

Neue Wege des Präventionsmanagements in der IT- Wirtschaft

**3. DIWA-IT Akteursallianz,
06.10.2009, München**

Dr. Anja Gerlmaier
Institut Arbeit und Qualifikation
an der Universität Duisburg/Essen

IT-Arbeit – ein Handlungsfeld für betriebliche Prävention?

- IT-Arbeit galt lange Zeit im Hinblick auf gesundheitliche Risiken als unbedenklich
- Klassische Methoden der Beanspruchungsregulierung erweisen sich als ungeeignet (z.B. Regulierung von Arbeitszeit)
- Prävention beschränkt sich häufig auf rein verhaltenspräventive Maßnahmen (Sportangebote, Massagen, individuelle Stressprävention), die jedoch eine geringe Nachhaltigkeit aufweisen

DIWA-IT, Teilvorhaben „Arbeitslebensphasengerechte Prävention“

Datenbasis quantitative Erhebung

311 IT-Fachleute aus sechs IT-Unternehmen (2 IT-Konzerne < 1000 Mitarbeiter, 1 IT-Tochter (250 Mitarbeiter), 3 IT-Dienstleister mit unter 25 Beschäftigten)

Schwerpunkte: Arbeitsbelastung und Ressourcen, Ausmaß von Burnout und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

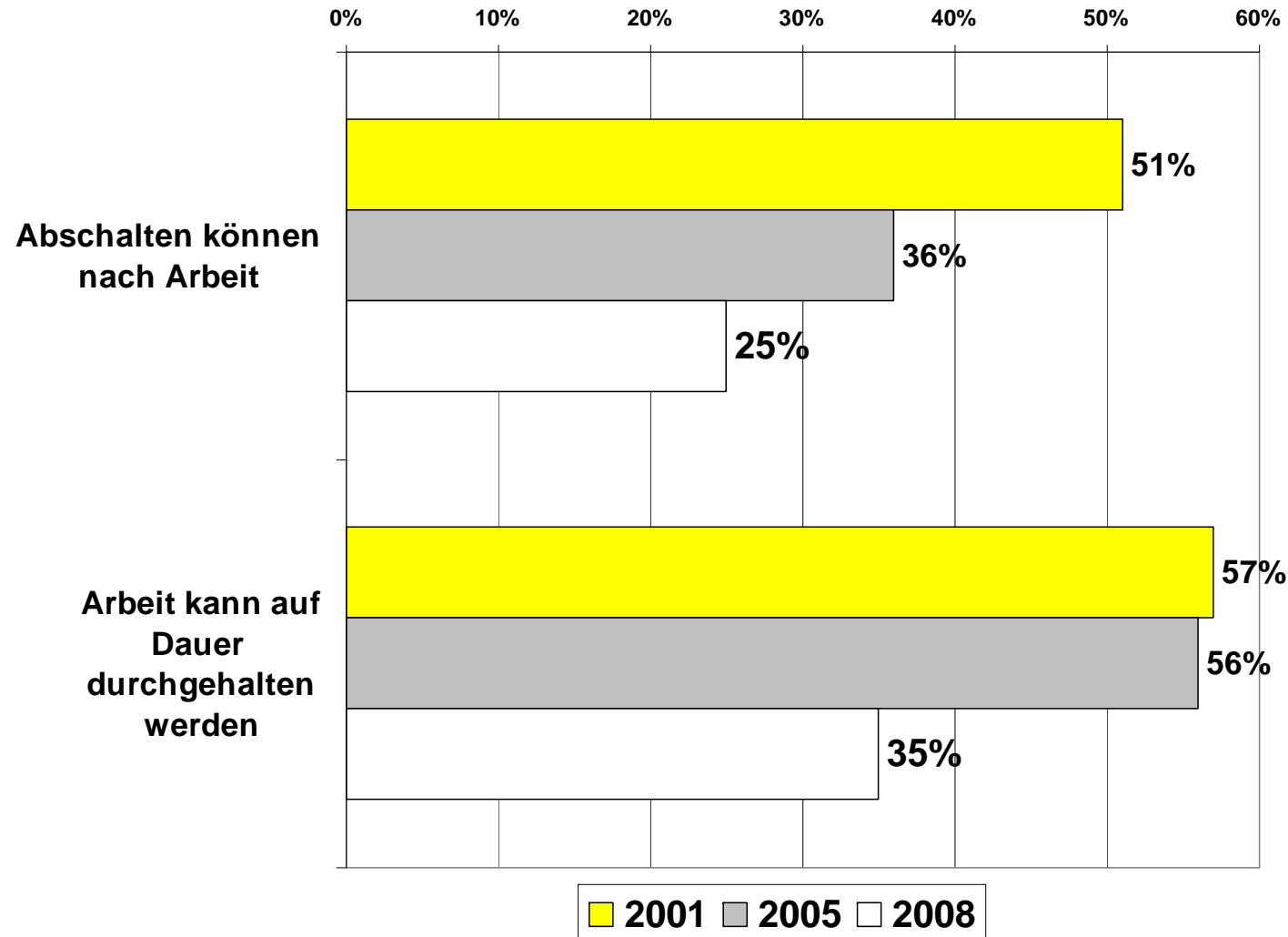
Ergebnisse durch individuelle Belastungsanalysen validiert

