

Produktionsarbeit von Morgen präventiv gestalten: Wo liegen die Arbeitsgestaltungspotenziale aus Sicht von Unternehmen und Beschäftigten?

Dr. Anja Gerlmaier
Nürnberg, 11.10.2017

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

BETREUT VOM



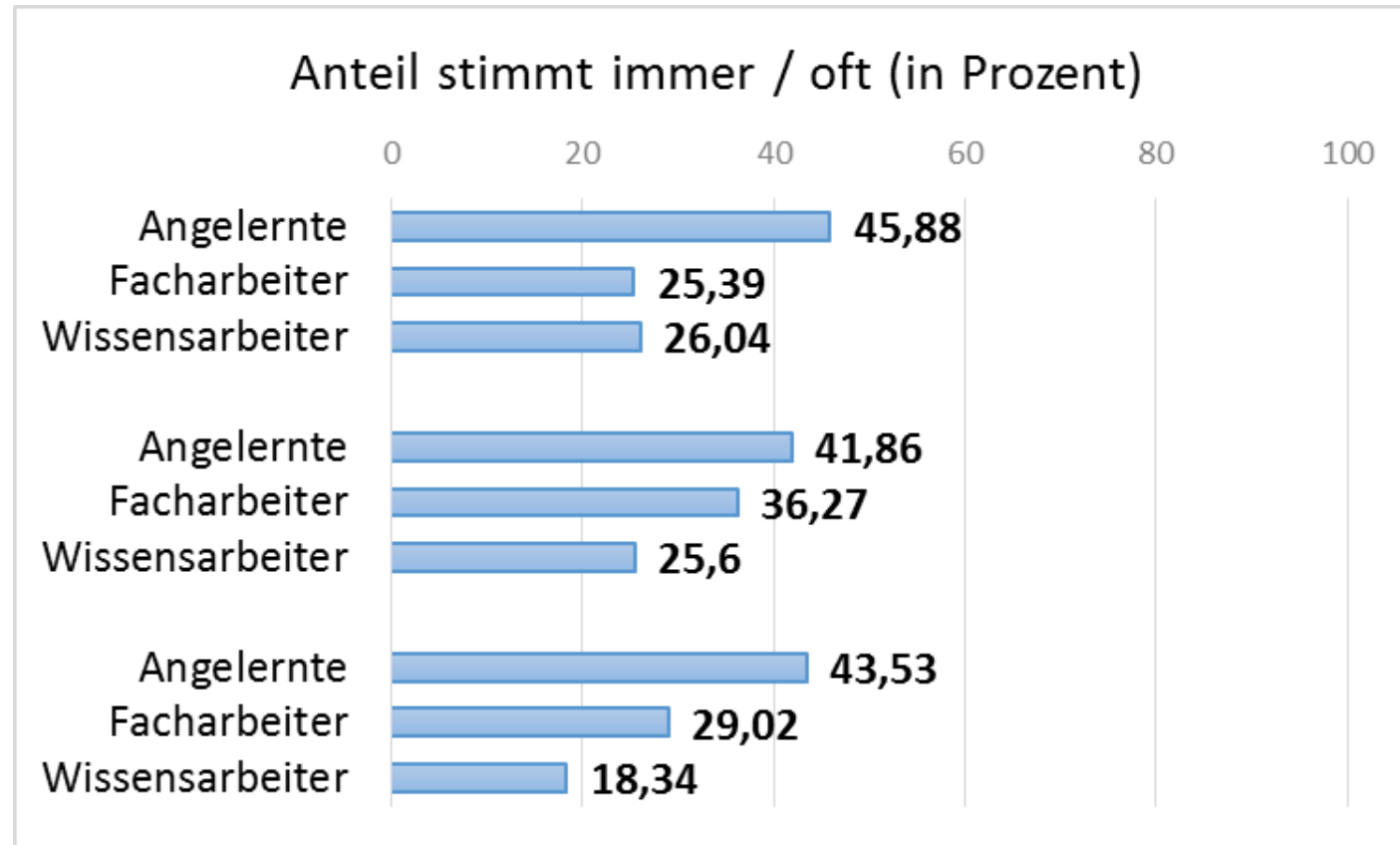
PTKA
Projektträger Karlsruhe
Karlsruher Institut für Technologie

Problemhintergrund: Verbreitung von psychischer Erschöpfung in der Elektro- und Metallindustrie

Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht.

Ich fühle mich wieder müde, wenn ich aufstehe und den nächsten Arbeitstag vor mir habe.

Den ganzen Tag zu arbeiten, ist für mich wirklich anstrengend.



