



ENGINEER ■ ING

IG Metall Initiative „Gute Arbeit im Büro“ - Was verstehen Ingenieure und technische Angestellte unter guter Arbeit?

Christiane Benner, IG Metall





Ablauf

1. Ausgangslage: Arbeiten am Limit und gesundheitliche Folgen für Beschäftigte
2. DGB-Index Sonderreport Ingenieure und Techniker
3. Die IG Metall Initiative „Gute Arbeit im Büro“
4. Tipps und Materialien für die Praxis
5. Diskussion & Fragen



Ausgangslage: Arbeiten am Limit

➔ Hoher Problemdruck bei Angestellten:

psychische Belastungen sind enorm gestiegen.

Dies gilt für kaufmännische (Büromanagement, Sachbearbeitung) wie für technische Angestellte (Ingenieure, F+E usw.)

➔ Große Aufmerksamkeit für psychische Belastungen in der Öffentlichkeit

Süddeutsche Zeitung
„Viele Deutsche
dopen sich am
Arbeitsplatz“

Hamburger Abendblatt
„Deutsche dopen am Arbeitsplatz“
die tageszeitung
„Wir sind voll gut drauf!“

FOCUS
„Zwei Millionen Menschen
dopen bei der Arbeit“
DIE WELT
„Hunderttausende
Menschen dopen am
Arbeitsplatz“

Frankfurter Rundschau
„Top im Job – dank Pillen“



Burn-out-Alarm

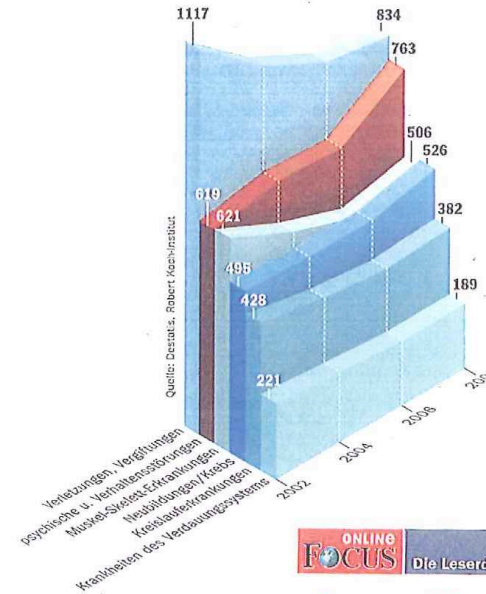
Zwischen 1995 und 2008 stiegen die beruflichen Fehlzeiten laut AOK wegen psychischer Erkrankungen um **80 Prozent.**

64 000 neue Rentner allein 2009 meldet die Rentenversicherung wegen psychischer Erkrankungen.

Bei **32 Prozent der Männer** ist ein Seelen-Infarkt der Grund für den vorzeitigen Ruhestand, bei **Frauen** sogar in

44 Prozent der Rentenfälle.

Verlorene Erwerbstätigkeitsjahre für Deutschland in 1000 Jahre



ONLINE FOCUS Die Leserdiskussion von FOCUS Online

Burn-out: Wie sollen wir mit Stress im Job umgehen?

In unserem neuen Meinungsforum debattieren unsere Leser das Thema der Woche. Die besten Texte drucken wir nächste Woche, leicht gekürzt, auf der neuen Leserdiskussion-Seite. Bedingung: Sie schreiben unter Ihrem echten Namen und verwenden kein Pseudonym.

Beiträge unter: www.focus.de/magazin/debatte
Mails an: debatte@focus-magazin.de
Smartphone-Benutzer: Über die App „Kooaba“



Folgen von Stress (1)

➔ **Enorme Zunahme psychischer Erkrankungen**

Fehlzeiten in Folge psychischer Erkrankungen seit 1995 um 80 Prozent gestiegen (AOK 2009)

Krankheitskosten wegen psychischer und Verhaltensstörungen 2006: 26,7 Milliarden Euro (Statistisches Bundesamt)

DAK-Report 2009: fünf Prozent der 20 bis 50jährigen Erwerbstätigen putschen sich mit leistungssteigernden Mitteln auf

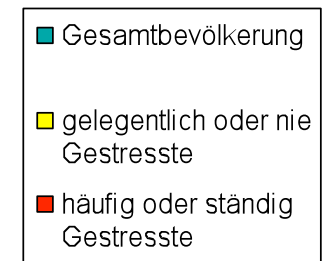
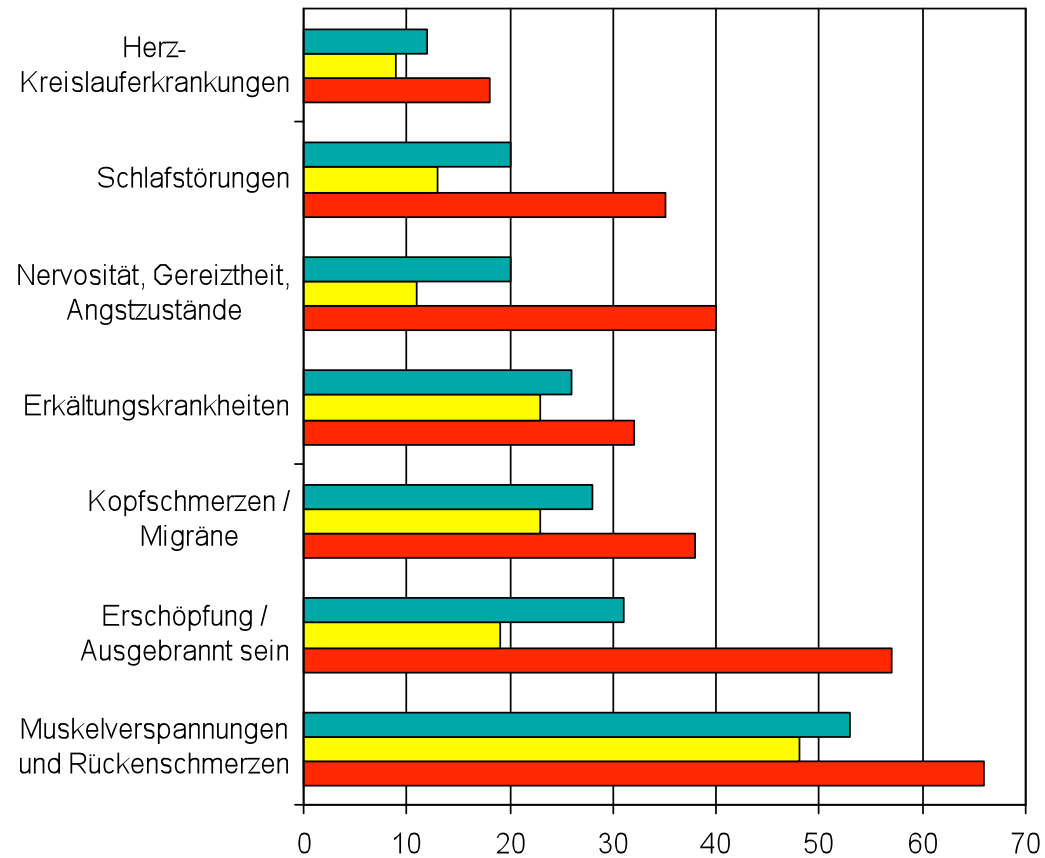
➔ **Dargestellte Trends treffen in der Arbeitswelt mehr oder weniger auf alle Beschäftigtengruppen zu, ABER:**

➔ **Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bei Angestellten verstärkt sich in letzter Zeit sehr und**

➔ **hohe Sensibilität für Gesundheit und work-life-balance bei Angestellten**



Folgen von Stress (2)



Quelle: Kundenkompass Stress, TK und FAZ-Institut 2009



Trotz aller Erkenntnisse: Umsetzungsprobleme (1)

- ➔ 70 Prozent der Beschäftigten haben noch nichts von einer Gefährdungsbeurteilung ihres Arbeitsplatzes gemerkt (Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008)
- ➔ Für etwa 90 Prozent der Beschäftigten ist Arbeits- und Gesundheitsschutz sehr (34 Prozent) bis äußerst (56 Prozent) wichtig (Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008)
- ➔ Wenn Standortprobleme und Arbeitsplatzunsicherheit drohen, dann geraten die eigene Gesundheit und die individuelle Befindlichkeit schnell in den Hintergrund



Trotz aller Erkenntnisse: Umsetzungsprobleme (2)

