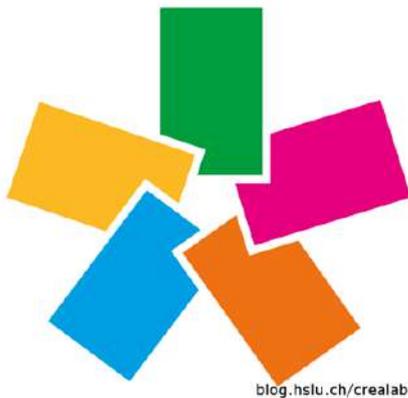


## **Arbeitsbericht IBR 003/2014**

ISSN 1662-162X

Luzern, 10. September 2014  
Seite 1/1

### **2nd CreaLab SummerSchool - LIVEtoWORK WORKtoLIVE Zukunftslabor CreaLab Working Papers – No. 1**



#### **Autor(en)**

Patricia Wolf  
Hochschule Luzern – Wirtschaft

Urs Gaudenz  
Hochschule Luzern – Technik & Architektur

Andrea Giger  
Hochschule Luzern – Technik & Architektur

#### **Kontakt**

Email: [patricia.wolf@hslu.ch](mailto:patricia.wolf@hslu.ch)  
Tel.-Nr.: +41 41 228 41 62

Email: [urs.gaudenz@hslu.ch](mailto:urs.gaudenz@hslu.ch)

Email: [andrea.giger@hslu.ch](mailto:andrea.giger@hslu.ch)

Die 2. CreaLab Summer School „LIVEtoWORK WORKtoLIVE“ (<http://blog.hslu.ch/livetoworkworktolive/>) wurde organisiert von Ramona Schneider (Hochschule Luzern, Departement Soziale Arbeit) und Urs Gaudenz (Hochschule Luzern, Technik & Architektur) gemeinsam mit einem studentischen Organisations-Komitee bestehend aus Sandra Islam, Julia Stübi, Lea Bugman, Manuel Lehmann, Ariana Gerber und Nicolas Zeller. Einen Kurzfilm mit einem Überblick gibt es hier: <https://www.youtube.com/watch?v=w6vYwdDGOH0>

# Inhaltsverzeichnis

---

EINLEITUNG ..... 2

LOCATION/ORT ..... 4

VERANSTALTUNGEN UND PROGRAMM ..... 6

METHODEN ..... 9

TEILNEHMENDE ..... 13

THEMEN/INHALTE ..... 16

ERLEBNISBERICHTE ..... 37

SPONSOREN UND PARTNER ..... 43

# Einleitung

Worum ging es eigentlich?



## **Einleitung - Neue Arbeit jetzt!**

Urs Gaudenz, Patricia Wolf und Ramona Schneider

Im Creative Living Lab (CreaLab, <http://blog.hslu.ch/crealab/>) der Hochschule Luzern erforschen, schaffen und fördern Mitglieder aller fünf Departemente der Hochschule Luzern die Bedingungen, Prozesse und Methoden zum Schöpfen von Neuem, von Innovation und Veränderung. Das CreaLab richtete 2013 seine zweite Summer School aus. Hier konnten sich die Teilnehmenden zum aktuellen Thema „LIVEtoWORK, WORKtoLIVE“, also dem Zusammenhang zwischen Leben und Arbeiten, austauschen.

Die nicht ganz konventionelle Veranstaltung fand in einem nicht ganz gewöhnlichen Gebäude für eine SummerSchool statt: Im Neubad Luzern, dem ehemaligen Hallenbad von Luzern. Das Gebäude stammt aus dem Jahre 1969 und diente der Bevölkerung über 40 Jahre zum Sport und Spass. Seit September 2012 ist das Hallenbad für Schwimmbetrieb geschlossen. Die Stadt hat das Gebäude für eine Zwischennutzung dem Verein Neubad übergeben. Mit viel Engagement von freiwilligen Helfern wurde das Gebäude, ganz im Sinne der neuen Arbeit, in einen Coworking-Raum mit Ateliers umgebaut. Das Neubad steht für eine „Kultur der Offenheit“ in der Stadt Luzern: Offenheit gegenüber verschiedenen Partnern, Nutzungen, Experimenten und neuen Ideen. Das Neubad bietet Raum, um zukunftsweisende Lösungen und alternative Handlungsoptionen für die Kultur- und Kreativwirtschaft auszuprobieren.

Das CreaLab hatte mit der SummerSchool die Möglichkeit, im Neubad bereits eine Woche noch vor der offiziellen Eröffnung eine Veranstaltung abzuhalten. Und was wäre ein passenderes Thema als das Thema der Arbeit selbst. Die globalisierte Welt und die Gesellschaft, in der wir leben, verändert sich. Wir sind zunehmend vernetzt, die individuelle Mobilität und Möglichkeiten sich zu betätigen steigen und das Wissen war noch nie so leicht zugänglich wie heute. Entsprechend befinden wir uns in einem Spannungsfeld von Tradition und zukünftigen Gesellschaftsentwicklungen. Wie gehen wir mit Vernetzung, flexiblen Arbeitsorten und Migration um? Wie vereinen wir Arbeit und Familie? Wie Nutzen wir moderner Technologie? Übernehmen Maschinen und Roboter unsere Arbeit? Macht Arbeit überhaupt noch Sinn? Diese und weitere spannende Fragen wurden während 3 Tagen gemeinsam angegangen, diskutiert und erarbeitet.

Dazu waren für den öffentlichen Teil Gäste aus Wissenschaft und Wirtschaft eingeladen, die sich schon länger Gedanken zu dem Thema gemacht haben. Die Studierenden von allen Departementen der Hochschule Luzern haben sich vorgängig zwei Tage bereits mit dem Thema befasst und einiges vorbereitet.

Die Veranstaltung im modernen Format des Un-Conferencings wurde gemeinsam gestaltet mit Raum für Spontanes und Kreatives. Jede und jeder sollte sich einbringen können, jeder Beitrag zählte. Gemeinsam gestalteten die Teilnehmenden so eine Lernkonferenz zum Austausch und Erleben neuer Arbeitsformen. Selbstbewusst, verbunden und sinnhaft. Dieser Bericht gibt einen Überblick über die Geschehnisse.

# Location/Ort

Wo – das Neubad?



## **Arbeiten im Neubad**

Ramona Schneider und Urs Gaudenz

Austragungsort der Konferenz ist das Neubad, das Zwischennutzungsprojekt des alten Luzerner Hallenbads. Anfang September 2013 eröffnet, steht das Neubad für eine «Kultur der Offenheit», wo Kulturschaffende, Industrie, Hochschulen und die Bevölkerung in den Dialog treten.

Das Neubad bietet Raum, um zukunftsweisende Lösungen und alternative Handlungsoptionen zu denken und schafft damit die passenden Rahmenbedingungen. Das grosszügige und vielfältige Raumangebot ermöglicht nicht nur ein nebeneinander, sondern auch ein miteinander verschiedener Akteure und bietet ein inspirierendes und kreatives Umfeld.

Das Konzept des Neubads basiert auf Ateliers für Kultur- und Kreativschaffende sowie dem Co-Working mit Büroarbeitsplätzen die den Austausch fördern.

Die grosse Schwimmhalle dient als Plattform für Veranstaltungen.

### Ziele des Projekts Neubad

- Neues entstehen, präsentieren und diskutieren lassen - Labor, Inkubator und Plattform
- Die Zentralschweiz und das Zentrum Luzern als Kultur-, Innovations- und Design-Standort positionieren
- Boden bereiten für eine nachhaltige Stadtentwicklung durch den aktiven Einbezug des Umfeldes und seiner Kräfte
- Synergien zu bestehenden Einrichtungen für Kunst, Kultur, Ausstellungen, Messen, StartUp-Firmen nutzen

# Veranstaltungen und Programm

**Was wurde gemacht?**

## Methode Unconferencing

-Urs Gaudenz-

Die Teilnehmer gestalten gemeinsam eine Agenda für eine lebendige Multi-Track-Konferenz. Den Teilnehmer werden einfache Richtlinien für die Gestaltung der Konferenz gegeben die sich dann selbstorganisiert und fließend entwickelt. Am Ende jeden Tages kommen alle zusammen und tragen das entstandene Zusammen.

- Leute aus verschiedenen Bereichen zusammenbringen
- Machtstrukturen vermeiden, Teilnehmer involvieren
- Integrieren der Perspektiven
- Vereinen, suchen nach Gemeinsamkeiten

### Vorgehen

- Impulse geben
- Vorbild sein
- Gegenseitigen Dialog fördern
- Verbindungen schaffen

### Unconferencing Impulse geben und Vorbild sein

- Teilnehmer gestalten die Konferenz -> Planungswand
- Freie Wahl der Methode(n) -> Methodenpool
- Kopf - Herz - Hand Aufgaben -> Werkstatt mit Material
- Kreativ -> Experimentieren
- Transdisziplinäre mit Praxisbezug -> Vor Ort gehen
- Gestaltung eines Open-Space -> Den Pool gemeinsam gestalten, Maps / Walls
- Einbezug der Gäste «auf gleicher Augenhöhe wie Studierende» Kontaktliste
- Wechselnde Raum- und / Zeitnutzung
- Snacks / Coffee / Gemeinsames Essen
- «Key Note» / «On Ramp» / «Speed Geeking» ?

**No passion, no issue.**

**Das Gesetz der zwei Füße** ist Ausdruck der **Freiheit** und **Selbstverantwortung**:

Der Teilnehmer bleibt nur so lange in einer Gruppe, wie er es für sinnvoll erachtet, also solange er etwas lernen und/oder beitragen kann.

1. *Wer auch immer kommt, es sind die richtigen Leute*
2. *Was auch immer geschieht, es ist das Einzige, was geschehen konnte*
3. *Es beginnt, wenn die Zeit reif ist – wichtig ist die Energie*
4. *Vorbei ist vorbei – Nicht vorbei ist Nicht-vorbei*

## **Rahmenbedingungen / Spielregeln**

- Probleme sind komplex und können nur im Team und interdisziplinär bearbeitet werden
- Aktuelles Wissen beschaffen
- Im hier und jetzt denken und handeln
- Aktiver Perspektivenwechseln
- Respekt
- Jede(r) bringt seine Kompetenzen und Fähigkeiten ein
- Jede(r) spricht für sich
- Jede(r) reflektiert sein Arbeits- und Sozialverhalten

**Vorbereitungsphase** in der sich die Studierenden in die Themen einarbeiten und einen Workshop dazu vorbereiten.

**Gastreferate** zu den Themen

## **Rahmenprogramm**

Aktionen:

- Bier brauen
- Gemeinsame Nachtessen
- Sieb drucken
- 3D Druck
- Video Box

## **MIM Projekt**

Personen mit Migrationshintergrund erzählen und präsentieren sich. Sie erstellen ein Kompetenzprofil für sich, um zu zeigen, woher sie kommen, was sie können, worin sie eine Bereicherung auf dem Arbeitsmarkt sind.

# Methoden

Welche wurden angewendet?



## **Methode - Domain Mapping / Value Network Mapping**

- Urs Gaudenz-

- This is a great tool for understanding how value flow– both tangible, (money & contracted deliverables) and intangible (informal information and gifts) – occurs in a system. It can be
- a powerful way to develop a shared map how a system works and created the basis of
- understanding how to evolve a system.

## **Methoden Workshops**

- Urs Gaudenz-

### **World-Cafe**

Im World-Cafe sollen Gespräche zwischen möglichst vielen Personen in einer entspannten Atmosphäre stattfinden. Ein World-Café dauert etwa zwei Stunden. Die Teilnehmenden sitzen im Raum verteilt an Tischen mit vier bis acht Personen. Die Tische sind mit weißen, beschreibbaren Papiertischdecken und Stiften bzw. Markern belegt. Unterschiedliche Fragen werden in aufeinander folgenden Gesprächsrunden von 20 Minuten an allen Tischen bearbeitet. Zwischen den Gesprächsrunden mischen sich die Gruppen neu. Ein Moderator bleibt bei jedem Tisch, begrüßen neue Gäste, resümieren kurz das vorhergehende Gespräch und bringen den Diskurs erneut in Gang

### **Speed geeking**

Speed geeking ist eine Möglichkeit um eine Reihe von Präsentationen oder Demos in kurzer Zeit zu zeigen. Dazu richten sich die Präsentatoren in einem Kreis im Raum ein. Die Zuhörer, im Idealfall ca. 6-7 pro Präsentation, begeben sich zu den Präsentatoren und hören sich Präsentation an und können Fragen stellen. Nach ca. 5 Minuten wechseln alle Zuhörergruppen zur jeweils nächsten Präsentation.

### **Impulsreferat**

Ein Impulsreferat ist ein Kurzreferat (5-10 Minuten) über einen Sachverhalt, das als Impuls für eine folgende Arbeitsphase gedacht ist. Dies bedeutet, dass zu jedem Impulsreferat eine Aufgabenstellung für eine folgende Aktivität zu formulieren ist.

### **Plenum mit Fachreferat**

Im klassischen Fachreferat wird in einer Vorbereitungsphase ein Thema aufbereiten, Informationen beschafft und ausgewertet. Beim Referieren vor dem Plenum sollten Sie das Thema in freier Rede präsentieren, die Zuhörer einbeziehen und mit geeignetem Medieneinsatz zur Veranschaulichung der Thematik beitragen.

### **Rededuell**

Das Rededuell ist ein freiwilliger Zweikampf mit Worten. Dabei vertreten zwei redegewandte Personen jeweils eine These und eine Antithese. Die Sprechzeit jedes Redners wird dabei gestoppt (z.B. mit einer Schachuhr). Ist die Sprechzeit von beiden Rednern abgelaufen bestimmt das Publikum einen Gewinner des Duells.

### **Debatte**

Eine Debatte ist ein Streitgespräch, das im Unterschied zur Diskussion formalen Regeln folgt und in der Regel zur inhaltlichen Vorbereitung einer Abstimmung dient. Die Teilnehmer, in der Regel als Teil einer Gruppe, legen ihren Standpunkt dar und hören sich die Argumente der anderen Gruppen an.

Ein Debattenleiter sorgt dafür, dass Teilnehmer in der Reihenfolge ihrer Meldung zu Wort kommen und die vereinbarte Redezeit eingehalten wird.

### **Panel**

Beim Panel oder auch Podiumsdiskussion kommen Fachleute oder Vertreter von Interessengruppen (Panel) zum Gespräch vor einer größeren Zuhörerschaft zusammen, um ihre Auffassungen darzustellen und zu vergleichen, und um gemeinsam einen Mehrwert zu erzeugen. Das Gespräch wird auf einer erhöhten Fläche wie einer Bühne (Podium) abgehalten, damit möglichst viele Zuhörer und Zuschauer der Diskussion folgen können. Die Podiumsteilnehmer sitzen meist nebeneinander, ihre Beiträge werden über Mikrofone verstärkt. Ein Moderator unterstützt die Teilnehmer in der Gesprächsrunde.

