



Fokusgruppe 8: Work-Life-Balance

Reader: Kurzvorstellung der Verbundprojekte

AllWiss

ENWIBE

GeMiNa

LANCEO

Gefördert vom



Projektexposé



Übersicht zur Fokusgruppe



Fokusgruppe

FG 8: Work-Life-Balance

Homepage

<http://www.balanceonline.org/fokusgruppen/work-life-balance>
(nur für angemeldete Benutzerinnen und Benutzer zugänglich)

Kurzbeschreibung

Die Fokusgruppe „Work-Life-Balance“ beschäftigt sich mit der Frage, wie in einer zunehmend flexibler gestalteten Arbeitswelt Leben und Arbeit vereint werden können, so dass das Individuum Privat- und Berufsleben vereinen kann. Trotz der zunehmenden Entgrenzung von Arbeit sollen dem Individuum Ausgleich und Familienzeiten neben beruflichen Herausforderungen möglich sein. Die Gestaltung der Balance von Stabilität und Flexibilität wird in verschiedenen Bereichen untersucht, zum Beispiel anhand des zwischen Unternehmen und Individuum geschlossenen psychologischen Vertrags.

Ansprechpartner DLR

Dr. Volker Schütte
Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V.
Innovative Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen
Heinrich-Konen-Str. 1, 53227 Bonn
Tel.: +49 228 3821-195/-190
Fax: +49 228 3821-248
volker.schuette@dlr.de

Ansprechpartner BALANCE



Dr. Stefan Lücking
Institut für Soziologie
Universität Erlangen-Nürnberg
Bismarckstr. 8, 91054 Erlangen
Tel.: +49 9131 85-22320
Fax: +49 9131 85-22095
stefan.luecking@soziol.phil.uni-erlangen.de

Projektexposé



Übersicht



Projektkürzel

ALLWiss
(FKZ: 01FH09089)

Projektname

Arbeiten – Lernen – Leben in der Wissensarbeit

Kurzbeschreibung

Wissensarbeit ist zunehmend eine Schlüsselressource für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen. Zentrale Merkmale der Wissensarbeit sind die Beschäftigung mit neuen komplexen Fragestellungen und Problemlösungen, die einerseits mit wenig standardisierbaren Abläufen, geringer Planungssicherheit und Zielklarheit und andererseits mit hohen Handlungsspielräumen verbunden sind. Bislang wurde Wissensarbeit daher primär als high demand- und high control-Aufgabe betrachtet, bei der trotz der hohen Anforderungen an selbstorganisiertes Arbeiten und Lernen sowie dem Umgang mit Ungewissheit, Flexibilität und Kreativität weder Stress noch die damit verbundenen negativen psychischen, psychosomatischen, sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen auftreten sollten. Die wenigen vorliegenden Studien zur spezifischen Belastungssituation von Wissensarbeitenden deuten jedoch darauf hin, dass diese in anderen Arbeitsbereichen gültigen Aussagen herkömmlicher Belastungs-Ressourcen-Theorien nicht auf den Bereich bei Wissensarbeit übertragbar scheinen, da die Beschäftigten sehr wohl über Stress und Imbalancen zwischen den Bereichen Arbeiten – Lernen – Leben berichten, die die Innovationsfähigkeit in diesem Schlüsselbereich der Wirtschaft mit weitreichenden Folgen gefährden könnten.

Anliegen des Verbundvorhabens ALLWiss ist es, die spezifischen Belastungsfaktoren und Ressourcen im Bereich der Wissensarbeit sowie deren Wechselwirkungen in allen drei Dimensionen Arbeiten, Lernen und Leben zu untersuchen und einen kmU-geeigneten Instrumente-Mix zur Verbesserung der Work-Learn-Life Balance zum Nutzen der Unternehmen und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entwickeln und betrieblich zu erproben.

