



Arbeitssoziologische Forschung

2021





Herausgeber:

Institut für Sozialwissenschaftliche
Forschung e.V. – ISF München
Jakob-Klar-Str. 9, 80796 München,
Tel. +49 (0)89 272921-0
www.isf-muenchen.de
Redaktion: Frank Seiß
Gestaltung: Torsten Royère

© 2022 ISF München

Inhalt

Vorwort	7		
Unsere Projekte 2021	8–9		
Ein Überblick			
Arbeitsbeziehungen und Arbeitspolitik in der Corona-Krise	10–11	LedivA	44–45
aSTAR	14–15	Politics of performance	46–47
Beruflichkeit und übergreifende Kollaboration im Betrieb	16–17	ProdiKA	48–49
Die digitale Transformation im Büro	18–19	SmartGenoLab	50–51
diGAP	20–21	Startups in der digitalen Ökonomie	52–53
DiLAMI	22–23	SWIRL	54–55
eLabour	26–27	UMDIA	56–57
EmPReSS	28–29	#WomenDigit	58–59
HISS	30–31	REAL:WORK	60–63
humAln work lab	32–33	Die neue Veranstaltungsreihe des ISF München	
HyValue	34–35	ARBEIT	64–65
Inverse Transparenz	36–37	Zeitschrift für Arbeits- forschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik	
KI.Me.Ge	38–39		
KomBEU	40–41		
KoMiK	42–43		





Vorwort

Arbeitssoziologische Forschung am ISF München

Im Zuge unserer Forschungs- und Gestaltungsprojekte erscheinen zahlreiche Veröffentlichungen: Monografien, Sammelbände, Beiträge in wissenschaftlichen Zeitschriften und in Fachzeitschriften, Berichte, Leitfäden und Handbücher für die Praxis, Pressemitteilungen, Interviews, Podcasts und vieles mehr. Die einzelnen Projekte und die in ihnen entstandenen Veröffentlichungen sind auf der Website www.isf-muenchen.de verzeichnet.

Die vorliegende Broschüre bietet einen Überblick über das gesamte Spektrum unserer Forschung im Jahr 2021. In Text und Bild wird hier leicht zugänglich dargestellt, was unser arbeits- und industriesoziologisches Institut in diesem Jahr tut, mit welchen Themen und Projekten es sich beschäftigt und was diese Forschungs- und Gestaltungstätigkeit für die Wissenschaft und die Praxis bringt.

Unser Spektrum ist breit:

Es umfasst...

- › Grundlagenforschung, angewandte Forschung, konkrete Entwicklungs- und Gestaltungsprojekte, Experimentierräume und Betriebliche Praxislaboratorien, Berichterstattung, Politikberatung, Wissenstransfer
- › Arbeit in Produktion und Dienstleistung
- › Arbeit in großen, kleinen und mittleren Unternehmen sowie anderen Organisationen, aber auch von Solo-Selbstständigen, Freelancern etc.
- › Arbeitstätigkeiten, Arbeitspolitik, Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation, Aus- und Weiterbildung, Arbeitslosigkeit, Kooperation, Kollaboration, Führung
- › Unternehmensstrukturen und Unternehmensstrategien, Reorganisation, Leistungsökonomik
- › Low-Tech und High-Tech
- › Digitalisierung, Agilität, virtuelle Unternehmen ebenso wie Künstliche Intelligenz, Mensch-Maschine-Interaktion, Plattformunternehmen, Informationsraum

und vieles mehr.

Unsere Projekte 2021

Ein Überblick

Liebe Leserinnen und Leser,

im Jahr 2021 liefen bei uns insgesamt 22 größere Forschungsprojekte. Dazu kommen einige kleinere Aufträge sowie die Arbeit an vier Heften der peer-reviewten Zeitschrift ARBEIT. All diese Forschungsprojekte werden wir auf den folgenden Seiten in Text und Bild vorstellen.

Wirklich gute Arbeit

Digitale Transformation, Plattformisierung, Dekarbonisierung, aber auch rechtliche und politische Entwicklungen und nicht zuletzt die Corona-Krise – in der Arbeitswelt finden grundlegende Veränderungen statt, die vieles Gewohnte umstürzen. **Wie können in diesen Umbruchzeiten günstige Bedingungen für gute Arbeit geschaffen werden?**

Künstliche Intelligenz und Mensch-Roboter-Kollaboration, agile Arbeit, Kollaboration auf Plattformen, vorausschauende Organisation und Kompetenzentwicklung, Belastung durch digitale Arbeit – das sind einige der großen Themen, die uns in diesem Jahr beschäftigten. Grundlegend für unsere Forschung ist die Erkenntnis: **Auch und gerade für digitale Wertschöpfung ist menschliche Arbeit der Schlüsselfaktor und die genaue Untersuchung der wirklichen Arbeit »nah am Gegenstand« bringt lohnende Erkenntnisse zum digitalen Wandel.**

Mit der Datafizierung von Wirtschaft und Gesellschaft ist die Arbeitswelt transparent geworden – eine Entwicklung, die einerseits das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Beschäftigten bedroht und andererseits neue Möglichkeiten für Empowerment und Innovativität bietet. **Wir arbeiten an Konzepten, die gleichzeitig Beschäftigtendaten schützen und die Menschen in den Unternehmen zu Datensouveränität befähigen.**

In Branchen wie den Kurier-, Express- und Paketdiensten schränkt digitale Lenkung die Möglichkeiten guter Arbeit erheblich ein. Im Verein mit massivem Wettbewerbsdruck, zeitlich und räumlich flexibler Arbeit, vielfach gering qualifizierten Beschäftigten, hohem Migrationsanteil, geringen Löhnen und Nachwuchsmangel bietet die Digitalisierung **große Herausforderungen für eine qualifiziertere und belastungsärmere Arbeit und vor allem für eine wirksame Mitbestimmung.**

Schockartige Einflüsse wie die Corona-Krise haben massive Wirkungen auf die Möglichkeiten guter Arbeit. **Wie gehen Betriebsräte mit dieser Ausnahmesituation um**, wie gut gelingt es ihnen, ihre eigene Tätigkeit unter Bedingungen physischer Distanz zu organisieren, kommen sie über bloßes Krisenmanagement hinaus, **und wie kann man sie dabei unterstützen?**

Ein paar Highlights im Jahr 2021:

- der **Forschungsreport „Umbruch in der Automobilindustrie – Analyse der Strategien von Schlüsselunternehmen an der Schwelle zur Informationsökonomie“**, erschienen am 8. Juni
die **gemeinsame digitale Tagung REAL:WORK** von neun Forschungsprojekten am 29. Juni
- das **Whitepaper »Kompetenzentwicklung für KI – Veränderungen, Bedarfe und Handlungsoptionen«**,
vorgestellt im September
- die Vorstellung der **Werte-Charta auf dem Human Friendly Automation Day**, 21. September
- die **LABOR.A-Tagung »Connecting Ideas in Social Distance«** am 6. Oktober

Die Redaktion

Arbeitsbeziehungen und Arbeitspolitik in der Corona-Krise		Beruflichkeit und Kollaboration <small>unternehmensübergreifend</small>	DIE DIGITALE TRANSFORMATION IM BÜRO <small>#1 und der Wandel von Angestelltenarbeit</small>
			EmPReSs
	humAIn work.lab	HyValue <small>Myndisierung in der Value Chain</small>	
■■■KI.Me.Ge.	KomBEU		LedivA
POLITICS OF PERFORMANCE	■■■ ProdiKA	SmartGenoLab 	
	U M / D I A	#womendigit	

Arbeitsbeziehungen und Arbeitspolitik in der Corona-Krise

Die Corona-Krise verlangt den Unternehmen und den Beschäftigten einiges ab. Das gilt auch und besonders für die Betriebsräte. Infektionsschutz, Distanzierungsregeln, Kurzarbeit, Homeoffice-Regelungen sind mitbestimmungspflichtig.

Der Betriebsrat muss zugleich seine eigene Funktionsfähigkeit sicherstellen: Digitalisierung der Betriebsratsarbeit ist unvermeidlich, rechtlich aber nicht klar geregelt.

Schließlich gehören Zusammenhalt der Belegschaft und Gerechtigkeit der Krisenfolgen zu seinen wichtigsten Aufgaben. Das Projekt untersucht anhand von Interviews mit Betriebsräten aus verschiedenen industriellen Branchen, welche Erfahrungen sie mit Corona gemacht haben.



Wie lange läuft »Arbeitsbeziehungen und Arbeitspolitik in der Corona-Krise«?

Juli 2020 bis März 2021

Welche Institutionen arbeiten an »Arbeitsbeziehungen und Arbeitspolitik in der Corona-Krise«?

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München

Wer sind die Ansprechpersonen für »Arbeitsbeziehungen und Arbeitspolitik in der Corona-Krise« am ISF München?



Beatriz Casas González



Dr. Wolfgang Dunkel



Prof. Dr. Nick Kratzer

Wer fördert »Arbeitsbeziehungen und Arbeitspolitik in der Corona-Krise«?



»Betriebliche Solidarität stellt also eine zentrale Ressource besonders in schwierigen Zeiten wie dieser dar. Aber auch eine, die aufgrund wahrgenommener Ungleichheit und Ungerechtigkeit in Gefahr geraten kann.«

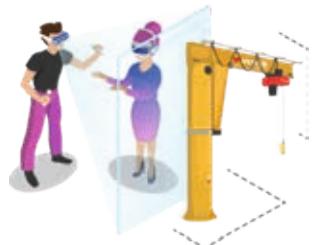
Beatriz Casas, Dr. Wolfgang Dunkel, Dr. Nick Kratzer (2021):
Das Ding können wir nur zusammen wuppen. Arbeitsbeziehungen
und Arbeitspolitik in der Corona-Krise. Berlin, S. 22.



Unsere Projekte 2021

aSTAR

Kompetenzvermittlung in einer VR/AR-basierten Umgebung zur Arbeitsgestaltung



Bei Wartungs- und Montagearbeiten am oder auf dem Kran muss man viele Herausforderungen bestehen und seine eigenen Arbeitspraktiken entwickeln. Die Personen, die den Kran konstruieren, können das gar nicht so genau kennen und wissen. Wie kann man die Wissenslücken zwischen Wartung, Montage und Konstruktion verringern? Interaktive digitale Simulationen können helfen.

Die Wartungs- und Montagearbeiten auf und an einem Kran verlangen Schwindelfreiheit, Geschick und starke Nerven. Die Person, die dort oben arbeitet, ist aber in der Regel nicht die, die einen Kran entwirft. So treten in der Wertschöpfungskette zwischen den Dienstleistungen Montage, Instandhaltung, Reparatur und der Produktentwicklung des Kranes Wissenslücken auf.

