

Workshop **„Back to the roots: Gesundheit und ein gutes Leben in der Arbeitswelt“**

Yvonne FERREIRA, Stefan HEINEMANN, Ulrike HELLERT,
Gottfried RICHENHAGEN, Hans-Dieter SCHAT

*FOM Hochschule für Oekonomie & Management
Leimkugelstraße 6, 45141 Essen*

Kurzfassung. Industrie 4.0, Digitalisierung und ständige Erreichbarkeit, Inflation der psychischen Diagnosen – es scheint, als ob die Arbeitswelt aktuell vor grundlegend neuen Herausforderungen steht. Dies ist der Fall – doch müssen zur Bewältigung alle Konzepte neu entwickelt werden? Vielleicht hilft auch, erprobte und bewährte Ansätze auf ihre Tauglichkeit für die neuen Herausforderungen zu überprüfen. Dies ist das Ziel des hier vorgestellten Workshops, organisiert von der FOM Hochschule für Oekonomie und Management.

Schlüsselwörter. Gesundheit, Arbeitsfähigkeit, Arbeitszeit, Arbeitszufriedenheit, Betriebliches Gesundheitsmanagement

1. „Gesundheit“ als Ersatzbegriff für „gutes Leben“? (Heinemann)

Das betriebliche Gesundheitsmanagement erfährt aktuell große Aufmerksamkeit, auch in Seminar- und Abschlussarbeiten einer Hochschule wie der FOM. Möglicherweise ist dies nicht nur dem Bedarf der Praxis geschuldet. Eine Vermutung wäre, dass die Frage nach einem guten, sinnvollen Leben nur wenig diskutiert wird und die Gesundheitsdiskussion hier einspringt. Da wäre die Frage: Wie sieht diese Diskussion aus der Sicht einer Disziplin aus, die sich mit Sinn und gutem Leben beschäftigt, konkret:

Wie ist hier die Perspektive eines Theologen mit breiter Berufspraxis?

2. Kompetenzen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit (Richenhagen)

Im Zusammenhang der Informatisierung von Dienstleistung und industrieller Produktion (Industrie 4.0, Arbeit 4.0, Big Data etc.) ist immer öfter von neuen Kompetenzanforderungen die Rede, die auf die Beschäftigten zukommen. Personalforschung und Arbeitswissenschaft stellen auf der anderen Seite bewährte Begrifflichkeiten und Konzepte bereit, die in diesem Zusammenhang weiterhelfen können:

- Implizites Wissen,
- informelles Wissen,
- Kompetenzmodelle,
- Triadengespräche.

Der Vortrag entwirft ein Forschungskonzept, das auf dieser Begrifflichkeit aufbaut. Es entwickelt Suchrichtungen, deren Verfolgung Antworten auf die Frage erbringen können,

wie Organisationen im Hinblick auf die Informatisierung eine strategische Personalentwicklung betreiben können.

3. „Permanent online – kann das gesund sein?“ Chancen und Risiken einer hochflexiblen mobilen Arbeitszeit mit selbstbestimmten Arbeitszeiten und -orten.

Die Arbeit der Zukunft bietet für Betriebe und Beschäftigte zahlreiche neue Gestaltungschancen mit teils erheblichen und neuen Kompetenzanforderungen. Orts- und zeitflexibles Arbeiten wird durch die neuen Technologien für viele Beschäftigte möglich. Wie kann dabei das physische und psychosoziale Wohlbefinden gefördert werden? Repräsentative Studien dokumentieren typische Belastungsfaktoren wie hohen Termin- und Zeitdruck, Arbeitsunterbrechungen oder hohes Arbeitspensum. Mangelnde Erholung und selbstgefährdendes Verhalten können die Gesundheit der Beschäftigten nachhaltig negativ beeinflussen. Im Workshop wird Arbeit 4.0 im Kontext der flexiblen und mobilen Arbeitszeitgestaltung thematisiert, es werden wirksame Indikatoren für psychobiologisches Wohlbefinden vorgestellt und Gestaltungschancen auf der Verhaltens- und Verhältnisebene diskutiert. Dabei wird die Komplexität der Thematik sichtbar gemacht und ein organisationaler Ansatz präferiert.