- ➔ psychische Belastung ist kein individuelles Problem, sondern ein strukturelles
- ➔ Betriebsrat hat Mitbestimmungsrechte
- ➔ „Wir als Betriebsrat regeln das mal für euch“ läuft schnell ins Leere
- ➔ die Erfahrung zeigt, Beschäftigte müssen sich einbringen
 - um Tabus zu brechen. Damit sich jeder traut, über seine Belastungen zu sprechen
 - um Vertrauensleute und Betriebsräte zu stärken, das Thema anzugehen
- ➔ Auch die Unternehmen haben Interesse an guten Arbeitsbedingungen und gesunden Beschäftigten, dennoch haben wirtschaftliche Interessen meist vor Guter Arbeit Vorfahrt

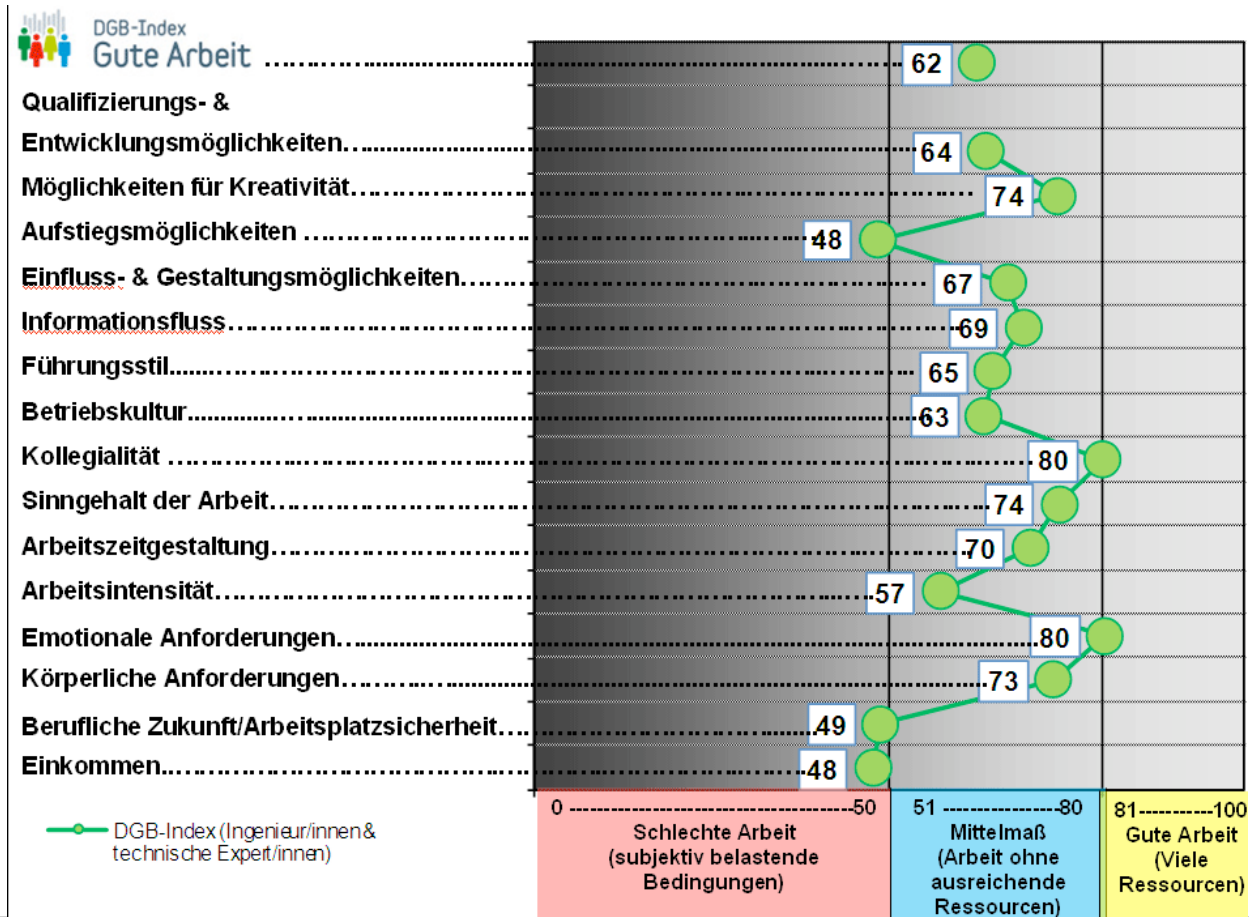


DGB-Index Gute Arbeit Sonderreport 2007 – 2009 Berufsgruppen und Fallzahl

	Technische-, Ingenieurs- und Informatikberufe
	Anzahl (n=3.036)
Ingenieursberufe, naturwiss. Berufe (STBa 600-619)	484
Informatiker/innen, Datenverarbeitungsfachleute (STBa 774-779)	953
Techniker/in (STBa 62); Anlagen-/System-Kom.elektroniker (STBa 311-2)	1.248
Technische- und Technische Sonderfachberufe (STBa 620-659)	351



Bewertung der Arbeitsqualität – Index = 62 Punkte





Was sagen die Zahlenwerte aus?

Werte zwischen 81 und 100 Punkten:

Sehr positive Bewertung der aktuellen Arbeitsgestaltung. Keine Beeinträchtigungen und ausreichend Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie die soziale Unterstützung am Arbeitsplatz;

Werte zwischen 51 und 80 Punkten:

Mittelmäßige Bewertung der aktuellen Arbeitsgestaltung. Es treten derzeit keine/kaum Beeinträchtigungen auf, jedoch beschreiben die Beschäftigten keine oder nur geringe Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten bzw. soziale Unterstützung.

Werte bis 50 Punkte:

Belastende Bewertung der aktuellen Arbeitsgestaltung. Sowohl das Auftreten von potentiell gefährdenden Arbeitsbedingungen als auch das Fehlen von Ressourcen wird als belastend erlebt. Hoher Handlungsbedarf



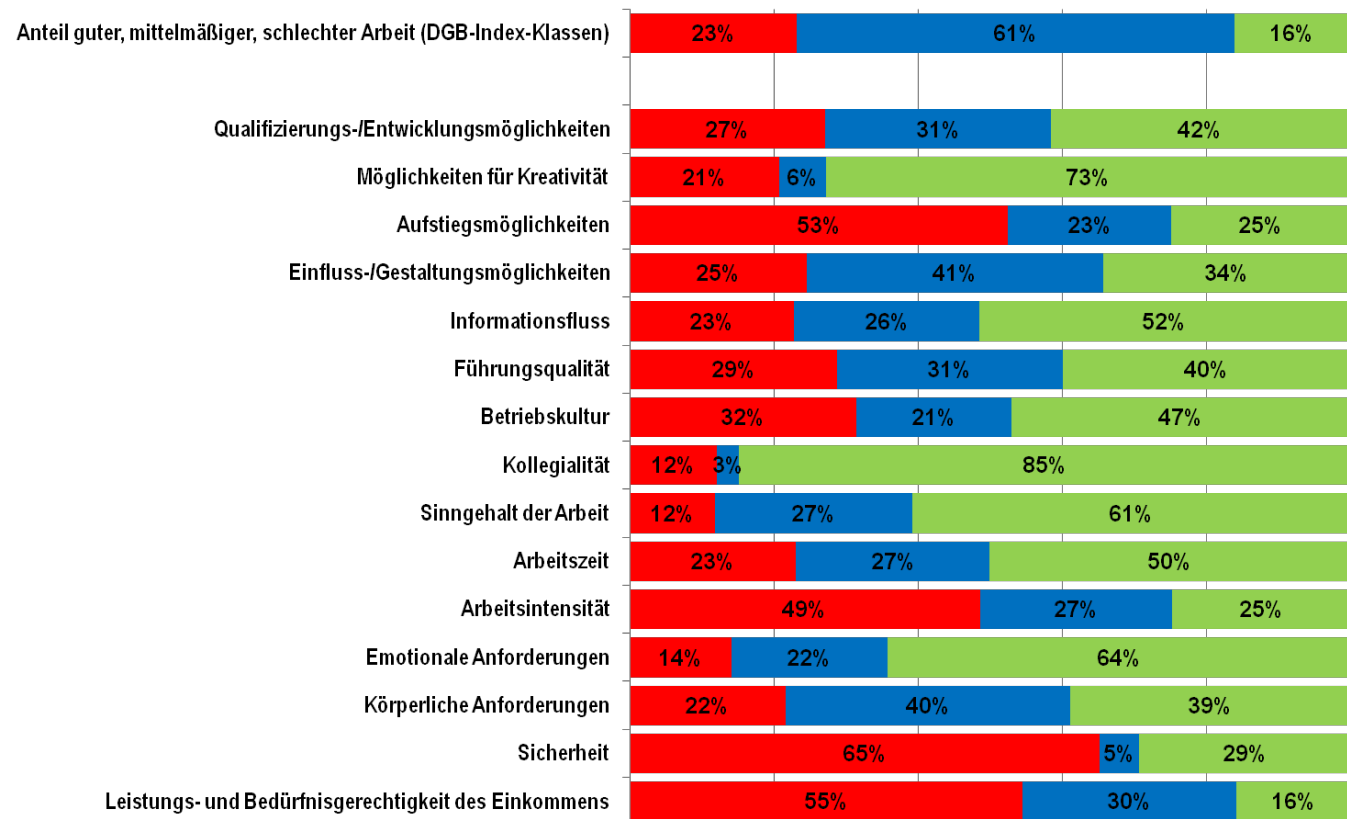
Index = 62 Punkte – Was heißt das?

