

Forschungsprojekt: balance.arbeit. Vom reaktiven Störungs- zum prospektiven Ressourcenmanagement. Kompetenz und Poolvalenz zur internen Flexibilisierung

Thema des Projekts sind die Anforderungen an interne Flexibilität in den Unternehmen und deren konkrete Umsetzung. Während die Notwendigkeit von Planungswissen zur Stabilisierung und Standardisierung der Betriebsabläufe in Theorie und Praxis fest verankert ist, gilt dies nicht für das flexible Reagieren auf Kundenwünsche oder auf Störungen. Diese Anforderung muss oft nebenher und „inoffiziell“ erfüllt werden, nicht selten gegen die etablierte Standardisierungslogik. Auf der Planungsebene spielt sie kaum eine Rolle.

Der übliche Umgang mit Störungen im Produktionsprozess kann als „reaktives Störungsmanagement“ bezeichnet werden: Erst wenn die Störung eingetreten ist, wird reagiert. Effektiver und nachhaltiger ist jedoch ein „prospektives Ressourcenmanagement“: Vorausschauend werden Ressourcen geschaffen, um die Flexibilitätsanforderungen bewältigen zu können. Das Projekt trägt dazu bei, theoretische Ansätze und praxisadäquate Umsetzungsideen für ein solches prospektives Ressourcenmanagement zu entwickeln.

Als zentrale Flexibilitätsressource identifiziert balance.arbeit die erfahrungsbasierten Dispositionsfähigkeiten der Mitarbeiter – und die Fähigkeit der Organisation, dieses Potenzial zu nutzen und zu fördern. Flexibilitätskompetenz oder „Flexability“, das Ausbalancieren im Spannungsfeld von Stabilität und Flexibilität, bringen die Beschäftigten schon heute täglich auf. Zukünftig geht es darum, mittels eines umfassenden Qualifikations- und Gestaltungsmodells alle Mitarbeiter systematisch zu solcher „Balancearbeit“ zu befähigen.

Ausgangspunkt der interdisziplinären Analyse sind die Tätigkeiten und Fähigkeiten von „Best-Performers“, also von Arbeitskräften, die schon heute in hohem Maße Balancearbeit leisten. Sie bilden die Basis für eine systematische Bestimmung der Anforderungen an eine personelle, kollektive und organisationale Flexability und der Dimensionen von Balancearbeit. Die Forschung konzentriert sich auf die Erfahrung und das Arbeitsvermögen dieser Beschäftigten: auf implizite Fähigkeiten, informelle Prozesse, erfahrungsbasiertes Wissen. Aus dieser Analyse werden Anforderungsdimensionen für die Aufgaben eines Flexability-Managements entwickelt. Ein zentrales Ergebnis wird ein gestuftes Konzept zur systematischen Entwicklung von Flexibilitätskompetenz sein.

Durchführende Stelle: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung – ISF München.

Projektteam: PD Dr. Sabine Pfeiffer, Stefan Sauer

Koordination: Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Arbeitsgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie

Kooperationspartner:

- Unternehmenspartner: CAS Software AG, Linde Material Handlung, Mikado AG, Zahoransky AG
- Forschungspartner: Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, GALA Gesellschaft aufgabenorientiertes Lernen für die Arbeit e.V.

Förderung: Aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.
Betreuung: Projektträger im DLR Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen

Laufzeit: September 2009 bis April 2013

Kontakt: sabine.pfeiffer@isf-muenchen.de, stefan.sauer@isf-muenchen.de

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jg. 2, Heft 2, Dezember 2009, S. 93-94

Forschungsprojekt: BOPS - Beruflichkeit, Organisations- und Personalentwicklung im Spannungsfeld von Restrukturierung und Kompetenzsicherung

Das Verbundprojekt erforscht die Bedingungen, unter denen moderne Konzepte der beruflichen Bildung angesichts der Veränderungen in einer sich wandelnden Arbeitswelt weiterhin zu einem sozial verträglichen Ausgleich von Stabilität und Flexibilität im Betrieb beitragen können. Trotz aller Problemfelder ist die berufliche Erst- und Weiterbildung innerhalb des dualen Berufsausbildungssystems nach wie vor das vorherrschende Modell zur Rekrutierung von Fachkräften. Allerdings haben sich in den letzten Jahren die Strukturen innerhalb der Gesellschaft, in der internationalisierten Ökonomie und in den Unternehmen und damit die Bedingungen für den Aufbau und langfristigen Erhalt von Qualifikationen grundlegend geändert. Im Zentrum des Projekts stehen drei innovative Modelle einer vorausschauenden Personal- und Organisationsentwicklung in Unternehmen. Der Zielsetzung des Herausarbeitens von Rahmenbedingungen und der Kriterien, nach denen Unternehmen ihre Personal- und Organisationsentwicklung ausrichten, folgt das Verbundprojekt durch die Analyse und den Vergleich der Personal- und Organisationsentwicklung in unterschiedlichen Branchen und Wirtschaftsunternehmen.

