

Diskontinuität, Mobilität, Globalität

Zur neuen Qualität gesundheitlicher Belastungen
in der Wissensarbeit

Dr. Rüdiger Klatt, TU Dortmund



pragdis

Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz
in diskontinuierlichen Erwerbsverläufen

NErvUM

dehhi

Diskontinuierliche Erwerbsbiografien
als betriebliche Innovationschance

Netzwerk

tu technische universität
dortmund

www.burnon-zentrum.de
Burnon
Zentrum für Burnout-Prävention, Beratung und Coaching

LMU
LUDWIG-
MAXIMILIANS-
UNIVERSITÄT
MÜNCHEN

adesso | business.
people.
technology.

www.fiap-ev.de
fiap
Forschungsinstitut für Innovative Arbeitsgestaltung und Prävention

gaus | medien bildung politikberatung

TEAM GESUNDHEIT
Gesellschaft für
Gesundheitsmanagement mbH

IP? Institut für
Praxisforschung und
Projektberatung

www.zeitschrift-gaevview.de
präview
Zeitschrift für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention

Fachkonferenz „Die Zukunft der Arbeit“
Unternehmenskultur von morgen zwischen nachhaltiger und
fluider Organisation; Dresden, 04./05. April 2013

fiap Forschungsinstitut für innovative
Arbeitsgestaltung und Prävention e.V.

Neue erwerbsbiografische Modelle haben sich etabliert

Ciesinger/Klatt (2009)

„Erwerbsbiografien zu Beginn des 21. Jahrhunderts sind geprägt durch häufigere Arbeitsplatz- und Arbeitgeberwechsel, durch Tätigkeits- und Berufswechsel sowie durch einen Wechsel zwischen Beschäftigungsformen (Vollzeit/Teilzeit, sozialversicherungspflichtige und selbstständige Tätigkeit, Zeitarbeit, Umschulungen und Arbeitslosigkeit).“

Ciesinger (2010)

„Die Arbeit in der Wissensökonomie gibt bereits einen Blick auf die Arbeitswelten der Zukunft. Körperlich belastungsarm, projektförmig, autonom, mobil, selbstgesteuert und selbstverantwortlich.“

- Zahl der Erwerbstätigen erreicht mit über 41 Millionen im Jahresdurchschnitt 2011 Höchststand.
- Anteil der Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen (unbefristet, Vollzeit) ist in letzten zwanzig Jahren von 79 % auf 67 % gesunken.
- 2,8 Mio. befristet Beschäftigte.
- 5 Mio. Beschäftigte arbeiten in Teilzeit.
- Selbstständigenquote liegt bei 11 %.
- Zahl der Zeitarbeiter hat sich zwischen 1997 und 2011 mehr als verdreifacht (1997: 213.000; 2011: 755.000 Zeitarbeitnehmer).
- Zahl der geringfügig Beschäftigten hat sich exponentiell vergrößert (2,67 Mio.).
- Von Phasen der Arbeitslosigkeit sind 31% der Beschäftigten mindestens einmal in ihrem Leben betroffen, 5% sogar mehr als dreimal. (BIBB)

(Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistisches Jahrbuch 2012)

„Arbeitssammler, Jobnomaden und Berufsartisten“ (Plöger 2010)

„Digitale Boheme“ (Friebe/Lobo 2006):
„zu leben und zu arbeiten, wie man Lust hat“

„Netslaves“

„Neues Prekariat“:
„Das Prekariat ist in der post-industriellen Gesellschaft, was das Proletariat in der Industriegesellschaft war“. (Alex Foti)

„Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ (Bosch 2003, Bolder 2004)

→ **Neue Erwerbsbiografien sind Ausdruck eines umfassenden Individualisierungsprozesses in Wirtschaft und Gesellschaft**

Die Gesellschaft verbreitet eine „Doppelbotschaft“

Einerseits gelten die neuen Arbeit(skraftunter)nehmer als:

- lernfähig, mobil und belastbar
- Vorbilder
- eine neue, leistungsfähige Beschäftigtengruppe: flexibel - dynamisch - kreativ
- Träger der gesellschaftlichen Wertschöpfung

