

Organisationspsychologie

ZUKUNFT DER ARBEIT NEUE ARBEITSFORMEN

- Zeitarbeit nimmt zu- und als erstes wieder ab
- Employability als neues Modell wird nicht in der Wirtschaft gelebt
- Employability als Ausbildungskonzept wird nicht in der Zeitarbeitsfirma gelebt
- Geringe Löhne führen zu Doppelarbeit
- Praktikum nach dem Job= Ausbeutung
- Scheinselbstständigkeit nimmt zu
- Wissenschaftliche Universitätsangehörige leben in ständiger Ungewissheit über den Job

- Individueller Arbeitsraum
- Hot desking
- Hotelling
- Space net
- Großraumbüro
- Flexible Büros
- Tele-/ Heimarbeit

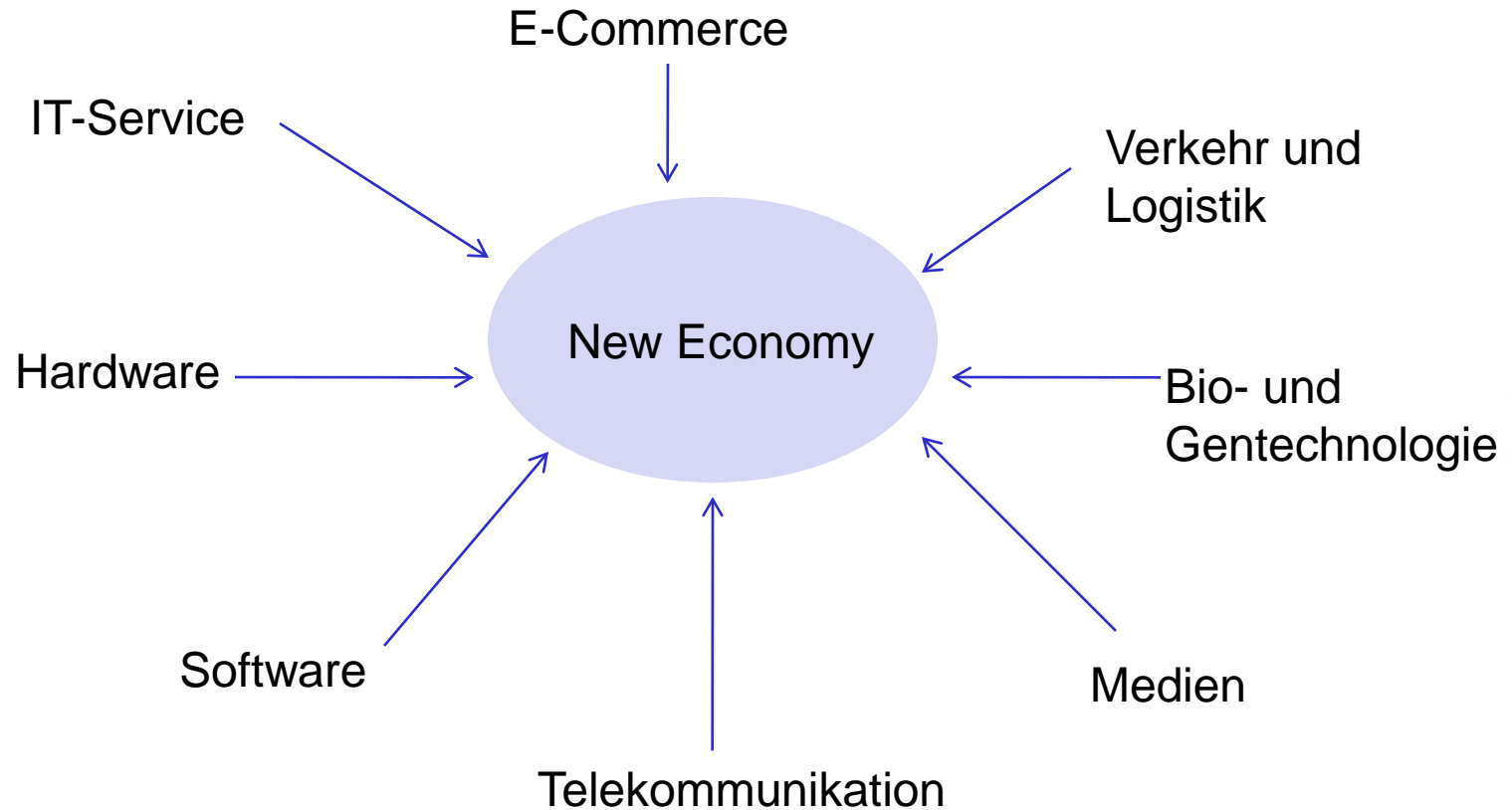
- Stechuhzeiten
- Gleitzeiten
- Kernzeiten
- Vertrauenszeiten
- Monatskonto
- Jahresarbeitskonto
- Lebensarbeitskonto

