

Arbeitsgestaltung im Industrie 4.0-Zeitalter: Über welches Gestaltungswissen und welche Gestaltungspotenziale verfügen Unternehmen und Beschäftigte?

Anja GERLMAIER

*Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen
Forsthausweg 2, 47057 Duisburg*

Kurzfassung: Die betriebliche Arbeitsgestaltung und Prävention stehen vor neuen Herausforderungen. Durch zunehmend digitalisierte Arbeitsplätze in globalisierten Wertschöpfungsketten entstehen neuartige Belastungs- und Ressourcenmuster, die neue Präventionskonzepte insbesondere zur Förderung und Erhaltung der psychischen Gesundheit erfordern (Rothe et al., 2017). Im Rahmen des vom BMBF geförderten Vorhabens InGeMo wird das Ziel verfolgt, die arbeitswissenschaftliche Gestaltungskompetenz der verschiedenen Akteure einer Organisation zur Förderung der psychischen Gesundheit zu erhöhen. Im Rahmen dieses Vorhabens wurde eine empirische Erhebung in 5 Unternehmen der Elektro- und Metallindustrie unterschiedlicher Unternehmensgrößen durchgeführt, in der unter anderem das arbeitswissenschaftliche Gestaltungswissen verschiedener Akteursgruppen wie Arbeitsschutzakteure, Führungskräfte und Mitarbeitende sowie deren Einschätzungen über arbeitsplatznahe Gestaltungspotenziale wie etwa Gestaltungsspielräume, Kooperations- und Qualifizierungsmöglichkeiten erhoben wurden. Im Beitrag werden erste Ergebnisse dieser empirischen Untersuchung dargestellt und für verschiedene Tätigkeitsgruppen wie produktionsnahe Wissensarbeit, Facharbeit und Anlernertätigkeiten unterschieden. Darauf aufbauend werden Implikationen für betriebliche Qualifizierungskonzepte dargestellt, die zur Förderung von Gestaltungskompetenz in den Betrieben beitragen sollen.

Schlüsselwörter: Arbeitsgestaltung, Gestaltungswissen, Ressourcen, psychische Gesundheit, Stress

1. Problemstellung

Durch zunehmend digitalisierte Arbeitsplätze in globalisierten Wertschöpfungsketten entstehen neuartige Belastungs- und Ressourcenmuster, die neue Präventionskonzepte insbesondere zur Förderung und Erhaltung der psychischen Gesundheit erfordern (Rothe et al. 2017). Sowohl das betriebliche Gestaltungswissen als auch die Gestaltungspotenziale in den Arbeitssystemen stellen wichtige Faktoren einer zukunftsfähigen Prävention dar, um die Arbeitsbedingungen sowohl für hochqualifizierte Tätigkeiten in der Industrie 4.0 wie auch von einfachen Tätigkeiten gesund zu gestalten. Im Rahmen des vom BMBF-geförderten Vorhabens InGeMo* wird das Ziel verfolgt, die arbeitswissenschaftliche Gestaltungskompetenz der verschiedenen Akteure einer Organisation zur Förderung der psychischen Gesundheit zu erhöhen.

Organisationale Gestaltungskompetenz soll dabei als die organisationale Fähigkeit verstanden werden, Arbeitssysteme so zu gestalten, dass sie psycho-soziale Gesundheitsressourcen stärken und psycho-physiologische Risiken vermindern (Gerlmaier & Latniak 2016). Dies umfasst die kollektive Fähigkeit der im Unternehmen Agierenden, gesundheitswidrige Systemzustände zu erkennen und entsprechend ihrer individuellen Handlungsvoraussetzungen Ressourcen zu mobilisieren, um psychische Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit wiederherzustellen und weiterzuentwickeln. Gestaltungskompetenz umfasst in diesem Sinne sowohl Aspekte wie Gefahren- und Gestaltungswissen, Gestaltungsmotivation und arbeitsbezogene Handlungskompetenz. Im Vorhaben werden neben einer Operationalisierung und Analyse des Gestaltungskompetenzniveaus und vorhandener arbeitsbezogener Ressourcen auf den unterschiedlichen Ebenen auch integrierte Qualifizierungs- und Arbeitsgestaltungsmaßnahmen für drei Tätigkeitsbereiche in der Produktion (angelernte Tätigkeit, Facharbeit, produktionsnahe Wissensarbeit) entwickelt. Im nachfolgenden Beitrag soll folgenden ausgewählten Fragestellungen nachgegangen werden:

- Wie weit sind stressbezogenes Gefahrenwissen und arbeitsbezogenes Gestaltungswissen in Betrieben der Elektro- und Metallindustrie verbreitet? Gibt es Unterschiede bei verschiedenen betrieblichen Akteursebenen (Mitarbeitende, Vorgesetzte, Arbeitsschutz-Akteure)?
- Über welche Arbeitsressourcen verfügen Angelernte, Facharbeiter*innen und Wissensarbeiter*innen aus der Sicht der Beschäftigten und der betrieblichen Expert*innen?

