

„Auf die Inhalte kommt es an!“

**Beschäftigte und ihr (gelingender) Umgang
mit Zeit- und Leistungsdruck**

Ausgangslage

- Überlastende Erwerbsarbeit
- Überlastung als demokratisches Phänomen
- Forschung fokussiert auf Beanspruchung durch Arbeit
- These: Problematische Konzentration auf Bedingungen des Arbeitens
- These: Arbeit wird unterschätzt

Ausgangslage

➤ Frage: Wie gelingt Arbeit?

Dimensionen der Forschung:

Ergebnis – Selbstwirksamkeit – Anerkennung

1. Datenbasis

Thema:
Erhaltung von
Arbeits- und Lebenskraft

Erhebung:
118 Interviews in drei
Erhebungsphasen:

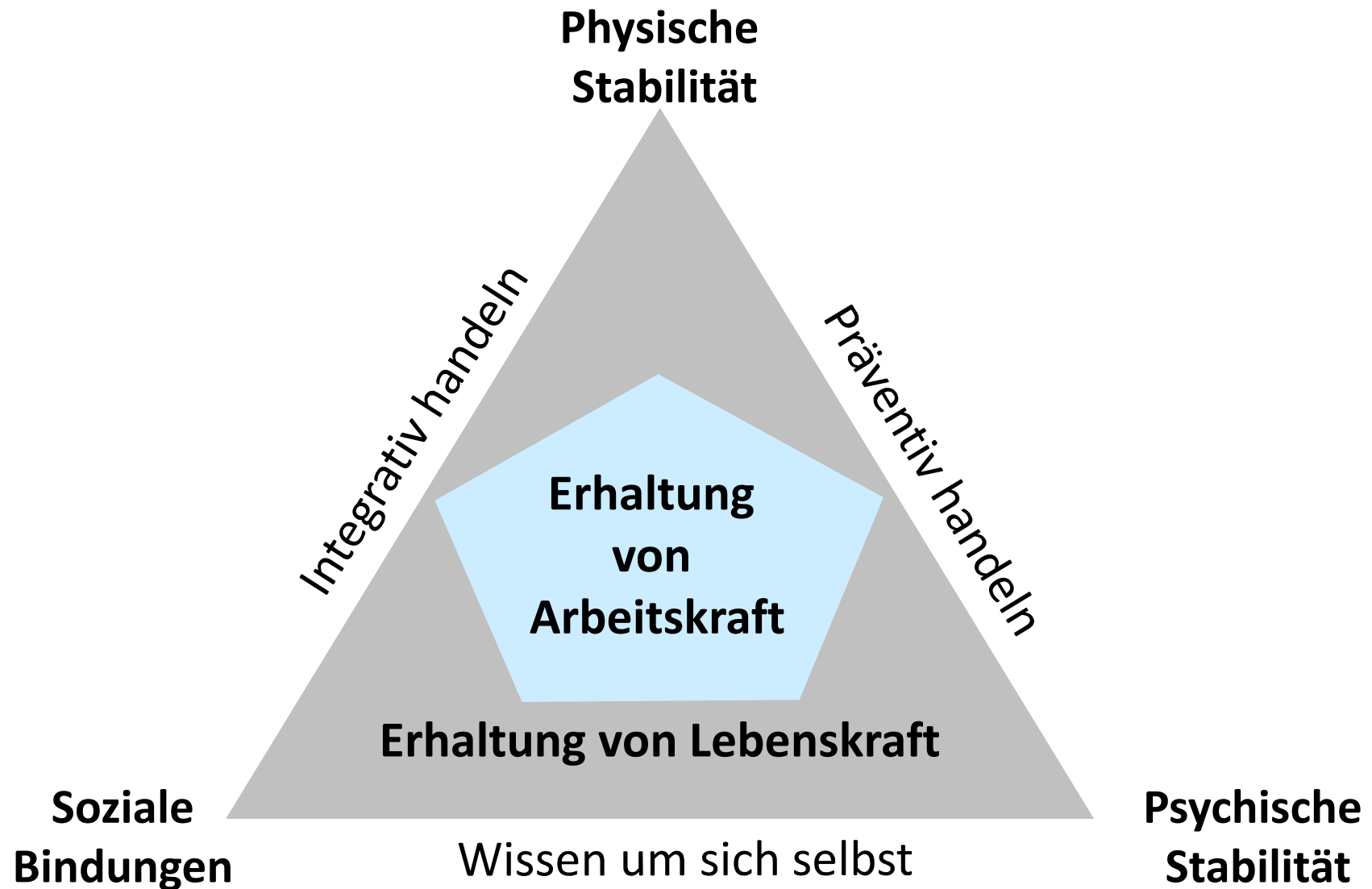
- 29 Expert/innen
- 74 Beschäftigte
- 15 Beschäftigte in
Längsschnitt

