

Das Filmprogramm zum Wissenschaftsjahr 2018 –

ARBEITSWELTEN DER ZUKUNFT

im Rahmen der bundesweiten
SchulKinoWochen



WORK HARD – PLAY HARD

Pädagogisches
Begleitmaterial



Eine Initiative des Bundesministeriums
für Bildung und Forschung

Wissenschaftsjahr | 2018

**ARBEITSWELTEN
DER ZUKUNFT**

WISSENSCHAFT, KINO UND SCHULE

Wie werden wir morgen arbeiten? Welche Chancen und Herausforderungen bringt die Digitalisierung? Wie verändert sich die Rolle der Arbeitnehmer/innen in einer zukünftigen Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft?

Diese Fragen berühren nicht nur Unterrichtsinhalte – sie betreffen Jugendliche auch ganz direkt. Deshalb bietet das Wissenschaftsjahr 2018 – Arbeitswelten der Zukunft eine spannende Gelegenheit, die eigenen Vorstellungen der beruflichen Zukunft mit aktuellen Erkenntnissen zur Entwicklung der Arbeit zu verknüpfen.

Die vier Filme zum Wissenschaftsjahr 2018 erzählen aus ganz unterschiedlichen Perspektiven von der Arbeit:

Der Animationsfilm **BAYMAX – RIESIGES ROBOWABOHU** (USA 2014, ab 4. Klasse) versetzt die Zuschauer/innen in eine fantastische Welt, in der sich ein Roboter an der Seite eines technisch begabten Jungen ins Abenteuer stürzt.

Der Film **HIDDEN FIGURES – UNERKANNTHE HELDINNEN** (USA 2016, ab 9. Klasse) erzählt von drei schwarzen Frauen, die zu Beginn der 1960er Jahre bei der NASA zielstrebig um Anerkennung kämpfen – ein Szenario, das der Generation Y viel Diskussionsstoff liefert.

Nicht anders ist es beim Thriller **THE CIRCLE** (USA, Vereinigte Arabische Emirate 2017, ab 8. Klasse), der die dunklen Seiten globaler IT-Konzerne thematisiert.

Um Digitalisierung und andere Veränderungen in der Arbeitswelt geht es auch im Dokumentarfilm **WORK HARD – PLAY HARD** (Deutschland 2011, ab 11. Klasse), der interessante Einblicke in die Wirklichkeit moderner Unternehmensführung bietet.

Die Unterrichtsmaterialien vertiefen und erweitern die filmischen Inhalte und begleiten die Analyse. Sie wurden in Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Einrichtungen erstellt und beziehen aktuelle Forschungsfragen mit ein.

Der Aufbau der Materialpakete ist jeweils ähnlich: Einer Einführung zum Film folgen Hinweise zu Zielsetzungen der Unterrichtsmaterialien sowie didaktische Kommentare zu den Arbeitsmaterialien mit Lösungshinweisen. Außerdem steht jeweils eine ppt-Datei mit Filmausschnitten (oder Links zu Filmausschnitten) sowie Filmstills zur Verfügung.

Ein **zusätzliches, filmübergreifendes Unterrichtsmodul** zum Thema des Wissenschaftsjahres 2018 – Arbeitswelten der Zukunft (ab 9. Klasse) ergänzt das Angebot.

Wir wünschen Ihnen eindrucksvolle Kinoerlebnisse sowie eine produktive Vor- und Nachbereitung unseres Filmprogramms!

Inhaltsverzeichnis

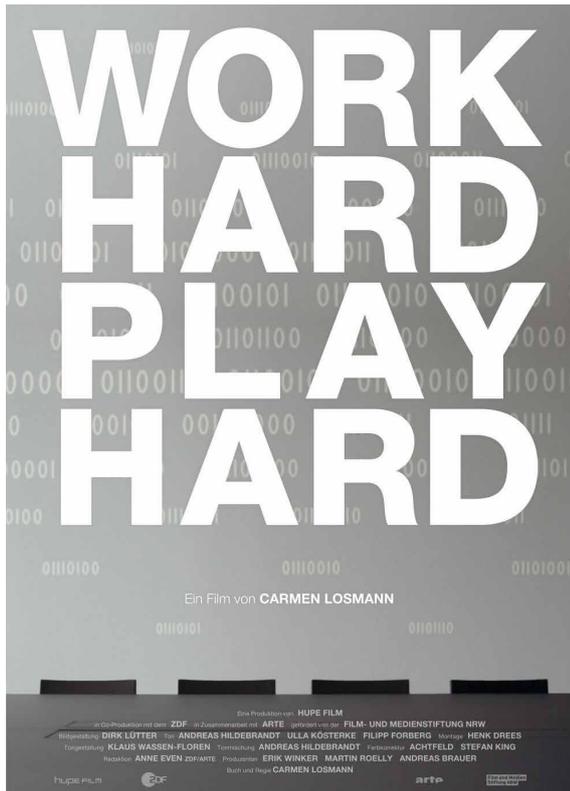
| | |
|--|----|
| Der Film | 3 |
| Hinweise für Lehrkräfte | 5 |
| Arbeitsmaterialien zum Film | 16 |
| Impressum | 29 |

PÄDAGOGISCHES BEGLEITMATERIAL

zu den SchulKinoWochen im WISSENSCHAFTSJAHR 2018 –
ARBEITSWELTEN DER ZUKUNFT



WORK HARD – PLAY HARD



WORK HARD – PLAY HARD

Deutschland 2011

Genre: Dokumentarfilm

Laufzeit: 94 Minuten

Buch und Regie: Carmen Losmann

Kamera: Dirk Lütter

Produktion: Erik Winker, Martin Roelly,
Andreas Brauer

(HUPE Film, in Co-Produktion mit dem
ZDF und in Zusammenarbeit mit ARTE)

FSK: Ohne Altersbeschränkung

Altersempfehlung: ab 16 Jahren

Klassenstufe: ab 11. Klasse

Prädikat der Filmbewertungsstelle (FBW):
besonders wertvoll

Themen:

Bedeutung von der Arbeit, Wandel der Arbeitswelt, Machtgefüge in Wirtschaftsbetrieben, Arbeit und Privatleben, Gesundheit am Arbeitsplatz

Unterrichtsfächer:

Sozial- und Gemeinschaftskunde, Politik, Wirtschaft, Ethik, Deutsch, Kunst



Die Filmausschnitte sind in einer ppt-Datei abgelegt, die von der Internetseite www.wissenschaftsjahr-2018.visionkino.de heruntergeladen werden kann.

Inhalt des Films

Der Dokumentarfilm WORK HARD – PLAY HARD erkundet neue Arbeitswelten und setzt sich dabei zwei Schwerpunkte: Zum einen geht es um aktuelle Konzepte für Büroarchitektur und Arbeitsplatzgestaltung, zum anderen um Management-Strategien, zum optimalen Einsatz von Mitarbeitern/innen. Schnell wird deutlich, dass beide Themen eng zusammenhängen. Bürogebäude wie die Deutschlandzentrale von Unilever sind so angelegt, dass sich die Angestellten wohlfühlen sollen und dass sie ganz unterschiedliche Arbeitsorte vorfinden können: gemütliche Sitzcken, Kaffeebars, offene Begegnungszonen. Arbeit und informeller Austausch fließen zusammen. Ähnliche Grundgedanken stehen hinter dem Konzept der indirekten Steuerung. Management

Der Film WORK HARD – PLAY HARD fängt Situationen ein, die direkt oder indirekt mit diesen neuen Management-Ideen zusammenhängen: Ein Change-Prozess bei der Deutschen Post, ein Assessment Center, bei dem die Eignung von Mitarbeitern/innen für künftige Führungsaufgaben herausgearbeitet wird oder ein Team-Training hoch über den Bäumen und in einem dunklen Gang. Wichtige Akteure/innen in diesem Spiel sind Personal- und Unternehmensberater/innen, die Prozesse verändern und neu definieren. Letztendlich geht es um die Frage: Was machen all diese Veränderungen mit den Menschen, die sich mit den neuen Herausforderungen und Konstellationen arrangieren müssen?

Der Film gibt darauf keine eindeutigen Antworten. Er verzichtet auf einen Off-Kommentar und auch weitgehend auf Erläuterungen zu konkreten Arbeitsinhalten. Es geht um die Visualisierung der neuen Arbeitswelt, um die künstliche Sprache, in der Personal- und Unternehmensberater/innen ihre Kunden auf „Change“, „Entwicklungsaufgaben“, „Potenzialanalysen“ und eine aufwärts gerichtete „Performance-Entwicklung“ einschwören.



bedeutet nun nicht mehr, dass den Untergebenen Anweisungen gegeben werden, die sie dann ausführen – vielmehr erarbeiten sich die Angestellten in eigener Verantwortung Ziele, sie organisieren Projekte und holen sich die notwendige Unterstützung von außen. Mehr Freiheit und mehr Verantwortung ergeben zusammengenommen eine höhere Effizienz und in vielen Fällen auch ein stärkeres persönliches Engagement des Einzelnen – verbunden mit dem Risiko zu scheitern oder sich im Job aufzureiben.

Durch geschickte Schnitte und eine ruhige, mitunter beinahe kontemplative Atmosphäre entstehen Freiräume, in die hinein die Zuschauer/innen ihre eigene Deutung tragen können und müssen. Dieses Konzept hat dem Film viel Aufmerksamkeit gebracht, hat aber auch zu kontroversen Diskussionen geführt. Wird die Arbeitswelt hier nicht allzu trist und unmenschlich dargestellt? Oder gelingt es WORK HARD – PLAY HARD im Gegenteil, die subtilen und gleichwohl totalitären Machtansprüche eines neuen Kapitalismus offenzulegen?

HINWEISE FÜR LEHRKRÄFTE

Lernkonzept und Kompetenzerwartungen

WORK HARD – PLAY HARD liefert einen ausgezeichneten Beitrag zur Frage, welche Transformationsprozesse in der modernen Arbeitswelt wirksam sind. Die Beschäftigung mit dem Film berührt wesentliche Kompetenzerwartungen der Fächer Politik, Wirtschaft bzw. Sozialwissenschaften. So können Beziehungen zwischen den Akteuren/innen wirtschaftlicher Prozesse (Arbeitgeber/innen, Arbeitnehmer/innen) erfasst werden und nach Hintergründen (Globalisierung, Digitalisierung, ökonomischer Erfolgsdruck) und wechselseitigen Einflüssen befragt werden. Zudem kann nach dem Rollenverständnis des Einzelnen, im Verhältnis zu gesellschaftlichen Instanzen und nach dem Spannungsverhältnis zwischen Freiheit und Abhängigkeit in betrieblichen Strukturen, gefragt werden.

