

„Was ist gute Arbeit? – Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen“

*Eine repräsentative Befragung im Auftrag der
Initiative neue Qualität in der Arbeit (INQA)*



Internationales Institut für empirische Sozialökonomie

F I A

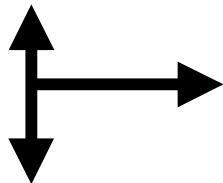
Forschungsteam
Internationaler Arbeitsmarkt Gesellschaft mbH

Infratest Sozialforschung

(1a) Erkenntnisinteresse

Detaillierte Analyse der aktuellen Arbeits- und Lebenssituation

- Intensität und Häufigkeit von Arbeitsanforderungen (potenzielle Risikofaktoren & potentielle Ressourcen)
- Form und Intensität der subjektiven Beanspruchungen und Bewertungen (erlebte Belastung, Form der (Un-)zufriedenheit, emotionales Erleben der Arbeit)



Vergleich: Erfahrungen & Erwartungen
Basis zur Identifikation von Aspekten „guter Arbeit“

Erwartungen & Wünsche der Erwerbstätigen an Arbeit

- Arbeitsinhalt & Arbeitsorganisation
- Gestaltung von Arbeitsplatz & Arbeitsumfeld
- Gestaltung der gesellschaftlichen & familiären Rahmenbedingungen von Arbeit

(1b) Erkenntnisinteresse



Ziele:

- **Repräsentativer Überblick über die aktuelle Arbeitssituation und deren Bewertung durch die Beschäftigten.**
- Die **Rolle von arbeits- und lebensweltlichen Ressourcen** im Blick der Beschäftigten.
- Erste Ansatzpunkte für eine **umfassende Belastungsbilanz** durch die Einbeziehung von familiärer und privater Arbeit und Rahmenbedingungen.
- Repräsentatives und differenziertes Meinungsbild zu den Anforderungen an „gute Arbeit“.
- Begründung der Facetten eines „**Leitbildes guter Arbeit**“
- Identifikation von praktischen **Handlungsbedarfen**.

(2) Theoretische Grundlagen

- ❑ Forschungsstand zur Frage „Was schädigt und was fördert das Wohlbefinden der arbeitenden Person?“
 - Grundlagen der Belastungs-/ Beanspruchungs-forschung und der Stressforschung, v.a. auch:
 - Soziale und emotionale Belastungen
 - Flexibilisierungsbelastungen
 - Berücksichtigung von Ressourcenmodellen, u.a.
 - Konzept des Kohärenzsinnns
 - Modell des Handlungsspielraums und der vollständigen Tätigkeit
- ❑ Forschungsstand zum Subjektiven Erleben von Arbeit
 - Arbeitsmotivation
 - Formen der Arbeits(un)zufriedenheit
 - Klassifikation von Arbeitsemotionen