Den empirischen Kern des Projekts bilden drei Untersuchungsfelder zur Neuausrichtung der betrieblichen Personal- und Organisationsentwicklung, die von den wissenschaftlichen Forschungsinstituten arbeitsteilig in verschiedenen Wirtschaftsbranchen (Öffentlicher Dienst, Einzelhandel, Metall- und Elektroindustrie) bearbeitet werden.

In einem ersten Ansatz „Versetzungsteams im öffentlichen Dienst und in der privaten Wirtschaft“ wird durch organisatorische Maßnahmen – wie beispielsweise die Bildung von unternehmensinternen Arbeitsagenturen – die Vermittlung von Personal auf dem internen Arbeitsmarkt verbessert, um Freisetzungen zu verhindern und Qualifizierungsmaßnahmen zu koordinieren (Teilvorhaben IAQ Duisburg-Essen und Universitätsklinikum Köln).

In einem zweiten Ansatz „Aufstiegs- und Karrierewege im Handel“ werden betriebliche Konzepte zur Förderung beruflicher Karrieren sowie branchenspezifische Aufstiegsfortbildungen im Einzelhandel daraufhin überprüft, inwieweit sie geeignet sind, den in quantitativer und qualitativer Hinsicht benötigten Fach- und Führungskräftenachwuchs zu sichern (Teilvorhaben IAQ Duisburg-Essen).

In einem dritten Ansatz werden die Strukturprinzipien von „Unternehmensübergreifenden Lernallianzen“ (Ausbildungsk Kooperationen sowie –verbünde von selbstständigen Unternehmen innerhalb der Region und/oder Branche) in der Metall- und Elektroindustrie ausgelotet. Dabei werden Bedingungen untersucht, wie diese Ausbildungspartnerschaften sich verändern und langfristig gesichert werden (Teilvorhaben ISF München).

Im Rahmen quantitativer Analysen und auf der Grundlage bestehender Datensätze wird in einer Querschnittsfragestellung der Verbreitung der innovativen Ansätze der Organisations- und Personalentwicklung nach Unternehmenstypen und Wirtschaftszweigen nachgegangen (Teilvorhaben Universität Bamberg).

Durchführende Stellen: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen; Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V., ISF München; Professur für Arbeitswissenschaft, Universität Bamberg

Projektteam: Dr. Dorothea Voss-Dahm, Gernot Mühge; Christine Franz (IAQ), Prof. Dr. Olaf Struck, Matthias Dütsch (Universität Bamberg), Dr. Klaus Schmierl (ISF)

Projektleitung: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

Förderung: Das Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Rahmen der Förderinitiative „Balance von Flexibilität und Stabilität in einer sich wandelnden Arbeitswelt“ gefördert. Betreut wird das Projekt vom Projektträger im DLR, Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen.

Laufzeit: 06/2009 bis 04/2013

Kontakt: dorothea.voss-dahm@uni-due.de, klaus.schmierl@isf-muenchen.de und www.bops-projekt.de

Forschungsprojekt: Evaluation der Leistungen zur Beschäftigungsförderung nach §16e SGB II: Operationalisierung und Exploration von Beschäftigungsfähigkeit und gesellschaftlicher Teilhabe

Langzeitarbeitslosigkeit hat negative Auswirkungen auf die betroffenen Personen, die sich wechselseitig oft reproduzieren und zu einem dauerhaften Verbleib im Hilfebezug führen können. Dazu zählen unter anderem: begrenzter Zugang zu ökonomischen Ressourcen, Gefährdung der Beschäftigungsfähigkeit, Ausschluss von gesellschaftlicher Teilhabe.

Beschäftigungsförderung nach §16e SGB II sieht für diese Personengruppe besondere Leistungen vor, nämlich „Beschäftigungszuschüsse“ an den Arbeitgeber als Ausgleich für „zu erwartende Minderleistungen“. Unter welchen Bedingungen können die so geförderten Arbeitsverhältnisse langfristig zu einer Steigerung des Arbeitsvermögens der Betroffenen beitragen und sie damit in die Lage versetzen, an der Erwerbswelt teilzuhaben? Diese Frage steht im Zentrum des Projekts.

Die Analyse kann sich hier nicht auf das Erwerbsleben allein beschränken. Nicht nur das spezifische Arbeitsumfeld geförderter Beschäftigung, sondern auch die individuelle biografische Perspektive der Betroffenen, ihre biografischen Pläne und ihr Selbstbild sind wesentlich für die Bildung von Arbeitsvermögen. Lebensweltliche Aktivitäten wie die Integration in private soziale Netzwerke oder das Engagement in sozialen, kulturellen und Bildungstätigkeiten spielen eine bedeutsame Rolle. Dabei bestehen Interdependenzen zwischen den Aktivitäten in der Erwerbs- und der Lebenswelt.

