

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

Fakultät Life Sciences

Studiengang Gesundheitswissenschaften

Resilienzförderung im Arbeitskontext von „New Work“-

Die Resilienz von Berufseinsteigenden im „New Work“-Arbeitskonzept und Maßnahmen der Resilienzförderung im Berufsalltag

Bachelorarbeit

Tag der Abgabe: 30.08.2022

Vorgelegt von: Alina Brüns, [REDACTED]

Gutachtende Personen:

Prof. Dr. André Klussmann Betreuender Prüfer

Lukas von Lindern Zweiter Prüfer

Zusammenfassung

Einleitung: Durch die noch immer aktuelle Covid-19-Pandemie wurde eine neue Art des Arbeitens zwangsläufig in den Alltag der Arbeitnehmenden integriert. Der Begriff „New Work“ beschreibt eine unter anderem ort- und zeitflexible Arbeitsphilosophie, die heutzutage immer mehr in Betriebe integriert wird. Doch sich verändernde Strukturen können auch einen erheblichen (negativen) Einfluss auf die mentale Gesundheit nehmen. Mittels Resilienz und dazugehörigen „Coping-Faktoren“ kann dem entgegengewirkt werden (vgl. Soucek et al. 2015, S. 27)

Methode: In der vorliegenden Arbeit wird mithilfe quantitativer Forschungsmethoden eine Erhebung bei Berufseinsteigenden in Hinblick auf den Einfluss des „New Work“-Arbeitskonzepts auf die Resilienz. Hierbei werden Messungen zu den Variablen Möglichkeiten der Stressreduzierung durch den Arbeitgeber, Altersgruppe, Geschlecht, Eintrittsdatum und Erwerbsstatus erhoben.

Ergebnisse: Für die Befragung konnten 114 Teilnehmende rekrutiert werden. Zwischen der Resilienz und den Möglichkeiten der Stressreduzierung durch den Arbeitgeber konnte ein hoher Zusammenhang von $\eta^2 = 0,160$ festgestellt werden. Im Vergleich von Resilienz und dem Erwerbsstatus konnte ebenfalls ein hoher Zusammenhang von $\eta^2 = 0,168$ festgestellt werden. Durch eine multiple lineare Regressionsanalyse konnten diese Ergebnisse jedoch nicht angenommen werden, da keine Signifikanz vorlag. Die übrigen Variablen wiesen bereits innerhalb der Korrelationen keine Signifikanz auf.

Fazit: Durch die vorliegende Arbeit lassen sich lediglich Tendenzen zu den verschiedenen Einflussfaktoren auf die Resilienz schließen. Diese können als Basis für weiterführende Forschung dienen. Außerdem konnten Erkenntnisse über den aktuellen Status der Etablierung von gesundheitsfördernden Maßnahmen im Betrieb erhoben werden. Hier gaben 39,5% der Teilnehmenden an, dass keinerlei Angebote zur Stressreduzierung durch den Arbeitgeber vorliegen. Außerdem konnte ermittelt werden, dass die befragten Arbeitnehmenden bereits Maßnahmen, wie Einführung von Gleitzeit oder regelmäßige Gespräche mit Teammitgliedern als stressreduzierende Maßnahmen verstehen. Für eine geplante Einführung von weiteren Maßnahmen sollte in jedem Falle beachtet werden, dass hierfür Bedarfsanalysen und eine Zielgruppendefinition erforderlich sind, um einen zielgerechten und auch nachhaltigen Effekt in betrieblichen Umfeld zu erzielen.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	I
Abbildungsverzeichnis	IV
Abkürzungsverzeichnis	VI
Tabellenverzeichnis	VI
1. Einleitung.....	1
2. Der Weg zu dem Arbeitskonzept „New Work“	2
2.1 Der Wandel auf gesellschaftlicher Ebene	3
2.1.1 Die Digitalisierung	3
2.1.2 Der demografische Wandel.....	4
2.1.3 Der Wertewandel	7
2.2 Die Veränderung im Unternehmensumfeld	10
2.2.1 Industrie 4.0	11
2.2.2 Fachkräftemangel	12
2.2.3 Arbeit 4.0.....	13
2.2.4 Dezentralisierung	14
3. Resilienz.....	15
3.1 Resilienz im Arbeitskontext.....	18
3.1.1. Resilienz und Handlungsstrategien als organisationale Kompetenz.....	19
3.1.2. Resilienz als personale Kompetenz im Beruf und Förderungsmaßnahmen dieser Ressource	21
3.2 Bezug zu dem Forschungsthema dieser Arbeit.....	24
4. Forschungsfrage und Hypothesen	25
5. Methodik.....	26
5.1 Der Fragebogen zum Thema „Resilienzförderung im Arbeitskontext von „New Work““	26
5.2 Auswahl der Stichprobe.....	29
5.3 Die Datenerhebung.....	29
5.4 Die Datenaufbereitung.....	30

5.5	Die Datenauswertung	30
6.	Ergebnisse.....	35
6.1	Beschreibung der Stichprobengröße	35
6.2	Beschreibung der Stichprobe.....	35
6.3	Auswertung der Resilienz-Skala	36
6.4	Auswertung der Möglichkeiten der Stressreduzierung durch den Arbeitgeber ...	38
6.5	Überprüfung der Hypothesen.....	38
6.5.1	Zusammenhang zwischen der Resilienz und den Möglichkeiten der Stressreduzierung durch den Arbeitgeber	39
6.5.2	Zusammenhang zwischen der Resilienz und der Altersgruppe	40
6.5.3	Zusammenhang zwischen der Resilienz und dem Geschlecht.....	41
6.5.4	Zusammenhang zwischen der Resilienz und dem Eintrittsdatum	42
6.5.5	Zusammenhang zwischen der Resilienz und dem Erwerbsstatus	43
6.5.6	Multiple lineare Regressionsanalyse	43
7.	Diskussion	45
7.1	Methode	45
7.2	Ergebnisse	46
7.2.1	Hypothese des Zusammenhangs von Resilienz und der Stressreduzierung durch den Arbeitgeber.....	46
7.2.2	Hypothese des Zusammenhangs von Resilienz und der Altersgruppe.....	47
7.2.3	Hypothese des Zusammenhangs von Resilienz und Geschlecht	47
7.2.4	Hypothese des Zusammenhangs von Resilienz und dem Eintrittsdatum.....	48
7.2.5	Hypothese des Zusammenhangs von Resilienz und Erwerbsstatus.....	48
7.3	Limitationen	49
8.	Handlungsempfehlungen	49
9.	Fazit.....	51
	Literaturverzeichnis.....	52
	Anhangsverzeichnis.....	VI
	Eidesstattliche Erklärung	XXVII

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die Treiber des Gesellschaftlichen Wandels (eigene Darstellung).....	3
Abbildung 2: Natürliche Bevölkerungsentwicklung, 1950-2020 (Quelle: Demografieportal,2022b)	5
Abbildung 3: Verlauf des staatlichen Rentensystems (Quelle: Janson 2021)	6
Abbildung 4: Die vier Generationen in der aktuellen Arbeitswelt (eigene Darstellung)	8
Abbildung 5: Einflussfaktoren auf die Veränderung im Unternehmensumfeld (eigene Darstellung)	11
Abbildung 6: Die größten Herausforderung der Digitalisierung in Betrieben, Quelle: (Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. 2021).....	14
Abbildung 7: Sechs zentrale Resilienzfaktoren (Quelle: Schweer 2020, S. 75)	17
Abbildung 8: Vulnerabilität-Stress-Modell nach Wittchen und Hoyer 2011, S. 21	19
Abbildung 9: Resilienzmodell für die Arbeit nach Soucek (2015, S. 27)	22
Abbildung 10: Prozess bis zu der Endversion des Fragebogens (eigene Darstellung)	29
Abbildung 11: Verlauf der Datenerhebung (eigene Darstellung)	30
Abbildung 12: Histogramm der Resilienzskala (eigene Darstellung)	37
Abbildung 13: Streudiagramm für die Resilienz in Abhängigkeit zu den angebotenen Maßnahmen durch den Arbeitgeber (eigene Darstellung)	39
Abbildung 14: Ergebnis des Richtungsmaß ETA für die Resilienz und die angebotenen Maßnahmen durch den Arbeitgeber (eigene Darstellung)	40
Abbildung 15: Streudiagramm für die Resilienz und die Altersgruppe (eigene Darstellung)	40
Abbildung 16: Ergebnis der Spearman-Korrelation zwischen Resilienz und Geburtsjahr (eigene Darstellung)	41
Abbildung 17: Ergebnis des Richtungsmaß ETA für Resilienz und die Variable Geschlecht (eigene Darstellung)	41
Abbildung 18: Ergebnis des Tests auf Normalverteilung der Variable Eintrittsdatum (eigene Darstellung)	42
Abbildung 19: Spearman-Korrelation für Resilienz und Eintrittsjahr (eigene Darstellung).	42

Abbildung 20: Ergebnis der Ermittlung des ETA-Richtungsmaß (eigene Darstellung).....	43
Abbildung 21: Modellzusammenfassung der multiplen linearen Regressionsanalyse (eigene Darstellung)	44
Abbildung 22: Ergebnis der ANOVA-Analyse innerhalb der multiplen linearen Regressionsanalyse (eigene Darstellung).....	44
Abbildung 23: Berechnung der Korrelationskoeffizienten in der Regressionsanalyse für alle eingeschlossenen Variablen (eigene Darstellung)	45

Abkürzungsverzeichnis

BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Bpb	Bundeszentrale für politische Bildung
Bspw.	beispielsweise
Bzgl.	bezüglich
Bzw.	beziehungsweise
Ebd.	ebendiese
Etc.	etcetera
TK	Techniker Krankenkasse
z.B.	zum Beispiel

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Skalenwerte zur Resilienz und ihre Interpretation (eigene Darstellung)	31
Tabelle 2: Variablen und das dazugehörige Testverfahren (eigene Darstellung).....	33
Tabelle 3: Interpretation des Korrelationskoeffizienten (eigene Darstellung nach Raab-Steiner und Benesch 2021).....	34
Tabelle 4: Interpretation des ETA-Koeffizienten (eigene Darstellung)	34

1. Einleitung

Mit Beginn der Corona-Pandemie stellte sich sowohl beruflich als auch privat für die gesamte Weltbevölkerung eine Veränderung im Alltag ein. Durch beispielsweise (kurz: bspw.) Kontaktbeschränkungen und weiteren Maßnahmen, um die Verbreitung des Covid-19-Virus möglichst gering zu halten, waren auch Unternehmen gezwungen eine Alternative zum Bürofeld zu finden und viele Arbeitnehmende sind so erstmals mit flexibleren Arbeitsstrukturen aus dem Bereich von „New Work“, wie beispielsweise Home-Office, in Kontakt gekommen. Durch die Dringlichkeit der Durchsetzung dieser Maßnahmen zur Eindämmung kam es jedoch auch häufig vor, dass diese Veränderungen zwangsläufig angenommen und akzeptiert werden mussten, ohne dass es Raum und Zeit gab, diese Veränderungen auch zu verarbeiten. Diese erzwungenen Herausforderung kann in einem Menschen Stress auslösen, der den Einsatz von Bewältigungsstrategien, auch „Coping-Strategien“ erfordert (vgl. Soucek et al. 2015, S. 27).

Unter Berücksichtigung dieses Umstandes ist es demnach von großer Bedeutung auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden, genauer noch die mentale Gesundheit, einen Fokus zu legen. Für eine gesunde Verarbeitung, von sich ändernden Strukturen, gibt es dabei in der Psychologie verschiedene Ressourcen, die ein Mensch anwenden kann. Eine Ressource, die bei der Verarbeitung von Krisen und Veränderungen unterstützen kann, stellt dabei die Resilienz dar. In der folgenden Arbeit beschäftigt, wird aus diesem Grund die Resilienz im Arbeitskontext von New Work bei Menschen untersucht, die in der Corona-Pandemie in ihren Beruf eingestiegen sind und hierdurch einem hohen Maß an Veränderungen ausgesetzt waren.

Um einen theoretischen Hintergrund für diese Forschungsarbeit aufzubauen, wird in Kapitel 2 erläutert, was „New Work“ bedeutet und welche Einflüsse in dieses Arbeitskonzept hineinfließen. Neben der gesellschaftlichen Ebene, wird hier ebenso die unternehmerische Sicht beschrieben, um einen ganzheitlichen Einblick in das neue Arbeitskonzept geben zu können. Im Anschluss wird im dritten Kapitel die Resilienz näher betrachtet. Dabei wird zu Beginn ein allgemeiner Blick auf diese Ressource gelegt, bevor darauffolgend die verschiedenen Facetten von Resilienz im Arbeitskontext beschrieben werden. Abgeschlossen wird das Kapitel mit dem Bezug auf das Forschungsthema und damit die Gruppe der Berufseinstiegenden, um einen Übergang zum darauffolgenden Kapitel zu legen.

Im Verlauf wird anschließend die Forschungsfrage mit allen dazugehörigen Forschungshypothesen hergeleitet, um im Methodenteil (Kapitel 5) die Basis für die Forschungsarbeit zu

legen. In dem Kapitel 5 erfolgt eine Beschreibung der Stichprobe, um im Übergang die Erhebungs-, sowie Auswertungsmethoden nachvollziehbar beleuchten zu können. Anschließend werden die gesammelten Daten durch quantitative Analysemethoden mittels SPSS ausgewertet.

Die erlangten Ergebnisse aus der Korrelationsrechnungen und einer multiplen linearen Regressionsanalyse werden daraufhin im Kapitel 6 umfangreich erläutert. Anhand jeder Hypothese werden die Ergebnisse dargelegt und durch Grafiken und Tabellen belegt.

In der Diskussion werden anschließend alle Ergebnisse auf Basis der aufgestellten Hypothesen dargelegt, die Vorgehensweise kritisch untersucht und mögliche Limitationen aufgezeigt. Außerdem kann hier die Forschungsfrage beantwortet werden und ein Bezug zur Public-Health-Relevanz geschaffen werden. Hierdurch können Handlungsempfehlungen ausgesprochen werden, bevor die Arbeit mit dem Fazit abgeschlossen wird.

2. Der Weg zu dem Arbeitskonzept „New Work“

Der Begriff „New Work“ verfolgt laut dem Begründer, dem Philosophen Frithjof Bergmann, vereinfacht das Ziel: *„Die Arbeit, die wir wirklich wirklich wollen“* (vgl. Bergmann 2021, S. 11).

Der Philosoph spricht dabei im Detail von einem Umkehrungsprozess in der Einstellung zur Arbeit. Während die Arbeitnehmenden in der Vergangenheit nach dem Motto „Leben, um zu arbeiten“ durch das Arbeitsleben gingen, ist die Intention von Bergmann in der „neuen Arbeit“ (in Englisch „New Work“) durch einen Wechsel des Blickwinkels auf die Arbeit, dem Arbeitnehmenden mehr Energie im Arbeitsalltag zu verleihen. Dies soll dadurch geschehen, dass die Arbeitnehmenden nur die Arbeit verrichten, die sie wirklich machen wollen oder auch nur in der Art und Weise, wie sie es wollen. Durch diese Transformation und aktivieren der intrinsischen Motivation der Arbeitnehmenden, sollen diese gestärkt und energetisch aus ihrem Arbeitsverhältnis herausgehen, anstatt ausgelaugt und demotiviert (vgl. Bergmann 2021, S. 11 ff).

Während Bergmann mit seinem Umdenkprozess keine explizite Art der Arbeit, sondern lediglich das Ziel des Prozesses beschreibt, werden in der heutigen „New Work“ – Bewegung deutlich mehr Details von äußeren Einflüssen berücksichtigt. So kann man sich nicht mehr lediglich auf den Umkehrungsprozess der Arbeit als solches beschränken, sondern muss sowohl die gesellschaftliche Ebene, als auch der Wandel im Unternehmensumfeld berücksichtigen (Hackl et al. 2017, S. 11). Wie sich dieser Wandel konkret zusammensetzt, ist Gegenstand des folgenden Kapitels.

2.1 Der Wandel auf gesellschaftlicher Ebene

Im Laufe der letzten Jahrzehnte vollzog sich in der Gesellschaft ein Wandel, der noch immer andauert. Die dabei wichtigsten Treiber bilden die drei Komponenten: die Digitalisierung, der Demografische Wandel und der Wertewandel (siehe Abbildung 1) (Jobst-Jürgens 2020, S. 10). In diesem Kapitel werden diese drei Faktoren der gesellschaftlichen Ebene näher beleuchtet und in Verbindung zu dem „New Work“-Arbeitskonzept gestellt.

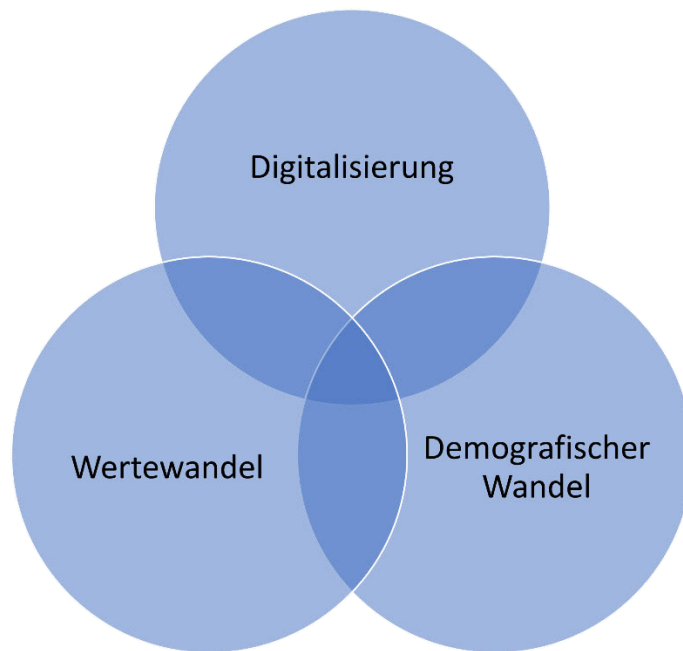


Abbildung 1: Die Treiber des Gesellschaftlichen Wandels (eigene Darstellung)

2.1.1 Die Digitalisierung

Der Begriff Digitalisierung beschreibt den Rückgang von analoger Datenverarbeitung zugunsten der Zunahme von virtuellen Informationssammlungen und -verarbeitungen (Hackl et al. 2017, S. 17). Laut Jobst-Jürgens kann diese Definition zusätzlich noch um den Faktor der „Innovation“ ergänzt werden, da durch die Digitalisierung außerdem neue Produkte, Prozesse, sowie Dienstleistungen entstehen können (Jobst-Jürgens 2020, S. 10f).

Sowohl im privaten als auch im Arbeitsumfeld sind die digitalen Quellen heutzutage nur noch schwer wegzudenken. Beispielsweise zur Kommunikation, zur Recherche von Informationen oder für den Erwerb von Produkten und Dienstleistungen nutzen mittlerweile über 3,4 Milliarden Menschen das Internet (Hackl et al. 2017, S. 17). Hinter jedem dieser Angebote im Internet steckt auch ein wirtschaftlicher Aspekt. So hat die Digitalisierung nicht nur auf das gesellschaftliche Leben Einfluss, sondern auch auf die Wirtschaft. Durch die

„digitale Revolution“ (Schaar 2019, S. 107f) treten beispielsweise klassische Erwerbswege in Konkurrenz mit Vermittlungsplattformen, wie „Amazon“, „AirBnB“ etcetera (kurz etc.) und lösen so erste Veränderungen in diesen Sektoren aus (ebd.). Eine weitere Veränderung ruft die Digitalisierung durch die Möglichkeit hervor, wiederkehrende Prozesse zu vereinfachen oder gar ganz zu automatisieren. Dies kann dazu führen, dass Arbeitsplätze umstrukturiert oder gar neue Arbeitsplätze geschaffen werden. In Bezug auf das „New Work“-Arbeitskonzept sieht Fritjof Bergmann in der Digitalisierung hier eine Chance besonders für die Menschen, die ihre Arbeit nicht gerne machen. Beispielsweise in Prozessen, die sich häufig wiederholen und die dem Arbeitnehmenden nicht gefallen, gäbe es hier die Möglichkeit der Automatisierung, um diese Menschen von der Arbeit zu befreien und ihnen mehr Zeit und Raum für erfüllende Tätigkeiten zu ermöglichen (vgl. Jobst-Jürgens 2020, S. 12). Es wird deutlich, dass die Themen Digitalisierung und „New Work“ mit dem Ziel der Vereinfachung der Arbeitsstrukturen, dasselbe Ziel verfolgen. Darüber hinaus kann mit Hilfe der Digitalisierung in vielen Arbeitsbereichen ein weiterer Punkt verfolgt werden, der Bergmanns Philosophie anstrebt: durch die Digitalisierung kann eine Flexibilität, unter anderem des Arbeitsortes, ermöglicht werden. Hierdurch kann ein Fokus auf die Selbstbestimmtheit und Freiheit gelegt werden (Bergmann 2021), was besonders in den „jungen Generationen“ immer mehr an Beliebtheit gewinnt (vgl. Jobst-Jürgens 2020, S. 16). Neben der Digitalisierung spielt auch der demografische Wandel in Deutschland eine zentrale Rolle im gesellschaftlichen Wandel. Dieser wird im folgenden Kapitel erläutert.

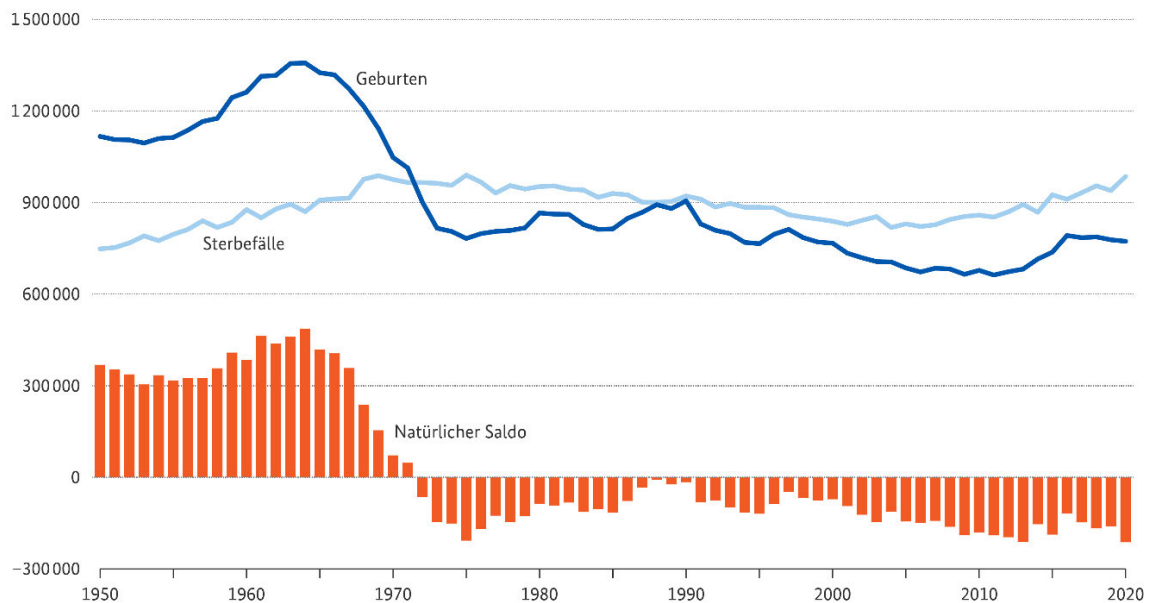
2.1.2 Der demografische Wandel

Deutschland befindet sich inmitten des demografischen Wandels. Laut dem statistischen Bundesamt hat in Deutschland mittlerweile jede zweite Person ein Alter von 45 Jahren erreicht und jede fünfte Person hat das Alter von 66 Jahren überschritten (Statistisches Bundesamt (Destatis) 2022a).

Einer der wichtigsten Indikatoren für den demografischen Wandel stellt, neben der Lebenserwartung und dem Wanderungssaldo, die Geburtenrate dar. Seit der „Babyboomer“-Generation (Menschen, die zwischen den Jahren 1950 und 1967 geboren sind) kann ein stetiger Rückgang in der Geburtenrate festgestellt werden (Demografieportal 2022b). Hinzu

kommt, dass seit 1972 jährlich mehr Menschen sterben als zur Welt kommen (siehe Abbildung 2).

Natürliche Bevölkerungsentwicklung, 1950–2020



Datenquelle: Statistisches Bundesamt
Bildlizenz: CC BY-ND 4.0 (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2021)



Abbildung 2: Natürliche Bevölkerungsentwicklung, 1950-2020 (Quelle: Demografieportal, 2022b)

Wie aus der Abbildung des Demografieportals abgelesen werden kann, steigt der Anteil der älteren Bevölkerung stetig an. Dazu kommt, dass die Lebenserwartung steigt und die Agilität im Alter länger erhalten bleibt. Die Überalterung der Gesellschaft sorgt dafür, dass das aktuelle Rentensystem in Zukunft immer weniger aufgehen wird. Durch immer mehr Rentner, die einen Anspruch auf einen Rentenbeitrag haben und gleichzeitig weniger jungen Menschen, die in den Rententopf einzahlen, kommt es zu einem Ungleichgewicht. Während im Jahre 1962 noch sechs Beitragszahler auf einen Bezieher der Altersrente kamen, sind es 2020 nur noch 1,8 Beitragszahler, die die Rente für einen Beitragszahler finanzieren müssen. Prognosen zufolge kann diese Zahl bei dem weiteren Verlauf 2050 nur noch bei 1,3 Beitragszahlern pro Bezieher der Altersrente liegen (Janson 2021).