Ziel des Forschungsprojektes aSTAR ist die Entwicklung einer interaktiven Virtual-Reality-Simulation zur Visualisierung von Wartungs- und Montagearbeiten, um Arbeitsabläufe und -bedingungen erlebbar zu machen und fächerübergreifende Kompetenzen zu schulen. Das Projekt setzt zudem auf die aktive Wartungs- und Montageunterstützung am Kran mittels einer erweiterten Realität.

Dazu werden die relevanten Tätigkeiten der Beschäftigten und die der Partnerunternehmen mit Hilfe einer umfassenden Arbeitsprozessanalyse und Anforderungserhebung empirisch identifiziert. Hierbei müssen sowohl Prozesse aus der Praxis als auch Modelle und Hinweise vom Hersteller in die Simulation eingebunden werden.

Im Vordergrund steht die erfahrungsgeleitete Gestaltung der VR-Umgebungen anhand typischer Herausforderungen in der Wartungs- und Montagepraxis. Auf diese Weise können in der VR Kompetenzen erweitert und entwickelt und schließlich in den Arbeitsalltag übertragen werden.



Wie lange läuft aSTAR?

Mai 2019 bis November 2022

Welche Institutionen arbeiten an aSTAR?

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München | VETTER Krantchnik GmbH (Koordination) |
VETTER Kransevice GmbH | Kirchner Konstruktionen GmbH | Universität Siegen, Lehrstuhl für Wirtschaftsinformatik

Wer sind die Ansprechpersonen für aSTAR am ISF München?



Dr. Michael Heinlein



Dr. Norbert Huchler



Regina Wittal

Wer fördert aSTAR?

Das Verbundprojekt wird im Rahmen der Förderinitiative »Zukunft der Arbeit: Mittelstand – innovativ und sozial« des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)

und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Betreut wird das Projekt vom Projektträger Karlsruhe (PTKA).

GEFÖRDERT VOM



Zusammen. Zukunft. Gestalten.



Beruflichkeit und übergreifende Kollaboration im Betrieb

Beruflichkeit und
übergreifende
im Betrieb **Kollaboration**

In Zeiten fortschreitender Akademisierung muss das Konzept der Beruflichkeit untersucht und gestärkt werden. Das Vorhaben erforscht, wie sich die duale Berufsausbildung in der betrieblichen Praxis bewährt und wie die Kollaboration von dual ausgebildeten Beschäftigten fach- und qualifikationsübergreifend funktioniert. Vor allem implizite Aspekte von Beruflichkeit (praktische Erfahrung, kooperative Ausbildung gemeinsamer Wissenshorizonte, Rekontextualisierung von Wissen, Arbeits- und Prozessorientierung) werden dabei in den Blick genommen.

Die Bedeutung von Beruflichkeit gerät in den Debatten um den aktuellen Wandel von Arbeit (New Work, Industrie 4.0) zunehmend aus dem Blick. Das konkrete Arbeitshandeln im Betrieb spielt dabei kaum eine Rolle. Demgegenüber gehen wir davon aus, dass der digitale Wandel von Arbeit zunehmend direkte und indirekte fach- und qualifikationsübergreifende Kooperation im Arbeitshandeln erfordert. Diese verlangt in besonderem Maße Kompetenzen wie organisationales Arbeitsvermögen und erfahrungsbasiertes Kontextwissen. Diese ist, dass diese Kompetenzen in engem Zusammenhang mit Beruflichkeit stehen.

In Primärerhebungen werden qualitative Betriebsfallstudien in den Sektoren Produktion und IT durchgeführt.

In Sekundäranalysen werden qualitative Beschäftigteninterviews aus der Produktion ausgewertet.

Die Ergebnisse aus Primär- und Sekundärauswertung werden in komplementärer Auswertung aufeinander bezogen. Dabei kommen unterschiedliche Methoden der qualitativen Sozialforschung zum Einsatz. Zentrales Ergebnis des Projekts sind acht empirisch herausgearbeitete Kernaspekte zum Zusammenhang von Beruflichkeit und Kollaboration (siehe <https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008265>).



Wie lange läuft »Beruflichkeit und übergreifende Kollaboration im Betrieb«?

März 2019 bis Oktober 2021

Welche Institutionen arbeiten an »Beruflichkeit und übergreifende Kollaboration im Betrieb«?

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München

Wer sind die Ansprechpersonen für »Beruflichkeit und übergreifende Kollaboration im Betrieb« am ISF München?



Prof. Dr. Sabine Pfeiffer



Judith Neumer



Prof. Dr. Sarah Nies



Tobias Ritter



Dr. Stefan Sauer

Wer fördert »Beruflichkeit und übergreifende Kollaboration im Betrieb«?

Hans **Böckler**
Stiftung 

Die digitale Transformation im Büro

Künstliche Intelligenz und der Wandel von Angestelltenarbeit



Künstliche Intelligenz, besonders maschinelles Lernen, ist auch in der Welt der Büros ein neuer strategischer Trend. Wie wird KI in der modernen Angestelltenarbeit tatsächlich genutzt, und wie wirkt sich das auf die Arbeit aus? Darüber ist gar nicht so viel bekannt, weil die Diskussion sich hauptsächlich um quantitative Beschäftigungseffekte dreht. Das Projekt widmet sich daher einer explorativen Bestandsaufnahme, einer Abschätzung der Folgen für die Beschäftigten und der Entwicklung von Ansatzpunkten für eine nachhaltige Gestaltung. Dazu werden vier Intensivfallstudien in Vorreiterunternehmen der Metall- und Elektroindustrie, der Banken und Versicherungen sowie der ITK-Branche unternommen, die durch acht Kurzfallstudien ergänzt werden.

Die Anwendungsmöglichkeiten der KI in der Angestelltenarbeit reichen von der Entwicklung neuer Produkte und Geschäftsmodelle über die Reorganisation der Arbeit im Back-Office bis zur Neugestaltung der Kundenschnittstelle, etwa mit Chatbots. Ob hier die bekannten Rationalisierungsmuster Platz greifen oder ob es neue Chancen für die Handlungsfähigkeit der Beschäftigten gibt, ist noch eine offene Frage.

Zu den Analyseebenen des Projekts zählen neben der Entwicklung und Implementierung von KI-Lösungen auch Geschäftsmodelle und Unternehmensstrategien, Arbeitsorganisation und Arbeitsprozesse, Qualifikationsanforderungen und Tätigkeitsprofile, die Subjektperspektive der Arbeitenden und Herausforderungen für Betriebsrat und Mitbestimmung.



Wie lange läuft »Die digitale Transformation im Büro«?

November 2020 bis Oktober 2022

Welche Institutionen arbeiten an »Die digitale Transformation im Büro«?

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München

Wer sind die Ansprechpersonen für »Die digitale Transformation im Büro« am ISF München?



Prof. Dr. Andreas Boes



PD Dr. Tobias Kämpf



Thomas Lühr

Wer fördert »Die digitale Transformation im Büro«?

**Hans Böckler
Stiftung** 

diGAP

Gute agile Projektarbeit in der digitalisierten Welt

Teilvorhaben: Analyse und Gestaltung von erfahrungs- und anerkennungsbasierter agiler Projektarbeit



Agiles Projektmanagement wird immer populärer und kommt längst nicht mehr nur in der Software-Branche vor. Gemeint sind damit unterschiedliche Ansätze des Projektmanagements (z. B. Scrum, Extreme Programming), die auf teamorientiertes und selbstorganisiertes Arbeiten setzen und die Bedarfe der Kunden früher und besser aufnehmen. Das Projekt diGAP erforscht, wie aus agiler Arbeit Gute Agile Arbeit wird und wie digitale Tools dafür gestaltet sein können. Zudem werden die Bedingungen der Übertragung des Agilen Manifests und der Kriterien Guter Agiler Projektarbeit auf nicht marktgetriebene und nur partiell projektförmig gestaltete Organisationen (z. B. öffentliche Verwaltung) untersucht.

Entwickelt werden Modelle für Gute Agile Projektarbeit, die bei den Partnerunternehmen in Unternehmensprozesse integriert und durch agile Führungskräfteentwicklung unterstützt werden. Die in der Praxis erprobten Modelle helfen agilen Teams in verschiedenen Umgebungen bei selbst-organisierter Arbeitsgestaltung auch über Standortgrenzen hinweg. Adressaten sind agile Teams, Führungskräfte, Betriebsräte und Promotoren aus Wissenschaft und Praxis.

diGAP beleuchtet zudem, welche Rolle Technologien wie Künstliche Intelligenz, Machine Learning, Deep Learning oder Autonome Systeme im Hinblick auf den agilen Prozess spielen.



Wie lange läuft diGAP?

April 2017 bis Juni 2021

Welche Institutionen arbeiten an diGAP?

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen | Universität Hohenheim | Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München | CAS Software AG | T-Systems International GmbH | Improv Gmbh | ver.di Bundesvorstand

Wer sind die Ansprechpersonen für diGAP am ISF München?



Judith Neumer



Dr. Stephanie Porschen-Hueck



Tobias Ritter



Dr. Stefan Sauer



Samuel Rieger

Wer fördert diGAP?

GEFÖRDERT VOM



Zusammen. Zukunft. Gestalten.



Unsere Projekte 2021

DiLAMi

Digitale Logistik, Arbeitsstrukturen & Mitbestimmung



Kurier-, Express- und Paketdienste ebenso wie Speditionen lassen ihre Lieferungen immer noch durch Menschen ausfahren. Aber die Zeiteinteilung der Beschäftigten wird zunehmend digital gelenkt, sie sind über Handhelds ständig erreichbar. Vor allem Kurierfahrer leiden unter großem Zeitdruck und haben kaum Chancen, etwas dagegen zu tun. DiLaMi erforscht die Lage der Kurier- und Speditionsfahrer und entwickelt Ideen, wie ihre Arbeitsbedingungen, Handlungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten gestärkt werden können.

Die Digitalisierung trifft in der Transportlogistik auf ein schwieriges, teilweise prekäres Umfeld. Sie bietet neue Qualifizierungschancen und Möglichkeiten zur Entkopplung des Lernens von einem konkreten Lernort. Sie birgt aber auch Gefahren einer neuen zeitlichen und kognitiven Belastung und einer permanenten Überwachung und

Leistungskontrolle. Massiver Wettbewerbsdruck, zeitlich und räumlich flexible Arbeit, vielfach gering qualifizierte Beschäftigte, hoher Migrationsanteil, geringe Löhne und Nachwuchsmangel sind besondere Herausforderungen für eine qualifiziertere und belastungssärmere Arbeit und vor allem für eine wirksame Mitbestimmung.