### **Roundtable**

Roundtable“ ist eine Methode, die sich für Gruppengespräche anbietet. An einem grossen runden Tisch sitzen insgesamt drei Referent/innen, die jeweils für ihr Thema einen kurzen Impuls geben dürfen. Im Anschluss sind je zehn Minuten Nachfragen und zehn Minuten Diskussion möglich. Dann folgen die zweite und dritte Referentin. Die Roundtable-Methode fördert es, sich kurz und knapp auf das Wesentliche zu beschränken und den Focus auf das Gespräch miteinander zu lenken. Ein Moderator/in Begrüssst die Teilnehmer, bittet diese sich kurz Vorzustellen und schaut darauf das keine zu langen Monologe oder Dialoge das gemeinsame Gespräch behindern.

### **Fishbowl**

Die Fishbowl lebt vom Wechsel zwischen Sich-Artikulieren und Zuhören. Die anwesenden Personen werden dabei in zwei Gruppen aufgeteilt, dem Innenkreis (Fische) und einer grösser zuhörende und beobachtende Gruppe im Aussenkreis (die Beobachter). Die Personen im Innenkreis erörtern ein Thema, diskutieren Fragen oder Ergebnisse einer vorangegangenen Arbeitsphase. Hat ein Teilnehmer im Innenkreis seine Interessen vertreten kann er den Kreis verlassen und mit einer Person aus dem Aussenkreis Platzwechseln.

### **Themenoasen**

Gestaltung des Raumes in verschiedenen Bereichen (Oasen) denen jeweils ein bestimmter thematischer Blickwinkel zugrunde liegt. Dabei werden gestalterische Mittel zur Simulation und Sensation eingesetzt. Die Themenoasen sind Diskussionsräume in denen Besucher freie zirkulieren können und die zur Reflektion und zum Dialog anregen. Der Kontrast kann gesteigert werden durch die Integration des Exotischen, Fremden und Fernen in der Nähe und dieses erfahrbar macht.

### **Workshop**

Workshops sind Veranstaltungen, bei denen sich kleinere Gruppen mit begrenzter Zeitdauer intensiv mit einem Thema auseinandersetzen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der gemeinsamen Arbeit an einem gemeinsamen Ziel. Der Moderation kommt deshalb eine äußerst wichtige Rolle für die Erreichung der Ziele eines Workshops zu. Während die teilnehmenden Personen für die inhaltlichen Beiträge zuständig sind, hat die moderierende Person die Verantwortung für den zeitlichen und strukturellen Ablauf sowie die Dokumentation der Ergebnisse.

### **Hand's On**

Das Arbeiten mit den Händen erlaubt einem den Kopf frei zu machen und sich körperlich zu Betätigen. Das Anpacken, Bearbeiten und selbst Gestalten von Dingen ist für viele Menschen befriedigend

und fördert die Kreativität. Der Prozess des mit den Händen Begreifen kann auch das Verstehen und Begreifen von Komplexen zusammenhängen fördern.

### **Exkursion**

Eine Exkursion ist ein Lehrausgang, ein Ausflug mit speziellen Besichtigungen, eine Wanderung oder eine Reise (Lehr- und Studienfahrt) unter bildender oder wissenschaftlicher Leitung und Zielsetzung. Typische Exkursionsziele sind beispielsweise: ein Naturpark, spezielle Labors oder innovativer Unternehmen, sowie Besuche von Ausstellungen, Museen und anderen Kulturveranstaltungen.

### **Public Intervention**

Eine öffentliche Intervention oder Public Intervention ist eine interdisziplinäre, kollektive Erforschung neuer Möglichkeiten, das öffentliche Interesse zu erwecken und die kulturelle Nutzung des öffentlichen Raumes zu fördern. Oft in Kombination mit Kunst oder Performance Elementen. Die Straße wird zur Leinwand und Galerie, zum Atelier, Labor und Club. Die Kunst kommt zum Publikum. Modifizierte Straßenschilder, Schaukeln an Bushaltestellen oder öffentliche Darbietungen fordern die Betrachter heraus, die Umwelt zu entdecken, sie auf neue Art wahrzunehmen und mit ihr zu interagieren.

Auf intelligente Art kommentieren und kritisieren diese Eingriffe.

### **Kugellager**

Bei der Methode «Kugellager» stellen sich die anwesenden Personen in zwei konzentrischen Kreisen auf, so dass sich jeweils zwei Personen im Innen- und Aussenkreis gegenüber stehen. Der Moderator gibt ein Thema oder eine Fragestellung vor, das dann von den jeweils gegenüberstehenden Personen kurz diskutiert wird. Nach Ablauf der vereinbarten Zeit (2-5 Minuten) rücken alle Teilnehmer des Aussenkreises im Uhrzeigersinn um eine Person weiter. Auf diese Weise entstehen neue Zweiergruppen, und ein neuer Gedankenaustausch kann beginnen.

### **Galerie**

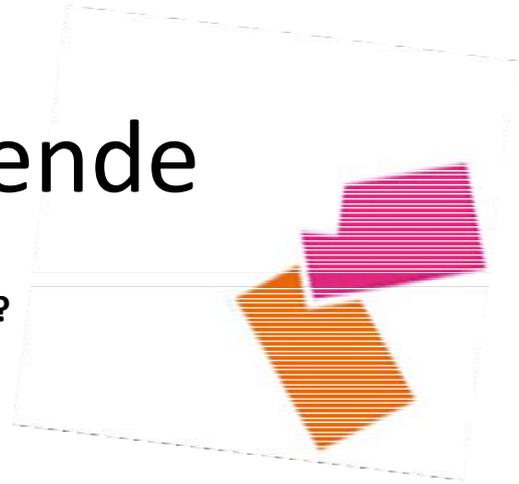
In einer Galerie werden z.B. mit Postern Inhalte vorstrukturierend dargestellt, an denen gearbeitet werden soll, oder Ergebnisse, die in einer vorangegangenen Arbeitsphase erarbeitet wurden, im Plenum allen Teilnehmern zugänglich gemacht. Die Poster oder andere Exponate, die den Teilnehmern der Reihe nach präsentiert und diskutiert werden, sollen die Inhalte bez. Ergebnisse großformatig und unter Verwendung von Gestaltungsmitteln aufbereitet werden.

### **Spectrogramm**

Um auf schnelle und intuitive Weise die Meinung einer großen Zahl von Personen zu erheben kann ein Personen-Spectrogramm inszeniert werden. Sie stellen dabei den im Raum befindlichen Personen eine Frage und bitten diese sich entsprechend ihrer Meinung zu positionieren. Wer eher zustimmt geht zum einen Ende des Raums, wer eher nicht zustimmt zum anderen Ende. Natürlich sind auch Zwischenpositionen erlaubt und so ergibt sich ein Abbild der Gruppenmeinung im Raum.

# Teilnehmende

Wer war dabei?



## **Kreative Köpfe**

Die CreaLab Summer School ist ein ISA-Modul der Hochschule Luzern und kann von internen Studierenden sowie externe Studierende, Unternehmer und Privatpersonen besucht werden. Die insgesamt 23 Studierenden bestanden aus einer Mischung der Bereiche Soziales, Wirtschaft, Design und Technik und sorgten für ein spannendes Gefüge.

## **Gäste – Profilierte Gastredner zum Thema Arbeit**

Nebst den Studierenden und Dozenten gab es 20 Redner aus verschiedenen Branchen, welche zum Thema Arbeit interessante Vorträge gehalten haben.

### **Katja Kullmann**

Kullmann studierte Soziologie, Politikwissenschaften und Amerikanistik in Frankfurt am Main. Sie schreibt Bücher, Essays, Erzählungen, Reportagen und Kolumnen, am liebsten über Gesellschaftspolitisches, über den Geschlechterzirkus und die wundersame Welt der Arbeit. Sie war sowohl Bestsellerautorin mit dem Buch »Generation Ally« wie auch Hartz-IV-Empfängerin was ihr Sicht auf das Thema Arbeit stark geprägt hat. Nach Aufhalten in London, Köln, Berlin und Zürich lebt und arbeitet Kullmann in Hamburg.

### **Frank Rieger**

Frank Rieger hat seit den 1990er Jahre in Deutschland verschiedene Startup-Unternehmen in den Bereichen Datensicherheit, Navigationsdienste und E-Reading gegründet und ist Geschäftsführer eines Unternehmens für Kommunikationssicherheit. Auch ist er einer der Sprecher des Chaos Computer Clubs (CCC). Essays zum Thema Arbeit : „*Arbeitsfrei. Eine Entdeckungsreise zu den Maschinen, die uns ersetzen*“ „Effizienzwahn – Zur Konkurrenz von Mensch und Maschine im digitalen Kapitalismus“

### **Petra Fastermann**

Petra Fastermann gründete 2010 in Düsseldorf die Firma FASTERPOLY GmbH. Die FASTERPOLY GmbH bietet zum einen 3D-Druck als Dienstleistung an und vertreibt zum anderen selbst entwickelte Produkte unter der Marke FASTERPOLY. Im November 2011 wurde Petra Fastermann für ihr Start-up-Unternehmen mit dem Unternehmerinnenbrief NRW ausgezeichnet. Im Juli 2012 veröffentlichte sie im Springer-Verlag das Fachbuch „3D-Druck/Rapid Prototyping: Eine Zukunftstechnologie – kompakt erklärt“.

### **Daniel Straub**

Daniel Straub ist Psychologe, Betriebsökonom und Projektleiter. Zusammen mit Christian Müller hat er 2009 die „Agentur[zum]Grundeinkommen“ in Zürich begründet. Er setzt sich mit Herz und Verstand für die Einführung des bedingungslosen Grundeinkommens in der Schweiz ein und leitet das Projekt Volksinitiative. Er ist Mitautor des Buchs „Die Befreiung der Schweiz.“ über das bedingungslose Grundeinkommen.

### **Johann Weichbrodt**

Dr. Johann Weichbrodt studierte Psychologie an der Universität Göttingen (DE) und promovierte anschliessend Arbeits- und Organisationspsychologie an der ETH Zürich zum Thema Sicherheitsvorschriften und Sicherheitsmanagement.

Seit mehreren Jahren ist er Lehrbeauftragter für qualitative Forschungsmethoden und seit September 2012 freier wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Hochschule für Angewandte Psychologie. Zu

seinen Forschungsinteressen zählen Home Office und flexible Arbeitsformen, insbesondere die Veränderungsprozesse bei Mitarbeitenden und in der Führung und Unternehmenskultur, welche diese neuen Formen der Arbeit mit sich bringen.

### **Eduard Hauser**

- lic.oec.HSG und PhD of Business Administration – Wirtschaftssoziologe
  - Assistent Personalleitung Schweiz. Rückversicherung
  - Projektleiter Gottlieb Duttweiler Institut
  - Geschäftsleitung Hürlimann Gruppe; Leitung zentrale Dienste und strategische Projekte
  - Unternehmer mit eigener Firma; Beratung mit Kernkompetenz Innovation, Strategie, Kultur und Prozessmanagement sowie Projektmanagement
  - Gründung [www.p-soft.ch](http://www.p-soft.ch)
  - Gründung [www.entwicklungschweiz.ch](http://www.entwicklungschweiz.ch) und [www.swiss-aerospace-cluster.ch](http://www.swiss-aerospace-cluster.ch)
  - Vorstand [www.idee-suisse.ch](http://www.idee-suisse.ch)
  - Dozent an der Hochschule Luzern
- Autor und Herausgeber verschiedener Sachbücher, z.B Clustermanagement, Innovationsmanagement, Unternehmenskultur,etc.
- Mentor der Künstlerin [www.susanne-hauser.com](http://www.susanne-hauser.com)

### **Leander Bindewald**

Leander Bindewald ist Diplom Neurobiologe, M.A. Philosophie und Wirtschaft. Seit 2009 beschäftigt er sich intensiv mit Komplementärwährungen. Als selbständiger Prozessbegleiter und Berater war er in vielen Länder Europas, sowie in Nord und Südamerika tätig und war Mitorganisator des ersten Fairventure Kongresses im Juni 2012 in Leipzig. Seit Juli 2012 arbeitet er für die New Economics Foundation in London an dem EU Kollaboration Projekt: Community Currencies in Action.

### **Patricia Wolf**

Patricia Wolf hat Betriebswirtschaftslehre an der TU Chemnitz studiert. Anschliessend hat sie an einem Projekt zur Einführung von Erfahrungsgruppen in den Mercedes-Benz Pkw- Entwicklung gearbeitet und gleichzeitig den Doktorat an der Universität Witten-Herdecke ausgeführt. (2003)  
2002-2005 hat sie die Leitung von angewandten Forschungsprojekten am Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation übernommen. Seit September 2005 arbeitet sie als Projektleiterin und Dozentin im Competence Center „General Management“ am Institut für Betriebs- und Regionalökonomie IBR der Hochschule Luzern. Seit 2007 ist sie Professorin für Innovationsmanagement und Forschungs Koordinatorin des IBR. Seit 2011 leitet sie das Zukunftslabor „Creative Living Lab“ an der Hochschule Luzern. Im Februar 2012 absolviert sie die Habilitation im Bereich "Organizational Management and Change"; seitdem ist sie Privatdozentin am Departement Management, Technologies, and Economics der ETH Zürich.

# Themen/Inhalte

**Worüber wurde gesprochen?**



## **Sechs motivierende Themengebiete zum Anpacken**

Ramona Schneider und Urs Gaudenz

### **Hurra, die Griechen kommen!**

Arbeitslosigkeit und Migration | Europäischer Frühling | Krise und Chance für Europa

### **Frei, kreativ und trotzdem prekär!**

Selbstverwirklichung bis zur Selbstaufgabe | Selbstständigkeit/Ich-AG | Sinn der Arbeit | Liebe zur Arbeit | Motivation zur Arbeit | Kreativwirtschaft | Kreatives Prekariat

### **Ich will mehr!**

Arbeit und Lohn | Gerechter Lohn | Kein Lohn | Konsumgesellschaft und Alternativen dazu | Philosophie der Arbeit | Andere Entlohnungssysteme | Nachhaltigkeit (ökonomisch, ökologisch und sozial)

### **Wir arbeiten immer und überall!**

Verhältnis von Mensch und Maschine | Ethische Überlegung zum vermehrten Einsatz von Maschinen | Work-Life Balance | Balance oder Integration? | Verbindung Familie und Job | Arbeiten zum Überleben | Flexibles Arbeiten | Home Office | Erwartungen Arbeitgeber/Arbeitnehmer | Vollzeit/Teilzeit/Freelancing

### **Früher war, morgen wird, alles besser!**

Wie sieht Arbeit in Zukunft aus? | Wie sah Arbeit in der Vergangenheit aus? | Was hat sich verändert, was könnte sich verändern | War früher alles besser? | Was nehmen wir von gestern für morgen mit?