Da es keine Off-Kommentare gibt, müssen die Zusammenhänge zwischen den Episoden aus den O-Tönen und Bildern erschlossen werden, was eine hohe Aufmerksamkeit erfordert. Auch die Thematik des Films ist für Schüler/innen vermutlich nicht ganz leicht zu erfassen, weil es zum einen um Prozesse geht, in die sie naturgemäß wenig Einblick haben, und weil der Film zum anderen die Arbeit der beteiligten Menschen nicht inhaltlich aufschlüsselt, sondern sich vor allem mit der Steuerung von Arbeitsabläufen und der räumlichen Gestaltung beschäftigt.

Vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, dass sich die Schüler/innen vor der Sichtung des Films zum einen selbst Gedanken über das Thema machen (**Arbeitsmaterial E 1**), sich aber zum anderen auch mit Schlüsselbegriffen beschäftigen, die im Film eine große Rolle spielen. Hierzu kann das **Arbeitsmaterial C 3**

(www.wissenschaftsjahr-2018.visionkino.de > Work Hard – Play Hard) herangezogen werden. Durch die Begriffserklärungen werden bereits erste Einblicke in die Ideenwelt vermittelt, die in WORK HARD – PLAY HARD thematisch bearbeitet wird. Zusätzlich kann auch das Interview mit der Soziologin Kerstin Jürgens hilfreiche Informationen bieten (**Arbeitsmaterial C 8**).

Erste Eindrücke zum Film können mit Hilfe von **Arbeitsmaterial E 2** aufgefangen werden. Eine tabellarische Übersicht über den Filminhalt kann dabei als Unterstützung dienen. Sie dient zugleich als Orientierung für die anschließende Gruppenarbeitsphase. **Arbeitsmaterial E 3** dient vor allem der Information über die Tätigkeit von Unternehmensberatern/innen, die im Film eine große Rolle spielen.

WORK HARD – PLAY HARD ist ein kühl beobachtender Dokumentarfilm, der in vielerlei Hinsicht von den gewohnten Gestaltungsweisen journalistischer TV-Dokumentationen abweicht. Es lohnt sich daher, einzelne Sequenzen genauer anzusehen. (Die Filmausschnitte stehen in der dazugehörigen PowerPoint-Präsentation zur Verfügung.) Im Mittelpunkt der Arbeitsmaterialien stehen vier Sequenzanalysen, die als arbeitsteilige Gruppenarbeit durchgeführt werden können (**Arbeitsmaterialien E 4 bis E 8**). Die Materialien bieten dabei Unterstützung zur inhaltlichen Erarbeitung der jeweiligen Passage, aber auch jeweils einen filmdidaktischen Schwerpunkt (Filmeinstieg, Visualisierung von Räumen, Darstellung einer Dialogszene, Montage), die zudem durch kreative Zusatzaufgaben vertieft werden können. Denkbar ist natürlich auch die Konzentration auf eines der Themen.

Um die unterschiedlichen Positionen zu dem Film ausschnittsweise einzubeziehen, werden in **Arbeitsmaterial E 8** drei Texte untersucht und mit eigenen Eindrücken in Verbindung gebracht. Ergänzend lässt sich an dieser Stelle das **Arbeitsmaterial C 5** (gemeinsames Modul)

einbeziehen: Das Porträt des Versicherungsangestellten vermittelt ein Gegenbild zu dem, was die Rezensenten aus dem Film herauslesen – es zeigt einen Arbeitnehmer, der die Gestaltungsmöglichkeiten einer veränderten Berufswelt als positiv empfindet.

„Kompetenzen in der digitalen Welt“

Naturgemäß liegt ein Schwerpunkt im Bereich „Analysieren und Reflektieren“ (Kompetenzbereich 6 im Kompetenzraster der Kultusministerkonferenz, Quelle s. u.). Produktionsorientierte Teilaufgaben betreffen auch Kompetenzen des Bereiches 3 (Produzieren und Präsentieren). Im Einzelnen werden folgende Kompetenzen einbezogen:

- 3.1.1** Mehrere technische Bearbeitungswerkzeuge kennen und anwenden
- 3.1.2** Eine Produktion planen und in verschiedenen Formaten gestalten, präsentieren, veröffentlichen oder teilen
- 3.2.1** Inhalte in verschiedenen Formaten bearbeiten, zusammenführen, präsentieren und veröffentlichen oder teilen
- 3.2.2** Informationen, Inhalte und vorhandene digitale Produkte weiterverarbeiten und in bestehendes Wissen integrieren
- 6.1.1** Gestaltungsmittel von digitalen Medienangeboten kennen und bewerten
- 6.1.3** Wirkungen von Medien in der digitalen Welt analysieren und konstruktiv damit umgehen
- 6.2.1** Vielfalt der digitalen Medienlandschaft kennen
- 6.2.2** Chancen und Risiken des Mediengebrauchs in unterschiedlichen Lebensbereichen erkennen, eigenen Mediengebrauch reflektieren und ggf. modifizieren

Quelle: „Bildung in der digitalen Welt“. Strategie der Kultusministerkonferenz, Beschluss vom 08.12.2016, www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/PresseUndAktuelles/2016/Bildung_digitale_Welt_Webversion.pdf.

Übersicht Unterrichtsmaterialien

| Nr. | Thema / Verwendeter Filmausschnitt | Kompetenzen und Aktivitäten | Vor / nach dem Film |
|-------|--|---|---------------------|
| E 1 | Gruppen-Chat zum Thema Arbeit | Zu einem Thema eine Vorabfrage durchführen, aufbereiten und präsentieren (Kompetenzbereich 3.1.1, 3.1.2) | V |
| E 2 | Episoden – Inhalte – Eindrücke | Filmeindrücke sammeln, strukturiert aufbereiten und diskutieren | N |
| E 3 | Unternehmen – Berater/innen – Mitarbeiter/innen | Hintergrundinformationen erfassen, Zusammenhänge herstellen und verschiedene Interessenlagen benennen | N |
| E 4.1 | Sequenzanalyse I: Der große Bogen – Anfang und Ende ▶ 1 : Interviewauszug und Architektengespräch ▶ 5 : Der Schluss des Films | Filminhalte und Personen mit Blick auf ihre dramaturgische Funktion verstehen, einordnen und bewerten; konzeptionelle Überlegungen zu einem Dokumentarfilm anstellen (Kompetenzbereich 3.1.2, 6.1.1, 6.1.3) | N |
| E 4.2 | Sequenzanalyse II: Mensch – Arbeit – Raum ▶ 2 : Arbeit und Räume | Einen Filmausschnitt bezüglich bestimmter gestalterischer Mittel untersuchen und bewerten; gestalterische Mittel selbst punktuell anwenden (Kompetenzbereich 3.1.2, 6.1.1, 6.1.3) | N |
| E 4.3 | Sequenzanalyse III: Assessment Center ▶ 3 : Assessment Center | Einen Filmausschnitt bezüglich bestimmter gestalterischer Mittel untersuchen und bewerten; gestalterische Mittel selbst punktuell anwenden (Kompetenzbereich 3.1.2, 6.1.1, 6.1.3) | N |
| E 4.4 | Sequenzanalyse IV: Change – Veränderung im Unternehmen ▶ 4 : Change-Prozess | Einen Filmausschnitt bezüglich bestimmter gestalterischer Mittel untersuchen und bewerten; konzeptionelle Überlegungen zu einem Dokumentarfilm anstellen (Kompetenzbereich 3.1.2, 6.1.1, 6.1.3) | N |
| E 4.5 | Ergebnissicherung der Gruppenarbeit | Ergebnisse strukturiert zusammenführen | N |
| E 5 | Resonanzen zum Film | Verschiedene Sichtweisen auf den Film analysieren und mit eigenen Bewertungen vergleichen; dahinter stehende Interessen und Kontexte erschließen | N |

Zeichenerklärung:

▶ = Verwendung eines Filmausschnitts

Mögliche Unterrichtsszenarien

Der Film bietet vielfältige Anknüpfungspunkte für den Unterricht, vor allem in den gesellschaftswissenschaftlichen Fächern. Um den unterschiedlichen inhaltlichen Bedürfnissen gerecht zu werden, werden im Folgenden mehrere Unterrichtsszenarien vorgeschlagen.

| Unterrichtsszenario | Zeitlicher Aufwand | Verwendete Unterrichtsmaterialien |
|--|--------------------|---------------------------------------|
| <i>Minimal</i> | 1 V | E 1 |
| <i>Kompakt</i> mit Schwerpunkt Filmsprache | 1 V + 1 N | E 1, ein Material aus E 4.1 bis E 4.4 |
| <i>Kompakt</i> mit Schwerpunkt Arbeitswelten der Zukunft | 1 V + 1 N | E 1, C 4, C 5 oder C 8 |
| <i>Maximal</i> mit Schwerpunkt Filmsprache | 1 V + 3-4 N | E 1, E 2, E 4.1 bis E 4.5, E 5 |
| <i>Maximal</i> mit Schwerpunkt Arbeitswelten der Zukunft | 1 V + 3-4 N | E 1 bis E 3, C 4, C 5, C 8, C 9 |

(V = Vorbereitungsstunde, N = Nachbereitungsstunde)

Medientipp



Eva Bockenheimer, Carmen Losmann, Stephan Siemens (Hrsg.):
Work hard play hard. Das Buch zum Film.

244 Seiten, 19,90 Euro

Marburg, 2. Verbesserte Auflage 2014

Das Buch enthält Erläuterungen der Filmmacher, Hintergrundtexte und Interviews sowie zahlreiche Texte von Mitwirkenden, Zuschauern/innen, Experten und Journalisten.

Literaturhinweise

Martina Frenzel/Stephan Siemens: Indirekte Steuerung – neue Formen des Arbeitsdrucks.

In: Gegenblende 31/2015.