Projektziele / Angestrebte Ergebnisse

Das Verbundprojekt will

- mit Blick auf die gewachsenen und weiter wachsenden Anforderungen an eine Balance von Flexibilität und Stabilität für Unternehmen und Beschäftigte im Bereich der Wissensarbeit herausfinden, welche spezifischen **Work-Learn-Life-Balance (WLLB)-Situationen** auftreten,

welche Belastungsfaktoren und Ressourcen in verschiedenen Lebensphasen auf individueller, sozialer und organisationaler Ebene sie kennzeichnen und diese hinsichtlich ihrer Auswirkungen für verschiedene Beschäftigtengruppen und Unternehmen analysieren,

- auf der Basis dieser Erkenntnisse in der Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Wirtschaft weiterführende Work-Learn-Life-Modelle sowie Work-Learn-Life-Interventionen in Form von **Instrumenten für verschiedene Handlungsfelder** für die Unternehmenspraxis (insbesondere kmU) zu entwickeln, erproben und verbreiten.

Schlagworte

Wissensarbeit, wissensorientierte Unternehmensführung, Work-Life-Balance, Work-Learn-Life-Balance, Work-Life-Boundaries, Stresserkrankungen, Lebenslanges Lernen, selbstorganisiertes Lernen, Kompetenzenentwicklung, Fachkräftemangel, Kleine und mittlere Unternehmen, Arbeitsbedingungen IT-Branche

Projektausrichtung

Branchen

IT-Industrie, IT-Dienstleistungen

Berufsfelder

Wissensarbeit, hochqualifizierte Beschäftigung

Forschungsausrichtung

Forschungsfragen

- Welche **Belastungsfaktoren** lassen sich im Bereich der Wissensarbeit auf individueller, sozialer und organisationaler Ebene auch unter den Aspekten der Unternehmensgröße, der Eigentumsverhältnisse und Branche identifizieren, die eine Balance zwischen Arbeiten, Lernen und Leben erschweren und welche **Handlungsbedarfe** lassen sich daraus ableiten?
- Welche **Ressourcen und Maßnahmen** auf individueller, sozialer und organisationaler Ebene tragen zu einer Balance zwischen Arbeiten, Lernen und Leben bei und wie wirken sie sich auf die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit auf individueller, Gruppen- und Unternehmensebene aus?
- Welche Unterschiede, insbesondere auch **geschlechterspezifische Unterschiede**, gibt es hinsichtlich Belastungsfaktoren und Ressourcen in den **verschiedenen Lebensphasen** und inwieweit lassen sich daraus **spezifische WLLB-Situations-Typen** bilden, die als Ansatzpunkt für Maßnahmen dienen können?
- Wie können diese Einflussgrößen theoretisch konzeptualisiert und in ein erweitertes **Belastungs-Ressourcen-Modell** integriert werden, aus dem sich im Sinne eines WLLB-Wirk- und Interventionsmodells Ansatzpunkte für Maßnahmen zur Verbesserung der WLB ableiten lassen?

- Welche **Maßnahmen** lassen sich auf individueller, sozialer und organisationaler Ebene aus dem erweiterten Belastungs-Ressourcen-Modell zur Förderung der Innovationsfähigkeit durch Verbesserung der Balance zwischen Arbeiten, Lernen und Leben auch unter den Aspekten der Unternehmensgröße, der Eigentumsverhältnisse und Branche ableiten und umsetzen?
- Wie bewähren sich die umgesetzten Maßnahmen in unterschiedlichen Handlungsfeldern in den **Pilotprojekten** zur nachhaltigen Verbesserung der Balance zwischen Arbeiten, Lernen und Leben?
- Lassen sich **Effekte der WLLB-Maßnahmen** im Hinblick auf Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit für Unternehmen und Beschäftigte erkennen?
- Inwieweit lassen sich die Erfahrungen in den Pilotprojekten generalisieren und welche Empfehlungen können für den **Transfer** dieser Maßnahmen abgeleitet werden?

Theorien / theoretische Grundlagen

Das Verbundprojekt erweitert das Konzept der Work-Life-Balance um das Element des lebenslangen und selbstorganisierten Lernens zur Work-Learn-Life-Balance. Das Job-Demand-Control Modell von Karasek bildet einen wichtigen Bezugspunkt für das Vorhaben, wird aber als unzureichend für den Bereich der Wissensarbeit angesehen, da es weder die spezifischen Anforderungen und Ressourcen der Wissensarbeit noch der anderer Lebensbereiche einer Person erfasst. Diese sollen identifiziert und in ein erweitertes Demands-Resources-Balance Modell integriert werden.

