

Das Instrument „Gute-Arbeit-Ampel“ dient dazu, die Arbeitsbedingungen aus Sicht der Mitarbeitenden in Ihrem Unternehmen/ in Ihrem Verantwortungsbereich/ in Ihrem Team (...) zu analysieren, transparent zu machen und zu diskutieren.

Für eine produktive Auseinandersetzung mit dieser Thematik, ist es wichtig, dass alle Beteiligten ein gemeinsames Verständnis der Dimensionen Guter Arbeit teilen. Hier finden Sie zwei ergänzende Materialien, die Ihnen bei der Anwendung dieses Instrument eine Orientierung bieten sollen:

- 1. Eine Matrix-Vorlage zur Bewertung zentraler Dimensionen Guter Arbeit, die Sie auf ein Plakat übertragen können**
- 2. Erläuterungen zu den unterschiedlichen Dimensionen Guter Arbeit**

1. Matrixvorlage

Dimensionen für Gute Arbeit				
	sehr gut / gut	zufriedenstellend	verbesserungswürdig	
• Berufliche Entwicklungschancen	●	●●		●●
• Qualifizierung / Einarbeitung	●●●●			
• Anerkennung / Wertschätzung	●	●●		
• Leistung + Entgelt	●●●●			
• Beteiligung	●●	●●		
• Entscheidungsspielräume	●	●●		
• Gesundheitserhalt	●●	●	●	
• Arbeitsplatzsicherheit	●●●●			
• Arbeitszeitgestaltung	●●	●●		
• Balance von Arbeit + Privatleben	●	●●		●●
• ...				

2. Erläuterungen zu unterschiedlichen Dimensionen Guter Arbeit

KERNDIMENSIONEN GUTER ARBEIT

Gute Arbeit wird als menschenwürdige, das heißt als existenzsichernde, persönlichkeits- und gesundheitsförderliche Erwerbsarbeit verstanden, die Erwerbstätige gegenüber Risiken des Arbeitslebens (z. B. Arbeitsunfälle, Arbeitslosigkeit) absichert und ihnen eine Vereinbarkeit der Erwerbstätigkeit mit anderen Lebensbereichen (z. B. Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) ermöglicht.

Bei den nachfolgenden Kerndimensionen Guter Arbeit geht es um eine persönlichkeits- und gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung (Ulich 2007, S. 165 ff.), die um Merkmalsbereiche der Gefährdungsbeurteilung (GDA 2016, S. 17-19) ergänzt wird:

Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten: Die Arbeitsaufgaben sind so zu gestalten, dass sie Lernprozesse ermöglichen. Das heißt, dass Qualifikationen und Kompetenzen eingesetzt, erweitert und neu erworben werden können. Hierfür sollte ausreichend Zeit vorhanden sein und ein geeigneter Rahmen geschaffen werden – zum Beispiel in Form betrieblicher Einarbeitungskonzepte.

Einarbeitung und Qualifizierung: Neue Mitarbeitende sollten zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses eine ausführliche und auf den jeweiligen Tätigkeits- und Verantwortungsbereich zugeschnittene Einarbeitung erfahren und betriebliche Ansprechpartner_innen zugewiesen bekommen. Um die fortwährende Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden zu unterstützen, gilt es, geeignete Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten oder zu fördern.

Möglichkeiten der sozialen Unterstützung: Um Probleme gemeinsam bewältigen zu können, sollten in jedem Unternehmen Unterstützungsmöglichkeiten vorhanden sein. Unterstützung kann durch Kolleginnen und Kollegen sowie Führungskräfte erfolgen.

Soziale Anerkennung und Wertschätzung: Zwischen Unternehmen bzw. Führungskräften und Mitarbeitenden sollte ein ausgewogenes Verhältnis zwischen eingebrachter Arbeitsleistung und Gegenleistung bestehen (z. B. hohe Beschäftigungssicherheit und Aufstiegschancen bei hohem Arbeitsengagement) (Siegrist 2015). Zudem tragen Feedback und eine wertschätzende Kommunikation gegenüber Mitarbeitenden zur Anerkennung bei.