- Betriebe:**
- Handwerk: Dachdeckerei
 - Dienstleistung:
Buchhalterinnen im SSC
 - Industrie: Montage
 - Industrie: Projektarbeit



2. Forschungsansatz

Jürgens 2006: Arbeits- und Lebenskraft



3. Operationalisierung

Betriebliche Initiativen

Tarifvertrag / Betriebsvereinbarung

Ergonomie

Gesundheitsmanagement

Unternehmenskultur

Alter(n)sgerechtes Arbeiten

Vereinbarkeit Beruf-Familie

Ernährungsberatung

Sportangebote

Stressbewältigung

Wirkung?

Resonanz?

4. Fallbeispiel: Arbeit im Shared Service Center

Führungskräfte

Multikulturelles Umfeld

Sprachkompetenz

Einarbeitung „Neuer“

fachliche Weiterbildung

Terminarbeit

Reorganisation

Buchhalterinnen

Einarbeitung „Neuer“

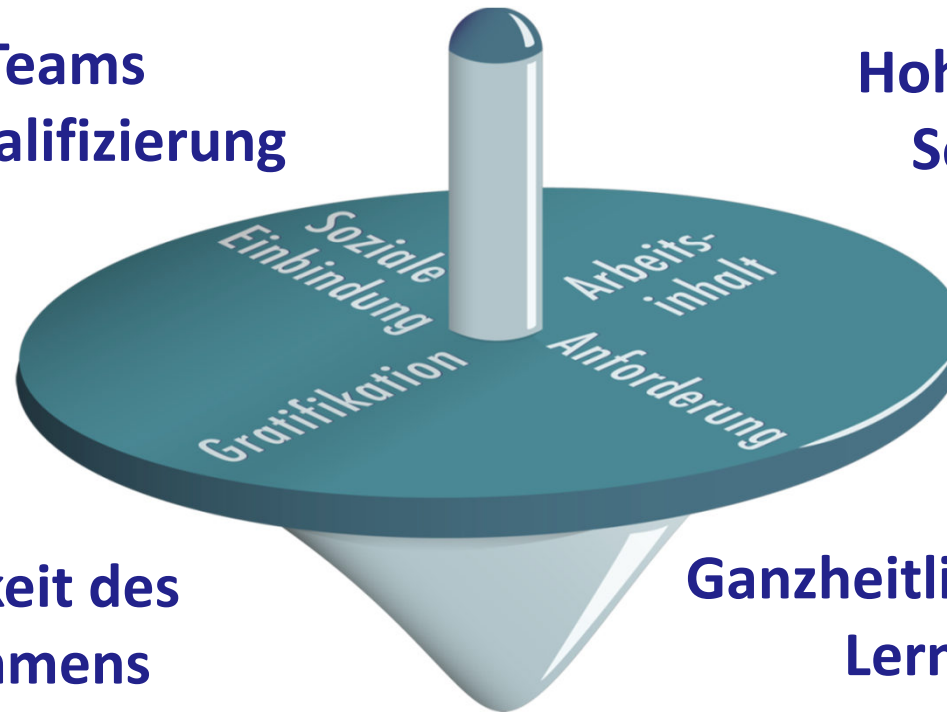
Großraumbüro

flexibilisierte Arbeitszeit

4. Fallbeispiel: Arbeit im Shared Service Center

Stabile Teams
Reziproke Qualifizierung

Hoher Autonomiegrad
Selbstwirksamkeit



Abhängigkeit des Unternehmens

Ganzheitliche Beanspruchung
