



DGB-Index Gute Arbeit



Anerkennung
Motivation
Gute Arbeit
Fairness
Verantwortung
Entwicklung





Gute Arbeit?

Ein sicherer Arbeitsplatz mit einem Einkommen, das ein normales Leben ermöglicht. Eine Arbeit mit Sinn und ohne Risiko für die Gesundheit. Eine Arbeit, die Entfaltungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen bietet, die emotionale Belastungen abfedert. Arbeit in einem kollegialen Klima und einer vertrauensvollen, fairen und transparenten Führungs- und Unternehmenskultur. Das ist gute Arbeit.

So sieht es die Mehrheit der Beschäftigten in deutschen Unternehmen. Arbeitsmotivation, Zufriedenheit mit der Arbeit und damit die Lebenszufriedenheit hängen also direkt mit der Qualität der Arbeitsbedingungen zusammen.

Während schlechte Arbeitsbedingungen durch mehr Fluktuation, erhöhten Krankenstand, Berufsunfähigkeit und geringe Motivation („Dienst nach Vorschrift“) alljährlich volks- und betriebswirtschaftliche Schäden in Milliardenhöhe erzeugen, profitieren von „guter Arbeit“ alle Seiten.

Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind produktiver, engagierter und loyaler. Schon aus Eigeninteresse stehen Unternehmen heute in der Verantwortung, „Gute Arbeit“, also die qualitative Gestaltung der Arbeitsbedingungen, zum Maßstab zu machen.

Die Qualität der Arbeit messen

Während die Unternehmensseite über betriebswirtschaftliche Kennzahlen ihre Sicht sehr genau darstellen, Mängel oder auch Stärken benennen kann, fehlte bisher ein Instrument, um die Sicht der Beschäftigten auf das, was ihnen in der Arbeit wichtig ist, zu erfassen. Wie beurteilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Realität Ihrer Arbeitsbedingungen?

Mit dem „DGB-Index Gute Arbeit“ wird jetzt ein Instrument vorgestellt, das wissenschaftlich gesichert die Sicht der Arbeitnehmerschaft widerspiegelt und dabei deutlich sowohl die Stärken als auch die Verbesserungspotenziale bei der Gestaltung von Arbeit aufzeigt.

