



## Work-Learn-Life-Balance in der wissensintensiven Arbeit

► Bildungspolitische Programme und wissenschaftliche Diskurse thematisieren die Vereinbarkeit von Arbeiten und Leben jeweils ohne zu berücksichtigen, dass auch das Lernen ein Bereich ist, der zunehmend an Bedeutung gewinnt und der damit zu Konflikten bei der Vereinbarkeit von Arbeiten, Lernen und Leben führen kann. Der Beitrag stellt Ergebnisse aus einem Forschungsprojekt dar, in dem die individuellen und betrieblichen Faktoren für die Vereinbarkeit dieser Trias untersucht werden. Im Mittelpunkt stehen Einschätzungen von Beschäftigten in der IT-Branche zu ihrer Work-Learn-Life-Balance. Abschließend werden Instrumente skizziert, die Beschäftigte und Betriebe bei der Gestaltung eines ausbalancierten Verhältnisses von Arbeit, Lernen und Leben unterstützen können.

### Von der Work-Life-Balance zur Work-Learn-Life-Balance

In der modernen Arbeitswelt nehmen wissensintensive Formen der Arbeit zu. Dies gilt insbesondere für Tätigkeiten im IT-Sektor, die eine ständige Aktualisierung von Wissensbeständen sowie den permanenten Erwerb neuer Kompetenzen erfordern (vgl. DAVENPORT/JARVENPAA/BEERS 1996; WILLKE 1998; NORTH/GÜLDENBERG 2008). Ferner ist die Arbeit im IT-Bereich durch Entgrenzungstendenzen gekennzeichnet: Auch abends und am Wochenende wird gearbeitet und für die Arbeit gelernt, sodass sich Elemente des Lernens und Arbeitens im Privatleben wiederfinden, gleichzeitig sich jedoch auch Privates in die Arbeits- und Lernzeit entgrenzt.

In den politischen und wissenschaftlichen Diskursen werden Vereinbarkeitsprobleme vor allem unter dem Aspekt der räumlichen und zeitlichen Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben thematisiert. Dabei wird ein wichtiger Teilbereich ausgeblendet: das Lernen. Insbesondere in der wissensintensiven Arbeit sind Beschäftigte neben der Vereinbarkeit von privaten Erwartungen und Verpflichtungen einerseits und den Anforderungen der Arbeitstätigkeit andererseits auch mit der eigenverantwortlichen Organisation ihrer Lernprozesse konfrontiert. Sie müssen sich täglich im Prozess ihrer Arbeit und in ihrem Privatleben mit Lernanforderungen auseinandersetzen und eine bewusste und persönliche Systematisierung der eigenen Arbeitserfahrungen vornehmen (vgl. PFIFFNER/STADELMANN 1999). Dafür sind zeitliche Freiräume in der Arbeit und im Privatleben zu schaffen. Es reicht also nicht aus, Arbeiten und Leben – im Sinne der Work-Life-Balance – zu vereinbaren. Vielmehr gilt es, die Trias von Arbeiten, Lernen und Leben in Balance zu halten. Dies wird im Folgenden als Work-Learn-Life-Balance bezeichnet. Bei diesem Wechselverhältnis geht es aus erziehungswissenschaftlicher Sicht immer auch um die Interdependenz von individueller Kompetenz- und betrieblicher Organisationsentwicklung (vgl. DEHNBOSTEL 2007; MEYER 2011).