Weitere wichtige theoretische Anknüpfungspunkte bilden:

- das Effort-Recovery Modell von Meijman und Mulder,
- die Effort-Reward-Imbalance-Theorie von Siegrist,
- das Konzept des psychologischen Kontrakts,
- das Konzept der transformationalen Führung,
- die Debatte über die Entgrenzung von Arbeit und Leben,
- die Theory of Employment Systems von David Marsden.

Vorgehen

Unter das Dachziel des Vorhabens subsumieren sich fünf Arbeitsziele, die sich in den Arbeiten der Teilvorhaben der Projektpartner wiederfinden:

- **Diagnose:** Die interdisziplinäre Konzeption und Erstellung einer qualitativen und quantitativen empirischen Bestandsaufnahme der spezifischen Belastungsfaktoren, Ressourcen, Handlungsstrategien und ihrer Auswirkungen hinsichtlich der Work-Learn-Life-Balance (WLLB) in der Wissensarbeit bei Arbeitgebenden und Beschäftigten auf individueller, sozialer und organisationaler Ebene.
- **Interventionsplanung:** Basierend auf der Bestandsaufnahme die partizipative Entwicklung von WLLB-Modellen in der Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Wirtschaft sowie die Erarbeitung von praxisrelevanten WLLB-Bewältigungsstrategien und WLLB-Instrumenten in unterschiedlichen Handlungsfeldern und Beschäftigtengruppen zur Verbesserung der Work-Learn-Life-Balance bei Unternehmen (insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen) in der Wissensarbeit.
- **Maßnahmendurchführung:** Die wissenschaftlich begleitete pilothafte Implementierung der in der Zusammenarbeit zwischen Forschung und betrieblicher Praxis entwickelten WLLB-Instrumente (bspw. ALLWiss Toolbox, ALLWiss-Scorecard bei zwei ausgewählten mittelständischen Praxispartner Unternehmen der IT-Branche).
- **Evaluation:** Die formative und summative Evaluation der pilothaften Implementierung der entwickelten Instrumente und deren Optimierung anhand der Erkenntnisse aus der Erprobungsphase.

- **Transfer:** Die wissenschaftliche und anwendungsbezogene Verbreitung der Ergebnisse aus dem Vorhaben sowie die Verbreitung der entwickelten ALLWiss-Instrumente in weitere Unternehmen, insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen aus der Wissensarbeit.

Methoden

- Dokumentenanalyse
- Qualitative Einzel-, Gruppen- und Fokusgruppen-Interviews
- Quantitative Online-Befragung
- Tätigkeitsbeobachtungen
- Dialog-Workshops
- Durchführung von Pilotprojekten zur betrieblichen Implementierung
- Formative und summative Evaluation

Kontakt

Homepage

www.allwiss.de

(z.Zt. in Arbeit; online ab Februar 2010)

Beteiligte Institutionen – Verbundpartner

- **Inmit – Institut für Mittelstandsökonomie an der Universität Trier e.V.**
Martina Josten
WIP-Wissenschaftspark
Max-Planck-Str. 22
54296 Trier
<http://www.inmit.de>
- **Universität Trier**
54286 Trier
– Professur für Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie (ABO)
Univ.-Prof. Dr. Conny H. Antoni
<http://www.uni-trier.de/index.php?id=6028>
– Professur für Arbeit, Personal und Organisation (APO)
Univ.-Prof. Dr. Axel Haunschild
<http://www.uni-trier.de/index.php?id=3751>
– Professur für Berufliche und Betriebliche Weiterbildung (BBW)
Univ.-Prof. Dr. Rita Meyer
<http://www.uni-trier.de/index.php?id=5308>
- **Hochschule RheinMain**
International Business Administration
Dr.-Ing. Klaus North
Bleichstraße 44
65183 Wiesbaden
<http://www.hs-rm.de/wbs/ueber-uns/menschen/personalseiten-fb-wi/klaus-north/>

■ **IT-Haus GmbH**

Dr. Thomas Simon
Europa-Allee 28
54343 Föhren
<http://www.it-haus.com>

■ **Human Solutions GmbH**

Dr. Rainer Trieb
Europaallee 10
67657 Kaiserslautern
<http://www.human-solutions.com>

**Beteiligte Institutionen – Umsetzungspartner
(Valuepartnerunternehmen)**

- Phoenix Contact GmbH & Co. KG, Blomberg
- Schreiner Group GmbH & Co.KG, Oberschleißheim
- Lufthansa Systems AG, Kelsterbach
- Intertronic Computer GmbH, Wörrstadt

