



Grenzenlos flexibel oder eine Arbeitswelt voller Scheinfreiheit?

Christine Unterrainer
Institut für Psychologie, Universität Innsbruck

Innsbruck Group on *Critical* Research
in Work- and Organizational Psychology (I-CROP)

Überblick

1. Geschichtlicher Hintergrund und Grundprinzipien des Neoliberalismus
2. Einfluss der neoliberalen Ideologie auf die Arbeitswelt:
 - 2.1. Politische Logik
 - 2.2. Soziale Logik
 - 2.3. Fantasmatische Logik
3. Empirische Studien zu neoliberalen ideologischen Überzeugungen und zu neoliberalem Organisationsklima

Neoliberalismus

(e.g., Fine & Saad-Filho, 2017; Harvey, 2005)

- Politisch-ökonomische Bewegung entstanden in den 1930er/1940er
- Eigentlich: Politisch-ökonomische Theorie zur Verbesserung des menschlichen Wohlbefindens
- Gegenbewegung zu Keynesianismus, Sozialismus, Sozialdemokratie
- „Neoliberal“ = Selbstbezeichnung einer heterogenen Gruppe von Wirtschaftswissenschaftlern des Walter Lippman-Kolloquiums 1938 in Paris und der 1947 von Friedrich August von Hayek gegründeten „Mont Pelerin Society“



Grundprinzipien des Neoliberalismus (e.g., Fine & Saad-Filho, 2017; Harvey, 2005)

- Unternehmerische Freiheit | Deregulierung | starke Eigentumsrechte
 - Freier Markt | freier Handel | Wettbewerb: primäre Mechanismen der Regulierung und Ressourcenzuweisung
 - „Kommodifizierung von allem“ (jeder Bereich des menschlichen Daseins soll im freien Markt austauschbar sein)
-
- ➔ Maximierung des menschlichen Wohlergehens, wenn Individuen die ultimative ökonomische Freiheit zum Handeln haben
 - ➔ Regierung soll sich nicht in den freien Markt einmischen – Deregulierung und Privatisierung des öffentlichen Sektors
-
- Menschenbild des „Homo Oeconomicus“: Mensch agiert strategisch, aus Selbstinteresse und ist nur an Nutzenmaximierung interessiert
 - Transaktionale Sicht der Arbeitsbeziehung zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in (Gewerkschaften sind überflüssig, besser befristete als unbefristete Verträge, leistungsabhängige Vergütung)



Ludwig von Mises Friedrich A. von Hayek Milton Friedman

Neoliberalismus als Ideologie

Seit den 1980er Jahren dominiert der Neoliberalismus als eine kulturelle in alle Lebensbereiche eingedrungene gesellschaftliche **"Ideologie"**, die implizit und explizit ein **Verständnis von Gesellschaft** definiert. (Hall, 2011; Larner, 2000)

„Kritisches“ Ideologiekonzept: Vorherrschendes System von Bedeutungen und Praktiken, das der Durchsetzung der Interessen privilegierter sozialer Eliten dient. ("top-down") (Eagleton 1991; Marx, 1848; Thompson 1990). Unterprivilegierte gesellschaftliche Gruppen übernehmen diese ideologischen Überzeugungen von mächtigen sozialen Eliten, auch wenn diese Interessen den betreffenden untergeordneten Gruppen objektiv zuwiderlaufen (Jost et al., 2009).

Zentrale Merkmale von Ideologien: Universalisierung und Naturalisierung (Eagleton, 1991)

„Universalisierung“: Neoliberales Denken durchdringt und „kolonialisiert“ alle Lebensbereiche – freier Markt und Wettbewerb, um Ressourcen effizient zu verteilen und Fortschritt in allen Lebensbereichen zu fördern (z. B. Beschäftigung, Gesundheitswesen, Bildung, soziale Beziehungen generell) (Bettache & Chiu, 2019; Hartwich & Bekcer, 2019).

