



FB Arbeitsgestaltung |
und Qualifizierungspolitik | **Vorstand**

Klaus Pickshaus



Neue Chancen für die IG Metall: Gute Arbeit – gute Bildung

**7. IG Metall Bildungstagung für Personal in der beruflichen Bildung,
30. Mai 2012 in Fulda**



- ▶ **Gemeinsame Herausforderungen**
- ▶ **Definitionen**
- ▶ **Urteil der Beschäftigten zu
Qualifizierungsmöglichkeiten**
- ▶ **Prekäre Arbeit begünstigt Innovationsfaulheit**
- ▶ **Ansatzpunkte für gute Arbeit und gute Bildung**



- ▶ **Zielsetzungen:**
 - **Gegen Verschleiß der Gesundheit und für Stärkung der Ressourcen (Qualifikation usw.)**
 - **nachhaltiger Umgang mit der Arbeitskraft, der Arbeitsfähigkeit und Qualifikation sichert**

- ▶ **Konfrontation mit Strategien:**
 - **der Kurzfristökonomie und des Cost Cutting**
 - **charakterisiert durch mangelnde Langfristigkeit bei Personal- und Qualifikationsentwicklung sowie Arbeitsgestaltung**

- ▶ **Herausforderungen für gute Arbeit und gute Bildung**
 - **Umbruch der Arbeitsgesellschaft**
 - **Demografischer Wandel**



**Gut gestaltete Arbeitstätigkeiten sind z.B. gekennzeichnet durch:
(Auszüge nach Prof. E. Ulich)**

- ▶ **Erfahrungen und Fähigkeiten berücksichtigen**
- ▶ **Arbeitsaufgaben als vollständige und sinnvolle Arbeitseinheiten sicherstellen**
- ▶ **Beitrag der Arbeitsaufgaben zum Gesamtergebnis erkennbar machen**
- ▶ **Abwechslung von Arbeitstätigkeiten**
- ▶ **Autonomie: angemessenes Maß an Freiheit und Selbständigkeit**
- ▶ **Lernmöglichkeiten: Fertigkeiten und Fähigkeiten weiter entwickeln**
- ▶ **Vermeidung von Über- und Unterforderung**
- ▶ **Vermeidung von repetitiven Aufgaben und Monotonie**
- ▶ **soziale und funktionale Kontaktmöglichkeiten**

Quelle: DIN EN 614-2 (2008) – Ergonomische Gestaltungsgrundsätze

Kernansprüche an gute Arbeit (DGB-Index Gute Arbeit)



FB Arbeitsgestaltung
und Qualifizierungspolitik | Vorstand

Gute Arbeit aus Sicht der Beschäftigten – das Anspruchsniveau

Kernansprüche:

- * Sicherheit des Arbeitsplatzes und ausreichendes Einkommen
- * Klarer Informationsfluss
- * Respekt in der Arbeit
- * gute Arbeitsgestaltung
- * Qualifizierung und Entwicklungsmöglichkeiten
- * keine Leistungsüberforderung

Rang		äußerst/ sehr wichtig	wichtig	weniger/ nicht wichtig
1	Gute berufliche Zukunftsaussichten/ Arbeitsplatzsicherheit	85%	12%	3%
2	Klarer und umfassender Informationsfluss	85%	14%	1%
3	Gute Gestaltung der emotionalen Anforderungen/ Respekt	84%	15%	1%
4	Ausreichendes und leistungsgerechtes Einkommen	82%	17%	1%
5	Gute Gestaltung der körperlichen Anforderungen	74%	23%	3%
6	Gute Qualifizierungs- & Entwicklungsmöglichkeiten	70%	26%	3%
7	Angemessene Arbeitsintensität	68%	29%	3%
8	Wertschätzender & unterstützender Führungsstil	68%	27%	5%
9	Hohe Kollegialität (Hilfe & Unterstützung bei Bedarf)	65%	30%	5%
10	Gutes Betriebsklima	65%	30%	5%