<http://gegenblende.dgb.de/-/gl1> (aufgerufen am 30.10.2017).

Jan Krims: Fortschrittliche Arbeitspolitik im Kontext von indirekter Steuerung.

Aufsatz zum Momentum-Kongress #6 „Zukunft der Arbeit“.

http://momentum-kongress.org/cms/uploads/PAPER_Krims-Jan_Fortschrittliche-Arbeitspolitik-im-Kontext-von-indirekter-Steuerung.pdf (aufgerufen am 30.10.2017).

Henning Zander: Wenn der Unternehmensberater zweimal klingelt.

www.welt.de/wirtschaft/karriere/leadership/article12469705/Wenn-der-Unternehmensberater-zweimal-klingelt.html (aufgerufen am 30.10.2017).

Arbeitsmaterialien und Lösungshinweise

Arbeitsmaterial E 1

Gruppen-Chat zum Thema Arbeit

Das Arbeitsblatt dient der thematischen Vorbereitung auf den Film. Indem die Schüler/innen ihre eigenen Gedanken zum Kernthema des Films äußern und sich darüber austauschen, entwickeln sie ein mentales Raster, vor dem sie die Eindrücke des Films umfassender verarbeiten können als ohne Vorbereitung. Der Gruppenchat kann auch elektronisch durchgeführt werden. Die Methode „Chatten auf Papier“ hat den Vorteil, dass der Verlauf der Gruppenarbeitsphase, ohne einen weiteren Zwischenschritt, transparent gemacht werden kann.

Arbeitsmaterial E 2

Episoden – Inhalte – Eindrücke

Die Übersicht über die Episoden des Films gibt den Schülern/innen die Möglichkeit, ihre Eindrücke nach dem Sichten des gesamten Films zu ordnen und zu verbalisieren. Die Leitfragen helfen bei einer ersten Fokussierung der Eindrücke. Zudem ist ein Rückgriff auf die Ergebnisse des Arbeitsmaterials E 1 vorgesehen.

Arbeitsmaterial E 3

Unternehmen – Berater/innen – Mitarbeiter/innen

Unternehmensberater/innen spielen im Film eine entscheidende Rolle. Das Arbeitsmaterial thematisiert ihre Funktion und ihre spezifische Rolle zwischen Unternehmensleitung und Mitarbeiter/innen.

Unterschiedliche Ziele

Das Unternehmen will eigene Produkte erfolgreich, d. h. möglichst kostensparend und gewinnbringend auf den Markt bringen. Andererseits benötigen die Unternehmen motivierte Mitarbeiter/innen und ein Mindestmaß an Übereinstimmung in den wesentlichen Unternehmenszielen.

Die Unternehmensberatung ist als Dienstleister zunächst von der Unternehmensleitung abhängig, wird aber in der Beurteilung des Unternehmens möglicherweise zu eigenen, für das Unternehmen unbequemen Erkenntnissen kommen. Die Unternehmensberater/innen tragen keine langfristige Verantwortung für die Entscheidungen, die auf der Basis ihrer Erkenntnisse getroffen werden.

Die Mitarbeiter/innen haben verständlicherweise zunächst einmal ihren eigenen Arbeitsplatz im Blick. Sie wollen ihn behalten und nicht durch Personalkürzungen überfordert werden. Sie respektieren die Unternehmensziele, die aber oftmals auch in einem Widerspruch stehen.

Situationen im Film

Die Präsenz von externen Beratern/innen wird vor allem in den Episoden über den Change-Prozess bei der Deutschen Post und das Assessment Center erkennbar. Aber auch in anderen Situationen (Interview am Anfang, Gebäudeplanung für Unilever, Vorstellung von Unternehmenssoftware) sind externe, beratende Personen im Spiel. Die Gespräche im Assessment Center bei Schott Solar führt eine externe Personalberaterin.

Arbeitsmaterial E 4.1

Sequenzanalyse I: Der große Bogen - Anfang und Ende

Dieses und die folgenden drei Arbeitsmaterialien können in Form einer arbeitsteiligen Gruppenarbeit angelegt werden. Dabei analysiert jede Gruppe mindestens einen Filmausschnitt und untersucht ihn mit dem Fokus auf ein inhaltliches Thema und ein filmisches Gestaltungsmittel. Zudem erhalten die Schüler/innen eine kreative Zusatzaufgabe.

Die erste Arbeitsgruppe beschäftigt sich mit der Frage, wie sich der Film seinem Thema annähert.

Filmausschnitt 1

Der Ausschnitt gliedert sich in zwei Teile, die sich auf unterschiedliche Weise dem Thema des Films nähern. Dieser doppelten Hinführung entsprechen auch die zwei Schwerpunkte, die man in WORK HARD – PLAY HARD ausmachen kann: Es geht um die Frage, welche Rolle die Ressource Mensch in heutigen Management-Strategien spielt und es geht um moderne Bürokonzepte.

Im ersten Teil ist offenbar ein Auszug aus einem Bewerbungsgespräch oder Assessment Center zu sehen, in dem eine Frau Fragen an einen Mann richtet, der jedoch im Bild nicht zu sehen ist. Nach ersten, sehr kurzen Antworten ist vom Befragten auch nichts mehr zu hören – seine Antworten werden herausgeschnitten. Durch die besondere Gestaltung der Gesprächssituation wird auf eine sehr simple Weise eine Wirkung erreicht: Die Personalberaterin stellt ihre Fragen isoliert in den Raum – sie bleiben bei den Zuschauern/innen hängen. Es wird die Erwartung geweckt, dass im Laufe des Films Antworten folgen werden. Das verfremdete Interview setzt zudem den Fokus auf die Rolle der Fragenden – im Grunde richtet sie die Fragen gegen sich selbst. Als Zuschauer/in möchte man wissen, welche Vorstellungen von Arbeit und welche Erwartungen Unternehmens- und Personalberater/innen mitbringen, wenn sie in ein Auswahlgespräch gehen. Sie sind diejenigen, die Rollenbilder formulieren, Management-Methoden entwickeln und festlegen, wie über Arbeit gesprochen wird.

Der zweite Teil des Filmausschnitts setzt die Annäherung an das Thema fort, indem er eine Planungssituation aufgreift. Architekten diskutieren über Räume, in denen gearbeitet werden soll, über ihre Vorstellungen von Arbeit und wie sie diese baulich umsetzen wollen. Dazu sind Modelle des zukünftigen Unilever-Gebäudes zu sehen. Eine Planungssituation ist sehr geeignet, um einen Dokumentarfilm zu eröffnen – sie weckt Erwartungen und löst Fantasien aus. Es wird über Absichten und Ideen gesprochen und der Film kann diesem Diskurs folgen (was er dann auch tut) und wie in einer wissenschaftlichen Versuchsanordnung überprüfen, ob die Realität den planerischen Ideen entspricht. Auf der visuellen Ebene entspricht das Papiermodell dieser Situation: Es ist Abbild und Vorgriff auf das, was noch kommt.

Filmausschnitt 5

Der Bogen zum Anfang wird in den letzten Bildern des Films geschlossen, indem die Situation wieder aufgegriffen und aufgelöst wird. Es zeigt sich, dass die Konstellation anders ist, als man zunächst dachte: Die Personalberaterin selbst ist diejenige, die einer Überprüfung unterzogen wird, nicht ihr unsichtbares Gegenüber. Dieses Gegenüber rückt jetzt ins Bild – es handelt sich um einen Kollegen oder Trainer, der ihre Bewertungsmethodik reflektiert. Diese Brechung könnte so gedeutet werden, dass die Rollen in der Arbeitswelt nichts Gottgegebenes sind, sondern etwas Gemachtes, das hinterfragt werden sollte.

Zusatzaufgabe: Filmeinstieg

Wenn die Schüler/innen dem Muster von WORK HARD – PLAY HARD folgen, könnten sie ihren Film beispielsweise mit der Planung einer Unterrichtsstunde starten lassen (z. B. in Form eines Gesprächs zwischen Referendaren/innen) oder mit einer Übung zum Auftreten vor (fiktiven) Schülern/innen, wie sie im Rahmen der Lehrerausbildung durchgeführt wird.

Arbeitsmaterial E 4.2

Sequenzanalyse II: Mensch – Arbeit – Raum

In der zweiten Arbeitsgruppe geht es um die filmische Inszenierung von Räumen, in denen gearbeitet wird.

Wirkung und gestalterische Mittel

Hinsichtlich der subjektiven Wirkung sind, je nachdem, um welchen Moment es geht, sehr unterschiedliche Reaktionen zu erwarten: Die Arbeitssituationen im ersten Drittel des Filmausschnitts wirken zum einen entspannt und konzentriert. Allerdings verlieren sich die Menschen zum Teil in den ungewöhnlichen Raumperspektiven (z. B. die Frau, die angesichts des vorbeifahrenden Schiffes ungerührt ihrer Arbeit nachgeht, der Blick senkrecht von oben auf die Empfangssituation). Da man kaum etwas über den Inhalt der Arbeit erfährt, sondern nur wenige Floskeln aufnimmt, bleibt das Bild von Arbeit diffus. Die Einzigen, deren Arbeitsinhalte konkret zu verstehen sind, sind die Reinigungskräfte. Aber auch sie kommen und verschwinden, als bewegten sie sich über eine Bühne, die ihnen letztendlich fremd ist. In der zweiten Hälfte des Ausschnitts wird die Situation „Empfangstresen“ in verschiedenen Bildern durchgespielt. Kameraperspektive und -bewegung sind so angelegt, dass die Menschen hinter dem Tresen zu verschwinden scheinen, ihre Handlungen wirken durch die Wiederholung austauschbar und entmenschlicht. Kommunikation findet in Floskeln statt, unter allem liegt Gemurmel und das Klackern von Tastaturen, als Soundtrack der Arbeit.

Den Geräuschen kommt in dieser Passage eine besondere Bedeutung zu, vor allem durch ein Telefon, das sich mit den penetrant wiederholten Worten „Are you there?“ meldet. Diese Stimme kann man über mehrere Einstellungen hinweg nicht zuordnen – sie hält die zusammenhanglose Bildfolge zusammen und hat etwas Gespenstisches, vielleicht auch Magisches oder Religiöses. Es lässt sich in diesen Moment des Films viel hineininterpretieren: Ein Ruf nach dem Menschen (oder dem Menschlichen), das sich in der geschäftsmäßigen Routine großer Unternehmen endlich melden soll.

