

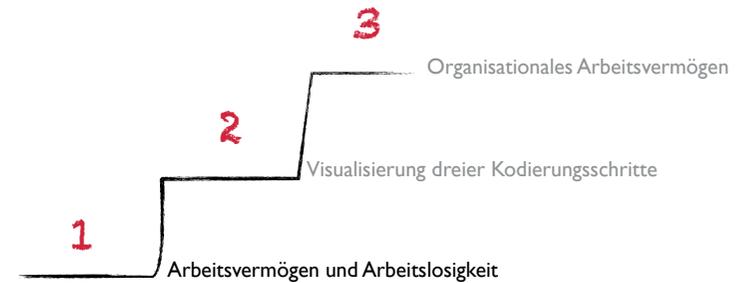
Organisationales Arbeitsvermögen

Eine wichtige Dimension von Beschäftigungsfähigkeit und Bedingung für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration

Sabine Pfeiffer (Hochschule und ISF München)
Tobias Ritter, Petra Schütt (ISF München)

DGS-Kongress 2012
ad-hoc-Gruppe „Lebenszusammenhänge in Armut und Grundsicherungsbezug“

Steps



Prof. Dr. habil. Sabine Pfeiffer – Munich

2

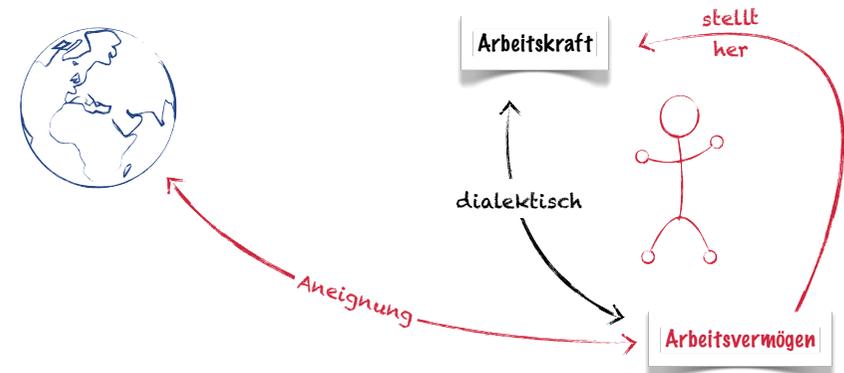


Haltung?

...und/oder Fähigkeiten des Tuns?

Die Marienthal-Studie findet empirisch vier Haltungstypen: ungebrochen, resigniert, verzweifelt, apathisch. Haushaltsführung, Kindererziehung, Zukunftskonstruktion oder Arbeitssuche: dies sind nicht nur Phänomene einer Haltung, sondern auch Phänomene, die etwas aussagen über vorhandene oder nicht vorhandene *Fähigkeiten etwas zu tun*.

Uns interessiert: die Frage nach den Fähigkeiten etwas zu Tun. Was macht sie qualitativ aus? Wie oder besser woran bilden sie sich aus? Unter welchen Bedingungen werden sie aktiviert oder erodieren? Unsere theoretische Perspektive auf die Fähigkeiten des Tuns ist das Arbeitsvermögen.

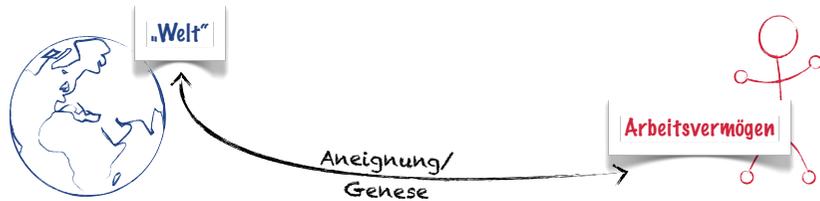


Dem Subjekt wächst historisch die Arbeitskraft an: also eine warenförmige, tauschwertkompatible Seite seiner menschlich genuinen Fähigkeit der Umwelt- und Selbst„bearbeitung“.

