

## **Analyse der individuellen Unterschiede in der Bewältigung von Anforderungen berufsbedingter Mobilität**

Sylvia KRAUS

*Studienbereich Gesundheitsmanagement  
Hochschule Aalen – Technik und Wirtschaft  
Beethovenstraße 1, D-73430 Aalen*

**Kurzfassung:** Die berufsbedingte Mobilität stellt neue Anforderungen an die Mitarbeitenden. Einige Untersuchungen konnten bereits zeigen, dass erweiterte Erreichbarkeit, verstärkte Erfolgsorientierung oder Verlängerung der Arbeitszeiten wichtige Belastungsfaktoren sind, die sich auf die psychische Gesundheit der mobil Beschäftigten auswirken können. Das Promotionsvorhaben untersucht in diesem Zusammenhang den Einfluss von persönlichen Dispositionen auf das Bewältigungsverhalten der mobil Beschäftigten. Genauer werden dazu Optimismus und Perfektionismus als Personenmerkmale in die empirische Untersuchung einbezogen. Ziel des Promotionsvorhabens ist es, genaue Wirkzusammenhänge zu ermitteln und daraus Impulse für Gestaltungsmaßnahmen in der betrieblichen Praxis abzuleiten.

**Schlüsselwörter:** mobile Arbeit, Persönlichkeit, psychische Gesundheit, Ressourcen, Stress, psychische Belastung

### **1. Problemstellung**

Die tägliche Arbeit wird durch die neuen Megatrends Globalisierung und Digitalisierung immer komplexer und vielfältiger, aber auch flexibler – sowohl zeitlich als auch räumlich (Bundesministeriums für Arbeit und Soziales 2016; Vartiainen et al. 2007). So findet vermehrt Arbeit bei Kunden oder Auftraggebern vor Ort statt oder wird projektbezogen an wechselnden Einsatzorten erbracht. Ducki und Nguyen (2016) beschreiben dies als berufsbedingte Mobilität. Damit sind weder Formen des Pendelns noch eine selbstbestimmte Arbeitsortwahl gemeint, sondern viel mehr räumliche Bewegungen der Beschäftigten, die aufgrund des Inhalts oder der Organisation der Arbeitstätigkeit notwendig werden. Hierzu zählen beispielsweise die Arbeit vor Ort beim Kunden oder auch Dienstreisen. Diese berufsbedingte Mobilität stellt besondere Anforderungen an die Mitarbeitenden: Sie sind vorwiegend allein tätig, sowohl innerhalb als auch außerhalb der Arbeitszeit erreichbar und stehen unter vermehrtem Zeit- und Leistungsdruck (Hupfeld, Brodersen & Herdegen 2013). Letzgenannter ergibt sich laut Peters (2011) unter anderem durch die indirekte Steuerung, die vor allem bei mobiler Arbeit eine tragende Rolle spielt. Bei dieser wird die Arbeit durch Rahmenbedingungen und Ziele gestaltet, nicht durch Vorgaben zur konkreten Ausführung der Arbeitsaufgabe. Wie diese Ziele erreicht werden, ist den Beschäftigten dabei selbst überlassen. Die damit verbundene Erwartung von Erfolg erzeugt nicht nur individuelle Spielräume, sondern auch Druck bei den Mitarbeitenden, mit dem Risiko für interessierte Selbstgefährdung. Nach Krause und Dorse-magen (2017) ist darunter ein Bewältigungsverhalten bei den Mitarbeitenden zu verstehen, welches dazu dient, die arbeitsbezogenen Stressoren zu meistern, gleichzei-

tig aber dazu führen kann, dass die Wahrscheinlichkeit für Erkrankungen steigt, respektive Erholung verhindert wird. Beispiele hierfür sind das Verlängern der Arbeitszeit auf Pausen oder Freizeit, das Arbeiten trotz Krankheit oder das Arbeiten in einem belastenden Tempo.

