



LEUPHANA
UNIVERSITÄT LÜNEBURG



SCHÖNE NEUE ARBEITSWELT.

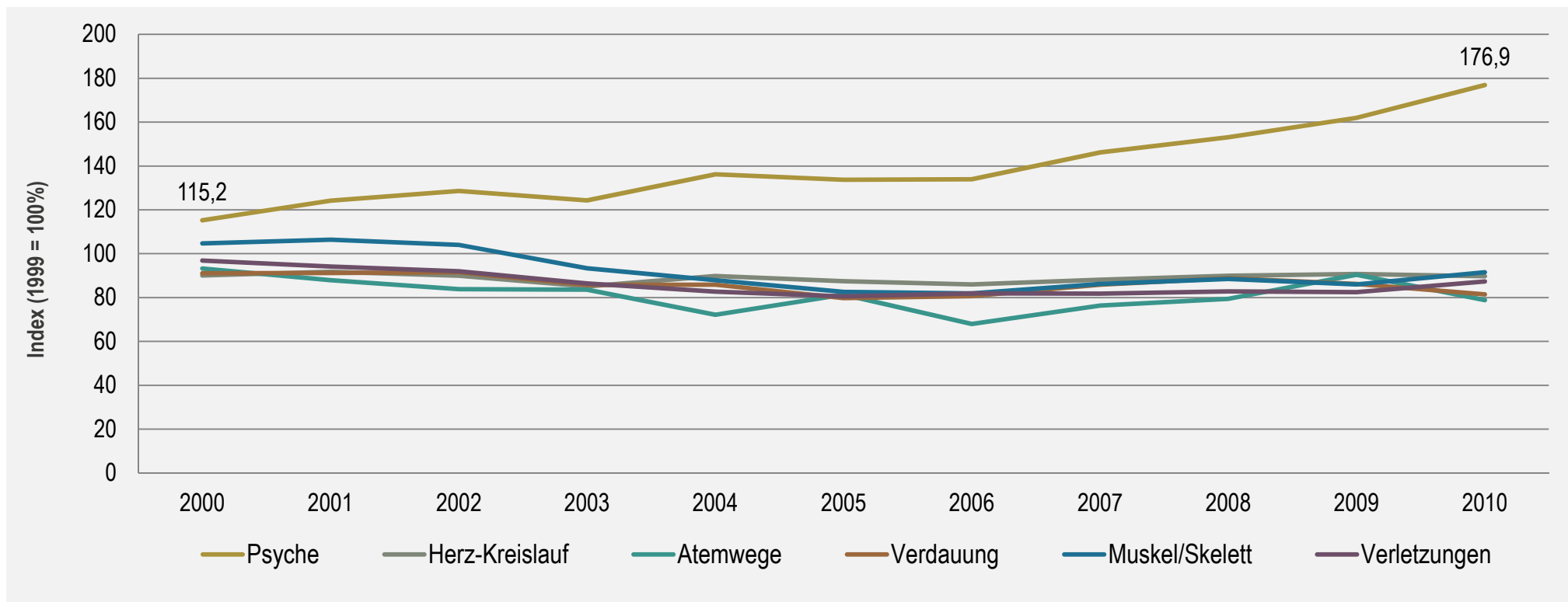
Beeinträchtigt die Arbeit unsere psychische Gesundheit heute stärker als früher?

Dr. Sebastian Fischer



Psychische Erkrankungen bei Arbeitnehmern nehmen zu.