Ziele des Verbundvorhabens InGeMo

Entwicklung von Konzepten und Methoden zur Stärkung der organisationalen Gestaltungskompetenz, die die psycho-sozialen Gesundheitsressourcen in der Metall- und Elektroindustrie verbessern

- Analyse von tätigkeitsspezifischen Arbeitsgestaltungspotenzialen auf unterschiedlichen Ebenen
 - Stärkung der Gestaltungskompetenz von Führungskräften, Beschäftigten und Interessenvertretungen durch gemeinsam erarbeitete Trainingsmaßnahmen
 - Entwicklung und Erprobung eines Konzepts psycho-sozialer Präventionsketten in den betrieblichen Teilvorhaben
 - der Aufbau lebensphasensensibler Gesundheits- und Leistungskulturen in den Unternehmen durch geeignete Gestaltungs- und Trainingsmaßnahmen
 - Ergebnistransfer in der Branchenallianz, an der eine Vielzahl von Präventionsdienstleistern und Transferpartner mitwirken
-

Theoretischer Hintergrund: das Konzept der organisationalen Gestaltungskompetenz (Gerlmaier/Latniak, 2016)

Psychische Belastung

- Quantitative Überforderung

Arbeitsressourcen

- Gestaltungsspielraum
- Zeitsouveränität
- soziale Unterstützung
- Gesundheitsgerechte Führung
- Pufferpotenzial
- Polyvalenz

Akteursebenen:

- Mitarbeitende
- Führungskräfte
- Betriebliche Arbeitsschutzakteure

Gestaltungskompetenz

- Stressbezogenes Gefahren-/Gestaltungswissen
- Arbeitsbezogene Handlungskompetenz
- Gestaltungsmotivation

Beanspruchungsfolgen

- Stress-assoziierte Erkrankungen
- Psychische Erschöpfung
- Arbeitsbedingte Motivierung
- Erholungsfähigkeit

Stichprobe und Untersuchungsdesign

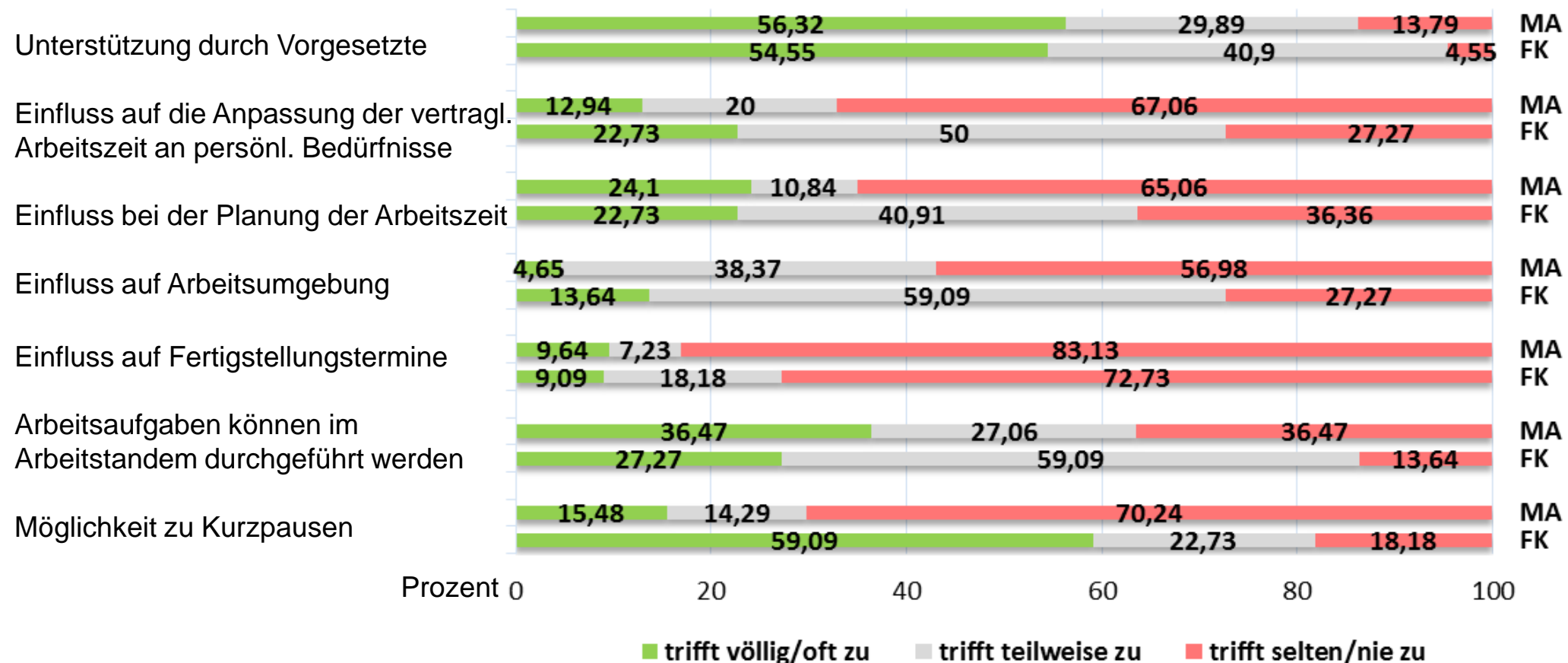
- Mitarbeiterbefragung
 - 562 Teilnehmer*innen
 - 5 Unternehmen der Metall- und Elektrobranche
 - zwischen 200 und 4000 Beschäftigte am Standort
 - Die Datenerhebung ist noch nicht abgeschlossen

