

# 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

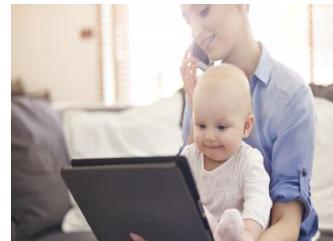
---

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**



**Fahrzeiter sparnis**



**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

## Flexibilitätspraradox

## 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

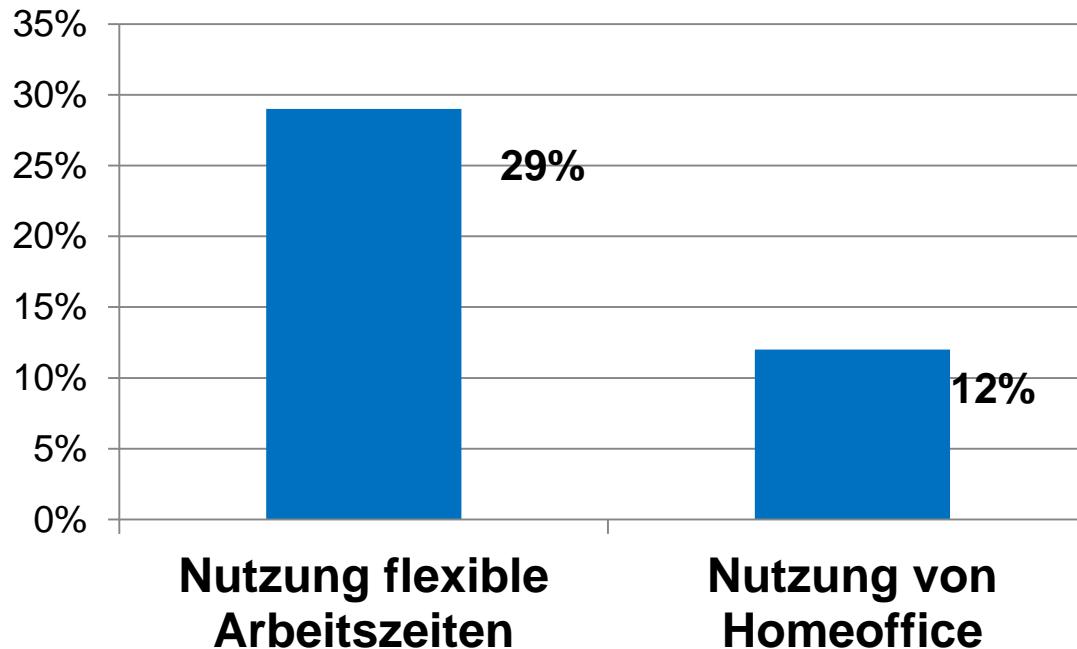


