

Editorial

Das erste Heft des Journals für Psychologie des Jahres 2005 beschäftigt sich mit der Arbeitswelt, die sich in einem tiefgreifenden Strukturwandel befindet. Aufgrund der zahlreichen vorliegenden Beiträge zu diesem Themenkomplex erscheint es als Doppelheft. Die Einschätzungen der Bedeutung von Veränderungsprozessen, die mit dem Stichwort „entgrenzte Arbeitswelt“ gefasst werden können, sind dabei durchaus unterschiedlich. Flexibilisierung ist der Begriff, mit dem Deregulierung von Beschäftigungsverhältnissen auf gesellschaftlicher Ebene diskutiert wird. Es geht dabei u. a. um Outsourcing-Strategien, Hierarchieverflachung oder um die Nutzung von Gruppenkonzepten, Projektarbeitsformen und entstandardisierten Arbeitszeiten. Zielsetzung dieser Prozesse ist immer, etablierte Strukturen aufzubrechen, sie längerfristig zu verflüssigen. Wir finden in vielen Bereichen eine tendenzielle Abkehr von tayloristischen Betriebsstrategien, die weg von einer Überstandardisierung führen sollen. Auslöser für diese Entwicklung sind nachhaltige Veränderungen der nationalen und internationalen Marktbedingungen, die die Suche nach Produktivitätsreserven und Wettbewerbsvorteilen erforderlich machen. Jahrzehntlang bewährte soziale Formierungen der gesellschaftlichen Arbeit werden im Verlauf dieses Prozesses zunehmend für eine weitere Entfaltung einzelbetrieblicher wie gesamtwirtschaftlicher Möglichkeiten als hinderlich empfunden. Waren sie einst Garant kontinuierlichen Wirtschaftsaufschwungs, so erscheinen sie nun immer mehr als Behinderungen der Anpassung an veränderte Verhältnisse.

Für die Arbeitssubjekte bedeutet die Öffnung gesellschaftlicher Möglichkeiten neuen Chancen im Sinne eines gewonnenen Gestaltungsspielraums, birgt aber auch Risiken wie Stress- und Überforderungserleben. Die sich abzeichnenden Wandlungsprozesse sind von weitreichender Bedeutung auch für den privaten Lebenshintergrund der Erwerbstätigen, da sich im Verhältnis von Arbeits- und Privatsphäre folgenreiche Entwicklungen abzeichnen. Wir haben es mit einer zeitlichen Flexibilisierung der Arbeit zu tun, die zu einer drastischen Vervielfältigung der Arbeitszeitformen in Dauer, Lage und Regulierungsform (Jahresarbeitszeitkonten, Arbeit auf Abruf etc.) führt. Wann und wie lange gearbeitet wird und wie dies konkret zu organisieren ist, muss jeweils situativ ausgehandelt werden. Auch die lokale Strukturierung und Bindung von Arbeit gerät in Bewegung. Betriebe erkennen zunehmend, dass ein unausgeschöpftes Rationalisierungspotential darin liegt, die Bindung von Arbeit an feste betriebliche Orte zu lockern. Teleheimarbeit ist nur ein spektakuläres Beispiel dafür. Die Arbeitsmittel werden zunehmend medialer. Gruppenarbeit in Betrieben, viele Formen von Projektorganisation oder Strategien betrieblicher Dezentralisierung

werden eingeführt und sind Beispiele dafür, dass betriebliche Steuerungsvorgaben verändert und damit Strukturen der Arbeit entgrenzt werden. Die konkreten Regeln der Kooperation und Arbeitsteilung, die arbeitsplatzspezifischen Anforderungen und wechselseitigen Erwartungen, zum Teil sogar die Zusammensetzung von Gruppen und Kooperationsnetzen sind oft nicht mehr vorgegeben, sondern werden in den Gruppen mehr oder weniger autonom geregelt. Dabei gehen jedoch auch bisher hilfreiche Orientierungen verloren. Die Selbstkontrolle der Arbeitenden tritt an die Stelle der Fremdkontrolle. In Folge dessen werden andere Führungsphilosophien zentral: Die Fähigkeiten zur Eigenmotivierung und selbständigen Sinnsetzung der Arbeitskräfte wird gefördert, und damit treten verschiedenartige Techniken indirekter Steuerung auf den Plan.