Dass solche Arbeitsbedingungen und die resultierenden Bewältigungsmechanismen bei mobiler Arbeit für die Gesundheit der Beschäftigten Gefährdungen beinhaltet, wurde bereits in einigen Untersuchungen gezeigt (für eine Übersicht siehe Ducki & Nguyen 2016). Offen bleibt allerdings, welche Mediatoren und Moderatoren den Zusammenhang zwischen den Anforderungen berufsbedingter Mobilität und der psychischen Gesundheit der Beschäftigten beeinflussen. Es stellt sich beispielsweise die Frage, welche individuellen Unterschiede den genannten Zusammenhang verändern – ein Faktor, der in der Literatur bisher weitgehend unerwähnt bleibt. Einen Beitrag dazu soll das Promotionsvorhaben leisten, indem beleuchtet wird, wie Unterschiede in der Wahrnehmung der Stressoren in der berufsbedingten Mobilität durch Persönlichkeitsunterschiede erklärt werden können. Dabei spielen sowohl förderliche, als auch hinderliche Dispositionen eine Rolle. Beispielsweise kann angenommen werden, dass Perfektionismus durch fehlende oder inadäquate Anwendung von Bewältigungsstrategien mit einem gesteigerten subjektiven Stresserleben einhergeht (Dunkley, Mandel & Ma 2014) und folglich die Anfälligkeit für psychische Beschwerden steigt (Altstötter-Gleich & Bergemann 2006; Stoeber & Damian 2016). Eine andere persönliche Disposition, die bereits ausführlicher in Zusammenhang mit Stress und Arbeit untersucht wurde, ist Optimismus. Dieser ist positiv mit situationsentsprechenden Bewältigungsstrategien assoziiert und wirkt sich somit auch positiv auf das psychische Wohlbefinden aus (Carver, Scheier & Segerstrom 2010). Offen bleibt aber wie diese Zusammenhänge in der berufsbedingten Mobilität aussehen. Hier soll die Dissertation ihren Beitrag leisten.

## 2. Theoretischer Hintergrund

Die theoretische Grundlage für die Untersuchungen bildet eine Kombination aus stresstheoretischen, ressourcentheoretischen und handlungstheoretischen Modellen. Mit dem *transaktionalen Stressmodell* von Lazarus & Folkman (1984) soll abgebildet werden, wie aus potentiellen Stressoren Beanspruchungen innerhalb der Person entstehen können. Mit Hilfe von primären und sekundären Bewertungsvorgängen findet situativ ein Abgleich zwischen Anforderungen und individuellen Bewältigungsressourcen statt. Übersteigen die Anforderungen der Situation, z. B. kombinierte Belastungen durch Arbeit und Mobilität die individuellen Ressourcen der Person, so könnten Bewältigungsstrategien im Sinne der interessierten Selbstgefährdung angewendet werden. Dies führt zwar zu einer situativen Entlastung, birgt allerdings gleichzeitig die Gefahr für langfristige Gesundheitsgefährdungen (Peters, 2011; Krause & Dorsemagen 2017).

Eine Erweiterung der Betrachtung von Anforderungen und Ressourcen bietet das *Job-Demand-Resources-Model* von Bakker & Demerouti (2007). Es wird davon ausgegangen, dass Anforderungen der Arbeit zu Gesundheitsgefährdungen führen können, dieser Effekt aber durch Ressourcen gepuffert werden kann. Darüber hinaus wird im Modell davon ausgegangen, dass arbeitsbezogene Ressourcen zu einem erhöhten Arbeitsengagement führen. Die interessierte Selbstgefährdung kann dabei als eine besondere Form des Arbeitsengagements betrachtet werden.

Zuletzt werden handlungsregulatorische Überlegungen in die theoretischen Grundlagen der Dissertation eingebunden. Berufsbedingte Mobilität beinhaltet überwiegend Arbeitstätigkeiten, die mit einem Ziel verbunden sind. Zum Beispiel soll für den Kunden eine Maschine repariert werden, es sollen neue Kundenkontakte geknüpft oder bestehende gepflegt werden oder eine Dienstleistung soll verkauft werden. Eine solche mobile Tätigkeit geht nicht ausschließlich mit konkreten Arbeitsaufgaben einher, sondern viel mehr mit einer unternehmerischen Erfolgsorientierung durch Zielvorgaben, der die Mitarbeitenden gerecht werden sollen. Die Handlungsregulationstheorie bietet dabei eine Erklärungsmöglichkeit für die Regulation der individuellen Handlungen von Mitarbeitenden unter dem Einfluss von Zielvorgaben (Krause & Dorsemagen 2017). So kann angenommen werden, dass Hindernisse beim Erreichen vorgegebener Ziele in Abhängigkeit von Persönlichkeitsmerkmalen (z. B. persönlicher Erfolgsanspruchs im Zusammenhang mit Perfektionismus) zu stärker oder weniger stark ausgeprägten Beanspruchungen und Beanspruchungsfolgen führen (Krause & Dorsemagen 2017; Büssing & Glaser 2000).

Leider besteht aktuell kein theoretisches Modell, welches die Überlegungen zum Promotionsvorhaben umfassend abbilden könnte. Daher ist es ein Ziel innerhalb der Promotion ein Modell zu entwickeln, welches, angelehnt an die beschriebenen Theorien, die Zusammenhänge zwischen Person und Umwelt in der Bewältigung der Anforderungen berufsbedingter Mobilität und deren Auswirkungen erklären kann. Dieses Modell soll mit Hilfe empirischer Untersuchungen geprüft werden.

