

Mobilität als Kennzeichen produktiver Wissensarbeit

Michael Dick

Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für angewandte Psychologie
Riggenbachstr. 16
CH 4600 Olten
michael.dick@fhnw.ch

Abstract: Es werden Befunde zur Veränderung der Arbeitswelt zusammengefasst, die als direkte oder indirekte Konsequenzen der Wissensordnung gesehen werden können. Im Anschluss werden deren Konsequenzen für das Verhältnis von Individuum und Organisation diskutiert. Dabei wird deutlich, dass Mobilität im Sinne von Anschlussfähigkeit eine strategische Schlüsselkategorie für Individuum und Organisation, ist. Aus beiden Perspektiven wird das Problem des richtigen Maßes an Mobilität als Balance aus Veränderung und Stabilität erläutert. Schließlich werden Ansätze einer empirischen Bearbeitung dieser Thematik referiert.

1. Wissensarbeit und der Wandel der Arbeit

Mit den Veränderungen in der Arbeitswelt haben sich nicht nur der Stellenwert des Wissens für den unternehmerischen Erfolg, sondern auch das Bewusstsein dafür verändert, wie Wissen beschaffen ist und welche Formen des Wissens strategisch besonders wertvoll sind [WD01]. So wird besonders die an personelle Erfahrung und lokale Gemeinschaften gebundene Form des Wissens, das sogenannte „tacit knowledge“ wertgeschätzt [WDW04]. Dabei handelt es sich um Wissen, welches nicht von Prozeduren, Artefakten oder dem Bewusstsein seiner Träger zu lösen ist. Es handelt sich also um „bounded knowledge“ im Gegensatz zu beweglichem, zu „mobile knowledge“. Aus dieser Qualität des Wissens folgt, dass sich die Prozeduren seiner Hervorbringung, seiner Nutzung, seiner Bewertung und seiner Weitergabe nicht ohne weiteres standardisieren lassen [Qu05]. Wissen ist stetig revisionsbedürftig und unvollständig [Wi98] und entzieht sich traditioneller organisationaler Kontrolle. Folglich ist mit der Aufwertung des Wissens als produktiver Ressource auch eine grundlegende Veränderung der Organisierbarkeit von Arbeit verbunden. Dennoch muss Wissensarbeit um produktiv zu werden, organisiert werden [ebd. 167]. Individuelle und organisationale Prozesse sind als „organisierte Wissensarbeit“ miteinander zu koppeln [ebd.]. Doch wie kann dies geschehen, angesichts umfassender Wandlungsprozesse, die die Arbeitsbeziehungen als auch die Organisationsformen von Arbeit betreffen?

2. Wissensarbeit, Organisation und Mobilität

Der grundlegende Wandel der Arbeit ist unbestritten [zuletzt Fr08]. Internationale Überblicksstudien konvergieren in wichtigen Punkten. Diese betreffen die Zunahme an geleisteter Arbeit pro Arbeitsplatz, die Zunahme an Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung, den Verlagerung der Arbeit vom industriellen in den Dienstleistungsbereich oder den Rückgang der Arbeitsplatzsicherheit und durchschnittlichen Beschäftigungsdauer innerhalb eines Arbeitsverhältnisses. Es entstehen vermehrt alternative Arbeitsarrangements und neue Formen vertraglicher Arbeitsbeziehungen [Ar98]. Vermehrte Arbeitsplatzwechsel führen zu einer Individualisierung der Beschäftigten. Für die Organisationen bedeutet dies die Entstehung einer flexiblen Belegschaft oder „Contingent Workforce“ [RL97]. Organisationen differenzieren sich in eine Kernbelegschaft und eine periphere Belegschaft auf [RW95]. Arbeitszeiten und Arbeitsorte dehnen sich aus [Kr03]. Unterstützt wird diese Entgrenzung der Arbeit durch IuK-Technologien, die zeitliche und örtliche Restriktionen aufheben [Va06].

