



7. International Conference "Work and Health" / 7. Internationale Konferenz «Arbeit und Gesundheit»				
Donnerstag, 10.02.2022			Freitag, 11.02.2022	
08.30-09.00 Registration				
<p>Welcome: Sibylle Nideröst, Leiterin Institut Integration und Partizipation, Hochschule für Soziale Arbeit FHNW</p> <p>Keynote 1 Fritz Böhle: Emotionale Beanspruchung durch Interaktionsarbeit</p> <p>Keynote 2 Veronika Magyar-Haas: Leistung, Erfolg und Scheitern. Emotionstheoretische Überlegungen im Kontext von Arbeit und Gesundheit</p>			<p>Keynote 5 Hartmut Hirsch-Kreinsen: Akzeptanz neuer Technologien in Betrieben</p> <p>Keynote 6 Guido Becke: Anerkennungsansprüche und -gefühle im Feld einfacher mobiler Dienstleistungen – das Beispiel haushaltsnaher Dienstleistungen</p>	
10.30-11.00 Coffee break				
11.00-12.30	<p>GESUNDHEIT</p> <p>1) Monika Finger: Developing a new work identity after a spinal cord injury or an acquired brain injury - lessons learned for sustainable employment</p> <p>2) Andrea Martina Aegerter: A multi-component intervention (NEXpro) reduces neck pain-related work productivity loss: A randomized controlled trial among Swiss office workers</p> <p>3) Aviad Tur-Sinai: What Motivates People to Continue Working After Retirement Age?</p>	<p>EMOTIONEN</p> <p>1) Sigrüd Betzelt, Sarina Parschick und Andreas Albert: Prekäre Emotionsregimes in Kontexten „ökonomisierter“ Interaktionsarbeit</p> <p>3) Jeannette Bischof und Natascha Kupka: Die Rolle von Emotionen für eine nachhaltige Unternehmenskultur – Interdisziplinäre Perspektiven</p>	<p>WORKPLACE</p> <p>1) Elizabeth Scott: The Importance of Supervisor Involvement in Mental Health Return to Work</p> <p>2) Andrea Martina Aegerter: Does the home office workstation meet recommended guidelines in a sample of Swiss office workers?</p> <p>3) Christine Randall: Developing professional identity and interprofessional collaborative practice skills in health professional students via a digital interprofessional learning activity</p>	<p>DIGITALE TRANSFORMATION</p> <p>1) Jana York und Jan Jochmaring: Digitalisierter Arbeits- und Gesundheitsschutz in Werkstätten für Menschen mit Behinderung</p> <p>2) Franca Eckinger: Arbeitswelt 4.0 - Chancen und Herausforderungen für die (RE-)Integration von Menschen mit psychischen Erkrankungen</p> <p>ARBEIT</p> <p>3) Benedikt Hassler: Die Sinnhaftigkeit der Arbeit für Beschäftigte in Stadtreinigung, Gebäudereinigung und Wäscherei</p>
12.30-13.45 Lunch break				
13.45-15.15	<p>ALTERNDE BELEGESCHAFTEN</p> <p>1) Thomas Geisen und Lea Widmer: Neue Belastungen in der Einfacharbeit durch Covid-19</p> <p>2) Beatrice Ledergerber: Designorientierung als Veränderungsressource im Sinne der Salutogenese</p> <p>DIGITALE TRANSFORMATION</p> <p>3) Marc Jungtäubl: Interaktionsarbeit und die (digitale) Transformation der Arbeitswelt</p>	<p>ARBEIT</p> <p>1) Ulrike Zöllner: Bildungsbenachteiligte LSBTI*-Jugendliche im Übergangssystem der Jugendberufshilfe: Eindrücke eines Forschungsprojekts</p> <p>2) Stefan Stark: Beruf und Berufung als Gesundheitsrisiko</p> <p>3) Ines Langemeyer: Die Arbeit der Kooperation und das Wissen der Achtsamkeit</p>	<p>CARE</p> <p>1) Christian Meier zu Verli, Isabelle Zinn: Meaningful work as an ongoing accomplishment in institutional care settings</p> <p>2) Thomas Geisen, Sibylle Nideröst, Reka Schweighoffer, Andrin Altherr und Salome Schenk: The nexus of organizational, welfare state, and household elements in combining employment with informal care for the aged</p> <p>3) Lea Widmer: The influence of the social network on the health of people with a low socioeconomic status.</p>	<p>GESUNDHEIT</p> <p>1) Carolin Kunz und Catrin Millhoff: Erhaltung der Arbeitsfähigkeit trotz hoher Arbeitsanforderungen – Alles eine Frage der Führung?</p> <p>2) Brigitta Buomberger: Soziokratie - ein Organisationsmodell mit Wirkung</p> <p>3) Sebastian Ixmeier: "Sobald die Gesundheit auf einem gewissen Level ist (...) wird dann auch das andere nachrutschen" – Zum Stellenwert der inkrementellen Teilhabeförderung in der beruflichen Rehabilitation</p>
15.15-15.45 Coffee break				
15.45-17.15	<p>Keynote 3 Jörg Flecker: Die digitale Transformation von Arbeit und ihre Humanisierungsversprechen</p> <p>Keynote 4 Daniela Rastetter: Technologischer Wandel und Emotionsregulation in der Pflege</p>	<p>Keynote 7 Uwe Bittlingmayer: Health Literacy im Kontext von Arbeit und Gesundheit</p> <p>Keynote 8 Ellen MacEachen: Work and health risks faced by digital platform courier workers during COVID-19</p>		

Die Abstracts zu den Beiträgen sowie Informationen zu den Referierenden sind auf den folgenden Seiten zu finden.

The abstracts of the contributions and information on the speakers can be found on the following pages.



Donnerstag, 10. Februar 2022

Keynote 1 (09.00 – 10.30 Uhr)

Author: Prof. Dr. Fritz Böhle

Institution: Universität Augsburg/ISF München

Place: Ramersdorf DE

Titel: Emotionale Beanspruchung durch Interaktionsarbeit

Abstract

Der Dienstleistungsbereich ist in industriellen Gesellschaften zu einem arbeitspolitisch bedeutenden und in der Tendenz wachsendem Beschäftigungsbereich geworden. Bisher ist jedoch in den Arbeitswissenschaften die Analyse der Dienstleistungsarbeit noch stark durch Konzepte von Arbeit geprägt, die für die Analyse von Arbeit in der industriellen Produktion entwickelt wurden. Kennzeichnend hierfür ist der Bezug auf einen materiellen oder auch ideellen Gegenstand sowie die Planmäßigkeit des Arbeitshandelns.

Bei Dienstleistungen bezieht sich die Arbeit jedoch zu großen Teilen nicht auf Gegenstände, sondern Menschen. Sie ist daher eine Arbeit mit und an Menschen. Dies beschränkt sich nicht nur auf personenbezogene Dienstleistungen, sondern betrifft nahezu sämtliche Dienstleistungen an der Schnittstelle zu Kunden und Klienten. In der neueren Forschung wurde hierfür das Konzept der Interaktionsarbeit entwickelt. Es verbindet unterschiedliche Forschungsansätze, die sich auf die Besonderheiten der Arbeit mit und an Menschen beziehen. Demnach sind zentrale Elemente der Interaktionsarbeit die Kooperation mit Kunden und Klienten, der Umgang mit eigenen Emotionen und den Gefühlen von Kunden und Klienten sowie das subjektivierende Handeln, das sich speziell auf die Bewältigung von Unwägbarkeiten und Ungewissheit bezieht.

Bei sämtlichen Merkmalen der Interaktionsarbeit spielen Gefühle und Emotionen eine wichtige Rolle; sie sind somit ein substanzieller Bestandteil der Interaktionsarbeit. Im Unterschied zur sonstigen Arbeit sind Gefühle und Emotionen vor allem bei der Aus- und Durchführung der Arbeit ein wichtiges Element; sie beeinflussen somit nicht nur das subjektive Engagement und die Zufriedenheit, sondern vor allem auch die Regulierung des Arbeitshandelns sowie auch die Kognition. Daraus ergeben sich nicht nur besondere Anforderungen, sondern auch Belastungen und Beanspruchungen, durch die die psychische Verfassung beeinträchtigt und gefährdet wird (ein Beispiel hierfür ist die Diskrepanz zwischen dem eigenen emotionalen Empfinden und dem Zwang zur Darstellung einer bestimmten emotionalen Befindlichkeit (z. B. Freundlichkeit)).

CV

Prof. Dr. Fritz Böhle, Universität Augsburg, Forschungseinheit für Sozioökonomie der Arbeits- und Berufswelt/Institut für sozialwissenschaftliche Forschung e. V. München



Keynote 2 (09.00 – 10.30 Uhr)

Author: Prof. Dr. Veronika Magyar-Haas

Institution: Université de Fribourg

Place: Fribourg CH

Titel: Leistung, Erfolg und Scheitern. Emotionstheoretische Überlegungen im Kontext von Arbeit und Gesundheit

Abstract

Die Verheißung der «sozialen Moderne», insbesondere das große gesellschaftliche Versprechen der Nachkriegsjahre, dass durch «Leistung» Erfolg und sozialer Aufstieg möglich werden, wurde in den letzten Jahren mehrfach als Mythos dekonstruiert (Neckel 2016; Nachtwey 2016). Dass – trotz sinkender Löhne und befristeter Arbeitsverträge – an dem Versprechen des sozialen Aufstiegs durch Leistung ideologisch dennoch festgehalten und dieses als Fluchtpunkt aufrechterhalten wird, gehört zwar auch zu den Paradoxien der «regressiven Moderne» (Nachtwey 2016), verweist aber auch auf den Stellenwert des Leistungsprinzips als «fundamentale Gerechtigkeitsnorm» sowie auf das scheinbar ungebrochene Arbeitsethos der modernen, bürgerlichen Gesellschaft (Dröge & Neckel 2010). Die Subjektfiguration, welche durch dieses Versprechen auf Aufstieg durch Leistung mithervorgebracht wird, ist jene des «unternehmerischen Selbst» (Bröckling 2007), die mit Kreativität, Eigeninitiative, Flexibilität, Selbstverwirklichung und -verantwortung konnotiert ist und die im Wettbewerb mit anderen stets der Aufforderung anhaltender Selbstoptimierung unterworfen ist.

Vor dem Hintergrund solcher Analysen, welche die ungebrochene Ideologie der Leistung bei gleichzeitigem Ausweis der Leere des damit einhergehenden Aufstiegsversprechens nachzeichnen, scheint es vielleicht wenig überraschend, dass gerade Fragen nach dem Scheitern und nach Entfremdung in den soziologischen, politologischen, philosophischen Debatten genauso wie in sozialpädagogischen und bildungstheoretischen Auseinandersetzungen der letzten Jahre virulenter gestellt und intensiver bearbeitet werden; aber auch die ästhetische Literatur scheint sich der Thematik insbesondere des Scheiterns verstärkt anzunehmen. So werden im Vortrag auf Basis der Werke «3000 Euro» von Thomas Melle (2014) sowie «Möbelhaus» von Robert Kisch (2015) und der Analysen von Sighard Neckel (2015, 2021) verschiedene Formen des Scheiterns veranschaulicht und nach dem Erscheinen der Scheiterns- und Entfremdungserfahrungen gefragt. Diese werden mit zwei Diskursen in Zusammenhang gebracht: mit der Auseinandersetzung um «emotionale Erschöpfung» (Neckel & Wagner 2013; Hedderich 2009) sowie mit zeitgenössischen Forschungen zu Scham. Anhand des ersten Diskurses, mit Rückgriff auf das Phänomen des «Burnout» wird gezeigt, dass unternehmerische Zugriffe auf Subjekte vor ihren Unzulänglichkeiten und Verletzbarkeiten keinen Halt machen. Mit dem zweiten Diskurs wird gefragt, inwiefern Scham eine Grenze von Zugriffen auf die Subjekte markiert und in welche Verhältnisse Scham zu Scheitern bringen lässt.

**CV**

Veronika Magyar-Haas is Professor of Educational Sciences with focus on childhood and youth research at the Faculty of Philosophy of the Université de Fribourg, Switzerland. She was interim professor with focus on social pedagogy and family research at the Goethe University Frankfurt and researcher and senior lecturer at the University of Zurich. Her research has been situated in the areas of philosophy of education, social work and childhood studies. This includes anthropological concepts in educational science, social-scientific research on body, emotions and vulnerability, as well as qualitative-empirical research on education and social inequality. She is co-editor of the book series «Kindheit – Bildung – Erziehung: Philosophische Perspektiven» (Metzler, since 2019) as well as the books «Shame and Social Work. Theory, Reflexivity and Practice» (Policy Press, 2020) and «Education and the State. International Perspectives on a Changing Relationship» (Routledge, 2015).



Workshops Gesundheit/Health (11.00 – 12.30 Uhr)

Author: PhD Monika E. Finger

Institution: Schweizer Paraplegier-Forschung

Place: Nottwil CH

Titel: Developing a new work identity after a spinal cord or an acquired brain injury - lessons learned for a sustainable work integration

Abstract

Participation in the labor market provides economic security and is an important factor for social inclusion. This is particularly true for people experiencing disability. Neurological disorders are among the health conditions that cause most years of healthy life lost due to disability worldwide. The onset of a spinal cord injury (SCI) or acquired brain injury (ABI), is an example of a life-changing event, which in particular also affects the work situation and career plans of those affected.

Sustainable vocational reintegration or return to work after an SCI or ABI requires not only a good match between the abilities and needs of the individual and the demands of the job and the work environment, but often also the development of a new work identity as part of a new life planning.