Projektkoordinatorin

Martina Josten
Geschäftsführerin
Inmit – Institut für Mittelstandsökonomie an der Universität Trier e.V.
Max-Planck-Str. 22, 54296 Trier
Tel.: +49 (0)651 14577-18
josten@inmit.de

Ansprechpartner

Für Gesamtvorhaben:

Martina Josten
Inmit – Institut für Mittelstandsökonomie an der Universität Trier e.V.
Max-Planck-Str. 22, 54296 Trier
Tel.: +49 (0)651 14577-0
josten@inmit.de

Für Fokusgruppe:

Univ.-Prof. Conny Antoni
Professur für Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie
Universität Trier
Universitätsring 15, 54296 Trier
Tel.: +49 (0)651 201-2030
antoni@uni-trier.de

Projektexposé



Übersicht



Projektkürzel

ENWIBE
(FKZ: 01FH09100)

Projektname

Individualisierte Laufbahngestaltung mit Entwicklungsbegleitern in der Produktion und im Handwerk

Kurzbeschreibung

Im Projekt ENWIBE sollen gemeinsam mit Unternehmenspartnern aus Industrie und Handwerk Handlungswege zur Gestaltung einer gesteigerten internen Flexibilität und lebensphasenbezogenen Entwicklung der Mitarbeiter realisiert werden. Das Konzept soll eine optimale Passung zwischen individuellen Kompetenzen, Bedürfnissen und arbeits- wie produktionssystembezogenen Anforderungen wie Rahmenbedingungen herstellen. Hierzu ist zu prüfen, welche Erklärungs- und Gestaltungskraft ein Modell der individuellen Entwicklungspfade für die Mitarbeiterentwicklung tatsächlich bekommen kann. Damit wird eine wesentliche Gestaltungsdeterminante künftiger Personalentwicklung, der demografische Wandel, aktiv als gestalterisches Element integriert.

Es ist geplant, die Kompetenzen, Arbeitsweisen und die organisatorischen Rahmenbedingungen sogenannter „**Entwicklungsbegleiter**“ zu konzeptionieren und zu evaluieren, die diesen Ansatz in den Unternehmen realisieren. Entwicklungsbegleiter sollen mit ihrer Tätigkeit eine Passung zwischen kurz- und langfristigen Unternehmensstrategien und den Fähigkeiten der Mitarbeiter vor Ort herstellen. Diese neue Funktion soll im produzierenden Gewerbe eine Person aus dem produzierenden Bereich des Unternehmens übernehmen, anzusiedeln etwa in der Hierarchieebene von Meistern, Bereichsleitern oder Produktionsleitern. Für klein- und mittelständisch strukturierte Handwerksunternehmen soll eine überbetrieblich agierende Person mit geeigneter Qualifikation diese Aufgabe übernehmen. Für die Entwicklungsbegleiter werden Schulungen angeboten, um sie in den relevanten inhaltlichen wie auch methodischen Bereichen zu sensibilisieren und zum Handeln zu befähigen.

Projektziele / Angestrebte Ergebnisse

Mit dem Abschluss des Projekts steht, neben der wissenschaftlichen Dokumentation, interessierten klein- und mittelständischen Unternehmen folgendes zur Verfügung:

- Das praxiserprobte **Konzept „Entwicklungsbegleiter“**, das aufzeigt mit welchen Fähigkeiten und unter welchen Rahmenbedingungen ein Entwicklungsbegleiter arbeitet und welche Vorteile sich daraus für die Flexibilität und Stabilität der Mitarbeiter und des Unternehmens ergeben.

- Das **Konzept „Implementierung Entwicklungsbegleiter“**, das aufzeigt, wie Entwicklungsbe-
gleitung und Entwicklungsbegleiter unter Praxisbedingungen implementiert werden, welche
Schwierigkeiten dabei entstehen können und wie ihnen begegnet werden kann, wie es mit der
Personalentwicklung, der Arbeitsplanung und dem Führungssystem verzahnt werden kann.
- Eine Reihe von **Arbeitsmitteln und Schulungsmodulen** zur Beurteilung und Förderung der
individuellen Voraussetzungen der Mitarbeiter und Entwicklungsbegleiter.

