

Flexible Arbeitszeiten versus Work Life Balance

Prof. Dr. Friedhelm Nachreiner

Gesellschaft für Arbeits-, Wirtschafts- und
Organisationspsychologische Forschung e.V. (GAWO)

Vortrag auf der 23. Arbeitsmedizinischen Herbsttagung, Köln 2007-10-04

- Standard-Arbeitszeiten sind offensichtlich nicht mehr der Standard
- nur noch 15 – 20% arbeiteten im Jahr 2000 in der EU in „Normalarbeitszeit“
- Arbeitet der Rest flexibel ?
 - Wenn ja, wie flexibel

Definition flexibler Arbeitszeiten

Flexible Arbeitszeiten sind gekennzeichnet durch

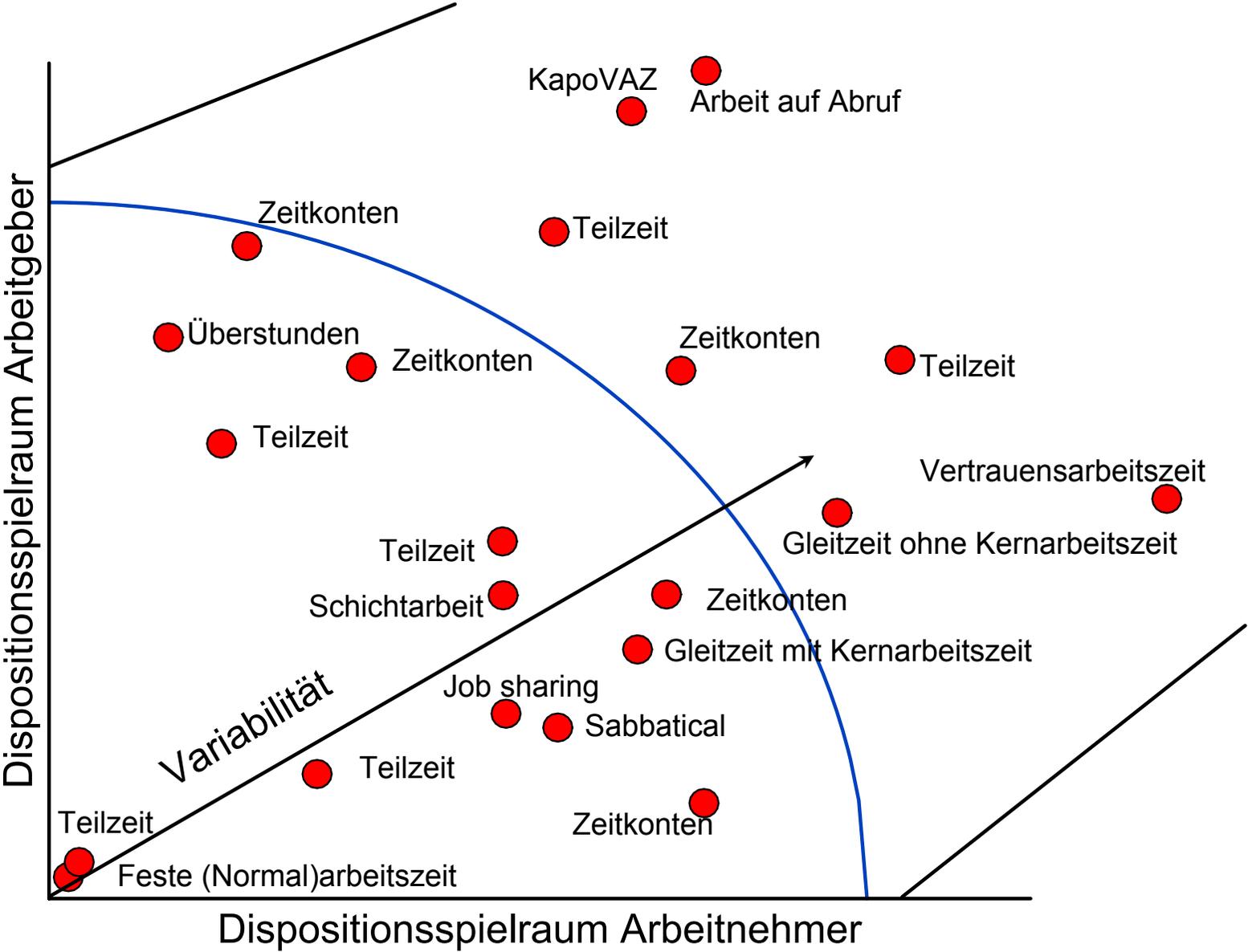
- eine kontinuierliche Wahlmöglichkeit seitens der Unternehmen, der Mitarbeiter, oder beider Seiten,
 - bezüglich des Umfangs (Chronometrie) und
 - der zeitlichen Verteilung (Chronologie) der Arbeitszeiten.

(Costa, G. et.al, 2003, As time goes by. Stockholm: SALTSA)

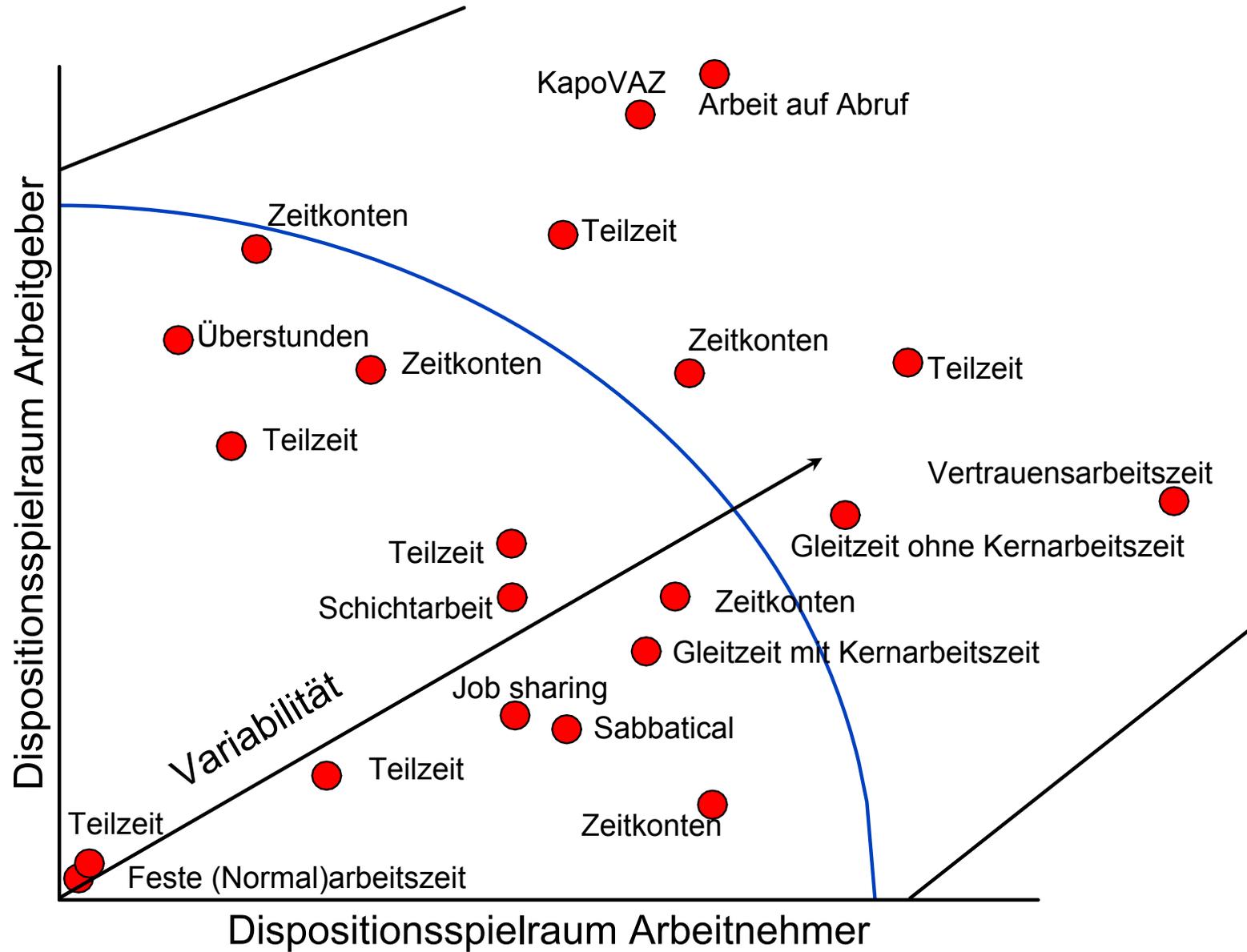


wesentlich für flexible Arbeitszeitsysteme ist danach ihre **Anpassbarkeit** an wechselnde Anforderungen.

Unterschiedliche Modelle flexibler Arbeitszeiten mit unterschiedlichen Merkmalsausprägungen



Merkmale eines Risikomodells ?



