

ALLWISS

Arbeiten-Lernen-Leben in der Wissensarbeit

Dr. Peter Friedrich, Prof. Dr. Klaus North



Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte AllWiss-Projekt (2009–2013) hat das Ziel, die Vereinbarkeit (WLLB=Work Life Learn Balance) der Arbeit von Wissensarbeitern (insbesondere in mittelständischen IT-Unternehmen) mit deren Privatleben und ihrer beruflichen Entwicklung/Lernen zu untersuchen. Ziel ist es Ansätze zur Verbesserung des Zusammenspiels dieser Bereiche zu entwickeln, in Praxispartner-Unternehmen zu implementieren und zu evaluieren.

Für die Entwicklung des Projektgedankens und die Durchführung des Projektes wurde ein interdisziplinärer Forschungsverbund gebildet, der mit Praxis-Partnern aus Unternehmen zusammenarbeitet. Zu den Verbundpartnern zählen neben der Hochschule RheinMain, zwei weitere wissenschaftliche Partner von der Universität Trier (Professuren Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie, Arbeit–Personal–Organisation, Berufliche und Betriebliche Weiterbildung), das Institut für Mittelstandsökonomie (Inmit) als auch die beiden Praxis-Partnerunternehmen IT-Haus GmbH und Human Solutions GmbH und weitere vier Unternehmen als Value-Partner. Die gewählte Konstellation der Verbundpartner folgt dem Leitgedanken der Interdisziplinarität und der handlungsorientierten Aktionsforschung.

Unsere Aufgabe liegt in erster Linie darin, die „Work Life Learn Balance“ durch Wissensarbeiter und deren Führungskräfte zu unterstützen. Dazu werden Werkzeuge und Vorgehensweisen entwickelt, die die Diagnose der WLLB-Lage in KMUs, den partizipativen Lösungsprozess von WLLB-Problemen durch die Mitarbeiter selbst und das Monitoring bzw. die Steuerung der initiierten Veränderungsprozesse durch die Führungskräfte unterstützen.

Der **AllWiss Unternehmenscheck** ist ein Diagnoseinstrument, das von Entscheidungsträgern in KMUs genutzt werden kann, um den Status der Vereinbarkeit von Arbeit, Lernen und Leben für die Beschäftigten in einem Unternehmen zu überprüfen. Dieses Diagnoseinstrument gibt es als USB-Medium, das sowohl die Diagnosefragen, deren Auswertung als auch Anwendungshinweise beinhaltet.

Unter der Federführung der WBS werden partizipativ in Arbeitsgruppen mit Mitarbeitern der beteiligten Praxispartner-Unternehmen **Vorgehensweisen** entwickelt, die in die alltäglichen Arbeit von

Wissensarbeitern integriert werden können, um auf WLLB-Problemlagen aufmerksam zu sein und um diese zu lösen. Dabei geht es z.B. um die Weiterentwicklung von Mitarbeitergesprächen, so dass hier Vereinbarkeitsprobleme durch Führungskräfte problematisiert und gelöst werden können. Ein anderes Beispiel ist die Entwicklung eines „Staupiloten“, der es den Mitarbeitern erlaubt, frühzeitig hohe Belastungen im Produktionsablauf erkennen zu können, um zusammen mit Führungskräften Maßnahmen vorzubereiten, damit daraus keine andauernden negativen Auswirkungen für den Bereich Privatleben bzw. berufliche Weiterentwicklung entstehen können. Darüber hinaus werden **Führungskräfte-Workshops** konzipiert, um Abteilungs-, Teamleiter und andere Führungskräfte darin zu unterstützen, bei WLLB Fragen die entsprechende Verantwortung, Rolle und Vorbildfunktion übernehmen zu können.

Durch die Entwicklung von Monitoringinstrumenten und deren Einbettung in organisatorische Routinen soll erreicht werden, dass das Vereinbarkeitsthema, ähnlich wie andere unternehmerische Prozesse, beobacht- und auswertbar ist. Dazu wird eine **WLLB-Scorecard** entwickelt, die die Wirkungen der und die Voraussetzungen für WLLB-Handhabungen transparent und messbar macht. Diese Scorecard wird zusammen mit den Praxispartner-Unternehmen entwickelt und ausgewertet. In einem Unternehmen wird die edv-technische Anschlussfähigkeit an das bestehende Management-Informationssystem überprüft werden.

Die partizipative Entwicklung von WLLB-Modellen, sowie die Erarbeitung von praxisrelevanten WLLB-Bewältigungsstrategien und WLLB-Instrumenten in der Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Praxis soll zum einen zu einer Verbesserung der Work-Learn-Life-Balance von Wissensarbeitern in KMUs führen und zum anderen zum Erhalt und zur Förderung von deren Innovationsfähigkeit beizutragen.