Ingenieur/innen und technische Expert/innen beurteilen ihre Arbeitsbedingungen insgesamt deutlich besser als andere Beschäftigte. Mit 62 Punkten liegt ihr Index vier Punkte über dem gesamtdeutschen Wert (58).

Dennoch besteht großer Verbesserungsbedarf. Der Wert vom 62 Punkten besagt, dass die Arbeitsbedingungen nur vereinzelt als belastend, aber als relativ entwicklungsarm beschrieben werden.



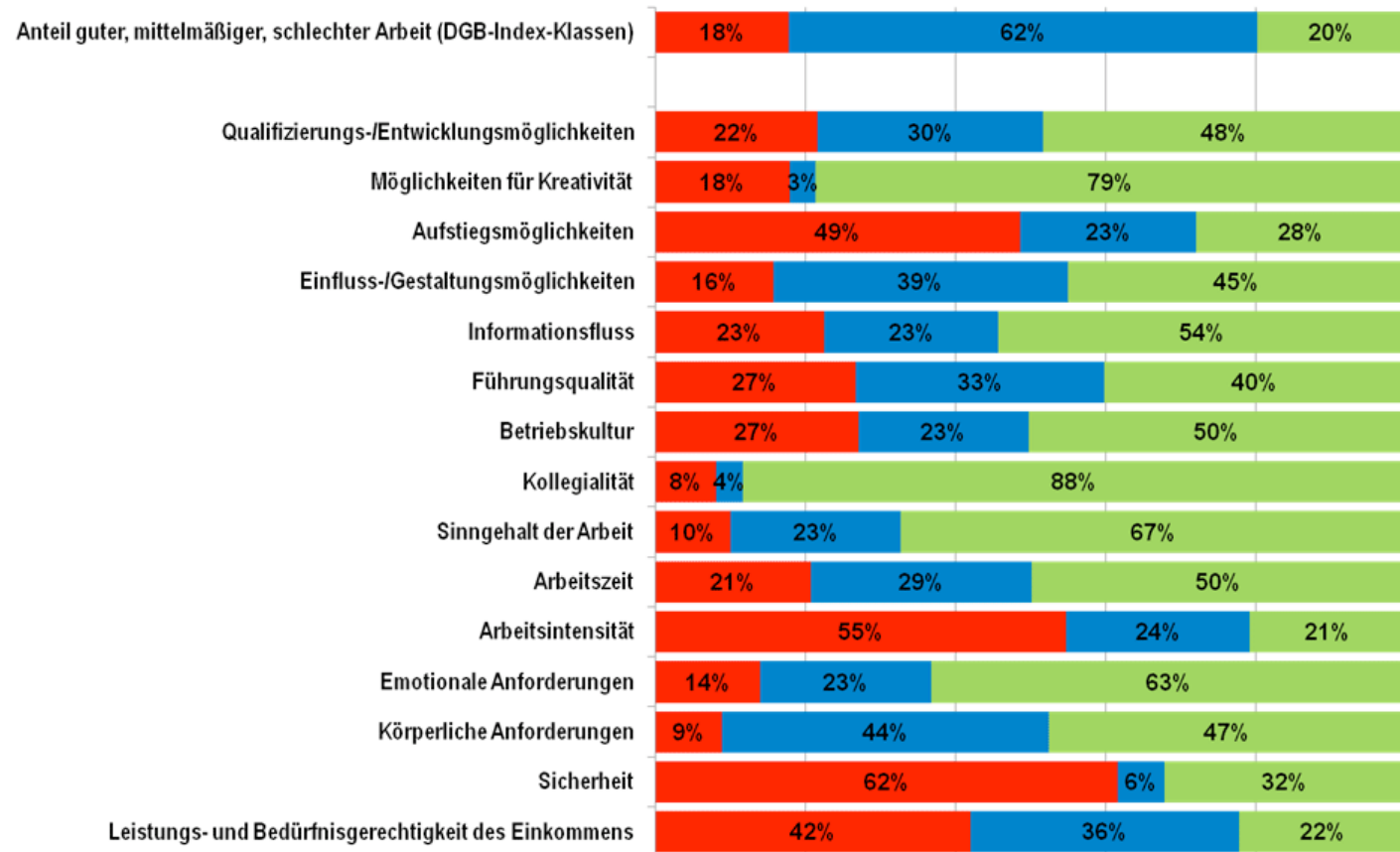
Gut, mittel und schlecht bewertete Aspekte der Arbeitsqualität aus Sicht von Ingenieuren / technischen Experten



■ Schlecht gestaltete, belastende Arbeit (bis unter 50 P.) ■ Mittelmäßig gestaltete Arbeit (50 bis unter 80 P.) ■ Gute gestaltete Arbeit (80 P. und mehr)



Gut, mittel und schlecht bewertete Aspekte der Arbeitsqualität aus Sicht von Ingenieuren / Naturwiss.

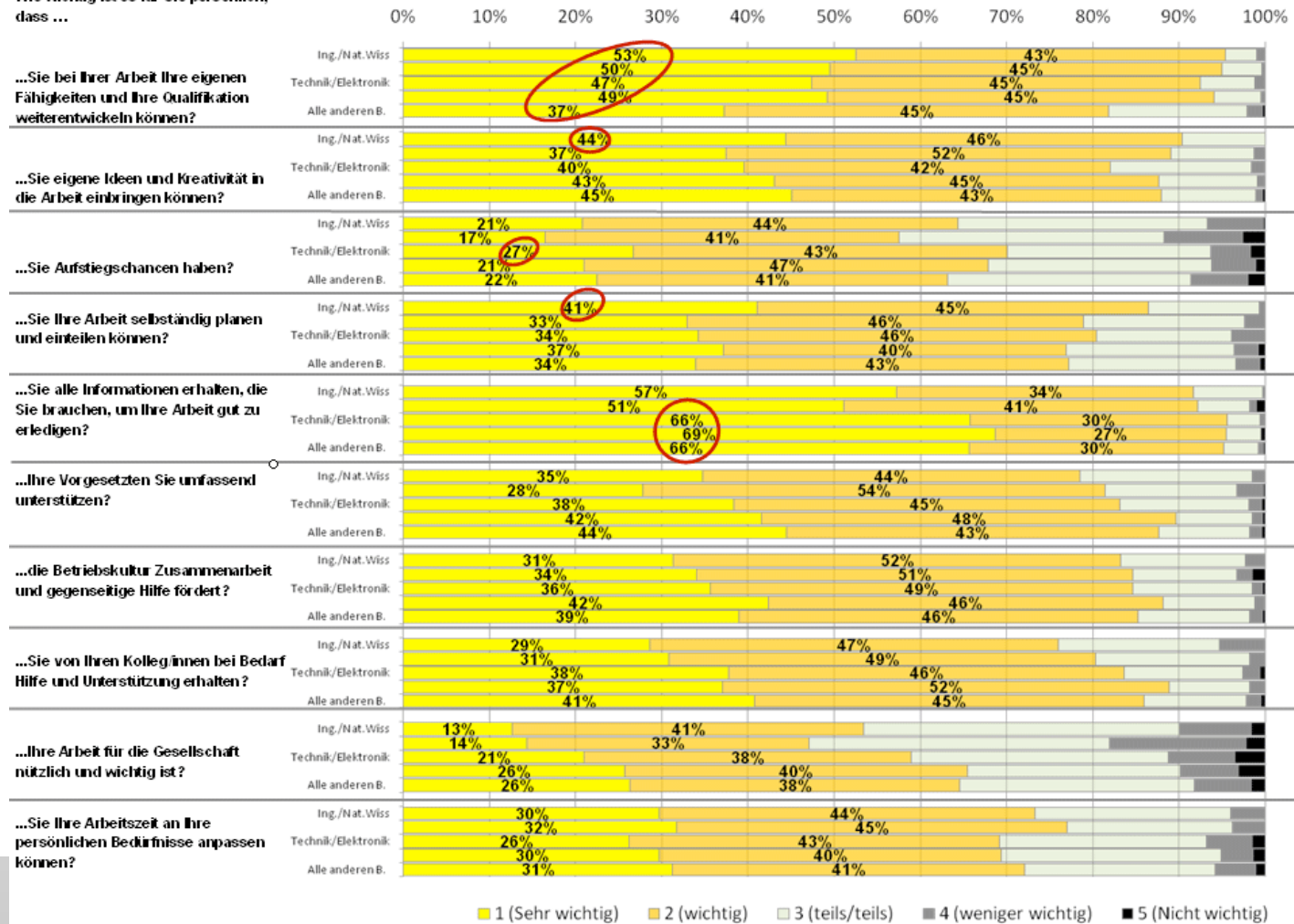


■ Schlecht gestaltetete, belastende Arbeit (bis unter 50 P.) ■ Mittelmäßig gestaltete Arbeit (50 bis unter 80 P.) ■ Gute gestaltete Arbeit (80 P. und mehr)