We conducted two qualitative studies using focus groups and individual interviews, one with individuals with SCI and one with individuals with ABI. The aim of both studies was to identify and discuss facilitators and barriers to sustainable employment after disability onset.

A comparison of the two disability groups revealed both similarities and disability-specific differences. Similarities may relate to aspects that can be generalizable to other types of disabilities or even to individuals who experience functional limitations as part of the aging process. Differences relate to specific characteristics of the particular disability group and their environment and must be considered during reintegration and to some extent throughout the entire working life.

The focus of this presentation will be on facilitators and barriers related to the psychological characteristics of the individual with SCI or ABI and the challenge of developing a new work identity when returning to work after the onset of disability.

CV

Monika Finger has an education in physiotherapy and human function sciences. Since completing her doctorate at the University of Maastricht in 2014, she has been working as a post-doctoral fellow at Swiss Paraplegic Research.

Monika is currently leading a Swiss National Science Foundation project on the sustainability of work and employment for people with spinal cord injuries or brain injuries. She led the development of the Work Rehabilitation Questionnaire (WORQ) and is currently coordinating its validation and cultural adaptation internationally.





Author: Andrea Martina Aegerter

Institution: ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

Place: Winterthur CH

Titel: A multi-component intervention (NEXpro) reduces neck pain-related work productivity loss: A randomized controlled trial among Swiss office workers

Abstract

Background: Neck pain is common among office workers and negatively influences productivity. This study aimed to investigate the effect of a multi-component intervention, combining current best-evidence interventions, on neck pain-related work productivity loss among Swiss office workers.

Methods: In this cluster randomized controlled trial, office workers aged 18-65 years and without serious neck-related health problems were recruited from two organisations. A biostatistician randomly assigned participants to the intervention cluster. The 12-week multi-component intervention included neck exercises, health-promotion information, and workstation ergonomics. The primary outcome of neck pain-related work productivity loss (absenteeism, presenteeism) was measured using the Work Productivity and Activity Impairment Questionnaire and expressed as percentages of working time. Additionally, we reported the weekly monetary value of neck pain-related work productivity loss. Data was analysed on an intention-to-treat basis using a generalized linear mixed-effects model.

Results: Participants were recruited between Oct 28, 2019, and Dec 20, 2019. Data from 120 participants were analysed with 517 observations. At baseline, the mean age was 43.7 years (SD 9.8 years), 71.7 % of participants were female (N = 86), about 80 % (N = 95) reported mild to moderate neck pain, and neck pain-related work productivity loss was 12 % of working time (absenteeism: 1.2 %, presenteeism: 10.8 %). We found an effect of our multi-component intervention on neck pain-related work productivity loss, with a marginal predicted mean reduction of 2.8 percentage points (-0.27; 95 % CI: -0.54 to -0.001, p = 0.049). Weekly saved costs were CHF 27.40 per participant. One adverse event occurred.

Interpretation: Our study provides evidence for the effectiveness of a multi-component intervention to reduce neck pain-related work productivity loss with implications for health care providers, employers, employees, and policy makers.

CV

Andrea Aegerter arbeitet seit 2019 als Doktorandin am Institut für Gesundheitswissenschaften der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW). Sie hat das Bachelor- und Masterstudium in Physiotherapie an der ZHAW erfolgreich abgeschlossen, bevor sie das Doktorat im Programm «Care & Rehabilitation Sciences» an der Universität Zürich startete. Ihre Dissertation zum Thema «Prävention und Intervention von Nackenschmerzen bei Büroangestellten in der Schweiz» verfasst sie im gleichnamigen Forschungsprojekt des Schweizerischen Nationalfonds.





Author: Prof. Dr. Aviad Tur-Sinai PhD
Institution: The Max Stern Yezreel Valley College
Place: Yezreel Valley IL

Title: What Motivates People to Continue Working After Retirement Age?

Abstract

Increased life expectancy and need to assure the standard of living of elders' decisions on whether to continue working after they reach official retirement age, are an important topic of discussion. The purpose of this study is to investigate the phenomenon of working at advanced age—and, specifically, to profile main economic and social factors that correspond to decisions of elders who have reached retirement age to continue working. Also, to identify factors that encourage or deter them from working after that age, such as financial wherewithal, health status, family-related matters, and attitudes toward working in advanced age.

The study used a telephone survey among a representative sample of 950 Israelis who have passed official retirement age—some continuing to work uninterrupted and others retired when reaching official retirement age in Israel. The statistical data are subjected to probability regressions and structural equation analyses to predict continued employment after official retirement age, on the basis of data about elders' financial wherewithal, health status, attitudes toward work, and social-network characteristics.

The likelihood of continuing work uninterrupted after retirement age is higher among Jews (vs. Arabs), among self-employed, and lower among men (vs. women). Financial wherewithal, need to assist financially a relative, and health status are explanatory factors for continued uninterrupted employment after retirement age, in comparison with retirees who did not wish to leave the labor force. Fear of an empty life after retirement and a sense of relevance for the labor market are explanatory factors for continued uninterrupted employment in comparison with those who wished to retire. Relevance of labor-market credentials, attitude, and social network are mediating factors.

We recommend the introduction of programs that will encourage people to postpone retirement and adjustment of workplace conditions, so that aging individuals can continue to contribute to the labor force.

CV

Aviad Tur-Sinai, PhD, is an associate professor of Health Economics and Economics of Ageing at the Department of Health Systems Management, The Max Stern Yezreel Valley College, Israel. In addition, he is a visiting research associate at the University of Rochester Medical Center, School of Nursing, NY, USA. His research interests include interdisciplinary questions of socioeconomic policy design and analysis of policy implications among older adults, with emphasis on assuring social security for the purpose of coping with poverty and inequality; employment patterns and assurance of welfare among older adults; and research into policy on funding of health and welfare services and its effect on inequality among older adults.





Workshops Emotionen/emotions (11.00 – 12.30 Uhr)

Author: Prof. Dr. Sigrid Betzelt, Sarina Parschick, Andreas Albert

Institution: Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Universität Kassel Institut für Sozialwesen

Place: Berlin DE, Kassel DE,

Titel: Prekäre Emotionsregimes in Kontexten ‚ökonomisierter‘ Interaktionsarbeit

Abstract

Der Fokus des vorgeschlagenen Beitrags liegt auf einem Feld der Humandienstleistungen, in denen generell die Relevanz von Emotionen, v.a. von Emotionsarbeit in Interaktionsprozessen, gut belegt ist (vgl. Hochschild 1983; Becke/Bleses 2015, u.a.m.). Im Mittelpunkt steht ein Feld wohlfahrtsstaatlicher Dienstleistungen, das trotz wachsender Bedeutung wenig Beachtung findet, für die im CfP aufgerufenen Themen „Arbeit und Emotionen / Arbeitsgesundheit“ jedoch umso relevanter ist: die öffentlich geförderte berufliche Weiterbildung Erwerbsloser und die Jugendberufshilfe als spezifischer Teilssektor. In den letzten Jahrzehnten haben sich hier (wie in anderen sozialen Feldern) die Anforderungen aufgrund ‚ökonomisierender‘ institutioneller Rahmenbedingungen und managerialistischer Steuerung stark verändert. Volatile Quasi-Märkte und stete standardisierte Leistungsmessung provozieren Verunsicherung und Angstdynamiken unter Beschäftigten (vgl. Betzelt/Bode 2020). Die ökonomisch getriebenen Imperative verschieben das klassische ‚doppelte Mandat‘ von Humandienstleistungen – zwischen individuell-bedarfsbezogenen und institutionell vorgegebenen Zielen (vgl. Hasenfeld 1983) – hin zu letzteren. Damit wächst der Druck auf das Personal, die damit verbundenen Handlungsdilemmata alltagspraktisch und emotional zu bewältigen. Hohe intrinsische Motivation (bzw. deren Erwartung) steht Versagensängsten, Schuldgefühlen und Sinnverlust gegenüber, Frustration und Aggression machen sich breit in einem auf Empathie basierenden Arbeitsfeld. Hinzu kommt eine zunehmend prekarierte und von Fluktuation geprägte Beschäftigungssituation, die (Existenz-)Ängste provoziert. Wachsende emotionale Stressbelastungen bis zum Burnout sind die Folge, wie eigene qualitative Befunde zeigen (vgl. Albert et al. 2022; s. boeckler.de). Dem Management der untersuchten Organisationen kommt eine hybride Stellung zu, zwischen selbst angstgetriebenen wie angstgenerierenden Strategien einerseits, und ‚Rettungsambitionen‘ der ethisch fundierten ‚Mission‘ und Motivation der Mitarbeitenden andererseits (vgl. Albert et al. 2021).

Argumentiert wird, dass sich in dieser Gemengelage Emotionsregimes (ähnlich: Wettergren 2019) herausbilden, in denen sich die institutionellen Makrostrukturen manifestieren und die auf Organisationsebene die Emotionshaushalte der Beschäftigten ‚gouvernemental‘ ‚regieren‘ (vgl. Bröckling 2017). Neben einer für den ‚emotionalen Kapitalismus‘ (Illouz 2006) typischen Indienstnahme von Emotionen beobachten wir indes auch ein eigensinniges Festhalten an Bedarfslogiken und eine emotionale Verbundenheit mit vulnerablen Nutzergruppen. Die jeweilige Gestalt des Emotionsregimes entscheidet mit darüber, wie Risiken und Belastungen verarbeitet werden und inwieweit sie zu Burnout-Phänomenen führen.*

**CV**

Sigrid Betzelt ist Professorin für Gesellschaftswissenschaften, Schwerpunkt Arbeits- und Organisationssoziologie an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
Arbeitsschwerpunkte: Soziologie des Wohlfahrtsstaats, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Genderregime, Arbeits- und Organisationssoziologie, Bedeutung von Emotionen in Arbeitsprozessen und Politik(diskursen)

**CV**

Sarina Parschick MA Soziologie und Sozialforschung ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Kassel, Institut für Sozialwesen im Projekt EmoSol „Emotionsregimes und Solidarität in der Interaktionsarbeit“

CV

Andreas Albert, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin



Author: Prof. Dr. Jeannette Bischkopf; Prof. Dr. Natascha Kupka
Institution: Fachhochschule Kiel
Place: Kiel DE

Titel: Die Rolle von Emotionen für eine nachhaltige Unternehmenskultur – Interdisziplinäre Perspektiven

Abstract

Gesundheit als „psychisches, physisches und soziales Wohlbefinden“ wird als soziale Säule der Nachhaltigkeit zu einem Kernthema einer gelebten nachhaltigen Unternehmenskultur. Gesundheitsthemen in Unternehmen wie die Prävention von psychischen Störungen oder die Unterstützung chronisch kranker Mitarbeitender werden weiter gefasst. Sie schließen den Aufbau und die Aufrechterhaltung einer nachhaltigen Unternehmenskultur ein, die über ökologische und ökonomische Zielgrößen hinausgeht. Der Wandel der Arbeitswelt hat grundsätzlich Auswirkungen auf die Gesundheit. Der demografische Wandel und die damit einhergehende zunehmende Ressourcenknappheit macht es für Unternehmen immer notwendiger, eine Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen zu erreichen und damit einen Fokus auf die soziale Nachhaltigkeit zu setzen. Für eine nachhaltige Unternehmenskultur sind Selbstkompetenzen, wie Reflexionsfähigkeit, Empathie, emotionale Kompetenzen, Team- und Kommunikationsfähigkeit zentral. Diese werden jedoch bisher zu wenig systematisch und oft erst im späteren beruflichen Alltag erworben. Eine interdisziplinäre Perspektive auf nachhaltige Unternehmenskultur versucht, diese Lücke zu schließen und förderliches nachhaltiges Führungsverhalten frühzeitig zu thematisieren, aufzubauen und zu reflektieren. Ein Kernthema hierbei ist der Aufbau von Kommunikationsfähigkeit und das Erkennen, Regulieren, Verstehen und Nutzen von Emotionen bei sich und anderen. Hintergrund des Beitrages sind die Entwicklung und die Erfahrungen aus einem interdisziplinären Lehrkonzept, in dem Studierende der Sozialen Arbeit und Studierende der Wirtschaftswissenschaften gemeinsam Themen bearbeiten und präsentieren. Der Beitrag stellt anhand dieser Erfahrungen die Möglichkeiten beider Professionen für das Handlungsfeld zur Diskussion. Die Rolle von Emotionen für eine nachhaltige Unternehmenskultur wird dabei in einem interdisziplinären Diskurs präsentiert.

CV

Prof. Dr. Jeannette Bischkopf hat seit 2013 die Professur für Psychologie und Gruppendynamik am Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit der FH Kiel inne. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen unter anderem in den Bereichen gesundheitsbezogene Soziale Arbeit und Selbstkompetenz, v.a. emotionale Kompetenzen.



CV

Prof. Dr. Natascha Kupka ist seit 2008 Professorin für Wirtschafts- und Insolvenzrecht am Fachbereich Wirtschaft der FH Kiel. Sie war langjährig als Rechtsanwältin, Fachanwältin für Insolvenzrecht und Insolvenzverwalterin in einer überregionalen Kanzlei tätig. Ihre Schwerpunkte liegen in den Themen Sanierungs- und Insolvenzrecht, Smart Contracts in der Blockchain und nachhaltige Entwicklung.