— Arbeitsunfähigkeit durch Erkrankungen 2000–2010 (AOK-Mitglieder)

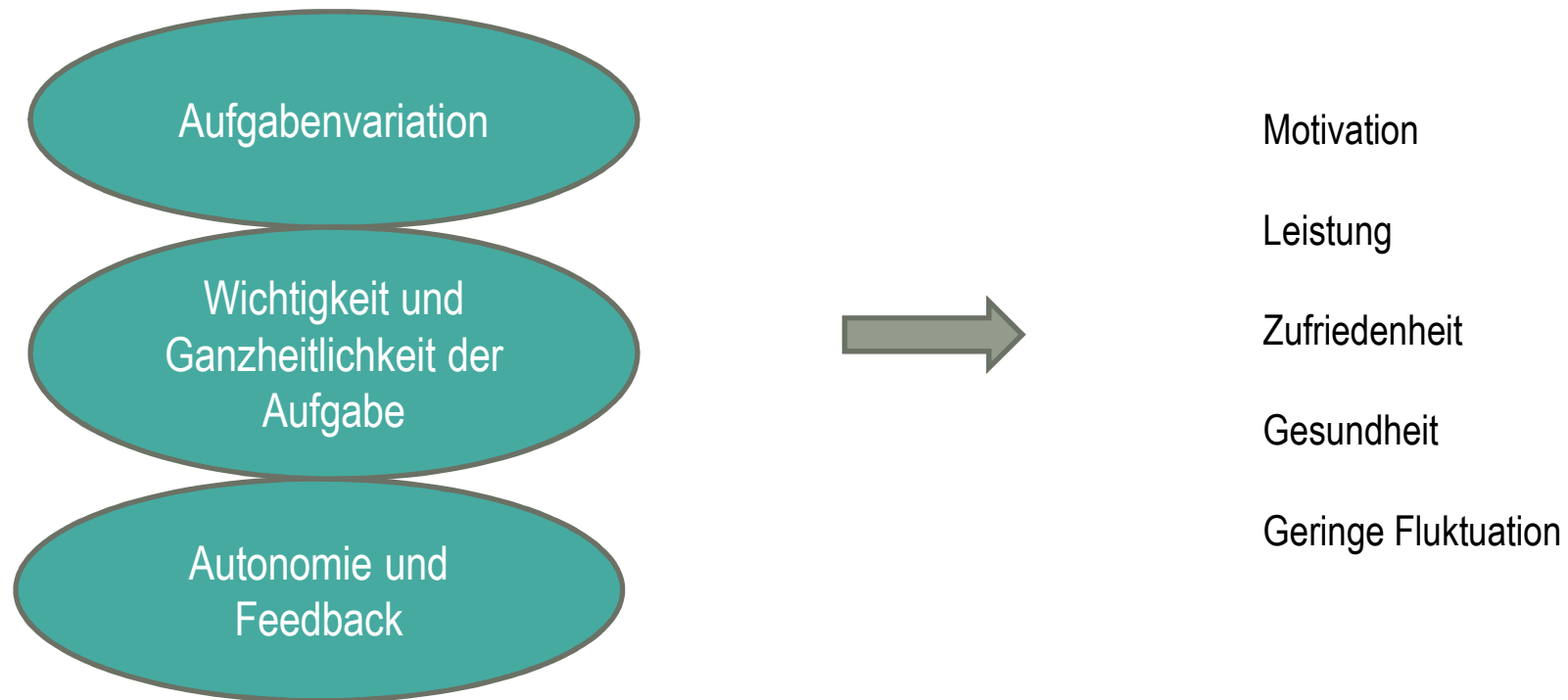


Quelle: Badura, B.; Schellschmidt, H.; Vetter, C. (Hrsg.) (2011): Fehlzeiten-Report 2011, Führung und Gesundheit. Springer-Verlag, Berlin.



Bedürfnisse des Menschen bei der Arbeit (vor ca. 40 Jahren).

— Wie gestaltet man Arbeit so, dass sie bewältigt werden kann?

