

Örtliche und zeitliche Flexibilität durch Digitalisierung: Chancen und Risiken für die Vereinbarkeit

Anja-Kristin Abendroth | Laura Lükemann
Universität Bielefeld

19. Offenes Forum Familie: Alles gut vereinbar!? Familie, Pflege und Beruf im Wandel;
12. & 13. Februar 2020

Digitalisierte Arbeitswelten als flexible Arbeitswelten?



Gliederung

1. Flexibilität: Chancen und Risiken für die Vereinbarkeit von Beruf- und Familie
2. Digitale Flexibilitätsbarrieren und Flexibilitätspotenziale
3. Die Relevanz von Organisationskulturen
4. Eine Geschlechterperspektive

1. Flexibilität: Chancen und Risiken für die Vereinbarkeit von Beruf- und Familie

Ressourcenperspektive auf flexibles Arbeiten

Bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Fahrzeiterparnis



Bessere Ausübung der Tätigkeit

Flexible Anpassung von Arbeit an private Verpflichtungen

(z.B. Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001; Kossek et al., 2011)

Entgrenzungsperspektive auf flexibles Arbeiten

Flexibilitätsparadox

Mehr Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben



**Realisierung von Flexibilitätsinteressen
von Arbeitgebern**

Austauschdynamiken

(z.B. Carstensen 2015; Chung & Van der Horst 2018; Gajendran & Harrison, 2007 ; Lott & Chung, 2014; Pfeiffer 2012; Voß & Pongratz 1998)

Stigmatisierungsperspektive auf flexibles Arbeiten

Flexibilitätsstigma

Kulturelle Barrieren für die Nutzung von Flexibilität

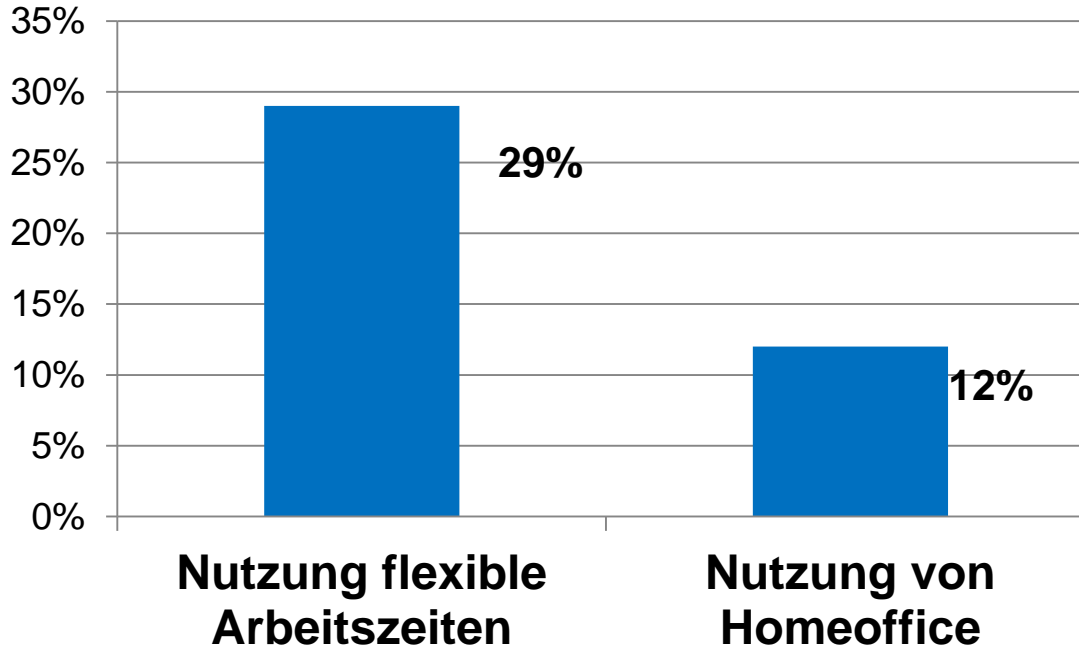


Austauschdynamiken

(z.B. Chung & Van der Horst 2018; Gajendran & Harrison, 2007 ; Lott & Chung, 2014)