Workshops alternde Belegschaften/aging workforce (13.45 – 15.15 Uhr)

Author: Prof. Dr. Thomas Geisen; Lea Widmer

Institution: Fachhochschule Nordwestschweiz

Place: Olten CH

Titel: Neue Belastungen in der Einfachheit durch Covid-19

Abstract

Forschungsfrage

Bei der Einfacharbeit handelt es sich um ein Arbeitsmarktsegment, das dadurch gekennzeichnet ist, dass die Tätigkeit keine besonderen Qualifikationsanforderungen erfordert. Die benötigten Qualifikationen werden in der Regel in der Tätigkeit selbst durch Einarbeitung und durch tätigkeitsbezogene betriebliche und überbetriebliche Weiterbildungen erworben. Im Dienstleistungssektor handelt es sich bei der Einfacharbeit in der Regel um personenbezogene Interaktionsarbeit. Bei dieser Tätigkeit wird die Dienstleistung mit und am Kunden erbracht. Im Rahmen des SNF-Forschungsprojektes «Alternde Belegschaften und neue Einfacharbeit im Dienstleistungssektor» (2019-2022) wurden hierzu Betriebsfallstudien in Betrieben der Logistik, Reinigung, Wäscherei und ambulanten Versorgung in Haushalten durchgeführt. Ab 2020 wurde dabei auch untersucht, welche Herausforderungen in der Tätigkeit durch Covid-19 in den Betrieben entstanden sind und wie diese bearbeitet wurden.

Methodologie

In den qualitativen Betriebsfallstudien wurden Leitungspersonen, Vorgesetzte und Beschäftigte in Einzelinterviews zu Veränderungen in der Einfacharbeit im Kontext von Digitalisierung, Ökonomisierung und Internationalisierung befragt. Ziel der Untersuchung war es, den Gestaltwandel der Einfacharbeit in den verschiedenen Dienstleistungsbereichen – Logistik, Reinigung, Wäscherei und ambulante Versorgung in Haushalten – zu untersuchen. Mit Beginn der Covid-19 Situation wurde das Forschungsinteresse auf die Bearbeitung der Pandemie-Situation in den Betrieben erweitert. In den Betrieben (N=8) wurden hierzu Kennzahlen, Dokumente und Konzepte erhoben und inhaltsanalytisch analysiert. Insgesamt wurden in jedem Betrieb Einzelinterviews (N=5, problemzentrierte und biografische Interviews) und Fokusgruppendifkussionen (N=2, problemzentriert) geführt, vollständig transkribiert und mit Grounded Theory analysiert.

Ergebnisse

Die Studie zeigt, dass es sich bei der Einfacharbeit nicht um eine Tätigkeit handelt, die durch Kontinuität gekennzeichnet ist, sondern einem kontinuierlichen Wandel unterworfen ist. Dies betrifft sowohl die organisationalen Strukturen als auch die Tätigkeit selbst. Durch Digitalisierung, Ökonomisierung und Internationalisierung hat sich in den vergangenen Jahren eine kontinuierliche Veränderungsdynamik in der Einfacharbeit entwickelt, so dass insgesamt von der Entstehung einer «neuen Einfacharbeit» im Dienstleistungssektor gesprochen werden kann. Dies zeigt sich sowohl im Zusammenhang mit der Veränderung der Arbeitsmittel, die im Zuge von Automatisierung und Digitalisierung neu eingeführt wurden, als auch in Bezug auf neue Anforderungen an Beschäftigte und Veränderungen in den betrieblichen und arbeitsbezogenen Abläufen. Mit der Covid-19 Situation hat sich an dieser grundsätzlichen Entwicklung zwar kaum etwas geändert, allerdings sind im Zuge der Umsetzung von betrieblichen Schutzkonzepten neue, gesundheitsbezogene Anforderungen und Aufgaben für Betriebe und Beschäftigte hinzugekommen, die mit neuen Flexibilitätsanforderungen verbunden waren resp. sind.



CV

Prof. Dr. Thomas Geisen, Professor for Workplace-integration and Disability Management at the University of Applied Sciences and Arts Northwestern Switzerland, School of Social Work. He works on work and migration issues, and he is widely published in these areas.



CV

Lea Widmer ist Sozialarbeiterin und Sozialpädagogin (M.A.). Seit 2015 ist sie Projektmitarbeiterin in Forschungsprojekten an der Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz. Ihre Forschungsinteressen liegen in den Bereichen der Arbeitsintegration von (geflüchteten) Personen mit einem erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt sowie in der Erhaltung der Erwerbsfähigkeit von (älteren) Beschäftigten und im Einfluss des sozialen Netzwerks auf eine Person.





Author: Beatrice Ledergerber

Institution: navigationX. Kompetenz Zukunft für Bildung und Soziales

Place: Basel CH

Titel: Designorientierung als Veränderungsressource im Sinne der Salutogenese

Abstract

Praxis und Theorie von Design als einem klassischen ‚Veränderungshandwerk‘ dienen als Grundlage für ein Lernmodell, das relevante Veränderungsressourcen beschreibt und diese zur Stärkung der Handlungsfähigkeit in Zeiten vielfältiger Transformationen nutzt.

Verunsicherungen und stete Veränderungen in der Arbeitswelt stellen hohe Anforderungen an alle Beteiligten. Der Erhalt und die Förderung der Handlungsfähigkeit wird unter diesen Umständen ein kostbares und notwendiges Gut. Im Sinne der Salutogenese leistet das ‚Design-orientierte Lernmodell für das 21. Jahrhundert‘ einen Beitrag dazu. Entwickelt wurde es im Rahmen einer Masterarbeit in Design an der Hochschule für Gestaltung und Kunst in Basel. Es richtet sich an Berufsfachschulen, deren Auftrag u.a. auch die Vorbereitung der Lernenden auf die Ungewissheiten des 21. Jahrhundert beinhaltet (Ledergerber 2021). Das Design-orientierte Lernmodell hat seine Gültigkeit indessen nicht nur für Bildungseinrichtungen. Gerade im betrieblichen Umfeld ist seine Virulenz gross.

Das Lernmodell richtet den Blick auf design-relevante Ressourcenfelder, die sowohl zur Stärkung der persönlichen als auch organisationalen Veränderungskompetenzen fruchtbar gemacht werden können. Dabei wird aus Sicht von Design argumentiert und es werden Entwicklungsstränge aufgezeigt, die unmittelbar und direkt zu neuen, Resilienz fördernden Herangehensweisen führen. Auf der organisationalen Ebene kommen in erster Linie die Design-Haltung und - damit einher - die Führungs- und Betriebskultur ins Blickfeld sowie der Prozess des Design Thinking. Auf der persönlichen und interaktionalen Ebene wird auf die so genannten 4 K fokussiert: Kritisches Denken, Kreativität, Kommunikation und Kooperation. Diese überfachlichen Kompetenzen gelten in den aktuellen Bildungsdiskussionen um die ‚21st Century skills‘ als die ‚learning and innovation skills‘. Aus Design-sicht kann dieser Zuordnung nur beige-pflichtet werden.

Es überrascht nicht, dass sich Erkenntnisse aus dem Design-orientierten Lernmodell mit Resultaten aus empirischen Studien zum ‚Subjektivierenden Handeln‘ in der Arbeitswelt treffen und diese gleichsam bekräftigen (Böhle 2017). Ebenso fügen sie sich in die Bestrebungen der Resilienz-förderung und ergänzen diese (Huber 2019).

Literatur

- Böhle, Fritz Hrsg. (2017). Arbeit als Subjektivierendes Handeln. Handlungsfähigkeit bei Unwägbarkeiten und Ungewissheiten. Wiesbaden, Springer
- Grunwald, Martin (2012). Haptik. Der handgreiflich-körperliche Zugang des Menschen zur Welt und zu sich selbst. In: T. H. Schmitz und H. Groningen (Hg.), Werkzeug/Denkzeug. Bielefeld, transcript. S. 95-125
- Huber, Monika (2019). Resilienz im Team. Ideen und Anwendungskonzepte für Teamentwicklung. Wiesbaden, Springer
- Krippendorf, Klaus (2013). Die Semantische Wende. Eine neue Grundlage für Design. Basel, Birkhäuser
- Ledergerber, Beatrice (2021). Design-orientiertes Lernen für das 21. Jahrhundert. Grundlage und Entwurf für eine Weiterbildung von Lehrpersonen an Berufsfachschulen. HGK Basel, unveröffentlicht
- Van den Bergh, Wim (2012). Erfahrung und Intuition oder von Ikarus lernen. In: T. H. Schmitz und H. Groningen (Hg.), Werkzeug/Denkzeug. Bielefeld, transcript. S. 51-73
- Zerweck, Philipp (2020). Design als Beruf. Eine Begriffsbestimmung. In: Saskia Plankert (Hg.), Entwerfen, Lernen, Gestalten. Bielefeld, transkript. S.11-35

**CV***Berufliche Tätigkeiten*

Seit 2019: Geschäftsführerin von navigationX, Kompetenz Zukunft für Bildung und Soziales
2011-2018: Amtsleitungsmitglied Berufsbildungsamt Basel-Landschaft, Hauptabteilungsleitung
Berufsintegration und Brückenangebote (heute reorganisiert: Laufbahn und Integration)
2005-2011: Leiterin Jugendberatungsstelle 'wie weiter?', Kanton Basel-Landschaft
2000-2005 Co-Leiterin Aufbau Mentoringprogramm für Jugendliche beider Basel (OECD würdigt das
Programm 2015 als Soziale Innovation)
1997-2005: Wissenschaftliche Beauftragte, Gleichstellungsfachstellen Kantone BL und BS.
Fachverantwortung: Bildung, Jugend, Integration/Migration
Bis 1997 Studium, Ausland- und Familienjahre mit zwei Töchtern
1977-79 Lehrtätigkeit Sekundarstufe I, Kanton Aargau

Ausbildungen

2021 Master of Arts in Design, Integrative Gestaltung
1998 Lizentiat Philosophische Fakultät I: Allgemeine Geschichte, Volkskunde (heute Empirische
Kulturwissenschaften), Wirtschafts- und Sozialgeschichte.
1977 Lehrpatent des Kantons Aargau





Author: Marc Jungtäubl
Institution: Universität Augsburg
Place: Augsburg DE

Titel: Interaktionsarbeit und die (digitale) Transformation der Arbeitswelt

Abstract

Arbeit am und mit dem Menschen ist immer auch interaktive Dienstleistungsarbeit bzw. Interaktionsarbeit. Dies gilt insbesondere für die Dienstleistungen, die wie die Arbeitswelt insgesamt von tiefgreifenden Veränderungen betroffen sind. Wichtige Entwicklungsdynamiken verlaufen entlang mehr oder weniger neuer Trends wie Ökonomisierung, Digitalisierung und - oft nicht unabhängig davon - neuen Formen der Arbeitsgestaltung und -organisation. Im Kern dieser (und anderer) Trends lassen sich Momente der (zunehmend mathematischen) Formalisierung, die oft mit Fremdbestimmung einhergehen, als Grundlage identifizieren. Diese wirken sich dann auch auf Interaktionsarbeit aus, die von situativem Handeln und informellen Praktiken (z.B. tacit knowledge) lebt und daher auf Räume für selbstbestimmtes Handeln und Selbstorganisation angewiesen ist. Durch das Aufeinandertreffen formeller und informeller Arbeitsanforderungen entstehen Spannungsfelder oder widersprüchliche Anforderungen an die Arbeit, die die Beschäftigten belasten (können) und mit denen sie bei der Arbeit umgehen müssen. Die digitale Formalisierung verstärkt solche Entwicklungen zum Teil enorm, da die Technologien oft nicht an die konkreten Arbeitsanforderungen und Bedürfnisse der Beschäftigten (sowie der Kund:innen und manchmal auch der Organisationen, wenn sie technische Systeme von der Stange verwenden) angepasst und entwickelt werden. So müssen neue technische Systeme oft von den Beschäftigten selbst mit großem (manchmal informellem!) Aufwand in die Arbeit integriert werden. Nur so können die Beschäftigten sicherstellen, dass sie ihre Arbeit, insbesondere die Interaktionsarbeit, überhaupt leisten können, um Dienstleistungen erbringen zu können. Dies liegt aber auch im Interesse der Organisationen, die maßgeblich für die Gestaltung von Technik und Arbeit bzw. Arbeitsbedingungen verantwortlich sind.

Die einzelnen Dimensionen der Interaktionsarbeit, die jeweils auf eigenständigen Konzepten mit Tradition beruhen, spielen dabei unterschiedliche Rollen und sind durch die (digitale) Transformation der Arbeit unterschiedlichen Einflüssen ausgesetzt. Die einzelnen Dimensionen sind Kooperationsarbeit, Emotionsarbeit, Gefühlsarbeit und subjektivierendes (Arbeits-)Handeln.

Mit dem zunehmenden Einsatz von (zumindest teilweise) autonom oder/und automatisiert "handelnden" technischen Artefakten wie Künstliche Intelligenz (KI) oder (Pflege-)Robotersystemen stellen sich Fragen nach den Konsequenzen für die menschliche Interaktionsarbeit - und danach, was diese technisch bedingten Veränderungen überhaupt mit Dienstleistungsbeziehungen zu tun haben, welche Konsequenzen sich für die daran beteiligten menschlichen Akteure ergeben und wie letztlich auch Komponenten der Mensch-Maschine- (oder Mensch-Computer-, HCI-) Interaktion gestaltet werden müssen. Können z.B. Pflegeroboter (authentische) Emotionsarbeit leisten und Dienstleistungsempfänger:innen zur Kooperation bewegen - und wenn ja, unter welchen Umständen und wie? Oder ist der Umgang mit den eigenen Emotionen notwendig, um überhaupt mit den Emotionen anderer arbeiten und umgehen zu können? Wie und unter welchen Bedingungen (z.B. neue Formen der Arbeitsorganisation wie agile Konzepte) können die unterschiedlichen Fähigkeiten von



menschlichen und maschinellen Akteuren sinnvoll genutzt werden, um auch in Zukunft gute (Interaktions-) Arbeit für alle Beteiligten zu gewährleisten?

