

Schützt Flexibilität vor Konflikten?

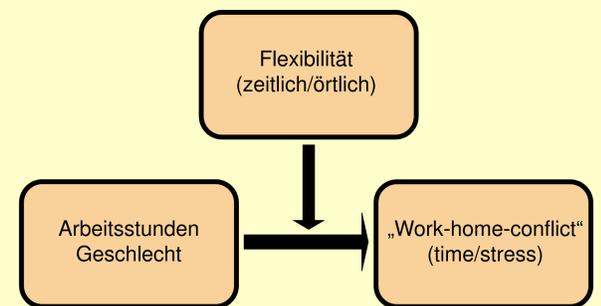
FORSCHUNGSFRAGE UND HINTERGRUND

Als **New Ways of Working (NWW)** werden Arbeitsweisen verstanden, welche so eng wie möglich an den Bedürfnissen der WissensarbeiterInnen anknüpfen. Diese Arbeitsweisen führen zur Schaffung einer produktiven, nachhaltigen und inspirierenden Arbeitsumgebung, die sowohl die Leistungen des Teams, als auch der/des Einzelnen fördert. Die NWW sind unter anderem durch den Einsatz neuer Informations- und Kommunikationstechnologien gekennzeichnet, wodurch MitarbeiterInnen in ihrer **zeitlichen und örtlichen Flexibilität** unterstützt werden (vgl. Block, 2011).

Flexible Arbeitsmodelle als ein Aspekt der NWW bieten neue Möglichkeiten, Beruf und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen. Bisherige Studien zeigen, dass eher Frauen Schwierigkeiten haben, beide Bereiche für sich zufriedenstellend zu koordinieren (vgl. Voydanoff, 2005). Es scheint bei einem hohen Arbeitsausmaß zu einem größeren Konflikt zu kommen (vgl. Eagle et al., 1998).

Die **Forschungsfrage** lautet demnach: Beeinflusst Flexibilität (sowohl zeitlich, als auch örtlich) den Zusammenhang zwischen Arbeitsstunden / Geschlecht und Konflikten zwischen Berufs- und Privatleben („Work-home-conflict“)?

MODELL



STICHPROBE

- ❖ Gelegenheitsstichprobe
- ❖ N= 223 (davon ♂= 141)
- ❖ Alter: min= 20, max= 63
- ❖ MW= 35,2; SD= 9,9

STUDIENDESIGN

- ❖ Online - Fragebogen
- ❖ Dauer: ca. 20 Minuten
- ❖ Analyseverfahren:
Multiple Regressionsanalyse

ITEMBEISPIELE

Work-family conflict

Aspekt „Time“: „Meine Arbeit hält mich mehr als mir lieb ist von Unternehmungen mit meiner Familie/ meinem Partner ab.“

Aspekt „Stress“: „Wenn ich von der Arbeit nach Hause komme, bin ich oft zu erschöpft, um etwas mit meiner Familie / meinem Partner zu unternehmen.“

Flexibilität als Ressource

Zeitliche Flexibilität: „Ich habe die Möglichkeit, mir meine Arbeitswoche selbst einzuteilen.“

Örtliche Flexibilität: „Ich habe die Möglichkeit selbst zu entscheiden an welchen Orten ich arbeite (zu Hause, unterwegs, Büro, etc.).“



ERGEBNISSE

Es zeigte sich, dass vermehrte Arbeitstätigkeit zu einem größeren Konflikt zwischen Arbeits- und Privatleben führt ($\beta = 0,79$, Sig. = 0,01). Des Weiteren stellte sich heraus, dass der „Work-home-conflict“ von Frauen und Männern gleich stark erlebt wird und daher unabhängig vom Geschlecht besteht ($\beta = -0,21$, Sig. = 0,31). Entgegen der Annahmen unterscheiden sich die Frauen im Stresserleben nicht signifikant von den Männern. Die Ergebnisse zeigen zudem, dass Flexibilität den Zusammenhang zwischen Arbeitsstunden / Geschlecht und Konflikten zwischen Berufs- und Privatleben nicht signifikant beeinflusst.

DISKUSSION

Es mag wenig überraschen, dass Personen, die mehr als 45 Stunden pro Woche arbeiten, eher einen „Work-home-conflict“ erleben. Doch scheint genau dies ein wesentlicher Punkt zu sein, dem man sowohl in wissenschaftlichen Untersuchungen, als auch in der praktischen Arbeitswelt mehr Aufmerksamkeit schenken sollte, da diese Konflikte für ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen negative Konsequenzen haben können.

Die erwarteten Geschlechtereffekte konnten nicht bestätigt werden. Dies kann dadurch erklärt werden, dass der Altersdurchschnitt von Frauen, denen flexible Arbeitsbedingungen zur Verfügung stehen, mit 30 Jahren relativ gering ist. Man könnte vermuten, dass Frauen in modernen Arbeitsmodellen (NWW) in ihrer Gleichberechtigung weit fortgeschritten sind. Es zeigt sich seit den 1980er Jahren, dass der Anteil der berufstätigen Frauen steigt und Frauen und Männer die Verantwortung für Kinderbetreuung und Hausarbeit zunehmend teilen (vgl. Eagle et al., 1998). Es wäre daher denkbar, dass solche Rollenveränderungen für das Fehlen der Geschlechtereffekte in unserer Studie zumindest zum Teil verantwortlich sind.

PRAKTISCHE IMPLIKATIONEN

ArbeitgeberInnen könnten vermehrt auf die Einhaltung von regulären Arbeitszeiten achten und Überstunden nur in zumutbarem Ausmaß fordern bzw. dulden. Wie in vielen größeren Betrieben bereits üblich, wäre die Einbeziehung von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen zu empfehlen, um die Unternehmen bei der Umsetzung entsprechender Maßnahmen zu unterstützen (Psychoedukation, Arbeitszeitregelungen etc.). Unternehmen könnten z.B. auch die Verfallsfristen von Überstunden so eng wie möglich stecken und diese primär in Form von Arbeitsfreistellung abgelteten. So kann sichergestellt werden, dass Überstunden regelmäßig abgebaut werden und „Erholungsphasen“ arbeitsintensivere Phasen ablösen. Unsere Studie bestätigte den positiven Trend einer ausgeglichenen Verteilung der Geschlechterrollen im Arbeits- und Privatleben.