Filmisch gesehen hat diese Collage der Empfangstresen zugleich eine strukturierende Funktion. Mit ihr löst sich der Film unmerklich, aber elegant aus dem Unilever-Gebäude und leitet über zu einem neuen Abschnitt – der Empfangsdame, die schließlich den „Are-you-there“-Hörer abhebt – sie ist diejenige, die den Besucher dann zum nächsten Filmprotagonisten und damit zum nächsten Themenbaustein schickt.

Zusatzaufgabe: Fotos im Schulgebäude

Möglichkeiten zur Gestaltung: z. B. Bildausschnitte, die vom Üblichen abweichen, extreme Perspektiven und Einstellungsgrößen. Hierfür geeignet sind z. B. ein Foyer, Flure oder Treppenhäuser.

Arbeitsmaterial 4.3

Sequenzanalyse III: Assessment Center

Die dritte Arbeitsgruppe untersucht die Interview-Situation im Assessment Center und ihre filmische Darstellung.

Inhalt des Gesprächs und Rollenverteilung

Die Interviewerin fragt die Mitarbeitenden des Unternehmens nach „Entwicklungsfeldern“ und gibt dabei auch gleich zu, dass es sich um eine beschönigende Umschreibung von persönlichen Schwächen handelt. Die Befragten befinden sich in einem Prozess des betrieblichen Aufstiegs und geraten dadurch in einen Konflikt: Sie wollen keine Schwächen offenbaren, aber andererseits zeigen, dass sie sich auf das Gespräch einlassen und sich mit dem Thema auseinandersetzen. Beide Interviewte geben eher unklare

und verschlüsselte Antworten. Der Mann versteckt sich hinter Management-Floskeln, die Frau weicht bei der Frage nach ihrer Konfliktfähigkeit auf Allgemeinplätze aus oder schiebt vorgesetzte Mitarbeiter vor. Die Interviewerin stellt zunächst eine allgemeine Frage und fordert dann eine Konkretisierung bzw. reizt die Gesprächspartner/innen durch kurze Impulse zu einer Antwort. Sie gibt kein unmittelbares Feedback über ihre Einschätzung der Antworten. Sie ist zu jedem Zeitpunkt diejenige, die das Gespräch steuert. Ihre Machtposition wird nicht offen in Frage gestellt.

Relevanz für die Arbeit

Konfliktfähigkeit oder überhaupt die Sozialkompetenzen zählen zu den „Soft Skills“, die in heutigen Management-Konzepten von großer Bedeutung sind. Sie greifen aber eben auch weit in den persönlichen Lebensbereich hinein. Formen der Selbstoffenbarung wie in diesen Interviews gehören zu heute üblichen Bewerbungsverfahren – ob man dies akzeptiert, vielleicht sogar als persönlich bereichernd empfindet oder aber als einen weitreichenden und für die konkrete Arbeitssituation wenig aussagekräftigen Austausch, lässt sich kaum eindeutig beantworten. Alle Positionen sind begründbar.

Filmische Umsetzung

Ein Schuss-Gegenschuss-Verfahren ist erkennbar, es fällt aber auf, dass es hier asymmetrisch umgesetzt wird. Während der meisten Zeit sind die Befragten zu sehen, allerdings aus einer Position, in der Rücken und Hinterkopf der Interviewerin etwa die Hälfte des Bildes einnehmen (Kameraposition A 2 in der Grafik), sodass die Befragten regelrecht hinter ihr verschwinden. Dies gilt meist auch, wenn die Interviewerin spricht. Sie ist nur für wenige Momente von vorn bzw. von der Seite zu sehen (etwa Kameraposition B 3, teilweise auch beinahe C). Deren Mimik offenbart dabei kaum ein unmittelbares Feedback, denn sie wirkt routiniert, mit einer gewissen Abschätzigkeit. Man könnte zu dem Ergebnis kommen, dass Schnitt und Kamerakonzept das Machtgefälle in dem Gespräch widerspiegeln. Übergänge zwischen den Interviews werden zum Teil in das Frage-Antwort-Schema hineingeschnitten: Man hört noch die Frage, die die Interviewerin dem Mann stellt, mit dem nächsten Schnitt antwortet die Frau. Dies ist nur möglich, weil die Gespräche sehr schematisch verlaufen und Fragen sich in beiden Gesprächen wiederholen.

Zusatzaufgabe: Kameraperspektive

Das Gespräch im Film wird weitgehend aus der Normalperspektive gezeigt. Diese Dimension kann in der Zusatzaufgabe erprobt werden. Üblicherweise gilt, dass die Untersicht Menschen stark und machtvoll wirken lässt. Umgekehrt erscheinen Menschen beim Blick „von oben herab“ (Aufsicht) klein und ohnmächtig. Das gilt in vielen Fällen, hängt aber auch von der Situation ab: Bei einem Gespräch zwischen dem Schulleiter/der Schulleiterin, der/die hinter seinem riesigen Schreibtisch sitzt und dem Schüler/der Schülerin, der vor ihm stehen muss, stünde die Positionierung der Personen der Perspektive entgegen, wenn die Kamera den Blickwinkel des jeweiligen Gesprächspartners/der jeweiligen Gesprächspartnerin einnimmt.

Arbeitsmaterial E 4.4

Sequenzanalyse IV: Change – Veränderung im Unternehmen

In der vierten Arbeitsgruppe geht es um strukturelle Veränderungen bei der Deutschen Post. Der Film erzählt davon, indem er Geschehnisse an verschiedenen Schauplätzen miteinander kontrastiert.

Szenenanalyse

Die Montage der Szenen wird als Wechsel zwischen Planung und Durchführung gedeutet. Dies entspricht sicher in Teilen der Realität, es ist aber unklar, ob den Beteiligten, die die „Umsetzung“

zeigen, bei den Dreharbeiten klar war, in welcher Rolle sie im Film zu sehen sein werden. Sie erscheinen passiv, sind in routinehaften Tätigkeiten oder während einer Zigarettenpause zu sehen; sie bekommen keine Möglichkeit, zu den Veränderungsprozessen inhaltlich Stellung zu nehmen, wie es z. B. in einem journalistischen Beitrag notwendig wäre. Dadurch wirkt der gesamte Prozess so, als würden beide Ebenen aneinander vorbei agieren, zugespitzt formuliert: als würde die Steuerungsebene eine Art Diktatur über passive Mitarbeiter/innen ausüben. Die Zusammenstellung der Szenen suggeriert das Gegenteil moderner, dialogorientierter Managementformen.

Dieses Spannungsverhältnis zeigt sich auch auf der sprachlichen Ebene: Dem Management-Slang stehen nur sehr wenige, alltagsnahe und zumeist banale Äußerungen der betroffenen Mitarbeiter/innen gegenüber. In einigen Einstellungen wird überhaupt nicht geredet, sodass der Eindruck von Sprachlosigkeit entsteht.

Lösungsvorschlag zur Tabelle auf S. 25

| Szene Nr. | Wer? Was? | Stichworte zum Inhalt und zur filmischen Gestaltung | Kommentar, Einordnung der Szenen |
|-----------|--|---|---|
| 1 | Leiterin des Change Agents Teams | Idee der neuen Teamstruktur und eines typischen Arbeitsablaufs werden erläutert. | Äußerung eines Planes → weckt Erwartung auf eine Umsetzung |
| 2 | Eine Abteilung der Deutschen Post | Dialog zwischen Abteilungsleiter und Mitarbeitern/innen; Kamera statisch, wirkt wie eine schlechte Theaterszene | Szene wird als „Umsetzung“ der Ideen aus Szene 1 gedeutet; formelhafte Aussagen des Abteilungsleiters, keine wirkliche Diskussion über Verbesserungen und Herausforderungen |
| 3 | Diskussion im Team der Change Agents | „Storyline“, „burning platform“; Diskussion über Sorge des Arbeitsplatzabbaus; Problem geringer Veränderungsbereitschaft | Diskussion scheint Eindruck zu bestätigen, dass die Change Agents als Handelnde andere Mitarbeiter/innen wie Schachfiguren bewegen |
| 4 | Abteilung der Deutschen Post (wie Szene 2) | Arbeitsroutine ohne Inhalt; Bildschirm mit Kennzahlen; Zigarettenpause einer Mitarbeiterin; statische Kamera | Keine inhaltliche Information, Szene suggeriert Stillstand; Mitarbeiter/innen erscheinen passiv und unter Druck stehend |
| 5 | Team der Change Agents (wie Szene 3); Unternehmensberaterin | „Eskalation“, „Induktion von Leidensdruck“, Kamera im Rücken der Rednerin; Blick in weitgehend regungslose Gesichter | Überlegungen zum Konfliktfall, Change Agents wird aktive Rolle zugewiesen; die „widerständigen“ Mitarbeiter/innen auf Linie zu bringen |
| 6 | Abteilung der Deutschen Post (wie Szene 2 und Szene 4), „Landkarte“ des Unternehmens | ähnlich wie 4; Landkarte zeigt bildhaft die Ziele und Risiken des Unternehmens (z. B. „Strategic Performance Dialog“, „Treibsand des Kontrollzwangs“) | Diskrepanz zwischen Idee und Umsetzung wird nicht aufgelöst, Phrasen auf der Landkarte knüpfen an Szene 1 an und können als Hohn empfunden werden. Es bleibt vollkommen unklar, wie die strategischen Überlegungen von den Mitarbeitern/innen aufgenommen und gelöst werden können. |

Möglichkeiten des Dokumentarfilms

Das Mittel filmischer Montage kann zu einer inhaltlichen Stellungnahme beitragen, weil Zuschauer/-innen intuitiv auch unkommentierte Einstellungen und Szenen in einen Kontext zu rücken. Insbesondere stellen sie kausale, zeitliche oder räumliche Zusammenhänge zwischen aufeinander folgenden Einstellungen her, auch wenn diese Zusammenhänge in der Realität nicht unbedingt existieren. Situationen, deren inhaltliche Bedeutung unklar ist und die vor allem über die Stimmung wirken, können so auch in die Nähe einer inhaltlichen Aussage rücken.

