



DGB-Index
Gute Arbeit

Der DGB-Index Gute Arbeit als Mitarbeiterbefragung

Jahrestagung des niedersächsischen
Kooperationsstellennetzwerkes

Ralf Stuth

Göttingen, 17.09.2008



- Arbeitsbedingungen und Organisationsstrukturen aus Sicht der Mitarbeiter/innen darstellen
- Gezielte Stärken- und Schwächenanalyse
- Identifikation von Veränderungsbedarfen
- (Arbeits-)Zufriedenheit ermitteln
- Trend: Abfrage des Verständnisses und der Verbundenheit der Mitarbeiter/innen gegenüber strategischen Unternehmenszielen.
„ Es geht den Unternehmensleitungen oft nicht um die Zufriedenheit und Einbindung der Mitarbeiter/innen auf allen Ebenen, sondern um die Rückmeldung ihrer Sichtweisen.“



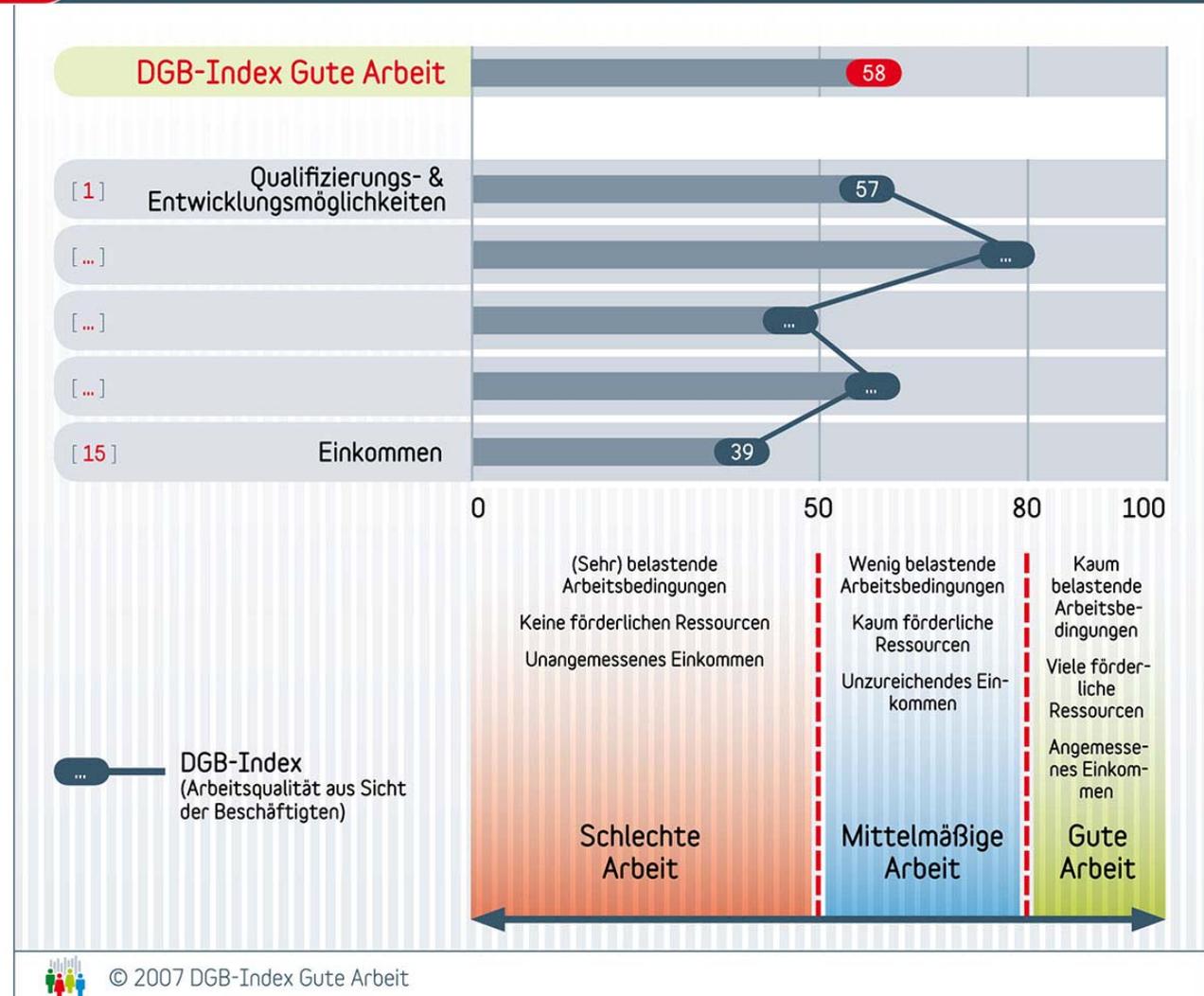
- Fragebogen auf Basis gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse und Verfahren
- Ergebnisse zeigen das Urteil der Beschäftigten
- Bezugsrahmen: Indexdarstellung auf einer Skala von 0 bis 100
- Drei Stufen für die Qualität der Arbeit:
 - Gute Arbeit (80 – 100 Punkte)
 - Mittelmäßige Arbeit (50 – 80 Punkte)
 - Schlechte Arbeit (0 – 50 Punkte)
- Vergleich mit Daten aus der Repräsentativerhebung