2. Stichprobe und Untersuchungsdesign

Im Rahmen des Vorhabens wurde eine empirische Erhebung in 5 Unternehmen aus der Elektro- und Metallindustrie mit zwischen 200 und 4000 Beschäftigten am Standort durchgeführt. Zur Messung der Gestaltungskompetenz sowie der verschiedenen Formen von arbeitsbezogenen Ressourcen wie Gestaltungsspielraum, Zeitsouveränität oder sozialer Unterstützung wurde ein schriftliches Befragungsinstrument entwickelt, das in den jeweiligen Pilotbereichen der Kooperationsunternehmen von den Mitarbeitenden, Führungskräften und Arbeitsschutzakteuren ausgefüllt wurde. An dieser Befragung wirkten 575 Teilnehmer*innen mit. Des Weiteren wurde ein teilstandardisierter Interviewleitfaden entwickelt, in dem die arbeitsbezogenen Ressourcen der drei untersuchten Tätigkeitsbereiche Wissensarbeit, Facharbeit und Anlernertätigkeiten durch die betrieblichen Experten (Führungskräfte, Betriebsräte und Arbeitsschutzakteure) bewertet wurden. An dieser Befragung nahmen insgesamt 93 Interviewpartner teil. Die Datenerhebung ist noch nicht abgeschlossen.

3. Erste Ergebnisse

3.1 Stressbezogenes Gefahrenwissen und arbeitsbezogenes Gestaltungswissen

In einem ersten Schritt wurde untersucht, was die Beschäftigten, Führungskräfte und Arbeitsschutzakteure der ausgewählten Pilotbereiche über das Zustandekommen von Stress, seine Auswirkungen auf die Gesundheit sowie mögliche Ansätze

zur Vermeidung von Stress und psychischer Belastung wissen. Insgesamt wurden zu diesem Themenkomplex 13 Fragen gestellt, bei denen Mehrfachantworten möglich waren. Betrachtet man die Ergebnisse zum stressbezogenen Gefahrenwissen und arbeitsbezogenen Gestaltungswissen der unterschiedlichen Akteursgruppen, so zeigt sich, dass die Arbeitsschutzakteure sowie die Tätigkeitsgruppe der Wissensarbeiter den höchsten Wissensstand bezüglich der Prävention von Stress und psychischer Belastung aufweisen, während vor allem Führungskräfte und Angelernte deutlich weniger richtige Antworten gaben.

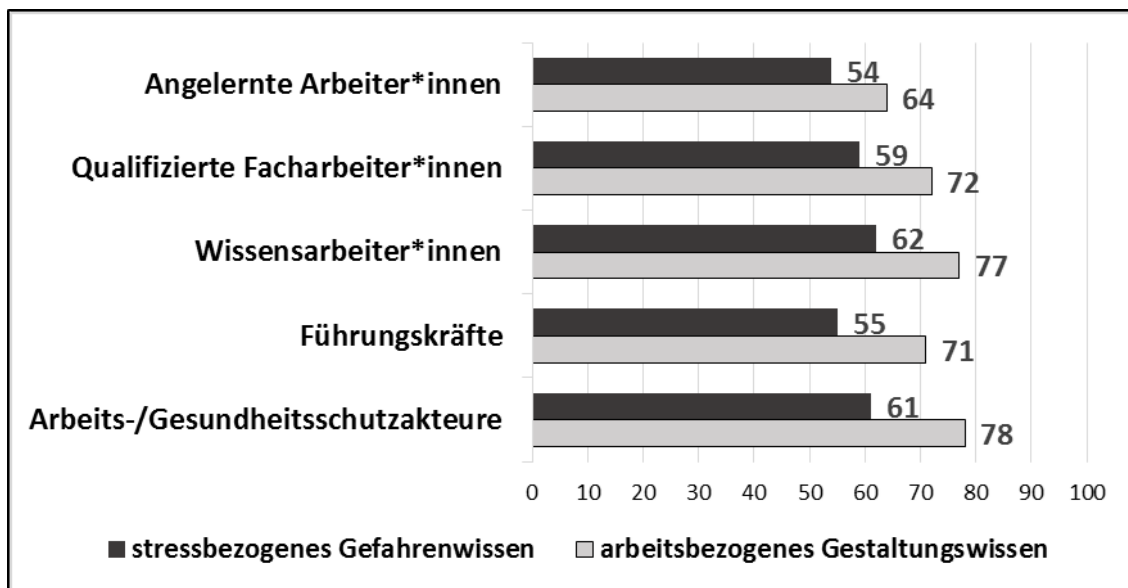


Abbildung 1: Stressbezogenes Gefahrenwissen und arbeitsbezogenes Gestaltungswissen der Akteursgruppen. Antwortrichtigkeit in Prozent

