

# ***Arbeitsanalyse für Betriebsräte als Basis für die aktive Mitgestaltung von Ganzheitlichen Produktionssystemen (GPS)***

***10.-12.06.2009  
im Siemens Messgerätewerk***

### 1. Kriterien für „Gute Arbeit“ gemäß der „Kerndefinition der Arbeitswissenschaft“ (Luczak, Volpert et al., 1989)

**„Arbeitswissenschaft ist die - jeweils systematische - Analyse, Ordnung und Gestaltung der technischen, organisatorischen und sozialen Bedingungen von Arbeitsprozessen mit dem Ziel, dass die arbeitenden Menschen in produktiven und effizienten Arbeitsprozessen**

- **schädigungslose, ausführbare, erträgliche und beeinträchtigungsfreie Arbeitsbedingungen vorfinden,**
- **Standards sozialer Angemessenheit nach Arbeitsinhalt, Arbeitsaufgabe, Arbeitsumgebung sowie Entlohnung und Kooperation erfüllt sehen,**
- **Handlungsspielräume entfalten, Fähigkeiten erwerben und in Kooperation mit anderen ihre Persönlichkeit erhalten und entwickeln können.“**

## 2. Das entwickelte Kriterienraster zur Einschätzung der Verfahren

<b>1. Anforderungsgehalt der Aufgaben</b>	Vollständigkeit der Aufgabe/Handlung
	Handlungsspielraum
	Anforderungsvielfalt
	Zeitspielraum
	Qualifikationsanforderungen

## 2. Das entwickelte Kriterienraster zur Einschätzung der Verfahren

<b>2. Kommunikation &amp; Kooperation, Beteiligung/Partizipation</b>	Aufgabenimmanent
	Partizipation 1: Arbeitsplatz, -methoden, -prozesse
	Partizipation 2: Arbeitsorganisation, OE
<b>3. Belastungen (gesundheitsgefährdend)</b>	Physisch (klassische Ergonomie)
	Psychisch

### Psychische Belastungen

#### **Psychische Ermüdung**

kennzeichnet den Zustand der Erschöpfung, der nach längerer Ausführung der Tätigkeit und/oder erhöhter Aufgaben-schwierigkeit (z.B. infolge erschwerter Aufnahmefähigkeit) entsteht.

#### **Stress**

kann auftreten, wenn eine erhebliche Abweichung zwischen den Anforderungen der Arbeitsaufgabe und dem Leistungsvermögen des Beschäftigten besteht. Übersteigen die Anforderungen der Arbeitsaufgabe das Leistungsvermögen, besteht die Befürchtung beim Beschäftigten, die Arbeitsaufgabe nicht bewältigen zu können. Dies wird bedrohlich erlebt und kann Angst auslösen.

### Psychische Belastungen

#### **Psychische Sättigung**

kennzeichnet einen Zustand unlustbedingter Gereiztheit, der häufig mit Ärger verbunden ist. Psychische Sättigung tritt auf, wenn die Arbeit keinem erkennbaren Ziel dient, die Sinnhaftigkeit fehlt oder unüberbrückbare Differenzen zwischen der Arbeitsaufgabe und den Zielen des Beschäftigten bestehen.

#### **Monotonie**

bezeichnet den Zustand der Langeweile, der durch einen Mangel an äußeren Reizen, z.B. durch räumliche Isolation, bei einförmigen Ausführungs- und Überwachungstätigkeiten, hervorgerufen werden kann.

## 2. Das entwickelte Kriterienraster zur Einschätzung der Verfahren

<b>4. Qualifizierung und Kompetenzentwicklung</b>	Aufgabenbezogen
	Employability
<b>5. Personalauswahl &amp; Personaleinsatz, Führung</b>	Unterforderung - Überforderung
	Unterstützung

## 3. Kriterien Lern- und Entwicklungsförderlicher Arbeitsbedingungen: Handlungsspielraum, Lern- und Entwicklungsanreize

<b>1. Gestaltungsmerkmale</b> (nach Ulich, 2005)
<b>Ganzheitlichkeit</b>
<b>Anforderungsvielfalt</b>
<b>Möglichkeiten der sozialen Interaktion</b>
<b>Autonomie</b>
<b>Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten</b>
<b>Zeitelastizität und stressfreie Regulierbarkeit</b>
<b>Sinnhaftigkeit</b>

- 2. Merkmale vollständiger Tätigkeiten**  
(nach Hacker/Volpert)
- 1 Das selbständige Setzen von Zielen, die in übergeordnete Ziele eingebettet werden können.
  - 2 Selbständige Handlungsvorbereitungen im Sinne der Wahrnehmung von Planungsfunktionen.
  - 3 Auswahl der Mittel einschließlich der erforderlichen Interaktionen zur adäquaten Zielerreichung.
  - 4 Ausführungsfunktionen mit Ablauffeedback zur allfälligen Handlungskorrektur.
  - 5 Kontrolle mit Resultatfeedback und der Möglichkeit, Ergebnisse der eigenen Handlungen auf Übereinstimmung mit den gesetzten Zielen zu überprüfen.



