

Gesunde und erfolgreiche Arbeitsbedingungen durch stabile Flexibilität



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Prof. Dr.-Ing. Ralph Bruder

Leiter des Instituts für Arbeitswissenschaft, TU Darmstadt

Präsident der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Inhalt

- > Einführung
- > Gesund und erfolgreich
- > Thesen zu flexiblen Arbeitsbedingungen
- > Kriterien menschengerechter Arbeit
- > Konsequenzen

Einführung

Die Bedeutung der Arbeit nimmt (wieder) zu



„Laboro ergo sum“

„Arbeit wird zum Genuss,
Genuss hingegen zur Arbeit“

Die Bedeutung der Arbeit nimmt (wieder) zu

Befragung von Schülerinnen/Schülern (n=140):

- freuen sich auf die Zukunft
- haben wenige konkrete Berufswünsche
- würden ihrem Berufswunsch nachgehen, auch wenn die Eltern dagegen sind
- wünschen sich Spaß an der Arbeit
- wünschen sich ein gutes Arbeitsumfeld und ein gutes Image ihres Arbeitgebers

Studie TU Darmstadt, unveröffentlicht

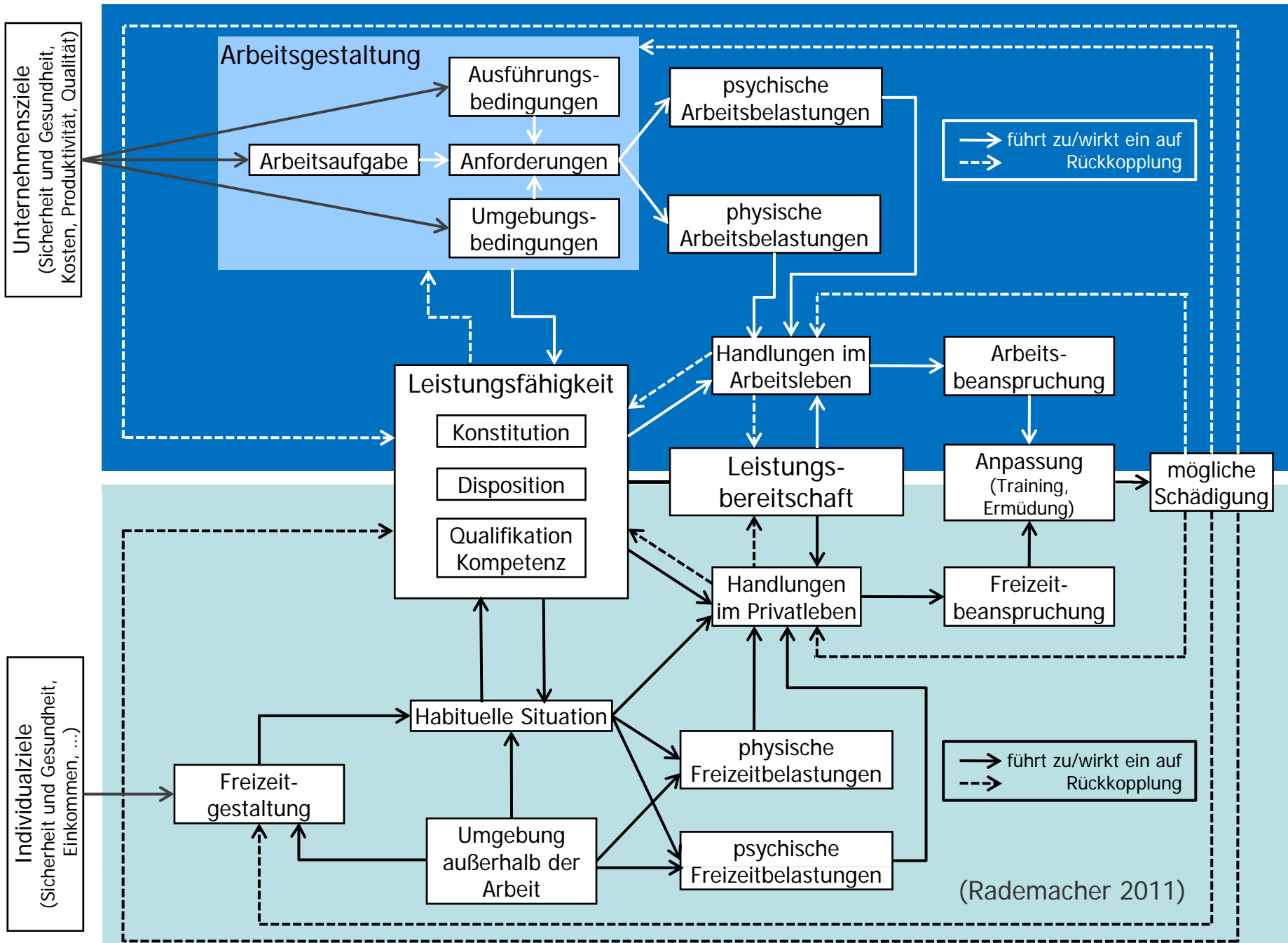


Gesundheit wird zu einem (noch) wichtigeren Gut



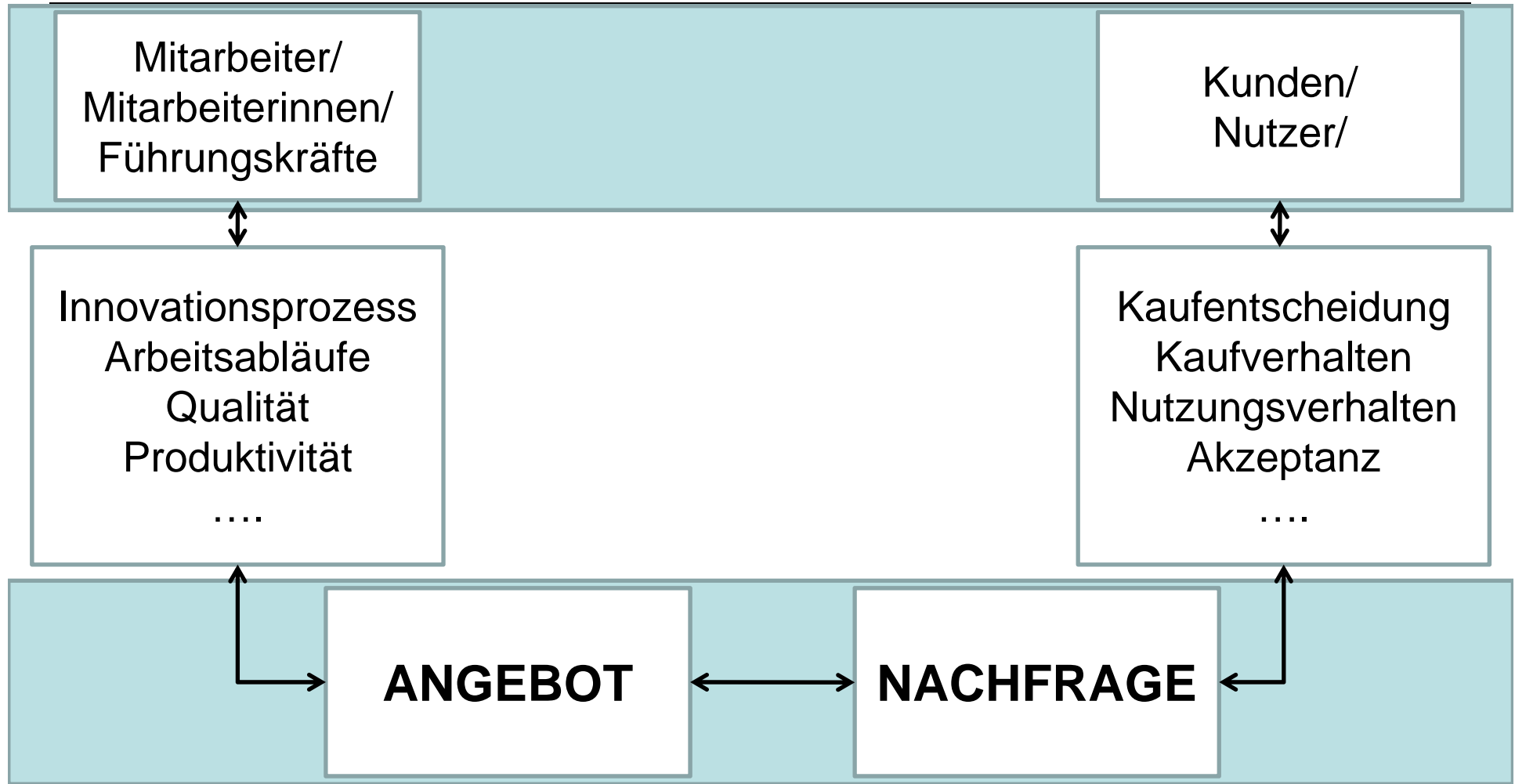
Gesundheit wird zu einem (noch) wichtigeren Gut



