

Was erhält gesund in der digitalen Produktion?

IAQ-Report zur Arbeitsgestaltung

Roboter, maschinelles Lernen und künstliche Intelligenz halten Einzug in Produktion und Büro. Ob die digitale Technik hilft oder krankmacht, wird kontrovers diskutiert. Doch nicht allein sie stresst oder erleichtert das Arbeiten, auch die Abläufe und die Beteiligten im Betrieb entscheiden mit über die Gesundheit der Beschäftigten. Das zeigt ein aktueller Report aus dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der UDE.

Die Arbeitspsychologin Dr. Anja Gerlmaier untersucht darin, welche technischen, organisatorischen und personellen Gestaltungspotenziale und -hemmnisse es in der digitalisierten Produktion von heute gibt. Dass Prävention die psychische Gesundheit wirksam stärken kann, ist bekannt, ebenso wie die Schutzfaktoren, die digitale Arbeit gesünder machen. Ob und wie diese Ideen umgesetzt werden und welche Rolle dabei die Gestaltungskompetenz von Vorgesetzten und Arbeitnehmern spielt, ist bislang aber offen.

Im BMBF-geförderten Projekt InGeMo (Initiative betriebliche Gestaltungskompetenz stärken - ein neues Präventionsmodell für Unternehmen und Beschäftigte) wurde deshalb ein Workshop-Konzept entwickelt, mit dem Führungskräfte und ihre Teams Wissen über Prävention aufbauen und daraus selbst Lösungen entwickeln, aushandeln und gemeinsam umsetzen können. Acht Teams aus den Bereichen Einfacharbeit (z.B. angelernte Maschinenbediener), Facharbeit und produktionsnahe Wissensarbeit (z.B. Projektmanagement, Controlling) machten mit und unterzogen sich den Vorher-Nachher-Tests. Sie realisierten eine Reihe von Präventionsmaßnahmen. Dabei ging es vor allem darum, sich die Zeit selbstständiger einteilen zu können, die Arbeitsabläufe transparenter zu machen, besser zu kommunizieren und auf Erholungsphasen zu achten. Ein Erfolgskonzept, denn In den meisten Fällen fühlten sich die Beteiligten deutlich seltener erschöpft, von ihren Vorgesetzten besser unterstützt und konnten sich leichter erholen.

Aber auch Grenzen wurden offenkundig: Im Gegensatz zu den Teams aus der Fach- und Wissensarbeit konnten beispielsweise bei der Einfacharbeit deutlich weniger Maßnahmen umgesetzt werden. Auffällig war, dass die Abteilungsleitungen dort wenig Engagement zeigten, die Vorschläge der Beschäftigten umzusetzen, obwohl die technischen und organisatorischen Voraussetzungen durchaus gegeben waren. Darüber hinaus gelang es nur in Einzelfällen, Arbeitsintensität und die Belastung der Beschäftigten zu reduzieren. Nach Einschätzung von Gerlmaier kann der teambezogene Ansatz gelingen, wenn im Unternehmen das Thema Mitarbeitergesundheit strategisch verankert ist. „Gibt es im höheren Management oder den Arbeits- und Gesundheitsschutzgremien niemanden, der offiziell befugt ist, Maßnahmen durchzusetzen, werden die von den Betroffenen geäußerten Wünsche und Anregungen mit hoher Wahrscheinlichkeit ins Leere laufen.“