2. Digitale Flexibilitätsbarrieren und Flexibilitätspotenziale

Nutzung flexiblen Arbeitens in Deutschland



Barrieren in der Nutzung flexiblen Arbeitens

Barrieren in der Tätigkeit

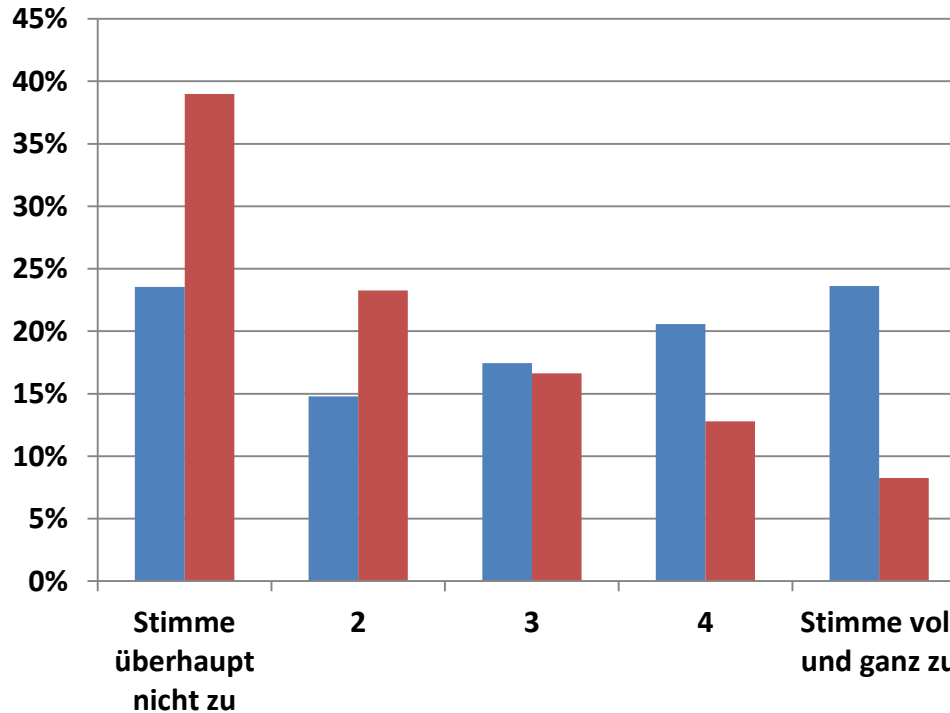
- Tätigkeit lässt Home-office oder flexible Arbeitszeiten nicht zu
- Technische Voraussetzungen fehlen

Kulturelle Barrieren

- Anwesenheitskulturen in Betrieben
- Sorge, dass flexibles Arbeiten der Karriere schadet