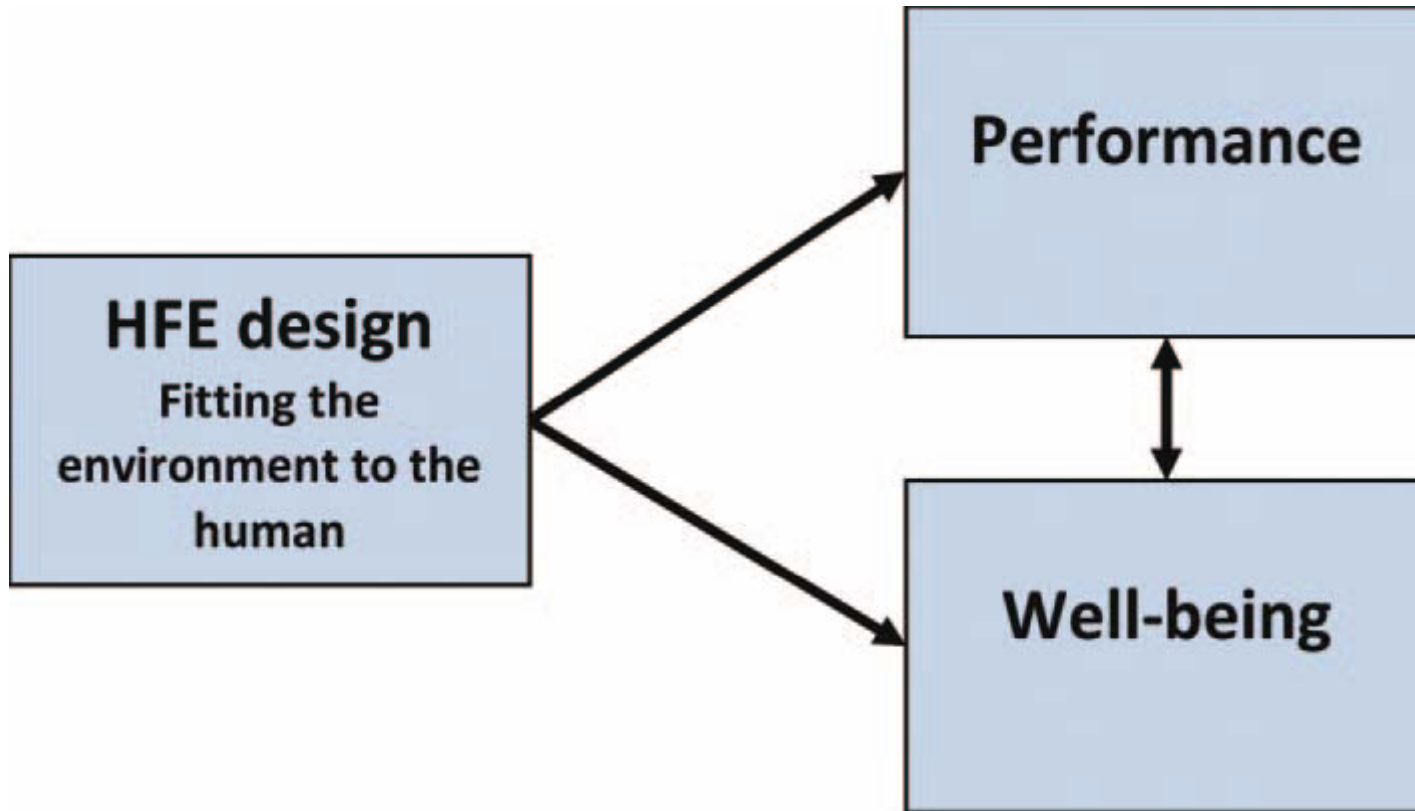


Gesund und erfolgreich

Menschbezogenes Geschäftsmodell



Zwei Gestaltungsziele: Leistung und Wohlergehen



Dul et al.: A strategy for human factors/ergonomics:
developing the discipline and profession, Ergonomics, 2012

Zwei Gestaltungsziele: Leistung und Wohlergehen

Leistung (Performance)

Produktivität, Effizienz,
Effektivität, Qualität,
Innovationsfähigkeit,
Flexibilität, (System) Sicherheit,
Verlässlichkeit, Nachhaltigkeit ...

Wohlergehen (Well-being)

Gesundheit, Sicherheit,
Zufriedenheit, Freude,
Lernen, Persönliche
Entwicklung...

Dul et al.: A strategy for human factors/ergonomics:
developing the discipline and profession, Ergonomics, 2012

Leistung und Wohlergehen lassen sich vereinbaren

Review of 38 empirical studies

		“Well being”	
		Negative	Positive
“Performance”	Negative	8%	3%
	Positive	3%	87%

Neumann, P. & Dul, J.(2010). Human factors: spanning the gap between OM and HRM. *International Journal of Operations & Production Management*, 30 (9), 923-949

