



Work-Life-Balance & Berufliche Mobilität

Konfliktmanagement in Organisationen

Referentin: Durna Omid-Yazdani

Gliederung



- 1. Work-Life-Balance
 - 1.1 Bedeutung des Begriffs
 - 1.2 Wandel der Arbeitswelt und Entgrenzung

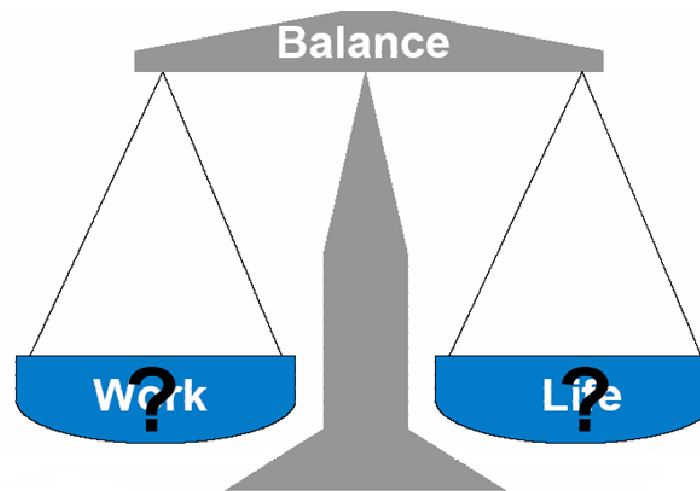
- 2. Die Auswirkungen von Entgrenzung auf die Work-Life-Balance
 - 2.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit
 - 2.2 Berufliche Mobilität



1. Work-Life-Balance

1.1 Bedeutung des Begriffs (1)

- Work = Arbeit
- Life = Leben





1.1 Bedeutung des Begriffs (2)

Leben = ...

- ...Familienarbeit,
- ...Haushaltsarbeit,
- ...Zeit für den Partner und Freunde,
- ...Zeit für mich,
- ...Zeit für ehrenamtliches Engagement?



1.1 Bedeutung des Begriffs (3)

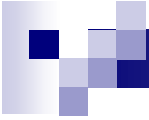
- „Life domain balance“ (Ulich, 2005):
 - Balance zwischen Erwerbstätigkeit und Privatleben
 - Gestaltung des Verhältnisses von Berufs- und Privatleben
 - subjektive Gewichtung beider Bereiche



1.1 Bedeutung des Begriffs (4)


„Die berufliche Arbeit sollte so gestaltet sein, dass sie es erlaubt und dazu befähigt, soziale Verantwortung in der Gesellschaft zu übernehmen – sei es durch Kinder- oder Altenbetreuung, in Form nachbarschaftlichen oder bürgerschaftlichen Engagements...“

RESCH (2003)




1.2 Wandel der Arbeitswelt und Entgrenzung (1)

- Strukturwandel der Arbeit
- Arbeitszeitflexibilisierung
- Konfliktbewältigung in Start-ups
- Dual Career Couples



1.2 Wandel der Arbeitswelt und Entgrenzung (2)

- Wandel der Arbeitswelt:
 - Entgrenzung von Arbeit (zeitlich, räumlich, inhaltlich, sozial)
 - Subjektivierung der Arbeit (Arbeitskraftunternehmer)
- ➔ Entgrenzung der Lebenssphären



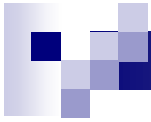
1.2 Wandel der Arbeitswelt und Entgrenzung (3)

- Entgrenzung als...
 - Wegfallen oder Verschwimmen von Grenzen
 - strukturelle Entdifferenzierung