### **3. Forschungsfragen**

Aus den vorangegangenen Überlegungen ergeben sich folgende Forschungsfragen:

1. Welche Zusammenhänge bestehen zwischen den Bedingungen der berufsbedingten Mobilität und der psychischen Beanspruchung der Beschäftigten?

Diese Zusammenhänge können, basierend auf der Literatur zu mobiler Arbeit, sowohl positiv als auch negativ ausfallen. Darüber hinaus sollte die Möglichkeit betrachtet werden, dass es nur einen indirekten Effekt der Bedingungen berufsbedingter Mobilität auf die psychische Gesundheit geben kann, der durch das Bewältigungsverhalten der interessierten Selbstgefährdung vermittelt wird.

2. Welchen Einfluss haben persönliche Dispositionen auf die Zusammenhänge zwischen den Bedingungen berufsbedingter Mobilität und der psychischen Beanspruchung?

Die bereits genannten persönlichen Dispositionen Optimismus und Perfektionismus sollen im Promotionsvorhaben eingehend untersucht werden, da sie konkrete Bezüge zu gesundheitsrelevantem Verhalten aufzeigen. Offen ist bisher wie die Zusammenhänge im Einzelnen und vor allem für mobile Arbeit aussehen. Geht beispielsweise Optimismus mit besserem psychischen Befinden einher und Perfektionismus mit schlechterem Befinden bei steigenden Anforderungen durch die berufsbedingte Mobilität?

3. Welches konzeptionelle Modell beschreibt die Zusammenhänge zwischen den Bedingungen berufsbedingter Mobilität und der psychischen Beanspruchung der Beschäftigten am besten und welche Rolle spielen dabei die Faktoren interessierte Selbstgefährdung und persönliche Dispositionen?

Zur Überprüfung stehen drei Konzepte: Zum ersten könnte es indirekte Effekte der Bedingungen berufsbedingter Mobilität auf die psychische Beanspruchung von Beschäftigten geben, die vermittelt werden durch die interessierte Selbstgefährdung. Zum zweiten muss geprüft werden, ob eine Interaktion zwischen der persönlichen Disposition (Optimismus oder Perfektionismus) und den Bedingungen der berufsbedingten Mobilität je nach Ausprägung unterschiedliche Effekte auf die psychische Beanspruchung der Beschäftigten hat. Zuletzt steht zur Diskussion, ob beide vorangegangenen Modelle auch gemeinsam abgebildet werden können. Dabei besteht die Möglichkeit, dass der indirekte Effekt der Bedingungen auf die interessierte Selbstgefährdung durch die persönlichen Dispositionen moderiert wird. Eine unterschiedliche Ausprägung im Optimismus oder Perfektionismus würde folglich zu veränderten Bewältigungsstrategien der interessierten Selbstgefährdung führen und somit zu verschiedenen gesundheitlichen Beanspruchungen

#### 4. Methode

Die Untersuchung der Forschungsfragen soll anhand einer quantitativen Befragung stattfinden. Dazu wurde bereits im BMBF-geförderten Forschungsprojekt *prentimo* (Breisig, Grzech-Sukalo & Vogl 2017) ein Fragebogen zur Selbstauskunft entwickelt und in verschiedenen Unternehmen als Onlineversion eingesetzt. Grundlage sind bereits erprobte Skalen sowie Neuentwicklungen. Die Skalen beschreiben insgesamt vier Inhaltsbereiche: Bedingungen mobiler Arbeit, persönliche Dispositionen, interessierte Selbstgefährdung und Kriterien psychischer Beanspruchung mit den jeweiligen zugeordneten Skalen.

Angelehnt an Untersuchungen von Westman & Etzion (2002) ist geplant, ein Studiendesign umzusetzen, in dem drei Messzeitpunkte (vor, während und nach der mobilen Tätigkeit wie einer Dienstreise) miteinander verglichen werden. Ein solches längsschnittliches Design ermöglicht es, Aussagen über die Veränderung der Wahrnehmung von Bedingungen berufsbedingter Mobilität sowie deren Auswirkungen zu treffen. Darüber hinaus kann mit Hilfe von verschiedenen Messzeitpunkten die Relevanz von persönlichen Ressourcen zu verschiedenen Stadien der Reise (Vorbereitung, Reise per se, Nachbereitung/Rückkehr in den Betrieb) besser nachvollzogen werden.