Der dialektische Counterpart ist nicht das Subjekt als Ganzes, sondern das Arbeitsvermögen (vgl. Negt/ Kluge 1993; Pfeiffer 2004) – also die Gebrauchswertseite der Ware Arbeitskraft. Sie umfasst alle subjektivierenden – informellen, habituellen, leibgebundenen – und damit per se nicht quantifizierbaren Qualitäten des Arbeitshandelns.

Arbeitsvermögen entsteht durch die leibliche Aneignung von „Welt“ und ist die Basis, aus der sich die subjektgebundene Genese der warenförmigen Arbeitskraft speist.

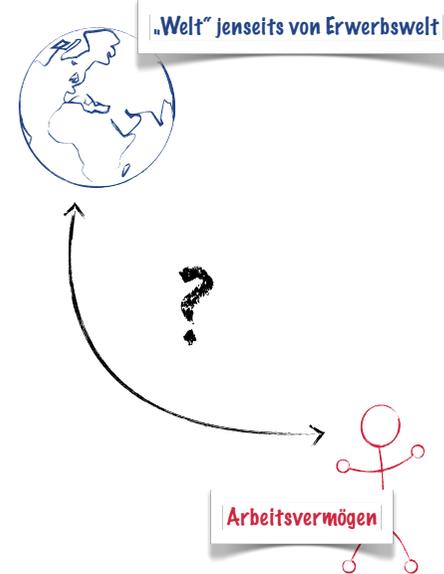
4



Ein subjektvierender Umgang (Böhle u.a. 2011) mit „Welt“ bedeutet im Kontext Erwerbsarbeit: mit den Mitteln und Gegenständen der Arbeit und in einer spezifischen Arbeitsorganisation – ob materiell oder virtuell, ob gegenständlich oder „lebendig“.

Arbeitsvermögen ist damit immer gleichzeitig Fähigkeit des Subjekts *und* ein Phänomen dieses erfahrbaren und aneignungsfähigen Ausschnitts von „Welt“ (Pfeiffer 2004).

In der Erwerbswelt wurde mit dieser Perspektive u.a. sichtbar gemacht: (1) dass selbst angelernte Montagearbeit alles andere als „einfache“ Arbeit ist (Pfeiffer 2007); (2) worin die soziologische Erklärung für das BurnOut Hochqualifizierter liegt (Moosbrugger 2008); (3) warum Anerkennung Objektstrukturen erfordert (Schmitt 2010) oder welchen spezifischen Belastungen Innovationsarbeit unterliegt (Pfeiffer u.a. 2012).



Mit dieser Perspektive haben wir die Lebenswege von Arbeitslosen in den Blick genommen. Die Fragestellung war: was passiert mit diesen Fähigkeiten, wenn „Welt“ nicht mehr Erwerbswelt ist oder noch nie Erwerbswelt war?

Welche Aneignungsoptionen – und -grenzen – bietet die Lebenswelt oder erwerbsweltliche Maßnahmen?

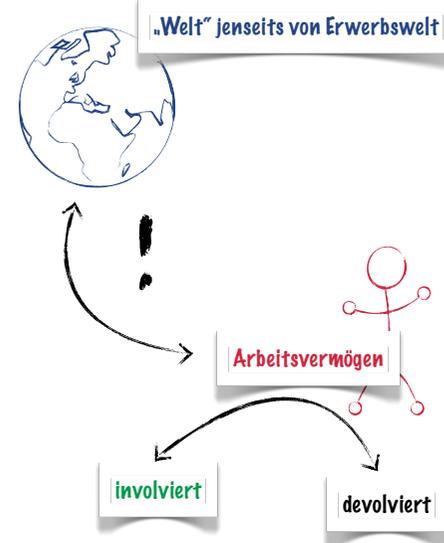
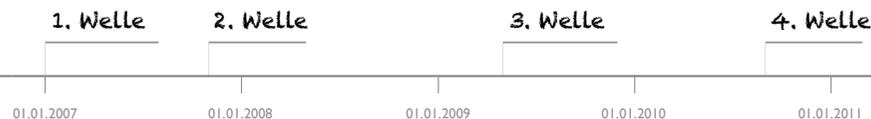
Unter welchen Bedingungen kann erwerbsweltliches Arbeitsvermögen im lebensweltlichen Kontext erhalten werden, erodiert es oder kann es sogar neu generiert werden?