 - Expert*innen-Interviews
 - 93 Interviews mit Führungskräften, Betriebsrät*innen und Fachkräften für Arbeitsschutz
-

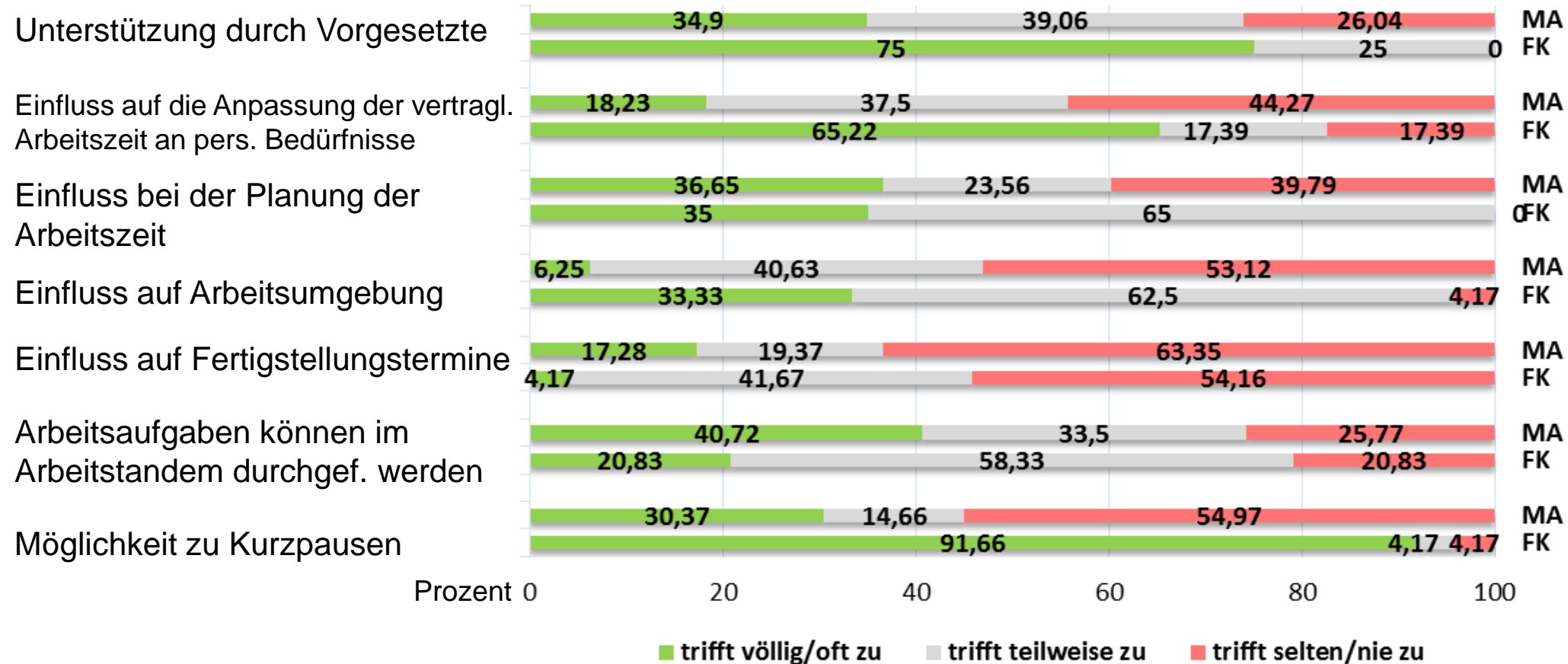
Ausgewählte Fragestellungen

- Über welche **Arbeitsressourcen** verfügen Angelernte, Facharbeiter*innen und Wissensarbeiter*innen aus der Sicht der Beschäftigten und der betrieblichen Expert*innen?
 - Wie weit sind **stressbezogenes Gefahrenwissen** und **arbeitsbezogene Handlungskompetenz** in Betrieben der Elektro- und Metallindustrie verbreitet? Gibt es Unterschiede auf verschiedenen betrieblichen Akteursebenen (Mitarbeitende, Vorgesetzte, Arbeitsschutz-Akteure)?
 - Gibt es einen Zusammenhang zwischen arbeitsbezogener Handlungskompetenz und **psychischer Erschöpfung**?
 - Wie stehen Arbeitsressourcen, arbeitsbezogene Handlungskompetenz und psychische Erschöpfung zueinander?
-