Schlagworte

Entwicklungsbegleiter, Handwerk, Produktion, Kleine und mittlere Unternehmen, Work-Life-Balan-
ce, demographische Entwicklung, Personalentwicklung, individuelle Entwicklungspfade

Projektausrichtung

Branchen

Handwerk, Metall- und Elektroindustrie, produzierendes Gewerbe

Berufsfelder

Meister, Bereichsleiter, Produktionsleiter

Forschungsausrichtung

Forschungsfragen

- Ist das Modell der individuellen Entwicklungspfade tragfähig und fruchtbar für die Entwicklung
angepasster PE- und Lernstrategien?
- Was beeinflusst die Veränderungsfähigkeit und -willigkeit bzw. Lernfähigkeit und -willigkeit der
Mitarbeiter im produzierenden Bereich?
- Über welche Kompetenzen muss ein Entwicklungsbegleiter verfügen?
- Welche zusätzlichen Kompetenzen sind bei den begleiteten Mitarbeitern notwendig?
- Wie sieht die notwendige organisatorische und prozessseitige Verankerung des Entwick-
lungsbegleiters und der Entwicklungsbegleitung aus?

Theorien / theoretische Grundlagen

- Selbstbestimmungstheorie der Motivation

Vorgehen

- In der ersten Projektphase sollen einerseits ein **Modell der individuellen Entwicklungspfade**
der Mitarbeiterentwicklung und der Lernfähigkeit entwickelt, andererseits die **Rahmenbedin-
gungen** für die Veränderungsbereitschaft von Mitarbeitern im Unternehmen bestimmt werden.

- In der zweiten Phase wird das grundlegende **Konzept** zur Rolle des **Entwicklungsbegleiters** erarbeitet. Dazu gehören eine detaillierte Beschreibung seiner Aufgaben, der Arbeitsziele und der dafür benötigten Kompetenzen. Außerdem wird zur Verankerung der neuen Funktion ‚Entwicklungsbegleiter‘ die organisatorische und führungsseitige Dimension der Entwicklungsbegleitung spezifiziert. Schließlich wird herausgearbeitet, welche Kompetenzen die Entwicklungsbegleiter im Einzelnen benötigen, mit welchem konzeptuellen Rahmen Kompetenzen arbeitsnah vermittelt werden können und welche Folgerungen sich für Mitbestimmungsmöglichkeiten ergeben.
- Die dritte Phase dient der **Implementierung** des Konzepts „Entwicklungsbeleiter“. Sie wird durch eine ganzheitliche **Evaluation** begleitet, bei der die unterschiedlichen Perspektiven von Geschäftsführung, Entwicklungsbegleitern und begleiteten Mitarbeitern sowie akzeptanzseitige, organisatorische und betriebswirtschaftliche berücksichtigt werden.

Methoden

- Online-Befragung
- Experteninterviews
- qualitative Einzel- und Gruppeninterviews mit Mitarbeiter
- leitfadengestützte Interviews mit Führungskräften und Personalentwicklern
- quantitative Fragebogenerhebungen

Kontakt

Homepage

www.znl-enwibe.de

Beteiligte Institutionen – Verbundpartner

- Universität Ulm
Transferzentrum für Neurowissenschaften und Lernen (ZNL)
Prof. Dr. Dr. Manfred Spitzer
Beim Alten Fritz 2
89075 Ulm
<http://www.znl-ulm.de>
- Universität Stuttgart
Institut für Arbeitswissenschaften und Technologiemanagement (IAT)
Prof. Dr.-Ing. Dr.-Ing. E.h. Dieter Spath
Nobelstr. 12
70569 Stuttgart
<http://www.iat.uni-stuttgart.de>
- Elektro Technologie Zentrum (etz) der
Innung für Elektro- und Informationstechnik Stuttgart
Dr. Jürgen Jarosch
Krefelder Straße 12
70376 Stuttgart
<http://www.etz-stuttgart.de>

Beteiligte Institutionen – Umsetzungspartner

- HABA – Erfinder für Kinder
Habermaaß GmbH
Projektansprechpartnerin: Christine Vollmer (Personalleiterin)
August-Grosch-Str. 28–38
96476 Bad Rodach
<http://www.haba.de>

Projektkoordinator



Prof. Manfred Spitzer
Transferzentrum für Neurowissenschaften und Lernen (ZNL)
Universität Ulm
Beim Alten Fritz 2, 89075 Ulm
Tel.: +49 (0)731 500-62001
manfred.spitzer@uni-ulm.de