Drei Qualitätsstufen

- > Auf der Skala von 1 bis 100 erhalten Werte im Bereich von 80 und mehr das Prädikat **Gute Arbeit**.
- > Werte zwischen 50 und 80 werden als **Mittelmäßige Arbeit** qualifiziert.
- > Ein Indexwert unter 50, das heißt mit weniger als der Hälfte der zu vergebenden Punktzahl, wird als **Schlechte Arbeit** ausgezeichnet.

DGB-Index Gute Arbeit 2007 - Schema der Darstellung





Das Verfahren

> Insgesamt fließen 31 indexrelevante Fragen in die Berechnung des Index ein.

19 Fragen zum Teilindex „Ressourcen“ ...

Die 15 Arbeitsdimensionen, an deren Gestaltung die Qualität der Arbeit zu messen ist

Teilindex „Ressourcen“ →

1. Qualifizierungs- & Entwicklungsmöglichkeiten
→ Qualifizierungsangebote
→ Lernförderliche Arbeitsbedingungen
2. Möglichkeiten für Kreativität
→ Möglichkeiten eigene Ideen einzubringen
3. Aufstiegsmöglichkeiten
→ Betriebliche Aufstiegschancen
4. Einfluss- & Gestaltungsmöglichkeiten
→ Arbeit selbständig planen und einteilen
→ Einfluss auf die Arbeitsmenge
→ Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung
5. Informationsfluss
→ Erhalt aller notwendigen Informationen
→ Klare Anforderungen
6. Führungsqualität
→ Wertschätzung/Beachtung durch die Vorgesetzten
→ Gute Arbeitsplanung durch die Vorgesetzten
→ Hoher Stellenwert von Weiterbildung/Personalentwicklung
7. Betriebskultur
→ Förderung der Zusammenarbeit
→ Kompetente/geeignete Geschäftsführung/Behördenleitung
8. Kollegialität
→ Hilfe/Unterstützung durch Kolleg/Innen
9. Sinngehalt der Arbeit
→ Arbeit, die für die Gesellschaft nützlich ist
10. Arbeitszeitgestaltung
→ Selbstbestimmter Überstundenausgleich möglich
→ Verlässliche Arbeitszeitplanung
→ Berücksichtigung individ. Bedürfnisse bei der Arbeitszeitplanung

Teilindex 2 („Belastungen“) + 3 („Einkommen und Sicherheit“) siehe Folgegrafik ... →





... und 12 Fragen zu den Teilindizes „Belastungen“ und „Einkommen und Sicherheit“

Aus den Antworten werden auf der Basis gesicherter wissenschaftlicher Verfahren Indexwerte für 15 Arbeitsdimensionen errechnet.