Leistung und Wohlergehen lassen sich vereinbaren



Thesen zu flexiblen Arbeitsbedingungen

These I:
Neue Formen der Arbeitsorganisation
schaffen neue Freiheiten

Zeitsouveränität



Zukunft der Arbeit

Mittags in die Sonne, nachts an den Schreibtisch

Arbeitnehmer müssen schon lange flexibel sein, was ihre Arbeitszeiten angeht. Jetzt sind die Unternehmen gefordert. Stechuhr und feste

Altersgrenzen haben im Berufsalltag der Zukunft keinen Platz mehr. Es wird mehr Spielraum für die Angestellten geben - aber auch weniger Freizeit. *Von Alexandra Borchardt*

Serie der Süddeutschen Zeitung (2011): Die Zukunft der Arbeit

„Arbeite mit wem, wann und wo du willst.“
(Zitat Z-Punkt Unternehmensberatung, Köln).

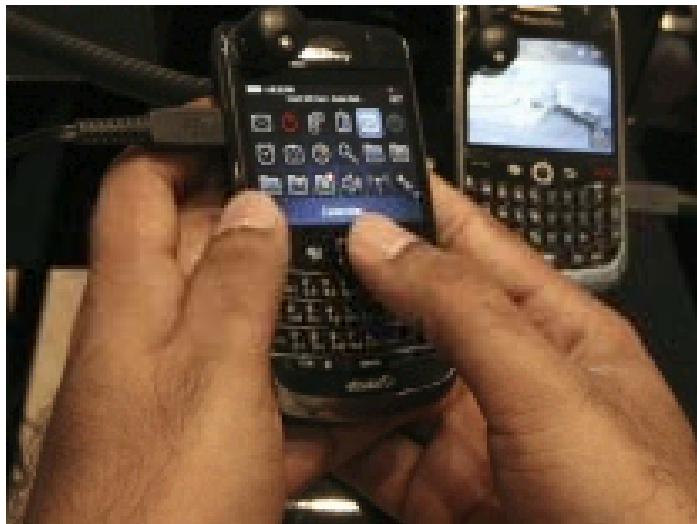


Der Gewinner des Wettbewerbs „Working Elsewhere“ von www.smartworkers.net
Peter Schreck an seinem Lieblingsarbeitsplatz über den Dächern von Köln

