

Sinn erleben in der Arbeitswelt 4.0 - Die Generation Z als Arbeitnehmer*innen im Gesundheitstourismus im Fokus

Lisa Schöndorfer, Florian Schnabel, Fachhochschule Burgenland GmbH

Abstract: Arbeitsbedingte Transformationsprozesse fordern Flexibilität und fortlaufende Weiterentwicklung, was von Arbeitnehmer*innen durchaus als Belastung empfunden wird. Dies spiegelt sich im Anstieg psychosozialer Belastungen am Arbeitsplatz wider, wobei sich ein besonders deutlicher Anstieg im Dienstleistungssektor zeigt, welcher von intensivem Kund*innenkontakt geprägt ist und der auch die Branche des Gesundheitstourismus einschließt. Die jungen Arbeitnehmer*innen der Generation Z bringen infolge der Covid-19 Pandemie psychische Belastungen und dadurch veränderte Werte und Erwartungshaltungen in die Arbeitswelt mit. Tendenziell ist ein Wandel von materialistischen arbeitsbezogenen Werten hin zu postmaterialistischen Werten wie Arbeitsinhalten, Sinn und Selbstverwirklichung zu beobachten. Sinn kann als Komponente des Kohärenzgefühls und damit arbeitsbezogene Ressource für die Gesundheit im Umgang mit dem fortlaufenden Wandel angesehen werden. Um Sinn als arbeitsbezogene Gesundheitsressource im Setting des Gesundheitstourismus und die Zielgruppe der Generation Z nutzen zu können, bedarf es eine branchendifferenzierte Betrachtung sich wandelnder Anforderungen und Einflussfaktoren auf die Gesundheit sowie einer Auseinandersetzung mit veränderten arbeitsbezogenen Werten und Erwartungshaltungen der Generation Z, um sinnstiftende Instrumente für die Personal-, Führungskräfte und Organisationsentwicklung zu identifizieren und die Entwicklung eines gesundheitsförderlichen Settings voranzutreiben.

Keywords: Sinn, Gesundheitstourismus, Generation Z, Kohärenzgefühl

1 EINLEITUNG

Aktuellen Studienergebnissen zufolge leiden rund 25% der österreichischen Jugendlichen und jungen Erwachsenen zwischen 13 und 28 Jahren infolge der Covid-19 Pandemie an Schlafstörungen, fehlender Motivation, Angst vor Menschenmengen oder Stimmungsschwankungen. Aufgrund dessen bringen Angehörige der Generation Z auch veränderte Werte, Erwartungshaltungen und Bedürfnisse in die Arbeitswelt mit [1]. Tendenziell zeigt sich, dass der Lebensbereich Arbeit für die Generation Z im Generationenvergleich an Stellenwert verloren hat und sich die arbeitsbezogenen Werte von materialistischen hin zu postmaterialistischen Werten, wie Arbeitsinhalten, Sinn erleben und dem Wunsch nach Selbstverwirklichung verschoben haben [1,2].

Durch zahlreiche Transformationsprozesse in der Arbeitswelt, die sich in der Branche des Gesundheitstourismus seit der Covid-19-Pandemie zunehmend auf Bliem et al. [3] insbesondere in einer veränderten Nachfrage sowie einem Abwandern von Fachkräften verdeutlichen, haben arbeitsbezogene physische und physikalisch-chemische Belastungen an Bedeutsamkeit verloren und psychosoziale Belastungen an Stellenwert dazugewonnen [4]. Insbesondere in Branchen des Dienstleistungssektors, welcher auch den Gesundheitstourismus umfasst und in welchem viel Kund*innenkontakt besteht, steigt die Anzahl von Arbeitnehmer*innen, die aufgrund hoher psychischer Anforderungen am Arbeitsplatz erkranken [5].

Im Umgang mit zahlreichen Umbrüchen und dem fortlaufenden Wandel in der Arbeitswelt, kann der Kohärenz ein bedeutender Stellenwert für die Gesundheit von Individuen zugeschrieben werden [6]. Anzumerken ist, dass zu gesundheitsschädlichen arbeitsbezogenen Faktoren bereits sämtliche Forschungen vorliegen, jedoch zu arbeitsbezogenen Faktoren, welche sich förderlich auf die Gesundheit von Arbeitnehmer*innen auswirken und somit auch das arbeitsbezogene Kohärenzgefühl umfassen, bisher wenig bekannt ist [5,7]. Des Weiteren ist zu beachten, dass sich der Wandel der Arbeitswelt und damit auch die Einflussfaktoren auf die Gesundheit von Arbeitnehmer*innen, je nach Branche und Bereich unterschiedlich auswirken, was in den vorherrschenden Debatten bisher wenig Berücksichtigung gefunden hat [8].

