

# 1. Gemeinsam gestaltet



# **1.1 Forschungsschwerpunkt Arbeit & Wandel**

# Soziale Dienstleistungsarbeit in der Transformation neu vermessen und gestalten

Denise Becka, Christoph Bräutigam, Michaela Evans

Der Forschungsschwerpunkt »Arbeit und Wandel« wurde zum 1.1.2017 mit Inkrafttreten des IAT-FEED-Plans 2017-2021 gegründet. Mit der Neugründung knüpfte das IAT gemäß seinem Gründungsauftrag explizit an seine Tradition grundlagen- und anwendungsorientierter Forschung im Feld »Beschäftigung und Arbeit im Strukturwandel« an. Der Forschungsschwerpunkt »Arbeit und Wandel« konnte auf den FEED-Aktivitäten der vorherigen Jahre im Projektbereich Fachkräftesicherung, Arbeit und Qualifizierung in der personenbezogenen, sozialen Dienstleistungsarbeit aufbauen und seine Expertise bündeln und vertiefen.

## Programmatik »Arbeit und Wandel«

»Arbeit und Wandel« ist Programmatik, Bezugspunkt und Gegenstand der Arbeiten des Forschungsschwerpunktes. Mit seiner Programmatik verbindet der Forschungsschwerpunkt die Perspektiven »Zukunft der Arbeit« und »Arbeit der Zukunft«: Im Mittelpunkt steht zum einen die Frage, wie Arbeitsplätze gesichert und wo im Strukturwandel neue Perspektiven für Arbeit und Beschäftigung geschaffen werden können. Zum anderen rücken über den Zugriff »Arbeit der Zukunft« das Zusammenspiel formalisierter und infor-

meller Arbeit, Rahmenbedingungen von und Einflussfaktoren auf Erwerbstätigkeit sowie die Gestaltungsperspektiven für eine humanzentrierte Transformation von Arbeit und Beschäftigung in den Mittelpunkt. Wir orientieren uns an einem Transformationsbegriff, der erstens ökonomische, soziale, kulturelle, technologische und ökologische Veränderungsprozesse gleichermaßen adressiert, und der zweitens nicht deterministisch, sondern gestaltungs- und ergebnisoffen und damit handlungsorientiert angelegt ist (Jürgens et al., 2017: 10). Wir betrachten Transformation drittens als reflexiven Prozess: Bestehende Rahmenbedingungen, Institutionen oder Strukturen, in denen Erwerbsarbeit entweder begünstigt wird oder stattfindet, sind sowohl Ermöglichungsfaktoren als auch Ergebnisse sozialen Handelns. Als Ermöglichungsfaktoren können sie Wandel anstoßen, unterstützen oder blockieren. Über soziales Handeln im Veränderungsprozess selbst können diese Rahmenbedingungen, Institutionen und Strukturen entweder reproduziert, verändert oder gar transformiert werden und wirken hierüber auf die Ermöglichungsbedingungen und Gestaltungsspielräume für Wandel zurück.

In der Vergangenheit ist wiederholt die Frage nach der »Zukunft der Arbeit« verhandelt worden. Obwohl der Gesellschaft auch künftig die Arbeit nicht ausgehen wird, so stellt sich dennoch die Frage nach der »Zukunft der Arbeit« mit neuer Dringlichkeit. Denn die Chancen auf Arbeit und für gut gestaltete Arbeit sind nach wie vor ungleich verteilt. Gerade, weil Transformation zwar ein nur begrenzt steuerbarer, aber gestaltbarer und damit ergebnisoffener Prozess ist, ist zu erwarten, dass auch Chancen auf Arbeit sowie Perspektiven in der Arbeitswelt neu bzw. umverteilt werden. Der Bedeutungsgewinn wissensintensiver sozialer Dienstleistungsarbeit (Hummel et al., 2021: 4), die Transformation von Wertschöpfungs- und Dienstleistungssystemen (Bach et al., 2020), die Auswirkungen von Technologisierung und Digitalisierung auf die Struktur der Arbeitslandschaft und auf Arbeitsbedingungen markieren in diesem Kontext relevante Dimensionen der Transformation. In diesem Kontext wird auch die Zukunft von Berufen und beruflicher Bildung (Meyer 2019) sowie von Beruflichkeit als Ausdruck des individuellen tätigkeitsbezogenen Selbstverständnisses mit Blick auf das Zusammenspiel beruflicher und nicht-beruflicher Identitäten und Interessen neu verhandelt. Es entstehen neue Chancen und Herausfor-

derungen für die Fach- und Arbeitskräftesicherung, die Förderung und den Erhalt von Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit, für die berufliche Bildung sowie für eine humanzentrierte und mitbestimmte Arbeitswelt mit existenzsichernder, sinnstiftender, diskriminierungsfreier und gut gestalteter Arbeit.