Ansprechpartnerin



Dipl.-Psych. Christina Lohr
Transferzentrum für Neurowissenschaften und Lernen (ZNL)
Universität Ulm
Beim Alten Fritz 2, 89075 Ulm
Tel.: +49 (0)731 500-62004
christina.lohr@znl-ulm.de

Projektexposé



Übersicht



Projektkürzel

GeMiNa
(FKZ: 01FH09043)

Projektname

Verbundprojekt: **G**estaltung der Balance von Flexibilität und Stabilität durch implizite Vereinbarungen in der **M**ikro- und **N**anotechnologie-Industrie (GeMiNa)

Kurzbeschreibung

Die Mikro- und Nanotechnologie-Industrie in Deutschland ist eine eher junge, dynamische Wachstumsbranche, die als Innovationstreiber unzählige industrielle Wertschöpfungen anstößt. Forschung und Entwicklung gehen hier Hand in Hand. Der Bedarf an Fachkräften wächst, Berufsgruppen mit hohem spezifischen und erfolgskritischem Wissen sind hier prägend. Unternehmen der Mikro- und Nanotechnologie werden in Zukunft nur dann erfolgreich sein, wenn sie in ihre wichtigste Ressource – ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – investieren. Neben Qualifikation und Wissen gehört eine funktionierende Balance von Arbeit und Privatleben, auch als Work-Life-Balance bezeichnet, zu den Leistungs- und Erfolgsfaktoren. Mit Hilfe des psychologischen Vertrags sollen im Rahmen von GeMiNa Maßnahmen zur Work-Life-Balance in Modellbetrieben nachhaltig implementiert werden.

Projektziele / Angestrebte Ergebnisse

Ziel von GeMiNa ist es, den psychologischen Vertrag in und mit Mikro- und Nanotechnologie-Unternehmen als aktives Gestaltungsinstrument zur Förderung der Work-Life-Balance zu nutzen. Dabei soll eine Übereinstimmung gegenseitiger Erwartungen und Angebote zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern sowie die Akzeptanz der Umsetzungslösungen erreicht werden. Hieraus resultieren tragfähige psychologische Verträge. Dies stellt einen wichtigen Beitrag zur Balancierung von Stabilität und Flexibilität sowie zur Reduktion von Unsicherheiten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Unternehmen dar. Die Wirksamkeit der praktizierten Lösungsansätze wird mit Hilfe einer wissenschaftlichen Begleitforschung evaluiert.

Es wird ein kontinuierlicher Erfahrungsaustausch zwischen den Modellbetrieben einerseits sowie eine Übertragung auf weitere Unternehmen der Branche angestrebt. Dies soll u.a. durch fach- und branchengerechten Transfer z.B. über Publikationen und Veranstaltungen sowie die Erstellung eines praxisbezogenen Leitfadens zur Gestaltung und Umsetzung psychologischer Verträge gewährleistet werden.

Schlagworte

High-Tech-Branche, Mikro- und Nanotechnologie, Wissensarbeiter, Work-Life-Balance, psychologischer Vertrag

Projektausrichtung

Branchen

Mikro- und Nanotechnologie

Berufsfelder

Hochqualifizierte Wissensarbeiterinnen und Wissensarbeiter, Praxispartner, Verbände

Forschungsausrichtung

Forschungsfragen

- Weiterentwicklung des Konzepts des psychologischen Vertrags vom Erklärungsmodell hin zum Gestaltungsinstrument
- Modellierung tragfähiger psychologischer Verträge
- Erarbeitung zielgruppenspezifischer Work-Life-Balance-Maßnahmen

Theorien / theoretische Grundlagen

Grundlage bilden der wissenschaftliche Diskurs zum Thema Work-Life-Balance und das wissenschaftliche Konstrukt des psychologischen Vertrags, die um weitere arbeitswissenschaftliche, soziologische und psychologische Aspekte ergänzt werden.

