

2.5 Die Bedingungen der menschlichen Arbeitsleistung

2.5.1 Die inneren Arbeitsbedingungen

Innere und äußere Arbeitsbedingungen bestimmen die menschliche Arbeitsleistung.

Zu den inneren Arbeitsbedingungen sind die Faktoren, die vom Einzelnen beeinflussbar und in ihm angelegt sind, zählen ...

- die **Begabung**/Talent (Un-/Geschicklichkeit, gute/geringe Geschmacksfähigkeit, ...),
- die **Ausbildung** (Ausbildung, Fort- und Weiterbildung)
- die **Erfahrung** (Lebenserfahrung, Berufserfahrung)
- das **Lebensalter**
aber: „eine 25-jährige Sekretärin mit 30-jähriger Berufserfahrung“
- die **körperliche Verfassung** (Schichtarbeit, körperlich schwere Arbeiten oder sitzende Tätigkeit, im Service Stresserfahrene mit Publikumsverkehr, ...)
→ AN sollte sich durch gesundheitsbewusste Lebensgestaltung um Steigerung und Erhalt der eigenen Leistungsfähigkeit bemühen. (Sport, regelmäßig essen und schlafen, gesunde Ernährung, keine Drogen, kein Nikotin, wenig Alkohol)
- die **charakterliche Eigenschaften** (Gewissenhaftigkeit - Oberflächlichkeit, Un-/Ehrlichkeit, Hilfsbereitschaft - Faulheit, Führungsqualitäten, ...)

Die inneren Arbeitsbedingungen unterliegen Leistungsschwankungen (sind entwicklungsbedingt, aber auch von Stimmungen, kurzzeitigen gesundheitlichen Beeinträchtigungen/Unwohlsein abhängig).

Die Jugend von heute liebt den Luxus, hat schlechte Manieren und verachtet die Autorität. Sie widersprechen ihren Eltern, legen die Beine übereinander und tyrannisieren ihre Lehrer.

SOKRATES (470 – 399 v. u. Z.), griechischer Philosoph

2.5.2 Die äußeren Arbeitsbedingungen

... beeinflussen sehr stark die Leistungsbereitschaft (= Leistungswille). Deshalb fördern viele Unternehmen die Verbesserung der äußeren Arbeitsbedingungen, weil sie sich davon eine höhere Produktivität erhoffen.

Zu den äußeren Arbeitsbedingungen zählen ...

- die **Arbeitsform** (überwiegend körperlich oder geistige Tätigkeit),
- der **Arbeitsplatz**
 - räumliche Gestaltung (Licht: natürliches oder Neonlicht, Luft: Zugluft, giftige Dämpfe, Farbe, Akustik, Grünpflanzen, ...)
 - technische Ausstattung (modernes Transportsystem, Computer, Ausstattung der Küche: Geschirrspüler, Mikrowelle, ...)
 - Gestaltung der Arbeitsmittel (ergonomisch angepasste Stühle, ...),
- die **Arbeitszeit**
(Interessenkonflikt zwischen AN und AG: kürzere Arbeitszeiten und Teil-/ Gleitzeit vs. längere Laufzeiten der Betriebsmittel, Anwesenheit der AN, Anpassung an Auftragslage)
Es müssen Arbeitszeitregelungen (gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen sowie Betriebsvereinbarungen) gefunden werden, die den unterschiedlichen Interessen gerecht werden.
- die **Arbeitsorganisation**
Team-/Gruppenarbeit statt traditioneller Arbeitsorganisation
- das **Betriebsklima** (= Atmosphäre/Stimmung, die im Betrieb herrscht) wird geprägt vom Verhältnis der AN ...
 - ... zu Kollegen und Vorgesetzten,
 - ... zur Arbeit (Hobby = Beruf oder Job = Gelderwerb),
 - ... zum Arbeitsplatz (Wohl-/Sicherfühlen o. ständiger Gefahrenherd).Das Betriebsklima beeinflusst sehr wesentlich Arbeitsfreude, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsinteressiertheit („Corporate Identity“, Zahl der Verbesserungsvorschläge steigt, ...) und letztlich den Krankenstand („Abstimmen mit dem Krankenschein“).
- das **gesellschaftliche Umfeld**
(„Nullbockgeneration“, Statusberufe: Anwalt, Arzt oder „dienende Berufe“: Dienstleistungen --> viele Ausländer)