



Arbeitssituationsanalyse subjektiver Arbeit

- ein interdisziplinärer Ansatz -

Gliederung

- 1) Ursprünge/ Einführung Arbeitssituationsanalyse
- 2) Bereits von uns erprobte Verfahren und Vorgehensweisen
- 3) Transfer und Ausblick

Die Phänomene der...

- Flexibilisierung und Entgrenzung von Erwerbsarbeit
- Subjektivierung der Arbeit und Reproduktion
- Die gesellschaftliche Debatte um das „Ganze der Arbeit“

→ machen eine **Überprüfung** der **Gegenstandsbestimmungen** von Arbeit und Subjekt und der **Methoden** der Arbeitsanalyse erforderlich

Fragestellung ist:

**Inwieweit lassen sich die Ergebnisse der
Arbeitsforschung außerhalb der
disziplinären Expertenkreise überhaupt noch
aufeinander beziehen?**

Unser Vorschlag:

Ein gemeinsamer **interdisziplinärer** Ansatz:

Die **typischen Arbeitssituationen**

→ im Arbeitsvollzug

→ im Rahmen eines Gesamtzusammenhangs
gesellschaftlicher Reproduktion und Risiken

Was sind Arbeitssituationen?

Gleichermaßen subjektive wie objektive Gegebenheiten der Arbeitshandlungen, die sich über Bedeutung und Funktion („Sinn“) in der zeitlichen Abfolge erschließen lassen und jeweils durch „**thematische Felder**“ begrenzt sind

Warum Arbeitssituationsanalyse?

- Erhebung verschiedenster Formen alltäglicher Arbeit möglich in **vergleichbarer Art**
- Was sind die **typischen Situationen** subjektiverter, entgrenzter Arbeit? Wie wirken diese (aktiv/passiv)?
- In den Vordergrund treten **subjektrelative Dimensionen**, wie Kenntnisse, Wissen, Erfahrung und Prägung *sowie* Kapazitäten, Kompetenzen und Strategien in Zeit und Raum

Ursprünge

- Untersuchung 1953 an der Sozialforschungsstelle Dortmund in (Duisburg-)Rheinhausen (Popitz/ Bahrdt: Technik und Industriearbeit)
- Hintergrund damals: „...Technische Bedingungen des Arbeitsvollzuges, neue menschliche Verhaltensformen zur Bewältigung der spezifischen Leistungsansprüche technischer Industriearbeit.“
- Frage nach „**Technik und Entfremdung**“

Bereits erprobte Verfahren im Rahmen der sfs *nach den Methoden der phänomenologischen Analyse (nach Bahrdt 1953)*

Beispiel 1 „stationärer Arbeitsplatz“ (Bahrdt 1953)

Im Zentrum: die Gegebenheiten im Arbeitsakt für den/die Arbeitenden (z.B. „Umwalzer“) durch *Epoché* (Gedankenexperiment)