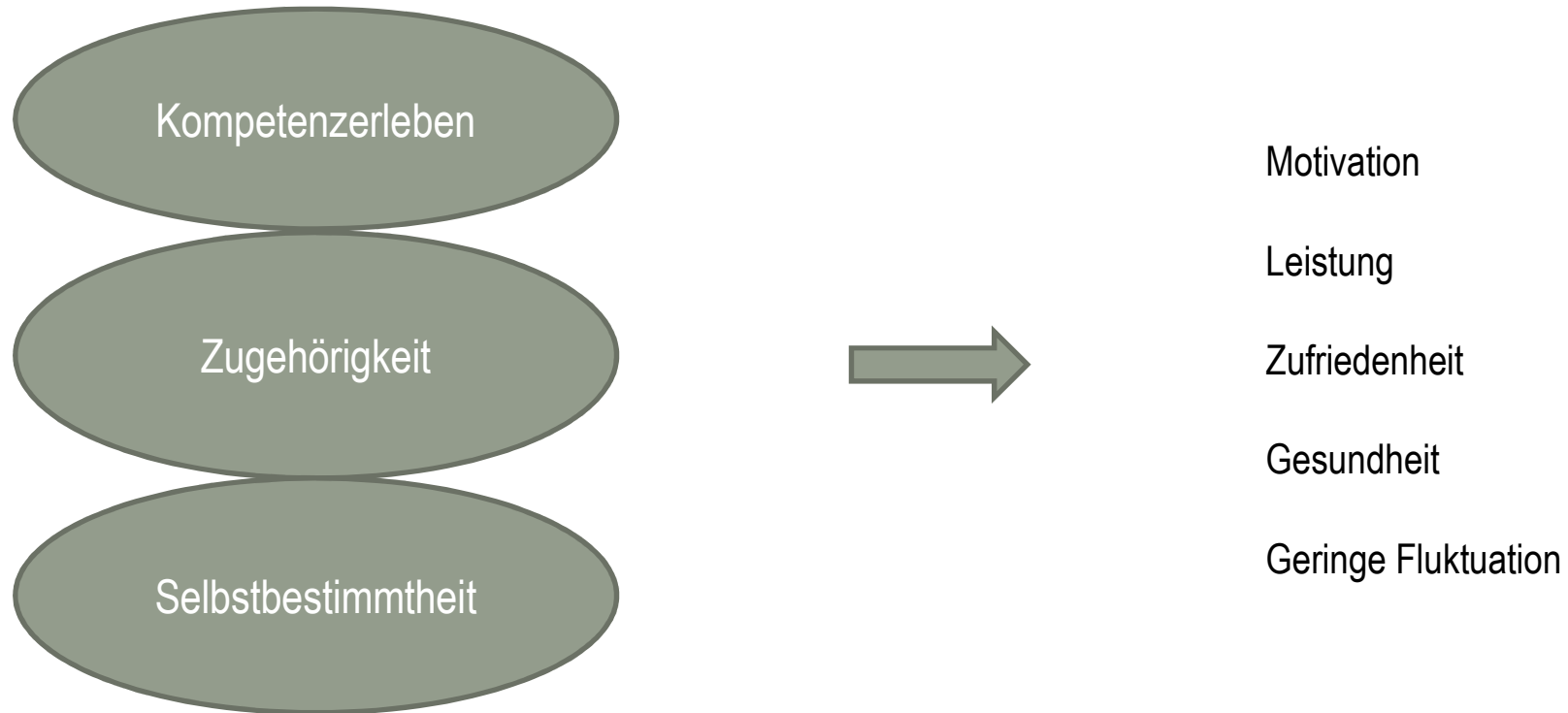


Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16.



Bedürfnisse des Menschen bei der Arbeit (heute).

— Wie gestalten wir Arbeit so, dass eine Person sich dauerhaft mit dem Arbeitgeber identifizieren kann?