Auf Ebene der Organisation findet analog ein stetiger Wandel der Strukturen, Prozesse und Grenzen statt. Die zirkuläre Beziehung zwischen dem Streben nach Wettbewerbsvorteilen und dem Wahrnehmen von Veränderungen in der Umwelt führt dazu, dass nicht mehr nur die organisationale Lernfähigkeit an sich, sondern die Geschwindigkeit des Veränderungsprozesses als Erfolgsfaktor gilt [SC00]. Veränderte Zustände und Strukturen stabilisieren sich nicht mehr, Beschäftigte erleben stetige Veränderung und Verunsicherung. Von ihnen wird erhöhte Flexibilität, Beweglichkeit und Resilienz (Belastbarkeit, Widerstandskraft) erwartet. Ein neuer Typ von Beschäftigten soll autonome Verantwortung für die eigene Beschäftigung und Laufbahn übernehmen, dabei aber der Organisation, die sie aktuell beschäftigt, gegenüber loyal und ihrem Erfolg verpflichtet sein [WWC94]. Cooper [Co00, S. 200] fasst diese Entwicklungen der Arbeitsverhältnisse und Organisationsstrukturen treffend mit den drei Begriffen „stable insecurity, freelance working and virtual organisations“ zusammen.

Die Beziehung zwischen Individuum und Organisation wandelt sich nicht nur auf der formalen oder vertraglichen, sondern auch auf der psychologischen Ebene, wie die Forschungen zur Bindung (attachment, commitment), zum psychologischen Vertrag (psychological contract) oder zu Karriereverläufen belegen. Langfristig Beschäftigte entwickeln eher eine Bindung zu ihrem Arbeitgeber, kurzfristig und häufig wechselnd Beschäftigte bauen eher eine Bindung zu ihrer Tätigkeit auf [RL97]. Kurzfristige, aber interne Bindungen („short term insiders: careerists and jugglers“) erscheinen typisch für eine neue Form der Wissensarbeit, während langfristige und externe Bindungen eher einem Typus der flexibel einsetzbaren standardisierten Arbeit entsprechen („long-term outsiders: pooled workers“) [RW95, p. 309 ff.]. Unternehmen stehen vor der strategischen Entscheidung, in welchem Verhältnis sie firmenspezifische oder generelle Einstellungen und Kompetenzen ihrer Beschäftigten priorisieren. Während firmenspezifische Fähigkeiten und Informationen eher eine stärkeren Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen fördern, das diese aufbaut und benötigt, erhöhen generell anwendbare Kompetenzen die Beschäftigungsfähigkeit auch über das Unternehmen hinaus und fördern die Mobilität der Beschäftigten [GA00]. Wenn Unternehmen ausschließlich auf starke Bindung und exklusive Wissensarbeit setzen, laufen sie leicht Gefahr in eine

Pfadabhängigkeit zu geraten und damit an Veränderungsfähigkeit einzubüßen [SSK03]. Es gilt also das richtige Maß aus Stabilität und Veränderung, aus Bindung und Mobilität, aus Identität und Wandel zu finden [so schon OJ78].

Ein Mittel hierfür ist der psychologische Vertrag. Er repräsentiert Aspekte der Arbeitsbeziehung, über die implizit wechselseitig übereinstimmende Erwartungen bestehen, etwa die Bedeutung der Aufgabe, Leistungsziele, Aufstiegs- oder Entwicklungsmöglichkeiten oder auch die Beziehungen der Beschäftigten untereinander, das Arbeitsklima [Ro95; Ra07]. Auf Grund dieser informellen oder impliziten Qualität ist der psychologische Vertrag für die Wissensarbeit bedeutsamer als für die klassische Form industrieller Produktion oder Dienstleistung. Er wird wichtiger, wenn der sichere äußere Rahmen des Arbeitsverhältnisses verloren geht, und formale Vereinbarungen mit ihm an Wert verlieren bzw. das Arbeitsverhältnis nicht mehr angemessen beschreiben. Er wird auch dann wichtiger, wenn wesentliche Aspekte der Arbeit sich äußerer Erfolgskontrolle entziehen, wie es bei Wissensarbeit der Fall ist. Andererseits wachsen die Ansprüche an die Qualität der Beschäftigung, den Sinn in der Arbeit und die Entwicklung transferierbarer Kompetenzen. Sinn in der Arbeitstätigkeit oder in der Laufbahn wird subjektiv konstruiert, besonders wenn die Erwerbsbiographie diskontinuierlich verläuft und durch Wechsel geprägt ist. In der proteischen Karriere (protean career, der griechische Meerese Gott Proteus war ein Meister der Verwandlung, weil er sich denjenigen entziehen wollte, die sein prophetisches Wissen kennenlernen wollten) wird der individuell konstruierte Erfolg der Arbeit gegenüber äußeren Kriterien wichtiger: „The protean career is a process which the person, not the organization, is managing. ... The criterion of success is internal (psychological success), not external“ [HM98 S. 25]. Eine proteische Karriere zielt also auf einen subjektiv definierten Erfolg, für dessen Erreichung die Person die Verantwortung selbst übernimmt. Die Karriere ist mit einer höheren Mobilität auf Seiten der Person und der Organisation verbunden. Damit ist der produktive Wissensarbeiter treffend beschrieben.