Datenbasis qualitative Erhebung

22 teilstandardisierte Tiefeninterviews mit Beschäftigten aus fünf Unternehmen

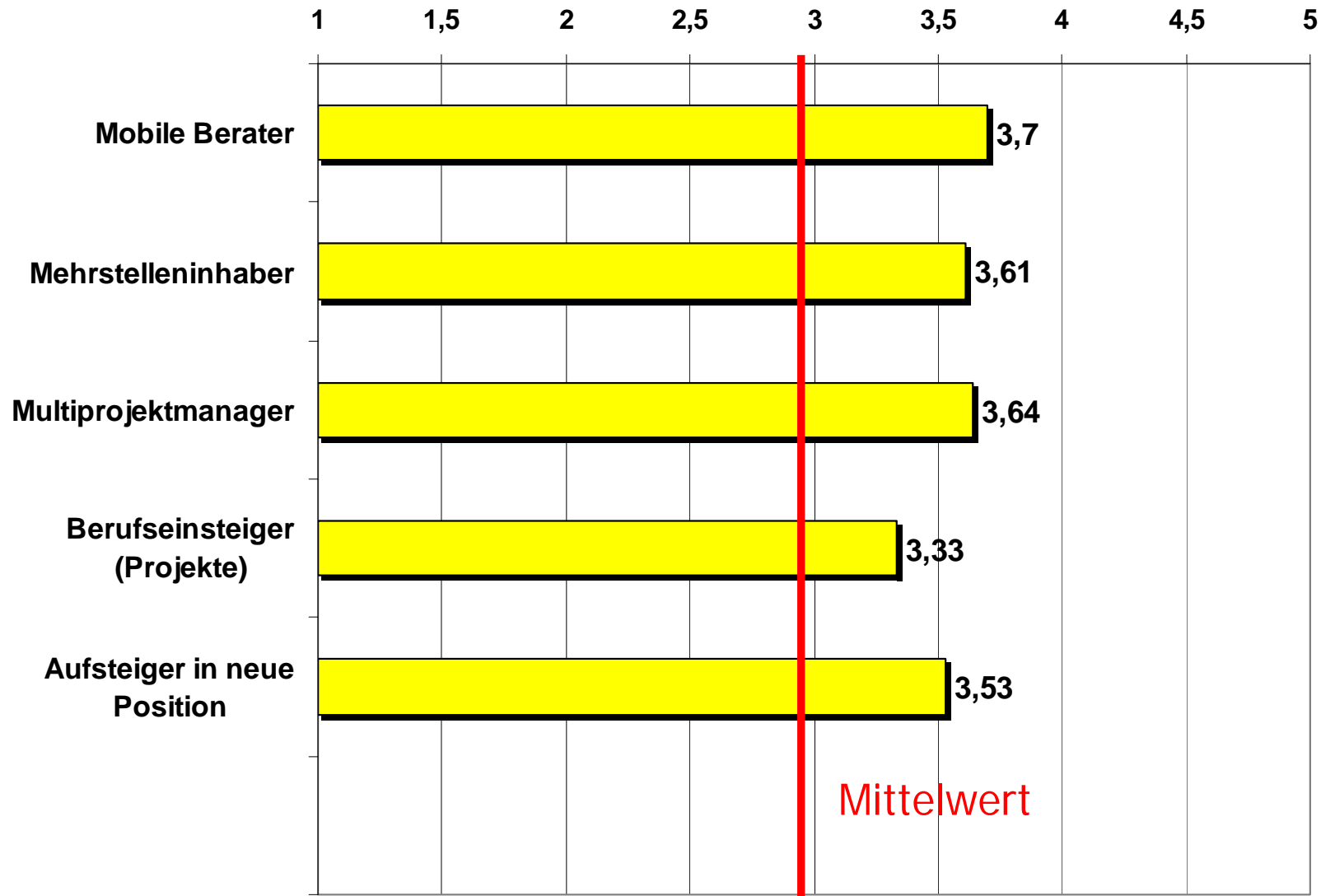
Schwerpunkte: Erleben organisationaler Veränderungen, Stresserlebnisse in der Erwerbsspanne, individuelles Erholungsverhalten