Andererseits gibt es keine adäquate gesellschaftliche Unterstützung:

- keine soziale Absicherung bei Krankheit und im Alter
- keine außerbetriebliche Unterstützung bei der gesundheitsförderlicher Gestaltung der Arbeit
- Folgen: Selbstaussbeutung / Kurzfristperspektive dominiert, gestörte Work-Life-Balance, psychische und körperliche Erschöpfung

1. Die unentdeckten Potenziale diskontinuierlich Beschäftigter (NERVUM)

Ausgangsthese: In Diskontinuitäten liegen (auch) Potenziale:

- Erweiterter Kompetenzerwerb durch verschiedenartige Tätigkeiten – fachlich und überfachlich.
- Chancen zur Realisierung einer Work-Life-Balance.
- Veränderungen in den Lebensbedingungen können zu beschleunigten Lernprozessen führen (Lernen durch Entlernen).
- Das Meistern von Krisen stabilisiert die Lebensführung.
- Die Zusammenführung von Kompetenzen aus verschiedenen biografischen Episoden führt zu neuen, arbeitsmarktrelevanten Profilen.
- Sprunginnovationen werden durch neue Kompetenzclusterung ausgelöst.

1. Die unentdeckten Potenziale diskontinuierlich Beschäftigter (NErVUM)

Ergebnisse einer Onlinebefragung in der Medienindustrie

- Ziel: Erhebung von Selbsteinschätzungen bzgl. fachlicher und Schlüsselqualifikationen bei Personen mit verschiedenen ausgeprägten Diskontinuitäten
- Methode: aus einer Datenbank konnten Kompetenzitems ausgewählt und gevotet werden
- Sample: 482 Personen aus der Medienindustrie

Weitere erfragte Informationen:

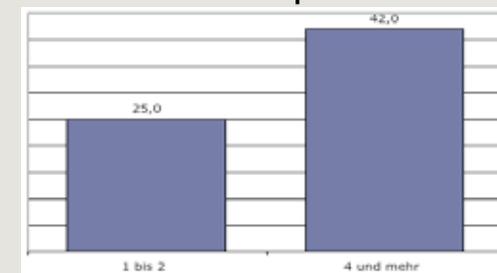
- Lernverhalten,
- Branchenerfahrungen
- Anzahl und Dauer der
- Erwerbsstationen

1. Die unentdeckten Potenziale diskontinuierlich Beschäftigter (NErVUM)

Fachlicher Kompetenzvorsprung von Personen mit diskontinuierlichen Erwerbsbiografien

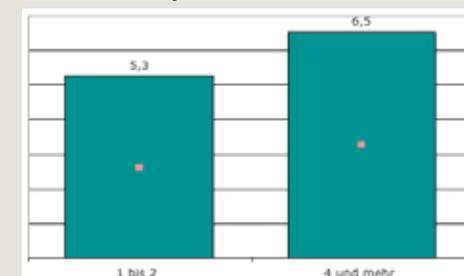
- Personen mit einer diskontinuierlichen Berufsbiografie geben im Schnitt 68% mehr Fachqualifikationen an.
 - Der Grad der Diskontinuität hat leicht positive Auswirkungen auf das Kompetenzniveau fachlicher Qualifikationen (keine Dequalifikation!).
- = Personen mit ‚unsteten‘ Erwerbsbiografien verfügen also über ein breiteres Kompetenzprofil bezüglich fachlicher Qualifikationen bei leicht erhöhtem Kompetenzniveau.

