

GEWÄHRTE UND GEBOTENE FLEXIBILITÄT IN VIRTUELLEN TEAMS

R. Mander, F. Müller und U. Hellert

6. Symposium der Arbeitszeitgesellschaft, 05.10.2018 in Dortmund

Flexibilität: zwei gegensätzliche Pole?

Arten der Flexibilität		Perspektive	Abgrenzung
Interne Flexibilität	Externe Flexibilität	Abstrakt	<ul style="list-style-type: none"> Flexibilität kommt von der Person <u>oder</u> Flexibilität kommt von Arbeit oder Privater Umgebung
Gewährte Flexibilität	Gebotene Flexibilität	Interviewergebnis „virtual work“	Arbeitnehmer(innen)-wahrnehmung der Flexibilität im Arbeitsumfeld
Individuelle Flexibilität	Unternehmensorientierte Flexibilität	Arbeitspsychologisch	Flexibilität kommt von der Person oder vom Arbeitsumfeld
Arbeitszeit-souveränität	Prekäre Flexibilität	Sicht der Arbeitnehmervvertretung	Konträre Pole der Flexibilität

- Ziel ist eine hohe Synchronisation der zwei Arten von Flexibilität
- Beides kann nebeneinander bestehen bzw. sich gegenseitig bedingen
- Je nach Begrifflichkeit ist die Gleichzeitigkeit höher ausgeprägt bzw. nicht möglich

Methodik

- 12 Leitfadengestützte Experteninterviews
- Zwei Gruppendiskussionen
- Eine Beobachtung eines virtuellen Führungskräftemeetings
- Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring
- Induktiv-deduktiv gemischtes Vorgehen: a priori-Kategorien: Vertrauen, Feedback und Zeitkompetenz
- Kodierung in die Hauptkategorien: Virtualität, Gestaltungsebene, Akteursebene, Bedürfnisseebene, Outcome-Ebene
- Zusammenfassung von Zeitkompetenz und Vertrauen in Tabellen mit schrittweiser Reduktion
- Zwei Formen der Flexibilität als Subcodes von Zeitkompetenz kodiert

Ergebnisse

	Gewährte Flexibilität	Gebotene Flexibilität
Motiv	Handlungsspielraum erhöhen	Termineinhaltung sichern
Beobachtung	Leistung wird am Ergebnis gemessen	Arbeitsintensive Phasen durch Produktzyklus
Beispiel aus Interviews	<p>„... man hat so sein Zeitfenster in dem man arbeitet. Also man hat seinen Arbeitsvertrag über was weiß ich 40 Stunden die Woche und dann darf ich so und so viel ins Minus kommen und so viel ins Plus und darüber wird es weggeschnitten. Und in dem Fenster kann ich mich aus Sicht meines Chefs bewegen, was ich da inhaltlich tue, das misst er eigentlich nur daran, dass am Ende die Ergebnisse stimmen.“</p>	<p>„... das haben wir zwei Mal im Jahr und dann steht man eben vor dieser Auslieferung des Releases, das heißt da ist unser Qualitätsmanagement natürlich gefordert, man will ein tolles Release ausliefern, ohne Fehler, ohne alles und davor, das ist eigentlich so eine Zeit, (...) wo wirklich auch man auch so spürt es ist, ja die Leute stehen unter Druck dann auch.“</p>
Motiv	Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhöhen	Abspraken mit Teammitgliedern erleichtern
Beobachtung	Selbstorganisierte Arbeitszeit mit Rücksicht auf Kollegen/innen	Die flexible Gestaltung der Arbeitszeit wird mit der Führungskraft abgestimmt
Beispiel aus Interviews	<p>„... ich arbeite immer vormittags und einen Tag lang. Aber vormittags heißt für mich sechs Stunden. Also fünf bis sechs Stunden am Tag. Und immer, ja zu einer gewissen Zeit bin ich immer da und einen Nachmittag habe ich flexibel, dementsprechend, wenn es wieder neue Stundenpläne [von meinen Kindern] gibt, wie die aussehen, ja. Und versuche mich aber trotzdem an Tagen, wo wichtige Meetings sind, die fallen natürlich nicht immer auf meinen Tag, wo ich lang habe, da muss ich das privat organisieren. Also da sage ich auch jetzt nicht, ich gehe jetzt, weil es ist halb zwei und/ Ja.“</p>	<p>„Und ganz wichtig aus meiner Sicht ist halt die Begleitung durch die Führungskraft, dass man das gemeinsam abstimmt und versucht, da diese Werte gemeinsam festzulegen, wie es richtig ist, auch in der Praxis zu gucken, wie man damit umgeht, wo man dann zum Beispiel auch im Terminkalender von Outlook so was einfach einträgt und sagt: „Ich bin jetzt zwei Stunden nicht zu erreichen.“ Oder das Beispiel, was ich gesagt habe, mit dem Telefon-Skin, dass man dort halt einfach umstellt. Dann weiß man das.“</p>

Exemplarische Darstellung.



Zum Projekt



vLead: Verbundprojekt mit Universität Trier (ABO-Psychologie), Universität Duisburg-Essen (IAQ), FOM Hochschule (iap), DATA ONE GmbH und Human Solutions GmbH

Ziel ist die Erforschung, partizipative Entwicklung, Praxiserprobung und Verbreitung von Konzepten sowie Instrumenten ressourcenorientierter und effektiver Führung digitaler Projekt- und Teamarbeit.

Forschungsfrage des Teilprojekts des iap: Wie können Zeitkompetenz und Vertrauen in virtuellen Führungsstrukturen gestärkt werden?

Weitere Informationen: www.vLead.de oder www.fom.de/iap

- Gefördert vom -



PTKA
Projektträger Karlsruhe
Karlsruher Institut für Technologie