Insgesamt zeigt sich, dass eine Mehrheit der Befragten unabhängig von Status über grundlegendes Wissen etwa zu den Auswirkungen von Stress oder psychischer Belastungen Kenntnisse haben. Weitergehende Wissensbestände, die für eine gesundheitsgerechte Arbeit bzw. Lebensweise hilfreich wären, sind meistens gering ausgeprägt. So wissen beispielsweise 92 % der Befragten, dass chronischer Stress das Herzinfarktrisiko erhöht und über 47 %, dass das Risiko von Rückenschmerzen erhöht ist. Nur etwa jeder vierte wusste dagegen, dass chronischer Stress das Demenz-Risiko im Alter erhöht und nur etwa jeder zehnte, dass chronischer Stress die Wundheilung verzögern kann.

Bei arbeitsbezogenem Gestaltungswissen zeigen sich ähnliche Ergebnisse: Auf die Frage, wie man seine geistige Leistungsfähigkeit bis ins hohe Alter erhalten kann, wissen 93 %, dass der Verzicht auf Kaffee keinen Einfluss hat und 82 %, dass die Einarbeitung in neue Sachverhalte förderlich ist. Ein deutlich geringerer Teil der Befragten wusste, dass regelmäßige sportliche Aktivierung (60 %) oder Aufgabenwechsel/Tätigkeitswechsel (52 %) förderlich für die geistige Leistungsfähigkeit sind.

3.2 Gestaltungspotenziale aus der Sicht von Beschäftigten und betrieblichen Expert*innen

Eine weitere Forschungsfrage richtete sich darauf, in welchem Ausmaß die Beschäftigten in den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen sowie ihre Führungskräfte

bzw. die Arbeitsschutzakteure in ihren jeweiligen Arbeitsbereichen arbeitsplatznahe Gestaltungspotenziale wie etwa Gestaltungsspielräume, Kooperations- und soziale Unterstützungsmöglichkeiten sehen. Hier zeigt sich, dass bei der Gruppe der Angelernten ein relativ hohes Ausmaß sozialer Unterstützung durch Vorgesetzte (Mitarbeiterereinschätzung: 56 %; betriebliche Experten: 54 %) sowie gute Kooperationsmöglichkeiten wie das Arbeiten im Tandem (Mitarbeiterereinschätzung: 36 %; betriebliche Experten: 27 %) erlebt werden. Deutlich geringere Potenziale werden bei der Arbeitszeitsouveränität gesehen, was in unserem Sample durch Wechselschicht mit Nachtarbeit begründet ist, die in allen drei untersuchten Kooperationsunternehmen bei der Gruppe der Angelernten vorlag. Lediglich 24 % der Angelernten sehen das Potenzial, Einfluss auf die Lage der Arbeitszeit zu nehmen (betriebliche Experten: 23 %). Die geringsten Gestaltungspotenziale nehmen die Angelernten bei den Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitsorganisation bzw. das Arbeitsumfeld wahr (5 %). Eine ähnliche Einschätzung findet sich diesbezüglich auch bei den betrieblichen Experten (14 %).

Ähnlich wie bei den Angelernten schätzen die Facharbeiter in unserem Sample die höchsten Gestaltungspotenziale bei den Kooperationsmöglichkeiten wie dem Arbeiten im Tandem ein (Mitarbeitende: 40 %; betriebliche Experten: 21 %). Im Gegensatz zu der Gruppe der Angelernten nehmen die Facharbeiter ein deutlich höheres Maß an Zeitsouveränität wahr: 37 % der Befragten gaben an, dass sie Einfluss auf die Planung der Arbeitszeiten haben (betriebliche Experten: 35 %). Ähnlich wie bei den Angelernten schätzen die Facharbeiter die Möglichkeit, Einfluss auf die Arbeitsorganisation und das Arbeitsumfeld auszuüben, als sehr gering ein. Nur 6 % der Befragten glauben, dass sie Einfluss auf die Arbeitsorganisation nehmen können. Bei den betrieblichen Experten sind es 33 %.

