
Gute Arbeit in guten Unternehmen

Antworten aus der
Gesundheitswirtschaft,
der Automobil- und Stahlindustrie und
der Raumfahrt-Technologie

Das Projekt
GAWIS

Gute Arbeit in der WISsensgesellschaft

- Ziele und Kontext
- Projektpartner
- Projektdesign

Beispiel Gesundheitswirtschaft

- Großklinikum der Gesundheit Nord GmbH
(Klinikum Bremen-Ost; 36 Interviews)
- Unsicherheit durch Umbruchsituation
- Zwischen Tradition und Innovation
- Hoher Stellenwert von Gestaltungsmöglichkeiten,
Anerkennung/ Feedback, Umsetzung des eigenen
Anspruchs an die Tätigkeit

Beispiel Automobilindustrie (1)

- Großunternehmen
(DaimlerChrysler; 27 Interviews)
- Strukturelle Veränderungen
- ‚Zielgerichtete‘ Karrieren
- Produktstolz und Arbeitgeber-Reputation
- Entwicklungsmöglichkeiten und Beschäftigungsfähigkeit/
Employability

Beispiel Automobilindustrie (2)

- Kommunikation und Kooperation
- Beteiligungsmöglichkeiten und Management-Strukturen
- Kulturwechsel bei der Arbeitszeit
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Beispiel Stahlindustrie

- Traditionelle Großindustrie
(Arcelor-Mittal/ Stahlwerke Bremen; 11 Interviews)
- Langjährige Erfahrung mit Personalabbau und Restrukturierung
- Neues Selbstbewusstsein in ‚Boom-Industrie‘
- Innovation - Herausforderung - Beteiligung
Auswirkungen betrieblicher Projekte

Beispiel Raumfahrt-Technologie (1)

- High-Tech Bereich (10 Interviews)
mit hochqualifizierten Naturwissenschaftlern und Ingenieuren
- Kontinuierliches Firmenwachstum
- Selbständige Organisation von komplexen Arbeitsaufgaben
- Große Arbeitsumfänge und hoher Spezialisierungsgrad

Raumfahrt-Technologie (2)

- Hohes Maß an Autonomie und Eigenverantwortung
- Flache Hierarchien
- Wechselnde Teamzusammensetzungen mit wechselnden Leitungsfunktionen
- Stolz auf eigene und Firmenerfolge
- Unsicherheit wegen Veränderungen durch betriebliche Expansion

Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit

- Überwiegend hochqualifizierte Beschäftigte in höheren Einkommensdimensionen
- Relative Zufriedenheit mit den Einkommen; Ausnahmen: Assistenz- und Stationsärzte, jüngeres Pflegepersonal und – auf der Vergleichsebene – OHB
- Hoher Informationsstand über vergleichbare Einkommen in der Branche
- Sichere Arbeitsplätze und gute Arbeitsmarktpositionierung/ Beschäftigungsfähigkeit

Gestaltungsfreiheit und Autonomie

- Basismerkmal von Wissensarbeit –
wird von den Beschäftigten vorausgesetzt
- Grundprinzip der Arbeitsorganisation
- Zentrale Dimension für Arbeitszufriedenheit und
Beschäftigungsfähigkeit
- In verschiedenen Umfängen und Ausprägungen überall
im Sample zu finden

Qualifizierung

- Qualifizierung erfolgt durch die Arbeit selbst
- Bestandteil von Unternehmenskultur und Qualitätssicherung – teilweise aufgrund gesetzlicher Vorgaben
- Weiterbildung erfolgt häufig in eigener Initiative – manchmal auf eigene Kosten und in der Freizeit

Wertschätzung und Arbeitgeberreputation

- Überraschende Ergebnisse: Wertschätzung und Arbeitgeberreputation haben einen extrem hohen Stellenwert
- Die Anforderung an Wertschätzung wird von den Unternehmen berücksichtigt, aber nicht immer durchgehalten
- Gesellschaftliche Anerkennung der Tätigkeit als wichtiges Kriterium

Arbeitszeit / Vereinbarung Familie & Beruf

- Paradigmenwechsel: Abschied von der Überstunden-Kultur
- Realistische Einschätzung betrieblicher Notwendigkeiten als Grundlage
- Gute Balance zwischen Privat- und Berufsleben als wichtiger Punkt für Arbeitszufriedenheit und Motivation
- Überwiegend Zufriedenheit mit temporären Ausnahmen
- Ärzte als Sondergruppe

Querschnitt der Anforderungen der befragten Mitarbeiter

- Erhalt und Erweiterung von Gestaltungsfreiheit
- Stärkere Nutzung von Kreativitätspotentialen
- Mehr Chancen zu eigenverantwortlichem Handeln
- Langfristige Sicherung der Arbeitsplätze
- Verlässlichkeit von betrieblichen Entscheidungen verbessern
- Berücksichtigung ihrer Sachkompetenz in den Entscheidungsprozessen
- Realistische Ziele und Vorgaben (Kosten und Zeit)
- Verbesserung der sozialen Kompetenz von Führungskräften
- Weiterentwicklung einer positiven Betriebskultur
- Schnelle und strukturierte Informationspolitik

Gute Arbeit ...

- ist sinnvoll, interessant, innovativ & herausfordernd:
 - „Traut uns etwas zu“ – Kompetenz, Engagement und Beteiligung
- braucht Anerkennung & Wertschätzung:
 - „Wir wollen wissen, wo wir stehen“
 - Anerkennung, Feedback und Wertschätzung als Betriebskultur
- ist eingebettet in sichere & verlässliche Strukturen (Sicherheit des Arbeitsplatzes, leistungsgerechte Bezahlung, Entwicklungschancen):
 - „Wir brauchen Sicherheit, Perspektive und Leistungsgerechtigkeit“
 - Bestehendes erhalten (Fokus auf Erhalt)!
- ist Leistung ohne permanente Überforderung und (Zeit)Druck:
 - „Gemeinsam realistisch und erfolgsorientiert planen“
- ist abhängig von guter Kommunikation, Zusammenarbeit und Führungskompetenz:
 - „Ohne effektive Kommunikation geht es nicht!“
 - „Gutes Management ist fachlich und sozial ,topp“

FAZIT

Hauptkriterien:

- *Faires, existenzsicherndes Einkommen; ein sicherer Arbeitsplatz mit Perspektive*
- **Selbständigkeit/ Gestaltungsspielräume**
- **Sinn/ Abwechslung/ Herausforderung**
- **Erfolgserlebnisse/ Anerkennung**

- Handlungsfelder:
- **Mehr Aufmerksamkeit und Bewusstsein für ‚gute Arbeit‘ – subjektiv-individuell und gesellschaftlich-politisch**
- **Fokus auf Bildung/ Qualifizierung durch Arbeit**
- **Sozialpolitische Rahmenbedingungen**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Institut Arbeit & Wirtschaft (IAW)

Christiane Erdmann

Tel. 0421 218-9556

E-Mail cerdmann@iaw.uni-bremen.de

Ulrich Heisig

Tel. 0421 218-2197

E-Mail uheisig@iaw.uni-bremen.de

Helmut Spitzley

Tel. 0421 218-3085

E-Mail spitzley@iaw.uni-bremen.de

Gute Arbeit als Chance
Arbeitnehmerkammer Bremen - 28.11.2007

Christiane Erdmann
Ulrich Heisig
Helmut Spitzley