

Alles im Fluss: Wie der Flow unser Wohlbefinden bei der Arbeit fördert

Mitteilung: Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund

Es gibt diese Tage, da geht einem die Arbeit ganz leicht von der Hand: Der Vortrag im Meeting lief perfekt, alle wichtigen Aufgaben sind von der Liste gestrichen und die Arbeitszeit vergeht wie im Flug – kurz man erlebt einen Flow. Wie wichtig dieses Flowerleben für die Mitarbeitergesundheit ist, stellte nun ein Forscherteam vom Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund fest.

Vorangegangene Studien belegen, dass eine starke Identifikation mit dem Unternehmen das psychische Wohlbefinden fördert und die negativen Auswirkungen von Stress abschwächt. Unklar ist dabei, welche Mechanismen für die gesundheitsförderlichen Effekte einer starken Organisationsbindung verantwortlich sind. Dr. Wladislaw Rivkin erforschte im Forschungsteam, inwiefern Mitarbeiteridentifikation den alltäglichen Flow bei der Arbeit fördert. Ein solcher Flow stellt eine Form der intrinsischen Motivation dar, also einen besonders starken inneren Antrieb. Daher war die Ausgangshypothese der Forscher, dass Menschen, die eine starke Identifikation mit ihrem Unternehmen haben, häufiger einen Flow bei der Arbeit erleben, was wiederum die schädlichen Auswirkungen von Stress auf das psychische Wohlbefinden reduziert.

Zehn Arbeitstage lang untersuchte das Team 90 Mitarbeiter der Dienstleistungsbranche, die täglich Fragen zu ihrem Arbeiterleben, insbesondere dem Flow bei der Arbeit, beantworteten. Dabei zeigte sich wie vermutet, dass Beschäftigte mit hoher Organisationsbindung an insgesamt mehr Arbeitstagen Flow erlebten. Gleichzeitig wirkte Arbeitsstress bei häufigem Flowerleben weniger schädlich auf das Wohlbefinden der Beschäftigten. Im Gegensatz dazu erlebten Mitarbeiter mit geringer Organisationsbindung seltener Flow und hatten ein geringeres Wohlbefinden als Folge von Arbeitsstress.

In Zeiten hoher Arbeitsplatzunsicherheit und befristeter Verträge mag es für Unternehmen mitunter schwierig sein, die Identifikation der Mitarbeiter mit dem eigenen Unternehmen zu fördern. Dennoch sollten Betriebe zur Prävention von Stress und zur Förderung der Mitarbeitergesundheit versuchen Arbeitsumgebungen zu schaffen, in denen das Erleben von Flow begünstigt wird, beispielsweise durch eine gute Passung von den Arbeitstätigkeiten und der Fähigkeiten der Mitarbeiter.

*Pressemitteilung v. 9.08.2016
Verena Kemmler
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund
Quelle: idw-online.de*