### **Mach's dir selbst!**

Selbstversorgung | Resilienz | Collaborative-Consumption | 3D-Drucker | Makers

## Was ist der "gerechte Lohn" für Arbeit?

-Eduard Hauser-

Der Ruf nach gerechter Entlohnung ist aktuell. Diese Forderung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ist berechtigt. Der Beitrag zeigt auf, worum es geht, wie eine gerechte Entlohnung erreicht werden kann und wie es in der Praxis gemacht wird.

### *Warum ist die Gerechtigkeit der Entlohnung ein Thema?*

Viele MitarbeiterInnen erleben in ihrem beruflichen Alltag subjektive Ungerechtigkeit bei der Entlohnung. Die verschiedenen Firmenkulturen gehen mit dem Thema sehr verschieden um. Es kann beobachtet werden, dass in Firmen seit vielen Jahren bei Löhnen für gleiche Arbeit grosse Unterschiede bestehen. Oft sind es persönliche Momente, die bei den Lohnzahlungen eine grosse Rolle spielen. Häufig fehlen aber auch geeignete Personalführungssysteme. Die Personalabteilungen können nach wie vor zu wenig bei strategischen Entscheidungen mitwirken. Die variablen Lohnanteile sind vielerorts sehr stark ausgeprägt. Dies führt zu grossen Lohnunterschieden. Es wird auch davon ausgegangen, dass zwischen hohem Lohn und guter Leistung ein starker Zusammenhang besteht. Leider gibt es dafür keine empirischen Belege. Branchenvergleiche bei den Löhnen hinken häufig, weil "Birnen mit Äpfeln" verglichen werden. Schliesslich spielt bei der Gestaltung von Leistungslöhnen auch die Annahme mit, dass Menschen über Geld zu höherer Leistung motiviert werden können.

### *Gerechtigkeit hat verschiedene Fazetten*

Die Anforderungsgerechtigkeit zu erwirken setzt voraus, dass es in der Firma eine Abbildung aller Funktionen gibt, welche die unterschiedlichen Herausforderungen aller Funktionen abbildet. Im Idealfall sind die Herausforderungen aus der Firmenstrategie abgeleitet. Wenn flexibel gearbeitet werden muss, damit die Kundenerwartungen schnell befriedigt werden können, dann ist die Arbeitseinsatz-, die Arbeitsort- und die Weiterbildungsflexibilität eine Herausforderung, die analytisch dargestellt und für jede Funktion in einem Punktwert ausgedrückt wird. Weitere Merkmale können sein; die geforderte, formale Ausbildung – der Verantwortlichkeitsumfang (Resultat- und Handlungsverantwortung) - die Unterstützung für die Erfüllung der Aufgabe, etc. Die Leistungsgerechtigkeit geht davon aus, dass gleiche Leistungen gleich beurteilt werden. Dies setzt voraus, dass für jede Funktion die Erwartungen an diese und die Standards für die Funktion formuliert sind. Die Erwartungen und Standards richten sich aus auf 100% Qualität im Bezug auf erfüllte Kundenerwartungen, das Einhalten von Vorgaben und die Produktegebrauchsfähigkeit. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, dann kann die Subjektivität der Beurteilung stark eingegrenzt werden. Es bietet sich dafür auch die Möglichkeit an, für die Beurteilung der Erfüllung der Erwartungen die Stakeholders einer Funktion einzubeziehen. Die Marktgerechtigkeit setzt voraus, dass die bezahlten Löhne mit Löhnen in der Branche, bei den Lieferanten und Kunden verglichen werden. Bei den Marktlöhnen ist sehr wichtig zu wissen, was verglichen wird. Die Bruttolöhne bieten sich an, weil bei den Firmen die Abzüge sehr unterschiedlich sein können. Es muss auch immer klar deklariert sein, ob bei den verglichenen Löhnen der bezahlte Bonus dabei ist oder nicht. Die Vergleiche sind einfacher darzustellen, wenn im Hintergrund der Vergleiche analytisch erhobene Anforderungsstrukturen stehen. Die soziale Gerechtigkeit bezieht sich auf Aspekte wie Frauen- und Männerlöhne, den Stellenwert der Betriebszugehörigkeit und der damit verbundenen Erfahrung, des Lebensalters und des Verhältnisses zwischen den tiefsten und höchsten Löhnen in der Firma.

Der Mindestlohn von CHF 4 000.-- kann eine Leitlinie für die Gestaltung der Löhne sein. Dabei ist die Stellenbewertung zu berücksichtigen. Dies würde bedeuten, dass die analytische Punktvergabe einen

Mindestlohn garantiert. Funktionen mit weniger Punkten müssten überprüft werden, weil eine solche Stelle zu geringe Anforderungen beinhaltet. Zur Erwirkung und Erfüllung dieser Gerechtigkeitsaspekte braucht es Führungsinstrumente. Ein klar aufgebautes Lohnsystem, Einschätzung der Anforderungen an die Funktionen, formulierte Stellenerwartungen und Standards, die Balanced Scorecard oder das Führungsprinzip "Management by Objectives" gehören dazu. Mit dem Einsatz dieser Instrumente wird die Vergleichbarkeit von Löhnen erreicht, was wiederum eine Voraussetzung für gerechtere Löhne darstellt. Es muss auch klar gestellt sein, welche Funktionen Bonus berechtigt sind, weil sie zur Umsetzung der Firmenstrategie beitragen und wie die Mitarbeiterbeteiligung am Erfolg auf allen Ebenen umgesetzt wird.

#### *Umsetzung des gerechten Lohns*

Firmen scheuen sich systematische Lohnsysteme umzusetzen, weil sie die Transparenz fürchten. Diese ist allerdings eine notwendige Voraussetzung dafür, dass gerechte Lohnfindung stattfinden kann. Gleiche Löhne für Frauen und Männer können erreicht werden, wenn die Funktionen analytisch bewertet sind und die Subjektivität der Leistungsbewertung stark eingegrenzt wird. Es empfiehlt sich ein integratives Führungssystem. Das bedeutet, dass die Strategie der Firma die Gewichtung der Anforderungsmerkmale beeinflusst. Die analytische Stellenbewertung ist für gleiche Funktionen gleich. Die Struktur der Stellenbewertung beeinflusst die Gewichtung der Leistungsbeurteilungsmerkmale. Die Einschätzung der Leistung basiert auf klaren Standards und Stellenerwartungen. 100% Qualität ist die Forderung. Wenn die Erwartungen nicht erfüllt sind, besteht ein Weiterbildungsbedarf. Bei mehr als erfüllten Erwartungen muss eine Aufgabenerweiterung in Aussicht gestellt werden. Die Leistungsbewertung wird als individueller Leistungsanteil sichtbar und führt zu systematisch geplanten Förderungsmaßnahmen. Der Systemlohn auf der Basis der Funktionsbewertung, mit dem individuellen Leistungsanteil und dem Erfahrungswert führt zum Soll-Lohn. Der System- oder Basislohn pro Funktion sollte nicht mehr als +/- 20% vom Ist-Lohn abweichen. Dies ist der erste Schritt zur Erzielung von Lohngerechtigkeit. Der Soll-Lohn wird mit dem Ist-Lohn verglichen. Die künftig zur Verfügung stehende Lohnsumme ist Basis für die Verteilung der Gelder. Personen, bei welchen der Ist-Lohn grösser ist als der Soll-Lohn bleiben in der Lohnentwicklung stehen. Sie erhalten Förderungsmaßnahmen. Im umgekehrten Fall gibt es Lohnerhöhung, abgeleitet aus der Leistungsbewertung. Die künftige Lohnsumme wird nicht überschritten. Ziel ist, dass nach 5 Jahren 95% aller Mitarbeiter zwischen Soll- und Ist-Lohn eine maximale Abweichung von 5% haben. Dann ist so etwas wie "Lohngerechtigkeit" entstanden. Boni sind mit der Erfüllung strategischer Ziele und mit dem erreichten Gewinn verbunden. Strategische Ziele sind primär quantitativ. Die hinführenden Standards und Stellenerwartungen sind primär qualitativ, können aber auch gemessen werden. Bei nicht erreichten Zielen und bei einem Verlust werden keine Boni und keine Gewinnbeteiligungen ausbezahlt. Die Mitarbeiterpartizipation steht in Verbindung mit dem Bonuskonzept und ist an den Gewinn der Firma gebunden.

#### *Zusammenfassung und Empfehlungen*

Gerechte Löhne können erzielt werden. Die Voraussetzung ist die Transparenz des Prozesses und der Ist-Situation. Es braucht einen anspruchsvollen Entwicklungsprozess zur Erzielung der Lohngerechtigkeit. Der Entwicklungsprozess ist mit der Einführung eines integralen Personalführungssystems verbunden. Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten müssen schnell beseitigt werden. Die künftige Lohnsumme darf weder mit Boni noch mit individuellen Leistungslohnanteilen überschritten werden.

## Die Agentur-Leute und ich

-Katja Kullmann-

Wie soll es schon riechen auf einem solchen Flur, wie soll es schon aussehen? Das kann man sich inzwischen sehr gut vorstellen. So, wie es in den Stern- und Focus-Reportagen fotografiert ist, genau so ist es. Als ich der zuständigen Sachbearbeiterin gegenüber sass, mit einem Gefühl, das zwischen Vorstellungsgespräch und Arztbesuch changierte, kam mir die Szene merkwürdig vertraut vor: Sie war der Staat, ich ein Fall.

Umständlich holte ich aus, um meine Lage zu schildern, schnell unterbrach sie mich, höflich, aber bestimmt. Ich solle doch einfach mal meine Unterlagen herzeigen. Etwas in mir hatte gehofft, dass die Frau bei meinem Eintritt ins Behördenzimmer laut loslachen würde: »Was wollen Sie denn hier? Haha, das ist ja lustig, dass jemand wie Sie zu jemandem wie mir kommt! Liebe Frau Kullmann, so sehen sie doch ein, dass Sie sich verlaufen haben! Nun gehen Sie mal schön wieder heim und tun Sie, was Sie sonst immer tun. Und hören Sie auf, so blöde Witze zu machen.« Stattdessen untersuchte Sie, augenscheinlich unbeeindruckt, meinen Vermögensstand, checkte meine Kontoauszüge der vergangenen sechs Monate, stellte einige formale Fragen, erklärte mir, welche Papiere ich nachzureichen hatte und auch, dass ich schon viel früher hätte kommen können, zu einem Zeitpunkt, da mein Rest-Ersparnis, an das ich vorerst nicht herankam, noch mehr gewesen wäre. Dann sagte sie, warum auch immer, dass ich mich nicht schämen müsse. Das hätte sie nicht tun sollen. Ganz gegen meine Erwartung schossen mir da Tränen in die Augen. Ich hatte immer gedacht, Scham beträfe mich nicht. Jetzt heulte ich vor einer Fremden. Die Fremde reichte mir eine Papiertaschentuch-Box, die griffbereit auf ihrem Schreibtisch stand. »Sogar richtige, echte Schauspieler zählen zu unseren Kunden«, versuchte sie mich zu beruhigen. Einer sei schon im Tatort aufgetreten. Das wiederum war beinahe lustig. Ein Teil in mir – der besserwischerisch belebte Teil, der zwangsironische Scherzkeks mit seinem Summa cum laude- Komplex – begann unmittelbar, einen Songtext daraus zu stricken, ein Lied über den Tatort-Kommissar auf Hartz IV. Der andere Teil jedoch, den ich gerade erst kennenlernte (beziehungsweise wiederentdeckte), hatte ein riesiges Bedürfnis, sich zu erklären oder besser: sich zu entschuldigen. Dass ich eigentlich jemand sei, der sich stets geschickt und unversehrt durchzuschlängeln wüsste, hätte ich ihr gern gesagt. So schnell, so leicht und schlau sei ich, dass kein »System« und keine »Verhältnisse« mich jemals dauerhaft in die Knie zwängen. Es handele sich bei meiner Person um einen rasend erfindungsreichen Trafo, einen Atomkern von Mensch, ein Kraftwerk der Regenerationsfähigkeit. Doch blieb ich stumm. Ich ahnte, dass sie schon genügend solcher Geschichten gehört hatte. Sie begann, mehrere graue Formulare auszudrucken, und reichte mir als Erstes ein fast leeres Blatt, mein Name stand darauf und ein langer Zahlencode. Dies sei meine BG-Nummer, ich möge das Papier gut aufbewahren, »betrachten Sie das als Ihre persönliche Kundennummer.« Wofür das »BG« stehe, fragte ich, und sie erklärte, das sei die Abkürzung für »Bedarfsgemeinschaft«. Da dachte ich kurz, es läge ein Missverständnis vor. »Ich bin aber Single.« Sie lächelte nachsichtig. Im gesetzlichen Sinne handele sich alles um eine Bedarfsgemeinschaft, was sich hinter einer Wohnungstür abspiele, ob da nun vier Personen wohnten oder nur eine. Das Wort »Bedarfsgemeinschaft« hatte in meinen Speichern sofort Fernsbilder von einem einsamen Paar Herrenschuhe in einer ansonsten weiblich dekorierten 1,5-Zimmer-Wohnung abgerufen: Scheinehe – Sozialbetrug – vier Kinder, die siebzig Mal in der Minute »Ficken!« brüllen, von neun verschiedenen Vätern – doppelt abkassiert – und nebenbei auch noch auf den Strich gegangen. Wie entlarvend. Auch in mir sass die Sozialschmarotzer-Propaganda fest. Von nun an würde das Amt, das inzwischen Agentur hieß, wie ich immer wieder vergaß, vorerst meine Miete und meine Krankenversicherung übernehmen, außerdem stünden mir die berühmten 359 Euro monatlich zum Leben zur Verfügung. Ich war erstaunt,

