



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

Gute Arbeit in der betrieblichen Praxis



Klaus Pickshaus

Göttingen 17. September 2008



Betriebliche Politikfelder „guter Arbeitsgestaltung“



gesundheitsschutz
arbeitsgestaltung | Vorstand

Qualifizierung

- Lernförderliche Arbeitsgestaltung und demografische Entwicklung
 - betriebliche und tarifliche Qualifizierungspolitik
- unzureichende Qualifizierung als Gefährdungsmoment

Leistung

- Überforderung und psychische Belastungen
- betriebliche und tarifliche Leistungspolitik

Arbeitsorganisation

Arbeitsaufgabe, Arbeitsverfahren und Organisation der Arbeit wie Fließ-, Takt-, Gruppen-, Projektarbeit

Arbeitsgestaltung

Arbeitszeit

- gesundheitsgerechte Arbeitszeitgestaltung
- betriebliche und tarifliche Arbeitszeitpolitik

Beschäftigungsverhältnis

- Entprekariisierung
- Arbeitsplatzsicherheit
- Existenzsicherung

Arbeitsumgebung

- Lärm, Beleuchtung usw.
- Arbeitsschutz
- Ergonomie

Innovation

- „Besser statt billiger“
- „Qualität der Arbeit“



Themen der Initiative Gute Arbeit



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand



**1. Der Arbeit ein gesundes Maß geben –
Arbeitszeit und Leistungsdruck begrenzen**



**2. Alternsgerechte und lernförderliche
Gestaltung der Arbeit**



**3. Prekäre Beschäftigung eindämmen –
Belastungen und Risiken verringern**

**4. Menschengerechte Gestaltung von Arbeitsorganisation
und Arbeitsumgebung**



Wie war unser Vorgehen im Projekt (2004 – 2007)?



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

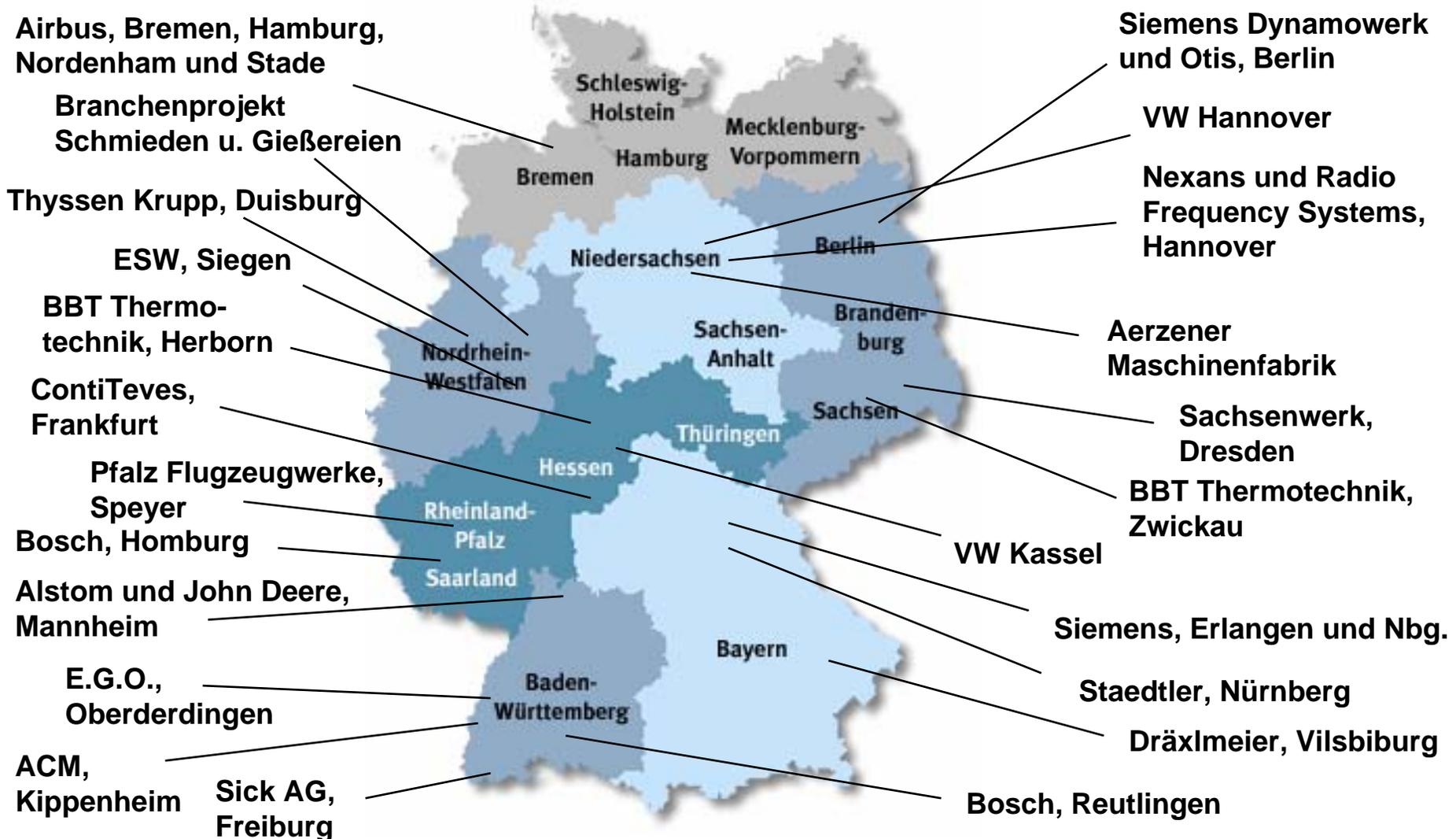
- ▶ **Themenfelder konzeptionell konkretisieren – Workshops mit Kooperationspartnern**
- ▶ **Betriebspolitische Instrumente entwickeln**
- ▶ **Pilotbetriebe gewinnen und begleiten**
- ▶ **Transfer-Workshops zum Erfahrungsaustausch**
- ▶ **Begleitforschung akquirieren und nutzen**
- ▶ **Strukturbildende Maßnahmen zur Verstetigung (Entwicklung von Multiplikatoren vor Ort – Bildungsarbeit)**