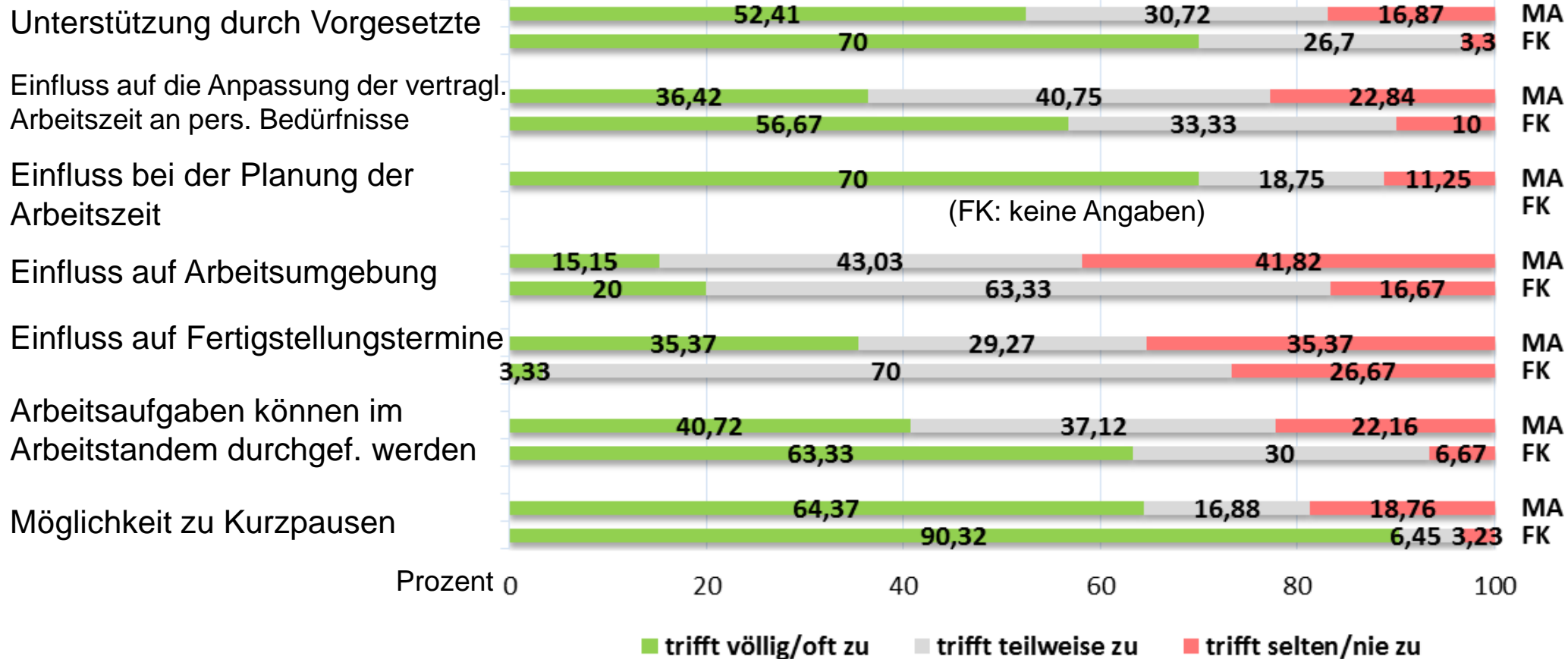
Ressourcenpotenziale aus der Sicht von Beschäftigten und betrieblichen Experten – Bereich Angelernte



Ressourcenpotenziale aus der Sicht von Beschäftigten und betrieblichen Experten – Bereich Facharbeiter



Ressourcenpotenziale aus der Sicht von Beschäftigten und betrieblichen Experten – Bereich Wissensarbeit