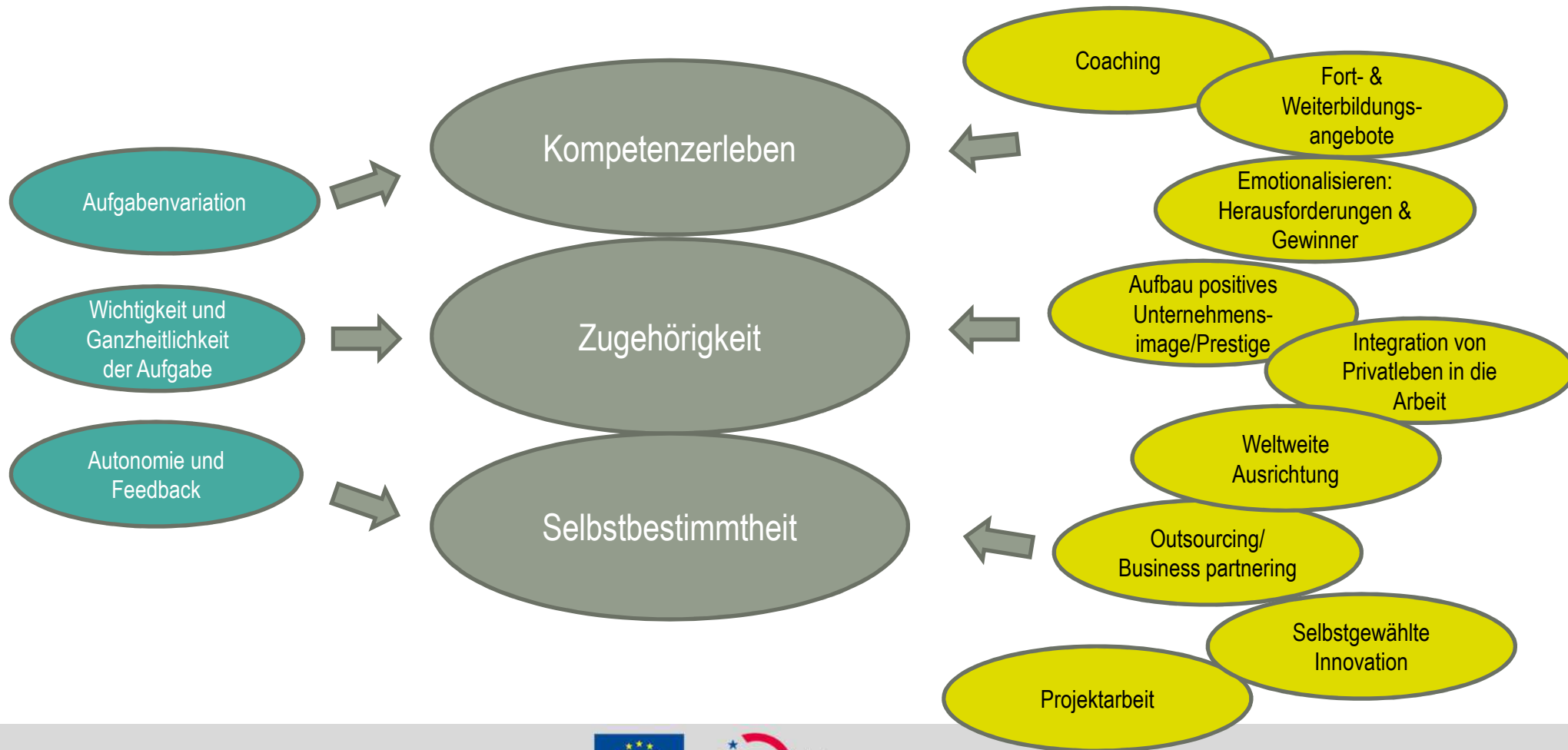


Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. doi: 10.1037//0003-066x.55.1.68





Bedürfnisse des Menschen bei der Arbeit (heute).