Die 15 Arbeitsdimensionen, an deren Gestaltung die Qualität der Arbeit zu messen ist

Teilindex 1 („Ressourcen“) siehe vorhergehende Grafik →

Teilindex „Belastungen“ →

11. Arbeitsintensität
 - Störungen durch unerwünschte Unterbrechungen
 - Arbeitshetze/ Zeitdruck
 - Mangelnde Arbeitsqualität infolge hoher Arbeitsintensität
12. Körperliche Anforderungen
 - Körperlich schwere Arbeit
 - Körperlich einseitige Arbeit
 - Lärm, laute Umgebungsgeräusche
13. Emotionale Anforderungen
 - Verbergen von Gefühlen
 - Herablassende/unwürdige Behandlung

Teilindex „Einkommen und Sicherheit“ →

14. Berufliche Zukunftsaussichten/ Arbeitsplatzsicherheit
 - Angst um berufliche Zukunft
15. Einkommen
 - Angemessenes Verhältnis von Einkommen und Leistung
 - Ausreichendes Einkommen
 - Ausreichende Rente aus beruflicher Tätigkeit

DGB-Index
Gute Arbeit

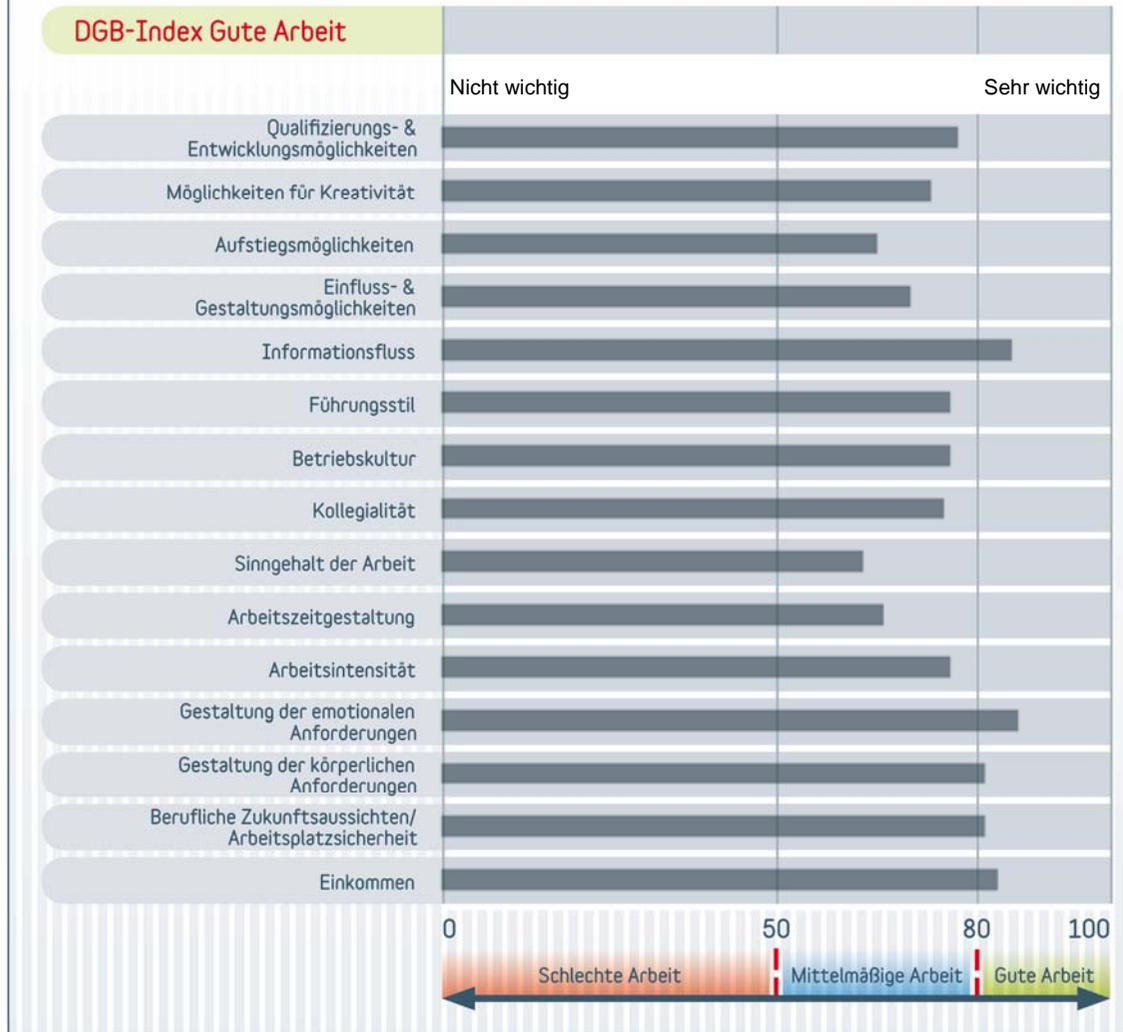




Ansprüche an Gute Arbeit

Das Urteil der Beschäftigten zu ihren Arbeits- und Einkommensbedingungen erlangt erst durch den Blick auf ihre Ansprüche seine volle Aussagekraft.

Gesondert ermittelt wird darum auch das Anspruchsniveau der Arbeitnehmer/innen. Dieses gibt an, welche persönlichen Vorstellungen von Guter Arbeit die Beschäftigten in den verschiedenen Arbeitsdimensionen haben (blaue Balken).