Merkmale flexibler Arbeitszeiten

- ✓ Variabilität der Dauer und der Lage
- ✓ Einfluss / Autonomie der
 - ✓ Arbeitnehmer
 - ✓ Arbeitgeberauf die Gestaltung der (eigenen) Arbeitszeiten, d.h. *mitarbeiter - vs. unternehmensbestimmte* flexible Arbeitszeiten
- ✓ Vorhersehbarkeit der Arbeitszeiten (Planung und Organisation)
- ✓ Verlässlichkeit eines bestehenden Arbeitszeitplans

- Sind flexible Arbeitszeiten
unproblematisch

oder

- führen flexible Arbeitszeiten zu
gesundheitlichen und / oder
psychosozialen ***Beeinträchtigungen*** bei
den Beschäftigten?

➤ fördern flexible Arbeitszeiten die
work – life – balance

oder

➤ führen flexible Arbeitszeiten eher zu
work – life – conflicts

- **work – life – balance**
Ausgleich zwischen arbeits- und nicht-
arbeitsbezogenen Bereichen
 - Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben
 - Beeinträchtigungsfreiheit im sozialen Bereich

- **work – life – conflict**
soziale Beeinträchtigung durch die Arbeit
 - Unvereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben

Mögliche Effekte (1)

- mitarbeiterbestimmte flexible Arbeitszeiten
*z.B. Anpassung der Arbeitszeiten
an persönlichen Präferenzen
und aktuelle Situationserfordernisse*

*Frage: Führt dies zu einer besseren
Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben bei
den Beschäftigten? (work – life – balance)*

Mögliche Effekte (2)

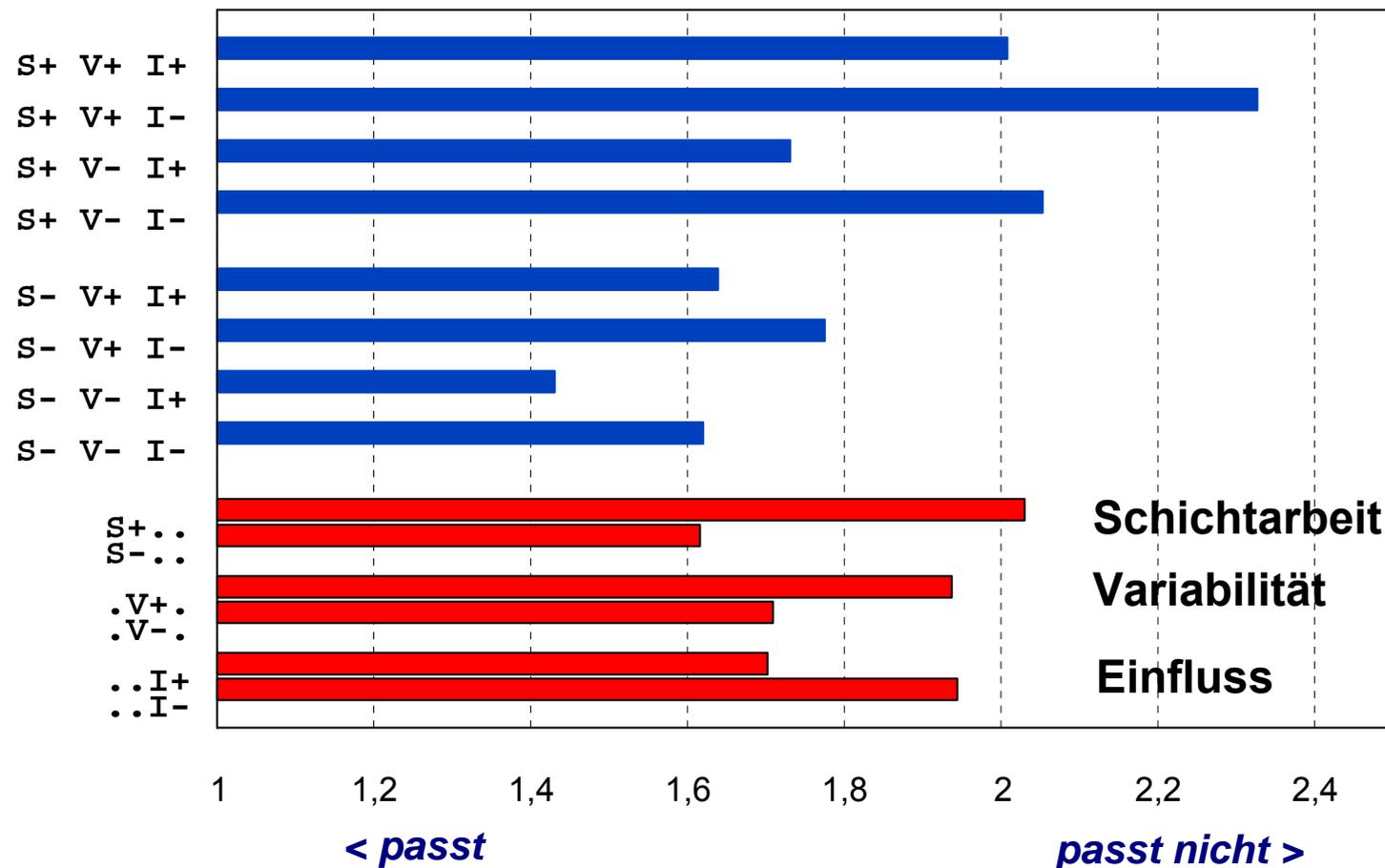
- unternehmensbestimmte flexible Arbeitszeiten
z.B. bedeutet Arbeit auf Abruf nicht vorhersehbare, evtl. unregelmäßige Arbeitszeiten und nicht planbare Freizeit

Frage: *Führt dies zu psychosozialen Beeinträchtigungen bei den Beschäftigten?
(work – life – conflict)*

Ausgewählte Ergebnisse

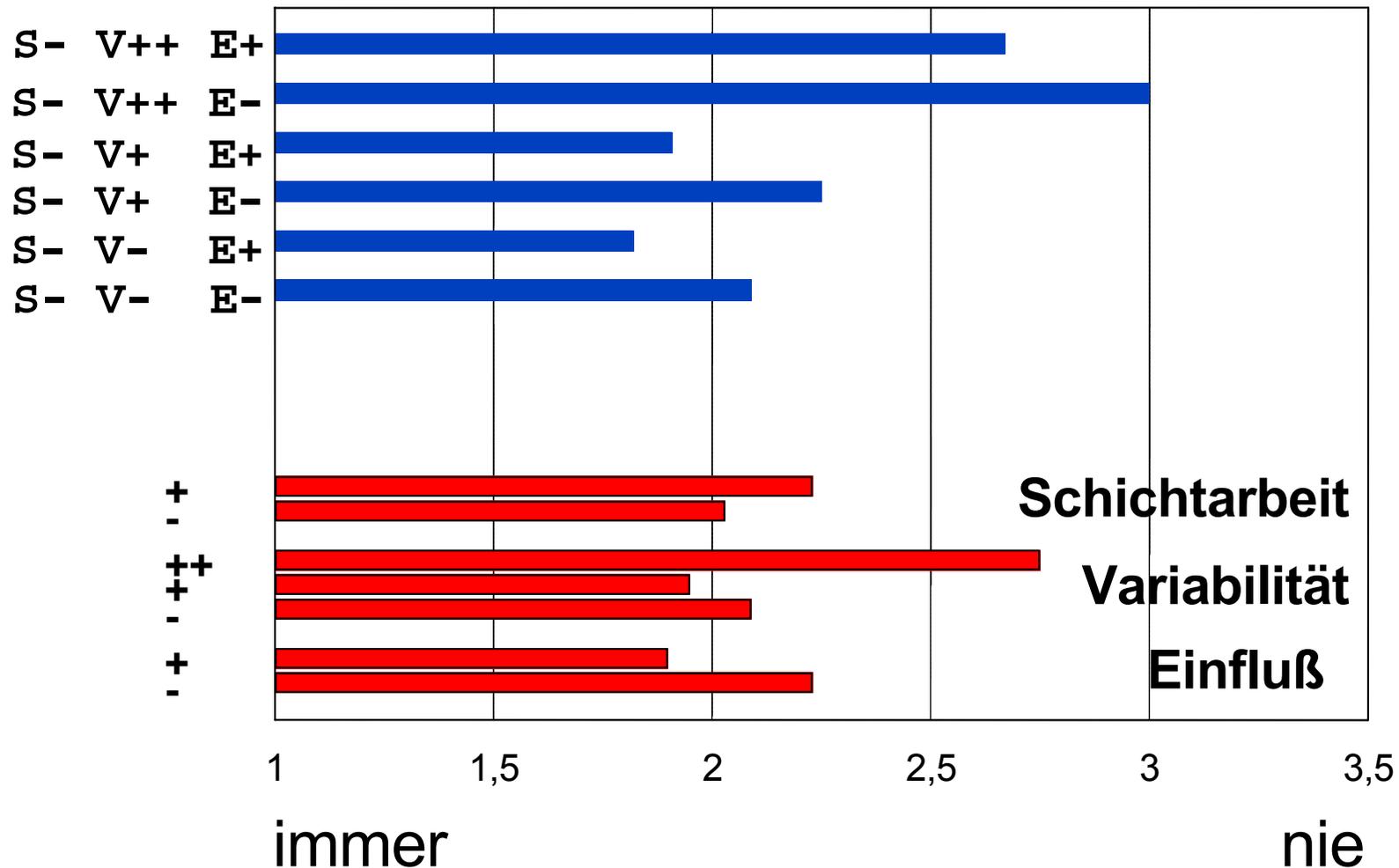
- EU – Befragung 2000 (n = ca. 17.000)
- Schriftliche Befragung, BRD, 2002 (n = ca. 600)
- Internet-Befragung, BRD, 2002 (n = ca. 500)
- Neuere Ansätze