Die qualitativ angelegte Explorationsstudie untersucht in einer Längsschnittperspektive: Unter welchen Bedingungen fördern oder behindern die Leistungen nach §16e SGB II die gesellschaftliche Teilhabe und die Entwicklung von Arbeitsvermögen? Welche Optionsräume eröffnen sich für die Betroffenen? Wie gestalten sich die Interdependenzen zwischen Erwerbs- und Lebenswelt? Unterscheidet sich die Genese von Arbeitsvermögen in geförderter Beschäftigung von derjenigen in marktvermittelter „regulärer“ Beschäftigung?

Zentrale Dimensionen der Untersuchung sind die Entwicklung biografischer Perspektiven, die Entwicklung von Arbeitsvermögen, die funktionale und soziale betriebliche Integration, die soziale und kulturelle Teilhabe und die Entwicklung sozialer Netzwerke.

Durchführende Stelle: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung – ISF München

Projektteam: PD Dr. Sabine Pfeiffer, Petra Schütt, Tobias Ritter

Projektpartner: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Förderung: Aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Vom IAB finanziertes Teilprojekt der „Evaluation der Leistungen der Beschäftigungsförderung nach §16e SGB II“

Laufzeit: Juli 2009 bis Dezember 2010

Kontakt: sabine.pfeiffer@isf-muenchen.de, petra.schuett@isf-muenchen.de,
tobias.ritter@isf-muenchen.de

Arbeits- und Industriosociologische Studien
Jg. 2, Heft 2, Dezember 2009, S. 96

Forschungsprojekt: Konsumentenarbeit. Zur Einbindung der Arbeitskraft von Konsumenten in den betrieblichen Produktionsprozess

Untersuchungsgegenstand des Projekts ist die zunehmende systematische Einbindung der Arbeitskraft von Konsumenten in betriebliche Prozesse durch Verlagerung von Funktionen auf private Kunden von Unternehmen bzw. auf private Nutzer von Unternehmensangeboten im Internet. Zentrales Ziel des Vorhabens ist es empirisch zu untersuchen, wie, warum und mit welchen Auswirkungen Betriebe dies praktizieren und sich Konsumenten daran beteiligen.

Als empirische Grundlage dienen komplexe Betriebsfallstudien in ausgewählten Bereichen mit Fokus auf neue internetvermittelte Formen des Zugriffs auf Arbeitsleistungen von Konsumenten:

Analysiert werden betriebliche Strategien der produktiven Nutzung und wirtschaftlichen Verwertung privater Arbeit und deren Folgen für die Unternehmen. Komplementär dazu sollen die Motivationen und Nutzungspraktiken bei den sich an den entsprechenden betrieblichen Angeboten beteiligenden Konsumenten erfasst werden. Im Wechselspiel mit den empirischen Arbeiten erfolgt die Entwicklung eines in Bezug auf den Untersuchungsgegenstand erweiterten Verständnisses der zentralen arbeitssoziologischen Konzepte „Betrieb“ und „Arbeit“.

Durchführende Stelle: Technische Universität Chemnitz, Professur Industrie- und Techniksoziologie

Projektteam: Dipl.Soz. Tabea Beyreuther, Dipl.Soz. Christian Eismann, Dipl.Soz. Sabine Hornung, Dr. Frank Kleemann, Prof. Dr. G. Günter Voß

Projektleitung: Prof. Dr. G. Günter Voß, Dr. Frank Kleemann

Förderung: DFG

Laufzeit: 2009 – 2011

Kontakt: guenter.voss@phil.tu-chemnitz.de

Forschungsprojekt: Implizite Verträge unterschiedlicher Beschäftigtengruppen angesichts gewandelter Arbeitsvertragsformen – Reziprozität in Tauschbeziehungen aus Inhalts- und Prozessperspektive

Wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen haben einen Wandel der Arbeitsverhältnisse zur Folge. Neben die herkömmlichen Normalarbeitsverhältnisse treten neue, flexiblere Formen des Tausches von Arbeitskraft gegen Entgelt. Ob sich zugleich auch die impliziten Verträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verändern, welche über den juristischen Arbeitsvertrag hinausgehende wechselseitige Erwartungen und wahrgenommene Verpflichtungen umfassen, wird im Rahmen des Forschungsprojektes untersucht. Das Vorhaben zielt darauf ab, mögliche Veränderungen zu analysieren, indem die impliziten Verträge unterschiedlicher Beschäftigtengruppen empirisch erfasst und gegenübergestellt werden.