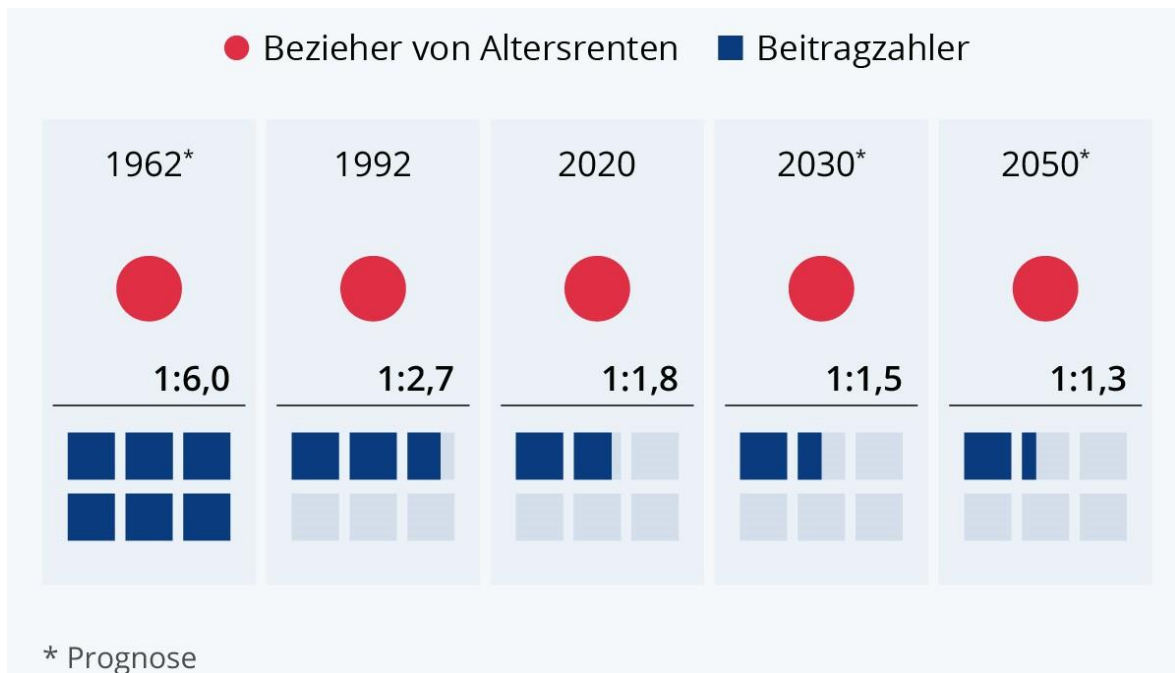


Abbildung 3: Verlauf des staatlichen Rentensystems (Quelle: Janson 2021)

Dasselbe Ungleichgewicht lässt sich außerdem auf den Arbeitsmarkt übertragen. So haben 2020 mehr Menschen den Arbeitsmarkt rentenbedingt verlassen, als neue Arbeitnehmende in den Markt eingetreten sind (Demografieportal 2022a). Die „Babyboomer“-Generation, wie die Generation geboren zwischen 1950 und 1967 auch genannt wird, steht mittlerweile kurz vor dem Renteneintritt. Dies bedeutet zwangsläufig, dass ihre Stellen nachbesetzt werden müssen. Besonders in den Führungspositionen resultiert durch die geringere Verfügbarkeit von Fachkräften (=Fachkräftemangel), der sogenannte „War for talents“. Vereinfacht bedeutet dieser Begriff, dass Unternehmen in Hinblick auf qualifizierte Arbeitskräfte in hoher Konkurrenz mit anderen Unternehmen stehen und um diese „kämpfen“ müssen. Es ist demnach für Arbeitgebende nötig möglichst attraktiv auf potentiell Mitarbeitende zu wirken. Maßnahmen hierfür können beispielsweise das Angebot von intensivem Talentmanagement oder weiteren „Employer-Branding-Maßnahmen“ sein. Auf das Thema der Mitarbeiterbindung und „Employer-Branding“ wird in dieser Arbeit im Kapitel 2.2.2 noch näher Bezug genommen.

Zusammenfassend wird deutlich, dass bedingt durch den demografischen Wandel zwangsläufig eine Umstrukturierung in der Gesellschaft stattfinden muss. Bezogen auf das „New Work“-Konzept spielt der demografische Wandel demnach einen weiteren Treiber in Richtung dieser neuen Arbeitsphilosophie (vgl. Jobst-Jürgens 2020, S. 15).

2.1.3 Der Wertewandel

Zum aktuellen Zeitpunkt finden sich in der Arbeitswelt vier verschiedene Generationen zusammen. Diese haben alle verschiedene Ereignisse innerhalb ihrer Generation, die sie prägen und Erfahrungen sammeln lassen. Durch Jobst-Jürgens werden diese vier Generationen wie folgt beschrieben:

- Die „Babyboomer“-Generation bildet die geburtenstärkste Generation aller vier. Die zwischen 1950 und 1967 geborene Kohorte hat einen besonders hohen Einfluss auf die Gesellschaft, da sowohl ein Großteil der Führungspositionen in Unternehmen als auch politische Führungspositionen von ihnen besetzt sind
- Die „Generation X“ wurde zwischen 1968 und 1984 geboren. Ihnen sagt man einen hohen Drang an Selbstverwirklichung nach, weshalb Menschen dieser Generation häufig die Karriere in den Vordergrund stellen und erst spät Eltern wurden. Aktuell besetzen sie erste Führungspositionen und könnten in die Positionen nachrücken, die die „Babyboomer“ mit ihrem Rentenantritt frei werden lassen.
- „Generation Y“ wird von den zwischen 1985 und 2000 Geborenen gebildet. Anders als die „Generation Z“ (siehe unten) zählt diese Generation noch nicht zu den „Digital Natives“, da sich der digitale Fortschritt erst in ihrer Jugend etablierte. Im Allgemeinen ist diese Generation aber besonders gut gebildet, bekam jedoch durch den Wunsch nach Praxiserfahrung nach ihrem Studium, auch den Namen „Generation Praktikum“ zugeschrieben.
- Nach 2000 Geborene werden in die „Generation Z“ eingeordnet. Sie wuchsen mit digitalen Medien auf und sind unter anderem geprägt durch den Drang „immer online zu sein“. Sie können als „Digital Natives“ aller hier aufgelisteten Generationen verstanden werden. Durch das ausgebaute Angebot an Fremdbetreuung (wie beispielsweise Krippe, Kindergarten und Ganztagschulen) wurde diese Generation als eine sehr eigenständige großgezogen und viele von ihnen haben ein intensives Bewusstsein ihrer Selbstwirksamkeit vermittelt bekommen (vgl. Jobst-Jürgens 2020, S. 15f).

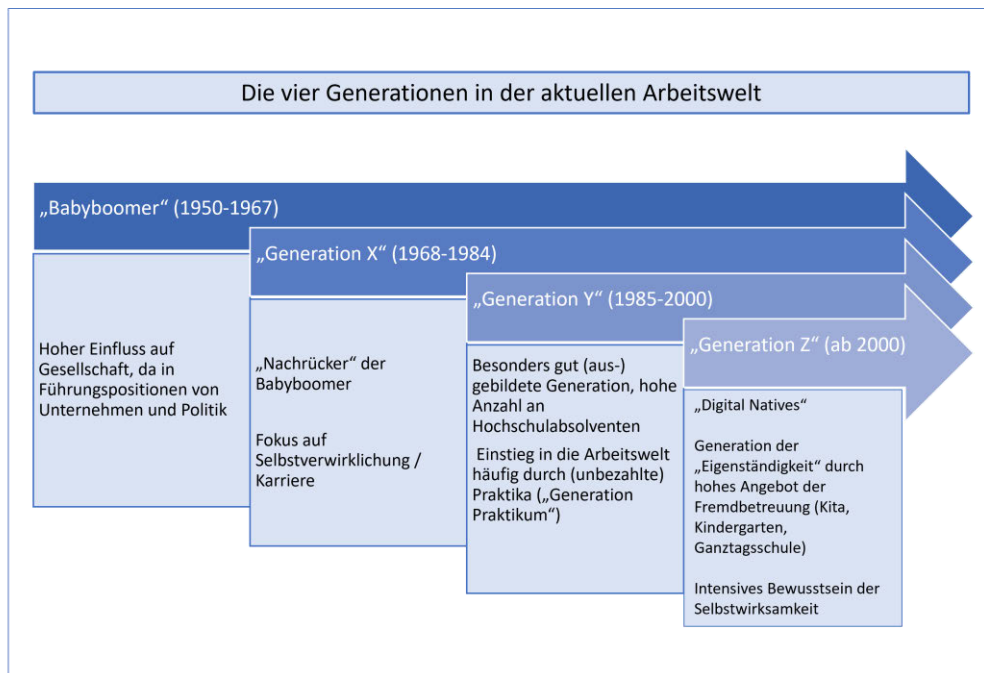


Abbildung 4: Die vier Generationen in der aktuellen Arbeitswelt (eigene Darstellung)

All diesen verschiedenen Werten in einem Unternehmen gerecht zu werden kann eine Herausforderung sein. Aus diesem Grund wurde im Rahmen einer Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (kurz: BMAS) zum Thema „Wertewelt 4.0“ eine Erhebung durchgeführt, in der 1200 Personen, unabhängig ihrer Generations-Zugehörigkeit, bezüglich (kurz: bzgl.) ihrer Wertevorstellungen und der Bewertung ihrer aktuellen Arbeitssituation befragt wurden (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016). Hierbei konnte herausgefunden werden, dass lediglich 18% der Befragten ihrem Idealbild von Arbeit nahe sind. Außerdem gaben 45% der Befragten an, dass eine hohe Diskrepanz zwischen Idealbild und ihrer eigenen Arbeit bestünde (Hackl et al. 2017, S. 22). Aus „New Work“-Sicht zeigt sich hier demnach, dass fast die Hälfte der Befragten noch nicht dieser Einstellung des „Arbeit, die wir wirklich wirklich wollen“ nachgeht und täglich Tätigkeiten ausübt, die nicht ihrer Vorstellung entspricht. Mit einem Blick tiefer ins Detail der Studie, können sieben Kategorien festgestellt werden, in die sich die Teilnehmenden in Bezug auf ihre Wertewelt und Zukunftswünsche einordnen lassen.

1. Sorgenfreies Leben

In dieser Wertewelt definieren sich die Arbeitnehmenden über eine sorgenfreie Arbeitsweise. Frei von materiellen Sorgen oder Leistungsdruck wollen sie mit einem sicheren Gefühl in die Zukunft blicken. Konkurrenz und Zwang wird von ihnen als negativ bewertet, denn es geht ihnen vielmehr darum ein privates und familiäres

Leben zu führen, welches durch die Arbeit unterstützt wird. In diese Gruppe ließen sich 30% der Befragten einordnen.

2. In einer starken Solidargemeinschaft arbeiten

Menschen aus dieser Wertewelt schätzen Loyalität und Zusammenhalt. Der Antrieb der Angehörigen dieser Gruppe ist das Soziale und das Gemeinwohl. Sie sprechen sich bevorzugt für Diversität aus und dafür, dass jeder seinen Platz in der Gesellschaft bekommt. Sie sehen ihre Verwirklichung in der Gesellschaft und lehnen Leistungsdruck ab.

3. Für Wohlstand hart arbeiten

Bei dieser Gruppe besteht ein Gleichgewicht zwischen Wohlstand, Sorgenfreiheit und Leistung. Hier geht eine Veränderung mit komplexen Herausforderungen einher, denen sie sich stellen müssen. Der größte Motivator ist die Wertschätzung für ihre Leistungen und es ist für diese Arbeitnehmenden auch akzeptabel, wenn sie an manchen Aufgaben keinen Spaß haben. Die Arbeit dient lediglich der Sicherung von Lebensqualität und Wohlstand. Die 15 Prozent, der Befragten, die dieser Kategorie angehören, wünschen sich von Politik und ihrer Arbeitsstätte, dass Voraussetzungen für lohnende Arbeit geschaffen werden.

4. Engagiert Höchstleistungen bringen

Für Kategorie 4 sind Wohlstand und Leistung die größten Motivatoren. Die etwa 11% der Befragten übernehmen gerne Verantwortung und schätzen Tätigkeiten, in denen sie Höchstleistungen erbringen können. Veränderungen und auch dem Faktor Stress stehen sie optimistisch gegenüber. Der Anspruch an eine neue Arbeitswelt ist an die Gesundheit der Mitarbeitenden geknüpft und sie blicken der Zukunft positiv entgegen.

5. Sich in der Arbeit selbst verwirklichen

Für die Befragten dieser Kategorie liegt der Vorzug der Arbeitswelt in den unbegrenzten Möglichkeiten und der Chance sich zu entfalten. Sie möchten über Arbeitsort und -zeit selbst entscheiden können und Weiterbildungsmöglichkeiten sind für diese 10% sehr attraktiv.

6. Balance zwischen Arbeit und Privatleben finden

Für die Arbeitnehmenden in dieser Arbeitswelt liegt der Schlüssel in der Balance zwischen Arbeit und Leben, jedoch ist dieses Idealbild noch weit entfernt. Die 14%

der Befragten legen weniger Wert auf materielle Werte als auf die Inneren. Motivatoren sind Wertschätzung und ein entspanntes Arbeitsumfeld. Sie sehen der Zukunft realistisch entgegen und erwarten nicht, dass sie ihre Persönlichkeit bei ihrer Arbeit vollkommen frei entfalten können, begrüßen jedoch die freie Gestaltung von Arbeitsort und -zeit.

7. Sinn außerhalb der Arbeit finden

Für die Befragten, die dieser Wertewelt angehören, liegt der Fokus vorwiegend darin, ihren Sinn im Leben zu finden. Sie verlassen sich hier nicht auf die Entwicklung der Arbeitswelt und ihren Sinn hier zu finden, sondern legen Fokus auf ihr gesamtes Leben, worin die Arbeit nur einen Teil ausmacht. Die Befragten werden schnell durch Unsicherheiten vom Ziel abgebracht und Leistungsdruck bei der Arbeit beeinträchtigt die Beziehung zu ihren Teammitgliedern. Diese Wertewelt fühlen sich 13% der Befragten zugehörig (vgl. Hackl et al. 2017, S. 22f).

Die sieben verschiedenen Kategorien zeigen, dass kein allgemeines Idealbild von der zukünftigen Arbeit existiert und aufgrund subjektiver Wahrnehmung und Priorisierung jedes Menschen auch nie geformt werden kann. Doch es macht klar, welche Chancen und Möglichkeiten in der Veränderung der Arbeitswelt liegen. Durch die Lockerung der bestehenden Strukturen, bspw. in Hinblick auf die Arbeitsort und -zeit Gestaltung ist es möglich den Arbeitnehmenden die Arbeitswelt zu bieten, die ihrer Wertewelt am nächsten kommt.

2.2 Die Veränderung im Unternehmensumfeld

Der Wertewandel, der sich in der Gesellschaft vollzieht, hat ebenso einen erheblichen Einfluss auf die einzelnen Unternehmen. Auch im Unternehmensumfeld lassen sich Umbrüche feststellen, die zwangsläufig die Arbeit verändern. Im Folgenden wird auf die vier zentralen Einflussfaktoren im Einzelnen eingegangen.

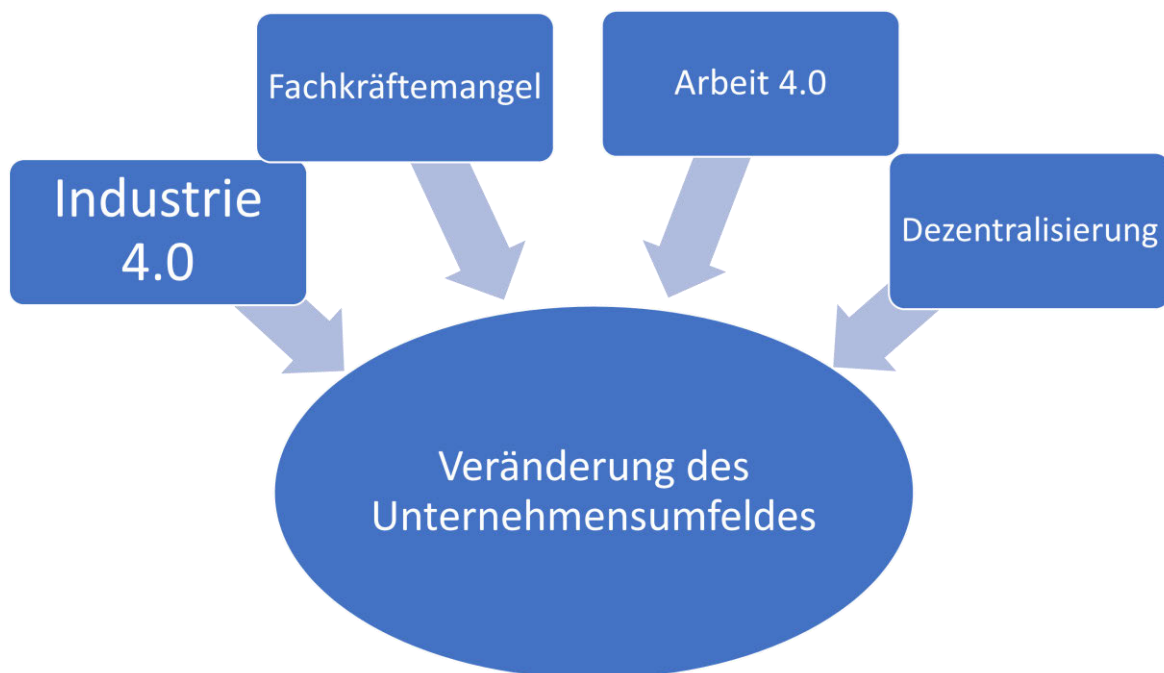


Abbildung 5: Einflussfaktoren auf die Veränderung im Unternehmensumfeld (eigene Darstellung)

2.2.1 Industrie 4.0

Die „Industrie 4.0“ beschreibt grundsätzlich die „revolutionäre“ Phase, in der sich die Industrie derzeit befindet. In vielen Quellen wird auch von der „vierten industriellen Revolution“ gesprochen, worauf sich der Begriff „Industrie 4.0“ zurückführen lässt (vgl. Lasi et al. 2014, S. 1).

Den wesentliche Treiber der vierten industriellen Revolution spielt dabei das Internet. Durch die voranschreitende Digitalisierung und damit einher gehenden Vernetzung, besteht das Ziel der „Industrie 4.0“ darin, die Produktion zu digitalisieren. In diesem Zusammenhang bedeutet dies, dass industrielle Produktionssysteme zukünftig so miteinander vernetzt werden sollen, dass sie eigenständig untereinander kommunizieren und möglicherweise fortan gar ohne menschliche Eingriffe automatisiert ablaufen können (vgl. Hackl et al. 2017, S. 27). Unter anderem kann hierdurch die Möglichkeit geschaffen werden die Wertschöpfungsketten neu zu gestalten und besonders in Hinblick auf die nationalen, wie globalen Einflüsse auf das Wirtschaftssystem (Klimakrise, Corona-Pandemie, russischer Angriffskrieg, etc.) zu der Überwindung von gesellschaftspolitischen Herausforderungen beizutragen (vgl. Forschungsbeirat der Plattform Industrie 4.0/acatech 2022). Aus Unternehmenssicht bietet

dieser Wandel hierbei vielfältige Chancen. Neben der Arbeitsentlastung der Arbeitnehmenden kann durch Automatisierung außerdem die Produktion effizienter und zeitsparender gestaltet werden (vgl. Hackl et al. 2017, S. 28). Besonders in Hinblick auf die fehlenden Fachkräfte auf dem aktuellen Arbeitsmarkt könnte dies von besonderer Wichtigkeit sein.

2.2.2 Fachkräftemangel

Mitunter bedingt durch den demografischen Wandel (siehe Kapitel 2.1.2 Der Demografische Wandel) und zusammenhängend damit, dass allmählich die „Babyboomer“ aus dem Arbeitsmarkt austreten, wird der Fachkräftemangel für Unternehmen fortschreitend deutlicher. So wird es für Arbeitgebende zunehmend schwieriger qualifizierte Mitarbeitende zu finden und zu halten. Der bereits im Vorfeld beschriebene „War for talents“ forciert die Unternehmen hierbei zu zwei wesentlichen Handlungen, um qualifizierte Mitarbeitende anzuziehen.

Durch die hohe Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt ist es zum einen wichtig, dass das Unternehmen sich als attraktiver Arbeitgeber präsentiert und an Bekanntheit gewinnen. Durch sogenanntes Employer-Branding wird daher eine Arbeitgeber-Marke entwickelt, die Besonderheiten und Alleinstellungsmerkmale des Unternehmens nach außen transportiert. Im besten Falle sollten sich sowohl bestehende Mitarbeitende zugehörig fühlen, als auch potentielle Mitarbeitende hiervon angezogen werden (vgl. Christa 2019, S. 31). Darüber hinaus hat eine ansprechende Arbeitgebermarke eine entscheidende Recruiting-Funktion, durch klare Vorstellungen, die sie bei der Zielgruppe auslöst (Walter und Kremmel 2016). Erscheint diese für potenzielle Arbeitnehmende attraktiv, stellt dies einen Faktor dar, diesem Unternehmen zugehörig sein zu wollen.

Employer-Branding ist hier jedoch nicht die einzige Maßnahme, um attraktiv auf potenzielle Mitarbeitende zu wirken. Neben der Vermittlung der Unternehmenswerte, ist es zum anderen auch notwendig unterschiedliche Ansprüche und Werte der adressierten Altersgruppen und Milieus zu beachten und zu integrieren. Hierunter werden neben der Vermittlung von Gleichstellungsaspekten, auch Konzepte für die Aus- und Weiterbildung, sowie Führungskräfte- und Talentprogramme verstanden (vgl. Hackl et al. 2017, S. 36). Laut Hackl gilt hier besonders zu beachten, dass nicht nur die jungen Generationen bei der Recruitierung neuer Mitarbeitenden berücksichtigt werden sollten. Allgemein wird hierbei empfohlen, dass die Unternehmen einen Fokus auf leistungs- sowie lebensphasenbezogenen Konzepten legen sollten (vgl. Hackl et al. 2017, S. 37).

2.2.3 Arbeit 4.0

Als Antwort auf die „Industrie 4.0“ (siehe Kapitel 2.2.1) entwickelte sich der Begriff der „Arbeit 4.0“. Initiiert durch die Bundesregierung wurde dieser Begriff im Rahmen des „Dialogprozess Arbeit 4.0“ ins Leben gerufen und sollte den Blick besonders auf die Arbeitsformen und -verhältnisse der Zukunft lenken (vgl. Hackl et al. 2017, S. 28). Den wesentlichen Einfluss auf die Arbeit 4.0 übt dabei, wie auch schon in der Industrie 4.0, die Digitalisierung aus (Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2016). Im Allgemeinen birgt die voranschreitende Digitalisierung Chancen und Risiken. Ganz im Sinne des Begründers von „New Work“ können so beispielsweise wiederholende oder körperlich schwere Arbeiten, die weniger erfüllend für den Arbeitnehmenden sind, von Maschinen übernommen werden. So können Routinearbeiten fortschreitend automatisiert werden. Dem entsprechend ist vorauszu sehen, dass bestimmte Berufe hierdurch im Zukunft umstrukturiert werden oder gar wegfallen werden. Genauso gut können sich jedoch auch gänzlich neue Berufe entwickeln. Im Allgemeinen hat „New Work“ das Potenzial die Arbeitswelt insgesamt produktiver und gesünder zu machen (vgl. Hackl et al. 2017, S. 30f).

Der allgemeine Wandel der Arbeitswelt und die Integration der Digitalisierung in ebendiese ist ein langer Prozess. Intensiver angetrieben durch die Coronapandemie, wurde die Digitalisierung besonders in der Arbeitswelt zunehmend gefördert und hat weiteren Fortschritt geschaffen. Laut der Digitalisierungsumfrage 2021 der deutschen Industrie- und Handelskammern (kurz: IHK) sahen die Betriebe ihre Hauptgründe für das Investment in die Digitalisierung ihres Betriebes in der Flexibilisierung des Arbeitens (51 Prozent der Teilnehmenden), der Erhöhung der Kundenbindung (40 Prozent) und in der Kostenersparnis (39 Prozent), die sich primär durch die Effizienzsteigerung als Folge der Automatisierung von Prozessen ergibt. Trotz ihrer Bemühungen benoten die Unternehmen ihren digitalen Fortschritt jedoch auf eine durchschnittliche Schulnote von 2,9 und somit gleichbleibend zum im Vorjahr. Demnach blieben hier große Sprünge aus. Wie in Abbildung 6 detailliert beschrieben, sehen die Unternehmen die primären Gründe hierfür dabei besonders in der Komplexität der Umstellung vorhandener Systeme und Prozesse (mit 39 Prozent), der fehlenden zeitlichen Ressourcen (gaben 36 Prozent der Befragten Unternehmen an) und in den hohen Kosten/ den hohe Investitionsaufwand (mit 34 Prozent) (Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. 2021).

Die größten Herausforderungen bei der Digitalisierung

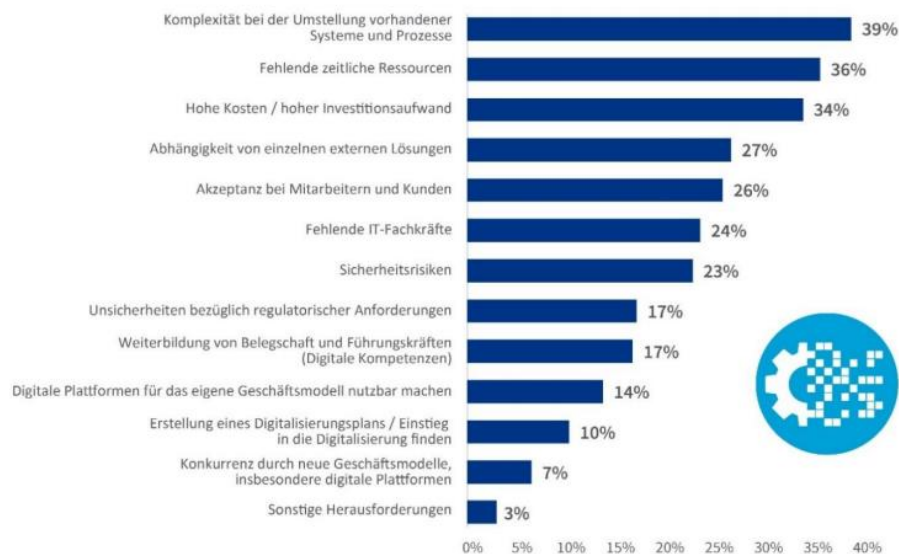


Abbildung 6: Die größten Herausforderung der Digitalisierung in Betrieben, Quelle: (Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. 2021)

Eine weitere Studie, die Foresight-Studie „Digitale Arbeitswelt“, beschäftigte sich ebenfalls mit der Arbeit der Zukunft und hat festgestellt, dass die fortschreitende Digitalisierung zu einer Flexibilisierung und Entgrenzung, sowie zu einer Dezentralisierung von Arbeit führen kann (Hackl et al. 2017, S. 30).