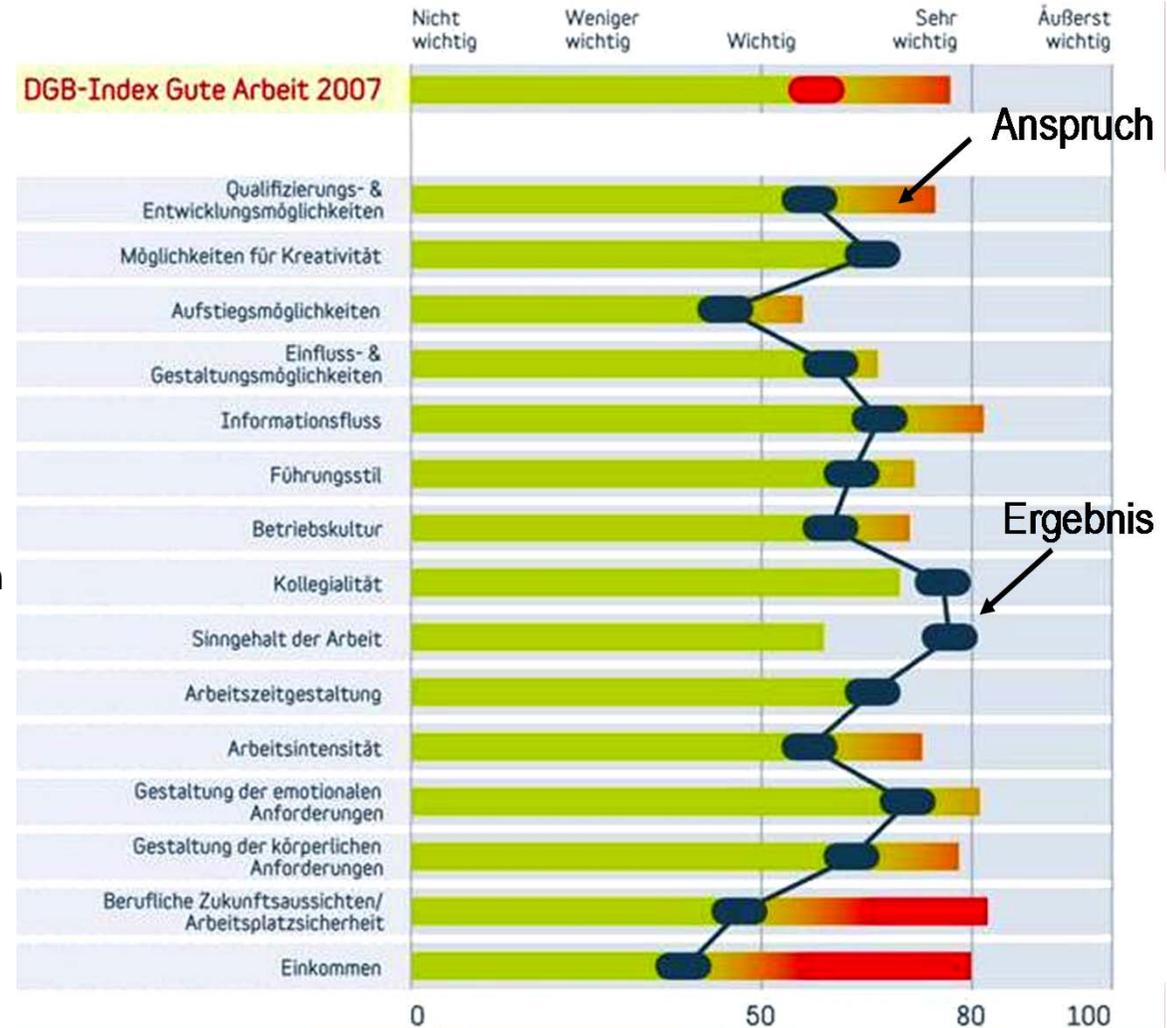
© 2007 DGB-Index Gute Arbeit

Die Sicht der Beschäftigten: Ansprüche und Realität



FB Arbeitsgestaltung
und Qualifizierungspolitik | Vorstand

- ▶ In welchen Arbeitsdimensionen decken sich Anspruch und Realität weitgehend, wo klaffen Anspruchslücken?
- ▶ Am schlechtesten bewerten die Beschäftigten
 - ihre Einkommenssituation,
 - ihre Aufstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten und
 - ihre Arbeitsplatzsicherheit.
- ▶ Die besten Noten geben sie
 - dem Sinngehalt der Arbeit und
 - der Kollegialität.