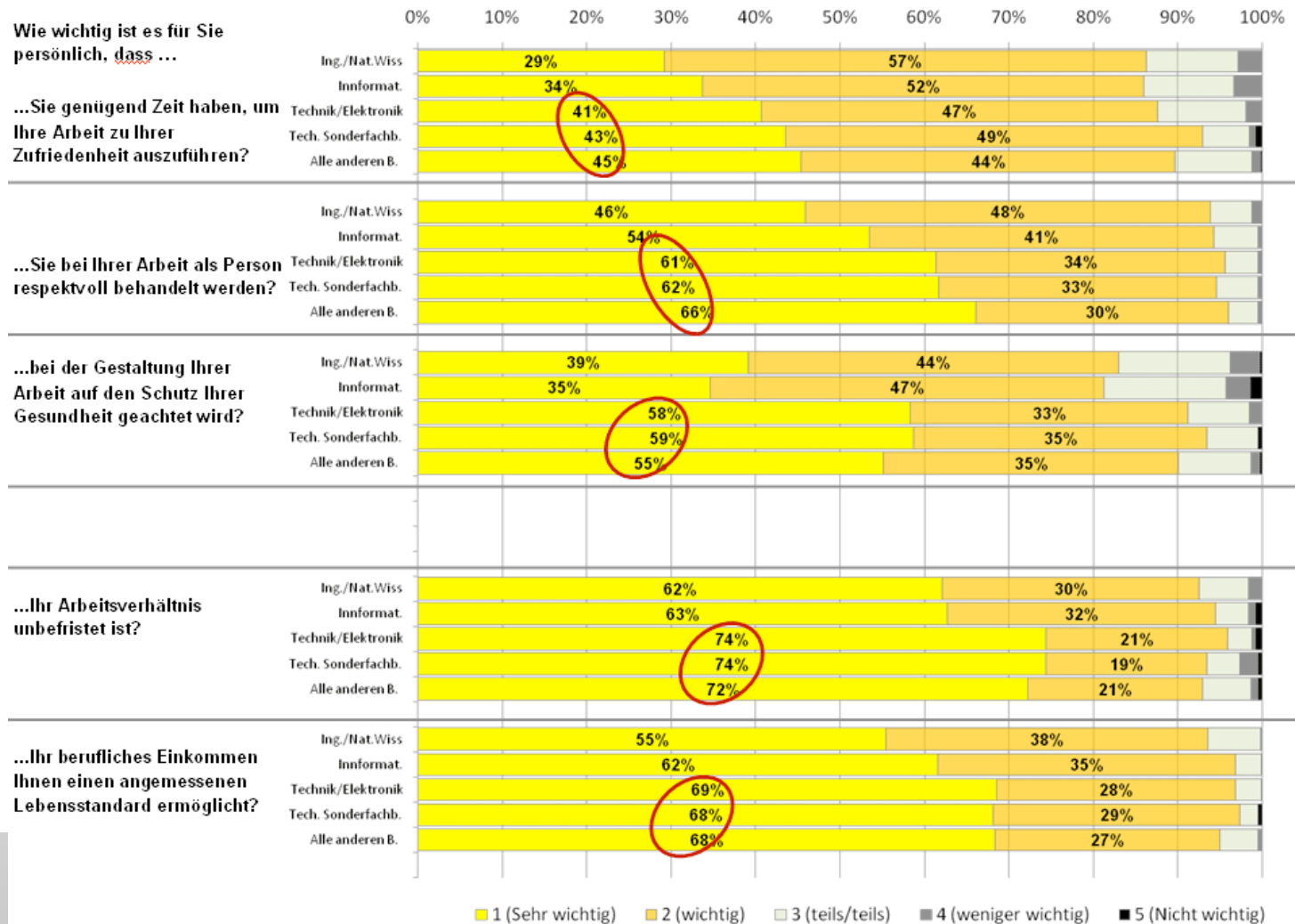
Ansprüche an „Gute Arbeit“ (1)

Wie wichtig ist es für Sie persönlich, dass ...





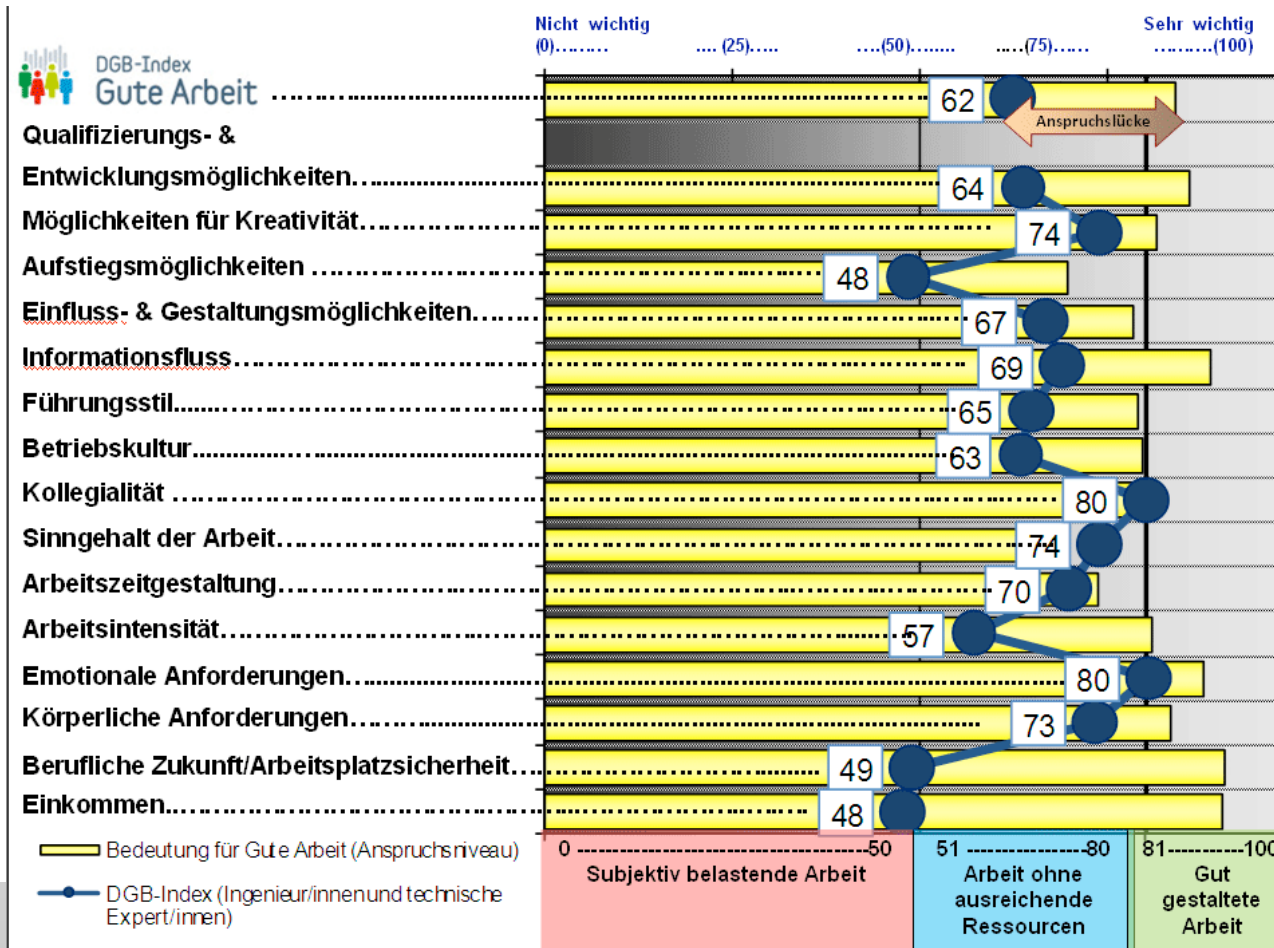
Ansprüche an „Gute Arbeit“ (2)





