



Berner Fachhochschule
Haute école spécialisée bernoise
Bern University of Applied Sciences



Lebensereignisorientierte Personalarbeit

Isabelle Clerc & Simone Artho, Institut Unternehmensentwicklung
Inputreferat - 16. Nationale Gesundheitsförderungskonferenz 2015

Agenda

- ▶ Einstimmung
- ▶ Inputreferat: Arbeitswelten, Lebensereignisse und Gesundheit
- ▶ Arbeitsrunde I: Lebensereignisse und Arbeitsleben
- ▶ Arbeitsrunde II: Was wird getan, was wäre zu tun?
- ▶ Plenum: Herausforderungen
- ▶ Wrap Up

Altersstrahl

Wann sollen Frauen Kinder kriegen?

Wann sollen Männer Kinder kriegen?

Ab wann sind Frauen/Männer zu alt für ...

- ...für eine Weiterbildung?

- ...für einen Arbeitsplatzwechsel?

- ...für Führungsaufgaben?

Wann sind Männer im «besten Alter»?

Wann sind Frauen im «besten Alter»?

Inputreferat

Arbeitswelten, Lebensereignisse und Gesundheit:
Was hat sich denn verändert?

Veränderungen der Arbeitswelt: Gesellschaftliche Trends, welche in der Erwerbsarbeit wirken



- ▶ **Individualisierung**

Übergang von 'Fremdbestimmung' in verschiedene Formen der Selbstbestimmung und Selbstverantwortung

- ▶ **Entgrenzung der Arbeit**

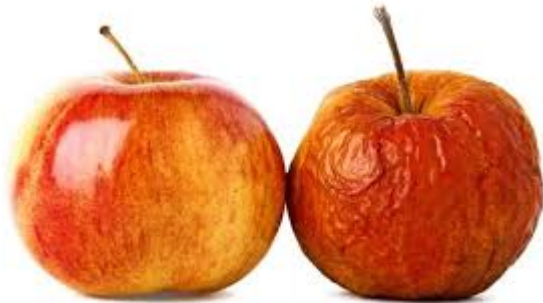
Prozess der Durchsetzung und Etablierung neuer Formen betrieblicher Rationalisierung und Reorganisierung seit den 80er Jahren, der zur Verflüssigung ehemals definierter Grenzen der Erwerbsarbeit führt

- ▶ **Subjektivierung der Arbeit**

Instrumentalisierung von Subjektivität als Produktivkraft . (Selbst-) Anpassung der Angestellten an unscharf definierte und/oder laufend wechselnde Strukturen und Anforderungen, Aufgaben, Mitdenken, intrinsisch motivierte Mitarbeitende

Auswirkungen auf Personalmanagement und Führung

- ▶ Normalarbeitsverhältnis ist in Auflösung
- ▶ Normalbiographie ist in Auflösung
- ▶ Berufliche Laufbahnmuster sind in Auflösung



Welche **Normen** wirken aber noch?

- ▶ z.B. Altersnormen
- ▶ z.B. Geschlechternormen
- ▶ z.B. Norm, eine lückenlose berufliche Laufbahn zu präsentieren

Kritische Lebensereignisse

- ▶ Besondere «Einschnitte» im Lebensverlauf, die die individuelle Situation meist besser «markieren» als (stereotype) Zuschreibungen.



- Gerade non-normative Ereignisse sind kritisch

Kritische Lebensereignisse

► Negativ, z.B.



► Positiv, z.B.



► Arbeitsleben, z.B.



► Privatleben, z.B.



Potential und Relevanz kritischer Lebensereignisse für Unternehmen



- Ent-Stereotypisierung: Marker für individuelle Situation
- Mensch als 'Ganzes': Einflüsse des Privatlebens, Leistungsfähigkeit- und Bereitschaft bis ins hohe Alter.
- Kritische Lebensereignisse sind sehr belastend und Risikofaktoren für z.B. gesundheitliche, psychosoziale, soziale Auswirkungen.

Faktencheck: z.B. Angehörigenpflege



- **220-250'000 Menschen verrichten häusliche Pflege**
- **Sehr belastende Arbeitsbedingungen:**
 - z.B. Zunahme Pflegeaufwand bei Verschlechterung des Gesundheitszustands, kein hohes gesellschaftliches Ansehen
 - z.B. Mehr als 'nur' Pflege im Medizinischen Sinne
 - z.B. Fehlende Erholung, Freizeit
- **Chronischer Stressor mit gesundheitlichen und (psycho)sozialen Folgen:**
 - z.B. Erschöpfung, Herz- und Magenbeschwerden, Ängste, Depression
 - Schränkt Bewegungsfreiheit und soziale Kontakte ein

Faktencheck: z.B. Angehörigenpflege



Enorme Vereinbarkeitsleistung (Doppel- Dreifachbelastung)