Pilot- und Kooperationsbetriebe



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand





Betriebliche Handlungsinstrumente - Beispiele -



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

NEU

Projekt Gute Arbeit Vorstand

Arbeitsmappe des Projekts „Gute Arbeit“

...ist, wenn sie mir noch Zeit zum guten Leben lässt

Der Arbeitszeit-TÜV

Wie gesundheitsverträglich sind unsere Arbeitszeiten?

Vorstand Projekt Gute Arbeit

Betriebliche Handlungshilfe für Gefährdungsbeurteilungen

stressBarometer

Psychische Belastungen beurteilen – aber wie?

Projekt Gute Arbeit Vorstand

Arbeitshilfe des Projekts „Gute Arbeit“

Demografie-Check

Betriebliche Altersstruktur

FB Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung Vorstand

Leiharbeit im Einsatzbetrieb

Equal Treatment-Monitor
(Handlungsbedarfe beim Einsatz von Leiharbeit)

Der Equal Treatment-Monitor

www.igmetall.de/gutearbeit

„Arbeitszeit-TÜV.
Wie gesundheitsverträglich
sind unsere Arbeitszeiten?“
(mit Software)

Betriebspolitische
Handlungshilfe:
Stressbarometer
(mit Software)

Arbeitshilfe
„Demografie-Check.
Betriebliche Alterstruktur“
(mit Software)

Betriebspolitische
Handlungshilfe:
Equal-Treatment-Monitor



Arbeitsschutzgesetz

Beurteilung der Arbeitsbedingungen (§ 5)

...

(3) Eine Gefährdung kann sich **insbesondere** ergeben durch

1. Die **Gestaltung** und Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
3. die **Gestaltung**, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
4. die **Gestaltung** von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.



Beispiel 1: Der Arbeitszeit-TÜV



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

Fragenbereich 1: Dauer der Arbeitszeit und Leistungsdruck

Nr.	Frage	nie	selten	oft	immer	P	Aktuelle Punktezahl	
1.1	Meine tägliche Arbeitszeit überschreitet 8 Stunden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	4	20	
1.2	Mehrarbeit leiste ich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	2		
1.3	Mehrarbeit leiste ich auch am Wochenende	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2	Ampel	
1.4	Die durchschnittliche tarifliche Wochenarbeitszeit überschreite ich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	2		
1.5	Es kommt vor, dass ich eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Std. (§ 5.1 ArbZG) nicht einhalten kann	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	0		
1.6	Es kommt vor, dass ich meine Pausen nicht einhalten kann	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	4		
1.7	Unter Leistungsdruck arbeite ich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	2		
1.8	Mein Arbeitspensum bzw. eine Projekte/Kundenanforderungen führt dazu, dass ich die Arbeitszeit verlängern muss	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	2		
1.9	Unterbrechungen/Störungen führen dazu, dass ich die Arbeitszeit verlängern muss	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	2		
1.10	Weitere Anmerkungen und Hinweise:							