#### RITA MEYER

Prof. Dr., Institut für Berufspädagogik und  
Erwachsenenbildung, Leibniz Universität  
Hannover

#### JULIA K. MÜLLER

Wiss. Mitarbeiterin im Projekt ALLWiss,  
Abteilung Weiterbildung, Universität Trier

## Arbeiten – Lernen – Leben in der Wissensarbeit – Das Projekt ALLWiss

Das Forschungsprojekt „Arbeiten – Lernen – Leben in der Wissensarbeit (ALLWiss)“<sup>1</sup> an der Universität Trier geht den Vereinbarkeitsanforderungen nach und analysiert spezifische Work-Learn-Life-Balance-Situationen. Erforscht werden Belastungen und Ressourcen, die diese Situationen kennzeichnen sowie die Strategien, die die Wissensarbeiter/-innen auf individueller, sozialer und organisationaler Ebene nutzen, um die Bereiche Arbeiten, Lernen und Leben im Gleichgewicht zu halten. Auf der Basis empirischer Erhebungen erfolgt in Kooperation mit Unternehmen die Entwicklung von Work-Learn-Life-Balance-Instrumenten. In einer Pilotphase werden die Instrumente in verschiedenen Handlungsfeldern der betrieblichen Praxis erprobt und evaluiert.

Das Untersuchungssample der Studie umfasst zwei Praxispartner- und vier Valuepartnerunternehmen<sup>2</sup> aus der IT-Branche. In einer qualitativen Phase wurden leitfadengestützte Einzelinterviews (n = 73) und Gruppeninterviews (n = 166) mit Führungskräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Unternehmen durchgeführt. Darüber hinaus wurde eine quantitative Online-Befragung durchgeführt. Die Rücklaufquote betrug 59 Prozent (n = 340),

sodass insgesamt eine Stichprobe von n = 579 vorlag. Die Interviews wurden vollständig transkribiert und durch eine Kombination von zusammenfassender und strukturierender Inhaltsanalyse ausgewertet (vgl. MAYRING 2008). Auf Basis der Daten der Online-Befragung wurden mehrere Clusteranalysen (vgl. MOOSBRUGGER/FRANK 1992) durchgeführt. Im Ergebnis kristallisierten sich vier „Typen“ im Umgang mit der Work-Learn-Life-Balance heraus, die in der Darstellung wiederum durch die qualitativen Daten ergänzt wurden, um sie angemessen beschreiben zu können.<sup>3</sup>

- <sup>1</sup> Das Forschungsprojekt ALLWiss wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) für die Laufzeit vom 1. August 2009 bis zum 30. April 2013 gefördert. Der Förderschwerpunkt gehört zum BMBF-Forschungs- und Entwicklungsprogramm Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln. Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt – [www.allwiss.de](http://www.allwiss.de).
- <sup>2</sup> Die Unterscheidung von Praxis- und Valuepartnerunternehmen bezieht sich auf die Dauer der Teilnahme sowie die inhaltliche Einbindung in das Forschungsprojekt. Die Valuepartnerunternehmen standen in der Erhebungsphase zusätzlich für die qualitative Befragung und die quantitative Online-Erhebung zur Verfügung. Die Praxispartner/-innen sind darüber hinaus aktiv an der Entwicklung der Instrumente zur Verbesserung der Work-Learn-Life-Balance beteiligt.
- <sup>3</sup> Die Methode, im Rahmen der Typenbildung qualitative und quantitative Befunde aufeinander zu beziehen, ist eine nicht unumstrittene, aber methodologisch akzeptierte Form der Datenerhebung und Auswertung (vgl. PROMBERGER 2011).

Anzeige

## Gesundheitskompetenz

### Hintergrundwissen zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Das Leitfadentextbuch „Wissensmanagement zur betrieblichen Gesundheitsförderung“ ist ein wertvolles Instrument für die betriebliche Gesundheitsförderung. Es enthält Strategien und Maßnahmen zur Förderung der Gesundheitskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der komplexen, globalen Arbeitswelt.

Wissensmanagement  
Unternehmen

wbv.de

W. Bertelsmann Verlag  
[service@wbv.de](mailto:service@wbv.de) | [wbv.de](http://wbv.de) | [wbv-journals.de](http://wbv-journals.de) | [wbv-open-access.de](http://wbv-open-access.de)



## Work-Learn-Life-Balance-Typen

### TYP I – DER ABGRENZENDE

Der erste Typ weist eine klare, bewusst gewählte räumliche und zeitliche Trennung zwischen Privat- und Arbeitsleben auf.