Unser Forschungskontext: IAB-Panelstudie „Armutsdynamik und Arbeitsmarkt: Entstehung, Verfestigung und Überwindung von Hilfebedürftigkeit bei Erwerbsfähigen“ (896).

Gefördert vom BMAS im Rahmen der SGB II-Evaluierung, unter Leitung IAB und in Zusammenarbeit mit dem HIS, Laufzeit 11/2006 bis 01/2012. Auswerteperspektive des ISF München: Arbeitsvermögen.

Materialkorpus: über 450 biografisch-narrative Einzelinterviews mit Langzeitarbeitslosen. Vier Erhebungswellen in 4,5 Jahren. Insgesamt über 150 Fälle, geringe Panelmorbidity: über 80 Fälle in allen vier Wellen. Initialinterviews oft 2-3 Stunden lang, Interviews überwiegend im häuslichen Umfeld.

Qualitatives Längsschnittpanel



Wesentliche Ergebnisse der ersten Projektphase zeigten:

Das in der und für die Erwerbswelt entwickelte Analysekonzept des Arbeitsvermögens ist auch jenseits von Erwerbswelt tauglich.

Die Lebenswelt bietet eigene und spezifische Ressourcen für den Erhalt und die Neugenesse von Arbeitsvermögen.

Es gibt daher kein Nicht-Arbeitsvermögen oder gar eine vollständige Erosion von Arbeitsvermögen. Arbeitsvermögen bewegt sich auf einem Kontinuum von devolviert – involviert (Sensitizing Concept).

(vgl. Pfeiffer u.a. 2008, 2009 und 2012, Promberger u.a. 2008)

Erwerbswelt

Arbeitsvermögen

Grounded Theory

Offenes Kodieren

Axiales Kodieren

Selektives Kodieren

1
2
3

Eine weitere Fragestellung ergab sich aus Sicht der Wissenschaft und aus der Praxis der Arbeitsvermittlung:

Wie erklärt sich, dass teils formal gut qualifizierte Arbeitslose wiederholt Anschluss in den – teils sogar ersten – Arbeitsmarkt finden, dort aber nur wenige Monate verweilen und immer wieder „raus“ fallen?

In diesen Fällen scheint also die Marktgängigkeit der Arbeitskraft ausreichend, irgendetwas aber läuft in der Aneignungs-Genese-Dimension zwischen Erwerbswelt und Arbeitsvermögen falsch. Entweder stimmt die Passförmigkeit hier nicht, oder sie kann nicht hergestellt werden, oder: das Theorem des Arbeitsvermögens erklärt doch nichts.

Mit dieser Frage sind wir erneut und entlang der Grounded Theory in drei Kodierschritten „zurück“ ins Material.

Prof. Dr. habil. Sabine Pfeiffer – Munich

Steps

1 Arbeitsvermögen und Arbeitslosigkeit

2 Visualisierung dreier Kodierungsschritte

3 Organisationales Arbeitsvermögen

Prof. Dr. habil. Sabine Pfeiffer – Munich

Leistung

Schilderungen über die erlebten oder antizipierten Anforderungen und Erwartungen an die eigene Leistung. Hier geht es sowohl um Quantifizierbares wie Schnelligkeit, Genauigkeit, Fehler etc. als auch um Können. Dabei liegt der Schwerpunkt der Erzählung auf dem Erforderlichen/Abgeforderten. Es geht um als fördernd erlebte Anforderung oder als belastend erlebten Leistungsdruck. Leistung bezieht sich sowohl auf die konkret gestellten Aufgaben wie auf generelle Erwartungen an die „Performance“ (also auch Habitus, Kleidung, Umgang etc.). Auch Thematisierungen der Leistungsverweigerung, des Umgehens mit der Erfahrung des Scheiterns oder zur (Un-)Angemessenheit geforderter Leistungen zählen hierzu.