DiLAMi

- untersucht anhand von Experteninterviews die branchenspezifischen Entwicklungslinien der Digitalisierung
- erstellt Betriebsfallstudien in Speditionen und Kurier-, Express- und Paketdiensten (qualitative Interviews mit Beschäftigten, Betriebsräten und Führungskräften)
- bettet die Ergebnisse mittels quantitativer Untersuchungen in die allgemeine Entwicklung von Mitbestimmung und Arbeitsmarkt ein
- bestimmt Voraussetzungen und entwickelt Vorschläge für bessere Handlungsspielräume, Fortbildung und Interessenvertretung.



Wie lange läuft DiLAMi?

September 2018 bis Februar 2022

Welche Institutionen arbeiten an DiLAMi?

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München | Professur für Arbeitswissenschaft
Otto-Friedrich-Universität Bamberg

Wer sind die Ansprechpersonen für DiLAMi am ISF München?



Dr. Klaus Schmierl

Wer fördert DiLAMi?

**Hans Böckler
Stiftung** 

»Der Druck ist in den letzten Jahren enorm gewachsen. Das liegt daran, dass die Zusteller durch GPS, schnelles Internet und moderne Smartphones jetzt ständig erreichbar sind und aus der Zentrale angetrieben werden.«

Klaus Schmierl, in:

»Wer nicht alles im Zeitrahmen schafft, arbeitet abends länger«,
Süddeutsche Zeitung vom 26. Mai 2021



eLabour



Neue Konturen von Produktion und Arbeit.

Interdisziplinäres Zentrum für IT-basierte qualitative arbeitssoziologische Forschung

Teilprojekt ISF München

Wie haben sich die Konturen von Produktion und Arbeit seit den 1970er Jahren entwickelt? Welche Erkenntnisse lassen sich darüber aus dem qualitativen Material gewinnen, das während dieser Zeit im Rahmen von empirischen Studien zur Soziologie von Arbeit, Unternehmen und Produktion erhoben wurde? Und welche neuen, gerade auch IT-basierten Methoden und Werkzeuge werden gebraucht, um derlei Erkenntnisinteressen zu befriedigen? Die im Projektverbund eLabour zusammengeschlossenen SoziologInnen und IT-/InformationswissenschaftlerInnen suchen gemeinsam nach neuen Konturen von Produktion und Arbeit. Sie tun dies, indem sie ein interdisziplinäres Netzwerk für IT-basierte, qualitative Forschung im Bereich der Arbeitssoziologie etablieren (eLabour Research) und ein entsprechendes

Kompetenz- und Beratungszentrum aufbauen. Das Gesamtziel des Vorhabens besteht darin, den reichen Bestand an qualitativen, empirischen Studien aus über 40 Jahren arbeits- und industriesoziologischer Forschung nachhaltig verfügbar zu machen und mit neuen IT-basierten Methoden zu erschließen, um auf dieser Grundlage im Rahmen exemplarischer sekundäranalytischer Pilotprojekte der Frage nach der Neukonturierung von Arbeit und Produktion seit Ende des Fordismus nachzugehen.

Das ISF München ist am Forschungsdatenzentrum »eLabour« dauerhaft beteiligt und im Vorstand vertreten.



Wie lange läuft eLabour?

Dauerhaft

Welche Institutionen arbeiten an eLabour?

Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) | Gesellschaft für wissenschaftliche Datenverarbeitung Göttingen (GWDG) | ISF München | Forschungszentrum L3S – Leibniz Universität Hannover | Forschungsdatenzentrum Betriebs- und Organisationsdaten am DIW Berlin | Institut für Soziologie – Friedrich-Schiller-Universität Jena | Niedersächsische Staats- und Universitätsbibliothek Göttingen | Sozialforschungsstelle Dortmund an der TU Dortmund

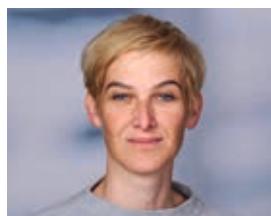
Wer sind die Ansprechpersonen für eLabour am ISF München?



Dr. Wolfgang Dunkel



Prof. Dr. Wolfgang Menz



Prof. Dr. Sarah Nies

Wer fördert eLabour?

GEFÖRDERT VOM



EmPReSS

Empowerment in der Produktion von morgen: Mixed Skill Factories und kollaborative Robotersysteme neu denken

Durch kundenindividuelle Massenfertigung wird die Flexibilität in der Produktion immer wichtiger. Im Projekt EmPReSS werden neuartige Konzepte für die Kollaboration zwischen Mensch und Roboter in Fabriken erforscht. Zentral ist dabei die Frage, wie diese neuen technischen Systeme zu einem Empowerment von Beschäftigten und einer Humanisierung von Arbeit in der Produktion beitragen können. Ziel des Forschungsvorhabens ist eine interdisziplinäre und konzeptionell angelegte Machbarkeitsstudie zur Gestaltung von »Mixed-Skill Factories«, die auf einer innovativen Kollaboration von Mensch und Roboter beruht.

In diesem Zusammenhang werden aus technikwissenschaftlicher Perspektive vorhandene Technologien und Werkzeuge analysiert und angepasst. Besonderer Fokus liegt hier auf einer flexibilisierten Produktionsplanung und einer intuitiven Steuerung der Roboter.

EmPReSS

Aus arbeitssoziologischer Perspektive werden die damit entstehenden Gestaltungsspielräume von Technik, Organisation und Arbeit in den Blick genommen.

Zentraler Aspekt in beiden Perspektiven ist dabei das Empowerment der Beschäftigten, um eine Grundlage für die Humanisierung der Arbeit zu schaffen. Es gilt die Chancen und Risiken einer neuen Art der Kollaboration systematisch zu analysieren, sodass »Mixed-Skill Factories« sowohl zu einer Flexibilisierung der Produktion als auch zu einer Ermächtigung (Empowerment) der Beschäftigten führen.



Wie lange läuft EmPReSs?

Januar 2020 bis Dezember 2022

Welche Institutionen arbeiten an EmPReSs?

DLR – Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt | fortiss – Forschungsinstitut des Freistaats Bayern für softwareintensive Systeme und Services GmbH | Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München

Wer sind die Ansprechpersonen für EmPReSs am ISF München?



Dr. Norbert Huchler



Michael Seidler

Wer fördert EmPReSs?

bidt Bayerisches Forschungsinstitut
für Digitale Transformation
EIN INSTITUT DER BAYERISCHEN AKADEMIE DER WISSENSCHAFTEN

BAW | BAYERISCHE
AKADEMIE
DER
WISSENSCHAFTEN

Bayerisches Staatsministerium für
Wissenschaft und Kunst



Unsere Projekte 2021

H.ISS

Hybrid Intelligence Service Support



Im Zeitalter der digitalen Vervielfältigung, Verknüpfung und Technologisierung der Produkte, Prozesse und Dienstleistungen steigen die Ansprüche an einen qualitativ hochwertigen Support stetig. Das führt unter anderem dazu, dass die Support-Mitarbeitenden mit sich wiederholenden, monotonen Aufgaben konfrontiert werden. Dies kann insbesondere in stressigen Phasen zu Unzufriedenheit der Mitarbeitenden in ihrem Tätigkeitsfeld führen und sich auf die Qualität und Effizienz des Supports auswirken.

Guter Support bedarf Schnelligkeit und Nutzerzentrierung. Durch Automatisierung sollen Effizienzpotenziale gehoben und Support-Dienstleistungen nutzerzentriert verbessert werden. Das Ziel des Forschungsprojekts ist die Entwicklung eines auf hybrider Intelligenz basierenden Dienstleistungssystems, das im IT-Support zum Einsatz kommt.

Dafür kombinieren wir Künstliche-Intelligenz-Lösungen und menschliche Problemlösungskompetenzen zu einem intelligenten Supportsystem: Hybrid Intelligence Service Support (H.ISS).

Das System vereint klassischen Support durch Mitarbeitende, crowdbasierte Ansätze, die die interne Belegschaft integrieren, und modernste Bot-Technologien, bei denen der Mensch im Mittelpunkt steht.

Das ISF München bringt in das Projekt seine arbeitssoziologische Expertise bei der Analyse und Gestaltung der KI-basierten Arbeitswelt ein. Es untersucht, wie sich die Arbeit im IT-Support durch den Einsatz der H.ISS-Lösung verändert und wie die Beschäftigten den Wandel erleben. Das Ziel ist, im Sinne einer Highroad-Strategie gemeinsam mit den Beschäftigten Ansätze zur Steigerung der Arbeitsqualität im Support zu erarbeiten.

01. Vision

Wir wollen gemeinsam mit den Mitarbeitenden für den IT-Support von morgen ein auf **künstlicher Intelligenz** basierendes, **menschzentriertes** und sozial vortragliches System zur automatischen Ticketerkennung, -zuweisung und -bearbeitungsunterstützung entwickeln. Wir kombinieren künstliche Intelligenz und menschliche Problemlösungskompetenzen zu einem intelligenten Supportsystem. Im Sinne der Highroad-Strategie soll damit die **Dienstleistungseffektivität** des gesamten Supports und zugleich die Arbeitsqualität der Mitarbeitenden gesteigert werden.

02. Was?

Unser Hybrid Intelligence Service Support ermöglicht die **automatische Ticketerkennung, -zuordnung und zielgerichtete Zuweisung**, eingebettet in die Unternehmensprozesse. Den Support Mitarbeitenden werden bei Bedarf relevante Informationsmaterialien aus zuvor bearbeiteten Tickets oder ein **Peer-Support** angeboten. Den Mitarbeitenden werden die nötigen **Tools und Trainings** zugänglich gemacht, damit diese selbst benutzerfreundlich **bestimmen** können welche Ticketaufgaben von der künstlichen Intelligenz unterstützt oder ganzlich gelöst werden sollen (bspw. durch die Anwendung von Chatbot-Technologie).

03. Für wen?

Im Rahmen der Entwicklung des IT-Support Systems stehen die **Mitarbeitenden** des Supports als Kernstakeholder an erster Stelle. Deshalb wird das KI-System nicht über deren Kopf hinweg ausgetragen, sondern sie werden empowered ihre Arbeitswelt und den Support von morgen zu gestalten. Darüber hinaus beachten wir jedoch auch die Belange weiterer Stakeholdergruppen, wie dem **IT-Support Management**, dem **Support QM**, den **Kunden** und weiteren mitbestimmende Stakeholder wie dem **Betriebsrat**, **Datenschutzbeauftragte** und die **Personalentwicklung**.