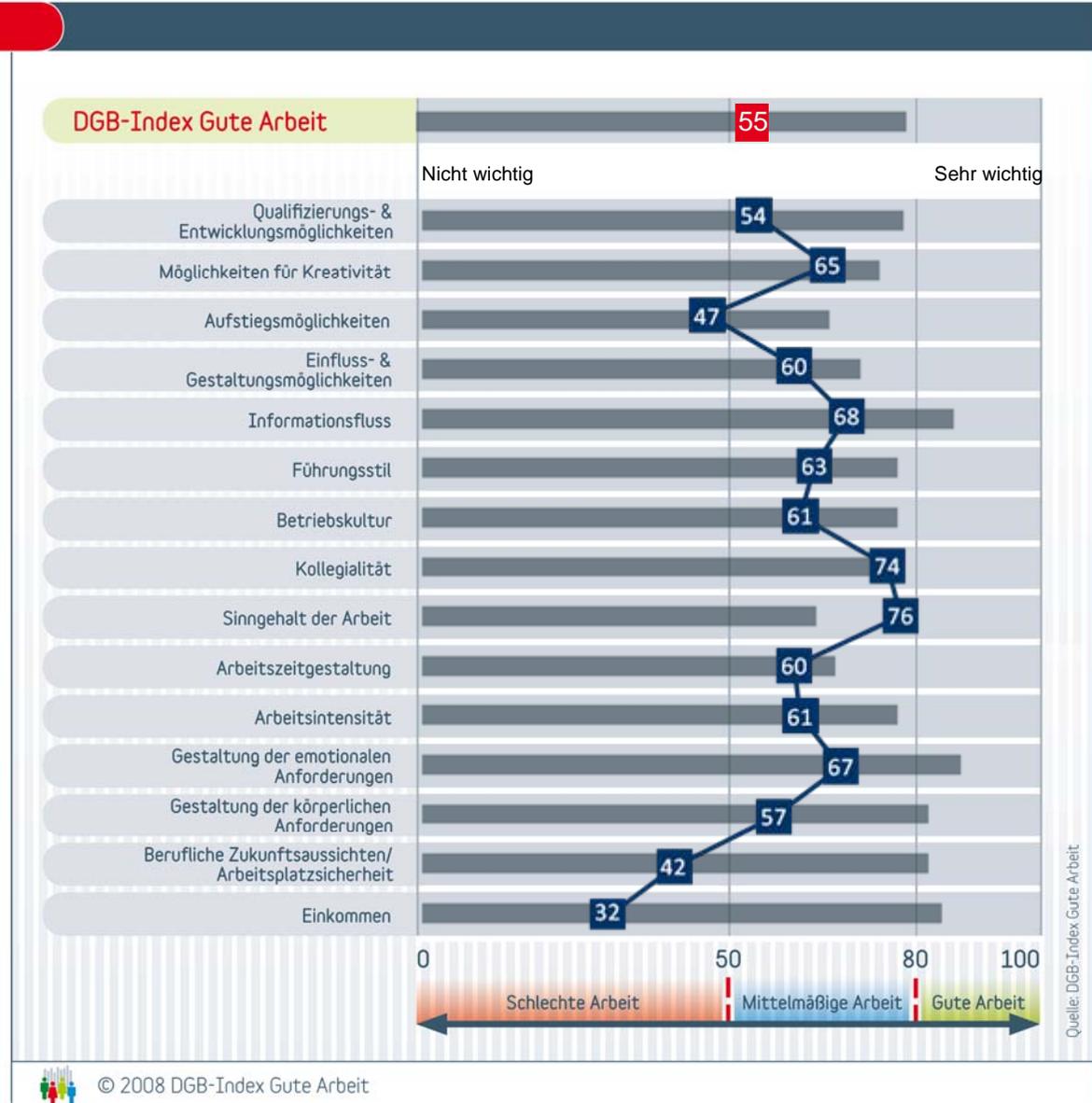




Das Übereinanderlegen der beiden Auswertungen liefert wichtige Interpretationshinweise:

Was sind die Kernansprüche der Beschäftigten an Gute Arbeit?

In welchen Arbeitsdimensionen decken sich Anspruch und Wirklichkeit weitgehend, wo finden sich Differenzen?





Drei Schwerpunkte der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit

I



DGB-Index
Gute Arbeit

Repräsentativer Befund zur Qualität der Arbeitsbedingungen in Deutschland

31 indexbildende Fragen des Typs „In welchem Ausmaß trifft die Aussage X auf Ihr derzeitiges Arbeitsverhältnis zu?“

ggf. Nachfrage: Wie stark belastet Sie das?
Anwendungsbeispiel: DGB-Index Gute Arbeit

II Erhebung der Ansprüche der Beschäftigten an Gute Arbeit

Ermittlung des Anspruchsniveaus der Beschäftigten in 15 relevanten Arbeitsdimensionen

Fragetyp: „Wie wichtig ist es für Sie persönlich, dass ...?“

Anwendungsbeispiel: Anspruchslücke

Geht nicht in die Indexberechnung ein.

III Erhebung der Arbeitsemotionen und des Arbeitserlebens der Beschäftigten

Zusätzliche Fragen zur Beurteilung der aktuellen Arbeitssituation

Fragetyp: „Wie oft ist es in den letzten vier Wochen vorgekommen, dass ...?“
Außerdem Fragen zur Arbeits(un)zufriedenheit, zur Unternehmensverbundenheit sowie zum Komplex Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

Anwendungsbeispiel: Was bewirkt Gute Arbeit?

Geht nicht in die Indexberechnung ein.