4. Arbeitszufriedenheit als Indikator für psychische Belastungen und Beanspruchungen (Ferreira)

Das Zurich Model Revisited erhebt Arbeitszufriedenheit mittels vier Kernvariablen: 1. Soll-Ist-Wert-Vergleich zwischen Erwartungen und tatsächlichen Arbeitsbedingungen 2. Kontrollwahrnehmung 3. Anspruchsniveauperänderung sowie 4. Problemlösungen.

Das Zusammenspiel dieser Komponenten ergibt einen von möglichen 36 Arbeitszufriedenheitstypen. Hinsichtlich der Entstehung von psychischen Belastungen und Beanspruchungen können gerade die Kontrollwahrnehmung sowie die Problemlösungen eine wichtige Rolle spielen. Beides sind wichtige Ressourcen bei der Bewältigung von Belastungen und anerkannte Einflussfaktoren bei der Entstehung von Stress.

Anhand von drei empirischen Projekten, in denen der FEAT (Fragebogen zur Erhebung von Arbeitszufriedenheitstypen, Ferreira, 2009) als auch der COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire, FFAW 2015a, 2015b) sowie weitere Erhebungsverfahren zum Einsatz kamen, wird aufgezeigt werden, dass sowohl die Problemlösungen als auch die Kontrollwahrnehmung entscheidende Kenngrößen für die Entstehung und Aufrechterhaltung psychische Beanspruchungen darstellen. Im Workshop soll gemeinsam diskutiert werden, wie diese Kenngrößen weiterführend genutzt werden können, um beispielsweise ein Frühwarnsystem zu installieren.

5. Betriebliches Gesundheits-Management –nachhaltiger Nutzen?

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement zeigt alle Anzeichen einer Mode: Die Anzahl der Publikationen steigt rapide und Berufsverbände werden gegründet. Interessierten steht eine Vielzahl von Fortbildungen zur Auswahl, mit unterschiedlichsten Ausrichtungen, Voraussetzungen und Qualitätsansprüchen.

In etlichen Betriebsprojekten scheint Gesundheitsmanagement umgesetzt zu werden, ohne dass hierfür eine klare Analysen oder Bedarfserhebungen zu sehen sind. Daher stellt sich die Frage: Ist Betriebliches Gesundheitsmanagement nur eine kurzfristige Mode oder verspricht es nachhaltigen Nutzen – oder verspricht Gesundheitsmanagement nachhaltigen Nutzen, obwohl e seine aktuelle Modeerscheinung ist?

6. Beteiligte

Prof. Dr. rer. nat. Yvonne Ferreira ist Diplompsychologin und Arbeitswissenschaftlerin mit einer Professur für Wirtschaftspsychologie an der FOM

Prof. Dr. Stefan Heinemann, Theologe, Prorektor für den Bereich Kooperationen an der FOM

Prof. Dr. Ulrike Hellert ist Professorin und Wissenschaftliche Direktorin des Instituts für Arbeit & Personal der FOM. Christina Goesmann und Gundula Grzesik sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an diesem Institut.

Prof. Dr. Gottfried Richenhagen lehrt Personalmanagement und ist Wissenschaftlicher Direktor des Instituts für Public Management (i.G.) der FOM

Prof. Dr. Hans-Dieter Schat lehrt Personalmanagement und ist stellvertretender wissenschaftlicher Direktor des Instituts für Public Management (i.G.) der FOM.

7. Literatur

Ferreira, Yvonne: FEAT – Fragebogen zur Erhebung von Arbeitszufriedenheitstypen: Zukunftsperspektive für das Züricher Modell. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie. 53. Jahrgang (N. F. 27), Heft 4/2009, Göttingen: Hogrefe, S. 177-193, 2009

FFAW Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften GmbH. (2015a). Inhalte des COPSOQ. Verfügbar unter: <http://www.copsoq.de/was-ist-copsoq/inhalt-des-copsoq/>

FFAW Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften GmbH. (2015b). Valide Messung. Verfügbar unter: <http://www.copsoq.de/was-ist-copsoq/valide-messung/>