04. Wozu?

Unser übergeordnetes Ziel ist es, die **Effizienz und Qualität des Supports** und die damit einhergehende **Kundenzufriedenheit** zu erhöhen und zugleich die Arbeitsqualität der Beschäftigten zu verbessern. Zentrale Säulen dafür sind der erleichterte Zugang zu Wissen, aber auch die selbstbestimmte Gestaltung der Arbeit und die resultierende **Mitarbeitendenzufriedenheit**.

Wie lange läuft HISS?

April 2020 bis März 2023

Welche Institutionen arbeiten an HISS?

Universität Kassel | Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München | Cognigy GmbH | SmarTransfer GmbH | Publicplan GmbH | Starke+Reichert GmbH & Co. KG | Controlware GmbH | B. Braun Melsungen AG | Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand | Focus:SE – Das Forschungsnetzwerk Service Engineering | ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Bundesvorstand | Telekom Deutschland GmbH

Wer sind die Ansprechpersonen für HISS am ISF München?



Prof. Dr. Andreas Boes



Barbara Langes



PD Dr. Tobias Kämpf

Wer fördert HISS?

GEFÖRDERT VOM



humAIn work lab

Künstliche Intelligenz und der Wandel von Arbeit

Betriebliche Praxislaboratorien zur menschenzentrierten Gestaltung von KI

Künstliche Intelligenz zieht ein in alle Lebensbereiche – auch in die Werkshallen und Büros. Die Arbeitswelt verändert sich damit tiefgreifend. Aber: Ein einseitiger Fokus auf Kostensenkung und die Angst vor Rationalisierung drohen diesen Wandel und die damit verbundenen Potenziale zu blockieren. Im Forschungsprojekt humAIn work lab wagen wir deshalb einen Perspektivwechsel, um neue Vorwärtsstrategien denken zu können. Wir wollen in der Praxis zeigen, wie man mit KI Arbeitsprozesse verbessern, die Arbeitsqualität der Menschen steigern und ihre Handlungsfähigkeit erhöhen kann.

Wir wollen zeigen, wo KI zum Einsatz kommt und welche Auswirkungen sie hat. Umfassende empirische Analysen bilden die Basis für eine ganzheitlich angelegte Technikfolgenabschätzung, die die Menschen und ihre Erfahrungen ins Zentrum stellt. Mit unserem KI-Referenzsystem geben wir den Unternehmen zudem ein Instrument für die individuelle Analyse und Gestaltung an die Hand.

humAIn
work.lab

Wir wollen gemeinsam mit Vorreiterunternehmen konkrete Lösungen für eine menschenzentrierte Nutzung von KI entwickeln und erproben. Ergebnisoffene Experimentierräume bilden hier die Basis. Sie folgen der erfolgreich erprobten Methode der »Betrieblichen Praxislaboratorien«. Wir setzen so auf eine agile, beteiligungsorientierte und sozialpartnerschaftliche Gestaltung der Arbeitswelt der Zukunft.

Wir wollen Leuchttürme für gute KI schaffen, in überbetrieblichen Lernräumen einen lebendigen Erfahrungsaustausch zwischen Wissenschaft und Praxis organisieren und einen dynamischen Lernprozess in der Wirtschaft anstoßen. Projektergebnisse, Referenzlösungen und die Tool-Box »KI menschenzentriert gestalten« stellen wir einem breiten Kreis von Anwendern zur Verfügung.

*Menschlichkeit &
Autonomie*

*Entfaltung &
Befähigung*



*Offenheit &
Transparenz*

*Ganzheitlichkeit &
Langfristorientierung*

Wie lange läuft humAln work lab?

September 2020 bis September 2023

Welche Institutionen arbeiten an humAln work lab?

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München | ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft | INPUT Consulting gGmbH | IBM Deutschland GmbH | Deutsche Telekom Service GmbH | MICARAA GmbH | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) | ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Wer sind die Ansprechpersonen für humAln work lab am ISF München?



PD Dr. Tobias Kämpf



Barbara Langes



Prof. Dr. Andreas Boes

Wer fördert humAln work lab?

GEFÖRDERT VOM:



im Rahmen der Initiative:



HyValue

Hybridisierung in der Value Chain: Vom Systemlieferanten zum Kollaborationsexperten



Hybridisierung in der **Value Chain**

Im Zuge der digitalen Transformation entstehen neue Potenziale für die Organisation der Wertschöpfungsketten in der Automobilindustrie. Statt unternehmensübergreifende Wertschöpfung hierarchisch zu steuern, können auf Basis von Cloud-Plattformen Wertschöpfungssysteme entstehen, in denen Unternehmen Informationen horizontal austauschen und dynamisch auf sich wandelnde Marktbedingungen reagieren. An die Stelle von getrennten, nacheinander ablaufenden Prozessen kann eine kollaborative Produktentwicklung und Produktion treten. Für Systemzulieferer bietet diese Entwicklung die Möglichkeit, sich zu »hybriden Kollaborationsexperten« zu entwickeln, die in »kollaborativer Dienstleistungsarbeit« die weltweite unternehmensübergreifende Zusammenarbeit steuern und managen. HyValue erforscht diesen Wandel, entwickelt eine digitale Plattform für die Kollaboration und fragt nach den Spielregeln und Kompetenzen, die hybride Kollaborationsexperten für ihre Arbeit brauchen.

Das Ziel des Forschungsprojekts HyValue ist die Entwicklung eines Konzepts für »kollaborative Dienstleistungsarbeit« und darauf aufbauend die Entwicklung eines neuen Geschäftsmodells »hybrider Kollaborationsexperte« für Systemzulieferer in der Automobilbranche, das Entwicklungs- und Produktionsprozesse zwischen den verschiedenen Akteuren koordiniert und zusammenführt. Am konkreten Anwendungsfall des Termin- und Statusmanagements im Produktentwicklungsprozess werden die Anforderungen der unterschiedlichen Wertschöpfungsteilnehmer gemeinsam spezifiziert und ein Prototyp einer interaktiven Kollaborationsplattform entwickelt. Parallel dazu werden die Prozesse für »kollaborative Dienstleistungsarbeit« sozialwissenschaftlich erforscht, um Spielregeln für die Kooperation zu erarbeiten und zu erproben. In einem partizipativen Vorgehen werden ferner Konzepte für die Kompetenzent-

wicklung erarbeitet, mit dem Ziel, sowohl die Beschäftigten wie auch die Führungskräfte beim Einstieg in die neuen Arbeitsformen hybrider Kollaboration zu unterstützen. Ein Fokus bei der Entwicklung der Kollaborationsplattform liegt darauf, unterschiedliche Arbeitsweisen miteinander zu synchronisieren und die Einbeziehung von KMU zu erleichtern. Die erarbeiteten Lösungen werden in der Kollaborationsplattform als Kern des Geschäftsmodells »hybrider Kollaborationsexperte« zusammengeführt. Als Ergebnisse entstehen ein Gestaltungskonzept für die Kollaborationsplattform, ein Kompetenzatlas mit tätigkeitsbezogenen Rollen- und Kompetenzprofilen, Leitfäden für lernförderliche Arbeit sowie ein hybrides Referenzmodell für die Projektsteuerung.



Wie lange läuft HyValue?

April 2019 bis Juli 2022

Welche Institutionen arbeiten an HyValue?

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.– ISF München | DRÄXLMAIER Group |
Honasco Kunststofftechnik GmbH & Co. KG | collaboration Factory AG | Hochschule Landshut

Wer sind die Ansprechpersonen für HyValue am ISF München?



Dr. Eckhard Heidling



Dr. Alexander Ziegler

Wer fördert HyValue?

Das Verbundprojekt wird im Rahmen des Forschungsschwerpunkts »Zukunft der Arbeit: Arbeit in hybriden Wertschöpfungssystemen« des Bundesministeriums für

Bildung und Forschung (BMBF) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Betreut wird das Projekt vom Projektträger Karlsruhe (PTKA).

GEFÖRDERT VOM



Zusammen. Zukunft. Gestalten.



Inverse Transparenz

Beteiligungsorientierte Ansätze
für Datensouveränität in der digitalen
Arbeitswelt gestalten



Mit der Datafizierung von Wirtschaft und Gesellschaft ist auch die Arbeitswelt transparent geworden – eine Entwicklung, die einerseits das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Beschäftigten bedroht und andererseits neue Möglichkeiten für Empowerment und Innovativität bietet. Die zentrale Frage ist: Wie kann man an der Schwelle zur Informationsökonomie die Risiken einhegen und die Potenziale von Big Data heben? Gefragt sind Konzepte, die gleichzeitig Beschäftigtendaten schützen und die Menschen in den Unternehmen zu Datensouveränität befähigen. Inverse Transparenz ist hierfür ein zukunftsweisendes Konzept.

In dem Maße, wie Daten zum Motor für Innovationen werden, wird der Umgang mit Daten zu einem strategischen Faktor. Datenbasierte Innovationsstrategien können aber nur erfolgreich sein, wenn sie auf dem Vertrauen und Empowerment der Beschäftigten aufbauen und nicht auf Überwachung und Kontrolle.

Unser interdisziplinärer Forschungsverbund will den notwendigen Paradigmenwechsel beim Thema Datensouveränität vorantreiben und setzt dabei auf das Konzept der Inversen Transparenz. Die Idee dahinter: Nach dem Prinzip »Watch the Watcher« gestalten wir die Datenverwendung selbst transparent und informieren die Menschen konsequent darüber, welche Daten über sie anfallen und wer sie zu welchem Zweck verwendet.

Darüber hinaus wollen wir die Beschäftigten befähigen, die generierten Daten souverän zu nutzen, um die eigene Arbeitswelt besser zu gestalten.

Im Rahmen eines Betrieblichen Praxislaboratoriums bei der Software AG haben wir Inverse Transparenz in der Arbeitswelt gemeinsam mit Beschäftigten, Führungskräften und Betriebsräten operationalisiert und erfolgreich erprobt.

Entstanden ist nicht nur der Prototyp einer adaptionsfähigen Software zur technischen Umsetzung des Konzeptes. Das Labteam hat auch Use Cases entwickelt, die am konkreten Arbeitsalltag der Mitarbeitenden andocken und für sie substantielle Verbesserungen schaffen. Die Lern erfahrungen aus dem Praxislaboratorium werden evaluiert und aufbereitet für den Transfer in Richtung Wirtschaft und interessierte Öffentlichkeit.