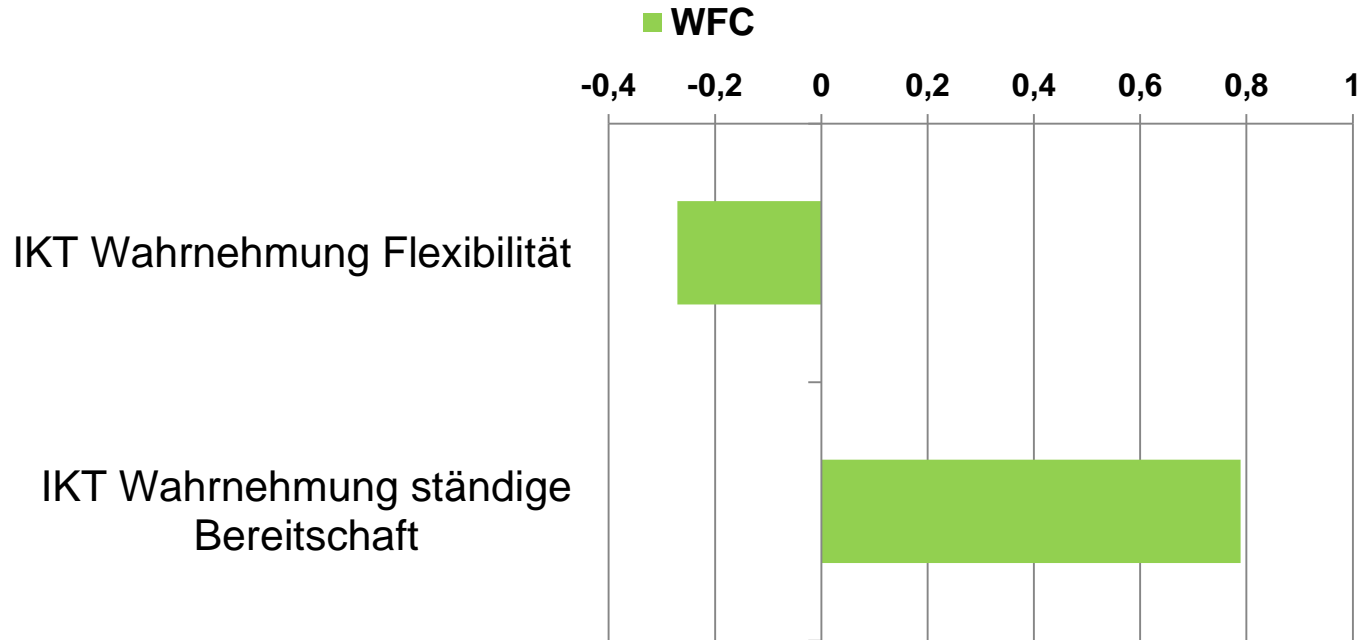
(Abendroth & Diewald 2019; Lott & Abendroth 2019)

Digitale Flexibilitätspotenziale



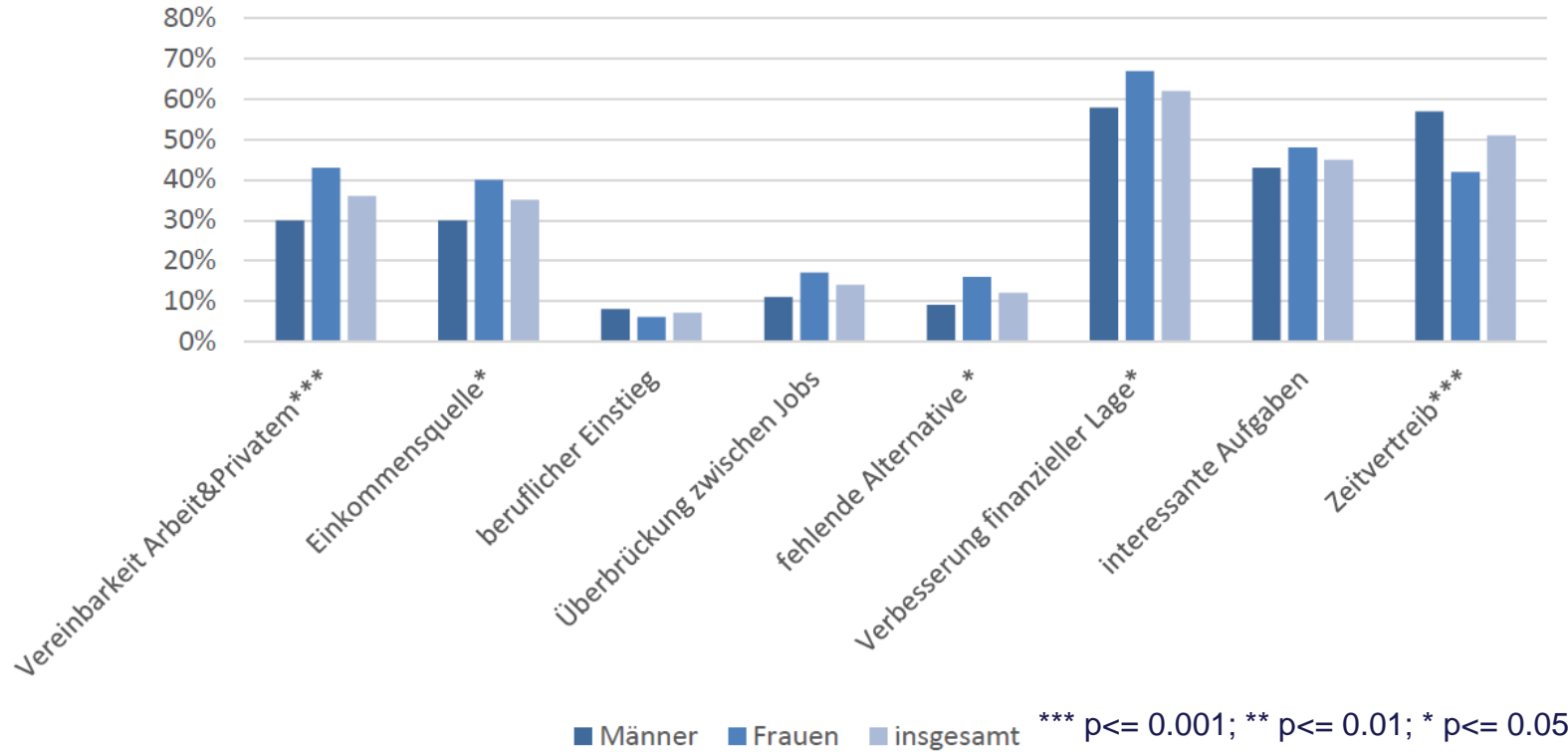
- Durch die Verwendung von digitalen Kommunikations- und Informationstechnologien bin ich flexibler was Arbeitsort und -zeit betrifft.
- Durch die Verwendung von digitalen Kommunikations- und Informationstechnologien muss ich ständig in Bereitschaft sein

