

Abstract

Nachhaltige Arbeitssituationen im Hinblick auf soziale und humane Ressourcen gewinnen aufgrund des demografischen Wandels und der zunehmend intensiveren Nutzung der Ressource Mensch als Arbeitskraft in Zukunft noch stärker an Wichtigkeit. In der Wissenschaft existieren bereits Ansätze von Definitionen und in der Unternehmenswelt gibt es eine Vielzahl an Umsetzungsmöglichkeiten zu nachhaltigen Arbeitssituationen. Diese Master Thesis definiert, welche Punkte für eine nachhaltige Arbeitssituation entscheidend sind und welchen Beitrag der Work Ability Index als Messinstrument leisten kann.

Anhand von Experteninterviews, die einen quantitativen als auch einen qualitativen Charakter aufweisen, wird gezeigt, welche Nachhaltigkeitsaktivitäten im HR-Bereich und bezogen auf nachhaltige Arbeitssituationen angewendet werden. Dabei zeigt sich, dass vor allem regelmässige Feedbacks und Entwicklungsmassnahmen für die Mitarbeiter als Nachhaltigkeitsaktivitäten im HR-Bereich angewandt werden. Nachhaltige Arbeitssituationen werden geprägt durch Schutz und Präventionsmassnahmen sowie neuartigen Themen, wie beispielsweise die Work-Life-Balance oder Job Rotation.

Bei der Untersuchung der Aussagekraft des WAI zur Bewertung von nachhaltigen Arbeitssituationen sind sich die Experten einig, dass der Fragebogen nur eine begrenzte Aussagekraft verfügt. Die körperlichen und psychischen Aspekte der Gesundheit werden in ihm zwar sehr gut reflektiert, jedoch vor allem die arbeitsspezifischen Nachhaltigkeitskriterien werden zu wenig bis gar nicht berücksichtigt.

Da der WAI auf dem Konzept der Arbeitsfähigkeit basiert, empfiehlt der Autor dieses Potenzial besser auszuschöpfen. Als konkrete Umsetzungsempfehlung soll der WAI-Fragebogen gezielt mit offenen und arbeitsspezifischen Fragen ergänzt werden, um den Probanden einerseits die Chance zu geben ihre Meinung äussern zu können und andererseits die vielfältigen Aspekte der Nachhaltigkeit besser zu berücksichtigen.