„Naturalisierung“: Neoliberale ideologische Praktiken werden als „natürlicher Zustand“ betrachtet, als unvermeidlich und notwendig für das Funktionieren von Organisationen, Wirtschaft und Gesellschaft. „Naturgegeben“ – „natürlichste Sache der Welt“ – „gesunder Menschenverstand“ (Eagleton 1991).

Neoliberale Ideologien in der Arbeitswelt (Bal & Dóci, 2018)



Dr. Matthijs Bal PhD
Lincoln International
Business School



Edina Doci PhD
Vrije Universiteit
Amsterdam

Wie nehmen neoliberale Ideologien Einfluss auf den Arbeitsplatz?

Drei **Logiken**, wie Ideologien in den Arbeitsplatz eindringen (Glynos, 2001; 2008; 2011):

1. Politische Logik:

= politische Dimension von sozialen Beziehungen; beschreibt die Grundregeln, Normen und das Grundverständnis einer Ideologie (**WAS?**)

2. Soziale Logik:

= Manifestation der politischen Logik in konkreten Verhaltensweisen; **WIE** werden die politischen Dimensionen in der Praxis umgesetzt/praktiziert?

3. Fantasmatische Logik:

= Erklärung, **WARUM** die ideologisch durchdringten sozialen Praktiken und politischen Auffassungen die Menschen ansprechen und aufrechterhalten werden können

Neoliberale Ideologien in der Arbeitswelt (Bal & Dóci, 2018)

Politische Logik:

WAS sind die Grundregeln neoliberaler Ideologien?

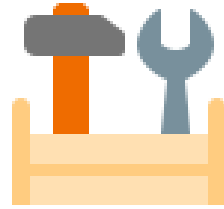
Bal & Doci (2018)

Drei **“politische Logiken”** des **Neoliberalismus** bezogen auf den Arbeitsplatz und die AOW-Forschung:

- **Instrumentalität**
- **Individualismus**
- **Kompetitivität**

Table 1. Logics of neoliberal ideology in the workplace and WOP.

Neoliberal ideology		
	Workplace	Work and organizational psychology (WOP)
Political logic	• Instrumentality • Individualism • Competition	• Instrumentality • Individualism • Competition
Social logic	• Business case • Individualization • Decline of labour agreements • Contracts • Quantitative assessment • Control and monitoring	• Instrumentality of employees goals in scientific models, and topics of research • Growing interest in individualized topics • Practical recommendations to improve organizational performance • Use of theory, models and concepts to explain contribution of individual employees to organizational performance
Fantasmatic logic	• Freedom • Meritocracy & social Darwinism • Growth & progress	• Harmonious employment relationship • Social engineering



1. Instrumentalität

Mensch als Mittel zur **Profitmaximierung** – Arbeitnehmer:innen sind in erster Linie ein **Instrument** oder eine **Ressource** zur Erreichung der **Gewinnziele**. Arbeit und Arbeitende werden als Ware oder Produktionsfaktor betrachtet:

- Organisationen: Arbeitende sind wichtig, um organisationale Ziele zu erreichen (Profitmaximierung);
- Arbeitende = rationale Nutzenmaximierer:innen, die nur ihre eigenen instrumentellen Ziele verfolgen

➡ Arbeitsbeziehung = reine Austauschbeziehung zwischen zwei Parteien

➡ Humanistisches Verständnis von Mitarbeitenden als ‚Selbstzweck‘ mit Wert und Würde sowie die Ablehnung der „Verzweckung“ von Menschen = unrealistisch, utopisch

Beispielaussage: „Entlassungen sind gerechtfertigt, um den Gewinn eines Unternehmens zu steigern.“



2. Individualismus

- **Individuen sind eigennützig** und wollen diesen Nutzen maximieren
 - **Individuen sind selbständig** und **eigenverantwortlich** – für das eigene Wohlergehen, Bildung, Arbeitsfähigkeit, Gesundheit, hochwertige Arbeitsplätze, Engagement und sozialen Erfolg,...
 - **Moderne Arbeitende** ist selbst ein:e Minikapitalist:in, der/die in die eigene Zukunft investieren muss
- ➔ **Grundprinzip:** Unbegrenzte Möglichkeiten und die freie Wahl (sich selbst zu erfinden, Leben/Karriere selbst zu gestalten)
- ➔ **Fokus:** individuelle:n Arbeitende:n und seine/ihre Arbeitserfahrung – Ignorieren struktureller Bedingungen

Beispielaussage: „In der Arbeitswelt gilt es Chancen zu nutzen – „jeder ist seines Glückes Schmied“.