3. Mobilität als Anschlussfähigkeit

Das Gegenmodell zur Laufbahn, die an eine Organisation gebunden ist (bounded career) wird auch als „boundaryless career“ bezeichnet [AR96]. Die subjektiven Vorstellungen, Wünsche und Planungen von Laufbahnen können von den üblichen Karrieren in einer Organisation deutlich und bis zum Verzicht auf Karriere zugunsten persönlicher und familiärer Ziele abweichen. Die Grenzen, die die Karriere überschreitet sind sowohl physischer wie psychologischer Natur, wobei die Forschung bislang vorwiegend die physische Mobilität untersucht und die psychologischen Aspekte vernachlässigt. In einem integrativen Rückblick auf die Karriereforschung betrachten Sullivan und Arthur die Mobilität erstmals systematisch im Zusammenhang mit der Karriere: „In conclusion, the concept of the boundaryless career can be clarified by viewing mobility as measured along two continua, one physical, one psychological“ [SA06, S. 28]. Damit können sie vier verschiedene Typen von Mobilität unterscheiden: geringe und hohe Mobilität innerhalb einer Firma, eines Berufes oder Beschäftigungsverhältnisses, sowie geringe und hohe Mobilität über Organisationsgrenzen und Beschäftigungsverhältnisse hinweg. Mobilität muss nicht auf Aufstieg gerichtet sein, sondern kann vertikal und horizontal

verlaufen und dabei Brüche aufweisen. Psychologische Mobilität sichert demnach die Anschlussfähigkeit der Individuen an Organisationen, physische Mobilität hingegen hängt ab von der Erreichbarkeit der Organisationen für Individuen. Daraus abzuleiten ist die Unterscheidung zwischen „bounded knowledge“ und „mobile knowledge“ von Personen. Je stärker also das Wissen an die Aufgabenzusammenhänge in der Organisation gebunden ist, desto schwieriger fällt es, diese Organisation zu verlassen. Transferierbares Wissen erhöht die Wahrscheinlichkeit, an andere Organisationen und Aufgaben anschließen zu können.

Damit spielt die Form des durch die Arbeit angeeigneten Wissens (bounded vs. mobile) eine wesentliche Rolle für die Balance aus Bindung, Identität und Zugehörigkeit auf der einen und Bewegung, Entwicklung und Autonomie auf der anderen Seite. Dies gilt sowohl für die Organisation als auch für die Person. Mobilität ist aus psychologischer Sicht ein Schlüsselbegriff für dieses Spannungsverhältnis zwischen Individuum und Organisation bzw. Beschäftigung (occupation), hat bislang aber nur geringen Stellenwert in der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung [Ot09].

Mobilität ist eine Kategorie der Aktivität, der Entwicklung und des Wandels [Di09]. Anspruch der Mobilitätsforschung ist es, die Voraussetzungen, Erscheinungsformen und Entwicklungsmöglichkeiten von Mobilität auf verschiedenen sozialen Ebenen zu beschreiben und zu bewerten. Der Begriff der Mobilität verschränkt also die individuelle mit der organisationalen Analyseebene. Er wird nur aus deren Wechselverhältnis heraus denkbar, denn Mobilität meint immer irgendetwas, ein Agens (eine Person, eine Sache, eine Information) im Verhältnis zu einer es umgebenden Struktur (Raum, Umwelt, Bedeutungskontext). Dabei ermöglicht das Agens Mobilität durch seine Bewegung oder Beweglichkeit, die es umgebenden Strukturen ermöglichen Mobilität durch die Schaffung von Gelegenheiten, Erreichbarkeiten und Anschlüssen. Als personale und organisationale Kategorie beschreibt Mobilität *die Anschlussfähigkeit handelnder Personen oder Systeme und ihrer strukturierten Umwelt. Aus der Sicht der Akteure (Personen, Systeme, Unternehmen, Netzwerke) ist Mobilität die Beweglichkeit zwischen Aktivitäten, aus der Sicht der strukturierten Umwelt (Organisationen, Institutionen, Regionen, Märkte) bedeutet Mobilität Erreichbarkeit, Zugangsmöglichkeit und Barrierefreiheit* [Di09, S. 15]. Mobilität setzt Autonomie auf der Seite des Handelnden voraus, die Entscheidungsfreiheit innerhalb gegebener Strukturen markiert gleichsam den Rahmen der Bewegungsmöglichkeiten. Ist Autonomie gegeben, kann Mobilität nicht allein durch Arbeitsbedingungen erklärt und gesichert werden, sondern erfordert die gemeinsame Betrachtung beider Strukturebenen.