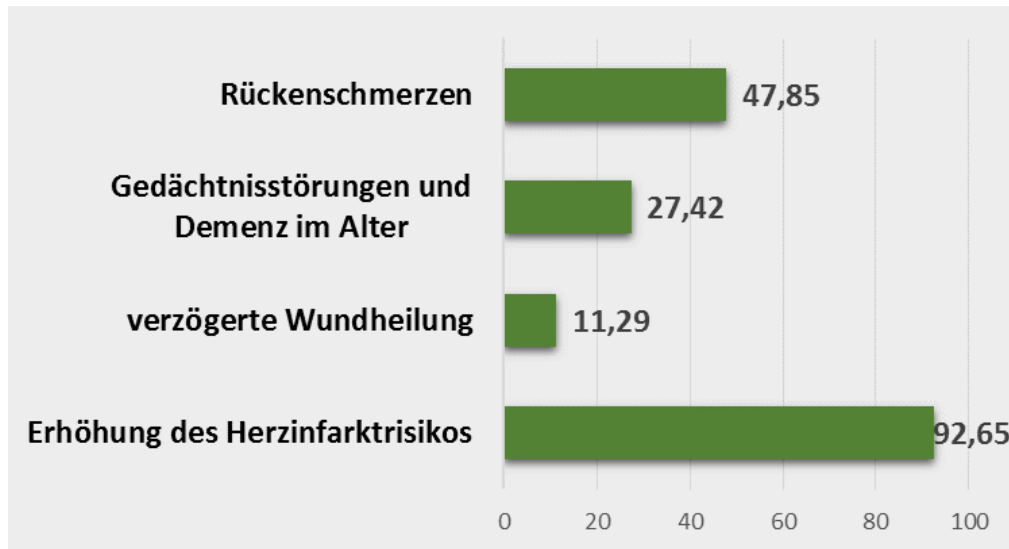


Zwischenfazit

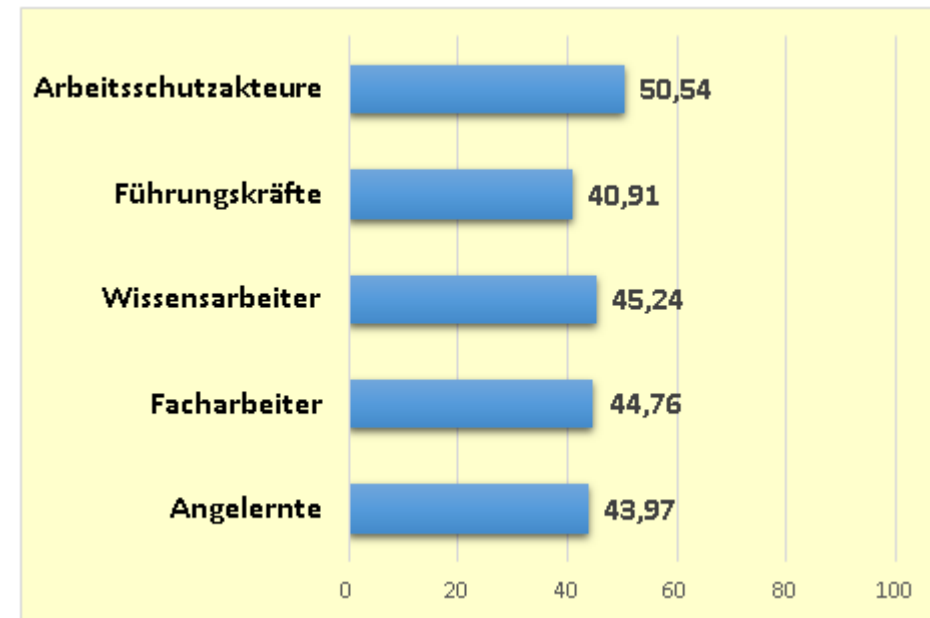
- erwartungsgemäß verfügen Wissensarbeiter über mehr Arbeitsressourcenpotenziale als Angelernte
- alle drei Tätigkeitsgruppen verfügen nach eigenen Angaben über wenig Gestaltungsspielraum und Einfluss auf ihre Arbeitsumgebung
- Soziale Ressourcen sind in allen drei Bereichen gut ausgeprägt
- Es gibt zum Teil große Diskrepanzen in den Einschätzungen der Mitarbeitenden und der betrieblichen Expert*innen, tendenziell nehmen die Führungs- bzw. Fachkräfte mehr Potenzial wahr als die Beschäftigten