Fragestellung: Das Projekt befasst sich zum einen mit der Frage nach den Reziprozität begründenden Tauschinhalten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern in transaktionalen respektive relationalen formalen Vertragsverhältnissen. Zum anderen sind die dahinter liegenden Abwägungs-, Aushandlungs- und Entwicklungsprozesse zu identifizieren, die zur Herausbildung von Reziprozitätsvorstellungen im Arbeitsverhältnis führen. Zielsetzung ist es, die Austauschnormen in den Arbeitsbeziehungen zu untersuchen und zugleich die Aushandlungsmechanismen und Reziprozitätsbewertungen unter den Vertragspartnern zu erschließen.

Forschungsmethoden: Im Rahmen einer qualitativen Herangehensweise werden in einem ersten Schritt die impliziten Verträge unterschiedlicher Beschäftigtengruppen untersucht und kontrastierend gegenübergestellt: einerseits Normalarbeitnehmer mit eher relationalen Verträgen, andererseits Arbeitskräfte in flexiblen, eher transaktionalen Vertragsarrangements. Die Untersuchung der Beschäftigten unter Normalarbeitsbedingungen bezieht sich vornehmlich auf die Branchen Maschinenbau, Chemie- und Elektroindustrie. Arbeitskräfte in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen werden in Branchen, wie z. B. der Medien, der Informationstechnologien sowie der Beratung vermutet.

Im Rahmen von leitfadengestützten Interviews mit den Beschäftigten werden Stationen der Berufsbiographie, persönliche Wertorientierung, Arbeitsidentität, Charakteristika der Tauschbeziehung, allgemeine Erwartungen, ausgehandelte Versprechungen sowie der Umgang mit Enttäuschungen thematisiert.

In einem zweiten Schritt wird die Perspektive der Unternehmen erfasst, indem spiegelbildliche Interviews mit Personalverantwortlichen geführt werden. Die Auswertung der Interviews erfolgt mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse sowie ergänzenden Fallportraits.

Im letzten Schritt geht es darum, Übereinstimmungen bzw. Unstimmigkeiten zwischen Individuums- und Organisationsperspektive zu analysieren, indem ermittelt wird, ob und in welchem Ausmaß die sich in impliziten Verträgen ausdrückenden Erwartungen von Individuen und sie beschäftigenden Organisationen korrespondieren.

Anvisiert ist die Herausarbeitung von Mustern im Hinblick auf die implizite Vertragsgestaltung und Reziprozitätserwartungen, um gegebenenfalls Typen von impliziten Verträgen zu identifizieren, die sich jedoch nicht notwendigerweise an den formalen Vertragskonstellationen orientieren müssen.

Die Ergebnisse der Forschung sollen darüber hinausgehend Hinweise darauf geben, wie das Transformationsproblem der Arbeit vor dem Hintergrund gewandelter Bedingungen in verschiedenen formalen Vertragsarrangements gelöst werden kann.

Durchführende Stelle: Lehrstuhl für Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung am Institut für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum

Projektteam: Prof. Dr. Heiner Minssen, Dr. Pamela Wehling, Sonja Teupen

Kooperationspartner: Lehrstuhl für Arbeitsmanagement und Personal am Institut für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum

Förderung: DFG

Laufzeit: 2009 - 2011

Kontakt: pamela.wehling@rub.de

Forschungsprojekt: „LANCEO – Balanceorientierte Leistungspolitik: Ansätze zur leistungspolitischen Gestaltung der Work-Life-Balance“

Das Verbundprojekt „Lanceo“ untersucht betriebliche Leistungspolitik als zentrales Feld zum Verständnis aktueller Probleme der Work-Life-Balance sowie zu deren Gestaltung. Unter „Work-Life-Balance“ wird dabei die Antwort auf die Frage verstanden, wie in einer flexiblen Arbeitswelt das Verhältnis von „Arbeiten“ und „Leben“ so gestaltet werden kann, dass Leistungsfähigkeit und Lebensqualität nicht im Widerspruch zueinander stehen, sondern sich vielmehr wechselseitig verstärken.

Aktuelle Herausforderungen für die Work-Life-Balance liegen in einem Umbruch in den betrieblichen Prinzipien der Leistungssteuerung, die ein neues Verhältnis von Zeit und Leistung implizieren. Unter Bedingungen ergebnisorientierter, „indirekter“ Steuerungsprinzipien sind nicht länger die vorhandenen Ressourcen und die Leistungsfähigkeiten der Beschäftigten, sondern vielmehr marktorientierte Benchmarks und abstrakte Renditeerwartungen der zentrale Bezugspunkt für die Definition von Leistungs- und Ergebniszielen. Zugleich wird die Bewirtschaftung von Zeitmengen tendenziell ersetzt durch eine Ökonomie der Zeitpunkte.