3. Kompetitivität



- **Uneingeschränkter („freier“) Wettbewerb** = das **beste Prinzip**, um Ressourcen effizient zu verteilen und um die Qualität, Innovation und menschlichen Leistungswillen zu fördern – Fortschritt zu sichern!
- **Organisationsebene:** Betriebe müssen sich am Markt behaupten (durch Privatisierung) – Wettbewerbsvorteil sichern
- **Individualebene:** Arbeitende müssen mit Kolleg:innen, um die besten Jobs und Positionen konkurrieren (Wettbewerbsfähigkeit, Selbstentwicklung, Extrarollenverhalten, Wettbewerbsfähige CVs kreieren)

➔ **Kooperation und pro-soziales Verhalten** als „soziales Faulenzen“ dargestellt und nur zum Zwecke der Leistungs- und Wettbewerbssteigerung positiv bewertet.

Beispielaussage: „Beschäftigte müssen verstehen, dass sie sich gegenüber nationaler und internationaler Konkurrenz ständig beweisen müssen.“

Neoliberale Ideologien in der Arbeitswelt (Bal & Dóci, 2018)

Soziale Logik:

WIE zeigen sich die politischen Logiken in der Arbeitswelt?

Table 1. Logics of neoliberal ideology in the workplace and WOP.

	Neoliberal ideology	
	Workplace	Work and organizational psychology (WOP)
Political logic	● Instrumentality ● Individualism ● Competition	● Instrumentality ● Individualism ● Competition
Social logic	● Business case ● Individualization ● Decline of labour agreements ● Contracts ● Quantitative assessment ● Control and monitoring	● Instrumentality of employees goals in scientific models, and topics of research ● Growing interest in individualized topics ● Practical recommendations to improve organizational performance ● Use of theory, models and concepts to explain contribution of individual employees to organizational performance
Fantasmatic logic	● Freedom ● Meritocracy & social Darwinism ● Growth & progress	● Harmonious employment relationship ● Social engineering



1. Instrumentalität

- Transaktionale Arbeitsbeziehung: Arbeitende liefern Leistung, sollen zur Betriebsproduktivität beitragen – dafür Entlohnung (Vergütungs- und Leistungssysteme, Boni)
- Arbeitende = Ressource, die für betriebliche Interessen nutzbar gemacht werden – nicht für deren menschlichen Interessen oder Bedürfnissen
- Gesundheit und Verhalten von Arbeitenden nur dann von Interesse, wenn für die Organisation nützlich

➔ **Wirtschaftlichkeitsbetrachtung:**
Unternehmensleistung, Profit & Shareholder Value sind zentral, jede Aktion und Investition von Unternehmen sowie die darin Arbeitenden sollen zur Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens beitragen

Soziale Logik (**WIE?**)

2. Individualismus



Neoliberale Ideologien in der Arbeitswelt

(Bal & Dóci, 2018)



- Der/die einzelne Arbeitende und ihre/seine Arbeitserfahrung stehen im Fokus – Ignorieren struktureller Bedingungen
- Jede:r einzelne Arbeitende ist **selbst verantwortlich** für Arbeitsfähigkeit, hochwertige Arbeitsplätze & Engagement
- **Abwälzung der Verantwortung von Organisation auf Individuum** (Bsp.: Gesundheit, Persönlichkeitsförderung; Einhaltung von Zielvorgaben)