*„Ich trenne zwischen Arbeit und Privat ganz strikt. Das heißt, ich arbeite eigentlich 99 Prozent meiner Arbeit am Arbeitsplatz oder beim Kunden und privat habe ich mit der Firmenarbeit eigentlich gar nichts zu tun.“ (17VSE, S. 9)*

Entsprechend der Idealvorstellung: „Ich habe ein Privatleben und ein Arbeitsleben“ (31JMO, S. 10) haben die Faktoren Arbeit und Lernen in der subjektiven Wertung dieses Typs einen relativ geringen Stellenwert und werden als Notwendigkeit zur Erwerbssicherung gesehen.

*„Arbeit und Lernen sind für mich Mittel und Zweck, um die Ziele meines Privatlebens zu erfüllen.“ (16URE, S. 10)*

Beschäftigte dieses Typs weisen die kürzeste Betriebszugehörigkeit auf und die Hälfte der Partner/-innen arbeitet jeweils in Vollzeit. Im Vergleich zu den anderen Typen nimmt Typ I von sich aus keinen hohen Lerndruck wahr. Wenn er allerdings extern mit Lernanforderungen konfrontiert wird, dann werden diese als belastend und zeitraubend empfunden. Dieser Typ erlebt z. B. durch Weiterbildungsmaßnahmen einen erhöhten Zeitdruck bei der täglichen Aufgabenerfüllung.

*„Arbeiten und Lernen [sind] nicht immer so richtig gut vereinbar, weil halt durch das Lernen auch ein Zeitdruck entsteht. Weil in der Zeit, wo ich lerne, kann ich meine Arbeit nicht tun.“ (17DLH, S. 8)*

Als Gründe für den geringen Stellenwert des Lernens nennen die Befragten z. B. uninteressante Seminarangebote des Unternehmens, einen hohen zeitlichen Aufwand sowie eine geringe persönliche Karriereorientierung. Lernen zählt für Beschäftigte dieses Typus eindeutig zum Bereich der Arbeit, sodass in der Folge auch zwischen den Bereichen Lernen und Leben eine deutliche Trennung besteht. Aufgrund dieser klaren Differenzierung wird das Privatleben auch nicht als zeitliche Ressource für Weiterbildung gesehen.

*„Also in meinem Privatleben bilde ich mich beruflich nicht weiter und das ist auch nicht in meinem Fokus. Also das ist keine Anforderung an mein Privatleben, dass das da gemacht wird.“ (21OIL, S. 6)*

Es zeigt sich, dass Beschäftigte des Typs I eine hohe Kompetenz der sachlichen und inhaltlichen Trennung von Rollen und Arbeitsaufgaben aufweisen. In der Folge bestehen kaum Rollenkonflikte und auch die Rollenambiguität dieser Gruppe ist gering. Es ist gerade die strikte Trennung zwischen Privat- und Berufsleben, die von Typ I als zentrale Balance-Strategie erlebt wird, wobei dies auch klar kommuniziert wird.

*„Man hat mir einmal im Urlaub ein Fax geschickt, [...] ob ich nicht mal [...]. Und dann habe ich zurück gerufen, dann habe ich gesagt, sie mögen es bitte unterlassen, ich habe Urlaub.“ (32KNP, S. 17)*

### TYP II – DER KOMPROMISLER

Zum zweiten Typ gehören Beschäftigte, die Privates und Berufliches so weit wie möglich trennen, wobei kleine Überschneidungen – gerade im Hinblick auf Lernanforderungen – als notwendig bzw. unumgänglich empfunden werden. Den geringen Grad an Überschneidungen fasst dieser Typ als Idealzustand auf.