Dies bedeutet, dass der gewohnte Ansatz, Work-Life-Balance in erster Linie über Instrumente der Arbeitszeitpolitik zu gestalten, ins Leere laufen kann. Vielmehr müssen die Prinzipien und Instrumente der Leistungssteuerung selbst in den Mittelpunkt gestellt werden.

Hier setzt das Verbundvorhaben „Lanceo“ an: Sein zentrales Ziel besteht darin, betriebliche Maßnahmen und individuelle Kompetenzen, die zu einer ausgewogeneren Work-Life-Balance von Beschäftigten führen, zu entwickeln und systematisch aufeinander zu beziehen. Der zentrale Ansatzpunkt ist dabei die betriebliche Leistungspolitik. Im Zentrum der Projektarbeiten steht daher die Entwicklung eines Gestaltungskonzepts balanceorientierter Leistungspolitik. Das konkrete Gestaltungsfeld sind die Instrumente, Methoden und Verfahren der unmittelbaren Leistungssteuerung in verschiedenen Tätigkeits- bzw. Unternehmensfeldern sowie die Entwicklung der individuellen Kompetenzen zum gelungenen Umgang mit den widersprüchlichen Anforderungen aus Arbeit und Leben. Das Projekt berücksichtigt dabei insbesondere die Mehrdimensionalität von Work-Life-Balance: Es geht nicht nur um die Balance von Ergebnisvorgaben und Arbeitszeit, sondern darum, alle Dimensionen von Leistungssteuerung und des Verhältnisses von Arbeit und Leben in eine ausgewogene und sozial nachhaltige Relation zu bringen: Arbeitszeit und „Lebenszeit“, Anforderungen und Ressourcen, aber auch zu erbringende Leistung und (materielle und immaterielle) Anerkennung, heutige Anstrengung und die Perspektiven zukünftiger Entwicklung, Verausgabung und Erholung sowie Quantität und Qualität von Arbeit.

Durchführende Stelle: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München (Verbundkoordination), Institut für Autonomieforschung – Cogito e.V., Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Arbeitsgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie am Institut für Psychologie, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Professur für

Betriebswirtschaftslehre, insbes. Organisation und Personal, Endress + Hauser GmbH & Co. KG, Maulburg

Projektteam: Dipl.-Psych. Carolina Bahamondes Pavez, Prof. Dr. Thomas Breisig, Dr. Wolfgang Dunkel, Dr. Nick Kratzer, Jürgen Laimer, Dr. Wolfgang Menz, Dipl.-Soz. Sarah Nies, Dr. Stephan Hinrichs, Dr. Klaus Peters, Jörg Stadlinger, Dr. Gerlinde Vogl, Barbara Wilde

Förderung Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Mittel des Europäischen Sozialfonds. Betreut wird das Projekt vom Projektträger im DLR Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen

Laufzeit: 1. August 2009 bis 30. April 2013

Kontakt: wolfgang.menz@isf-muenchen.de

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jg. 2, Heft 2, Dezember 2009, S. 101

Forschungsprojekt: Produktionsforschung 2020

Im Auftrag des BMBF bearbeitet der Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriesoziologie der TU Dortmund in Kooperation mit ca. 20 Forschungseinrichtungen und Unternehmen sowie dem VDMA eine Studie unter dem Titel „Produktionsforschung 2020“. Das Konsortium wird vom Institut für Produktionsmanagement, Technologie und Werkzeugmaschinen (PTW) der Technischen Universität Darmstadt koordiniert. Das Ziel ist die Entwicklung eines neuen produktionstechnologischen Forschungsprogramms des BMBF, das das bisherige Rahmenkonzept „Forschung für die Produktion von morgen“ ab 2011 ablösen soll.

Die Produktionsforschung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Steigerung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes. In Zeiten struktureller Umbrüche kommt ihr eine besonders wichtige Aufgabe zu. Gefragt sind eine aktive und vorausschauende Technologieentwicklung und die rasche Reaktion auf den sozialen und ökologischen Wandel, damit die industrielle Produktion auch langfristig im Wettbewerb bestehen und sich den stets neuen Anforderungen stellen kann. In sechs Arbeitsgruppen sollen die standortrelevanten Wettbewerbsfaktoren ermittelt, der Handlungsbedarf abgeleitet und der Forschungsbedarf ermittelt werden. Der Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriesoziologie ist gemeinsam mit dem Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO), Stuttgart, für das Arbeitspaket „Qualifikation und Wissen“ verantwortlich.

