

Call for Papers

8. Internationale Konferenz «Arbeit und Gesundheit»

Donnerstag 25. bis Freitag 26. Januar 2024

Hochschule für Soziale Arbeit FHNW, Olten, Schweiz

Im Rahmen der Konferenz «Arbeit und Gesundheit» werden die Themen **«New Work in der Arbeitswelt»** und **«aktuelle Herausforderungen»** fokussiert.

CFP 1: Fokus «New Work in der Arbeitswelt»

Die aktuellen, tiefgreifende Transformationsprozesse der Arbeitsgesellschaft werden vielfach unter dem Begriff «new work» zusammengefasst und diskutiert. Der auf Frithjof Bergmann zurückgehende Begriff der «new work» rückt die Bedürfnisse von Beschäftigten nach einer für sie sinnvollen und sinnstiftenden Arbeitstätigkeit in den Vordergrund. Nach Bergmann ist «new work» durch Arbeit charakterisiert, bei der Erwerbspersonen die Möglichkeit haben, einer Arbeitstätigkeit nachgehen zu können, die sie wirklich gerne machen und die sie weitgehend selbstbestimmt gestalten können. Mit dem Konzept von «new work» in der Transformation der Arbeitswelt können damit auch die Diskurse um «Gute Arbeit» oder «decent work» verbunden werden, wie sie unter anderem im Zusammenhang mit der International Labor Organisation ILO geführt werden.

Auslöser und Treiber der aktuellen Transformation der Arbeitswelt sind die mit der Digitalisierung einhergehenden Entwicklungen in den Bereichen der betrieblichen Produktion und Organisation. Neue, digitalisierte Formen der Produktion führen dabei zu einer umfassenden Neugestaltung der bisherigen betrieblichen Ordnung(en). Bisher weitgehend in Linienorganisationen hierarchisch geführte und gesteuerte Unternehmen werden dabei zunehmend durch agile, auf Selbstführung setzende Organisationsformen, ergänzt oder gar ersetzt. Mit der Einführung dieser neuen Organisationsformen werden zugleich wichtige Grundlagen für eine umfassende Flexibilisierung des betrieblichen Produktionszusammenhangs geschaffen. Diese rücken die Beschäftigten selbst in den Fokus, die vermehrt als Dreh- und Angelpunkt einer erfolgreichen, produktiven Tätigkeit im Betrieb angesehen werden. Für die Beschäftigten bedeutet dies, dass sie sich in ihren beruflichen Tätigkeiten neuen Anforderungen ausgesetzt sehen, für die neue Fähigkeiten und Kompetenzen erforderlich sind. Diese betreffen sowohl das fachliche Wissen und Können als auch die für die Erwerbsarbeit notwendigen überfachlichen Kompetenzen und die Erwerbsorientierung. Im Kontext von «new work» werden damit vor allem auch Fragen der Qualifizierung neu gestellt, etwa im Zusammenhang von «digital literacy», «lebenslangem Lernen» und «employability» (Kraus). Während zu Beginn der 2000er Jahre die im Zuge des Übergangs von der Automatisierung zur Digitalisierung in Bezug auf die Beschäftigten einsetzende Subjektivierung des Arbeitshandelns vor allem kritisch als Übergang von der «verberuflichten Facharbeiter» zum «subjektivierten Arbeitskraftunternehmer» (Voss/Pongratz) thematisiert wurde, so wird dieser Diskurs in

den aktuellen Debatten kaum noch aufgegriffen, um Phänomene von «new work» zu diskutieren. Die Gründe hierfür sind vielfältig, aber offensichtlich ist der identifizierte Typus des Arbeitskraftunternehmers noch zu stark an traditionellen Vorstellungen von Personal und Organisation orientiert, die in den fortgeschrittenen Transformationsprozessen stark an Bedeutung verloren haben. In den Modellen demokratischer Unternehmensorganisation, wie etwa der «holocracy», die weiter an Attraktivität gewinnen, wird dieser Zusammenhang verstärkt sichtbar.

Digital gerahmte New-Work-Konzepte ermöglichen auch, eine räumliche Rekonfiguration der Erwerbsarbeit, die sich insbesondere in der Bedeutungszunahme hybrider Arbeitskonzepte äussert, die alternierend ein Arbeiten im Büro und von zuhause aus vorsehen. Die Implikationen hybrider Arbeitskonzepte für die Beschäftigtengesundheit, das Betriebliche Gesundheitsmanagement, aber auch für Personalmanagement und die betrieblichen Sozialbeziehungen sind bisher noch unzureichend erforscht. Im Rahmen von agilen, netzwerkförmigen Arbeitszusammenhängen, die auf Selbstführung ausgelegt sind, stellen sich für Betriebe zugleich aber auch vielfältige, neue Herausforderungen, beispielsweise in Bezug auf Qualifizierung, Gesundheit oder der Entgrenzung von Arbeit. Vor diesem Hintergrund sollen die Beiträge an der Konferenz untern anderem an folgende Themen anschliessen:

- Die Bedeutung des Konzepts «new work» in der aktuellen Transformation der Arbeitswelt und damit verbunden die Entstehung neuer Arbeits- und Organisationsformen;
- Chancen und Herausforderungen, die durch «new work» für Betriebe und Beschäftigte im Hinblick auf berufliche Tätigkeiten, berufliche Bildung und Qualifizierung entstehen;
- Chancen und Herausforderungen, die durch «new work» für Klient:innen und Organisationen in der Arbeitsintegration und in den verschiedenen Feldern der erwerbsorientierten Eingliederung entstehen;
- Dynamiken in der Transformation vom «verberuflichten Facharbeiter» zur «flexiblen, sich selbst führenden Arbeitskraft» im Zusammenhang mit «new work»;
- Einflüsse und Folgen von «new work» auf das Arbeitsmarktsegment «Einfacharbeit»;
- Gesundheitsrisiken und -ressourcen von Beschäftigten im Zusammenhang mit «new work»,
- Herausforderungen und Chancen von «new work» für das Betriebliche Gesundheitsmanagement sowie für Eingliederungsmanagement/Disability Management.