Anzahl Kompetenzen



Anzahl Erwerbsstationen

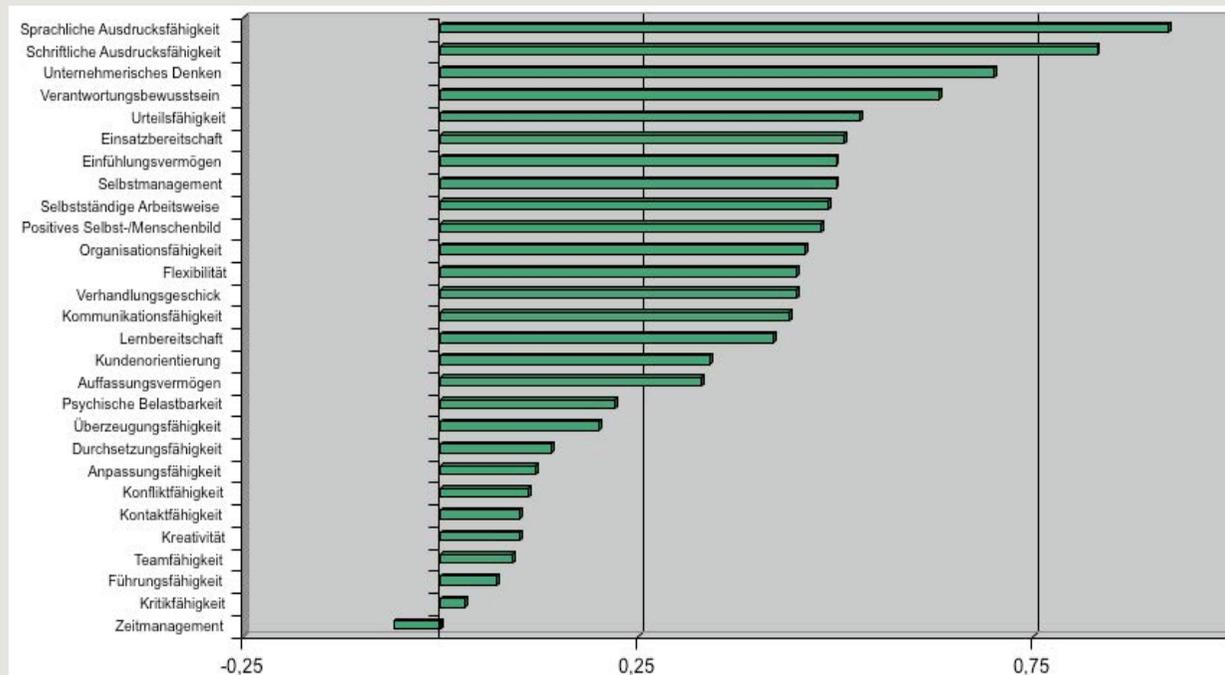
Kompetenzniveau



Anzahl Erwerbsstationen

1. Die unentdeckten Potenziale diskontinuierlich Beschäftigter (NErVUM)

Personen mit Diskontinuitäten bewerten ihre Schlüsselqualifikationen durchgängig höher.