Zusatzaufgabe: Szenenfolge zur Digitalisierung in der Schule

In einer sehr einfachen Szenenfolge könnten Zitate aus einem schulischen Medienkonzept oder der Digitalstrategie der Kultusministerkonferenz mit Szenen aus einer realen Schulstunde, in der digitale Geräte eine Rolle spielen, gegeneinander geschnitten werden. Dies würde zu einer Diskrepanz zwischen klugen Ideen und dem Aufwand bzw. den technischen Schwierigkeiten führen, die mit der Realisierung digitaler Bildung verbunden sind.

Arbeitsmaterial E 4.5

Ergebnissicherung der Gruppenarbeit

Die Schüler/-innen können die Ergebnisse der anderen Gruppen in der Tabelle übersichtlich zusammenfassen.

Arbeitsmaterial E 5

Resonanzen zum Film

Ein Dokumentarfilm wie WORK HARD – PLAY HARD ist wesentlich offener für verschiedene Deutungen und Wahrnehmungen als beispielsweise ein journalistischer Beitrag. Den Schülern/-innen sollte deutlich werden, dass widersprüchliche Wahrnehmungen hier nicht zur Ratlosigkeit führen müssen, sondern Teil des Rezeptionsprozesses sind. Es ist sinnvoll, verschiedene Stellungnahmen zu dem Film zu lesen und mit eigenen Wahrnehmungen zu vergleichen.

Darstellung der Arbeitswelt

Die Autoren sind sich darin einig, dass die Arbeitswelt eher negativ dargestellt wird, wobei die Akzente in der Bewertung ganz unterschiedlich gesetzt werden. Text 1 sieht insgesamt ein eher „trist-graues Bild“, während der Autor von Text 3 „bunte, aufgeräumte Bilder“ erkennt, die aber über den wahren Zustand der Arbeitswelt hinwegtäuschen. Worin die Täuschung liegt, wird in Text 2 differenziert beschrieben: Die „sedierte“ Sprache der Protagonisten/-innen und die distanzierte Darstellung durch den Film ergeben ein ruhiges, klares Bild, das aber eine Welt zeigt, unter deren Oberfläche es brodelte – es herrscht ein massiver Veränderungs- und Optimierungsdruck, über den man nicht offen spricht.

Bewertung der filmischen Umsetzung

Die Autoren von Text 1 halten die Darstellung für zu negativ, gehen aber nicht auf Details ein. Am differenziertesten geht Text 2 auf die filmische Umsetzung ein. Sie wird für ihre klaren Bilder, die Sensibilität für die Sprache der Protagonisten/-innen und den distanzierten Blick auf die einzelnen Situationen gelobt. Der Film erlaube es dem Publikum nachzuvollziehen, wo Unterstützung der Menschen in Ausbeutung durch Optimierung umschlage. Text 3 geht in eine ähnliche Richtung, sieht aber eine suggestive Wirkung des Films.

Zusammenhänge

Text 1 zielt vor allem darauf ab, dass die Unternehmen generell zu negativ dargestellt werden. Das geht damit einher, dass die Autoren als Personalberater eine unternehmensnahe Position einnehmen. Die Texte 2 und 3 sind Zeitungsrezensionen, ihr Fokus ist das Verstehen der Welt als Ganzes und die Frage, welchen Beitrag der Film dazu leistet. Beide sehen seine Funktion darin, dass er Macht- und Steuerungsverhältnisse offenlegt, die sonst eher verborgen bleiben. Hinweise darauf finden sich in Formulierungen wie „Anstrengungen des Apparats“ oder „Beschreibung einer Gegenwart, die sich dieser Beschreibung eigentlich entzieht“ (Text 2). Text 3 geht bei dieser Analyse noch wesentlich weiter, indem er hinter den Akteuren/innen des Films einen „ökonomischen Totalitarismus“ wirken sieht und stellt diesen in seinen Ausmaßen noch über den politischen Totalitarismus des 20. Jahrhunderts – eine Bewertung, die als problematisch eingeschätzt werden kann.

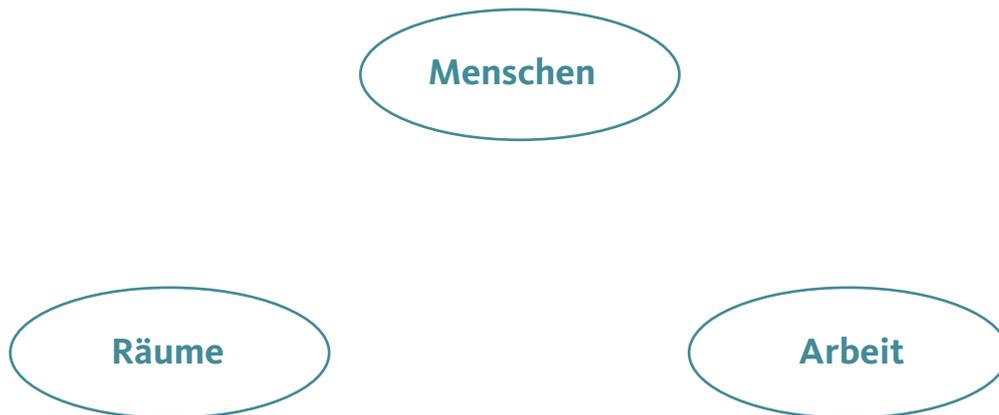


ARBEITSMATERIAL E 1

Vor der Filmbetrachtung

Gruppen-Chat zum Thema Arbeit

Der Dokumentarfilm WORK HARD – PLAY HARD beschäftigt sich mit dem Thema Arbeit. Er gibt Einblicke in neue Methoden, die Arbeit in einer technisierten und globalisierten Welt zu organisieren, und er fragt nach neuen Konzepten für Arbeitsräume. Wie denken Sie selbst darüber? Wie wollen Sie arbeiten? Wo wollen Sie arbeiten?



Aufgaben

- Arbeiten Sie in einem Team von drei bis fünf Teilnehmern/innen. Führen Sie einen Gruppenchat zu den Begriffen ARBEIT, MENSCHEN und RÄUME durch. Verwenden Sie alternativ die Methode „Chatten auf Papier“ (Anleitung s. u.).
- Exportieren Sie Ihre Chat-Ergebnisse und stellen Sie sie Ihren Mitschülern/innen vor.
- In einigen modernen Bürokonzepten gibt es keine festen Arbeitsplätze mehr. Mitarbeiter/innen buchen sich die Plätze, die ihren augenblicklichen Arbeitsformen (Einzelarbeit, Teamarbeit, Telefonkonferenz) entsprechen. Diskutieren Sie, ob es denkbar oder sinnvoll ist, Schule so zu organisieren, dass es keine festen Klassenräume und -gruppen mehr gibt.

So geht „Chatten auf Papier“

- Ein großes Blatt mit den Schlüsselbegriffen wird in die Mitte des Tisches gelegt.
- Ein/e Gruppenteilnehmer/in notiert zu einem der Begriffe eine Idee, einen Kommentar oder eine Frage.
- Dann wandert das Blatt weiter zum/zur nächsten. Sie können zu den Begriffen etwas schreiben, aber auch die Notizen Ihrer Mitschüler/innen kommentieren, sodass ganze Diskussionsstränge entstehen.
- Lassen Sie das Blatt so lange kreisen, bis Sie den Eindruck haben, dass Ihnen nichts mehr einfällt. Während der Arbeitsphase darf nicht gesprochen werden.
- Um das Verfahren zu beschleunigen, können Sie die Begriffe auch auf drei Blätter schreiben und diese unabhängig voneinander kreisen lassen.

ARBEITSMATERIAL E 2

Nach der Filmbetrachtung

Episoden – Inhalte – Eindrücke

Sie haben den Film WORK HARD – PLAY HARD gesehen. Tauschen Sie mit Hilfe dieses Arbeitsmaterials Ihre Eindrücke aus. So können Sie vorgehen:

- 1) Notieren Sie zunächst für sich allgemeine Eindrücke: Welche Besonderheiten in dem Film sind Ihnen aufgefallen, was hat Sie irritiert?
- 2) Gehen Sie anschließend mit Hilfe der tabellarischen Verlaufsübersicht noch einmal die einzelnen Abschnitte des Films durch und präzisieren Sie Ihre Notizen.
- 3) Tauschen Sie sich mit Ihrem Sitznachbarn/Ihrer Sitznachbarin über Ihre Eindrücke aus.
- 4) Fassen Sie Ihre Ergebnisse zu einem Kurzbeitrag für das Klassen-/Kursplenum zusammen. Gehen Sie dabei vor allem auf die Darstellung von Menschen, Räumen und Arbeit ein. Greifen Sie dazu auf Ihre Erwartungen aus Arbeitsmaterial E 1 zurück.

Folgende Fragen geben Ihnen Anregungen:

- Wie wird Arbeit im Film dargestellt?
- Hat das Bild von Arbeit, das der Film zeigt, Sie überrascht? Würden Sie dem widersprechen oder teilen Sie die Auffassung?
- Welche Beziehungen zwischen Räumen und Menschen sind Ihnen aufgefallen?
- Welche der Akteure im Film haben Sie als Menschen überzeugt? Wer ist Ihnen negativ aufgefallen und warum?
- Welche filmischen Gestaltungsmittel haben Sie als besonders prägend für den Film empfunden?

| Nr. | Sequenz | Timecode | Inhalt |
|-----|--------------------------------|------------------------|---|
| | Vorspann | | |
| 1 | Bewerberinterview I ▶ 1 | 00:00:34 - 00:01:45 | Auszug aus einem Bewerbungsgespräch, Titeleinblendung |
| 2 | Architektengespräch ▶ 1 | 00:01:45 - 00:08:42 | Diskussion zwischen den Architekten über die Baupläne von Unilever, Vorstellung des Raumnutzungskonzeptes |
| 3 | Firmenzentrale Unilever ▶ 2 | 00:08:42 - 00:16:38 | Betreten der neuen Firmenzentrale, Ansprache eines Managers, Momentaufnahmen aus dem Arbeitsalltag |

weiter auf Seite 18 ↓

Zeichenerklärung:

- ▶ = Zu dieser Passage des Films gibt es einen Filmausschnitt und vertiefende Arbeitsmaterialien.