Arbeitszeit passt zum privaten und sozialen Leben

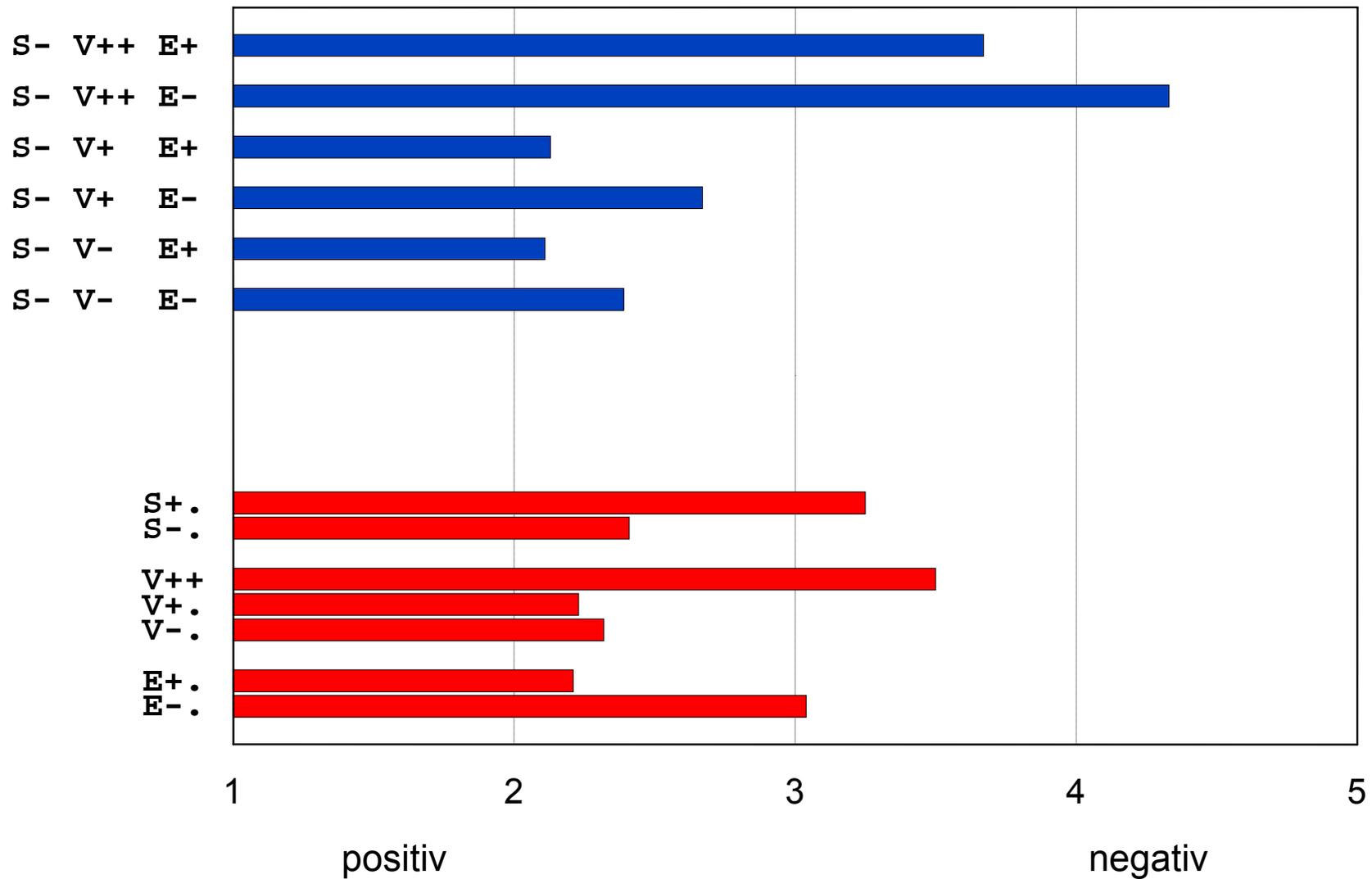


BRD, SB / soziale Beeinträchtigung

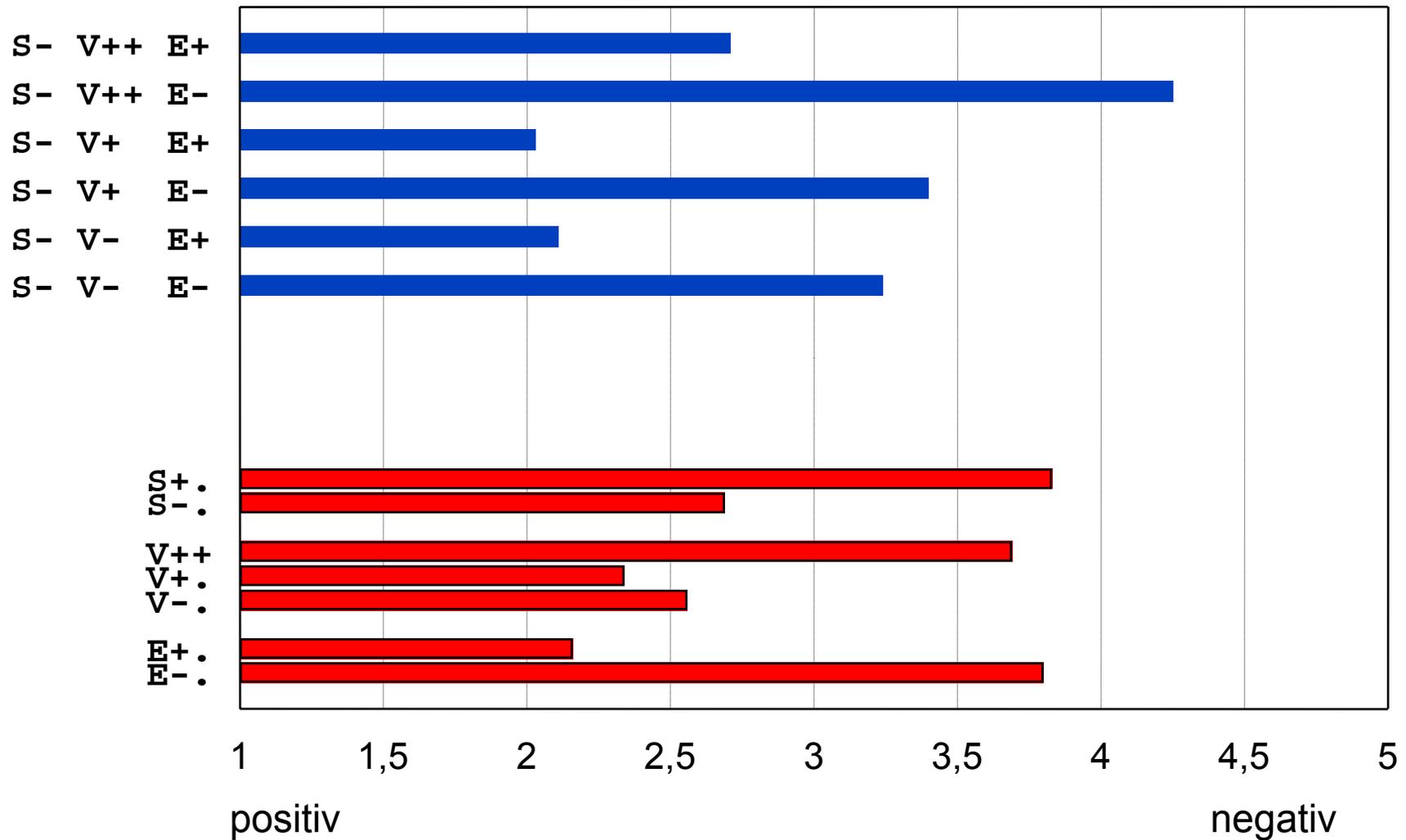
Teilnahme am gesellschaftlichen Leben nach Wunsch