- Geleistete Pflegezeit: ca. 27h (Töchter, Söhne) – ca. 65h pro Woche (PartnerInnen)
- 2/3 der pflegenden Söhne oder Töchter sind berufstätig
- erfordert oft Reduktion/Aufgabe Arbeitspensum

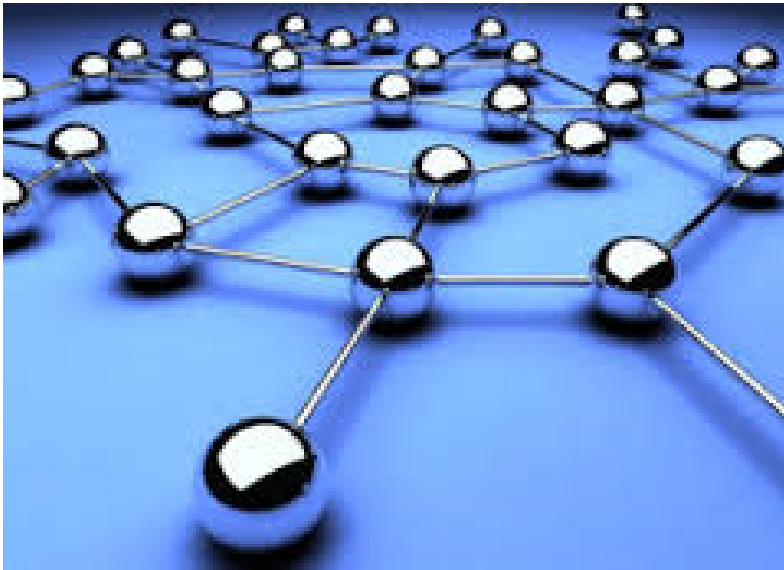
Faktencheck: z.B. Angehörigenpflege



.. was auch beruflich nicht wirkungslos bleibt

- Leistungsvermögen und -bereitschaft sinkt, Krankschreibungen
- Erfordert viele punktuelle Handreichungen während der Arbeitszeit (Arbeitsunterbrechungen, zu spät kommen, bis hin zu Wegbleiben von der Arbeit)
- Mangelndes Verständnis von Vorgesetzten: Demotivation, innere Kündigung, Fluktuation

Arbeit als Ressource – Ressourcen in der Arbeit



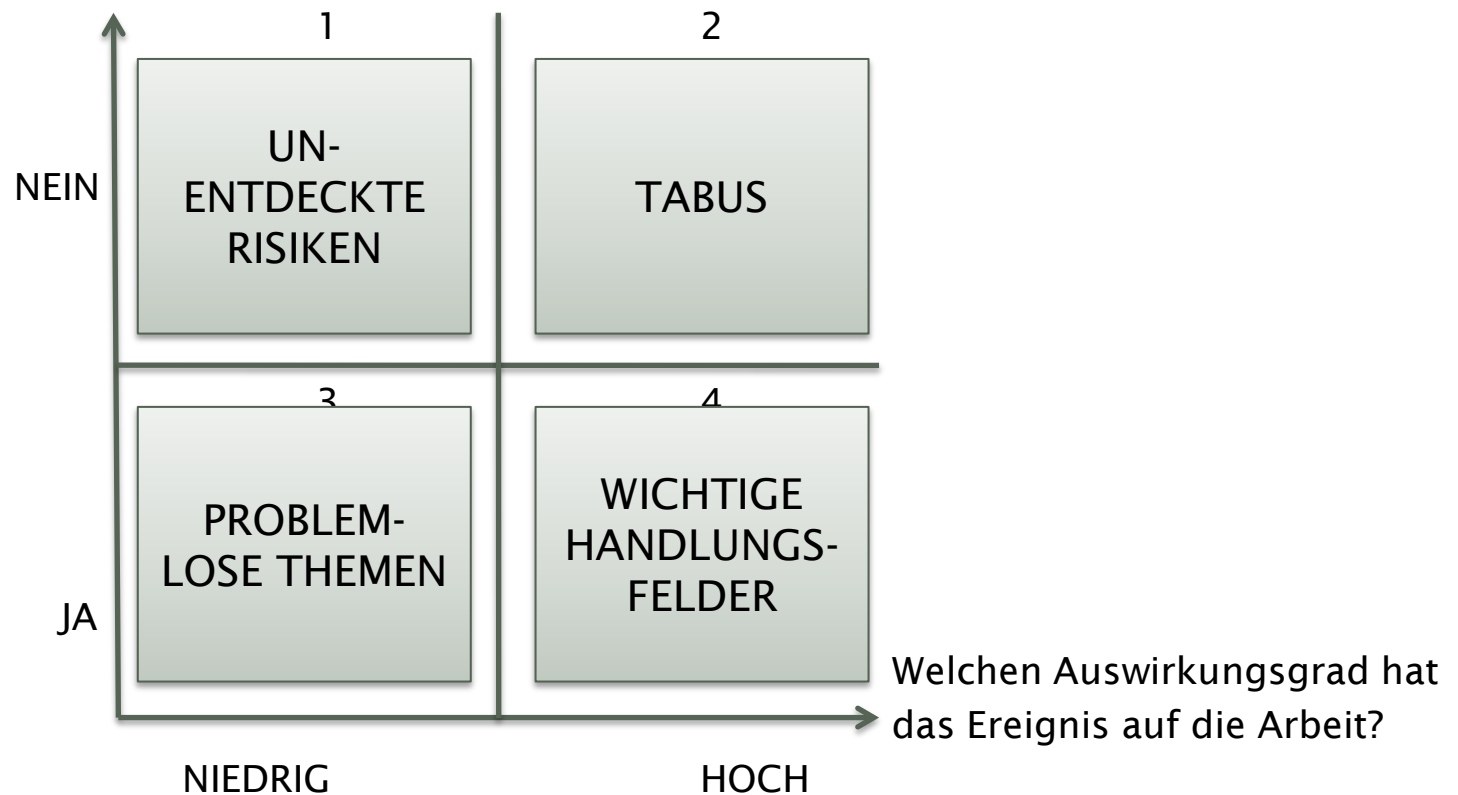
- ▶ Arbeit nicht per se ein Belastungsfaktor, sondern auch
 - ▶ Früher Interventionsort
 - ▶ Schutzfaktor vor weiteren Auswirkungen
 - ▶ Potentiell vielfältige Ressourcen zur Bewältigung vorhanden
- ▶ Gut vorbereitete und informierte Führungskräfte