- ➔ **Verhaltens- anstelle von Verhältnisprävention!!!** „An Apple a day ...“
- ➔ **Individualisierung:** Soziale Strukturen werden vermehrt individualisiert – man sieht sich nicht mehr als Teil eines Kollektivs
- ➔ **Rückgang kollektiver Vertretungen und Betriebsvereinbarungen:** Arbeitende müssen sich ihre Verträge immer mehr selbst aushandeln – Zunahme an befristeten Arbeitsverträgen und Arbeitende als selbständige Auftragnehmer:innen / „Neue Selbständige“ (Ich-AG) – Flexibilität bei der Anstellung und Entlassung von Arbeitenden, keine Arbeitsplatzsicherheit – transaktionale Arbeitsbeziehung



3. Kompetitivität

- **Gesellschafts-/ Organisationsebene:** Privatisierung ehemals öffentlicher Einrichtungen (z. B. Gesundheitswesen, Energie, öffentlicher Verkehr)
- **Arbeitsplatz** = wettbewerbsorientiert, Arbeitende müssen gegenseitig um knappe Ressourcen kämpfen
- „Erfolgreiche:r Arbeitskraftunternehmer:in“: Bedürfnisse nach Wachstum und Entwicklung werden durch Leistung, Innovation, Karriereerfolg, Gehaltserhöhung und Beförderung befriedigt – Verlagerung von intrinsischer Motivation (passende Eignung oder Persönlichkeitsentwicklung) zu extrinsischer Motivation (Wettbewerbsfähigkeit, Selbstentwicklung, Extrarollenverhalten, Wettbewerbsfähige CVs kreieren – besser als die Konkurrent:innen)

➔ **Quantitative Bewertungen, Kontrolle und Überwachung:**

Um als Unternehmen wettbewerbsfähig zu bleiben, muss man effizient sein – damit die Arbeitenden effizient sind, muss man deren Leistung messen, kontrollieren und überwachen (z.B. Gesundheitsbereich – Pflegeminuten pro Patient:in; Quantifizierung zum „Benchmarking“ – Vergleiche zw. Organisationen, Einheiten und Einzelpersonen möglich; Entlassungen zur Steigerung des Shareholder Values)

Neoliberale Ideologien in der Arbeitswelt und in der Forschung der A&O-Psychologie (Bal & Dóci, 2018)

Fantasmatische Logik:

WARUM sprechen die ideologisch durchdringten sozialen Praktiken und politischen Auffassungen die Menschen an?

WARUM können sie aufrechterhalten werden?

Table 1. Logics of neoliberal ideology in the workplace and WOP.

	Neoliberal ideology	
	Workplace	Work and organizational psychology (WOP)
Political logic	● Instrumentality ● Individualism ● Competition	● Instrumentality ● Individualism ● Competition
Social logic	● Business case ● Individualization ● Decline of labour agreements ● Contracts ● Quantitative assessment ● Control and monitoring	● Instrumentality of employees goals in scientific models, and topics of research ● Growing interest in individualized topics ● Practical recommendations to improve organizational performance ● Use of theory, models and concepts to explain contribution of individual employees to organizational performance
Fantasmatic logic	● Freedom ● Meritocracy & social Darwinism ● Growth & progress	● Harmonious employment relationship ● Social engineering

Fantasmatische Logik (**WARUM?**) **Neoliberale Ideologien in der Arbeitswelt**

(Bal & Dóci, 2018)

1. Freiheitsfantasie:

Betonung der Wahlfreiheit – Arbeitende sind aktiv agierende und freie Individuen, die für sich selbst sorgen können – entsprechend flexibel und brauchen keine Beschützer:innen (Staat, Gewerkschaften, Betriebsrat)

2. Logik der Meritokratie und des Sozialdarwinismus:

Erfolg ist das Ergebnis von Willensstärke, harter Arbeit und unternehmerischem Denken. Der/die Stärkste wird überleben bzw. Personen, die sich am besten an sich ändernde Umweltgegebenheiten anpassen können. Wettbewerb ist unverzichtbar und fair ➡ jeder hat dieselben Chancen zum Erfolg; individueller Erfolg garantiert gesellschaftlichen Erfolg. „Vom Tellerwäscher zum Millionär!“

3. Glaube an Wachstum und Fortschritt:

Persönliches Wachstum = höchstes Gut („unbegrenzte Entwicklung“ und „unendliches Wachstum“) – eigenen Marktwert ständig erhalten und erweitern (Selbstinstrumentalisierung und Selbstausbeutung).