„DGB-Index Gute Arbeit“ – die 15 indexbildenden Arbeitsdimensionen

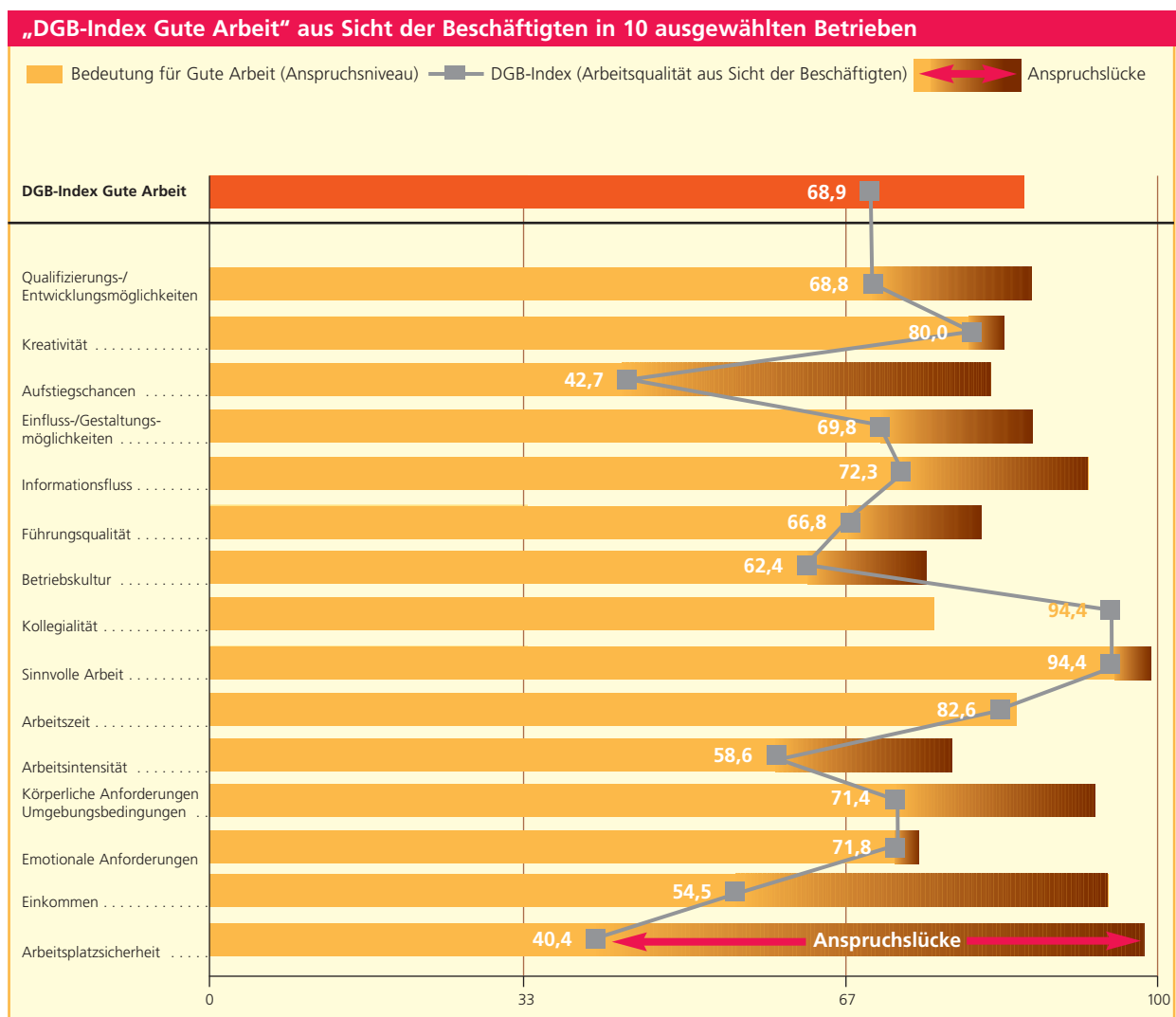
- Qualifizierungs-/Entwicklungsmöglichkeiten
- Kreativität
- Aufstiegschancen
- Einfluss-/Gestaltungsmöglichkeiten
- Informationsfluss
- Führungsqualität
- Betriebskultur
- Kollegialität/soziales Klima
- Sinnvolle Arbeit
- Arbeitszeit
- Arbeitsintensität
- Körperliche Anforderungen/Umgebungsbedingungen
- Emotionale Anforderungen
- Einkommen
- Arbeitsplatzsicherheit



Der „DGB-Index Gute Arbeit“

Der „DGB-Index Gute Arbeit“ erfasst die Beschäftigten-sicht auf die Arbeitsbedingungen in 15 wissenschaftlich relevanten Dimensionen. Er zeigt ein aktuelles Profil der Arbeit und markiert Anspruchslücken zwischen dem, was Beschäftigte für wichtig halten, und dem, was sie in der Realität erleben.

Die Abbildung zeigt die Ergebnisse einer Piloterhebung in zehn Unternehmen mit Betriebs- oder Personalrat aus dem Frühjahr 2006. Dargestellt ist der auf dieser Grundlage errechnete „DGB-Index Gute Arbeit“ und seine 15 indexbildenden Arbeitsdimensionen.