Stresserleben bei IT-Fachleuten 2002-2008



Quelle: Gerlmaier (2002, N=85), Gerlmaier/Latniak (2007, N=37), neue Berechnungen (nur Mitarbeiter: N=148)

Personengruppen mit erhöhtem Burnout-Risiko



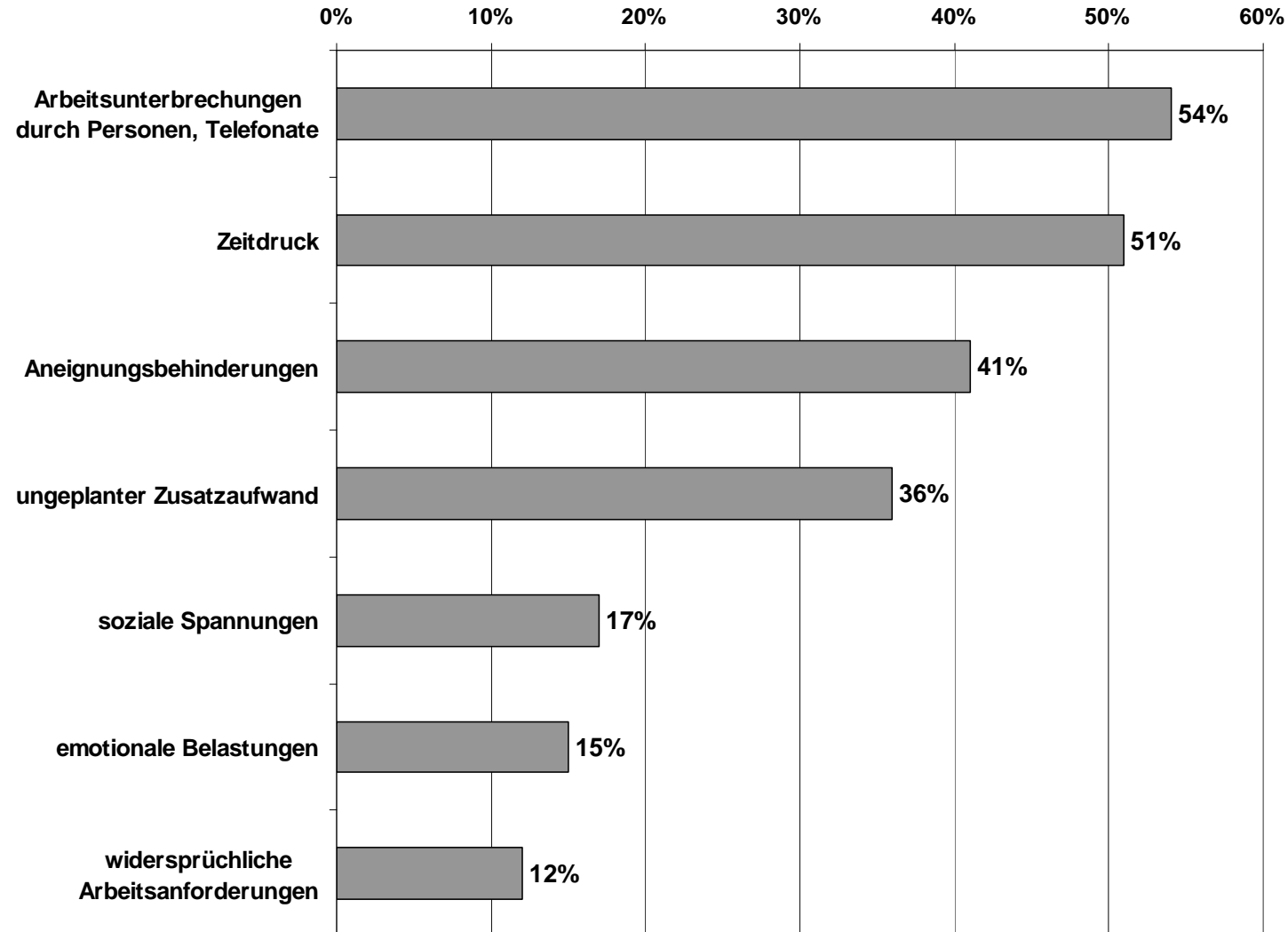
Ursachen für die Zunahme von Stress und Burnout in IT-Unternehmen (1)