Fragebogen zur Gesundheitsverträglichkeit – ein Aktionsinstrument

- ▶ ... kann Gesundheitsverträglichkeit als ein Maßstab für die tarifliche Arbeitszeitregulierung befördern
- ▶ ... nutzt bei der Abwehr von Arbeitgeberforderungen nach längeren Arbeitszeiten
- ▶ ... bezieht Beschäftigte als „Experten ihrer eigenen Gesundheit“ ein
- ▶ ... kann von Vertrauensleuten zur Arbeitszeitdiskussion am Arbeitsplatz eingesetzt werden



Beispiel 2: StressBarometer



- ▶ **Das StressBarometer ist ein Fragebogen sowie ein excel-basiertes Auswertungstool. Es dient in erster Linie zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nach § 5 ArbSchG**
- ▶ **Es kann auch zur Sensibilisierung für betriebliche Probleme eingesetzt werden**
- ▶ **Es ist ohne externe Experten im Betrieb einsetzbar**
- ▶ **Es setzt auf Beteiligung der Beschäftigten als Experten ihrer eigenen Arbeitsbedingungen**



Fragebogen StressBarometer



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

Fragebogen 1. Teil	nein/nie	selten	oft	immer
Arbeitsorganisation/Arbeitsablauf				
1.1 Tritt bei Ihrer Arbeit Zeit- oder Termindruck auf?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2 Ist zu wenig Personal vorhanden, um die anfallende Arbeit in der zur Verfügung stehenden Zeit erledigen zu können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3 Herrscht ein hohes Arbeitstempo, so dass die Aufgaben besonders rasch erledigt werden müssen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4 Kommt es vor, dass Sie mehrere Arbeitsaufgaben gleichzeitig erledigen müssen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5 Fehlen Ihnen ausreichende Weiterbildungsmöglichkeiten zur Erledigung Ihrer Aufgaben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6 Ist die Schulung oder Einarbeitung bei der Übernahme neuer Aufgaben oder beim Einsatz neuer Technik unzureichend?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.7 Müssen Sie wichtige Entscheidungen an Ihrem Arbeitsplatz unter starkem Zeitdruck treffen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.8 Müssen Sie wichtige Entscheidungen an Ihrem Arbeitsplatz ohne ausreichende Informationen treffen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.9 Haben Sie an Ihrem Arbeitsplatz eine hohe Verantwortung für Personen oder Sachwerte, die Sie belastet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