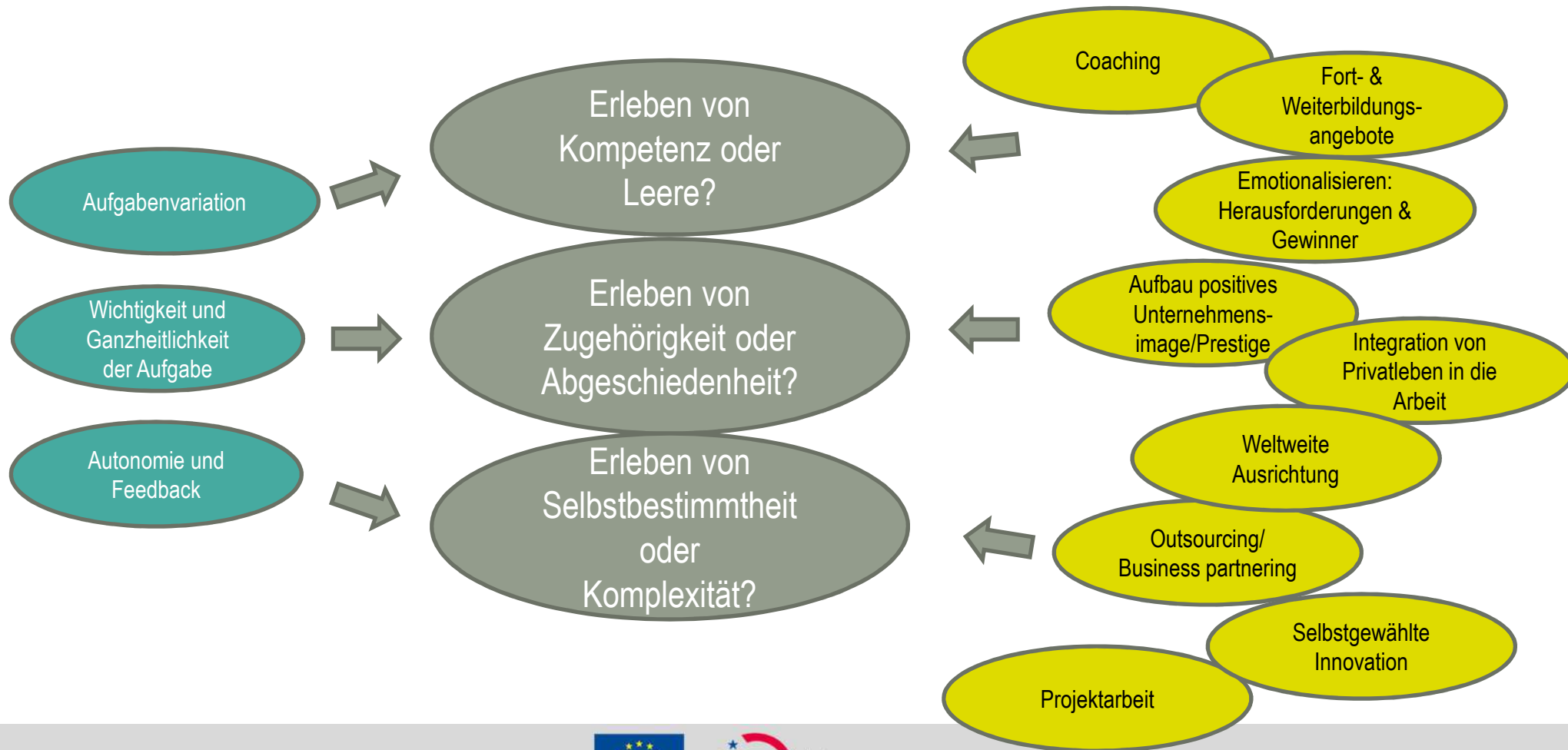
— Wie gestalten wir Arbeit so, dass eine Person sich dauerhaft mit dem Arbeitgeber identifizieren kann?





Die Rolle des Arbeitnehmers wird entgrenzt.