ARBEITSMATERIAL E 2

Nach der Filmbetrachtung

| Nr. | Sequenz | Timecode | Inhalt |
|-----|---|---------------------|---|
| 4 | Unternehmensberatung Accenture | 00:16:38 - 00:23:29 | Situation am Empfang, Statements zur Arbeitsplatzgestaltung („hotelling“-Konzept), Menschen und ihre Arbeit |
| 5 | Ellernhof Team- und Führungstraining I | 00:23:29 - 00:28:55 | Teambuilding-Training im Hochseilgarten, Bekenntnisse der Teilnehmenden, Vorlesen eines Team-Kodex' |
| 6 | Assessment Center I (Schott Solar) | 00:28:55 - 00:32:25 | Begrüßung, Vorstellung des Bewertungsteams |
| 7 | Ellernhof Team- und Führungstraining II | 00:32:25 - 00:42:42 | Erläuterungen zum Team-Training, Übung im Untergrund, Überwachung und Kommentare zur Übung, Nachbesprechung |
| 8 | Assessment Center II ▶ 3 | 00:42:42 - 00:57:40 | Drei Interviews, ineinander verschränkt, Warten in den Pausen, Statements der Interviewer |
| 9 | Change-Prozess I ▶ 4 | 00:57:40 - 01:15:19 | Berater (Kienbaum) und Kunde (Deutsche Post) im Wechsel, Sitzung von „Change Agents“, Umsetzung in einer Abteilung der Deutschen Post, Besprechung von Problemen und Widerständen |
| 10 | Software I (Endress + Hauser) | 01:15:19 - 01:17:28 | Vorstellung einer Personalmanagement-Software |
| 11 | Assessment Center III | 01:17:28 - 01:23:40 | Erläuterung und Beratung des Bewertungsteams, Warten auf Feedback, Feedback-Gespräche |
| 12 | Software II (Endress + Hauser) | 01:23:40 - 01:26:24 | Fortsetzung der Software-Präsentation, Diskussion |
| 13 | Bewerberinterview II ▶ 5 | 01:26:24 - 01:29:35 | Fortsetzung und Auflösung des „Bewerbungsgesprächs“, Kamerafahrt ins "Nirgendwo" |
| | Abspann | | |

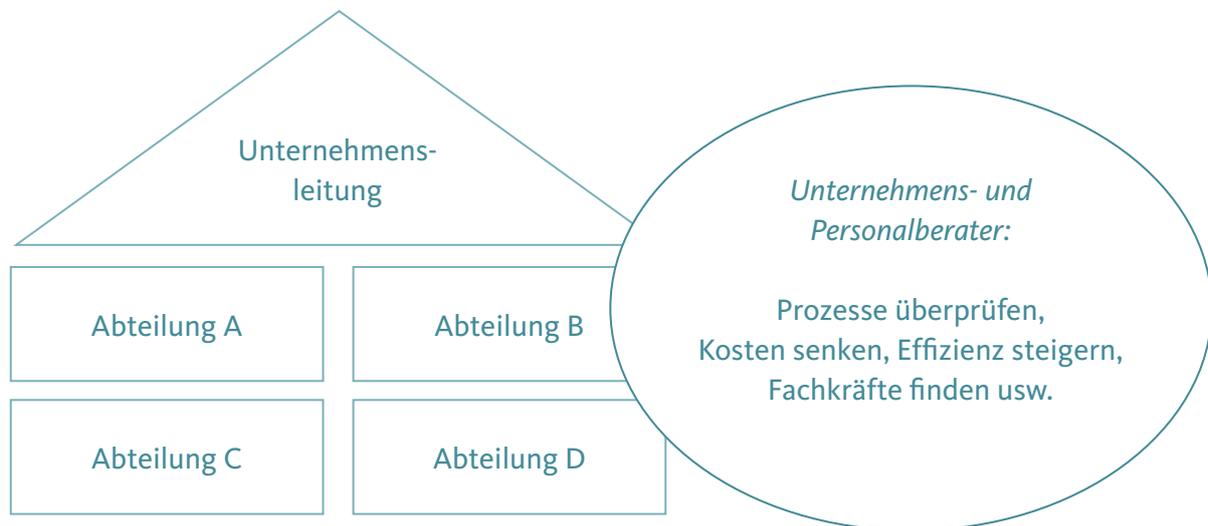
Zeichenerklärung:

▶ = Zu dieser Passage des Films gibt es einen Filmausschnitt und vertiefende Arbeitsmaterialien.

ARBEITSMATERIAL E 3

Nach der Filmbetrachtung

Unternehmen – Berater/innen – Mitarbeiter/innen



Im Film WORK HARD – PLAY HARD spielen Unternehmens- und Personalberater/innen eine große Rolle. Was sind deren Aufgaben? Warum engagieren Unternehmen externe Berater/innen für viel Geld? Ausgangspunkt ist oft die Erkenntnis, dass es im Unternehmen Probleme gibt: Es werden weniger Produkte oder Dienstleistungen im Vergleich zur Konkurrenz verkauft, das Unternehmen ist nicht mehr innovativ genug, es gibt Qualitätsprobleme oder aber die Ausgaben steigen stärker als geplant. Gerade in großen Unternehmen, in denen viele Abteilungen zusammenarbeiten, können Berater/innen von außen oft genauer und innerhalb kürzerer Zeit analysieren, an welchen Stellen Unternehmensstrukturen optimiert werden können. Sie agieren unbefangen und sind in der Lage, den Finger in die Wunde zu legen, während innerhalb des Unternehmens vielleicht falsche Rücksichten genommen werden.

Bei Mitarbeitern/innen, deren Abteilungen unter die Lupe genommen werden, sind die Consultants oft unbeliebt, weil befürchtet wird, dass ihr Auftrag letztendlich auf einen Abbau von Stellen hinausläuft – was dann auch nicht selten der Fall ist. Mitunter wird auch die Bewertung von außen benutzt, um Entscheidungen zu treffen, die im Unternehmen zunächst nicht durchsetzbar sind oder für die in der Unternehmensführung niemand die Verantwortung übernehmen möchte. Trotz dieser Gefahren wird den Angestellten allgemein empfohlen, sich an Veränderungsprozessen aktiv zu beteiligen, denn auch dieses Engagement könnte sich positiv auswirken. Selbst wenn am Ende die eigene Stelle wegrationalisiert wird, findet sich vielleicht eine neue Aufgabe im Unternehmen.

Aufgaben

- Lesen Sie den Text und beschreiben Sie, welche Ziele ein Unternehmen, die Berater/innen und die Mitarbeiter/innen in den Unternehmen verfolgen.
- Nennen Sie Situationen aus dem Film WORK HARD – PLAY HARD, in denen externe Berater/innen eine Rolle spielen. Erläutern Sie deren Funktion in der jeweiligen Situation.

ARBEITSMATERIAL E 4.1

Nach der Filmbetrachtung

Sequenzanalyse I:

Der große Bogen – Anfang und Ende

Okay, kann ich starten? Herr Bungert, was bedeutet die Arbeit für Sie?

Personalberaterin in einem Bewerbungsgespräch

Die meisten Dokumentarfilme versuchen über ihre gesamte Länge einen inhaltlichen und erzählerischen Bogen zu spannen. Das bedeutet, dass den ersten Minuten des Films die Aufgabe zukommt, die Zuschauer/innen an das Thema heranzuführen, sie neugierig zu machen, Erwartungen zu wecken und Fragen zu stellen.

Gilt das auch für den Film WORK HARD – PLAY HARD? Wenn ja, mit welchen filmischen Mitteln wird das erreicht?



1: Interviewauszug und Architektengespräch

(00:00:34 – 00:04:45)

Die Anfangssequenz wird am Ende wieder aufgegriffen und dabei variiert.



5: Der Schluss des Films

(01:26:25 – 01:29:35)

Aufgaben

- Untersuchen Sie **Filmausschnitt 1** mit Blick auf die Frage, ob und wie er die Aufgabe, das Publikum an das Thema heranzuführen, erfüllt. Folgende Hinweise können Ihnen helfen:
 - Überlegen Sie, welche Rollen innerhalb der Arbeitswelt die beiden Personen in der Interviewszene einnehmen und wie sie in Erscheinung treten. Beachten Sie die Unterschiede zur üblichen filmischen Darstellung von Interviews.
 - Beachten Sie im Architektengespräch den Zugang zum Thema Arbeit und die Funktion der Architekten. In welcher Form werden Arbeitsräume in dieser Passage visuell dargestellt und in welcher Beziehung steht diese Darstellung zum weiteren Verlauf des Films?
- Finden Sie heraus, inwiefern das Ende des Films (**Filmausschnitt 5**) an den Anfang anknüpft. Wie deuten Sie diese Anknüpfung?
- Stellen Sie Ihre Ergebnisse Ihren Mitschülern/innen vor.
- **Zusatzaufgabe:** Entwickeln Sie einen Einstieg zu einem Dokumentarfilm über Methoden und Arbeitsweisen, die die heutige Schule prägen.

ARBEITSMATERIAL E 4.2

Nach der Filmbetrachtung

Sequenzanalyse II: Mensch – Arbeit – Raum

Lichtdurchflutete, transparente Büros sollen nicht durch Luxus, sondern durch eine vitalisierende und funktionale Anmutung, Farbe, Materialien, Natur, Erlebniswelten Spaß am Arbeiten vermitteln.

Aus der Auslobung zum neuen Unilever-Gebäude

Der Film WORK HARD – PLAY HARD fragt danach, wie Menschen arbeiten und in welcher räumlichen Umgebung sie das tun. **Filmausschnitt 2** zeigt Situationen aus dem neuen Bürogebäude des Unternehmens Unilever und geht dann in die folgende Sequenz über, in der das Raumkonzept der Unternehmensberatung Accenture thematisiert wird.