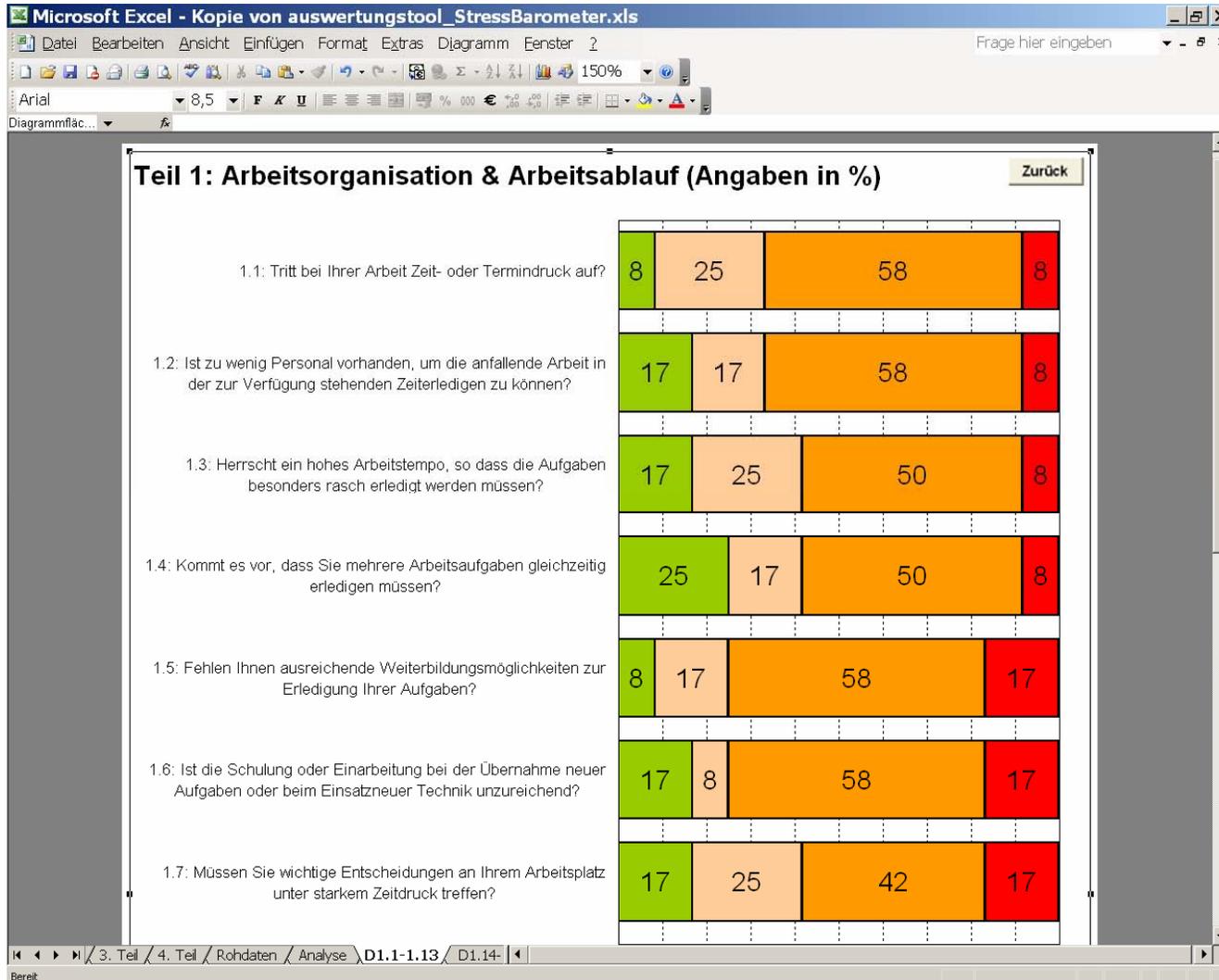
Fragebogen 1. Teil	nein/nie	selten	oft	immer
1.10 Führen unklare Aufgabenbeschreibungen und Zuständigkeiten zu erhöhtem Abstimmungsaufwand und Ineffizienz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.11 Werden Sie bei Ihrer Arbeit durch unerwünschte Unterbrechungen (z.B. durch technische Störungen, überflüssige Wartezeiten) gestört?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.12 Werden Sie bei Ihrer Arbeit durch andere Personen (z.B. Kollegen, Vorgesetzte, Kunden) oder durch Telefonanrufe unterbrochen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.13 Wird Ihnen die Arbeit durch schlecht gestaltete oder mangelhaft instand gehaltene Arbeitsmittel erschwert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nein/nie selten oft immer				
Betriebsklima				
1.14 Erhalten Sie zu wenig Anerkennung von Vorgesetzten für Ihre Arbeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.15 Erhalten Sie zu wenig Anerkennung von Kollegen für Ihre Arbeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.16 Ist die Unterstützung durch Kollegen oder Kolleginnen bei der Arbeit unzureichend, wenn es einmal zu Problemen kommt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.17 Ist die Unterstützung durch Vorgesetzte bei der Arbeit unzureichend, wenn es einmal zu Problemen kommt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.18 Ist in Ihrem Tätigkeitsbereich das Verhältnis zwischen den Kolleginnen und Kollegen gespannt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.19 Ist in Ihrem Tätigkeitsbereich das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und nachgeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gespannt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Auswertungstool