- Nach Personalabbau wird die Auslastung der verbliebenen Beschäftigten durch HR-Systeme zu intensivieren versucht
→ Mehrstellenarbeit: Erhöhung von Zeitdruck, Konzentrationserfordernis, soziale Konflikte
- Offshoring-Modelle und neue Controlling-/Beschaffungssysteme (Standardisierung) führen auf der operativen Ebene zu ungeplantem Zusatzaufwand, Zeitdruck
- Neue Konzepte zur Kundenfreundlichkeit (ServiceLevelAgreements, 7x24h-Dauerbereitschaften) bedingen erhöhte Arbeitsunterbrechungen, Zeitdruck, weitere Einschränkungen der Rekreationszeiten

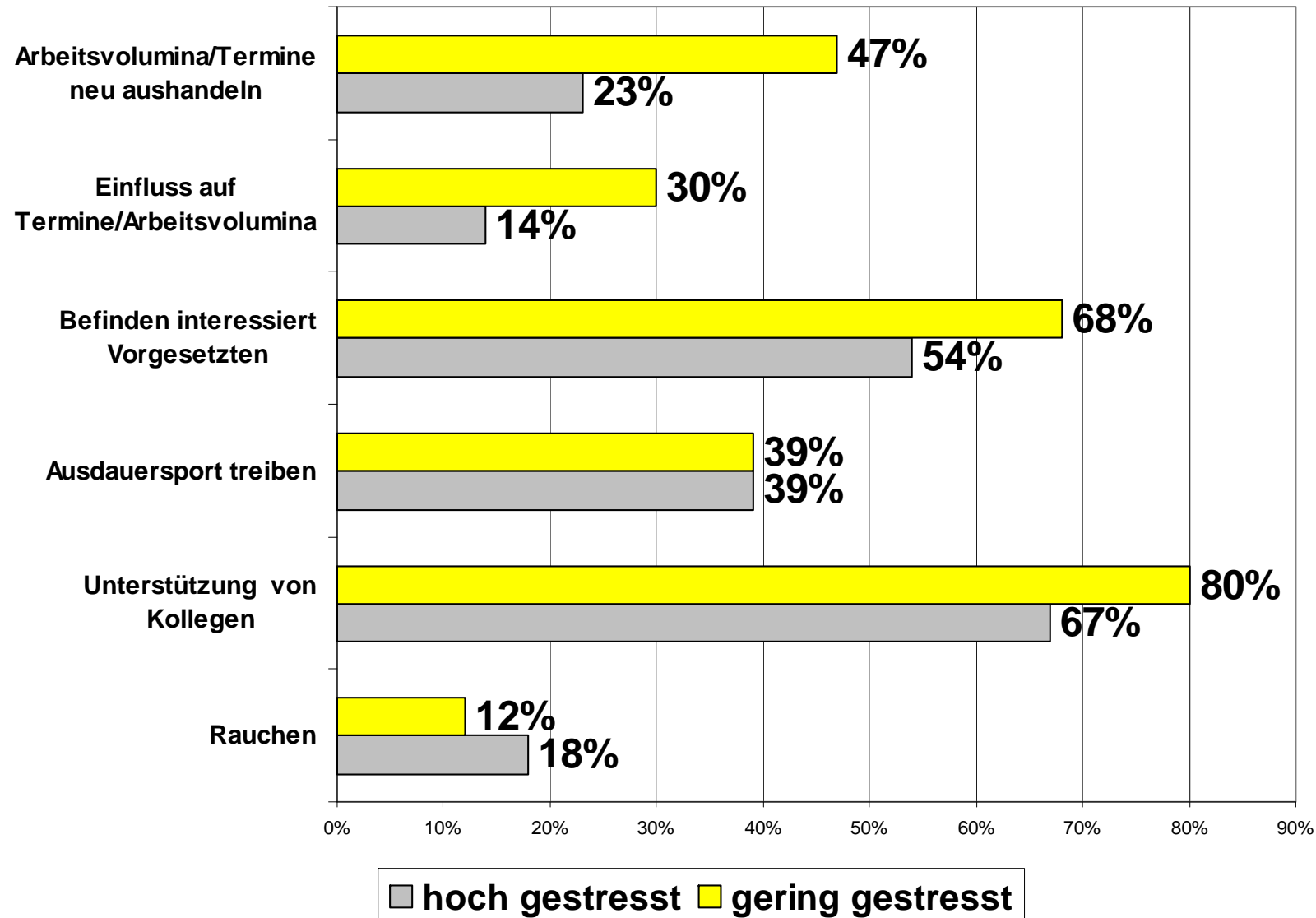
Ursachen für die Zunahme von Stress und Burnout in IT-Unternehmen (2)