*„Ich würde sagen, [...] überschneiden sich ein bisschen, weil ich schon mal was heim nehme, wenn ich merke, ich muss da schnell fit werden, dann hole ich dann das Buch und dann muss es irgendwie noch am Wochenende oder am Abend einfach [gehen]. Es kommt schon vor, es kommt jetzt nicht regelmäßig vor, sondern wirklich, wenn ich merke, ich brauche schnell Wissen.“ (07TIF, S. 8)*

Die Dauer der Betriebszugehörigkeit befindet sich auf einem mittleren Niveau. Die Partnerin/der Partner des Typs II arbeitet häufig in Teilzeit. Typ II empfindet die Balance zwischen Arbeiten und Lernen auf der einen Seite und Leben auf der anderen Seite insgesamt als ausgeglichen. Das Privatleben nimmt ebenso wie die Bedeutung von Arbeit und Lernen einen mittleren Stellenwert ein. Beschäftigte dieses Typs erleben es als Herausforderung, ihre Ressourcen zwischen den Bereichen gleichmäßig aufzuteilen.

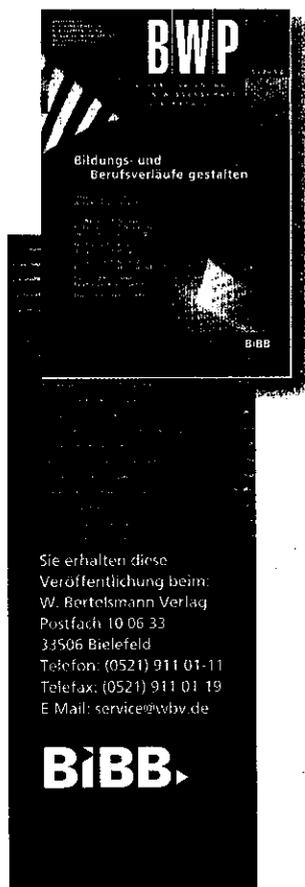
*„Die wichtigste Aufgabe [ist], im Prinzip alles unter einen Hut zu bekommen, also sprich, Freunde, Familie, Hobby, dass man da irgendwo [...] den Gleichklang findet. Das ist im Prinzip, ja, irgendwie alles so einzuteilen, dass man keinen vor'n Kopf tritt und alles gut miteinander verbringt.“ (31QBG, S. 12)*

Der Zeitdruck in der Arbeit wird als niedrig empfunden. Die eher selbstverständliche Integration von Lernprozessen in die Arbeit und das Privatleben zeigt sich auch in geringen Rollenkonflikten, sodass Typ II insgesamt zufrieden mit seiner Work-Learn-Life-Balance ist.

*„Man hat immer neue Herausforderungen, denen man sich stellen muss und man muss auch immer gerade im IT-Bereich [...] immer neu dazulernen, weil sich so viel verändert und jeder Kunde ist bei uns so individuell und wo man sich drauf anpassen muss [...] also man hat schon immer eine neue Herausforderung und das brauche ich halt auch.“ (26OKL, S. 5)*

### TYP III – DER FLEXIBLE

Zum dritten Typ zählen Beschäftigte, deren Arbeit und Privatleben sich stark überschneiden. Typ III steht meistens am Beginn der Karriere und arbeitet erst kurze Zeit im Unternehmen, wobei die Partnerin/der Partner ebenfalls häufig in Vollzeit beschäftigt ist. Er zeigt ein hohes Arbeits-



SVENJA PFAHL, STEFAN REUYSS

### Erwerbsarbeit, Bildung und außerberufliches Leben miteinander vereinbaren

Ansätze und Ideen einer lebensphasenorientierten Personalpolitik

Wenn in der Arbeitswelt von „Vereinbarkeit“ die Rede ist, ist damit hauptsächlich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemeint, die in der Perspektive vieler Personalverantwortlicher nach wie vor überwiegend die individuelle Situation von Frauen in Elternzeit betrifft. Dabei bleiben die vielfältigen Lebensrealitäten anderer Beschäftigter weitgehend außen vor. Der BWP-Beitrag sensibilisiert für ein weiter gefasstes Verständnis der Vereinbarkeits-thematik und bezieht explizit auch Fragen des lebenslangen Lernens mit ein. Am Beispiel der Beschäftigten mit privater Fürsorgeverantwortung werden Handlungsoptionen für die betriebliche Praxis und berufliche Bildung als Eckpunkte einer lebensphasenorientierten Personalpolitik skizziert.