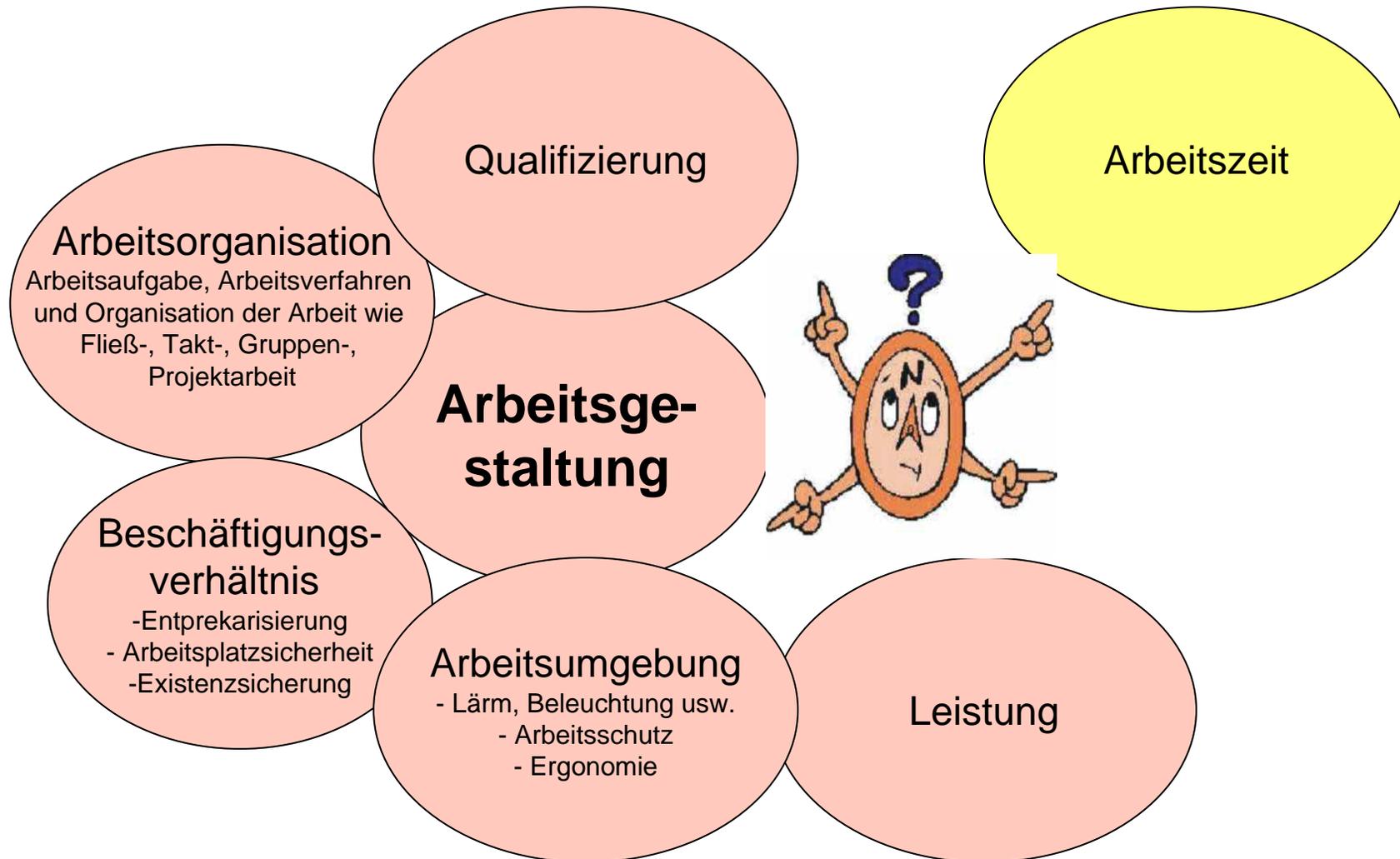


FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand



Kompass Arbeitsgestaltung

- Auswahl des Stellrades -

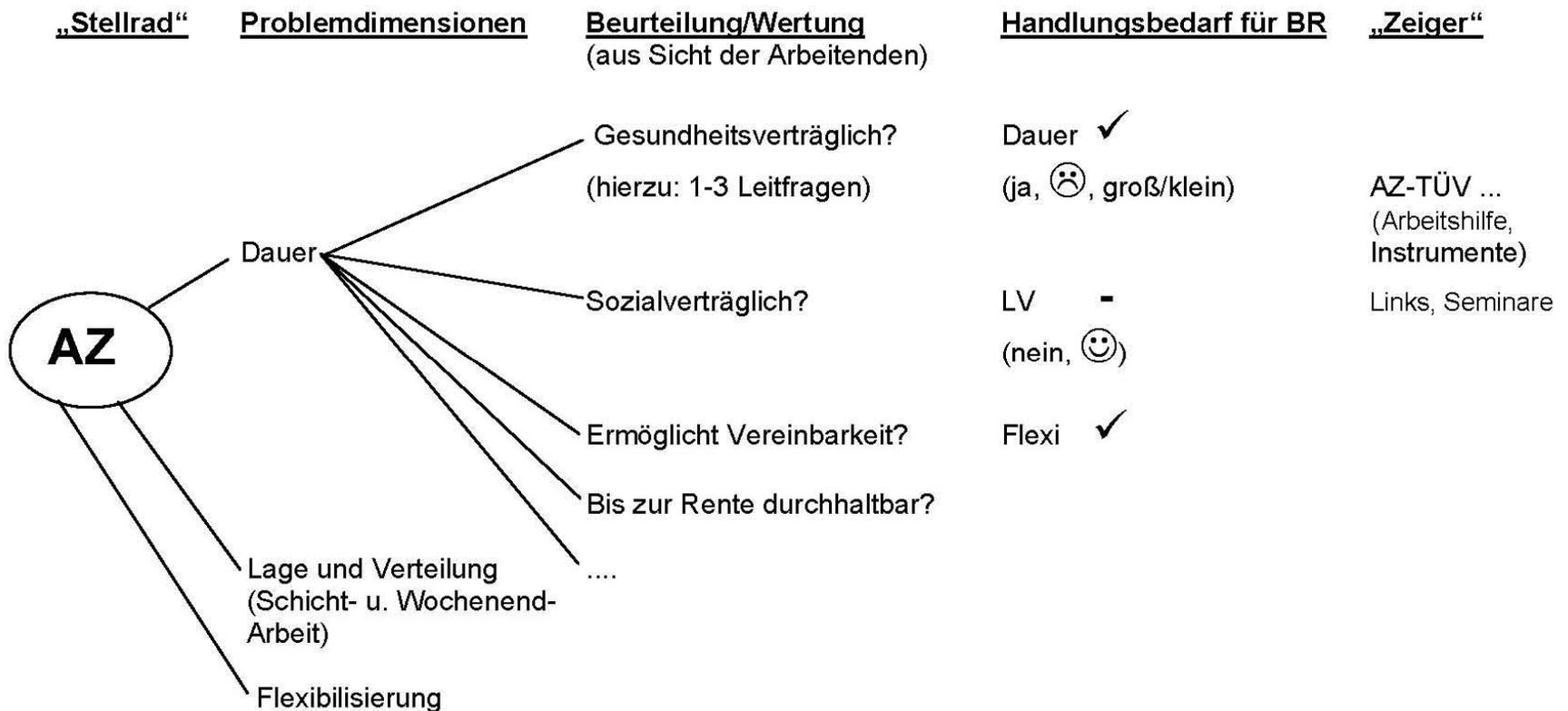




Kompass Arbeitsgestaltung - Bearbeitung eines Stellrades -



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand





Gute Arbeit – systematisch und integrierend



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

- ▶ **Gute Arbeit als roter Faden**
 - nicht als „on top“-Thema sondern integratives Vorgehen
 - Instrumente nutzen zur Bewältigung der dringenden Probleme (Arbeitszeitgestaltung, Leistungsüberforderung usw.)
 - integrierender Blick auf Handlungsfelder (z.B. Altersgerechtes Arbeiten hängt mit Arbeitszeitgestaltung zusammen)

- ▶ **Gute Arbeit zur Stärkung der Interessenvertretung**
 - Gute Arbeit als Widerstandskonzept - Schutz gegen Zumutungen
 - Gute Arbeit als eigener Benchmark gegenüber der Unternehmensleitung



Nicht nur Betriebsräte sind Akteure Guter Arbeit



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

- ▶ **Beteiligung fördern**