2: Arbeit und Räume (00:13:15 – 00:16:58)

Aufgaben

- Untersuchen Sie **Filmausschnitt 2** hinsichtlich der Wirkung und der gestalterischen Mittel. Gehen Sie dabei auf die Inszenierung der Räume, Kameraarbeit und Wirkung von Geräuschen und Klängen ein.
 - **Mögliche Leitfragen:**
 - Welche Stimmung, welche Gefühle wecken die Bilder bei mir?
 - Kann ich die beschriebene Wirkung an einzelnen Bildern und den oben genannten Gestaltungsmitteln festmachen?
 - **Darauf sollten Sie achten:**
 - Was erfahren die Zuschauer/innen über den Inhalt von Arbeit?
 - Wie lassen sich die Beziehungen zwischen den Menschen und den Räumen beschreiben, in denen sie sich aufhalten?
 - Was erfahren wir über die Menschen, deren Befindlichkeiten und deren Umgang miteinander?
 - Welche Wirkung haben Geräusche, Töne und Sprachbausteine?
- Stellen Sie Ihren Mitschülern/innen die Ergebnisse Ihrer Analyse vor.
- **Kreative Zusatzaufgabe:** Nehmen Sie mit einer Fotokamera Bilder auf, die nach dem Vorbild von WORK HARD – PLAY HARD Räume und Menschen in Ihrem Schulgebäude zeigen.

ARBEITSMATERIAL E 4.3

Nach der Filmbetrachtung

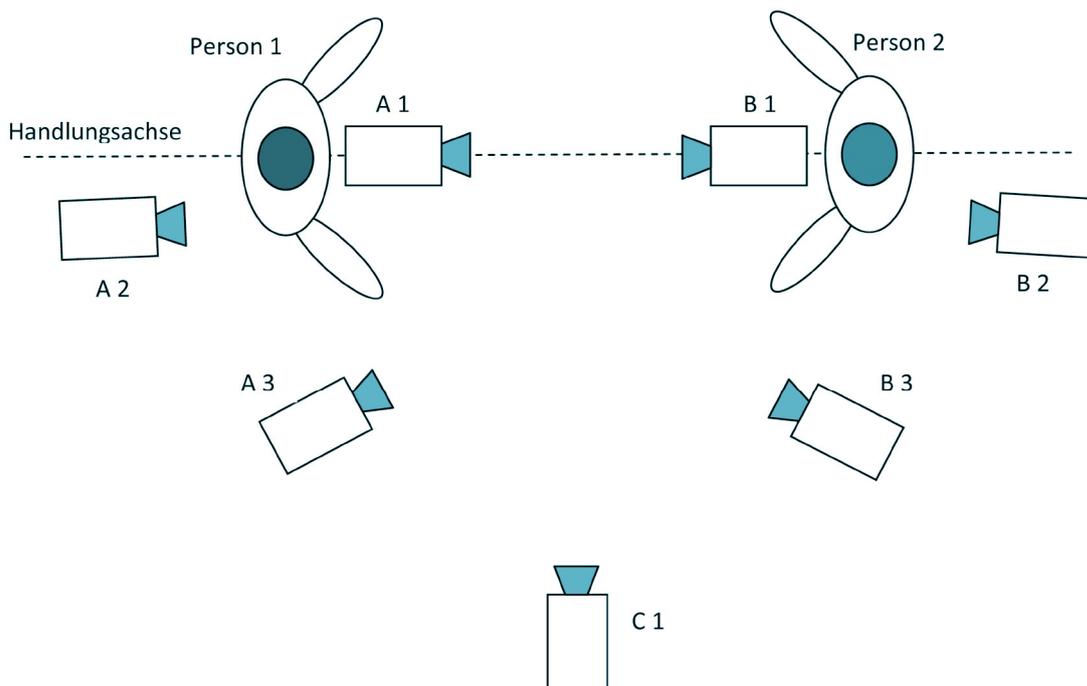
Sequenzanalyse III: Assessment Center

Hat Ihnen schon mal jemand zurückgemeldet, dass Sie verbissen wirken?

Unternehmensberaterin im Assessment Center

Bei einem Assessment Center werden Bewerber/innen verschiedene berufsbezogene Aufgaben gestellt, um zu überprüfen, worin ihre Stärken und Schwächen liegen und welche Tätigkeiten sie in einem Unternehmen übernehmen könnten. Dazu gehören immer auch umfangreiche Interviews, wie sie hier in Auszügen zu sehen sind. In diesem Fall nehmen Mitarbeiter/innen des Unternehmens Schott Solar an einem Assessment Center teil, das im Wesentlichen von einer Unternehmensberaterin geleitet wird. Anwesend sind auch Mitglieder der Unternehmensleitung.

Eine Dialogszene filmisch darstellen



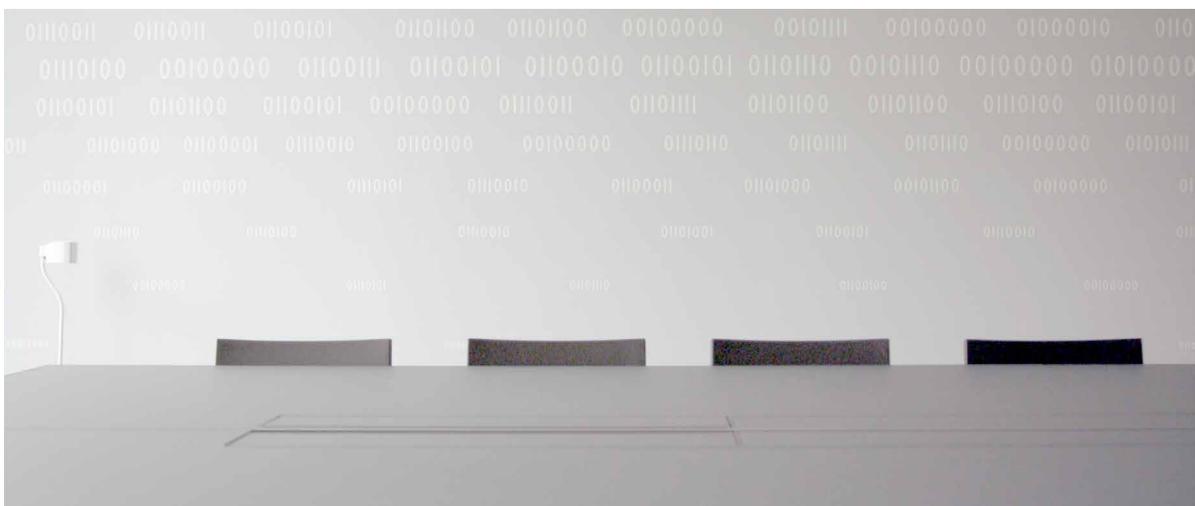
Dialoge, Verhandlungen, Interviews, Duelle – in Spiel- und Dokumentarfilmen kommen Szenen, in denen sich zwei Menschen gegenüber stehen oder sitzen, sehr häufig vor. Dabei haben sich im Laufe von über 100 Jahren Filmgeschichte bestimmte Darstellungsweisen und Kamerapositionen eingebürgert. Üblich ist das Schuss-Gegenschuss-Verfahren, bei dem zwischen zwei Kameras gewechselt wird, die jeweils eine/n Akteur/in in den Blick nehmen. Der/die jeweils andere erscheint häufig von hinten im Anschnitt, so dass für das Publikum die körperliche Nähe der beiden Akteure/innen erkennbar wird. Zwischendurch werden oft auch Gesichter in Großaufnahme gezeigt, um Emotionen zu verdeutlichen. Üblich ist es, sich auf einer Seite der Handlungssache zu bewegen, weil die Zuschauer/innen sonst verwirrt werden (sog. Achsensprung).

ARBEITSMATERIAL E 4.3

Nach der Filmbetrachtung

**3: Assessment Center** (00:44:52 – 00:48:10)**Aufgaben**

- Betrachten Sie **Filmausschnitt 3** und machen Sie sich Notizen zum thematischen Verlauf der Interviews. Tauschen Sie sich über die Rollenverteilung in den Gesprächen aus (wer steuert das Gespräch, wer bestimmt die Themen, wie ist der thematische Verlauf, wie gehen die Akteure jeweils auf den anderen ein?).
- Diskutieren Sie in der Gruppe, wie wichtig die Fragen Ihrer Meinung nach für eine berufliche Tätigkeit sind. Wie schätzen Sie die Antworten und das Verhalten der Befragten ein?
- Untersuchen Sie bei einer zweiten Sichtung, wie die Interviewsituation filmisch umgesetzt wird. Achten Sie auf folgende Punkte:
 - Es handelt sich um einen Zusammenschnitt aus zwei Gesprächen – wie werden diese beiden Gespräche miteinander verbunden?
 - Welche Kamerapositionen werden in der Interviewsituation verwendet? Orientieren Sie sich dabei an der Grafik.
 - Überlegen Sie, ob und inwiefern die Umsetzung die Rollenverteilung die Interviewsituation widerspiegelt.
- Stellen Sie die Ergebnisse Ihrer Analyse Ihren Mitschülern/innen vor.
- *Kreative Zusatzaufgabe:* Bei der Kameraarbeit spielt auch die Perspektive eine wichtige Rolle (Untersicht, Aufsicht usw.). Stellen Sie eine Dialogsituation zwischen einem Schulleiter/einer Schulleiterin und einem Schüler/einer Schülerin nach, der/die eine Fensterscheibe eingeworfen hat. Fotografieren Sie die beiden Gesprächspartner/innen. Experimentieren Sie dabei mit der Kameraperspektive als Mittel zur Darstellung von Machtunterschieden.



ARBEITSMATERIAL E 4.4

Nach der Filmbetrachtung

Sequenzanalyse IV: Change – Veränderung im Unternehmen

Warum sollten sie auf einmal glauben, sie wären ein Team?

Unternehmensberaterin im LEAN-Planungs-Team
der Deutschen Post

In der heutigen Unternehmenswelt spielen Veränderungsprozesse eine zentrale Rolle. Der Film WORK HARD – PLAY HARD zeigt einen solchen „Change“-Prozess beim Logistik-Konzern Deutsche Post DHL. Abteilungen werden neu ausgerichtet, die Mitarbeiter/innen sollen eigenständig Ziele definieren und im Team umsetzen. Eine Gruppe von „Change Agents“ steuert die Einführung des neuen Management-Konzeptes „LEAN“ mit Unterstützung einer Unternehmensberatung.