Die Lücken zwischen Wunsch und Wirklichkeit

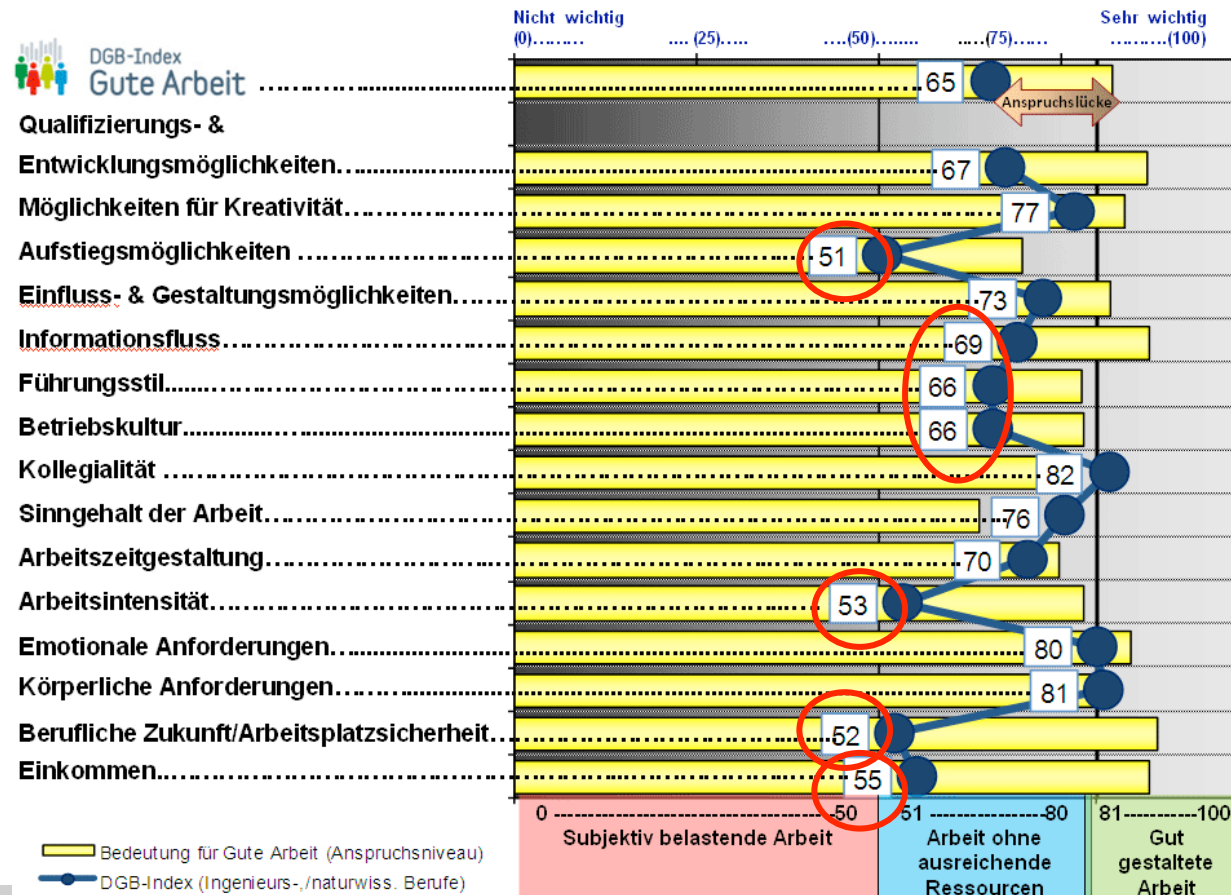
Ingenieure und technische Experten





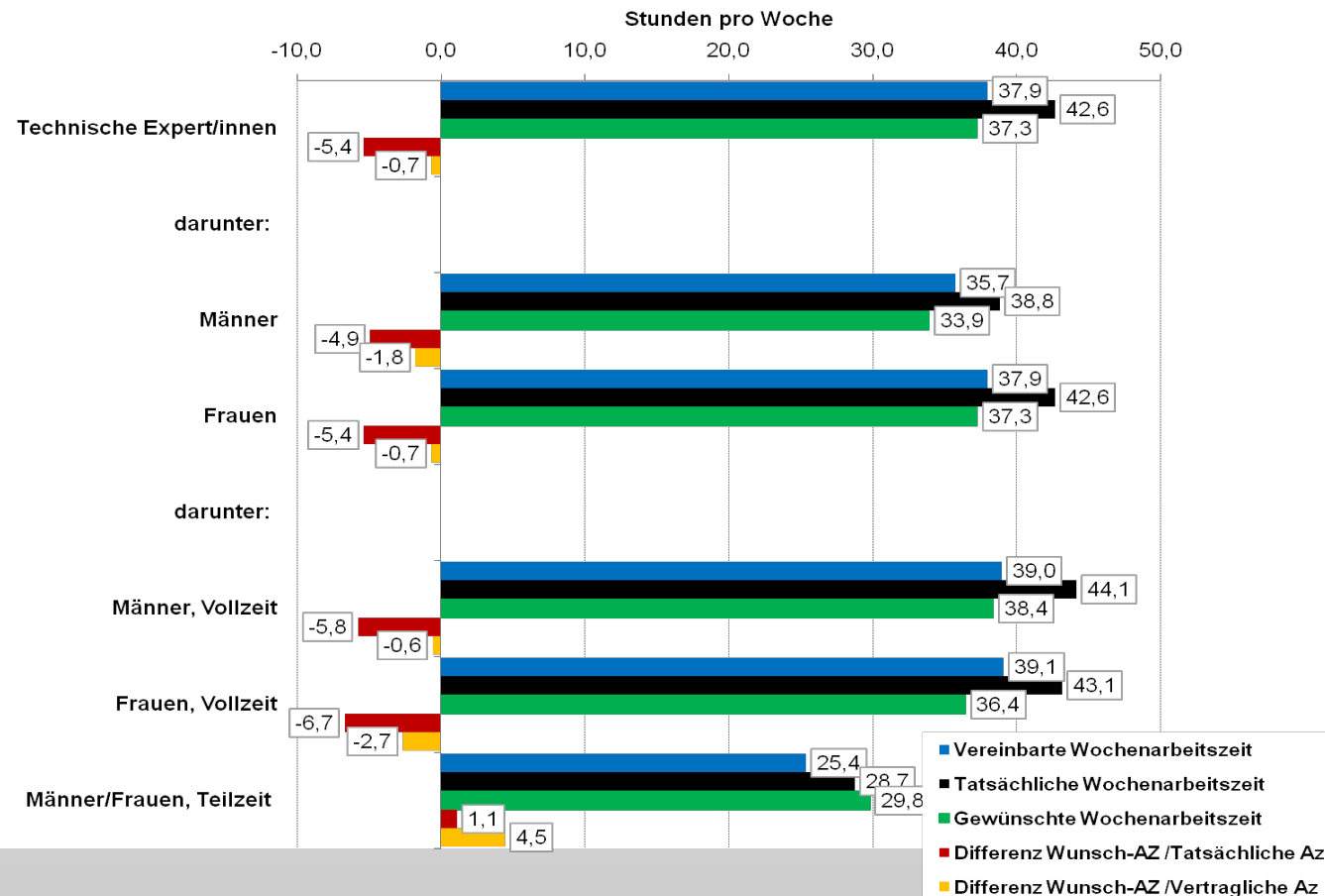
Die Anspruchslücke

Ingenieure und Naturwissenschaftler



