

Kontrollierte Autonomie

Handlungstheoretische Ansätze: Ende der 60er und Anfang der 70er Jahre entstanden. Fragen nach der Qualität der Arbeit und der Zufriedenheit mit der Arbeit und eine selbstkritische Betrachtung standen im Vordergrund.

Konzept des Handlungsspielraums von Ulich:

Annahme: Der Grad der horizontalen Spezialisierung, also der Arbeitsteilung, hängt mit dem Grad der vertikalen Spezialisierung, also der Vollmachterteilung zusammen. Der dabei entstehende Handlungsspielraum lässt sich durch die Dimensionen des Tätigkeitsspielraums und des Entscheidungs- und Kontrollspielraums beschreiben.

Die Etablierung kontrolliert-autonomer Arbeitsstrukturen bedeutet einen qualitativen Wandel der Arbeitssituation, der durch eine veränderte Beziehung der folgenden Dimensionen untereinander gekennzeichnet ist.

- Kontrolle
- Soziale Beziehungen
- Qualifikation
- Belastungen

Kontrolle:

mehr Entscheidungskompetenz im arbeitsplatznahen Bereich
Fremdkontrolle → Selbstkontrolle

Nachteile:

- Je mehr Selbstregulation desto höher wird der Leistungsanspruch
- Keine vollständige Autonomie: Arbeitsplatznahe Autonomie aber arbeitsplatzübergreifende Kontrollmechanismen

Qualifikation:

Produktionswissen bei Beschäftigten UND Management
Ganzheitliche Qualifikation (Schlüsselqualifikation)

Nachteile:

- Lebenslanges Lernen → Lebenslangliches Lernen
- Kosten und Zeit für die Weiterbildung
- Sicherung des status quo statt höhere Entwicklungsmöglichkeiten

Soziale Beziehungen:
Kommunikation und Beziehungen sind möglich

Nachteile:

- Gruppendruck
Arbeitsqualität steigt nicht zwangsläufig
Abhängigkeit von Anderen

Belastungen:

Möglichkeit der Reduktion von Belastungen durch mehr Einflussmöglichkeiten

Nachteile:

- Physische Belastungen → Psychischen Belastungen

Literatur:

Vieth, Peter (1995). *Kontrollierte Autonomie: neue Herausforderungen für die Arbeitspsychologie*. Heidelberg: Roland Asanger Verlag.