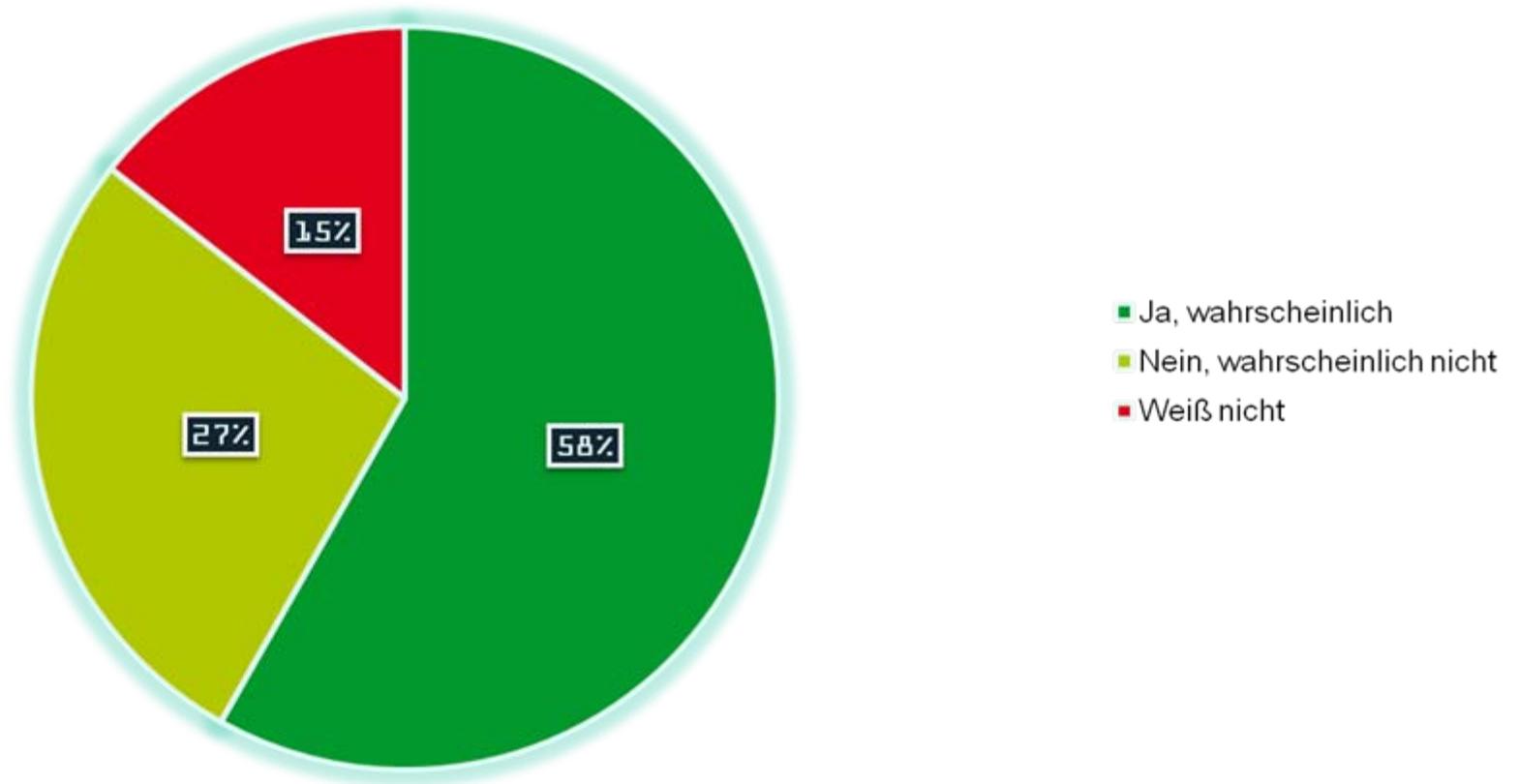


		Weiterentwicklung Wissen/Können möglich			
% von Berufliche Tätigkeit		In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Berufliche Tätigkeit	A	12,6%	49,7%	33,8%	3,9%
	B	7,5%	46,1%	42,2%	3,7%
	C	7,8%	40,9%	34,3%	14,5%
	D	1,2%	48,4%	44,5%	5,9%
	Gesamt	7,5%	45,4%	39,4%	6,8%

		Belastung Weiterentwicklung Wissen/Können möglich				
% von Berufliche Tätigkeit		Trifft nicht zu	Belastet gar nicht	Belastet mäßig	Belastet stark	Belastet sehr stark
Berufliche Tätigkeit	A	62,3%	2,4%	6,9%	18,7%	6,0%
	B	52,9%	2,2%	16,7%	15,4%	3,9%
	C	45,1%	4,6%	18,8%	16,5%	3,3%
	D	46,3%	2,5%	19,1%	17,6%	10,1%
	Gesamt	51,3%	2,9%	16,2%	16,4%	4,7%



Arbeitsfähigkeit bis zur Rente





Arbeitsbereich * Jetzige Tätigkeit bis Rentenalter ausüben Kreuztabelle

% von Arbeitsbereich

		Jetzige Tätigkeit bis Rentenalter ausüben			
		Ja, wahrscheinlich	Nein, wahrscheinlich nicht	Weiß nicht	Gesamt
Arbeitsbereich	A	64,4%	16,7%	18,9%	100,0%
	B	32,6%	48,9%	18,5%	100,0%
	C	76,7%	13,3%	10,0%	100,0%
	D	79,6%	12,2%	8,2%	100,0%
	E	71,7%	17,4%	10,9%	100,0%
	F	54,2%	31,8%	14,0%	100,0%
	Gesamt		58,2%	27,4%	14,4%