 - Alle Instrumente Guter Arbeit sind beteiligungsorientiert
 - Beschäftigte als „sachkundige Auskunftspersonen“ des Betriebsrats (§ 80.2 BetrVG)
 - Vertrauensleute als „Treiber“ von Themen guter Arbeit

- ▶ **Gute Arbeit - Thema der Kooperation**
 - Arbeitsprogramm zu Guter Arbeit (z.B. betrieblicher Vertrauenskörper, Vertrauensleuteausschuss der OV)
 - Wer macht was? Absprachen zwischen Vertrauensleutekörper und Betriebsrat



Handlungskonzept entwickeln



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

- ▶ **Weniger kann mehr sein: Einstieg in den Prozess, wo der größte Handlungsbedarf ist (Überforderung vermeiden!)**
- ▶ **Ist die Belegschaft ausreichend sensibilisiert?**
- ▶ **Welche organisatorischen Strukturen des Gesundheitsschutzes bestehen und können genutzt werden? (z.B. auch Qualitätsmanagement)**
- ▶ **Wie muss sich der Betriebsrat organisieren?**
- ▶ **Erarbeitung eines Handlungskonzeptes:**
 - * **Festlegung von Zielsetzungen**
 - * **welche Qualifizierung?**
 - * **Sachverständige hinzuziehen?**
- ▶ **Einbeziehung der Vertrauensleute**