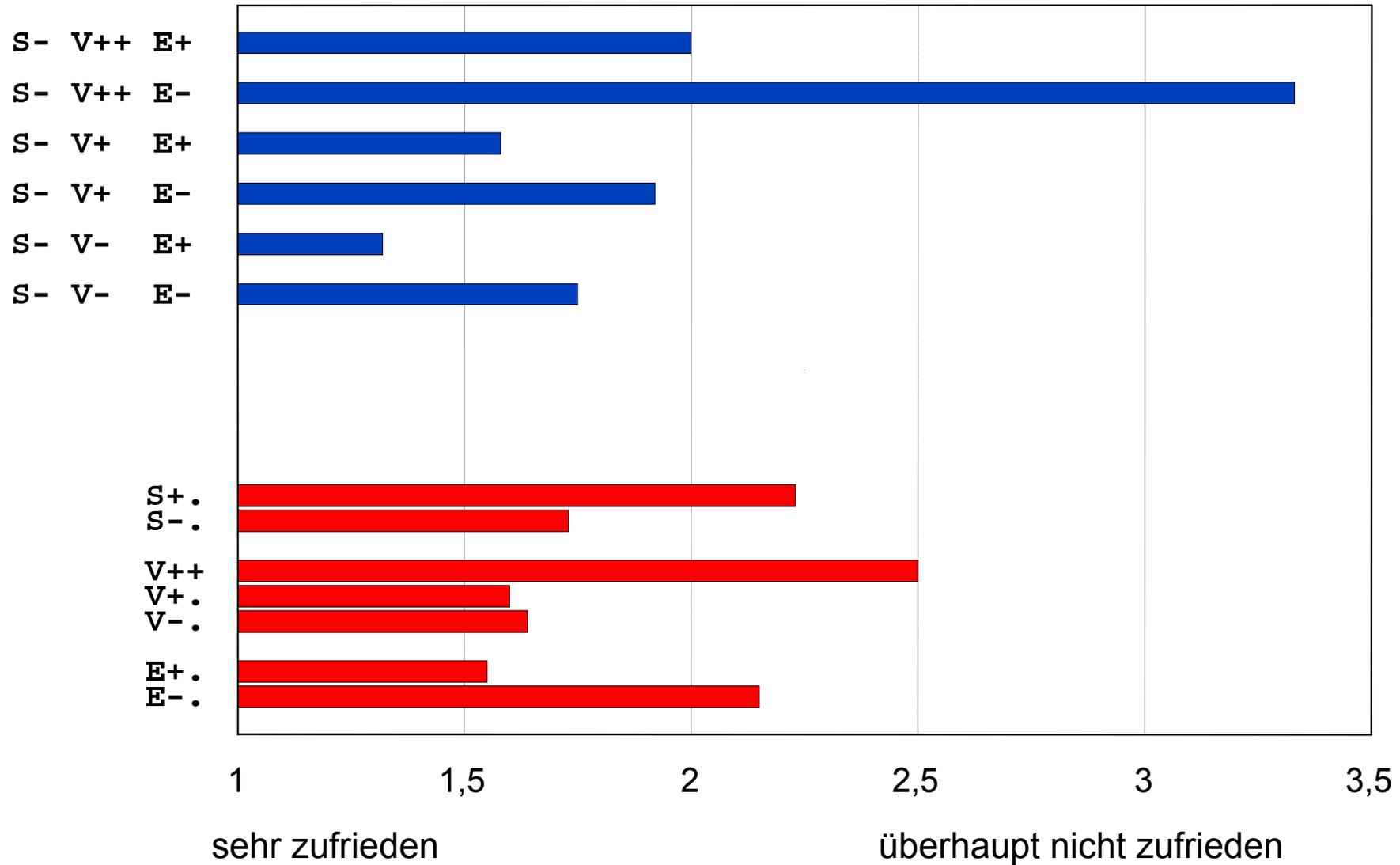
Auswirkungen auf die Freizeit, BRD, SB



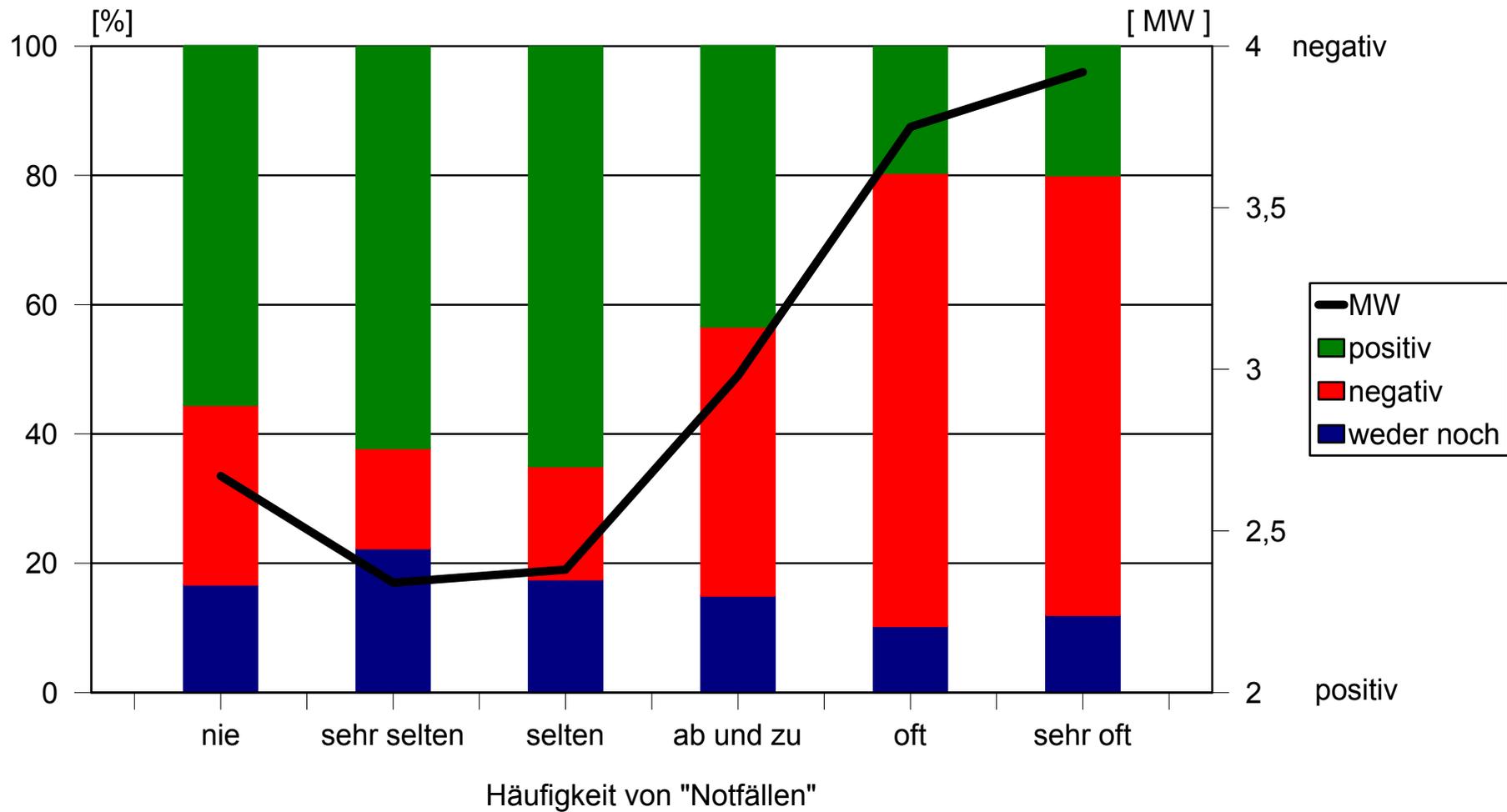
Auswirkungen auf die Freizeit, BRD, Internet



