



Einführung zum Strukturwandel der Arbeit & zum Forschungsprojekt „KOMPETENT“

20. Oktober 2006

Seminar 12638 Dr. Ulrike Schrapf

Zentrale Eckdaten

Projekt „KOMPETENT“ – neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung. Kompetenzentwicklung bei Beschäftigten im IT-Bereich

Leitung/Mitarbeiter : Prof. E.-H. Hoff, Dr. Eyko Ewers, Dr. Olaf Petersen, Dr. Ulrike Schraps, Dipl.-Psych. Johannes Geffers

Längsschnittstudie mit zwei großen Erhebungen und einer dazwischen fortlaufenden Online-Befragung

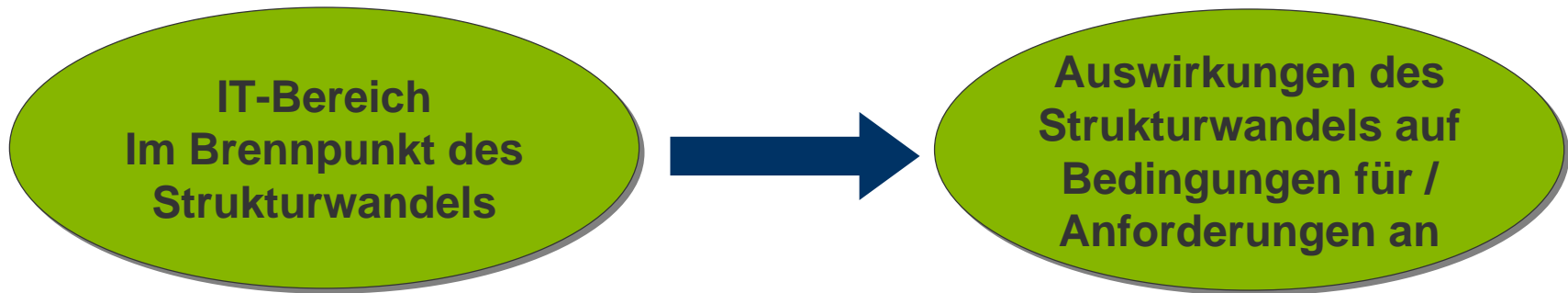
Förderung durch das BMBF: 1. Förderphase von 11/2001-11/2003, 2. Förderphase 12/2004 bis 12/2005

Stichprobe: 85 Junge Beschäftigte in IT-Startups als prototypische Vertreter für den strukturellen Wandel in der Arbeitswelt

KOMPETENT - Ausgangspunkt

- ❑ Dynamik des Wandels von Unternehmen und Märkten im Zeichen von **Globalisierung**
- ❑ **Flexibilisierung** der Organisationsformen und Beschäftigungsformen
- ❑ **Wandel der Altersstrukturen und Geschlechterverhältnisse** in Branchen, Unternehmen, Organisationen
- ❑ **Veränderungen in den Wirtschaftssektoren** vorangetrieben durch Technikentwicklung / „neue“ Technologien
- ❑ **Wissensentwicklung, Wissensverfall, Verwissenschaftlichung des Arbeitslebens, lebenslang erforderliches Lernen** („lebenslängliches Lernen“)

Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft



- mit dafür prototypischen, sehr jungen Unternehmern und
- ebenso prototypischen, sehr jungen Gründern, Softwareentwicklern etc.

- Arbeitshandeln und Lebensgestaltung im Alltag
- Handeln in Projekten mit weit reichenden Zielen
- biographisch bedeutsames Handeln und Lebensgestaltung

Theoretische Ausgangspunkte

Theoretische Begriffe und Konzepte

Auswirkungen des Strukturwandels auf Handlungsbedingungen, Handlungsanforderungen

- **Internalisierung des Marktes** (Moldaschl)
- **Kontrollierte Autonomie** (Vieth)
- **Arbeitskraftunternehmer** (Voß/Pongratz)
- **Entgrenzung** (Jurczyk/Voß)
- **Subjektivierung von Arbeit** (Moldaschl/Voß)

Forschungsfragen - 1. Erhebung

- Leben die hier tätigen jungen Frauen und Männer tatsächlich derart arbeitszentriert und entgrenzt wie in den Medien beschrieben?
- Können Sie eine solche Formen der Lebensgestaltung durchhalten wenn sie älter werden?
- Welche Konflikte gehen mit dieser Lebensgestaltung einher?
- Wie entwickeln sich innere Merkmale - wie Ziele, Motive, Kompetenzen, Persönlichkeit, Identität - im Verlauf der Lebensgestaltung?

