



allwiss

arbeiten_lernen_leben
in der wissenschaft

Aus dem Gleichgewicht? Arbeiten, Lernen, Leben in der Leistungsgesellschaft

Öffentliche Ringvorlesung der Universität Trier WS 2011/2012



allwiss
arbeiten_lernen_leben
in der wissenschaft

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Förderschwerpunkt
Balance von
Flexibilität und Stabilität



ESF
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland



EUROPÄISCHE UNION



Deutsches Zentrum
für Luft- und Raumfahrt e.V.
Projekträger im DLR

Vorträge der Ringvorlesung



allwiss

arbeiten_lernen_leben
in der wissenschaft

- 15. November 2011
Ausgezeichnet?! – Zur dynamisierenden Funktion von
Zeichenformaten und Messpraktiken in der modernen Gesellschaft
J.-Prof. Dr. Sebastian Manhart
- 22. November 2011
Arbeiten und Lernen optimal verbinden!? Lernen in betrieblichen
Innovationsprozessen
Prof. Dr. Joachim Ludwig, Universität Potsdam
- 29. November 2011
Arbeiten in der Leistungsgesellschaft
Prof. Dr. Ulrich Brinkmann, Universität Trier

Vorträge der Ringvorlesung

- 06. Dezember 2011
Gesundheitskompetenz – unverzichtbare Ressource in der Leistungsgesellschaft?
Prof. Dr. Rainer Wieland, Bergische Universität Wuppertal
- 17. Januar 2012
Work-Life-Balance von Freelancern – konzeptionelle Überlegungen und empirische Befunde
Prof. Dr. Stefan Süss und Dipl. Kffr. Shiva Sayah, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
- 31. Januar 2012
Job demands and job resources as determinants of burnout and work engagement
Prof. Dr. Evangelia Demerouti, Eindhoven University of Technology

Ein BMBF-gefördertes Forschungsprojekt der Partner Universität Trier, Inmit Trier, Hochschule RheinMain, IT-Haus GmbH und Human Solutions GmbH

Interdisziplinäre Einführung: Entgrenzung von Arbeiten, Lernen und Leben – zu Belastungen und Ressourcen in der Wissenschaft

- Prof. Dr. Axel Haunschild (Leibniz Universität Hannover)
Interdisziplinäre Arbeitswissenschaft
- Prof. Dr. Conny Antoni (Universität Trier)
Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie
- Prof. Dr. Rita Meyer (Universität Trier)
Berufliche und betriebliche Weiterbildung

Ein BMBF-gefördertes Forschungsprojekt der Partner Universität Trier, Inmit Trier, Hochschule RheinMain, IT-Haus GmbH und Human Solutions GmbH



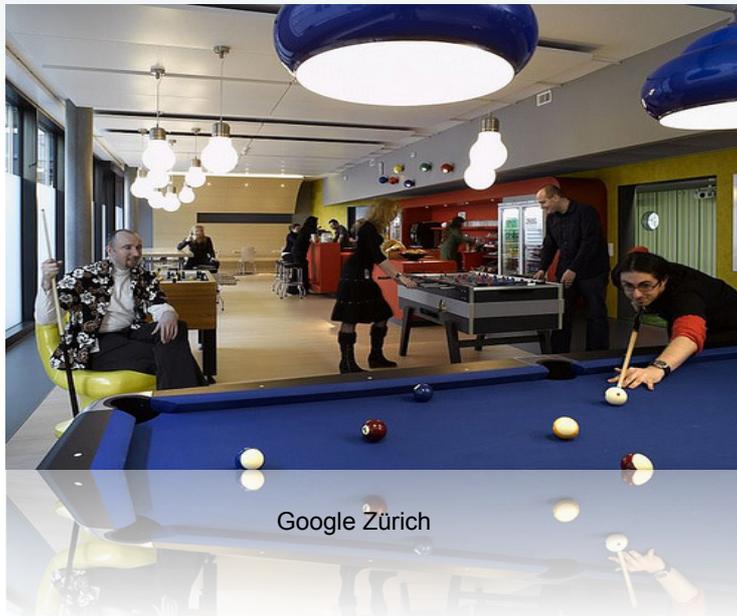
Google Chelsea

Ein BMBF-gefördertes Forschungsprojekt der Partner Universität Trier, Inmit Trier, Hochschule RheinMain, IT-Haus GmbH und Human Solutions GmbH



Google Zürich

Ein BMBF-gefördertes Forschungsprojekt der Partner Universität Trier, Inmit Trier, Hochschule RheinMain, IT-Haus GmbH und Human Solutions GmbH



Google Zürich

Ein BMBF-gefördertes Forschungsprojekt der Partner Universität Trier, Inmit Trier, Hochschule RheinMain, IT-Haus GmbH und Human Solutions GmbH

Ausgangslage: Aktuelle Entwicklungen in der Arbeitswelt

- Tertiarisierung: Zunahme von Dienstleistungsarbeit (z.B. Wissensarbeit)
 - Informations- und Kommunikationstechnologien
 - Projektbasierte Organisationsformen
 - atypische Beschäftigungsverhältnisse
 - organisationsinterne Marktmechanismen
-
- steigende Flexibilitätsanforderungen
 - Selbstkontrolle und Selbstvermarktung
 - Verwischen der Grenzen zwischen Arbeit und Leben

Ein BMBF-gefördertes Forschungsprojekt der Partner Universität Trier, Inmit Trier, Hochschule RheinMain, IT-Haus GmbH und Human Solutions GmbH

Sozialwissenschaftliche Analysen und Diagnosen

➤ Entgrenzung, Subjektivierung	(Moldaschl, Voß, Kocyba/Voswinkel)
➤ Projekt als „neuer Geist des Kapitalismus“	(Boltanski/Chiapello)
➤ Boundaryless Careers, Transorganisationale Arbeit	(Arthur/Rousseau)
➤ Authentizitäts- und Kreativitätsimperativ	(Fleming, Deutschmann, Florida)
➤ Arbeitskraftunternehmer, unternehmerisches Selbst	(Voß/Pongratz, Bröckling)
➤ Individualisierung, Risikogesellschaft	(Bauman, Beck)
➤ Prekarisierung	(Bourdieu, Brinkmann/Castel/Dörre)
➤ Permanentes Ungenügen, erschöpftes Selbst	(Dunkel/Kratzer, Ehrenberg)

Ein BMBF-gefördertes Forschungsprojekt der Partner Universität Trier, Inmit Trier, Hochschule RheinMain, IT-Haus GmbH und Human Solutions GmbH

Wissensarbeit (z.B. IT)

- große Handlungsautonomie
 - hohes Qualifikationsniveau
 - Projektarbeit
-
- Grenzen formalisierter Aus- und Weiterbildung
 - lebenslanges Lernen off- und on-the-job (Employability)

Ein BMBF-gefördertes Forschungsprojekt der Partner Universität Trier, Inmit Trier, Hochschule RheinMain, IT-Haus GmbH und Human Solutions GmbH

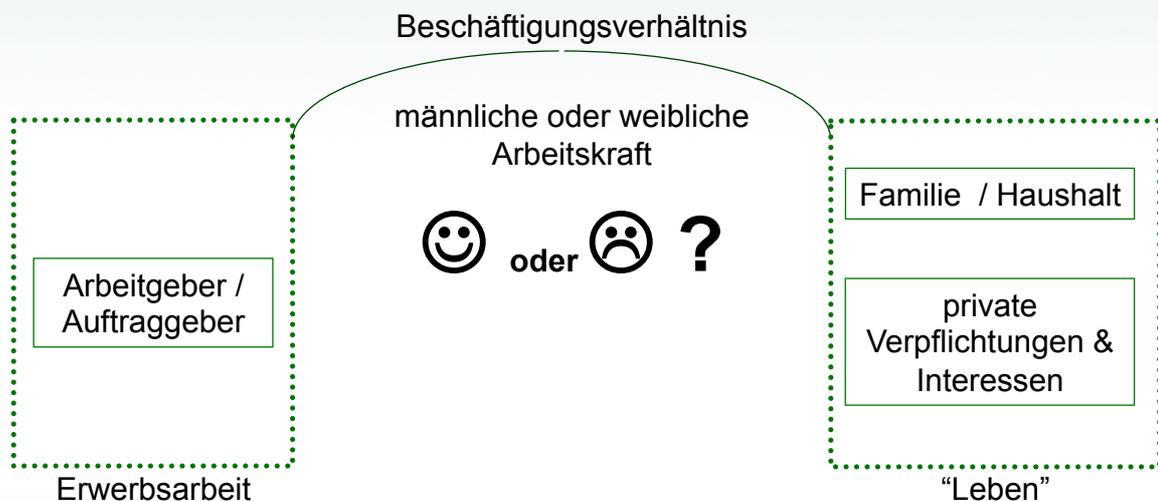
Work-Life-Balance: früher



Quelle: D.R. Eikhof 2008

Ein BMBF-gefördertes Forschungsprojekt der Partner Universität Trier, Inmit Trier, Hochschule RheinMain, IT-Haus GmbH und Human Solutions GmbH

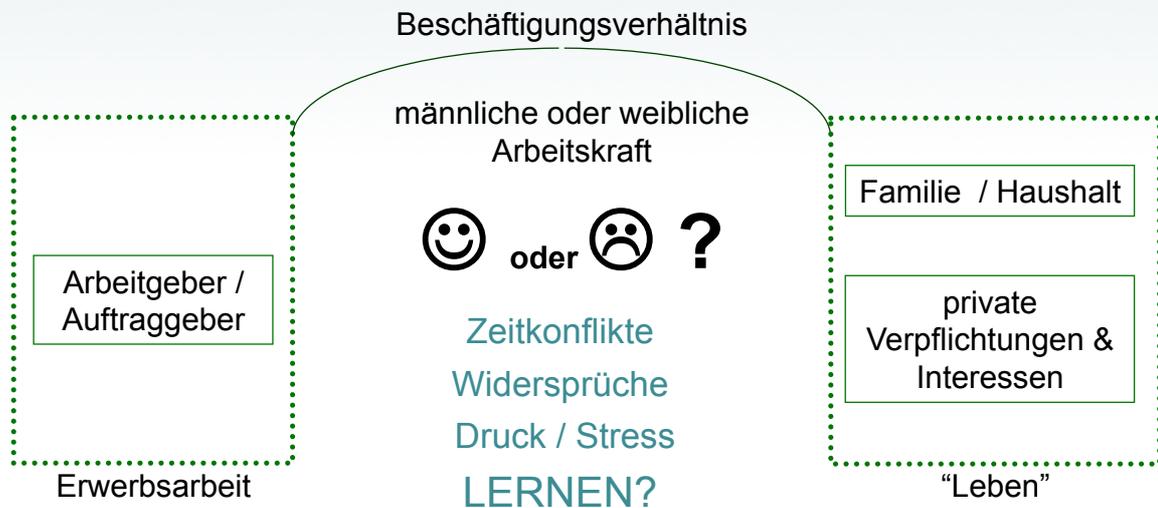
Work-Life-Balance: heute



Quelle: D.R. Eikhof 2008

Ein BMBF-gefördertes Forschungsprojekt der Partner Universität Trier, Inmit Trier, Hochschule RheinMain, IT-Haus GmbH und Human Solutions GmbH

Work-Life-Balance: heute



Quelle: D.R. Eikhof 2008

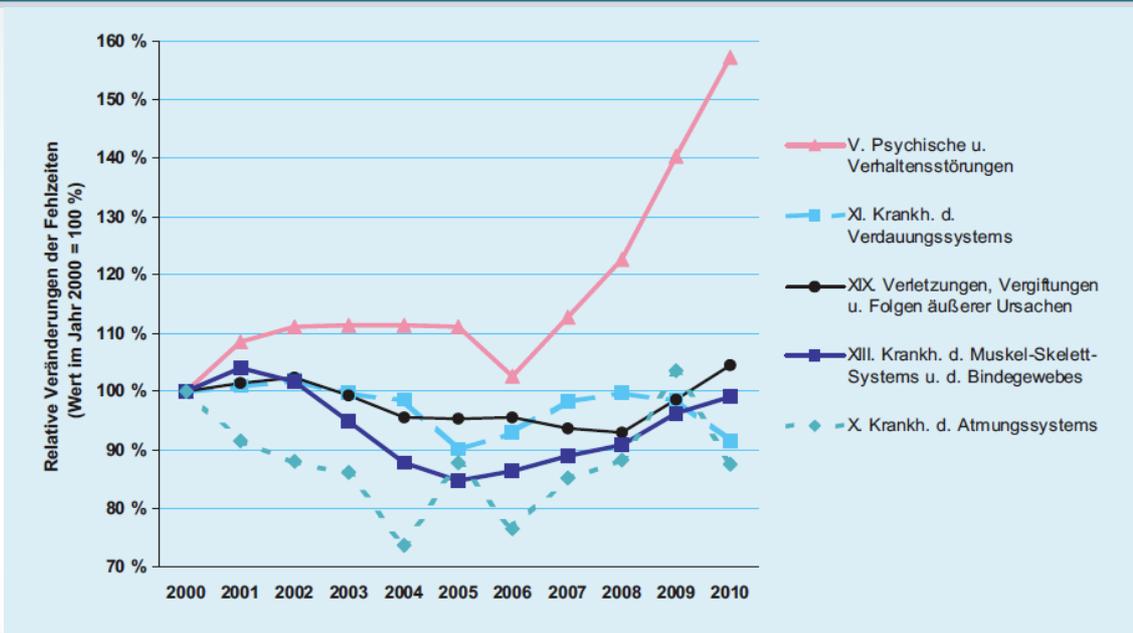
Ein BMBF-gefördertes Forschungsprojekt der Partner Universität Trier, Inmit Trier, Hochschule RheinMain, IT-Haus GmbH und Human Solutions GmbH

Stress, Burnout und Depression

- Chronischer Stress:
andauernde, bedrohlich bewertete oder Schädigungen bewirkende Anpassungs- / Handlungsprobleme
- Burnout als Folge von chronischem Stress
 - Emotionale Erschöpfung
 - Abstumpfung / Zynismus
 - Reduziertes Leistungsvermögen
- Burnout als Risikofaktor für Depression

Ein BMBF-gefördertes Forschungsprojekt der Partner Universität Trier, Inmit Trier, Hochschule RheinMain, IT-Haus GmbH und Human Solutions GmbH

Zunahme psychischer Erkrankungen

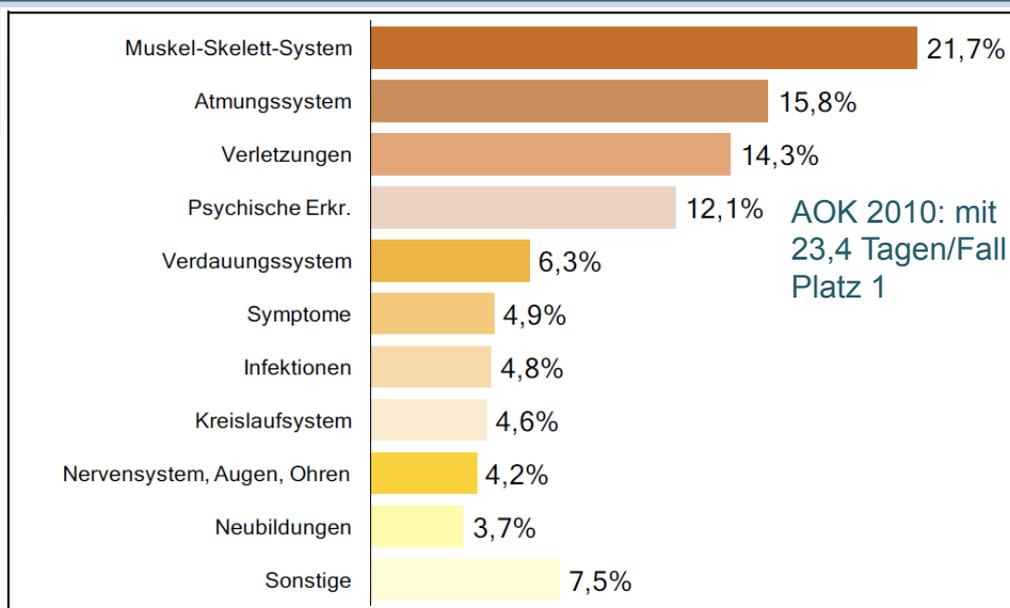


TK, Gesundheitsreport, 2011, S. 94

Ein BMBF-gefördertes Forschungsprojekt der Partner Universität Trier, Inmit Trier, Hochschule RheinMain, IT-Haus GmbH und Human Solutions GmbH

Psychische Erkrankungen 4,7% der Fälle aber 12,1% der AU-Tage

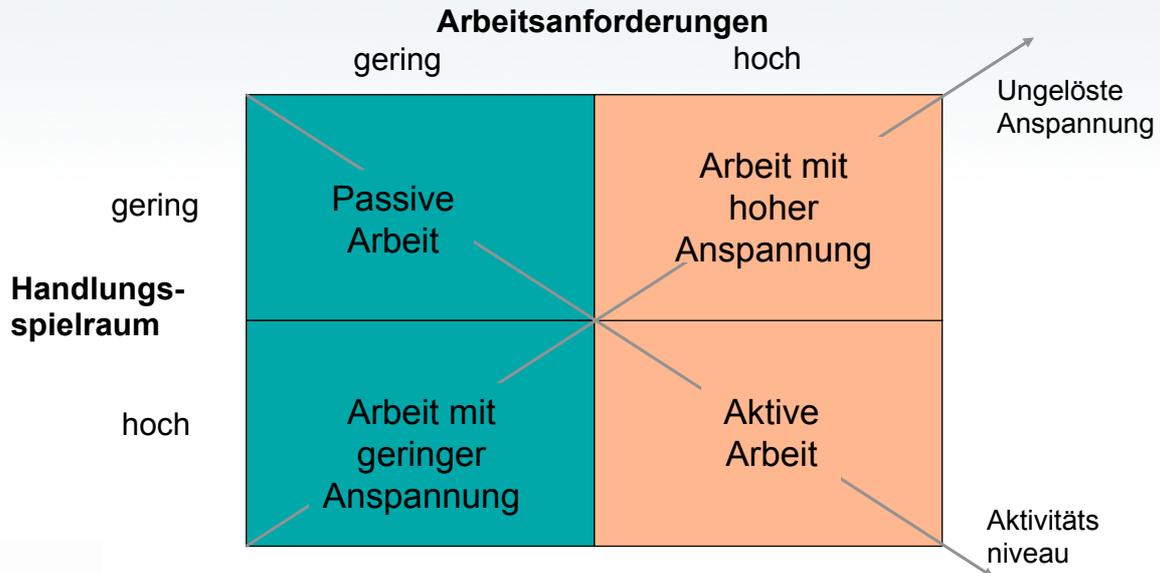
% AU-Tage



DAK, Gesundheitsreport 2011, S. 27

Ein BMBF-gefördertes Forschungsprojekt der Partner Universität Trier, Inmit Trier, Hochschule RheinMain, IT-Haus GmbH und Human Solutions GmbH

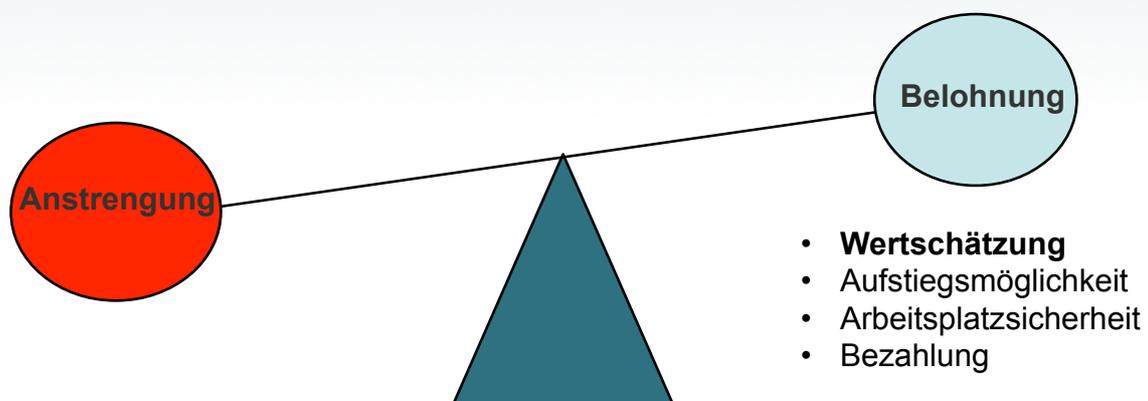
Job demand / control Modell: kein Stress bei Wissensarbeit?



Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-309.

Ein BMBF-gefördertes Forschungsprojekt der Partner Universität Trier, Inmit Trier, Hochschule RheinMain, IT-Haus GmbH und Human Solutions GmbH

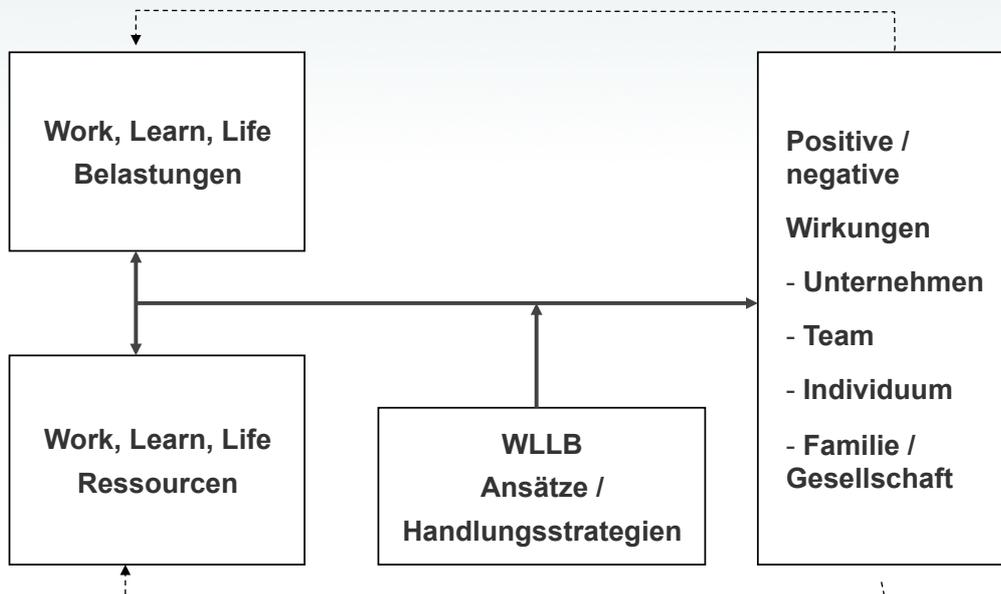
Gratifikationskrisen: Stress bei Wissensarbeit?



Siegrist J (1996). Adverse health effects of high effort - low reward conditions at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-43.

Ein BMBF-gefördertes Forschungsprojekt der Partner Universität Trier, Inmit Trier, Hochschule RheinMain, IT-Haus GmbH und Human Solutions GmbH

Stressoren und Ressourcen bei Wissensarbeit?



Ein BMBF-gefördertes Forschungsprojekt der Partner Universität Trier, Inmit Trier, Hochschule RheinMain, IT-Haus GmbH und Human Solutions GmbH

Lernen in der Wissensarbeit – Erkenntnisse aus empirischen Studien

- Kaum organisierte formale Weiterbildung
- Dominanz des informellen, selbstorganisierten Lernens
- Uneindeutigkeit zwischen Arbeits- und Lernorganisationsformen
- Zeit als beeinträchtigender Faktor
- Paradigma der betrieblichen Verwertbarkeit



Fazit:

Lernen in der „Wissensarbeit“ erfolgt permanent und schnell, selbstorganisiert und priorisiert im Prozess der Arbeit!

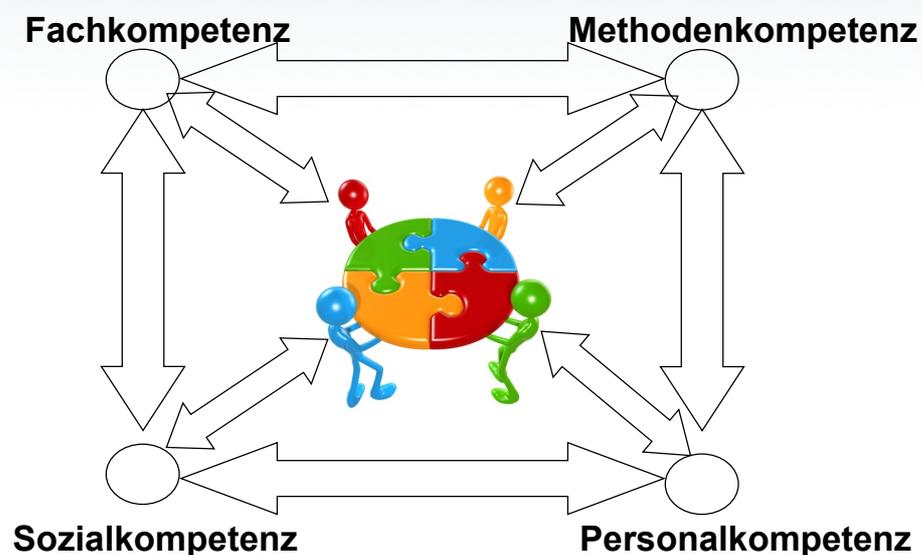
These 1:

Die Bewältigung neuer Herausforderungen erfordert eine *umfassende berufliche Handlungskompetenz* der Beschäftigten auf allen Hierarchieebenen!



21

Umfassende berufliche Handlungskompetenz

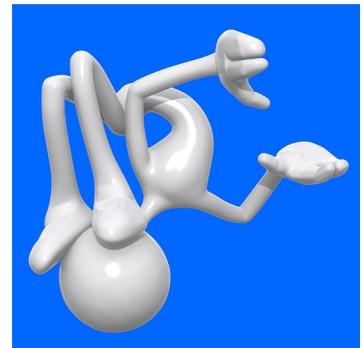


22

These 2:

Wissensarbeiter müssen den Prozess ihrer Kompetenzentwicklung permanent reflexiv gestalten.

Dies erfolgt im wesentlichen über das Lernen in der Arbeit.



These 3:

Unter den Bedingungen des permanenten Wandels und des Fehlens objektiv „richtiger“ Handlungsstrategien gewinnt eine reflexive Handlungsfähigkeit im Hinblick auf Arbeiten, Leben und Lernen an Bedeutung.



Gefordert sind die Fähigkeit und die Bereitschaft zu:

- **Bearbeitung von Komplexität:** Transformation von unbearbeitbarer Komplexität in bearbeitbare Komplexität
- **Flexibilität:** Neubewertung von Situationen und Entwicklung alternativer Handlungsoptionen
- **Reflexion:** differenzierte und distanzierte Betrachtung der jeweiligen Situation



Reflexivität und reflexive Handlungsfähigkeit

- Problemlösung durch Reflexion: „the reflective practitioner“ (Schön 1983)
 - a.) Reflexion in der Handlung
 - b.) Reflexion über die Handlung
- zweifache Reflexivität (Lash 1996)
 1. Strukturelle Reflexivität
 2. Selbst-Reflexivität



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



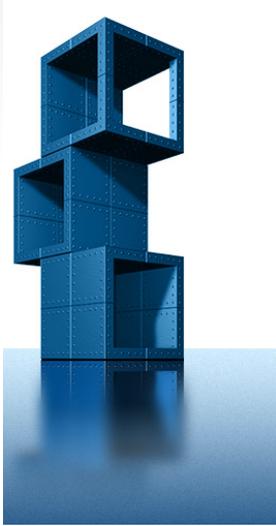
Ein BMBF-gefördertes Forschungsprojekt der Partner Universität Trier, Inmit Trier, Hochschule RheinMain, IT-Haus GmbH und Human Solutions GmbH

Fokus der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung

- Qualifizierung und Kompetenzentwicklung
- Lernen im Prozess der Arbeit
- Verknüpfung von formellen und informellen Lernformen
- Zusammenhang von Kompetenz- und Organisationsentwicklung



Definition von Kompetenzen



- **Fachkompetenz:** Bereitschaft und Fähigkeit, auf Grundlage fachlichen Wissens und Könnens Aufgaben und Probleme zielorientiert, sachgerecht, methodengeleitet und selbstständig zu lösen und das Ergebnis zu beurteilen
- **Sozialkompetenz:** Bereitschaft und Fähigkeit, soziale Beziehungen und Interessen zu erfassen und zu verstehen, sowie sich mit anderen verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen
- **Personalkompetenz:** Bereitschaft und Fähigkeit, die eigene Entwicklung zu reflektieren und in Bindung an individuelle und gesellschaftliche Wertvorstellungen weiter zu entfalten
- **Methodenkompetenz:** Anwendung von Verfahren und Techniken, die der Gestaltung der eigenen Arbeit und der Arbeit in der Gruppe sowie der Persönlichkeitsentwicklung und der Entwicklung sozialer Beziehungen dienen