4. Empirische Untersuchung der Mobilität von Wissensarbeitern

Organisationen haben ein Interesse dran, das richtige Maß an Fluktuation von Wissen zu finden. Da produktive Wissensarbeiter eine höhere innere Unabhängigkeit haben als klassische Beschäftigte, können sie ohnehin nicht gegen ihre Motivation im Unternehmen gehalten werden. Eine lebenslange Beschäftigung bei einem Arbeitgeber tritt als Leitbild in den Hintergrund. Stattdessen geht es um die Antizipation oder Absolvierung einer Berufs- oder Tätigkeitsbiographie, die vor dem Hintergrund der Akkumulation von

Wissen und Erfahrung Sinn macht. In der Wissenschaft gibt es so etwas wie eine typische Biographie, die über mehrere Arbeitgeber (die nicht nur Universitäten sein müssen) verläuft und festgelegte Qualifikationsstufen hat. Etwas Ähnliches wäre auch in der industriellen Organisation denkbar, die ihren Beschäftigten anstelle eines dauerhaft gesicherten Arbeitsverhältnisses eine Entwicklungsperspektive aufzeigt und ermöglicht. Ein typisches Laufbahnmuster für einen Wissensarbeiter - nehmen wir als Beispiel einen IT-Ingenieur - könnte etwa mit einer Beschäftigung im Bereich von Service und Wartung beginnen, bei der verschiedene Kunden betreut und Projekte konzipiert werden. Hohe Mobilität im jungen Alter ermöglicht das Erleben unterschiedlicher Unternehmenskulturen und das Entwickeln immer wieder anderer kundenspezifischer Problemlösungen. Über die Reflexion dieser Erfahrungen bietet das Unternehmen ein Kompetenzentwicklungsprogramm an. Nach einer gewissen Zeit bildet sich eine hohe beraterische Kompetenz aus, die es dem Ingenieur - inzwischen Senior-Berater - erlaubt, einen neuen Karriereschritt zu machen (etwa Teilhaber werden, sich selbständig machen oder einer anderen Organisation beitreten). Ein solcher psychologischer Vertrag könnte dem Unternehmen helfen, die nötigen Fachkräfte zu rekrutieren, und sich gleichzeitig als Produzent von Wissen und Kompetenz zu profilieren [Di08].

Auf Seiten der Individuen, die sich als Wissensarbeiter verstehen, sind Mobilität und damit Beschäftigungsfähigkeit eine reflexive Konstruktionsleistung. Für sie geht es nicht nur darum Wissen oder Know-how anzueignen und zu akkumulieren, sondern sich über dessen Stellenwert und Anschlussfähigkeit zu vergewissern. Dazu gehört eine wohl dosierte Balance zwischen bounded und mobile knowledge. Die Explizierung impliziten Wissens wird damit zu einer Aufgabe, die nicht nur im Interesse der organisationalen Performanz ist, sondern auch den (Arbeits-)Marktwert einer Person unabhängig von dieser Organisation beschreibt. Inzwischen liegen mehrere Studien vor, die sich auf eine diese Reflexion unterstützende Weise mit Wissensarbeitern beschäftigen [EH06]. Dabei wurden die hohe Reflexivität und starke intrinsische Motivationen Selbständiger aufgezeigt, die auf unsichere Marktbedingungen treffen [Be06]. Andere Beschäftigte verweigern sich traditionellen Beschäftigungsmustern konsequent, und sind dabei in hohem Maße anschlussfähig [Ke09]. Auf der anderen Seite zeigen sich Verwerfungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wenn der Beruf schon wenig Routinen erlaubt, dann benötigt die Familie diese umso dringender, um tägliche Aushandlungsprozesse zwischen den Partnern, etwa über die Frage der Kinderversorgung, zu vermeiden [De09].