2. Diskontinuierlich Beschäftigte als Hochrisikogruppe der Wissensökonomie (pragdis)

Ergebnisse unserer Forschungen

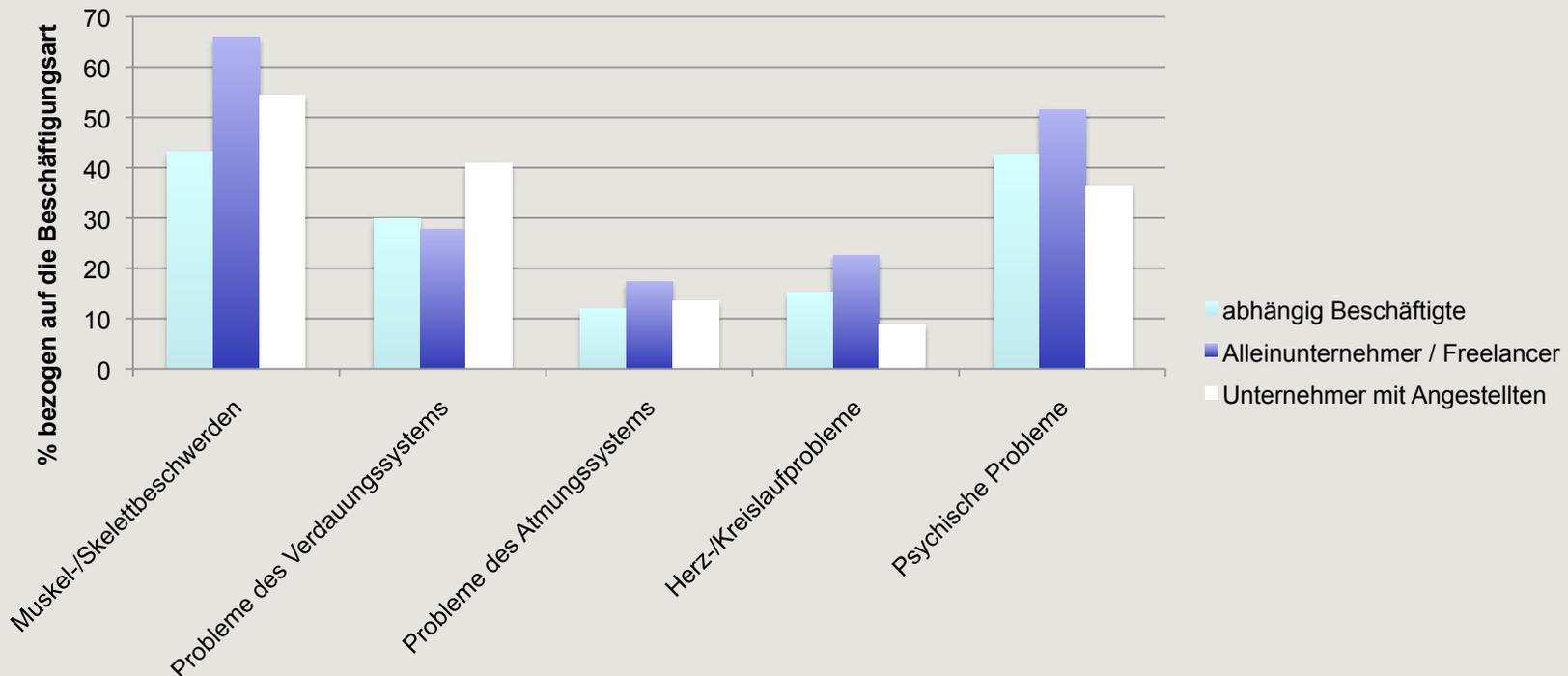
- „Von Entwarnung keine Rede“: Die neuen Arbeitsbedingungen schaffen neue Belastungssituationen.
- Psychische Erschöpfung bis hin zum Burnout gefährdet die Leistungsträger in der Wissensarbeit.

Diskontinuierlich Beschäftigte sind die Hochrisikogruppe:

- Prävention wird der Flexibilisierung geopfert.
- Diskontinuierliche Beschäftigte sind von betrieblichen Präventionsangeboten ausgegrenzt und/oder
- werden von diesen nicht erreicht (der Präventionsort Betrieb verliert an Bedeutung).