dass alles so schnell ging, und spürte eine Art von Erleichterung, die mir bis dahin unbekannt gewesen war. Eine trockene, erdnahe Dankbarkeit. Andererseits verwies das, was da gerade passierte, auf das Gegenteil all dessen, was ich bis dahin als mein Selbst begriffen hatte, auf einen gewaltigen, beängstigenden Irrtum. Wir vereinbarten mehrere Folgetermine, Beratungsgespräche, Formularfristen. »Fürs Erste« könne ich in meiner Wohnung wohnen bleiben, sagte die Frau, ohne diese Zeitangabe näher zu erläutern. Zügig hatten wir zudem eine sogenannte Wiedereingliederungsvereinbarung abzuschließen. Diese Begrifflichkeit schnitt sich ganz schön scharfkantig in meine Ohren. Eine Vereinbarung zur »Wiedereingliederung«: Das hieß, dass ich vorläufig ausgegliedert war. Ausgegliedert aber aus was? Aus der Arbeitswelt? Der Gesellschaft? Aus dem Abendland, der Realität? Mit meiner Unterschrift unter besagte Vereinbarung würde ich erklären, mich engagiert darum zu bemühen, baldmöglichst wieder ohne staatliche Hilfe auszukommen, erfuhr ich. Dies wiederum entsprach den Tatsachen, auch wie ich sie sah. Baldmöglichst wieder ohne staatliche Hilfe auskommen: Das wollte ich wirklich. »Ich danke ihnen«, sagte ich zum Abschied und hielt ihr meine rechte Hand hin, doch die Frau deutete hinter sich an die Wand, auf ein Informationsschild im DIN-A4-Format, darauf stand etwas Ähnliches wie: »Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass wir aus hygienischen Gründen vom Händeschütteln absehen.« Ich nickte und sagte: »Ich werde nicht lange hier sein, ganz bestimmt nicht.« Sie lächelte, auf eine Art, die weise wirkte, und antwortete fest: »Auf Wiedersehen.« Der Vormittag war fortgeschritten, als ich durchs Agentur Treppenhaus vier Stockwerke nach unten lief, es war jetzt vielleicht halb zehn und roch nach Ammoniak, ich brauchte eine Zigarette. Das Gebäude hatte sich gefüllt, auf den Fluren lehnten Menschen an den Wänden, andere liefen hin und her, die meisten mit einem Mobiltelefon am Ohr, wieder andere saßen auf fest installierten Plastischalen und wippten ungeduldig mit den Knien. Unten, in der Eingangshalle, kam man kaum durch. An die 120 Menschen standen vor den Anmeldeschaltern Schlange, dunkelblau gekleidete Security-Männer mit Headsets winkten diejenigen, die raus wollten, an den Rand der Menge. Die Agentur an der Grenze von Schöneberg nach Kreuzberg war sicherlich eine der bestbesuchten des Landes. Auch draußen war es voll, auf den Stufen und auf der abgetretenen Grünfläche. Beinahe wirkte es wie eine Schulpause. Ich stellte mich neben einen Busch, um mir in dessen Windschatten eine anzustecken. Sofort fragte ein junger Mann, ob er auch eine haben könne, ich sagte »klar« und hielt ihm die Schachtel hin. Ein zweiter kam, ich sagte, warum auch immer: »Nehmen Sie zwei, eine für Ihre Frau.« Er antwortete: »Kann ich drei haben, für meinen Kumpel noch?« Und ich sagte: »Sicher, hier!« Die pinkfarbenen Agentur-Cindys und ich – unsere Welten hatten völlig andere Bezugsorte, und man sah es uns auch sofort an: dass wir uns – »unter normalen Umständen« – nur selten begegneten, als Fahrgäste der U-Bahn, als Passanten an einer Fußgängerampel, als Einkäuferinnen in einem Ein-Euro-Shop vielleicht. Wobei ich den Ein-Euro-Shop tendenziell aus kulturanthropologischem Interesse und einem ironischen Impuls heraus betreten hätte, die anderen wohl, um dort ernsthaft ein paar Dinge zu besorgen. Und während ich nun gleich in meinen Dreizimmerpalast, nur einen Katzensprung von der berühmten Paris Bar, vom Hotel Kempinski und vom Prominenten-Haarsalon des Udo Walz entfernt, heimkehrte, würden sie, so sah es wohl aus, woanders hinfahren. Während ich jederzeit als Nachhilfelehrerin, Übersetzerin von Gebrauchsanweisungen oder Honorar-Demografin weitermachen konnte, unter falschem Namen schwülstige Vampir-Sex-Stories, »Warum Frauen nicht gern kochen und Männer auf dem Rücken Pickel haben«-Ratgeber oder eben doch PR-Texte verfassen konnte – ich hätte es wenigstens einmal versuchen können –, gab es wohl tatsächlich nicht so sehr viele Möglichkeiten mit einem abgebrochenen Hauptschulabschluss. Ich hatte alle Möglichkeiten dieser royalblauen Welt. Was ich anzupassen– oder gegebenenfalls zu verteidigen hatte –, war zunächst einmal nur meine Bequemlichkeit, einige lieb gewonnene Gewohnheiten. Und eben einen gewissen »Stand«: Ich wollte versuchen, meinen Beruf zu behalten. Ich wollte nicht alles aufgeben,

was ich über die Jahre aufgebaut hatte, eine Mischung aus Ruf, Routine und Know-how. Das ist sehr eindeutig etwas sehr anderes, als nichts zu verteidigen zu haben. Ich konnte die Leute auf der Wiese beobachten, aber es kam mir so vor – ich bin mir nicht sicher –, als könnten sie es umgekehrt nicht. Es gab keinen Grund, anzunehmen, wir befänden uns nun auf Augenhöhe. Es war nicht so, dass wir uns jetzt irrsinnig viel zu erzählen hatten. Auch diese Wiese war kein Zuhause. Weder gehörte ich in mein Schloss Charlottenburg noch hierher. Die Agentur-Leute und ich, wir hatten vorläufig einheitlich 89 Euro wöchentlich zum Lebensunterhalt zur Verfügung. Mit dem Unterschied, dass ich diesen Status, wenn ich mich nicht ganz ungeschickt anstellte, nicht nur würde verstecken und irgendwie überwinden, ich würde mich sogar darüber lustig machen können – erst recht über mich selbst. Und ebendies schien mir in jenem Augenblick – und scheint mir seither – das Entscheidende zu sein: Genau in dem Moment, in dem ich »unten« angekommen war, empfand ich mich zum ersten Mal seit langer Zeit wieder als unendlich reich.

## Entwicklungsprozesse bei Individuen und Unternehmen im Kontext von flexiblen Arbeitsformen

-Johann Weichbrodt-

In den letzten zwei bis drei Jahrzehnten konnten wir in der westlichen Welt eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeit beobachten und es ist anzunehmen, dass dieser Trend auch in den nächsten Jahrzehnten eine Rolle spielen wird. Unter flexibler Arbeit verstehe ich in diesem Paper vor allem geographische (z.B. Home Office, „Third Places“, Shared Desk Lösungen) und zeitliche (Wegfall von festen Arbeits- und Pausenzeiten, Vertrauensarbeitszeit) Flexibilität – wobei ähnliches wohl auch für flexible Anstellungsformen (Honorarbasis, befristete Anstellungen) gilt. Mehr geographische und zeitliche Flexibilität in Anstellungsverhältnissen ist, sowohl aus Sicht der Angestellten als auch aus Unternehmenssicht, zunächst einmal zu begrüßen, da in der Anpassung des „wo“ und „wann“ der Arbeit an die eigenen Bedürfnisse ein Potenzial steckt für mehr Produktivität (primär Unternehmenssicht) und Zufriedenheit (primär Mitarbeitersicht). Allerdings ist auch hinlänglich bekannt, welche Fallstricke in diesen neuen Arbeitsformen lauern: z.B. kann der Wegfall der Grenzen zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit bei steigenden Leistungsanforderungen letztlich die „Ausbeutung“ der Mitarbeitenden bedeuten (durch das Unternehmen aber auch durch sie selbst), mit den bekannten Folgen wie u.a. Überarbeitung, Stress und Burnout. Ausserdem kann das Sozial und Familienleben in Mitleidenschaft gezogen werden. Wenn man also positives wie negatives Potenzial der neuen Arbeitsformen gegenüber stellt, ergibt sich die Frage, wie man das positive Potenzial (mehr Produktivität und mehr Zufriedenheit) ausschöpfen kann und negative Folgen (Überlastung, Burnout) vermeiden kann. Meine zentrale Frage ist daher: Welche Entwicklungen sind auf Ebene Individuum und Vorgesetzte/Unternehmen nötig, um eben dies zu erreichen – so dass aus den neuen Arbeitsformen ein Erfolgsmodell (win-win) wird? Auf Ebene Individuum lassen sich folgende Thesen über die nötige Entwicklung aufstellen: Unter flexibilisierten Bedingungen wird Arbeit etwas mehr eine „Privatsache“: wann, wo und unter welchen Bedingungen ich meine Aufgaben erledige ist mir überlassen, Hauptsache die Ergebnisse stimmen. Wir haben es also mit einer Zunahme von Autonomie sowie einer Vermischung von Arbeit und Privatleben zu tun. Damit beide Aspekte wirklich zu mehr Produktivität und Zufriedenheit führen, braucht es mehr Eigenverantwortung, Selbstdisziplin und Selbstorganisationstalent – und zwar bezogen auf Leistungserbringung (Ziele und Pläne machen und auch einhalten) und bezogen auf Freizeit und Ausgleich (Pausen nicht vergessen, wirklich Feierabend machen, Arbeit „abstellen“ können). Auf den Punkt gebracht: Als Angestellte/r bedeutet die Flexibilisierung, dass man einerseits etwas mehr seine eigene Chefin, sein eigener Chef wird, andererseits muss man aber auch seine eigene Gewerkschaft sein. Herausfinden, wie man beide Anforderungen unter einen Hut bringen kann und welcher Arbeitsstil (z.B. welche Tageszeiten und welche Orte für welche Tätigkeiten) zu einem passt ist ein kontinuierlicher Lernprozess, der ein gewisses Mass an Experimentierfreude und Selbstreflexion erfordert. Auf Ebene Vorgesetzte/Unternehmen liegen meiner Ansicht nach die nötigen Veränderungen im Führungsverständnis und in der Kultur (auf andere notwendige Aspekte wie technische Ausstattung und Infrastruktur gehe ich hier nicht ein). Zeitliche und örtliche Flexibilität der Mitarbeitenden erfordert ein Führungsverständnis basierend auf Zielvereinbarungen und Vertrauen. Management by Objectives ist wahrscheinlich der einzig passende Führungsstil. Vorgesetzte müssen Kontrolle (im Sinne von Überwachung) aufgeben und es ihren Mitarbeitenden selbst überlassen, wie, wann und wo sie ihre Arbeit erledigen („Privatsache“). Dafür müssen die Ziele klarer vermittelt, ausgehandelt und auch überprüft werden. Die Unternehmenskultur muss sich entwickeln in Richtung Zweckrationalität und Zielorientiertheit (weg von starren Konventionen und „Präsentismus“). Flexibilität bedeutet nicht das komplette Fehlen von Struktur: Anstelle der „alten“

starrten Strukturen (feste Orte und Zeiten) müssen flexiblere Vereinbarungen treten (wie z.B. vereinbarte Zeiten der Erreichbarkeit oder bestimmte Tage, an denen alle im Büro anwesend sind). Ein solches Führungsverständnis heisst aber, dass Ziele und neue Vereinbarungen eben wirklich vereinbart werden und nicht einfach wieder top-down vorgegeben werden. Das bedeutet, dass Vorgesetzte Mitarbeitenden auf Augenhöhe begegnen müssen und z.B. deren Einschätzungen zum Aufgabenpensum hören (wollen) und ernst nehmen (wie viel Arbeit in welcher Zeit erledigt werden kann, muss ausgehandelt und nicht vorgegeben werden). Missbrauch der nach wie vor bestehenden Machtposition führt dann zu den bekannten Problem wie Überlastung, Burnout, oder auch „Dienst nach Vorschrift“ und innere Kündigung. Die nötige Entwicklung auf Unternehmensseite ist also eine, die nur im Austausch mit den Mitarbeitenden stattfinden kann. Gleichzeitig laufen auch die Lernprozesse bei den Mitarbeitenden ja nicht isoliert vom Unternehmen ab. Wie, wann und wo ich meine Arbeit verrichte, ist mir letztlich doch nicht 100%ig frei gestellt, weil ich ja hierzu Absprachen treffen muss mit Teamkolleginnen und -kollegen und Vorgesetzten. Bedingungen, unter denen ich für mich alleine vielleicht am besten arbeiten kann, stehen eventuell in Konflikt mit Anforderungen seitens des Unternehmens. Flexible Strukturen und Absprachen, welche für alle Seiten passen, entstehen also nicht aus heiterem Himmel, sondern auf Grund von (Mikro-)Konflikten und Interessensgegensätzen, welche dann im Idealfall ausgehandelt und zu einer für allen tragbaren und produktiven Lösung entwickelt werden.

Fazit: Wir haben es also mit einer Verschränkung von Lernprozessen auf Seiten der Mitarbeitenden und auf Seiten des Unternehmens (bzw. der Vorgesetzten) zu tun. Beide müssen sich entwickeln, damit flexibles Arbeiten wirklich zum Erfolg wird und diese Entwicklungen laufen nicht isoliert voneinander ab sondern beeinflussen sich gegenseitig.

### *Offene Fragen*

1) Wie kann man diese Entwicklungsprozesse noch besser verstehen? Welche Facetten gehören auf individueller und auf Unternehmens-Seite noch dazu? Wie laufen die für die Entwicklung nötigen Konflikte und Aushandlungen konkret ab? Und welche (Entwicklungs-) Theorien können für das Verständnis dieser Prozesse herangezogen werden?

2) Wie kann man solche Entwicklungsprozesse fördern? Wie kann man für die nötige Fairness in den Aushandlungen sorgen? Welche Arten von Coaching, Training oder Change Management bieten sich an? Sollten Unternehmen in solche Massnahmen investieren oder ist dies Sache der Mitarbeitenden? Ich denke, dass beide Fragen essentiell sind, damit negative Konsequenzen der flexiblen Arbeitsformen vermieden werden können und für alle das Beste herausgeholt werden kann. Von der Summer School würde ich mir einen Austausch mit anderen Expertinnen und Experten, Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen zum Thema erhoffen, wäre aber genauso auch interessiert an Alltagserfahrungen und Meinungen/Einschätzungen von Teilnehmenden, die nicht unbedingt zu diesem Thema Expert/in sind.

## **Game of Life: «work in progress»**

-Esther Federspiel, Victor Zwimpfer-

*Was wäre, wenn wir das Leben als Spiel auffassen?*

Wir würden arbeiten, um im Spiel zu bleiben. Arbeiten sichert uns die Teilnahme am Spiel und indem wir mitspielen beteiligen wir uns an der alltäglichen Sinnstiftung («sensemaking»).

*Warum spielen wir (mit)?*

Wir beziehen uns zunächst auf Anleihen aus handelsüblichen Bedürfnis- und Motivtheorien. Stellvertretend erwähnen wir die Maslowsche Bedürfnispyramide, die Bedürfnisse in eine hierarchische Ordnung bringt. Bedürfnisse implizieren mittel- oder unmittelbare Befriedigung: Wir spielen mit, weil wir nicht aussen vor stehen wollen, also sozialen Anschluss — sprich Leistungsanerkennung — suchen (Rheinberg 2002). Durch Anreize, die Gratifikation versprechen, z.B. begehrten Auszeichnungen, werden wir in Bewegung versetzt. Das Spiel nimmt seinen Lauf... (Peterson 1989; Zichermann & Cunningham 2011, S. xiv)

Wir gehen davon aus, dass wir oft erst beim Spielen («Playing Working») herausfinden, was auf dem Spiel steht und auch das immer nur Spielzug um Spielzug.<sup>1</sup>

*Spiel?*

Das Spiel ist die soziale Praxis schlechthin!<sup>2</sup>

Das Spiel setzt einen Spielraum, der Handlungsmöglichkeiten eröffnet. Dabei unterstellen wir offene Handlungshorizonte, weil wir:

1. Zukunft als mögliche gestaltbare Welt antizipieren wollen.
2. Unwägbarkeiten — die Kehrseite jeglicher Planung — als zentrales Spielelement erachten.

Wir tendieren dazu, im Spiel Kausalitäts- und Finalitätserwartungen auszublenden. Im Spiel transzendieren wir das enge Korsett der Zweckrationalität; Möglichkeiten eröffnen neue Spielhorizonte. Im *Flow* wird Spiel zum Selbstzweck: «the show must go on!»

*Wer spielt mit?*

Sicher einmal der «homo ludens». Wir glauben aber, dass die Menschen nicht unter sich sind. Als Mitspieler fassen wir demnach alle Aktanten ins Auge: «I propose to call whoever and whatever is represented actant» (Latour 1987, S. 84). In diesem Sinne zählen wir Kolleginnen, Konkurrenten, Feen, Einhörner, Computer etc. zu unserem Spielzeug, bzw. zu unseren Mitspielern. Wir nennen die Mitspieler Aktanten.

*Was spielen wir?*

Wir spielen «Arbeit» und wir spielen es als Spiel der (Lebens-)Möglichkeiten.

*Wie spielen wir?*

Wir spielen «Arbeit», indem wir kommunizieren. Durch «Playing Working» verweisen wir auf die ethnomethodische Praxis, die im Vollzug der Arbeit, diese gleichzeitig auf die soziale Situation zurechenbar und somit anschlussfähig macht («accountability»): «... as an ongoing accomplishment of concerted activities of daily life, with the ordinary, artful ways of the accomplishment being by members known, used, and taken for granted,...» (Garfinkel 1967, S. vii)

Anders gewendet: Indem wir Entscheidungen erspielen, spielen wir das Spiel des Prozessierens des Organisierens (vgl. Weick 1985).

### *Gesellschaftsspiele?*

Wir setzen auf die «nächste» Gesellschaft: «Die nächste Gesellschaft, wenn sie sich denn durchsetzt, wird in allen ihren Strukturen auf das Vermögen fokussiert sein, einen jeweils nächsten Schritt zu finden und von dort aus einen flüchtigen Blick zu wagen auf die Verhältnisse, die man dort vorfindet. Sie wird sich nicht mehr auf die soziale Ordnung von Status und Hierarchie und auch nicht mehr auf die Sachordnung von Zuständen und ihren Funktionen verlassen, sondern sie wird eine Temporalordnung sein, die durch die Ereignishaftigkeit aller Prozesse gekennzeichnet ist und die jedes einzelne Ereignis als einen nächsten Schritt in einem prinzipiell unsicheren Gelände definiert.» (Baecker 2007, S. 8f)

Kurz und gut: Wir — die Aktanten — spielen «what's next?» (Garfinkel)

### *Setting?*

Wir wollen an der Summer School LIVETOWORK / WORKTOLIVE mitspielen. An diesem Anlass werden wir ein Spiel organisieren, das sich im thematischen Bereich von Computer Supported Cooperative Work (CSCW) abspielt.<sup>3</sup> Hierbei greifen wir das Captology-Konzept<sup>4</sup> auf und initiieren ein kollaboratives Spiel mit verschiedenen Aktanten und hoffentlich spannendem Verlauf. So erarbeiten wir uns *BeiSpiele!*

---

<sup>1</sup> In Anlehnung an: wicked problems / moving targets → wicked games?

<sup>2</sup> «Vermutlich ist das Spiel nicht nur eine soziale Praxis unter anderen, sondern die soziale Praxis schlechthin, die in allen anderen sozialen Praktiken vorausgesetzt werden können muss. Andere soziale Praktiken kommen zustande, indem bestimmte Eigenschaften des Spiels gestrichen werden. Das Spiel ist das soziale Phänomen schlechthin.» (Baecker 1993, S. 152)

<sup>3</sup> Da uns die Spielregeln / Rahmenbedingungen (Zeit, Raum, teilnehmende Aktanten etc.) noch nicht bekannt sind, können wir das Spiel noch nicht konkret in die Summer School einbetten. Wir lassen uns gerne überraschen.

<sup>4</sup> Vgl. Fogg 2003.

## Die Zukunft der Arbeit ist heute schon sichtbar – in Science Fiction

-Frank E.P. Dievernich, Patricia Wolf-

Auf der Suche nach der Zukunft der Arbeit streift man zwangsläufig zwei Rahmenbedingungen ihrer selbst: die Organisation und auf einer höheren Systemebene die Wirtschaft (economy). Bereits in den 1950er Jahren hat Hannah Arendt in ihrem Werk „The Human Condition“ (1958) die Frage nach der Zukunft der Arbeit gestellt und die These verfolgt, dass ihr die Arbeit ausgeht. Gut 30 Jahre später stösst Jeremy Rifkin mit dem Buch „Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft“ (in Deutsch 1995 erschienen) in die gleiche Kerbe und prognostiziert, dass der Kapitalismus selbst die Arbeit abschafft. Bei aller berechtigten Prognosen der Zukunft ist nun im Jahre 2013 festzustellen, dass Arbeit nach wie vor ein Hauptstrukturierungselement von Gesellschaft darstellt, und das, obwohl sich Formen der Erwerbsarbeit verändert haben - so spricht z.B. Dirk Kubjuweit (2003) in „Unser effizientes Leben“ davon, dass der ökonomische Effizienzgedanke in allen gesellschaftlichen Bereichen und deren Arbeitsformen Einzug gehalten hat.

Die Zukunft ist die grosse Unbekannte und Unsicherheitsquelle in Bezug auf die Strukturierung von Arbeit, die Gestaltung der entsprechenden Organisationsstruktur sowie die Prognostizierbarkeit ökonomischer Entwicklungen. Folglich ist es ein Hauptanliegen innerhalb von Organisationen, die Zukunft prognostizieren zu wollen und damit diese Unsicherheit in Bezug auf adäquates Handeln zu reduzieren (siehe zu diesen Versuchen bspw. Böhle/Busch (2012) „Management von Ungewissheit“ sowie Weick/Sutcliffe (2007) „Das Unerwartete managen“). Der Versuch, Trends aufzuspüren soll dazu dienen, die unbekante Zukunft ein Stück handhabbarer zu machen. Jedoch sind Trendbeobachtungen und daran gekoppelt die Versuche, Zukunft (fort)schreiben zu wollen vor allem Stilelemente einer Gegenwart (vgl. hierzu bspw. [http://www.sinus-institut.de/uploads/tx\\_mpdnloadcenter/BVM\\_Niedersachsen\\_Text\\_tp.pdf](http://www.sinus-institut.de/uploads/tx_mpdnloadcenter/BVM_Niedersachsen_Text_tp.pdf)).

Inwiefern sich diese in Zukunft fortschreiben werden, ist unklar (siehe hierzu z.B.

<http://www.horx.com/zukunftsforschung/Docs/03-S-01-Prognostische-Systembildung.pdf>).

Jedoch scheint es so zu sein, dass wir aus der Gegenwart nie herauskommen, egal wie weit wir versuchen, uns nach der Zukunft zu strecken.

Aber auch die Gegenwart scheint ein fragliches Gebilde. Begreift man die Gesellschaft und ihre Organisationen nämlich vor allem als soziale, historische Gebilde und betrachtet man Historie als ein relativ stabiles Strukturmoment, so dürfte es genügend Argumente dafür geben, dass die Zukunft von Arbeit, Organisation und Wirtschaft vor allem in deren Vergangenheit verankert ist (ähnlich argumentieren aus unterschiedlichen Theorieperspektiven z.B. North in „Institutions, Institutional Change and Economic Performance (Political Economy of Institutions and Decisions)“ (1990), Giddens in „Die Konstitution der Gesellschaft: Grundzüge einer Theorie der Strukturierung der Gesellschaft“ (1995) sowie Arthur in „Increasing Returns and Path Dependence in the Economy“ (1994)). Dass Vergangenheit die Quelle für die Zukunft ist, findet seine Erhärtung in der Idee, dass einmal freigesetzte Gedanken und Bilder dazu tendieren, in Realität umgesetzt zu werden (siehe zu Bildern, Utopien und Zukunftsentwürfe z.B. Morgan (2006) „Bilder der Organisation“, Schumacher (2012) „Organisationsstrukturen im postheroischen Zeitalter“, Roth/Scheiber/Wetzel (2010) „Organisation multimedial“, Tiberius (2012) „Zukunftsgenese“, Dieter Haselbach/Frank Kühn (2013) „Direkt, interaktiv, beweglich – Die Organisation von morgen“ bzw. in Bezug auf den Realisierungsdrang von Ideen bspw. Max Brockman (2010) „Die Zukunftsmacher“, Dieter Broers (2009) „(R)Evolution 2012“, Dieter Broers (2010) „Gedanken erschaffen Realität“). Anstelle nun angestrengt in eine Zukunft blicken zu wollen, von der nicht klar sein kann, wo sie sich befindet und welcher Blickwinkel dafür der richtige wäre, könnte es ratsam sein, in die Vergangenheit der „Ideen- und Bilderproduktion“ einzutauchen und

dort nach Zukunftsbildern zu suchen.

Eine solche Quelle stellen Science-Fiction-Romane, Geschichten und deren Verfilmungen dar. Unsere Annahme ist, dass Fiktionen und eventuell sogar Utopien, die beispielsweise in den 1950er und 1970er Jahre formuliert und im Science-Fiction abgebildet wurden, zu Realität in der heutigen Gegenwart geworden sind. Zu denken sind beispielsweise an Technologien, wie interaktive Touchscreens oder (durchaus immer noch in einem Versuchsstadium) Roboter (Humanoide), die stark menschliche Züge aufweisen. Diese Ideen finden sich in dem genannten Genre weit vor ihrer späteren Realisierung.

Die Autoren dieses Beitrags gehen deshalb davon aus – und das ist die hier formulierte **Hypothese - dass** über technologische Entwicklungen hinaus **die Zukunft der Arbeit in Science Fiction Romanen und deren Verfilmungen bereits angedeutet ist und dass es sich lohnt, einen Blick dort hinein zu werfen, wenn wir skizzenhaft verstehen wollen, was da auf uns zukommt**. Fragen, die aus einer organisationstheoretischen Perspektive gestellt werden sollten, sind: Welche Bilder und Ideen über eine Ökonomie der Zukunft sind gezeichnet worden und welche Formen von Organisationen (sofern dort überhaupt in organisationalen Kategorien gedacht wird) sind zu finden? Welche Formen von Arbeit fallen an und wie wird Arbeit (organisational) koordiniert werden? Wie laufen Informationsflüsse, um sich in Bezug auf Arbeit koordinieren zu können? An genau dieser Stelle ist auch die Frage nach gesellschaftlich-ökonomischen und organisationalen Utopien zu stellen: Welche Optionen eröffnet der Freiraum des Science-Fiction für alternative Modelle ökonomischen und organisationalen Daseins jenseits der strukturell einschränkenden Realität der Gegenwart? Wie kann Arbeit noch gedacht werden?

Bestätigen sich unsere Annahmen, dann würde das für eine Trend- und Zukunftsforschung heißen, sich vor allem mit einer Vergangenheit und Gegenwart auseinanderzusetzen, wenn es darum geht, Zukunft zu entdecken. In der Vergangenheit ist die Zukunft bereits angedacht und zum Teil ausbuchstabiert. Für das Handeln in Organisationen könnte das bedeuten, den Unsicherheitsaspekt von Entscheidungen abzuschwächen, da die hier zu entwickelnde vergangenheitsorientierte Zukunftsperspektive einen Anhaltspunkt dafür geben könnte, in welche Art von Zukunft sich die Organisationen entwickeln. Die hier aufgezeigte Perspektive soll dazu führen, einen Beitrag für die Trend- und Zukunftsforschung der Arbeitswelt im Generellen und speziell in Unternehmen zu leisten. Aktiv könnten zum Beispiel Unternehmen beginnen, sich mit diesen Zukunftsbildern auseinanderzusetzen. Zwar werden sie damit nicht unmittelbar einer Zukunft vorweggreifen können, jedoch wird es eventuell leichter möglich sein, sich auf die Unabwägbarkeit einer Zukunft einzustellen, da sie dann bereits durchdacht wurde – oder diese entworfenen neuen Formen der Arbeit und Organisation pro-aktiv auszuprobieren.

## HiGHTECH Selbstversorgung

-Bettina Minder-

Der alltägliche Lebensmittelkonsum beinhaltet heute zahlreiche Widersprüche: Nur immer längere Wege und aufwändigere Produktionen, Verpackungen und Distributionssysteme können unseren Ansprüchen nach gleichbleibender Qualität und Auswahl genügen. Direkt verbunden mit der immer komplexeren und globalisierten Produktion und Distribution von Lebensmitteln steht eine steigende Anzahl von Lebensmittelskandalen. Diese reichen von nicht deklariertem Pferdefleisch über gesundheitsschädigendes Gammelfleisch, falsch deklarierte Bioprodukte bis hin zu regelrechten Umweltskandalen auf Grund von Pestiziden, Intensivst-Landwirtschaft oder Nahrungsmittelspekulation. Lebensmittelnormen oder Verfallsdatum sind ausserdem mitverantwortlich, dass Lebensmittel in absurden Mengen entsorgt werden oder gar nicht erst den Weg in den Laden finden. Der Anspruch nach einem ökologisch nachhaltigen Umgang mit Lebensmitteln - welcher garantieren möchte, dass auch in 50 Jahren noch in der Lage sind ausreichend gesunde Nahrungsmittel zu produziert werden zugunsten von Bedürfnissen und Normen vernachlässigt. Gleichzeitig sorgen Internet und soziale Netzwerke dafür, dass Konsumenten heute informierter sind als je. Mit anderen Worten Konsumenten wissen heute Bescheid über Produktionsbedingungen, werden informiert über Skandale, können sich schnell über Hintergründe informieren. Das bedeutet unter anderem, dass die Nachfrage nach lokalen oder nachhaltig produzierten Lebensmitteln steigt. Das zeigt sich unter anderem an den neuen Produktlinien der Grossvertrieber aber auch an privaten Initiativen (wie Foodcooperativen, Plattformen für Direktverkauf oder dem Interesse welches das Thema Urban Farming zu Zeit geniesst.)

*Hypothese:* Für radikale Veränderungen, welche über die schrittweise Verbesserungen hinaus gehen, hat Beteiligung und Kollaboration in anderen Bereichen grosse Bedeutung (Wates, 2000). Ich gehe deshalb davon aus, dass kollaborative Verfahren auch vielversprechend sind für die Erneuerung im Bereich Lebensmittelindustrie. Das heisst, eine wichtige Herausforderung besteht darin effektive Verfahren für die Kollaboration und Beteiligung zu definieren. Design bietet dazu eine grosse Auswahl an Methoden (Exploration, Beobachtungen, Interviewing, Clustering, Visualisierung etc., (Neumeier, 2009). Auf Grund der Bedeutsamkeit von neuen Ideen für die Entwicklung einer nachhaltigen Lebensmittelindustrie ohne Gammelfleischskandale fokussiere ich auf den letzten Bereich des ‚Facilitators‘.

*Reflexion:* Wenn die Zukunft der Arbeit vermehrt der Kooperation und Kollaboration beinhaltet, wird das flexible Einbinden von vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen wichtiger. Dadurch verliert die Trennlinie zwischen Nutzern/Amateuren und Anbietern/Profis an Schärfe. Das bedeutet auch, dass Wechselwirkung zwischen Beruf und privatem Engagement gestärkt werden. Damit gewinnt das Modelle von Frithjof Bergmann, welches von einer Dreiteilung der zukünftigen Arbeit ausgeht (bezahlte Arbeit, freiwillige Arbeit und Zeit, für eigene Projekte) an Aktualität (Bergmann und Friedmann, 2007). Bei dieser Entwicklung bildet ICT ein zentrales Element: Sie ermöglicht den einfachen und schnellen Austausch in dezentral-organisierten Netzwerken, sie verbindet einzelne Personen aus diesen Netzwerken untereinander, sie unterstützt die Bildung von ad-hoc-Veranstaltungen und macht eine flexible Nutzung von vorhandenen personellen Ressourcen oder Fähigkeiten möglich. Aus diesen Reflexionen lässt sich eine Vielzahl von Fragen ableiten. Im Rahmen der Summerschool könnten z.B. folgende Aspekte diskutiert werden: Wie wird also die lokale Landwirtschaft wahrgenommen? Was weiss man über die Produktion? Was sind Vorlieben? Was sind die Zukunftsvisionen der Teilnehmer. Und wie können diese Fragen und Ideen mit der Öffentlichkeit diskutiert werden?

## Ich will mehr!

-Martina Reichlin-

Die Arbeit von heute hat sich wahrlich zur Arbeit von früher verändert. Der Hauptfaktor in dieser Veränderung war und ist sicherlich die Technologie. Der technologische Fortschritt bringt uns immer weiter hinein in die Vereinfachung verschiedener Arbeitsprozesse. Was früher noch von Hand angefertigt werden musste, kann heutzutage durch einen 3D-Printer übernommen werden. Aufgrund dieses Fortschritts leidet zum Teil die einfache Arbeiterklasse und muss sich auf einem weiteren Bildungsweg neues Wissen aneignen. Dies hat aber auch einen positiven Effekt, denn eine gut entwickelte Wirtschaft / Gesellschaft bildet sich dadurch automatisch weiter und bleibt nicht stehen. Die kontinuierliche Auseinandersetzung mit neuem Wissen führt zu neuen Ideen, welche für die gesamte Gesellschaft genutzt werden kann. Die Wirtschaft eines Landes ist nur dann stabil, wenn die Bevölkerung einen gewissen Standard an Wohlstand erreichen kann. Der Wohlstand der Bevölkerung ist stets mit der politischen Stimmung im Land gekoppelt. Und bei mehr Wohlstand liegt somit die Zufriedenheit der Bevölkerung auch höher. Die einzige Problematik (oder auch nicht) bei diesem System ist jedoch das Geld. Jeder braucht für sein tägliches Leben mehr oder weniger Geld. Es ist ein individueller Aspekt. Der eine braucht für sich und seine Familie mindestens 7'000.- im Monat und der andere kommt mit 3'000.- gut in seinem Single-Haushalt zurecht. Die Thematik „der gerechte Lohn“ wurde heiss diskutiert. Die verschiedenen Studiendepartemente konnten von Aussenstehenden in der Diskussion klar voneinander unterschieden werden. Die wirtschaftlichen Einwände kamen von den Wirtschafts- oder Technikstudierenden und die sozialen Aspekte von den „soziale Arbeit“-Studenten. Dieser interessante Meinungsaustausch unter den Studierenden machte es möglich auch den Standpunkt des Gegenübers zu verstehen. Am Ende der Session konnte jedoch auch hierzu keine gemeinsame Meinung evaluiert werden. Meiner Ansicht nach ist das ein sehr persönliches Thema und es ist daher unmöglich zu einem Konsens zu gelangen.

Aufgrund der verschiedenen Sessions bin ich der Ansicht, dass es wieder vermehrt Schweizer und internationale Firmen gibt, welche sich in der Schweiz niederlassen und somit auch unserer Arbeitsplätze gesichert sind. Es ist wichtig, dass die Schweiz für diese und neue Firmen als Niederlassung attraktiv ist. Es ist nicht vorteilhaft, wenn man bei allen neuen politischen Ideen immer die Firmen als Geldgeber ansieht. Nicht jeder Schweizer Firma geht es per se ausgezeichnet. Viele KMU's haben es schwierig auf dem Markt zu bestehen. Häufig wird vergessen, dass es in der Schweiz noch sehr viele Familienbetriebe gibt und diese Inhaber / CEO nur so viel verdienen, wie ihre Firma im Monat auch erwirtschaftet. Im einen Monat hat eine Plattenleger Firma einen tollen Auftrag und im nächsten bleibt der aus. Rückstellungen zu machen ist hierbei eine utopische Idee. Nicht zuletzt die Einführung der LSVA Steuer für Lastwagen und Reisebusse hat vielen Familienbetrieben die Insolvenz gebracht. Und schlussendlich wird mit den Geldern der LSVA die NEAT subventioniert und ob die je das einspielt, was durch das Verschwinden der KMU'S jetzt ausbleibt wieder einholt ist wohl auch utopisch. Daher finde ich es unglaublich, dass viele Studierende bei der Thematik des Grundlohns wollten, dass ein Teil dieses Lohns auch wieder durch die Firmen bezahlt werden müsste. Ich war wahrhaftig schockiert über eine solche Aussage. Es ist nicht möglich immer alles auf die KMU's abzuwälzen. Wir müssen diese stärken und nicht noch mehr zerstören. Die naive Einbildung, jeder Geschäftsführer jede Geschäftsführerin hätte automatisch 5 Millionen auf der hohen Kante, müsste meines Erachtens endgültig verschwinden. Stärken wir unserer Schweizer KMU's so können auch in diesen Firmen neue Stellen entstehen und die Arbeitsplätze in der Schweiz Nachbearbeitung IS CreaLab Summer School 2013 - Martina Reichlin können noch besser gesichert werden. Und durch die Stärkung kleiner Unternehmen können auch mehr Teilzeitstellen generiert werden. Teilzeitstellen sind ja bekanntlich rar

in der Schweiz, aber sehr beliebt bei den Arbeitnehmern vor allem, wenn sich eine Person nach längerer Abwesenheit auf dem Arbeitsmarkt, sei es aufgrund der Familienplanung oder aus gesundheitlichen Gründen, wieder eingliedern möchte. Die Unternehmung kann auf einen Mitarbeitenden zählen der tatkräftig die Firma mit seinem Wissen unterstützt und die Mitarbeitenden können neben ihrem Beruf weiter einem anderen wichtigen Punkt in ihrem Leben nachkommen. Teilzeitstellen führen somit zu einer hervorragenden Win-Win Situation und sind eine angenehme Alternative zu den Vollzeitstellen.

## **Grundeinkommen**

-Timm Felix Baumann-

Die Frage weshalb wir arbeiten stellt sich mehr denn je. Die Zeiten, wo jeder für seinen Lebensunterhalt gearbeitet hat, gehen langsam zu Ende. Durch die Automatisierung verschwindet ein immer grösseres Arbeitsvolumen und ein weiteres Wachstum scheint nicht realistisch. Wie wir in Zukunft noch arbeiten ist daher entscheidend. Es wurde durch die Modernisierung sehr vieles vereinfacht und man glaubte daran, dadurch immer weniger arbeiten zu müssen, was ja auch legitim ist. Es werden zwar immer weniger Arbeitsstunden für ein Produkt oder eine Dienstleistung aufgewendet, jedoch wird im Allgemeinen nicht weniger gearbeitet. Das Streben nach noch mehr Konsum scheint nahezu ungebremst zu sein. So setzt sich heute der Zweiverdienerhaushalt immer mehr durch und in der Gesellschaft macht es sich gut viel zu Arbeiten. Dies bedeutet mehr Wohlstand, ist aber nicht mit der Lebensfreude gleichzusetzen. Arbeiten denn nicht viele noch mehr um noch glücklicher zu werden, dabei klagen so viele über Stress? Dies ist in Kontroverse zu den vielen Leuten die keine Arbeit finden. Man liest in den Medien nun über die Wirtschaftsprobleme, die Ressourcenknappheit und Arbeitslosigkeit. Alles Probleme die mit der Philosophie der Arbeit im Zusammenhang stehen. Es scheint ein Punkt gekommen zu sein, wo wir umdenken müssen. Eine Möglichkeit diese Probleme zu lösen, ist die Einführung des bedingungslosen Grundeinkommens, welches einen einfachen Lebensunterhalt deckt. Obschon dies in der Schweiz unter jetzigen Umständen niemals mehrheitsfähig ist, scheint es gleich mehrere Probleme auf einmal zu lösen. Die Gefahr, dass bei einem bedingungslosen Grundeinkommen kaum mehr jemand arbeiten würde, erwies sich als schon in einer kurzen Umfrage als falsch. Es ist einfach nicht so, dass jemand der nichts tut besonders glücklich ist. Durch das Grundeinkommen welches die Grundkosten deckt, wird vielmehr den Zwang zum Erfolg aufgelöst, was so zu mehr Kreativität führt. Es bietet Raum für die Selbständigkeit, welche ohne dieses Grundeinkommen ein schweres Unterfangen ist. So könnte jemand vom Grundeinkommen leben und daneben etwas Produktives aufbauen. Für Arbeiten die heute nicht bezahlt werden, schafft es dennoch eine gerechte Entlohnung. Dies bewirkt, dass mehr Leute unbezahlten Tätigkeiten nachgehen können, was zu einem grossen gesellschaftlichen Mehrwert führt. Zudem wächst die Wertschätzung für unangenehme Arbeiten wie beispielsweise die Reinigung oder Abfallentsorgung. Solche unbeliebten Arbeiten müssen dadurch angemessen entschädigt werden, da der Einkommensdruck wegfällt. Eine weitere Ungerechtigkeit unseres Systems würde beseitigt. Es ist anzunehmen, dass alle das tun was sie am liebsten machen, was nicht nur die Motivation sondern auch die Qualität der Arbeit fördert. Es ist nicht so wie beispielsweise bei der Sozialhilfe, wo jedes weitere Einkommen die Unterstützung kürzt, denn weitere Einkünfte ergänzen das Grundeinkommen. Dadurch gibt es weiterhin genügend Anreize zu arbeiten. Die Finanzierung dieses Systems, oder anders ausgedrückt der Streitpunkt der ganzen Problematik lässt sich einfacher lösen als Angenommen. Die Altersvorsorge, sowie die Ergänzungsleistungen werden nun auch durch dieses System weitgehend abgelöst. Diese Kosten ändern

sich nicht. Die Arbeitgeber bezahlen für jeden Arbeiter die Grundeinkommensabgabe und den um die Grundeinkommensabgabe gesenkten Lohn. So erhalten die Arbeitenden zusammen mit dem Grundeinkommen etwa gleich viel wie heute auch schon. Auch hier entstehen keine ungedeckten Kosten. Nun verbleiben diese Leute, die kein Einkommen oder weniger als das Grundeinkommen verdienen. Auch diese Personengruppen erhalten das Grundeinkommen. Doch auch hier stellt sich die Frage, wie diese vorher mit Geld versorgt wurden. Es gibt Solche, die es mit weniger als dem Grundeinkommen schaffen, aber die meisten werden durch andere Leute oder den Staat getragen. Hier sind leicht höhere Kosten zu erwarten. Ob dies aber so sein wird, ist fraglich, da mittels des bedingungslosen Grundeinkommens bessere Chancen bestehen sich weiterzubilden und wieder zu arbeiten. Bleibt noch die Problematik, falls dieses System beispielsweise in der Schweiz eingeführt würde. Es ist mit Einwanderungswellen wegen der besseren Lebensbedingungen zu rechnen, was nicht so einfach zu lösen sein wird. Eine weitere organisatorische Hürde ist die Einführung dieses neuen Systems. Diskutiert wurde der sanfte Anstieg des Grundeinkommens bis zur gewünschten Höhe oder die Einführung für Personen, die ab einem bestimmten Jahr geboren wurden in vollem Umfang. Die Lösung der Arbeitsproblematik mittels des bedingungslosen Grundeinkommens ist ein konstruktiver Ansatz zur Erhöhung der Lebensqualität ohne den Wohlstand zu gefährden. Es ist wünschenswert diesen Ansatz, der mehr Probleme löst als schafft umzusetzen.

## **Ich arbeite also bin ich und bin ich in der Arbeit und ich bin die Arbeit an der ich arbeite bis ich bin. Oder ist eigentlich alles dasselbe?**

-Arina Gerber-

Ich sitze im Bett, es ist Sonntagmorgen und der Kaffee wird kalt, weil ich seit einer Stunde in den Laptop glotze, der auf meinen Knien heiss läuft. Ich schreibe Emails für die Unkonferenz, gratuliere einer Freundin, antworte einem meiner Chefs und denke darüber nach wie ich meine Website gestalten will. Aber erst mal duschen, es ist ja Sonntag. Diese Tatsache vergesse ich öfter mal, weil bei mir die Wochentage kaum eine Rolle spielen. Ich habe die Freiheit, selber zu entscheiden, wann ich frei habe. Mein Alltag ist nicht von 85, sondern dann, wenn ich meine produktiven Zeiten habe. So erreiche ich viel mehr, als wenn ich mich in einen Rhythmus quetschen muss, der nicht zu mir passt.

Ich organisiere mich laufend in Projekten, Jobs und Engagements, arbeite in Luzern mit Erwerbslosen, in Zürich in der Quartierentwicklung, in Bern in der Animation, in Olten mit Kindern – nicht zu vergessen die Studientage an der HSLU. Astrengend? Ja, das Leben ist anstrengend, wenn man es lebt! In der Vielfalt von Jobs werden meine verschiedenen Fähigkeiten optimal genutzt. Durchdachte Organisation ist aber ein must, damit das Zusammenspiel von Arbeitszeiten, Anforderungen, Menschen und Orten möglich ist. Wenn ich Stress habe, dann ist meine Fehlorganisation Schuld. Dann habe ich wiederum vergessen Leerräume einzuplanen. Die Krankheit, an der viele in unserer Gesellschaft leiden ist die des Übermasses an vordefinierter Zeit. Einfach mal auf die Strasse laufen oder in den Wald, wirklich ganz und gar ohne Ziel – das lohnt sich ungeahnt.