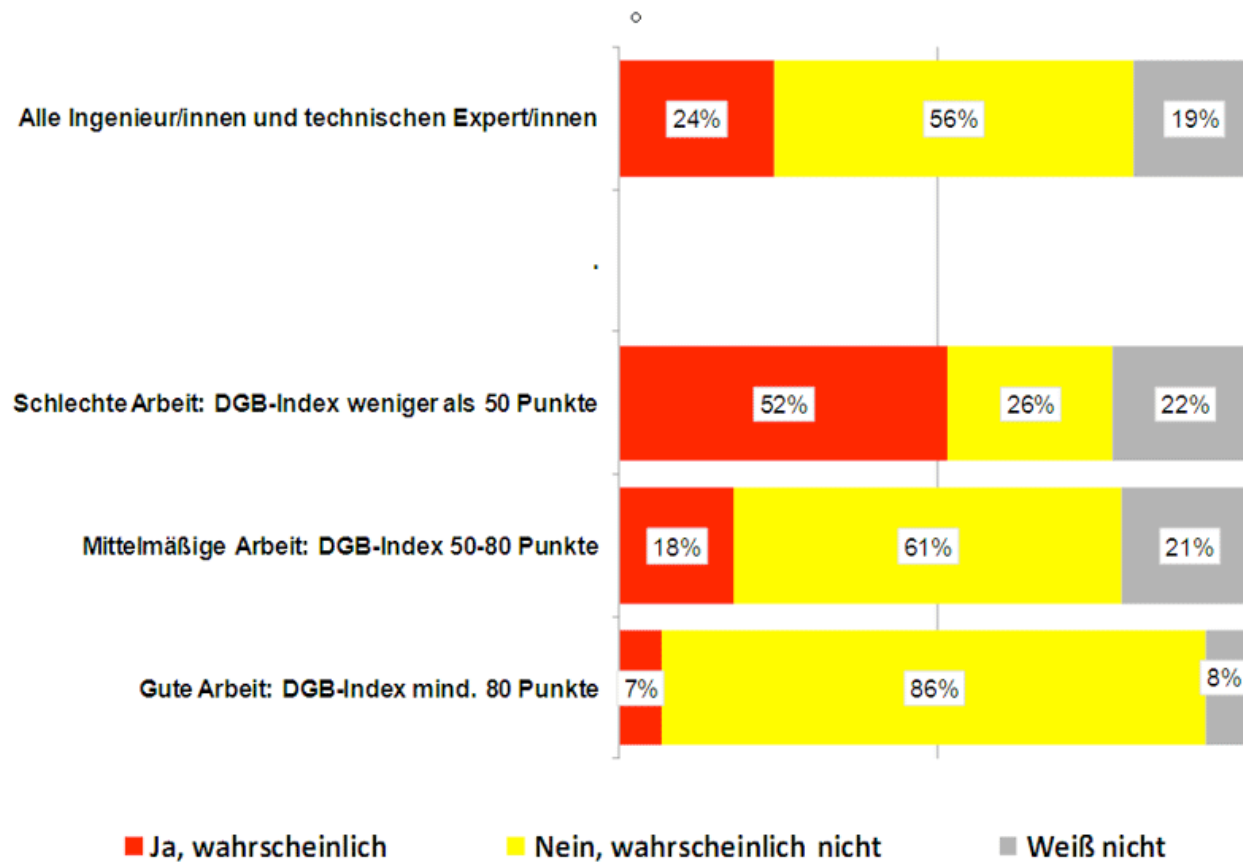


Arbeitszeit: 5 Stunden vom Vertrag, 6 Stunden vom Ziel entfernt (Männer, Vollzeit)



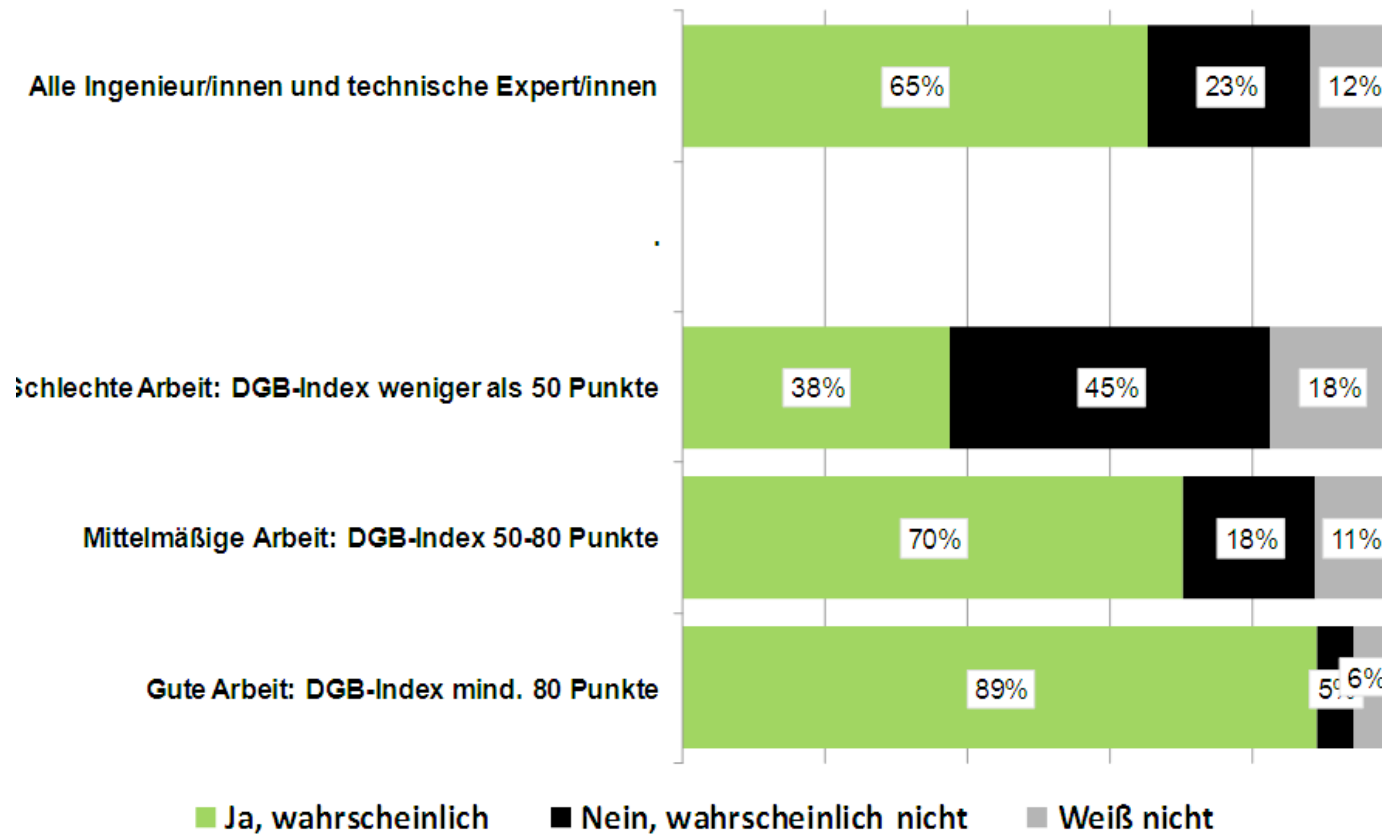


Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?