Zusammengenommen haben die zitierten und weitere Studien den Blick dafür geöffnet, dass berufliche Orientierungen, Motive und Laufbahnerwartungen in hohem Maße individualisiert sind und einer stetigen reflexiven Bearbeitung bedürfen. Methoden der qualitativen Sozialforschung können diesen Reflexionsprozess unterstützen. Das aktivierende Potenzial reflexiver Interviewmethoden wird nach unserer eigenen Erfahrung durch das Thema der Mobilität in besonderer Weise angeregt, da es die alltägliche Ebene genauso umfasst wie die langfristige Lebensplanung [HD09]. Insgesamt aber steht die Forschung zum Zusammenhang aus produktiver Wissensarbeit, Karriere und Mobilität noch ganz am Anfang und dürfte in den nächsten Jahren intensiviert werden.

Literaturverzeichnis

- [Ar98] Armstrong-Stassen, M.: Alternative work arrangements: meeting the challenge. In *Canadian Psychology*, 1998, 39 [1-2], p. 108-123.
- [AR96] Arthur, M. B. & Rousseau, D. M.: The boundaryless career as a new employment principle. In (Arthur, M. B.; Rousseau, D. M., Eds.), *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press, New York/NY, 1996; p. 3-20.
- [Be06] Betzelt, S.: *Flexible Wissensarbeit: AlleindienstleisterInnen zwischen Privileg und Prekarität*. Zentrum für Sozialpolitik, Bremen, 2006; <http://www.freie-kulturberufe.de/downloads/zes-ap-3-2006-korrigiert.pdf> [Zugriff: 06.09.2008].
- [Co00] Cooper, C.: Introduction. In *Journal of managerial psychology*, 2000, 15 [3], p. 197-201.
- [De09] Deubel, K.: Vom Alltäglichen zwischen Beruf und Familie: Alltagsorganisation mobiler Paare. In [Dick, M. Hrsg.], *Mobilität als Tätigkeit: individuelle Expansion – alltägliche Logistik – kulturelle Kapazität*. Pabst, Lengerich, 2009; S. 45-58.
- [Di09] Dick, M.: Einleitung: Mobilität zwischen individueller Lebensführung und strukturellen Rahmenbedingungen. In (Dick, M., Hrsg.), *Mobilität als Tätigkeit: individuelle Expansion – alltägliche Logistik – kulturelle Kapazität*. Pabst, Lengerich, 2009; S. 9-26.
- [Di08] Dick, M., Schimek, M., Szakács, J., Gräßler, D.: *Vorstudien zur Förderung der Mobilität von Fach- und Führungskräften in der durch KMU geprägten IT-Industrie Sachsen-Anhalts*. Unveröffentlichter Forschungsbericht, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Institut für Erziehungswissenschaft, 2008.
- [EH06] Ewers, E., Hoff, E.: *Arbeit als Lebensinhalt? Neue Formen der Lebensgestaltung bei Beschäftigten im IT-Bereich*. Waxmann, Münster, 2006.
- [Fr08] Frese, M.: The changing nature of work. In (Chmiel, N., Ed.), *An introduction to work and organizational psychology. A European Perspective*. Blackwell, Malden/MA, 2008; p. 397-413.
- [GA00] Galunic, D. C., Anderson, E.: From Security to Mobility: Generalized Investments in Human Capital and Commitment. In *Organization Science*, 2000, 11 [1], p. 1-20.
- [HM98] Hall, D. T., Moss, J. E.: The New Protean Career Contract: Helping Organizations and Employees Adapt. In *Organizational dynamics*, 1998, 26 [3], p. 22-38.
- [HD09] Hildebrandt, N. & Dick, M.: Die hierarchischen Ebenen menschlicher Mobilität: Eine empirische Exploration der subjektiven Erfahrungs- und Deutungshorizonte. In [Dick, M. Hrsg.], *Mobilität als Tätigkeit: individuelle Expansion – alltägliche Logistik – kulturelle Kapazität*. Pabst, Lengerich, 2009; S. 27-44.
- [Ke09] Kesselring, S.: Die Mobilitätspolitik der Subjekte: Sozio-materielle Netzwerke als Ressourcen der sozialen Konstruktion von Beweglichkeit. In [Dick, M. Hrsg.], *Mobilität als Tätigkeit: individuelle Expansion – alltägliche Logistik – kulturelle Kapazität*. Pabst, Lengerich, 2009; S. 209-225.
- [Kr03] Kratzer, N.: *Arbeitskraft in Entgrenzung: grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. Edition Sigma, Berlin, 2003.
- [Ot09] Otto, K.: Mobilitätsbereitschaft: Definition, Operationalisierung und aktuelle Forschungslage. In [Dick, M. Hrsg.], *Mobilität als Tätigkeit: individuelle Expansion – alltägliche Logistik – kulturelle Kapazität*. Pabst, Lengerich, 2009; S. 226-235.
- [OJ78] Ouchi, W. G., Jaeger, A. M.: Type Z Organization: Stability in the Midst of Mobility. In *Academy of Management Review*, 1978, 3 [2], S. 305-314.
- [Qu05] Quinn, R. W.: Flow in Knowledge Work: High-Performance Experience in the Design of National Security Technology. In *Administrative Science Quarterly*, 2005, 50 [4], p. 610-641.
- [Ra07] Raeder, S.: Der psychologische Vertrag. In (Schuler, H.; Sonntag, K., Hrsg.), *Handbuch der Psychologie*, Bd. 6, *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Hogrefe, Göttingen, 2007; S. 294-299.