Vor diesem Hintergrund war es Ziel im Rahmen der Masterarbeit, Sinn als arbeitsbezogene Gesundheitsressource im Setting des Gesundheitstourismus und für die Zielgruppe der Generation Z zu erforschen.

Der vorliegende Beitrag behandelt folgende Forschungsfrage:

- Welche Instrumente wirken sinnstiftend in der Personal-, Führungskräfte- und Organisationsentwicklung für die Zielgruppe der Generation Z im Setting des Gesundheitstourismus?

2 METHODIK

Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurde eine mehrstufige methodische Vorgehensweise gewählt. Diese setzte sich aus einer systematischen Literaturrecherche und einem qualitativ explorativen Zugang, bestehend aus einer Dokumentenanalyse und leitfadengestützten Interviews, zusammen.

Um ein besseres Verständnis für die Zielgruppe der Generation Z sowie das Setting des Gesundheitstourismus zu erlangen, wurden fünf aktuelle Jugendstudien aus dem DACH-Raum hinsichtlich Bedürfnissen und Erwartungshaltungen der Generation Z im Arbeitskontext analysiert sowie der Status Quo und Besonderheiten des Arbeitsmarktes in der Branche des Gesundheitstourismus näher betrachtet.

Als Grundlage für die Darstellung der aktuellen Evidenz zur Sinnfindung im Arbeitskontext sowie wissenschaftlich fundierten theoretischen Modellen zum Entstehungsmechanismus von Sinn in der Arbeit, diente eine systematische Literaturrecherche in den Datenbanken Pubmed, Research Gate, Science Direct und Emerald. Anhand definierter Ein- und Ausschlusskriterien wurde die relevante Literatur identifiziert, selektiert und bewertet. Insgesamt konnten 15 relevante Quellen identifiziert werden, wobei schlussendlich zwei Primärstudien und zwei Evidenzsynthesen für die evidenzbasierte Beantwortung der Forschungsfrage herangezogen wurden.

Die Erkenntnisse der systematischen Literaturrecherche dienten ebenso als Basis für die Erstellung der beiden Interviewleitfäden für die leitfadengestützten Interviews. Beide Interviewleitfäden wurden vorab einem Pre-Test unterzogen. Die leitfadengestützten Interviews mit Führungskräften aus der Branche des Gesundheitstourismus (n=4) sowie Arbeitnehmer*innen der Generation Z aus dem medizinisch-therapeutischen und gastronomischen Bereich (n=5) dienten einerseits dazu, einen Einblick in die vorherrschenden Rahmenbedingungen in Organisationen des Gesundheitstourismus für die Bedürfnisse und die Sinnfindung der Generation Z zu erlangen und andererseits die arbeitsbezogenen Werte, Bedürfnisse und Erwartungshaltungen näher zu beleuchten. Zur Auswertung der Interviewdaten kam die inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz & Rädicker [9] zur Anwendung. Die Kategorienbildung erfolgte dabei deduktiv-induktiv.

3 ERGEBNISDARSTELLUNG

Das Erleben von Sinn in der Arbeit liegt einem mehrdimensionalen und individuellem Entstehungscharakter zugrunde [10]. Durch die Schaffung von organisationalen Rahmenbedingungen kann das Erleben von Sinn in der Arbeit jedoch positiv beeinflusst werden [11].

Auf Grundlage des theoretischen Modelles von Rosso et al. [10] lassen sich folgende Sinnquellen bzw. Sinnreiber im Arbeitskontext identifizieren:

- Selbstwirksamkeit, Autonomie, Selbstwertgefühl, Handlungsfähigkeit, Potenzialentfaltung
- individuelle Zielerreichung, Einsatz eigener Stärken, vorhandenes Selbstkonzept
- wahrgenommene Bedeutsamkeit der eigenen Arbeit
- positive soziale Beziehungen zu Kolleg*innen und Vorgesetzten, Zugehörigkeitsgefühl, Unternehmenswerte, Unternehmenskultur

Auf Basis der identifizierten Sinnquellen und den empirischen und theoretischen Erkenntnissen, lassen sich ausgewählte Instrumente für die Personal-, Führungskräfte- und Organisationsentwicklung ableiten, die sinnstiftend und damit gesundheitsförderlich für die Zielgruppe der Arbeitnehmer*innen der Generation Z wirken.