Internalisierung dieser Ideologie ➡ integraler Bestandteil der eigenen Identität.

4. Fantasie eines harmonischen Arbeitsverhältnisses:

- Harmonische Beziehung zwischen Arbeitenden und Unternehmen durch Konsens und Verhandlungen; Bsp. Psychologischer Vertrag: Beziehung ist reziprok und gleichberechtigt; moderne Mitarbeiter:in ist proaktiv und fähig zum Verhandeln → dieselbe Machtposition wie das Unternehmen.

➔ **Glaube an Fairness und Reziprozität bleibt eine Fantasie**, da in Realität nicht vorhanden. In der A&O wird systematisch die strukturelle Ausbeutung im Neoliberalismus ausgeblendet. Machtunterschiede zwischen Unternehmen und Arbeitenden werden kaum berücksichtigt!

5. Begriff des Social Engineering:

- Realität & soziale Beziehungen sind mit Interventionen veränderbar – Wissenschaft kann faire & harmonische Arbeitsplätze gestalten z.B. Unternehmensgewinne steigern & gleichzeitig Gesundheit der Arbeitenden erhalten.

➔ **Überschätzung der Wirkung von A&O-Forschung/Organisationsentwicklung/Personalentwicklung** – Unterschätzung vorherrschender struktureller Mächte und politischer Ideologien.

Empirische Studien der Innsbruck Group on *Critical* Research in Work- and Organizational Psychology (I-CROP)

Exemplarische Studien zu verinnerlichten, neoliberalen ideologischen Überzeugungen (NLBQ)

Studie 1: Vier Masterand:innen, 2019

Studie 2: Drei Masterranden, 2020

Studie 3: Drei Masterandinnen, 2020

Studie 4: Eine Masterarbeit (Schramm, 2023)

Pilotstudie zum Neoliberalen Organisationsklima (NLBQ-C)

Pflegedemo, ÖGB-Link und Altenwohnheim (2025)

Exemplarische Studien zu verinnerlichten, neoliberalen ideologischen Überzeugungen (NLBQ)

Verinnerlichte, neoliberale ideologische Überzeugungen = Individuelle Einstellung zum Neoliberalismus in der Arbeitswelt (Höge et al., submitted)

Fragebogen zur Erfassung Neoliberaler Ideologischer Überzeugungen (NLBQ)

Fragebogenentwicklung: Ursprünglich 51 Items, 3 Dimensionen

Nach Studie 1: Itemreduktion (explorative Faktorenanalysen): **18-Item-Version** (+6 „Backup“-Items in Studie 2)

Fragenbeispiele:

Instrumentalität: z.B. *„Entlassungen sind gerechtfertigt, um den Gewinn eines Unternehmens zu steigern.“*

Individualismus: z.B. *„In der Arbeitswelt gilt es Chancen zu nutzen – „jeder ist seines Glückes Schmied“.*

Kompetitivität: z.B. *„Beschäftigte müssen verstehen, dass sie sich gegenüber nationaler und internationaler Konkurrenz ständig beweisen müssen.“*

Antwortformat: **1** = *stimme überhaupt nicht zu* – **6** = *stimme völlig zu*

(Unterrainer, Höge & Hornung, 2025 working paper)

Organisationsklima = die gemeinsame Wahrnehmung der Mitarbeitenden von organisationalen Praktiken, Richtlinien und Verfahrensweisen (Schneider et al., 2013).

Neoliberales Organisationsklima = spezifisches Organisationsklima, gekennzeichnet durch die gemeinsame Wahrnehmung der Mitarbeitenden von instrumentellen, individualistischen und kompetitiven Praktiken, Richtlinien und Verfahrensweisen bei der Arbeit.