Erste Ergebnisse – Stressbezogenes Gefahrenwissen

Folgen von chronischem Stress



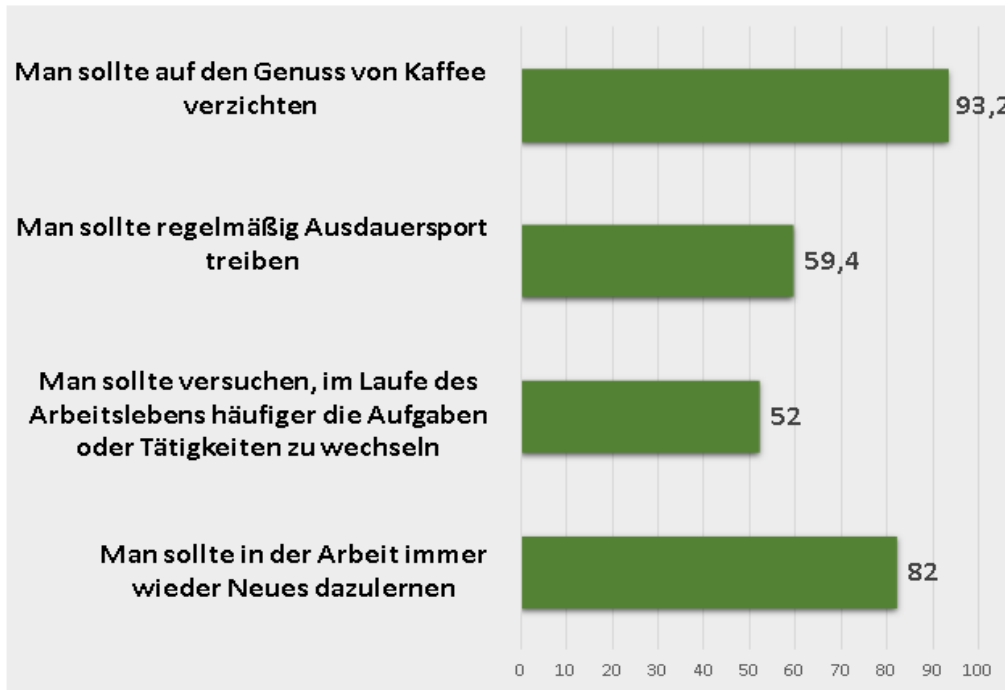
(alle Teilfragen)



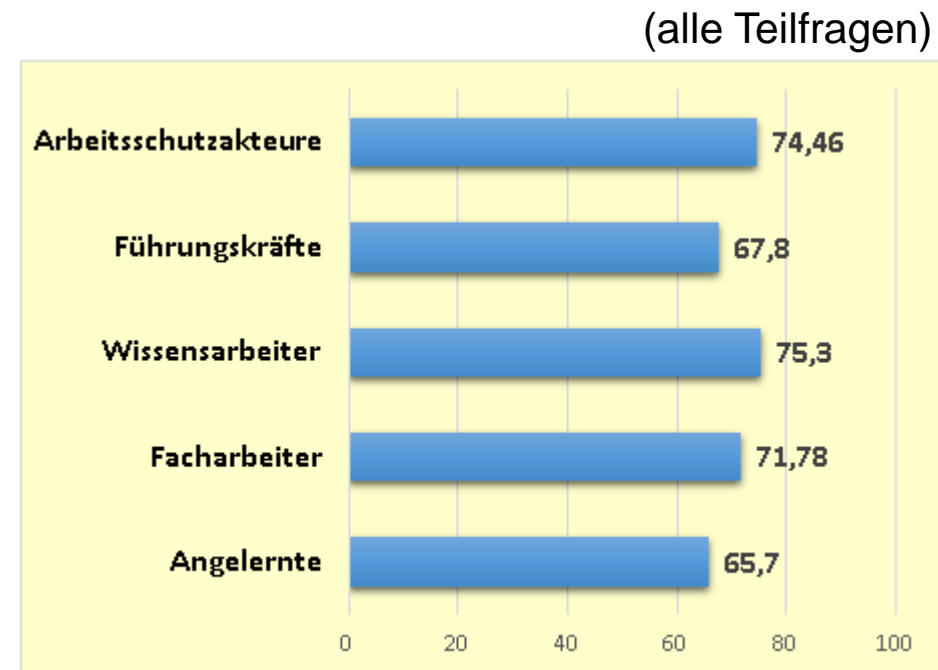
Durchschnittliche Antwortrichtigkeit (in Prozent)

