

Betriebsklima und Gute Arbeit

Kurzbeschreibung eines Forschungsprojekts

„Betriebsklima und Gute Arbeit“ ist ein Forschungsprojekt an der Sozialforschungsstelle, Technische Universität Dortmund

Das Projekt wird gefördert aus Mitteln der Hans-Böckler-Stiftung (Nr. 2009-231-3) www.boeckler.de/358.html#S-2009-231-3

**Hans Böckler
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.


Projektbearbeitung:
Dr. Edelgard Kutzner
Dr. Klaus Kock

Adresse:
TU Dortmund
Sozialforschungsstelle
Evinger Platz 17
44339 Dortmund

Telefon:
(0231) 8596-231 (Kutzner)
(0231) 8596-143 (Kock)
(0231) 8596-140 (Sekretariat)

E-Mail:
kutzner@sfs-dortmund.de
kock@sfs-dortmund.de

Projekt-Homepage:
www.werkstadt-dortmund.de/betriebsklima

 technische universität
dortmund



Das Betriebsklima ist in letzter Zeit wieder zu einem viel diskutierten Thema geworden, innerhalb und außerhalb der Unternehmen. In Meinungsumfragen ebenso wie in Debatten über Belastungen am Arbeitsplatz wird seine Bedeutung betont. „Betriebsklima“ meint - ganz allgemein gesagt - die Qualität des Miteinander bei der täglichen Arbeit. Gutes Betriebsklima ist die soziale Dimension guter Arbeit.

Ziele und Fragestellungen

Um ein gutes Betriebsklima zu erzeugen, reicht ein einfaches „Seid nett zueinander“ allerdings nicht aus. Es müssen Handlungen, Routinen und Strukturen untersucht und gegebenenfalls verändert werden. Hier setzt das Forschungsprojekt „Betriebsklima und Gute Arbeit“ an. Im Sinne guter Arbeit möchten wir Voraussetzungen und Gestaltungsansätze herausarbeiten, die eine verbesserte Kooperation und effizienteres Arbeiten ermöglichen.

Konkret soll untersucht werden:

- Was wird unter Betriebsklima verstanden?
- Wie ist die Qualität des jeweiligen Betriebsklimas?
- Wie entsteht schlechtes oder gutes Betriebsklima?
- Welche Faktoren in den täglichen Arbeitsprozessen sind von Bedeutung?

- Wie beeinflusst Betriebsklima die Arbeit?
- Wie kann gutes Betriebsklima erhalten und schlechtes Betriebsklima verbessert werden?

Praktischer Nutzen

Bereits während der Untersuchung werden in den beteiligten Unternehmen und Einrichtungen Zwischenergebnisse zur Diskussion gestellt. Es besteht also schon während der Untersuchung die Möglichkeit, von den Projektergebnissen zu profitieren.

Die Ergebnisse der Untersuchung liefern unter anderem:

- Erkenntnisse über das jeweilige Betriebsklima,
- Möglichkeiten und Instrumente zur Betriebsklima-Analyse.
- Anhaltspunkte zur Gestaltung des Betriebsklimas,
- neue Methoden des betrieblichen Dialogs.

Methodisches Vorgehen

Kern der Untersuchung sind Fallstudien in sechs Betrieben und Einrichtungen aus unterschiedlichen Branchen. Berücksichtigt wird auch, wenn sich das Klima im Betrieb von Abteilung zu Abteilung unterscheidet.

Die Fallstudien beinhalten einen vielfältigen Methodenmix:

- Gespräche und Interviews mit Vertreter/innen der Geschäftsführung, der Interessenvertretung (sofern vorhanden), Abteilungsleiter/innen, Arbeitsschutz- und Gleichstellungsbeauftragten,
- Interviews und Gruppendiskussionen mit Beschäftigten,
- Betriebsbesichtigungen und -beobachtungen,
- Auswertung schriftlicher Dokumente wie Beschäftigtenstatistiken und Betriebsvereinbarungen,
- Teilnahme an Betriebsversammlungen.

Die Auswahl und der konkrete Einsatz der Methoden hängen von den Gegebenheiten und Absprachen vor Ort ab.

Wissenschaftlicher Hintergrund

Was ist gute Arbeit? Toleranz, gegenseitige Anerkennung und Hilfsbereitschaft sind wichtig für das Wohlbefinden der Beschäftigten und zugleich notwendig für die Herstellung hochwertiger Produkte und Dienstleistungen.

Die Zusammenarbeit verschiedener Hierarchieebenen und Fachkräfte funktioniert besser, wenn „man sich versteht“. Kooperation läuft reibungsloser, wenn man sich gegenseitig hilft und unterstützt, auch wenn dies nicht vorgeschrieben ist. Mit dem Projekt sollen Erkenntnisse darüber gewonnen werden, wie das Betriebsklima als soziales Phänomen im einzelnen Betrieb entsteht und wie es verändert werden kann.

Die ältere Betriebsklima-Forschung arbeitet vorwiegend mit standardisierten Mitarbeiterbefragungen. Sie bieten Bestandsaufnahmen der individuellen Meinungen von Beschäftigten über die sozialen Beziehungen im Betrieb. Meinungsumfragen stoßen jedoch an ihre Grenzen, wenn es um die Ursachen geht. Dazu müssen betriebliche Handlungen, Routinen und Strukturen untersucht werden, die das Miteinander im Arbeitsprozess bedingen und beeinflussen.

Unser Forschungsprojekt geht von der Annahme aus, dass Betriebsklima in betrieblichen Austauschprozessen entsteht. Ausgetauscht werden nicht nur vertraglich fest-

gelegte Beiträge wie Lohn und Leistung, sondern viel mehr noch ganz alltägliche Informationen, Unterstützung, Hilfestellungen, Zeichen und Gesten bei der Zusammenarbeit. In jedem Betrieb gibt es mehr oder weniger eingespielte Verhältnisse des Gebens und Nehmens. Das Wissen darum gibt den betrieblichen Akteuren Sicherheit im täglichen Arbeitshandeln. Schlechtes Betriebsklima entsteht, wenn die Austauschbeziehungen dauerhaft von Ungerechtigkeiten und unsolidarischem Verhalten oder aber von Unsicherheit und Angst gekennzeichnet sind.

In aktuellen betrieblichen Veränderungsprozessen werden nun eingespielte Verhältnisse - zum Teil gewollt, zum Teil unbeabsichtigt - in Frage gestellt. Durch Umstrukturierungs-, Konzentrations- und Dezentralisierungsmaßnahmen können Situationen entstehen, in denen das Geben und Nehmen im einzelnen Betrieb neu austariert wird. In der dadurch hervorgerufenen Unsicherheit sehen wir den Hauptgrund dafür, dass zurzeit so häufig vom Betriebsklima die Rede ist.

Schlagwörter

- Betriebsklima • Dialog • Erfahrungswissen • Gerechtigkeit • Gute Arbeit
- Interaktion • Kooperation • Reziprozität • Solidarität • Soziale Unterstützung