Arbeit und Beschäftigung werden gemäß der Forschungsprogrammatik nicht nur als abhängige Variable in Veränderungsprozessen konzeptualisiert, sondern sie sind zugleich Treiber von Wandel und Ermöglichungsfaktoren für Transformation. Die Suche nach Konzepten für gut gestaltete und digital unterstützte Arbeit und Bildung kann vom Expert:innen- und Erfahrungswissen der Beschäftigten in mitbestimmten und partizipativ ausgerichteten Strukturen profitieren. Über neue Bildungswege und flankierende (Sorge-)Dienstleistungen können Einstiege in die Arbeitswelt gestärkt, über novellierte Aus-, Fort- und Weiterbildungsordnungen und -inhalte neue Kompetenz- und Qualifikationsprofile für Innovationen in der Arbeitswelt befördert werden. Der Wandel von Einstellungen, Erwartungen und Präferenzen (potenzieller) Arbeitnehmer:innen, Zusammenhänge von Tätigkeitsmerkmalen und Arbeitszufriedenheit, mehr Diversität und Vielfalt sind eine

Chance für die Weiterentwicklung von Arbeitswelten und -bedingungen. Der Wandel von und durch Arbeit ist jedoch komplex, häufig mehrdeutig und vollzieht sich im Spannungsfeld unterschiedlicher und zum Teil auch widersprüchlicher Entwicklungen, Erwartungen und Interessen. Dies erfordert es, den Blick für akteursspezifische Unterscheidungen, Gestaltungsspielräume und -praktiken zu schärfen und diese Erkenntnisse für eine sozialpartnerschaftlich ausgerichtete Transformations- und Gestaltungspraxis nutzbar zu machen.

### Soziale Dienstleistungsarbeit in der Transformation neu vermessen und gestalten

Im Mittelpunkt der Forschungsarbeiten steht die personenbezogene, soziale Dienstleistungsarbeit im Transformationsprozess, insbesondere in den Feldern Gesundheit, Pflege, Bildung und Erziehung sowie Soziale Arbeit. Es ist unsere Überzeugung, dass Wohlstand, sozialer Fortschritt und Lebensqualität nicht über die Frage Industrie- oder Dienstleistungsökonomie entschieden werden, sondern dass es mehr Aufmerksamkeit für gemeinsame Bezugspunkte, Gestaltungsperspektiven und Synergiepotenziale braucht. Dies setzt jedoch voraus, dass die Transfor-

mationschancen und -risiken sozialer Dienstleistungsarbeit selbst stärker in den Mittelpunkt rücken und die sich abzeichnenden gesellschaftlichen Umbrüche und Herausforderungen auch einen Impuls dafür liefern, den Wert sozialer Dienstleistungsarbeit neu zu vermessen und zu gestalten (Evans, 2020). Leitend für das operative Forschungsprogramm im Berichtszeitraum waren die folgenden vier zentralen Dimensionen, die mit Blick auf Veränderungstrends und -dynamiken sozialer Dienstleistungsarbeit eng aufeinander bezogen sind:

- 1. Der gesellschaftliche Bedarf an leistungsfähiger und gut gestalteter sozialer Dienstleistungsarbeit wird deutlich steigen.** Soziale Dienstleistungsarbeit ist Arbeit mit und an Menschen. Dienstleistungs-, Arbeits- und Versorgungsqualität sind untrennbar miteinander verbunden. Schon heute ist soziale Dienstleistungsarbeit ein Aktivposten für die Ökonomie und für die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Die Nachfrage nach sozialer Dienstleistungsarbeit in den Feldern Gesundheit, Pflege, Bildung und Erziehung, aber auch Inklusion, Rehabilitation und Arbeitsmarktintegration, wird künftig erheblich steigen.

Soziale Dienstleistungsarbeit ist zentral auch für die Bewältigung von Transformationsprozessen in industriellen, produzierenden und herstellenden Branchen und Berufen. Gleichzeitig sind viele Humandienstleistungsberufe jedoch durch einen akuten Fachkräftemangel, durch Ökonomisierungsdruck und Investitionsdefizite gekennzeichnet.