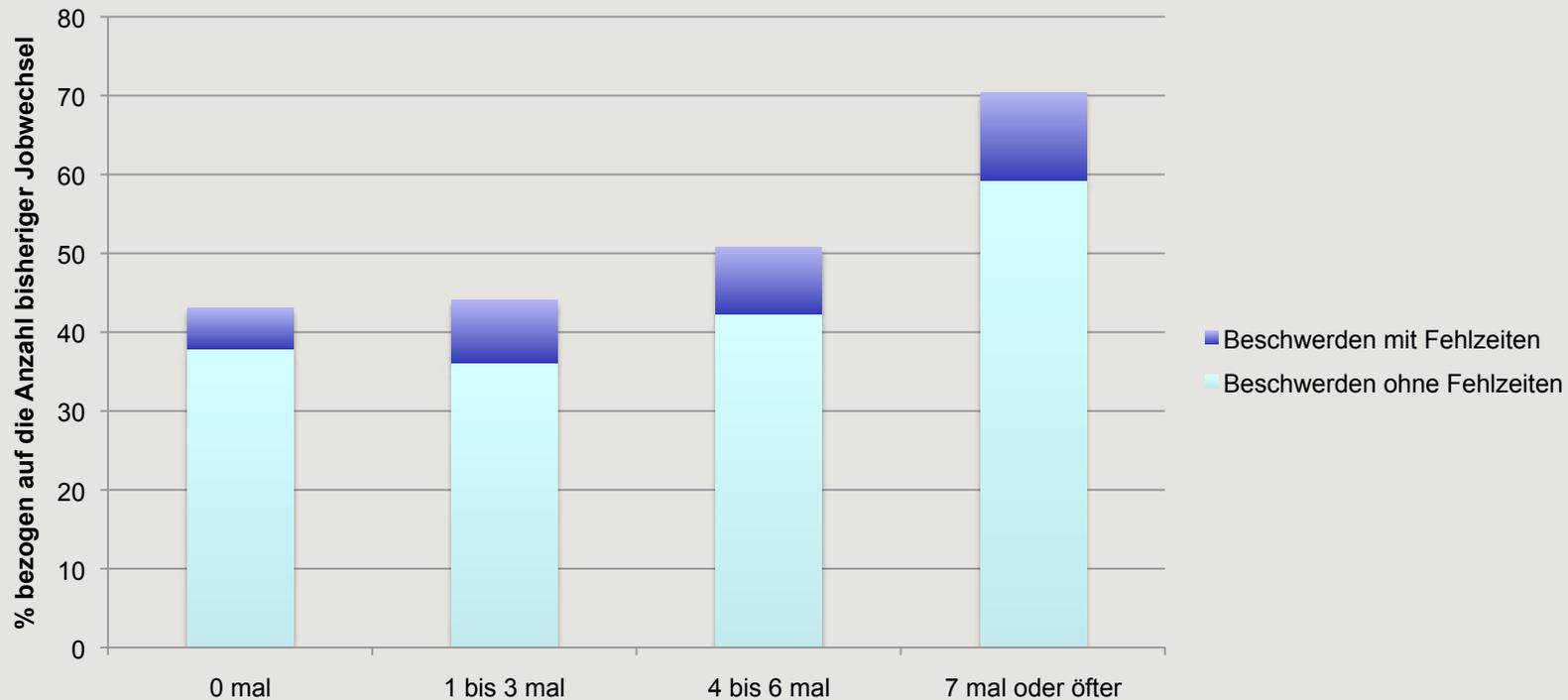
2. Diskontinuierlich Beschäftigte als Hochrisikogruppe der Wissensökonomie (pragdis)

Gesundheitliche Probleme in den letzten 12 Monaten, die nach Einschätzung der Befragten arbeitsbedingt sein könnten