In dem eingereichten Vortragsvorschlag wird den oben genannten Fragen nachgegangen und ein intensiver Blick auf die Interaktionsarbeit und ihre Bedeutung - in der sich verändernden Arbeitswelt - geworfen.

Leitfragen

- 1) Was ist Interaktionsarbeit?
- 2) Wie wirkt sich der Wandel von Arbeit auf die Interaktionsarbeit aus und welche Notwendigkeiten für ihre Gestaltung ergeben sich daraus?

CV

Marc Jungtäubl arbeitet seit März 2015 als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bereich der Sozioökonomie an der Universität Augsburg und seit April 2019 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Soziologie an der Universität Hohenheim in Stuttgart; derzeit im Projekt "Unterbrechungsmanagement bei digital gerahmter Interaktionsarbeit" (UMDIA) an der Universität Augsburg, das vom BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) und ESF (Europäischer Sozialfonds) gefördert wird, sowie in den Projekten "Ethisch und sozial verträgliche KI in Unternehmen", das vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus des Landes Baden-Württemberg gefördert wird, und "ABBA (AI for Business | Business for AI)", das vom BMBF gefördert wird.

Sein von Prof. Dr. Fritz Böhle betreutes Promotionsprojekt zum Thema "Formalisierung als Strategie zur Rationalisierung von Arbeit" mit besonderem Fokus auf Formalisierungseffekte der Digitalisierung befindet sich derzeit in der Abschlussphase.

Marc Jungtäubls Arbeitsschwerpunkte sind Fragen der (digitalen) Formalisierung von Arbeit, Künstliche Intelligenz und Arbeit, (informelle) Komponenten menschlicher Arbeitsfähigkeit und informelles Wissen, Dienstleistung und Interaktionsarbeit sowie die Gestaltung von Arbeit und Organisation in der modernen Arbeitswelt.



Workshops Arbeit/work (13.45 – 15.15 Uhr)

Author: Prof. Dr. Ulrike Zöllner

Institution: HTW SAAR

Place: Saarlouis DE

Titel: Bildungsbenachteiligte LSBTI*-Jugendliche im Übergangssystem der Jugendberufshilfe: Eindrücke eines Forschungsprojekts

Abstract

Die Situation von lesbischen, schwulen, bisexuellen, intersexuellen, Trans*Jugendlichen und jungen Erwachsenen (im Folgenden vereinfacht: LSBTI*-Jugendliche) rückt erst seit einigen Jahren vermehrt in den Blick der Forschung sowie der sozialpädagogischen Praxis. Zur Situation von LSBTI*-Jugendlichen in Übergangssystemen zur Schule in den Beruf sowie in Ausbildungskontexten liegen für Deutschland bislang noch keine Untersuchungen vor, auch die deutschen Jugendstudien blenden das Thema aus. In den letzten Jahren wurden jedoch einige Studien veröffentlicht, die die spezifische Situation von LSBTI*-Jugendlichen in Deutschland untersuchen. Übereinstimmend zeigen sie, dass LSBTI*-Jugendliche in allen Bereichen ihres alltäglichen Lebens regelmäßig diskriminierende Erfahrungen machen, die von Missachtung, verletzenden Bemerkungen, Beschimpfungen und Ausgrenzung über Drohungen und verbale Übergriffe bis hin zu physischer Gewalt reichen. So konnten zwei DJI Studien unter der Leitung von Claudia Krell (2017; 2018) eindrücklich herausarbeiten, dass LSBTI*-Jugendliche häufig Diskriminierungen – teilweise auch im Bereich von Schule, Ausbildung und Beruf – erleben. Erfahrungen von LSBTI*-Jugendlichen in prekären Verhältnissen wie im Kontext von Ausbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen des sog. Übergangssystems zwischen Schule und Beruf liegen bislang noch nicht vor. Das Deutsche Institut für Menschenrechte betont den Schutz vor Diskriminierung und Gewalt als ein zentrales Anliegen der Menschenrechte. Das Institut weist darauf hin, dass trotz „großer Schritte zu einer rechtlichen Gleichstellung“ lesbische, schwule, bisexuelle, transsexuelle, transgeschlechtliche und intergeschlechtliche Menschen (LSBTI*) jedoch nach wie vor Benachteiligung und Übergriffe aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität, auch in Deutschland erleben (Deutsches Institut für Menschenrechte, 2021). Der Diskriminierungsschutz und damit der Schutz auch für die psychische Integrität für LSBTI*-Personen muss daher auch im Übergang zur Erwerbsarbeit in den Blick genommen werden. Der Beitrag stellt ein einjähriges Forschungsprojekt vor, das die Situation von LSBTI*-Jugendlichen im Kontext eines Trägers der Jugendberufshilfe des Übergangssystems hinsichtlich diskriminierender Erfahrungen und Bildungsbenachteiligung im Rahmen einer ethnografischen Erhebung untersucht hat und besondere Bedarfe von jungen LSBTI* im Übergangssystem herausarbeiten konnte.

**CV**

Ulrike Zöller, Dr. phil. ist Diplom-Sozialpädagogin (FH), Diplom Pädagogin und Professorin für Theorie, Methodik und Empirie Sozialer Arbeit an der Fakultät für Sozialwissenschaften der htw saar. Sie forscht und lehrt in der Migrationsforschung, im Übergang in die Erwerbsarbeit sowie in transnationalen Kinder- und Jugendschutzsystemen. Im Besonderen interessiert sie sich für gerechtigkeits-theoretische Ansätze im Kontext Sozialer Arbeit.





Author: Stefan Stark MBA, Phd. Drd.

Institution: "Alexandru Ioan Cuza" Universität Iasi, Rumänien

Place: Nürtingen DE

Titel: Beruf und Berufung als Gesundheitsrisiko

Abstract

Der Beruf des Arztes scheint im Vergleich zu anderen Berufen im Gesundheitswesen um einiges gefährlicher zu sein. Die Zahlen der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) und der gesetzlichen Unfallversicherung für Gesundheits- und Pflegeberufe zeigen auf, dass das Risiko einen Arbeitsunfall zu erleiden bei Ärzten und ihren Angestellten fünf Mal höher ist als z.B. bei Laborangestellten. Studien der Fachliteratur aus dem Ausland bestätigen, dass die Suizidrate bei Ärzten im Vergleich zu anderen medizinischen Berufen erhöht ist. Ein konsequentes Anwenden von Schutzmaßnahmen zur Gesundheitsprävention, z.B. durch das Tragen von Schutzkleidung als „Praxis-Tipp“ der BGW, wirken in diesem Zusammenhang mehr als befremdlich. Die internationale Fachliteratur bestätigt im Hinblick auf die Suizidrate außerdem, dass Ärzte erheblichen Stressbelastungen ausgesetzt sind. Es ist bekannt, dass Stress und Belastungen Risikofaktoren darstellen können – welchen psychologischen Belastungen hingegen ganz speziell Medizinerinnen ausgesetzt sind, wurde aber nur wenig untersucht. Vor diesem Hintergrund ergeben sich folgende Fragen:

- Wird dem Thema Mitarbeiterbindung im medizinischen Bereich bislang vergleichsweise immer noch wenig Aufmerksamkeit geschenkt?
- Stellt die zunehmende Globalisierung – durch interkulturelle Kontakte mit ausländischen Kollegen oder Patienten – die Medizin vor neue Herausforderungen?
- Welche Kundenerwartungen werden für die zukünftige Rolle des Arztes als entscheidende Wettbewerbsvorteile gesehen?
- Welche Maßnahmen sind zu implementieren und zu etablieren, damit vom Beruf oder der Berufung kein Gesundheitsrisiko mehr ausgeht und die Arbeit im Umgang mit Patienten und deren Angehörigen menschengerechter werden kann?

Um diese Fragen beantworten zu können, wurde zunächst untersucht, ob es nachweisliche Ursachen für eine erhebliche Stressbelastung in der Humanmedizin gibt. Anhand der Ergebnisse können dann Möglichkeiten der Stressprävention und der Reduktion von Stressbelastungen abgeleitet werden, die in Haupt- und Nebenfragestellungen untersucht wurden.

Aufgaben und Ziele

In Deutschland fehlt es bislang an systematischer Forschung bezüglich des Zusammenhangs zwischen Gesundheit und der Berufstätigkeit als Mediziner. Die vorliegende Arbeit soll die primär vorherrschenden psychischen Belastungen, denen Mediziner aktuell ausgesetzt sind, aus arbeits- und kulturvergleichender psychologischer Sicht verdeutlichen. Gleichzeitig soll untersucht werden, ob sich derzeit praktizierende Ärzte hinsichtlich ihrer Belastung und Erholung, sowie ihres arbeitsbezogenen Verhaltens, zu der im Jahr 2006 von der Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) und der BGW in Gemeinschaftsarbeit in Auftrag gegebene Studie unterscheiden. Die Behandlung des vorliegenden Themas erfordert weitere gewisse Einschränkungen: Der Verfasser wird Aspekte, die der Ergonomie im engeren Sinne zuzurechnen sind, wie z.B. physikalische, biologische oder chemische Gesundheitsgefährdungen, nicht oder nur cursorisch behandeln. Einschränkungen unterliegen auch Themen, die sich mit der Kalkulation des Human-Capital-Wertes und Modellen zur Arbeitszufriedenheit sowie der Einhaltung der Wettbewerbsregeln durch die Ärztekammer und der Wettbewerbszentrale beschäftigen.

**CV**

Doktorand im Fachbereich Wirtschaft und Internationale Angelegenheiten an der "Alexandru Ioan Cuza" Universität Iasi (Rumänien) und Dozent für Betriebswirtschaftslehre, Finanzmanagement, Controlling und wissenschaftliches Arbeiten an der Management School der Steinbeis-Hochschule (Deutschland). Jahrgangsbester im Jahr 2015 beim Kurs für den Master of Business Administration an der Steinbeis-Hochschule Berlin (SHB) Deutschland.





Author: Ines Langemeyer

Institution:

Place: DE

Titel: Die Arbeit der Kooperation und das Wissen der Achtsamkeit

Abstract

Seit einigen Jahren wird dem Thema der Kooperation und der Leistungen beim Kooperieren mehr Aufmerksamkeit geschenkt. Psychologische Grundlagen entstanden zu den Themen der gemeinsamen Aufmerksamkeit (joint attention), der Zweitpersonalität und der kollektiven Intentionalität. Im Bereich der Arbeit im Gesundheitswesen sind solche Grundlagen wichtig, um konkrete Probleme und Anforderungen von Pflege, Fürsorge, Gesundheitsbildung und Therapie besser zu erkennen. Die Forschung über Achtsamkeit kann hinzugenommen werden, um Lösungsansätze zu skizzieren.

CV

Prof. Dr. Ines Langemeyer lehrt am Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik am Karlsruher Institut für Technologie KIT und verbindet pädagogisch-psychologische Lehr-Lernforschung mit den Gebieten Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik. Am House of Competence ist sie die wissenschaftliche Leitung des Lernlabors.



Keynote 3 (15.45 – 17.15 Uhr)

Author: Prof. Dr. Jörg Flecker

Institution: Universität Wien

Place: Wien AT

Titel: Die digitale Transformation von Arbeit und ihre Humanisierungsversprechen

Abstract

Die Anwendungen neuer digitaler Technologien weiten die Optionen zur Gestaltung der Arbeit und der Organisation deutlich aus. Dabei ist die Automation von Verrichtungen und Tätigkeiten nur ein kleiner Teil der Veränderungen. Der Möglichkeitsraum erweiterte sich auch für die Arbeitsteilung, den Zuschnitt von Tätigkeiten, die Ausgestaltung von Geräten sowie die räumliche und zeitliche Verteilung der Arbeit. Die Entwicklung und Gestaltung der Technik ebenso wie ihre Anwendungen und ihr praktischer Einsatz ergeben sich nicht aus einer technischen Eigenlogik, sondern gehen auf eine Vielzahl an sozialen und politischen Entscheidungen zurück. Entsprechend bestimmen vorherrschende gesellschaftliche Zielsetzungen und mächtige Akteure die Entwicklung, den Einsatz und die Wirkungen der digitalen Technik am stärksten.

Die im Zuge der digitalen Transformation ausgeweiteten Optionen können für die Humanisierung der Arbeit und den Abbau gesundheitlicher Beeinträchtigungen der Arbeitenden genutzt werden. Als allgemeine Versprechen der digitalen Transformation häufig genannt, sind diese aber sehr selten unmittelbare Ziele der Digitalisierung der Arbeitswelt. Viel stärker fallen unter den gegebenen gesellschaftlichen Bedingungen ökonomische Kalküle ins Gewicht. Die möglichen Verbesserungen von Arbeitsbedingungen sind oft bloße Nebenwirkungen, wenn sie überhaupt zum Tragen kommen. In der Arbeitsorganisation sind empirisch zwei gegenläufige Entwicklungen festzustellen: Eine Tendenz geht in Richtung Aufwertung und Höherqualifizierung der Arbeitenden bei ausgeweiteten Handlungs- und Entscheidungsspielräumen, wobei von den Rahmenbedingungen abhängt, ob das eine gute oder schlechte Nachricht für Fragen der Gesundheit ist. Empirisch wird häufig auch die Gegenrichtung hin zu größerer Arbeitsteilung, Fremdbestimmtheit und Degradierung der Arbeit festgestellt, die bisweilen als „digitaler Taylorismus“ bezeichnet wird. Im Hinblick auf Arbeitsbelastungen und Gesundheitsfolgen sind damit keine guten Nachrichten verbunden.