Zufriedenheit mit der Arbeitszeit, BRD, SB

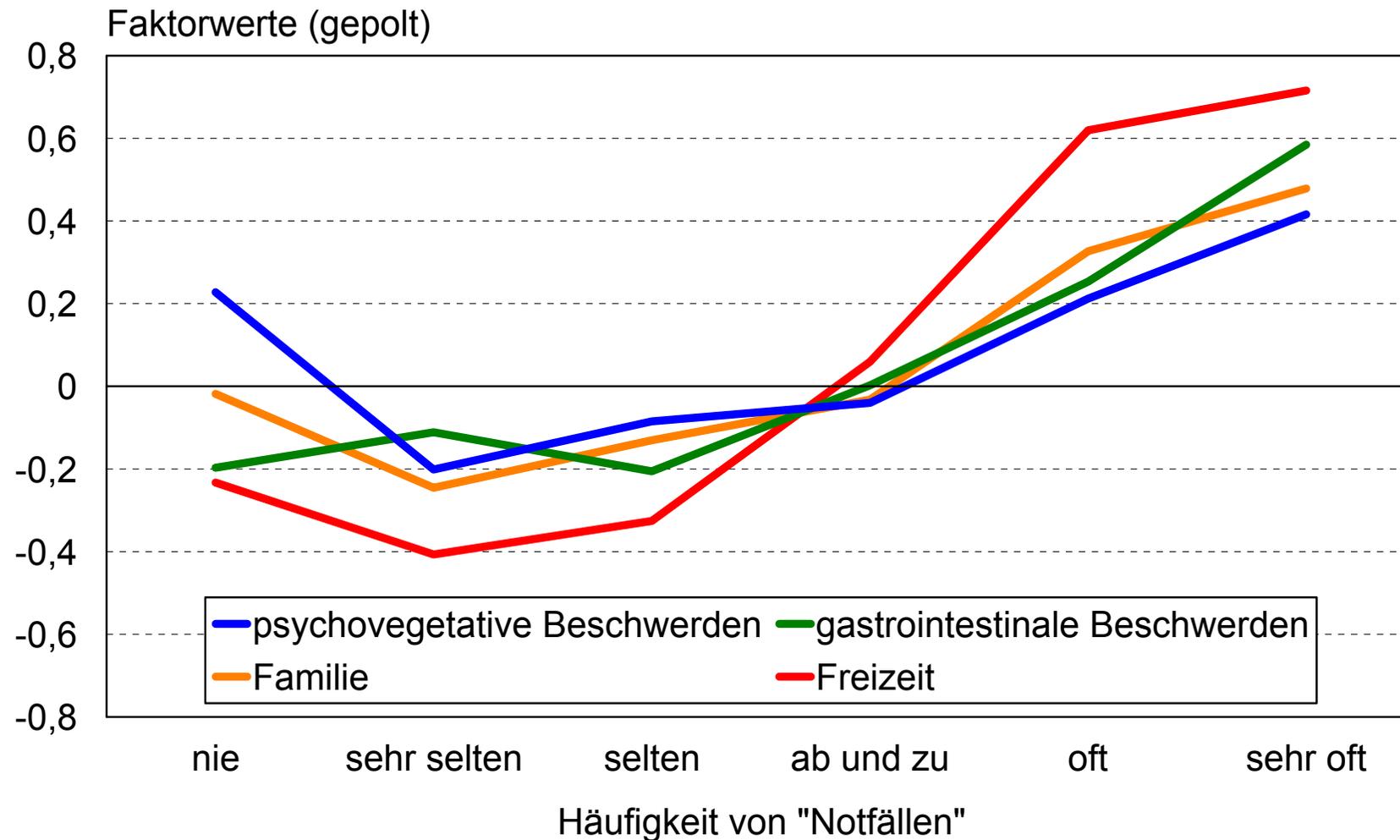


Verlässlichkeit / Auswirkungen Freizeit, BRD

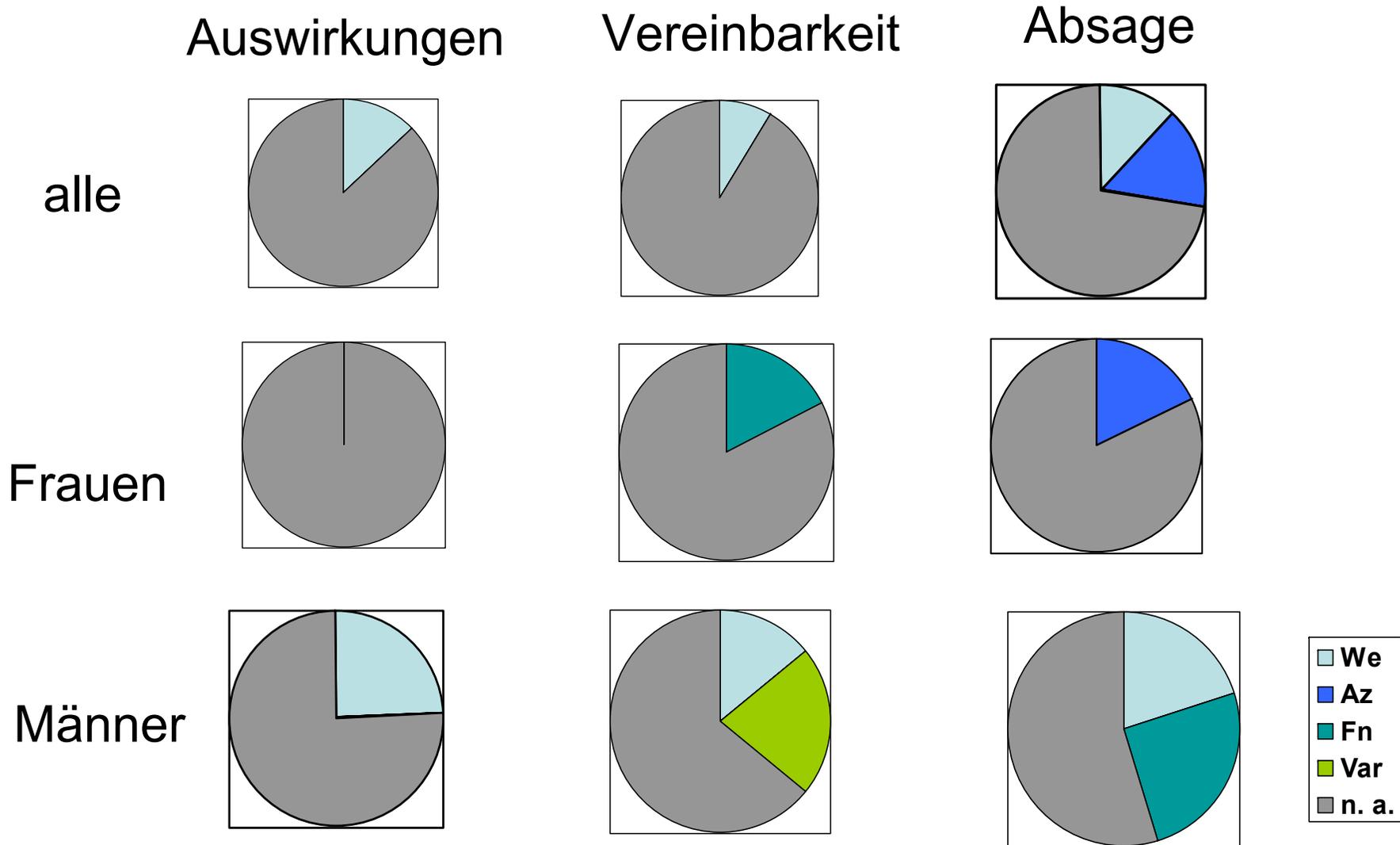


Verlässlichkeit / Beschwerdegruppen

Beeinträchtigungen in Abhängigkeit von der Zuverlässigkeit der flexiblen Arbeitszeiten