- 2. Soziale Dienstleistungsarbeit befindet sich in einem Transformationsprozess.** Dies findet u.a. in der Suche nach tragfähigen Strategien der Fachkräftesicherung und Professionalisierung, in der (digitalen) Transformation Care-orientierter Wertschöpfungs- und Dienstleistungssysteme (Evans, 2020a), in den Diskursen zu Care Work 4.0 (Friese, 2021) und Pflege 4.0 (Lutze et al., 2021), den Forderungen nach einer deutlichen Verbesserung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen sowie in den gegenwärtigen Herausforderungen beruflicher Bildung in den Humandienstleistungsberufen seinen Ausdruck.
- 3. Soziale Dienstleistungsarbeit ist durch die Differenz zwischen der sozialen, symbolischen und ökonomisch-**

**materiellen Anerkennung von Arbeit gekennzeichnet.** Trotz des steigenden quantitativen Bedarfs an sozialer Dienstleistungsarbeit und qualitativ steigender Leistungsanforderungen in vielen sozialen Dienstleistungsberufen, die oftmals überdurchschnittlich durch Frauenerwerbstätigkeit geprägt sind, gilt soziale Dienstleistungsarbeit als strukturell unterbewertet (vgl. u.a. Koebe et al., 2020; Klammer/Klenner & Lillemeier, 2018). Soziale Dienstleistungsberufe genießen durchaus eine hohe soziale Wertschätzung. Die Corona-Pandemie hat zudem gezeigt, dass es zumindest temporär nicht an symbolischer Anerkennung mangelte. Gleichwohl stehen soziale Dienstleistungsberufe noch zu oft unter „Alimentierungsverdacht“, gesellschaftliche Anerkennung muss in den sozialen Dienstleistungsberufen künftig stärker auch als ökonomisch-materielle Anerkennung erfahrbar werden.

- 4. Sozialpartnerschaft, Mitbestimmung und Partizipation sind für die erfolgreiche Bewältigung von Veränderungs- und Transformationsprozessen essenziell.** Allerdings zeichnen sich gerade die sozialen Dienstleistungsbran-

chen und -berufe durch fragmentierte Strukturen und unterschiedliche Welten organisierter Arbeitsbeziehungen und kollektiver Interessenorganisation (vgl. Schroeder, 2017; Evans & Kerber-Clasen, 2017), durch in Teilen vergleichsweise niedrige gewerkschaftliche Organisationsgrade, fragmentierte Tarifstrukturen und Herausforderungen der Tarifbindung aus, die das Bild einer blockierten Aufwertung zeichnen. Es gilt, den Wunsch vieler Beschäftigter nach mehr Partizipation und Mitbestimmung im Wandel ihrer Arbeit einerseits sowie die arbeitsplatzspezifischen Möglichkeiten zur Partizipation und reale Mitbestimmungspraktiken andererseits besser in Einklang zu bringen.

Nachfolgend werden ausgewählte Projekte des Forschungsschwerpunktes entlang der thematischen Cluster des FEED-Profiles für den Zeitraum 2019-2021 vorgestellt:

### **Soziale Dienstleistungsarbeit und Wohlfahrtsproduktion**

Zunehmend mehr Erwerbstätige sind gleichzeitig pflegende Angehörige (Eggert et al., 2021). Das 2019 begonnene Projekt »Work

and Care« zielt darauf, über die systematische Verbindung sozialer und technischer Innovationen KMU dahingehend zu stärken, dass diese ihre pflegenden Erwerbstätigen besser und gezielter durch digital gestützte Dienstleistungsinfrastrukturen in der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf unterstützen können. Oftmals setzten arbeitsplatzspezifische Merkmale flexiblen Vereinbarkeitslösungen eine Grenze mit der Folge, dass die Vereinbarkeitsproblematik letztlich als individuell zu lösendes Problem reproduziert und manifestiert wird (Borchers et al., 2021). Es existieren bislang unausgeschöpfte Potenziale für die Weiterentwicklung digital gestützter, kooperativer Dienstleistungssysteme zur Unterstützung pflegender Erwerbstätiger im Zusammenspiel mit sozialen Dienstleistungsunternehmen, formalisierter und informeller sozialer Dienstleistungsarbeit. Das Projekt zeigt: Jenseits individueller oder einzelbetrieblicher Lösungen können auf lokaler/regionaler Ebene im branchenübergreifenden Zusammenspiel Dienstleistungs- und Unterstützungsangebote für pflegende Erwerbstätige ausgebaut und passgenau weiterentwickelt und damit ein Beitrag für resiliente Wirtschafts- und Beschäftigungsstrukturen geleistet werden (Völz & Schnecke 2021).

Mit dem Projekt »ICare«, als Teilprojekt des Projektverbundes »connect.emscher-lippe« unter Federführung der Westfälischen Hochschule, war der Forschungsschwerpunkt zudem für die Durchführung einer Innovationswerkstatt »Pflgewelt Emscher-Lippe.2040« verantwortlich.