Berufliche Tätigkeit * Arbeit hat begeistert Kreuztabelle

% von Berufliche Tätigkeit

		Arbeit hat begeistert				
		Nie	Selten	Oft	Immer	Gesamt
Berufliche Tätigkeit	A	7,1%	35,2%	53,0%	4,7%	100,0%
	B	7,3%	32,4%	53,8%	6,5%	100,0%
	C	5,7%	33,5%	50,1%	10,7%	100,0%
	D	3,8%	40,9%	52,6%	2,7%	100,0%
Gesamt		6,5%	34,0%	52,6%	7,0%	100,0%

Berufliche Tätigkeit * Keine richtige Erholung nach der Arbeit Kreuztabelle

% von Berufliche Tätigkeit

		Keine richtige Erholung nach der Arbeit				
		Nie	Selten	Oft	Immer	Gesamt
Berufliche Tätigkeit	A	4,7%	33,1%	58,2%	4,0%	100,0%
	B	14,1%	37,0%	42,9%	5,9%	100,0%
	C	19,7%	50,7%	23,8%	5,8%	100,0%
	D	9,7%	39,2%	47,0%	4,1%	100,0%
Gesamt		13,9%	40,3%	40,3%	5,5%	100,0%



- Balance von beruflichem und privatem Leben
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Psychomentale und –soziale Belastung
- Alters- und Alternsgerechte Arbeitsbedingungen
- Arbeitszeit
- Betriebliche Weiterbildung
- Betriebsrat und Gewerkschaft



- Zielfindung
 - Woran würden wir am Ende des Projektes erkennen, dass es erfolgreich war?
 - Was darf nicht passieren?
- Projektorganisation
 - Bildung Projektteam/Festlegung Zuständigkeiten
 - Definition des Fragebogens
 - Kommunikationskonzept
 - Zeitplan
- Technische Umsetzung
 - Online- oder Papierbefragung
 - Vollerhebung oder Teilbereiche
 - Verteilung
 - Rücklauf
 - Absicherung Datenschutz



- Information
 - Zunächst Projektgruppe
 - Darstellung der Ergebnisse nach Arbeitsdimensionen (Wichtigkeit/Zustimmungsgrad)
 - Differenzierung nach Gruppen (z.B. Arbeitsbereiche, Altersgruppen, Tätigkeitsberufe, Geschlecht)
 - Wesentliche Faktoren analysieren (z.B. Regressionsanalysen)
- Umsetzung
- Evaluierung



- Basisfragebogen und Beratung bei der Anpassung des betrieblichen Fragebogenabschnitts
- Fragebogendruck und/oder
- Programmierung der Onlinedatenbank
- Erfassung der Papierbögen
- Datenauswertung inkl. Bericht
- Präsentation der Ergebnisse
- Beratung bei der Umsetzung (Kooperationspartner)
- Evaluierung



Weitere Informationen im Internet: www.dgb-index-gute-arbeit.de

DGB-Index Gute Arbeit

Gut ist eine Arbeit, die den Ansprüchen der Beschäftigten gerecht wird

Servicestelle | Leitbild | Kontakt | Impressum

- DGB-Index 2007
- DGB-Index 2008
- Gute Arbeit**
- Betriebliche Anwendungen
- Presse

>> MEIN INDEX

Guten Tag

Die Veröffentlichung des DGB-Index Gute Arbeit 2007 markiert den Beginn einer neuen Phase der öffentlichen Berichterstattung zur Arbeitswelt. In den kommenden Wochen und Monaten wird die Servicestelle DGB-Index Gute Arbeit in Zusammenarbeit mit dem Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (infiNES) die Auswertung des umfangreichen Datenmaterials aus der Erhebung 2007 fortsetzen und die Ergebnisse hier auf der Homepage publizieren. Geplant sind Studien u. a. zur Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten, zur Work-Life-Balance und zur prekären Beschäftigung. In Arbeit ist der Ausbau der Website in Richtung Wissensdienstleistung zum Thema Gestaltung der Arbeitswelt; Medium für Berichte, Hintergründe und News zu den Arbeitsbedingungen; Forum für gewerkschaftliche und andere Initiativen für Gute Arbeit.