2.2.4 Dezentralisierung

Laut der Bundeszentrale für politische Bildung (kurz: bpb) meint der Begriff „Dezentralisierung“ im Allgemeinen „(...) die Aufteilung von Verantwortungen und Zuständigkeiten auf mehrere Stellen (...)“ (Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) 2022). Bezogen auf die neue Arbeitswelt kann man diesen Begriff so interpretieren, dass Tätigkeiten ortsunabhängig von mehreren Stellen bewältigt werden können. Möglich durch die Digitalisierung der Arbeitswelt können Unternehmen so trotz räumlicher Distanz in Echtzeit kommunizieren und zusammenarbeiten. Laut Hackl (2016, S. 32ff) kann man der Dezentralisierung noch eine weitere Ebene hinzufügen, die „organisationale Dezentralisierung“. Gemeint ist hier eine Veränderung der Unternehmensstrukturen. Hatte in der Vergangenheit eine zentrale Instanz die „Hoheit“, wandelt sich das System nun hin zu miteinander vernetzten Einheiten (einem System), die diese Arbeiten erledigen. Hackl führt dabei das Beispiel der Produktion mit ihren Produktionsstätten an. Gab es in der Vergangenheit eine zentrale Instanz von Produktionsstätten, entwickelt sich dies aktuell hin zu einem Netzwerk von Produktionseinheiten, die miteinander verbunden sind. Ein weiteres Beispiel hierfür kann die Projektarbeit sein. Diese dezentrale Organisation der Zusammenarbeit wird sowohl unabhängig von

Organisationsstrukturen, als auch Hierarchiestufen bereits in vielen Unternehmen erfolgreich durchgeführt. Ein positiver Aspekt, der durch die dezentrale Organisation in Bezug auf die Zusammenarbeit gefördert werden soll, sei die Resilienz (Hackl et al. 2017, S. 32). Auf den Begriff der Resilienz, die Einflussfaktoren, sowie den Bezug auf das Arbeitsumfeld wird im folgenden Kapitel im Detail eingegangen.

3. Resilienz

Der ursprünglich aus der pädagogischen Psychologie kommende Begriff hat in der Literatur vielerlei Definitionen, die im Kern jedoch häufig dasselbe beschreiben. Laut Fröhlich-Gildhoff (Schweer 2020, S. 71) erklärt der Begriff „Resilienz“ vereinfacht eine positive Bewältigungskompetenz, die in Risikosituationen herangezogen wird und sich aus verschiedenen einzelnen Fähigkeiten zusammensetzt. Diese kommen nach Fröhlich-Gildhoff sowohl in Krisensituationen als auch bei Entwicklungsaufgaben und weniger kritischen Alltagssituationen zum Einsatz. Fingerle (Zander 2011, S. 208) versteht die Resilienz zum einen als ein *„temporär feststellbares Entwicklungsergebnis“* und zum anderen als *„Wissen der resilienten Person um Ressourcennutzung in Sinne eines Bewältigungskapitals“* (ebd.). Laut Richter-Kornweitz (vgl. Zander 2011, S. 247f) spielt in verschiedenen Entwicklungsaufgaben darüber hinaus wiederkehrend auch das Geschlecht in der Bewältigung von Herausforderungen eine besondere Rolle.

Die Professorin für Pädagogische Psychologie in Zürich, C. Wustmann, charakterisierte Resilienz dabei mit drei Merkmalen:

- Resilienz ist ein dynamischer Entwicklungs- und Anpassungsprozess, der sich aus Interaktionen zwischen Individuum und Umwelt entwickelt. Demnach ist der Entwicklungsprozess abhängig von gesammelten Erfahrungen und Geschehnissen, die verarbeitet werden.
- Resilienz kann nicht als stabile Einheit definiert werden. Sie ist variabel und verändert sich im Laufe des Lebens.
- Resilienz wird als kein universelles Phänomen beschrieben. Demnach kann sich die Fähigkeit des Umgangs mit belastenden Situationen je nach Lebensbereich auch unterscheiden (vgl. Wustmann 2004, S. 28f).

Ergänzend hierzu gibt es also Situationen oder Faktoren, die die Resilienz stärken beziehungsweise (kurz: bzw.) schwächen können. Jene Faktoren, die die Resilienz schwächen werden „Stressoren“ genannt. Die Faktoren, die die Resilienz steigern, werden als „Resilienz-faktoren“ bezeichnet. Das Wissen über die eigenen Resilienz-Faktoren bekommt eine

besondere Bedeutung, wenn bspw. Resilienz-Förderungsstrategien ausgearbeitet werden sollen. Fröhlich-Gildhoff unterschied dabei auf personaler Ebene sechs zentrale Resilienzfaktoren, die fördernd dafür sind, um Krisensituationen oder persönliche Entwicklungsaufgaben bewältigen zu können (siehe Abbildung 7):

1. **Die Selbst- und Fremdwahrnehmung:** Mit Selbstwahrnehmung ist die ganzheitliche Wahrnehmung der eigenen Gefühle und Gedanken gemeint. Darin eingeschlossen auch ein angemessenes Maß an Selbstreflexion. Die Fremdwahrnehmung beschreibt in diesem Kontext die Gefühlszustände anderer Personen weitestgehend „richtig“ und angemessen einschätzen zu können, indem sich die besagte Person in die Sicht- und Denkweisen des Gegenübers hineinversetzen kann
2. **Selbstwirksamkeit:** Unter diesem Faktor wird verstanden, dass die eigenen Stärken angemessen eingeschätzt werden können, um damit die eigenen Ziele verfolgen zu können. Wenngleich dabei Schwierigkeiten auftreten können. In Forschungen konnte zur Selbstwirksamkeit festgestellt werden, dass selbstwirksame Personen in herausfordernden Situationen ein ausgeprägteres Gefühl hatten diese Situationen beeinflussen zu können.
3. **Soziale Kompetenz:** Hier wird von Fröhlich-Gildhoff die Fähigkeit beschrieben nach Unterstützung bitten zu können, sowie diese sowohl wahr- als auch anzunehmen. Vorausgesetzt werden dabei Kommunikationsfähigkeit und ein Gespür für soziale Verhaltensregeln, um aufkommende herausfordernde Situation einschätzen zu können und Unterstützungspotenzial zu mobilisieren.
4. **Selbstregulation:** Mit diesem Faktor wird die Fähigkeit umschrieben, dass die Person (Spannungs-)Zustände und Gefühle hervorrufen, ihnen standhalten kann, sowie die Dauer und Intensität ebd. kontrollieren oder beeinflussen zu können. Eingeschlossen werden hierbei Strategien, die eine selbstberuhigende Wirkung haben oder Alternativhandlungen (Coping-Strategien), die stattdessen herangezogen werden können, um eine beruhigende Wirkung zu erzielen.
5. **Problemlösefähigkeit:** Unter dieser Fähigkeit versteht Fröhlich-Gildhoff die Kompetenz, bei der die betroffene Person gesetzte Pläne verfolgt und trotz belastender Ereignisse Strategien entwickelt, um diese zu verwirklichen. Verbunden hiermit sind eine gewisse Planungskompetenz sowie Zielorientierung, die eine positive Haltung zur Zukunft bewirken. Resiliente Personen mit ausgeprägter Problemlösefähigkeit schätzen ihre Ressourcen besonders gut ein und reagieren besser vorbereitet auf herausfordernde, auch unbekannte, Situationen.

6. Aktive Bewältigungskompetenz/ Umgang mit Stress:

Diese Fähigkeit schließt viele der zuvor genannten Fähigkeiten ein. Das subjektive Empfinden lässt die Menschen „stressige“ Situationen unterschiedlich empfinden und dem entsprechend verschieden darauf reagieren. Aktive Bewältigungskompetenz zielt darauf ab, dass eine herausfordernde Situation angemessen eingeordnet und reflektiert werden kann, um die eigenen Fähigkeiten effektiv einzusetzen und dem Stress standhalten zu können. Außerdem eingeschlossen werden bei einem angemessenen Umgang mit Stress das Bewusstsein über die eigenen Kompetenzen und Grenzen, sowie die Fähigkeit sich, wenn nötig, soziale Unterstützung einfordern zu können (Schweer 2020, S. 74ff.).

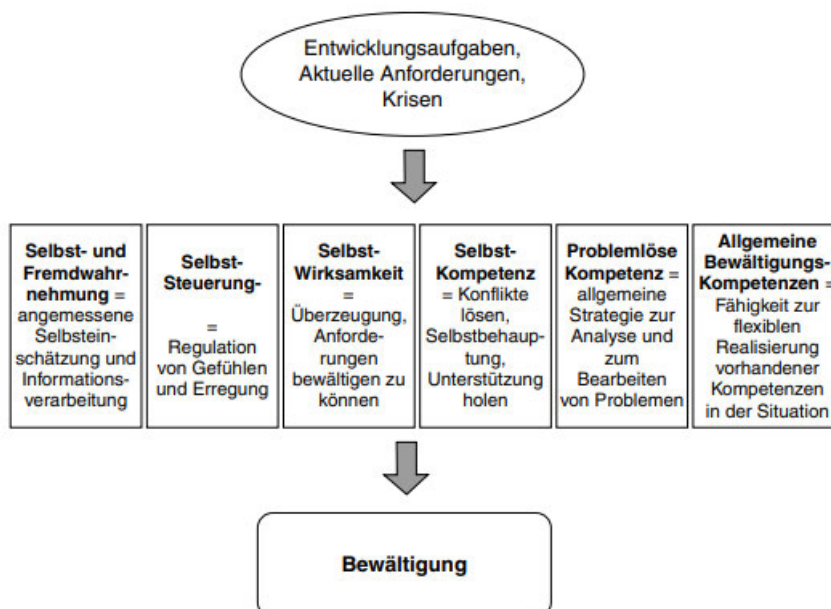


Abbildung 7: Sechs zentrale Resilienzfaktoren (Quelle: Schweer 2020, S. 75)

Die beschriebenen sechs Resilienzfaktoren sind dabei bei allen Menschen verschieden stark ausgeprägt und führen demnach zu unterschiedlichem Umgang mit herausfordernden Situationen oder Ereignissen.

Laut einer Stressstudie der Techniker Krankenkasse (kurz: TK) aus dem Jahre 2021 wird in Deutschland „Schule, Studium, Beruf“ mit 47% als größter Stressor im Alltag der Befragten empfunden (vgl. Techniker Krankenkasse (TK) 2021, S. 16). Hier scheinen demnach eine hohe bereits vorhandene Resilienz und geeignete Resilienz-Förderungsmaßnahmen besonders von Vorteil zu sein.

Im folgenden wird das Thema „Resilienz im Arbeitskontext“ aus diesem Grund näher betrachtet.

3.1 Resilienz im Arbeitskontext

Wie bereits in Kapitel 2 thematisiert, befindet sich die (Arbeits-)Welt aktuell mitten in einem Wandel. Dieser Wandel bringt viele Veränderungen mit sich, die sich gleichermaßen auch auf den Arbeitsalltag auswirken. Der stetige Wandel und die steigenden Anforderungen können sich dabei einen negativen Effekt auf die psychische Gesundheit haben (vgl. Rau und Buyken 2015, S. 2). Dies bestätigt sich unter anderem in der Stressstudie der TK, wonach sich das subjektive Stressempfinden bei den Befragten im Laufe der Jahre 2013, 2016 und 2021 kontinuierlich gesteigert hat. So waren es 2013 noch 57% der Teilnehmenden der Studie, die angaben beruflich oder privat mindestens manchmal bis häufig gestresst zu sein. Im Jahre 2021 stieg dieser Wert auf 64% an (Techniker Krankenkasse (TK) 2021, S. 8).

Nach dem Vulnerabilitäts-Stress-Modell (vgl. Wittchen und Hoyer 2011, S. 21) kann dieses Ausmaß an Stress ein zuspielender Faktor für eine psychische Störung darstellen. Dem Modell nach bildet ein Stressereignis (wie bspw. eine Veränderung, Bedingung oder ein kritisches Lebensereignis) die Exposition. Diese ist abhängig von modifizierenden Variablen, wie psychologischen Faktoren (zum Beispiel Resilienz, soziale Unterstützung oder auch vorangehende Störungen) und entwicklungsbezogenen Faktoren (wie z.B. Bindungen oder körperliche/soziale Faktoren) und kann unter Umständen eine psychische Störung hervorbringen kann (siehe Abbildung 8).

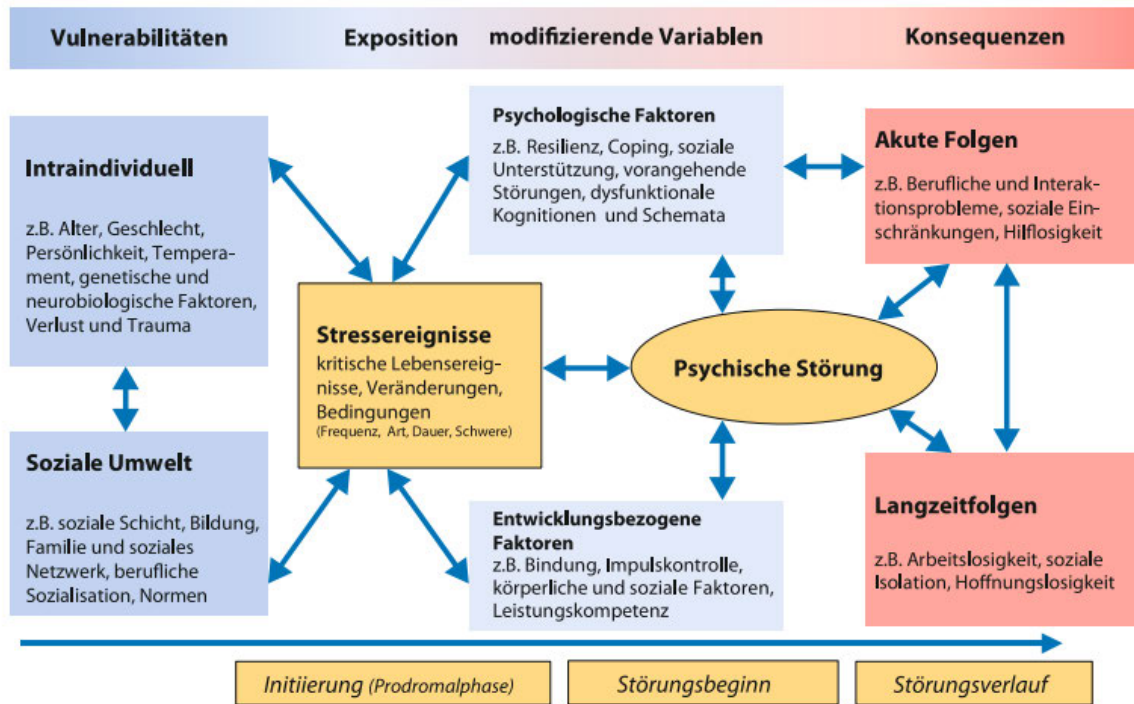


Abbildung 8: Vulnerabilität-Stress-Modell nach Wittchen und Hoyer 2011, S. 21

Dieses Modell könnte eine Erklärung dafür bieten, dass seit 2007 die psychischen Erkrankungen zunehmen und letztendlich 2020 zu den meisten krankheitsbedingten Ausfällen im Berufskontext führten (Techniker Krankenkasse (TK) 2021, S. 9). Diese Tatsache kann bspw. einen Anstoß dafür liefern, schützende Faktoren, wie bspw. die Resilienz im Arbeitskontext zu fördern, um den daraus bedingten Krankheitsausfall, sowohl aus Sicht der betroffenen Arbeitnehmenden als auch aus Sicht des Unternehmens zu minimieren.

Die bisher erfolgten Erläuterungen beziehen sich primär auf die allgemeine Lage der Resilienz im Arbeitsumfeld. In dem Gebiet der Resilienzforschung im Arbeitskontext wird darüber hinaus zwischen drei verschiedenen Stufen der Resilienz differenziert. Neben der persönlichen Ebene, kann hier noch ein Blick auf die Teamebene, sowie die Organisationsebene gerichtet werden. Im Folgenden wird neben der Resilienz als personale Kompetenz aus diesem Grund ebenso die Resilienz in Bezug auf die organisationale Ressource gerichtet (vgl. Janneck und Hoppe 2017, S. 28ff). Hierbei wird sich das folgende Kapitel auf die Resilienz der Organisation und die des Teams beziehen, bevor ein tieferer Blick auf die personale Resilienz gerichtet wird.

3.1.1. Resilienz und Handlungsstrategien als organisationale Kompetenz

Organisationale Resilienz kann im Allgemeinen als Fähigkeit beschrieben werden, mit der eine Organisation im Stande ist ihre Handlungsfähigkeit sowie ihren Bestand während einer

Krisensituation aufrecht zu erhalten (vgl. Lee et al. 2013a, S. 29f). Diese Krisen werden dabei als Ereignisse beschrieben, in der eine Störung durch interne (bspw. Störung in einer Produktionsstätte) bzw. externe (z.B. Naturkatastrophen) Faktoren hervorgerufen wird. Als resilient gilt eine Organisation also dann, wenn sie ihre Funktionalität während einer herausfordernden Episode aufrechterhalten oder danach zeitnah wieder herstellen kann (vgl. Hartwig et al. 2016, S. 10). Hartwig (2016) konnte darüber hinaus Resilienz-Facetten auffindig machen, die in Literaturen häufig mit Förderung der organisationalen Resilienz in Zusammenhang gebracht werden. Insgesamt konnten fünf Phasen definiert werden, die aufeinander folgend in Organisationen eingesetzt werden können, um eine Resilienz-Steigerung zu erzielen:

1. **Antizipation:** Diese Kategorie beschreibt die realistische Einschätzung und das damit zusammenhängende Vermögen, mögliche Störungen vorherzusehen. Durch beispielsweise Übersicht der Bestände und Lieferketten kann vorausschauend auf Störungen reagiert und möglicherweise frühzeitig gehandelt werden.
2. **Abmildern:** Durch das Abpuffern des Störungsausmaßes unmittelbar nach einer aufgetretenen Störung kann das komplette Wirkungsausmaß abgemildert werden. Beispielsweise kann bei einem hohen Maß von fehlenden Personalressourcen durch den Einsatz von Springer-Kräften der Betrieb erhalten werden, um Fehler oder Ausfälle abzumildern.
3. **Coping und Adaption:** Diese Phase bezieht sich auf die Reaktion einer akut auftretenden Störungswirkung. Als Beispiel kann hier der Komplettausfall einer Lieferung angeführt werden. Coping/Adaption liegt dann vor, wenn trotz dieser Störung der Betrieb der Organisation erhalten werden kann.
4. **Regeneration:** Die „Recovery“- Phase beschreibt die Phase, in der sich die Organisation trotz einer Störung wieder regeneriert und möglichst schnell wieder an Handlungsfähigkeit gewinnt.
5. **Lernen:** Die Phase des Lernens bezieht sich auf die Zeit nach einer bewältigten Störung. Aufgrund der durchlebten Störung können so Erfahrungen eingearbeitet werden und zu einer Anpassung der organisationalen Strukturen führen (vgl. Hartwig et al. 2016, S. 16).

Ein Bewusstsein für/über diese Phasen kann einer Organisation helfen, ihre Prozesse und Arbeitsumgebungen resilient zu gestalten und dadurch auf auftretende Störungen angemessen zu reagieren.

Doch nicht allein die Organisationsebene ist ausschlaggebend für ein resilientes Unternehmen. Eine Betrachtungsebene tiefer liegt die Abhängigkeit der Reaktion auf

herausfordernde Situationen in der Team-Resilienz. Mit diesem Begriff wird die Fähigkeit von Teams beschrieben, auf Krisen zu reagieren und sich von diesen möglichst schnell wieder erholen zu können, um positiv und gestärkt aus der Krise herauszugehen (vgl. Meneghel et al. 2016, S. 3f). Eine Krise kann man dabei als die Diskrepanz zwischen (externen) Anforderungen an das Team und den zu mobilisierenden Ressourcen, um diese zu realisieren, verstanden werden. Diese Diskrepanz kann sowohl durch Ausfälle des Personals, als auch Aufgabenänderung innerhalb des Teams geschehen (vgl. Soucek et al. 2016, S.133f). Ein resilientes Team kann auf diese Diskrepanz schnell reagieren und sich an diese Situation anpassen. In diesem Zusammenhang konnten durch Rosen et al. (2011) vier ähnliche Schritte, wie die der Organisations-Resilienz, ausfindig machen, die ein Team bei einer spontanen Änderung durchläuft. So wird die Situation zuallererst eingeschätzt (1), in Reaktion darauf ein Handlungsplan formuliert (2), dieser wird ausgeführt (3) und hieraus entsteht ein Lerneffekt (4) für das Team, unabhängig des Resultats (vgl. Rosen et al. 2011, S. 108). Darüber hinaus können außerdem auch die persönlichen Ressourcen einen Effekt auf das Team haben. So hat bspw. ebenso ein gutes Teamklima eine Wirkung auf die Bewältigung einer Krise im Team (vgl. Soucek et al. 2016, S. 134). Dieser Umstand zeigt, dass die persönliche Resilienz der einzelnen Teammitglieder eine Basis für sowohl die Team-Resilienz, als auch die organisationale Resilienz legt. Die personale Resilienz im Arbeitskontext wird im folgenden Kapitel beschrieben.

3.1.2. Resilienz als personale Kompetenz im Beruf und Förderungsmaßnahmen dieser Ressource

Laut dem Resilienz-Forscher Soucek zeichnet sich die Resilienz als persönliche Ressource besonders durch die Achtsamkeit, Selbstwirksamkeit und den Optimismus aus (vgl. Luthans et al. 2006, S. 25ff). So haben bspw. eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung, sowie Optimismus einen positiven Einfluss auf eine höhere Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit (Judge und Bono 2001; Lee et al. 2013b). Achtsamkeit schützt vor emotionaler Erschöpfung und fördert das persönliche Wohlergehen, was sich ebenfalls auf Arbeitszufriedenheit sowie das psychische Wohlbefinden am Arbeitsplatz auswirkt (Hülshager et al. 2013, S 311f). Darüber hinaus macht Soucek darauf aufmerksam, dass bei einer detaillierten Auseinandersetzung mit der Resilienz am Arbeitsplatz auch die Umgangsweisen bei Konfrontationen mit Krisen beachtet werden müssen. Er kommt hier zu dem Schluss, dass nicht nur die Eigenschaften betrachtet werden sollten, die resiliente Personen auszeichnen. Besonders das Verhalten, auf das diejenigen Personen in Krisensituationen zurückgreifen, um die Herausforderung zu überstehen, sollte von großem Interesse sein (Janneck und

Hoppe 2017, S. 30). Diese Verhalten werden Coping-Strategien genannt (Leipold und Greve 2009, S. 42). Im Rahmen einer Forschung zum Thema „Resilientes Verhalten bei der Arbeit“ (Soucek et al. 2015), in welcher ein Instrument zur Erfassung von resilienten Verhalten bei der Arbeit entwickelt wurde, konnten dabei vier Facetten des Coping-Verhaltens ausfindig gemacht werden.

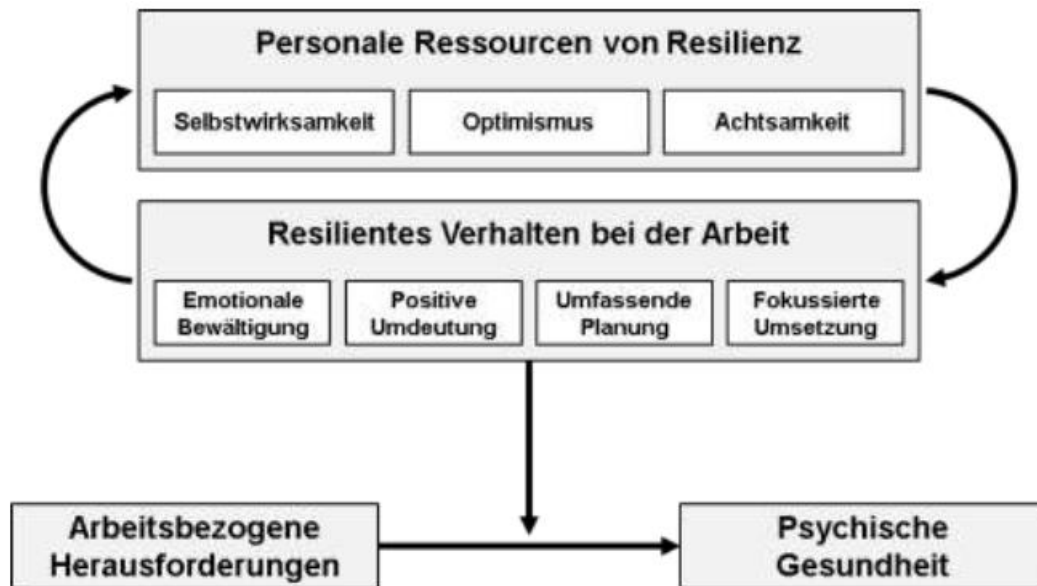


Abbildung 9: Resilienzmodell für die Arbeit nach Soucek (2015, S. 27)

1. **Emotionale Bewältigung:** Diese Facette beschreibt den erfolgreichen Umgang mit den eigenen emotionalen Reaktionen (bspw. Unruhe, Anspannung, Ärger).
2. **Positive Umdeutung:** Diese zielt auf die Sicht auf eine Herausforderung ab. So kann hier eine schwierige Situation die Möglichkeit sein, dass die eigenen Fähigkeiten eingebracht werden können und eine Chance zur Weiterentwicklung
3. **Umfassende Planung:** In dieser Facette wird die Herangehensweise an ein Problem beschrieben. So geht die Person vor der Problembehandlung die verschiedenen Lösungsmöglichkeiten durch und wägt die positiven und negativen Aspekte dieser Ansätze gegeneinander ab.
4. **Fokussierte Umsetzung:** Bei dieser Facette wird der Fokus während der Problemlösung thematisiert. So beschäftigt sich die Person hier besonders intensiv und ausdauernd mit der Problemlösung und lässt sich hierbei schwer ablenken.