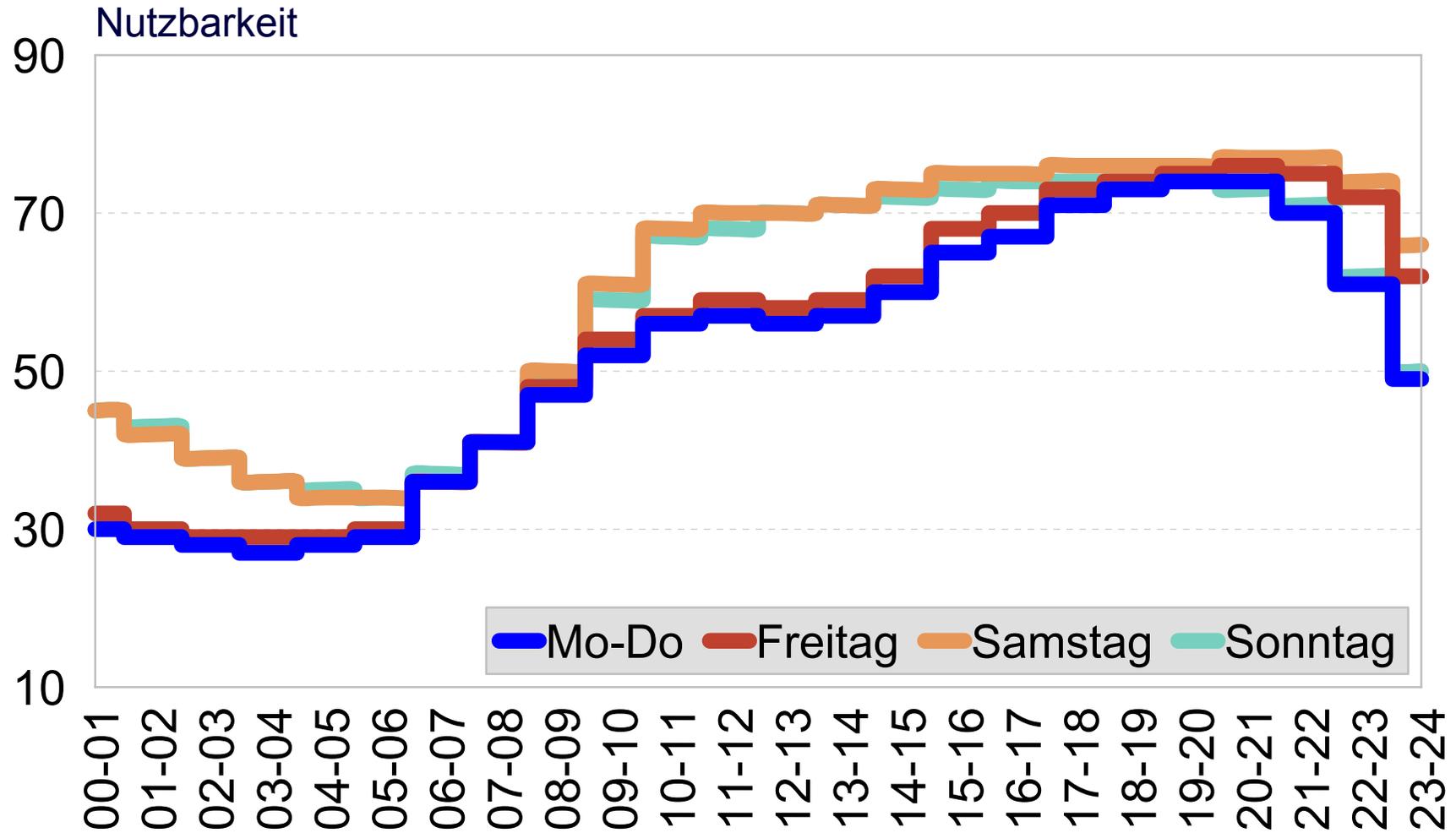


Prädiktion sozialer Beeinträchtigungen

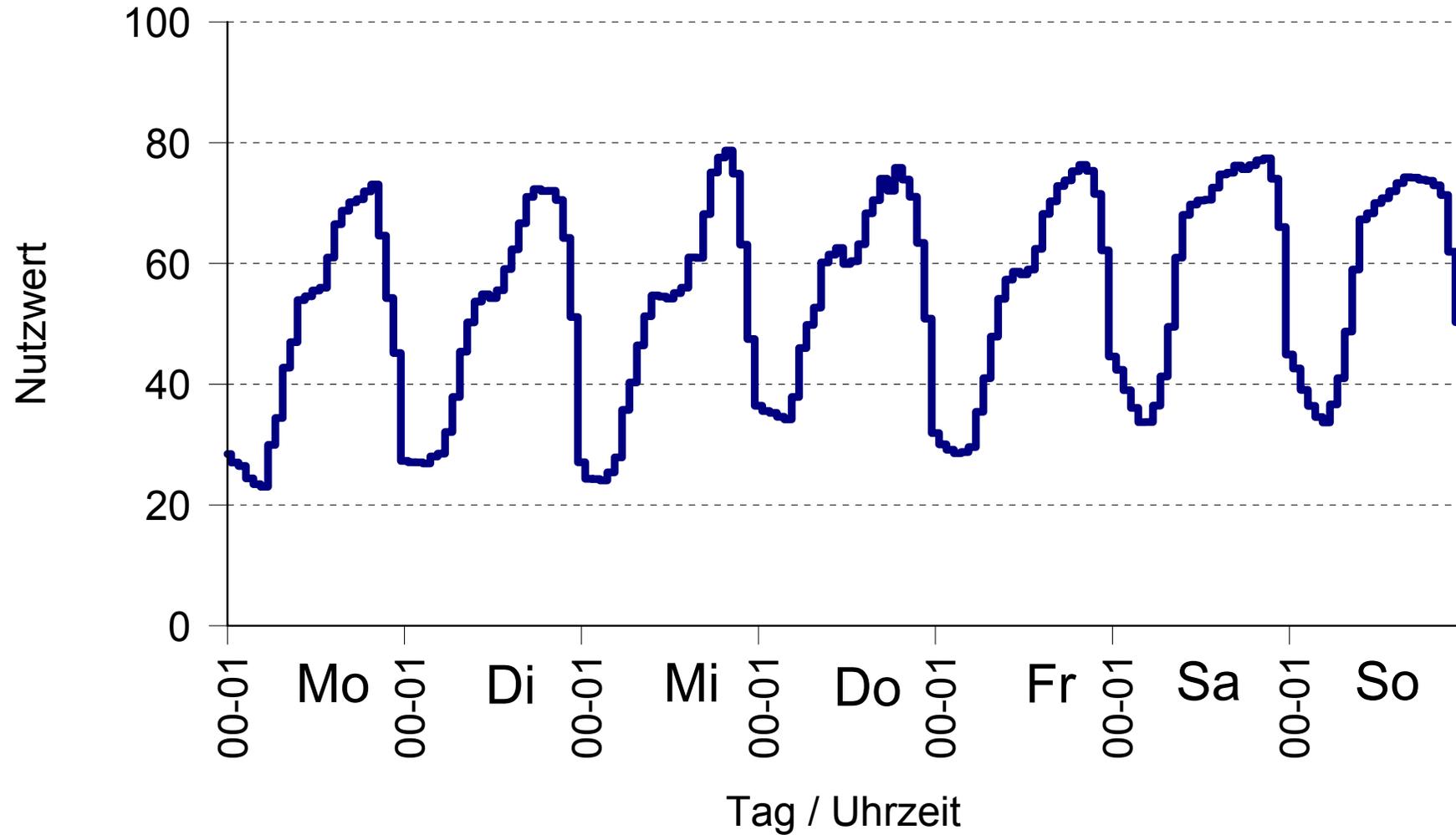


r²-Werte, p < 0,05

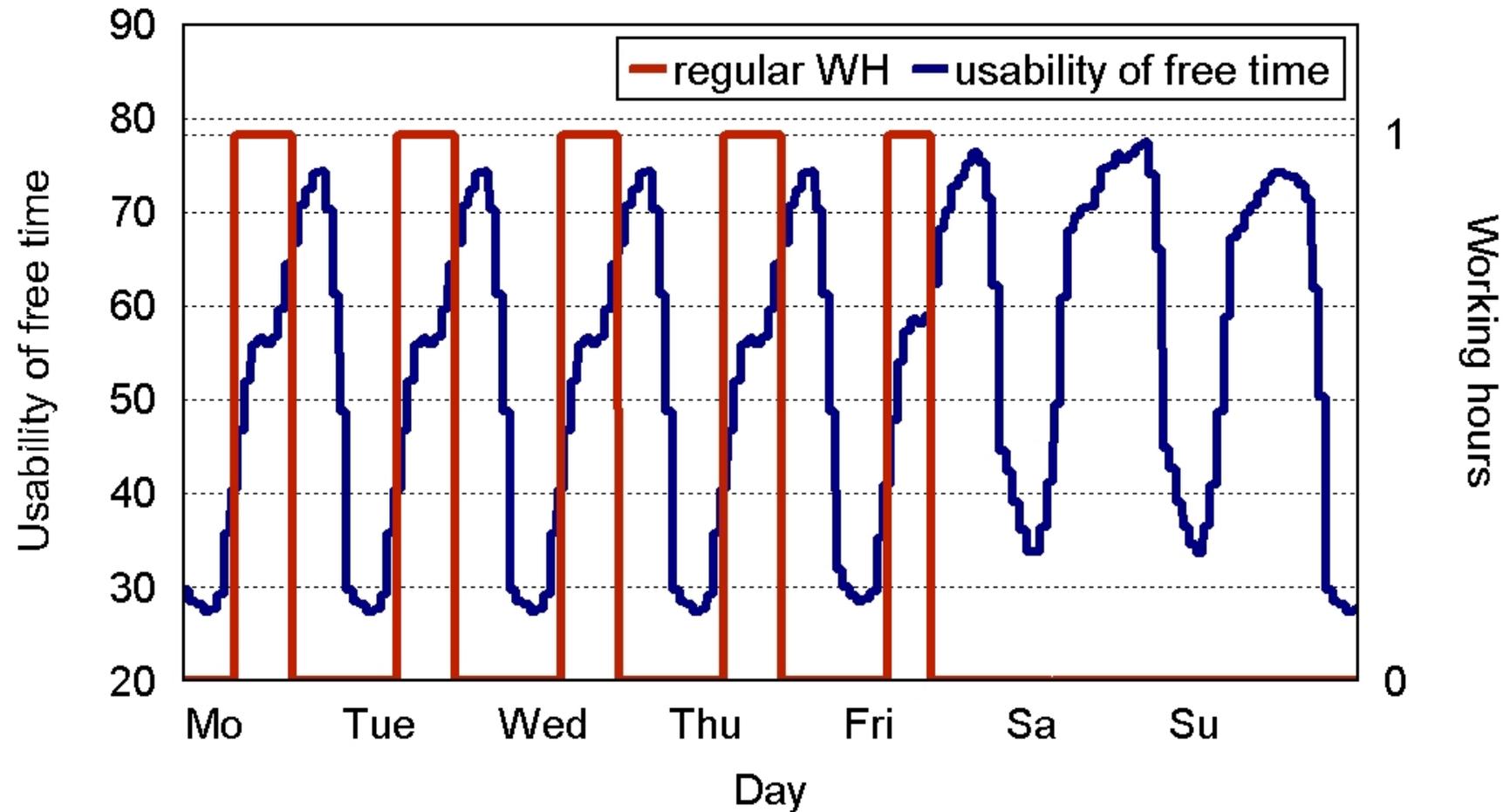
Nutzbarkeit von Zeit (Hinnenberg 2006)



Nutzbarkeit von Zeit, Wochenverlauf



Interferenz Arbeitszeit / sozialer Rhythmus ?