Theoretische Ausgangspunkte (2)

Strukturwandel der Arbeitswelt

Internalisierung des Marktes
(*Moldaschl, 1998*)

Arbeitskraftunternehmer
(*Voß & Pongratz, 1998*)

Subjektivierung
(*Moldaschl & Voß, 2002*)

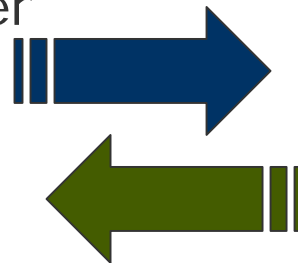
Entgrenzung
(*Jurczyk & Voß, 2000;*
Kratzer & Sauer, 2003)

Wandel der Geschlechterverhältnisse

Modernisierung weiblicher
Lebensführung
(*Geissler & Oechsle, 1996*)

„Schereneffekte“ bei
Berufsverläufen
(*Abele, Hoff & Hohner, 2003*)

Geschlechtshierarchische
Arbeitsmarktsegregation
(*Wetterer, 1992, 1995*)



Forschungsfragen (2)

Strukturwandel der Arbeitswelt

Wandel der Geschlechterverhältnisse

- Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung bei Männern *und* Frauen?
- Mehr Chancengleichheit durch neue Arbeitsformen?
- ➡ Strukturwandel der Arbeit führt zur Inklusion von Frauen
d.h. „alte“ Formen von Benachteiligungen erodieren
- ➡ Strukturwandel der Arbeit führt zur Exklusion von Frauen
d.h. „neue“ Formen von Benachteiligungen treten auf

Methodisches Vorgehen - 1. Erhebung

Vorgehen:

Qualitative Längsschnittuntersuchung mit zwei großen Erhebungszeitpunkten und einer dazwischen fortlaufenden Online-Erhebung

Instrument:

Halbstrukturierte Leitfadeninterviews von ca. zweistündiger Dauer mit zwei Interviewern

Auswertung:

Inhaltsanalytische Auswertung und empirische Typenbildung (Kelle & Kluge, 1999), statistische Auswertungen (Signifikanz-Prüfungen mit Chi-Quadrat-Test)

Sample:

- 85 Befragte
- aus 45 IT-Startups
- 54 Männer, 31 Frauen
- Durchschnittsalter 33 Jahre
- 36 Gründer, 49 Mitarbeiter
- 80% Hochschulabsolventen
- 60% „berufserfahren“
- 73% in Partnerschaft
- 33% mit Kindern

Auswertungs-Kategorien - 1. Erhebung

Was wurde untersucht?