- Zeitlohn
- Akkordlohn
- Leistungslohn
- Polyvalenzlohn
- Prämienlohn
- Fringe Benefits
- Shared Ownership

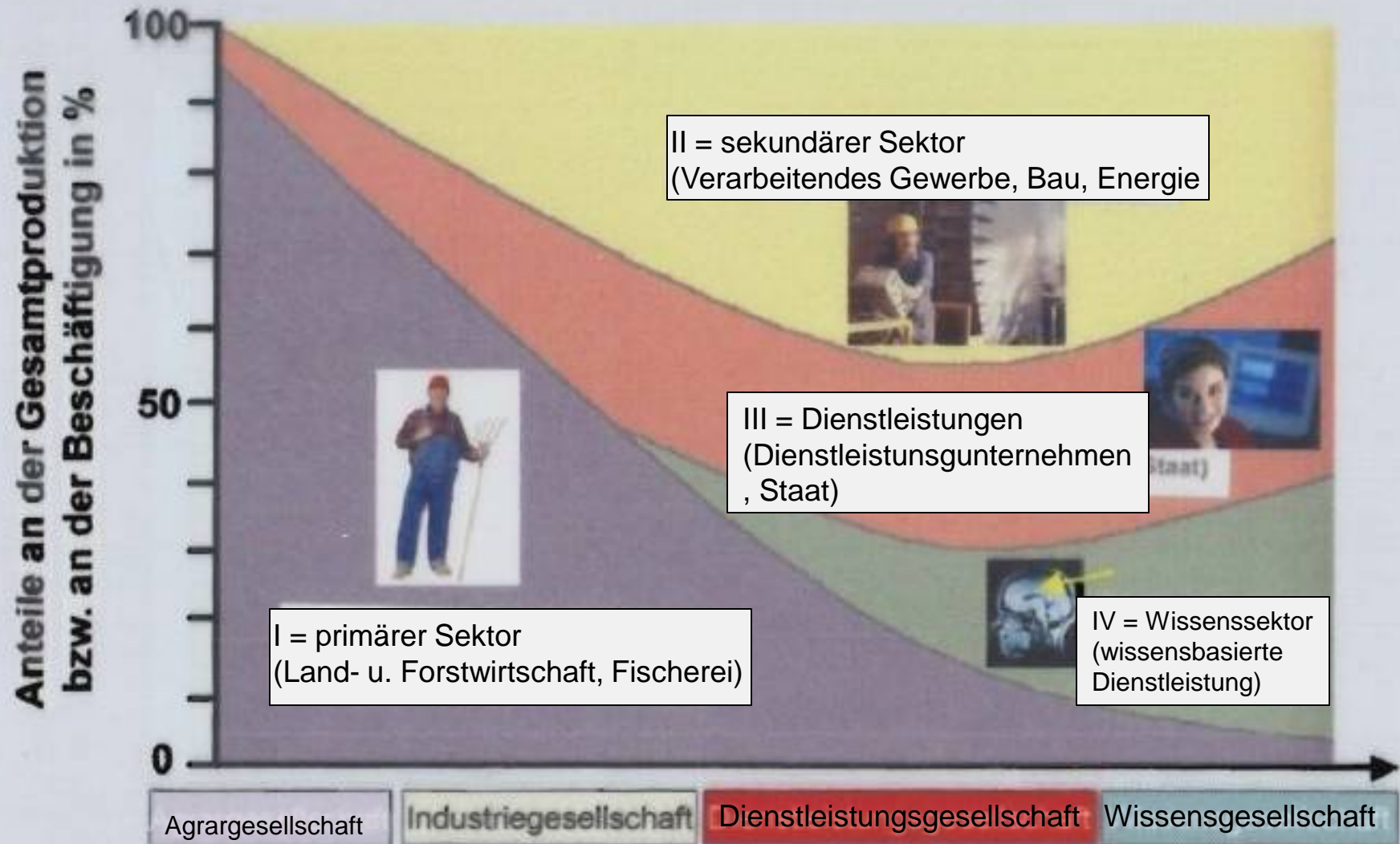
Kommunikations- Kooperationsstrukturen



- ECOM
- Networking
- Corporate Citizenship Behaviour
- Bonding
- Initiative
- Empowerment
- Self-Reliance