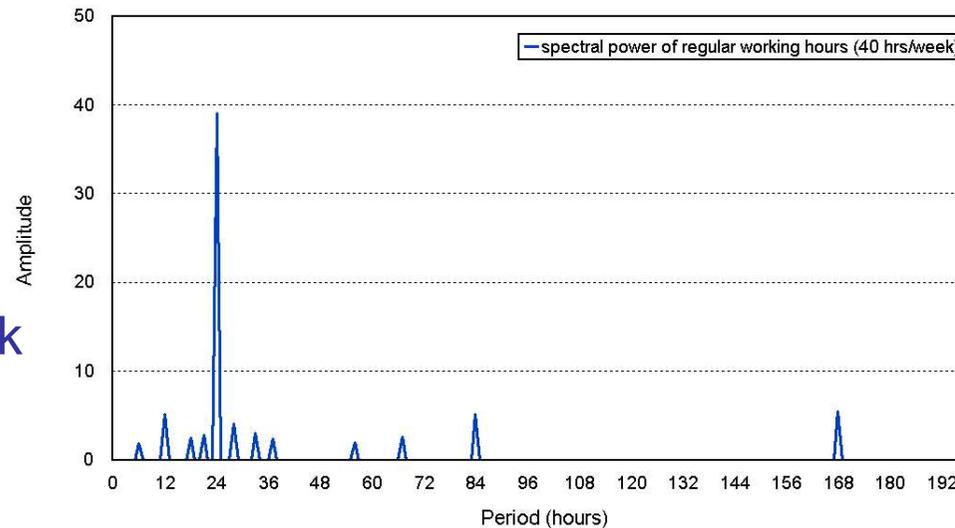
Gemeinsame Darstellung beider Zeitreihen (Arbeitszeit / sozialer Rhythmus)

Beispiele für Dichtespektren unterschiedlicher Arbeitszeitsysteme

– **regelmäßiges System**

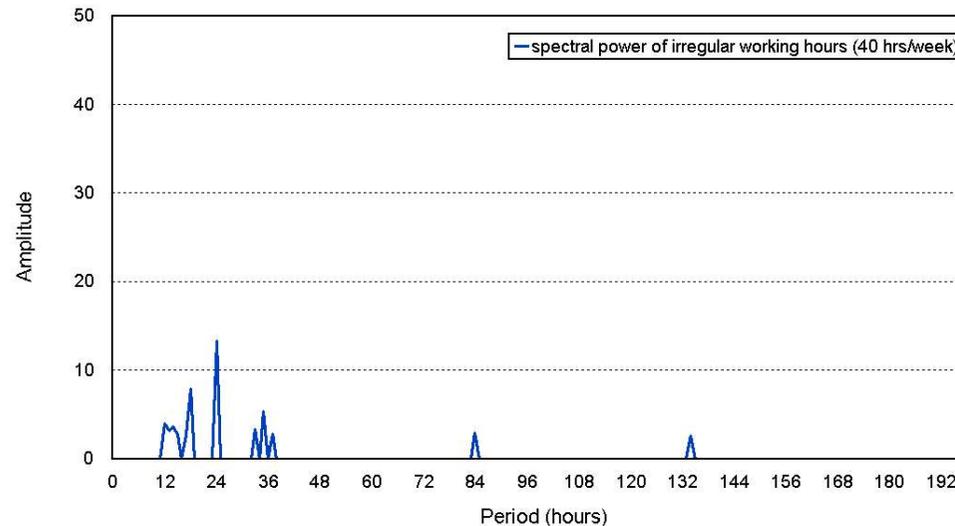
– 24 h = Tagesperiodik

– 168 h = Wochenperiodik



– **flexibles System**

– Unterdrückung der spektralen Energie (fehlende Periodik)



Phasenverschiebung

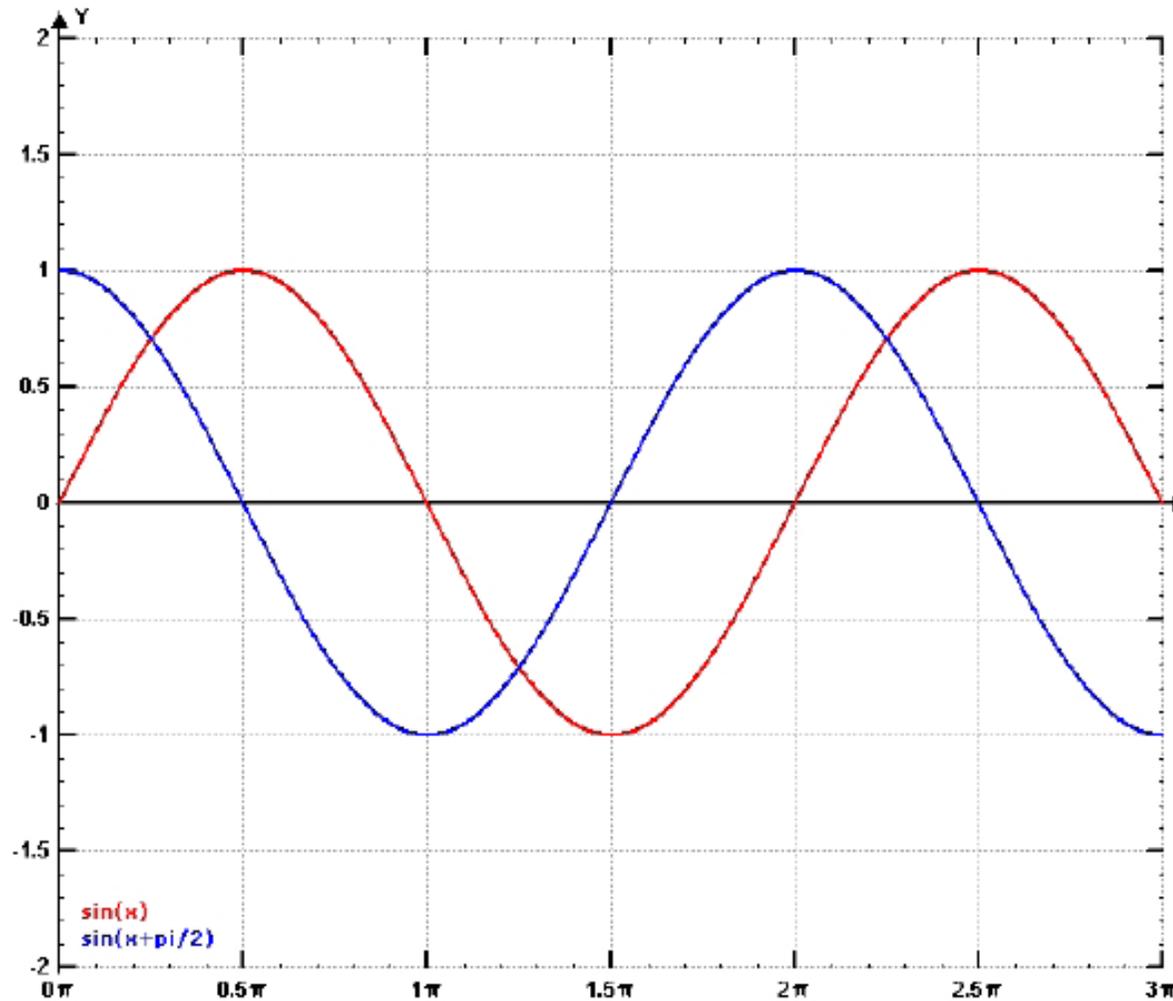


Abbildung 9: Graphen zweier Sinusfunktionen mit Phasenverschiebung $\varphi = \frac{\pi}{2}$