Durchführende Stelle: Technische Universität Dortmund, Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriesoziologie

Projektteam: Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen, Dr. Jörg Abel, Dr. Peter Ittermann

Projektleitung: Technische Universität Darmstadt, Institut für Produktionsmanagement, Technologie und Werkzeugmaschinen (PTW) (Koordinator)

Förderung: BMBF

Laufzeit: 2/2009 bis 12/2009

Kontakt: joerg.abel@tu-dortmund.de

Forschungsprojekt: TRUST – Teamwork in unternehmensübergreifenden Kooperationen

Hochqualifizierte Wissens- und Entwicklungsarbeit ist in der Automobilindustrie fast ausschließlich Projektarbeit. Dabei kooperieren verschiedene Unternehmen, Fachdisziplinen und Unternehmenskulturen. Die Interessen der Partner können sich unterscheiden und teilweise widersprüchlich sein. Solche heterogenen Kooperationen stellen besonders kleine und mittelständische Unternehmen vor immer wieder neue Anforderungen und Risiken.

Vertrauen ist in solchen Projekten unerlässlich, um die Kooperation fruchtbar zu gestalten und die Kreativität und Stabilität der Prozesse zu erhöhen. Situativ können aber Loyalitätskonflikte und Macht- und Ressourcenkämpfe zwischen den Partnern auftreten.

Deshalb ist Projektarbeit gerade in global organisierter Kooperation Gegenstand weit reichender organisatorischer, juristischer und technischer Formalisierung. Diese Formalisierung wirkt aber oft nicht nur vertrauensförderlich, sondern auch vertrauensverhindernd, etwa durch übertriebene Kontrolle und ausufernden Aufwand. Es fehlen bisher konkrete Handlungsempfehlungen, wie die Spannungen zwischen Flexibilität, Stabilität und Vertrauen aufgelöst werden können.

Das Projekt erforscht, wie Vertrauen in unternehmensübergreifenden Projekten bei möglicherweise wechselnder Konstellation der Partner generiert werden kann. Drei Faktoren stehen dabei im Blickpunkt: die verschiedenen Arten von Projektorganisation und -struktur, die Regulierung der Projektorganisation auf formeller und informeller Ebene und die Rolle des Vertrauens in der Zusammenarbeit. Es geht darum, wie Vertrauen entsteht und immer wieder neu gebildet wird, wie eine vertrauensförderliche Projektorganisation aussieht und welche Kompetenzen die Mitarbeiter dafür benötigen.

Diese Fragen werden gemeinsam mit Zulieferunternehmen der Automobilindustrie untersucht. Dabei stehen die impliziten Fähigkeiten der Beschäftigten in der Teamarbeit im Mittelpunkt – sowohl im Umgang mit formalen Strukturen als auch jenseits davon. Es geht um die Ausprägungen von Erfahrungswissen und Arbeitsvermögen im alltäglichen Innovationshandeln und um deren Rolle beim Aufbau von Vertrauen in Kooperationsprozessen.

Durchführende Stelle: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung – ISF München.

Projektteam: PD Dr. Sabine Pfeiffer, Stefan Sauer

Koordination: Technische Universität Darmstadt, Fachgebiet Arbeit, Technik und Gesellschaft am Institut für Soziologie

Kooperationspartner:

- Unternehmenspartner: Marquard GmbH, EM engineering methods AG, Umicore AG & Co. KG, Brose Fahrzeugteile GmbH & Co. KG, Mann + Hummel GmbH, ZF Sachs AG
- Beratungs- und Verbandspartner: VIA Consult GmbH & Co. KG, RLE Rhein Main Produktentwicklungsgesellschaft GmbH, IG Metall Vorstand, Abt. Bildungspolitik, Zentralverband der Elektro- und Elektronikindustrie (ZVEI)
- Forschungspartner: Technische Universität Darmstadt, Fraunhofer Institut für Arbeitswissenschaft und Organisation IAO

Förderung: Aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds. Betreuung: Projektträger im DLR Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen

Laufzeit: August 2009 bis Juli 2013

Homepage: www.trust-teamwork.de

Kontakt: sabine.pfeiffer@isf-muenchen.de, stefan.sauer@isf-muenchen.de

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jg. 2, Heft 2, Dezember 2009, S. 104-106

Forschungsprojekt: Verred – Vertrauen in flexiblen Unternehmen – reflexiv, erfahrungsbasiert, dynamisch. Neue Verfahren zur Bewältigung der Risiken des Wandels

Warum ist das Thema Vertrauen so wichtig?

Infolge neuer Technologien, Organisationsformen und gewandelter Werte hat das Thema Vertrauen in vielen Unternehmen in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen: Die Verringerung hierarchischer Kontroll- und Überwachungsinstrumente kann nicht ohne Vertrauen realisiert werden.

Warum ein Projekt zum Thema Vertrauen?