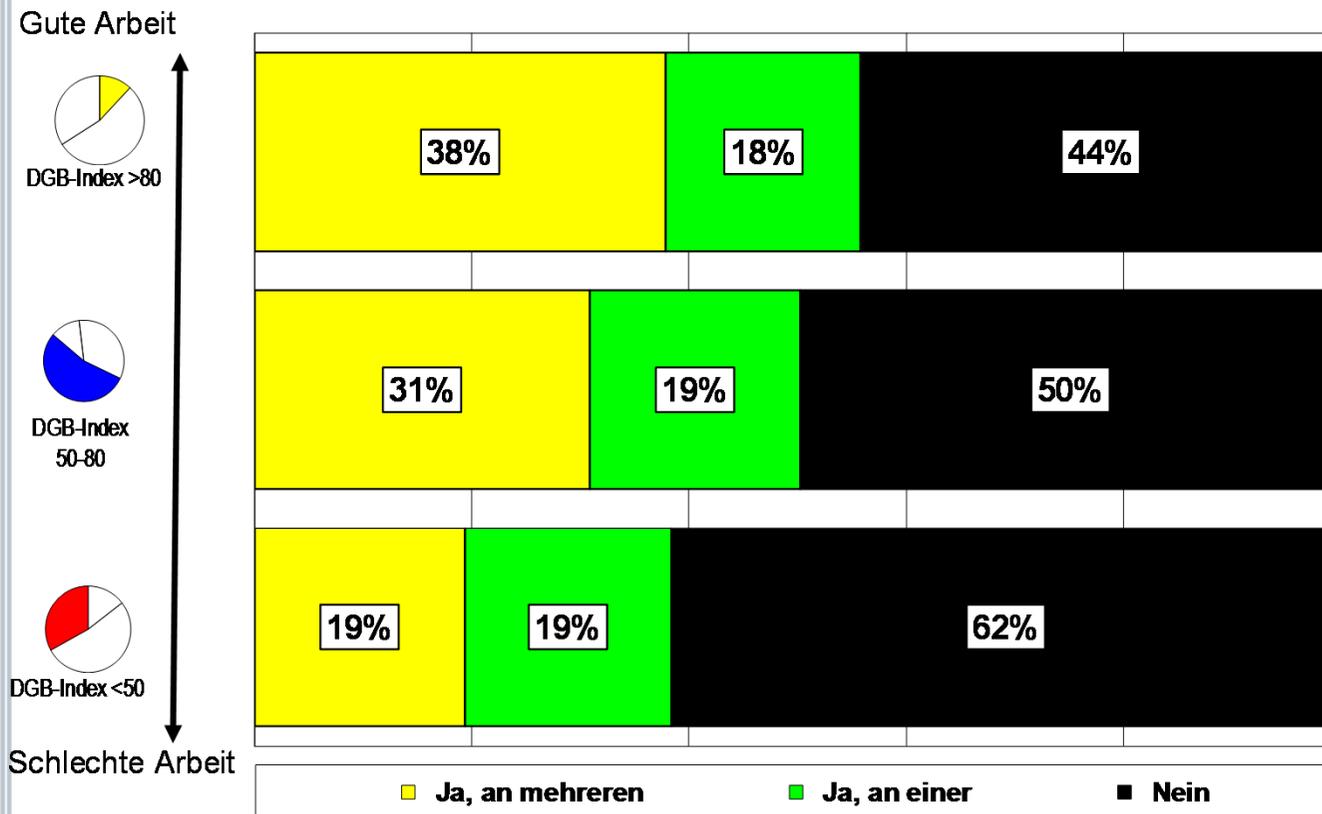
Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung im Kontext wahrgenommener Arbeitsqualität



FB Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik | Vorstand



Haben Sie in den letzten zwei Jahren einen oder mehrere Kurse oder Lehrgänge besucht, die Ihrer beruflichen Weiterbildung dienen?