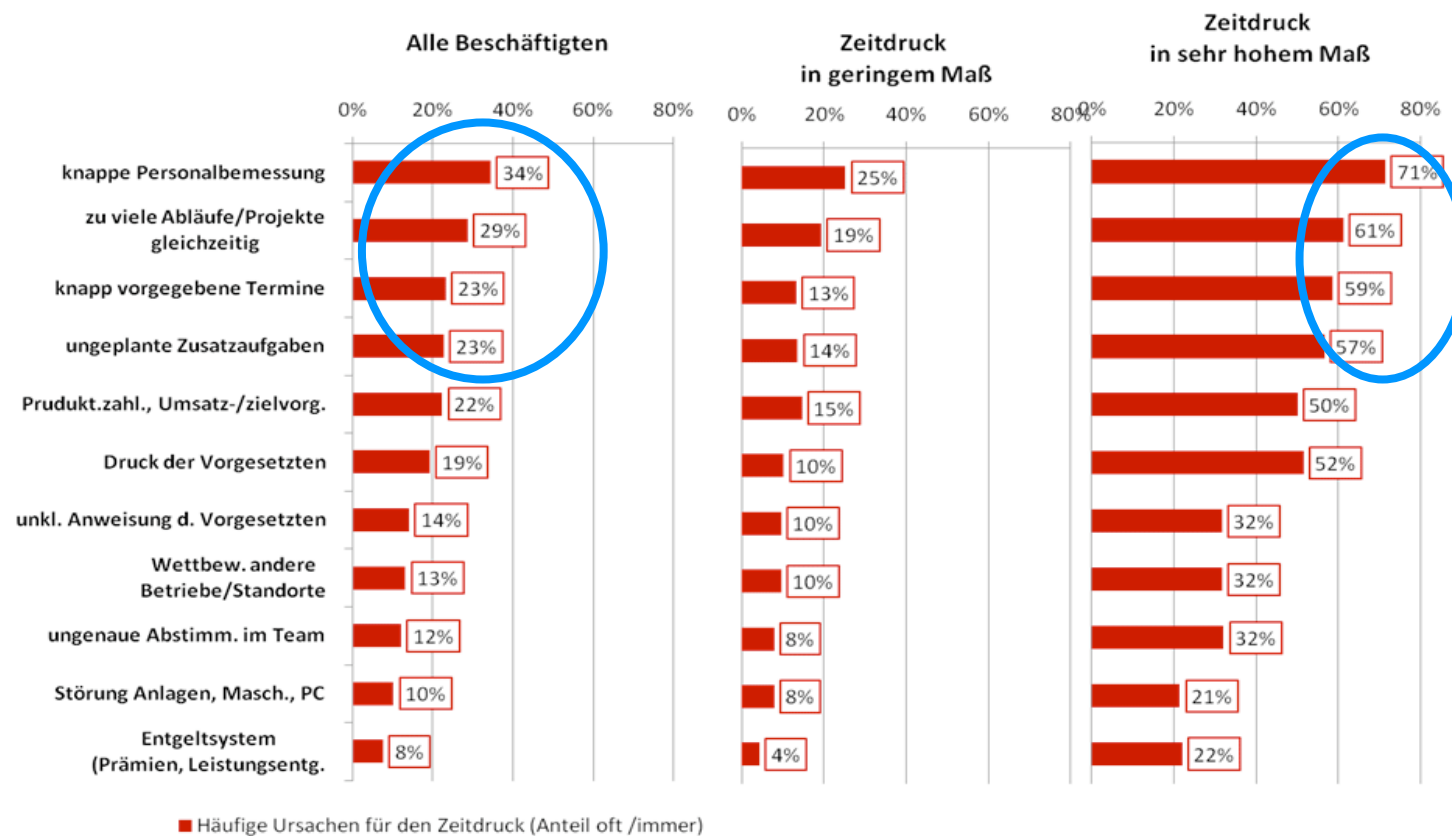


„Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?“



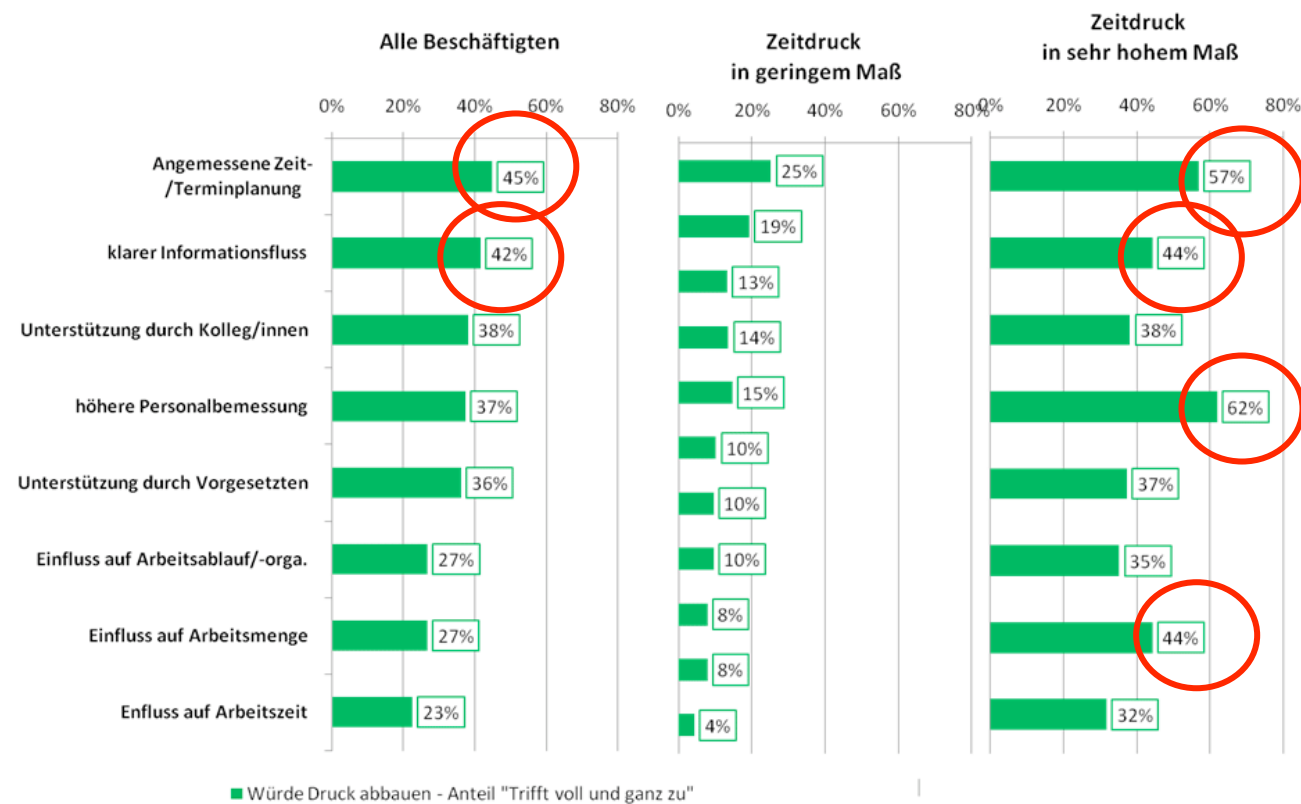


Ursachen für Zeitdruck





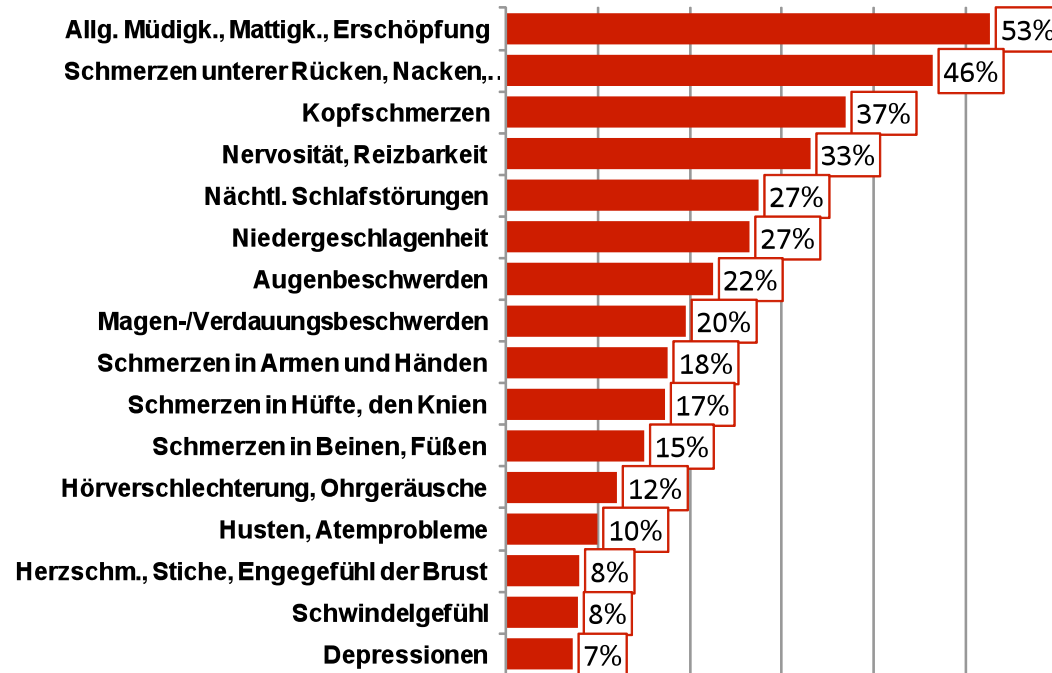
Was hilft bzw. was würde helfen, ohne Druck zu arbeiten?