Diese vier Facetten stehen dabei in Wechselwirkung mit den Personalen Ressourcen von Resilienz: der Selbstwirksamkeit, dem Optimismus sowie der Achtsamkeit. Insbesondere anhand dieser vier Facetten des resilienten Verhaltens auf der Arbeit kann erneut deutlich gemacht werden, dass der Umgang mit Herausforderungen sowohl durch personale

Ressourcen als auch situative Strategien, also das Verhalten, bedingt wird. Diese Tatsache liefert einen weiteren Grund für Soucek zwischen Ressourcen und Verhalten zu differenzieren, da beide verschiedenen Einfluss auf die psychische Gesundheit haben. So treten laut Soucek bei resilientem Verhalten weniger emotionale bzw. kognitive Irritationen auf. Dieser Effekt auf die psychische Gesundheit übersteigt hierbei die Wirkung der personalen Ressourcen (vgl. Soucek et al. 2015, S. 6ff).

Besonders im Hinblick auf die bereits erläuterten Generationen im aktuellen Arbeitsmarkt und ihren unterschiedlichen Erfahrungen und Bewältigungsstrategien ist es wichtig, auf eine individuelle Förderung der Resilienz zu achten. So zeichnen sich bspw. die unterschiedlichen Erfahrungen und damit auch unterschiedlichen Bewältigungsstrategien der verschiedenen Menschen innerhalb verschiedener Generationen aus. Bereits die Förderung des Austausches untereinander könnte auf allen Ebenen (personaler, Team-, sowie Organisationsebene) und mit der einher gehenden Einsicht in innerbetriebliche Prozesse und Ressourcen, ein Grundstein für eine betriebliche Resilienzförderung gelegt werden (vgl. Soucek et al. 2016, S. 134f).

Darüber hinaus hat Soucek im Rahmen des Verbundprojektes „Resilire“ zwei Maßnahmen vorstellen können, die sich auf die Resilienzförderung im Arbeitsumfeld fokussieren (vgl. Janneck und Hoppe 2017, S. 73ff). Er konzipierte sowohl ein Präsenz-Training, als auch ein Online-Training, die einzeln oder in Kombination zu einer Resilienzförderung beitragen sollten. Das Online-Training umfasst drei Kurse mit insgesamt 12 Einheiten, die die Themen Achtsamkeit, Selbstwirksamkeit und Optimismus behandeln. Diese Einheiten können jeweils in weniger als zehn Minuten durchlaufen werden und sind so gut in den (Arbeits-)Alltag integrierbar. Neben wissenswerten Informationen werden hierbei auch Übungen aufgeführt, die die Teilnehmenden zur Resilienz-Steigerung durchführen können. Beispiele hierfür sind Audio- und Wahrnehmungsübungen, sowie Reflexionsübungen, unter anderem in Form von offenen Fragen zum Thema „Zuversicht auf Erfolg“ oder auch „Negative Gedanken hinterfragen“ (ebd.).

Im Präsenztraining kann durch einen direkten Austausch mit dem Trainingspersonal ein noch größerer Erfolg im Resilienz-Training erzielt werden (vgl. Vanhove et al. 2016, S. 7ff). Mithilfe von Aufgaben bspw. in Form von inszenierten herausfordernden Situationen die Resilienz erfordern, kann in diesem Training ein begleiteter Lernprozess angeregt werden. Um dieses Förderungsprogramm im Unternehmen nachhaltig durchführen zu können, ist es nötig "Resilienz- Vermittelnde" aus verschiedenen Organisationsbereichen und Hierarchieebenen aus dem Unternehmen auszubilden. Dieses sind im Anschluss dafür zuständig Trainingskonzept regelmäßig in Arbeitsalltag einzubinden und stellvertretend als

Trainingspersonal durchzuführen (vgl. Janneck und Hoppe 2017, S.80). Für einen größtmöglichen Erfolg empfiehlt Soucek hierbei eine Kombination aus regelmäßigem Online-Training und Präsenztraining.

3.2 Bezug zu dem Forschungsthema dieser Arbeit

In den vergangenen drei Jahren hat sich, bedingt durch den Ausbruch der Covid-19-Pandemie, zwangsläufig einiges in der Arbeitswelt bewegt. In vielen Organisationen musste ein erster Schritt in Richtung Arbeit 4.0/„New Work“ getan werden und so konnte ein Grundstein für eine hybride Arbeitswelt geschaffen werden (Neumann et al. 2020, S. 1f).

Diese Veränderung hat bei vielen Arbeitnehmenden Stress ausgelöst, dem entgegen gewirkt werden sollte. Geht man nun davon aus, in ein neues Arbeitsverhältnis einzutreten, in dem neben sich neben dem Arbeitsumfeld zusätzlich die Arbeitswelt ändert, kann dies mit einem höheren Stresslevel verbunden sein. Unter Berücksichtigung des Umstandes, dass ein Berufseinstieg durch ein neues Arbeitsumfeld und meist auch neue Aufgabenbereiche, bereits eine große Veränderung mit sich bringt, ist es denkbar, dass der Arbeitsbeginn durch die am Anfang des Kapitels beschriebenen Umstände und den daraus bedingten zwangsläufigen Eintritt in das „New Work“-Arbeitskonzept, noch herausfordernder gewesen sein können. Besonders in Anbetracht der Tatsache, dass Berufseinsteigende auch ohne diese Herausforderung bereits den Unsicherheiten des Arbeitsmarktwandels, weg vom „Normalarbeitsverhältnis“ mit klaren Arbeitszeiten, in demselben Arbeitsverhältnis für die nahe Zukunft, ausgesetzt sind (vgl. Rogge 2020, S. 87), kann die Unsicherheit und möglicherweise dadurch ausgelöster Stress durch die aktuelle Situation noch deutlich verstärkt werden. Wie bereits in dem vergangenen Kapitel 3 erläutert, sind für den souveränen Umgang mit Stresssituationen modifizierende Variablen nötig, um eine psychische Störung zu vermeiden. Zu diesen wird auch die Resilienz gezählt (siehe Abbildung 8). Aus Sicht des Arbeitgebers stellt sich dabei die Frage, welche Maßnahmen herangezogen werden können, um den Arbeitnehmer nachhaltig bei einem resilienten Umgang mit Stress zu unterstützen, um eine psychische Störung, ausgelöst durch Stress am Arbeitsplatz, zu umgehen.

Besonders in dem Zusammenhang des Berufseinstieges besteht hier Forschungsbedarf für diese Situation in Verknüpfung mit dem „New Work“-Arbeitskonzept. Da dieses Thema hochaktuell ist, konnten hierzu bisher noch keine Forschungsergebnisse gefunden werden. In dem folgenden Kapitel wird aus diesem Grund die Resilienz von Berufseinsteigenden untersucht, die innerhalb der Covid-19-Pandemie ihr aktuelles Beschäftigungsverhältnis begonnen haben und in das Arbeitskonzept von „New Work“ eingestiegen sind.

4. Forschungsfrage und Hypothesen

Diese Ausarbeitung beschäftigt sich mit der Resilienz von Berufseinsteigenden, die in eine Arbeitsumgebung nach „New Work“-Konzept eingestiegen sind. Mithilfe von statistischen Verfahren soll dabei herausgefunden werden, ob das aktuelle Arbeitskonzept einen Einfluss auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden hat. Außerdem soll erhoben werden, welche Möglichkeiten zur Stressreduzierung durch den Arbeitgeber angeboten werden und ob diese im Zusammenhang mit der Resilienz der teilnehmenden Arbeitnehmenden steht. Im Zuge der Erhebung sollen zusätzlich mit Hilfe von ausgewählten Faktoren, wie Geschlecht, Altersgruppe, sowie der Erwerbsstatus und Zeitpunkt des Einstiegs in das Arbeitsverhältnis anhand statistischer Methoden Zusammenhänge mit der Resilienz untersucht werden. Die Forschungsfrage dieser Arbeit lautet demnach: Inwiefern beeinflusst das Geschlecht, die Altersgruppe, der Einstieg in das Arbeitsverhältnis, sowie der Erwerbsstatus die Resilienz von Berufseinsteigenden in das „New Work“ – Arbeitskonzept.

Aus dieser Forschungsfragen ist es nun möglich Alternativhypothesen zu formulieren. Die H1 Hypothese lautet dabei: Die Resilienz von Berufseinsteigenden ist abhängig von den angebotenen Möglichkeiten der Stressreduzierung durch den Arbeitgeber unterschiedlich stark ausgeprägt. Die entsprechende H0 Hypothese hierzu lautet: In Abhängigkeit zu den angebotenen Möglichkeiten der Stressreduzierung durch den Arbeitgeber besteht keine unterschiedliche Ausprägung der Resilienz von Berufseinsteigenden.

Außerdem können weitere Alternativhypothesen aufgestellt werden:

- H2: Es besteht der Zusammenhang zwischen der Resilienz und der Altersgruppe von Berufseinsteigenden in das „New Work“-Arbeitskonzept
- H3: Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Resilienz und dem Geschlecht von Berufseinsteigenden in das „New Work“-Arbeitskonzept
- H4: Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Resilienz und dem Eintrittsjahr in das Arbeitsverhältnis von Berufseinsteigenden in das „New Work“-Arbeitskonzept
- H5: Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Resilienz und des Erwerbsstatus von Berufseinsteigenden in das „New Work“-Arbeitskonzept

Die dazugehörigen Nullhypothesen zu diesen Alternativhypothesen besagen, dass kein Zusammenhang zwischen dem jeweiligen Faktor und der Resilienz von Berufseinsteigenden in das „New Work“-Arbeitskonzept besteht. Bei der statistischen Analyse dieser Hypothesen werden im ersten Schritt immer die Nullhypothesen überprüft. Sollte die jeweilige

Analyse ergeben, dass die Nullhypothese verworfen werden kann, wird eine entsprechende Alternativhypothese (H1-H5) angenommen.

5. Methodik

Mit Ziel die Forschungsfrage zu beantworten, wurde eine empirische Datenerhebung unter Berufseinsteigenden durchgeführt. Die erhobenen Daten wurden im Anschluss analysiert. Der Prozess bis hin zur Auswertung der gesammelten Daten in der Stichprobe, wird im folgenden Kapitel detailliert erläutert.

5.1 Der Fragebogen zum Thema „Resilienzförderung im Arbeitskontext von „New Work““

Als Orientierung zur Erstellung des Fragebogens dienten zwei validierte, quantitative Fragebögen zum Thema „Resilienz im Arbeitsleben“ (Soucek 2017), sowie „psychische Belastungen bei der Arbeit“ (FFAW: Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften GmbH 2016). Außerdem wurde finale Fragebogen durch weitere Fragen zu der Alterskategorie, dem Bildungs- und Erwerbsstatus, dem Geschlecht, Fragen nach dem Berufseinstieg, dem Arbeitsort, sowie Maßnahmen abgefragt, die im aktuellen Betrieb zur Stressreduzierung angeboten werden, ergänzt.

Im Hinblick auf die Generationsunterschiede und verschiedenen Arbeitsweisen dieser Generationen (siehe Kapitel 2.1.2), soll mit der Variable Altersgruppe ein Unterschied in ihrer Resilienz untersucht werden. Bei der Variable Altersgruppe konnten demnach die Alterskategorien „vor 1960“, „1961-1975“, „1976-1990“, „1991-2005“, sowie „nach 2005“ ausgewählt werden. Dabei wurde davon ausgegangen, dass in einem Alter von 62+ Jahren kein neues Arbeitsverhältnis mehr eingegangen wurde.

Die Frage nach dem Geschlecht konnte mit „weiblich“, „männlich“, „divers“ beantwortet werden. Durch dieses erstellte Item könnte der mögliche Unterschied in der Resilienz zwischen den Geschlechtern untersucht werden (vgl. Zander 2011, S. 247f.). Bei dem Erwerbsstatus konnte zwischen „angestellte Person“, „Selbstständig“, „(nebenberuflich) studierend“, „Beamtenverhältnis“, „Trainee“ und „sonstiges“ ausgewählt werden.

Zur Kontrolle des richtigen Arbeitskontextes („New Work“) wurde außerdem eine Frage nach dem Arbeitsort mit den Antwortmöglichkeiten „im Büro“, „im Home-Office“, „ein Mischverhältnis“ und „sonstiges“, abgefragt, um einen möglichen Unterschied zwischen Menschen feststellen zu können, die in einem Mischverhältnis oder überwiegend im Home-

Office arbeiten. Darüber hinaus wurde das Einstiegsjahr des aktuellen Jobs abgefragt, um abzusichern, dass sich der Berufseinstieg auf die Pandemiezeit bezieht.

Im Verlauf wurden Fragen aus den Kategorien „Umgang mit Herausforderungen auf der Arbeit“, „Berufseinstieg im aktuellen Job“, „Arbeit und Privatleben“, sowie „Stärkung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz“ gestellt. Aus dem validierten Fragebogen zu „Resilienz im Arbeitsleben“ (Soucek 2017) wurde jeweils ein Item zu den vier Facetten des resilienten Verhaltens bei der Arbeit (siehe Abbildung 9) in die Erhebung eingebunden. In Bezug auf „emotionale Bewältigung“ wurde die Aussage „Wenn ich mich auf der Arbeit aufrege, weiß ich mir zu helfen und bekomme mich schnell wieder in den Griff“ gewählt, die in Form einer Likert-Skala mit den Möglichkeiten „Trifft ganz und gar nicht zu“, „Trifft nicht zu“, „Neutral“, „Trifft zu“ oder „Trifft voll und ganz zu“ beantwortet werden konnte. In Verbindung mit der „fokussierten Umsetzung“ galt es die Aussage „Auch bei schwierigen Tätigkeiten kann ich mich konzentrieren, ohne dass meine Gedanken abschweifen.“ im selben Schema der Likert-Skala einzustufen. Die Kategorie „positive Umdeutung“ wurde mit der Aussage „Ich bin der Überzeugung, dass eine Konfrontation mit Problemen zu einer positiven Entwicklung meiner Fähigkeiten beiträgt.“ bedient und im gleichen Schema beantwortet. Genauso die „umfassende Planung“ in Form von „In der Regel gehe ich herausfordernde Situationen an, indem ich mir verschiedene Möglichkeiten der Herangehensweise überlege.“. Im selben Antwortschema erfolgt die Beantwortung der drei genannten Kategorien. In der Kategorie „Berufseinstieg im aktuellen Job“ wurde mit der Frage „Ich habe schnell Kontakt zu meinem Team gefunden und sie sind bereit sich meine Arbeitsprobleme anzuhören und ggf. dabei zu helfen“ ein besonderer Fokus auf die Team-Resilienz gelegt. In der Rubrik „Arbeit und Privatleben“ wurden Items aus dem Fragebogen COPSOQ (FFAW: Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften GmbH 2016) genutzt und passend modifiziert, um die Abgrenzung von Arbeits- und Privatleben besonders in Hinblick auf „New Work“ untersuchen zu können. Hierbei sollten folgende Aussagen nach bekanntem Schema eingeschätzt werden: „Trotz meiner Arbeitsaufgaben kann ich mein Privatleben ohne Einschränkungen genießen.“, sowie „Am Ende eines Arbeitstages kann ich Feierabend machen und die Arbeitsgedanken bis zum nächsten Arbeitstag ruhen lassen.“

In der abschließenden Kategorie „Stärkung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz“ sollten nun noch Aussagen zur Selbstwirksamkeit am Arbeitsplatz beantwortet werden, sowie zur Stressreduzierung im privaten und Arbeits-Umfeld. Hier wurden die Selbstwirksamkeit in Form von „Die Arbeitstätigkeiten, die ich ausführe, erfüllen mich.“, „Ich habe Einfluss darauf, welche Arbeitsaufgaben mir zugeteilt werden.“ und „Ich kann mir selbst bestimmt Pausen nehmen, wenn ich sie gerade brauche.“ bedient. Aussagen zur Stressreduzierung konnten

in Form von Freitext-Antworten beantwortet werden. Dabei wurde die private Stressreduzierung durch die Frage „Welches Ventil (beispielsweise sportliche sowie künstlerische Aktivitäten, Meditationen, etc.) haben Sie, um Ihren Stress-Level zu reduzieren?“ abgefragt und die Stressreduzierung im Arbeitskontext durch „Welche Maßnahmen können Sie durch Ihren Arbeitgeber wahrnehmen, um Ihren Stress zu reduzieren?“.

Die gesamte Befragung wurde mit einer kurzen Erläuterung des Themas und einer Aufklärung zum datenschutzrechtlichen Vorgehen eingeleitet. Außerdem wurde sie in der deutschen Sprache verfasst und erfolgte in „Sie-Ansprache“, um einen professionellen Umgang zu bewahren. Dadurch, dass nur ein Teil der Fragen aus validierten Fragebögen stammt, wurde im Vorfeld der finalen Befragung ein Prä-Test mit vier Freiwilligen durchgeführt.

Während der Konzipierungs-Phase des Fragebogens wurden im ersten Entwurf 27 Frage-Items ausgewählt, die den Teilnehmenden gestellt werden sollten. Als Basis hierfür diente die in diesem Kapitel bereits genannten Erhebungsmethoden. Es bestand die Absicht sowohl das Resilienz-Verhalten und das Stressaufkommen als auch den Zusammenhang mit „New Work“ und den Arbeitsbedingungen einer Untersuchung zu unterziehen. Bei einer Faktorenanalyse nach Cronbachs Alpha konnte hierbei ein α -Wert von 0,570 errechnet werden. Nach Aufrundung lag dieser Wert demnach bei 0,6, was als akzeptabel galt. Durch den besagten Prä-Test mit vier Freiwilligen musste hier jedoch eine Reduzierung auf das wesentliche Thema von „Resilienz im Arbeitskontext von „New Work““ geschehen. Demnach wurden hier irrelevante Items aussortiert. Mit Ausnahme der soziodemografischen Daten (Geburtsjahr, Geschlecht, Erwerbsstatus und Arbeitsort) wurde für die Skala eine Faktorenanalyse durchgeführt. Am Ende konnte anhand einer Faktorenanalyse ein Cronbachs Alpha-Wert von 0,630 erreicht werden, womit die Skala akzeptable innere Konsistenz aufweist (vgl. Streiner 2003, S. 103). Durch die kontroversen Diskussionen um den Alpha-Wert als Messinstrument der Reliabilität (Cortina 1993; Huysamen 2006; Sijtsma 2009) wurde der Entschluss gefasst trotz nur akzeptablen Alpha-Wert die Forschungsarbeit darauf aufzubauen. Der gesamte Fragebogen kann im Anhang 1 eingesehen werden.

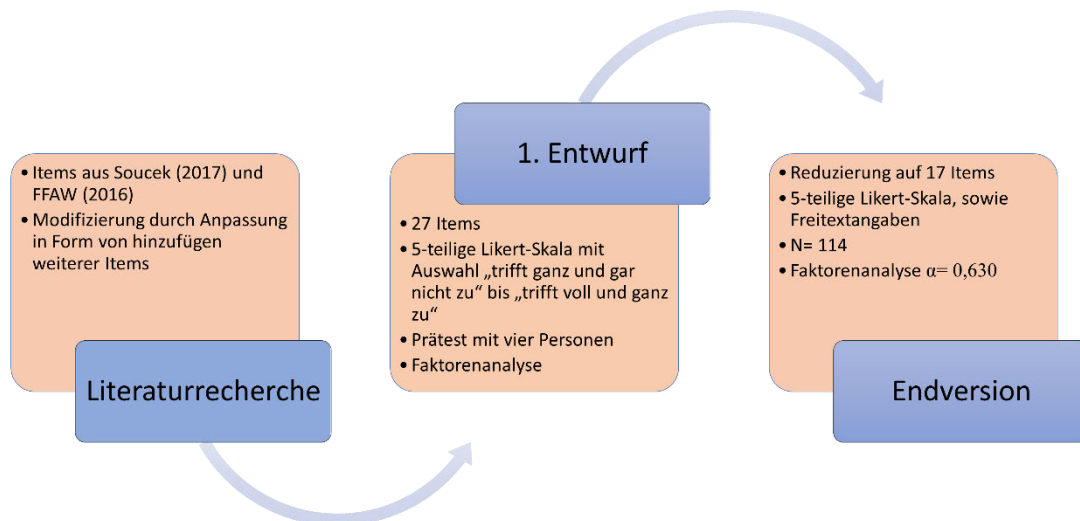


Abbildung 10: Prozess bis zu der Endversion des Fragebogens (eigene Darstellung)

5.2 Auswahl der Stichprobe

Die erarbeitete Erhebungsmethode zielte auf die Zielgruppe „Berufseinsteigende im „New Work“-Arbeitskonzept“ ab. Diese sollte auf verschiedensten Kanälen erreicht werden. Durch die Annahme, dass die Zielgruppe in Bezug auf digitale Medien besonders gut erreichbar ist, wurde als Rekrutierungsmethode eine Online-Umfrage ausgewählt. Mithilfe eines kostenlosen Onlinetools war es möglich die Umfrage online zugänglich zu machen, was den Zugang deutlich erleichterte. Das besagte Online-Tool „empirio“ wurde für Studierende konzipiert, die eine quantitative Erhebung durchführen müssen (Empirio UG 2022). Mithilfe dieses Tools konnten zum einen besagte Studierende, die sich der Zielgruppe zugehörig fühlten, teilnehmen. Zum anderen wurden nahestehende Personen aus dem persönlichen Umfeld rekrutiert und aufgerufen den Online-Link auszufüllen und an mögliche Zielpersonen zu teilen. Dadurch, dass das Tool online über den Computer, Laptop oder das Smartphone zugänglich ist, war der Aufwand gering und mit einem Zeitinvestment von durchschnittlich acht Minuten gering. Hierdurch konnte eine Teilnahme von insgesamt n=114 Personen verzeichnet werden.

5.3 Die Datenerhebung

Die Erhebung erfolgte über das im vorherigen Kapitel genannte Online-Tool „empirio“. Hier konnten alle Fragen, sowie die Einleitung inklusive der Aufklärung zum Datenschutz zugänglich gemacht werden (siehe Anhang) und über einen Link mit potenziellen Teilnehmenden geteilt werden. Durch einen Aufruf auf sozialen Medien, sowie Kommunikationsapps, wurde auf diesen Link aufmerksam gemacht und um Teilnahme gebeten.

Der Erhebungszeitraum belief sich auf eine Zeitspanne von vier Wochen (23.07.2022-14.08.2022). Zum Ende des Erhebungszeitraumes wurde erneut auf die Befragung über soziale Medien, sowie das Online-Tool selbst aufmerksam gemacht, bevor die Erhebung am 14.08.2022 geschlossen wurde. Insgesamt konnten so 89 Personen über digitale Medien und 25 Personen explizit über „empirio“ rekrutiert werden.

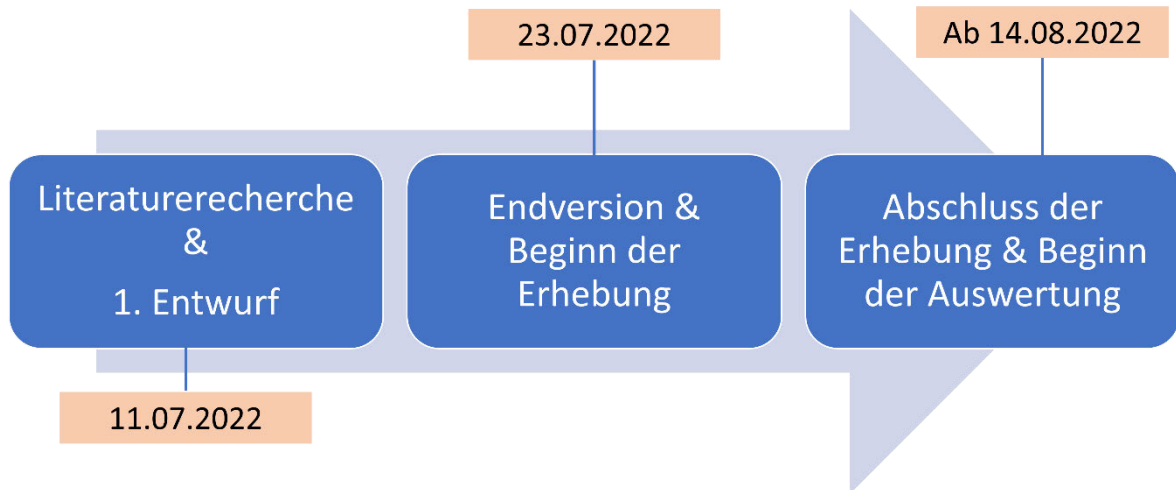


Abbildung 11: Verlauf der Datenerhebung (eigene Darstellung)

5.4 Die Datenaufbereitung

Im Anschluss an die Beendigung des Befragungszeitraumes konnte der Datensatz von der Seite des Umfragetools als Exceldatei heruntergeladen werden. Um die Auswertung der Daten mit dem Statistikprogramm IBM SPSS Statistics Version 28.1 vornehmen zu können, musste der Datensatz im Vorfeld hierfür vorbereitet werden. Nach Überführung der Daten nach SPSS mussten alle Variablen, die in Textform angegeben wurden, sowie alle Likert-Skalen, umkodiert werden, um eine Ausgabe in numerischer Form zu erhalten. Hierbei wurden die zwei beinhalteten offenen Fragen des Fragebogens jeweils kategorisiert und so vereinfacht dargestellt. Im Anschluss daran wurden die Items auf fehlende Werte und nicht-zutreffende Angaben überprüft. Die Zuteilung der Items zu den jeweiligen Datenniveaus ist im Anhang zu finden.