Die „Vier Sektoren Hypothese“, Wilke 1998

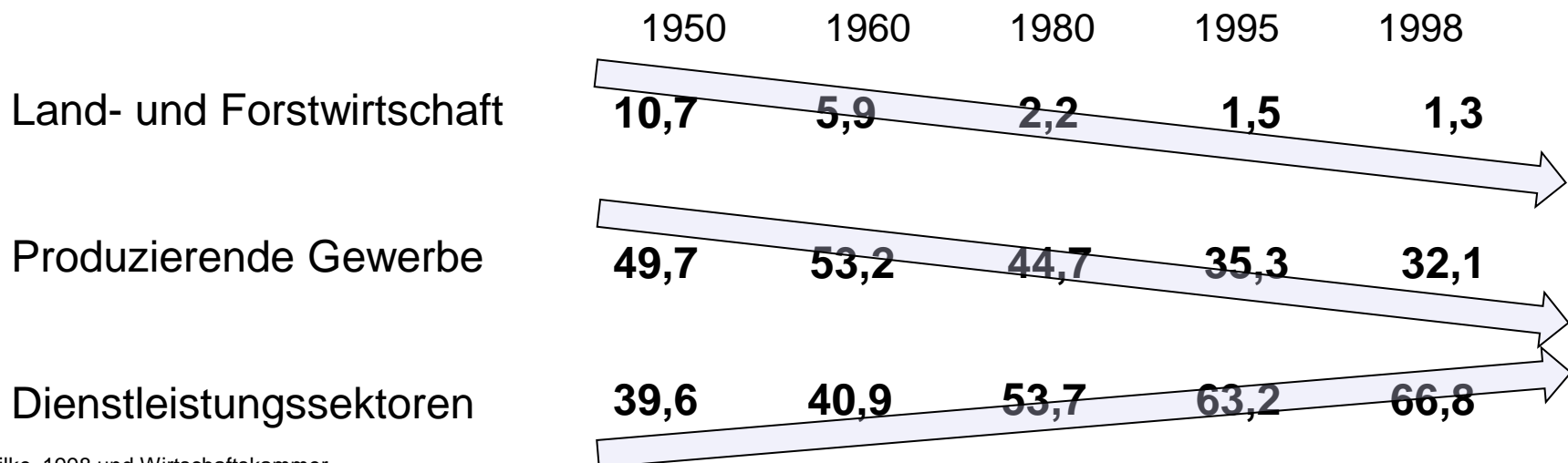


Von der Agrar- zur Wissensgesellschaft

Entwicklungsphase (Gesellschaftsformation)	„Quellen des Reichtums“ (Zentraler Wertschöpfungsfaktor)
Agrargesellschaft	Boden und Landarbeit
Industriegesellschaft	Kapital und Fabrikarbeit
Dienstleistungsgesellschaft	Dienstleistungstätigkeit und Expertise
Wissensgesellschaft	Wissen und Innovation