Position

Erzählungen zu Situationen und/oder Einschätzung der eigenen Position innerhalb des erlebten organisationalen Gefüges. Also bspw. als Ältere/r im jungen Team, als zu letzt Gekommene/r, als einzige/r Qualifizierte/r in einem angeleerten Team, als Maßnahmeteilnehmer/in gegenüber den regulär Beschäftigten u.Ä. Dabei geht es immer um die Bezugnahme von sich selbst zu organisationalen Strukturen und zwar sowohl nach „weichen“ habituellen Kriterien wie entsprechend eindeutigerer Kriterien der Qualifikation, des Alters, der Betriebszugehörigkeit etc. Auch hier finden sich sowohl Passagen des Gelingens im Sinne eines Einfügens und Integrierens ebenso wie solche, die von Eigensinnigkeit, Sperrigkeit und Aufbegehren zeugen.

1

Erster Auswertungsschritt nach der Grounded Theory (offene Codierung): Zu jedem Einzelcode erfolgte eine Extraktion detaillierter, empiriegenerierter Beschreibungen. Hier zwei Beispiele. Basis: Die Initialinterviews von 30 Schlüsselfällen.

Branche/Markt

Arbeitnehmer

Belastung

Organisation der Arbeit

Führung

Gestaltung

Lernbereitschaft

Identifikation

Schicksal

Position

Eigeneinschätzung

Arge

Leistung

Kooperations

Kollegen

Kunde

Prozess

Vorgesetzte

Kontrolle

Beruftsverständnis

Formal

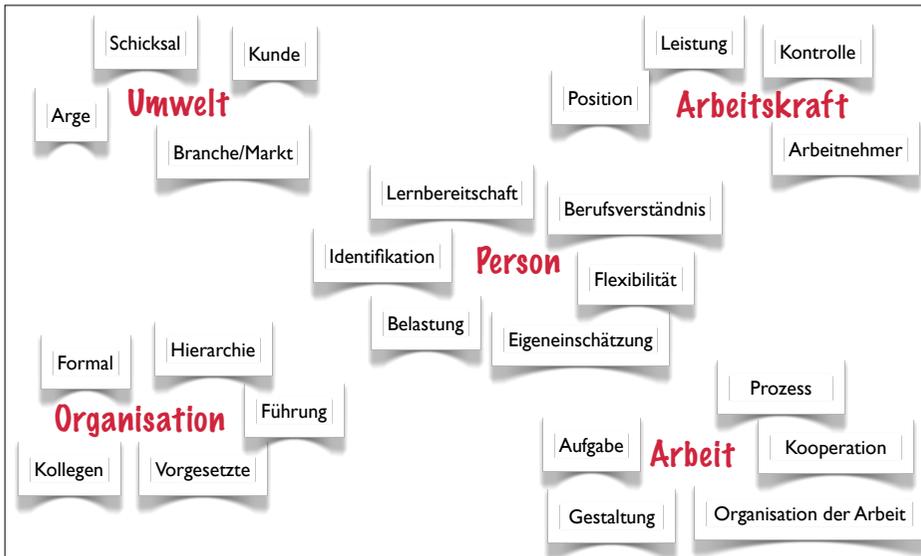
Flexibilität

Hierarchie

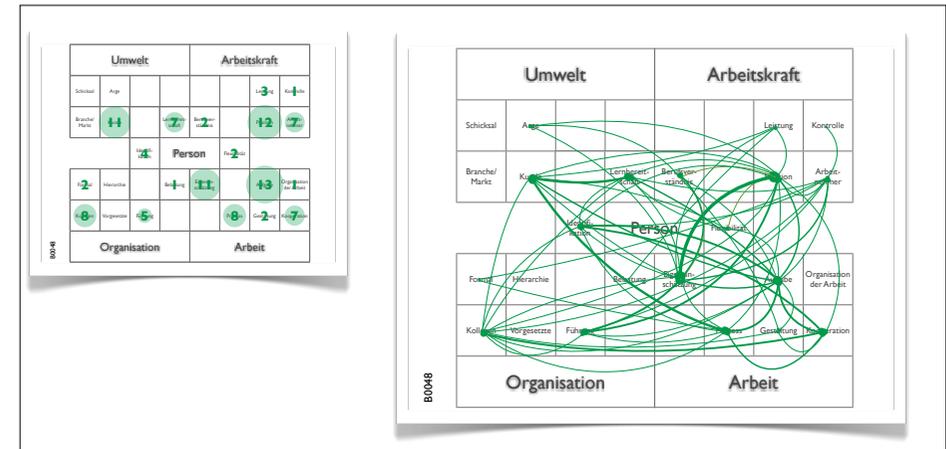
Aufgabe

Insgesamt wurden 24 Codes zu einschlägigen Narrationen aus dem empirischen Material entwickelt. Dieser erste Zugriff erfolgte streng von der Empirie her, nicht theoriegeleitet.