Wie lange läuft Inverse Transparenz?

November 2018 bis April 2022

Welche Institutionen arbeiten an Inverse Transparenz?

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München | LMU München | TU München | Software AG

Wer sind die Ansprechpersonen für Inverse Transparenz am ISF München?



Prof. Dr. Andreas Boes



PD Dr. Tobias Kämpf



Elisabeth Vogl



Barbara Langes

Wer fördert Inverse Transparenz?

Das Projekt »Inverse Transparenz – Beteiligungsorientierte Ansätze für Datensouveränität in der digitalen Arbeitswelt gestalten« wird im Rahmen der Ausschreibung »Privatheit und informationelle Selbstbestimmung in der digitalen

Arbeitswelt« durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert. Mehr Informationen zum Projekt finden sich unter www.inversetransparenz.de.

GEFÖRDERT VOM



KI.Me.Ge



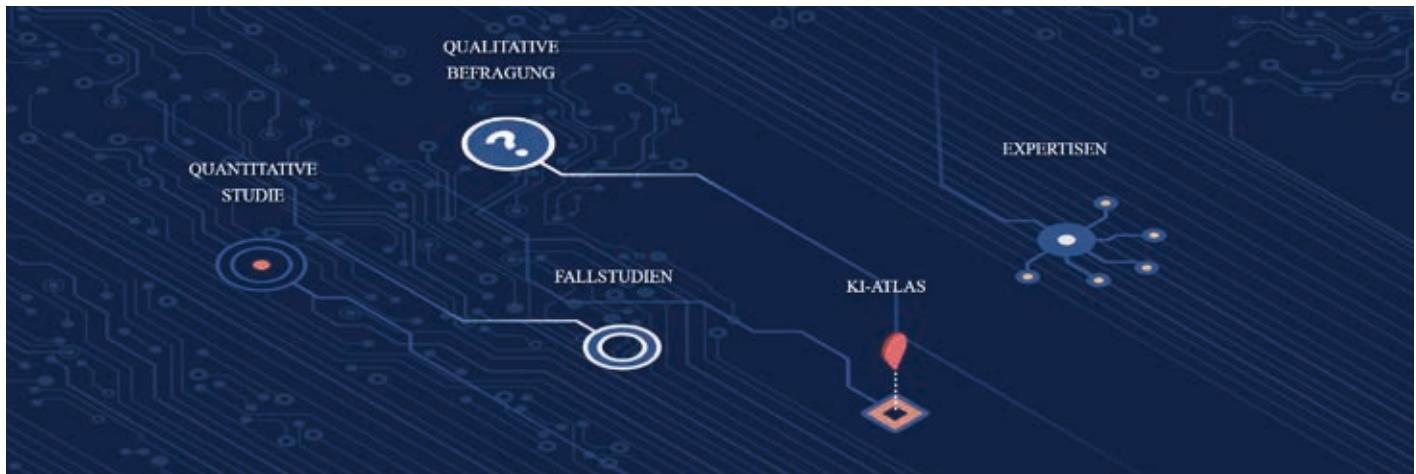
KI-Mensch–Gesellschaft: Den Wandel des Mensch-Technik-Verhältnisses durch Künstliche Intelligenz ganzheitlich verstehen und bewerten

Das Projekt beleuchtet aus unterschiedlichen Perspektiven die Veränderungen und Veränderungspotenziale des Mensch-Technik-Verhältnisses durch KI und die damit einhergehenden Herausforderungen einer ganzheitlichen Entwicklung und gesellschaftlichen Einbettung von KI. Es geht um die gesellschaftliche Relevanz von KI und die realistischen Chancen und Risiken, die mit der Entwicklung und Anwendung dieser Technologie in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen verbunden sind.

Bestandteile des Projekts sind zwei empirische Fallstudien zur Einbettung von embodied und non-embodied KI in die konkrete Praxis von Arbeit, eine qualitative Expert*innen-Befragung und ein quantitatives Survey zu Fragen der gesellschaftlichen Relevanz, Entwicklung und Einbettung von KI sowie dreizehn wissenschaftliche Expertisen, die aus unterschiedlichen disziplinären Perspektiven ein realistisches Bild der gesellschaftlichen Wirkungen, Einbettungsmöglichkeiten und Folgen des Einsatzes von KI zeichnen.

Die einzelnen Projektstränge werden im Produkt »KI-Atlas – Gestaltungsfelder und Reflexionsinstrument« zusammengeführt.

Auf der Homepage des Projekts (www.kimege.de) können die Kurzfassungen der Expertisen und ein gemeinsam im Verbund verfasstes Thesenpapier zu den sozialen Implikationen Künstlicher Intelligenz heruntergeladen werden. Dort ist ab September 2022 auch die Anmeldung für den zweitägigen Abschlusskongress in München möglich. Im Frühjahr 2023 wird ein wissenschaftlicher Herausgeberband mit den gesammelten Ergebnissen bei Springer VS erscheinen.



Wie lange läuft KI.Me.Ge?

Dezember 2020 bis November 2022

Welche Institutionen arbeiten an KI.Me.Ge?

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München | Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Wer sind die Ansprechpersonen für KI.Me.Ge am ISF München?



Dr. Michael Heinlein



Dr. Norbert Huchler



Regina Wittal



Samuel Rieger

Wer fördert KI.Me.Ge?

GEFÖRDERT VOM



KomBEU

Kompetenzmodell für Business Development 4.0 im europäischen Kontext



Viele hochqualifizierte Fachkräfte sehen sich gezwungen, ihre osteuropäische Heimat mangels attraktiver Stellenangebote zu verlassen. KomBEU arbeitet daran, diesem »brain drain« entgegenzuwirken. Das Projekt erschließt die Möglichkeiten der digitalen Transformation für erfolgreiche Neugründungen und Geschäftsmodellinnovationen in der Region Westbalkan.

Eine Schlüsselrolle kommt der Kompetenzentwicklung zu: Kompetenzen zur Implementierung und Anwendung von Instrumenten und agilen Vorgehensmodellen für Geschäftsmodellentwicklung und Projektmanagement.

In Zusammenarbeit mit der Educons University und der Tiba Managementberatung GmbH entsteht ein Kompetenzmodell Business Development 4.0, dessen Inhalte in die universitäre Ausbildung in Serbien eingehen.

Damit wird ein konkreter Gestaltungsansatz für eine länderübergreifende multilaterale »people-to-people research cooperation« entwickelt, um beispielhaft Perspektiven vor Ort aufzuzeigen.

Die Bundesforschungsministerin: »Eines der gravierendsten Entwicklungsprobleme der Region ist die Abwanderung von jungen Talenten. Durch unsere Fördermaßnahme sollen die Forschungskompetenz des wissenschaftlichen Nachwuchses in Forschungseinrichtungen und Hochschulen in den Westbalkanstaaten gestärkt und wissenschaftliche Perspektiven im Heimatland geschaffen werden. Unser Ziel ist ein gegenseitiger Austausch, nicht ein einseitiger Verlust von Talenten und Führungspersönlichkeiten von morgen.«



Wie lange läuft KomBEU?

Juli 2021 bis Juni 2024

Welche Institutionen arbeiten an KomBEU?

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.– ISF München | Educons University (Sremska Kamenica, Vojvodina, Serbien) | Tiba Managementberatung GmbH

Wer sind die Ansprechpersonen für KomBEU am ISF München?



Dr. Eckhard Heidling



Dr. Alexander Ziegler

Wer fördert KomBEU?

GEFÖRDERT VOM



KoMiK

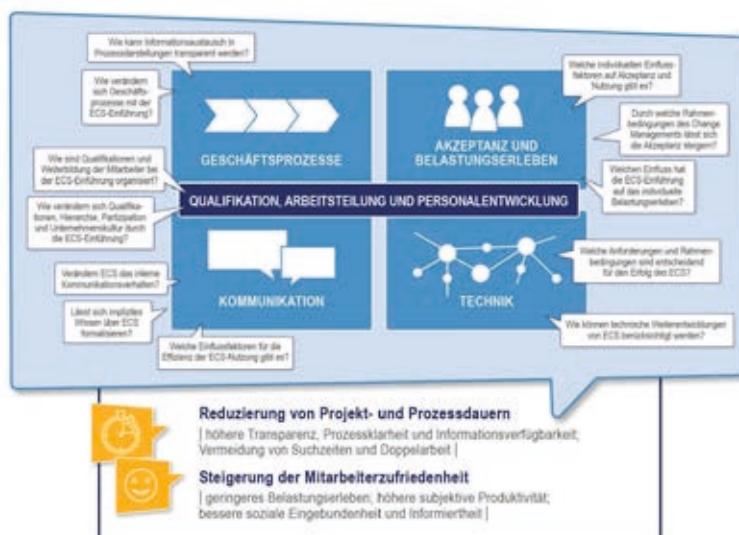
Digitale Kooperationssysteme im Mittelstand: innovative Kommunikations- und Kooperationsprozesse in der digitalen Arbeitswelt

Teilprojekt: Wandel der Arbeitskultur und Personalpolitik im Zusammenhang mit digitalen Kooperationssystemen



Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist mit einer Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Arbeitsorten, Arbeitsinhalten, Kommunikation und Kooperation verbunden. In den letzten Jahren haben sich eine Reihe neuer IT-gestützter Kooperationssysteme (Enterprise Collaboration Systems, ECS) etabliert, die Kommunikationskanäle zusammenführen und durch neue, die Arbeitsweise von Projektteams unterstützende Funktionen ergänzen. Ziel des Forschungsvorhabens ist es, Auswahl, Einführungsprozess und Effekte von ECS in kleinen bis mittelständischen Unternehmen auf der Grundlage einer Längsschnittstudie zu untersuchen und auf den Ergebnissen dieser Untersuchung aufbauend ein Screening-Tool zu entwickeln, das kleinen und mittleren Unternehmen eine erste Analyse hinsichtlich ihrer Voraussetzungen und Hürden bei der ECS-Einführung ermöglicht. Darüber hinaus werden wesentliche Ergebnisse in einer öffentlich zugänglichen Praktikerbroschüre in übersichtlicher Form aufbereitet und spiegeln sich zusätzlich im Beratungsangebot der Partner wider.

