Hierfür braucht es engagierte Mitarbeiter, die viel von sich verlangen und Verantwortung zeigen. Sie müssen motiviert sein und bereit sich positiv auf die Kunden einzulassen. Nicht zuletzt müssen sie gesund sein, um Leistung erbringen zu können. Zu diesen Faktoren steht der „Spaß bei der Arbeit“ nach unseren Ergebnissen in hochsignifikantem Zusammenhang:

| | |
|---|-------|
| Ich empfinde meinen beruflichen Stress als positiv. | 0,528 |
| Ich erwarte viel von mir. | 0,328 |
| Ich fühle mich verantwortlich. | 0,242 |

Tabelle 1: Positive Korrelationen zum Item „Meine Arbeit macht mir Spaß“.

Alle angegebenen Korrelationen sind auf dem 1%-Niveau signifikant.

Auch die motivationalen Aspekte wie zum Beispiel hohe Erwartungen an die eigene Leistung und sich verantwortlich in seinem Job zu fühlen stehen in enger Verbindung zum Spaß an der Arbeit.

Auf der anderen Seite haben Personen, die selten Spaß an ihrer Arbeit haben, deutlich häufiger (leistungseinschränkende) psychische Probleme. Auch die Gefühle Kunden und Kollegen gegenüber stehen mit dem Spaß an der Arbeit im Zusammenhang. Depersonalisation und Zynismus, die sich auch in dem Widerstand täg-

lich zu arbeiten widerspiegeln und die zudem eng mit psychischen Problemen verwoben sind, widersprechen den unternehmerischen Zielsetzungen gelebter guter Kundenbeziehungen.

| | |
|--|--------|
| Ich hatte in den letzten zwölf Monaten psychische Probleme. | -0,307 |
| Ich habe Probleme Kunden und Kollegen freundliche Gefühle entgegenzubringen. | -0,262 |
| Ich empfinde großen Widerstand täglich zu arbeiten. | -0,235 |

Tabelle 2: Negative Korrelationen zum Item „Meine Arbeit macht mir Spaß“. Alle angegebenen Korrelationen sind auf dem 1%-Niveau signifikant.

„Spaß an der Arbeit“ – aber wie?

Es zeigte sich: Stolz und Wertschätzung sind zusammen mit der Sinnhaftigkeit der Aufgaben die wichtigsten Faktoren, die den Spaß an der Arbeit beeinflussen.

Ein gutes Verhältnis zu den Kollegen, die Art der Aufgabe, die Freiheitsgrade bei der Aufgabenerbringung und die Sicherheit des Arbeitsplatzes sind zwar wichtige Faktoren, haben aber einen deutlich geringeren Zusammenhang zu der positiven Arbeitsemotion „Spaß“.



Korrelationen mit dem Item „Meine Arbeit macht mir Spaß“.

Alle angegebenen Korrelationen sind mindestens auf dem 1%-Niveau signifikant.

Das heißt also: Wertschätzung von Kunden und Vorgesetzten bewirkt Stolz auf die eigene Leistung. Stolz Beschäftigte haben mehr Spaß bei der Arbeit. Mitarbeiter, die Spaß bei der Arbeit haben, arbeiten motivierter und engagierter, empfinden Stress häufiger positiv und sind psychisch gesünder.

Die Rolle der Wertschätzung in der Krankheitsentstehung

IT-Beschäftigte sind – trotz der Tatsache, dass viele von „Spaß an der Arbeit“ berichten – hohen psychischen Belastungen ausgesetzt. Von den Befragten berichteten etwa 45% über arbeitsbedingte psychische Probleme. Deutlich über die Hälfte (59%) hatten Muskel-/Skelettsbeschwerden, bei denen sie einen potenziellen Zusammenhang zur Arbeit sahen.¹

Bei näherer Betrachtung der Ursachen zeigte sich, dass es nicht die oftmals langen Arbeitszeiten sind, die zu negativem Stress und gesundheitlichen Problemen führen. Vielmehr waren die „Top 3 Krankmacher“:

1. schlecht zu bewältigende Aufgaben
2. nicht sinnvolle Aufgaben
3. fehlende Wertschätzung durch Vorgesetzte und Kunden.