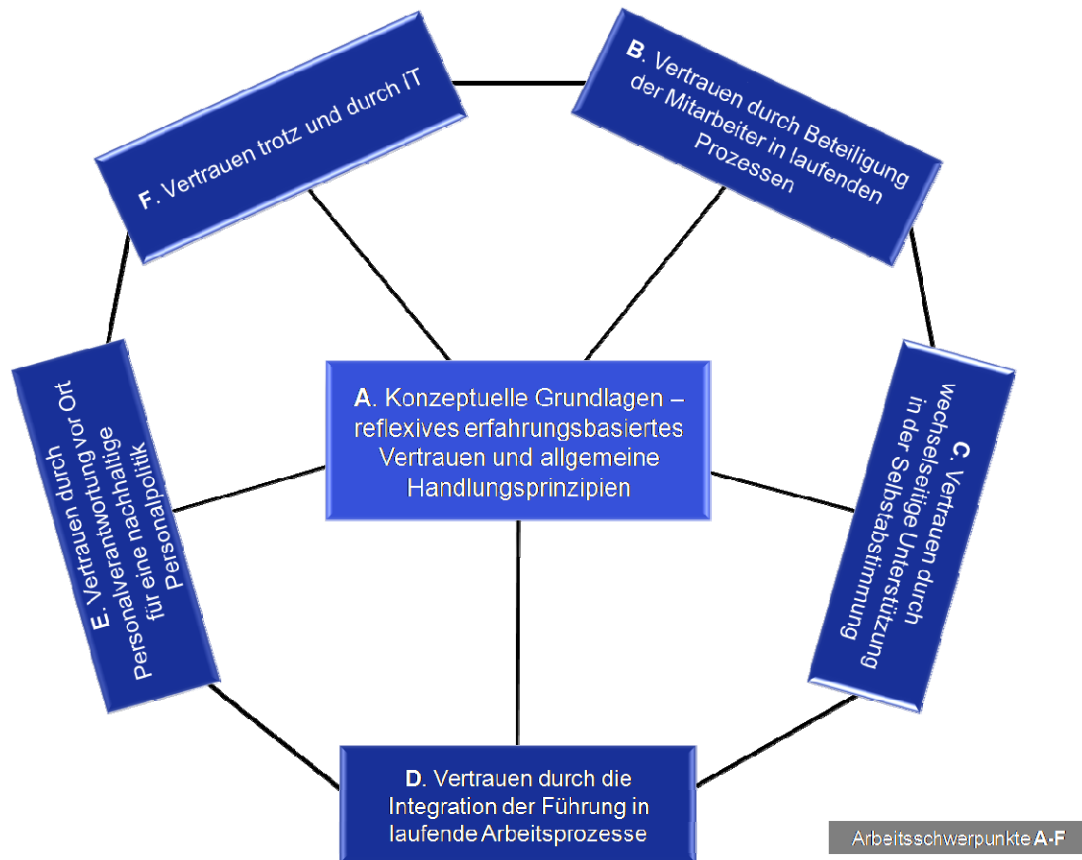
Die Entstehung von Vertrauen ist an stabile personenbezogene soziale Beziehungen und ein weitgehend stabiles organisatorisches Umfeld gebunden. Durch die Reorganisation in Unternehmen werden jedoch soziale Rahmenbedingungen, die traditionell Vertrauensbeziehungen ermöglicht haben, infragegestellt. Ziel des Projekts ist die Entwicklung einer neuen reflexiv (gezielt geförderten) erfahrungsbasierten Vertrauensbeziehung in einer dynamischen Umwelt.

Was soll im Projekt gemacht werden?

In dem Projekt werden verschiedene Schwerpunkte bearbeitet, die von theoretischer Grundlagenarbeit bis hin zur Entwicklung spezifischer Organisationsmodelle und Gelegenheitsstrukturen reichen.

Konzeptuelle Grundlagen und allgemeine Handlungsprinzipien für ein reflexives und erfahrungsbasiertes Vertrauen

Vertrauen ist keine fraglose Selbstverständlichkeit (mehr), die sich weitgehend ungeplant ergibt (traditionelle Perspektive der „trust relations“). Im Rahmen einer flexiblen Organisation müssen Vertrauensbeziehungen in besonderer Weise „gewollt“ und entwickelt werden. Anstelle eines nur präreflexiven Vertrauens (Luhmann) ist nun eine neue reflexive Vertrauenskultur notwendig. In einem dynamischen Umfeld bestehen jedoch besondere Schwierigkeiten Vertrauen aufzubauen. Die Forschungsfrage ist daher, in welcher Weise es möglich ist, in einem dynamischen Umfeld bewusst solche Erfahrungsräume zu gestalten, auf deren Grundlage Vertrauen entstehen kann. Wir knüpfen diesbezüglich an neuere Forschungen zur Rolle des Erfahrungswissens und impliziten Wissens an. Darüber hinaus ist der Frage nachzugehen, in welcher Weise es notwendig und möglich ist, die Entwicklung neuer Vertrauensbeziehungen durch die Festlegung allgemeiner verbindlicher Handlungsgrundsätze zu flankieren. Wesentlich erscheint hierbei, dass die Unternehmen als ein für sie verbindliches Handlungsprinzip die soziale Verantwortung für die Bewältigung von Ambivalenzen und Risiken des organisatorischen Wandels verankern.