Diese Maßnahmen umfassen, beispielsweise auf der Ebene der Organisationsentwicklung, die Schaffung von Mitgestaltungs- und Mitentscheidungsmöglichkeiten oder die Schaffung von Bewusstsein für den gesamtgesellschaftlichen Beitrag der Organisation. Auf der Ebene der Führungskräfteentwicklung können abteilungsinterne, gemeinsame Ziele oder informelle und strukturierte Mitarbeiter*innengespräche als sinnstiftende Instrumente identifiziert werden. Auf der Ebene der Personalentwicklung gelten die Übertragung von Verantwortung für Aufgaben und Projekte nach den persönlichen Stärken der Mitarbeiter*innen oder regelmäßiges und wertschätzendes Feedback als Maßnahmen, die das Sinnerleben von Mitarbeiter*innen fördern können [12].

4 CONCLUSIO

Für die Praxis ergeben sich daraus spezifische Handlungsempfehlungen, um die gesundheitsförderliche Settingentwicklung voranzutreiben. Die Arbeitswelt wird auch künftig von zahlreichen Umbrüchen geprägt sein, indem das Kohärenzgefühl eine wichtige Gesundheitsressource im Umgang mit den Veränderungen darstellt. Durch die Integration sinnstiftender Instrumente in bestehende Managementprozesse der Personal-, Führungskräfte- und Organisationsentwicklung kann die Sinnfindung der Generation Z im Arbeitskontext positiv beeinflusst werden. Somit wird langfristig die mentale Gesundheit der Zielgruppe gestärkt und sie dadurch befähigt, mit sich wandelnden arbeitsbezogenen Anforderungen erfolgreich umzugehen.

Um Kohärenz als wichtige Gesundheitsressource im Rahmen der gesundheitsförderlichen Personal-, Führungskräfte- und Organisationsentwicklung ganzheitlich forcieren zu können, bedarf es weitere Forschungen. In diesen sollte thematisiert werden, inwiefern die Komponenten der Verstehbarkeit und der Handhabbarkeit im Arbeitskontext, durch die Schaffung von organisationalen Rahmenbedingungen sowie durch Führungskräfte als Schlüsselkomponenten, positiv beeinflusst werden können.

5 REFERENZEN

- [1] Großegger, B., & Rohrer, M. (2022). Generation Corona und die Arbeitswelt von morgen. Institut für Jugendkulturforschung.
- [2] Straßer, U., & Luetkehaus, I. (2020). Cross Generational Intelligence - Kooperation der Generationen im Unternehmen (1. Auflage). Freiburg: Haufe Group.
- [3] Bliem, W., Bröckl, A., Erdö, R., Kargl, M., & Van den Nest, E. (2022). Die österreichische Tourismus- und Freizeitwirtschaft – Corona and beyond. Arbeitsmarktservice Österreich.
- [4] Peter, R. (2012). In Faller G. (Ed.), Lehrbuch betriebliche Gesundheitsförderung (2. Auflage). Bern: Verlag Hans Huber.
- [5] Gollner, E., Stahl, H. K., & Schnabel, F. (2020). Betriebe gesund managen. Freiburg: Haufe Group.
- [6] Höfer, R., & Straus, F. (2019). In Haring R. (Ed.), Gesundheitswissenschaften. Berlin/Heidelberg: Springer.
- [7] Mette, J., & Harth, V. (2017). Das Kohärenzgefühl im Arbeitskontext. Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie, S. 240-244.
- [8] Zech, R., & von Ameln, F. (2016). Arbeit – Organisation – Identität. Zeitschrift für angewandte Organisationspsychologie, 47, S. 7-9.
- [9] Kuckartz, U., & Rädiker, S. (2022). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung (5. Auflage). Weinheim: Beltz Juventa.
- [10] Rosso, B., Dekas, K., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. Research in Organizational Behavior, 30, S. 91-127.
- [11] Lips-Wiersmar, M., Haar, J., & Cooper-Thomas, H. (2022). Is meaningful work always a resource toward wellbeing? The effect of autonomy, security and multiple dimensions of subjective meaningful work on wellbeing. Personnel Review, 52(1), S. 321-341.
- [12] Schöndorfer, L. (2023) Identität und Sinnfindung in der Arbeitswelt 4.0: Die Generation Z als Arbeitnehmer*innen im Gesundheitstourismus im Fokus.