Wahrnehmung IKT & WFC



N=4626; Signifikante Regressionskoeffizienten, kontrolliert für Alter, Geschlecht, Arbeitsstunden, Leitungsfunktion, Autonomie

Plattformarbeit als neue Form des flexiblen Arbeitens: Motive nach Geschlecht



3. Die Bedeutung von Organisationskulturen

Die Relevanz des betrieblichen Kontextes

- Norm des idealen Beschäftigten (e.g. Acker 1990, Blair-Loy & Wharton 2002)
- Hohe Belastungskulturen (e.g. Cha & Weeden; Gottschall 2014 & Voß 2003; Lott & Chung 2014)
- Unterstützungskulturen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (e.g. Den Dulk 2001)

Betriebliche Unterschiede in den Auswirkungen von Home-office und digitalen Flexibilitätspotenzialen

Belastungskultur und Anwesenheitskultur in Betrieben

Flexibles Arbeiten/Digitale Flexibilitätspotenziale=

- mehr Konflikte zwischen Berufs und Privatleben

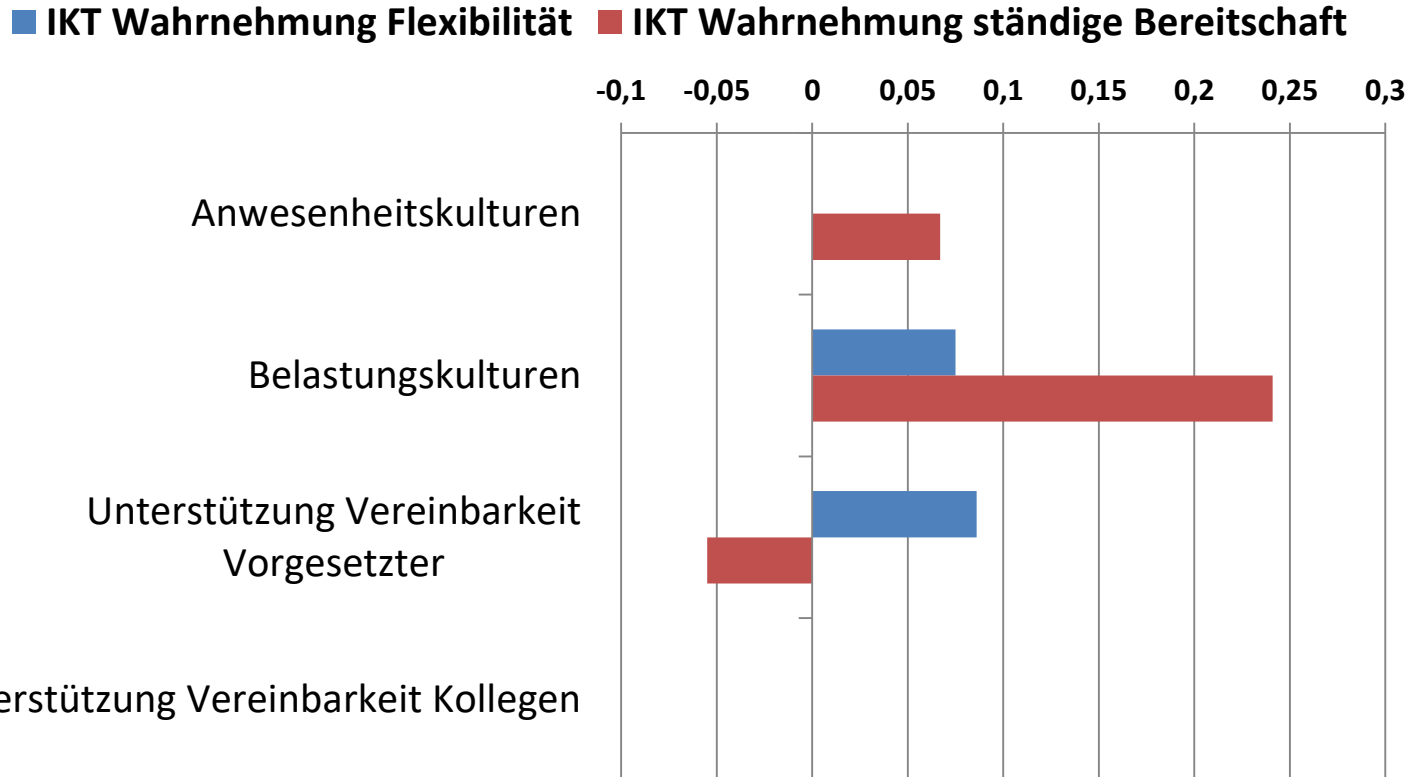
Unterstützungskulturen in Betrieben

Flexibles Arbeiten/Digitale Flexibilitätspotenziale=

- weniger Konflikte zwischen Berufs und Privatleben

(Abendroth & Reimann 2018; Abendroth & Diewald 2019; Abendroth & Lott WP)

Organisationskultur & Wahrnehmung IKT



N=4626; Signifikante Regressionskoeffizienten, kontrolliert für Alter, Geschlecht, Arbeitsstunden, Leitungsfunktion, Autonomie

4. Eine Geschlechterperspektive

Geschlechtsspezifische Muster des flexiblen Arbeitens

- Männer erleben mehr tätigkeitsbasierte Barrieren, Frauen mehr kulturelle Barrieren
- Männer realisieren eher hohe Arbeitsanforderungen mit flexiblem Arbeiten, Frauen versuchen so familiäre und berufliche Verpflichtungen besser zu vereinbaren
- Flexibles Arbeiten wirkt sich für Männer eher positiv und für Frauen eher negativ auf das Einkommen aus
- Flexible Arbeitsarrangements ...
 - verstärken Geschlechterungleichheiten in Betrieben mit Belastungskulturen
 - bauen Geschlechterungleichheiten ab in Betrieben mit Unterstützungskulturen

(Abendroth & Diewald 2019; Lott & Abendroth 2019; Lott 2019; Lott und Chung 2016)

Fazit

- Digitalisierung beinhaltet Flexibilitätspotenziale → diese können zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie genutzt werden
- Jedoch können Austauschdynamiken, hohe Arbeitsbelastungen im Betrieb und verschwimmende Grenzen zwischen Beruf und Privatleben dies konterkarieren
- Jedoch können Geschlechterungleichheiten auch verstärkt werden
- Wichtig: Förderung von Unterstützungskulturen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Betrieb

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Kontakt

anja.abendroth@uni-bielefeld.de

laura.luekemann@uni-bielefeld.de