12

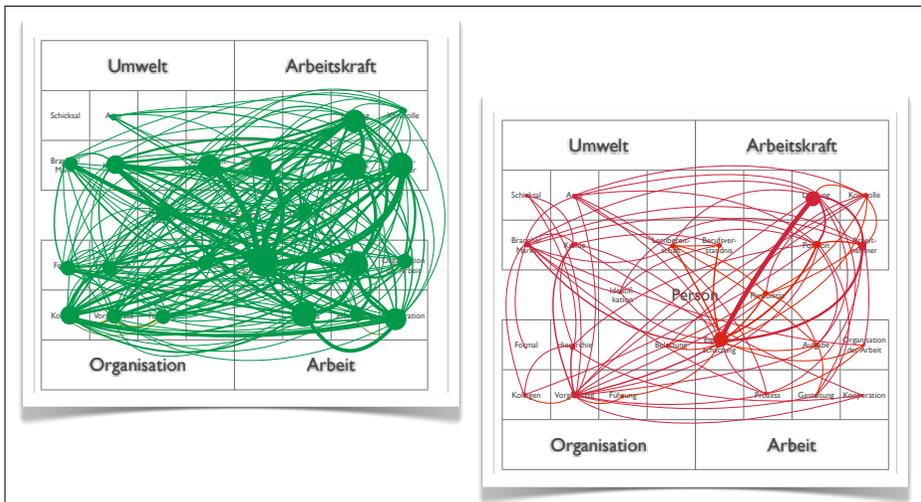


2
Zweiter Schritt nach der Grounded Theory (axiales Kodieren): Zuordnung zu fünf thematisch konsistent entwickelbaren Dimensionen: Umwelt, Arbeitskraft, Person, Organisation, Arbeit. Auch hier war das Material leitend, nicht die Theorie. Alle Schritte erfolgten im Diskurs eines erweiterten Forschungsteams.