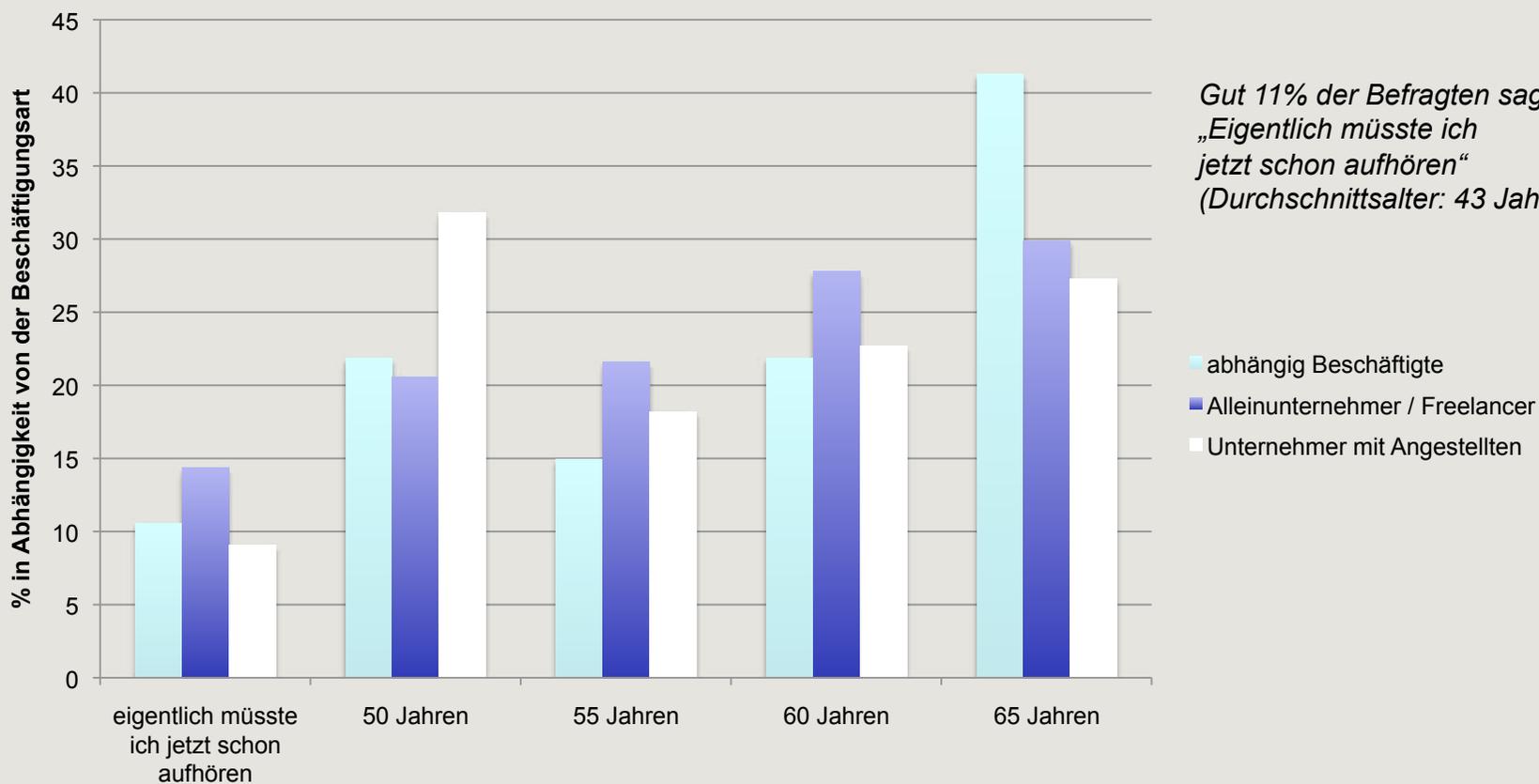
2. Diskontinuierlich Beschäftigte als Hochrisikogruppe der Wissensökonomie (pragdis)

Psychische Probleme (Stressempfinden, Burnout, Depression) in Abhängigkeit von der Anzahl bisheriger Jobwechsel



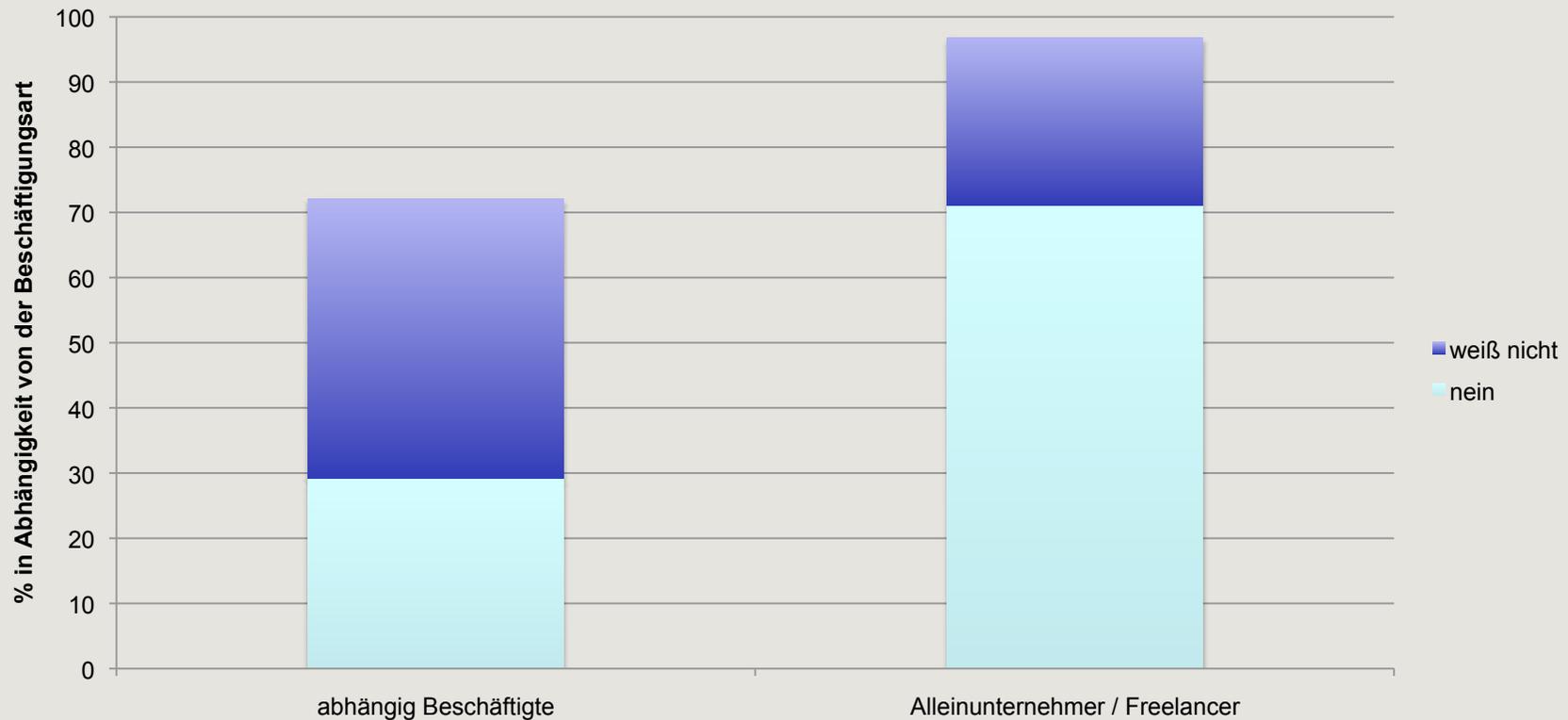
2. Diskontinuierlich Beschäftigte als Hochrisikogruppe der Wissensökonomie (pragdis)