5.5 Die Datenauswertung

Zur statistischen Auswertung wurden die Daten von Excel zum Statistikprogramm IBM SPSS Statistics Version 28.1 überführt. Nach Aufbereitung der Daten des Fragebogens konnte mit der Auswertung dieser Daten begonnen werden. Um einen Wert zu ermitteln, der die bestehende Resilienz der jeweiligen teilnehmenden Person angibt, wird hierfür ein

Mittelwert aus den Antworten der Kategorie „Umgang mit Herausforderungen auf der Arbeit“ gebildet. Alle vier Items können dabei einen Wert zwischen 1 und 5 annehmen, wobei 1 „Trifft ganz und gar nicht zu“ und 5 „Trifft voll und ganz zu“ beschreibt. Aus den vier ermittelten Einzelwerten kann abschließend ein Mittelwert gebildet werden, der die Resilienz angibt. Wie bereits bei den Antwortmöglichkeiten, kann die Interpretation des Wertes auf die gleiche Weise erfolgen. Je höher der Wert, desto höher auch die Resilienz der Person. Ein Ergebnis von 1 steht somit für eine sehr niedrige Resilienz und ein Wert von 5 beschreibt eine sehr hohe Resilienz. Die genaue Einstufung des Resilienz-Wertes kann der folgenden Tabelle entnommen werden:

Mittelwerte der Skala „Resilienz“	Interpretation
1 - 1,49	Sehr niedrige Resilienz
1,5 - 2,49	Niedrige Resilienz
2,5 - 3,49	Mittelmäßige Resilienz
3,5 - 4,49	Hohe Resilienz
4,5 - 5	Sehr hohe Resilienz

Tabelle 1: Skalenwerte zur Resilienz und ihre Interpretation (eigene Darstellung)

Da in diesem Kontext keine allgemeingültige Normstichprobe besteht, gilt es zu beachten, dass die Ergebnisse dieser Arbeit sich explizit mit bestehenden Daten vergleichen lassen. Unter anderem lässt sich dieser Umstand damit begründen, dass diese Erhebung zum ersten Mal durchgeführt wurde. Infolgedessen wurde diese Skala im Rahmen dieser Arbeit entwickelt und es können somit keine Referenzwerte angegeben werden.

Die angebotenen Möglichkeiten der Stressreduzierung durch den Arbeitgeber werden durch die Auswertung der angegebenen Maßnahmen der Teilnehmenden definiert. Hierbei werden die Maßnahmen in die Kategorien „New Work“, „Beratung“, „Sportangebote“ und „Arbeitszeit“ eingeteilt. In die Kategorie „New Work“ fallen dabei Möglichkeiten der orts- und zeitunabhängigen Arbeit, sowie die Möglichkeit bei hohem Stressaufkommen Aufgaben an andere Teammitglieder zu Übergeben. Zu der Kategorie „Beratung“ werden Maßnahmen, wie Stressbewältigungsseminare, externe Mitarbeiterberatungen oder Workshops gezählt. In „Sportangebot“ können angebotene Sportkurse, Yoga-Einheiten, Massagen oder

Meditationsangebote eingestuft werden. Angebote in der Kategorie „Arbeitszeit“ stehen für Angaben, wie Gleitzeit oder Freizeitausgleich bei Überstunden. Hierbei sind Mehrfachantworten möglich und in den zutreffenden Kategorien mit „1“ für „vorhanden“ und „0“ für „nicht vorhanden“ definiert. Für die Auswertung wurde dabei über SPSS 28.1 eine neue Variable „VentilArbgSUM“ gebildet, mit dem im Anschluss weitergearbeitet wurde.

Zur Vergleich der Attribute Geschlecht, Altersgruppe, Einstiegsdatum und Erwerbsstatus auf einen Zusammenhang mit der Resilienz, erfordert es außerdem die gesonderte Betrachtung jedes jeweiligen Attributs in Verbindung gesetzt mit dem Mittelwert der im Vorfeld erläuterten Resilienz-Skala. Alle Ergebnisse werden übersichtlich in einer Tabelle aufgeführt.

Für die nominalen und ordinalen Variablen (Geburtsjahr, Geschlecht, Erwerbsstatus, Eintrittsdatum, Möglichkeiten der Stressreduzierung) werden außerdem mittels SPSS absolute und relative Häufigkeiten und Histogramme ermittelt, um eine übersichtliche Stichprobenbeschreibung durchführen zu können. Mithilfe dessen können die Teilnehmerstrukturen differenziert nach Geburtsjahr, Geschlecht, Erwerbsstatus, sowie Eintrittsdatum dargestellt werden.

Des Weiteren erfolgte eine Korrelationsberechnung zur Darstellung eines möglichen Zusammenhangs zweier Variablen. Hierfür ist es notwendig die darauffolgende Interpretationsrichtung festzulegen. Definiert durch die jeweilige Nullhypothese wird davon ausgegangen, dass zwischen zwei Variablen kein Zusammenhang besteht und diese nicht voneinander abhängig sind. Dem gegenüber steht die Alternativhypothese. Diese geht von einem Zusammenhang aus, der nicht zufällig besteht. Für diese Arbeit wird dabei ein zweiseitiges Signifikanzniveau festgelegt mit $p < 0,05$. Diese Aussage gibt an, dass die Nullhypothese bei einem p-Wert von unter 0,05 abgelehnt werden kann. Da die Alternativhypothese der Nullhypothese gegenübersteht, kann diese im Umkehrschluss angenommen werden, wenn die Nullhypothese abgelehnt wird. Ein p-Wert von unter 0,05 gibt hier an, dass die Wahrscheinlichkeit das die Nullhypothese hingegen der Annahme doch eintritt und ein zufälliger Zusammenhang besteht, bei unter fünf Prozent liegt (vgl. Frost 2017, S. 21f).

Bei der Korrelationsberechnung muss außerdem das Datenniveau beachtet werden. Die Variable der Resilienz-Skala basiert dabei auf metrischem Datenniveau. In Kombination mit einem ordinalen oder metrischen Datenniveau, wenn eine der beiden metrischen Variablen nicht normalverteilt ist (zutreffend für das Eintrittsdatum), kann als Testmethode hierfür eine Spearman-Korrelation herangezogen werden. Zur Überprüfung eines Zusammenhangs

zwischen einem metrischen und nominalen Datenniveaus muss die Methode der ETA-Korrelation ausgewählt werden.

Zur Übersicht können die Testverfahren dieser Tabelle entnommen werden:

Variablen des Zusammenhangs-Tests	Datenniveau	Testverfahren
Resilienz und Möglichkeiten der Stressreduzierung durch den Arbeitgeber	Metrisch und Nominal	ETA- Korrelation
Resilienz und Geburtsjahr	Metrisch und Ordinal	Spearman- Korrelation
Resilienz und Geschlecht	Metrisch und Nominal	ETA- Korrelation
Resilienz und Eintrittsdatum	Metrisch und Metrisch	Spearman- Korrelation
Resilienz und Erwerbsstatus	Metrisch und Nominal	ETA- Korrelation

Tabelle 2: Variablen und das dazugehörige Testverfahren (eigene Darstellung)

Mit der Rangkorrelation nach Spearman lässt sich ein möglicher Zusammenhang zwischen metrischen Variablen und einer Variablen mit ordinalem Datenniveau testen. Hierbei kann der Korrelationskoeffizient einen Wert zwischen -1 und +1 annehmen. Ergibt sich ein Wert von 0, besteht kein Zusammenhang. Je höher die Tendenz zur 1, desto höher der Zusammenhang. In diesem Kontext bedeutet dies, dass ein hoher negativer Wert einen negativen Zusammenhang beschreibt und im Umkehrschluss ein hoher positiver Wert einen positiven Zusammenhang. Tabelle 3 kann dabei die genaue Interpretation des Korrelationskoeffizienten entnommen werden (vgl. Raab-Steiner und Benesch 2021, S. 142f). Allgemein gilt jedoch zu beachten, dass hierbei keine kausale Aussage getroffen werden kann.

Wert des Koeffizienten	Interpretation
$r \leq 0,2$	Sehr geringer Zusammenhang

$r \leq 0,5$	Geringer Zusammenhang
$r \leq 0,7$	Mittlerer Zusammenhang
$r \leq 0,9$	Hoher Zusammenhang
$r > 0,9$	Sehr hoher Zusammenhang

Tabelle 3: Interpretation des Korrelationskoeffizienten (eigene Darstellung nach Raab-Steiner und Benesch 2021)

Zur Untersuchung eines Zusammenhangs zwischen der metrischen Variable Resilienz und den ordinalen Variablen Geschlecht, Erwerbsstatus und Stressreduzierungs-Maßnahmen durch den Arbeitgeber wurde die ETA-Korrelation herangezogen (vgl. Benninghaus 2007, S. 228). Hierbei ist die Interpretation nach folgendem Schema vorzunehmen:

ETA-Koeffizient	Interpretation
Kleiner als 0,06	Geringer Zusammenhang
Kleiner als 0,14	Mittlerer Zusammenhang
Größer als 0,14	Hoher Zusammenhang

Tabelle 4: Interpretation des ETA-Koeffizienten (eigene Darstellung)

Im Anschluss daran folgt eine multiple lineare Regressionsanalyse. Durch Durchführung dieses Testverfahrens kann der Einfluss mehrerer unabhängiger Variablen (Möglichkeiten der Stressreduzierung und Erwerbsstatus) auf eine abhängige Variable (Resilienz) untersucht werden. Dabei werden lediglich die Variablen eingeschlossen, die in der Korrelationsermittlung einen Zusammenhang mit der Resilienz aufwiesen. Hierbei wird durch SPSS die Effektstärke des Zusammenhangs ermittelt und durch den Korrelationskoeffizienten R und den Determinationskoeffizienten R-Quadrat ausgedrückt. Diese können dabei einen Wert zwischen 0 und 1 annehmen. Identisch zu dem Interpretationsmuster in Tabelle 3, kann durch einen hohen Wert ein hoher Zusammenhang erklärt werden. Außerdem wird eine ANOVA-Analyse durchgeführt, dessen Ergebnis die Signifikanz des Zusammenhangs beschreibt. Abschließend wird durch den Regressionskoeffizienten B jeder unabhängigen Variable der Einfluss und die dazugehörige Signifikanz der jeweiligen unabhängigen Variable auf die abhängige Variable errechnet (vgl. Raab-Steiner und Benesch 2021, S. 154f).

Da keine Referenzgruppe zu dieser Erhebung vorliegt, wurde im Anschluss an diese Verfahren kein weiterer Gruppenvergleich aufgestellt.

6. Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse von Analysen und Korrelationen aus Kapitel 5 ausführlich beschrieben. Darauf aufbauend können im Anschluss die aufgestellten Hypothesen aus Kapitel 4 überprüft werden.

6.1 Beschreibung der Stichprobengröße

Diese Arbeit konzentriert sich auf die Berufseinsteigenden in den Arbeitskontext von „New Work“ zwischen 2019 bis heute. Da es hierfür jedoch keine genauen Kennzahlen gibt, wurde sich primär an der Anzahl von Erwerbstätigen des Jahres 2020 orientiert. Laut dem Statistischen Bundesamt waren 2021 31.443.000 Personen im Alter zwischen 18 und 60 Jahren in Deutschland erwerbstätig (Statistisches Bundesamt (Destatis) 2022b). Hiervon haben 25% im Home-Office gearbeitet (ebd.). Da keinerlei Daten von Anteilen der Berufseinsteigenden in eine neue Anstellung in den Datenbanken verfügbar sind, wird von einer geschätzten Quote von 10% ausgegangen. Demnach kann von einer Populationsgröße von 786.075 ausgegangen werden.

Am Ende der Erhebung konnten insgesamt 114 Personen rekrutiert werden. Hierbei wurden von allen Personen der Fragebogen vollständig ausgefüllt.

6.2 Beschreibung der Stichprobe

Für die im folgenden Beschreibungen können die zugehörigen Häufigkeitstabellen dem Anhang entnommen werden.

Bei der Auswertung der Stichprobe auf ihre Häufigkeitsausprägung konnten folgende Ergebnisse sichtbar gemacht werden: In der Auswertung der Alterskategorien gaben jeweils 0,9% der Stichprobe an, dass sie früher als 1960 und vor 2005 geboren sind (jeweils eine Person). 7% der Befragten wurden zwischen 1961 und 1975 geboren. Den insgesamt größten Anteil der Befragten nahmen Teilnehmende aus Kategorie 3 und 4 ein. Der gesamte Anteil liegt hier bei 91,3%, wobei 39,5% (45 Personen) zwischen 1976 und 1990 geboren wurden und 51,8% (59 Personen) zwischen 1991 und 2005.

Alle Teilnehmenden gaben an, dass sie sich entweder dem männlichen oder dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen. Keine Person wählte die Kategorie „divers“. Dabei lag

der Anteil der männlichen Befragten bei 23,7 Prozent (27 Personen). Der Anteil der weiblichen Befragten belief sich auf 76,3% (87 Personen).

Der größte Anteil (71,1%, 81 Personen) der Befragten gab an, dass sie in einem Angestelltenverhältnis arbeiten. Den zweitgrößten Anteil, mit 17,5%, stellten die (nebenberuflich) Studierenden dar (20 Personen). Insgesamt 10 Personen arbeiten in einem Beamtenverhältnis und lediglich zwei Personen sind selbstständig. Eine weitere befragte Person gab die Kategorie „sonstiges“ an.

Bei der Ermittlung der Häufigkeiten des Eintrittsjahres gaben 71,1% der Befragten an, dass sie im Jahre 2022 oder 2021 ihr Arbeitsverhältnis begonnen haben (81 Personen insgesamt, davon 40 im Jahre 2022, 41 im Jahre 2021). 29 Personen haben 2020 ihre neue Anstellung begonnen und 3,5% der Teilnehmenden befinden sich seit 2019 in ihrem Arbeitsverhältnis.

Insgesamt haben von den Befragten 54,4% angegeben, dass sie in einem Mischverhältnis zwischen Home-Office und Büro arbeiten (62 Personen). 18,4% arbeiten ausschließlich im Büro (22 Personen) und 19,3% nur aus dem Home-Office heraus. 7,9% haben die Option „sonstiges“ ausgewählt (neun Personen).

6.3 Auswertung der Resilienz-Skala

Für alle Teilnehmenden konnte insgesamt eine durchschnittliche Resilienz von 4,14 festgestellt werden. Unter Berücksichtigung der Interpretationsweise aus Kapitel 5.5 wies eine Person eine niedrige Resilienz auf. Bei 5,3% (6 Personen) konnte eine mittelmäßige Resilienz festgestellt werden und 93,9% (107 Personen) wiesen eine mindestens hohe Resilienz auf. Den größten Anteil bildeten dabei 32,5% (37 Personen) der Teilnehmenden mit einer Resilienz von 4,25.

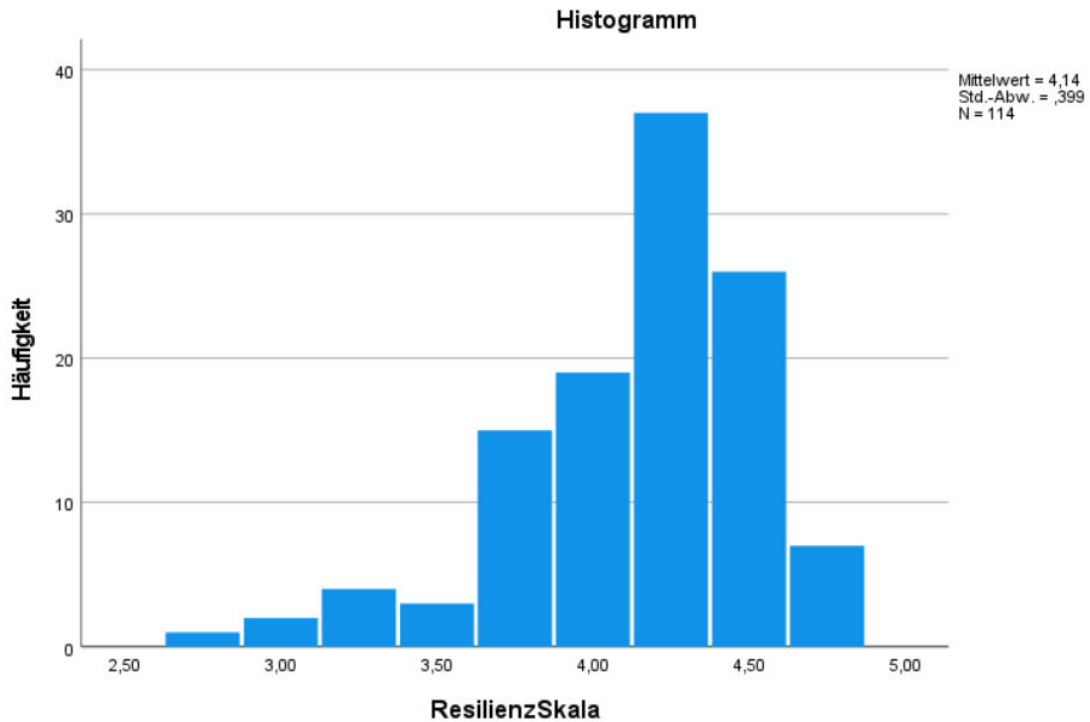


Abbildung 12: Histogramm der Resilienzskala (eigene Darstellung)

Die höchste Resilienz kann dabei in der Altersgruppe zwischen 1991 und 2005 Geborenen mit 20 Personen und einem Wert von 4,25 verzeichnet werden. Die niedrigste Ausprägung mit einer Resilienz von 2,75 stammt aus der Altersgruppe von 1976 bis 1990 (eine Person). Für weitere Veranschaulichungen siehe Anhang 4.1.

Insgesamt weisen Frauen eine durchschnittliche Resilienz von 4,15 auf. Dabei liegt der kleinste Wert bei den Frauen bei 2,75 (eine Person) und der höchste bei 4,75 (fünf Personen). Bei Männern konnte ein dezent kleinerer durchschnittlicher Wert von 4,10 ermittelt werden. Hier liegt die niedrigste Ausprägung bei 3,0 (eine Person) und die höchste hier bei ebenfalls 4,75 (zwei Personen). Veranschaulichungen sind dem Anhang 4.2 zu entnehmen.

Bei Betrachtung des Eintrittsjahres in Bezug auf die Resilienz ist zu verzeichnen, dass die Personen, die schon seit 2019 in einem „New Work“-Kontext arbeiten, mit 3,81 die niedrigste durchschnittliche Resilienz aufweisen. Die höchste durchschnittliche Resilienz liegt bei 4,21 bei der Gruppe, die dieses Jahr in ihr Arbeitsverhältnis eingestiegen sind. Personen, die 2021 ihr neues Arbeitsverhältnis begonnen haben verzeichnen eine durchschnittliche Resilienz von 4,10. Menschen mit einem Arbeitseintritt 2020 geben einen durchschnittlichen Wert von 4,14 an. Hingegen der durchschnittlichen Angabe kann die niedrigste Resilienz mit 2,75 hier bei einem Eintritt im Jahr 2022 von einer Person dokumentiert werden. Auch die höchste Ausprägung von 4,75 kann dieser Gruppe zugeordnet werden (drei

Personen), genauso wie einem Eintritt 2021 (drei Personen) und im Jahre 2019 (eine Person). Anhang 4.4. veranschaulicht diese Ergebnisse.

In Bezug auf den Erwerbsstatus kann für alle Erwerbstätigen eine durchschnittliche Resilienz von 4,14 verzeichnet werden. Selbstständige haben die höchste durchschnittliche Resilienz mit 4,60 und (nebenberuflich) Studierende die niedrigste durchschnittliche Resilienz bei einem Wert von 4,11. Personen in einem Beamtenverhältnis geben eine durchschnittliche Resilienz von 4,15 an. Die niedrigste Ausprägung von 2,75 wurde von einem Studierenden angegeben. Die höchste Resilienz von 4,75 war in der sowohl in der Gruppe der angestellten Personen (fünf Personen), als auch in der Gruppe der Selbstständigen und (nebenberuflich) Studierenden mit jeweils einer Ausprägung vorhanden (siehe Anhang 4.3).

6.4 Auswertung der Möglichkeiten der Stressreduzierung durch den Arbeitgeber

Nach dem Auswertungsschema in Kapitel 5.5 konnte herausgefunden werden, dass das Angebot der Stressreduzierung vom Arbeitgeber eine Spanne zwischen null und drei Kategorien aufweist. Hierbei muss beachtet werden, dass dieser Wert lediglich die Kategorie-Anzahl angibt und nicht die Maßnahmen insgesamt, sollte mehr als eine Maßnahme pro Kategorie (bspw. Beratungsangebote und Supervision im Team) angegeben worden sein.

Insgesamt gaben 45 Personen an, dass sie keine Maßnahmen durch ihren Arbeitgeber wahrnehmen können. 43,9% der Teilnehmenden (50 Personen) gaben an, dass eine Kategorie zur Stressreduzierung angeboten wurde. Lediglich 16,7% (19 Personen) bekamen durch ihren Arbeitgeber zwei oder mehr Maßnahmen zur Stressreduzierung angeboten.

Welchen Einfluss all die ausgewerteten Ergebnisse auf die Resilienz der Berufseinsteigenden hat und ob diese eine Signifikanz aufweisen, soll im folgenden Kapitel überprüft werden.

6.5 Überprüfung der Hypothesen

In diesem Kapitel werden die in Kapitel 4 aufgestellten Hypothesen mittels statistischer Analyseverfahren überprüft. Bereits in Kapitel 5.5 detailliert erläutert, wird mittels Korrelationsberechnung und multipler linearer Regressionsanalyse der Zusammenhang zwischen der Resilienz und den unabhängigen Variablen Möglichkeiten der Stressreduzierung durch den Arbeitgeber, Geburtsjahr, Geschlecht, Eintrittsjahr und Erwerbsstatus analysiert.

6.5.1 Zusammenhang zwischen der Resilienz und den Möglichkeiten der Stressreduzierung durch den Arbeitgeber

Durch die Erstellung eines Streudiagramms wurde zunächst eine erste Einschätzung des Zusammenhangs der abhängigen Variable Resilienz mit der unabhängigen Variable, den Möglichkeiten der Stressreduzierung durch den Arbeitgeber, vorgenommen.

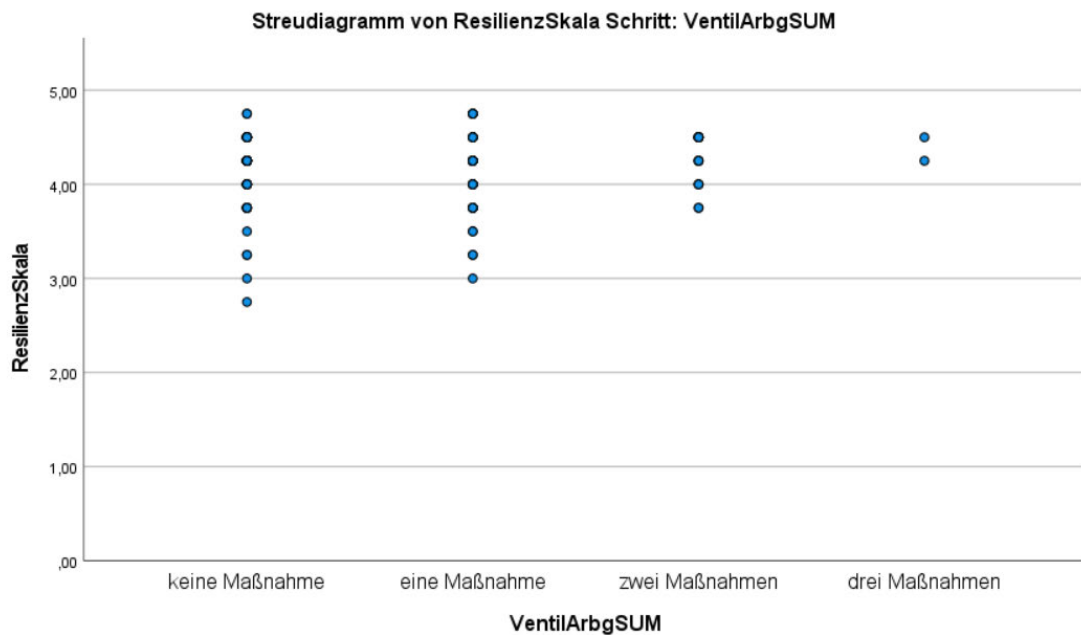


Abbildung 13: Streudiagramm für die Resilienz in Abhängigkeit zu den angebotenen Maßnahmen durch den Arbeitgeber (eigene Darstellung)

Hierbei wird besonders deutlich, dass die meisten Ausprägungen bei keiner oder einer angebotenen Maßnahme zu verzeichnen sind. Hier kommt hinzu, dass eine große Spanne der Resilienzausprägungen in diesen Kategorien liegt (2,75- 4,75). Außerdem kann mit steigender Anzahl angebotener Maßnahmen eine höhere Resilienzausprägung wahrgenommen werden.

Durch das nominale Skalenniveau der Stressreduzierungs-Variable erfolgt eine Korrelationsberechnung mittels ETA. Hierbei konnte ein Ergebnis von 0,160 ermittelt werden. Nach dem Interpretationsschema aus Tabelle 4 besteht somit ein hoher Zusammenhang, da der Wert größer als 0,14 ist.