Erhebung und Aussagekraft des Index

Mit dem „DGB-Index Gute Arbeit“ wurde ein Maß zur Beurteilung der Arbeitsqualität aus der Sicht von abhängig Beschäftigten entwickelt. In die Beurteilung fließt ein:

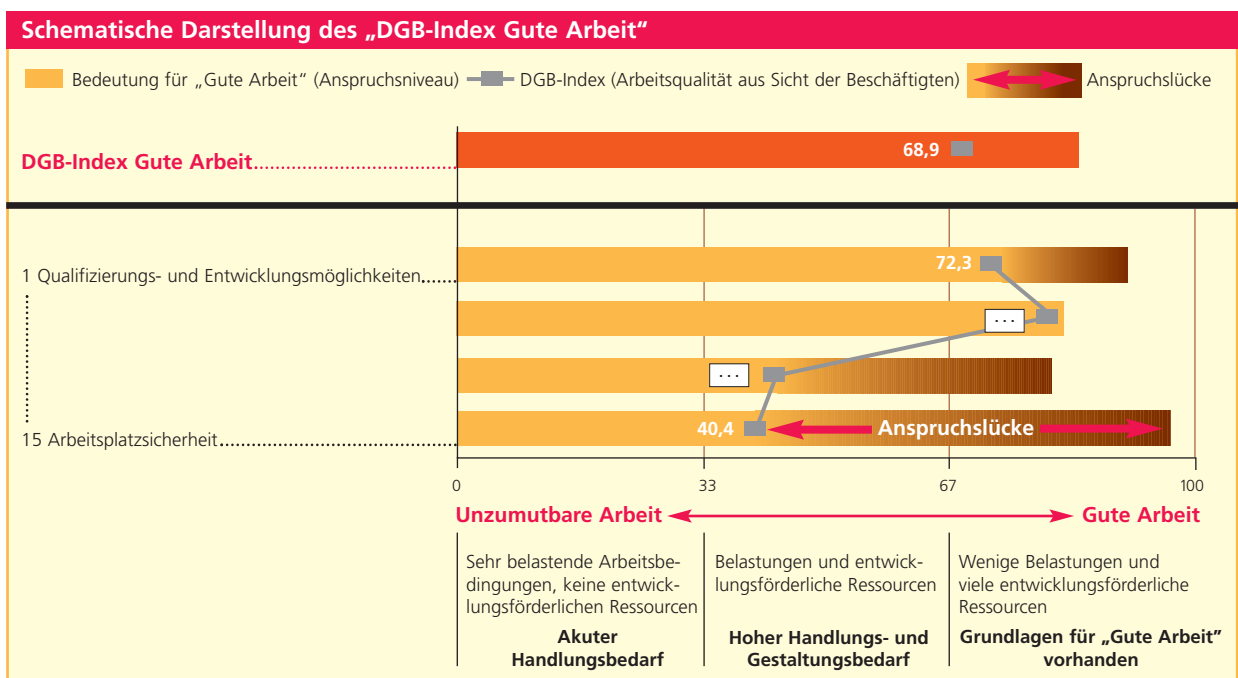
- ob und in welchem Maße Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **Entwicklungsmöglichkeiten und Unterstützung** in ihrer Arbeit finden;
- ob, in welchem Maß und in welchem Bereich **Arbeit als belastend** erfahren wird.

Aus den Befragungsdaten werden für jede einzelne Dimension Indexwerte zwischen 0 und 100 gebildet, die dann zum „DGB-Index Gute Arbeit“ verdichtet werden (graue Linie). Beschreiben Beschäftigte ihre Arbeitssituation in allen Dimensionen als unterstützend, entwicklungs- und lernförderlich sowie als belastungsarm, so erreicht der Index den Wert 100. Im Gegensatz dazu sagt ein Indexwert von 0 aus, dass die Arbeit durchgängig als belastend und entwicklungsarm erlebt wird. Zwischen diesen Polen existieren etliche Zwischen-

zustände, die verschiedene Qualitäten der Arbeit beschreiben.

Zusätzlich wird die Bedeutung erhoben, die die Beschäftigten den einzelnen Dimensionen für eine „Gute Arbeit“ beimessen. Unterlegt man den Index in der Schaugraphik mit den so ermittelten Anspruchsniveaus (orangefarbene Balken), erhält man auf plastische Weise Aussagen über bestehende Verbesserungspotenziale (Anspruchslücken) aus Sicht der Beschäftigten.

