

Dr. Anja Gerlmaier

Dr. Erich Latniak

Nachhaltige Arbeitsgestaltung

Beitrag zur Tagung des FIAB

"Benötigen wir eine neue Initiative zur Humanisierung der Arbeit?"

am 13.-14.6.03 in Recklinghausen

„Gute Arbeit“ aus Sicht der Handlungsregulationstheorie

Hohe Regulationserfordernisse

- Ganzheitlichkeit
- Lernmöglichkeiten
- Zeitspielraum
- Autonomie
- Kooperations-/Kommunikationsanforderungen
- soziale Unterstützung

geringe

Regulationshindernisse

- Unterbrechungen
- inf. /mot. Erschwerungen

Regulationsüberforderungen

- Zeitdruck
- Monotonie
- Umgebungsbedingungen



Logik: - je mehr Ressourcen, desto besser
- je weniger Belastungen, desto besser

Ergebnisse aus dem IT-Bereich

Anforderungen und Ressourcenpotenziale Freelancer Intrapreneure (N=141)	Vergleich hoch und gering Erholungsunfähiger	Vergleich hoch und gering Zufriedener
Risikofaktoren		
Emotionale Anforderungen durch Kundeninteraktionen	*	**
Arbeits- und Zeitdruck	*	**
Selbstregulationserfordernisse	*	
Verantwortung	*	
Protektivfaktoren		
Soziale Unterstützung		*
Ökonomische Sicherheit		*
Selbstwirksamkeit		**
Handlungsspielraum		*

* signifikanter Unterschied ($p < 0,001$)

** hoch signifikanter Unterschied ($p < 0,05$)

Nachhaltige Arbeit: Neuorientierungen und Perspektiven

- Regulations-/Kooperationserfordernisse oder Autonomie sind nicht per se Indikatoren guter Arbeit. Anforderungen müssen vor dem Hintergrund ihrer Rahmenbedingungen, wie auch dem Vorhandensein notwendiger Ressourcen betrachtet werden (relationaler Ansatz).

Beispiel Autonomie:

→ Nicht möglichst hohe, sondern für die Erledigung der Arbeitsaufgabe angemessene Freiheitsgrade sind wichtig.

→ Viel Autonomie, z.B. im Team, verliert ihren förderlichen Charakter, wenn andererseits keine ausreichende Unabhängigkeit bei Entscheidungen z.B durch ständige Kundeninterventionen möglich ist.

- Durch das Primat der Arbeitsaufgabe wird Gefahr gelaufen, potenziell gesundheitswidrige Rahmenbedingungen der Arbeit (z.B. Vermarktlichung, instabile Beschäftigung) auszublenden.
- Entgrenzungstendenzen von Arbeit erfordern es, den ganzen Menschen mit seinen individuellen Bedürfnissen, Zielen und seinem sozialen Setting zu betrachten (individuelle Lebensführung, Work-Life-Balance)

Nachhaltige Arbeit: Ansatzpunkte einer neuen Bewertung