Der akute Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel ist für viele Branchen und Unternehmen eine große Herausforderung. Für zugewanderte oder geflüchtete Menschen braucht es verlässliche Perspektiven in der Arbeitswelt, und auch Unternehmen können von Zuwanderung profitieren. Der Forschungsschwerpunkt »Arbeit und Wandel« hat gemeinsam mit dem Forschungsschwerpunkt »INNO« im Projekt »SELMA«: Ressourcen- und potenzialorientierte Gestaltung der Arbeitswelt für Flüchtlinge in den Branchen Altenpflege, IT-Wirtschaft und Bauhandwerk untersucht, wie selektiv Prozesse der Einmündung in den Arbeitsmarkt und in betriebliche Arbeitswelten in den drei Branchen verlaufen. Der Ankommensprozess in der Arbeitswelt kann vor dem Hintergrund historisch-pfadabhängiger Arbeitskulturen in den Betrieben gefördert oder erschwert werden (David et al., 2019). Für die Altenpflege wurde deutlich, dass Einrichtungen und Pflgeteams von gut gestalte-

ten Integrationsprozessen profitieren und sich kulturelle Kompetenzen auf Teamebene insgesamt erweitern. Allerdings fehlen häufig personelle Ressourcen für einen gelingenden Integrationsprozess, der eine Vermittlung zwischen mehrdeutigen Konstruktionen von Arbeitskultur und davon ausgehenden Orientierungen in der Arbeitspraxis ermöglicht. Diese Lücke muss in der Alltagspraxis zu meist durch informelle Vermittlungsarbeit zusätzlich auf Teamebene kompensiert werden (Schmidt, 2019). Dies stellt auch neue und erweiterte Anforderungen an Führungskräfte sowie an ihre Qualifikations- und Kompetenzentwicklung. Die Projekterkenntnisse und -ergebnisse aus »SELMA« sind im Berichtszeitraum im Forschungsschwerpunkt INNO in die Weiterentwicklung des Projektclusters »Entrepreneurship und ihre Ökosysteme«, im Forschungsschwerpunkt Arbeit und Wandel in das Projektcluster »Interessen, Mitbestimmung und Transferkompetenz« eingeflossen.

Im Kontext der Wohlfahrtsproduktion geraten Lohnstrukturen, Lohndynamiken und die Lohnverteilung in der sozialen Dienstleistungsarbeit in den Blick. Das Projekt »TARA« widmete sich der Frage nach der Zukunft der Tarifentwicklung und der Tarifsyste me im Un-

tersuchungsfeld der Altenpflege. Trotz deutlicher Lohnzuwächse und einer überdurchschnittlichen Lohndynamik in den Pflegeberufen insgesamt ist insbesondere für Löhne in der stationären Langzeitpflege und in den ambulanten Diensten gegenüber den Löhnen in den Krankenhäusern ein Care-Pay-Gap zu konstatieren. Aus den Befunden wurden politische Handlungsempfehlungen für eine lohn- und tarifpolitische »High-Road-Strategie« für die Altenpflege abgeleitet (Evans, Ludwig & Herrmann 2019).

### **Digitale Transformation sozialer Dienstleistungsarbeit**

Der Bedeutungsgewinn digitaler Technologien in der Alltagspraxis sozialer Dienstleistungsarbeit bettet diese in neue Arrangements des Zusammenspiels von Organisation, Profession und Klient:in ein. Dies impliziert neue Chancen, aber auch neue Risiken für die Arbeits- und Dienstleistungsqualität und erweitert die Perspektive für die Anforderungen gut gestalteter Arbeit (Evans, 2020a). Ausgehend von den Erkenntnissen des »Arbeitsreport Digitalisierung im Krankenhaus« (Bräutigam et al., 2017), standen im Projekt »DigiKIK«- Digitalisierung, Krankenhaus, Interaktion und Kompetenz die Gestaltungsherausforderun-

gen und Ermöglichungsbedingungen für eine berufsfachlich reflektierte und sozialpartner-schaftlich gestaltete digital gestützte Pflegearbeit im Mittelpunkt. Im BMAS/INQA-Experimentierraum-Projekt, das in vier Krankenhäusern durchgeführt wurde, ist es gelungen, betriebliche Strukturen und Verfahren zu etablieren sowie praxistaugliche Methoden, Instrumente und Qualifizierungsmodule zu entwickeln und zu erproben, mit denen Digitalisierungsprozesse partizipativ, funktions- und berufsgruppenübergreifend und mitbestimmt gestaltet werden können. Beschäftigte leisten im Kontext der Digitalisierung nicht nur Vermittlungsarbeit, sondern gerade im Hinblick auf kritische Versorgungsprozesse bedarf es einer systematischen Reflexion der Techniknutzung im Arbeitsalltag. Dabei zeigte sich, dass Belastungen, Beanspruchungen sowie Ressourcen in Digitalisierungsprozessen durch die organisationsspezifische Führungskultur und Führungspraxis erheblich mitbeeinflusst werden (Schröer et al., 2021). Dies erfordert eine stärkere Unterstützung betrieblicher Digitalisierungsprojekte mit Blick auf ihre individuellen und institutionellen Aushandlungs- und Aneignungsprozesse (Evans & Gießler, 2021). Zentrale Ergebnisse und Erkenntnisse des Projektes wurden praxisorientiert in einer Handlungshilfe gebün-

delt und sind öffentlich verfügbar (<https://www.digikik-projekt.de>).