Eine reflexive Vertrauenskultur soll erprobt und in den Unternehmen verankert werden durch:

- eine Beteiligung der Mitarbeiter nicht nur bei der Planung, sondern in den laufenden Prozessen der konkreten Realisierung von Veränderungen
- die wechselseitige Unterstützung der Beschäftigten in informellen Prozessen der selbstgesteuerten Kooperation und Abstimmung
- die Integration der Führung in laufende Arbeitsprozesse, so dass sie sich ein Bild von den informellen Leistungen der Beschäftigten machen kann
- das Praktizieren und Demonstrieren von Personalverantwortung durch die Vorgesetzten vor Ort
- eine effektivere Gestaltung der systemischen IT vermittels einer aktiven Einbindung der Mitarbeiter in Planungs- und Gestaltungsprozesse

Durchführende Stelle: ISF München e.V.

Projektteam: Prof. Dr. Fritz Böhle, Dr. Annegret Bolte, Dr. Stephanie Porschen, Dr. Sabine Pfeiffer, Dipl.-Soz. Stefan Sauer, Dipl.-Soz. Judith Neumer

Förderung: Dieses Vorhaben wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie des Europäischen Sozialfonds unter dem Förderkennzeichen 01FH09036 gefördert.

Laufzeit: 01.07.2009 – 30.04.2013

Kooperationspartner: CAS Software AG, Glomb Feinblechbearbeitung GmbH
& Co. KG, Maschinenbau Jessenitz GmbH
Kontakt: judith.neumer@isf-muenchen.de

Arbeits- und Industriepsychologische Studien
Jg. 2, Heft 2, Dezember 2009, S. 107

Forschungsprojekt: Ökonomie mit Vielfalt, im Rahmen des Bundesprogrammes XENOS – Integration und Vielfalt

Kann Vielfalt (bzw. Diversity) in Unternehmen ökonomisch sichtbar und nutzbar gemacht werden? Sind die (zum organisationalen Überleben) notwendigen Selektionsmechanismen in Organisationen rational sinnvoll zu begründen, oder ist es rational(er) neue Wege zum Umgang mit Diversitäten zu erschließen?

Seit dem 1. August 2009 bearbeitet der Lehrstuhl für Arbeitsorganisation und -gestaltung als Konsortialführer das Projekt "Ökonomie mit Vielfalt", das im Rahmen des Bundesprogrammes XENOS – Integration und Vielfalt angesiedelt ist.

Um den ökonomischen Wert von Vielfalt konkret sichtbar und nutzbar machen zu können, wird ein Beratungs- und Trainingsprozess konzipiert, der pilothaft mit neun kleinen und mittleren Unternehmen im Ruhrgebiet erprobt und evaluiert werden soll. So wird bisher ungenutztes Marktpotenzial – das durch teilweise diskriminierende Selektionsmechanismen bisher übersehen wird – identifiziert und an die sich beteiligenden Unternehmen kommuniziert. Eine argumentative Verzahnung innerorganisatorischer Strukturen mit einer Abbildung des Marktes soll dabei den beteiligten Unternehmen brachliegende Potenziale aufzeigen.

Durch eine breit angelegte Evaluationsmethodik erweitert dieses Projekt bestehende Diversity-Ansätze, die häufig kaum über einen appellativen und normativen Charakter hinaus reichen und somit selten nachhaltig Bestand haben. Die Erfahrungen der dadurch erzeugten „Good-Practice“-Beispiele fließen in ein Ausbildungskonzept für MultiplikatorInnen und das Modul „Diversitymanagement“, das am Institut für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum implementiert und umgesetzt wird.

Durchführende Stelle: Ruhr-Universität Bochum, Institut für Arbeitswissenschaft, Lehrstuhl für Arbeitsorganisation- und Arbeitsgestaltung und weitere Partner

Projektteam: Patricia Schütte M.A., Dipl.-Soz. Wiss. Mara Erlinghagen

Projektleitung: Prof. Dr. Heiner Minssen, Dr. Pamela Wehling

Förderung: 7. RP der EU

Laufzeit: 2009 – 2012

Kontakt: mara.erlinghagen@rub.de, patricia.schuette@rub.de