Quelle:
DGB-Index Gute Arbeit,
2008, INIFES

DGB-Index Gute Arbeit

Lernförderlichkeit der Arbeit



FB Arbeitsgestaltung
und Qualifizierungspolitik | Vorstand

„Ermöglicht es Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?“ (Angaben in Prozent)

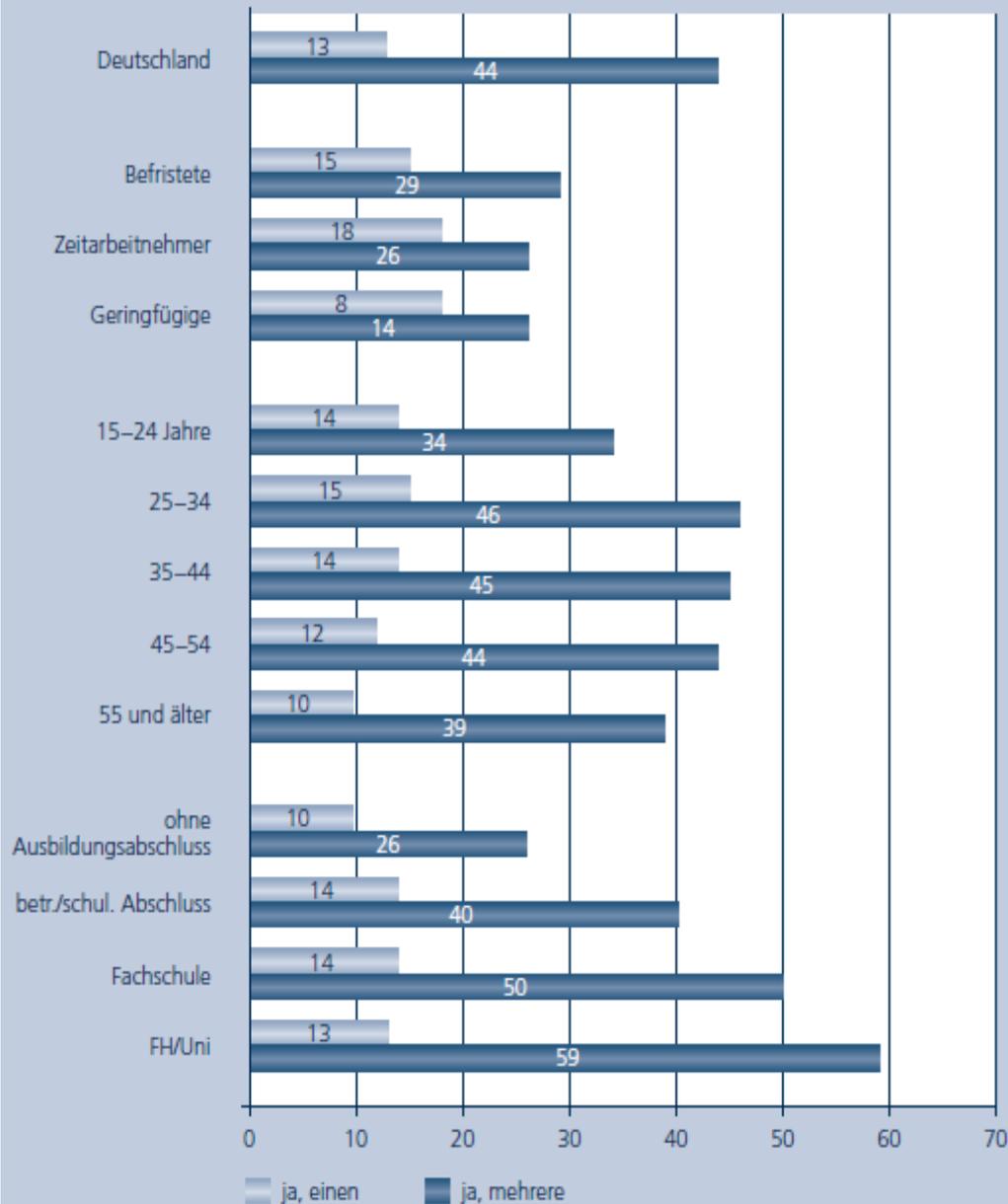
	Insgesamt	Alter		
		Bis 30 Jahre	31 bis unter 50 Jahre	50 Jahre und älter
In sehr hohem Maß	12	17	10	10
In hohem Maß	42	44	42	41
In geringem Maß	36	32	38	36
Gar nicht	10	7	10	13