Im Zuge des Projekts werden bei zwei mittelständischen Unternehmen die Bedarfe an ein ECS untersucht. Auf dieser Grundlage wird ein jeweils passendes System ausgewählt. Im Anschluss wird das jeweilige System im Unternehmen eingeführt, getestet sowie arbeits-, betriebs- und sozialwissenschaftlich im Hinblick auf Auswahl, Einführungsprozess und Effekte begleitet. Geschäftsprozesse, Akzeptanz und Belastungserleben, Kommunikation, Technik sowie Qualifikation, Arbeitsteilung und Personalentwicklung werden analysiert und bei der Einführung des Enterprise Collaboration System umfassend unterstützt. Eine Zwischenevaluation nach sechs Monaten sowie eine Abschlusserhebung zwölf Monate nach Einführung des Systems erlauben Rückschlüsse auf dessen kurz- und langfristige Wirkungen.



Wie lange läuft KoMiK?

März 2019 bis Mai 2022

Welche Institutionen arbeiten an KoMiK?

trilogIQa change to lean | Truma Gerätetechnik GmbH & Co. KG | WIBU-Systems AG |
Fraunhofer-Arbeitsgruppe für Supply Chain Services des Fraunhofer-Instituts für Integrierte Schaltungen
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München | Otto-Friedrich-Universität Bamberg

Wer sind die Ansprechpersonen für KoMiK am ISF München?



Dr. Klaus Schmierl

Wer fördert KoMiK?

GEFÖRDERT VOM



Zusammen. Zukunft. Gestalten.



LedivA

Arbeit oberhalb der »mentalen Dauerbelastungsgrenze«. Leistungsregulierung bei qualifizierter digital vernetzter Arbeit



Das Forschungs- und Gestaltungsprojekt untersucht mit den beteiligten Unternehmen die körperlichen und psychischen Belastungen, die durch digital vernetzte Arbeit entstehen können. Es entwickelt arbeitssoziologische, arbeitspsychologische und arbeitsmedizinische Analysekonzepte, die geeignet sind, Grenzen für psychische Dauerbelastung zu identifizieren: Ab wann und unter welchen Umständen drohen Gefahren für die Gesundheit der Beschäftigten?

Im Zentrum der Forschungsarbeit steht ein Konzept zur Beurteilung von Belastungen durch digital vernetzte Arbeit und zur Bestimmung mentaler Dauerbelastungsgrenzen. Die individuellen Belastungsgrenzen hängen von vielen Bedingungen ab: von den psychischen, körperlichen und sozialen Voraussetzungen der Beschäftigten, von ihrer momentanen familiären und betrieblichen Situation, aber auch von den Arbeitsbedingungen im Unternehmen.

Unser Konzept wird es ermöglichen, diese Bedingungen zu erfassen und in ein systematisches Verhältnis zu setzen. So wird es möglich, Warnzeichen für individuelle Dauerbelastung zu entwickeln. Solche Warnzeichen zeigen an, dass man bei seiner Arbeit »an der Grenze« ist und etwas passieren muss, dass also Handlungsbedarf besteht.

Auf dieser Grundlage gestaltet LedivA gemeinsam mit Beschäftigten Maßnahmen der Gesundheitsförderung und Gesundheitsprävention, erprobt sie in der Praxis und überprüft ihre Wirkungen. Zudem überführt LedivA die Forschungsergebnisse und praktischen Maßnahmen in übertragbare Konzepte, damit auch andere Unternehmen und Beschäftigte davon profitieren können.



Wie lange läuft LedivA?

September 2018 bis August 2021

Welche Institutionen arbeiten an LedivA?

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München | Universität Augsburg – Forschungseinheit für Sozioökonomie der Arbeits- und Berufswelt | Institut und die Poliklinik für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin am Universitätsklinikum der LMU München | Glomb Blechbearbeitung GmbH & Co. KG | PR-Tronik Elektronik-Handels GmbH | Reflexa-Werke Albrecht GmbH

Wer sind die Ansprechpersonen für LedivA am ISF München?



Prof. Dr. Fritz Böhle



Dr. Michael Heinlein



Judith Neumer



Tobias Ritter



PD Dr. Annegret Bolte

Wer fördert LedivA?

GEFÖRDERT VOM



Politics of performance

in digitalisierter Produktionsarbeit: Betriebliche Strategien der Digitalisierung und Praktiken der Leistungssteuerung



Digitale Technologien schaffen neue Bedingungen für die Steuerung von Arbeit und Leistung im Betrieb. Doch beschränkt sich die Steuerung von Arbeit nicht auf Kontrolle und Handlungsrestriktionen, sondern umfasst auch die gezielte Aktivierung von Beschäftigtenhandeln. Zudem verfolgen Unternehmen mit dem Einsatz digitaler Technik nicht ausschließlich – und oftmals nicht einmal vorwiegend – Strategien, die auf Rationalisierung von Arbeitskraft gerichtet sind.

Für die digitale Transformation prägend sind insbesondere auch unternehmerische Strategien, die auf die Einflussnahme auf Markt und Kooperationspartner oder die Reorganisation übergreifender Prozesse (systemische Rationalisierung) zielen.

Das Projekt fragt danach, wie sich Leistungspolitik in der Industriearbeit vor dem Hintergrund unterschiedlicher und teils widersprüchlicher Digitalisierungsstrategien von Unternehmen und betrieblichen Akteuren verändert.

Hierzu geht es erstens der Frage nach, welche Strategien betriebliche Akteure mit dem Einsatz digitaler Technologien verfolgen, wie die jeweiligen Strategien umgesetzt werden und welche Reibungen oder Synergien sich zwischen verschiedenen Zielsetzungen ergeben.

Zweitens erforscht das Projekt, wie die angestoßenen Digitalisierungsprozesse auf die Prozesse der Leistungspolitik wirken. Weil sich von bestimmten Unternehmensstrategien nicht umstandslos auf die realen Auswirkungen auf den Arbeitsprozess schließen lässt, fokussiert das Projekt dabei nicht zuletzt auf konkrete Arbeitspraxen, Wahrnehmungen und Aneignungsweisen der Technik durch Produktionsbeschäftigte.

Es zielt damit auf einen konzeptionellen Brückenschlag zwischen der Analyse konkreter Arbeitsprozesse und betrieblicher (Digitalisierungs-)Strategien. Die Untersuchung des Zusammenhangs von Digitalisierungsstrategien und Leistungspolitik erfolgt im Rahmen von qualitativen Intensiv-Fallstudien in drei Unternehmen der Automobil- und Chemieindustrie sowie im Maschinenbau.

Wie lange läuft »Politics of performance«?

November 2020 bis Oktober 2023

Welche Institutionen arbeiten an »Politics of performance«?

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München | Georg-August-Universität Göttingen

Wer sind die Ansprechpersonen für »Politics of performance« am ISF München?



Prof. Dr. Sarah Nies



Prof. Dr. Nick Kratzer



Konstantin Klur

Wer fördert »Politics of performance«?

DFG Deutsche
Forschungsgemeinschaft

ProdiKA



Prospektive digitale Arbeitsgestaltung. Neue Chancen für KMU

Digitalisierung wirkt aktuell als ein zentraler Treiber und Enabler für neue Entwicklungen von Produktions- und Dienstleistungsprozessen in deutschen Unternehmen. Dabei ist in dem für die deutsche Wirtschaft wichtigen Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ein hoher Nachholbedarf bei der Einführung und Umsetzung von Industrie 4.0 erkennbar.

Im Mittelpunkt des Projekts steht die Entwicklung einer prospektiven digitalen Arbeitsgestaltung. Damit sollen die beteiligten KMU befähigt werden, proaktiv die Chancen der Digitalisierung aufzugreifen und zu nutzen.

Eine prospektive digitale Arbeitsgestaltung zeichnet sich durch vorausschauende neue Verbindungen zwischen Mensch und Technik sowie Produkten und Dienstleistungen aus. Dadurch sollen die zunehmend geforderte Flexibilität und Innovationsfähigkeit für KMU in digital vernetzten Umwelten gestärkt werden.



Wie lange läuft ProdiKA?

September 2018 bis August 2021

Welche Institutionen arbeiten an ProdiKA?

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München | B+M Elektronik GmbH | KIMA Process Control GmbH | PR-Tronik GmbH | SLCR Lasertechnik GmbH | Syslog GmbH | Unitro Fleischmann

Wer sind die Ansprechpersonen für ProdiKA am ISF München?



Dr. Eckhard Heidling



Dr. Michael Heinlein



Dr. Norbert Huchler



Dr. Alexander Ziegler

Wer fördert ProdiKA?



Zusammen. Zukunft. Gestalten.

SmartGenoLab

SmartGenoLab


Mit digitalen Unternehmen in genossenschaftlichen Strukturen Wirtschaftsdemokratie gestalten

Infolge des digitalen Wandels und neuer Organisationsformen kommt es auch in der Arbeitswelt zu neuartigen Arbeitsformen und Arbeitsverhältnissen. Diese entstehen durch eine zunehmende Verteilung von Aufgaben und Arbeit über Plattformen und Crowdsourcing-Ansätze, die u. U. zu einer Leistungserstellung ohne feste Arbeitsverträge oder Mitspracherecht der Mitarbeiter führen. Zugleich etablieren sich Anbietermonopole, die Produktpreise und -mengen diktieren und auf diese Weise den technologischen Fortschritt bremsen, indem im von ihnen beherrschten Markt keine neuen oder verbesserten Produkte entwickelt werden. Somit leidet auch die Produktqualität in monopolistisch geprägten Märkten.

Aus diesen Gründen bedarf es neuer Organisationsformen, die sich mit der Thematik »guter Arbeit« befassen. Dies geschieht im Rahmen des Projekts durch ein umfassendes Modell zu einem genossenschaftlich orientierten, plattformbasierten Ökosystem, das agile Prozesse

und Strukturen mit digitalen Werkzeugen kombiniert und eine innovative Beteiligungsplattform zur Handhabung des Zusammenwirkens aller Stakeholder generiert.

Auf diese Weise sollen in einem Experimentierraum Business-Lösungen vereinfacht entwickelt, Wirtschaftsdemokratie gestaltet und mit den Business-Ökosystemen Alternativen zu großen (Plattform-) Monopolisten vorangebracht werden.

Im Detail sollen in dieser Art von Ökosystem Beschäftigte, Partner*innen und Kund*innen zu Miteigentümern und Mitgestaltern in neuen Partizipationsformen werden. Sie gestalten im Experimentierraum gemeinsam ein innovatives, virtuelles Genossenschaftsmodell 4.0, um mithilfe digitaler Instrumente und Strukturen neue Organisationsformen zu entwickeln.



Wie lange läuft SmartGenoLab?

November 2018 bis November 2021

Welche Institutionen arbeiten an SmartGenoLab?

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München | CAS Software AG | SmartWe World AG

Wer sind die Ansprechpersonen für SmartGenoLab am ISF München?