Erschienen in BWP 5/2010, kostenloser Download des Beitrags unter [www.bibb.de/veroeffentlichungen/der-publication/show/id/6455](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/der-publication/show/id/6455)

engagement, das sich u. a. aus der Motivation speist, Autonomie- und Handlungsspielräume zu gewinnen. Um sich zügig im Unternehmen zu etablieren, beschäftigt sich dieser Typ auch in der Freizeit gedanklich viel mit der Arbeit und dem Lernen. Die Vereinbarkeit der Trias wird als konfliktreich empfunden, da die Zeit nicht ausreicht, um allen Bereichen gerecht zu werden.

*„Belastend...! Ich würde gerne manchmal im Privatleben mehr Zeit haben, was mir die Arbeit auffrisst ... und anders herum. Ich trainiere dann manchmal am Wochenende und merke dann, ich hätte gerne noch ein bisschen Zeit für irgendwelche Arbeit sonntags, dass ich an meinem Firmennotebook noch irgendwas gerne geschrieben hätte und habe dann aber gemerkt, ich war mit meiner Frau den halben Tag zusammen, da war der Tag rum.“ (22VNI, S. 14)*

Eine stärkere Trennung von Arbeit, Lernen und Privatleben wird von diesem Typ als wünschenswert empfunden. Gleichzeitig besteht ein Bewusstsein darüber, dass eine vollständige Trennung nicht möglich wäre.

*„Es würde mir besser gefallen, wenn diese Überschneidung weniger groß wäre. Also ich bin der Überzeugung, dass sich das heute gar nicht mehr so konkret trennen lässt, weil ich einfach denke, wir arbeiten ja hier doch schon in relativ verantwort-*

*lichen Positionen und da wird grundsätzlich ein gewisser Einsatz auch erwartet und das finde ich auch völlig in Ordnung.“ (24BFB, S. 7)*

Hier ist eine Form der „relativierten Entgrenzung“ (vgl. HÄRTWIG/HOFF/SCHRAPS 2009) zu verzeichnen. Der Fokus auf die Arbeit und die Zurückstellung des Privatlebens wird als ambivalent bewertet, wobei die Beschäftigten sich flexibel den verschiedenen Arrangements zwischen Arbeitszentrierung und Familie anpassen.

Beschäftigte des Typs III weisen dementsprechend eine hohe Rollenambiguität auf. In den Gesprächen ist häufig von dem Wunsch die Rede, dass Aufgaben und Aufgabebereiche besser definiert und organisiert werden sollten. Die Beschäftigten sprechen von hohen Lernbeeinträchtigungen während der Arbeit und der Notwendigkeit, sich fachlich in der Freizeit weiterzubilden, da innerhalb der Arbeitszeit kaum Möglichkeiten hierfür bestehen.

*„Und das ... begleitet einen die ganze Zeit über und sei es nur, dass irgendeine neue Version von einer Software rauskommt und man sich wieder damit beschäftigen muss oder jetzt auch wie hier in ein ganz neues Thema reingehet und auch da man sich erst mal zurechtfinden muss. Das gehört zum Arbeiten mit dazu, das kann man nicht trennen.“ (12LII, S. 7)*

#### TYP IV – DER ENTGRENZTE

Der vierte Typ ist durch eine völlige Entgrenzung der Bereiche Arbeit, Lernen und Leben gekennzeichnet. Er weist die längste Betriebszugehörigkeit auf, die Partnerin/der Partner ist ebenfalls überwiegend in Vollzeit beschäftigt. Die Motivation für einen hohen Arbeitseinsatz resultiert aus einer ausgeprägten Identifikation und hohen Loyalität mit dem Unternehmen.