4: Change-Prozess (01:08:56 – 01:15:18)

Aufgaben

- Untersuchen Sie **Filmausschnitt 4** mit einem Schwerpunkt auf der filmischen Montage: Wie werden einzelne Passagen aneinandergesetzt? Wie beziehen sie sich aufeinander? Welche Schlüsse ziehen die Zuschauer/innen daraus? Notieren Sie Ihre Ergebnisse in der Tabelle auf Seite 25.
- Beschreiben Sie, welche Möglichkeiten ein Dokumentarfilm hat, ohne jeden Off-Kommentar und allein durch das Mittel der Montage zu einem Thema Stellung zu beziehen. Erläutern Sie dies ihren Mitschülern/innen anhand des Filmausschnittes.
- **Zusatzaufgabe:** Skizzieren Sie eine Szenenfolge, in der sich ein Dokumentarfilm kritisch, aber ohne Off-Kommentar mit dem Thema „Digitalisierung in der Schule“ auseinandersetzen könnte.

Sie könnten beispielsweise folgendermaßen anfangen:

Szene 1:

Schulleitungskonferenz. Ein Referent aus dem Kultusministerium beginnt mit einem Beschluss über digitale Bildung vorzulesen (als Vorlage eignet sich z. B. der Text auf www.kmk.org/aktuelles/thema-2016-bildung-in-der-digitalen-welt.html).

Szene 2:

Früher Morgen. Eine Lehrerin betritt mit ihrer Klasse den Computerraum der xyz-Schule ...

ARBEITSMATERIAL E 4.4

Nach der Filmbetrachtung

Aufbau von Filmausschnitt 4

| Szene Nr. | Wer? Was? | Stichworte zum Inhalt und zur filmischen Gestaltung | Kommentar, Einordnung der Szenen |
|-----------|--|---|----------------------------------|
| 1 | Leiterin des Change Agents Teams | | |
| 2 | Eine Abteilung der Deutschen Post | | |
| 3 | Diskussion im Team der Change Agents | | |
| 4 | Abteilung der Deutschen Post (wie Szene 2) | | |
| 5 | Team der Change Agents (wie Szene 3); Unternehmensberaterin | | |
| 6 | Abteilung der Deutschen Post (wie Szene 2 und Szene 4), „Landkarte“ des Unternehmens | | |

ARBEITSMATERIAL E 4.5

Nach der Filmbetrachtung

Ergebnissicherung der Gruppenarbeit

| | Inhaltliche Ergebnisse/Beobachtungen |
|------------------------|--------------------------------------|
| Anfang und Ende | |
| Mensch – Arbeit – Raum | |
| Assessment Center | |
| Change-Prozess | |

ARBEITSMATERIAL E 5

Nach der Filmbetrachtung

Resonanzen zum Film

WORK HARD – PLAY HARD lief mit großem Erfolg im Kino und wurde unter anderem mit dem Adolf-Grimme-Preis ausgezeichnet. Viele Vorführungen lösten allerdings auch kontroverse Diskussionen aus. Hier einige Auszüge aus Stellungnahmen und Rezensionen.

Textauszug 1

WORK HARD – PLAY HARD zeichnet ein trist-graues Bild der heutigen Arbeitswelt in den sterilen Großraumbüros deutscher Unternehmen. Es gibt wenig Persönliches, gar Menschliches in dieser Arbeitswelt zu erleben. Menschen werden – so scheint es – ausschließlich zum Funktionieren in der Organisation ausgewählt und ausgebildet: ihre Leistung („Performance“) steht kontinuierlich im Mittelpunkt. (...)

Tatsächlich zeigt sich die Arbeitswelt vielfältiger als aus dem Film ersichtlich. Es gelingt Unternehmen durchaus, ein interessantes und Mitarbeiter engagierendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Das zeigt sich auch in den von Towers Watson regelmäßig durchgeführten Studien. Mitarbeiter werden dann als ‚engagiert‘ bezeichnet, wenn sie

- die Ziele und Werte des Unternehmens verstehen und unterstützen, d. h. rational hinter dem Unternehmen stehen
- sich emotional mit dem Unternehmen verbunden fühlen und
- motiviert sind, entsprechend zu handeln. Das schließt die Bereitschaft ein, sich wenn notwendig auch über das durchschnittliche Maß hinaus für den Unternehmenserfolg einzusetzen.

Marcus Minten und Christian Brück (Towers Watson) zitiert nach: Losmann u.a.: Work hard – play hard. Das Buch zum Film. Marburg 2013, S. 66.

Towers Watson ist eine international tätige Personal- und Unternehmensberatung.

Textauszug 2

Schon diese Sprache. ‚Potenzialanalyse‘, ‚Performance-Entwicklung‘, ‚weg vom Firefighting, hin zum Coaching‘. Es wäre ein Leichtes, sich darüber lustig zu machen. Carmen Losmanns Film WORK HARD – PLAY HARD tut das nicht. Er schaut hin, hört zu. Die Bilder sind von aseptischer Klarheit, halten Abstand, malen Tableaus, der Schnitt bewegt sich wie auf Strümpfen. Nichts ist hektisch oder laut. Es liegt eine große Ruhe auf dem Gesicht dieser Welt.

(...) Die Distanz, die Losmann zu ihrem Gegenstand hält, der Umstand, dass sie sich nicht auf persönliche Geschichten kapriziert, sondern Situationen mit austauschbaren Protagonisten zeigt, ermöglicht einen nüchternen, vorurteilsfreien Blick. Man kann in WORK HARD – PLAY HARD den Punkt ausmachen, an dem eine grundsätzlich positive Anstrengung, die zu anderen Zeiten, in anderen Kontexten als Weiterbildung oder Verbesserung gutgeheißen worden wäre, in den Horror einer totalen Optimierung umschlägt, in eine endlose Therapie, in deren ‚driver seat‘ kein Mensch mehr sitzt.

ARBEITSMATERIAL E 5

Nach der Filmbetrachtung

(...) Die runterreduzierte, sedierte Sprache, die in WORK HARD – PLAY HARD gesprochen wird, ist bereinigt von negativen Gefühlen: ‚Thema‘ meint Problem, ‚Entwicklung‘ steht für Schwächen, ‚Prozess‘ für Veränderungsdruck. Dem Probanden aber, der dieses Spiel der Temperamentsentleerung zu perfekt beherrscht, wird am Ende bescheinigt, alles Negative zu vermeiden. Die Frau, die bekennt, das Arbeitsleben als Spiel zu betrachten und danach lacht, kriegt unser Mitleid und strenge Blicke der Prüfer – das ist die einzige Stelle im Film, an der die gewaltigen Anstrengungen des Apparats aufliegen könnten. Carmen Losmann ist ein großer Film gelungen – eine Beschreibung einer Gegenwart, die sich dieser Beschreibung eigentlich entzieht.

Matthias Dell (Der Freitag), zitiert nach Losmann u.a.: Work hard – play hard. Das Buch zum Film. Marburg 2013, S. 78. „Der Freitag“ ist eine linksliberale Wochenzeitung.

Textauszug 3

Ein Dokumentarfilm mit bunten, aufgeräumten Bildern, mit motivierten Menschen, die alles immer besser machen. Ein Film in großen Totalen – und ein Film über einen ökonomischen Totalitarismus, gegen den die politischen Totalitarismen des vergangenen Jahrhunderts lächerlich und vergeblich wirken. Es geht darum, die Seelen zu erreichen, Menschen gefügig zu machen, sie in ein System zu zwingen. Je weniger sie das als Zwang erleben, desto zwingender wirkt die Sache. (...)

Carmen Losmanns Langzeitdoku über den Alltag in großen deutschen Unternehmen kommt ohne Kommentar aus, scheinbar. Doch suggestiver kann ein Film kaum sein. Er zeigt überwiegend willige, lächelnde Menschen in schlimmen Situationen.

David Ensikat (Der Tagesspiegel), zitiert nach Losmann u. a.: Work hard – play hard. Das Buch zum Film. Marburg 2013, S. 81. Der Tagesspiegel ist eine Tageszeitung aus Berlin.

Aufgaben

- Lesen Sie die Textauszüge und markieren Sie Textstellen, die Ihnen interessant erscheinen.
- Überprüfen Sie Übereinstimmungen und Unterschiede in den Texten mit Blick auf folgende drei Fragen:
 - Wie wird die Arbeitswelt im Film dargestellt und bewertet?
 - Wie wird diese filmische Umsetzung von den Autoren/Kritikern beschrieben und bewertet?
 - Wie wird der Film in Zusammenhänge und Deutungshorizonte eingeordnet? Beachten Sie auch, wer die Verfasser der Texte sind.
- Diskutieren Sie mit Ihren Mitschülern/innen, welchen Aussagen Sie zustimmen und welchen Sie widersprechen würden.

Impressum

Herausgeber:

Vision Kino gGmbH
Netzwerk für Film- und Medienkompetenz

Sarah Duve (V.i.S.d.P.)
 Große Präsidentenstraße 9
 10178 Berlin

Tel.: 030-27577 571

Fax: 030-27577 570

info@visionkino.de

www.visionkino.de

www.wer-hat-urheberrecht.de

VISION KINO –

Netzwerk für Film- und Medienkompetenz
 präsentiert im Rahmen der bundesweiten
 SchulKinoWochen das Filmprogramm zum
 Wissenschaftsjahr 2018 – Arbeitswelten der Zukunft

Konzept und Text:

Burkhard Wetekam

Redaktion:

Elena Solte (VISION KINO)

Beratung:

Büro Wissenschaftskommunikation/Projekträger im DLR e. V.

Gestaltung:

www.tack-design.de

Bildnachweise:

Seiten 1, 3, 4, 15, 23: © Film Kino Text 2012;

Seite 8: © Schüren Verlag GmbH

© VISION KINO, Januar 2018

Kontakt

Kontakt SchulKinoWochen:

Vision Kino gGmbH
Netzwerk für Film- und Medienkompetenz

Große Präsidentenstraße 9
 10178 Berlin

Tel.: 030-27577 574

Fax: 030-27577 570

info@visionkino.de

www.visionkino.de

www.schulkinowochen.de

Kontakt Wissenschaftsjahr 2018 –

Arbeitswelten der Zukunft:

Redaktionsbüro Wissenschaftsjahr 2018 –
Arbeitswelten der Zukunft

Gustav-Meyer-Allee 25
 13355 Berlin

Tel.: 030 81 87 77-173

Fax: 030 81 87 77-125

redaktionsbuero@wissenschaftsjahr.de

www.wissenschaftsjahr.de

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
 für Bildung
 und Forschung

HERAUSGEGEBEN VON



IM RAHMEN DER