Dr. Stephanie Porschen-Hueck

Wer fördert SmartGenoLab?

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Startups in der digitalen Ökonomie

Innovationsmodus und Organisationsmodell.

Interessen und Erwartungen, Erfahrungen und Folgen der Integration von Startups in die Innovationsstrategien etablierter Unternehmen

Junge, innovative Unternehmen – Startups – sind Treiber der Entwicklung von Technologien und Geschäftsmodellen. Etablierte Unternehmen versuchen zunehmend, Innovationsmodus und Organisationsmodell von Startups für sich zu nutzen: Sie beteiligen sich an oder kooperieren mit Startups, betreiben Startup-Ausgründungen oder simulieren in internen Inkubatoren die Arbeitsweise von Startups.

Startups sind anders als etablierte Unternehmen. Das macht Startups attraktiv, die Interaktion zwischen etablierten Unternehmen und Startups aber auch zu einer Herausforderung. Das Projekt fragt deshalb danach, wie etablierte Unternehmen Startups in ihre Innovationsstrategien integrieren, welche Faktoren sich positiv oder negativ auf die Interaktion auswirken und welche Folgen die Interaktion für die Startups, aber auch die etablierten Unternehmen hat.

Startups

in der digitalen Ökonomie

Ziel ist die Erarbeitung einer Orientierungshilfe zu förderlichen und hemmenden Faktoren einer erfolgreichen Interaktion von etablierten Unternehmen und Startups, die den Beteiligten kostenfrei zur Verfügung gestellt wird.

Die Untersuchung erfolgt durch vergleichende Fallstudien verschiedener Interaktionsformen (Akquisition, Kooperation, Ausgründung, Inkubator). Im Rahmen jeder Fallstudie werden Interviews mit beteiligten Akteuren der etablierten Organisation wie auch des Startups bzw. Inkubators durchgeführt werden.



Wie lange läuft »Startups in der digitalen Ökonomie«?

Januar 2020 bis Dezember 2021

Welche Institutionen arbeiten an »Startups in der digitalen Ökonomie«?

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München

Wer sind die Ansprechpersonen für »Startups in der digitalen Ökonomie« am ISF München?



Prof. Dr. Nick Kratzer



Prof. Dr. Sarah Nies

Wer fördert »Startups in der digitalen Ökonomie«?

Hans **Böckler**
Stiftung ■■■

SWIRL

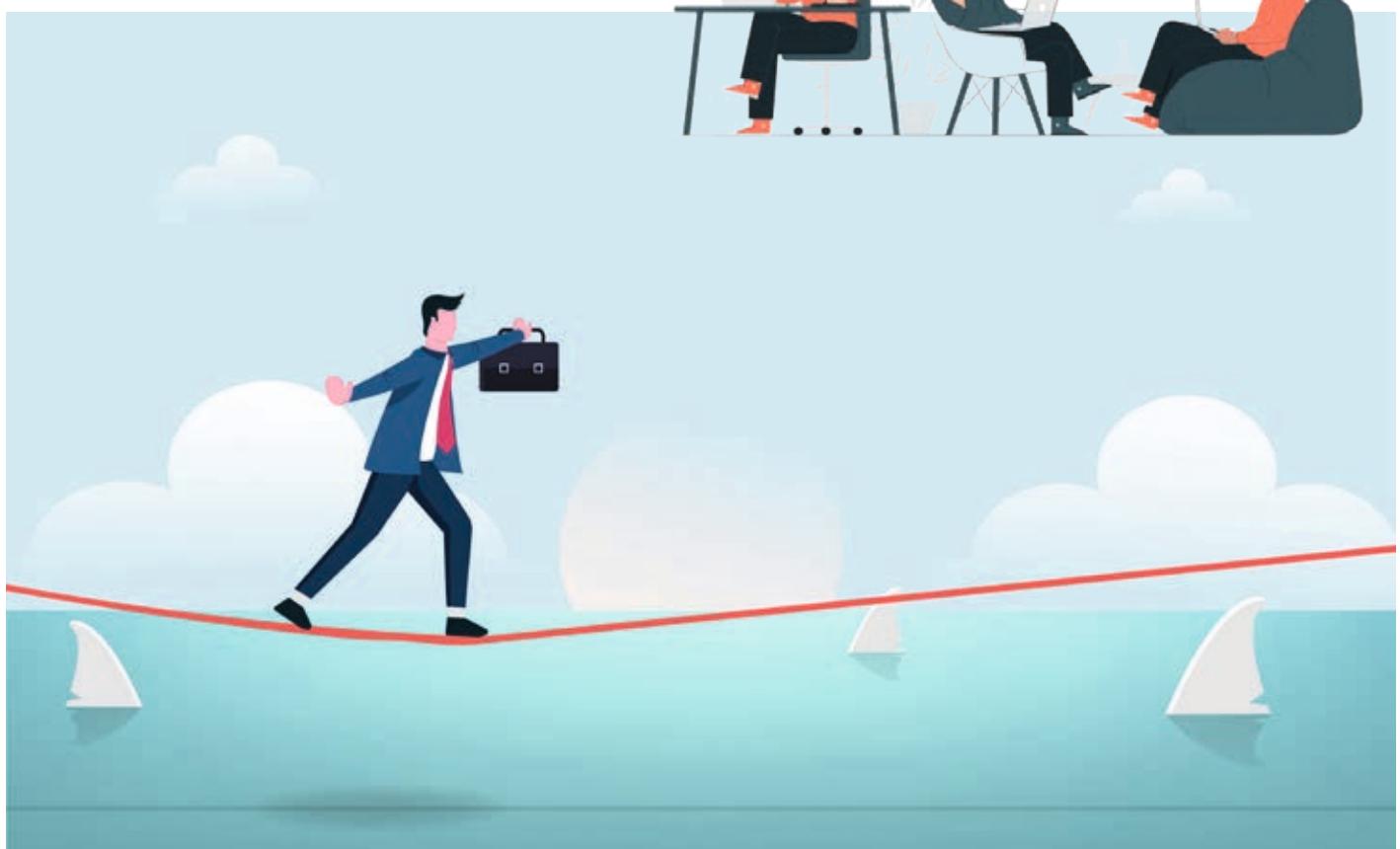
Slash Workers and Industrial ReLations



Das Projekt erforscht die Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeitsbeziehungen, speziell auf sogenannte »slash workers«: Personen, die nur für die Erledigung einer bestimmten Aufgabe und damit nur für kurze Zeit beschäftigt werden. Sie werden nicht für die aufgewandte Zeit, sondern für die geleistete Arbeit bezahlt.

Slash workers sind, wie das Projekt zeigte, tendenziell: Hochqualifizierte in alternativen Arbeitsformen oder Gelegenheitsarbeit; Independent Professionals und Hochqualifizierte mit befristetem Arbeitsvertrag; Teilzeitbeschäftigte; jung, sofern sie Independent Professionals sind, weniger jung, wenn teilzeitbeschäftigt; Frauen. Sie finden sich hauptsächlich in Dienstleistungstätigkeiten.

Eine große Herausforderung für die Regulierung von Slash work ist deren enorme Vielfalt. Es ist schwierig, Regeln zu schaffen, die die Bedürfnisse all der verschiedenen Arbeitskräftearten berücksichtigen: von ganz grundlegenden Schutzbedürfnissen bis hin zu spezifischeren Anforderungen, wobei auch die Vorteile der Flexibilität mit den Ausbeutungsrisiken ausbalanciert werden müssen.



Wie lange läuft SWIRL?

Februar 2019 bis Mai 2021

Welche Institutionen arbeiten an SWIRL?

Università Cattolica del Sacro Cuore (Mailand) | Institut Mines Télécom – Télécom ParisTech | Universidad de Cádiz | Institute for the Study of the Societies and Knowledge at the Bulgarian Academy of Sciences | Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München | Acta (Associazione Consulenti Terziario Avanzato) | Smart Fondation

Wer sind die Ansprechpersonen für SWIRL am ISF München?



Pamela Meil

Wer fördert SWIRL?

DG Employment, Social Affairs and Inclusion (Generaldirektorat der Europäischen Kommission): EMPL.A – Employment and Social Governance »Improving expertise in the field of industrial relations«

UMDIA



Unterbrechungsmanagement bei digital gerahmter Interaktionsarbeit

Teilprojekt: Entwicklung und Evaluation von unterbrechungssensiblen Analyse- und Gestaltungsinstrumenten für Interaktionsarbeit bei unternehmensbezogenen Dienstleistungen

UMDIA untersucht die Rolle von Unterbrechungen in der Dienstleistungsarbeit. Bestimmte Unterbrechungen, so die Ausgangsthese, lassen sich nicht vermeiden, weil sie zur Arbeit an und mit Menschen dazugehören. UMDIA entwickelt Instrumente für einen differenzierten Umgang mit Unterbrechungen, bezieht hierfür digitale Medien mit ein und trägt auf diese Weise dazu bei, Arbeit an und mit Menschen gut zu gestalten.

Arbeitsunterbrechungen sind eine arbeitswissenschaftlich anerkannte Belastungsquelle. Gleichzeitig sind Unterbrechungen aber auch ein wesentliches Merkmal der Arbeit an und mit Menschen. Denn Interaktionsarbeit in der Dienstleistungsbeziehung ist offen, dynamisch und situativ, so dass sich Dienstleistungsbeziehungen nicht unterbrechungsfrei durchorganisieren lassen.

In unserem Projekt arbeiten wir zum einen daran, vermeidbare Unterbrechungen im Arbeitsablauf zu erkennen und zu reduzieren. Zum anderen entwickeln wir Instrumente und Maßnahmen, die es ermöglichen, produktiv mit denjenigen Unterbrechungen umzugehen, die zum Wesen der Dienstleistungsbeziehung gehören.

Digitalisierung spielt dabei eine Doppelrolle: Sie ruft neuartige Unterbrechungen im Kontakt mit Kund*innen und Patient*innen hervor, kann aber auch dabei helfen, diejenigen Unterbrechungen, die zur Arbeit an und mit Menschen dazugehören, konstruktiv zu bearbeiten.

UMDIA arbeitet mit Methoden qualitativer Sozialforschung. Wir lassen uns von Beschäftigten zeigen, wie ihre Arbeit aussieht, und führen Interviews mit Beschäftigten und Kund*innen bzw. Patient*innen – im Einzelhandel, in der stationären Krankenpflege, in der Fabrikplanung und in der agilen IT-Entwicklung.



Wie lange läuft UMDIA?

Juni 2020 bis Februar 2023

Welche Institutionen arbeiten an UMDIA?