Ich werde die Belastungen aushalten bis zum Alter von ...



2. Diskontinuierlich Beschäftigte als Hochrisikogruppe der Wissensökonomie (pragdis)

Haben Sie uneingeschränkt die Möglichkeit an betrieblichen Präventionsangeboten teilzunehmen?



2. Diskontinuierlich Beschäftigte als Hochrisikogruppe der Wissensökonomie (pragdis)

Schlussfolgerungen

- Es ist eine weitere Verschlechterung des gesundheitlichen Status-quo in der IT-Branche (und in der Wissensarbeit insgesamt) zu erwarten.
- Im Zentrum: psychische Erschöpfung bis hin zum Burnout.
- Die Branche ist darauf präventiv nicht vorbereitet: nur in wenigen Unternehmen gibt es ein funktionierendes betriebliches Gesundheitsmanagement.
- Die Bereitschaft der Unternehmen, präventive Maßnahmen anzugehen ist gering.
- Es existieren auch keine alternativen, überbetrieblichen Präventionsstrategien, die insbesondere für diskontinuierlich Beschäftigte (Jobnomaden, Freelancer) dringend geboten wären.
- Die Beschäftigten selbst verhalten sich reaktiv und betreiben keine Primärprävention.

→ **Präventionsvakuum**

Modell eines betriebsunabhängiges Zentrum integrierter und interdisziplinärer Burnout-Prävention

- Salutogenetisches Grundverständnis
- Prozessuales und interdisziplinäres Interventionsmodell
- Zusammenarbeit von Psychologie, Sozial-, Arbeitswissenschaft und Medizin
- Erwerbsbiografie-Gestaltung als Präventionsinstrument
- Wo möglich: Integration von arbeitsbezogenen Netzwerken der Selbsthilfe

Ziel:

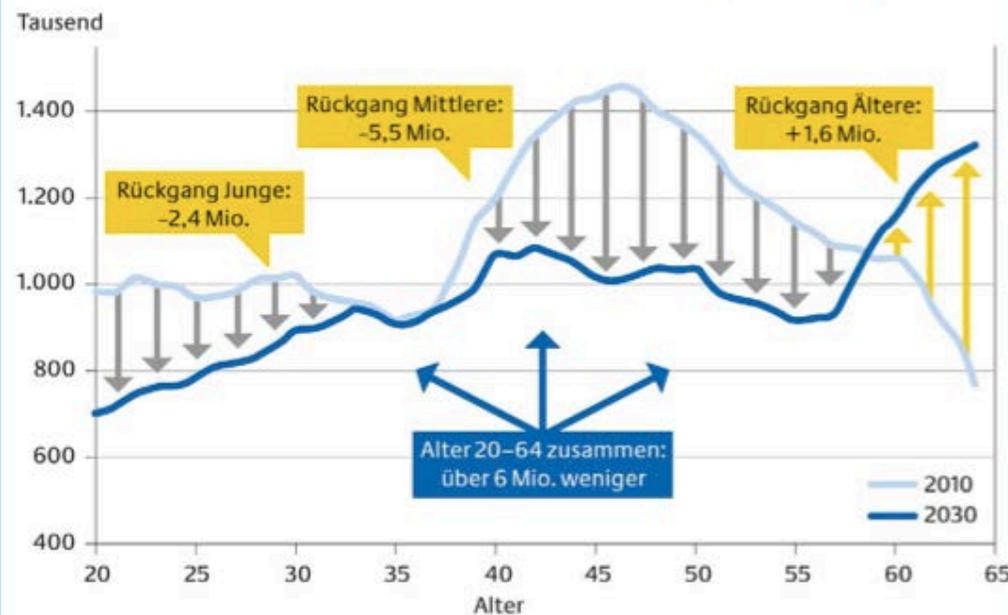
Beratung und Koordinierung von präventiven und therapeutischen Burnout-Unterstützungsleistungen für die neuen Arbeitnehmer- und für neue Unternehmenstypen in der Wissensökonomie

Nachhaltigkeit: Spin-offs von pragdis

- Interdisziplinäres Burnout-Kompetenzzentrum „Burnon“ in Düsseldorf (Dr. Dagmar Siebecke)
- Modellprojekt: „Münsterland-Zentrum für Gesundes Arbeiten“ in NRW – Aufbau von regionale Präventionszentren mit dem Schwerpunkt psychische Belastungen (gaus, medomus, amexus)
- Präventionslandkarte / „Online Motivational Interviewing“ (Team Gesundheit)
- Ansatzpunkte für den Aufbau von sozialen Netzwerken der Selbsthilfe (IPP)
- Neues Forschungsfeld: Arbeitsbedingungen und Gefährdungen des „Mobile Working“ in Europa (TU Dortmund)

4. Ausblick

Abbildung 27: Altersstruktur der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren, 2010 und 2030 (in 1.000)



Quelle: Statistisches Bundesamt, 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 1-W2

Konsequenz:

In Deutschland müssen Ältere zukünftig länger arbeiten, um die sozialen Sicherungssysteme in Balance zu halten. Ältere müssen länger motiviert, kreativ und gesund bleiben. Dazu müssen betriebliche und soziale Rahmenbedingungen u.a. so gestaltet werden, dass die Erwerbsverläufe die Innovationsfähigkeit und Kreativität erhalten.

Verschärfung der Demografieprobleme durch Präferenz für wachstums- und innovationsförderliche Maßnahmen:

- Fortschreibung der Individualisierung und Ökonomisierung der Arbeitswelt,
- Vereinbarkeit von Arbeit und Leben weiter schwierig,
- anhaltende Probleme mit der Familienfreundlichkeit induziert stabil niedrige Geburtenrate,
- in der Arbeitswelt nehmen Überforderungssymptome zu: Anstieg von Burnout und psychischen Erkrankungen.

Notwendig:

- Gestaltung einer neuen Generationenbalance,
- Ausbau alternsgerechter Arbeitsplätze,
- Fortschritte bei alternsgerechtem Karrieremanagement,
- mehr Kompetenzentwicklung/mehr Wertschätzung für Ältere,
- Entwicklung nichtlinearer Karrieremöglichkeiten und senioritätsresistentere Formen moderner Arbeit.

3. Unsere Lösungsansätze



Neues Transfermedium für die Praxis,
neue Vernetzungsplattform für die
Scientific Community:

**præview: Zeitschrift für innovative
Arbeitsgestaltung und Prävention**



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!