Auch bei einer für die Arbeitenden im Prinzip günstigen Entwicklung der Arbeitsorganisation kommt es dann nicht zu Verbesserungen der Arbeitssituation, wenn die positiven Aspekte durch höhere Arbeitsintensität, Entgrenzung von Arbeit und diverse Stresswirkungen digitalisierter Arbeit kompensiert werden. Nicht zuletzt können die gestiegenen Möglichkeiten zur elektronischen Überwachung der Arbeitenden sowie zur Gewinnung und Auswertung von Leistungsdaten Belastungen erhöhen. Insgesamt ist festzuhalten, dass die Gesundheit der Arbeitenden, ihre soziale Teilhabe, ihre Menschenwürde und die Entfaltung ihrer Persönlichkeit von allgemeinen Versprechungen zu expliziten Zielen der Gestaltung und Anwendung digitaler Technik im Einzelfall werden müssten, wenn die digitale Transformation der Arbeit eine Humanisierungswirkung entfalten soll.

**CV**

Dr. Jörg Flecker ist seit 2013 Professor für Allgemeine Soziologie am Institut für Soziologie der Universität Wien, Österreich. Davor war er wissenschaftlicher Leiter der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) in Wien. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Arbeitsorganisation und Arbeitsbeziehungen, Digitalisierung und Transnationalisierung der Arbeit, Jugend am Übergang vom Bildungssystem in die Arbeitswelt sowie Aspekte der politischen Soziologie. Jörg Flecker ist Herausgeber des Bandes "Space, place and global digital work" (Palgrave/Macmillan) und leitet zurzeit das vom Wiener Wissenschafts-, Forschungs- und Technologiefonds geförderte Forschungsprojekt "Shaping technology: biometric data, collective empowerment and humanization of work (ShapeTech)".



Keynote 4 (15.45 – 17.15 Uhr)

Author: Prof. Dr. Daniela Rastetter

Institution: Uni Hamburg

Place: Hamburg DE

Titel: Technologischer Wandel und Emotionsregulation in der Pflege

Abstract

Einfühlungsvermögen und Gelassenheit gelten als wesentlicher Bestandteil von (professioneller) Pflege. Diese Eigenschaften gehören zum Jobprofil in Pflegeberufen und sie werden von Pflegenden gesellschaftlich erwartet. Egal, ob im Krankenhaus, in Pflegeeinrichtungen oder in der häuslichen Betreuung: Freundliche Zugewandtheit ist ein essenzieller Faktor für die Stabilisierung und das Wohlbefinden der Gepflegten. Gleichzeitig arbeiten Pflegekräfte häufig unter Zeitdruck, ihre Arbeitsbelastung und Beanspruchung ist hoch, und sie werden im Rahmen ihrer Tätigkeit regelmäßig mit potenziell verstörenden Situationen konfrontiert. Pflegende sind zudem permanent mit dem Risiko konfrontiert, unmittelbaren gesundheitlichen Schaden bei ihren Patient:innen anzurichten, wenn sie einen Fehler machen.

Es lasten also auf der einen Seite qua Arbeitssituation hohe Anforderungen, Zumutungen und Druck auf den Pflegekräften – und es besteht auf der anderen Seite ein nicht minder hoher Anspruch an Einfühlungsvermögen und freundliche Gelassenheit, also quasi die Verschleierung eben jener Beanspruchung. In diesem Spannungsfeld sind innere Konflikte und Dissonanzen vorprogrammiert. Pflegekräfte sind entsprechend mit hohen Anforderungen an ihre Gefühlsregulation konfrontiert. Technische Hilfsmittel und in den letzten Jahren auch digitale Systeme werden eingesetzt, um die Pflege zu erleichtern, sei es durch technische Kontrollfunktionen, durch Assistenz von Dienstleistungen oder durch technisch vermittelte emotionale Zuwendung. Möglichkeiten für Gefühlsregulation werden durch die technologischen Gegebenheiten (mit)strukturiert und der technologische Wandel verändert im Bereich der Pflege entsprechend die Rahmenbedingungen für die Gefühlsregulation. Wenn die (ethische) Ambivalenz neu aufkommender assistiver Technologien verhandelt wird, stehen dabei in den meisten Fällen die Pflegebedürftigen mit ihren Wünschen und Bedürfnissen im Fokus. Als zentrale Risiken werden das Verkümmern der sozialen Interaktion und die Überwachung der Pflegebedürftigen gesehen. Aus einer HR-Perspektive ist es im Sinne einer beschäftigtenfreundlichen Organisationsentwicklung und einer Belastungsreduktion der Beschäftigten in der Pflege jedoch zentral, die technologischen Veränderungen und ihre Implikationen für die Beschäftigten auszuleuchten, um auf sie reagieren zu können und passende HR-Maßnahmen zu entwickeln.

CV

Professur für Personal und Gender, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg





Freitag, 11. Februar 2022

Keynote 5 (09.00 – 10.30 Uhr)

Author: Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen

Institution: TU Dortmund

Place: Dortmund DE

Titel: Akzeptanz neuer Technologien in Betrieben

Abstract

In the context of major technological changes, the question always arises whether those affected approve and thus accept this change. This problem of the acceptance of new technologies is particularly virulent at the operational level of companies. Unresolved acceptance problems at the company level have a lasting negative effect on the innovation and productivity of companies, the quality of work and the motivation of employees.

The challenge of acceptance arises particularly with the introduction of digital technologies, which have far-reaching consequences for companies and employees. It is undisputed that a profound restructuring of previous work processes is pending, which puts the previous rationalization experiences of employees in the shade. On the one hand, massive job losses due to digital automation and, on the other hand, job growth are forecasted. Massive structural changes for the work itself are also assumed. The forecasts range from processes of dequalification to upgrading skills and jobs. Given the media attention these forecasts receive, it is hardly surprising that company employees are skeptical, wait cautiously, or sometimes fear digitization. At the same time, many people encounter new technology with curiosity and openness.

Therefore, a scientifically and practical business question is very urgent, which factors and conditions influence the acceptance of new digital technologies among employees. The planned conference contribution will focus on this question. It refers to the results of an exploratory empirical study in German production companies that are introducing digital technologies. The study was carried out at the TU Dortmund in cooperation with the German Academy of Science and Engineering (acatech) in 2019 (see: <https://www.acatech.de/publikation/abschlussbericht-akzeptanz-in-der-industrie-4-0/>). The empirical findings show that the majority of employees tend to be cautious about the introduction of digital technologies. Apart from a few exceptions, the employees are neither particularly enthusiastic about the new technology nor are they particularly negative or even resistant. The corporate culture factor provides an important explanation for this result. The corporate management culture, employee involvement and participation-oriented introduction processes often - in connection with the predominantly positive experiences of the employees in their companies - mean that the employees did not have to worry too much despite all the uncertainty. However, acceptance problems arise among employees for three reasons: First, if they do not see any benefit from Industry 4.0 for themselves. Second, employees want to be informed (and involved), if this does not happen resentment grows in the workforce. Third, resistance arises when the employees feel that they are being supervised by the new technologies.

Possible approaches to securing acceptance lie in particular in a participation-oriented corporate culture that takes the following aspects into account: actual information and participation of employees and works councils, clarification and regulation of the supervising issue, qualification with a view to the new requirements and user-friendly design.

**CV**

Prof. em. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen, TU Dortmund University, Chair of Economic and Industrial Sociology 1997 – 2015; 2015 – 2020 appointed Senior Professor at TU Dortmund University; since 2020 Research Fellow at Social Research Centre Dortmund (Sozialforschungsstelle); 1980 – 1997 Research Associate at TH Darmstadt University and the Institute for Social Research Munich (ISF München); he has a qualification as an industrial engineer and sociologist; visiting professor at several foreign universities.

Since many years his research topics focused on innovation processes of new technologies and the relation between new technologies and the development of work. Currently, his main research areas are the development of Artificial Intelligence and the digitization of labor processes, resp. Industry 4.0 and its consequences for skills, working conditions and labor markets.



Keynote 6 (09.00 – 10.30 Uhr)

Author: PhD Guido Becke

Institution: Universität Bremen / Bremen University

Place: D-Bremen DE

Titel: Anerkennungsansprüche und -gefühle im Feld einfacher mobiler Dienstleistungen – das Beispiel haushaltsnaher Dienstleistungen

Abstract

I. Ausgangslage

Haushaltsnahe Dienstleistungen gelten als einfache und mobile Dienstleistungen, die weitgehend ohne formale Qualifikation ausgeübt werden können. Haushaltsnahe Dienste werden überwiegend von Frauen in häufig prekären Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen geleistet (vgl. Geissler 2006). Im Zuge der COVID-19-Pandemie kulminierte in diesem Feld der Erwerbsarbeit soziale und gesundheitliche Ungleichheit, da die Beschäftigten aufgrund ihrer Dienstleistungsarbeit in unterschiedlichen privaten Haushalten einem vergleichsweise hohen Infektionsrisiko ausgesetzt waren.

Beschäftigte im Feld der haushaltsnahen Dienstleistungen sind mit relativ großen psychosozialen Gesundheitsrisiken konfrontiert, die sich aus erlebten Anerkennungskrisen ihrer Erwerbstätigkeit ergeben können (vgl. Siegrist 2021). Diese gesundheitlich schädigenden erwerbsbezogenen Gratifikationskrisen treten ein, wenn Beschäftigte über längere Dauer ein strukturelles Missverhältnis zwischen ihrer geleisteten Arbeit, den Arbeitsanforderungen und ihrem Arbeitsengagement auf der einen Seite und dafür erhaltener relativ geringer materieller wie immaterieller Anerkennung wahrnehmen.

II. Zentrale Fragestellungen und Forschungsansatz

In einem aktuellen Forschungsprojekt zur gesundheitsförderlichen Gestaltung flexibler und interaktiver Dienstleistungsarbeit wurden u.a. die Anerkennungsproblematik von Beschäftigten im Feld haushaltsnaher Dienstleistungen näher untersucht. Der Beitrag geht erstens der Frage nach, welche Anerkennungs- und Missachtungserfahrungen Beschäftigte in diesem Feld der mobilen Einfacharbeit erlebt haben und welche Sinn- und Anerkennungsansprüche sie mit ihrer Arbeitstätigkeit verbinden? Zweitens soll aus arbeits- und betriebspolitischer Perspektive exploriert werden, inwiefern Unternehmen dazu beitragen können, Anerkennungsansprüche von Beschäftigten zur Geltung zu bringen? Anerkennung wird hier als relationale, d.h. soziale Arbeitsemotion gefasst. Im Rahmen des Beitrags sollen hierzu explorative Kernergebnisse auf Basis einer qualitativen Intensivfallstudie vorgestellt werden.

III. Kernergebnisse

Die Kernergebnisse zeigen, dass die Beschäftigten Sinn- und Anerkennungsansprüche an ihre Arbeitstätigkeit reklamieren, die sich unterscheiden von sozialen Zuschreibungen, die ihre Arbeitstätigkeit verkürzen auf einfache Reinigungsarbeiten. Diese Ansprüche an ihre Erwerbstätigkeit lassen sich deuten als Ausdruck von Anerkennungskämpfen, die nicht nur auf ein höheres Arbeitsentgelt, sondern auch auf die Anerkennung ihres relativ breiten Tätigkeitspektrums gerichtet sind. Die Anerkennungsansprüche richten sich hierbei auch die von ihnen zu leistende, oft unsichtbare Interaktionsarbeit (zum Konzept vgl. Böhle et al. 2015) mit den zu betreuenden pflege- und hilfsbedürftigen Menschen in deren privaten Wohnumfeld. Gerade während der Coronakrise gewannen sozio-emotionale Anforderungen an Interaktionsarbeit einen erhöhten Stellenwert für diese Beschäftigtengruppe (vgl. Becke et al. 2022). Die Kernergebnisse verdeutlichen überdies, dass die Anerkennung dieser scheinbaren Einfacharbeit durch arbeitspolitische Konstellationen auf der Unternehmensebene gefördert werden kann, wenn diese den Weg bereiten für eine Veränderung betrieblicher Anerkennungsverhältnisse (vgl. Holtgrewe et al. 2000).

**CV**

PD Dr. Guido Becke works as Senior Researcher and Senior Lecturer at the Institute Labour and Economy, Bremen University. He studied Social Sciences at the Ruhr-University Bochum, obtained a PhD in Sociology at the TU Dortmund and his habilitation (resp. second PhD) in Labour Studies at Bremen University. His research focuses on different subjects: Flexible work and mental health, health promotion, sustainable work (systems), organisational change, sociology of work and organisation.





Workshops Arbeitsplatz/workplace (11.00 – 12.30 Uhr)

Author: Dr. Elizabeth Scott PhD

Institution: Organizational Solutions Inc

Place: WATERDOWN, ONT CA

Titel: The Importance of Supervisor Involvement in Mental Health Return to Work

Abstract

Return to work following a mental health disability is an important phase in the disability experience. The number of mental health disabilities continues to rise and the ability to return people successfully following a mental health disability claim is vital. Supervisors play a vital role in the return to work process, plan, and success. The supervisor can influence the employee's belief that they will be successful in their return to work. The purpose of the study that will be presented was to examine three independent variables of workplace stakeholders, gender, and type of mental health condition to determine the potential influence on the dependant variable of lost workdays.