Fragebogen zur Erfassung des Neoliberalen Organisationsklimas (NLBQ-C)

Fragebogenentwicklung: 51 Items, 3 Dimensionen

Fragenbeispiele:

„Bei mir in der Arbeit...

Instrumentalität: z.B. ... werden Kündigungen als gerechtfertigt angesehen, wenn sie den Gewinn steigern.“

Individualismus: z.B. ... ist es selbstverständlich, dass man mit Unsicherheiten selber klarkommen muss.“

Kompetitivität: z.B. ... gilt das Prinzip ‚Fressen oder gefressen werden‘.“

☐ **Antwortformat:** 1 = *stimme überhaupt nicht zu* – 6 = *stimme völlig zu*

Exemplarische Studien zu verinnerlichten, neoliberalen ideologischen Überzeugungen (NLBQ)

Stichprobenbeschreibung

Vier Zufallsstichproben aus Österreich und Deutschland

Studie 1

***N* = 664**

Geschlecht: 57.2 % weiblich; 42.8 % männlich

Bildung: 51.2 % Universitätsabschluss

Ø Alter: 40.0 Jahre (*SD* = 12.88, 18-78 Jahre)

Studie 2

***N* = 458**

Geschlecht: 57.6 % weiblich; 42.4 % männlich

Bildung: 74.5 % Universitätsabschluss

Ø Alter: 30.7 Jahre (*SD* = 10.6, 17-64 Jahre)

Studie 3

***N* = 559**

Geschl.: 70.3 % weiblich; 29.2 % männlich; 0.5 % divers

Bildung: 59.4 % Universitätsabschluss

Ø Alter: 37.7 Jahre (*SD* = 12.78, 18-75 Jahre)

Studie 4

***N* = 344**

Geschl.: 67.2 % weiblich; 32.0 % männlich; 0.8 % divers

Bildung: 65.4 % Universitätsabschluss

Ø Alter: 28.1 Jahre (*SD* = 9.43, 17-72 Jahre)

Stichprobe von der Pflegekundgebung: $n = 38$; ÖGB-Link, Altenwohnheim und Studierende: $n = 70 \rightarrow N = 108$

Geschlecht: 63,80 % weiblich
35,20 % männlich
1,00 % divers

Ausbildung: 3,00 % Pflichtschule
18,80 % Berufsschule
30,70 % Weiterführende schulische Ausbildung ohne Matura / Abitur
11,90 % Weiterführende schulische Ausbildung mit Matura / Abitur
35,60 % Universität / Fachhochschule

Führungsaufgaben: 73,40 % Nein
26,60 % Ja

Branche: 80,20 % Gesundheits- & Sozialwesen
2,00 % Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
4,00 % Industrie und Gewerbe
3,00 % Bau und Baunebengewerbe
1,00 % Handel
1,00 % Beherbergung und Gastronomie
2,00 % öffentlicher Dienst
3,00 % Information und Kommunikation
4,00 % Erziehung und Unterricht

Ø Durchschnittliches Alter: 43,39 Jahre

Ø Wochenstunden: 32,90 h

Ø Beschäftigungsdauer im Betrieb: 11,05 Jahre

Exemplarische Studien zu verinnerlichten, neoliberalen ideologischen Überzeugungen (NLBQ)