1

Zur Person

2

**Beruflicher
Werdegang**

3

**Organisation &
berufl. Tätigkeit**

4

**Motive &
Kompetenzen**

5

**Privatleben
(Relation B-P)**

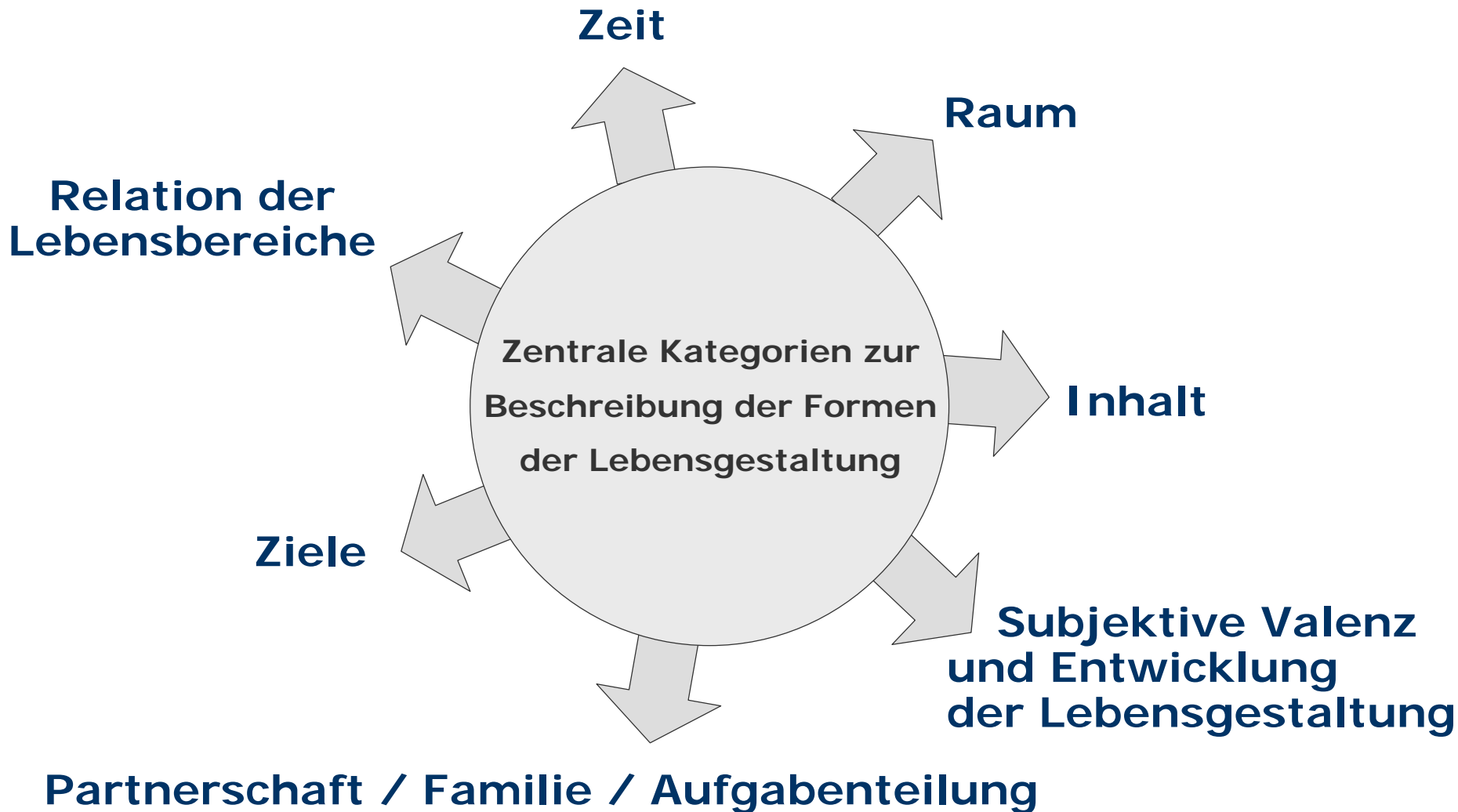
6

**Zukunfts-
vorstellungen**

Wie wurde ausgewertet?

- Kurzprotokoll nach jedem Interview
- Transkription der Interviews
- **Entwicklung eines Auswertungsmanuals (inhaltsanalytische Auswertung)**
 - Theoretical Sampling
 - Auswertungsdimensionen analog Leitfadencategorien
 - Verschiedene Aggregationsstufen

