

Call for Papers

7. Internationale Konferenz «Arbeit und Gesundheit»

Donnerstag 10. bis Freitag 11. Februar 2022

Hochschule für Soziale Arbeit FHNW, Olten, Schweiz

Im Rahmen der Konferenz «Arbeit und Gesundheit» werden die Themen **«Arbeit und Emotionen»** und **«aktuelle Herausforderungen»** fokussiert.

Fokus 1: «Arbeit und Emotionen»

Emotionen äussern sich als Gefühl, als Verhalten, als Körperhaltung oder Körperbewegung, sowie als körperliche Veränderung. Es handelt sich bei ihnen um spezifische, mit entsprechenden Meinungen oder Wertungen verbundene Reaktionen, die in kulturellen Kontexten und sozialen Beziehungen zum Ausdruck kommen. Wichtige Gefühlsregungen sind Angst, Wut, Eifersucht, Lust, Genuss, Unsicherheit, Begeisterung, Scham, Schuld, Liebe, Hass, Glück, Zufriedenheit oder Freude. Sie zeigen, auf welche Weise wir in eine Tätigkeit involviert sind und finden ihren Ausdruck in emotionalen Äusserungen und Reaktionen.

Auch in der Arbeitswelt haben Emotionen eine wichtige Bedeutung, denn sie ermöglichen es, über das Gesprochene hinaus, weitere, mit der Arbeitstätigkeit verbundene Bedeutungen zu erkennen. Denn jede Emotion hat auch eine Signalfunktion. Sie signalisiert nicht nur Gefahr, beispielsweise bei Unzufriedenheit und Ärger, wenn Sicherheitsvorschriften im Betrieb nicht eingehalten werden und Gefährdungen von Beschäftigten in Kauf genommen werden. Ganz im Gegenteil, Emotionen verweisen auf den eigenen, individuellen Anteil, die innere Perspektive. Beispielsweise die Freude über ein gelungenes Arbeitsprodukt, die Zufriedenheit über das gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen Erreichte.

Zwischen Arbeit und Emotionen bestehen vielfältige Bezüge: Erwerbspersonen können eigene Emotionen bzw. Gefühle als Arbeitsmittel im Dienstleistungsprozess einsetzen, z.B. für die emotionale Selbstregulation, um Gefühlsregeln der Organisation mit Blick auf die Interaktion mit Kundinnen und Kunden zu beachten. Emotionen bilden darüber hinaus einen Gegenstand der Arbeit. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn Erwerbspersonen in der Dienstleistungsarbeit die Gefühle von Kundinnen und Kunden, Klientinnen und Klienten oder Patientinnen und Patienten zu beeinflussen trachten, um diese zur Mitarbeit bei der Erbringung von Dienstleistungen zu bewegen. Emotionen von Erwerbspersonen können auch durch Veränderungen in der Arbeitssituation oder Change-Management-Prozesse beeinflusst werden. Diese bilden zum Beispiel eine Quelle für moralische Gefühle, wie Ungerechtigkeits erleben, Erwartungsenttäuschungen und Vertrauensverluste. Emotionen bei der Arbeit sind überdies für die psycho-soziale Gesundheit von Beschäftigten bedeutsam. So fördern emotionale Dissonanzen bei der Arbeit die Entwicklung von Burnout, während positiven Emotionen bei der Arbeit

salutogene Wirkungen entfalten können. In der modernen Arbeitsgesellschaft hat sich eine stark spezialisierte, emotionale Kultur entwickelt, bei der das Selbst und seine Beziehungen zu anderen in den Vordergrund rückt, wie dies etwa im Zusammenhang mit der Subjektivierung von Arbeit diskutiert wird. Als Kennzeichen dieser emotionalen Kultur wird einerseits ein «bindungsloses Selbst» angesehen, das um eine rationale Einstellung bemüht und mit Selbstkontrolle und Selbstbeherrschung beschäftigt ist; andererseits aber auch als ein «geselliges Selbst», das Gefühle ausklammert, um Beziehungen mit anderen einzugehen. Im beruflichen Alltag wird daher vielfach der Zusammenhang von Rationalität, Fachkompetenz und Selbstkontrolle als wichtige Bedingung für eine gelingende Kommunikation und Kooperation am Arbeitsplatz angesehen.

In neueren Debatten hat in den vergangenen Jahren aber auch die «Expressivität von Emotionen» als neue emotionale Umgangsform an Bedeutung gewonnen. So werden insbesondere eine hohe Identifikation mit der eigenen Arbeitstätigkeit und dem Betrieb, sowie eine betriebliche Kultur der Wertschätzung und Anerkennung, die von Empathie und solidarischem Handeln getragen wird, als zentrale Faktoren für die betriebliche Leistungserstellung angesehen. Die betrieblichen Leistungsziele müssen dabei vermehrt auch emotionalen Anforderungen gerecht werden, indem sie beispielsweise einen Beitrag zum Klimaschutz, zur sozialen Gerechtigkeit oder zum Wohlbefinden der Belegschaft leisten.