Ergebnisse

	NLI-Gesamt	Instrumentalität	Individualismus	Kompetitivität
Prosoziales Arbeitsverhalten (Studie 1)	-.15**	-.19**	-.08	-.11**
Kontraproduktives Arbeitsverhalten (Studie 3)	.15**	.21**	.03	.12**
Moralisches Verhalten (Studie 1)	-.21**	-.24**	-.12**	-.16**
Soziale Dominanzorientierung (Studie 2)	.52**	.55**	.32**	.41**
Gruppenbez. Menschenfeindlichkeit (Studie 3)	.43**	.34**	.31**	.40**
„Dunkle Triade“ (Studie 3)				
- Narzissmus	.25**	.20**	.20**	.20**
- Machiavellismus	.54**	.37**	.38**	.53**
- Psychopathie	.23**	.28**	.10*	.14**
Umwelteinstellung/Umweltbewusstsein (Studie 2/4)	-.14*/-.52**	-.51**	-.32**	-.48**
Klimaschützendes Verhalten (Studie 4)	-.44**	-.36**	-.32**	-.41**
CO2-Fußabdruck (Studie 4)	.31**	.25**	.24**	.29**

Pilotstudie – Neoliberales Organisationsklima

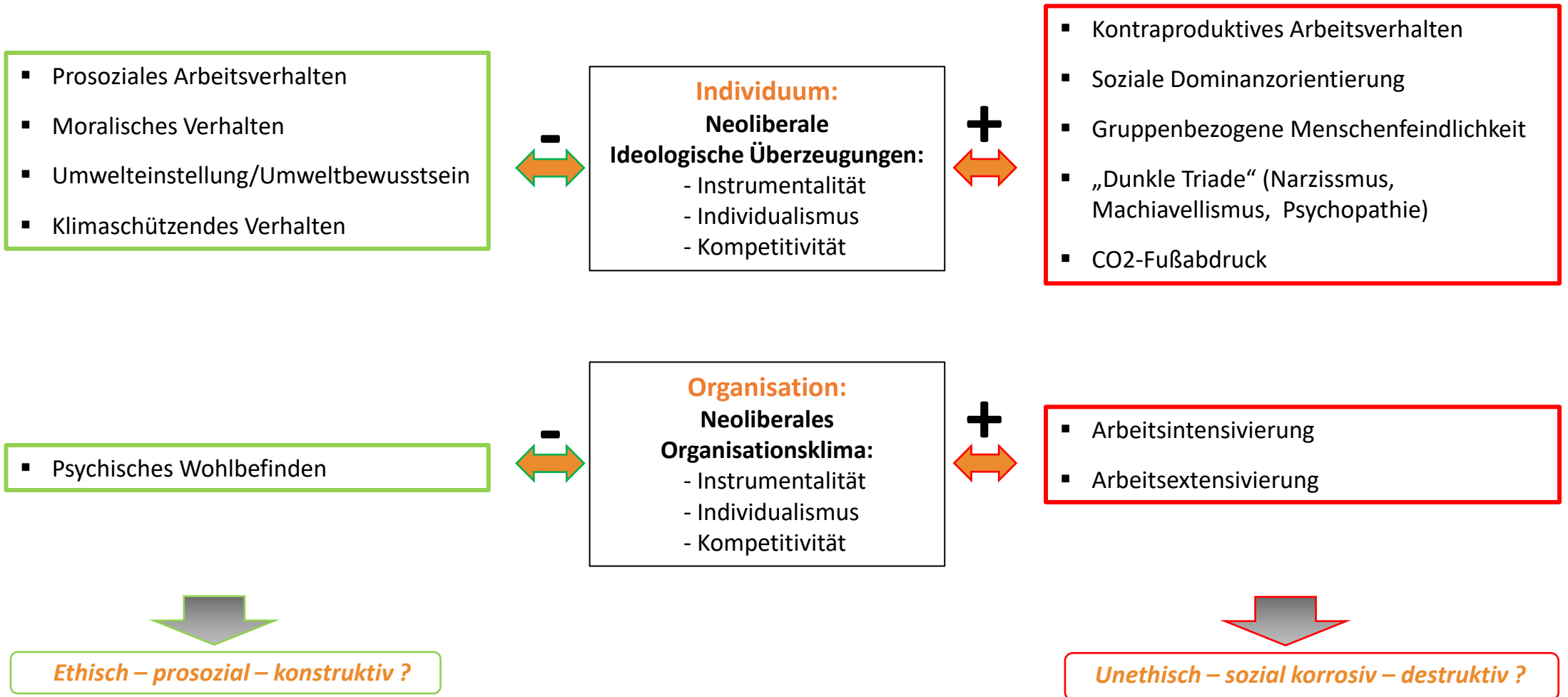
(Unterrainer, Höge & Hornung, 2025 working paper)