*„[Ich] schreibe mir so ein Stück weit die Geschicke des Gesamtvertriebs mit auf die Fahne. Ich habe persönlich alles erreicht und mich interessieren eigentlich nur noch ... die Ziele der Firma.“ (11BBX, S. 1)*

Im Sinne einer „Subjektivierung“ (vgl. MOLDASCHL/VOß 2002) wird die Arbeit zum persönlichen Ziel. Dementsprechend begreift Typ IV Arbeit, Lernen und Privatleben als „deckungsgleich“, wobei Arbeit und Lernen als die bedeutendsten Faktoren im Leben bezeichnet werden.

*„Also ich bin einfach zehn Stunden mindestens am Tag im Büro, um entweder zu arbeiten oder... mich auf dem aktuellen Stand zu halten.“ (13BTB, S. 11)*

Arbeiten und Lernen dominieren bei diesem Typ das Leben. Die Beschäftigten berichten davon, dass sie häufig Berufliches während der Freizeit erledigen und dass dies auch von Vorgesetzten und Kollegen in dieser Form erwartet wird.

*„Ich bin unfähig, Arbeit und Privatleben zu trennen. Das ist auch so und in Führungspositionen geht das auch nicht, das*

*„muss mir mal einer vormachen! Es funktioniert nicht! Insofern arbeite ich am Wochenende auch, aber dann freiwillig und nebenbei.“ (12NFK, S. 13)*

Typ IV berichtet kaum von Rollenkonflikten. Im Gegenteil ist er sich der externen Erwartung bewusst, permanent „up to date zu sein“. Deswegen gehören Arbeiten und Lernen für ihn ganz selbstverständlich zusammen.

*„Fachlich lerne ich auch jeden Tag irgendwas Neues dazu, weil wir sind in der IT-Branche unterwegs und das ist einfach ein wahnsinnig spannendes Thema.“ (11BBX, S. 5)*

Die Beschäftigten dieses Typs haben ein ausgeprägtes Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und sind sich ihrer Handlungsmöglichkeiten sicher. Daher behalten sie die eigene Entwicklung stets im Auge, indem sie ihre Arbeit und ihr Lernen reflektieren.

*„Also wenn ich denke, ich brauch jetzt eine Schulung, dann würde ich mir einfach Unterlagen für eine Schulung besorgen und diese Schulung machen.“ (13BTB, S. 5)*

## FAZIT

Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass die Wahrnehmung von Beschäftigten im Hinblick auf ihre Work-Learn-Life-Balance sehr unterschiedlich ist und dass sie mit der Betriebszugehörigkeit und der privaten Situation variiert. Faktoren für die Imbalance der Trias sind Rollenunklarheiten und unnötige Aufgaben bei der Arbeit sowie hoher Zeitdruck. Organisationale Strukturen, insbesondere Verhaltensweisen von Führungskräften und Kolleginnen/Kollegen sowie die empfundene Selbstwirksamkeit stellen entscheidende Ressourcen für die Beschäftigten dar. Das bedeutet, dass bei der Entwicklung von betrieblichen Instrumenten zur Unterstützung der Work-Learn-Life-Balance der individuellen Wahrnehmung der Beschäftigten Rechnung getragen werden muss.

## Instrumente zur Verbesserung der Work-Learn-Life-Balance

In dem Projekt ALLWiss wurden gemeinsam mit den Akteuren in den Unternehmen verschiedene Instrumente zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit, Lernen und Leben entwickelt, die auf unterschiedlichen Ebenen und mit unterschiedlichen Intentionen ansetzen. Zum einen entstand ein Fragenkatalog, der als Grundlage für Mitarbeitergespräche in der Personalentwicklung eingesetzt wird. Der Leitfaden leistet einerseits Unterstützung bei der Klärung und Optimierung der betrieblichen Rahmenbedingungen für das Lernen, andererseits werden mögliche Lernhindernisse im beruflichen und im privaten Kontext benannt und Ressourcen der Beschäftigten identifiziert und mobilisiert.