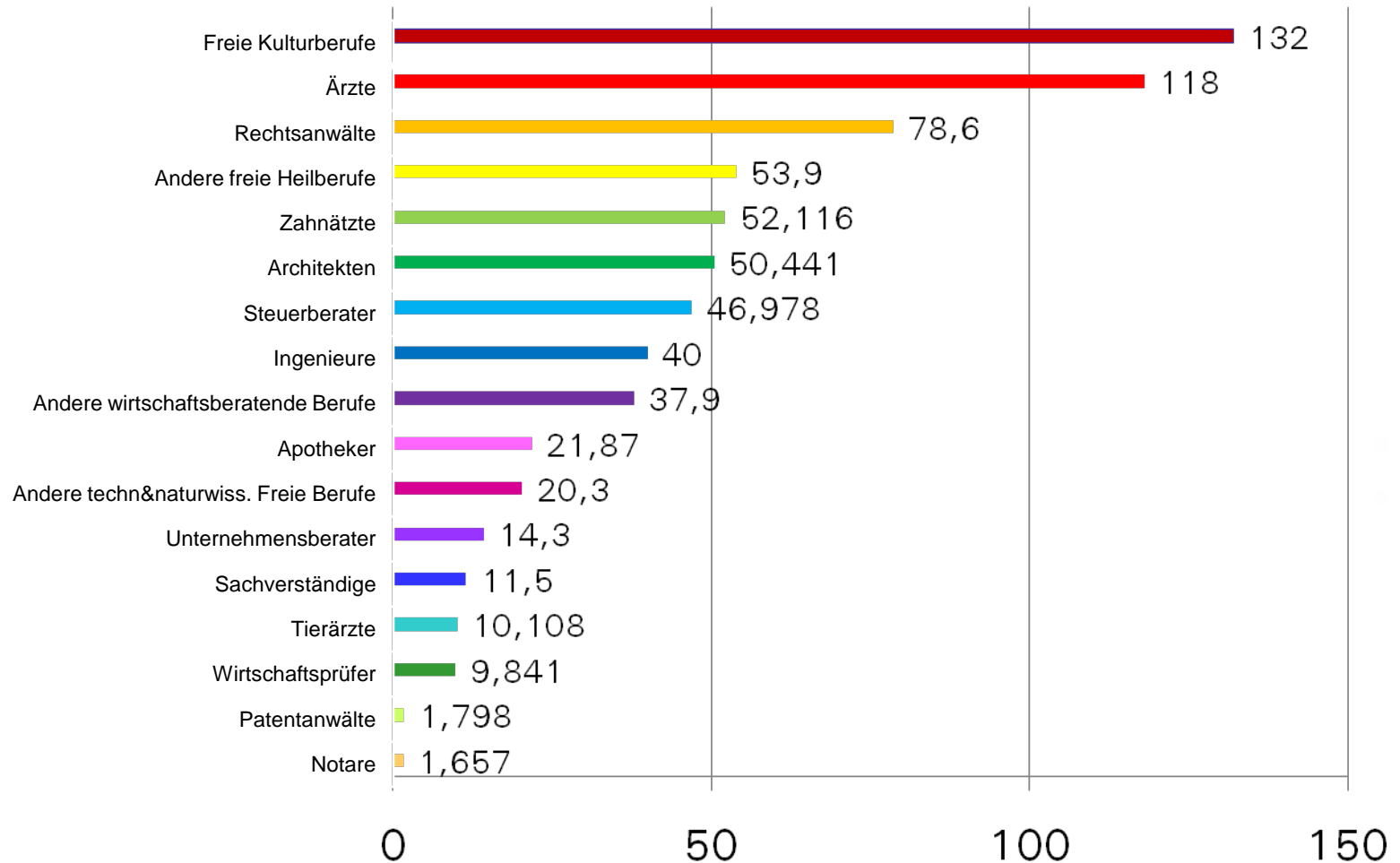
Sektoren

Anteile an der Wertschöpfung in %



Die Freiberufler

Selbstständige in Freien Berufen Anfang 2000 in Deutschland



Stand:01.01.2000; Zahnärzte und Architekten: stand 01.01.1999

Quelle: Deutsches Institut für Freie Berufe an der Friedrich Alexander-Universität Erlangen Nürnberg

steigender Konkurrenzdruck

kürzere Innovationszyklen

Verschiebung der Marktgrenzen

Wertewandel

Flexibilität

kurze Produktzyklen

internationale Arbeitsteilung

Individualisierung

stei gender
Kost endruck



Kerndimensionen der Flexibilisierung

Die meistgebrauchte Klassifikation organisationaler Flexibilisierungsstrategien stammt von der OECD (1998, 2002).

Danach gibt es nicht eine allgemeine Unternehmensflexibilität, sondern es gilt die unterschiedlichen Bereiche und Anforderungen zu umschreiben.