Beispiel 1: „stationärer Arbeitsplatz“

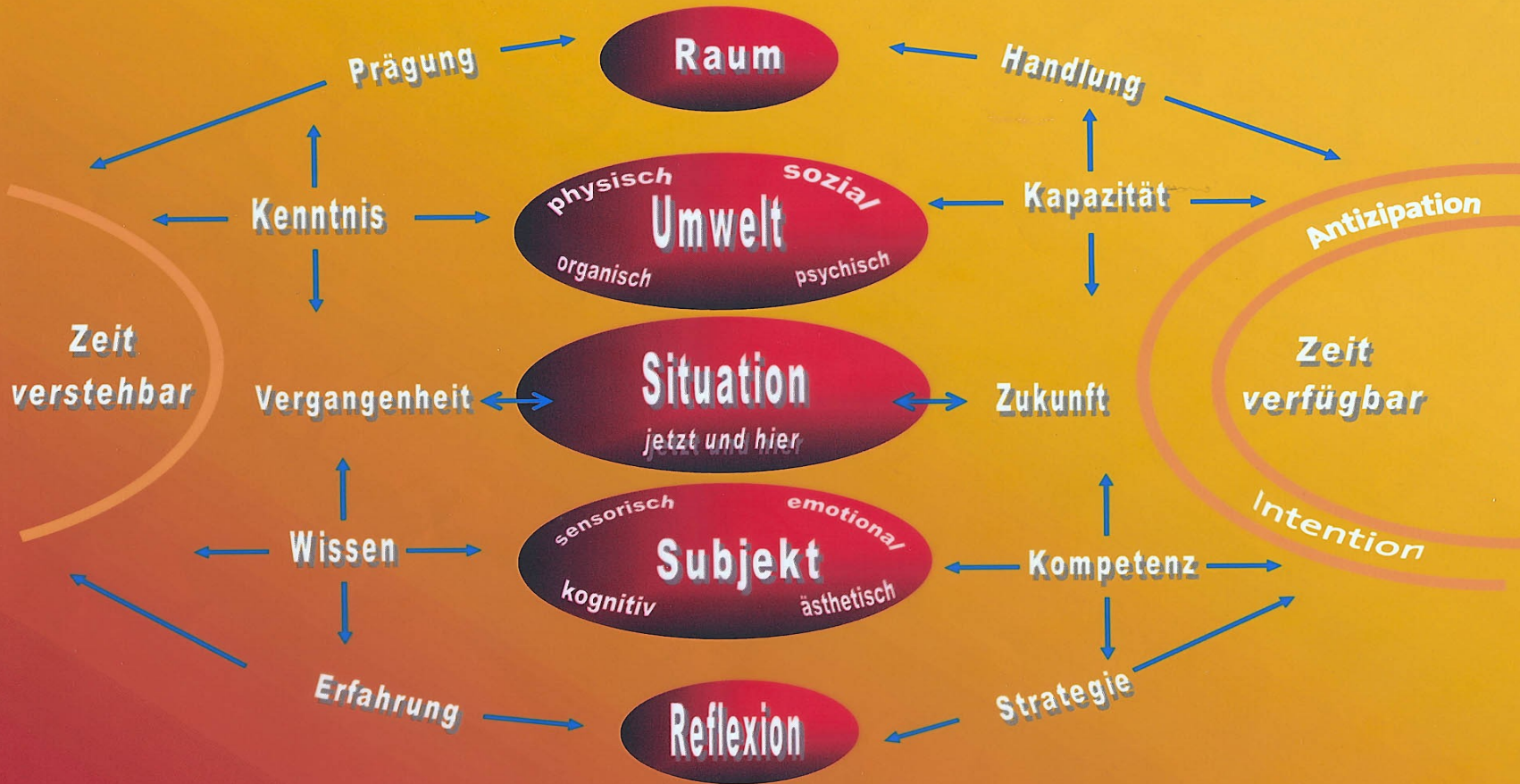
Analyse der Hauptverrichtungen in zeitlicher Folge.

„Den individuellen Veranlagungen kann man mit der Methode nicht gerecht werden, durchaus aber den subjektiven Gegebenheiten der Arbeitsbedingungen, in welcher Arbeitssituation sich also der Arbeitende befindet.“ (Bahrtdt)

Schrittfolge („Arbeitsplan“ von 1953)

- 1) Situation und Akt (die Vorgegebenheit, das aktuelle Gefüge, Akt und Situation)
- 2) Objektivierende Beschreibung des Arbeitsvollzuges
- 3) Phänomenologische Beschreibung des Arbeitsaktes (Epoché = Gegebenheiten für den Arbeitenden)
- 4) Analysen und Typisierungen (von sozialen und Objektgegebenheiten, also „**dual**“)

Situationschema



G. Peter, 2004

(Quelle: Pöhler 1984)

Beispiel 2: Betriebsratshandeln (Bürger 1990)

- Beispiel für **Arbeit an vielen wechselnden Arbeitsorten**

Vorgehensweise:

- 8 Tage Beobachtung BR- Vorsitzender bzw. Stellvertretung
- Protokollierung
- narrative Interviews und Expertengespräche
- Dokumentenauswertung

Typische Arbeitssituationen

z.B.

