

„Wie lern- und entwicklungsförderlich sind Arbeitsplätze?“

Problemlandkarten mit dem Instrument LFI zur Unterstützung arbeitspolitischer Initiativen im Betrieb erstellen

Betriebsräte und Vertrauensleute wissen aus eigenem Erleben und aus der täglichen Erfahrung als Interessenvertretung der Beschäftigten, wie es um die Qualität der Arbeit und der Arbeitsplätze in den Betrieben bestellt ist.

Zum betrieblichen Alltag gehören u.a.:

- stupide Routinetätigkeiten, bis in alle Einzelheiten zerstückelte, kurzgetaktete Arbeit, haarklein vorgegebene Arbeitsabläufe sowie formalisierte Organisationsstrukturen
- begrenzte Handlungs- und Entscheidungsspielräume
- Leistungs- und Zeitdruck
- wenig oder eingeschränkte Gelegenheiten der Kommunikation untereinander und der Zusammenarbeit miteinander
- geringe Möglichkeiten der Beteiligung an Entscheidungen und Verbesserungen von Arbeitssituationen

Dadurch wird die Entwicklung der Persönlichkeit der Beschäftigten und die Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen verhindert.

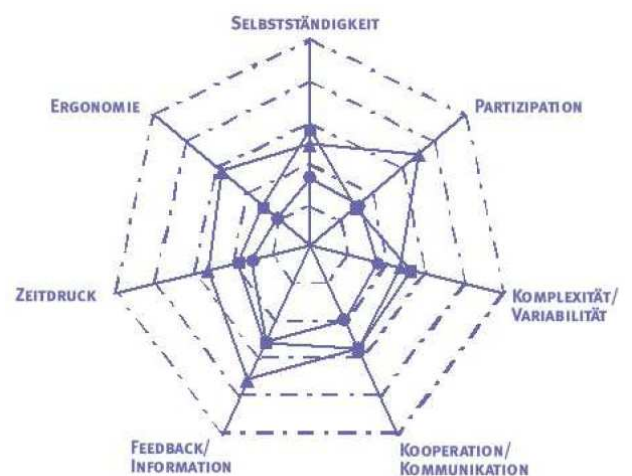
Unser Ziel ist es, im Bezirk die arbeitspolitischen Aktivitäten zu verstärken und umfassende Initiativen zur Verbesserung der Qualität der Arbeit in den Betrieben zu ergreifen.

Unterstützung für die Argumentation, dass bei der Weiterentwicklung von Arbeit etwas passieren muss, kam vor wenigen Monaten von dem anerkannten Forscher und früheren Präsidenten des Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung Prof. Dr. J. Kocka. Er zog

eine ernüchternde Bilanz, als er sagte: „Viele Arbeiten und Arbeitsverhältnisse sind trotz technologischen Wandels und trotz aller Versuche zur ‚Humanisierung der Arbeitswelt‘ (...) bis auf Weiteres nicht gut geeignet, Selbstverwirklichung zu ermöglichen und Lebenssinn zu begründen.“ Und er rief auf: „Man kann - und sollte - für weitere Verbesserungen kämpfen und Plackerei, Routine und Entfremdung in der Arbeit weiter reduzieren.“

Dafür ist der Blick auf weitere Aspekte zu legen, die die Qualität von Arbeit betreffen.

„kompetenz&innovation.bawü“ hat mit dem renommierten Arbeitswissenschaftler Prof. Dr. E. Frieling ein Instrument zur Analyse der Anforderungen und der Lernförderlichkeit von Arbeitsaufgaben entwickelt. Dieses wurde mit Experten sowie mit Kolleginnen und Kollegen aus Betriebsräten getestet. Das Instrument beinhaltet auch eine ergonomische Situationsanalyse am Arbeitsplatz.



Die Kriterien zur Bewertung der Lernförderlichkeit von Arbeitsplätzen

Ein wichtiger Ansatz zur Kompetenzentwicklung ist das Lernen im Prozess der Arbeit. Daher spielt die Arbeitsgestaltung eine wichtige Rolle, z. B. im Bereich der Arbeitsorganisation und Arbeitsaufgabe. Auch die ergonomische Gestaltung der Arbeitsumgebung ist zu berücksichtigen, z. B. Beleuchtung, Lärm, Klima, Schwingungen und Gefahrstoffe.

Was leistet das „Instrument zur Analyse der Anforderungen und der Lernförderlichkeit von Arbeitsaufgaben sowie zur ergonomischen Situationsanalyse am Arbeitsplatz“ (LFI)?

Im Zentrum des LFI stehen die bedeutsamen Aspekte „Spielräume bei der Arbeit“, „Ganzheitlichkeit der Tätigkeiten“, „Grad der Selbstständigkeit“, „Partizipation“, „Zusammenarbeit der Kolleginnen und Kollegen untereinander“, „Kommunikation“ sowie „Information und Feedback am Arbeitsplatz“.