Richtungsmaße

			Wert
Nominal bezüglich Intervall	Eta	ResilienzSkala abhängig	,160
		VentilArbgSUM abhängig	,194

Abbildung 14: Ergebnis des Richtungsmaß Eta für die Resilienz und die angebotenen Maßnahmen durch den Arbeitgeber (eigene Darstellung)

Hierbei ist wichtig zu beachten, dass keine Aussagen über die Signifikanz und die Richtung des ermittelten Zusammenhangs getroffen werden können. Durch den ermittelten hohen Zusammenhang kann hier jedoch die Nullhypothese verworfen und die H1 Hypothese angenommen werden. Mittels multipler linearer Regressionsanalyse kann im späteren Verlauf dieser Zusammenhang erneut überprüft werden.

6.5.2 Zusammenhang zwischen der Resilienz und der Altersgruppe

Zur Ermittlung des Zusammenhangs zwischen der Resilienz und der Altersgruppe wurde ein Streudiagramm angefertigt und im Anschluss aufgrund des ordinalen Datenniveaus eine Spearman-Korrelation berechnet. Das Streudiagramm konnte hier verdeutlichen, dass die meisten Resilienzausprägungen in den größten Altersgruppen vorhanden sind.

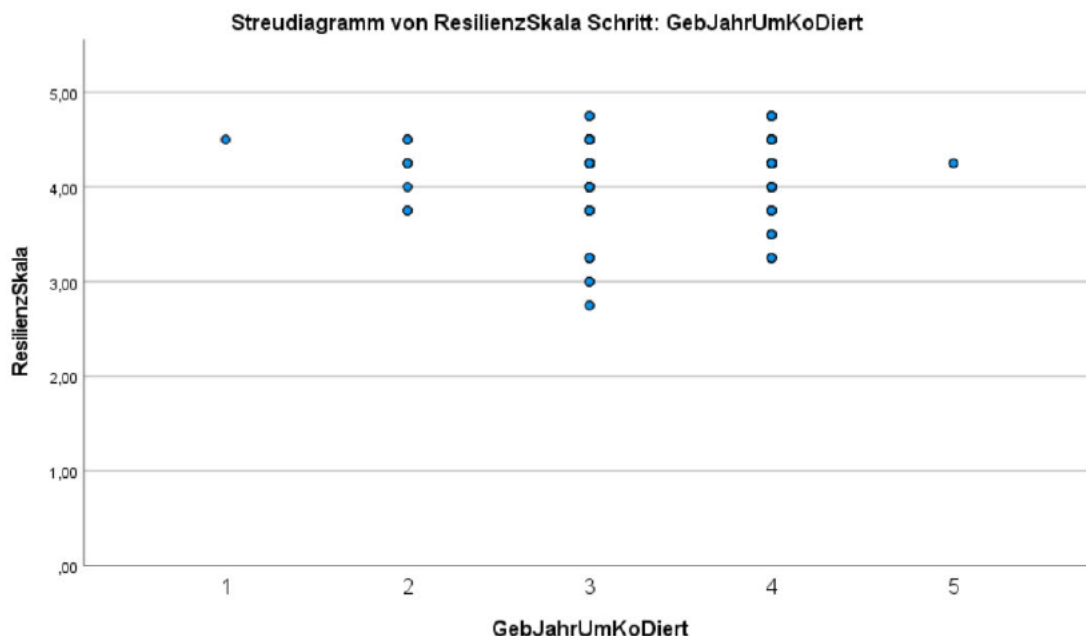


Abbildung 15: Streudiagramm für die Resilienz und die Altersgruppe (eigene Darstellung)

Eine klarere Ermittlung eines Zusammenhangs zeigt jedoch das Ergebnisse der Spearman-Korrelation.

Korrelationen

		ResilienzSkala	GebJahrUmKoDiert
Spearman-Rho	ResilienzSkala	Korrelationskoeffizient	1,000
		Sig. (2-seitig)	,039
		N	114
	GebJahrUmKoDiert	Korrelationskoeffizient	,039
		Sig. (2-seitig)	,684
		N	114

Abbildung 16: Ergebnis der Spearman-Korrelation zwischen Resilienz und Geburtsjahr (eigene Darstellung)

Das Ergebnis zeigt einen sehr geringen positiven Zusammenhang ($r = 0,39$) zwischen der Resilienz und dem Geburtsjahr. Da jedoch eine Signifikanz von $p = 0,684$ festgestellt wird (siehe Markierung in Abbildung 16) und dies bedeutet, dass das Ergebnis nicht signifikant ist, muss die Nullhypothese angenommen und somit die Alternativhypothese H2 abgelehnt werden. Es besteht demnach kein Zusammenhang zwischen der Resilienz und dem Geburtsjahr.

6.5.3 Zusammenhang zwischen der Resilienz und dem Geschlecht

Um einen möglichen Zusammenhang zwischen der Resilienz und dem Geschlecht ermitteln zu können, wird durch das nominale Datenniveau der Geschlechtsvariablen eine ETA-Korrelation durchgeführt.

Richtungsmaße

			Wert
Nominal bezüglich Intervall	Eta	ResilienzSkala abhängig	,054
		GeschlechtUmKoDiert abhängig	,191

Abbildung 17: Ergebnis des Richtungsmaß ETA für Resilienz und die Variable Geschlecht (eigene Darstellung)

Da das Ergebnis noch unter 0,06 liegt, kann von einem sehr geringen Zusammenhang ausgegangen werden. Aus diesem Grund wird die Nullhypothese angenommen und die Alternativhypothese H3 muss abgelehnt werden.

6.5.4 Zusammenhang zwischen der Resilienz und dem Eintrittsdatum

Da bei dem Test auf Normalverteilung die Nullhypothese „Es liegt eine Normalverteilung bei den Daten vor“ bei $p = <0,001$ ergibt, muss die Nullhypothese verworfen werden und es liegt keine Normalverteilung der Daten vor (siehe Abbildung 18).

Tests auf Normalverteilung						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
Seit welchem Jahr sind Sie in ihrem aktuellen Arbeitsverhältnis angestellt?	,220	114	<,001	,838	114	<,001
a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors						

Abbildung 18: Ergebnis des Tests auf Normalverteilung der Variable Eintrittsdatum (eigene Darstellung)

Aus diesem Grund wird bei der Ermittlung eines Zusammenhangs zwischen Resilienz und dem Eintrittsdatum auf eine Spearman-Korrelation zurückgegriffen.

		Korrelationen		
		ResilienzSkala		Seit welchem Jahr sind Sie in ihrem aktuellen Arbeitsverhältnis angestellt?
Spearman-Rho	ResilienzSkala	Korrelationskoeffizient	1,000	-,155
		Sig. (2-seitig)	.	,099
		N	114	114
	Seit welchem Jahr sind Sie in ihrem aktuellen Arbeitsverhältnis angestellt?	Korrelationskoeffizient	-,155	1,000
		Sig. (2-seitig)	,099	.
		N	114	114

Abbildung 19: Spearman-Korrelation für Resilienz und Eintrittsjahr (eigene Darstellung)

Das Ergebnis (siehe Abbildung 19) zeigt hier an, dass ein sehr geringer, negativer Zusammenhang besteht ($r = -0,155$). Da eine Signifikanz von $p = 0,099$ angegeben ist und diese damit noch über 0,05 liegt, muss die Nullhypothese angenommen und die Alternativhypothese H4 abgelehnt werden. Daher besteht kein Zusammenhang zwischen der Resilienz und dem Eintrittsdatum von Berufseinsteigenden.

6.5.5 Zusammenhang zwischen der Resilienz und dem Erwerbsstatus

Um einen möglichen Zusammenhang zwischen der Resilienz und dem Erwerbsstatus ermitteln zu können, wird erneut auf das Zusammenhangsmaß ETA zurückgegriffen. Hierbei konnte ein Wert von 0,168 festgestellt werden (siehe Abbildung 20).

Richtungsmaße			Wert
Nominal bezüglich Intervall	Eta	ResilienzSkala abhängig	,168
		StatusUmKoDiert abhängig	,245

Abbildung 20: Ergebnis der Ermittlung des ETA-Richtungsmaß (eigene Darstellung)

Da dieser Wert über mit 0,168 über 0,14 liegt, kann hier von einem hohen Zusammenhang ausgegangen werden. Es kann jedoch kein Rückschluss auf Signifikanz oder die Richtung des Zusammenhangs festgestellt werden. Durch den hohen Zusammenhang muss die Nullhypothese abgelehnt werden und die Alternativhypothese H5 kann angenommen werden. Im folgenden Kapitel wird durch eine multiple lineare Regressionsanalyse dieser Zusammenhang erneut geprüft.

6.5.6 Multiple lineare Regressionsanalyse

Aufgrund der Korrelationsergebnisse aus dem vorigen Kapitel wurden die Variablen in die multiple lineare Regressionsanalyse eingeschlossen, die einen Zusammenhang mit der Resilienz aufwiesen. Eingeschlossen wurden demnach die Möglichkeiten der Stressreduzierung durch den Arbeitgeber und der Erwerbsstatus. Hierfür musste im ersten Schritt eine Umkodierung der Daten erfolgen, da dieses Analyseverfahren lediglich mit binären Variablen arbeitet. Dem Anhang 5 kann die Anpassung einer tabellarischen Auflistung entnommen werden. Durch die multiple lineare Regressionsanalyse soll herausgefunden werden, wie stark der Einfluss der unabhängigen Variablen auf die abhängige Variable Resilienz ist.

Mittels der Korrelationskoeffizienten R und R-Quadrat aus Modellzusammenfassung der multiplen linearen Regressionsanalyse kann belegt werden, wie groß der Anteil ist, mit dem man durch die unabhängigen Variablen die abhängige Variable erklären kann. Das Ergebnis besagt, dass noch weniger als 1% (genau $R^2 = -0,008$) der Resilienz durch das Modell erklärt werden können.

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	,193 ^a	,037	-,008	,40066

a. Einflußvariablen : (Konstante), Dummy_Beamte, VentilArbDichotom, Dummy_Angestellt, Dummy_Studi, Dummy_Selbstständig

Abbildung 21: Modellzusammenfassung der multiplen linearen Regressionsanalyse (eigene Darstellung)

Da trotz des Ergebnisses der Ablauf einer Interpretation eingehalten werden muss, folgt darauf hin die Interpretation der ANOVA-Analyse zur Ermittlung eines möglicherweise signifikanten Ergebnisses.

ANOVA ^a						
Modell		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1	Regression	,667	5	,133	,832	,530^b
	Nicht standardisierte Residuen	17,337	108	,161		
	Gesamt	18,004	113			

a. Abhängige Variable: ResilienzSkala

b. Einflußvariablen : (Konstante), Dummy_Beamte, VentilArbDichotom, Dummy_Angestellt, Dummy_Studi, Dummy_Selbstständig

Abbildung 22: Ergebnis der ANOVA-Analyse innerhalb der multiplen linearen Regressionsanalyse (eigene Darstellung)

Durch die angegebenen Ergebnisse aus Abbildung 22 ist ersichtlich, dass mit einem $p = 0,530$ keine Variable in der Analyse vorliegt, die eine Signifikanz-erklärende Wirkung auf die Resilienz hat. Durch eine abschließende Analyse der Korrelationskoeffizienten der eingeschlossenen Variablen (siehe Abbildung 23) kann dies noch einmal bestätigt werden.

		Koeffizienten ^a				
		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten		
Modell		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta	T	Sig.
1	(Konstante)	3,921	,408		9,602	<,001
	VentilArbDichotom	,079	,079	,096	,998	,321
	Dummy_Angestellt	-,462	,288	-,527	-1,604	,112
	Dummy_Selbstständig	,473	,300	,530	1,578	,117
	Dummy_Studi	-,030	,155	-,022	-,191	,849
	Dummy_Beamte	,182	,421	,043	,431	,667

a. Abhängige Variable: ResilienzSkala

Abbildung 23: Berechnung der Korrelationskoeffizienten in der Regressionsanalyse für alle eingeschlossenen Variablen (eigene Darstellung)

Aus dieser Abbildung wird erneut ersichtlich, dass jede der Variablen keinen signifikanten Einfluss auf die abhängige Variable Resilienz besitzt. Dies bedeutet konkret: Weder der Erwerbsstatus noch die angebotenen Maßnahmen des Arbeitgebers können weisen einen signifikanten Zusammenhang mit der Resilienz auf.

Im der folgenden Diskussion werden die berichteten Ergebnisse, hierfür mögliche Interpretations-, sowie Erklärungsansätze behandelt.

7. Diskussion

Anhand der im Vorfeld analysierten Ergebnisse konnten keine signifikanten Zusammenhänge zwischen der Resilienz und den Variablen Möglichkeit der Stressreduzierung durch den Arbeitgeber, Geburtsjahr, Geschlecht, Eintrittsdatum und Erwerbsstatus bewiesen werden. In den nun folgenden Abschnitten wird die Vorgehensweise innerhalb dieser Arbeit kritisch untersucht und diskutiert.

7.1 Methode

In der vorliegenden Arbeit wurde die Methode einer quantitativen Erhebungsmittel Fragebogen ausgewählt. Durch diese Auswahl bestand die Erwartung einen Überblick über eine Vielzahl von Personen einer gewissen Population treffen zu können, was durch eine qualitative Erhebung weniger möglich gewesen wäre. Anhand der ermittelten Ergebnisse sollte so ein Überblick über die aktuelle Situation im Hinblick auf die neuen Arbeitsstrukturen und dessen Einfluss auf die Resilienz gegeben werden. Aufgrund von Recherchen konnte die Aussage getroffen werden, dass zu diesem Sachverhalt bisher keine Daten vorlagen. Um einen möglichst weiten Blick geben zu können, wurde diese quantitative Erhebungsmethode zur Beantwortung der Forschungsfrage als am geeignetsten empfunden.

Im Hinblick auf die gewählte Forschungsfrage stellte es sich jedoch als schwierig heraus passende Daten für eine klar definierte Gesamtpopulation zu finden. Da hierzu wenig, bis keine klaren Auskünfte gefunden wurden, stellte es sich als schwer heraus die erhobenen Daten einer Zielpopulation zuweisen zu können. Hier wäre eine explizitere Eingrenzung der Stichprobendefinition hilfreich gewesen.

Im Zuge der Erstellung des Fragebogen muss zusätzlich erwähnt werden, dass kein validiertes Erhebungsinstrument herangezogen wurde. Hier wurden lediglich Items validierter Erhebungsinstrumente als Orientierung genutzt, die jedoch durch eigens angefertigten Skalen und Items zu einer Minderung der Validität geführt haben können. Unter anderem dieser Umstand kann zu den Ergebnissen geführt haben. Darüber hinaus sollte bei einer weiteren Erhebung mit diesem Instrument eine Präzisierung der Items und Antwortmöglichkeiten in den Likert-Skalen erfolgen. Hier wurden zu viele Items in die Erhebung eingebunden, die in dieser Arbeit nicht ausgewertet wurden. Außerdem kann es bei den Likert-Skalen durch unpräzise Antworten möglicherweise zu Missinterpretationen seitens der Teilnehmenden gekommen sein. In Zukunft könnte eine Eingrenzung der Items geschehen, um eine Präzisierung hervorzurufen. Außerdem hätte möglicherweise durch den Fokus auf andere, aus der Auswertung ausgeschlossene, Items im Nachhinein die Möglichkeit auf ein signifikantes Ergebnis bestanden.

7.2 Ergebnisse

Im Folgenden wird eine Diskussion anhand jeder aufgestellten Hypothese einzeln vorgenommen, um die erfolgte Vorgehensweise kritisch zu hinterfragen. Hierbei sollen sowohl die Ergebnisse diskutiert werden als auch die herangezogenen Methoden, um abschließend Bezug zu der Literatur zu nehmen, die zur Aufstellung der Hypothese geführt hat.

7.2.1 Hypothese des Zusammenhangs von Resilienz und der Stressreduzierung durch den Arbeitgeber

Bei Überprüfung dieser Hypothese konnte im ersten Schritt durch eine ETA-Korrelation ein Ergebnis von 0,160 und somit ein hoher Zusammenhang zwischen der Resilienz und angebotenen stressreduzierenden Maßnahmen durch den Arbeitgeber festgestellt werden. Dies würde bedeuten, dass angebotene Maßnahmen zur Stressreduzierung am Arbeitsplatz einen Einfluss auf die Resilienz der Teilnehmenden haben würde. Nach der Überprüfung durch eine multiple lineare Regressionsanalyse musste jedoch diese Annahme verworfen werden, da keine Signifikanz bestand. Hingegen voran gegangenen Recherche und damit zusammenhängenden Ergebnisse, die einen Effekt durch angebotene Maßnahmen feststellen konnten (Soucek et al. 2015; Vanhove et al. 2016), musste diese Hypothese am

Ende verworfen werden. Grund hierfür könnte möglicherweise die hohe Anzahl an Teilnehmenden sein, die keinerlei Maßnahmen in der Befragung angaben. Die Auswertung der Ergebnisse konnte hier eine Zahl von 39,5 % und somit den zweitgrößten Anteil der Stichprobe ausmachen. Durch diesen Umstand kann es zu einer Beeinflussung der Ergebnisse gekommen sein. In Anbetracht dieser Tatsache ist es bei einer erneuten Untersuchung ratsam sich hier auf eine Stichprobe zu konzentrieren, die mindestens eine Maßnahme vorweisen kann. Hier kann im weiteren Verlauf dann bspw. die Effektstärke der jeweiligen Maßnahmen untersucht werden und möglicherweise eine Signifikanz erreicht werden.

7.2.2 Hypothese des Zusammenhangs von Resilienz und der Altersgruppe

Hinsichtlich der Ergebnisse aus der Überprüfung der Hypothese auf einen Zusammenhang zwischen der Resilienz und der Altersgruppe konnte kein signifikantes Ergebnis festgestellt werden. Besonders in Hinblick auf die Generationsunterschiede im Arbeitskontext (siehe Kapitel 2.1.3) hätte hier ein möglicher Zusammenhang bestehen können. Trotz eines leichten positiven Zusammenhangs ($r = 0,39$) musste die Nullhypothese angenommen werden, da keine Signifikanz vorlag ($p = 0,684$). Durch eine ungenaue Auswahl der Stichprobe kann jedoch eine Verzerrung entstanden sein. Durch die nicht ausreichend definierte Zielpopulation, aufgrund von mangelnder Datenlage, ist es möglich, dass es zu Ungenauigkeiten gekommen ist. Darüber hinaus hätte eine weitere Eingrenzung der Stichprobe erfolgen können. Aus der Auswertung ist ersichtlich, dass der Großteil zwischen den Jahren 1976 und 2005 geboren wurde. In dieser Spanne ist es sicherlich möglich von Berufseinsteigenden zu sprechen. Die in die Erhebung eingeschlossenen Teilnehmenden aus den Altersgruppen vor 1960 (eine Person) bis 1975 (acht Personen) hätten aus Gründen der Genauigkeit jedoch ausgeschlossen werden müssen. Hierdurch ist es möglich, dass eine Verfälschung der Ergebnisse erfolgt ist. Sollte eine weitere Erhebung in diesem Kontext durchgeführt werden, ist es empfehlenswert lediglich die zielführenden Altersgruppen zu rekrutieren.

7.2.3 Hypothese des Zusammenhangs von Resilienz und Geschlecht

Die Auswertung der Daten in Hinblick auf einen Zusammenhang zwischen Resilienz und Geschlecht konnte nicht bestätigt werden. Mit einem ETA-Koeffizienten von 0,54, also einen geringen Zusammenhang, musste die Alternativhypothese verworfen werden. In der Erhebung zu dieser Arbeit herrschte jedoch ein hohes Ungleichgewicht zwischen dem weiblichen (76,32%) und dem männlichen Geschlecht (23,68%). Hier kann vermutet werden, dass dieser Umstand einen Einfluss auf das Auswertungsergebnis gezeigt hat. Im Laufe der Datenerhebung hätte hier darauf geachtet werden können, dass ein Gleichgewicht zwischen den beiden Geschlechtern besteht, um eine bessere Vergleichbarkeit hervorrufen zu

können. Da das Geschlecht jedoch laut Richter-Kornweitz (Zander 2011, S. 247) nur einen „moderierenden Faktor“ in der Ausbildung einer Resilienz spielt, ist es durchaus möglich, dass das Geschlecht im Erwachsenenalter und in diesem Kontext bei Berufseinsteigenden, keinen ausschlaggebenden Einfluss mehr auf das resiliente Verhalten im Arbeitskontext aufweist.

Im Hinblick auf eine zukünftige Untersuchung des Zusammenhangs zwischen dem Geschlecht und der Resilienz sollte dabei die Möglichkeit in Betracht gezogen werden, explizit die Geschlechter (in ausreichend gleicher Aufteilung) miteinander zu vergleichen, um eine verlässliche Aussage in Bezug auf den Einfluss auf die Resilienz treffen zu können. Darüber hinaus sollte zusätzlich berücksichtigt werden, dass für eine Repräsentativität der Bevölkerung zusätzlich das Geschlecht „divers“ einbezogen werden sollte, um auch dieses Merkmal in die Untersuchung mit einfließen lassen zu können. Innerhalb dieser Arbeit wurde kein Mensch, der sich dem diversen Geschlecht angehörig fühlt, rekrutiert.

7.2.4 Hypothese des Zusammenhangs von Resilienz und dem Eintrittsdatum

Auch hinsichtlich dieser Auswertung konnten keine signifikanten Ergebnisse erzielt werden. Hingegen der Annahme, dass Berufseinsteigende, die erst eine kurze Zeit in ihrem Arbeitsverhältnis arbeiten, eine niedrigere Resilienz aufweisen als diese die bereits vor bspw. Drei Jahren eingestiegen sind, zeigte das Ergebnis von $r = -0,155$ einen geringen, negativen Zusammenhang. Dies würde bedeuten, dass mit steigender Betriebsangehörigkeit die Resilienz sinkt. Da hier jedoch ein p-Wert von 0,099 ermittelt wurde, musste die Nullhypothese beibehalten werden. Hätte eine Signifikanz in diesem Ergebnis festgestellt werden können, wäre dies ein gutes Argument zur Einführung einer Resilienzförderung im Betrieb. Durch den Umstand, dass die Nullhypothese beibehalten werden musste, trifft dies jedoch nicht ein. Bei einer zukünftigen Untersuchung in diesem Kontext, sollte sich eventuell auf einen bestimmten Betrieb und dessen Berufseinsteigende konzentriert werden. Hier könnte darüber hinaus im Zeitverlauf erneut eine Erhebung mit denselben Teilnehmenden stattfinden, um (bei Einsatz von resilienzfördernden Maßnahmen) einen deutlicheren Überblick über den Zusammenhang von Resilienz und dem Eintrittsdatum erlangen zu können.

7.2.5 Hypothese des Zusammenhangs von Resilienz und Erwerbsstatus

Anhand des ETA-Richtungsmaßes konnte im ersten Schritt der Überprüfung ein Zusammenhang zwischen der Resilienz und dem Erwerbsstatus festgestellt werden (Wert 0,168). Diese hohe Zusammenhang wurde durch die multiple lineare Regression widerlegt. Demnach besteht also kein Zusammenhang zwischen der Resilienz von Berufseinsteigenden

und dem Status, in dem sie beginnen. Hierbei wurde vermutet, dass eine „sichere“ Anstellung, wie die in einem Angestellten- oder Beamtenverhältnis, eine höhere Resilienz aufweisen kann, da kein erhöhtes Stressaufkommen durch erhöhte Belastung, wie bspw. Bei Selbstständigkeit oder (nebenberuflich) Studierenden. Um hier tiefer in die Analyse gehen zu können, wäre es ratsam gewesen eine Abfrage nach dem Arbeitsverhältnis (unbefristet/befristet) mit einzubinden. Möglicherweise hätte diese Frage einen unterstützenden Effekt in der Annahme haben können, dass Menschen mit einem „sicheren“ Arbeitsplatz eine höhere Resilienz aufweisen.

7.3 Limitationen

Bei der Untersuchung der Resilienz wäre es besonders hilfreich gewesen, die Resilienz im Zeitverlauf beobachten zu können. Durch diese einmalige Erhebung war es lediglich möglich eine „Momentaufnahme“ der Teilnehmenden vorzunehmen. Durch einen weiteren Erhebungszeitpunkt hätten möglicherweise signifikante Ergebnisse erzielt werden können, da außerdem eine Vergleichsstichprobe vorhanden gewesen wäre.

Außerdem wurde eine Skala angefertigt, die keine validen Ergebnisse hervorgebracht hat. Hier hätte auf eine validierte Skala zurückgegriffen werden sollen, um präzisere Ergebnisse und eine höhere Messgenauigkeit hervorrufen zu können. Besonders in Hinblick auf komplexe psychologische Sachverhalte, wie die Resilienz, ist eine eigens angefertigte Skala möglicherweise nicht aussagekräftig genug. Außerdem gilt es zu sagen, dass das Analyseverfahren der multiplen linearen Regression möglicherweise nicht passend für die letztendliche Datenlage gewesen ist. Durch Heranziehen eines anderen Verfahrens hätten möglicherweise genauere Ergebnisse erzielt werden können.

Durch eine bessere Datenlage in Hinblick auf Berufseinsteigende pro Jahr in Deutschland, hätte außerdem eine präzisere Grundgesamtheit ermittelt werden können. Mithilfe einer größeren Stichprobe hätte dieser Umstand möglicherweise zu aussagekräftigeren Ergebnissen führen können. Trotz einer Stichprobengröße von $n = 114$ konnten nicht alle Merkmale ausreichend dargestellt werden (bspw. In Bezug auf die Geschlechterverteilung). Demnach sollten im Verlauf weitere vertiefende und möglicherweise auch in einem längeren Zeitverlauf angepasste Untersuchungen durchgeführt werden.