Lernen im Vollzug

4. Fallbeispiel: Arbeit im Shared Service Center

Zentralisierung

Professionalisierung

Geschäftsmodell

Kostensenkung

Standardisierung

4. Fallbeispiel: Ressourcenverlust in der Arbeit



4. Fallbeispiel: Arbeit im Shared Service Center



5. Ergebnis

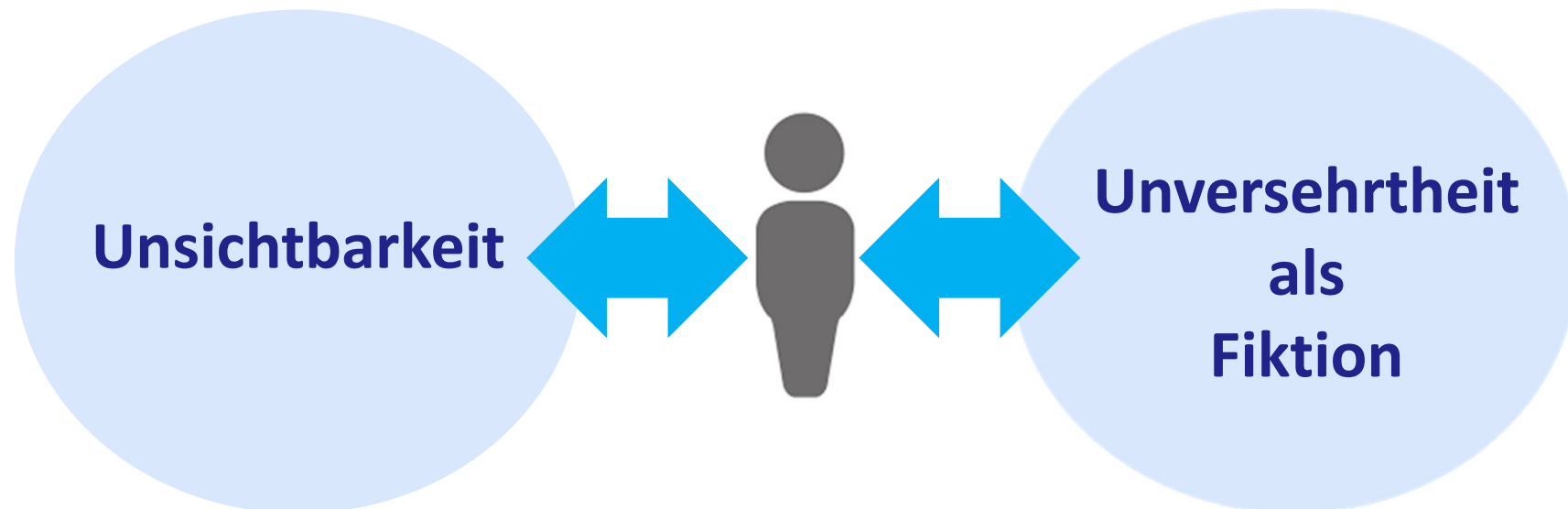
Zeit- und Leistungsdruck nicht isoliert wirksam, sondern in Verbund mit anderen Faktoren:

- Fehlen einer nachhaltigen Personalpolitik
- Mangelnde Wertschätzung
- Prinzip der Kurzfristigkeit
- Fehlender Anspruch an professionelles Arbeitshandeln

5. Ergebnis

Kritische Positionierung gegenüber (betrieblichen) Akteuren

Destabilisierung der Person im und durch den Arbeitsvollzug



5. Ergebnis

Stabilisierende Prinzipien



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Prof. Dr. Kerstin Jürgens

Universität Kassel

– Soziologie –

Nora-Platiel-Str. 1

D-34109 Kassel

Tel.: 0561-804-3133

juergens@uni-kassel.de

<http://www.kerstin-juergens.de>