Die statistischen Auswertungen der Daten erfolgen mit verschiedener Software. So können deskriptive Statistiken, Reliabilitätsprüfungen und Korrelationen sowie Regressionen mit SPSS berechnet werden. Für vertiefende Analysen, z. B. Prüfung der Modellpassung oder Moderationsanalysen, bieten sich Programme wie R oder die SPSS-Erweiterung PROCESS an.

#### 5. Literatur

Altstötter-Gleich C, Bergemann N (2006) Testgüte einer deutschsprachigen Version der Mehrdimensionalen Perfektionismus Skala von Frost, Marten, Lahart und Rosenblate (MPS-F). *Diagnostica*, 52:105–118.

- Bakker AB, Demerouti E (2007) The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology* 22:309–328.
- Breisig T, Grzech-Sukalo H, Vogl G (2017) Mobile Arbeit gesund gestalten – Trendergebnisse aus dem Forschungsprojekt prentimo – präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit. Retrieved from [www.prentimo.de/assets/Uploads/prentimo-Mobile-Arbeit-gesund-gestalten.pdf](http://www.prentimo.de/assets/Uploads/prentimo-Mobile-Arbeit-gesund-gestalten.pdf)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016) Weißbuch Arbeiten 4.0. Retrieved from [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=4)
- Büssing A, Glaser J (2000) Four-stage process model of the core factors of burnout. *Work & Stress* 14:329–346.
- Carver CS, Scheier MF, Segerstrom SC (2010) Optimism. *Clinical Psychology Review*, 20, 879–889.
- Ducki A, Nguyen HT (2016) Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Mobilität. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).
- Dunkley DM, Mandel T, Ma D (2014) Perfectionism, neuroticism, and daily stress reactivity and coping effectiveness 6 months and 3 years later. *Journal of counseling psychology*, 61:616–633.
- Hupfeld J, Brodersen S, Herdegen R (2013) Arbeitsbedingte räumliche Mobilität und Gesundheit. Initiative Gesunde Arbeit (Hrsg), iga.Report 25.
- Krause A, Dorsemagen C (2017) Neue Herausforderungen für die Betriebliche Gesundheitsförderung durch indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. In: Faller G (Hrsg) *Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung*. Bern: Hogrefe, 153–164
- Lazarus RS, Folkman S (1984) *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Peters K (2011) Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Eine 180-Grad-Wende bei der betrieblichen Gesundheitsförderung. In: Kratzer N, Dunkel W, Becker K, Hinrichs S (Hrsg) *Arbeit und Gesundheit im Konflikt: Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement*. Berlin: edition sigma, 105–122
- Stoeber J, Damian LE (2016) Perfectionism in employees: Work engagement, workaholism, and burnout. In: Sirois FM, Molnar DS (Hrsg) *Perfectionism, health, and well-being*. New York: Springer, 265–283
- Vartiainen M, Kakonen M, Koivisto S, Mannonen P, Nieminen MP, Ruohomäki V, Vartola A (2007) *Distributed and mobile work: Places, people and technology*. Helsinki: Otatieta.
- Westman M, Etzion D (2002) The impact of short overseas business trips on job stress and burnout. *Applied Psychology: An international Review*, 51:582–592.

**Anmerkung:** Das Verbundprojekt „prentimo – Präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit“ wird von Januar 2016 bis April 2019 durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Programms „Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln. Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt“ im Förderschwerpunkt „Präventive Maßnahmen für sichere und gesunde Arbeit von Morgen“ gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut. Das Promotionsvorhaben wird betreut von Prof. Dr. Carl-Walter Kohlmann (PH Schwäbisch Gmünd) und Prof. Dr. Kerstin Rieder (HS Aalen).



Gesellschaft für  
Arbeitswissenschaft e.V.

**ARBEIT(s).WISSEN.SCHAF(F)T**  
Grundlage für Management & Kompetenzentwicklung

64. Kongress der  
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

FOM Hochschule für  
Oekonomie & Management gGmbH

21. – 23. Februar 2018

---

**GfA Press**

---

**Bericht zum 64. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 21. – 23. Februar 2018**

**FOM Hochschule für Oekonomie & Management**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Dortmund: GfA-Press, 2018

ISBN 978-3-936804-24-9

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.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

**USB-Print:**

Prof. Dr. Thomas Heupel, FOM Prorektor Forschung, [thomas.heupel@fom.de](mailto:thomas.heupel@fom.de)

**Screen design und Umsetzung**

© 2018 fröse multimedia, Frank Fröse

[office@internetkundenservice.de](mailto:office@internetkundenservice.de) · [www.internetkundenservice.de](http://www.internetkundenservice.de)