- Permanente Reorganisationen verursachen eine wachsende Entfremdung bezogen auf Commitment und Sinnhaftigkeit des Arbeitshandelns
- „Unsichtbare“ Steuerung (geringe Präsenz/unklare Verantwortung bei Führung) verhindert Bewältigung von Belastung, zerstört gewachsene Unterstützungssysteme (Kollegen, Mitarbeiter-Führungskraft-Dyade) und Entlastungsroutinen in der Arbeitskultur (z.B. Pausenkultur)
- Flächendeckende Umwandlung von Einzel-/Zweipersonenbüros in Mehrraumbüros aufgrund von Einsparzielen begünstigt einen dauerhaft erhöhten Lärmpegel → Konzentrationsstörungen und Fehler nehmen zu

Befunde: Häufige psychische Belastungen bei IT-Arbeit



Befunde: Gesundheitsressourcen bei IT-Arbeit



Befunde: Individuelle Gesundheitskompetenz

Gesundheitliche Beschwerden werden häufig nicht auf Stress zurückgeführt:

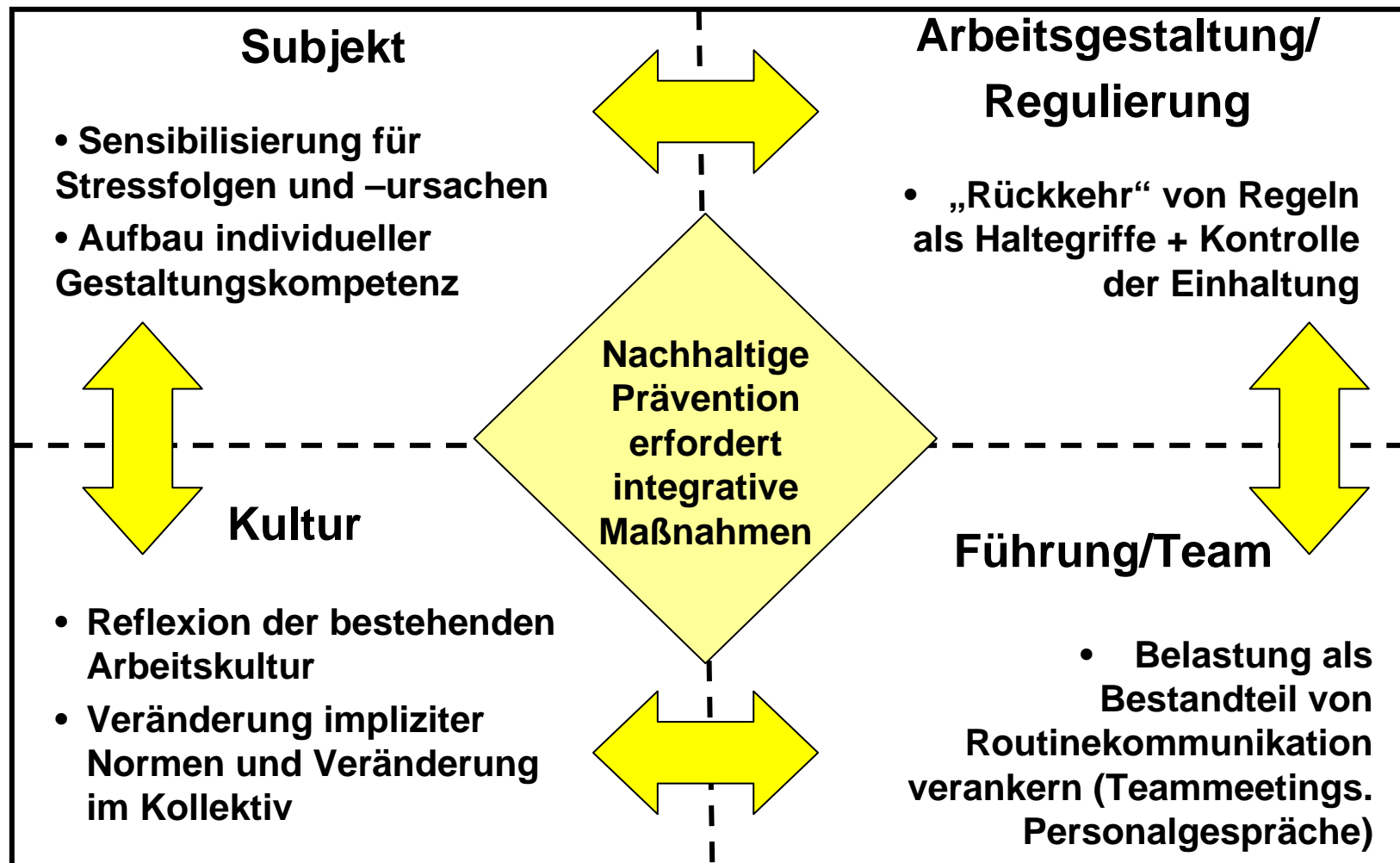
Projektleiter, 40 Jahre

„Sich morgens müde fühlen, ja, liegt aber auch dann daran, dass ich halt nebenbei das eine oder andere auch noch mache, das halt, da bin ich halt selber auch schuld“.

Testerin, 52 Jahre

„Also Kopfschmerzen, aber da weiß ich nicht, ob das vom Arbeiten wirklich kommt. Also, ich habe da jetzt noch keinen Zusammenhang wirklich erkennen können. Ich habe eher das Wetter in Verdacht“.

Wie kann Prävention bei IT-Arbeit aussehen? – Ein integratives Modell der Stressprävention