CV

Dr. Liz R. Scott vibrantly runs Organizational Solutions Inc., Canada's largest independent integrated disability management firm. OSI serves some of Canada's largest employers in the area of leaves, disability, and occupational injury management. In addition to OSI's strong operational standards, they stay involved in research and innovations to assist in returning ill or injured employees to work. Dr. Scott's educational background includes two PhD's in Industrial and Organizational Psychology, a Masters of Engineering in Advanced Design for Manufacturing, an MBA, and an MSc. She is a true reflection of a successful scholar-practitioner and has held many senior corporate roles both in Canada and the United States of America. Also noted for her dedication to research studies and currently partners with Lakehead, McMaster, and McGill. Dr. Scott has also been involved in the Firewell program that studies PTSD in the Firefighter community. Most recently completing a research study into the impact of supervisor involvement on the return to work following a mental health condition.





Author: Andrea Martina Aegerter

Institution: ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

Place: Winterthur CH

Titel: Does the home office workstation meet recommended guidelines in a sample of Swiss office workers?

Abstract

Background: The ergonomics of a workstation contributes to the development of musculoskeletal pain by placing certain body parts in awkward or static postures. Subsequently, most health and safety regulators provide recommendations on the optimal set-up of the office workstation to reduce the risk of musculoskeletal problems. However, during the COVID-19 crisis many employees were forced to work from home requiring them to quickly establish a home 'office'. There is evidence that employees working from home have a poor ergonomic set up of their workstation with 43% having less than optimal seating position, and 50% inappropriate monitor position.

Aim: This study aimed to determine whether the workstation set up of a sample of Swiss office workers required to work from home met the local recommended guidelines.

Methods: Participants were office workers aged 18 – 65 years enrolled in a 12-week stepped wedge cluster-randomized controlled trial that tested the impact of a multi-component intervention to reduce the economic and individual burden of neck pain. Volunteers working more than 25 hours per week and without serious health conditions were recruited from two Swiss organisations. A 30-minute assessment of the workstation was conducted virtually by an experienced health practitioner using a validated checklist adapted to meet the Swiss guidelines. This 42-item checklist included questions to determine the suitability of workstation items including the desk (e.g., adjustability, location of desk top items), chair (e.g., availability and adjustability of arm rests and back support), monitor (e.g., height, distance), keyboard (e.g., availability of wrist support, position), mouse (e.g., size, position relative to keyboard and arm), telephone (e.g., availability of headset), physical environment (e.g., lighting, thermal comfort). Descriptive statistics was used to summarize the data.

Results: 26 of 67 office workers (mean age 39.5 years, SD 8.5 years; 77 % female) agreed to a virtual assessment of their home office. Of the 42 items, only 6 items did not meet the criteria for an optimal workstation as recommended by the Swiss health and safety regulator. A majority of office workers did not have a chair that permitted multiple adjustments (34.6 % Yes vs 53.8 % No), did not have a back rest with appropriate lumbar support (19.2 % Yes vs 61.5 % No) or have an adjustable back rest (26.9 % Yes vs 57.7 % No). With regards to the monitor, the majority of office workers did not have the top of the screen level with their eyes (7.7 % Yes vs 88.5% No), or the laptop screen at eye level (26.9% Yes vs 46.2 % No). Finally, the majority of participants did not have a height adjustable desk at home (42.3 % Yes vs 57.7 % No). All items in the physical environment, mouse, keyboard, and telephone met recommended guidelines.

Conclusions: The majority of home office workstations in this study met the local recommended guidelines for optimal set up. The greatest discrepancy between actual home office and optimal set up was appropriate support for the back and monitor height. Strategies to support workers achieve optimal workstation set are needed.

**CV**

Andrea Aegerter arbeitet seit 2019 als Doktorandin am Institut für Gesundheitswissenschaften der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW). Sie hat das Bachelor- und Masterstudium in Physiotherapie an der ZHAW erfolgreich abgeschlossen, bevor sie das Doktorat im Programm «Care & Rehabilitation Sciences» an der Universität Zürich startete. Ihre Dissertation zum Thema «Prävention und Intervention von Nackenschmerzen bei Büroangestellten in der Schweiz» verfasst sie im gleichnamigen Forschungsprojekt des Schweizerischen Nationalfonds.





Author: Dr. Christine Randall

Institution:

Place: DE

Titel: Developing professional identity and interprofessional collaborative practice skills in health professional students via a digital interprofessional learning activity.

Abstract

A Griffith Health interprofessional team of teaching staff developed a digital interprofessional learning activity for health professional students that contributes to competence in medico-legal client documentation, confidence in using digital platforms, professional identity development, affective learning, and skill development for interprofessional collaborative practice. The three phases of the activity are based on an Australian First Peoples rehabilitation return-to-work scenario which steps students through 1) uni-professional electronic record writing, 2) multi-professional reflection on insights gained from the documentation of other professions, and 3) a simulated interprofessional case conference with students working in teams. All three phases are assessed. The activity has been offered online several times per year since 2016 with synchronous and asynchronous versions of the case conference involving students from 10 different health professional programs. Data collected includes pre- and post-activity surveys and the written reflections from students which have been analysed using the 7-point Griffith University Affective Learning Scale (GUALS) .

Findings indicate that students demonstrate affective learning and develop confidence in understanding their own professional role, interacting collaboratively with other health professionals, and writing effective digital client progress notes. This activity is part of the student interprofessional learning journey towards interprofessional collaborative practice as they move towards graduation and their chosen area of practice. Findings also suggest that there are benefits from asynchronous online activities that can outweigh the benefits of more authentic synchronous learning experiences . This presentation provides an overview of the digital interprofessional learning activity and findings to date, as well as introducing Phase 4 developments to further enhance the activity and 'close the loop' on student learning.

CV



Workshops Digitale Transformation/digital transformation (11.00 – 12.30 Uhr)

Author: Dr. Jana York¹; Jan Jochmaring²

Institution: Technische Universität Dortmund, Fakultät Rehabilitationswissenschaften

Place: Dortmund DE

Titel: Digitalisierter Arbeits- und Gesundheitsschutz in Werkstätten für Menschen mit Behinderung

Abstract

Die Digitalisierung der Gesellschaft, hier verstanden als sozialer Transformations- und Innovationsprozess (Pelka 2018), rückt Fragen nach neuen digitalen gesellschaftlichen Exklusions- und Inklusionsmöglichkeiten in den Fokus. Menschen mit Lernschwierigkeiten sind von digitaler Exklusion in besonderem Maße betroffen (Bosse/Hasebrink 2016), auch weil Institutionen der Behindertenhilfe und der beruflichen Rehabilitation bislang wenig an Digitalisierungsprozessen beteiligt sind (Heit-platz/Sube 2020).

Aktuell profitieren Menschen mit Lernschwierigkeiten trotz gesundheitlicher Problem- und Diskriminierungslagen (BMAS 2021) wenig von Interventionen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (Frings 2019). Vorgestellt wird ein Projekt, welches das Setting Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM), als Teil des beruflichen Rehabilitationssystems in den Blick nimmt. Dieses eigentlich exkludierende Sondersystem (York/Jochmaring 2021), bietet insbesondere Menschen mit Lernschwierigkeiten Chancen einer Teilhabe am Arbeitsleben und Zugangschancen zu Interventionen eines systematischen Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Das vorgestellte partizipativ angelegte Forschungsprojekt in den Recklinghäuser Werkstätten GmbH untersucht Möglichkeitsräume für einen appbasierten Arbeits- und Gesundheitsschutz (Sube et al. 2021). Es folgt dem Ansatz der „International Collaboration for Participatory Health Research“ (ICPHR) und zielt durch aktiven Einbezug von Beschäftigten und Mitarbeitenden als Co-Forschende auf eine unmittelbare Verbesserung lokaler Arbeitsbedingungen (Wright 2020).

Umgesetzt wurde eine barrierefreie Ausgestaltung der Arbeitsschutzsoftware sam[®]. Zielsetzung des Projektes war neben der gemeinsamen Wissensaneignung und -produktion in den Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, eine Anpassung verpflichtender Arbeitsschutzbestimmungen auf die eigene Arbeitssituation sowie das Erleben inklusiver Lernerfahrungen durch digitale Medien. Neben Empowerment aller Forschungsbeteiligten und der Weiterentwicklung eines lokalen Wissenspools für die Recklinghäuser Werkstätten GmbH, konnten Mitarbeiter*innen für digitale Arbeits- und Gesundheitsschutzinhalte und eine barrierearme Gestaltung der App sam[®] sensibilisiert werden. Ungleichheitslagen im Zugang zu Strategien des digitalen Arbeits- und Gesundheitsschutzes können durch die Arbeit am gemeinsamen Gegenstand zwar nicht aufgelöst, aber durch eine Sensibilisierung für bestehende Barrieren reduziert werden. Auch außerhalb des Settings WfbM kann eine adressat*innengerechte, digitale Ansprache zur Reduktion bestehender Ungleichheitslagen im Arbeits- und Gesundheitsschutz beitragen.

**CV**

Jana York, Dr., Studium an der Rehabilitationswissenschaftlichen Fakultät der Technischen Universität Dortmund; Promotion an der Fakultät Gesundheitswissenschaften in der Arbeitsgruppe Gesundheitssysteme, Gesundheitspolitik und Gesundheitssoziologie der Universität Bielefeld. Derzeit tätig an der Technischen Universität Dortmund in der Fakultät Rehabilitationswissenschaften im Fachgebiet Rehabilitationssoziologie. Lehr- und Forschungsschwerpunkte im Bereich der arbeitsweltbezogenen Gesundheitspolitik hier mit Schwerpunkt gesundheitliche Ungleichheit sowie in dem Bereich gesundheitliche Teilhabe und Versorgung von Menschen mit Behinderung.





Author: Franca Eckinger

Institution: Integrierte Psychiatrie Winterthur ipw

Place: Weinfelden CH

Titel: Arbeitswelt 4.0 – Chancen und Herausforderungen für die (Re-)Integration von Menschen mit psychischen Erkrankungen

Abstract

Die Arbeitswelt ist durch den digitalen Wandel in einem grossen Veränderungsprozess. Arbeitsprozesse, Arbeitsprofile und Arbeitsanforderungen wandeln sich in den meisten Branchen in hoher Geschwindigkeit. Arlsdorf et al. weisen darauf hin, dass Arbeitsbedingungen es aber auch schwerer machen können sich gesundheitsgerecht zu verhalten und auf Krankheitsanzeichen und Beeinträchtigungen angemessen zu reagieren. In der vorhandenen Literatur zum Thema «Arbeit 4.0» und einigen Studien zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt wird sehr viel Bezug auf die Möglichkeiten und Einflüsse auf «gesunde» Arbeitnehmende genommen. Welche Möglichkeiten aber auch Herausforderungen sich aus den neuen Arbeitsformen für Personen mit psychischen Erkrankungen ergeben und wie darauf reagiert werden kann ist bisher noch wenig beachtet. Im Rahmen der MAS Thesis von Franca Eckinger wurde eine qualitative Untersuchung durchgeführt. Die theoretische Perspektive der Untersuchung wurde durch u.a. das Bedingungsgefüge psychischer Krankheit und Gesundheit von Kilian und Becker (2006), die bio-psycho-sozialen Aspekte von Krankheitsfolgen im Bereich der Arbeit wurden gemäss der International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) geleitet als auch durch die Arbeiten von Guido Becke et al. zu den Perspektiven nachhaltiger Arbeit. Insgesamt sind 14 Expertinnen und Experten, aus den Bereichen Medizin, Human Resources, Psychologie und Eingliederung/Integration, zu diesem Themenfeld befragt worden. Die Datenauswertung erfolgte durch eine inhaltlich strukturierende qualitativen Inhaltsanalyse in Anlehnung an Kuckartz (2018). Die Ergebnisse geben spannende Einblicke und Handlungsvorschläge für Betroffenen Personen, Fachpersonen, Arbeitgebende und auch Führungskräfte. Denn es zeigt sich, dass aus der sich digitalisierenden Arbeitswelt, Chancen und auch Herausforderungen im Bereich Arbeit, (Re-) Integration und Führung ergeben können.

**CV**

Franca Eckinger ist seit vielen Jahren in unterschiedlichen Führungskontexten tätig. Ihre Schwerpunkte liegen im Bereich Gesundheit, berufliche Reintegration, Leadership und Sozialversicherung. Aktuell arbeitet sie in der integrierten Psychiatrie Winterthur (ipw) in der Bereichsleitung der Spezialtherapien und ist mitverantwortlich für die Arbeitsintegrationsthemen innerhalb der Ergotherapie der ipw. Ursprünglich ist sie Ergotherapeutin und schätzt an der Ergotherapie als ganzheitliche, teilhabeorientierte und vielfältige Therapieform. Insbesondere die Ansätze der Handlungsorientierten Diagnostik und Therapie (HoDT), die Möglichkeiten der Arbeitsdiagnostik und das Potenzial der Ergotherapie für (Re-) Integrationsprozesse sind für sie ein spannendes Lern- und Denkfeld. Franca Eckinger ist Absolventin des DAS in Eingliederungsmanagement, arbeitete selbst als Eingliederungsberaterin bei einer Sozialversicherungsanstalt und hat ganz aktuell ihre MAS Thesis im Psychosozialen Management in der Arbeitswelt verfasst. Dort hat sie sich dem aktuellen Thema des Digitalen Wandels und die Chancen und Herausforderungen für die (Re-)Integration von Menschen mit psychischer Erkrankung beschäftigt.