Vor diesem Hintergrund sollen die Beiträge an der Konferenz untern anderem an folgende Themen anschliessen:

- an die Bedeutung von Emotionen bei der Arbeit mit Blick auf die Gesundheit von Beschäftigten;
- an die Bedeutung von Emotionen in der Arbeitswelt, wie sie etwa im Anschluss an «The Managed Heart» (Hochschild) oder an die Diagnose vom «emotionalen Kapitalismus» (Illouz) diskutiert werden;
- an die Verbindung von subjektivierendem Arbeitshandeln mit widersprüchlichen Anforderungen von Kooperations-, Gefühls- und Emotionsarbeit in der Interaktionsarbeit (Böhle et al., Dunkel);
- an die Debatte um «The New Worker» und «identity at work» (Durand), sowie um die Bedeutung der «role of affects» und das «Unbehagen in der Gesellschaft» (Ehrenberg);
- an die Bedeutung von Emotionen in «the digital economy» (Jordan);
- an die Entstehung von «socio-emotional lacunae[s]» (Gottfried), in denen Geschlechterverhältnisse innerhalb transnationaler Migrationen im Rahmen globaler Ökonomien neu geschrieben werden;

Es sind sowohl theoretische Beiträge als auch empirische Beiträge zum Fokusthema «Arbeit und Emotionen» willkommen.

Fokus 2: «Aktuelle Herausforderungen»

Globalisierung, Digitalisierung und demografischer Wandel werden aktuell als zentrale Merkmale eines fundamentalen Wandels unserer Gegenwartsgesellschaft wahrgenommen. Sie spielen eine wichtige Rolle bei der Transformation der Arbeitswelten, durch die auch im Handlungsfeld „Arbeit und Gesundheit“ neue Herausforderungen für Unternehmen, Organisationen und Beschäftigte entstehen.

In der Bearbeitung technologischer, personal- und organisationsbezogener Herausforderungen benötigen Betriebe häufig innovative Lösungen. Für die Beschäftigten stellen sich bei Innovationen Fragen der Beteiligung und Mitbestimmung. Es entstehen zum Beispiel oft neue Qualifikationsanforderungen, die alte Kompromisse destabilisieren, Verunsicherung und Stress erzeugen - der Anpassungsdruck bringt damit oft auch gesundheitliche Risiken mit sich. Vielen Menschen droht auch Arbeitsplatzverlust, und oft wird auch eine grundsätzliche berufliche Neuorientierung notwendig, auch im fortgeschrittenen Berufsalter.

Mit zunehmendem Alter steigt auch die Wahrscheinlichkeit von eigenen chronischen Krankheiten, und wichtige Bezugspersonen, wie zum Beispiel die eigenen Eltern, brauchen öfter Unterstützung (Hilfe, Betreuung und Pflege).

Vor diesem Hintergrund stellen sich unter anderem Fragen im Hinblick:

- auf die Bedeutung von gesundheitlichen Risiken im Zusammenhang mit sich verändernden Arbeitswelten;
- auf sozialstaatliche und betriebliche Massnahmen im Kontext von Arbeit und Gesundheit;
- auf die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit mit Angehörigenbetreuung und Pflege («informal care»);
- auf die Auswirkungen von gesundheitlichen Beeinträchtigungen auf den Verbleib im bzw. Zugang zum Arbeitsmarkt in der aktuellen (Post-)Pandemie-Situation;

Es sind sowohl theoretische als auch empirische Beiträge willkommen.

Im Rahmen der internationalen Konferenz sollen verschiedene Facetten des Fokusthema „Emotionen“ sowie Fragen zu aktuellen Entwicklungen im Zusammenhang mit „Arbeit und Gesundheit“ diskutiert werden. Bitte ordnen Sie Ihr Proposal einem der folgenden Themenfelder im Kontext von Arbeit und Gesundheit zu:

1. Emotionen
2. Gesundheit
3. Digitale Transformation
4. Internationalisierung
5. Sozialstaatliche Massnahmen
6. Betriebliche Entwicklungen
7. Erwerbstätigkeit und Informal-Care
8. Arbeitslosigkeit

Einreichung

An einem Vortrag Interessierte werden gebeten, ein Proposal von max. 300 Wörtern über das digitale Konferenztool (Zugang über: www.fachtagung-eingliederungsmanagement.ch) einzureichen. Die Proposals werden im peer review durch die Mitglieder der Programmkommission ausgewählt. Bitte geben Sie an, welchem Schwerpunktthema Sie Ihren Beitrag zuordnen und in welchen Konferenzsprachen (Deutsch und Englisch) sie referieren und diskutieren können.

Eingabe des Proposal bis: ~~1. Oktober 2021~~ / verlängert bis **25. Oktober 2021**

Rückmeldung an die Einreichenden bis: **15. November 2021**

Konferenzsprachen: Deutsch und Englisch

Informationen: www.fachtagung-eingliederungsmanagement.ch

Veranstaltende

- Institut Integration und Partizipation der Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz (Olten, Schweiz)
- Universität Bremen, Institut Arbeit und Wirtschaft (Bremen, Deutschland)
- Universität Wien, Institut für Soziologie (Wien, Österreich)

Programmkomitee

- PD Dr. Guido Becke, Universität Bremen (Deutschland)
- Prof. Dr. Thomas Geisen, Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW (Olten, Schweiz)
- Dr. des. Benedikt Hassler, Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW (Olten, Schweiz)
- PD Dr. Karl Krajic, Universität Wien und FORBA Wien (Österreich)
- Ursula Meidert, ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften Departement Gesundheit (Winterthur, Schweiz)
- Prof. Dr. Sibylle Nideröst, Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW (Olten, Schweiz)
- Dr. Reka Schweighoffer, Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW (Olten, Schweiz)
- Lea Widmer, Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW (Olten, Schweiz)
- Anna Yang, Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW (Olten, Schweiz)

Weitere Partnerschaften:



www.forba.at



www.iaw.uni-bremen.de

- Forschungskomitee Gesundheits- und Medizinsoziologie der Schweizer Gesellschaft für Soziologie / <https://www.sgs-sss.ch/de/forschungskomitees/gesundheits-und-medizinsoziologie/>