8. Handlungsempfehlungen

Hingegen der in dieser Arbeit erlangten Ergebnisse ist aus vergangenen Forschungen bereits bewiesen, dass die Resilienz von vielen Faktoren abhängig ist und Übungen oder Trainings durchaus einen fördernden Effekt im Umgang mit Stress bewirken können (Janneck

und Hoppe 2017, S. 73ff). Demnach sollte weiterhin eine Gesundheitsförderung, besonders mit Fokus auf die mentale Gesundheit, im Arbeitsumfeld verfolgt werden. Durch den bestehenden Wandel in der Gesellschaft, sowie der Arbeitswelt ist es durchaus nötig präventive Maßnahmen heranzuziehen. Durch Maßnahmen, wie bereits in Kapitel 3.1.2 erläutert, wie Trainings oder Online-Seminare ist es bereits möglich auf viele verschiedene Zielgruppen zugehen zu können (Pauls et al. 2016). In Anbetracht dessen, dass viele Teilnehmende angaben, dass bisher noch keine Maßnahmen von ihrem Arbeitgeber angeboten werden, sollte darüber hinaus eine einheitliche Eingliederung von Gesundheitsförderungsmaßnahmen angestrebt werden.

Als Anregung hierfür verweist das Bundesministerium für Gesundheit auf den GKV-Präventionsleitfaden der Krankenkassen (Bundesministerium für Gesundheit 2022). In diesem sind Vorgehensweisen für eine Eingliederung neuer Programme anhand eines 4-Schritte-Prozesses dargestellt, um eine Etablierung von Gesundheitsmaßnahmen in Betrieben anzutreiben.

Darüber hinaus sollte besonders in Hinblick auf die Förderung der mentalen Gesundheit ein Fokus auf die Stärkung der Resilienz gelenkt werden. Durch Berücksichtigung der vier Facetten

1. **Emotionale Bewältigung:** Beschreibt den erfolgreichen Umgang mit den eigenen emotionalen Reaktionen (bspw. Unruhe, Anspannung, Ärger).
2. **Positive Umdeutung:** Diese Facette zielt auf die Sicht auf eine Herausforderung ab. So kann hier eine schwierige Situation die Möglichkeit sein, dass die eigenen Fähigkeiten eingebracht werden können und eine Chance zur Weiterentwicklung
3. **Umfassende Planung:** In dieser Kategorie wird die Herangehensweise an ein Problem beschrieben. So geht die Person vor der Problembehandlung die verschiedenen Lösungsmöglichkeiten durch und wägt die positiven und negativen Aspekte dieser Ansätze gegeneinander ab.
4. **Fokussierte Umsetzung:** Bei dieser Facette wird der Fokus während der Problemlösung thematisiert. So beschäftigt sich die Person hier besonders intensiv und ausdauernd um die Problemlösung und lässt sich hierbei schwer ablenken. (vgl. Soucek, 2015, S. 27)

könnten im Betrieb bereits eigenständig Maßnahmen ausgearbeitet werden, um den Mitarbeitenden einen Mehrwert bieten zu können.

9. Fazit

Die aktuelle Studienlage zum Einfluss von Resilienzfördernden Maßnahmen auf die Resilienz von Berufseinsteigenden im Arbeitskontext von „New Work“ ist sehr spärlich, bis nicht vorhanden. Mithilfe dieser Arbeit sollte hier ein erster Schritt zur Erschließung der Forschungslücke geschehen. Da jedoch mittels Korrelationen und multipler linearer Regressionsanalyse der herangezogenen Items keine signifikanten Aussagen getroffen werden konnten, besteht weiterhin hoher Forschungsbedarf in diesem Gebiet. Somit kann diese Forschungsarbeit lediglich als richtungsweisend angesehen werden und als Basis für weitere Forschung dienen. Demnach kann die Forschungsfrage wie folgt beantwortet werden: Das Geschlecht, die Altersgruppe, der Einstieg in das Arbeitsverhältnis, sowie der Erwerbsstatus haben einen nicht signifikanten Einfluss auf die Resilienz von Berufseinsteigenden in das „New Work“ – Arbeitskonzept.

Es kann jedoch festgehalten werden, dass Resilienzfördernde Maßnahmen im Arbeitskontext bisher offensichtlich noch nicht in allen Betrieben anklagt gefunden haben. Hier besteht Aufklärungs- und Handlungsbedarf, um eine ausreichende Gesundheitsförderung und Prävention in den Betrieben zu etablieren. Mithilfe von Seminaren und Onlinetools kann mit wenig Aufwand bereits ein erster Schritt getan werden. Durch die Erhebung wurde außerdem deutlich, dass bereits Gleitzeit und Gespräche mit Teammitgliedern oder einer externen Beratungsstelle als stressreduzierend wahrgenommen werden. Bei der Einführung von etablierten Maßnahmen mit höherem Aufwand ist darauf zu achten, dass im Vorfeld Bedarfsanalysen und eine Zielgruppendefinitionen erforderlich, um einen zielgerechten und auch nachhaltigen Effekt in betrieblichen Umfeld erzielen zu können. Im Hinblick auf die sich rasant verändernde Arbeitswelt ist es in jedem Fall nötig einen Fokus auf die (mentale) Gesundheit der Arbeitnehmenden zu legen. Durch Statistiken von Krankenkassen wird immer deutlicher, dass mentale Erkrankungen immer häufiger ein Grund für krankheitsbedingte Ausfälle im Betrieb darstellen. Mit Fokus auf diesen Umstand, genauso wie auf den Fachkräftemangel und damit einhergehenden „War for talents“, sollte für Betriebe die Schaffung einer attraktive Arbeitsumgebung eine hohe Bedeutung haben.

Literaturverzeichnis

Benninghaus, Hans (2007): Deskriptive Statistik. Eine Einführung für Sozialwissenschaftler. 11. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.

Bergmann, Frithjof (2021): Neue Arbeit, neue Kultur. 8. Auflage, 3. broschiierte Ausgabe. Freiburg im Breisgau: Arbor Verlag.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Wertewelten Arbeit 4.0. Hg. v. nextpractice GmbH. Bremen.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2016): Werkheft 01. Digitalisierung der Arbeitswelt. Arbeiten 4.0. Hg. v. Bundesministerium für Arbeit und Soziales- Abteilung Grundsatzfragen des Sozialstaats, der Arbeitswelt und der sozialen Marktwirtschaft. Berlin.

Bundesministerium für Gesundheit (2022): Einstieg und erste Schritte. Hg. v. Bundesministerium für Gesundheit. Online verfügbar unter <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/praevention/betriebliche-gesundheitsfoerderung/einstieg-und-erste-schritte.html>, zuletzt geprüft am 28.08.2022.

Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) (2022): kurz & knapp. Dezentralisierung. Unter Mitarbeit von Christiane Toyka-Seid und Gerd Schneider. Bonn. Online verfügbar unter <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/das-junge-politik-lexikon/320107/dezentralisierung/#:~:text=Dieser%20Begriff%20wird%20in%20verschiedenen,also%20weg%20von%20einer%20Zentrale.,> zuletzt geprüft am 07.08.2022.

Christa, Harald (2019): Personalmarketing. Eine Einführung für sozialwirtschaftliche Organisationen. Wiesbaden, Heidelberg: Springer VS (Lehrbuch). Online verfügbar unter <http://www.springer.com/>.

Cortina, Jose M. (1993): What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. In: *The Journal of applied psychology* 78 (1), S. 98–104. DOI: 10.1037/0021-9010.78.1.98.

Demografieportal (2022a): Erwerbsbevölkerung. Erwerbsbevölkerung nach Altersgruppen, 1960-2050. Hg. v. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. Online verfügbar unter <https://www.demografie-portal.de/DE/Fakten/erwerbsbevoelkerung.html?nn=677112>, zuletzt geprüft am 30.07.2022.

Demografieportal (2022b): Natürliche Bevölkerungsentwicklung. Hg. v. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. Online verfügbar unter <https://www.demografie-portal.de/DE/Fakten/natuerliche-bevoelkerungsentwicklung.html?nn=676848#Start>, zuletzt geprüft am 30.07.2022.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (2021): Zeit für den digitalen Aufbruch. Die IHK-Umfrage zur Digitalisierung. Berlin.

Empirio UG (2022): Online-Umfrage-Tool. Online verfügbar unter <https://www.empirio.de/funktionen>, zuletzt geprüft am 22.08.2022.

FFAW: Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften GmbH (2016): COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire). Der Fragebogen zu psychischen Belastungen bei der Arbeit. Online verfügbar unter <https://www.cop-soq.de/assets/COPSOQ-Standard-Fragebogen-FFAW.pdf>, zuletzt geprüft am 20.08.2022.

Forschungsbeirat der Plattform Industrie 4.0/acatech (2022): Themenfelder Industrie 4.0 - Forschungs- und Entwicklungsbedarfe zur erfolgreichen Umsetzung von Industrie 4.0. 2. überarbeitete Fassung. Hg. v. Deutsche Akademie der Technikwissenschaften.

Frost, Irsianty (Hg.) (2017): Statistische Testverfahren, Signifikanz und p-Werte. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden (essentials).

Hackl, Benedikt; Wagner, Marc; Attmer, Lars; Baumann, Dominik (2017): New Work: auf dem Weg zur neuen Arbeitswelt. Management-Impulse, Praxisbeispiele, Studien. Wiesbaden, Heidelberg: Springer Gabler.

Hartwig, M.; Kirchhoff, B.; Lafrenz, B.; Barth A. (2016): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Hg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

Hülshager, Ute R.; Alberts, Hugo J. E. M.; Feinholdt, Alina; Lang, Jonas W. B. (2013): Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. In: *The Journal of applied psychology* 98 (2), S. 310–325. DOI: 10.1037/a0031313.

Huysamen, G. K. (2006): Coefficient alpha: Unnecessarily ambiguous; unduly ubiquitous. In: *SA j ind psychol* 32 (4). DOI: 10.4102/sajip.v32i4.242.

Janneck, Monique; Hoppe, Annekatrin (Hg.) (2017): Gestaltungskompetenzen für gesundes Arbeiten. Arbeitsgestaltung im Zeitalter der Digitalisierung. 1. Aufl. 2018. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg (Kompetenzmanagement in Organisationen). Online verfügbar unter <http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:31-epflicht-1503612>.

Janson, Matthias (2021): Gesetzliche Rentenversicherung. Staatliches Rentensystem zunehmend unter Druck. Hg. v. statista GmbH. Hamburg. Online verfügbar unter HYPERLINK "<https://de.statista.com/infografik/25320/verhaeltnis-von-altersrentnern-zu-beitragszahlern-in-der-gesetzlichen-rentenversicherung/>" \o "Infografik: Staatliches Rentensystem zunehmend unter Druck | Statista", zuletzt geprüft am 01.08.2022.

Jobst-Jürgens, Vanessa (2020): New Work. Was relevante Arbeitnehmergruppen im Job wirklich wollen - eine empirische Betrachtung. Wiesbaden: Springer Gabler.

Judge, T. A.; Bono, J. E. (2001): Relationship of core self-evaluations traits--self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability--with job satisfaction and job performance: a meta-analysis. In: *The Journal of applied psychology* 86 (1), S. 80–92. DOI: 10.1037/0021-9010.86.1.80.

- Lasi, Heiner; Fettke, Peter; Kemper, Hans-Georg; Feld, Thomas; Hoffmann, Michael** (2014): Industrie 4.0. In: *Wirtschaftsinf* 56 (4), S. 261–264. DOI: 10.1007/s11576-014-0424-4.
- Lee, A.; Vargo, J. J.; Seville, E.** (2013a): Developing a Tool to Measure and Compare Organizations' Resilience. In: *Natural Hazards Review* (14), S. 29–41.
- Lee, Ji Hee; Nam, Suk Kyung; Kim, A-Reum; Kim, Boram; Lee, Min Young; Lee, Sang Min** (2013b): Resilience: A Meta-Analytic Approach. In: *Journal of Counseling & Development* 91 (3), S. 269–279. DOI: 10.1002/j.1556-6676.2013.00095.x.
- Leipold, Bernhard; Greve, Werner** (2009): Resilience. In: *European Psychologist* 14 (1), S. 40–50. DOI: 10.1027/1016-9040.14.1.40.
- Luthans, Fred; Vogelgesang, Gretchen R.; Lester, Paul B.** (2006): Developing the Psychological Capital of Resiliency. In: *Human Resource Development Review* 5 (1), S. 25–44. DOI: 10.1177/1534484305285335.
- Meneghel, Isabella; Salanova, Marisa; Martínez, Isabel M.** (2016): Feeling Good Makes Us Stronger: How Team Resilience Mediates the Effect of Positive Emotions on Team Performance. In: *J Happiness Stud* 17 (1), S. 239–255. DOI: 10.1007/s10902-014-9592-6.
- Neumann, Jana; Lindert, Lars; Seinsche, Laura; Zeike, Sabrina; Pfaff, Holger** (2020): Homeoffice- und Präsenzkultur im öffentlichen Dienst in Zeiten der Covid-19-Pandemie. Ergebnisbericht August 2020. Hg. v. IMVR - Institut für Medizinsoziologie, Versorgungsforschung und Rehabilitationswissenschaften der Humanwissenschaftlichen Fakultät und der Medizinischen Fakultät der Universität zu Köln (KöR). Köln.
- Pauls, Nina; Schlett, Christian; Soucek, Roman; Ziegler, Michael; Frank, Nicole** (2016): Resilienz durch Training personaler Ressourcen stärken: Evaluation einer web-basierten Achtsamkeitsintervention. In: *Gr Interakt Org* 47 (2), S. 105–117. DOI: 10.1007/s11612-016-0315-9.
- Raab-Steiner, Elisabeth; Benesch, Michael** (2021): Der Fragebogen. Von der Forschungsidee zur SPSS-Auswertung. 6., aktualisierte und überarbeitete Auflage. Wien: Facultas (UTB Schlüsselkompetenzen, 8406). Online verfügbar unter <https://elibrary.utb.de/doi/book/10.36198/9783838587882>.
- Rau, Renate; Buyken, Dajana** (2015): Der aktuelle Kenntnisstand über Erkrankungsrisiken durch psychische Arbeitsbelastungen. In: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O* 59 (3), S. 113–129. DOI: 10.1026/0932-4089/a000186.
- Rogge, Frederike (Hg.)** (2020): Gesundheit und Wohlbefinden im Übergang ins Erwachsenenalter. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden (Gesundheitspsychologie).
- Rosen, Michael A.; Bedwell, Wendy L.; Wildman, Jessica L.; Fritzsche, Barbara A.; Salas, Eduardo; Burke, C. Shawn** (2011): Managing adaptive performance in teams: Guiding principles and behavioral markers for measurement. In:

Human Resource Management Review 21 (2), S. 107–122. DOI: 10.1016/j.hrmr.2010.09.003.

Schaar, Peter (2019): Wie die Digitalisierung unsere Gesellschaft verändert. In: Michael Schröder und Axel Schwanebeck (Hg.): *Big Data - In den Fängen der Datenkraken*: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, S. 107–124.

Schweer, Martin K. W. (Hg.) (2020): *Facetten des Vertrauens und des Misstrauens. Herausforderungen für das soziale Miteinander*. Springer Fachmedien Wiesbaden. 1. Auflage 2022. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. Online verfügbar unter <http://www.springer.com/>.

Sijtsma, Klaas (2009): On the Use, the Misuse, and the Very Limited Usefulness of Cronbach's Alpha. In: *Psychometrika* 74 (1), S. 107–120. DOI: 10.1007/s11336-008-9101-0.

Soucek, Roman (2017): *Resilire. Arbeitsübergreifendes Resilienz-Management*. Hg. v. Lehrstuhl für Psychologie, insbes. Wirtschafts- und Sozialpsychologie. Online verfügbar unter <https://www.resilire.de/index.php>, zuletzt geprüft am 17.07.2022.

Soucek, Roman; Pauls, Nina; Ziegler, Michael; Schlett, Christian (2015): Entwicklung eines Fragebogens zur Erfassung resilienten Verhaltens bei der Arbeit. In: *Wirtschaftspsychologie* (17), S. 13–22.

Soucek, Roman; Ziegler, Michael; Schlett, Christian; Pauls, Nina (2016): Resilienz im Arbeitsleben – Eine inhaltliche Differenzierung von Resilienz auf den Ebenen von Individuen, Teams und Organisationen. In: *Gr Interakt Org* 47 (2), S. 131–137. DOI: 10.1007/s11612-016-0314-x.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2022a): *Bevölkerung. Mitten im demografischen Wandel*. Wiesbaden. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/_inhalt.html#sprg588250, zuletzt geprüft am 18.08.2022.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2022b): *Ein Viertel aller Erwerbstätigen arbeitet 2021 im Homeoffice*. Hg. v. Statistisches Bundesamt (Destatis). Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2022/PD22_24_p002.html, zuletzt geprüft am 27.08.2022.

Streiner, David L. (2003): Starting at the beginning: an introduction to coefficient alpha and internal consistency. In: *Journal of personality assessment* 80 (1), S. 99–103. DOI: 10.1207/S15327752JPA8001_18.

Techniker Krankenkasse (TK) (2021): *Entspann dich, Deutschland! TK-Stressstudie 2021*. Hg. v. Techniker Krankenkasse. Hamburg.

Vanhove, Adam J.; Herian, Mitchel N.; Perez, Alycia L. U.; Harms, Peter D.; Lester, Paul B. (2016): Can resilience be developed at work? A meta-analytic review of resilience-building programme effectiveness. In: *J Occup Organ Psychol* 89 (2), S. 278–307. DOI: 10.1111/joop.12123.

Walter, Benjamin von; Kremmel, Dietmar (Hg.) (2016): *Employer Brand Management. Arbeitgebermarken aufbauen und steuern*. Springer Fachmedien

Wiesbaden. Wiesbaden: Springer Gabler. Online verfügbar unter <http://www.springer.com/>.

Wittchen, Hans-Ulrich; Hoyer, Jürgen (Hg.) (2011): Klinische Psychologie & Psychotherapie. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Berlin, Heidelberg: Springer (Springer-Lehrbuch).

Wustmann, Corina (2004): Resilienz. Widerstandsfähigkeit von Kindern in Tageseinrichtungen fördern. 1. Aufl. Weinheim, Basel: Beltz (Beiträge zur Bildungsqualität). Online verfügbar unter <http://www.socialnet.de/rezensionen/isbn.php?isbn=978-3-407-56243-2>.

Zander, Margherita (Hg.) (2011): Handbuch Resilienzförderung. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. Online verfügbar unter <http://www.socialnet.de/rezensionen/isbn.php?isbn=978-3-531-16998-9>.

Anhangsverzeichnis

Anhang 1: Der Fragebogen.....	VII
Anhang 2: Datenaufbereitung mit Datenniveau und Ziffernzuteilung der Items	XII
Anhang 3: Häufigkeitstabellen der ausgewerteten Variablen	XVI
Anhang 4: Auswertung der Resilienz-Skala	XVII
Anhang 4.1: Verteilung nach Altersgruppen.....	XVIII
Anhang 4.2: Verteilung nach Geschlecht	XX
Anhang 4.3: Verteilung nach Erwerbsstatus	XXII
Anhang 4.4.: Verteilung nach Eintrittsjahr	XXIV
Anhang 5: Umkodierung zur Vorbereitung auf die multiple lineare Regressionsanalyse	XXVI

Anhang 1: Der Fragebogen

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen!

Liebe Teilnehmenden,

im Rahmen meiner Bachelorarbeit führe ich eine Umfrage zum Thema "Resilienzförderung im Arbeitskonzept von „New Work“" durch, um meine Forschungsfrage

"Welche Maßnahmen können eingeleitet werden, um die Resilienz von Berufseinsteigenden im „New Work“-Arbeitskonzept nachhaltig zu fördern?" beantworten zu können.

Sowohl "New Work", als auch "Arbeit 4.0" beschreiben hierbei die (mittlerweile verbreiteten) Arbeitsstrukturen, die Arbeitnehmende unter anderem sowohl zeit- als auch ortsunabhängig arbeiten lassen.

Diese Umfrage konzentriert sich dabei auf Menschen, die ab dem Frühjahr 2020 (während der Corona-Pandemie) in ihren neuen Beruf eingestiegen sind und untersucht ihren Umgang mit Stress am Arbeitsplatz.

Bitte nehmen Sie sich bewusst einen Moment Zeit bei der Beantwortung der gestellten Fragen, um einschätzen können, welche Antwort am besten auf die jeweilige Situation zutrifft.

Alle Antworten dieser Online-Umfrage werden streng vertraulich behandelt. Der Umgang mit den Daten basiert auf der Grundlage der Leitlinien und Empfehlungen zur Sicherung von Guter Epidemiologischer Praxis (GEP) (https://www.dgepi.de/assets/Leitlinien-und-Empfehlungen/Leitlinien_fuer_Gute_Epidemiologische_Praxis_GEP_vom_September_2018.pdf) und wird im Einklang mit der Satzung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW Hamburg)

(https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/zentrale_PDF/Gesetze__Ordnungen__Satzungen/Allgemeine_Satzungen_und_Ordnungen/Satzung_zur_Sicherung_guter_wissenschaftlicher_Praxis_an_der_Hochschule_für_Angewandte_Wissenschaften_Hamburg__HAW_Hamburg_.pdf) durchgeführt.

Sollten Sie zu einem Zeitpunkt Fragen zu der Umfrage oder dem Auswerte-Verfahren haben, können Sie sich an mich, Alina Brüns, unter der E-Mail-Adresse alina.brüns@haw-hamburg.de wenden.

Ich würde mich sehr freuen, wenn sie diese Umfrage auch an Freunde und Bekannte weiterleiten würden!

Das Ausfüllen des Fragebogens wird ca. 6-8 Minuten in Anspruch nehmen. Vielen Dank für Ihre Teilnahme und damit der Hilfe bei der Beantwortung meiner Forschungsfrage!

Viele Grüße,
Alina Brüns

In welchem Jahr sind Sie geboren?

<input type="radio"/> vor 1990	<input type="radio"/> 1991-1995
<input type="radio"/> 1976-1990	<input type="radio"/> 1996-2005
<input type="radio"/> nach 2005	

Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?

<input type="radio"/> Weiblich	<input type="radio"/> Männlich
<input type="radio"/> divers	

Was ist Ihr aktueller Erwerbsstatus?

<input type="radio"/> Angestellte Person	<input type="radio"/> Selbstständig
<input type="radio"/> (nebenberuflich) Studierend	<input type="radio"/> Beamtenverhältnis
<input type="radio"/> Trainee	<input type="radio"/> sonstiges

Seit welchem Jahr sind Sie in ihrem aktuellen Arbeitsverhältnis angestellt?

Antwort eingeben 500/500

Wo ist Ihr aktueller Arbeitsort?

<input type="radio"/> im Büro
<input type="radio"/> im Home-Office
<input type="radio"/> ein Mischverhältnis aus den zwei oberen Optionen
<input type="radio"/> sonstiges

Wenn ich mich auf der Arbeit aufrege, weiß ich mir zu helfen und bekomme mich schnell wieder in den Griff.

<input type="radio"/> Trifft ganz und gar nicht zu
<input type="radio"/> Trifft nicht zu
<input type="radio"/> Neutral
<input type="radio"/> Trifft zu
<input type="radio"/> Trifft voll und ganz zu

Auch bei schwierigen Tätigkeiten kann ich mich konzentrieren, ohne dass meine Gedanken abschweifen.

<input type="radio"/> Trifft ganz und gar nicht zu
<input type="radio"/> Trifft nicht zu
<input type="radio"/> Neutral
<input type="radio"/> Trifft zu
<input type="radio"/> Trifft voll und ganz zu

Ich bin der Überzeugung, dass eine Konfrontation mit Problemen zu einer positiven Entwicklung meiner Fähigkeiten beiträgt.

Trifft ganz und gar nicht zu

Trifft nicht zu

Neutral

Trifft zu

Trifft voll und ganz zu

In der Regel gehe ich herausfordernde Situationen an, indem ich mir verschiedene Möglichkeiten der Herangehensweise überlege.

Trifft ganz und gar nicht zu

Trifft nicht zu

Neutral

Trifft zu

Trifft voll und ganz zu

Ich habe schnell Kontakt zu meinen Team gefunden und sie sind bereit sich meine Arbeitsprobleme anzuhören und ggf. dabei zu helfen.

Trifft ganz und gar nicht zu

Trifft nicht zu

Neutral

Trifft zu

Trifft voll und ganz zu

Trotz meiner Arbeitsaufgaben kann ich mein Privatleben ohne Einschränkungen genießen.

Trifft ganz und gar nicht zu

Trifft nicht zu

Neutral

Trifft zu

Trifft voll und ganz zu

Am Ende eines Arbeitstages kann ich Feierabend machen und die Arbeitsgedanken bis zum nächsten Arbeitstag ruhen lassen.

Trifft ganz und gar nicht zu

Trifft nicht zu

Neutral

Trifft zu

Trifft voll und ganz zu

Die Arbeitstätigkeiten, die ich ausführe, erfüllen mich.

Trifft ganz und gar nicht zu

Trifft nicht zu

Neutral

Trifft zu

Trifft voll und ganz zu

Ich habe Einfluss darauf, welche Arbeitsaufgaben mir zugewiesen werden.

Trifft ganz und gar nicht zu

Trifft nicht zu

Neutral

Trifft zu

Trifft voll und ganz zu

Ich kann mir selbst bestimmt Pausen nehmen, wenn ich sie gerade brauche.

Trifft ganz und gar nicht zu

Trifft nicht zu

Neutral

Trifft zu

Trifft voll und ganz zu

Welches Ventil (beispielsweise sportliche sowie künstlerische Aktivitäten, Meditationen, etc.) haben Sie, um Ihren Stress-Level zu reduzieren?

Antwort eingeben

2000/2000

Welche Maßnahmen können Sie durch Ihren Arbeitgeber wahrnehmen, um Ihren Stress zu reduzieren?

Antwort eingeben

2000/2000

Welche Maßnahmen würden sie alternativ gerne wahrnehmen?