- [RL97] Rousseau, D. M., Libuser, C.: Contingent Workers in High Risk Environments. In California management review, 1997, 39 [2], p. 103-123.
- [RW95] Rousseau, D. M., Wade-Benzoni, K. A.: Changing Individual-Organization Attachments. A Two-Way Street. In (Howard, A., Ed.), The changing nature of work. Jossey-Bass, San Francisco/CA, 1995; p. 290-322.
- [Ro95] Rousseau, D. M.: Psychological contracts in organizations: understanding written and unwritten agreements. Sage, Thousand Oaks, 1995.
- [SC00] Schabracq, M. J., Cooper, C. L.: The changing nature of work and stress. In Journal of managerial psychology, 2000, 15 [3], p. 227-241.
- [SSK03] Schreyögg, G., Sydow, J., Koch, J.: Organisatorische Pfade - von der Pfadabhängigkeit zur Pfadkreation? In (Schreyögg, G., Sydow, J., Hrsg.), Strategische Prozesse und Pfade. Managementforschung 13. Gabler, Westdeutscher Verlag, Wiesbaden, 2003; S. 257-294.
- [SA06] Sullivan, S. E. & Arthur, M. B.: The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. In Journal of vocational behavior, 2006, 69 [1], p. 19-29.
- [Va06] Vartiainen, M.: Mobile virtual work - concepts, outcomes and challenges. In (Andriessen, J. E.; Vartiainen, M., Eds.), Mobile virtual work: a new paradigm? Springer, Berlin, 2006; p. 13-44.
- [WDW04] Waibel, M. C., Dick, M., Wehner, T.: Local knowledge in activity systems: the socio-cultural perspective of knowledge development. In (Fischer, M.; Boreham, N.; Nyhan, B., Eds.), European perspectives on learning at work: the acquisition of work process knowledge: Cedefop, Luxembourg, 2004; S. 71-95.
- [WWC94] Waterman Jr., R., Waterman, J. & Collard, B.: Toward a Career-Resilient Workforce. In Harvard Business Review, 1994, 72 [4]; p. 87-95.
- [WD01] Wehner, T., Dick, M.: Die Umbewertung des Wissens in der betrieblichen Lebenswelt: Positionen der Arbeitspsychologie und betroffener Akteure. In (Schreyögg, G. Hrsg.), Wissen in Unternehmen. Konzepte, Maßnahmen, Methoden. Erich Schmidt Verlag, Berlin, 2001; S. 89-117.
- [Wi98] Willke, H.: Organisierte Wissensarbeit. In Zeitschrift für Soziologie, 1998, 27, S. 161-177.