(Quelle: <http://www.smartworkers.net/2010/02/and-the-winner-is/>)

These II:
Neue Formen der Arbeitsorganisation
schaffen neue Zwänge

Berufliche Erreichbarkeit



Zukunft der Arbeit

Das Büro ist immer dabei

Früher war die Erreichbarkeit vorbei, wo das Telefonkabel endete, heute sind Beschäftigte immer und überall greifbar. Dieser Arbeitsrealität kann sich niemand mehr verweigern. Der Wandel

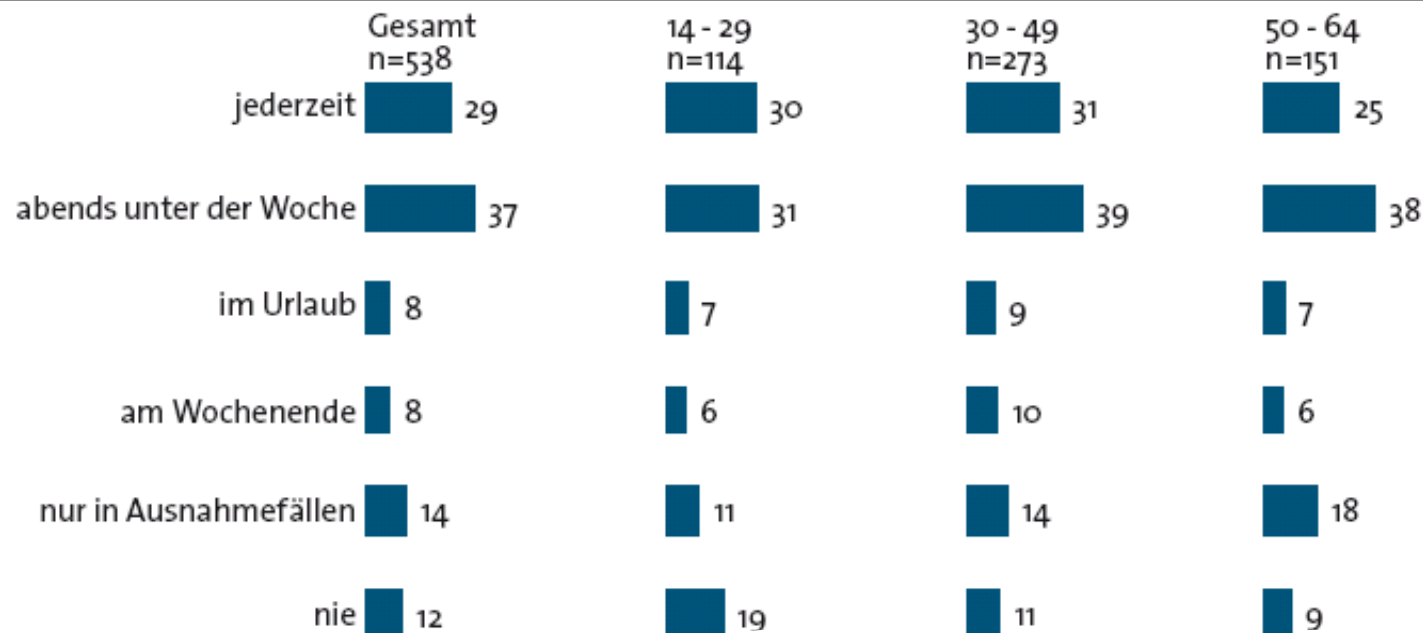
bietet aber auch jede Menche Chancen - man muss sie nur nutzen. *Von Sibylle Haas*