Auswertungs-Kategorien zur Lebensgestaltung



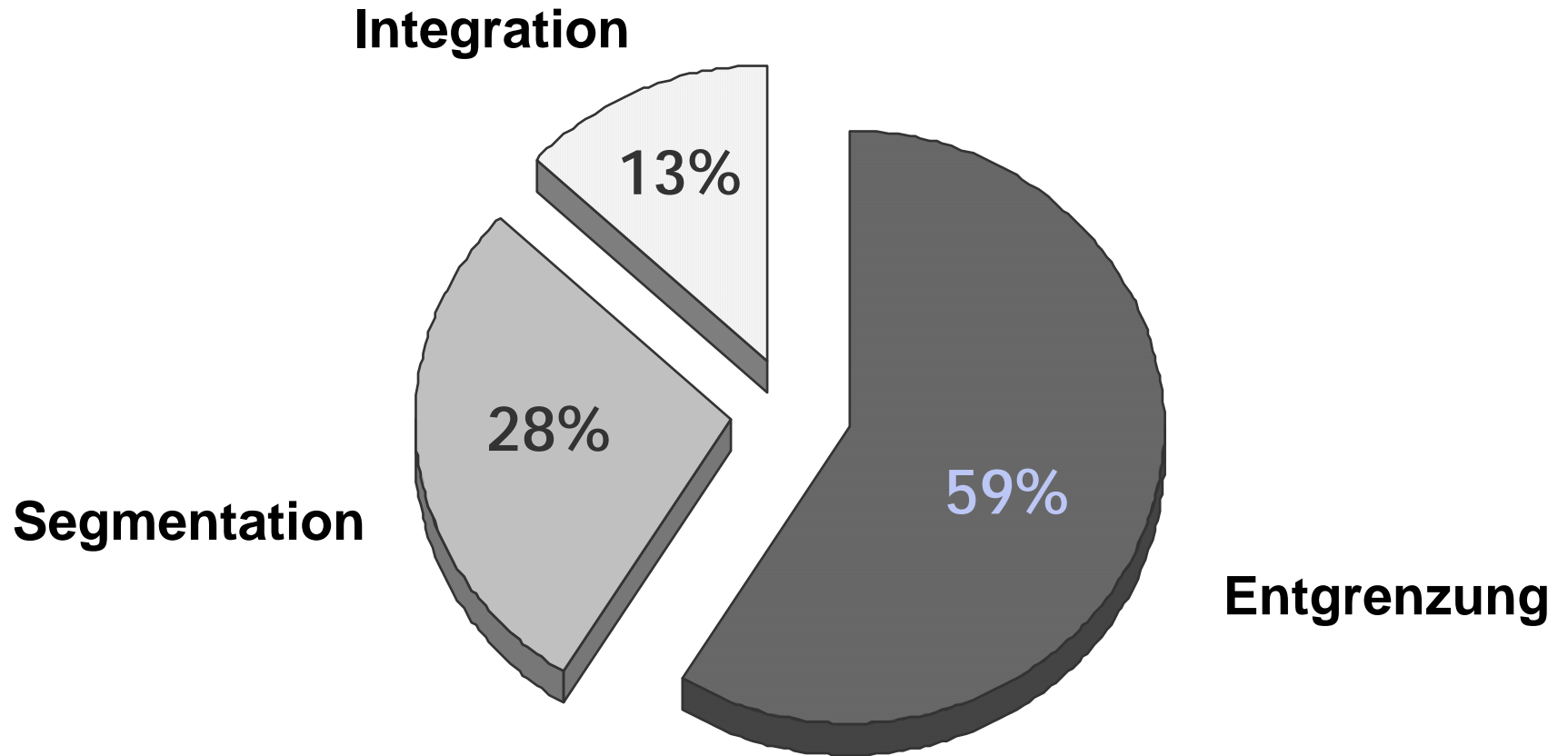
Hauptformen der Lebensgestaltung

Entgrenzung	Flexible, sich auflösende Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben
Segmentation	Klare Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben
Integration	Fortlaufende Leistungen der Koordination von Berufs- und Privatleben

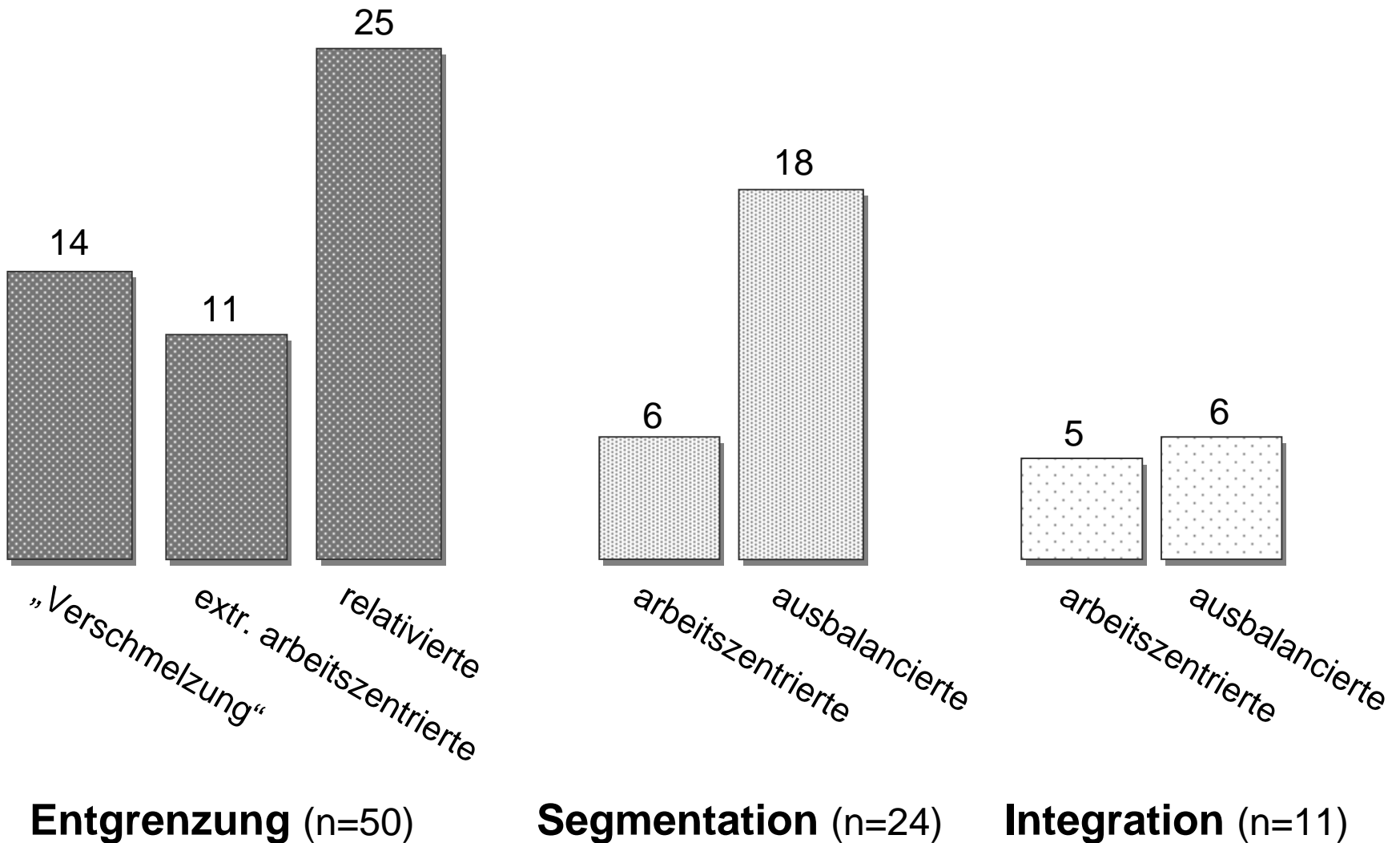
Unterformen der Lebensgestaltung

Entgrenzung	<ul style="list-style-type: none">• Entgrenzung als Verschmelzung• extrem arbeitszentrierte Entgrenzung• relativierte Entgrenzung
Segmentation	<ul style="list-style-type: none">• arbeitszentrierte Segmentation• ausbalancierte Segmentation
Integration	<ul style="list-style-type: none">• arbeitszentrierte Integration• ausbalancierte Integration