## Austauschdynamiken

(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

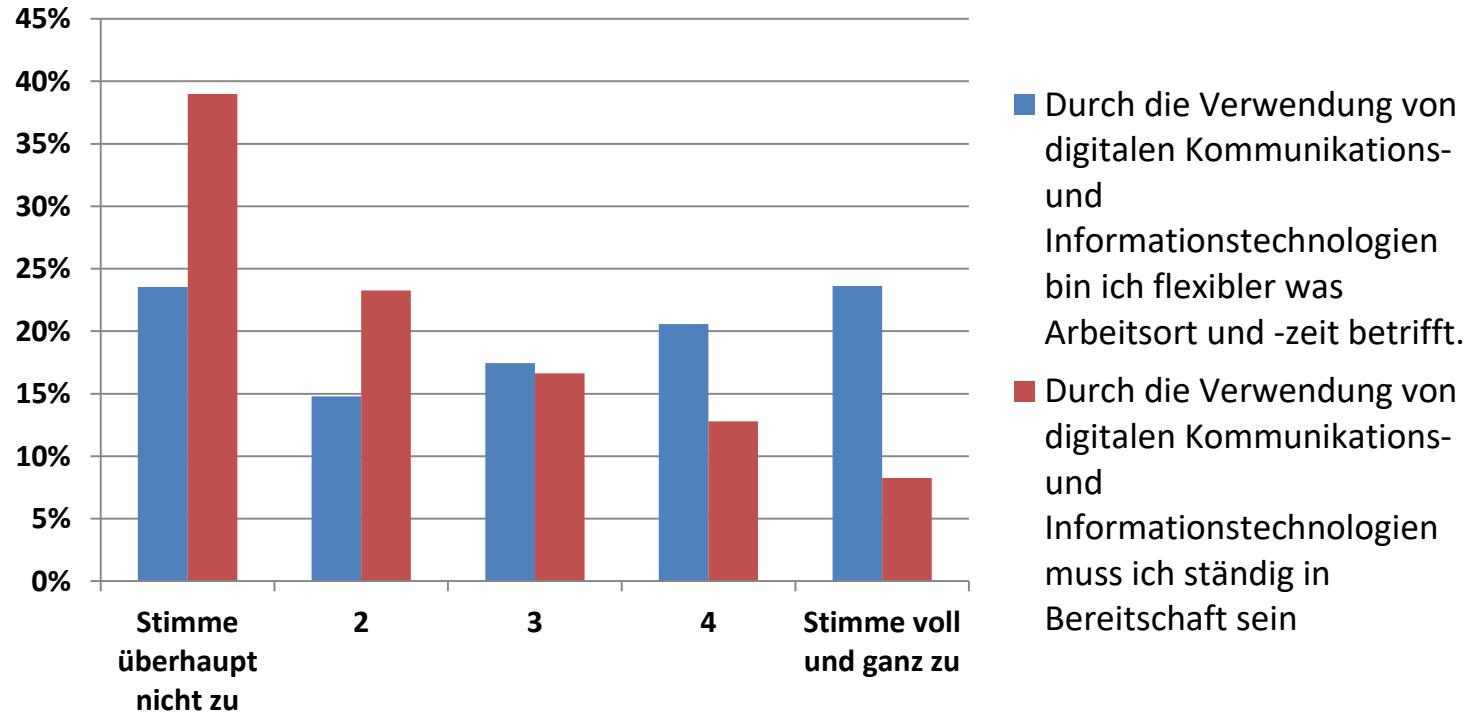
- Tätigkeit lässt Home-office oder flexible Arbeitszeiten nicht zu
- Technische Voraussetzungen fehlen

## Kulturelle Barrieren

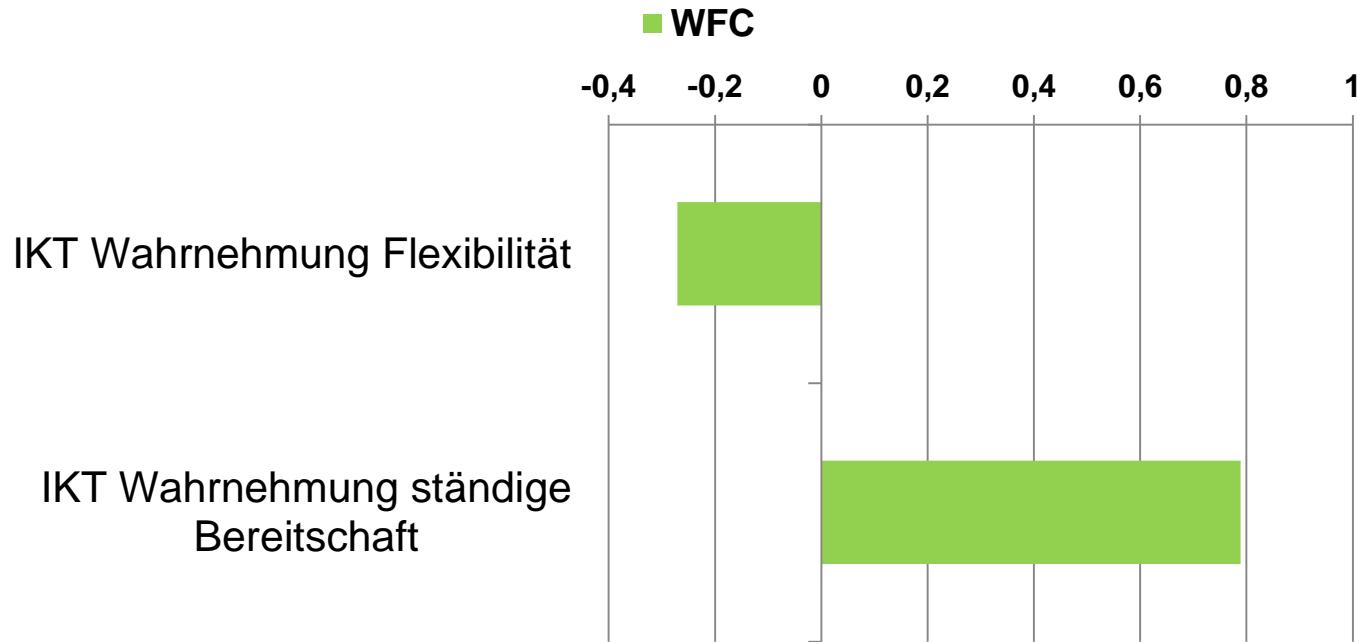
- Anwesenheitskulturen in Betrieben
- Sorge, dass flexibles Arbeiten der Karriere schadet