Leistung und Entgelt: Beschäftigte sollen ein ihrer Leistung entsprechendes Entgelt erhalten.

Beteiligung an der Arbeitsgestaltung: Beschäftigte sollten Möglichkeiten erhalten, sich an der Gestaltung von Arbeitsaufgaben, -zeiten, -prozessen und -strukturen zu beteiligen, um dabei ihre Interessen und Bedürfnisse einzubringen.

Verhandlungsautonomie: Wenn Beschäftigte und ihre betrieblichen Interessenvertretungen auf die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit Einfluss nehmen können, sich beispielsweise an der Entwicklung und Überprüfung von Zielvorgaben und der verfügbaren Ressourcen beteiligen, liegt Verhandlungsautonomie vor.

Arbeitsbezogene Autonomiespielräume: Diese liegen vor, wenn Beschäftigte auf individueller Ebene sowie im Team ihre Arbeit selbst organisieren und Entscheidungen selbstständig treffen können.

Erhalt bzw. Förderung der physischen und psychischen Gesundheit von Beschäftigten: Je nach Unternehmensgröße und -art sollten geeignete Strukturen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der betrieblichen Gesundheitsförderung und des betrieblichen Eingliederungsmanagements geschaffen werden (Feldes et al. 2016; Faller 2017), die dazu dienen die physische wie psychische Gesundheit der Beschäftigten und damit auch ihre Arbeits- und Leistungsfähigkeit zu fördern und zu erhalten. Dies schließt den Erhalt der körperlichen und psychischen Unversehrtheit der Mitarbeitenden durch geeignete Maßnahmen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes ein.

Arbeitsplatzsicherheit: Dieser Aspekt umfasst zwei unterschiedliche Dimensionen: einerseits die soziale Absicherung durch unbefristete Beschäftigung sicherzustellen, und andererseits Beschäftigten die Möglichkeit zu bieten, ihre vorhandene Arbeitstätigkeiten weiterhin ausüben zu können. Falls dies nicht möglich ist, sollten Beschäftigte durch Unternehmen darin unterstützt werden, sich neues Wissen für neue Arbeitstätigkeiten aneignen zu können.

Menschengerechte Gestaltung der Arbeitszeit: Ungünstig gestaltete Schichtarbeit, häufige Nachtarbeit, oft wechselnde Arbeitszeiten, Arbeiten auf Abruf sowie überlange Arbeitszeiten sollten vermieden werden.

Pausen und Reflexionszeiten vorsehen: Arbeitspausen und Kurzpausen fördern die Erholung und den Erhalt der Leistungsfähigkeit von Beschäftigten. Reflexionszeiten in der Arbeitszeit, wie Zeiten für kollegiale Fallberatung oder Einzel- und Teamsupervision, unterstützen Beschäftigte dabei, emotionale Arbeitsbelastungen zu bewältigen, bieten Freiräume für stressfreies Nachdenken und für die Reflexion der eigenen Arbeits- und Berufsrolle.

Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit anderen Lebensbereichen: Sowohl die Arbeit als auch die Arbeitszeit sollten so gestaltet sein, dass sie Mitarbeitenden ermöglichen, Erwerbsarbeit mit anderen Lebensbereichen zu vereinen.

Sinnhaftigkeit der Arbeit: Die Arbeitsaufgaben sollten so gestaltet sein, dass sie Mitarbeitenden ein Sinnerleben ermöglichen. Beteiligung der Beschäftigten an dieser Gestaltung sowie sozialverträgliche und ökologische Produkte und Dienstleistungen mit hohem gesellschaftlichen Nutzen stärken das Erleben von Sinnhaftigkeit in der Arbeit.

Schutz der Mitarbeitenden vor Diskriminierung und Herabwürdigung: Damit Mitarbeitende und Führungskräfte frei von Diskriminierung ihrer Arbeit nachkommen können, sind geeignete Maßnahmen umzusetzen (z. B. Förderung von Geschlechtergerechtigkeit, Beratungsstellen, Schulungsprogramme für einen respektvollen Umgang untereinander etc.).