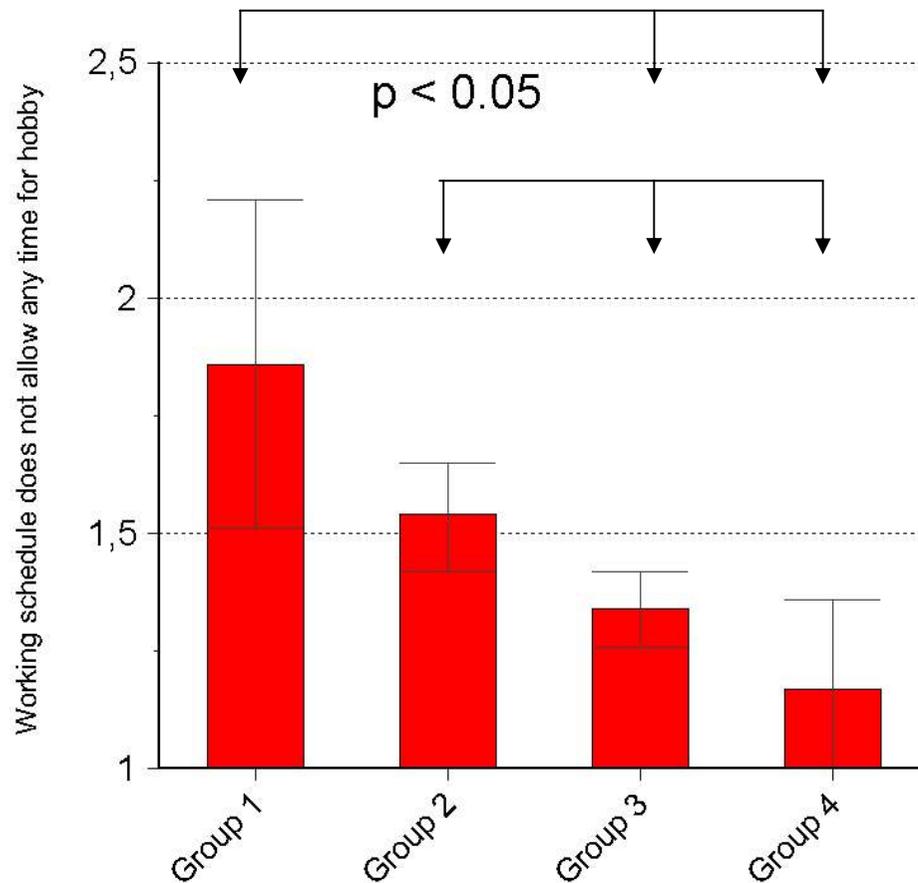
Spektrale Merkmale / Beeinträchtigungen

Korrelationskoeffizienten zwischen spektralen Merkmalen und ausgewählten Indikatoren sozialer Beeinträchtigung

Soziale Beeinträchtigung	Spektrale Dichte 168 h	Spektrale Dichte 24 h	φ 24 h	φ 168 h
Einfluss der Arbeitszeit auf die Freizeit	-.403 (**)	-.388 (**)	-.313 (**)	-.487 (**)
Hobby leidet unter der Arbeitszeitregelung	-.379 (**)	-.190 (*)	-.136	-.262 (**)
Partner leidet unter der Arbeitszeitregelung	-.358 (**)	-.386 (**)	-.317 (**)	-.408 (**)
Streitigkeiten mit dem Partner wg. Arbeitszeit	-.259 (*)	-.320 (**)	-.429 (**)	-.334 (**)

(**) $p < 0.01$ / (*) $p < 0.05$

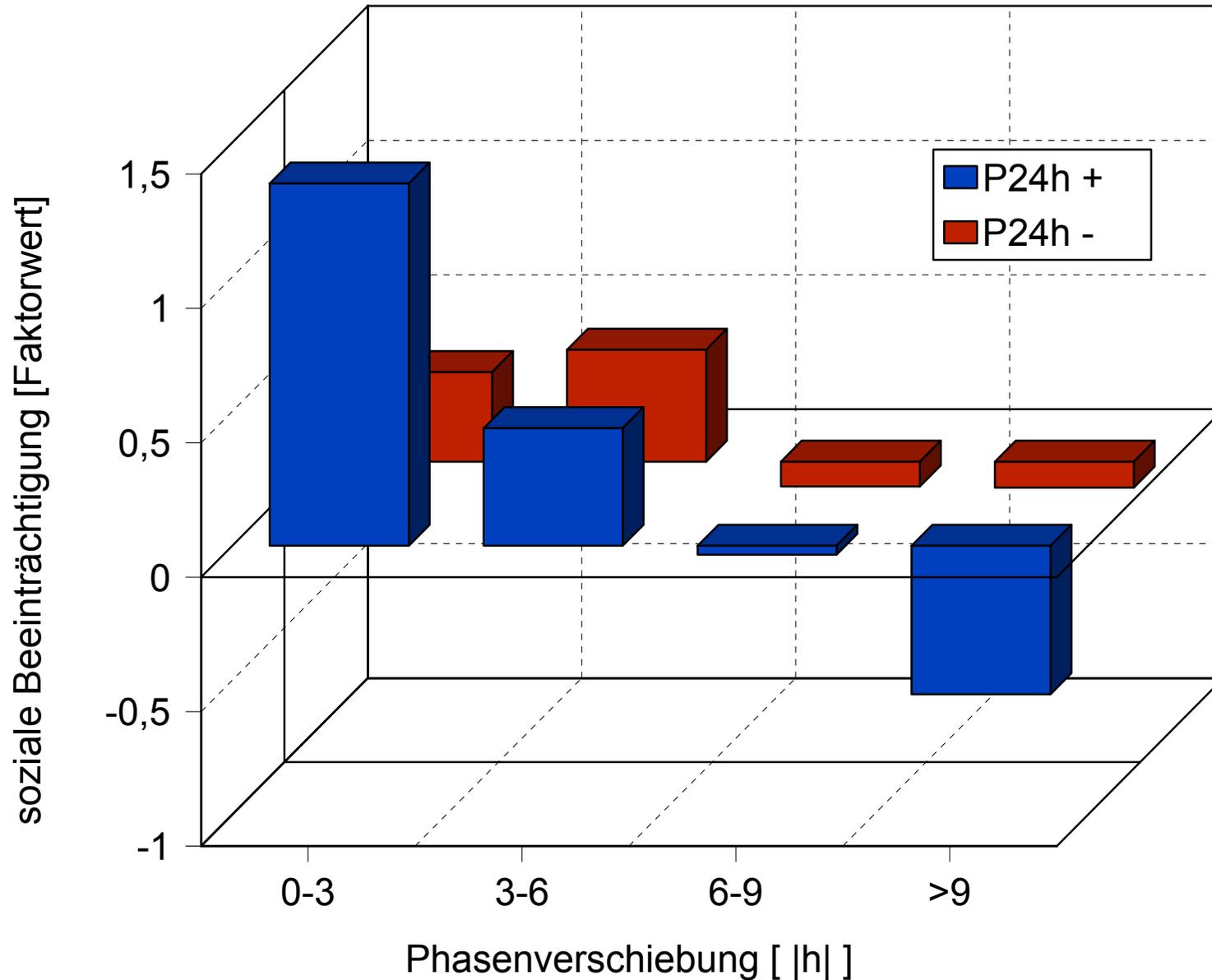
Phasenverschiebung und soziale Beeinträchtigung



Ausmass der sozialen Beeinträchtigung in Abhängigkeit von der Phasenverschiebung (Zeit für Hobbies)

- Aufgliederung der Stichprobe in 4 Gruppen der ϕ_{24} :
 - Gruppe 1: $\phi_{24} = 0 - 3$ h
 - Gruppe 2: $\phi_{24} = 3 - 6$ h
 - Gruppe 3: $\phi_{24} = 6 - 9$ h
 - Gruppe 4: $\phi_{24} = 9 - 18$ h
- In Gruppen mit geringerer ϕ_{24} sind die berichteten Beschwerden signifikant höher als in Gruppen mit stärkerer Phasenverschiebung

Spektrale Dichte, Phasenverschiebung und soziale Beeinträchtigung



- Flexible Arbeitszeiten können zur Work – Life – Balance beitragen
- Flexible Arbeitszeiten können aber auch Work – Life – Conflicts produzieren / verstärken
- Flexible Arbeitszeiten sind damit offensichtlich nicht risikofrei
- Die konkreten Wirkungen sind vielmehr abhängig von der konkreten Ausgestaltung der flexiblen Arbeitszeiten

- Hohe Variabilität der konkreten Arbeitszeiten ist mit erhöhtem Risiko sozialer Beeinträchtigungen verbunden
- Mitarbeiterbestimmte Flexibilität ist mit deutlich geringeren Beeinträchtigungen verbunden als unternehmensbestimmte Flexibilität
- Autonomie der Mitarbeiter kann die Effekte der Variabilität nicht voll kompensieren
- Flexible Arbeitszeiten sollten sorgfältig und unter Berücksichtigung der vorliegenden Erkenntnisse gestaltet werden

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

Weitere Informationen / Kontakt unter

nachreiner@gawo-ev.de

<http://www.gawo-ev.de>

oder

friedhelm.nachreiner@uni-oldenburg.de

<http://www.psychologie.uni-oldenburg.de/aundo/>