KOMPETENT - FLG erste Erhebung (n=85)

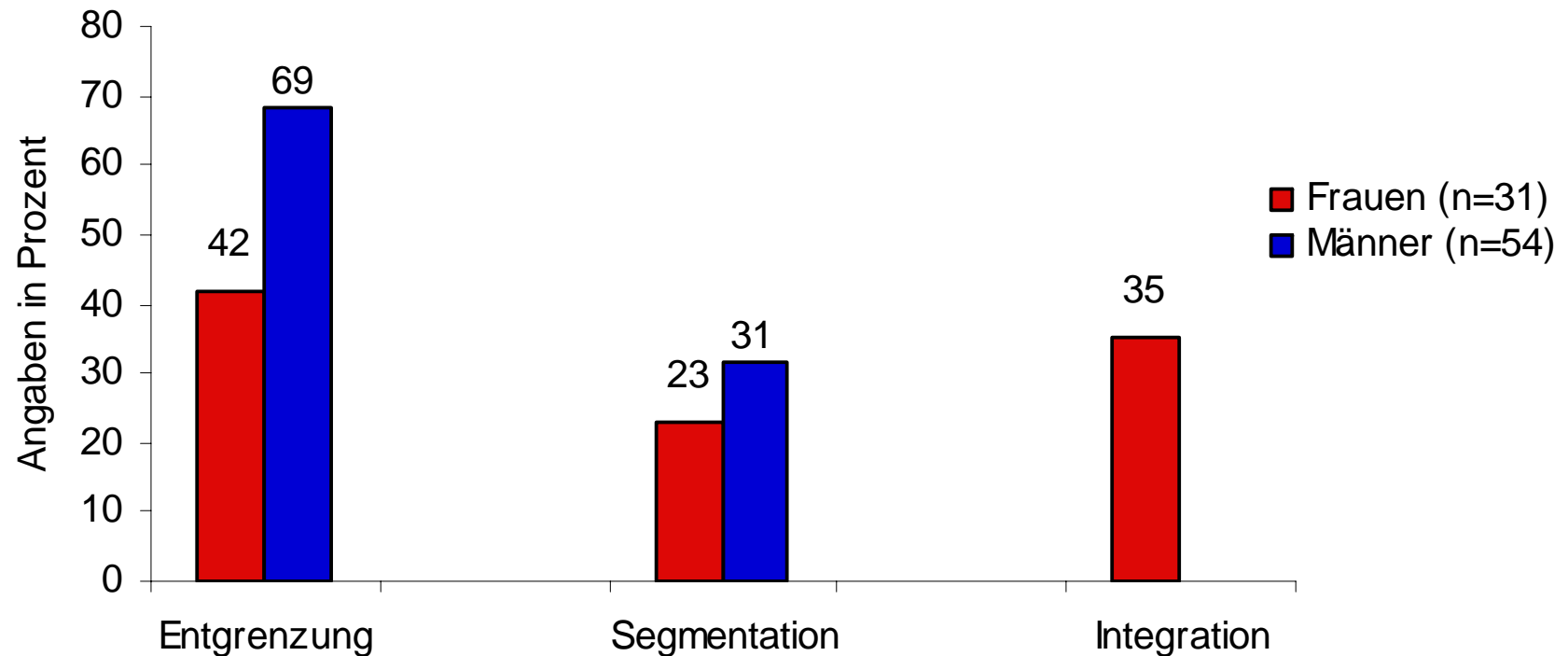


KOMPETENT - FLG erste Erhebung (n=85)