Quelle: Eigene Darstellung nach DGB-Index Gute Arbeit 2008.

Mit zunehmendem Alter wird Lernförderlichkeit der Arbeit geringer eingeschätzt.



Teilnahme an Kursen oder Lehrgängen zur beruflichen Weiterbildung in den letzten zwei Jahren in und außerhalb des Betriebes (Angaben in Prozent)



Quelle: Eigene Berechnungen nach BIBB/BAuA-Erhebung 2005/06.

Stand der Weiterbildung:

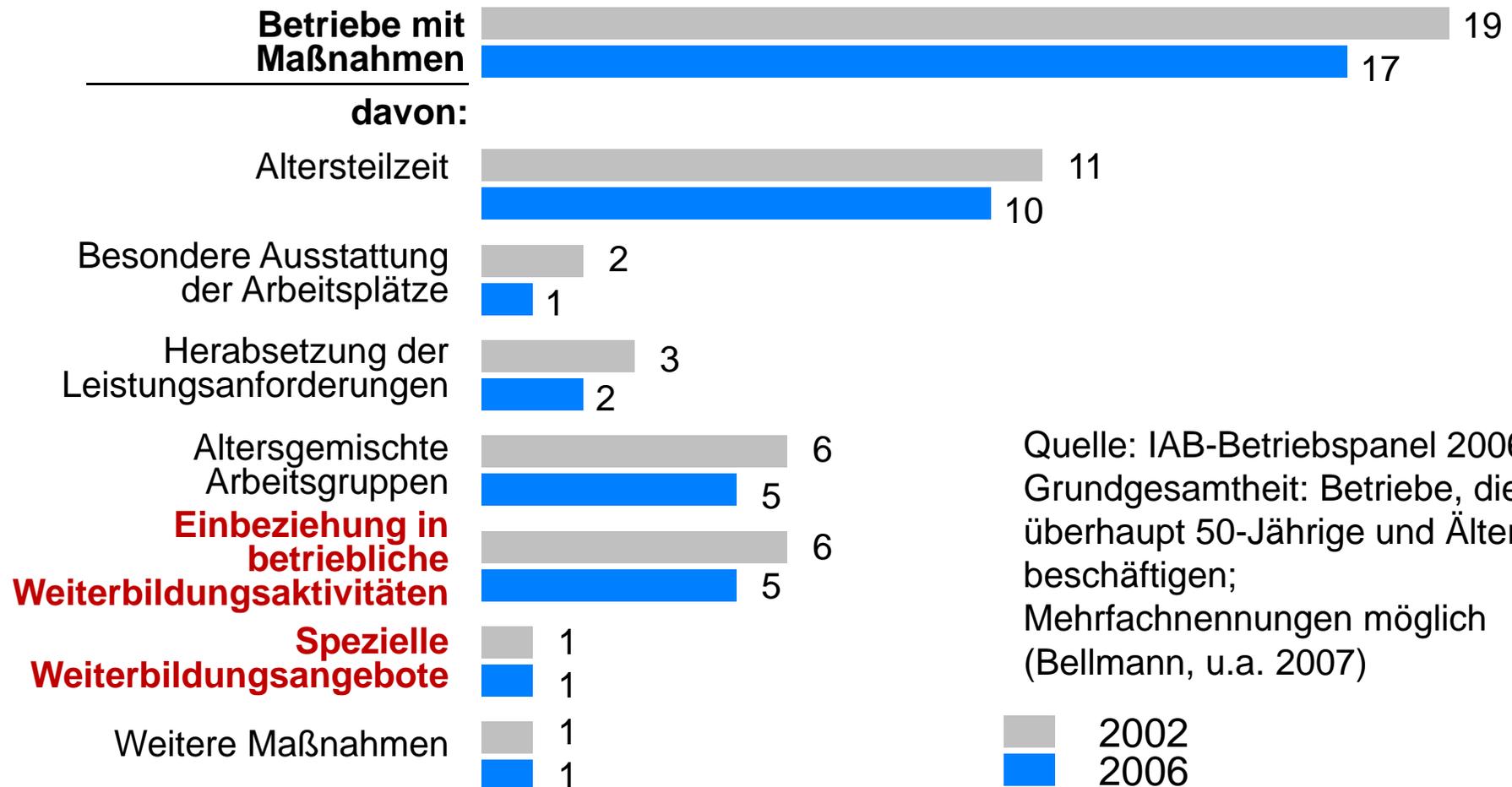
* nach Arbeitsverhältnissen

* nach Alterskohorten

* nach Ausbildungsniveau

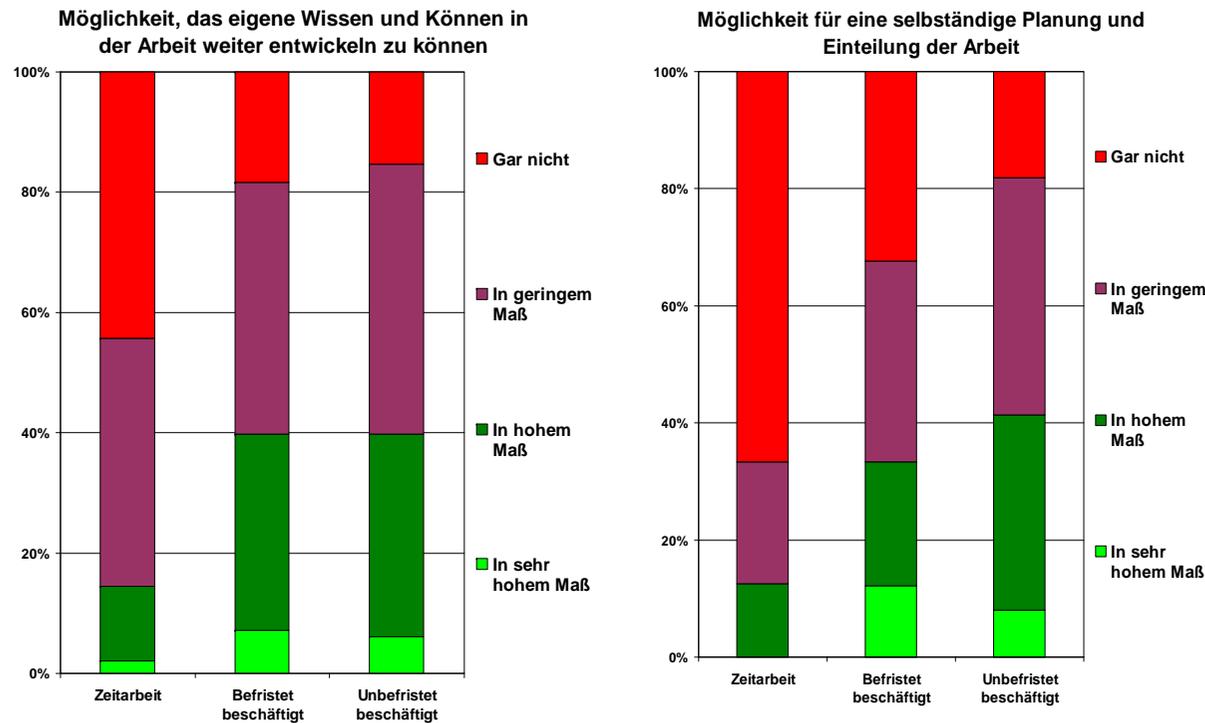


Betriebliche Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer (Angaben in %)