Serie der Süddeutschen Zeitung (2011): Die Zukunft der Arbeit

Berufliche Erreichbarkeit

Studie des Branchenverbandes BITKOM (2011)

Berufliche Erreichbarkeit – nach Alter



Basis: 538 Berufstätige

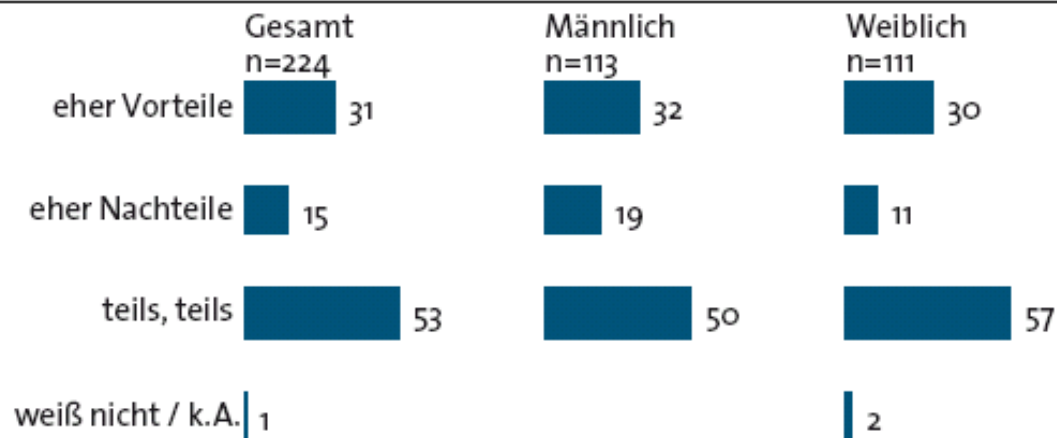
Angaben in Prozent

Frage: „Sind Sie außerhalb Ihrer regulären Arbeitszeiten für Ihre Kollegen, Vorgesetzten oder Kunden per E-Mail, Handy oder Smartphone erreichbar?“

Berufliche Erreichbarkeit

Studie des Branchenverbandes BITKOM (2011)

Einstellung zur Verschmelzung von Arbeit und Privatleben – nach Geschlecht



Basis: 224 Berufstätige, die zwischen Privatleben und Arbeit keine Grenzen mehr sehen

Angaben in Prozent

Frage: „Und sehen Sie darin Vorteile oder eher Nachteile?“

These III:
Just-in-Time
hat sich als Leitmotiv
in vielen Bereichen durchgesetzt

Beispiele für Just-in-Time

- > Logistikprozesse und Montageprozesse in der Produktion
- > Logistikprozesse für Dienstleistungen (z.B. Internethandel)
- > Personenbezogene Dienstleistungen (z.B. Krankenpflege, Altenpflege, Kinderbetreuung)
- > Medienbranche
- >

Kriterien menschengerechter Arbeit

Just-In-Time und menschengerechte Arbeit

Das Prinzip der eigenen Entwicklungswege

> Aufgaben, welche die Besonderheiten und Stärken des Menschen berücksichtigen, müssen:

1. einen großen **Handlungs- und Entscheidungsspielraum** haben
2. dazu einen **angemessenen zeitlichen Gestaltungsspielraum** bieten
3. Angebote zur **persönlich geprägten Erfassung** und Bewältigung von Anforderungen im Sinne einer **Strukturierbarkeit** machen
4. **frei von Behinderungen** sein

Volpert, W.: Welche Arbeit ist gut für den Menschen; In: Frei/Udris: Das Bild der Arbeit, 1990)

Zentrierte Variabilität

„Entwicklungsförderliche Arbeitsaufgaben müssen das Merkmal **zentrierter Variabilität** tragen, also bei **gleicher Grundstruktur** der Aufgabe **unterschiedliche Realisierungsbedingungen** beinhalten

Walter Volpert: Welche Arbeit ist gut für den Menschen?
In: Frei, F., Udris, I.: Das Bild der Arbeit, Huber, 1990

