

Inhalt

Vorwort	9
Einleitung	12
I. Einführungen in die Problematik	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
II. Das Konfliktfeld Arbeit und Wirtschaft	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 Wohlsseins	45
III. »Das erschöpfte Selbst«	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
IV. Autonomie zum Selber tun	75
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
V. Konzeptionelle Schlussfolgerungen: Ansatzpunkte für humane Arbeitsgestaltung	110
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 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	118
20. Humane Methoden entwickeln	128
VI. Simulacribisches: Die Gestaltungspyramide	130
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
VII. Praktische Schlussfolgerungen: Die Präventionsmatrix										
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									
Zusammenfassendes Fazit										
Literatur										
Die Autorin und Autoren										