Gesundheitliche Beschwerden

Beschwerden an Arbeitstagen (mindestens 2x pro Monat)





IG Metall Initiative „Gute Arbeit im Büro“ (1)

- gemeinsame Initiative der Funktionsbereiche
 - Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung
 - IT- und Elektroindustrie/Angestellte
- Ziele der Initiative:
 - 500 bis 1.000 Mitglieder aus dem Bereich der Angestellten (Büroarbeit), besonders der kaufmännischen Angestellten, sollen neu gewonnen werden (ca. 100 bis 200 pro Pilot-Verwaltungsstelle)
 - Durch ein beteiligungsorientiertes Vorgehen sollen die Arbeits- und Leistungsbedingungen dieser Beschäftigtengruppe verbessert und praktikable Regelungen erreicht werden
 - Erfolgreich entwickelte Instrumente wie der Arbeitszeit-TÜV und das StressBürometer sollen für eine breitere Anwendung genutzt und mit einer systematischen Mitgliederwerbung verknüpft werden
 - Die IG Metall soll als handlungs- und durchsetzungsfähiger Akteur profiliert werden



IG Metall Initiative „Gute Arbeit im Büro“ (2)

- Wichtig ist die Beteiligung der Beschäftigten bei der Ermittlung der Probleme, die einer guten Arbeit im Büro entgegenstehen
- Je nach betrieblicher Problemlage können die bewährten Instrumente aus dem Projekt Gute Arbeit zum Einsatz kommen:
 - **Arbeitszeit - TÜV**
 - **Stress-Bürometer**
- Im Laufe des Projektes können auch Ansätze für den Einstieg in eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung entwickelt werden





IG Metall Initiative „Gute Arbeit im Büro“ (3) – Unterstützung der örtlichen IG Metall und der Betriebsräte

- ➔ bei der Planung und Durchführung von Umsetzungsworkshops und Schulungen vor Ort
- ➔ bei der örtlichen und betrieblichen Öffentlichkeitsarbeit durch themenbezogene Materialien, Kommunikations- und Werbematerial
- ➔ bei dem Erfahrungsaustausch zwischen den Projekt-Verwaltungsstellen und -Betrieben
- ➔ durch ein zentrales Kampagnen-Portal im Extranet der IG Metall
 - ▶ Praxis ▶ Rat+Tat ▶ Büroarbeit





IG Metall Initiative „Gute Arbeit im Büro“ (4) – Unterstützung der örtlichen IG Metall und der Betriebsräte

- ➔ durch zentrale Veranstaltungen
 - Werkstatt Gute Arbeit am 9./10. Dezember 2010
 - Transferveranstaltung im Frühjahr 2011
- ➔ Erfahrungen aus Pilotverwaltungsstellen und –betrieben, Konzepte und Materialien sollen für andere Verwaltungsstellen und Betriebe nutzbar sein
- ➔ Checkliste für die örtliche und betriebliche Planung
- ➔ Status der Umsetzung
 - Auswahl von 5 Pilotverwaltungsstellen und den Pilotbetrieben
 - Auswahl von Abteilungen in den Unternehmen
 - Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen für VL und BR



stressBarometer

- ➔ Das StressBürometer ist ein Fragebogen zur Beurteilung psychischer Belastungen nach § 5 ArbSchG
- ➔ Es kann auch zur Sensibilisierung für betriebliche Probleme eingesetzt werden
- ➔ Es ist ohne externe Experten im Betrieb einsetzbar und setzt auf Befragung der Beschäftigten
- ➔ Das Stressbürometer inkl. der dazugehörigen Bedienungshinweise und Fragebögen findet ihr im Extranet unter

Extranet ► Praxis ► Rat+Tat ► Büroarbeit



Fragebögen des Stressbürometers

ENGINEER ■ ING

- ➔ Arbeitsorganisation / Ablauf
- ➔ Betriebsklima
- ➔ Umgebungseinflüsse
- ➔ Arbeitszeit
- ➔ Softwareergonomie
- ➔ Leistungsdruck
- ➔ Geringe Handlungsspielräume

ALLGEMEINE FRAGEN

0.1 Abteilung / Bereich / Kostenstelle _____

0.2 Geschlecht männlich weiblich keine Angabe

0.3 Alter bis 30 31 bis 40 ab 46 keine Angabe

0.4 Wie wird die Arbeitszeit erfasst?

- Elektronische Zeiterfassung
- Selbstaufschreiben
- Beginn und Ende der Arbeitszeit sind fest vereinbart
- keine Zeiterfassung
- keine Angabe

0.5 Ich arbeite im Zeitentgelt Leistungsentgelt keine Angabe

ARBEITSORGANISATION / ARBEITSABLAUF

	mei /nie	selten	oft	ja/ immer	keine Angabe
1.1 Tritt bei ihrer Arbeit Zeit- oder Termindruck auf?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2 Ist zu wenig Personal vorhanden, um die anfallende Arbeit in der zur Verfügung stehenden Zeit erledigen zu können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3 Kommt es vor, dass Sie mehrere Arbeitsaufgaben gleichzeitig erledigen müssen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4 Fehlen Ihnen ausreichende Weiterbildungsmöglichkeiten zur Erledigung Ihrer Aufgaben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5 Ist die Schulung oder Einarbeitung bei der Übernahme neuer Aufgaben oder beim Einsatz neuer Software unzureichend?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6 Führen unklare Aufgabenbeschreibungen zu erhöhtem Abstimmungsaufwand und Ineffizienz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.7 Führen ungenügend strukturierte Arbeitsprozesse zu erhöhtem Abstimmungsaufwand und Ineffizienz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.8 Führen Abgrenzungsprobleme und unklare Zuständigkeiten zu erhöhtem Abstimmungsaufwand und Ineffizienz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.9 Werden Sie bei Ihrer Arbeit durch unerwünschte Unterbrechungen (z. B. Kollegen, Vorgesetzte, Kunden, technische Störungen) gestört?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.10 Wird Ihre Arbeit durch veraltete oder unergonomische Arbeitsmittel (Hardware, Arbeitsplatzausstattung, usw.) erschwert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Auswertungstool zur Eingabe der erhobenen Fragebögen

Arbeitsorganisation / Arbeitsablauf						
Nr.	Frage	nein / nie	selten	oft	ja / immer	keine Angabe
1.1	Tritt bei ihrer Arbeit Zeit- oder Termindruck auf?	X				
1.2	Ist zu wenig Personal vorhanden, um die anfallende Arbeit in der zur Verfügung stehenden Zeit erledigen zu können?		X			
1.3	Kommt es vor, dass Sie mehrere Arbeitsaufgaben gleichzeitig erledigen müssen?			X		
1.4	Fehlen Ihnen ausreichende Weiterbildungsmöglichkeiten zur Erledigung Ihrer Aufgaben?			X		
1.5	Ist die Schulung oder Einarbeitung bei der Übernahme neuer Aufgaben oder beim Einsatz neuer Software unzureichend?			X		
1.6	Führen unklare Aufgabenbeschreibungen zu erhöhtem Abstimmungsaufwand und Ineffizienz?				X	
1.7	Führen ungenügend strukturierte Arbeitsprozesse zu erhöhtem Abstimmungsaufwand und Ineffizienz?				X	
1.8	Führen Abgrenzungsprobleme und unklare Zuständigkeiten zu erhöhtem Abstimmungsaufwand und Ineffizienz?			X		
1.9	Werden Sie bei Ihrer Arbeit durch unerwünschte Unterbrechungen (z. B. Kollegen, Vorgesetzte, Kunden, technische Störungen) gestört?			X		
1.10	Wird Ihre Arbeit durch veraltete oder unergonomische Arbeitsmittel (Hardware, Arbeitsplatzausstattung, usw.) erschwert?		X			



Die Auswertungsmöglichkeiten

ENGINEER ■ ING

Zurück zur Übersicht

Grafik drucken

Betriebsklima

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

Erhalten Sie zu wenig Anerkennung von Vorgesetzten für Ihre Arbeit?

Erhalten Sie zu wenig Anerkennung von Kollegen für Ihre Arbeit?

Ist die Unterstützung durch Kollegen oder Kolleginnen bei der Arbeit unzureichend, wenn es einmal zu Problemen kommt?

Ist die Unterstützung durch Vorgesetzte bei der Arbeit unzureichend, wenn es einmal zu Problemen kommt?

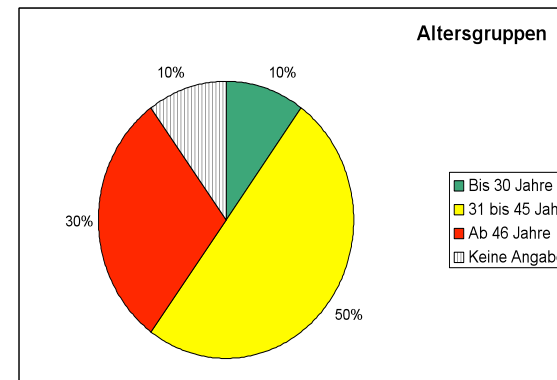
Ist in Ihrem Tätigkeitsbereich das Verhältnis zwischen den Kolleginnen und Kollegen gespannt?

Ist in Ihrem Tätigkeitsbereich das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und nachgeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gespannt?

■ nie / nein ■ selten ■ oft ■ immer / ja ■ keine Angabe

-Einzelfragenauswertung der Fragebereiche

-Auswertung der statistischen Merkmale der Gruppe





Gute Arbeit gemeinsam durchsetzen (2)

ENGINEER ■ ING

Die IG Metall bietet

- ➔ Informationen zu unterschiedlichen Themen sowie zahlreiche erprobte Tools wie den Arbeitszeit-TÜV, das stressBürometer, Tipps für den Arbeitsplatz Nr. 37 Gute Arbeit im Büro



Praxistipp: Hinweis nach Betriebsversammlungen:
Plattform www.ergo-online.de nutzen