Vorgehen

Es ist ein mehrstufiges Vorgehen mit folgenden Schwerpunkten vorgesehen:

- Ist-Analyse der Rahmenbedingungen sowie der gegenseitigen Erwartungen und Angebote auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zu Aspekten der Work-Life-Balance
- Matching der gegenseitigen Erwartungen und Angebote sowie Befähigung der Unternehmen selbständig tragfähige psychologische Verträge ausgestalten zu können („self-capability“)
- Begleitung der Umsetzung sowie Evaluation psychologischer Verträge als Gestaltungsinstrument der Work-Life-Balance

Methoden

- Leitfaden-Interviews
- Validiertes Diagnoseinstrument
- Internetbasierte standardisierte Befragungen
- Datenanalysetechniken/ statistische Auswertungen

- Benchmarks
- Map-Workshops
- Interventions-Workshops
- Begleitende Evaluation

Kontakt

Homepage

www.gemina.org

Beteiligte Institutionen – Verbundpartner

- Prospektiv GmbH (Projektleitung)
Dr. Thomas Langhoff
Friedensplatz 6
44135 Dortmund
www.prospektiv.de
- Institut für Medizinsoziologie, Versorgungsforschung und Rehabilitationswissenschaft der Humanwissenschaftlichen und der Medizinischen Fakultät der Universität zu Köln (IMVR)
Prof. Dr. Holger Pfaff
Eupener Str. 129
50933 Köln
www.imvr.de
- IVAM e.V. Fachverband für Mikrotechnik
Dr. Christine Neuy
Emil-Figge-Straße 76
44227 Dortmund
www.ivam.de
- Bartels Mikrotechnik GmbH
Emil-Figge-Str. 76
44227 Dortmund
www.bartels-mikrotechnik.de
- LIMO Lissotschenko Mikrooptik GmbH
Bookenburgweg 4-8
44319 Dortmund
www.limo.de
- NanoFocus AG
Lindnerstr. 98
46149 Oberhausen
www.nanofocus.de

Ansprechpartner:

Prospektiv GmbH
Soz. Wiss. M.A. Julia Kramer
Tel.: +49 (0)231 556976-16
E-Mail: kramer@prospektiv-do.de

Dipl.-Soz. Wiss. André Schubert
Tel.: +49 (0)231 556976-12
E-Mail: schubert@prospektiv-do.de

Projektexposé



Übersicht

BA | ANCEORIENTIERTE
LEISTUNGSPOLITIK

Projektkürzel

LANCEO
(FKZ: 01FH09102)

Projektname

Balanceorientierte Leistungspolitik (Lanceo): Ansätze zur leistungspolitischen Gestaltung der Work-Life-Balance

Kurzbeschreibung

Das Projekt „Lanceo“ untersucht die Bedingungen für die erfolgreiche partizipative Gestaltung von betrieblichen Instrumenten der Leistungssteuerung und für die Förderung individueller Akteurskompetenzen, die dem Ziel einer „Balanceorientierung“ gerecht werden. Dabei gehen wir von der Annahme aus, dass ein „balanciertes“ Verhältnis von Arbeit und Leben zur Voraussetzung hat, dass die Anforderungen und Ressourcen in der Arbeit in eine angemessene Relation zueinander gebracht werden. Eine erfolgreiche Gestaltung von „Arbeit“ und „Leben“ muss daher über konventionelle Ansatzpunkte in der Arbeitszeitgestaltung hinausgehen und die Frage der Leistungssteuerung systematisch einbeziehen.

Projektziele / Angestrebte Ergebnisse

Das zentrale Ziel des Verbundvorhabens 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, Quantität und Qualität von Arbeit u.a.

Schlagworte

Work-Life-Balance, Work-Domain-Balance, Leistungs politik, indirekte Steuerung, reflexive Kompetenzentwicklung

Projektausrichtung

Branchen

Metall- und Elektroindustrie, pharmazeutische Industrie, Öffentlicher Dienst,

Berufsfelder

Produktionsarbeit, produktionsorientierte Angestellentätigkeiten, Vertriebsarbeit, hochqualifizierte Angestelltenarbeit, wissensintensive Dienstleistungen

Forschungsausrichtung

Forschungsfragen

- Welche Herausforderungen beinhalten neue ergebnisorientierte Formen der Leistungssteuerung („indirekte Steuerung“) für das Verhältnis von Arbeit und Leben?
- Wie entstehen Kompetenzen für ein individuelles „Grenzmanagement“ zwischen den beiden Bereichen und wie können sie befördert werden?
- Wie können Instrumente der Leistungssteuerung so gestaltet werden, dass sie den Anforderungen auf „Balanceorientierung“ gerecht werden?

