



Ob in der Werkhalle oder im Büro: Wenn die Arbeit an den Menschen angepasst ist, sinkt der Stress und die Qualität steigt | Foto: D'Angiolillo

Landesprojekt „Gute Arbeit“

Gute Bedingungen bringen Vorteile für alle

Eine menschengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Verbesserung der Arbeitsqualität in den saarländischen Betrieben und Dienststellen sind Ziele des neuen Landesprojekts „Gute Arbeit“. Das Wirtschafts- und Arbeitsministerium hat damit die Arbeitskammer des Saarlandes beauftragt. Die Umsetzung erfolgt durch BEST.

Die alleinerziehende Frau F. hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag und lebt in finanziell gesicherten Verhältnissen. Herr Z. hat einen Chef, der ihn bei seiner Arbeit unterstützt und seine Kompetenzen schätzt. Die Auszubildende A. wird nach bestandener Prüfung übernommen. Für Herrn K. ist der Arbeitsplatz altersgerecht umgestaltet worden und er kann nun auch seine Arbeitserfahrungen gezielt an die jüngeren Kollegen weitergeben. Frau G. vertraut auf geregelte Arbeitszeiten und verfügt über große Handlungsspielräume bei der Aufgabenerfüllung. Dies alles sind Beispiele für „Gute Arbeit“, die aber leider in vielen saarländischen Betrieben und Dienststellen noch Mangelware ist. Das gilt nicht nur für die materielle Basis von „Guter Arbeit“, also die Einkommens- und Beschäftigungssicherheit, sondern insbesondere auch für die Verwirklichung von Arbeitsbedingungen,

die den Erhalt der Gesundheit und der Arbeitsfähigkeit gewährleisten.

Dass „Gute Arbeit“ für viele Beschäftigte längst noch nicht zum betrieblichen Alltag gehört, wurde unter anderem erneut durch das AK-Betriebsbarometer 2013 bestätigt (vgl. Arbeitnehmer Heft 6/2013, S.16/17). Im Gegenteil: Befristete Beschäftigung, Leiharbeit und Werkverträge werden offenbar immer mehr zur Normalität, und auch regelmäßige Mehrarbeit ist beständig an der Tagesordnung. Dringend notwendige betriebliche Veränderungsprozesse zur Bewältigung des demografischen Wandels sind bislang weitgehend ausgeblieben. Ebenso stellen die Arbeitnehmervertretungen fest, dass kaum arbeitsorganisatorische Maßnahmen zur Reduzierung von Arbeitsstress und Arbeitsverdichtung ergriffen werden. Zur Bekämpfung der in allen Branchen wahrnehmbaren Zunahme psychischer

(Fehl-)Belastungen gewinnen zwar Anti-Stress-Kurse oder Bewegungsprogramme an Bedeutung, sie fördern aber vorrangig ein gesundheitsgerechtes Verhalten der Mitarbeiter. Was oftmals fehlt, sind betriebliche Lösungen, die auf die Verbesserung der technischen, organisatorischen und sozialen Arbeitsbedingungen zielen. Gefahren sind aber an ihrer Quelle zu bekämpfen, das ist eine Forderung des Arbeitsschutzgesetzes. Die Arbeitswissenschaft ist sich einig: Verhältnisprävention geht vor Verhaltensprävention!

Hier setzt das von der Landesregierung ins Leben gerufene Projekt „Gute Arbeit“ an, um auf unterschiedlichen Handlungsebenen die verstärkte Realisierung von „Guter Arbeit“ im Saarland voranzutreiben. Ein Kernelement in diesem Projekt besteht darin, auch direkt vor Ort in den saarländischen Betrieben und Verwaltungen Ansätze „Guter Arbeit“ gemeinsam mit den betrieblichen Akteuren zu entwickeln und praktisch zu erproben. Die folgenden Beispiele zeigen Ansätze auf dem Weg zur „Guten Arbeit“ und sollen für die geplante Projektumsetzung vor allem deutlich machen: Auch kleinere Maßnahmen zeigen Wirkung.

- **Psychische (Fehl-)Belastungen und arbeitsbedingten Stress konsequent reduzieren:** In den Betrieben und Dienststellen nehmen Leistungsverdichtung und Arbeitstempo ständig zu. Zudem formulieren Kollegen, Vorgesetzte und Kunden immer öfter Anforderungen, die sofort bearbeitet werden müssen. In der Folge werden begonnene Arbeitstätigkeiten häufig unterbrochen und können erst zu einem späteren Zeitpunkt beendet werden. Stress und Zeitdruck werden zusätzlich erhöht. Die Einführung störungsfreier Arbeitsphasen trägt zur Entlastung bei.
- **Arbeitszeit und Arbeitsorganisation ressourcenorientiert gestalten:** Der Druck des Marktes, die Anpassung des Arbeitsvolumens an die Auftragslage und eine in vielen Branchen chronisch zu dünne Personaldecke erfordern von den einzelnen Kollegen eine fast ständige Verfügbarkeit und ein flexibles Einspringen im Falle personeller Unterbesetzung. Überstunden, Mehrarbeit und Wochenendarbeit machen dann zunehmend auch die Freizeit, das Familienleben und die sozialen Beziehungen unplanbar. Eine teambezogene Regelung der Arbeitszeit sowie Vertretungsabsprachen, die von den betroffenen Mitarbeitern vorgenommen werden, erhöhen die Dienstplanstabilität.
- **Moderne Informations- und Kommunikationssysteme (IuK) risikofrei einsetzen:** Die Einführung und der Einsatz von Internet und E-Mail,

die Ausbreitung sogenannter „Mobiler Arbeit“ und die betriebliche Nutzung sozialer Medien zur Kundenansprache und internen Organisation bringen veränderte Anforderungen an die Beschäftigten mit sich, die oft zu erheblicher Verhaltensunsicherheit in der Belegschaft führen und Ängste vor unkontrollierbarer Überwachung verstärken. Der Abschluss von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und die regelmäßige Information der Mitarbeiter stellt Handlungssicherheit her.

