

FLEXIBILITÄT – Ressource oder Anforderung?

Der rasante Fortschritt der Informations- und Kommunikationstechnologien in den letzten Jahren brachte eine Veränderung der Arbeitswelt mit sich. ArbeitgeberInnen sowie ArbeitnehmerInnen sehen sich dadurch mit wachsender Flexibilität konfrontiert.

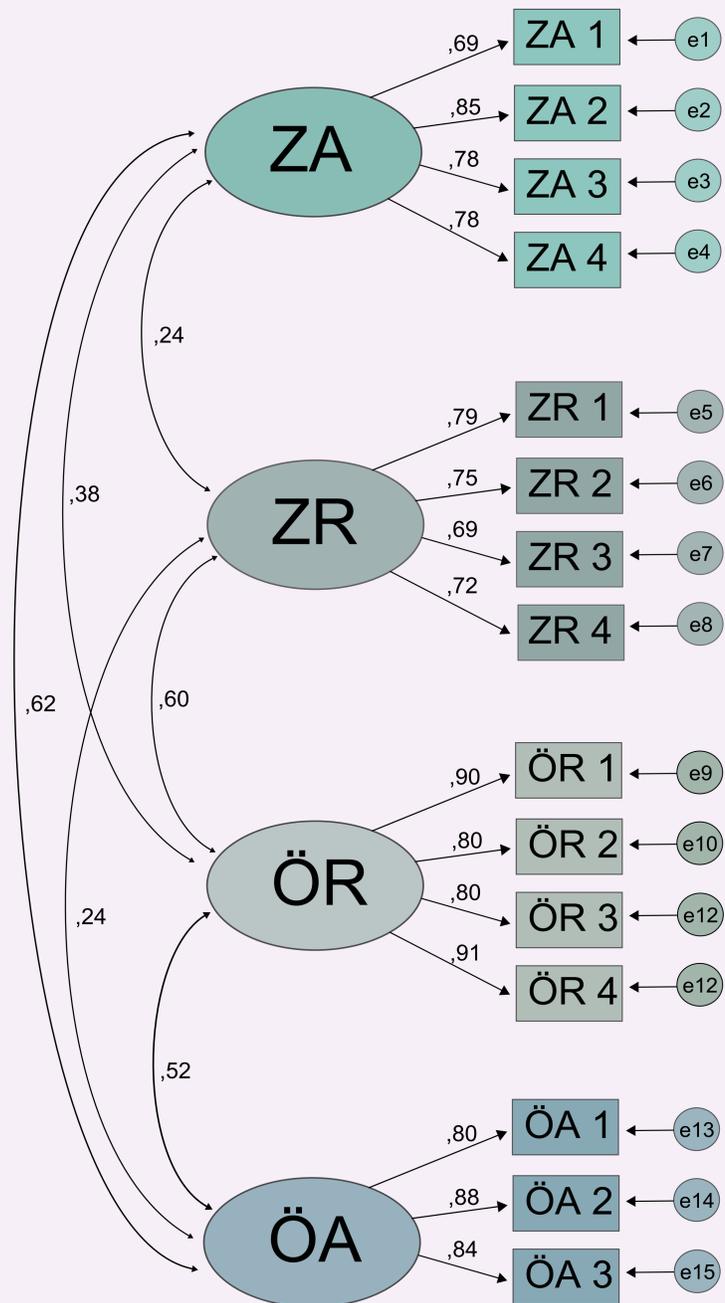
Ausgehend vom Job Demands-Resources Model (Demerouti et al., 2001) lässt sich Flexibilität als Anforderung und/oder Ressource charakterisieren, welche sich potentiell negativ bzw. positiv auswirken. Auf diesem Modell aufbauend wurde versucht herauszufinden ob sich diese Aspekte der Flexibilität getrennt voneinander zeigen.

STICHPROBE

- Gelegenheitsstichprobe
- N= 223 davon $\sigma^2 = 141$
- Alter: min= 20, max= 63, MW= 35,2 SD= 9,9

STUDIENDESIGN

- Online-Fragebogen
- Dauer: ca. 20 Minuten
- Analyseverfahren: Faktorenanalyse



Zeitliche Flexibilität als Anforderung
 Meine Arbeit erfordert von mir...

- ... kurzfristig für Überstunden zur Verfügung zu stehen
- ... auch außerhalb der üblichen Arbeitszeiten erreichbar zu sein.
- ... spontan Termine wahrnehmen zu können.
- ... bei Bedarf erreichbar zu sein.

