

Klaus-Peter Schulz, Silke Geithner*

Individual and Organizational Development as Interplay: An Activity Oriented Approach**

We see the contribution of our paper as discussing an integral perspective of individual and collective development. Considering learning and development we suggest a conceptual orientation on activity theory (Chaiklin/Hedegaard/Jensen 1999; Engeström 1987, 2001, 2005). Therefore, we see the workplace as a context where people learn through collective acting and reflecting. According to Engeström we consider learning as expansive development which is brought about through contradictions in daily work and the need to change mindsets. We will refer to two case studies in medium sized firms in the technology and automotive supply industry in Germany. Using qualitative methods of social research (participatory observation, interviews, data analysis) we have analyzed the work and learning activity of production systems. We have described the current demands of the inherent contradictions in the operational work activity. Furthermore, we describe contradictions between the requirements of work and the actual learning methods. Based on these results we develop a platform model of collaborative learning and development.

Individuelle und organisationale Entwicklung als Wechselspiel: Ein tätigkeitstheoretischer Ansatz

In unserem Beitrag diskutieren wir den integralen Zusammenhang zwischen individueller und kollektiver resp. organisationaler Entwicklung. Lernen und Entwicklung wird dabei aus der Perspektive der kulturhistorischen Tätigkeitstheorie (cultural-historical activity theory) betrachtet (vgl. Chaiklin/Hedegaard/Jensen 1999; Engeström 1987, 2001, 2005). Der Arbeitsprozess ist folglich der Kontext, in dem Menschen durch gemeinsames Handeln und Reflektieren lernen. Bezugnehmend auf Engeström definieren wir Lernen als expansive Entwicklung, die durch Widersprüche in der täglichen Arbeitspraxis hervorgerufen wird und den Wandel von Denk- und Handlungsmustern erfordert. Wir diskutieren dies am Beispiel zweier deutscher mittelständischer Industrieunternehmen aus der Technologie- und Automobilzulieferbranche. Mittels Methoden der qualitativen empirischen Sozialforschung wie teilnehmende Beobachtung, Interviews und Dokumentenanalyse wurden die Arbeits- und Lernprozesse in beiden Produktionsunternehmen untersucht. Darauf aufbauend werden Widersprüche in der operativen Arbeitspraxis aufgezeigt und aktuelle Lernanforderungen abgeleitet. Auf dieser Grundlage wird ein Plattformmodell zum individuellen und kollektiven Lernen entwickelt.

Key words: individual and collective development, activity theory, workplace learning, context, expansive development, production process

* Klaus-Peter Schulz, Ph.D. (organization behavior), M.Sc. (engineering), Chemnitz University of Technology, Faculty of Mechanical Engineering, Department of Factory Planning and Management. E-mail: schulzkp@hrz.tu-chemnitz.de.

Silke Geithner, Dipl.-Hdl., Ph.D. Student (funded by European Union, ESF-European Social Funds and the Federal State Saxony), Dresden University of Technology, Faculty of Business Administration, Department of Organization Studies. E-mail: silke.geithner@tu-dresden.de.

** Article received: November 13, 2009

Revised version accepted after double blind review: April 14, 2010.