- **Alternsgemischte Arbeitsstrukturen frühzeitig entwickeln und Altersstrukturwandel begleiten:** Längst ist der demografische Wandel in den Betrieben und Dienststellen angekommen. Die Anforderungen an die professionelle Gestaltung einer demografiefesten Personalpolitik werden zunehmend zu einer Herausforderung für alle betrieblichen Akteure. Die Entwicklung neuer Tätigkeitsfelder oder die Bildung von Arbeitsteams für jüngere und ältere Mitarbeiter trägt dazu bei, dass frisches Ausbildungswissen und erprobtes Erfahrungswissen gleichermaßen in den Arbeitsalltag einfließen.

- **Gefährdungen beurteilen und Gesundheitsschutzsystematisch aufbauen:** Obwohl die Arbeitgeber nach dem Arbeitsschutzgesetz verpflichtet sind, für ihre Beschäftigten eine Beurteilung der Gefährdungen durch die Arbeit durchzuführen, gibt es in vielen Betrieben und Dienststellen diesbezüglich noch große Defizite. Dies betrifft ebenso die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten gewährleisten. Die konsequente, wertschätzende Beteiligung der Belegschaft präzisiert die Gefährdungsanalyse, denn die Kollegen sind die Experten ihrer eigenen Belastungssituation. Sie haben darüber hinaus oft konkrete und praktikable Vorschläge zum Aufbau gesundheitsförderlicher Maßnahmen.

Verantwortlich für die Umsetzung des Landesprojekts „Betriebsbarometer Gute Arbeit“ auf der betrieblichen Ebene



Kerstin Blass und Ronald Westheide sind Berater im Landesprojekt | Foto: D'Angiolillo

ne ist BEST, die Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung der Arbeitskammer des Saarlandes und des DGB Saar. BEST, von der Arbeitskammer auch mit der Durchführung des AK-Betriebsbarometers beauftragt, wird vorrangig die betrieblichen Analysen und Beratungen übernehmen und Gestaltungsprozesse unterstützen. Damit knüpft die Beratungsstelle BEST an ihre Kernkompetenz an, die Beratung und Qualifizierung der betrieblichen Interessenvertretungen. Betont werden soll aber, dass zu den Zielgruppen des Landesprojekts auch die Beauftragten der Arbeitgeber und kleine und mittlere Unternehmen ohne Interessenvertretungen zählen. Die Verwirklichung von „Guter Arbeit“ geht alle an und nutzt allen. Sie verbessert die Arbeits- und Lebensbedingungen und stärkt die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit.

Die betriebliche Interessenvertretung ist selbstverständlich ein zentraler Akteur bei der Entwicklung und Umsetzung von Konzepten zur „Guten Arbeit“. Sie muss längst die Verantwortung für den Erhalt der Arbeitsplätze mittragen und hat darüber hinaus vielfältige Beteiligungsrechte und -pflichten. Wie die umrissenen Beispiele aus der Praxis zeigen, sind auch die

Handlungsfelder zur Verwirklichung von „Guter Arbeit“ nahezu unbegrenzt. Durch unterschiedliche Problemlagen entstehen komplexe Herausforderungen, deren passgenaue betriebliche Bewältigung erhebliche Kompetenzen abverlangt. Trotzdem oder gerade deshalb sollten die Betriebs- und Personalräte „Gute Arbeit“ zu ihrer Aufgabe erklären. BEST unterstützt und berät sie in diesem Prozess.

Und so geht's: Sie wenden sich mit Ihrem Anliegen an BEST und vereinbaren einen Gesprächstermin. BEST führt ein circa zweistündiges kostenloses erstes Analysegespräch durch. Darauf aufbauend erarbeitet BEST eine kurze Situationseinschätzung und entwickelt gemeinsam Schritte für das weitere Vorgehen zur Problembewältigung. Wenn vertiefender Unterstützungsbedarf vorliegt und Chancen für die Einleitung von Veränderungsprozessen erkannt werden, können im Rahmen der Projektförderung weitere – insgesamt bis zu fünf – Beratungstage kostenfrei in Anspruch genommen werden. Dadurch wird auch eine Begleitung bei der Umsetzung von Gestaltungsprojekten zur „Guten Arbeit“ möglich.

Kerstin Blass, BEST e.V.

Kontakt BEST:

Kerstin Blass, Tel. (0681) 4005-349,
E-Mail: kerstin.blass@best-saarland.de

Angelika Diener, Tel. (0681) 4005-249, E-Mail: angelika.diener@best-saarland.de

Rainer Tobae, Tel. (0681) 4005-350,
E-Mail: rainer.tobae@best-saarland.de

Ronald Westheide, Tel. (0681) 4005-250, E-Mail: ronald.westheide@best-saarland.de

Weitere Ergebnisse und Informationen zur Befragung gibt es online unter: www.best-saarland.de

Unterstützung durch BEST

BEST berät und unterstützt

- bei der Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte in den Themenfeldern „Gute Arbeit“,
- bei der Konzeption, Umsetzung und Bewertung von Belastungs- und Altersstrukturanalysen,
- bei der Planung und Durchführung

von Mitarbeiterbefragungen und Workshops,

- bei der Vorbereitung und Ausarbeitung von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen,
- bei der Maßnahmenentwicklung und Gestaltung von Veränderungsprozessen.

KB