

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