- **Internal Flexibility**: Veränderungen in der internen Unternehmensstruktur
- **External Flexibility**: Flexibilität durch Auslagerung von Geschäftsbereichen bzw. externe Kooperationen
- **Numerical Flexibility**: betrifft die Mitarbeiteranzahl
- **Functional Flexibility**: betrifft die Aufgaben, Produkte, Geschäftsfelder

Teil A) Organisational integriertes flexibles Arbeiten: die Projektorganisation



	internal	external
functional	z.B. Projektarbeit, teilautonome Produktionssysteme	z.B. externe Netzwerkkooperation, virtuelle Unternehmen, Outsourcing von Produktionsbereichen...
numerical	z.B. Arbeitszeitmodelle, Schichtarbeitsmodelle, Teilzeitarbeit...	z.B. Stamm- vs. Randbelegschaften: Zeitarbeit, Werkverträge...

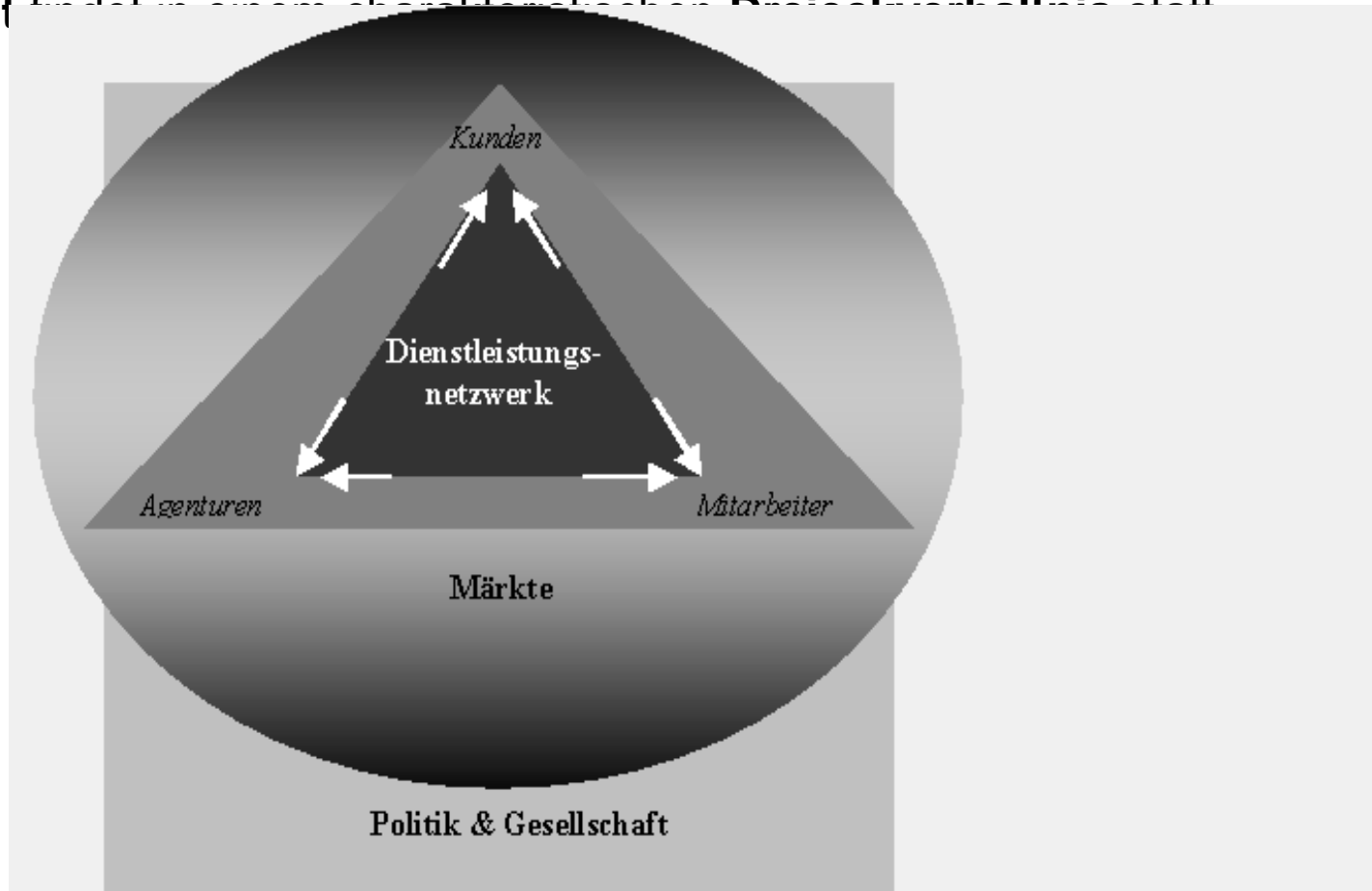
Alternative Ordnungs- und Analyseprinzipien angesichts der neuen Organisationsformen von Arbeit:

- **Prekarisierungspotential** der Arbeitsformen (sozialpolitische Dimension)
Verfügbarkeit von Ressourcen: z.B. Finanzielle Absicherung,
Qualifikationspotential,
soziale Netzwerke, betrieblicher Gesundheitsschutz
- Wandel von der Industrie- zur **Dienstleistungsgesellschaft**
(Makroökonomie)
- Verschiebung der **Marktgrenzen**: Übertragung der Marktrisiken auf das Individuum
(Industriesoziologie)

Teil C) Zeitarbeit und die neuen Gestaltungsherausforderungen

- über 1 Mio. Zeitarbeitnehmer in 2007 in der Bundesrepublik (Prognose, u.a. BZA)

- **Zeitarbeit** findet in einem charakteristischen Dreieckswerkhältnis statt



Über die Analyse der Strukturen, Prozesse und Schnittstellen zwischen Individuum und Organisation(en) in der Zeitarbeit lassen sich die folgenden Trends im Wandel der Organisationsformen von Arbeit erforschen:

- **multiple Einbindung** in netzwerkartige Organisationsstrukturen (boundary spanners)
- die Zunahme **instrumentelle Beziehungen** zwischen Individuum und Organisation(en) nach dem Ende des „alten“ psychologischen Kontrakts
- **Prekarisierungstendenzen** (Lohnspreizung, Exklusion von Randbelegschaften,
Dequalifizierungsspiralen,
Arbeitssicherheitsrisiken...)
- **temporäre Kooperation** (Commitmentprobleme)
- Aspekte der **Dienstleistungsarbeit** (Kundenbindung, Emotionsarbeit)

Arbeits- u. Organisationspsychologische Befunde zur Zeitarbeit in Deutschland:

Wieland (2001): **verändertes Belastungs- und Beanspruchungspotential** infolge der Mobilitätsanforderungen, wechselnder Arbeitsbedingungen u. – aufgaben, wechselnder organisationaler (sozialer) Kontexte

Hecker (2006): Zeitarbeitsbeschäftigte mit den **höchsten Belastungsparametern** (mangelnde Förderung beruflicher Weiterentwicklung, mangelnde Wertschätzung, mangelnde berufliche Freiheit, fehlende Beschäftigungssicherheit, mangelnde organisationale Zugehörigkeit, diskontinuierliche Berufsbiographie) im Vgl. mit anderen Erwerbsformen

Pietrzyk (2007) **geringeres Qualifizierungspotential** der Tätigkeiten von Zeitarbeitern im Vgl. zu Festangestellten (bei Kontrolle des Ausbildungsniveaus)

Gestaltungserfolg innerhalb der Zeitarbeit

- **Rückgang der Arbeitsunfälle** seit 1998 um 35 % bei gleichzeitigem Anstieg der Beschäftigtenzahlen.

....Jedoch weiterhin hohe Unfallraten im Bereich einfacher Helfertätigkeiten.

Gründe: Präventionskampagnen der Berufsgenossenschaften & Verschiebungen in der

Qualifikationsstruktur der Zeitarbeitsbeschäftigten.

Zeitarbeit im Wandel:

Zeitarbeitsunternehmen verstehen sich selbst zunehmend als **Personaldienstleister**, deren Dienstleistungsspektrum von der Personalauswahl, Personalsuche, über die klassische kurzfristige Arbeitnehmerüberlassung bis hin zur Übernahme kompletter Projektarbeiten reicht.

Unterscheiden Sie zwei verschiedenen Büroorganisationsformen mit ihren Vor- und Nachteilen anhand betrieblicher Beispiele.

Beschreiben Sie den Begriff Prekariat an einem Beispiel aus dem akademischen Leben und begründen sie dies.

Nennen Sie drei organisationale Methoden, an einer Universität prekariat zu vermeiden.

Vergleichen Sie das Polyvalenzlohnsystem mit dem Akkord- bzw. Stundenlohn und erläutern Sie die Vor- und Nachteile anhand praktischer Beispiele.