

Risiken minimieren – Ressourcen nutzen: Voraussetzungen für gesundes Arbeiten in der Wissenschaft

Dorothee Koch

Die Hochschulen befinden sich seit einigen Jahren in einem grundlegenden Wandlungsprozess, der in den Hochschulen zur Einführung neuer Steuerungsstrategien und -instrumente geführt hat. Zudem zeichnet sich das deutsche Wissenschaftssystem durch ein hohes Selektions- und Fluktuationsprinzip aus, verbunden mit Beschäftigungsbedingungen, welche sich häufig in unsteten Beschäftigungsverläufen, fragilen Wissenschaftslaufbahnen und unberechenbaren Berufsperspektiven niederschlagen. Die Auswirkungen der vielfältigen Leistungsanforderungen an die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind bislang noch nicht hinreichend untersucht. Offen ist auch, inwieweit den Wissenschaftler(inne)n an den Hochschulen tatsächlich die notwendigen Ressourcen wie z. B. arbeitsimmanente Erholungsmöglichkeiten zur Erfüllung der an sie gestellten Erwartungen bereitgestellt werden. Der Studie „Dritte Europäische Umfrage über Arbeitsbedingungen 2000“ (Merllié, D./Paoli, P. 2002) zufolge sind 60% der Beschäftigten der Ansicht, dass sich ihre Arbeit negativ auf ihre Gesundheit auswirkt. Zu den häufigsten genannten Gesundheitsbeschwerden zählen u. a. allgemeine Erschöpfung und Stress. Differenziert nach Berufsgruppen berichten 40% der Wissenschaftler über Stress und differenziert nach Art des Arbeitsverhältnisses geben 28% aller Beschäftigten mit befristeten Verträgen an, erschöpft zu sein.

Einen Ansatzpunkt nicht nur zur ganzheitlichen Analyse von Belastungssituationen wissensintensiver Tätigkeiten, sondern auch zur Betrachtung von Ressourcen und Handlungsoptionen für das Individuum liefert das ‚Relationale Belastungs- und Ressourcenmodell‘ von Gerlmaier & Latniak (2006). Dem Modell zufolge manifestieren sich Belastungen, wenn Beschäftigte mit Handlungsdilemmata konfrontiert werden, die sie aufgrund mangelnder oder fehlender Handlungsoptionen nicht auflösen können. Somit kommt in diesem Modell den Ressourcen eine besondere Bedeutung zu, die ihre gesundheitsförderliche Wirkung erst im konkreten Gebrauch entfalten.

Der Beitrag stellt das ‚Relationale Belastungs- und Ressourcenmodell‘ als theoretischen Rahmen für die Analyse ausgewählter Daten aus der Online-Befragung vor und beschreibt die Ressourcen- und Beanspruchungssituation von Universitätsbeschäftigten.

Dr. Dorothee Koch ist seit mehr als 10 Jahren in verschiedenen Projekten als wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigt – seit 2010 im Projekt „Auf der Suche nach dem ‚verlorenen‘ Nachwuchs – Mobilität und Drop-Out des wissenschaftlichen Nachwuchses (Mobile Drop-Outs)“ an der TU Dortmund. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Hochschulforschung, Stress- und Belastungsforschung, Wissensarbeit, Prävention und Gesundheitsmanagement sowie Lehrarbeit.