

Innovation – zum „Besseren“

Der demografische Wandel wird mehr und mehr zu einem zentralen Thema der gestaltungsorientierten Arbeitsforschung und prägt damit zunehmend die Entwicklung von Konzepten, Instrumenten und Modellen einer innovativen Arbeitsgestaltung.

Die Work-Life-Balance-Forschung etwa zielt auf Verbesserung der Rahmenbedingungen für Beschäftigte, die familiäre Verpflichtungen aus einer älter werdenden Gesellschaft bewältigen müssen. Zugleich sollten die Bedingungen für Familiengründungen deutlich verbessert werden, um die Zahl der Geburten zu erhöhen. Migration und europäische Arbeitsmarktintegration müssen vorangetrieben und aktiv organisiert werden, um dem Fachkräftemangel in Deutschland zu begegnen. Die Arbeitszeiten und -formen sind zu flexibilisieren im Sinne familiärer Verantwortung. Familienbedingte Erwerbspausen sollten reduziert werden – insbesondere, um die Potenziale und die Innovationskraft von Frauen nicht zu verlieren. Ältere Beschäftigte müssen länger fit und kreativ bleiben, Arbeitssuchende und wenig Qualifizierte für qualifizierte Arbeit fit gemacht werden. Und zuletzt ist es die Gruppe derjenigen, die von diesen privaten Belastungen (noch nicht, nicht mehr oder überhaupt nicht) betroffen sind, denen geholfen werden muss, kompensatorisch höhere Leistungen und Belastungen auszuhalten ohne „auszubrennen“. Diesen Zielen widmet sich

werden. Und zuletzt ist es die Gruppe derjenigen, die von diesen privaten Belastungen (noch nicht, nicht mehr oder überhaupt nicht) betroffen sind, denen geholfen werden muss, kompensatorisch höhere Leistungen und Belastungen auszuhalten ohne „auszubrennen“. Diesen Zielen widmet sich

diese Ausgabe der præview unter dem Titel „Beschäftigungsfähigkeit im demografischen Wandel“. Das Heft adressiert damit ein gesellschaftliches Problem, über das bereits lange geforscht wurde, das mithin lange bekannt ist. Zu Recht weist jedoch Wolf-Dieter Lukas, Leiter der Abteilung „Schlüsseltechnologien – Forschung für Innovation“ im Bundesforschungsministerium, in einem Vortrag darauf hin, dass insbesondere wir Arbeitsforscher uns nicht mit der Vermehrung von Erkenntnissen begnügen sollten.

Gesellschaftliche Ressourcen in nicht unerheblichem Umfang fließen in die anwendungsbezogene Forschung, um mindestens Vorschläge für eine bessere Praxis zu generieren. Gelingende Politik sei, so Lukas, aus Veränderungen (der Arbeitswelt) Verbesserungen zu machen. Ich würde hinzufügen, gelingende Forschung ist, dafür tragfähige und möglichst erprobte Angebote zu machen.

Natürlich stellt dies nicht eine funktionsfähige, grundfinanzierte, an Erkenntnisgewinn orientierte Grundlagenforschung infrage. Und zahlreiche aktuelle Entwicklungen im Wissenschaftssystem bereiten Probleme. Dazu zählen sicher kurze Projektlaufzeiten und aufwändige Verwaltungsprozesse, die nicht zu mehr Qualität und Attraktivität wissenschaftlicher Arbeit führen und demzufolge Nachwuchskräfte abschrecken.

Am Beispiel der Demografieforschung muss sich aber auch die Wissenschaft fragen lassen, ab wann der Zeitpunkt gekommen ist, auf der Basis wissenschaftlicher Erkenntnis Vorschläge und Alternativen für eine bessere Praxis zu entwickeln. Denn letztlich hängt an dem hohen Einsatz gesellschaftlicher Ressourcen, für die es auch andere Verwendungsmöglichkeiten gibt, die Frage, ob die Gesellschaft durch wissenschaftliche Arbeit eine Wendung zum „Besseren“ erfährt.

Dass wir als Arbeitsforscher auch mit dem nötigen Selbstbewusstsein sagen können, unsere Forschung hat vieles bewirkt, dafür sprechen mehrere Jahrzehnte erfolgreicher, weil praxisrelevanter Arbeitsforschung.

Einen bescheidenen Beitrag dazu will auch dieses Heft leisten, indem es innovative, interdisziplinär entwickelte und praxistaugliche Instrumente und Konzepte präventionsorientierter und gesundheitsförderlicher Arbeit vorstellt – von Employee Assistance Programs über Unterstützungsangebote der Arbeitspolitik NRW bis zum neuartigen Präventionskonzept im „Zentrum für gesundes Arbeiten“. In dieser Ausgabe versammelt sind so Konzepte und bereits realisierte Angebote, die insbesondere im demografischen Wandel zunehmend für die Unternehmenspraxis unverzichtbar sind.

Für die gestaltungsorientierte Arbeitsforschung stehen die Zeichen in dieser Frage auf Erfolg. Denn selten hat sich ein Phänomen so tief in den Diskurs einer Gesellschaft eingeschrieben wie im Fall des demografischen Wandels. Jeder weiß, worum es geht. Wir müssen als Arbeitsforscher eigentlich nur die notwendigen Angebote für eine verbesserte Praxis vorlegen. Dafür braucht es gute Forschung, aber auch erprobte Anwendung des Besseren. Und mit der Bereitstellung von Handlungsalternativen dürfen wir nicht warten, bis das Problem „verschwindet“ oder ohne uns gelöst wird. Denn beides würde nicht zum „Besseren“ führen.

Dortmund, im Juli 2011


Rüdiger Klatt
 Herausgeber



„Wir müssen als Arbeitsforscher nur die notwendigen Angebote für eine verbesserte Praxis vorlegen. Dafür braucht es gute Forschung, aber auch erprobte Anwendung des Besseren.“