-  Auf Arbeitsaufgaben bezogen
-  Nicht (notwendigerweise) auf Arbeitsaufgaben bezogen





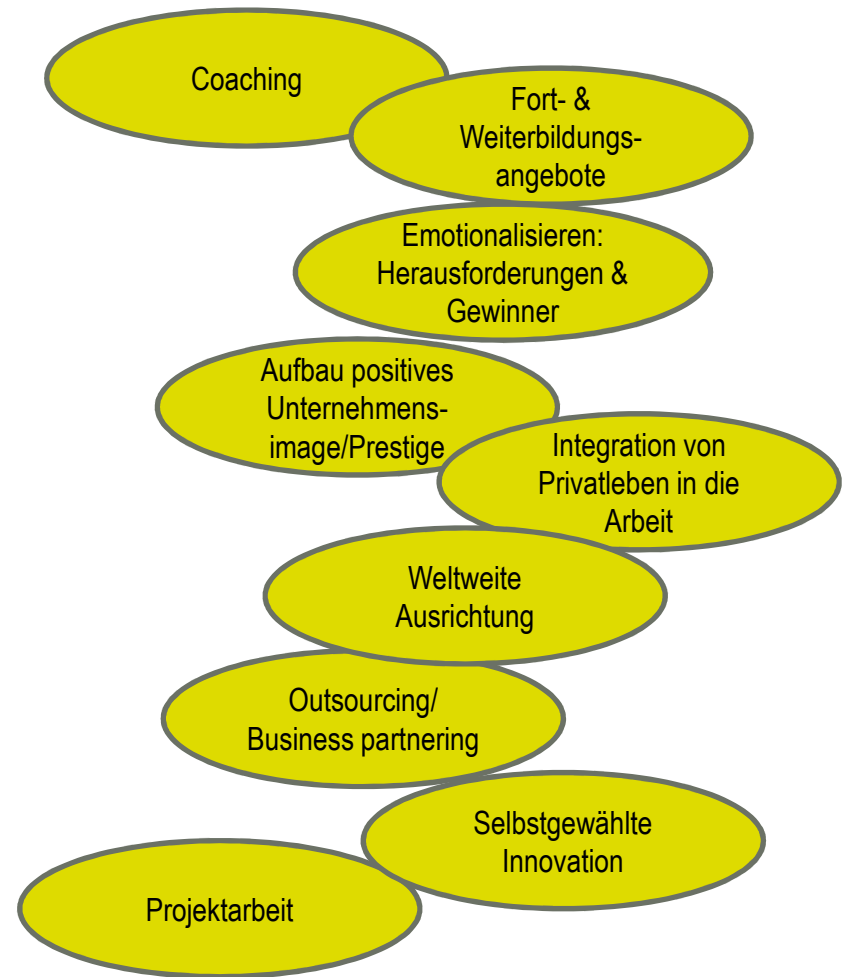
Die Rolle des Managements wird psychologisiert.

Aufgabenvariation

Wichtigkeit und Ganzheitlichkeit der Aufgabe

Autonomie und Feedback

- Veränderung am Arbeitsplatz
- Klassische Leitungsfunktion



- Veränderung des Management
- Moderne Leitungsfunktion: Leadership
- Versprechen müssen in allen Bereichen erfüllt werden



Die Erwartungen.

— An den Arbeitnehmer

Dynamisch & eigeninitiativ
Intelligent, Experte, Innovator
Teamarbeiter & Kommunikator
Belastbar

— An den Arbeitgeber

Dynamisch & unternehmerisch
Identitätsstiftend
Sozial verantwortungsbewusst & nachhaltig
Führungsstark & gut organisiert

Die empirischen Faktoren.

— An den Arbeitnehmer

Engagement für das Unternehmen und seine Ziele
Gute Arbeit und Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern
Frustrationstoleranz/Wohlbefinden auch in Situationen, in denen Dinge nicht funktionieren