Author: Dr. Benedikt Hassler
Institution: Hochschule für Soziale Arbeit FHNW
Place: Olten CH

Titel: Die Sinnhaftigkeit der Arbeit für Beschäftigte in Stadtreinigung, Gebäudereinigung und Wäscherei

Abstract

In der Schweiz sind Arbeitsplätze ohne formale Qualifikationsanforderungen (AofQ), in der Industriesoziologie als «Einfacharbeit» bezeichnet, nach wie vor weit verbreitet (Amstutz et al. 2018). Die Arbeitsverhältnisse in diesen Branchen sind häufig mit hohen Belastungen für die Beschäftigten verbunden. Die Tätigkeiten sind oft repetitiv und monoton, körperlich belastend, schlecht bezahlt und ohne Aufstiegsmöglichkeiten. Ausserdem finden diese Tätigkeit in der Gesellschaft oftmals wenig Anerkennung und Wertschätzung. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, inwiefern in AofQ beschäftigte Personen ihre Arbeit als subjektiv sinnvoll empfinden bzw. wo sie wenig sinnstiftende Arbeit so rahmen (Goffman 1980), dass sie sinngemäss wird (Voswinkel 2015). Die Sinnhaftigkeit der Arbeit kann sich dabei aus verschiedenen Quellen speisen wie dem reinen Gelderwerb, der Selbstverwirklichung am Arbeitsplatz, dem Erleben von Selbstwirksamkeit, dem Empfinden des Eingebundenseins in einen arbeitsteiligen Prozess oder dem Gefühl, einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten (Rosso et al. 2010).

Die Fragestellung wird basierend auf qualitativen Interviewdaten aus einem laufenden SNF-Forschungsprojekt untersucht. In diesem Forschungsprojekt wurden unter anderem Mitarbeitende aus den Bereichen Stadt- und Gebäudereinigung sowie dem Wäschereiwesen zu ihren Tätigkeiten in Einzel- und Gruppeninterviews befragt. Das Spezielle und Verbindende dieser Branchen liegt im Umstand, dass in diesen Tätigkeiten keine neuen Produkte geschaffen werden. Vielmehr geht es darum, einen ursprünglichen Zustand wieder herzustellen, beispielsweise einen Raum wieder sauber zu machen oder Flecken von der Wäsche zu entfernen.

Im Referat wird eine Typologie präsentiert, die darlegt, auf welche unterschiedlichen Weisen die Beschäftigten in diesen Branchen die Arbeit als sinnvoll erleben bzw. diese als sinnvoll rahmen. Die Resultate schaffen dadurch Anhaltspunkte, inwiefern die Transformation der AofQ (bspw. durch Digitalisierung oder Ökonomisierung) Arbeitsplatzaspekte tangiert, die von den Beschäftigten als sinnstiftend erfahren werden (Hardering 2020). Der Anknüpfungspunkt des Themas für die Tagung ergibt sich aus dem Umstand, dass Gesundheit und Arbeitssinn eng (wenn auch nicht immer positiv) miteinander verbunden sind.

CV

Dr. Benedikt Hassler arbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz. Er befasst sich in Forschung und Lehre mit Themen im Bereich Arbeit und Gesundheit.





Workshops Pflege/care (13.45 – 15.15 Uhr)

Author: Dr. Christian Meier zu Verl¹; Dr. Isabelle Zinn²

Institution:

Place: Lausanne CH

Titel: Meaningful work as an ongoing accomplishment in institutional care settings

Abstract

Drawing on two qualitative research projects on the organization of workplace activities within nursing homes for the elderly, this contribution tackles the experience and actual practices of meaningfulness at work. We consider meaningful work as an ongoing accomplishment of the actors themselves and empirically study how they do it in their daily activities in the workplace. We assume that this accomplishment takes place seen but unnoticed and is often not taken into account in professional care cultures. Going further, we also assume that there is a gap between the official care culture of a facility and practical care work itself. This gap between the two segments is described in sociology, for example, as *travail prescrit* and *travail réel*.

A peculiarity of the research field is that care workers consistently argue with the well-being of the residents when they define meaningful work: the residents should feel “good” and be “satisfied”. This is the reason why they tend to align their work with the well-being of the residents. It can be difficult for care workers to reach their ideal of work within an institutional setting that defines objectives but gives only vague indication of how exactly respective goals can be achieved.

In our talk, we present examples of care taking situations where workers accomplish meaningful work in different ways and will then discuss the sociological and practical implications of it. Different types of data (recorded interactions, interviews, fieldnotes) will help us to address and discuss the following questions: how do institutions and care workers define meaningful work and consider work well done? By what ideal are they driven by? And how do they practically achieve meaning in care work?

CV

Dr. Christian Meier zu Verl, is currently a research associate at the Department of History and Sociology at the University of Konstanz, Germany. He is co-speaker of the network Dis-/Abilities and Digital Media, funded by the German Research Foundation (DFG). His research focuses on the sociology of health, the sociology of migration and qualitative social research. Recent publications include „Daten-Karrieren und epistemische Materialität“ (2018), „Die alternde Migrationsgesellschaft“ (2020), and the special issue „Ethnomethodology and Ethnography“ (Ethnographic Studies, 2020).

CV

Dr. Isabelle Zinn is currently a Senior Researcher & Lecturer at the University of Lausanne (Switzerland). Her research interests are situated at the crossroad of the Sociology of Work and Occupations, and Gender Studies. She recently published a piece in the Journal of Contemporary Ethnography tackling how creative identities intersect with gender at work.



Author: Prof. Dr. Thomas Geisen; Prof. Dr. Sibylle Nideröst; Dr. Reka Schweighoffer; Andrin Altherr; Salome Schenk

Institution: Fachhochschule Nordwestschweiz

Place: Olten CH

Titel: The nexus of organizational, welfare state, and household elements in combining employment with informal care for the aged

Abstract

The research question

Demographic developments are increasing the demand for informal care. The increased participation of women in the labor market and the pressure to postpone retirement age in general, mean that knowledge about combining employment and informal care for the aged is of growing importance. Previous research showed that this involves more than financial considerations. The main challenges lie in the interplay between company, individual and family practices, which are conditioned by a complex nexus of organizational, welfare state, and household elements. In a Swiss-Austrian research project, we examine which formal and informal practices were developed on the company level to handle the interplay between employment and caring for the aged. A crucial part of the research project is also to examine how existing professional support structures, especially (corporate) social work and other social services for the aged contribute to combining employment with informal care for the aged.

Methodology

From March 2021 until May 2021 we conducted a systematic literature review (SLR) of existing studies on the reconciliation of employment and informal caregiving of older relatives, followed by 15 qualitative expert-interviews in Switzerland and Austria, respectively, from October 2021 until January 2022, analyzed according to the principles of Grounded Theory.

Results

Findings from the SLR indicate that combining employment and informal caregiving often involves extreme burden and self-restrictions and its success depends on supportive private or professional care networks. The SLR findings show that professional support for employers and employees is often insufficient and unavailable if needed. Expert interviews with e.g. service providers of corporate social work, experts from labor unions, administration, professional care providers on regional and national level will provide us with in-depth knowledge on support structures and the relevance of social work support for combining employment and informal care for the aged.

The novel contribution and significance of our research

To our knowledge there are hardly any studies examining the interplay between employment and caring for the aged on the company level and on the role of corporate social work, social work in care, and further professional support to enhance and sustain social inclusion at the workplace.

CV

Prof. Dr. Thomas Geisen, Professor for Workplace-integration and Disability Management at the University of Applied Sciences and Arts Northwestern Switzerland, School of Social Work. He works on work and migration issues, and he is widely published in these areas.

**CV**

Prof. Dr. Sibylle Nideröst, Institutsleiterin, Institut Integration und Partizipation, Hochschule für Soziale Arbeit FHNW, <https://www.fhnw.ch/de/personen/sibylle-nideroest>

**CV**

Dr. Reka Schweighoffer, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Institut Integration und Partizipation, Hochschule für Soziale Arbeit FHNW, <https://www.fhnw.ch/de/personen/reka-schweighoffer>

**CV**

Andrin Altherr, MA, Doktorand, Institut Integration und Partizipation, Hochschule für Soziale Arbeit FHNW, <https://www.fhnw.ch/de/personen/andrin-altherr>

**CV**

Salome Schenk, MA, Doktorandin, Institut Integration und Partizipation, Hochschule für Soziale Arbeit FHNW, <https://www.fhnw.ch/de/personen/salome-schenk>



Author: Lea Widmer

Institution: Hochschule für Soziale Arbeit FHNW

Place: Olten CH

Titel: The influence of the social network on the health of people with a low socioeconomic status.

Abstract

People with a low socioeconomic status bear higher health risks, become ill more often and die earlier (Klärner et al. 2020). In particular, the negative impact of unemployment on health has been confirmed in many studies. Comparatively few studies deal with the influence of the social network on health. While the social network can reduce the negative effects of, for example, unemployment, not every form of social support or social contact contributes to soften negative health effects (Vonneilich 2020). In the SNF project "Aging workforce and simple work" (Amstutz/Geisen/Kraus), it is shown that employees in simple work often experience health problems with increasing age due to physically and mentally demanding activities. At the same time, it is often difficult for these employees to build up a stable social network due to irregular working hours, rather low earnings, partly low German language skills and because especially older employees lack the energy to pursue a regular hobby or to maintain social contacts (outside of the company or family) after the physically tiring work. In the context of this project, my PhD deals with the role of the social network of employees in simple work. In the presentation, on the one hand, the state of research on the influence of the social network on the health of persons in a low socioeconomic status is outlined and, on the other hand, explanatory models for this are presented. In addition, first results from the interviews on the connection between health and social network of employees in simple work will be presented.

CV

Lea Widmer is a social worker and social education worker (M.A.). Since 2015, she has been a project staff member in research projects at the School of Social Work of the University of Applied Sciences Northwestern Switzerland (FHNW). Her research interests are in the areas of labor integration (of refugees) as well as in the preservation of the work capacity of (older) employees and the influence of the social network on a person.





Workshops zum Thema Pflege/workshops on the subject of care (13.45 – 15.15 Uhr)

Author: Dr. Carolin Kunz, Catrin Millhoff

Institution: TU Dortmund

Place: Dortmund DE

Titel: Erhaltung der Arbeitsfähigkeit trotz hoher Arbeitsanforderungen – Alles eine Frage der Führung?

Abstract

Im Zuge des demographischen Wandels und dem daraus resultierenden Trend einer schrumpfenden Erwerbsbevölkerung gewinnt die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit von älteren Beschäftigten zunehmend an Relevanz. Dabei spielen Arbeitsbedingungen eine zentrale Rolle, die theoriegeleitet insbesondere für ältere Beschäftigte untersucht werden müssen. Das Job-Demand-Control-Modell nach Karasek (1979) ist eine vielfach untersuchte Theorie zum Einfluss von Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit. Demnach ist Arbeit gesundheitsgefährdend (high strain jobs), wenn berufliche Anforderungen hoch und Möglichkeiten zur Kontrolle der Arbeit gering sind. Die Theorie wurde um eine soziale Komponente erweitert, indem angenommen wird, dass fehlende soziale Unterstützung im beruflichen Umfeld zusätzlich belastend wirkt. Fehlende soziale Unterstützung seitens der Vorgesetzten wird in der Führungsforschung auch als destruktive Führung bezeichnet, dessen negative Wirkung auf die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten bereits belegt wurde (Schyns & Schilling, 2013). Dabei bleibt jedoch unklar, ob eine anerkennende Führung gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen abfedern kann oder ob destruktive Führung diesen Effekt sogar verstärkt. Dies beleuchten wir ebenso vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und untersuchen, ob der Zusammenhang stärker für ältere Beschäftigte im Vergleich zu ihren jüngeren Kolleg*innen ausfällt.

Auf Basis der repräsentativen BAuA-Arbeitszeitbefragung (2017) zeigen wir, dass hohe Arbeitsanforderungen und destruktive Führung in einem negativen und Kontrolle in einem positiven Zusammenhang mit der Arbeitsfähigkeit von über 55-Jährigen stehen. Für unter 55-Jährige ist der Effekt der Führung nicht signifikant, was ebenso auf den Interaktionseffekt aus Arbeitsanforderungen und Führung zutrifft. Für ältere Beschäftigte (55 Jahre und älter) zeigte sich jedoch, dass destruktive Führung den negativen Effekt von Arbeitsanforderungen in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit verstärkt. Führung scheint daher eine wichtige Stellschraube bei der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit einer älter werdenden Belegschaft zu sein.

CV

Dr. Carolin Kunz arbeitet seit Februar 2021 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Sozialstruktur und Soziologie alternder Gesellschaften an der technischen Universität Dortmund. Zuvor hat sie an der Universität Bielefeld zum Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Gesundheit auf Basis des Sozioökonomischen Panels promoviert.





Author: Brigitta Buomberger
Institution: SoziokratieArt GmbH
Place: Wolfhalden CH

Titel: Soziokratie - ein Organisationsmodell mit Wirkung

Abstract

Soziokratie ist eine Organisationsform, die Mitentscheidung und Selbstorganisation ermöglicht. Sie basiert u.a. auf Erkenntnisse der Systemtheorie.

Soziokratie kann in Organisationen unterschiedlicher Grösse umgesetzt werden. Sie findet überall in der Gesellschaft Anwendung, wo sich Menschen zusammentun, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen, z.B. in der Familie, in NPO's, wirtschaftlich ausgerichteten Unternehmen, öffentlichen Verwaltungen, Gesundheits-, Sozial-, oder Bildungswesen.