- „Am Schreibtisch“
- „Die öffentliche Veranstaltung“
- „Der Rundgang“
- „Das Unterwegs-Sein“

→ *Anforderungen/ Ergebnisse u.a.:*

- „Umfassende Präsenz“
- „Große Bedeutung von Kommunikation und persönlichen Kontakten“

Beispiel 3: Polizeiboote (Dechmann u.a. 2005)

- **Beispiel für “mobilen” Arbeitsort/ Kooperation in der Gruppe/ Führung durch Vorgesetzte**

Vorgehensweise:

- 5 Fallstudien (zwei Küsten- und drei Binnenstandorte)
- halbtägige bis siebentägige Beobachtung der Arbeitsabläufe auf einem Boot
- Beobachtungsinterviews
- Dienststellenbegehung

Typische Arbeitssituationen

- „Wache“
 - „Unterwegs im Boot“
 - „Unfall“/ Fund von Wasserleichen“
- *Anforderungen/ Ergebnisse u.a.:*
- schwierige Einsatzsituationen („Ereignisse“) unter schlechten Witterungsbedingungen
 - Sturzgefahren (schwankendes Boot)
 - teilweise hohe psychische und physische Beanspruchungen

Diese Vorgehensweise (geplant)

→ eignet sich ebenso zur Analyse von bspw.

Personenbezogener (sozialer) Dienstleistungsarbeit,
u.a. gekennzeichnet durch

- Emotionsarbeit
- psychischer Beanspruchung
- wechselnde Arbeitsorte
- verschiedene Bezugspersonen

→ Bsp.: Sozialarbeiter/-in im Betreuten Wohnen

Vorgehensweise Arbeitssituationsanalyse also:

- **Passiv teilnehmende Beobachtung** (1 Tag bis 1 Woche), um Situationen zu erfassen und zu typisieren
- Ergänzend: **qualitative Interviews**; möglich: Videoaufzeichnungen
- Darüber hinaus: alle zur Verfügung stehenden quantitativen und qualitativen Methoden, die sinnvoll sind

Erweiterung durch aktuelle interdisziplinäre Bezüge

z.B. der Arbeitswissenschaft

- DIN EN ISO 6385:2004
„...grundlegendes arbeitswissenschaftliches Rahmenwerk für Fachleute und andere Personen, die sich mit Themen der (...) Arbeitssysteme und Arbeitssituationen befassen. Der Begriff Arbeitssystem wird zur Beschreibung einer Vielzahl von Arbeitssituationen verwendet.
(...)Die Methode, Arbeitende bei der Gestaltung von Arbeitssystemen einzubeziehen, ist erforderlich, um suboptimale Lösungen zu vermeiden, da die Erfahrungen der Arbeitenden eine unverzichtbare Wissensgrundlage darstellen.“

Pragmatisches Ziel der Interdisziplinarität zunächst...

- **Duale Arbeitsanalyse** der Zusammenführung
der tradierten Analysen der (objektiven) **Arbeitssysteme**
(Funktionalanalyse der Arbeitsaufgabe oder
Arbeitshandlung) mit
- den neu erhobenen (subjektiv gegebenen wie
konstituierten) **Arbeitssituationen** (qualitative
Bedeutungsanalyse, Typisierung des Arbeitshandelns)
 - ergänzt um **Beteiligungszirkel** in Fragen der praktischen
Umsetzung

Das Projekt „Präventive Arbeitsgestaltung unter Nutzung der §§ 90/91 BetrVG“ (INQA) (2009-2011)

- Kooperationsprojekt sfs Dortmund/IGM Vorstand Frankfurt/ IGM Bildungszentrum Sprockhövel
- Anwendung „gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse“ über das BetrVG
- Informations- und Mitbestimmungsrecht des BR
- Ziel: Durchsetzung einer neuartigen Bestimmung von „Gesicherheit“ und „Arbeitswissenschaften“
- Einführung der Ergebnisse in die Bildungsarbeit

Sammelbände „Arbeitssituationsanalyse“ Bd.1 Grundlagen; Bd. 2 Methoden

