

## Terra incognita: Prävention in der Wissensarbeit

Wissensarbeit ist nicht gerade ein etablierter, alltagstauglicher Begriff – auch nicht in der Arbeitsforschung. Dennoch wird er für die Zukunft der Prävention und Arbeitsgestaltung paradigmatische Bedeutung erlangen. Positiv markiert er Arbeitsformen, die wesentlich mit der Erzeugung, Verarbeitung oder Verbreitung von Wissen beschäftigt sind. Er markiert negativ die Grenze zu Industriearbeit, die sich im Wesentlichen aus dem Herstellungsprozess von physischen Produkten ableitet. Diese Arbeit verliert seit längerem an Relevanz, wird durch die industrielle Rationalisierung sozusagen „knapp“, während Wissensarbeit eine Art Komplexitätsmotor innewohnt. Sie vermehrt sich von selbst, d.h. je mehr Wissen erzeugt, verarbeitet und verbreitet wird, um so mehr (Wissens-) Arbeit entsteht, die wiederum zu mehr Wissen führt und so weiter und so fort.

Deshalb erleben wir derzeit einen kontinuierlichen Anstieg von Beschäftigung in diesem – mittlerweile ohnehin schon sehr großen – Bereich der Wirtschaft, sei es z.B. in Wissenschaft/Forschung, Beratung, Bildung, Dienstleistung, und nicht zu vergessen in den Branchen des Daten-, Informations-, Telekommunikations- und Netzwerksektors.

Der Begriff der Wissensarbeit macht, last but not least, auch deutlich, dass es um *menschliche Arbeit* geht. Wissen ist komplexer als Information und setzt die Einbettung in soziale Kontexte voraus. Rechner können bislang lediglich Informationen mehr oder weniger mechanisch verarbeiten. Zu höherwertiger Wissensarbeit sind sie (noch) nicht in der Lage.

Die Bedeutung des Wissens für die globale Ökonomie führt dazu, dass moderne westliche Gesellschaften mittlerweile „wissensgetrieben“ sind, was zu neuen Fragestellungen führt, die uns als Arbeitsforscher noch länger beschäftigen werden.

Wissen ist global in Netzwerken verfügbar und – wenn überhaupt – nur noch temporär z.B. durch Patente zu schützen. Nur durch die kreative Kopplung und Neuordnung verfügbarer Wissensbestände kann es zu Innovationen kommen und damit zu Standortvorteilen. Deutschland muss sich daher von einem Wissens- zu einem Kreativitätsstandort entwickeln.

Dabei führt der demografische Wandel dazu, dass sich das Durchschnittsalter in den Unternehmen in den nächsten Jahren erheblich erhöhen wird. Früher waren es die jüngeren Beschäftigten, von denen Innovationsimpulse ausgingen, weil sie neue technologische Entwicklungen aufnahmen und in Produktideen umsetzten. In Zukunft müssen die mittleren und höheren Altersgruppen diese Aufgabe übernehmen. Kreativität und Innovation werden damit eine „Altersaufgabe“.

Die Beschäftigten in der Wissensökonomie sind damit einer weiteren Beschleunigung der Wissensproduktion und einem zunehmenden Druck ausgesetzt, diese Beschleunigungsprozesse das gesamte Arbeitsleben mitzumachen und gar an der Beschleunigung mitzuwirken. Wie die Arbeitsforschung es erreichen kann, dass diese Wissensarbeiter präventiv denken und handeln, und zwar im Bezug auf ihre Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit, ist ein neues Problem, für das aus dem Bereich der industriellen Produktion keine „Schablonen“ vorliegen.

Und wenn die Arbeitsforschung all diese Probleme angegangen ist, so hat sie immer noch nicht die Fragen der Work-Life-Balance, der gesundheits- und kreativitätsförderlichen Gestaltung diskontinuierlicher Erwerbsbiografien und der zunehmenden Zahl von Freelancern gelöst. Auch die europaweite Mobilisierung von Wissensarbeit wirft neue Fragen gesundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung auf.

Die Beschäftigung mit den neuen Anforderungen der Wissensarbeit ist umso dringlicher, als sich die Gesundheitsfrage durch den weitgehenden Wegfall der physischen Belastungen nicht gelöst oder auf ein Minimum reduziert hat. Im Gegenteil: Sie ist für bestimmte Gruppen von Erwerbstätigen bedrohlicher denn je. Insbesondere betroffen sind hier die Vertreter der neuen „Digitalen Bohème“, d.h. die zum Teil Festangestellten, zum Teil in flexiblen Arbeitsverhältnissen stehenden, zum Teil selbständigen „Intelligent Workers“, die in ihrer Arbeitsgestaltung auf sich zurückgeworfen werden, weil sie autonom und selbstbestimmt arbeiten sollen und zumeist auch wollen. Sie sind hoch qualifiziert, flexibel, mobil und engagiert. Und sie unterliegen den Gefahren eines kumulativen Anstiegs ihrer psychischen Belastungen. Ein Teil mag

über genügend Ressourcen verfügen eine solche Belastung bis zur Rente tragen zu können. Ein großer Teil wird aber „ausbrennen“, wenn präventiv nichts geschieht. Burnout ist eine der größten Bedrohungen für die Beschäftigten in der Wissensarbeit. Wir werden in wenigen Jahren erleben, wie dieses Problem die Gesellschaft ergrift.

Was ist zu tun? Die Konzepte aus der Verhaltens- und Verhältnisprävention und die tradierten, für die Industriearbeit entwickelten Rezepte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes greifen für dieses Problem zu kurz. Die entscheidende Frage ist, inwieweit es gelingt, der *Entgrenzung* der Unternehmen und der *Individualisierung* von Arbeit in der Burnoutprävention Rechnung zu tragen. Diese Ausgabe von præview bietet hier zahlreiche innovative Anregungen.

Dortmund, im April 2010

  
Rüdiger Klatt  
Herausgeber

