

Wie gestalte ich meine eigenen Arbeitsbedingungen? Gesundheitsförderung von Selbständigen und „Selbstgestaltern“

13. Juli 2013 Hansenhof, Visselhövede

Jan Dettmers,
Arbeits- und Organisationspsychologie, Universität Hamburg
Wolfgang Kötter,
GITTAmbH, Berlin



Übersicht

1. Perspektiven der Arbeitsgestaltung
2. Job Crafting
3. Projekt EngAGE (ehemals I-Craft)
4. Gestaltung der eigenen Arbeitsaufgaben
5. Diskussion
6. Organisationskulturelle Perspektive (Wolfgang Kötter)
7. Gesamtdiskussion

Perspektiven der Arbeitsgestaltung

Die Organisation als Akteur

- Organisationen gestalten die *Arbeit für* ihre Beschäftigten
- Steigerung von *Motivation, Leistung, Gesundheit, Persönlichkeitsentwicklung*
- Anwendung arbeitswissenschaftlicher Konzepte und Theorien (vgl. Ulich, 2001; Hackman & Oldham 1975)

Perspektiven der Arbeitsgestaltung

Die Arbeitenden als Akteure

- Kötter (2002, Vissel): Projektarbeit und personengeprägte Arbeitsbedingungen
 - Aushandlung von Zielen, Aufgaben, Zeitplänen, etc.
 - Hohe Autonomie, Eigenverantwortlichkeit, statt direkter Anweisungen gewünschte Ergebnisse (Krause et al., 2012)
 - Organisation der Arbeitsaufgaben in den Händen der Arbeitenden (Brandt & Brandl, 2008; Paridon & Hupke, 2009; Pröll et al., 2006)
- ➔ Von der Arbeitsperson unabhängige Arbeitsaufgaben?

Job Crafting

- Prozess indem Arbeitende ihre Arbeitsbedingungen mitgestalten („job crafting“) (Bakker, 2010; Wrzesniewski & Dutton, 2001).
- Wrzesniewski & Dutton, 2001: 3 Types of Job Crafting:
 - **task** crafting (change type or number of job tasks)
 - **cognitive** crafting (change cognitive view of the job)
 - **relational** crafting (change quantity or type of interactions at work)
- Reconceptualization (Bakker, 2010):
 - Basierend auf Job-Demand-Resources Model (Demerouti & Bakker, 2004)
 - Job Crafting als aktive Veränderung der eigenen Belastungen (Demands) und Ressourcen (Resources)

Job Crafting

Formen des Job Crafting (Bakker, 2010):

- Resources Seeking
 - *“I ask my supervisor for advice”*
 - *“I ask my colleagues for support”*
- Challenges Seeking
 - *“I ask for more responsibilities”*
 - *“I seek training opportunities”*
- Demands Reducing
 - *“I make sure that I have less emotionally strenuous work to perform”*
 - *“I delegate tasks”*
 - *“I said ‘no’”*

- Neue individualisierte Arbeitsformen (Soloselbständige, Tele- und Mobilarbeit, Arbeit beim Kunden, etc.)
 - Immer größere Anteile der Arbeit sind von den Arbeitenden selbst geprägt (Hornung et al., 2010; Kötter, 2002)
- **„Selbstgestalter ohne arbeitswissenschaftliche Expertise“**
- zusätzliche Belastungen durch ungünstige Arbeitsgestaltung (Brandt & Brandl, 2008)
 - arbeitsgestalterische Kompetenzen für nachhaltige und gesundheitsförderliche Gestaltung der eigenen Arbeit (Tims & Bakker, 2010).
- **Neue Anforderungen an Gestaltungskompetenz (z.B. Arbeitsaufgaben; Arbeitszeiten; Grenzgestaltung Arbeit und Freizeit/Erholung)**

Projekt: EngAGE (ehem. I-Craft)

Forschungsfragen:

- Welche Anforderungen, Belastungen und Ressourcen auf bedingungsbezogener, personenbezogener und sozialer Ebene treten bei individualisiert Arbeitenden („Selbstgestaltern“) auf?
- Wie muss ein Instrument zur Kompetenz- und Gesundheitsförderung gestaltet sein, um zur Nutzung zu motivieren, eine hohe Wirksamkeit zu entfalten und adaptiv auf Veränderungsprozesse zu reagieren?
- Wie können solche Instrumente in ein bestehendes betriebliches Gesundheits- und Kompetenzmanagement eingebunden werden?
- Welche Formen betrieblichen Gesundheits- und Kompetenzmanagements sind zu entwickeln, wenn die betrieblichen Leistungsprozesse maßgeblich von individualisiert Arbeitenden getragen werden?

Projekt: EngAGE (ehem. I-Craft)

Intervention:

- Förderung von Gesundheits- und Gestaltungskompetenzen von *Selbständigen* und Selbstgestaltern.
- Verzahnung individualisierter und selbstgesteuerter Kompetenzentwicklung mit betrieblichen Gesundheitsmanagements- bzw. Personalentwicklungsmaßnahmen
- *Online-Intervention*, d.h. netzbasierte Wissens- und Kompetenzentwicklung sowie Möglichkeiten zum sozialen Austausch
- Form der ‚individuellen Personalentwicklung‘, die ortsunabhängig und eigenverantwortlich genutzt werden kann und den spezifischen Herausforderungen von Selbständigen und Beschäftigten mit individualisierten Arbeitsbedingungen gerecht ist.

