

Flexible Arbeit im Stahlharten Gehäuse der Hörigkeit

Eine qualitative Studie zum Erleben neuer Arbeitswelten

Einleitung

Charakteristisch für **Flexible Arbeitsverhältnisse (FAV)** ist die Flexibilisierung des Arbeitsortes und/oder der Arbeitszeit (vgl. van Yperen, Rietzschel & de Jonge, 2014). FAV werden zunehmend propagiert, implementiert und in Anspruch genommen (Beck, 2007; Rau & Hyland, 2002). Diese Flexibilisierung hat enorme Auswirkungen auf die Arbeitsrealität und Zufriedenheit von Personen, sowie deren Privatleben (Kossek, Lautsch & Eaton, 2006). Mögliche Ursachen der Zunahme von FAV sieht Rosa (2003) in der **sozialen Beschleunigung**. Passend dazu analysieren Pongratz und Voß (2003) die Entwicklung in Richtung eines neuen Arbeitnehmer*innen-Leittyps, des*der **Arbeitskraftunternehmer*in**.

Fragestellung

Ziel dieser qualitativen Studie ist es, das Erleben von Menschen in FAV zu untersuchen. Sie basiert auf dem **Konzept der Alltäglichen Lebensführung** (Voß & Wehrich, 2001), das Mechanismen erfasst, mit denen Individuen versuchen einen Einfluss auf gegebene Rahmenbedingungen zu nehmen und sich mit diesen zu arrangieren: Es dient somit als Brücke zwischen gesellschaftlichen Strukturen und dem Individuum. FAV stellen Individuen vor neue Herausforderungen und oft widersprüchliche Anforderungen, deren Auswirkungen sich im Berufs- und Privatleben manifestieren und somit in das Konzept der alltäglichen Lebensführung eingebettet werden können (Preuß, 2014).

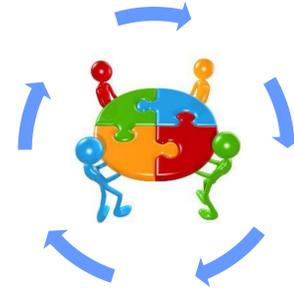
Vorgehensweise (in Anlehnung an Glaser & Strauss, 2010):

Interview

- narrative Interviews
- immanente & exmanente Nachfragen

Überarbeiten

- Interviewpartner*in suchen
- Fragen überarbeiten



Auswertung

- transkribieren
- kodieren
- Kategorien
- Schlüsselkategorien

Diskussion

- über Zuordnung und Bedeutung
- nächste Schritte

Ergebnisse

Insgesamt wurden acht Personen (4w/4m) interviewt. Mehrere Aspekte wurden von den Interviewten verstärkt thematisiert. Die daraus entstehenden Konzepte werden im Folgenden dargestellt:

Selbstdisziplin nicht zu arbeiten

Flexible Arbeit → Entgrenzung Arbeit/Privat

Freizeit muss bewusst unter Aufbringung von Selbstkontrolle hergestellt werden

Parallelen zu Selbstkontrollanforderungen in der Arbeit

„Ja ich muss schon sagen, man hängt sehr stark in einem Hamsterrad drinnen [...] und da ist es schwer abzuschalten, ja man muss da wirklich diszipliniert sein.“
(Führungskraft, Telekommunikation)

Zugehörigkeit

Arbeitssteam: geringeres Zugehörigkeitsgefühl durch verminderte Teamarbeit

Familie/Privatleben: Potential für Eingebundenheit durch freie Zeiteinteilung, aber:

- Mehrarbeit
- befristete Verträge
- Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben

„Also für Leute die Familie haben ist das natürlich fatal, weil du eigentlich normalerweise nie eine Anstellung in der selben Stadt in Folge bekommst und häufig auch noch sehr schlecht planen kannst.“
(Doktorand, Universität)

Autonomie und Kompetenz

Autonomie ambivalent betrachtet: Freiheit, selbst zu entscheiden versus Überforderung durch unklare Aufgaben

Überforderung → vermindertes Kompetenzerleben

Einflussfaktoren auf Autonomie und Kompetenzerleben:

- Führungsstil
- Leistungskontrolle und Feedback

„Weil bei manchen Aufgaben ist halt nicht ganz klar, was so dahintersteckt. Und manchmal sagt man dann zu Sachen ja, die dann sehr aufgehen, und dann denkt man sich boah jetzt zwei Projekte, die sind schon recht heftig.“
(Angestellter, Unternehmensberatung)

Diskussion

Einige der gefundenen Kategorien zeigen Zusammenhänge mit den in der **Self-Determination-Theory** (Deci & Ryan, 2008) postulierten drei Grundbedürfnissen Zugehörigkeit, Autonomie und Kompetenz, deren Befriedigung Wohlbefinden und persönliches Wachstum ermöglicht. Die Kategorie „Selbstdisziplin nicht zu arbeiten“ weist hingegen Ähnlichkeit mit der in Forschungen zum **Boundary Management** (Kossek, Lautsch, & Eaton, 2006) festgestellten Strategie der **Separation von Berufs- und Arbeitsleben** auf. Ein weiterer Aspekt der Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen, welcher aus den Daten hervorging, ist die Selbstverständlichkeit, mit der diese Flexibilität in das eigene Arbeitsverhältnis integriert wird. Und zwar nicht nur bei Personen mit einer beruflich hohen örtlichen und zeitlichen Flexibilität, sondern auch bei den Personen, die sich selbst als in einem wenig flexiblen Arbeitsverhältnis sehen. Aufgrund dieser Feststellung und der von den Interviewten oftmals empfundenen Unvermeidbarkeit dieser Flexibilisierung lassen sich Parallelen zum **Stahlharten Gehäuse der Hörigkeit** von Max Weber (1920/2013) erkennen. Dieses Konstrukt beschreibt kritisch die persönliche Internalisierung der bürokratisch/kapitalistischen Zweckrationalität. Mag diese Charakterisierung der gegenwärtigen Wirtschafts- und somit immer mehr auch privaten Lebenswelt der Menschen wohl zutreffen, werden handlungsermöglichende Aspekte dieser Entgrenzung ebenfalls klar wahrgenommen, beispielsweise die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder eine hohe wahrgenommene Autonomie.