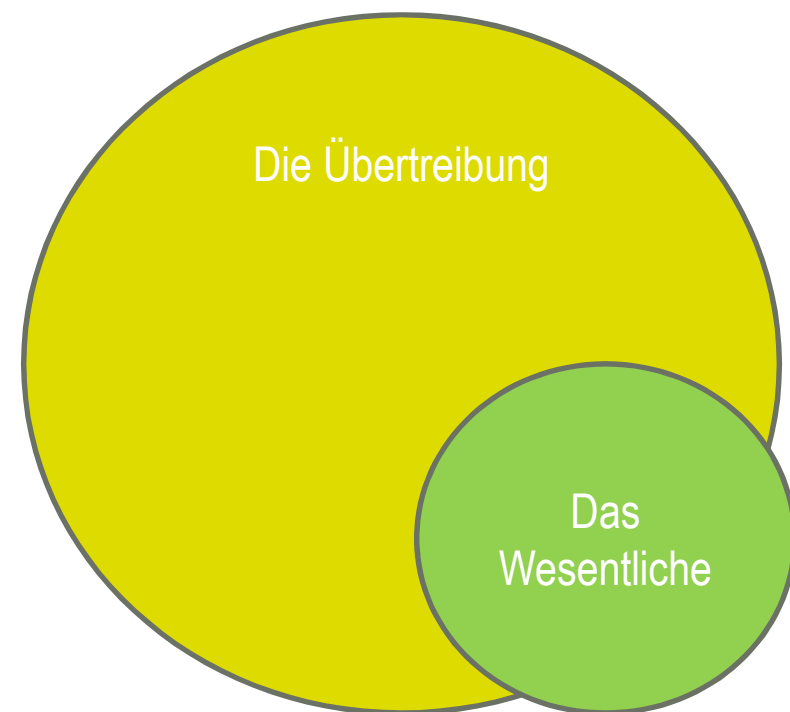
— An den Arbeitgeber

(Psychologische) Sicherheit
Fehlermanagement
Fairness in Kommunikation, Information, Entlohnung, etc.
Flexibilität und Unterstützung



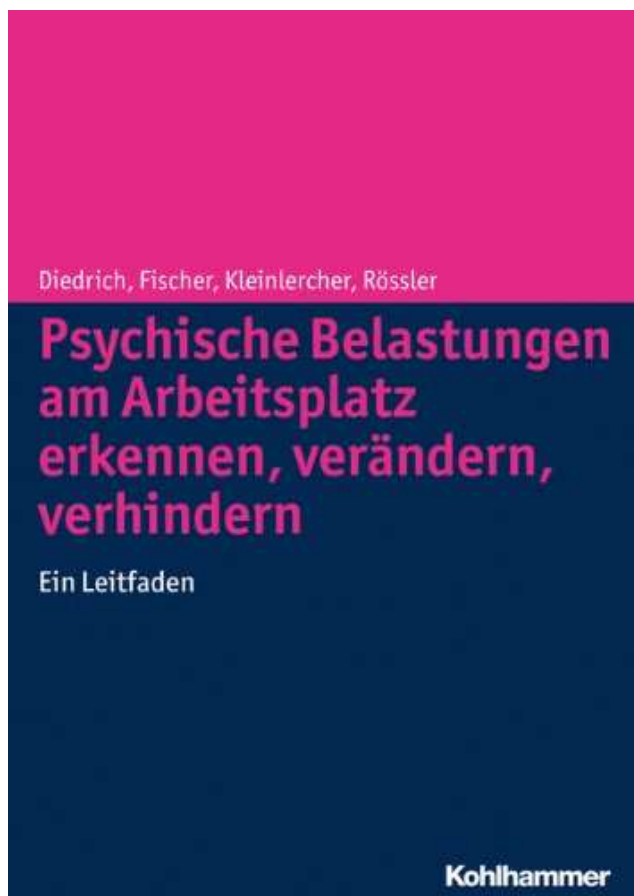
Sollten wir realistischer werden?

- Realistischere Unternehmen?
- Realistischere Arbeitnehmer?
- Oder brauchen wir den Nervenkitzel – auch wenn er uns manchmal überfordert?





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.



Dr. Sebastian Fischer

Projektkoordination

Leuphana Universität Lüneburg

Scharnhorststraße 1

21335 Lüneburg

Fon 04131.677-7838

sebastian.fischer@inkubator.leuphana.de

www.leuphana.de / www.ubalance.de