Projekt: EngAGE (ehem. I-Craft)

Intervention:

Dreistufiges modularisiertes Interventionsprogramm realisiert:

- *Eigenanalyse*: Über eine eingehende individuelle Gefährdungsanalyse werden zunächst die dringendsten Handlungsfelder identifiziert und Empfehlungen für Interventions-Module gegeben.
- *Module zur Kompetenzerweiterung, Verhaltensänderung und Arbeitsgestaltung*: Aufbauend auf der Gefährdungsanalyse erfolgt eine Wissens- und Kompetenzerweiterung in den identifizierten relevanten Bereichen.
- *Transfersicherung*: In regelmäßigen Abständen sollen wiederholt Gefährdungsanalysen erfolgen, um den Fortschritt in der gesundheitsförderlichen Gestaltung überprüfen zu können.

Projekt: EngAGE (ehem. I-Craft)

Intervention:

5 Module:

1. Gestaltung der Arbeitsaufgaben (UHH)
2. Gestaltung von Arbeitszeiten (UHH)
3. Förderung von Erholungskompetenz (HUB)
4. Förderung personaler Ressourcen (HUB)
5. Förderung sozialer Ressourcen (FHL)

Projekt: EngAGE (ehem. I-Craft)

Intervention:

5 Module:

1. **Gestaltung der Arbeitsaufgaben (UHH)**
2. Gestaltung von Arbeitszeiten (UHH)
3. Förderung von Erholungskompetenz (HUB)
4. Förderung personaler Ressourcen (HUB)
5. Förderung sozialer Ressourcen (FHL)

Gestaltung der eigenen Arbeitsaufgaben

- ➔ Wie können Arbeitende angeleitet werden, ihre Arbeit kompetent zu gestalten?
- ➔ Welche Methoden und Konzepte bieten sich an?

Gestaltung der eigenen Arbeitsaufgaben

Beispiel Job Crafting Intervention (Demerouti):

- short-term intervention aimed at promoting well-being and adaptive performance by stimulating Job Crafting, Learning to shape the own work in a new way so to experience the your work as motivating and meaningful:
 1. Hintergrund und Ziel
 2. Übung zu Arbeitsbedingungen (JD-R Model) → insight into tasks, job demands, job resources
 3. Personal Crafting Plan
 - Specific Measureable Agreed Realistic Time-bound (SMART) goals
 - 2 JC actions per week, 1 reflection action per week (general)
 - 1 JC action per week (specific)

Gestaltung der eigenen Arbeitsaufgaben

Beispiel Job Crafting Intervention (Demerouti):

- Übung zu Arbeitsbedingungen
 1. Think of your own job
 2. Make a list of the tasks that you do daily
 3. Which are the relevant job demands and job resources?

Gestaltung der eigenen Arbeitsaufgaben

Beispiel Job Crafting Intervention (Demeorouti):

- Job Crafting Einheit
 1. Wähle eine Arbeitssituation die du schwierig findest und die du verändern möchtest
 2. Beschreibe die Situation, mache sie konkret
 3. Wunsch: Wie könnte sie anders sein und was würde es mit dir bringen?

- Crafting Plan (in 2er Gruppen)
 1. Wie kann die gewünschte Situation erreicht werden?
 2. Was kannst du tun, um die Belastungen zu reduzieren?
 3. Was kannst du tun, um Ressourcen zu erhöhen?
 4. Was kannst du tun, um nach neuen Herausforderungen zu streben?
 5. Definiere SMARTe-Ziel um die gewünschte Situation zu erschaffen (to craft the desired situation)

Gestaltung der eigenen Arbeitsaufgaben

Beispiel Job Crafting Intervention (Demeorouti):

Empirische Ergebnisse

- Erprobungen mit Polizisten und Krankenschwestern
- Signifikant positive Effekte auf das
 - Wohlbefinden
 - Aktive Suche nach Ressourcen

Diskussion



Intervention

- Bewertung des Job-Crafting Ansatzes
- JDR-Model vs. HRT: Wie könnte handlungstheoretische Gestaltungskriterien noch stärker berücksichtigt werden?
- Beispiele für Interventionen bei selbst(mit)gestalteter Arbeitsaufgaben?
 - Arbeit im Haushalt?
 - Etc.?

Selbst(mit)gestaltete Arbeitsbedingungen

- Was ist überhaupt von dem Ansatz zu halten? Kann man angesichts der bestehenden Rahmenbedingung von selbst(mit)gestalteten Arbeitsbedingungen sprechen? Welche Handlungsspielräume bestehen tatsächlich?
- Welche Kompetenzen sind für die Selbstgestaltung erforderlich?
- Welche Unterstützung können Organisationen liefern?

Wie gestalte ich meine eigenen Arbeitsbedingungen?

Gesundheitsförderung von Selbständigen und „Selbstgestaltern“

Vielen Dank!

Für weitere Informationen:

jan.dettmers@uni-hamburg.de