Lernförderliche Arbeit im Kontext des Beschäftigungsverhältnis (I)



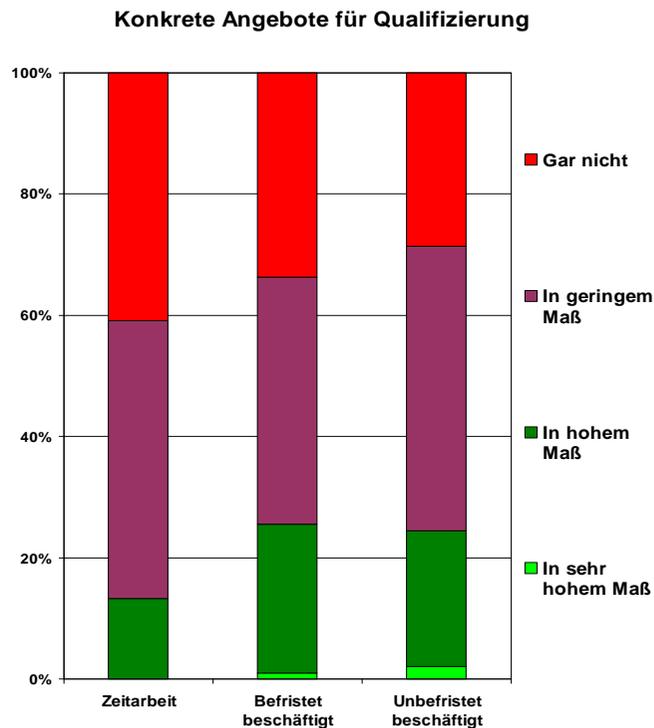
Quelle: DGB-Befragung Index Gute Arbeit, Berechnungen: Tatjana Fuchs (INIFES)

Leiharbeit und Befristete: Angebote für Qualifizierung?



FB Arbeitsgestaltung
und Qualifizierungspolitik | Vorstand

Lernförderliche Arbeit im Kontext des Beschäftigungsverhältnis (II)



**Keine oder
wenige
Qualifizierungsange-
bote für
prekär
Beschäftigte**

Quelle: DGB-Befragung Index Gute Arbeit, Berechnungen: Tatjana Fuchs (INIFES)

Ansatzpunkte für Gute Arbeit und gute Bildung



FB Arbeitsgestaltung
und Qualifizierungspolitik | Vorstand

- ▶ **Arbeitspolitische Trends sind Basis für Ausbildung und Qualifikation:**
 - **Zum Teil steigende Anforderungen**
 - **Zum Teil Retaylorisierung und Zerstückelung der Arbeit**
 - **Zunahme von „Jedermannsarbeit“ oder Sicherung von Facharbeit?**
- ▶ **Ausbildungsinhalte: Kompetenzen in Arbeitsgestaltung und Prävention**
- ▶ **Kampagne „Arbeit: Sicher und fair“: Qualifizierung für prekär Beschäftigte (TV-Entwurf Qualifizierung für Leiharbeit)**
- ▶ **Anti-Stress-Initiative: mangelnde Qualifizierung ist Risikopunkt bei Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG)**
- ▶ **„Demografischer Interessenausgleich“ im Rahmen der Kampagne „Gute Arbeit – Gut in Rente“: Ermittlung der Qualifikationsbedarfe und langfristige Personalplanung als Eckpunkte**



FB Arbeitsgestaltung
und Qualifizierungspolitik | Vorstand

Vielen Dank