Die branchenspezifische Erprobung und Weiterentwicklung des OE-Instruments der »Lernreise« stand im Mittelpunkt des Projektes »DIALOGSplus« - Branchendialog in der Altenpflege. Ausgangspunkt war, dass die digitale Transformation aus sozio-technischer Gestaltungsperspektive eine betriebskulturelle Einbettung und Übersetzung individuellen Erfahrungswissens in kollektive Lernerfahrungen braucht. Das Projekt hat gezeigt, dass das Instrument der »Lernreise« geeignet ist, die kollektive und individuelle Innovationsfähigkeit und -bereitschaft auch mit Blick auf Digitalisierungsprozesse zu erhöhen. Vorhandene Praktiken werden hinterfragt, funktions- und bereichsübergreifende Lernerfahrungen unterstützt und Lernerfahrungen aus anderen betrieblichen Kontexten für das eigene Organisationsumfeld systematisch nutzbar gemacht (Evans et al., 2020). Die Frage, wie im Kontext der Digitalisierung der Altenpflege eine beschäftigten- und versorgungsorientierte Arbeitsgestaltung in der Praxis realisiert wird, wird im Kooperationsprojekt »DAGiCARE« mit dem Institut der deutschen Wirtschaft (IW) untersucht. Gemeinsam mit seinen Partnerinstitutionen

konnte der Forschungsschwerpunkt das Projekt »Ch@nge Ruhr« als ein ausgewähltes Leitprojekt der Ruhr-Konferenz platzieren. Mit seinen Modulen Pr@xis-Projekte, Ch@nge Beratung, Ch@nge Wissen und Ch@nge Erfolg adressiert das Projekt die arbeitsorientierte Gestaltung des digitalen Wandels in den drei Branchensektoren Pflege, Produktion und Logistik der Ruhr-Region. Lernerfahrungen und -berichte, erfolgreiche betriebliche Gestaltungspraktiken der Digitalisierung und Empfehlungen für eine arbeitsorientierte Beratungspraxis werden im Zukunfts-Hub Ch@nge Ruhr aufbereitet.

Die Perspektiven, Chancen und Risiken der Arbeit im Homeoffice wurden, bedingt durch die COVID-19-Pandemie, intensiv diskutiert. Die soziale Dienstleistungsarbeit stand bislang jedoch kaum im Fokus der Debatte um Homeoffice. Das Projekt »HO-KiJU« hat die Nutzungspraktiken von Homeoffice, Auswirkungen auf die Arbeits- und Dienstleistungsqualität und diesbezügliche Gestaltungsherausforderungen im Feld der Kinder- und Jugendhilfe untersucht. Während vor der Pandemie vor allem vor- und nachbereitende oder administrative Aufgaben und Tätigkeiten zuhause erledigt wurden, waren es in der Pandemie verstärkt auch interaktive Aufgaben

und Tätigkeiten mit Klient:innen, die zu Teilen in das Homeoffice verlagert wurden. Insbesondere mit Blick auf klient:innenbezogene Aufgaben und Tätigkeiten wurden differenzierte Effekte auf die Arbeits- und Dienstleistungsqualität im Homeoffice sichtbar. Zudem hatten sich zum Zeitpunkt der Erhebung noch keine verlässlichen Regelungen für das Arbeiten im Homeoffice institutionalisiert (Völz & Evans 2022).

### **Berufliche Bildung, Professionalisierung und Kompetenzentwicklung**

Die Digitalisierung der Arbeitswelt Pflege stellt neue und erweiterte Herausforderungen an die Qualifikations- und Kompetenzentwicklung beruflich Pflegenden. In diesem Kontext gewinnen auch digitale Kompetenzen an Bedeutung. Im Projekt »Digi#Pflege-Kompetenz« wurde im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) ein Kompetenzraster für digitale Kompetenzen sowie für Kompetenzen für Nachhaltigkeit in der beruflichen Pflege entwickelt (Becka et al., 2020).