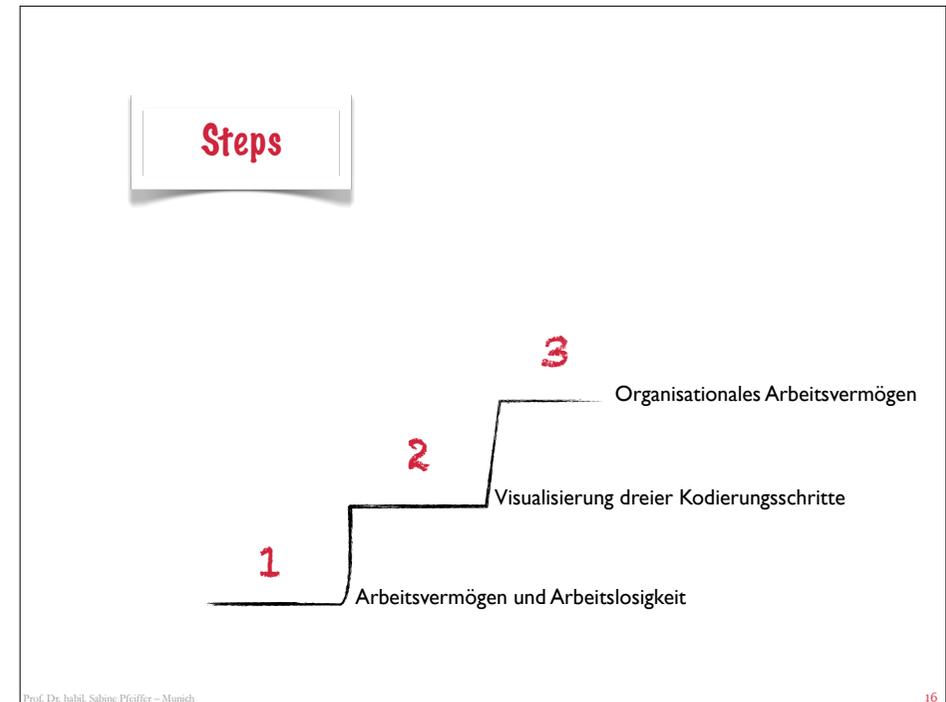


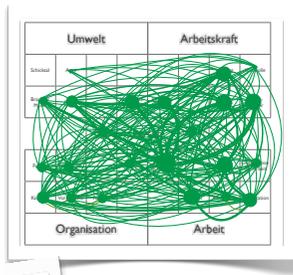
Diesen Schritt erweiterten wir mit zunächst einzelfallbezogener Visualisierung. Erst erfolgte die Zählung einschlägiger Passagen, daran anschließend eine Darstellung der Intensität der Bezugnahmen auf andere Codes innerhalb einer Narrationspassage. Die Darstellungen zeigen beide Visualisierungsschritte anhand eines Falls.

Die Visualisierung fungierte dabei nur als unterstützender Zwischenschritt und als ergänzendes Hilfsmittel für den Interpretationsdiskurs im Forschungsteams. Die Einzelfall- und codefokussierte Auswertungsschritte wurden zudem immer wieder in den Gesamtkontext der Interviews gestellt.



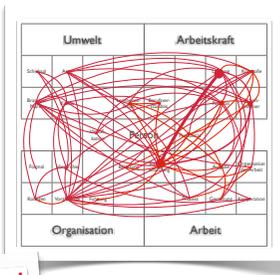
3
Dritter Schritt nach der Grounded Theory (selektives, theoriegenerierendes Kodieren): Zuordnung nach dem entlang unseres Sensitizing Concepts involviertes-devolviertes Arbeitsvermögen. Die Darstellungen zeigen die summierte Visualisierung von je 5-6 Fällen, die als besonders involviert (grün) bzw. devolviert (rot) eingeordnet werden können.





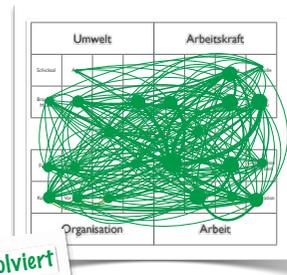
involviert

Narrationen mit organisationalem Bezug sind überwiegend mehrdimensional mit starken Wechselbeziehungen zwischen oft drei oder mehr Dimensionen in einer Passage. Die Arbeitsorganisation wird als ganzheitliche Rahmung für Kooperation und Anerkennung erlebt und geschildert, wobei die Einordnung, d.h. der eigene Platz in der Organisation relevant ist; die Arbeitsorganisation wird vergleichsweise oft detailreich und konkret geschildert und spielt an vielen Stellen im Interview eine lebendige Rolle.



devolviert

Narrationen mit organisationalem Bezug sind überwiegend eindimensional, häufig ohne Wechselbeziehungen zu anderen Dimensionen in einer Passage. Organisationale Aspekte spielen in der Narration nur eine geringe bis keine Rolle oder bleiben auf das Thema der rein sozialen Kommunikation beschränkt, sie wird häufiger als problematisch in Bezug auf die eigene Ein- / und Unterordnung fokussiert und andere Aspekte des Gesamtkomplexes Arbeitsorganisation bleiben auch bei Nachfragen abstrakt und unkonkret.



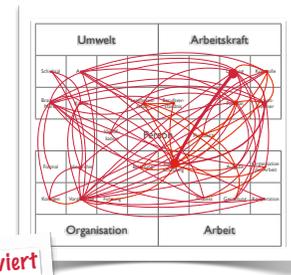
involviert

Fähigkeit, sich auch ungewohnte, neuartige Organisationsbezüge anzueignen.

Auch bei formal geringerer Qualifikation oder schwieriger Anforderungsspassung, gelingt ein Verbleib besser und leichter.

Schwierigkeiten werden wahrgenommen, reflektiert und „bearbeitet“.

Besonderheit erwerbsweltlicher Organisationen (Markt, Leistung, Konkurrenz) können gelebt werden. Dabei geht es nicht um reine Anpassung, auch Eigensinnigkeit, Subversives findet sich.