Im Bereich der produktionsnahen Wissensarbeit (Projektmanagement, Produktionswirtschaft, Controlling) sehen die meisten Beschäftigten Gestaltungspotenziale vor allem im Bereich der Möglichkeit zu Kurzpausen (Mitarbeiterereinschätzung: 64 %; Experteneinschätzung: 90 %) sowie der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte (Mitarbeiterereinschätzung: 52 %; Experteneinschätzung: 70 %). Im Vergleich zu den anderen beiden Gruppen wird erwartungsgemäß die Zeitsouveränität höher eingeschätzt, da in unserem Sample vorwiegend Gleitzeit bzw. Vertrauensarbeitszeit bestand. 70 % der Beschäftigten geben hier an, dass sie Einfluss auf die Planung der Arbeitszeiten haben. Zu den gering ausgeprägten Gestaltungspotenzialen zählt aber auch, wie bei den Gruppen der Angelernten und der Facharbeiter, der Einfluss auf die Arbeitsorganisation bzw. das Arbeitsumfeld. Hier schätzen nur 15 % der Befragten und 20 % der betrieblichen Experten ein, dass sie Einfluss auf die Arbeitsorganisation besitzen.

4. Diskussion

Zum Zeitpunkt der Beitragserstellung ist die Datenerhebung noch nicht vollständig abgeschlossen; daher sind diese Ergebnisse als vorläufig zu betrachten. Die ersten Befunde zum Gefahren- bzw. Arbeitsgestaltungswissen deuten jedoch darauf hin, dass das Wissen um gesundheitliche Risikopotenziale bei neuen Formen der Produktionsarbeit bei allen betrieblichen Akteursgruppen in unserem Untersuchungssample als ausbaufähig zu bewerten ist, insbesondere bei der Gruppe der Führungskräfte. Hier besteht das Risiko, dass aufgrund von fehlenden Wissensbeständen über die Risiken von psychischen Belastungen und gesundheitlichen Auswirkungen

von Stress kein Präventionshandeln sowohl bei Führungskräften als auch bei Mitarbeitenden zu erwarten ist, da subjektiv keine handlungsrelevante Gefährdung erlebt wird. Auch im Bereich des Arbeitsgestaltungswissens können wir in unserem Sample erhebliche Defizite feststellen und auch hier sind es vor allem Führungskräfte, die über ein erstaunlich geringes Maß an Arbeitsgestaltungswissen im Hinblick auf die psycho-soziale Gestaltung von Arbeit verfügen. Betrachtet man die Einschätzungen der Gestaltungspotenziale bei den von uns untersuchten Tätigkeitsgruppen, so werden Gestaltungspotenziale vor allem im Bereich der sozialen Unterstützung gesehen, während Handlungsmöglichkeiten im Bereich der Arbeitsorganisation von allen drei Gruppen als extrem gering eingeschätzt werden. Auffällig ist, dass insbesondere im Bereich der Zeitsouveränität und der sozialen Unterstützung die Einschätzungen zu den Gestaltungsmöglichkeiten bei den betrieblichen Experten deutlich positiver ausfallen als bei den Beschäftigten. In den nach der Analysephase anschließenden Workshops mit Führungskräften und Mitarbeitenden aus den untersuchten Pilotbereichen wird es Ziel sein zu überprüfen, ob durch den Aufbau von Gestaltungswissen und Handlungskompetenz in den Teams eine Erweiterung der untersuchten Gestaltungspotenziale möglich ist.

5. Literatur

- Gerlmaier, A., Latniak, E. (2016) Mehr Autonomie, mehr Resilienz oder mehr Gestaltungskompetenz? Neue Wege psycho-sozialer Arbeitsgestaltung im Industrie 4.0-Zeitalter. Shortpaper bei der 14. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung (24./25. November 2016), Düsseldorf: Heinrich-Heine-Universität
- Rothe, I. et al. (2017) Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung. BAuA Bericht. Dortmund/Berlin/Dresden

Hinweis: Das Verbundprojekt „Initiative betriebliche Gestaltungskompetenz stärken - in neues Präventionsmodell für Unternehmen und Beschäftigte“ (InGeMo) wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Förderkennzeichen 01FA15006, Laufzeit von April 2016 bis April 2019.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

ARBEIT(s).WISSEN.SCHAF(F)T
Grundlage für Management & Kompetenzentwicklung

64. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

FOM Hochschule für
Oekonomie & Management gGmbH

21. – 23. Februar 2018

GfA Press

Bericht zum 64. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 21. – 23. Februar 2018

FOM Hochschule für Oekonomie & Management

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Dortmund: GfA-Press, 2018

ISBN 978-3-936804-24-9

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet, den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

USB-Print:

Prof. Dr. Thomas Heupel, FOM Prorektor Forschung, thomas.heupel@fom.de

Screen design und Umsetzung

© 2018 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de