### 3. Kriterien Lern- und Entwicklungsförderlicher Arbeitsbedingungen: Hindernisse für Lernen und Entwicklung im Arbeitsprozess

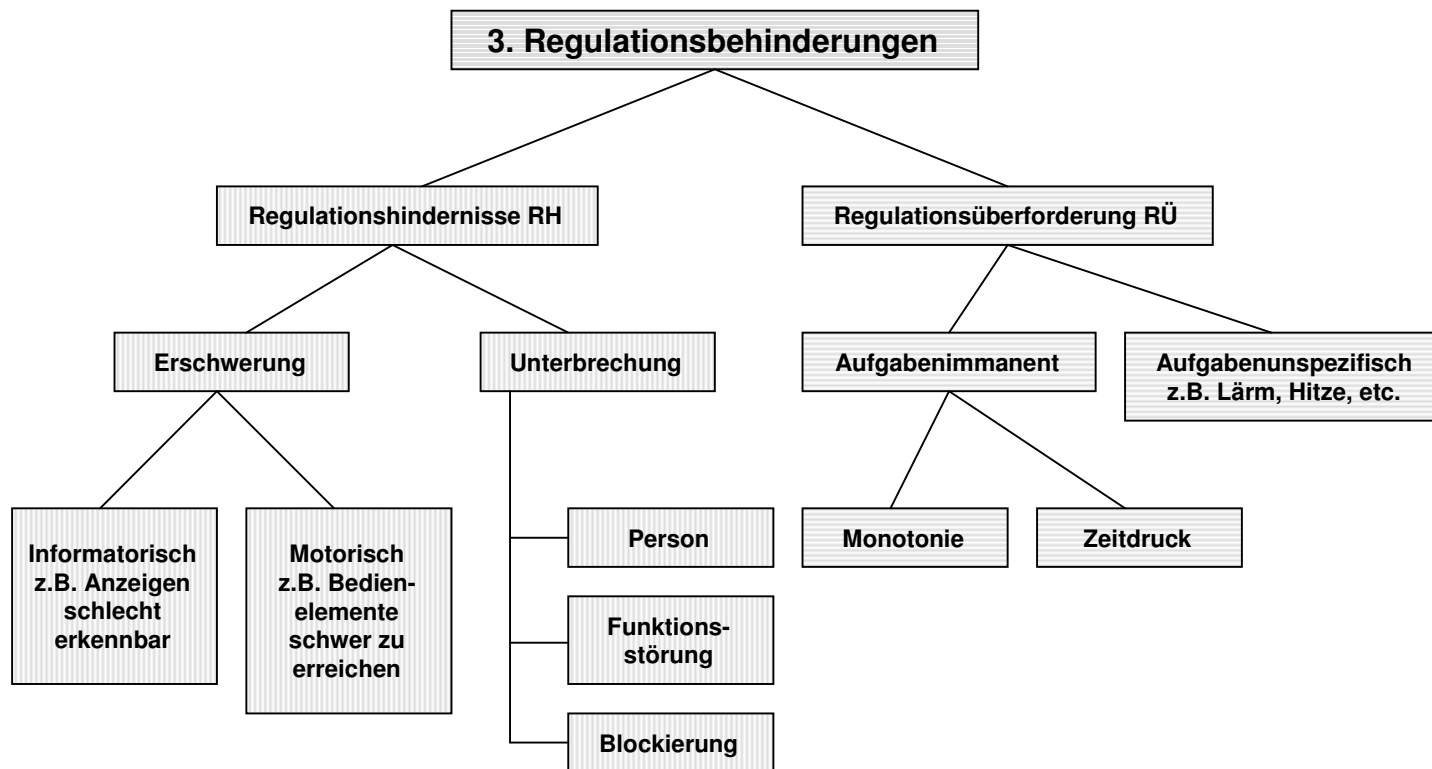


Abbildung 3: Oesterreich, Leitner & Resch (2000)