Ergebnisse

	Neoliberales Organisationsklima - Gesamt	Instrumentalität	Individualismus	Kompetitivität
Arbeitsintensivierung Dettmers & Krause (2020)	$r = .49^{**}$	$r = .49^{**}$	$r = .45^{**}$	$r = .41^{**}$
Arbeitsextensivierung Dettmers & Krause (2020)	$r = .41^{**}$	$r = .41^{**}$	$r = .40^{**}$	$r = .32^{**}$
Psychisches Wohlbefinden Brähler et al. (2007)	$r = -.36^{**}$	$r = -.32^{**}$	$r = -.45^{**}$	$r = -.25^{*}$

Anmerkung: $N = 108$; Bivariate Korrelationen; $^{**}p < .01$, $^{*}p < .05$.

Zusammenfassung der wissenschaftlichen Ergebnisse



Limitationen

- sehr akademische Stichproben (> 50% universitäre Ausbildung)
- Querschnittsstudien
- Selbstbeurteilungs-Fragebögen – zum Teil sehr langer Fragebogen

Ausblick – was kann man in der Forschung tun?

- Qualitative Untersuchungen von mehr unbewussten, psychodynamischen Aspekten und Ursachen neoliberaler/ökonomistischer Überzeugungen – **Fantasmatische Logiken?**
- Weitere quantitative Studien:
 - Auswirkungen von neoliberalem Organisationsklima – **Ausbau der laufenden Studie**
- Entstehung von neoliberalen/ökonomistischen Überzeugungen? – **Prävention? Intervention?**
- Berücksichtigung struktureller Bedingungen auf individuelles Arbeitsverhalten? – **Machtverhältnisse, ökonomische Umstände, Ideologien**

Wie geht's in der Arbeit weiter, was kann man tun? Rolle von **Sicherheitsvertrauenspersonen**?

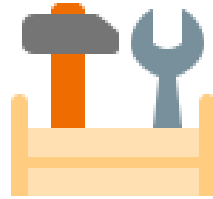
Neoliberale Ideologien in der Arbeitswelt (Bal & Dóci, 2018)

- 1) Bewusstmachen der Mechanismen, Sensibilisierung: Wie erfahren Sie neoliberale Ideologien in Ihrem Umfeld?
- 2) Bewusstsein von Sicherheitsvertrauenspersonen in den Betrieb hineintragen: Wie? – mit Betriebsrät:innen?
- 3) Was bedeuten neoliberale Ideologien für den Arbeitnehmer:innenschutz? Beispielsweise:
 - a) Schutzmaßnahmen als hinderlich für die Erreichung der Unternehmensziele?
 - b) Arbeitsintensivierung – Pausen weglassen, hoher Zeitdruck, zusätzliche Aufgaben um Arbeitsziele zu erreichen
 - c) Arbeitsextensivierung – Länger arbeiten, Arbeit mit nach Hause nehmen, Verfügbarkeit auch außerhalb der regulären Arbeitszeit um Arbeitsziele zu erreichen?
 - d) Relevanz der psychischen Gesundheit – für Personen mit humanistischen Werten?

Alternative zum neoliberalen Ansatz:

Zurück zum historischen Weltbild der Arbeit: Fokus auf Dauerverträge, Arbeitsplatzsicherheit, lebenslange Anstellung in der selben Firma, stabile Arbeitsverhältnisse & eine flächendeckende kollektive Vertretung durch Gewerkschaften

Vielen Dank!



Anmerkungen,
Diskussion,
Fragen,
Kritik,

...



Wenn Sie im Dienstleistungsbereich tätig sind und an der **Studie zum Neoliberalen Organisationsklima** teilnehmen möchten, scannen Sie bitte folgenden **QR-Code**:

