

in Zusammenarbeit mit der



**An die
Professorinnen und Professoren
und weiteren forschungsberechtigten Mitglieder der
Philosophischen Fakultäten der Universität des Saarlandes**

Forschungsausschreibung 2005 - 2. Halbjahr: Work-Life-Balance und Diversity Management

Forschungsleitfrage

Wie können die Lehrstühle, Institute, Fachrichtungen, Fakultäten der Philosophischen Fakultäten der Universität des Saarlandes Prozesse analysieren und unterstützen, die

- das Arbeits- und Privatleben für Einzelne, Familien und Lebensgemeinschaften ausbalancieren helfen und
- synergetisch die soziale, (inter-)kulturelle sowie interdisziplinäre Vielfalt fördern?

Themenspezifizierung

Die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt der Universität des Saarlandes hat in Zusammenarbeit mit ihren Kooperationspartner/innen - der Universität des Saarlandes, der Arbeitskammer des Saarlandes und dem DGB Saar - im Rahmen eines Brainstormingworkshops eine Ausschreibung „Work-Life-Balance und Diversity Management“ vorbereitet. In einer ersten Auswahlrunde haben wir zwei Projekte ausgewählt, die bezogen auf die Familiengerechtigkeit in der Gesamtuniversität und bezogen auf die hochschulnahe Informatik Analysen durchführen werden, die die Wirklichkeit des Umgangs mit Work-Life-Balance und Diversity Management ergründen. Eine enge inhaltliche Abstimmung mit diesen beiden anderen Projekten ist erwünscht, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Disziplinen zu beleuchten. Unser Beirat hat vor diesem Hintergrund entschieden, dass er ein interdisziplinär ergänzendes Projekt in den Philosophischen Fakultäten ansiedeln möchte, um auch in diesen Disziplinen genauere Hintergründe zu erfahren, wie Work-Life-Balance und Diversity Management in der Hochschule realisiert wird.

Vor diesem Hintergrund möchten wir alle Lehrstühle und Einrichtungen der Philosophischen Fakultäten anregen, Forschungsanträge uns zu senden, die das Thema vor allem analytisch, aber auch gestaltend fokussieren möchten.

Wir lehnen uns bei der Begriffsbestimmung von Work-Life-Balance und Diversity Management an nachfolgenden Definitionen an:

Work-Life Balance wird in einem Projekt des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit als »Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität« bezeichnet. „Die steigende berufliche Flexibilität und Mobilität von Frauen und Männern stellt das Familienleben und die Pflege von privaten Beziehungen vor neue Herausforderungen. Der Alltag erfordert mehr Organisation und Aufwand.

Um ein erfolgreiches Berufs- und Alltagsleben auch für die Zukunft zu sichern, müssen die Bereiche Erwerbsarbeit und Privatleben in einer neuen Weise aufeinander abgestimmt werden – eine neue Work-Life-Balance muss gefunden werden.“ (http://www.prognos.ch/pdf/WoLiBa_final.pdf) Der Kern des Work-Life-Balance ist die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsqualität.

»**Diversity Management** ist ein Konzept der Unternehmensführung, das die Heterogenität der Mitarbeiter/innen beachtet und zum Vorteil aller Beteiligten nutzen möchte.

Diversity Management toleriert nicht nur die individuelle Verschiedenheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, sondern hebt diese im Sinne einer positiven Wertschätzung hervor. Ziele von Diversity Management sind:

- eine produktive Gesamtatmosphäre im Unternehmen zu erreichen,
- Diskriminierungen von Minderheiten zu verhindern und
- die Chancengleichheit zu verbessern.

Dabei steht aber nicht die Minderheit selbst im Focus, sondern die Gesamtheit der Mitarbeiter/innen in ihren Unterschiedlichkeiten. Bei den im Diversity Management zu beachtenden Unterschiedlichkeiten handelt es sich zum einen um die äußerlich wahrnehmbaren Unterschiede, von denen die wichtigsten Geschlecht, Ethnie, Alter, körperliche Behinderung sind, und zum anderen um subjektive Unterschiede wie die sexuelle Orientierung, Religion und Lebensstil. Diversity Management ist mehr als nur die Umsetzung von Antidiskriminierungsvorschriften. Es geht darüber hinaus um ein Gesamtkonzept des Umgangs mit personaler Vielfalt in einem Unternehmen zum Nutzen aller Beteiligten (...).« (nach: http://de.wikipedia.org/wiki/Diversity_Management)

Die beiden bereits bewilligten Projekte beschäftigen sich mit nachfolgenden Zielsetzungen:

Managing Diversity - Studie zu Aspekten eines ganzheitlichen Konzeptes für die Familiengerechte Hochschule

Dr. Sybille Jung (Leitung), Projekt : Audit Familiengerechte Hochschule

Die Studie soll zur Analyse und Weiterentwicklung sowie der Umsetzung eines neuen familienbewussten Personalkonzeptes dienen, das die Vielfalt und die unterschiedlichen Belange der Betroffenen fokussiert und in passende Maßnahmen umsetzt, zur Optimierung der Studien- und Arbeitsbedingungen an der Universität des Saarlandes. Als Zukunftsperspektive möchte sie zusätzlich das Thema in den wissenschaftspolitischen Diskurs einbringen, Problembewusstsein schaffen bzw. anregen.

Dazu ist die genaue Analyse der bestehenden Strukturen und Einstellungen wesentlich. Zurzeit liegen bei der Universität keine genauen Daten, die die familiäre Situation der Angehörigen der Universität belegen bzw. widerspiegeln vor. Die Anzahl der Studierenden mit Kind ist nicht bekannt. Die derzeitigen Aktivitäten in bezug auf eine familienfreundliche Hochschule orientieren sich an Forschungsergebnissen aus Studien, die in Wirtschaftsunternehmen gemacht wurden bzw. Modellversuche europäischer Nachbarländer. In der Integration der theoretischen wie empirischen bislang eher isoliert betriebenen Forschungsansätze wird ein besonderer Mehrwert des Projektes gesehen. Die Umsetzung bedarfsorientierten Maßnahmen an der Universität des Saarlandes erfordert die Kenntnis der eigenen Lage und somit die Erhebung eigener Daten, um das ganze Spektrum der natürlichen Realität zu erfassen.

Das Forschungsvorhaben hat das Ziel, Work-Life-Balance aus dem Blickwinkel der hochschulnahen Informatik zu beleuchten. Zentrale Fragen dabei sind, wie die Personen Arbeits- und Privatleben und Studium in Einklang bringen, bringen könnten und bringen werden. Die Informatik an der Hochschule und auch in Unternehmen ist heute durch äußerst flexible Arbeitszeitmodelle gekennzeichnet. Dieses Projekt soll erforschen, wie Professorinnen, Mitarbeiter, Studentinnen und Angestellte es schaffen, Balance in ihr Leben zu bringen, ob sie bekannte Werkzeuge oder Techniken anwenden, ob Probleme bewusst bewältigt werden und wo noch Verbesserungspotential liegt. Durch Identifikation von Schwachstellen und Kombination bekannter Methoden, durch Aufzeigen von Zusammenhängen und intensive Betrachtung der Lebens- und Arbeitsumstände werden neue Ideen, Werkzeuge und Vorgehensweisen entwickelt, die dann auch im Umfeld umgesetzt und erprobt werden.

Wir möchten uns mit den von Ihnen beantragten Forschungsprojekten – alle Lehrstühle und Einrichtungen der Philosophischen Fakultäten der Universität des Saarlandes sind zur Beantragung eingeladen – folgenden Zielen zum Thema „Work-Life-Balance und Diversity Management“ nähern:

- Konzepte und Methoden, die Work-Life-Balance und/oder Diversity Management in Ihrer Fakultät, an Ihrem Lehrstuhl, in Ihrer Fachrichtung, in Ihrem Institut fördern, sollen vor allem analysiert und recherchiert werden, aber auch identifiziert, kritisiert, erprobt und/oder organisationsentwickelnd eingeführt werden etc.
- Konzepte und Methoden des Work-Life-Balance und des Diversity Managements sollen qualitativ und/oder quantitativ bewertet bzw. Evaluationsverfahren und verallgemeinerbare Analyseinstrumente sollen für das Themengebiet entwickelt werden.
- Managementtechniken und Methoden der Gestaltung von Organisationskultur sollen im Hinblick auf die Förderung des Leitthemas analysiert und begutachtet werden.
- Die sich flexibilisierende Arbeitswelt soll im Hinblick auf unser Leitthema analysiert, deren Chancen und Belastungen für den arbeitenden Menschen recherchiert und die Grenzen der individuellen Belastbarkeit identifiziert werden.
- Analysen und Szenarien sollen dabei helfen, eine Einschätzung zu gewinnen, was die Konzepte des Work-Life-Balance und des Diversity Managements realistisch leisten können.
- Verstärkung der Interdisziplinarität – vernetzt mit zwei weiteren Projekten - im ausgeschriebenen Themengebiet.

Wir freuen uns auf Ihren Projektantrag.

Was ist Ihr Forschungsansatzpunkt zum Thema?

Beantragungsmodalitäten

Wir bitten Sie, zu nachfolgenden Fragen in Ihrem Projektantrag Stellung zu nehmen:

- Wie lautet das Thema Ihres Forschungsvorhabens ?
- Welche Zielsetzung verfolgen Sie mit der Studie?
- Was ist der wissenschaftliche und gesellschaftliche Hintergrund Ihrer Studie?
- Welche eigenen Vorarbeiten sind für das Forschungsvorhaben von Bedeutung?
- Mit welchen Methoden bearbeiten Sie Ihr Forschungsvorhaben?
- Wie differenzieren sich die entstehenden Kosten bzw. die beantragten Mittel?
- Wie lange ist die Projektlaufzeit Ihrer Studie?
- Wie sieht Ihr Arbeits- und Zeitplan genau aus?
- Was ist der erwartbare Wissens- bzw. Vernetzungsurplus Ihres Projektes für das auftraggebende Trägernetzwerk Arbeitskammer des Saarlandes, Universität des Saarlandes, DGB Saar bzw. die das Trägernetzwerk moderierende Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (www.uni-saarland.de/kooperationsstelle)?

Der **Umfang des Projektantrags muss zwischen 7-10 Din A 4 Seiten** liegen. Die beantragbare **Höchstgrenze für die Finanzierung liegt bei 18.000 € pro Projekt.**

Der Vorstand der Arbeitskammer des Saarlandes und der Beirat der Kooperationsstelle sind die beiden Auswahlgremien, die die Anträge begutachten.

Bei **Rückfragen** wenden Sie sich bitte an:

Dr. Birgit Roßmanith

Telefon: 0681/302-4802 oder kooperationsstelle@univw.uni-saarland.de.

Wir freuen uns auf Ihre Forschungsanträge, die **bis 24. Oktober 2005** (Posteingangsdatum) eingegangen sein müssen. Bitte senden Sie Ihre Vorschläge an die

Universität des Saarlandes
Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt
Im Stadtwald
Gebäude 31, Anbau
66123 Saarbrücken
b.rossmanith@mx.uni-saarland.de

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Birgit Roßmanith
Leiterin der Kooperationsstelle