

Arno Georg / Gerd Peter

## **SelbstWertGefühl**

Psychosoziale Belastungen  
in Change-Management-Prozessen.

Unter Mitarbeit von Uwe Dechmann, Olaf Katenkamp,  
Christina Meyn, Andreas Peter

VSA: Verlag Hamburg

# Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	9
<b>Einleitung</b> .....	12
<b>I. Einführungen in die Problematik</b> .....	17
1. Die Unübersichtlichkeit der Welt der Arbeit im Epochenbruch .....	17
2. Für eine Neue Praxis der arbeitswissenschaftlichen Interdisziplinarität .....	20
3. Dilemma der Repräsentation von Wirklichkeit und Simulacrum als gegenstandsbezogene interdisziplinäre Lösung zur Gestaltung ...	24
4. Die Herausforderungen der globalen Wirtschaft: Restrukturierungen und Arbeit 4.0 .....	28
<b>II. Das Konfliktfeld Arbeit und Wirtschaft</b> .....	32
5. Der Konflikt zweier praktischer Rationalitäten in den Arbeitszusammenhängen .....	32
6. Wertschätzung, Wertbildung, Wertzusammenhänge und Verwertung im Widerstreit .....	36
7. Entinstitutionalisierung der Arbeit – die widersprüchliche Anforderung der Situationsbewältigung .....	41
8. Vermarktlichung und Subjektivierung der Arbeit – ein problematisches Ergebnis gefährdeter Autonomie und gesundheitlichen Wohlsens .....	45
<b>III. »Das erschöpfte Selbst«</b> .....	52
9. Belastung, Beanspruchung oder Salutogenese .....	52
10. Gesundheit und Krankheit, das Normale und das Pathologische – ein umkämpftes Terrain .....	55
11. Psychosoziale Belastungen – das erschöpfte Selbst: eine europäische Debatte .....	60
Die arbeitspolitisch-professionelle Sicht in Europa: Arbeitsbedingter Stress 60   Die arbeitssoziologische Vertiefung in Deutschland: Woran leidet der Arbeitskraftunternehmer? (Exzerpt zu G.G. Voß	

u.a.) 63   Die kultursoziologische Vertiefung in Frankreich: Das erschöpfte Selbst (Exzerpt zu: A. Ehrenberg) 66	
12. Die Organisation des Wissens: Wissensmanagement und Erfahrungswissen .....	70
<b>IV. Autonomie zum Selber tun .....</b>	<b>75</b>
13. Selbstgefühl, Freiheit und Veränderung im (Arbeits-)Handeln ..... Von der Relevanz und Problematik der Unmittelbarkeit im Fühlen und Wissen (Exzerpt zu: Manfred Frank 2002, Selbstgefühl) 82	75
14. Immanente Imagination der Arbeit – Von der Notwendigkeit der Neuausrichtung der Vorstellungskraft im Change-Prozess .....	85
15. Autorität und Führung, Macht und Herrschaft in Organisationen .....	93
16. Demokratisierung der Arbeitsbedingungen ..... Stabilisierende Fluchtpunkte der Reproduktion von Arbeits- und Lebenskraft (Exzerpt zu: Heiden/Jürgens 2013, Kräfte-messen) 103	98
<b>V. Konzeptionelle Schlussfolgerungen: Ansatzpunkte für humane Arbeitsgestaltung .....</b>	<b>110</b>
17. Autonomie als Hauptaspekt für zukünftige Arbeitsgestaltung .....	110
18. Gruppenkooperation als Grundprinzip der Arbeit .....	116
19. Care (»Sorge«) als neues übergeordnetes institutionelles Leitbild der Zukunft .....	118
Die aufgewertete Funktion von Leitbildern 118   Die zunehmende Bedeutung einer Care-Orientierung: Theoretische Grundlagen der Care/Sorge-Kategorie 121   Die Care-Begrifflichkeit in der Arbeits- und Sozialforschung 123   Reproduktionshandeln 124   Fürsorgliche Praxis/Care 125   Wissenskultur (High Care) in Unternehmen 126   Schlussfolgerungen zum Leitbild Care   127	
20. Humane Methoden entwickeln .....	128
<b>VI. Simulacribisches: Die Gestaltungspyramide .....</b>	<b>130</b>
21. Den Gestaltungsspielraum interdisziplinär beschreiben und ausrichten .....	130
22. Kompetenzbasierte Strategien und kooperative Arbeitsgestaltung .....	133

	Kooperative Innovation	133		Partizipation	137		Präventive Arbeitsgestaltung	139		Kompetenzbasierte Strategien	142
23.	Arbeitskraft, Arbeitsvermögen und primäre Arbeitspolitik	.....			144						
				Erfahrungswissen	144		Agile Methoden	147		Subjektivierendes Arbeitshandeln	149
										Balancearbeit	151
24.	Reziprozitätsbalance, organisationale Achtsamkeit und Resilienz	.....			153						
				Ressourceneffizienz	153		Resilienz	155		Reziprozitätsbalance und organisationale Achtsamkeit	157
25.	Change-Management als Vertrauensmanagement	.....			162						
				Interaktion-Fairness	162		Vertrauensmanagement	164		Selling Change	167
										Wertschätzung	169
<b>VII.</b>	<b>Praktische Schlussfolgerungen: Die Präventionsmatrix</b>	.....			171						
	1a Vorausschauende Gefährdungsbeurteilung	173		1b Change-Zirkel Gesundheit (CZG)	174		1c Netzwerkprojekte Change	177		2a Grundmodell: Menschengerechte Arbeitsgestaltung	179
										2b Entwicklung teilautonomer Gruppenarbeit	181
										2c Beteiligungsintensive Reorganisationsprozesse (action research)	182
										3a Dialog: Symbolische Redefinition des Arbeitslebens (after change)	184
										3b Lernstätten – Change-Prozesse unter Beteiligung der Beschäftigten	187
										3c Change-Lab	189
	<b>Zusammenfassendes Fazit</b>	.....			193						
	<b>Literatur</b>	.....			195						
	<b>Die Autorin und Autoren</b>	.....			222						