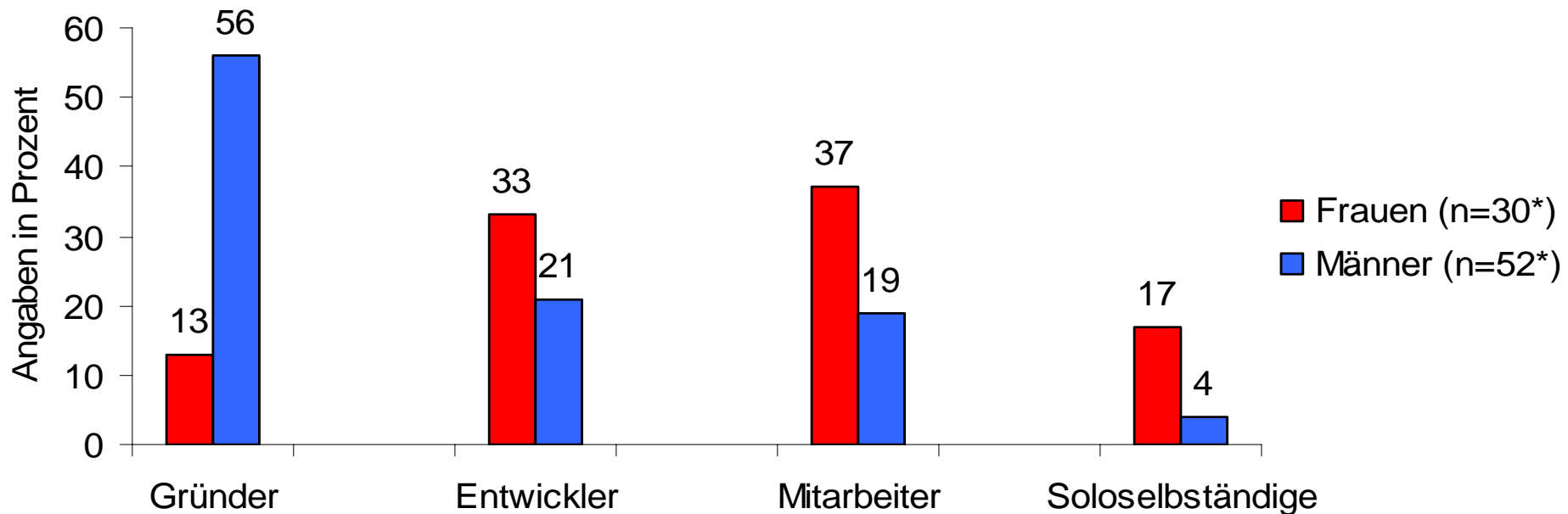
Empirische Ergebnisse - Lebensgestaltung

Formen der Lebensgestaltung bei Frauen und Männern

 $p < .001$

Empirische Ergebnisse – berufliche Werdegänge

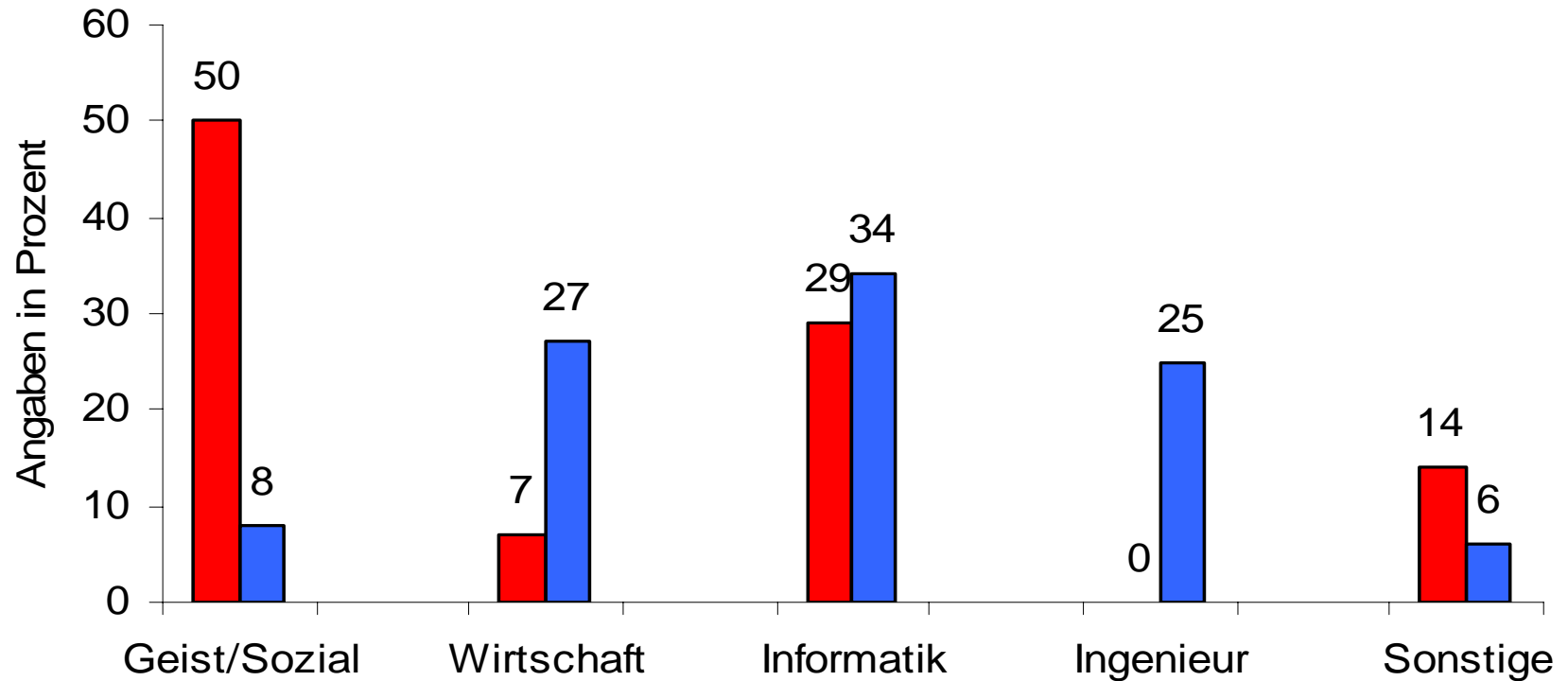
Geschlechterverteilung auf berufliche Positionen