Ich lebe in einer differenzierten Gesellschaft. Am Anfang habe ich die einzelnen Hotspots meines Alltags als Inseln empfunden, zwischen denen ich hin- und herjete. Eigenwelten und dazwischen Zugfahrten. Unterdessen haben meine Gedanken gelernt, die Welten als Punkte in meinem Netzwerk zu erkennen. Das Netz knüpfe ich laufend, indem ich lebe und arbeite und dabei auf immer mehr Fäden zurückgreifen kann. Die Fäden sind Skills, Erfahrungen, Möglichkeiten und viele Kontakte mit vielen eigenen Möglichkeiten. In diesem Netz können auch meine eigenen Ideen gedeihen. So arbeite ich stetig mehr an eigenen Projekten – kürzlich ein Festival, zur Zeit ein Kurzfilm. Ist das nun Arbeit oder Freizeit? Diese Trennung ist meiner Meinung nach Unsinn. Das Leben ist Arbeit, die Arbeit nicht bloss ein Teil davon. Wir erarbeiten uns vom ersten Augenblick unseres Lebens an eine Persönlichkeit. Mit jedem Handgriff gestalten wir die Welt mit. Entdecken, Beobachten, Lernen, Erschaffen, Weitergeben, ein Teil im Netz der Menschheit sein und die Fäden mitpinnen, das ist Leben, das ist Arbeiten. Es ist Eins und es macht Spass!

Der Spass geht dann verloren, wenn wir glauben etwas zu müssen, was gar nicht zu uns passt. Wenn wir warten, bis uns jemand sagt, wie wir sein sollen. Dabei kann das jeder selber, viele tun es bloss nicht. Aus Angst vor der Freiheit, die sie nie gelernt haben selber zu gestalten. Oder weil sie auf vermeintliche Sicherheiten bauen und nicht merken, dass das einzig Sichere der Wandel ist. Woher kommt diese Angst, die Angst vor der Selbständigkeit, der Glaube, dass ohne viel Geld gar nichts möglich ist? Als müsste man alles selber kaufen. Wir leben in einem Land mit mehr als 8 Millionen Menschen, das ist soviel Potential!! Was ich nicht selber kann, kann doch jemand anderes. Was ich nicht habe, kann ich leihen und was ich habe, teilen. So wird viel mehr möglich, eigentlich alles.

Ich freue mich auf eine Welt, in der sich noch mehr Menschen mit ihren wirklichen Fähigkeiten entfalten, ohne den Druck eines imaginären Arbeitssystems. Ich glaube, wenn wir vertrauensvoll losgehen, uns nicht als Einzelkämpfer verstehen, an Möglichkeiten glauben und den eigenen Lebens- und Arbeitsrhythmus finden und pflegen, dann sind wir der beste Beitrag an die Welt.

## Meine Wunschliste

-Florian Benecke-

Liebe Gesellschaft

Ich wünsche mir von dir ein Umdenken, Neukonzeptionieren und eine nachhaltige Veränderung im Bereich Arbeit. Erlaube mir deshalb dir ein paar Vorschläge zu unterbreiten. Ich möchte insbesondere folgendes:

- dass Arbeitskraft mehr wert hat, als Besitz und Kapital  
...weil es nicht sein kann, dass die Arbeit aller in einer Firma tätigen Personen, nur den Besitzer der Firma reich macht. Es ist blanker Hohn, dass es Personen gibt, die Dinge herstellen, die sie sich dann selber nicht einmal leisten können.
- die Einführung von hohen Mindestlöhnen in allen Branchen  
...weil es keine Drecksjobs gibt. Jede verrichtete Arbeit verfolgt einen gesellschaftlichen Zweck, den es zu entlohnen gilt. Da es aus meiner Sicht keine minderwertige Arbeit gibt, soll es auch keine minderwertigen Löhne geben.
- die Einführung von moderaten Höchstlöhnen  
...weil es aus meiner Sicht keine Tätigkeit gibt, die um das mehrfache wertvoller ist, als alle anderen Jobs. Auch wenn jemand Verantwortung trägt, jeden Tag 15 Stunden arbeitet und eine teure Ausbildung hinter sich hat, kann es trotzdem nicht sein, dass er soviel verdient, dass er nicht weiss was er mit seinem Geld anfangen soll. Löhne über 20'000 Fr. monatlich sind aus meiner Sicht nicht rechtfertigbar. Dies ist nur möglich, weil andere nicht gerecht entlohnt werden.
- die Senkung der Arbeitszeiten auf 25 Stunden pro Woche, die Senkung des Rentenalters  
...weil der technologische Fortschritt zu einem Überangebot von Arbeit zugunsten des Kapitals geführt hat, weshalb die gesellschaftlich notwendige Arbeit in der Schweiz mit einer 25h-Woche zu bewältigen wäre und wir das Rentenalter senken könnten. Wir produzieren mehr als wir konsumieren können.
- günstige und flächendeckende ausserfamliäre Betreuungsmöglichkeiten  
...weil nur so beiden Geschlechtern der Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht werden kann und Kinder entwicklungspsychologisch stark davon profitieren, wenn sie früh mit anderen Kindern in Kontakt kommen.
- die Drosselung der Produktion und eine Abkehr von der Idee der Vollbeschäftigung  
...weil wir es uns seit Jahrzehnten immer besser geht. Der technologische Fortschritt hat dazu geführt, dass es für dieselbe Arbeit immer weniger Leute bräuchte, wie z.B. noch vor 100 Jahren. Die Regale im Laden platzen aus allen Nähten. Lebensmittel werden weggeworfen. Es gibt mehr zu konsumieren, als jeder einzelne benötigt. Trotzdem sollen wir immer mehr produzieren und länger arbeiten. Wir versuchen seit Jahrhunderten den Aufwand für unsere Arbeit zu reduzieren, wollen aber nicht von der dadurch gewonnen Freiheit profitieren. Das macht für mich einfach keinen Sinn.

- einen Ausbau des Sozialstaats und die Schaffung einer allgemeinen Erwerbsversicherung  
...weil endlich alle von den gesamtgesellschaftlichen Leistungen profitieren sollen. Ausserdem sollen alle heutigen Sozialversicherungen für die Erwerbsphase vereint werden und die Risiken von Erwerbslosigkeit, Unfall, Krankheit, Invalidität und Mutterschaft umfassend abgedeckt werden. Gleichzeitig soll die Sozialhilfe schweizweit einheitlich geregelt werden. Dabei sollen wesentliche Verbesserungen erreicht werden wie zeitlich unbegrenzte Taggelder, Familienergänzungsleistungen, die Schaffung einer obligatorischen Krankentaggeldversicherung und der Einschluss der selbstständig Erwerbenden.
- dass Care-Arbeit endlich entlohnt wird  
...weil in unserer Gesellschaft ein grosser Teil der notwendigen Betreuungs-, Sorge- und Pflegearbeit (Care-Arbeit) für Kinder, Alte, Kranke und andere unterstützungsbedürftige Personen von Familien oder Privatpersonen geleistet wird und diese dadurch entweder in der beruflichen Laufbahn oder der sozialen Absicherung benachteiligt werden.
- keine Lohndiskriminierungen mehr  
...weil unsere Verfassung das eigentlich garantieren würde.
- ein bedingungsloses Grundeinkommen

...weil du damit viele meiner Vorschläge auf einmal umsetzen könntest.

Ich bin offen für Gegenvorschläge und Kritik. Wenn du meine Wünsche umgesetzt hast, darfst du dich gerne wieder melden. Ich habe noch andere Ideen ;-)

## Mein Traum-Arbeitsmodell

-Martina Gmünder-

Zubereitungszeit: ca. 1'600 Stunden  
Ergibt: ca. 180 Arbeitstage/Jahr

### Zutaten

- Flexibilität
- Vertrauen / Ehrlichkeit / Zuverlässigkeit
- Eigendisziplin
- Transparenz
- Offene Kommunikation
- Teilzeitpensum
- Zeiterfassung
- Büro mit max. 10 Arbeitsplätzen
- Arbeitsraum mit absoluter Ruhe



### Zubereitung

Man nehme einen grossen Topf voller Flexibilität (damit darf nicht gezeigt werden) und füge je eine Portion Vertrauen, Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit hinzu. Kräftig durchschütteln! Ziehe unter die luftige Masse die Eigendisziplin und backe das Ganze solange, bis daraus ein solides Fundament geworden ist. Danach wird Transparenz aufgeschwungen und in die offene Kommunikation eingerührt. Diese luftig-cremige Masse wird dick auf das Fundament gestrichen. Danach wird ein Arbeitspensum von 70-90% mit Zeiterfassung (damit Überstunden en bloc kompensiert werden können) benötigt und darüber gestreut. Nun kann der Guss übergezogen werden, bestehend aus einem Büro mit maximal zehn Arbeitsplätzen (mit Möglichkeiten zur Interaktion), welcher dekoriert wird mit einem ruhigen Arbeitsraum (welcher sich auch ausserhalb des Unternehmens befinden kann). Wichtig ist, dass das Resultat von der Belegschaft getragen wird, eine offene und flexible Unternehmenskultur gelebt wird, damit der Kuchen nicht von Neid und Missgunst aufgefressen wird.

# Erlebnisberichte

Wie war's?



## Wir müssen nicht die Welt besser machen – sondern uns!

- Arina Gerber-

Ich habe noch nie Würste gestopft. Vor allem nicht in einer Damengarderobe. Die Därme sind lang und glibberig und erstaunlich widerstandsfähig. Sie werden gefüllt mit Hackfleisch und getrockneten Pflaumen, mit Weisswein, Curry und Haselnüssen. Und dann gebraten, wobei sie aber leider meist platzen und sich dann eher unansehnlich über den Teller krümeln. Soviel zum Wurststopfen. Mindestens so interessant war der Roboterworkshop. Ich konnte mein Gipfeli beim besten Willen nicht zum rollen kriegen, obwohl nach langwieriger Arbeit drei Minimotoire im Blätterteig vor sich her summten. Zahnbürsten rollen besser. Oder Holzklammern. Oder Plüschkugeln. Wieder was gelernt. Das Gipfeli hab ich schlussendlich Neongelb angesprayed und mit dem Statement Foodwaste versehen - passend zu den unpassenden Äpfeln aus Neuseeland, die zum mitnehmen auf der Bartheke standen. Was Menschen so machen. Wenn ich tun würde, was mir wirklich Spass macht, dann würde ich keine Würste stopfen und auch keine Wraps mit Lachs essen. Der Lachs ist nämlich ebenso vom Aussterben bedroht wie der Schweizer Apfel. Ich würde eher Kolumnen schreiben. Vegetarische. Über Menschen, die in leeren Schwimmbädern Konferenzen veranstalten, die keine sind. Über das Leben in all seinen gewöhnlichen Absurditäten und absurden Gewohnheiten. Natürlich würde das die Welt auch nicht besser machen, aber sie ist ja auch längst gut genug. Wir müssen nicht die Welt besser machen, sondern uns. Indem wir lernen. Immer differenzierter, immer neu. Das wichtigste ist, dass wir etwas machen. Siebdrucken oder Kochen oder schlaue Flipcharts schreiben – es spielt keine Rolle, gelernt werden kann überall und in jeder Situation. Was oft vergessen wird ist, dass auch das Nichtstun lehrt. Vor allem das. Wenn es still und unspektakulär ist und nichts ablenkt vom inneren Lärm. Die Gedanken und Fragen, Gefühle und Träume, all das Kunterbunte und Düsterdumpe, das mit „Machen“ so gut verdrängt werden kann – sobald Stille herrscht, ist es da. Ihm zuzuhören, das ist die wahre Arbeit, die grösste und lebenslängliche Arbeit. Die Arbeit an uns selbst. Obwohl sie nicht bezahlt wird ist sie Job Nummer Eins in jedem Menschenleben. Eigentlich. Wir haben aber nicht nur gemacht an der Unkonferenz. Wir haben auch gehorcht. Zum einen weil sich immer mal wieder Bohrmaschinen ins Trommelfell schraubten und zum anderen wenn vorne einer oder eine sprach. Es wurde gesprochen über Arbeitsmodelle und über Maschinen, die Menschen ersetzen. Über die Möglichkeiten der Zukunft und über innovative Geldsysteme. Viele Anregungen nehme ich mit aus diesen Referaten und Gesprächen. Was ich aber vor allem mitnehme ist ein Eindruck intensiver Vielfalt. Wenn Menschen zusammenkommen ballt sich ein unglaubliches Potential; beim Verabschieden löst es sich wieder auf. Was bleibt zurück? Ein Netzwerk aus Kontakten und neuen Möglichkeiten. Das Wichtigste einer Konferenz geschieht im Nachhinein, wenn aus den gelegten Keimen etwas wächst. Ich hoffe jedenfalls es sei so!

Was wächst bei mir? Das Gefühl immer genauer zu wissen wo ich hin will in meinem Leben. Die Richtung hat sich während dieser Woche wieder ein Stück geschärft. Ich konnte mich ausprobieren in verschiedenen Situationen, Erfahrungen machen und Gedanken weiterdenken. Nicht nur während der Woche, sondern auch im Vorfeld als OK-Mitglied. Am Anfang stand das Wort Unconferencing etwas nackt und verloren im Raum und niemand wusste, was daraus werden würde. Es hat Spass gemacht und war ein rechtes Stück Arbeit, dem Wort eine Form zu geben und die Form sinnvoll zu füllen. Daraus geworden ist eine Woche voller Überraschungen. Eine Woche in der Herz, Kopf und Bauch gleichermaßen genährt wurden. Ich hoffe, die Summerschool war ein guter Start in die Neubad-Ära. Mögen sich die Schwimmbecken weiterhin füllen mit allem anderen als Wasser. Auf wiedersehen, ich grüsse den fliegenden Hai.