Dabei sind die schlecht zu bewältigenden und sinnvollen Aufgaben über die gesamte Branche

hin ein „geringeres“ Problem: 70% der Befragten berichteten, dass sie oft oder immer sinnvolle Aufgaben haben, 69% haben oft oder immer gut zu bewältigende Aufgaben. Wertschätzung durch Vorgesetzte und Kunden erfahren aber nur 49% der Befragten oft oder immer. Mehr als die Hälfte kommt also nie oder nur manchmal in den Genuss von wertschätzendem Verhalten in ihrer arbeitsbezogenen Umgebung.

„Typisch deutsch“ muss man hier feststellen. „Nicht gemeckert ist genug gelobt“ ist in unserer Gesellschaft der Tenor im Umgang miteinander. In einer Branche, in der Sozialkontakte eine eher geringere Rolle spielen, wie dies in der IT-Branche oftmals der Fall ist, ist dieses Phänomen vielleicht noch ausgeprägter als in anderen Wirtschaftszweigen. Der hohe Anteil an Personen, die hier über arbeitsbedingte psychische Probleme bis hin zum Burnout berichten, zeigt aber, dass das Entgegennehmen von Wertschätzung auch hier eine wichtige, nicht nur den Spaß an der Arbeit und die Motivation, sondern auch die Gesundheit fördernde Wirkung hat. Die Vermutung, der in seine Arbeit vertiefte Informatiker sei sich in seinem (potenziellen) Flow-Erleben selbst genug, stimmt also definitiv nicht. Es kommt auf die individuellen, persönlichen Beziehungen an.

Professor Siegrist beschreibt dies mit dem Begriff der Gratifikationskrise: Jeder Mensch hat das Bedürfnis nach Gratifikationen – sei es durch

Entlohnung oder Status oder Arbeitsplatzsicherheit oder eben Wertschätzung. Diese Gratifikation sollte von dem Einzelnen als gerecht empfunden werden. Ist dies nicht der Fall, leistet die Person also viel und erhält eine aus ihrer Sicht zu geringe Gratifikation, so entsteht nach Siegrist eine individuelle Krise. In Studien konnte nachgewiesen werden, dass das Vorliegen von Gratifikationskrisen z.B. das Risiko für das Eintreten von Herz-Kreislauf-Erkrankungen verstärkt. Die Ergebnisse aus dem Projekt pragdis zeigen, dass die Gratifikationskrise – insbesondere über den Aspekt mangelnder Wertschätzung – auch die Entstehung psychischer Störungen begünstigt.

Die positive Botschaft

Aus der pessimistischen Betrachtung „mangelnde Wertschätzung macht krank“ kann aber auch eine positive Botschaft abgeleitet werden: Wertschätzung sorgt für Stolz, Spaß an der Arbeit, Motivation, Verantwortungsübernahme, positives Stressempfinden und Gesundheit. Damit trägt Wertschätzung maßgeblich zu Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit in der Wirtschaft bei.

¹ Eine ausführlichere Beschreibung der Ergebnisse zu den psychischen Belastungen in der IT findet sich in dem Beitrag der Autorin in prävieu Ausgabe 02/2010 unter dem Titel „Burnoutrisiken in der Wissensgesellschaft“.



Die Autorin
Dr. Dagmar Siebecke ist Projektleiterin an der Technischen Universität Dortmund (Forschungsbereich Arbeitssoziologie).
dagmar.siebecke@tu-dortmund.de

Das vom BMBF geförderte Projekt „pragdis – Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz in diskontinuierlichen Erwerbsverläufen“ (Förderkennzeichen 01FM07003-05) beschäftigt sich mit Präventionsstrategien für schwer erreichbare Zielgruppen (Freelancer, Intelligent Mobile Worker und diskontinuierlich Beschäftigte), die zukünftig durch das Raster des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu fallen drohen. Im Verbund der technischen Universität Dortmund mit der Ludwig-Maximilians-Universität München und der Team Gesundheit GmbH werden Ansatzpunkte innovativer Prävention auf den Ebenen Individuum, Unternehmen und Netzwerke erarbeitet.
www.pragdis.de