 $p < .001$

* ohne Hilfskräfte (n=3)

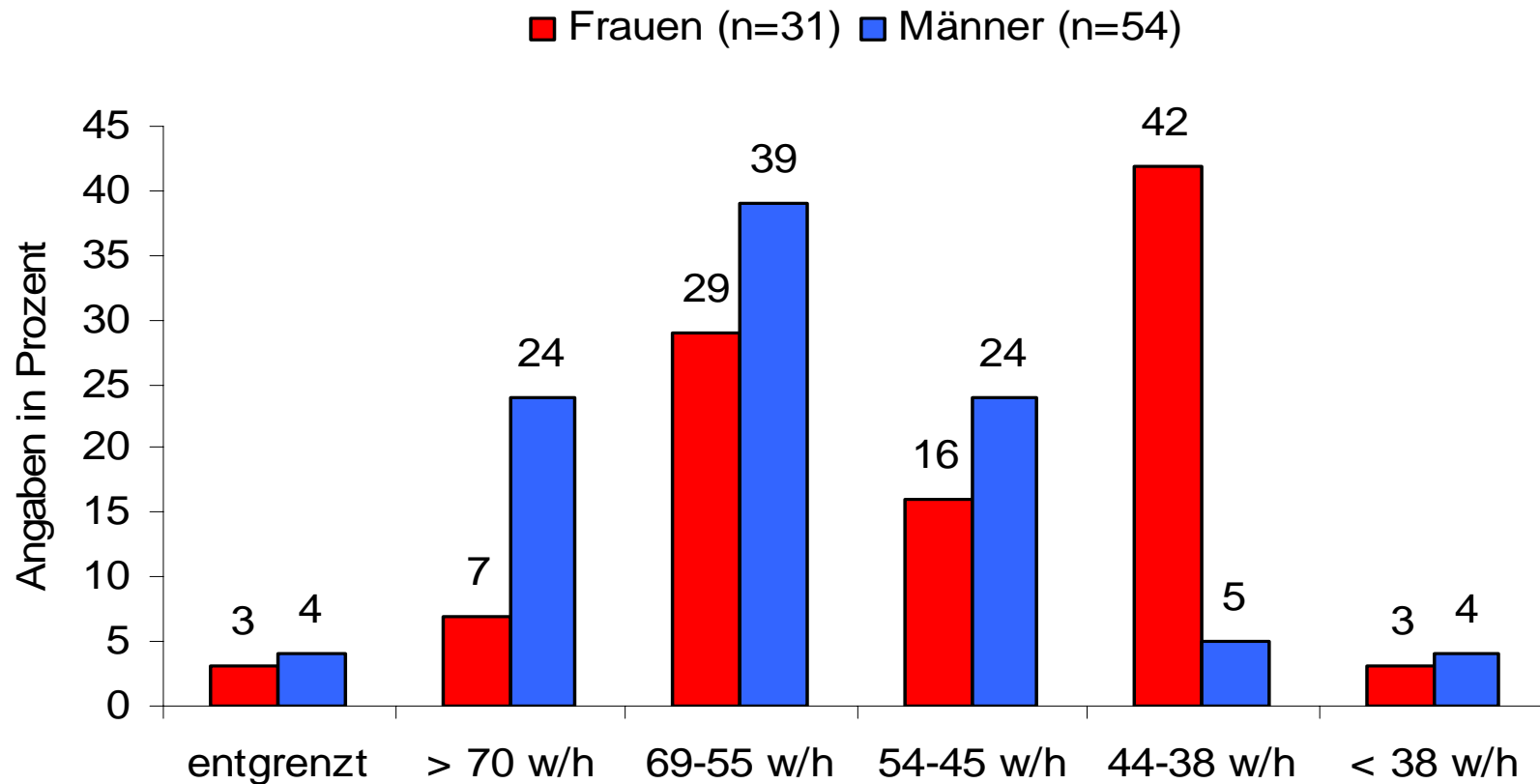
Geschlechtervergleich der Studienfachwahlen