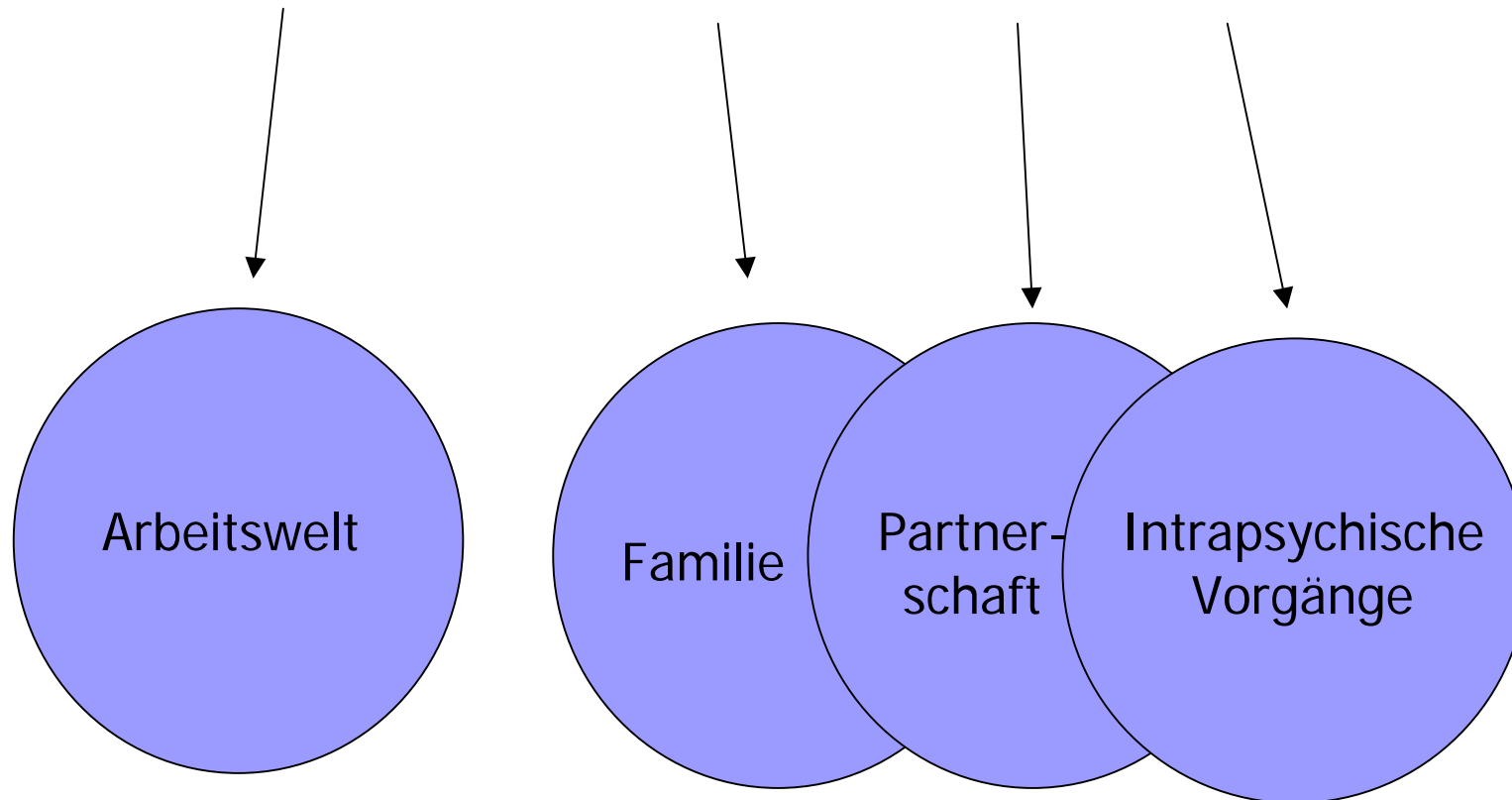
- ➔ Überlappung von Berufs- und Familienwelt



2. Die Auswirkungen von Entgrenzung auf die Work-Life-Balance



Entgrenzung und Subjektivierung





2.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit (1)

- Aufweichung des Normalarbeitszeitverhältnisses:
 - Normalarbeitszeit wurde...
 - ... 1989 von 27 % aller Beschäftigten
 - ... 1999 von 15 % aller Beschäftigten praktiziert.