Ansatzpunkte für Prävention in IT-Unternehmen

Arbeitsgestaltung/Regulierung

- Begrenzung von Mehrstellenarbeit
- Regeln zu einem gesunden Umgang mit Arbeitszeit
- Regelungen zu Blockzeiten, Pausen
- Unternehmens-/bereichsweite Belastungs-/Ressourcenchecks zu Diagnose-/Interventionszwecken)
- Einführung von Ruhe-/Rückzugsräumen

Individuelle/kollektive Gesundheitskompetenz

- Sensibilisierung für Stresswirkungen (z.B. in Team-/Mitarbeiterversammlungen)
- Vermittlung von Wissen zur individuellen Arbeitsgestaltung (Pausen, Erholungsmanagement, Umgang mit Belastungen)

Präventive Potentiale und Gestaltungsansätze bei Projektarbeit

Führung/Team

- Belastung als Thema von Routinekommunikation aufnehmen (Meetings/Personalgespräche)
- Gesundes Führen als Bestandteil von Führungskräfteentwicklung und Basisbedingung für die Übernahme von Projekt-/Personalverantwortung
- Mentoring bei der Übernahme neuer Aufgaben, Tandems bei Leitungsaufgaben als allgemeine Organisationsprinzipien

Kultur

- Einführung/Reaktivierung gemeinsamer Pausen im Team
- Tabu-Zeiten für Meetings (abends, mittags)
- Vermeiden von „spaßig“ gemeinten Bemerkungen bei Kollegen hinsichtlich deren Arbeits- und Pausenzeiten
- Vorbildverhalten von Vorgesetzten

Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!