■ Frauen (n=28*) ■ Männer (n=48*)



p < .001 * nur Hochschulabsolventen

Geschlechtervergleich der Arbeitszeiten

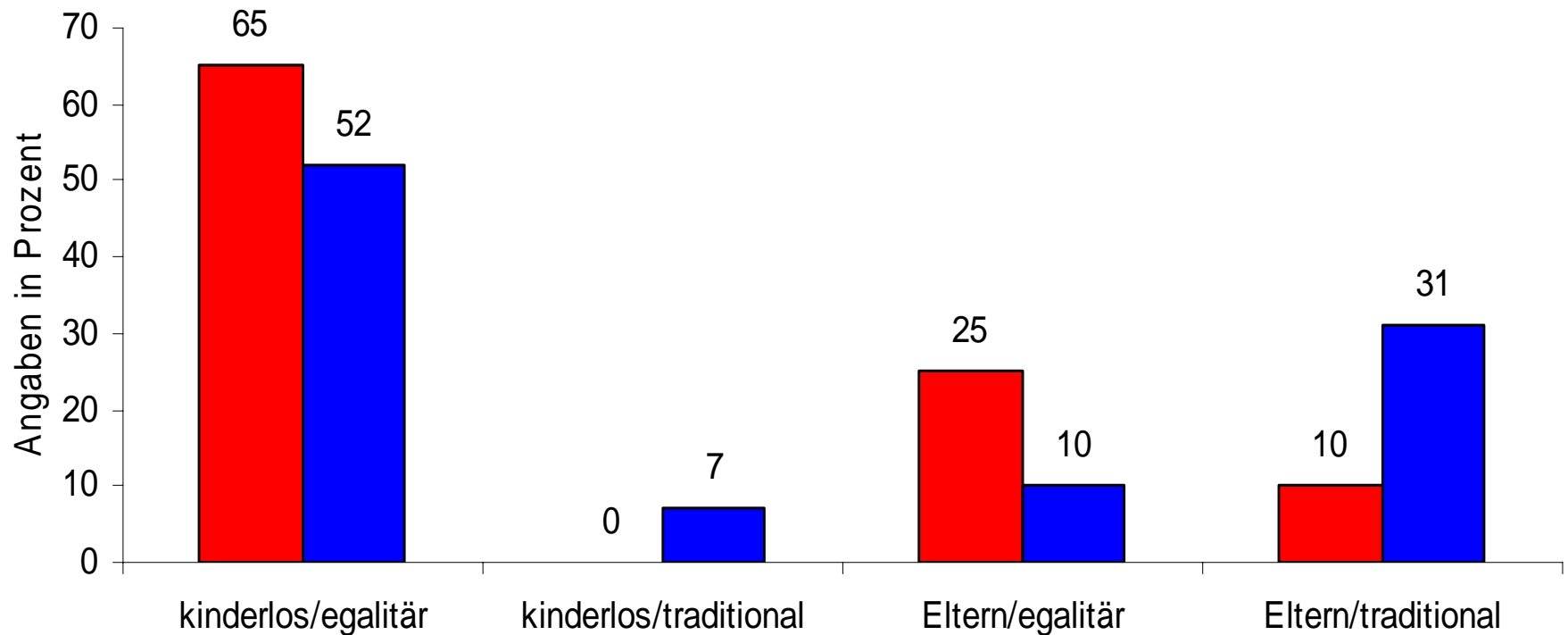


$p < .001$

Empirische Ergebnisse - Privatleben

Geschlechtervergleich partnerschaftliche Arbeitsteilung

■ Frauen (n=20*) ■ Männer (n=42*)



p < .001 * nur in Partnerschaft Lebende

Parallele Prozesse der Inklusion u. Exklusion von Frauen

- ❑ Frauen etablieren sich beruflich in neuen Erwerbsbereichen wie den IT-Startups – allerdings in anderen Bereichen als Männer
- ❑ Nach einer Familiengründung zeigen sich deutliche Unterschiede in der Lebensgestaltung von Frauen und Männern
- ❑ Die weniger adäquate berufliche Vernetzung und die zeitlich eingeschränkte Verfügbarkeit von Frauen mit Kindern führen mittelfristig zu einem „Schereneffekt“
- ❑ Die extreme Arbeitszentrierung in IT-Startups erzwingt ein hohes Maß an beruflichem Engagement, das bei Frauen mit Kindern zu einer hohen beruflichen Kontinuität führt

Mehr Chancengleichheit durch neue Arbeitsformen?

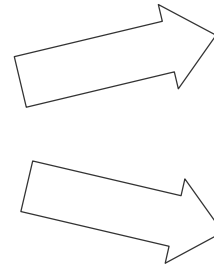
Modernisierte Arbeits-(und Lebens-)bedingungen bieten nicht automatisch mehr Chancengleichheit – aber sie eröffnen (riskante) Chancen für weniger berufliche Ungleichheit zwischen Frauen und Männern

Hypothesen für die zweite Erhebung

Fazit: Nicht nur einseitige Anpassung der Startup-Beschäftigten an berufliche Handlungsanforderungen, sondern auch aktive und reflexive Gestaltung der Lebenssphären nach eigenen Vorstellungen.

Ausblick:

Entgrenzung



Segmentation

Gleichgewicht? ♂

Integration

Balance? ♀

Entwicklung der individuellen Form der Lebensgestaltung