Arbeitsrunde I: Lebensereignisse und Arbeitsleben

- 1) Max. 5min: Brainstormen, Sammeln und Aufschreiben:
Welche Lebensereignisse kennen Sie?
Grüne Zettel (=Ereignisse im Privatleben)
Rote Zettel (=Ereignisse im Arbeitsleben)
- 2) Max. 10min: **Verorten der Lebensereignisse auf der Vier-Felder-Tafel** (Grafik siehe Folie):
Würden Sie über dieses Ereignis im Arbeitsleben berichten?
(ja/nein)
Hat das Ereignis einen merklichen Einfluss auf das
Arbeitsleben? (ja/nein)
- 3) Kurzes Vorstellen der Ergebnisse

Grafik bitte auf Flipchart übertragen

Würden Sie über
dieses Thema im
Arbeitskontext sprechen?



Arbeitsrunde II: Was wird getan, was wäre zu tun?

- ▶ Jede Gruppe erhält ein Thema
- ▶ Ca. 10 min: Jede Gruppe bearbeitet ein Feld:
 1. **Welche Angebote für die entsprechenden Ereignisse kennen wir bereits?**
 2. **Was wäre wünschenswert?**
 3. **Was bedeutet das für die Vorgesetzten/Führungskräfte?**
- ▶ Ca. 5min: Vorstellen der Ergebnisse

Herausforderung für Unternehmen

- ▶ Individualisierung konsequent durchdenken, d.h.
 - ▶ Raum für individuelle Vereinbarungen lassen (bringt mehr Arbeit für Human Resources und Führungskräfte mit)
 - ▶ Altersstereotypen und Zuschreibungen entdecken und auflösen / Einstellungsänderung
- ▶ Vereinbarkeitsleistungen müssen unterstützt werden (Erhalt Arbeits- und Leistungsfähigkeit/-bereitschaft ist das Ziel)
 - ▶ Vereinbarkeitsleistungen auch Männern zuschreiben und gewähren
- ▶ Vorbereitete Führungskräfte: 'entdecken' und erkennen der privaten Ereignisse/Situation
 - ▶ Geeignete und sinnvolle Massnahmen anbieten
 - ▶ Beziehungsarbeit / Vertrauen schaffen / keine neg. Konsequenzen
 - ▶ Erkennen und Bereitstellung der 'richtigen' Ressourcen
- ▶ Frage der Zuständigkeit, ethische Bedenken (Sorgfaltspflicht, 'Einmischung')

Herausforderungen für Arbeitnehmende

- ▶ Fragen nach privater Situation zulassen
- ▶ Eigene private Situation als relevant für den Arbeitsplatz betrachten
- ▶ Vertrauen zur Führungskraft/Unternehmen sind Voraussetzung

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

isabelle.clerc@bfh.ch

simone.artho@bfh.ch



Mehr Informationen und Literaturangaben:

Clerc, M.; Artho, S.; Clerc, I. (2015). *Lebensereignisse: Neue Ansätze für eine individualisierte und gesundheitsförderliche Personalarbeit*. Gesundheitsförderung Schweiz Arbeitspapier 30, Bern und Lausanne

Online unter: <http://gesundheitsfoerderung.ch/>

WRAP UP