Erste Ergebnisse – Arbeitsbezogenes Gestaltungswissen

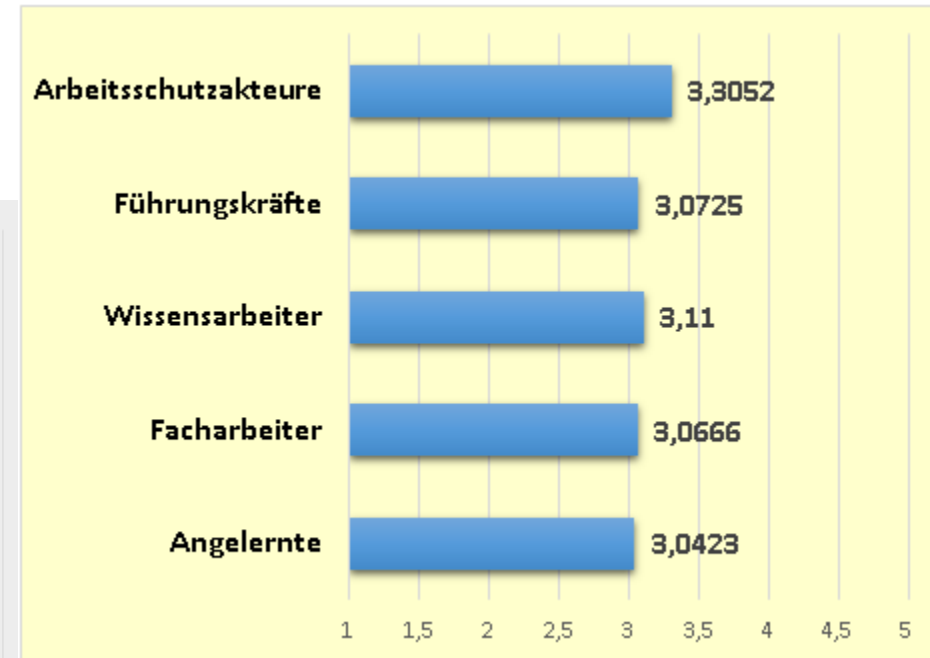
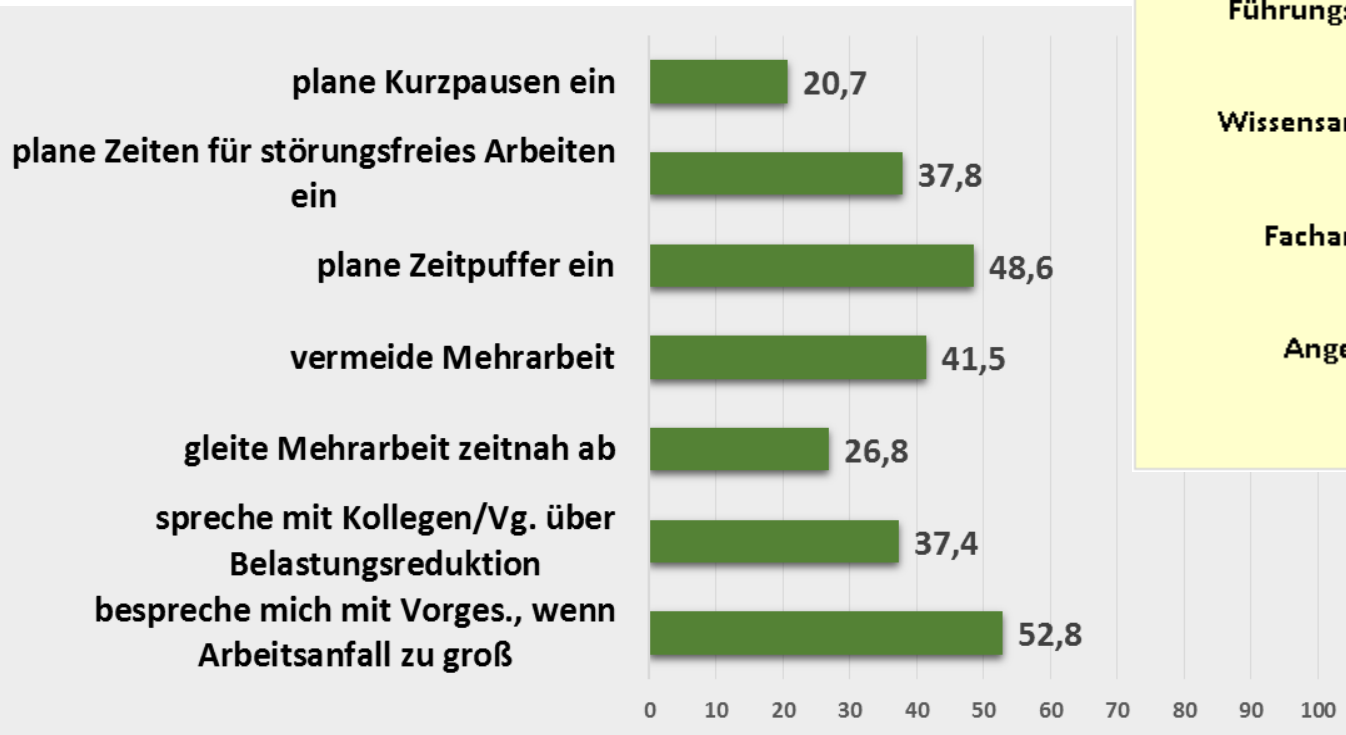
Erhalt der geistigen Leistungsfähigkeit bis ins hohe Alter



Durchschnittliche Antwortrichtigkeit (in Prozent)



Erste Ergebnisse – Arbeitsbezogene Handlungskompetenz



Skalenmittelwert (von 1 bis 5),
hoher Wert = hohe Ausprägung

Anteil Antworten „trifft völlig zu /trifft oft zu (in Prozent)

Arbeitsbezogene Handlungskompetenz: was schützt vor Burnout?