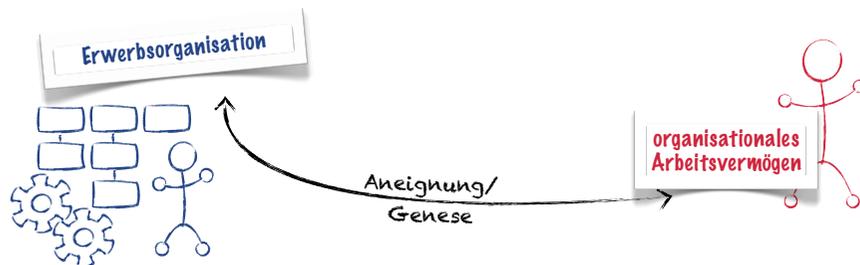
devolviert

Sich in erwerbsweltliche Organisationen einzuleben fällt schwerer.

Häufiges Missverständnis: soziale lebensweltliche Beziehungen als unhinterfragte Muster für Organisationsbeziehungen.

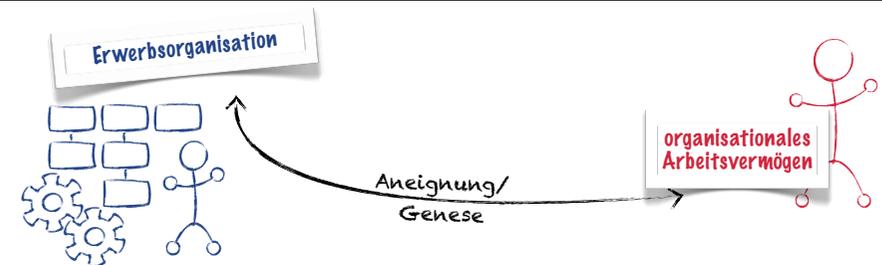
Nach Anfangseuphorie, Schwierigkeit auftretende Probleme zu deuten, andere Akteure oder Organisation als Akteur zu verstehen und handelnd zu reagieren.

Widersprüchliche Signale einer komplexen organisationalen Anforderungsstruktur werden einseitig reduziert und missgedeutet.



Was wir gefunden haben, nennen wir bewusst *organisationales Arbeitsvermögen*. Es handelt sich um eine Kompetenz des Subjekts, nicht der Organisation. Wir haben es zwar mit einer individuellen Kompetenz zu tun, diese aber entwickelt sich in tätiger Auseinandersetzung mit einer Erwerbsorganisation.

Organisationales Arbeitsvermögen ist die aufgeschichtete Fähigkeit zur subjektiverenden Aneignung erwerbsweltlicher Organisationsstrukturen in all ihren Facetten (Hierarchie, Marktbezug, Kooperation, Leistung etc.) und in Bezug auf die eigene agierende Rolle (als Arbeitskraft und Kollege etc.).



Organisationales Arbeitsvermögen ist nicht gleichzusetzen mit *beruflicher Sozialisation* (Heinz 1995) oder der *Sozialisation in Organisationen* (Kaletzki 1998; Gebert / von Rosenstiel 2002) – aber sicher eines ihrer zentralen Resultate.

Organisationales Arbeitsvermögen ist umfassender als organisatorisches Erfahrungswissen (Strauß / Kuda 1999) oder gegenstandsvermittelte Kooperation (Porschen 2010), hat aber Überschneidungen mit diesen.

Organisationales Arbeitsvermögen ist die Voraussetzung und das Ergebnis von Aneignungsprozessen und umfasst damit mehr als die Übernahme organisationsrelevanter normativer Orientierungen (Heinz 1995) oder als ein *Bezug* auf Organisation (Schütt u.a. 2011).

Organisationales Arbeitsvermögen ist eher anschlussfähig an neuere Konzepte der internationalen Debatte, etwa *social capital at the workplace* (Behtoui / Neergaard 2012), *organizational socialization* (Katz 2003), *institutional work* (Lawrence / Suddaby 2006), *organizational routines* (Parmigiani / Howard-Grenville 2011), *compassion across cubicles* (Suttie 2010).