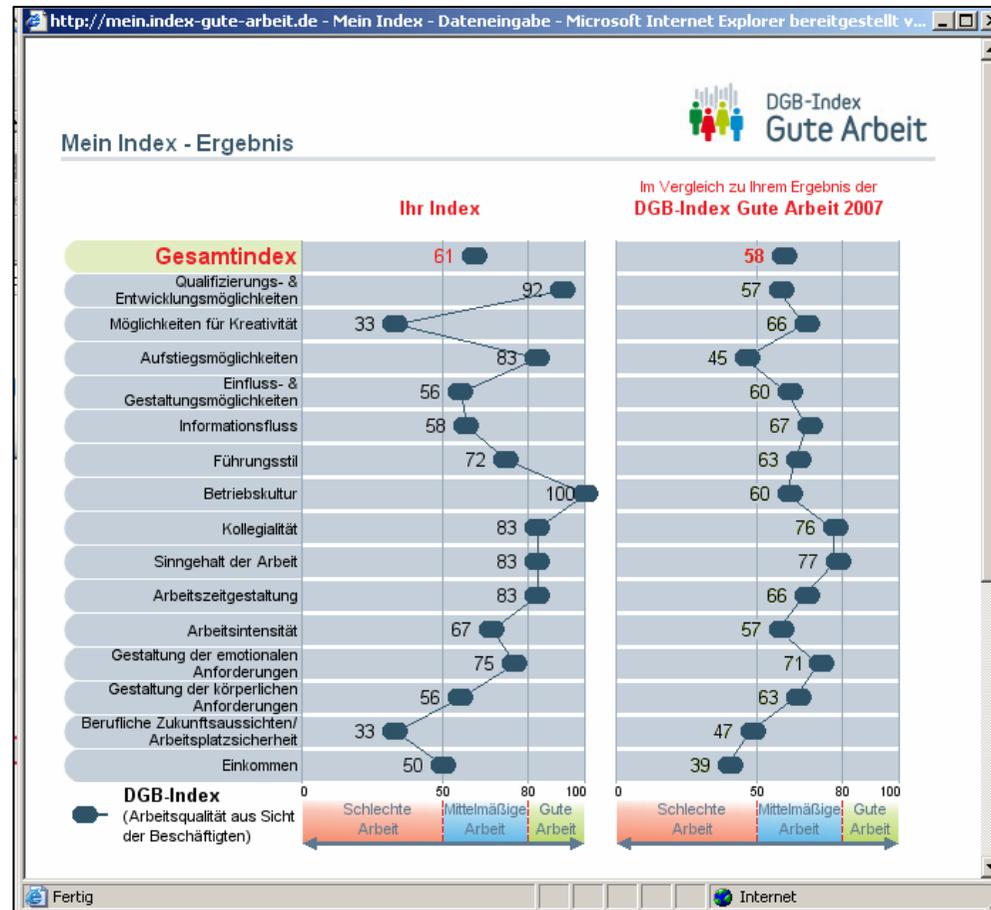
Arbeitsqualität	Anteil
Gute Arbeit (DGB-Index mind. 80 Punkte)	12%
Mittelmäßige Arbeit (DGB-Index 50-80 Punkte)	54%
Schlechte Arbeit (DGB-Index weniger als 50 Punkte)	34%

© 2007 Servicestelle DGB-Index Gute Arbeit | Henriette-Herz-Platz 2 | 10178 Berlin | info@dgb-index-gute-arbeit.de



„Mein Index“ – die eigene Arbeitsqualität messen

www.mein.index-gute-arbeit.de





Die DGB-Index Gute Arbeit GmbH ist eine gemeinsame Einrichtung von Einzelgewerkschaften und des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

DGB-Index Gute Arbeit GmbH
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Ralf Stuth, Geschäftsführer

Tel.: 030/ 6956 2093

Mobil: 0175 2255004; Mail: ralf.stuth@dgb-index-gute-arbeit.de

Anja Scholz, Projektmanagerin

Tel.: 030/ 6956 2091

Mobil: 0175 2255005; Mail: anja.scholz@dgb-index-gute-arbeit.de

Melanie Martin, Teamassistentin

Tel.: 030/ 6956 2092; Mail: melanie.martin@dgb-index-gute-arbeit.de

Kontakt: info@dgb-index-gute-arbeit.de

URL: www.dgb-index-gute-arbeit.de



DGB-Index
Gute Arbeit

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit.**