Item	Psychische Erschöpfung	Psychosomatische Beschwerden
spreche mit Kolleg*innen/ Vorgesetzten über Belastungsreduktion	**	**
bespreche mit Vorgesetztem, wenn Arbeitsanfall groß ist	**	**
plane Zeiten für störungsfreies Arbeiten ein	*	**
plane Zeitpuffer ein	*	*
gleite Mehrarbeit zeitnah ab	**	-
vermeide Mehrarbeit	*	-
plane Kurzpausen ein	-	-

Arbeitsbezogene Handlungskompetenz: Welcher Zusammenhang besteht zu Arbeitsintensivierung?

Item	Quant. Überforderung
spreche mit Kolleg*innen/ Vorgesetzten über Belastungsreduktion	*
bespreche mit Vorgesetztem, wenn Arbeitsanfall groß ist	**
plane Zeiten für störungsfreies Arbeiten ein	**
plane Zeitpuffer ein	**
gleite Mehrarbeit zeitnah ab	-
vermeide Mehrarbeit	**
plane Kurzpausen ein	**

Arbeitsgestaltungsressourcen, Kompetenzen und psychische Erschöpfung: wie hängen sie zusammen?

Gestaltungsspielraum

Arbeitsbezogene Handlungs- kompetenz		gering	hoch
	gering	3,18	2,77
	hoch	3,04	2,57

Zeitsouveränität

Arbeitsbezogene Handlungs- kompetenz		gering	hoch
	gering	3,13	2,86
	hoch	2,98	2,59

(Mittelwerte für psychische Erschöpfung, Wertebereich 1 bis 5, hohe Werte = hohe Ausprägung)

- eine hohe Handlungskompetenz in Verbindung mit einer hohen Ausprägung bei Gestaltungsspielraum bzw. Zeitsouveränität schützen bedeutsam vor psychischer Erschöpfung

Soziale Ressourcen, Kompetenzen und psychische Erschöpfung: wie hängen sie zusammen?

Gesundheitsgerechte Führung

Arbeitsbezogene
Handlungs-
kompetenz

	gering	hoch
gering	3,08	2,83
hoch	2,91	2,65

Unterstützung durch Kolleg*innen

Arbeitsbezogene
Handlungs-
kompetenz

	gering	hoch
gering	3,18	2,74
hoch	2,92	2,64

(Mittelwerte für psychische Erschöpfung, Wertebereich 1 bis 5, hohe Werte = hohe Ausprägung)

- eine hohe Handlungskompetenz in Verbindung mit einer hohen Ausprägung gesundheitsorientierter Führung bzw. Unterstützung durch Kolleg*innen schützen bedeutsam vor psychischer Erschöpfung

Organisationale Ressourcen, Kompetenzen und psychische Erschöpfung: wie hängen sie zusammen?

		Kapazitätspuffer		Polyvalenz/ Redundanz	
		gering	hoch	gering	hoch
Arbeitsbezogene Handlungs- kompetenz	gering	3,06	2,87	3,10	2,89
	hoch	2,76	2,76	2,76	2,76

(Mittelwerte für psychische Erschöpfung, Wertebereich 1 bis 5, hohe Werte = hohe Ausprägung)

- Hohe Handlungskompetenz in Verbindung mit einer hohen Ausprägung bei Kapazitätspuffern bzw. Redundanz schützen bedeutsam vor psychischer Erschöpfung

Psychische Gesundheit durch Arbeitsgestaltung fördern: ein vorläufiges Fazit

- Das Wissen um gesundheitliche Risikopotenziale bei neuen Formen der Produktionsarbeit ist bei allen betrieblichen Akteursgruppen in unserem Untersuchungssample als ausbaufähig zu bewerten, insbesondere bei der Gruppe der Führungskräfte.
 - Aspekte der Arbeitsgestaltungscompetenz stehen im bedeutsamen Zusammenhang zu psychischer Erschöpfung. Entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen können einen Beitrag zur Prävention leisten.
 - Gestaltungsressourcen wirken offenbar besonders dann gegen psychische Erschöpfung, wenn eine hohe Handlungskompetenz vorliegt. Kombinierte verhaltens- und verhältnispräventive Interventionen erscheinen daher sinnvoll.
-

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Anja Gerlmaier
Institut Arbeit und Qualifikation
Universität Duisburg-Essen
Gebäude LE
47048 Duisburg
Tel.: +49.203.379-2408
Mail: [anja.gerlmaier\(at\)uni-due.de](mailto:anja.gerlmaier@uni-due.de)

Laura Geiger
Institut Arbeit und Qualifikation
Universität Duisburg-Essen
Gebäude LE
47048 Duisburg
Tel.: +49.203.379-1816
Mail: [laura.geiger\(at\)uni-due.de](mailto:laura.geiger@uni-due.de)

www.ingemo-projekt.de