Zum anderen wurde mit der „WLLB-Teamanalyse“ ein komplexes beteiligungsorientiertes Verfahren entwickelt, bei dem die Beschäftigten in fünf moderierten Workshops Ursachen und Lösungsstrategien für Vereinbarkeitsprobleme erörtern. Da das Unternehmen dieses Instrument zukünftig zur betrieblichen Organisationsentwicklung nutzen möchte, wurden Moderatoren ausgebildet.

Unternehmensübergreifend wurde der „ALLWiss-UnternehmensCheck“ als Online-Tool entwickelt. Das Instrument bietet Unternehmen die Möglichkeit, ihren Status quo zur Vereinbarkeit von Arbeiten, Lernen und Leben aus unterschiedlichen Perspektiven (z. B. Geschäftsleitung oder Betriebsrat) zu diagnostizieren. Dabei werden verschiedene Bereiche berücksichtigt: Status quo und Herausforderungen, Belastungen und Ressourcen sowie bereits vorhandene Maßnahmen. Die Auswertung der Ist-Situation erfolgt elektronisch, wobei das Ergebnis in Form eines Ampelsystems dargestellt wird.

Da alle Instrumente im Rahmen einer handlungsorientierten Begleitforschung in enger Abstimmung mit den Akteuren im Feld entstanden sind, ist davon auszugehen, dass sie eine hohe Akzeptanz in den Unternehmen haben. Ob sie sich angesichts des zeitnahen Auslaufens der Drittmittelförderung auch als nachhaltig erweisen, wird sich in der Zukunft zeigen. ■

## Literatur

- BMFSFJ (Hrsg.): *Work-Life-Balance. Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Analyse der volkswirtschaftlichen Effekte. Baden-Baden 2005*
- DAVENPORT, T. H.; JARVENPAA, S. L.; BEERS, M. C.: *Improving Knowledge Work Processes. In: MIT Sloan Management Review 37 (1996) 4, S. 53–65, URL: <http://sloanreview.mit.edu/the-magazine/1996-summer/3744/improving-knowledge-work-processes/> (Stand: 11.12.2012)*
- DEHNBOSTEL, P.: *Lernen im Prozess der Arbeit. Münster, New York 2007*
- HÄRTWIG, C.; HOFF, E.; SCHRAPS, U.: *Veränderungen der Lebensgestaltung bei Frauen und Männern im IT-Bereich. In Ver.di (Hrsg.): Hochseilakt. Leben und Arbeiten in der IT-Branche. Berlin 2009, S. 65–80 – URL: [http://www.verdi-gute-arbeit.de/upload/m4a3775bb92212\\_verweis1.pdf](http://www.verdi-gute-arbeit.de/upload/m4a3775bb92212_verweis1.pdf) (Stand: 11.12.2012)*
- MAYRING, P.: *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim, Basel 2008*
- MEYER, R.: *Kompetenz- und Organisationsentwicklung im Kontext moderner Beruflichkeit. In: NIEDERMAIR u. a. (Hrsg.): Kompetenzen entwickeln, messen und bewerten. Linz 2011, S. 43–58*
- MICHALK, S.; NIEDER, P.: *Erfolgsfaktor Work-Life-Balance. Weinheim 2007*
- MOLDASCHL, M.; VOß, G. G. (Hrsg.): *Subjektivierung von Arbeit. München 2002*
- MOOSBRUGGER, H., FRANK, D.: *Clusteranalytische Methoden. Bern 1992*
- NORTH, K.; GÜLDENBERG, S.: *Produktive Wissensarbeit(er). Wiesbaden 2008*
- PIFFNER, M., STADELMANN, P.: *Wissen wirksam machen. Wie Kopfarbeiter produktiv werden. Bern 1999*
- PROMBERGER, M.: *Typenbildung mit quantitativen und qualitativen Daten – Methodologische Überlegungen. IAB-Discussion Paper 12/2011 – URL: [doku.iab.de/discussionpapers/2011/dp1211.pdf](http://doku.iab.de/discussionpapers/2011/dp1211.pdf) (Stand: 11.12.2012)*
- WILLKE, H.: *Systemisches Wissensmanagement. Stuttgart 1998*