Theorien / theoretische Grundlagen

Das Projekt LANCEO schließt konzeptionell an die Theorie indirekter Steuerung sowie an den soziotechnischen Systemansatz der Organisationspsychologie, das Konzept der „Life-Domain-Balance“ sowie an arbeitssoziologische und betriebswirtschaftliche Analyse- und Gestaltungskonzepte zu neuen Formen der Leistungssteuerung und der Analyse von Work-Life-Balance an. Einen weiteren Anschlusspunkt bildet das Konzept der „Entgrenzung“, wie es u.a. in der Theorie reflexiver Modernisierung entwickelt wurde.

Vorgehen

Das Vorhaben wird anhand eines sechsstufigen Forschungs- und Gestaltungskonzepts umgesetzt:

- (1) Zusammen mit den betrieblichen Akteuren sowie mit Vertretern lebensweltlicher Institutionen werden **Leitbilder** balanceorientierter Leistungs politik erarbeitet.
- (2) Ein zweiter Schritt umfasst die **Ist-Analyse** bestehender Verfahren, Herausforderungen und Handlungsorientierungen im Feld der Leistungs politik und Work-Life-Balance in allen beteiligten Unternehmen.

- (3) Mit Instrumenten der reflexiven **Kompetenzentwicklung** werden die individuellen Fähigkeiten zum Umgang mit den widersprüchlichen Anforderungen aus Arbeit und Leben entwickelt.
- (4) Der ermittelte **Gestaltungsbedarf** wird in Innovationskonzepten formuliert, die die Erarbeitung von konkreten **Gestaltungsinstrumenten** einschließt.
- (5) Deren Umsetzung in die betriebliche Praxis wird in der Phase der **Bilanzierung und Verstetigung** auf Wirksamkeit und Nachhaltigkeit geprüft.
- (6) Schließlich erfolgt eine **Integration und Verallgemeinerung** der Forschungs- und Entwicklungsergebnisse und ihre Aufbereitung zu betriebsübergreifend anwendbaren Instrumenten.

Das Vorgehen basiert auf einem integrativen Methodenansatz, der qualitative, quantitative, und reflexive Erhebungs- und Gestaltungsverfahren miteinander verbindet.

Methoden

- *Qualitative Methoden*: Intensivinterviews, Experteninterviews, Gruppendiskussionen
- *Quantitative Methoden*: standardisierte Mitarbeiterbefragungen, „Balance-Check“
- *Reflexive Methoden*: „Denkwerkstätten“ und „Balance-Tagebuch“ zur reflexiven Kompetenzentwicklung, partizipative Leitbildentwicklung
- Gestaltungsmethoden darüber hinaus u.a.: „Prozessnavigation“, „partizipative Bilanzierung“
- Good-Practice-Analyse

Kontakt

Homepage

<http://www.isf-muenchen.de/projektetails/132> (eigene Projekthomepage in Vorbereitung)

Beteiligte Institutionen – Verbundpartner

- Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung – ISF München e.V.
Dr Nick Kratzer, Dr. Wolfgang Menz
Jakob-Klar-Str. 9
80796 München
<http://www.isf-muenchen.de>
- Institut für Autonomieforschung – Cogito e.V.
Dr. Klaus Peters
Bouchéstrasse 22
12435 Berlin
<http://www.cogito-institut.de>
- Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Arbeitsgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie am Institut für Psychologie
Dr. Stephan Hinrichs
Engelbergerstraße 41
79085 Freiburg
<http://www.psychologie.uni-freiburg.de/abteilungen/AundO.Psychologie/>

- Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
Professur für Betriebswirtschaftslehre, insbes. Organisation und Personal
Prof. Dr. Thomas Breisig
26111 Oldenburg
<http://www.orgpers.uni-oldenburg.de>

Beteiligte Institutionen – Umsetzungspartner

- Endress + Hauser GmbH & Co. KG, Maulburg



Ansprechpartner

Dr Nick Kratzer, Dr. Wolfgang Menz
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung
ISF München e.V.
Jakob-Klar-Str. 9, 80796 München
Tel.: +49 (0)89 272921-55
nick.kratzer@isf-muenchen.de
wolfgang.menz@isf-muenchen.de