Zeitliche Flexibilität als Ressource
 Meine Arbeit ermöglicht mir...

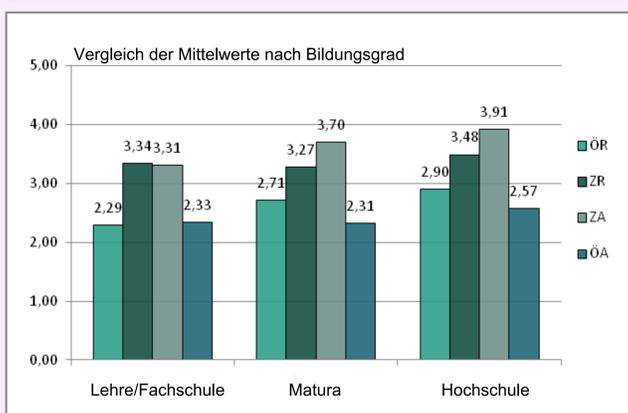
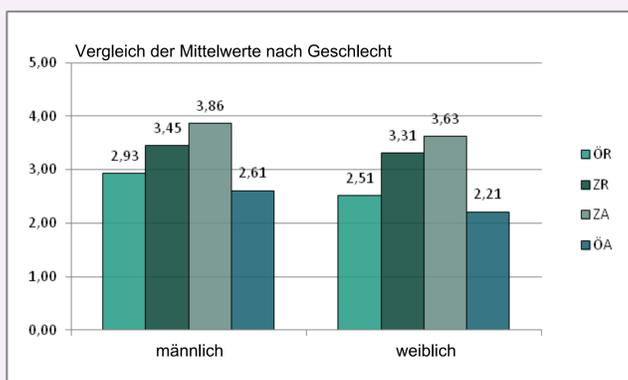
- ... mir meine Arbeitswoche selbst einzuteilen.
- ... meine täglichen Arbeitszeiten frei zu wählen.
- ... mir selbst einzuteilen, wann ich meine Aufgaben erledige.
- ... selbst zu bestimmen zu welcher Zeit ich mehr oder weniger intensiv arbeiten möchte.

Örtliche Flexibilität als Ressource
 Meine Arbeit ermöglicht mir...

- ... selbst zu entscheiden, an welchen Orten ich arbeite (zu Hause, unterwegs, Büro etc.)
- ...darüber zu bestimmen, ob ich zu Hause/unterwegs arbeite oder ins Büro fahre.
- ... für unterschiedliche Aufgaben gezielt einen passenden Arbeitsort auszuwählen.
- ... mir selbst einzuteilen, wo ich meine Aufgaben erledige.

Örtliche Flexibilität als Anforderung
 Meine Arbeit erfordert von mir...

- ... unterwegs bei Auftraggebern/Kunden zu arbeiten.
- ... Aufgaben an unterschiedlichen Orten auszuführen.
- ... von unterschiedlichen Orten zu arbeiten, welche von meinem Privatleben örtlich entfernt sind.



Diskussion

Es konnte gezeigt werden, dass sich Flexibilität in der Wahrnehmung von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen in vier Teilbereiche gliedert. Demnach ist Flexibilität sowohl als zeitliche wie auch als örtliche Anforderung und Ressource abgrenzbar.

Wie die nebenstehenden Abbildungen zeigen kommt zeitliche Flexibilität häufiger als örtliche vor. Im Geschlechtervergleich lässt sich eine ähnliche Verteilung der vier identifizierten Flexibilitätswerte erkennen.

Örtliche Flexibilität als Ressource sowie zeitliche Flexibilität als Anforderung zeigen sich häufiger mit steigendem Bildungsgrad.

Fazit: Unsere Analyse lässt den Schluss zu dass Flexibilität in den neuen Arbeitswelten Aspekte der Be- und Entlastung in Form von Anforderungen und Ressourcen beinhalten. Flexibilitätsanforderungen und -ressourcen steigen mit dem Bildungsniveau, während für Frauen und Männer gleiche Rahmendbedingungen gelten.

Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., Schaufeli, W.B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. Journal of Applied Psychology, Vol. 86 (3), 499-512.
 DOI: 10.1037//0021-9010.86.3.499, Kattenbach, R., Demerouti, E., Nachreiner, F., (2010) "Flexible working times: effects on employees' exhaustion, work-nonwork conflict and job performance", Career Development International, Vol. 15 Iss: 3, 279 - 295, DOI: 10.1108/13620431011053749