(Abendroth & Diewald 2019; Lott & Abendroth 2019)

# Digitale Flexibilitätspotenziale

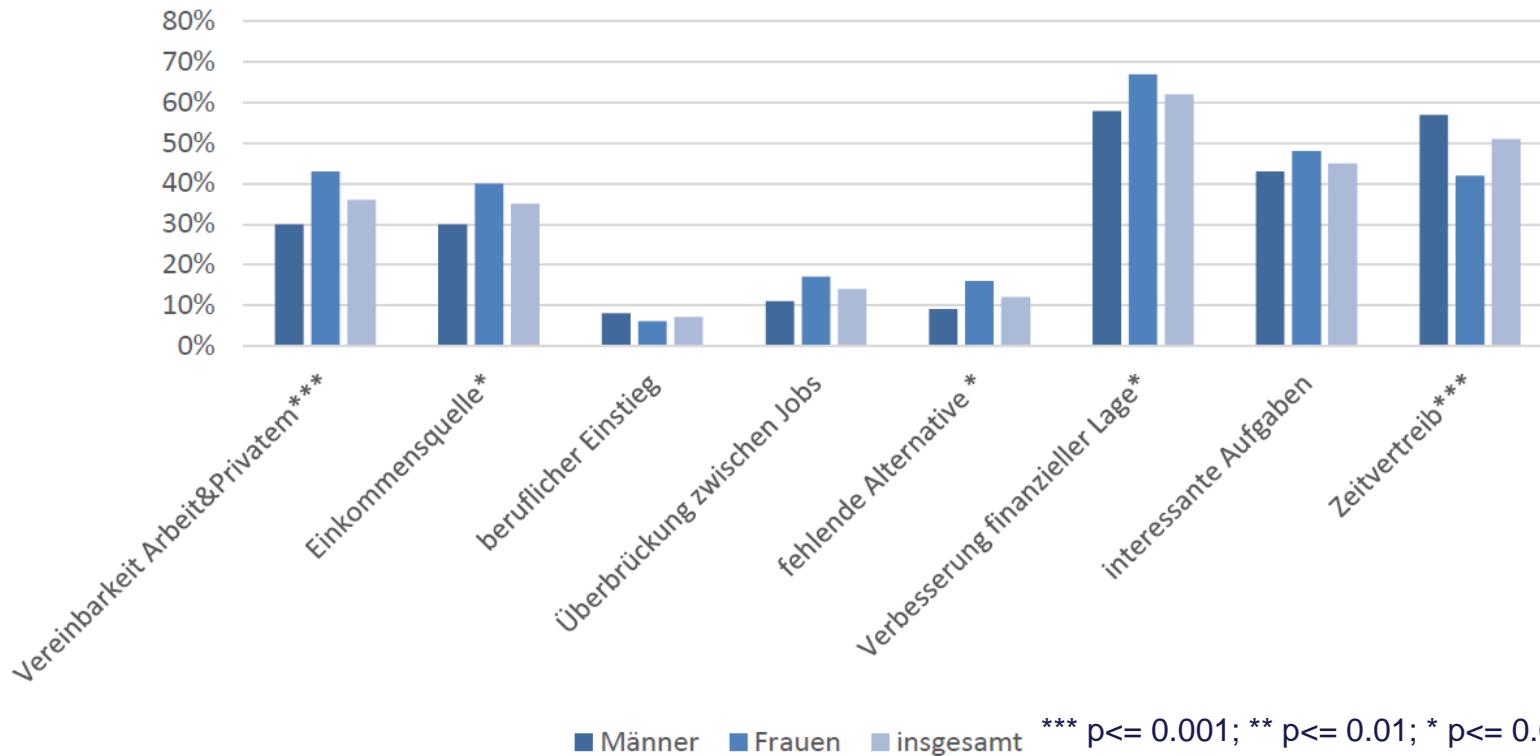


# Wahrnehmung IKT & WFC



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

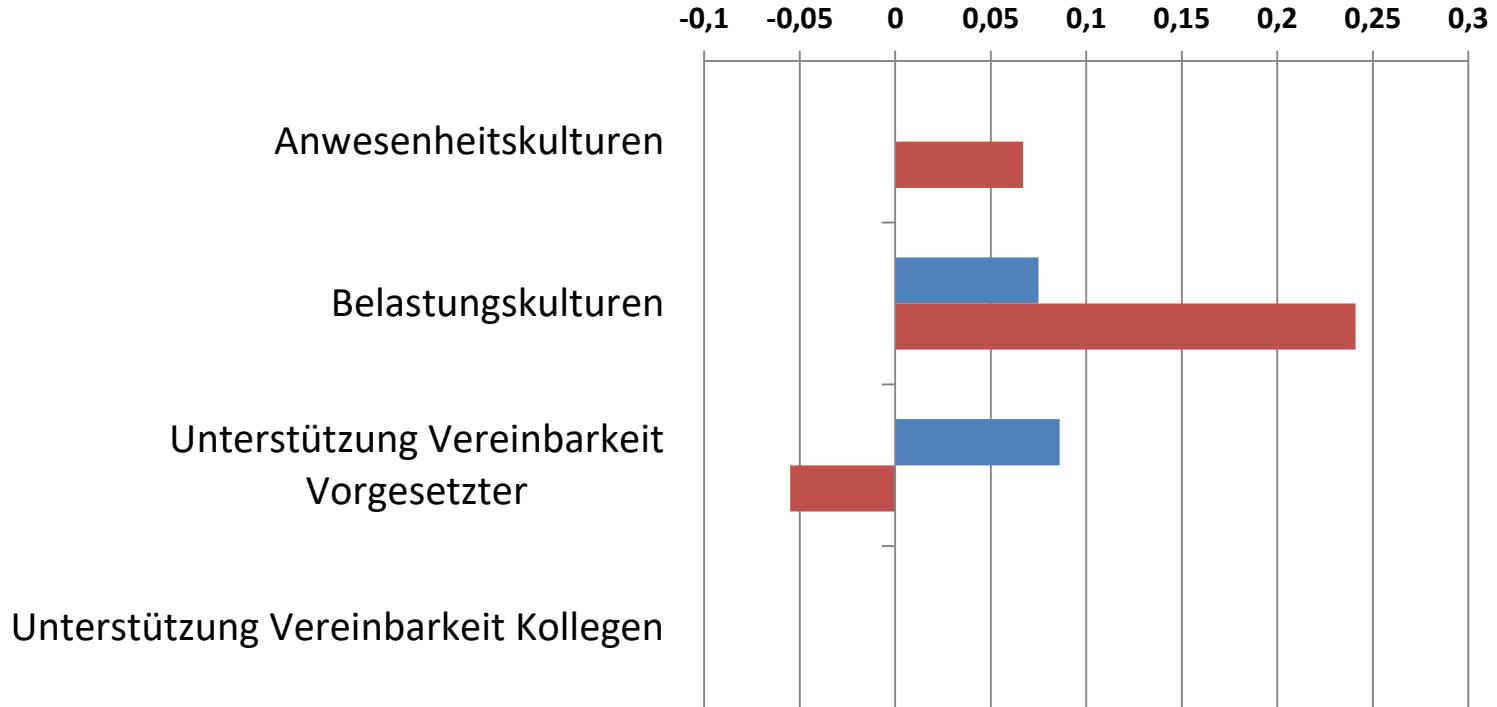
Flexibles Arbeiten/Digitale Flexibilitätspotenziale=

- weniger Konflikte zwischen Berufs und Privatleben

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

# Organisationskultur & Wahrnehmung IKT

■ IKT Wahrnehmung Flexibilität ■ IKT Wahrnehmung ständige Bereitschaft



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](mailto:anja.abendroth@uni-bielefeld.de)

[laura.luekemann@uni-bielefeld.de](mailto:laura.luekemann@uni-bielefeld.de)