Auf den erlernten Beruf und die einmal erworbenen Fähigkeiten, Erfahrungen und festen beruflichen Qualifikationen kann sich der moderne Arbeitnehmer nicht mehr zurückziehen. Auch hier verwischen die Grenzen: Erworbene Qualifikationen unterliegen einer kontinuierlichen und immer schnelleren Entwertung und erfordern permanente Anpassungen. Die berühmte Mobilität und Flexibilität fragt nach überfachlichen Qualifikationen. Es geht zunehmend um maximale fachliche Dynamik, sehr allgemeine Meta-Fähigkeiten und eine sog. „employability“ (Beschäftigungsfähigkeit). Damit kommen wir zu dem zentralen Begriff des „Arbeitskraftunternehmers“ (Pongratz u. Voß 2003), ein strategisch handelnder Akteur, der seine Fähigkeiten gezielt auf eine wirtschaftliche Nutzung hin entwickelt und verwertet. Eine solche Entwicklung bedeutet eine verstärkte Selbst-Ökonomisierung der Arbeitskraft. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen dafür sorgen, dass ihre Fähigkeiten und Leistungen gebraucht, gekauft und effektiv genutzt werden. Sie müssen Selbstmarketing betreiben und verstehen sich als gezielt wirtschaftende „Unternehmer der eigenen Arbeitskraft“. Parallel dazu wird der Alltag notwendigerweise effizient organisiert, denn das Angebot an Normalarbeitsverhältnissen und sicheren Arbeitsplätzen sinkt, und immer mehr Berufstätige entwickeln Kombinationen unterschiedlicher erwerbsgerichteter Tätigkeitsoptionen, das sog. „Arbeitsportfolio“, um ausreichende materielle Sicherung zu gewährleisten.

Dieses Heft versammelt Beiträge, die sich mit ganz unterschiedlichen Aspekten und Facetten dieser Veränderungen befassen. Ihnen allen gemein ist der Fokus auf Auswirkungen für die Beschäftigten bzw. deren Umgang mit neuen Anforderungen an Arbeitsformen und Arbeitszeiten. Annette Henninger und Karin Gottschall berichten über Teilergebnisse eines noch laufenden Projektes, das untersucht, wie Freelancer in den alten und neuen Medien Erwerbsarbeit und Privatleben koordinieren. Insbesondere interessieren sie sich für mögliche Konsequenzen hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zwischen männlichem Familienernährer und weiblicher Hausfrau. Es zeigt sich, dass sich nur bei einem Teil der Befragten die Geschlechterarrangements ausdifferenziert haben, und die Autorinnen führen hierzu eine

Reihe möglicher Erklärungen an. Wenngleich sich neue Chancen bieten, scheint insgesamt Optimismus hinsichtlich einer verbesserten Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie zumindest in Deutschland verfrüht zu sein.

Rosalind Gill bezieht sich auf die Arbeit von Henninger und Gottschall als eine der wenigen empirischen Arbeiten zur Frage der Auswirkungen (und des Vorhandenseins) neuer Beschäftigungsformen. Ihr besonderes Interesse gilt dabei Gender-Fragen, und sie bezieht sich auf einige eigene Untersuchungen. Eine wesentliche Erkenntnis dabei ist, dass auch in neuen Erwerbsformen Frauen benachteiligt sind, sowohl Männer als Frauen jedoch der Überzeugung sind, Geschlecht würde keine Rolle spielen. Die Autorin stellt die provokante These auf, die Antworten von Personen auf bestimmte Fragen könnten sehr stark gefärbt sein hinsichtlich dessen, was unter „Gender-Gesichtspunkten“ oder hinsichtlich bestimmter Rollenerwartungen als erwünscht erscheint. Flexible Erwerbsformen, so scheint es, eröffnen zwar neue Möglichkeiten, führen jedoch auch zu einer verstärkten Individualisierung und schaffen neue – bzw. verstärken – alte Ungleichheiten.

Sabine Mader, Just Miels und Birgit Volmerg verlagern die Frage nach den Auswirkungen neuer Organisationsformen zunächst auf die Ebene von Experten im Management von Kultureinrichtungen. Im Rahmen von Privatisierungsprozessen sind diese in Kontraktmanagement involviert, mit dem die Steuerung der Institutionen effektiver gestaltet werden soll. Während die neuen Möglichkeiten, die Kontraktmanagement bietet (Eigenverantwortung, Eröffnung neuer Handlungsspielräume, Planungssicherheit und Personalverantwortung) grundsätzlich positiv hervorgehoben werden, zeigt sich in der praktischen Ausgestaltung noch eine Reihe von Kritikpunkten, die die Autoren in ihrem Beitrag erörtern. Differenzen zwischen Anspruch und Wirklichkeit werden dabei auf organisationaler, nicht auf individueller Ebene beschrieben.

Aus dem gleichen Forschungszusammenhang berichten Just Miels, Sabine Mader und Birgit Volmerg von einer Interpretationswerkstatt. Auf der Basis eines Interviewausschnittes ging es dabei um die gemeinsame Erschließung und Interpretation von Bindungs- und Entgrenzungsphänomenen angesichts sich verändernder Organisations- und Führungsstrukturen. Unter der Anleitung von Moderatoren erörterten Workshop-Teilnehmer die unterschiedlichen Verstehensebenen (logisches, psychologisches, szenisches sowie intentionales Verstehen) am Beispiel eben dieses Textausschnittes. Die Interpretationswerkstatt diente vorrangig der Präsentation von Projektteilen; dies gelang in eher ungewohnter Weise, indem das Interviewmaterial an das eigene Erleben der Forscher zurückgebunden wurde. Die zentralen Gütekriterien qualitativer Forschung – Plausibilität, Stimmigkeit und Nachvollziehbarkeit – konnten so erfahrbar gemacht werden.

Christine Morgenroth schließt sich mit einer eindrücklichen Fallstudie an, die die verschiedenen Stadien nach Verlust des Arbeitsplatzes veranschaulicht. Hier geht es besonders um die weggefallene – und neu zu findende – Zeit-

struktur und das Bemühen um Bewahrung von Autonomie. Erst die Sichtung und Neuordnung der persönlichen Vergangenheit, die erheblicher Reflexionszeit bedarf, ermöglichte eine erfolgreiche Neu-Orientierung.

Der Beitrag von Thomas Kieselbach und Sabine Mader beschreibt berufliche Veränderungen ebenfalls aus der Perspektive von Individuen; dies jedoch vor dem Hintergrund eines internationalen Forschungsprojektes. Angesichts immer instabiler werdender Beschäftigungsverhältnisse wurde in fünf Ländern (Belgien, Deutschland, Holland, Italien und Spanien) untersucht, wie Beschäftigte mit Arbeitsplatzunsicherheit und Entlassung umgehen und welche Unterstützungsformen hierbei besonders förderlich sein können. Auf Seiten der Beschäftigten spielen Aspekte von Gerechtigkeitsempfinden eine entscheidende Rolle im Umgang mit (unfreiwilliger) beruflicher Neuorientierung. Darüber hinaus hat sich gezeigt, dass langfristig nur durch eine zielgerichtete Kooperation aller Sozialpartner das Ziel einer flexiblen und beschäftigungsfähigen Belegschaft erreicht werden kann.

Ralph Sichler thematisiert aus sozialphilosophischer Perspektive die Frage der Autonomie vor dem Hintergrund der Entgrenzung von Arbeit und Lebensführung. Er kommt zu dem Schluss, dass selbstbestimmtes Handeln in der heutigen Arbeitswelt mit Grenzziehungen, die das Subjekt selbst vornimmt, und damit mit der Fähigkeit des Einzelnen einhergeht, eine Hierarchisierung von Intentionen und Werthaltungen zu etablieren, welche sich auf das Arbeitsleben, aber auch auf die individuelle Lebensführung insgesamt beziehen.

Margarete Laschalt und Heidi Möller bringen nochmals einen neuen Aspekt in die Diskussion – den des „älteren Arbeitnehmers“. In der Vorbereitung zu einer eigenen empirischen Arbeit setzen sie sich mit Stereotypen auseinander, erläutern neuere Forschungsergebnisse zur Entwicklung von Intelligenz und Kompetenz über die Lebensspanne – und sie weisen darauf hin, dass die demographische Entwicklung eine stärkere und vor allem aktivere Einbindung älterer Arbeitnehmer in das Erwerbsleben notwendig macht. Die Autorinnen erläutern ebenfalls, mittels welcher Strategien sowohl den Wünschen und Bedürfnissen von Unternehmen als auch älteren Arbeitnehmern Rechnung getragen werden kann.

Der Beitrag von Bill Pitcher schließt dieses Themenheft ab. Er illustriert, wie sich Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse, historisch gesehen, verändert haben, und welche Eigenschaften dabei jeweils von den Arbeitenden gefordert wurden. Ausgehend von seiner praktischen Erfahrung als Coach und Karriereberater erläutert er am Ende Zukunftstrends und aktuelle Anforderungen, denen sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenwärtig gegenüber sehen. Er gibt praktische Hinweise für erfolgreiche Karriereplanung und berufliche Neu-Orientierung und erläutert, wie dabei professionelle Hilfe unterstützen kann.

Heidi Möller
Sabine Mader
Birgit Volmerg

Ralph Sichler
Redaktion