Die soziokratische Kreisstruktur stellt eine klare Ordnung von über- und untergeordneten Kreisen her. Jeder Kreis bildet eine semi-autonome Einheit, die ihren Auftrag und Entscheidungsrahmen (Domäne) mit dem nächsthöheren Kreis abstimmt. Innerhalb des festgelegten Rahmens ist jeder Kreis selbstorganisiert dafür verantwortlich, sein Ziel zu erreichen.

Die Kreise werden zur bestehenden linearen Organisationsstruktur hinzugefügt und miteinander verbunden. Durch diese Verbindung wird der Kommunikations- und Informationsfluss sichergestellt. Eine Beschlussfassung an der Kreisversammlung erfolgt durch die Konsentmoderation. Diese wird von einer Gesprächsleitung / Moderation angeleitet und erfolgt durch ein strukturiertes Vorgehen. •

Begründete und schwerwiegende Einwände im Sinn des gemeinsamen Zieles sind willkommen und werden in die Lösungsfindung integriert. Dadurch tun sich oftmals unerwartete und kreative Lösungen auf, da die Weisheit und Intelligenz eines Kreises mehr als die Summe der Teilnehmenden ist. Veränderungen mitzugestalten und mitzuentcheiden sind zentrale Anliegen von Mitarbeitenden. Durch die Soziokratische Kreisorganisationsmethode wird diese strukturelle Mitentscheidung sichergestellt. Damit die neue Zuordnung von Entscheidungsmacht gelingt und umgesetzt werden kann, braucht es eine fundierte Auseinandersetzung mit dem Verständnis von Führung, sowohl aus Sicht der Leitungspersonen wie auch aus Sicht der Mitarbeitenden.

Im Weiteren benötigt es für den Transformationsprozess einen Aufbau und Festigung von psychologischer Sicherheit. Diese baut auf Verlässlichkeit, Sicherheit und Vertrauen auf. In der Soziokratie werden diese Themenbereiche systematisch integriert.

Die Implementierung wird von einer externen Fachperson begleitet und mitgesteuert. Nach ersten möglichen Unsicherheiten und Frustrationen bei einer Implementierung zeigen sich bald nachhaltige Verbesserungen, u.a. darin, dass

- Entscheide breit abgestützt und mitgetragen werden
- Arbeitsbesprechungen und Kreisversammlungen effizient und zielführend stattfinden, da die Unterscheidung zwischen Grundsatz und Ausführung bekannt und angewandt werden
- die Zufriedenheit der Mitarbeitenden sich markant verbessert

**CV**

Seit über 30 Jahren im therapeutisch- medizinisch- sozialem Umfeld in Leitungs- und Führungspositionen tätig. Gründerin SoziokratieArt GmbH im 2020 Transformationsbegleitung zu einer agilen und selbstorganisierten Organisation. Institutionsleiterin im Behinderten-/Sozialbereich (Menschen mit einer Hirnverletzung / psychischen Erkrankungen) seit 2007. Zertifizierte Soziokratie-Expertin. Dipl. Hypnosetherapeutin und Hypnosystemische Coach & Trainerin. Systemische Strukturaufstellerin. Traumatherapeutin / Somatic experiencing. MAS in Sozialmanagement (FH Nordwestschweiz). DAS in Eingliederungsmanagement (FH Nordwestschweiz)





Author: Sebastian Ixmeier
Institution: Universität Duisburg-Essen
Place: Essen DE

Titel: "Sobald die Gesundheit auf einem gewissen Level ist (...) wird dann auch das andere nachrutschen" – Zum Stellenwert der inkrementellen Teilhabeförderung in der beruflichen Rehabilitation

Abstract

Die gesellschaftliche Teilhabe von langzeitarbeitslosen Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen ist ein zentrales Ziel sozialpolitischer Anstrengungen in Deutschland. Dies ist sowohl normativistisch (Bundesteilhabegesetz) wie auch funktionalistisch (Fachkräftemangel; demographischer Wandel) begründet. Der Forschungsstand zeigt jedoch, dass die Teilhabechancen dieser Zielgruppe in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt gering sind (BMAS 2021: 15). Um eine Verbesserung herbeizuführen, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales das Bundesprogramm rehapro initiiert. In diesem Kontext wurde Anfang 2020 das Modellprojekt Essen.Pro.Teilhabe (EPT) ins Leben gerufen. In ihm arbeiten verschiedene Träger (u.a. Ärzt*innen, Psycholog*innen, Sozialarbeiter*innen) unter der Leitung des JobCenters Essen interdisziplinär zusammen, um eine bestmögliche, ganzheitliche Betreuung der arbeitsmarktfernen Zielgruppe mit (drohendem) Rehabilitationsbedarf zu ermöglichen. Zentrale Ziele sind neben einer Förderung der beruflichen und sozialen Teilhabe auch eine Verbesserung des Gesundheitszustands der Teilnehmenden. Der Beitrag reflektiert die Entwicklungsverläufe der Projektteilnehmenden im Kontext der innovativen Projektgestaltung und liefert so einen Ausblick auf Chancen und Grenzen sozialstaatlicher Interventionsbemühungen.

Die empirische Datengrundlage entstammt der wissenschaftlichen Begleitforschung des Modellprojekts EPT. In diesem Kontext kommen im Rahmen eines Mixed-Methods-Designs sowohl quantitative wie auch qualitative Methoden zum Einsatz. Die Datenbasis für den Vortrag bilden, neben Online-Befragungen und Interviews mit Teilnehmenden sowie Projektmitarbeitenden, Beobachtungen des Projektgeschehens und ein prozessbegleitendes Monitoring.

Die Befunde deuten auf den zentralen Stellenwert der gesundheitlichen Stabilisierung für eine Erhöhung der sozialen und beruflichen Teilhabe hin. Die interdisziplinäre, ganzheitliche Betreuungsstrategie im Rahmen eines sanktionsfreien Settings über einen langfristigen Zeitraum von durchschnittlich 20 Monaten hat dabei einen positiven Einfluss auf die subjektiven Entwicklungsverläufe der Teilnehmenden. Allerdings müssen oftmals motivationale Hürden überwunden werden, um salutogenetische Prozesse zu fördern. Bei anhaltender Ablehnung der sozialstaatlich expansiven Förderstrategie drohen demnach Exklusionsprozesse für bestimmte Personengruppen. Diese zeichnen sich insbesondere durch ein fortgeschrittenes Alter sowie schwerwiegende gesundheitliche Einschränkungen aus.

Literatur:

BMAS (Hg.) (2021). Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Behinderungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung. Prognos AG im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

**CV**

Mein Name ist Sebastian Ixmeier. Ich bin Sozial- und Bildungswissenschaftler und arbeite seit Anfang 2020 am Fachgebiet für Berufspädagogik und Berufsbildungsforschung des Instituts für Berufs- und Weiterbildung der Universität Duisburg-Essen (UDE). Zu meinen Forschungsschwerpunkten gehören die Arbeits- und Organisationsforschung, Berufliche Rehabilitations- und Inklusionsforschung, Sozialstaatsforschung sowie die Methoden der empirischen Sozialforschung (Quantitativ und Qualitativ). Nach dem Bachelor- (Soziologie und Kulturgeographie) und Masterstudium (Soziologie) an der Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) habe ich in empirischen Forschungsprojekten am Institut für empirische Soziologie (Ifes) an der FAU und am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) mitgewirkt. Zudem war ich in der Lehre an der Hochschule Fulda und der FAU tätig.

Aktuell sind ich und mein Team an der UDE mit der gestaltungsorientierten, wissenschaftlichen Begleitforschung eines Modellprojekts zur Verbesserung der Teilhabesituation von langzeitarbeitslosen Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen betraut. In diesem Kontext entsteht auch eine Promotionsarbeit, die sich mit dem Stellenwert der beruflichen Bildung im Teilhabeprozess der o.g. Zielgruppe beschäftigt.





Keynote 7 (15.45 – 17.15 Uhr)

Author: Prof. Dr. Uwe Bittlingmayer

Institution: University of Education Freiburg

Place: Freiburg DE

Titel: Health Literacy in the Context of Work and Health

Abstract

Health Literacy has become one of the main Public Health topics in the last two decades. The origins comes from the international comparative adult literacy-research that disclosed an enormous share of people who can not adequately write and read. It is to the particular credit of Don Nutbeam to transfer these findings in 2000 from the educational level to the health sector. What is it good for, if medical doctors refer to package inserts for instance, when a large share of patients could not understand them. From then on, a very broad discourse about health literacy emerged in Public Health, finding its way back to the educational sector but also to enterprises and administrations. Even though there is no gold standard definition of health literacy, one of the the most common ones for a non-clinical setting was delivered by an European research group lead by the Austrian Sociologist Jürgen Pelikan and present a (very) broad understanding of health literacy. In this definition, Health Literacy is „linked to literacy and entails people’s knowledge, motivation and competences to access, understand, appraise, and apply health information in order to make judgments and take decisions in everyday life concerning healthcare, disease prevention and health promotion to maintain or improve quality of life during the life course“ (Sørensen et al. 2012a, S. 3).

This comprehensive definition pushes Health Literacy out of the narrow clinical setting and refers to everyday lives decisions of subjects relevant for their individual health. From here, surely enterprises and the economic sector are included in the realm of Health Literacy, albeit without being addressed directly. Like the theoretically broader concept of health promotion, to which Health Literacy is said to deliver a significant contribution (sometimes both concepts are used as synonyms but this is clearly not plausible), Health Literacy is linked to concepts of organizational development. In the last years, some concepts of a Health Literate Organization has been developed. The organizations that have been in the primary focus were health care organizations and - most recently - schools.

In the presentation I would like to present the concept of Health Literacy and its theoretical fundamentals. In a second step I would refer to concepts of developing a Health Literate Organization. In a third step I would like to discuss with the audience, whether such a concept is plausible and transferable to the economic sector resp. enterprises.

CV

Since 2009, Dr. Uwe H. Bittlingmayer is a full Professor for Sociology with a particular focus on education and health at the University of Education Freiburg (Germany). He studied Soci-ology, Philosophy and Political Sciences at the University of Münster between 1992 and 1999. He made his PhD in Sociology in 2005 at the University of Münster with a book about the "knowledge society". Between 2005 and 2008 he worked as a senior researcher in sever-al third-party funded projects at the University of Bielefeld at the Faculty of Public Health. The topics of the research projects were located in the field of life-skills evaluation research, civic and human rights education and functional illiteracy.



Keynote 8 (15.45 – 17.15 Uhr)

Author: PhD Ellen MacEachen

Institution: University of Waterloo

Place: Waterloo CA

Titel: Work and health risks faced by digital platform courier workers during COVID-19

Abstract

Digital platform courier workers, such as Uber Eats, Amazon Flex, and Lyft drivers were busier than ever during the COVID-19 pandemic as the public attempted to avoid illness by ordering take-away food, shopping online and taking ride-hails rather than public transportation. This placed these courier workers in a unique position to become infected with COVID-19 and also transmit it to others as they moved people, food and packages from one location to another. By digital platform courier workers, we refer to any self-employed workers who transport people, food or packages between places using app-mediated digital platforms. Although digital platform couriers have been key vectors between where people live (e.g. homes, care facilities) and the outside world, their self-employed status means that risk mitigation management is up to the workers (who lack health and safety training) rather than under professional supervision of a manager and a workplace.

This qualitative study examined how digital platform couriers in Ontario, Canada grasped and navigated COVID-19 risks and what approaches were taken by digital platform companies to protect the health of couriers. In-depth, semi-structured interviews were conducted in 2020-21 with 39 participants (30 workers and 9 managers). For over half of the couriers, the digital platform was their main source of income. All interviews were audio-recorded and transcribed verbatim. Inductive codes were developed and applied to capture key themes. Our situational data analysis approach involved constant comparison of data together with consideration of positionality of research participants and their contextual conditions. A Stakeholder Advisory Committee composed of senior community members, public health and occupational health policy makers provided advice throughout the project.

We found that the digital platform work context was a determining factor in COVID-19 exposure risk. Key app contexts that promoted these exposures were 1) workers' need for high app ratings to stay on the app, 2) rushed algorithmically-calculated delivery deadlines, and 3) poor access to protective equipment and time off if symptomatic. Some examples of ensuing work and health problems were ride hail couriers accepting exposure to non-mask-wearing customers to maintain high ratings, close exposure to others in crowded elevators to quickly deliver food within a deadline, and continuing to work even when ill to meet basic needs such as paying the rent. Some digital platforms implemented changes to protect workers, such as provision of masks and sick leave payments, but workers reported that these were difficult to access and not taken up.

This downloading of work-related risk to digital platform workers during a pandemic prompts revisiting of the issue of employment classification. The self-employment status of digital platform workers in North America is a contentious issue as the many controls over platform work create a more restricted environment than true self-employment. Meanwhile, most social security systems provide minimal support to self-employed workers.

**CV**

Ellen MacEachen is a professor in the School of Public Health Sciences at the University of Waterloo, Canada. Her research examines return to work, vulnerable workers, and the work and health impacts of precarious employment. Her latest studies examine how digital platform and low wage workers are managing their health while navigating the COVID-19 environment. MacEachen's 2019 edited book, "The Science and Politics of Work Disability Prevention" provides an international picture of social security systems, work and health. She works closely with community partners and policy makers to ensure research relevance and improve research impact. MacEachen sits on the Labour Market Information Expert Panel for the Labour Market Information Council of Canada (a federal advisory committee that provides independent advice on labour market policy and practice) and is past president of the Canadian Association for Research on Work and Health. She is also an International Scientific Advisory Board member for Sweden's HELIX Competence Centre on Sustainable Development in Organisation.