2.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit (2)

- Traditionelle vs. neuere Modelle flexibler Arbeitszeiten:
 - **Traditionell:**
 - Teilzeit-, Gleitzeit-, Schicht- und Wochenendarbeit
 - Flexibilisierung der Arbeitszeit v.a. in ihrer *Lage*
 - **neue Modelle:**
 - Starke und gleichzeitige Flexibilisierung der Arbeitszeit in ihrer *Lage, Dauer* und *Verteilung*
 - *Arbeitszeitkonten*



2.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit (3)

- **Gleitzeitarbeit und Teilzeitarbeit:**
 - positive Bewertung
 - Abstimmung der Arbeitszeiten auf Kindergarten- und Schulzeiten
 - Reduktion von Alltagsstress (v.a. bei Eltern)



2.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit (4)

- Schwachpunkte der Teilzeitarbeit:

- Nachteil in Bezug auf...
 - ...Qualifizierung,
 - ...Beschäftigungssicherheit,
 - ...beruflichen Aufstieg,
 - ...Einkommen.



2.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit (5)

- **Wochenend- und Schichtarbeit:**
- *Negative Aspekte:*
 - Keine Übereinstimmung zwischen Arbeitszeit und Kinderbetreuungszeiten
 - erhebliche physische und psychische Belastung (gesundheitliche Beschwerden, v.a. bei Frauen)
- *Positive Aspekte:*
 - Chance, Erwerbstätigkeit aufrechtzuerhalten (v.a. bei Frauen)



2.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit (6)

□ Traditionell:

- Teilzeit-, Gleitzeit-, Schicht- und Wochenendarbeit
- Flexibilisierung der Arbeitszeit v.a. in ihrer *Lage*

□ neue Modelle:

- Starke und gleichzeitige Flexibilisierung der Arbeitszeit in ihrer *Lage, Dauer* und *Verteilung*
- *Arbeitszeitkonten*



2.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit (7)

- Arbeitszeitkonten nutzen...

- ... 1998: 19 % der Betriebe & Dienststellen

- ... 2001: 29 % der Betriebe & Dienststellen

- 2001: Kontenregelungen für 40 % aller Beschäftigten



2.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit (8)

- **Arbeitsmodell mit Arbeitszeitkonto:**

- Scheinbar bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie

- Einschränkung durch *betrieblichen Bedingungen der Umsetzung*:
 - Begrenzung der Entnahme von Zeitguthaben auf bestimmte Zeitkorridore
 - Zeitsouveränität der Beschäftigten



„Leistung wird vorgeholt, Leben nachgeholt“



Re-Traditionalisierung familiärer Arbeitsteilung



weniger Zeit für Partner, Kinder und sich selbst



Herstellung emotionaler Nähe wird schwieriger
Familienalltag wird zur Belastung



„Flucht in den Job“



2.2 Berufliche Mobilität (1)

- erhöhte Mobilitätsanforderungen
- niedrige Mobilitätsbereitschaft
 - *Wechsel des Wohnorts, um einen Job zu bekommen: 63% „auf gar keinen Fall“*
 - *längerer Weg zur neuen Arbeitsstelle: 58% „ungern“ oder „gar nicht“*
 - *familiäre Bindungen als bereitchaftssenkender Faktor*

(Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2000)



2.2 Berufliche Mobilität (2)

- ▶ Studie „Berufsmobilität und Lebensform“ (2000):
 - Einfluss beruflicher Mobilität auf
 - Familienentwicklung
 - Partnerschaft
 - psychische und physische Gesundheit des Menschen



2.2 Berufliche Mobilität (3)

DESIGN:

■ *fünf mobile Lebensformen:*

- **Fernbeziehungen:** jeder Partner besitzt eigenen Haushalt, regelmäßiges Treffen

- **Wochenendpendler (Shuttles):** zweiter Wohnsitz am Arbeitsort, Wochenenden am Ort des Familienhaushalts



2.2 Berufliche Mobilität (4)

- **Fernpendler:** tägliches Pendeln von mindestens 2 Stunden
- **Umzugsmobile:** bei beruflichen Mobilitätserfordernissen gemeinsamer Wohnortswechsel
- **Varimobile:** wechselnde Orte beruflicher Tätigkeit, variable Abwesenheit vom gemeinsamen Wohnort



2.2 Berufliche Mobilität (5)

- *zwei nicht mobile Lebensformen (Vergleichsgruppe):*
 - **Ortsfeste:** Personen ohne berufliche Mobilitätserfordernisse, noch nie mobil gewesen
 - **Rejectors:** berufliche Mobilitätserfordernisse werden zum Teil zugunsten der Familie zurückgewiesen