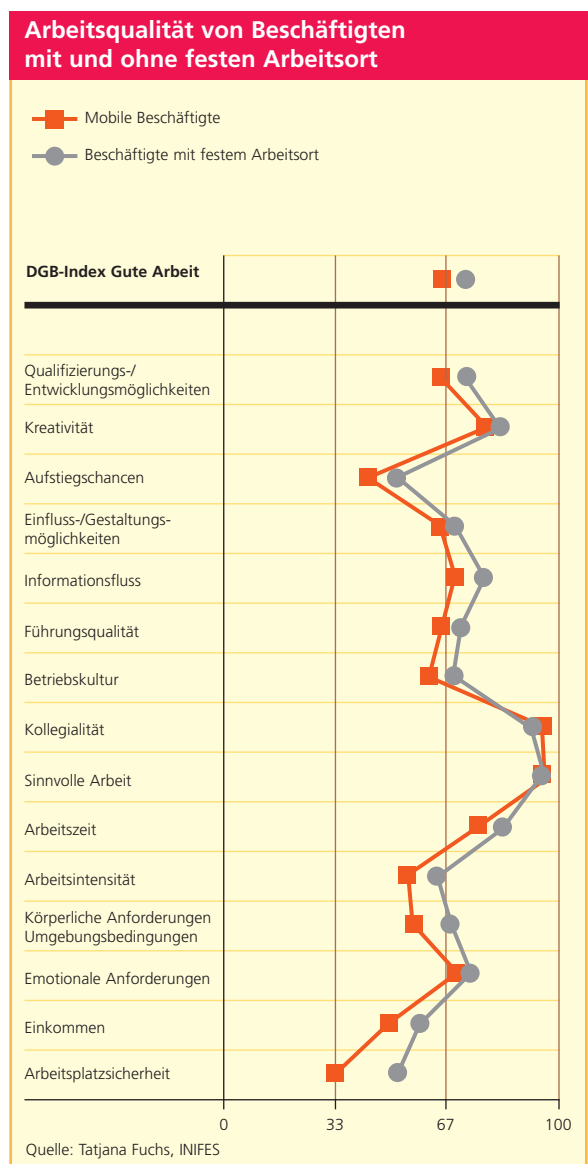
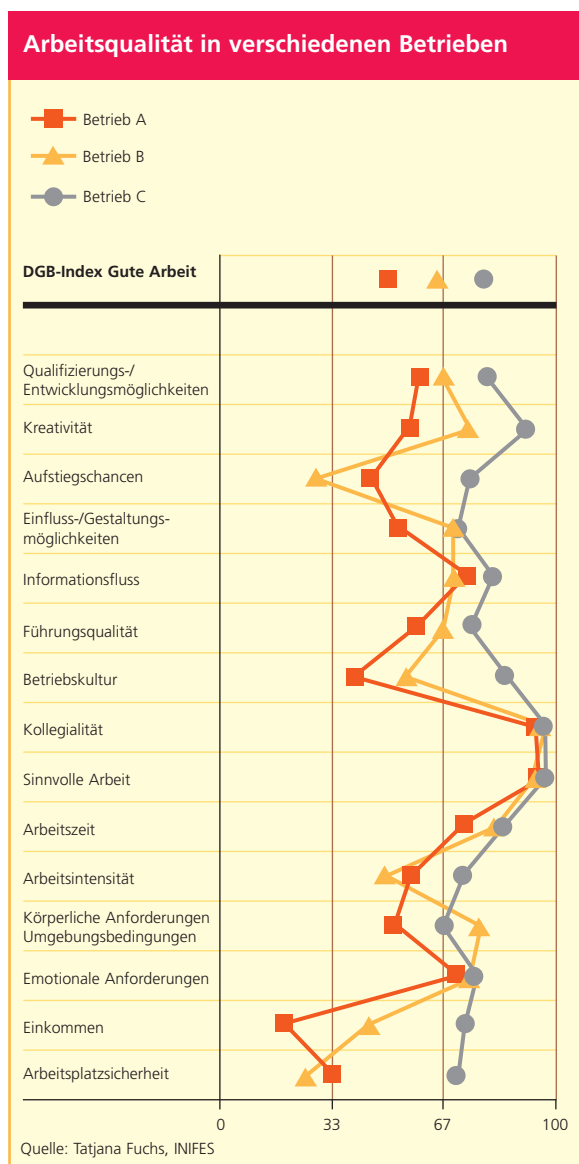
Wichtig für das Verständnis ist, dass **Indexwerte keine Prozentangaben** darstellen. Sie liefern einen schnellen Überblick, ob sich Arbeitsbedingungen im Zeitverlauf verbessert oder verschlechtert haben, ob einzelne Dimensionen (z. B. Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten) besser abschneiden als andere (z. B. Arbeitsplatzsicherheit). Der Index eignet sich gut für einen schnellen Überblick, ersetzt aber nicht den genauen Blick auf die einzelnen Ergebnisse.