Universität Augsburg (Forschungseinheit Sozioökonomie der Arbeits- und Berufswelt) | Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München | Hochschule Aalen | CAS Software AG | Fahrion Engineering GmbH & Co. KG/ Fahrion Produktionssysteme GmbH & Co. KG | Reidl GmbH & Co.KG | Universitätsklinikum Augsburg | IG Metall | ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft | Allianz Deutschland AG | Fleischmann unitro Störmeldesysteme | hoffmanna Teamentwicklung und Organisationsberatung | KIWI Consulting GmbH & Co. KG

Wer sind die Ansprechpersonen für UMDIA am ISF München?



Dr. Stephanie Porschen-Hueck



Dr. Wolfgang Dunkel

Wer fördert UMDIA?

GEFÖRDERT VOM



Zusammen. Zukunft. Gestalten.



#WomenDigit

Betriebliche Praxislaboratorien. Chancen der Digitalisierung für Frauen

Die digitale Transformation kann zu mehr Gendergerechtigkeit und einer besseren Arbeitswelt führen. Denn es geht nicht nur um Technik, Automatisierung und Rationalisierung. Es geht vor allem auch um Kommunikation, Vernetzung, Interaktion, Experimentieren, das Teilen von Wissen und neue Formen des Wirtschaftens in einem globalen Informationsraum. Frauen öffnet dies völlig neue Möglichkeiten.

Die Chancen und Risiken liegen dabei jedoch eng beieinander. Zum Beispiel bricht mobiles Arbeiten einerseits alte Präsenzkulturen auf und beseitigt damit eines der größten Karriere-Hemmnisse für Frauen. Andererseits droht hier in der Praxis oft eine neue Unkultur der permanenten Verfügbarkeit. Oder: Agile Arbeitsformen überzeugen, weil sie auf Kommunikation und einer neuen Teamkultur aufbauen. Aber sie können auch zum Einfallstor werden für eine enge Taktung und mehr Leistungsdruck. Und nicht zuletzt: Wenn sich Führung mit der Digitalisierung wandelt, kann sich das Leitbild des Coachings durchsetzen, die digitale Durchdringung der Arbeitswelt kann aber auch zu einer neuen Qualität von Überwachung und Kontrolle führen.

Gemeinsam mit Vorreiterunternehmen, Verbänden und Gewerkschaften und unterstützt von einem Kreis hochrangiger Expertinnen und Experten analysieren wir den tiefgreifenden Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft. Wir identifizieren die Stellschrauben, die wir für die Förderung von Frauen und ihrer Karriere bewegen müssen.

Wir definieren Handlungsräume für eine gendergerechte Arbeitswelt. Dabei setzen wir konkret an der Umbruchsituation in den Unternehmen an und suchen gemeinsam mit Beschäftigten, Führungskräften, Personalverantwortlichen sowie Interessenvertreterinnen und Interessenvertretern nach Konzepten. Wir entwickeln unsere Methoden immer weiter.

Mit Betrieblichen Praxislaboratorien, die agil, sozialpartnerschaftlich und beteiligungsorientiert arbeiten, setzen wir heute auf ein zukunftsfähiges Instrument, mit dem wir Frauen zu Gestalterinnen der digitalen Arbeitswelt machen können.



Wie lange läuft #WomenDigit?

November 2018 bis Oktober 2021

Welche Institutionen arbeiten an #WomenDigit?

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.– ISF München | Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg | Fiducia & GAD | Gothaer Systems GmbH | RatePay GmbH | Siemens AG | Volkswagen AG | Audi AG | IG Metall | Bitkom e.V.

Wer sind die Ansprechpersonen für #WomenDigit am ISF München?



Dr. Kira Marrs

Wer fördert #WomenDigit?

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Die neue Veranstaltungsreihe
des ISF München



Neue Wege der Wissenschaftskommunikation

Zukunft digitaler Arbeit und
Wertschöpfung nachhaltig gestalten



nikation: Arbeitssoziologie geht online

Neueste Ergebnisse aus neun laufenden Forschungsprojekten zu Themen, die heute die Arbeitswelt in Atem halten, präsentierte das ISF München am 29. Juni 2021: Künstliche Intelligenz und Mensch-Roboter-Kollaboration, agile Arbeit, Kollaboration auf Plattformen, vorausschauende Organisation und Kompetenzentwicklung, Belastung durch digitale Arbeit.

Im Livestream, mit Interaktionsmöglichkeiten für alle Teilnehmenden. Mit Gästen aus Unternehmen, Wissenschaft, Verbänden, Gewerkschaften und Forschungsförderung (und Musik!). Professionell moderiert, im Dialog vorgestellt. Die Videodokumentation ist auf der Seite des ISF München frei abrufbar. Sieben Stunden Arbeitssoziologie im Livestream – geht das? Ja, und wie!

Ein erstes Fazit: Auch und gerade für digitale Wertschöpfung ist menschliche Arbeit der Schlüsselfaktor und die genaue Untersuchung der Arbeit »nah am Gegenstand« bringt lohnende Erkenntnisse zum digitalen Wandel. Die Herausforderungen der Zukunft digitaler Arbeit und Wertschöpfung können Forschung, Unternehmen, Beschäftigte, Verbände und Politik nur gemeinsam anpacken. Nachhaltige, partizipative Gestaltung im Dialog ist das Gebot der Stunde – und diese Überzeugung spiegelte sich auch in der erweiterten Dialogform der Tagung selbst.

Corona macht möglich: Das Konzept einer moderierten Online-Veranstaltung, die im Dialog neueste Forschungsergebnisse vorstellt und den Teilnehmenden interaktive Möglichkeiten eröffnet, wurde eigens für diese Tagung entwickelt. Es fand regen Anklang (über 280 Anmeldungen) und aktive Beteiligung.

Zahlreiche Fragen und Kommentare wurden in den Live-Chat eingegeben und im Verlauf der Veranstaltung berücksichtigt, unter anderem in einer Q&A-Section. Technik und Kommunikation ließen keine Wünsche offen. Eine repräsentative Stimme aus dem Teilnehmendenkreis: »Es war in meiner Wahrnehmung eine der besten digitalen Konferenzen, die ich seit Corona erlebt habe.«

Diese neue Form der Wissenschaftskommunikation, so hat sich gezeigt, eröffnet große Möglichkeiten auch jenseits der Sondersituation der Pandemie. Sie erlaubt Teilnahme aus dem Forschungsalltag, ohne weite Anreisen und Hotelbuchungen, ohne die Verpflichtung, sich einen ganzen Tag im Terminkalender zu blocken. Und sie lässt sich problemlos aufzeichnen und dokumentieren.

Die Tagung stieß mit ihren Themen und ihren Interaktions- und Vernetzungsmöglichkeiten auf so große Resonanz, dass die Veranstalterinnen und Veranstalter sich schon darauf freuen, eine Fortsetzung anbieten zu können.



AGENDA

Opening
Auftakt und Begrüßung

DETAILS



SPRINGEN: 21 NEUE NACHRICHTEN

ALLES GELESEN

sohn und von engagierter
Zuhörergruppe

Nina Böck 10:41

Ein Dank für diese tolle
Veranstaltung, inhaltlich
sehr interessant, technisch variabel
und ausdrucksstark - ganz
wunderbar! 😊

Antonia Müller 10:41

Maria Böck des Trest seit
seinen ersten Jahren

Nora Laumersbach 10:41

Voll eingespannt, Maria Böck
Raymond Döhler 10:41

auch vor mir
Andreas Wörger 10:41

Viele Dank für den spannenden
Teil!

Christiane Schreiter 10:41

Ausgezeichnete Verhandlungsratung,
graffige Vorstellung,

interessante Ergebnisse der
Projekte, Geyer soll Bild genauer
wissen ob wir hierzu Grunde reicht
der ISF-Gremi

Antonia Müller (ISF München) 10:41

Autoren 10:41

Viele loben Dein haben Sie
haben aber auch
Veränderungswillen, die Sie
und für den nächsten Kongress
2023 mit auf den Weg gehen
möchten! 😊

Ursula Weißher 10:41

Da ich mich persönlich nach
München kommern kann, würde
ich mich freuen, wenn ich auch
eine wieder meine Bilder kann

Christian Schulz 10:41

Interessanter Nachhaltig Die
parametrisches Konzept sieht
sehr kurz gehalten

Hermann Kresser 10:41

Die Sitzung zur
Zusammenfassung der zentralen
Beschluss fand ich sehr gelungen

Kommende Anlässe über Freizeit

DE GRUYTER
OLDENBOURG

2022 · BAND 00 · HEFT 1
ISSN 0000-0000 · e-ISSN 0000-000X

ARBEIT

ZEITSCHRIFT FÜR ARBEITSFORSCHUNG,
ARBEITSGESTALTUNG UND ARBEITSPOLITIK



www.degruyter.com/journals/arbeit

ARBEIT ist eine interdisziplinäre Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. Sie veröffentlicht empirische und theoretische wissenschaftliche Beiträge aus allen Disziplinen, die über Arbeit Aufschluss geben – also ein zentrales, wenn nicht das zentrale Entwicklungs- und Gestaltungsfeld moderner Gesellschaften.

Wie der Untertitel schon nahelegt, geht es hier um Erkenntnis und Verstehen von Arbeit in der Gesellschaft und zugleich um Handlungs- und Interventionsmöglichkeiten. Mit einer paradoxen Formulierung: um anwendungsorientierte Grundlagenforschung.

Die Zeitschrift bietet eine Plattform, um den interdisziplinären Dialog in der Wissenschaft zwischen Sozialwissenschaften und Ökonomie, Arbeitssoziologie und Frauen- und Genderforschung, Arbeitswissenschaft und Organisationsberatung, Psychologie und Soziologie, Sozialwissenschaften und Technik sowie zwischen WissenschaftlerInnen in der Forschung und in Praxisfeldern der Gesellschaft, Wirtschaft und Politik zu fördern.

Die ARBEIT wendet ein doppelt verblindetes Peer-Review-Verfahren an. Alle Beiträge werden von zwei externen Gutachtern beurteilt. Die Gutachtendenliste wird jeweils im letzten Heft des Jahrgangs veröffentlicht.

Dem Herausgeberkreis der ARBEIT gehören zwei Wissenschaftler des ISF München an: PD Dr. Tobias Kämpf und Prof. Dr. Nick Kratzer. Zudem sitzt die Redaktion der Zeitschrift am ISF München, Redakteur ist Frank Seiß.

Im Jahr 2021 erschienen vier Nummern der ARBEIT, darunter ein Schwerpunkttheft zum Thema »Management als Gegenstand der Arbeitssoziologie«.