2.2 Berufliche Mobilität (6)

- *Grundgesamtheit:*
 - beruflich mobile Berufstätige oder in Ausbildung befindliche Personen (20 - 59 Jahre) mit Kindern oder ohne, die zum Befragungszeitpunkt, in einer partnerschaftlichen Beziehung lebten

- $N = 1095$



2.2 Berufliche Mobilität (7)

ERGEBNISSE:

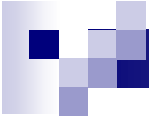
- **Mobilität und Partnerschaft:**
 - Zusammenhang beider Faktoren ist abhängig von der Mobilitätsform:
 - positive Auswirkungen: 35 % (70 % bei Umzugsmobilen)
 - negative Auswirkungen: 27 % (35% bei Shuttles und Fernpendlern)



2.2 Berufliche Mobilität (8)

ERGEBNISSE:

- Mobilität und Familienentwicklung:
 - Verzögerung: 42 % der mobilen Männer und 69 % der mobilen Frauen
 - Verhinderung: 27 % der mobilen Männer und 62 % der mobilen Frauen (75 % bei Wochenendpendlerinnen und varimobilen Frauen)



„Mobilitätsbedingter Stress und chronische
Zeitknappheit“



Zu wenig Nähe und gemeinsame Zeit



Wechselseitige Entfremdungstendenzen



Kritik, Vorwürfe, Rückzug



Unzufriedenheit, erhöhtes Trennungsrisiko



■ Vorläufiges Fazit:

- Re-Traditionalisierung der Geschlechterverhältnisse
- andere Lösungsmöglichkeiten schwer machbar
- für viele Frauen bleibt die Vereinbarkeit von Familie und Führungsposition eine Illusion
- Veränderte externe Anforderungen lösen eine Kettenreaktion aus, an deren Ende die „Flucht vor der Familie“ steht



Gruppenarbeit

■ Fallbeispiel:

- Familie:
- 2 Kinder, 4 und 10 Jahre alt
- Frau: Psychologin, arbeitet 25 wh in einer Klinik, will weiter aufsteigen
- Mann: Manager, seit kurzem befördert, sehr arbeitszentriert und mobil
- beide wollten eigentlich ein egalitäres Modell, jetzt ist es traditional
- alle sind unzufrieden und sehr angestrengt



Gruppenarbeit

- Zu welchen Forderungen wären die einzelnen Familienmitglieder berechtigt?

- Welchen Rat würdet Ihr der Familie erteilen, um die Situation entsprechend zu verändern?
 - Welche Maßnahmen wären zu ergreifen?
 - Wer müsste in den Prozess miteinbezogen, wer überzeugt werden?



Literatur:

- Hoff, E.-H. (in Druck). **Alte und neue Formen der Lebensgestaltung. Segmentierung, Integration und Entgrenzung von Berufs- und Privatleben.** In K. Jurczyk & M. Oechsle (Hrsg.), *Das Private neu denken*. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.
- Jurczyk, K., Lange, A. & Szymenderski, P. (2005). **Zwiespältige Entgrenzung: Chancen und Risiken neuer Konstellationen zwischen Familien- und Erwerbstätigkeit.** In A. Mischau & M. Oechsle (Hrsg.) (2005). *Arbeitszeit – Familienzeit – Lebenszeit: Verlieren wir die Balance?* Wiesbaden: VS Verlag.
- Jürgens, K. (2005). **Kein Ende von Arbeitszeit und Familie.** In A. Mischau & M. Oechsle (Hrsg.) (2005). *Arbeitszeit – Familienzeit – Lebenszeit: Verlieren wir die Balance?* Wiesbaden: VS Verlag.
- Schneider, N.F. (2005). **Leben an zwei Orten. Die Folgen beruflicher Mobilität für Familie und Partnerschaft.** In A. Mischau & M. Oechsle (Hrsg.) (2005). *Arbeitszeit – Familienzeit – Lebenszeit: Verlieren wir die Balance?* Wiesbaden: VS Verlag.
- Ulich, E. (2005). **Arbeitspsychologie.** Zürich: vdf Hochschulverlag AG, Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.