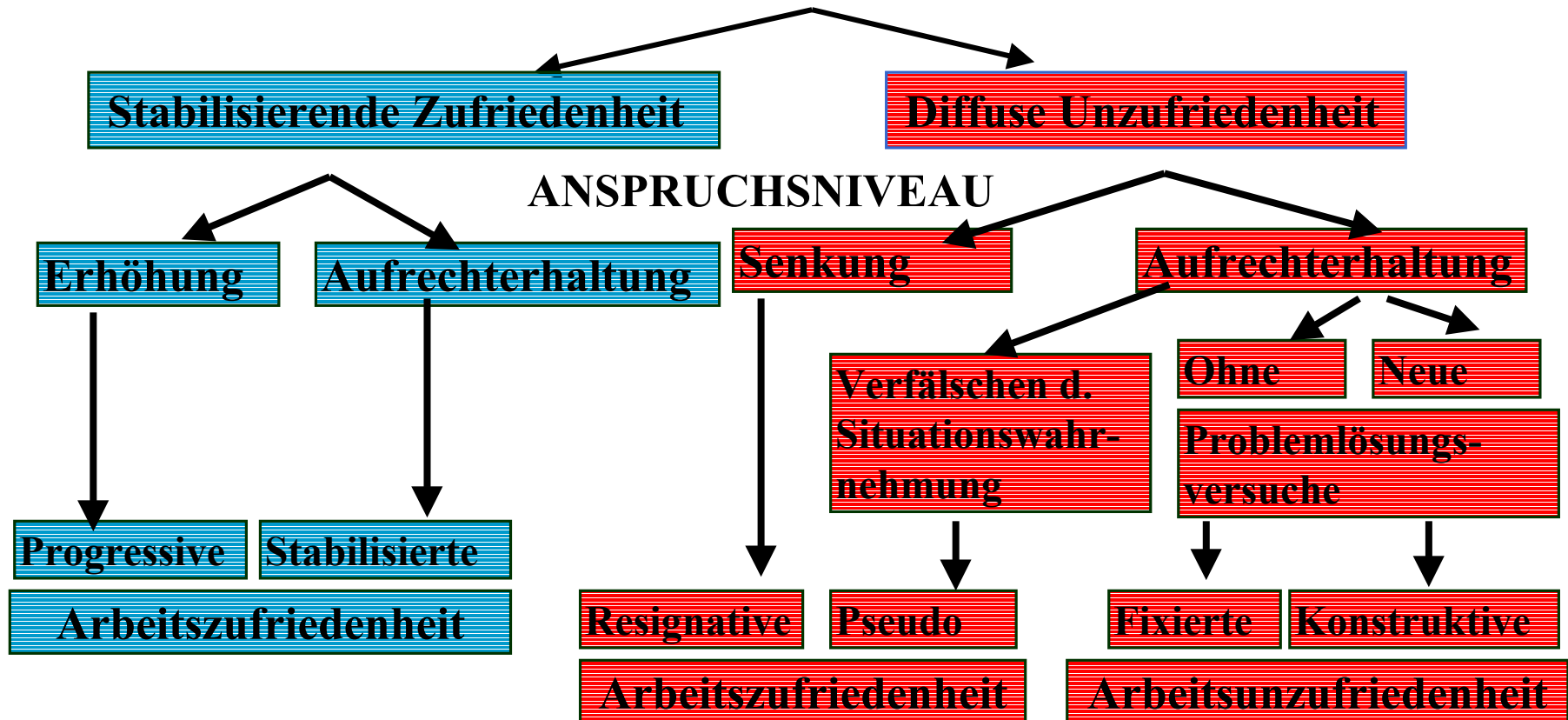
(2) Theoretische Grundlagen

- ❑ Arbeitszufriedenheit lässt sich als längerfristiger, wünschenswerter Gefühlszustand des Individuums auffassen, der sich aus der Erfüllung von Erwartungen, Motiven und Bedürfnissen ergibt. **Sie ist ein Resultat von individuellen Soll-Ist-Vergleichen:**
 - Ist-Wert: subjektiv wahrgenommene Arbeitssituation
 - Soll-Wert: subjektive, **veränderliche** Anspruchsniveau
- ❑ Statt von ‚der Arbeitszufriedenheit‘ zu sprechen, gilt es **qualitativ verschiedene Formen der Arbeitszufriedenheit** zu unterscheiden.

(2) Formen der Arbeitszufriedenheit als Ergebnis von Abwägungen & Verarbeitungen (Bruggemann, Ulich, u.a. 1975)

Differenz zwischen den individuellen Bedürfnissen/Erwartungen und den wahrgenommenen Merkmalen Arbeitssituation

?



(2) Entstehungsbedingungen von Arbeitszufriedenheit

Was verursacht Arbeits(un)zufriedenheit?

➤ ***Arbeitssituation***

- Arbeitsaufgabe (Vollständigkeit)
- Handlungsspielraum
- Vorgesetzte, KollegInnen (Anerkennung, Respekt, Unterstützung)
-

➤ ***Person***

- eigene Kompetenzen
- Interessen
-

➤ ***Bedingungen der außerberuflichen Lebenssituation***

- soziale Unterstützung, Anerkennung
- Kompetenz- und Rollenvielfalt
-

(3) Beobachtungsdimensionen

- ❑ Arbeitszeit
- ❑ Einkommen
- ❑ Qualifikation
- ❑ Anforderungsspektrum
- ❑ Beanspruchungsspektrum
- ❑ Gesundheitliche Beschwerden
- ❑ Einflussmöglichkeiten / Handlungsspielräume
- ❑ Erwerbsbiographie
- ❑ Beschäftigungssicherheit
- ❑ Familiäre Anforderungen/Belastungen (grob)
- ❑ Verhältnis von Erwerbsarbeit/ Reproduktionsarbeit/
Freizeit

(3) Potentiale der Untersuchung

- ❑ Sehr umfassendes Instrument (Fragebogen), das insbesondere den arbeitswissenschaftlichen Forschungsstand zur Arbeit im Dienstleistungsbereich berücksichtigt.
 - 16 Seiten aber sehr gute Resonanz (über 70% Rücklauf, etliche ‚Anmerkungen‘ auf den FB’s)
- ❑ Starke Berücksichtigung von „weichen Faktoren“ für das Erleben der Arbeit:
 - Führungsstil, innerbetriebliche Kommunikation, ..
 - Ermöglichung von Weiterentwicklung/ Qualifizierung
 - Berücksichtigung außerberuflicher Interessen & Anforderungen
- ❑ Betriebliche Befragungen können ebenfalls mit diesem Instrument durchgeführt werden. Vorteile:
 - Repräsentative Branchen- oder Sektorenvergleiche möglich;
 - Zusätzliche, vertiefende Befragungen – z.B. im Rahmen einer Gefährdungsanalyse – möglich.

„Was ist gute Arbeit?“

– Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen“

*Eine repräsentative Befragung im Auftrag der
Initiative neue Qualität in der Arbeit (INQA)*

Erste Ergebnisse Anfang Mai auf:

www.was-ist-gute-arbeit.de oder www.INQA.de



Internationales Institut für empirische Sozialökonomie

F I A

Forschungsteam
Internationaler Arbeitsmarkt Gesellschaft mbH

Infratest Sozialforschung