Es sind sowohl theoretische Beiträge als auch empirische Beiträge zum Fokusthema «New Work in der Arbeitswelt» willkommen.

CFP 2: «Aktuelle Herausforderungen»

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

In der Bearbeitung technologischer, personal- und organisationsbezogener Herausforderungen benötigen Betriebe häufig innovative Lösungen. Für die Beschäftigten stellen sich bei Innovationen Fragen

der Beteiligung und Mitbestimmung. Es entstehen zum Beispiel oft neue Qualifikationsanforderungen, die alte Kompromisse destabilisieren, Verunsicherung und Stress erzeugen - der Anpassungsdruck bringt damit oft auch gesundheitliche Risiken mit sich. Eine weitere Herausforderung für Betriebe und Beschäftigte stellt der Fachkräftemangel auf allen Qualifikationsstufen dar, der sowohl neue Chancen und Möglichkeiten für Beschäftigte mit sich bringt, zugleich aber auch mit Herausforderungen und Belastungen für Betriebe und Beschäftigte verbunden ist, insbesondere auf Grund von Mehrbelastungen der Belegschaft. Trotz des Fachkräftemangels sind Menschen weiterhin auch von Arbeitsplatzverlust betroffen, etwa auf Grund von Betriebsverlagerungen, technologischem Wandel, gesundheitlichen Belastungen, und oft wird auch eine grundsätzliche berufliche Neuorientierung notwendig, auch im fortgeschrittenen Berufsalter. Mit zunehmendem Alter steigt auch die Wahrscheinlichkeit von eigenen chronischen Krankheiten, und wichtige Bezugspersonen, wie zum Beispiel die eigenen Eltern, brauchen öfter Unterstützung (Hilfe, Betreuung und Pflege).

Vor diesem Hintergrund stellen sich unter anderem Fragen im Hinblick:

- auf die Bedeutung von gesundheitlichen Risiken im Zusammenhang mit Beschäftigung;
- auf sozialstaatliche und betriebliche Massnahmen im Kontext von Arbeit und Gesundheit;
- auf die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit mit Angehörigenbetreuung und Pflege («informal care»);
- auf die Auswirkungen von gesundheitlichen Beeinträchtigungen auf den Verbleib im bzw. Zugang zum Arbeitsmarkt;
- auf Formen der Diskriminierung im Betrieb.

Es sind sowohl theoretische als auch empirische Beiträge willkommen.

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

1. «new work»
2. Gesundheit
3. Digitale Transformation
4. Internationalisierung
5. Betriebliche Entwicklungen
6. Arbeitsintegration
7. Sozialstaatliche Entwicklungen
8. Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Angehörigenpflege/-betreuung

Einreichung

An einem Vortrag Interessierte werden gebeten, ein Proposal von max. 300 Wörtern über das digitale Konferenztool (Zugang über: www.fachtagung-eingliederungsmanagement.ch) einzureichen. Die Proposals werden im peer review durch die Mitglieder der Programmkommission ausgewählt. Bitte

geben Sie an, welchem Schwerpunktthema (CFP 1 oder CFP 2) Sie Ihren Beitrag zuordnen und in welchen Konferenzsprachen (Deutsch und Englisch) sie referieren und diskutieren können.

Eingabe des Proposal bis: 20. September 2023

Rückmeldung an die Einreichenden bis: 15. Oktober 2023

Konferenzsprachen: Deutsch und Englisch

Informationen: www.fachtagung-eingliederungsmanagement.ch

Veranstaltende

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

Programmkomitee

- PD Dr. Guido Becke, Universität Bremen (Deutschland)
- Prof. Dr. Uwe Bittlingmayer, Pädagogische Hochschule Freiburg (Deutschland)
- Dr. Monika Finger, Schweizer Paraplegiker Stiftung (Nottwil, Schweiz)
- Prof. Dr. Thomas Geisen, Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW (Olten, Schweiz)
- Dr. Benedikt Hassler, Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW (Olten, Schweiz)
- PD Dr. Karl Krajcic, Universität Wien und FORBA Wien (Österreich)
- Prof. Dr. Andreas Krause, Hochschule für Angewandte Psychologie der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW (Olten, Schweiz)
- Ursula Meidert, ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften Departement Gesundheit (Winterthur, Schweiz)
- Prof. Dr. Sibylle Nideröst, Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW (Olten, Schweiz)
- Prof. Dr. Guy Ochsenbein, Hochschule für Wirtschaft der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW (Olten, Schweiz)
- Prof. Dr. Sarah Richard, EM Strasbourg Business School, University of Strasbourg (Frankreich)
- Prof. Dr. John Selander, Mid Sweden University (Östersund, Schweden)
- Lea Widmer, Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW (Olten, Schweiz)

Weitere Partnerschaften:



www.forba.at



www.iaw.uni-bremen.de

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