Durch Modellklauseln in den Berufsgesetzen ist es seit 2003 (Pflegeberufe) bzw. 2009 (Hebammen, Ergotherapie, Logopädie, Physiotherapie) möglich, ausbildungsintegrierende Studiengänge für diese Gesundheitsberufe durchzuführen. Der Forschungsschwerpunkt war an der »Studie VAMOS« – Verbleibstudie der Absolvent:innen der Modellstudiengänge in Nordrhein-Westfalen beteiligt und im Projekt für die Arbeitgeberbefragung verantwortlich. In der Praxis zeigte sich eine deutliche Diskrepanz zwischen den Qualifikations- und Kompetenzprofilen der befragten Absolvent:innen sowie ihren konkreten Aufgaben und Tätigkeiten in der betrieblichen Praxis (Bräutigam, 2020 in: Dietrich et al., 2020). Deutlich wurde zudem, dass es in vielen Einrichtungen nach wie vor an systematischen Personal- und Organisationskonzepten für einen qualifikations- und kompetenzadäquaten Einsatz der Absolvent:innen mangelte und insbesondere kleinere Einrichtungen hier gezielter unterstützt werden sollten.

Der Forschungsschwerpunkt war im Projekt »Lernen für das Leben« an der Evaluation eines neuen Modells der praktischen Ausbildung von Heilerziehungspfleger:innen beteiligt. Während in der theoretischen Ausbildung die Anpassung an die veränderten Anforderungen schon weitestgehend gelungen ist, kann dies für den Lernort Praxis lediglich für Teilbereiche festgestellt werden. Vor die-

sem Hintergrund hat das Projekt wissenschaftlich begründete Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung des Lernorts Praxis für die Heilerzieher:innenausbildung entwickelt.

Das Projekt »FüKO« im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zielte auf die Analyse des Status-Quo der gesetzlichen und untergesetzlichen Regelungen für die Weiterbildung von Führungskräften in der Pflege. Zum anderen wurden mittels eines Expert:innen-Delphis und problemzentrierter Interviews künftige Weiterbildungserfordernisse von Führungskräften in der Pflege identifiziert. Die Erkenntnisse des Projektes sollen in die curriculare Weiterentwicklung von Weiterbildungsstrukturen, -inhalten und -formaten für Führungskräfte in der Pflege nutzbar gemacht werden.

Zwar nicht im Fokus sozialer Dienstleistungsarbeit, aber gleichwohl in einem Zukunftsfeld für Arbeit und Beschäftigung war das Projekt »BIOQUA« - Qualifizierung und Kompetenzentwicklung für die Bioökonomie angesiedelt. Für das Rheinische Revier wurden eine SWOT-Analyse der bioökonomischen Aus-, Fort- und Weiterbildungslandschaft erarbeitet und auf Basis betrieblicher Anforderungen an

neue Wertschöpfungs- und Produktionskonzepte Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung der Aus-, Fort- und Weiterbildungslandschaft abgeleitet (Evans, Herrmann & Hilbert, 2021).

### **Interessen, Mitbestimmung und Transferkompetenz**

Die Frage, wie Interessen und Anerkennungsansprüche von Beschäftigten in der Care-Arbeit in der betrieblichen Reorganisationspraxis zur Geltung kommen, war Gegenstand des Projektes »REMICA«. REMICA untersuchte betriebliche Reorganisations- und Mitbestimmungsprozesse in zwei Bereichen von Care-Arbeit: Krankenhaus (IAT) und KITA. Untersucht wurde, welche Ziele die Beschäftigten hinsichtlich der Reorganisation verfolgen und inwiefern diese realisiert werden. Die empirisch vorherrschenden Ansprüche waren sprachliche und symbolische Wertschätzungen, die Rücksichtnahme auf (auch private) Bedürfnislagen, die Gewährung von Autonomie im Arbeitshandeln sowie die Wertschätzung fachlicher Kompetenzen. Die Erfüllung solcher Ansprüche erweist sich als starke Ressource für die Beschäftigten. Allerdings wurden auch Schwierigkeiten deutlich, Anerkennungsansprüche zu formulieren und

sie durchzusetzen, wenn diese im Widerspruch zur etablierten Legitimationsordnung der Organisation stehen (Bräutigam et al., 2020).

Im Projekt »MIT\_Digital« analysierte der Forschungsschwerpunkt Mitbestimmungspraktiken betrieblicher Interessenvertretungen im Digitalisierungsprozess der Altenpflege/-hilfe (Ludwig et al., 2020) und unterstützte im Projekt »TransKoK/TransKAP« über seinen Evaluationsauftrag Praxiseinrichtungen und betriebliche Mitbestimmungsakteure in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen im Aufbau von Transferkompetenzen zur Umsetzung guter betrieblicher Lösungen u.a. in den Feldern Digitalisierung, Integration von Fachkräften aus dem Ausland und Mentoring für weibliche Führungskräfte.