Antwort eingeben

2000/2000

Anhang 2: Datenaufbereitung mit Datenniveau und Ziffernzuteilung der Items

Item	Codierung SPSS	Datenniveau	Antwortmöglichkeit	Ziffernzuteilung der Antwortmöglichkeiten
Geburtsjahr	GebJa	Ordinal	vor 1960 1961-1975 1976-1990 1991-2005 Nach 2005	= 1 = 2 = 3 = 4 = 5
Geschlecht	Geschl	Nominal	Männlich weiblich	= 0 = 1
Erwerbsstatus	Status	Nominal	sonstiges Angestellte Person Selbstständig (nebenberuflich) Studierend Beamtenverhältniss Trainee	= 0 = 1 = 2 = 3 = 4 = 5
Eintrittsdatum	JaAktArb	Metrisch	2022 2021 2020 2019	= 1 = 2 = 3 = 4

Arbeitsort	AkArbOrt	Nominal	Sonstiges	= 1
			Im Büro	= 2
			Im Home-Office	= 3
			Mischverhältnis	= 4
Emotionale Bewältigung	CoolDown	Metrisch	Trifft ganz und gar nicht zu	= 1
			Trifft nicht zu	= 2
			Neutral	= 3
			Trifft zu	= 4
			Trifft voll und ganz zu	= 5
Fokussierte Umsetzung	konzOab	Metrisch	Trifft ganz und gar nicht zu	= 1
			Trifft nicht zu	= 2
			Neutral	= 3
			Trifft zu	= 4
			Trifft voll und ganz zu	= 5
Positive Umdeutung	KonfProbpos	Metrisch	Trifft ganz und gar nicht zu	= 1
			Trifft nicht zu	= 2
			Neutral	= 3
			Trifft zu	= 4
			Trifft voll und ganz zu	= 5
Umfassende Planung	verschMö	Metrisch	Trifft ganz und gar nicht zu	= 1
			Trifft nicht zu	= 2
			Neutral	= 3

			Trifft zu	= 4
			Trifft voll und ganz zu	= 5
Team-Resilienz	PosVerh	Metrisch	Trifft ganz und gar nicht zu	= 1
			Trifft nicht zu	= 2
			Neutral	= 3
			Trifft zu	= 4
			Trifft voll und ganz zu	= 5
Abgrenzung Arbeit und Privat	PrivoEins	Metrisch	Trifft ganz und gar nicht zu	= 1
			Trifft nicht zu	= 2
			Neutral	= 3
			Trifft zu	= 4
			Trifft voll und ganz zu	= 5
Abgrenzung Arbeit und Privat 2	FeierabNoArb	Metrisch	Trifft ganz und gar nicht zu	= 1
			Trifft nicht zu	= 2
			Neutral	= 3
			Trifft zu	= 4
			Trifft voll und ganz zu	= 5
Stärkung Wohlbefinden am Arbeitsplatz 1	Erfüll	Metrisch	Trifft ganz und gar nicht zu	= 1
			Trifft nicht zu	= 2
			Neutral	= 3
			Trifft zu	= 4
				= 5

			Trifft voll und ganz zu	
Stärkung Wohlbefinden am Arbeitsplatz 2	Einfluss	Metrisch	Trifft ganz und gar nicht zu Trifft nicht zu Neutral Trifft zu Trifft voll und ganz zu	= 1 = 2 = 3 = 4 = 5
Stärkung Wohlbefinden am Arbeitsplatz 3	freiPause	Metrisch	Trifft ganz und gar nicht zu Trifft nicht zu Neutral Trifft zu Trifft voll und ganz zu	= 1 = 2 = 3 = 4 = 5
Privates Stressventil	Ventil	Nominal	Sport Essen (kochen, backen) Soziale Aktivitäten Kunst und Entspannung	= 1 = 2 = 3 = 4
Präventionsmaßnahmen am Arbeitsplatz	VentilArbg	Nominal	New Work Beratung Sportangebot Arbeitszeit	= 1 = 2 = 3 = 4

Anhang 3: Häufigkeitstabellen der ausgewerteten Variablen

Häufigkeitstabelle Geburtsjahr

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1	1	,9	,9	,9
	2	8	7,0	7,0	7,9
	3	45	39,5	39,5	47,4
	4	59	51,8	51,8	99,1
	5	1	,9	,9	100,0
	Gesamt	114	100,0	100,0	

Häufigkeitstabelle Geschlecht

GeschlechtUmKoDiert

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	männlich	27	23,7	23,7	23,7
	weiblich	87	76,3	76,3	100,0
	Gesamt	114	100,0	100,0	

Häufigkeitstabelle Erwerbsstatus

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sonstiges	1	,9	,9	,9
	Angestellte Person	81	71,1	71,1	71,9
	Selbstständig	2	1,8	1,8	73,7
	(nebenberuflich) Studierend	20	17,5	17,5	91,2
	Beamtenverhältnis	10	8,8	8,8	100,0
	Gesamt	114	100,0	100,0	

Häufigkeitstabelle Eintrittsjahr

Seit welchem Jahr sind Sie in ihrem aktuellen Arbeitsverhältnis angestellt?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	2022	40	35,1	35,1	35,1
	2021	41	36,0	36,0	71,1
	2020	29	25,4	25,4	96,5
	2019	4	3,5	3,5	100,0
	Gesamt	114	100,0	100,0	

Häufigkeitstabelle Arbeitsort

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1,00	9	7,9	7,9	7,9
	2,00	21	18,4	18,4	26,3
	3,00	22	19,3	19,3	45,6
	4,00	62	54,4	54,4	100,0
	Gesamt	114	100,0	100,0	

Anhang 4: Auswertung der Resilienz-Skala

Häufigkeitstabelle Resilienz-Skala

		ResilienzSkala			
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	2,75	1	,9	,9	,9
	3,00	2	1,8	1,8	2,6
	3,25	4	3,5	3,5	6,1
	3,50	3	2,6	2,6	8,8
	3,75	15	13,2	13,2	21,9
	4,00	19	16,7	16,7	38,6
	4,25	37	32,5	32,5	71,1
	4,50	26	22,8	22,8	93,9
	4,75	7	6,1	6,1	100,0
Gesamt	114	100,0	100,0		

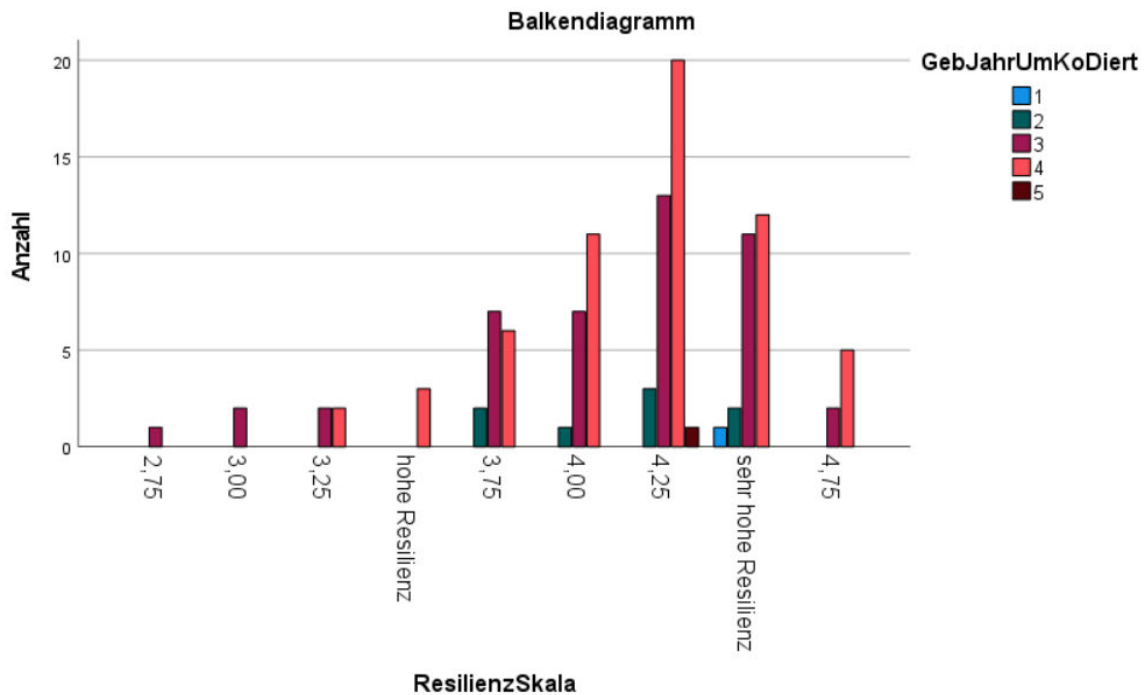
Anhang 4.1: Verteilung nach Altersgruppen

Häufigkeitsverteilung nach Altersgruppen

ResilienzSkala * GebJahrUmKoDiert Kreuztabelle

Anzahl		GebJahrUmKoDiert					Gesamt
		1	2	3	4	5	
ResilienzSkala	2,75	0	0	1	0	0	1
	3,00	0	0	2	0	0	2
	3,25	0	0	2	2	0	4
	hohe Resilienz	0	0	0	3	0	3
	3,75	0	2	7	6	0	15
	4,00	0	1	7	11	0	19
	4,25	0	3	13	20	1	37
	sehr hohe Resilienz	1	2	11	12	0	26
	4,75	0	0	2	5	0	7
Gesamt		1	8	45	59	1	114

Balkendiagramm der Ausprägung



Durchschnittliche Ausprägung anhand des Mittelwertes (Mittelwert gekennzeichnet)

Deskriptive Statistik^{a,b}

GebJahrUmKoDiert		Statistik	Standard Fehler			
ResilienzSkala	2	Mittelwert	4,1563	,10498		
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,9080		
			Obergrenze	4,4045		
		5% getrimmtes Mittel	4,1597			
		Median	4,2500			
		Varianz	,088			
		Standard Abweichung	,29693			
		Minimum	3,75			
		Maximum	4,50			
		Spannweite	,75			
		Interquartilbereich	,63			
		Schiefe	-,394	,752		
		Kurtosis	-1,229	1,481		
		3	3	Mittelwert	4,0833	,06927
				95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,9437
Obergrenze	4,2229					
5% getrimmtes Mittel	4,1142					
Median	4,2500					
Varianz	,216					
Standard Abweichung	,46466					
Minimum	2,75					
Maximum	4,75					
Spannweite	2,00					
Interquartilbereich	,75					
Schiefe	-1,158			,354		
Kurtosis	1,089			,695		
4	4			Mittelwert	4,1737	,04691
				95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	4,0798
		Obergrenze	4,2676			
		5% getrimmtes Mittel	4,1886			
		Median	4,2500			
		Varianz	,130			
		Standard Abweichung	,36036			
		Minimum	3,25			
		Maximum	4,75			
		Spannweite	1,50			
		Interquartilbereich	,50			
		Schiefe	-,620	,311		
		Kurtosis	,201	,613		

a. ResilienzSkala ist bei GebJahrUmKoDiert = 1 konstant und wird in alle erstellten Boxplots aufgenommen. Es wurde übergangen.

b. ResilienzSkala ist bei GebJahrUmKoDiert = 5 konstant und wird in alle erstellten Boxplots aufgenommen. Es wurde übergangen.

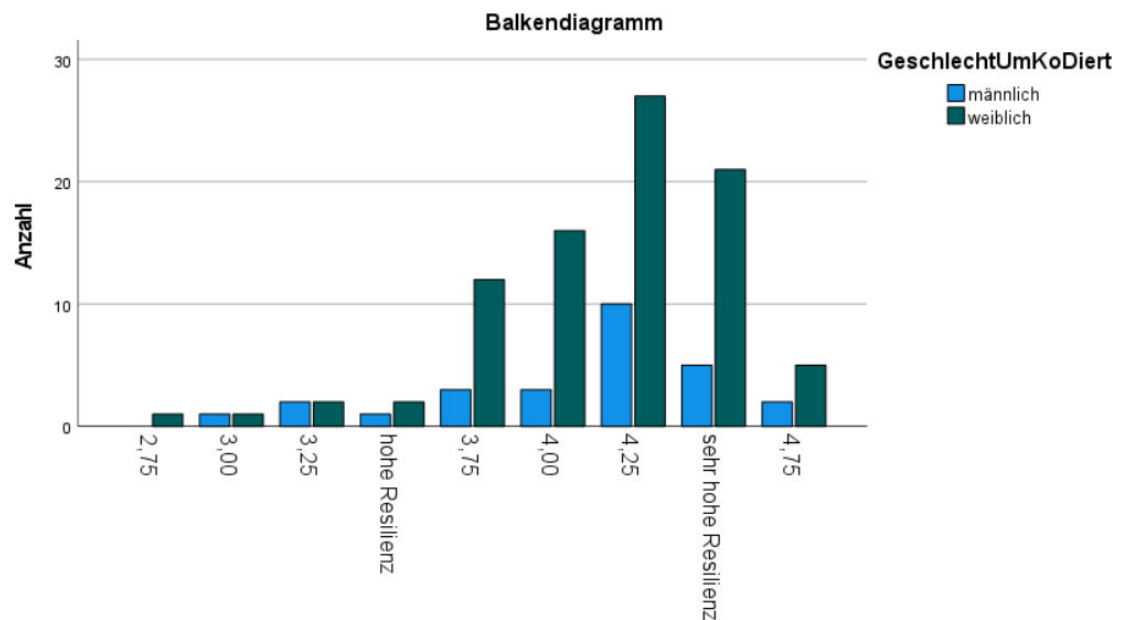
Anhang 4.2: Verteilung nach Geschlecht

Häufigkeitsverteilung nach Geschlecht

ResilienzSkala * GeschlechtUmKoDiert Kreuztabelle

Anzahl		GeschlechtUmKoDiert		Gesamt
		männlich	weiblich	
ResilienzSkala	2,75	0	1	1
	3,00	1	1	2
	3,25	2	2	4
	hohe Resilienz	1	2	3
	3,75	3	12	15
	4,00	3	16	19
	4,25	10	27	37
	sehr hohe Resilienz	5	21	26
	4,75	2	5	7
Gesamt		27	87	114

Balkendiagramm der Ausprägung



Durchschnittliche Ausprägung anhand des Mittelwertes (Mittelwert gekennzeichnet)

Deskriptive Statistik

Geschlecht		UmKoDiert	Statistik	Standard Fehler	
ResilienzSkala	männlich	Mittelwert	4,1019	,08675	
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,9235	
			Obergrenze	4,2802	
		5% getrimmtes Mittel	4,1235		
		Median	4,2500		
		Varianz	,203		
		Standard Abweichung	,45074		
		Minimum	3,00		
		Maximum	4,75		
		Spannweite	1,75		
		Interquartilbereich	,75		
		Schiefe	-,922	,448	
		Kurtosis	,363	,872	
		weiblich	Mittelwert	4,1523	,04115
			95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	4,0705
	Obergrenze			4,2341	
	5% getrimmtes Mittel		4,1777		
Median	4,2500				
Varianz	,147				
Standard Abweichung	,38382				
Minimum	2,75				
Maximum	4,75				
Spannweite	2,00				
Interquartilbereich	,50				
Schiefe	-1,089	,258			
Kurtosis	1,826	,511			

Anhang 4.3: Verteilung nach Erwerbsstatus

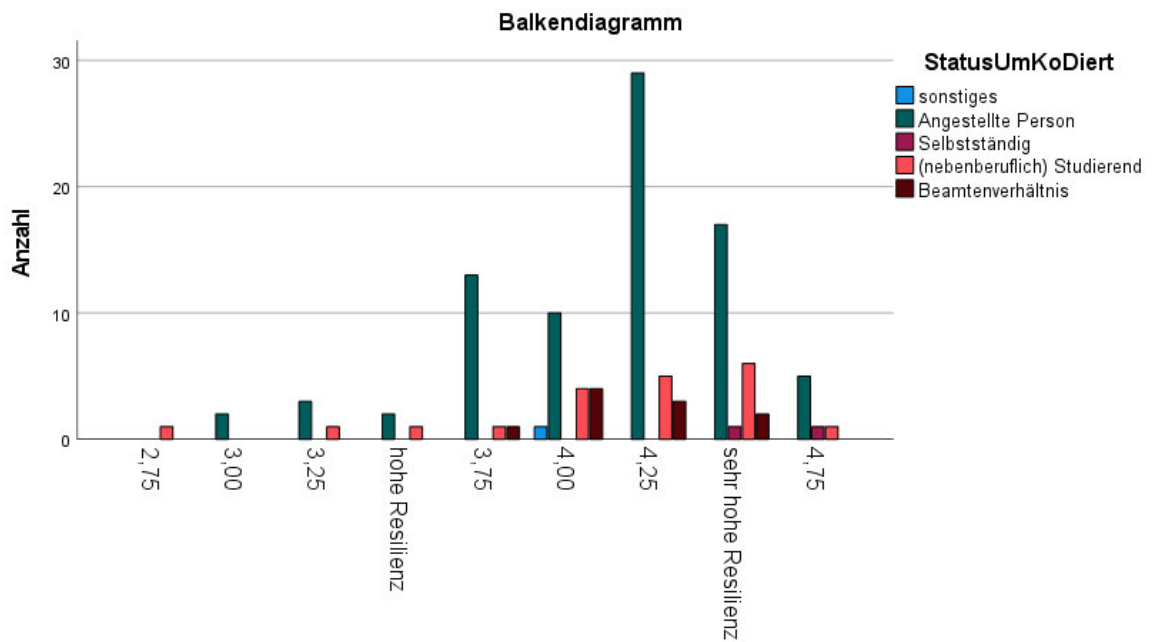
Häufigkeitsverteilung nach Erwerbsstatus

ResilienzSkala * Seit welchem Jahr sind Sie in ihrem aktuellen Arbeitsverhältnis angestellt?
Kreuztabelle

Anzahl

		Seit welchem Jahr sind Sie in ihrem aktuellen Arbeitsverhältnis angestellt?				Gesamt
		2022	2021	2020	2019	
ResilienzSkala	2,75	1	0	0	0	1
	3,00	0	1	0	1	2
	3,25	1	2	1	0	4
	hohe Resilienz	1	1	1	0	3
	3,75	2	6	5	2	15
	4,00	5	8	6	0	19
	4,25	16	15	6	0	37
	sehr hohe Resilienz	11	5	10	0	26
4,75	3	3	0	1	7	
Gesamt		40	41	29	4	114

Balkendiagramm der Ausprägung



Durchschnittliche Ausprägung anhand des Mittelwertes (Mittelwert gekennzeichnet)

Deskriptive Statistik^a

StatusUmKoDiert		Statistik		Standard Fehler	
Resilienzskala	Angestellte Person	Mittelwert	4,1358	,04371	
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	4,0488	
			Obergrenze	4,2228	
		5% getrimmtes Mittel	4,1578		
		Median	4,2500		
		Varianz	,155		
		Standard Abweichung	,39340		
		Minimum	3,00		
		Maximum	4,75		
		Spannweite	1,75		
		Interquartilbereich	,63		
		Schiefe	-,901	,267	
		Kurtosis	,715	,529	
		Selbstständig		Mittelwert	4,6250
95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze			3,0367	
	Obergrenze			6,2133	
5% getrimmtes Mittel	.				
Median	4,6250				
Varianz	,031				
Standard Abweichung	,17678				
Minimum	4,50				
Maximum	4,75				
Spannweite	,25				
Interquartilbereich	.				
Schiefe	.			.	
Kurtosis	.			.	
(nebenberuflich) Studierend				Mittelwert	4,1125
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	3,8832	
			Obergrenze	4,3418	
		5% getrimmtes Mittel	4,1528		
		Median	4,2500		
		Varianz	,240		
		Standard Abweichung	,48986		
		Minimum	2,75		
		Maximum	4,75		
		Spannweite	2,00		
		Interquartilbereich	,50		
		Schiefe	-1,409	,512	
		Kurtosis	2,057	,992	
		Beamtenverhältnis		Mittelwert	4,1500
95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze			3,9772	
	Obergrenze			4,3228	
5% getrimmtes Mittel	4,1528				
Median	4,1250				
Varianz	,058				
Standard Abweichung	,24152				
Minimum	3,75				
Maximum	4,50				
Spannweite	,75				
Interquartilbereich	,31				
Schiefe	,111			,687	
Kurtosis	-,623			1,334	

a. Resilienzskala ist bei StatusUmKoDiert = sonstiges konstant und wird in alle erstellten Boxplots aufgenommen. Es wurde übergangen.

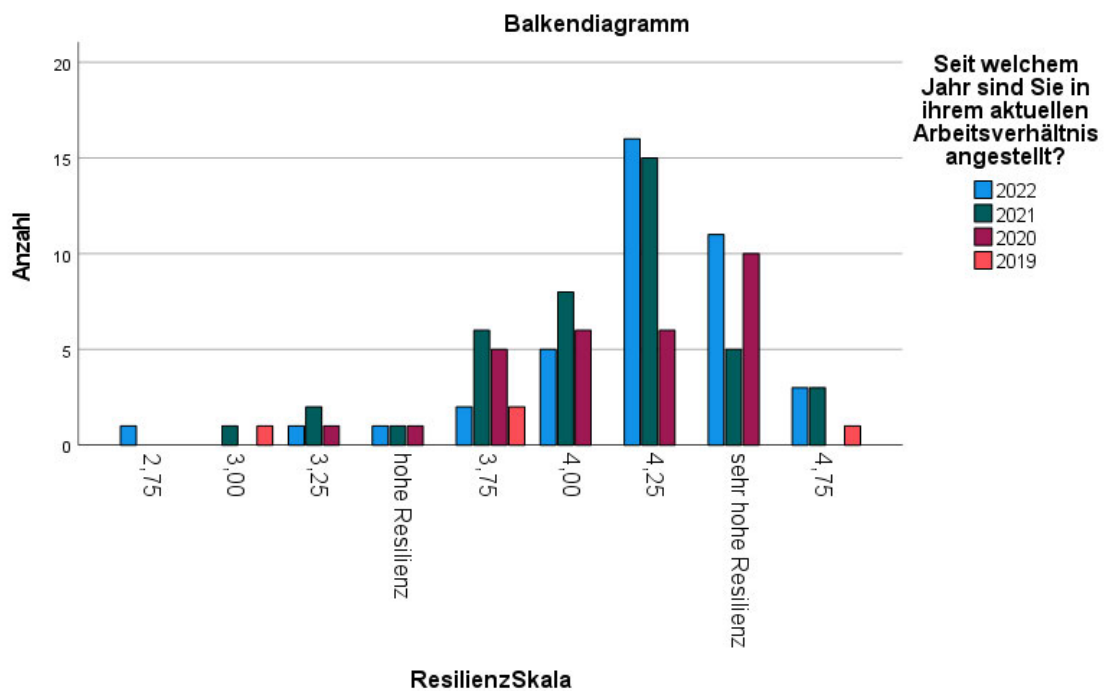
Anhang 4.4.: Verteilung nach Eintrittsjahr

Häufigkeitsverteilung nach Eintrittsjahr

Seit welchem Jahr sind Sie in ihrem aktuellen Arbeitsverhältnis angestellt?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	2022	40	35,1	35,1	35,1
	2021	41	36,0	36,0	71,1
	2020	29	25,4	25,4	96,5
	2019	4	3,5	3,5	100,0
	Gesamt	114	100,0	100,0	

Balkendiagramm der Ausprägung



Durchschnittliche Ausprägung anhand des Mittelwertes (Mittelwert gekennzeichnet)

Deskriptive Statistik

Seit welchem Jahr sind Sie in ihrem aktuellen Arbeitsverhältnis angestellt?				Standard Fehler	
				Statistik	
Resilienzskala	2022	Mittelwert		4,2188	,06214
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	4,0931	
			Obergrenze	4,3444	
		5% getrimmtes Mittel		4,2569	
		Median		4,2500	
		Varianz		,154	
		Standard Abweichung		,39300	
		Minimum		2,75	
		Maximum		4,75	
		Spannweite		2,00	
		Interquartilbereich		,44	
		Schiefe		-1,784	,374
		Kurtosis		1,550	,733
			2021	Mittelwert	
95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze			3,9729	
	Obergrenze			4,2222	
5% getrimmtes Mittel				4,1152	
Median				4,2500	
Varianz				,156	
Standard Abweichung				,39480	
Minimum				3,00	
Maximum				4,75	
Spannweite				1,75	
Interquartilbereich				,38	
Schiefe				-,769	,369
Kurtosis				,805	,724
	2020			Mittelwert	
		95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	4,0044	
			Obergrenze	4,2714	
		5% getrimmtes Mittel		4,1628	
		Median		4,2500	
		Varianz		,123	
		Standard Abweichung		,35093	
		Minimum		3,25	
		Maximum		4,50	
		Spannweite		1,25	
		Interquartilbereich		,63	
		Schiefe		-,696	,434
		Kurtosis		-,212	,845
			2019	Mittelwert	
95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze			2,6699	
	Obergrenze			4,9551	
5% getrimmtes Mittel				3,8056	
Median				3,7500	
Varianz				,516	
Standard Abweichung				,71807	
Minimum				3,00	
Maximum				4,75	
Spannweite				1,75	
Interquartilbereich				1,31	
Schiefe				,517	1,014
Kurtosis				1,649	2,619

Anhang 5: Umkodierung zur Vorbereitung auf die multiple lineare Regressionsanalyse

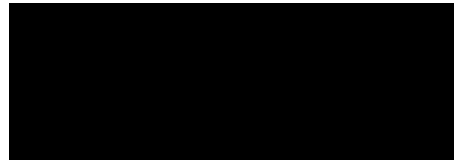
Variable	Umkodierung
Erwerbsstatus	Dummy-Kodierung
VentilArbgSUM → VentilArbgDichotom	Dichotomisierung durch Unterscheidung zwischen „keine Maßnahme“ = 0, „Maßnahme wird angeboten“ = 1

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich eidesstattlich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe; die aus fremden Quellen (einschließlich elektronischer Quellen und dem Internet) direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind ausnahmslos als solche kenntlich gemacht.

Hamburg, den 29.08.2022

Ort, Datum



Unterschrift