Erwerbsorganisation

Aus dem empirischen Material tritt deutlich die Bedeutung organisationalen Arbeitsvermögens hervor. Diese Fähigkeit spielt nicht nur für den Übergang in den Arbeitsmarkt eine herausragende Rolle, sondern vor allem für den Verbleib.

Organisationales Arbeitsvermögen ist eine Fähigkeit, die innerhalb der Maßnahmen aktivierender Arbeitsmarktpolitik keine systematische Berücksichtigung findet.

Gleichzeitig geht es um eine Anforderungsstruktur, die kaum ausserhalb „echter“ Erwerbsarbeit simuliert werden kann. Erwerbsähnlichen Maßnahmen fehlen üblicherweise die entscheidenden, spezifisch erwerbsbezogenen Aspekte, um organisationales Arbeitsvermögen ausbilden zu können.

organisationales Arbeitsvermögen

Prof. Dr. habil. Sabine Pfeiffer – München 21

Behetoui, A / A Neergaard (2012): Social capital, status and income attainment in the workplace, in: International Journal of Sociology and Social Policy 32, preprint

Böhle, F et al. (2011): Subjektivierendes Arbeitshandeln – „Nice to have“ oder ein gesellschaftskritischer Blick auf „das Andere“ der Verwertung?, in: Arbeits- und Industriosozologische Studien (AIS) 4: 16-26

Katz, R (2003): Organizational Socialization and the Reduction of Uncertainty, in: R Katz (Hg.), The Human Side of Managing Technological Innovation: A Collection of Readings, New York, Oxford: 34-47

Lawrence, TB / R Suddaby (2006): Institutions and institutional work, in: SR Clegg et al. (Hg.), Handbook of Organization Studies, London: 215-254

Moosbrugger, J (2008): Subjektivierung von Arbeit: Freiwillige Selbstaussbeutung; Ein Erklärungsmodell für die Verausgabungsbereitschaft von Hochqualifizierten Wiesbaden

Negt, O / A Kluge (1993): Geschichte und Eigensinn. Bd. 1: Entstehung der industriellen Disziplin aus Trennung und Enteignung. Frankfurt/M.

Parmigiani, A / J Howard-Grenville (2011): Routines Revisited: Exploring the Capabilities and Practice Perspectives, in: The Academy of Management Annals 5, 413-453

Pfeiffer, S (2004): Arbeitsvermögen. Ein Schlüssel zur Analyse (reflexiver) Informatisierung, Wiesbaden

Pfeiffer, S et al. (2008): Arbeitsvermögen und Arbeitslosigkeit. Empirische und theoretische Ergebnisse der SGB-II-Evaluation. München: ISF München

Pfeiffer, S et al. (2009): Arbeitsvermögen in Zeiten des SGB II - Zwischen Reproduktion und Erosion., in: A Seifert / O Struck (Hg.), Arbeitsmarkt und Sozialpolitik - Kontroversen um Effizienz und soziale Sicherheit, Wiesbaden: 167-188

Pfeiffer, S et al. (2012): Teilhabesicherung im Entwicklungsprozess der arbeitsbezogenen Kompetenzen, Handlungsorientierungen und des Arbeitsvermögens. Endbericht zum IAB-Projekt Armutsdynamik und Arbeitsmarkt. Entstehung, Verfestigung und Überwindung von Hilfebedürftigkeit bei Erwerbsfähigen. München: ISF München.

Pfeiffer, S et al. (Hg.) (2012), Smarte Innovation. Wiesbaden

Promberger, M et al. (2008): Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsvermögen und Arbeitslosigkeit, in: WSI-Mitteilungen 61: 70-76

Schmitt, JP (2010): Primat der Anerkennung? Die Bedeutung von Anerkennung für die Konstitution von (eigentlichen) Arbeitsgegenständen im Konzept des Arbeitsvermögens. TU Chemnitz

Schütt, P et al. (2011): Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen: Organisationsbezogenes Arbeitsvermögen als Faktor für Beschäftigungsfähigkeit, in: Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik 20: 277-291

Sabine Pfeiffer (Hochschule München, ISF München),
Tobias Ritter und Petra Schütt (ISF München).

www.sabine-pfeiffer.de

www.isf-muenchen.de