Zentrierte Variabilität – Eine Vorgabe – zwei Ausführungen

Goldberg-Variationen BWV 988, Glenn Gould, Piano



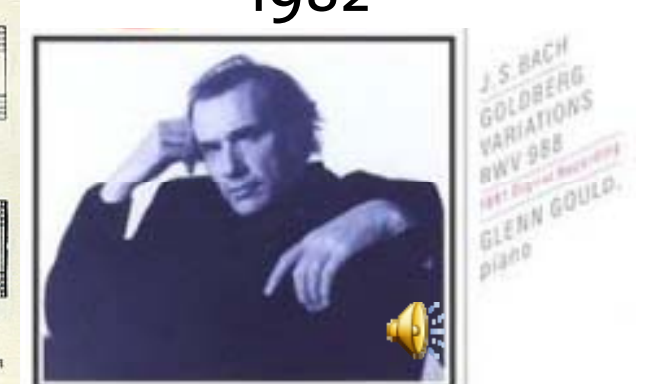
1955

Aria mit verschiedenen Veränderungen
<Goldberg-Variationen>

Aria Johann Sebastian Bach (1685 - 1750)

A page of musical notation for the 'Aria' from the Goldberg Variations by Johann Sebastian Bach. The score is written for piano and includes treble and bass clefs, a key signature of one sharp (F#), and a 3/4 time signature. It features various musical notations such as notes, rests, and dynamic markings. The page number '1' is visible in the top right corner.

1982



Zentrierte Variabilität – Eine Vorgabe – zwei Ausführungen

Goldberg-Variationen BWV 988, Glenn Gould, Piano

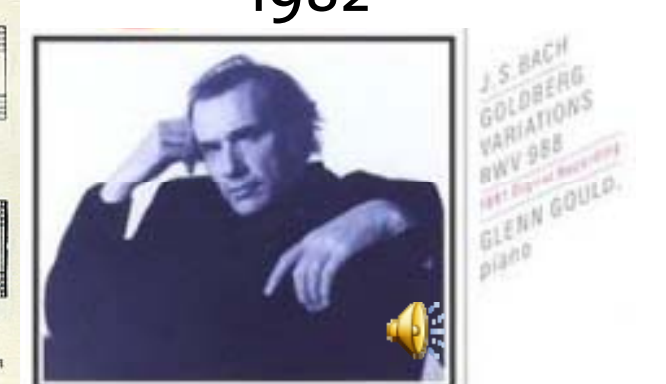


1955

A page of a musical score for the 'Aria' from the Goldberg Variations (BWV 988) by Johann Sebastian Bach. The title is 'Aria mit verschiedenen Veränderungen <Goldberg-Variationen>' and the piece is 'Aria' by 'Johann Sebastian Bach (1685 - 1750)'. The score is in G major and 3/4 time. It features a treble and bass clef with various musical notations including notes, rests, and ornaments. The page number '1' is in the top right corner. At the bottom, it says 'Edison-Paten Nr. 4482' and 'Copyright 1982 by C. F. Peters'.



1982



Konsequenzen

- > Neue Formen der Arbeitsorganisation erfordern neue Regeln in Unternehmen aber auch eine Erhöhung der Eigenverantwortung
- > Eine stärkere Verbindung von disziplinären Ansätzen zur Analyse und Gestaltung menschlicher Arbeit ist notwendig
- > Die Förderung einer hohen Qualität von Forschung und Anwendung in Arbeitswissenschaft/Ergonomie muss ein gemeinsames Ziel mehrere Interessensgruppen sein

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Prof. Dr.-Ing. Ralph Bruder

TU Darmstadt

Institut für Arbeitswissenschaft

Petersenstrasse 30

64287 Darmstadt

Fon +49 (6151) 16 29 87

Fax +49 (6151) 16 27 98

bruder@iad.tu-darmstadt.de

Artikel zur Strategischen Entwicklung von HFE
kostenlos erhältlich unter:

<http://dx.doi.org/10.1080/00140139.2012.661087>