Die betriebliche Erhebung

Werden auf Anforderung einzelner Unternehmen betriebliche Erhebungen durchgeführt, erhält man klare Bilanzen aus Belegschaftssicht: wo liegen Stärken, wo Schwächen und wo sind die Handlungsbedarfe am größten. Ein eindrucksvolles Bild ergibt der Vergleich verschiedener Betriebsprofile:

Neben Betriebs- oder Standortvergleichen ermöglicht der Index eine Vielzahl von Differenzierungen, z. B. für verschiedene Beschäftigtengruppen, für Branchen und Regionen. Und in Spezialauswertungen erlaubt das Instrument, interessante Zusammenhänge wissenschaftlich und praxisnah herauszuarbeiten. Beispielsweise reagiert der Index auf mobile Arbeitszusammenhänge:





DGB-Index Gute Arbeit

Der „DGB-Index Gute Arbeit“ – Maßstab für Arbeitsqualität

„Gute Arbeit“ – das ist für die MitarbeiterInnen der gute, sichere und fair bezahlte Arbeitsplatz, der Aufstiegschancen und Entfaltungsmöglichkeiten bietet.

„Gute Arbeit“ für ein Unternehmen wird dann geleistet, wenn zufriedene, motivierte und loyale MitarbeiterInnen ihre Aufgaben produktiv erledigen.

Der „DGB-Index Gute Arbeit“ erfasst betrieblich, überbetrieblich und (ab 2007) repräsentativ die Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihren Arbeitsbedingungen. Er zeigt Profile, Stärken und Potenziale in den Unternehmen auf. So bildet er die Basis für einen erfolgreichen sozialen Dialog zwischen allen Beteiligten.

Durch diesen Dialog werden die Bedingungen verbessert, die „Gute Arbeit“ ermöglichen: für Beschäftigte und für Unternehmen.

Initiative Trendwende

Das Projekt „DGB-Index Gute Arbeit“ wird im Rahmen der Initiative Trendwende durchgeführt. Die Initiative Trendwende wird gemeinsam von DGB und Einzelgewerkschaften getragen. Die verschiedenen Projekte koordiniert ein Kernteam, das von Dietmar Hexel, Mitglied des Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstands, geleitet wird.

Das Projekt „DGB-Index Gute Arbeit“ wird vom Bereich Innovations- und Technologiepolitik, ver.di, koordiniert.

Anlaufstelle für alle Fragen zur Initiative Trendwende:
Projektbüro
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
E-Mail: Trendwende.bvw@dgb.de

Ansprechpartner für das Projekt „DGB-Index Gute Arbeit“:
Hans-Joachim Schulz
ver.di Bundesverwaltung,
Bereich Innovations- und Technologiepolitik
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
E-Mail: hans-joachim.schulz@verdi.de



Innovations- und
Technologiepolitik