## Ich rege mich auf

Roger Rütli

Nach einer Woche voll spannenden Diskussionen und Vorträgen habe ich mir in Momenten mit freier Denkkapazität Gedanken gemacht, was mir die CreaLab Summerschool gebracht hat. Wenn ich ehrlich bin: Nur offene Fragen. Warum haben wir nicht flächendeckend Lokalwährungen, warum haben wir in vielen Unternehmen kein gerechtes, also begründbares und transparentes Lohnsystem, warum beschäftigen wir uns nicht nur mit dem, was für uns wichtig und nicht unbedingt notwendig ist? Dies waren für mich die spannendsten und realistischsten Denkanstösse der Woche. Und all diese Fragen hängen zusammen. Diese konstruktiven Ideen scheitern an unserer weit herum vernetzten und dezentralen Lebensweise und der egoistischen, kurzsichtigen und wettbewerbsorientierten Gesellschaft. Heutzutage sind Arbeits- und Wohnort meist strikt getrennt. Wenn ich mein Geld in Zürich als höherer Kadermitarbeiter eines grossen Finanzinstituts verdiene, jedoch jeden morgen in meinem neuen Geländewagen eines deutschen Premium- Herstellers von meinem Einfamilienhaus in der ländlichen Umgebung von Affoltern am Albis anreise und dabei eine halbe Stunde zwischen Üetlibergtunnel und Ausfahrt Brunau stehe, mache ich alles richtig, um genau diese, für mich einzigen, realistischen Lösungsansätze für soziale und moralische Missstände zu verunmöglichen. Der Arbeitsweg nimmt einen wesentlichen Teil meines Tages in Anspruch, diese örtliche Distanz zwischen der Bank als Lohnzahler und mir als –Empfänger verhindert die erfolgreiche Einführung von Lokalwährungen und ich selbst als Kadermitglied bin nicht daran interessiert, die Löhne im Unternehmen einem geregelten und nicht willkürlichen System anzupassen und damit meinen unterstellten Mitarbeitern eventuell einen höheren Lohn auszuzahlen und meinen wiederum zu senken, geschweige denn auf meinen Bonus verzichten, denn damit würde der soziale Unterschied zwischen mir als Kader und den "normal" arbeitenden schwinden und ich müsste meinen hohen Lebensstandard den neuen finanziellen Gegebenheiten anpassen und somit wahrscheinlich senken. Meine Arbeit macht mir vielleicht keinen Spass und Kollegen sind nur so lange Kollegen, wie ich ihrem sozialen Status entspreche, aber dies ist alles irrelevant, denn das einzige, was mein Leben erfüllt sind Wettbewerb und Erfolg. Dieses Gedankenspiel ist wohl sehr verallgemeinernd, aber doch nicht ganz unrealistisch. Ein wesentlicher, nicht unbedingt grosser, aber einflussreicher Teil unserer Gesellschaft kümmert sich einen Dreck um unser Zusammenleben und das Allgemeinwohl. Der jährliche Mitgliederbeitrag für die Unicef oder die bewilligte zusätzliche Ferienwoche für eine unterstellte Mitarbeiterin reicht ihnen aus, um sich als "Gutmensch" zu fühlen, sind gute Tat genug, ihr grandioser Beitrag an das Wohl und Glück der Menschheit und entbinden sie jeder anderen moralischen Verantwortung. Eine einmalige Spende an Greenpeace macht ihren Ressourcenverschleiss wieder vertretbar. Anstatt zu erkennen, dass durch eine kleine Verhaltensänderung all diese homöopathischen, gewissensreinigenden Aktionen überhaupt nicht mehr nötig wären, sind sie sich selbst am nächsten. Vor kurzem den Appetit verdorben hat mir eine Diskussion auf Tagi-Online. Sie liefert jedoch ein sehr geeignetes Beispiel. Da die direkte Busverbindung zwischen dem Knonaueramt und der Stadt Zürich während der Stosszeiten mit 30 oder 40 Minuten Verspätung verkehrt, plant man im Üetlibergtunnel eine Busspur und eine eigene Ausfahrt für diese vor der Autobahnausfahrt Brunau. Ein Herr ereiferte sich darüber sehr energisch. Schliesslich fahre er jeden Tag exakt dieselbe Strecke mit seinem Auto, warum also sollen die paar wenigen Leute im Bus gegenüber ihm bevorzugt werden? Warum bringen die Verkehrsverantwortlichen kein Verständnis für ihn und sein Individualitätsbedürfnis auf? Dabei fahre er nicht einmal einen dieser Strassenpanzer. Anstatt sich zu überlegen, dass er selbst mit ein Grund ist für die Verspätung und Behinderung der Gesellschaft auf dem Weg zur Arbeit und mit dem Umstieg auf den Bus, schliesslich

fährt er ja "exakt dieselbe Strecke" wie dieser, von diesem Vorteil für, leider, eine Minderheit ebenso zu profitieren und damit die Strassen für diejenigen frei zu machen, die tatsächlich darauf angewiesen sind, reinigt er sein Gewissen lieber mit dem Wissen, dass sein Auto weniger Platz und Ressourcen verbraucht als das anderer. Diesen Menschenschlag gibt es überall, in jeder Ecke der Welt, und ich könnte mich Stunden darüber aufregen, besonders, seit wir in dieser Arbeitswoche diese drei realisierbaren und einfachen Lösungsansätze genauer betrachtet und besprochen haben!...  
...Wenn ich nichts Besseres zu tun hätte.

## **Der grosse Spielplatz**

-Manuel Lehmann-

Was direkt nach der Summer School vorherrschte, war das Gefühl sich für eine Woche auf einem grossen Spielplatz befunden zu haben. Die Kombination vom ungenutzten Hallenbad, dem noch nicht fertigen Umbau (der Baustelle) und den vielen Möglichkeiten des „Unconferencing“ gab mir etwas Gefühl, dass ich mich in einer etwas anderen Welt befunden hatte. Dazu trugen die verschiedenen Referenten und ihre Sessions, die Workshops (Bier brauen, Würste herstellen, etc.), der 3-D-Drucker, das T-Shirt-Drucken, die Werkstatt, die Bücherecke, das Essen, das elektronische Musikinstrument, das Treffen der Gartenleute, der fliegende Haifisch, die Konzerte sowie die Luftmatratzen, auf denen die Schräge im Bad heruntergerutscht werden konnte, bei. Zugleich hatte ich ab und zu ein wenig das Gefühl etwas neben mir zu stehen. Sei es, weil ich privat, wie auch beim soeben begonnenen Praktikum vor grossen Veränderungen und Herausforderungen stehe. Oder vielleicht auch, weil es mir schwer fiel meine Rolle zu finden. War ich nun Student, war ich Mitorganisator (weil ich ja in der Vorbereitungsphase mit gearbeitet habe) oder war ich Vertreter von DANACH und NeNa1, der die Konferenz zum Netzwerken nutzte? Vielleicht auch alles miteinander und darum nichts so richtig. Ich tat mich zudem etwas schwer mit dem meiner Meinung nach teilweise mässig ausgeprägtem Interesse meiner Mitstudenten. Ich hatte ab und zu das Gefühl, dass das Format und die Inhalte eigentlich mehr auslösen sollten, als sie es taten. Wobei auch ich selber mich etwas schwer tat Freude auszudrücken und eine gewisse Offenheit an den Tag zu legen. Ich wurde mit einigen der Mitstudenten, die sich zudem noch alle kannten, nicht richtig warm. Enttäuschend war der Donnerstagabend, wo nur die wenigsten geblieben sind und leider das Potential nicht ausgeschöpft wurde. Gewünscht hätte ich mir etwas mehr Präsenz und Kommunikation seitens der Organisation. Umgekehrt löste die ganze Woche bei mir aus selber das Format der Unconference für meine, oder unsere Zwecke, bei DANACH adaptieren zu wollen und eine ähnliche Veranstaltung z.B. mit dem Thema „Selber machen“ organisieren zu wollen, vielleicht sogar auch im Neubad in Luzern. Was die Partizipationsmethoden und die Gruppenarbeit anbelangt, hätte die Session drei anstatt zwei Stunden dauern sollen, wenn wir alles hätten einbringen wollen, was an Ideen vorhanden war. Wir hatten eine nach meinem Empfinden motivierte und gut funktionierende Gruppe, die allerdings ein klares Übergewicht der Sozialarbeit aufwies. Von den Inhalten empfand ich die Diskussion mit Daniel Straub zum Grundeinkommen als sehr lebendig. Wobei ich ja nicht zum ersten Mal erlebte, dass diese Idee sehr viel auslösen kann gerade wenn es um die gemeinsame Auseinandersetzung geht. Frank Rieger drückte leider in seiner Session viel weniger deutlich aus als in einem Essay, den ich letztlich gelesen habe, was die Veränderungen durch die weiterhin zunehmende Computerisierung für die Gesellschaft bedeutet. Entsprechend empfand ich die Diskussion als weniger intensiv als erhofft. Die Diskussion mit Katja Kullmann leitete ich und kann von daher weniger gut beurteilen. Das Feedback war aber positiv. Als

Person fand ich sie sehr spannend. Ich stellte aber auch die Tendenz fest, dass sie stark zuspitzt und sie machte im Nachhinein auch eine Aussage in die Richtung. Am Donnerstag bei den Vertretern der Wirtschaft und ihren flexiblen Arbeitszeitmodellen stellte ich wieder einmal fest, wie ausgeprägt auch dort immer das Bewusstsein ist Gutes zu tun. Es will niemand einfach nur Geld verdienen, zumindest in seiner eigenen Wahrnehmung. Spannend wäre etwas mehr Diskurs gewesen, z.B. wenn behauptet wurde, es gäbe keine Menschen mehr, die sich nicht verwirklichen können. Wesentliche Änderungen in meiner Einstellung oder in Bezug auf offene Fragen, gibt es bei mir nicht. Dafür habe ich bereits vorher über Jahre zu intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt.

## **Arbeit ist ein zentraler Aspekt unserer Lebenswelt**

-Florian Benecke-

Die Blockwoche drehte sich um das Thema „Arbeit“. Es ging primär darum, welchen Veränderungen (Globalisierung, Mobilität, Individualisierung, Autonomie, Finanzkrise, etc.) Arbeit ausgesetzt ist und mit welchen neuen Gesellschaftsmodellen, Methoden und Ideen darauf reagiert werden kann, bzw. soll. Im Vorfeld musste sich jede/r Teilnehmer/in individuell mit der Thematik beschäftigen. In den ersten beiden Tagen der Woche beschäftigten sich die Studierenden dann mit bestimmten gewählten Themenbereichen und bereiteten sich auf den öffentlichen Teil am dritten bis fünften Tag vor. Durch die Methode des Unconferencings (wenig Struktur, jede/r gestaltet die Woche für sich selbst und kann sich somit frei und kreativ einbringen) sollte sichergestellt werden, dass eine intensive und reflektierte Auseinandersetzung mit der Thematik möglich wird. Im öffentlichen Teil der Summerschool konnte dann jeweils nach Wunsch an Themensessions oder an Parallelveranstaltungen (3D-drucken, Bier brauen, Würste stopfen, gärtnern, Spiel ausprobieren, Ping-Pong spielen, erstellen der Konferenzschrift, etc.) teilgenommen werden.

In der individuellen Vorbereitung habe ich mich primär mit Themen beschäftigt, die mich interessieren (Reduktion Arbeitszeit, bedingungsloses Grundeinkommen, unbezahlte Care-Arbeit, Gewerkschaften, Soziale Sicherheit, kapitalismuskritische Gesellschaftsmodelle, etc.). Schriftlich habe ich ausgeführt, wie ich heute arbeite, wie ich arbeiten möchte, was ich bereits gemacht habe und welche Erwartungen ich an mich, meine Arbeitgeber und die Gesellschaft habe. In den ersten beiden Tagen, in welchen der öffentlich Teil der Konferenz vorbereitet wurde, war ich in der Gruppe, die sich mit der Thematik „Ich will mehr“ (Arbeit und Lohn) beschäftigte. Da ich diesbezüglich pointiert radikale Ansichten vertrete, entstand eine interessante und fruchtbare Auseinandersetzung mit den anderen Gruppenmitgliedern, in welcher ich meine Ansichten vertreten und mich behaupten musste. Trotzdem, oder gerade deswegen, konnten wir einen - aus meiner Sicht - spannenden und kreativen Beitrag zum öffentlichen Teil der Veranstaltung gestalten. Die Sessions des öffentlichen Teils habe ich sehr unterschiedlich wahrgenommen. Es gab Sessions, die ich inspirierend, interessant und lehrreich fand und in denen eine kritische Auseinandersetzung aller Teilnehmenden ermöglicht wurde (z.B. „Grundeinkommen“, „Komplementärwährung“). Bei anderen Session (z.B. „gerechter Lohn“) hätte ich mir eine grundsätzlichere und eher auf der Metaebene stattfindende Auseinandersetzung, bei der sich die Teilnehmenden auch mehr einbringen können, gewünscht. Und dann gab es auch Sessions, mit denen ich nicht viel anfangen konnte (z.B. wenig Interesse an „kreatives Präkariat“ oder zu starke Selbstinszenierung der Gäste bei „flexibles Arbeiten“) oder andere, an denen ich gar nicht teilgenommen habe. Hier kam mir dann das „Unconferencing“ mit seinen Parallelveranstaltungen sehr entgegen, an denen ich dann jeweils teilnahm. Nachträglich hätte ich mir gewünscht, dass ich mich an einzelnen Sessions mehr eingebracht hätte. Dies hat bei mir damit zu tun, dass es mir in

grossen Gruppen schwerer fällt, mich zu exponieren und zu behaupten, als in kleineren Gruppen. Ich hatte vor der Veranstaltung keine konkreten Fragen, auf die ich eine Antwort gesucht hätte. Ich habe nach einer grundsätzlichen, differenzierten und anregenden Auseinandersetzung mit der Thematik gesucht, die meinen Horizont erweitert und meine Vorstellungen in Frage stellt. Teilweise habe ich dies in der Woche gefunden.

*Welche Folgerungen ziehe ich aus der Auseinandersetzung mit den Themen für mein Studium, bzw. meine zukünftige Tätigkeit als Sozialarbeiter?*

Arbeit ist ein zentraler Aspekt unserer Lebenswelt. Die Art (z.B. Arbeitsbedingungen), das Fehlen (z.B. Erwerbslosigkeit) oder Veränderungen (z.B. Pensionierung, Lehrstellensuche) in diesem Bereich konstituieren meist einen Gegenstand der Sozialen Arbeit als soziales Problem. Es gibt kaum einen Klientel, bei welchem Arbeit nicht Teil einer Problemstellung sein kann, bzw. ist. Gerade deshalb scheint es mit unabdingbar, dass sich Professionelle der Sozialen Arbeit mit der Thematik Arbeit auseinandersetzen und auch Gegenvorschläge zu bestehenden gesellschaftlichen Modellen kennen. Ein Einsatz für bessere Bedingungen im Bereich Arbeit ist aus meiner Sicht, einen Einsatz für das entsprechende Klientel und für sich selbst.

# Sponsoren und Partner



**Wer hat uns unterstützt?**

Wir danken allen Partner und Sponsoren für die Unterstützung, die diese tolle Veranstaltung möglich gemacht hat!



Lucerne University of  
Applied Sciences and Arts

**HOCHSCHULE  
LUZERN**

FH Zentralschweiz