

Arbeitsgestaltung bei dialogisch – interaktiver Erwerbsarbeit

Winfried Hacker



Besonderheiten dialogisch – interaktiver Erwerbsarbeit

1. Kernwiderspruch:

Gewinnorientierte Erwerbsarbeit vs. mitmenschlicher Prozess

2. Mitgestaltung durch Klienten:

Begrenzte Vorhersehbarkeit, Planbarkeit

3. Benötigt Vorstellung über Klienten-Psyche und -Verhalten

4. Hauptinstrumente der Interaktion sind

- Sprache/Sprechen/ Dialog
- Gefühlsausdruck als Arbeitsmittel und Arbeitsgegenstand

Was bedeuten Besonderheiten für die Arbeitsgestaltung?

1. Personal-/ Zeitbemessung nicht reduzierbar auf sichtbare Bewegungen (z.B. MTM- Bausteine)
2. Keine sog. illegitimen Arbeitsaufgaben übertragen (Konflikt – Erzeugung)
3. Regelmäßiges/ vorhersehbares, verbindliches, bezahltes Kurzpausensystem unerlässlich
4. Verhältnis- und Verhaltensprävention verbinden, u.a. Lehren von Bewältigungsstrategien

Was bedeuten die Gemeinsamkeiten von „dialogisch – interaktiver“ und „monologischer“ Erwerbsarbeit für die Arbeitsgestaltung?

1. Gefährdungen durch sozio- ökonomische Rahmenbedingungen (atypische und prekäre Beschäftigung) häufig; Arbeitsgestaltung ist auch Gestaltung der Arbeitsrechts-Verhältnisse
2. Defizite im Arbeitszeitregime beheben
3. Mängel in der Arbeitsorganisation (Verstöße gegen ISO EN DIN 6385) beseitigen (Tätigkeitsspielraum; Anforderungswechsel; wechselseitige Unterstützungsmöglichkeiten; Defizite in Informationsfluss, Arbeitsmitteln, Lernanforderungen, ...)
4. Alters- und altersngerechte Arbeitsgestaltung (z.B. SOK-Strategie) vorsehen
5. Arbeitsberatungen als partizipative Prozessoptimierung, Fallberatung, Training von Bewältigungsstrategien auslegen
6. Realisierung der Forderung des „psychologischen Vertrags“.