- Mit dem Instrument können Betriebsräte gemeinsam mit Vertrauensleuten den Zustand von Arbeitsplätzen analysieren, miteinander vergleichen und Problemlandkarten erstellen.
- Mit Problemlandkarten wird es Betriebsräten und Vertrauensleuten möglich, kritische Situationen und Bedingungen für die persönliche Entwicklung der Beschäftigten am Arbeitsplatz aufzudecken sowie den akuten Handlungsbedarf zu erkennen.
- Betriebsräte und Vertrauensleute können daraus Handlungsschwerpunkte ableiten und konkrete Forderungen zur Gestaltung von Arbeitsplätzen formulieren. Sie können gemeinsam aktiv werden zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.
- Die Gestaltung von Arbeitsplätzen ist nicht konfliktfrei. Die Problemlandkarten sind eine gute Grundlage beim Vorbereiten und Führen von konflikthaltigen Aushandlungsprozessen über die Qualität der Arbeit.

Wir stehen Euch für weitere Informationen zur Verfügung und stellen das Instrument ausführlich in der Verwaltungsstelle und im Betriebsrat vor:

Sara Bickelhaupt
Fon: 0711 / 577 69 21
Mail: sara.bickelhaupt@kompetenz-innovation.de

Hermann Novak
Mail: hermann.novak@kompetenz-innovation.de

Um die Lernförderlichkeit der Arbeit zu erfassen, zu bewerten und daraus den Handlungsbedarf zu erkennen, werden die einzelnen Aspekte jeweils auf einer Rot-Gelb-Grün-Skala eingestuft und angekreuzt.

1. Selbstständigkeit		(fast) nie / selten	etwas selten	etwas häufig	häufig / fast immer
Zeitliche Freiheitsgrade		1	2	3	4
1.1	Fertigstellung-, Abgabe- oder Weiterleitungstermine von Aufträgen / Teilaufträgen an nachfolgende Abteilungen können selbstständig festgelegt werden.				
1.2	Die Arbeitsgeschwindigkeit kann selbstständig bestimmt werden.				
Handlungs- und Entscheidungsspielraum		1	2	3	4
1.3	In welcher Reihenfolge die einzelnen Arbeitsschritte ausgeführt werden, kann selbstständig festgelegt werden.				
1.4	Die Vorgehensweise, also wie bzw. in welcher Art und Weise die Arbeit ausgeführt wird, kann selbstständig festgelegt werden.				
1.5	Die Reihenfolge von Arbeitsaufträgen kann von Beschäftigten im Verlauf eines Tages oder Woche selbst flexibel festgelegt werden.				
1.6	Die Arbeitsmitteln / Werkzeuge können selbstständig ausgewählt werden.				
1.7	Die Häufigkeit der Qualitätsprüfung (Fremd- und/oder Selbstkontrolle) kann selbstständig festgelegt werden.				

Das Instrument zur Analyse der Anforderungen und der Lernförderlichkeit (Auszug)

Arbeitsbereich / Kostenstelle

1. Selbstständigkeit		(fast) nie / selten	etwas selten	etwas häufig	häufig / fast immer
Zeitliche Freiheitsgrade		1	2	3	4
1.1	Fertigstellung-, Abgabe- oder Weiterleitungstermine von Aufträgen / Teilaufträgen an nachfolgende Abteilungen können selbstständig festgelegt werden.		■	■	■
1.2	Die Arbeitsgeschwindigkeit kann selbstständig bestimmt werden.		■	■	■
Handlungs- und Entscheidungsspielraum		1	2	3	4
1.3	In welcher Reihenfolge die einzelnen Arbeitsschritte ausgeführt werden, kann selbstständig festgelegt werden.	■	■	■	■
1.4	Die Vorgehensweise, also wie bzw. in welcher Art und Weise die Arbeit ausgeführt wird, kann selbstständig festgelegt werden.	■	■	■	■
1.5	Die Reihenfolge von Arbeitsaufträgen kann von Beschäftigten im Verlauf eines Tages oder Woche selbst flexibel festgelegt werden.	■	■	■	■
1.6	Die Arbeitsmitteln / Werkzeuge können selbstständig ausgewählt werden.	■	■	■	■
1.7	Die Häufigkeit der Qualitätsprüfung (Fremd- und/oder Selbstkontrolle) kann selbstständig festgelegt werden.	■	■	■	■

Das ausgefüllte Instrument: Auswertungsbeispiel aus dem Testlauf

Bei der Auswertung im Rahmen eines Testlaufs stellten Betriebsräte mit großem Erstaunen fest, dass unterschiedliche Antworten auf gleiche Fragen gegeben wurden, obwohl es sich jeweils um den ein- und denselben Arbeitsplatz mit gleicher Technik und gleichem Ablauf gehandelt hat. Die Frage lautet: „Welche Erklärungen gibt es dafür?“ Das Instrument sensibilisiert dafür hinter die Kulissen der Fabrik, der Kostenstellen und der Schichten zu schauen.

Mit der Analyse der Gründe für das Zustandekommen der Differenzen und der Untersuchung der verschiedenen Einflussgrößen wird ein umfassender Einstieg in eine betriebliche Arbeits- und Kulturdebatte möglich.

Das Instrument leistet einen hervorragenden Beitrag bei der Entwicklung und Umsetzung arbeitspolitischer Initiativen in den Betrieben.