### **Resümee & Ausblick**

Der Forschungsschwerpunkt »Arbeit und Wandel« konnte im Berichtszeitraum 2019 bis 2021 wichtige Akzente für die Arbeitspolitik, Arbeitsgestaltung und Mitbestimmung im Feld der sozialen Dienstleistungsarbeit setzen. Das Team des Forschungsschwerpunktes konnte personell und disziplinär mit den Profilen Soziologie, Gesundheitspsychologie,

Bildungswissenschaft sowie Gesellschafts- und Kulturwissenschaft verstärkt werden. Das »Symposium Pflege Digital« im Rahmen der BMAS/INQA-Experimentierräume, die wissenschaftliche Fachveranstaltung zur »Digitalisierung in der sozialen Dienstleistungsarbeit« sowie die gemeinsam mit dem Forschungsschwerpunkt »Innovation, Raum & Kultur« durchgeführten »Gelsenkirchener Gespräche zu Migration und Arbeit« waren wichtige Veranstaltungen im FEED-Zeitraum. Die aufgebaute Expertise wird das Profil des Forschungsschwerpunktes »Arbeit und Wandel« auch in den kommenden Jahren prägen. Insbesondere den folgenden Forschungsfeldern werden wir uns intensiver widmen:

- Digitalisierung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität im öffentlichen Sektor und Ableitungen von Orientierungen für den »Sozialen Dialog« auf europäischer Ebene,
- Wirkungsmessung der digitalen/KI-basierten Transformation mit Blick auf das Zusammenspiel von Arbeits-, Versorgungs- und Dienstleistungsqualität und Spielräume humanzentrierter Arbeitsgestaltung,

- Digitalisierung der pflegeberuflichen Bildung und die Chancen KI-gestützter Aus-, Fort- und Weiterbildung,
- subjektspezifische Präferenzordnungen in der Arbeitswelt und der Wandel beruflicher Identität(en) und Interessen.

### Literatur

Bach, U., Ernst, G., Zühlke-Robinet, K. & Finking, G. (2020) (Hrsg.): Digitale Transformation: Arbeit in Dienstleistungssystemen, Baden-Baden: Nomos.

Becka, D., Bräutigam, C. & Evans, M. (2020): „Digitale Kompetenz“ in der Pflege: Ergebnisse eines internationalen Literaturreviews und Herausforderungen beruflicher Bildung. Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. Forschung Aktuell, Nr. 08/2020.

Borchers, U., Evans, M., Schneck, J. H., & Völz, S. (2021): Mit besserer Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu mehr regionaler Resilienz. In: Public Health Forum 29, Nr. 3, S. 191-193.

Bräutigam, C., Evans, M., Schröer, L., Hilbert, J., Kerber-Clasen, S., Meyer-Lantzberg, F. & Wagner, G. (2020): Reorganisation und Mitbestimmung von Care-Arbeit. Interessen- und Anerkennungsansprüche der Beschäftigten. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Study der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 437.

Bräutigam, C., Enste, P., Evans, M., Hilbert, J., Merkel, S. & Öz, F. (2017): Digitalisierung im Krankenhaus: mehr Technik - bessere Arbeit? Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Study der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 364.

David, A., Evans, M., Hamburg, I. & Terstriep, J. (Hrsg.) (2019): Migration und Arbeit: Herausforderungen, Problemlagen und Gestaltungsinstrumente. Leverkusen: Budrich.

Dieterich, S., Grebe, C., Bräutigam, C. et al. (2020): Verbleib der Absolventinnen und Absolventen der Modellstudiengänge in den Gesundheitsfachberufen in Nordrhein-Westfalen: Ergebnisse zu Beschäftigungsmerkmalen und Kompetenzen in der Berufspraxis. In: Gesundheitswesen 2020, 82(11). Stuttgart: Thieme, S. 920-930.

Evans, M. & Gießler, W. (2021). Berufliche Handlungsfähigkeit als Voraussetzung aufwertungsorientierter Digitalisierung in der Akutpflege. *Denk-doch-mal.de*, Nr. 01-21.

Evans, M., Herrmann, J. & Hilbert, J. (2021). Bioökonomie: Potenziale im Rheinischen Revier - Wissen und Bildung. *Institut Arbeit und Technik (Hg.)*, Erstellung einer Studie im Auftrag der Strukturwandelinitiative BioökonomieREVIER.

Evans, M. (2020). Den Wert sozialer Dienstleistungsarbeit in der digitalen Transformation neu vermessen und gestalten. Dabrowski, M., Radtke, M. & Ehret, P. (Hg.), *Digitale Transformation und Solidarität* (S. 143–156). Paderborn: Ferdinand Schöningh.

Evans, M. (2020a). Soziale Dienstleistungsarbeit im Spiegel der Digitalisierung: Ein Impuls zur Analyse der Arrangements von Organisationen, Profession und Klient. Bach, U., Ernst, G., Zühlke-Robinet, K. & Finking, G. (Hg.), *Digitale Transformation: Arbeit in Dienstleistungssystemen* (S. 275-288). Baden-Baden: Nomos.

Evans, M., Ludwig, C., Gießler, W., Breuker, G. & Scheda, W. (2020). Digitalisierung für die Altenpflege: „Lernreise“ als Instrument des betrieblichen Capacity-Buildings. Bleses, Peter / Busse, Britta / Friemer, Andreas (Hg.), *Digitalisierung der Arbeit in der Langzeitpflege als Veränderungsprojekt* (S. 151-165). Berlin: Springer Vieweg.

Evans, M., Ludwig, C., & Herrmann, J. (2019). Zwischen Aufwertung, Abwertung und Polarisierung: Chancen der Tarif- und Lohnpolitik für eine arbeitspolitische „High-Road-Strategie“ in der Altenpflege. Hans-Böckler-Stiftung, *Working Paper Forschungsförderung*, Nr. 128.

Evans, M. & Kerber-Clasen, S. (2017). Arbeitsbeziehungen in der Care-Arbeit: blockierte Aufwertung? *WSI-Mitteilungen*, 70 (April), 180-188.

Friese, M. (2021). *Care Work 4.0 Digitalisierung in der beruflichen und akademischen Bildung für personenbezogene Dienstleistungsberufe*. Bielefeld: wbv.

Hummel, M., et al. (2021). Qualifikations- und Berufsprojektion bis 2040 nach Bundesländern: Demografie und Strukturwandel prägen weiterhin die regionale Entwicklung der Ar-

beitsmärkte. (IAB-Kurzbericht, 01/2021), Nürnberg.

Jürgensen, K., Hoffmann, R. & Schildmann, C. (2017): Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission »Arbeit der Zukunft«, Bielefeld: transcript.

Klammer, U., Klenner, C. & Lillemeier, S. (2018): Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? WSI-Study 14/2018.

Koebe J., Samtleben, C., Schrenker, A. & Zucco, A. (2020): Systemrelevant, aber dennoch kaum anerkannt: Entlohnung unverzichtbarer Berufe in der Corona-Krise unterdurchschnittlich. DIW-aktuell 48/2020.

Ludwig, C., Öz, F., Evans, M. & Hecken, L. (2020): Mitbestimmte Digitalisierung in der Altenpflege? Erhebung betrieblicher Mitbestimmungspraktiken und künftiger Herausforderungen aus Perspektive betrieblicher Interessenvertretungen. Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. IAT discussion paper, no. 20/05.

Lutze, M., Trauzettel, F., Busch-Heizmann, A. & Bovenschulte, M. (2021): Potenziale einer

Pflege 4.0. Wie innovative Technologien Entlastung schaffen und die Arbeitszufriedenheit von Pflegefachpersonen in der Langzeitpflege verändert. Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung.

Meyer, R. (2019): Erosionen und Entgrenzungen – Herausforderungen der digitalen Transformation für Berufsbildung und Berufskonzept. In: Lange, J. & Wegner, G. (Hrsg.): Beruf 4.0. Eine Institution im digitalen Wandel. Baden-Baden: Nomos, S.105-124.

Schmidt, C. (2019): Integration von Geflüchteten in die Pflege: Erfahrungen aus der Praxis. Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. Forschung Aktuell, Nr. 05/2019.

Schroeder, W. (2017): Altenpflege zwischen Staatsorientierung, Markt und Selbstorganisation, in: WSI-Mitteilungen 3/2017, S. 189-196.

Schröer, L., Gießler, W., Bräutigam, C., Schmidt, C., Breuker, G., Scheda, W., Evans, M. & Hecken, L. (2021): Digitale Transformation und interaktive Arbeit im Krankenhaus: Kompetenz- und Technikentwicklung integriert gestalten. Das Instrument der „aufgaben- und prozessorientierten Kompetenz-

analyse“. In: Werkstattbericht zum Projekt DigiKIK gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Online-Publikation 12/2000.

Völz, S. & Evans, M. (2022): „Das war vorher völlig undenkbar“ - Homeoffice in der Kinder- und Jugendhilfe während der COVID19-Pandemie. Eine Status-Quo-Analyse. Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. IAT discussion paper, no. 22/01.

Völz, S. & Schnecke, J. H. (2021): Beruf und Pflege besser vereinbaren: individuelle und betriebliche Perspektiven als regionaler Gestaltungsansatz. in: Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik. Forschung Aktuell, Nr. 03/2021.