

24.06.2021

Ergebnisse der Masterarbeit zur kurzen Vollzeit

Luka Svitlica

Allgemeine Informationen zur Masterarbeit



Thema: „Kurze Vollzeit – Eine qualitative Untersuchung der Relevanz und Wirtschaftlichkeit für Unternehmen im Kontext von New Work“

Studiengang: Human Resources Management (M. Sc.), Hochschule Pforzheim, Sommersemester 2021



Forschungsfragen:

1. Wie relevant ist die kurze Vollzeit für Unternehmen im Kontext von New Work?
2. Inwiefern sehen Unternehmen die kurze Vollzeit als wirtschaftlich an?



Stichprobe für die qualitative Untersuchung mit 9 Experteninterviews (alle aus dem deutschsprachigen Raum):

- **4 Befragte** aus Unternehmen mit bereits eingeführter **kurzer Vollzeit** (<5 Tage und/oder <35h/ Woche)
- **4 Befragte** aus Unternehmen mit **klassischer/ langer Vollzeit**
- **1 befragte Person** aus einem Unternehmen in der **Testphase** der kurzen Vollzeit

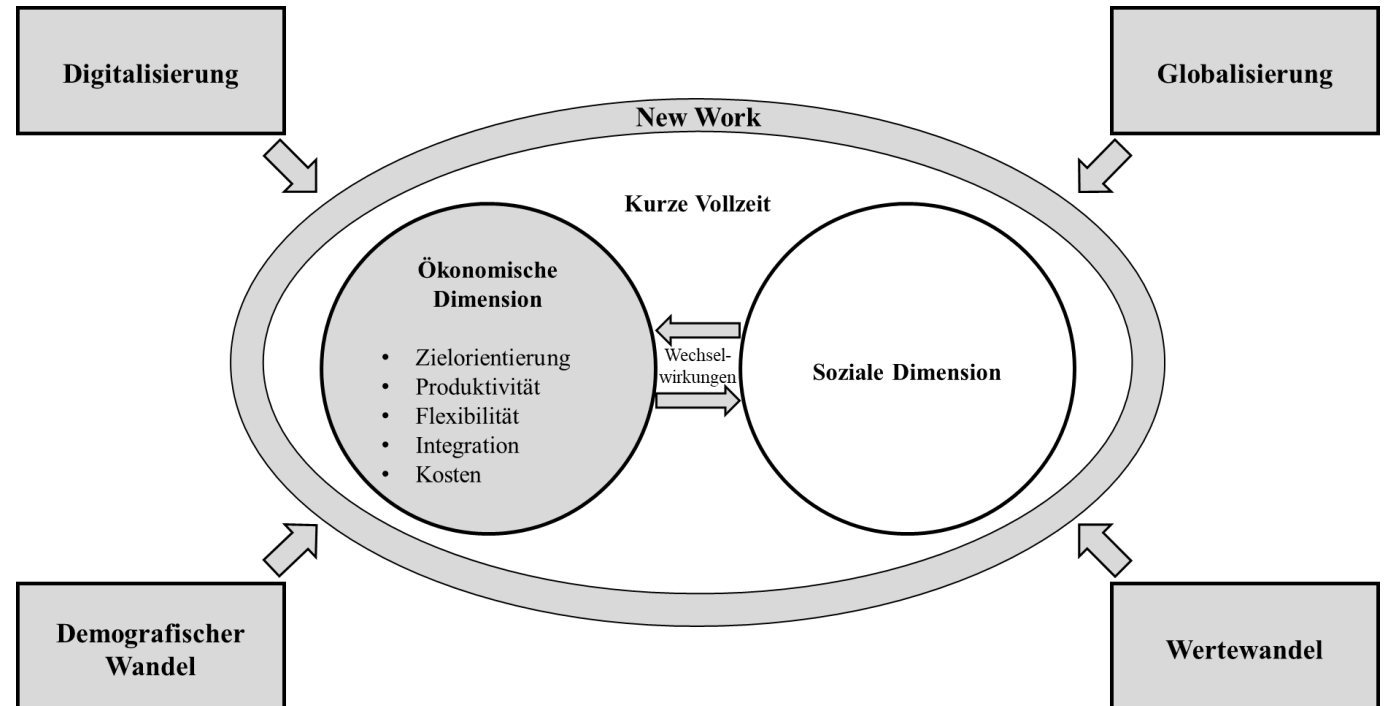
Betrachtete Aspekte in der qualitativen Untersuchung

1 Relevanz der kurzen Vollzeit im Kontext von New Work:

Einfluss der New Work und ihrer vier Treiber *Digitalisierung*, *Globalisierung*, *demografischer Wandel* und *Wertewandel* auf das Thema kurze Vollzeit

2 Wirtschaftlichkeit der kurzen Vollzeit:

Bewertung anhand der ökonomischen Kriterien *Zielorientierung*, *Produktivität*, *Flexibilität*, *Integration*, *Kosten** gemäß des Integrierten Arbeitszeitmanagements (vgl. Blum, 1999)



*Aufgrund mehrfacher Nennung ergab sich aus den Interviews zusätzlich das Kriterium *Arbeitgeberattraktivität*. Darüber hinaus wurden angesichts der Wechselwirkungen zwischen den Dimensionen auch *soziale Aspekte* berücksichtigt.

Beantwortung der Forschungsfrage 1: Relevanz der kurzen Vollzeit im Kontext von New Work

Die kurze Vollzeit als junges Thema spielt bereits heute eine wichtige Rolle und wird in Zukunft weiterhin an Bedeutung gewinnen.



Von den vier betrachteten Treibern ist insbesondere der **Wertewandel** ausschlaggebend für die steigende Relevanz der kurzen Vollzeit. Demnach stehen Freizeit und Selbstentfaltung als zentrale Werte immer mehr im Mittelpunkt der Beschäftigten.



Diesen Werten müssen Unternehmen in Zeiten des **demografischen Wandels** und des dadurch ausgelösten Fachkräftemangels immer mehr Beachtung schenken, um weiterhin Mitarbeitende gewinnen und binden zu können. Hierfür stellt die kurze Vollzeit ein mögliches Mittel dar.



Auch die **Digitalisierung** fördert die Entwicklung hin zu einer kurzen Vollzeit. So erschweren komplexer werdende Aufgaben und digitale Arbeitsformen die Messung von Leistung anhand von Zeit. Dies bedingt und fördert eine Outputorientierung, wodurch mehr Akzeptanz für die kurze Vollzeit entsteht. Gleichzeitig können Arbeitsplatzverluste durch die voranschreitende Automatisierung mit Hilfe der kurze Vollzeit minimiert werden.



Schließlich ist die **Globalisierung** aufgrund der starken Vernetzung entscheidend für die rasante Ausbreitung des Themas. Berichte über bisherige Versuche der kurzen Vollzeit werden in kürzester Zeit länderübergreifend in den Medien verbreitet.

Hinsichtlich der **Gestaltung** der kurzen Vollzeit (Verkürzung der Arbeitswoche vs. Verkürzung der Arbeitstage, Lohnausgleich, ...) gibt es keine einheitliche Lösung. Vielmehr sind unternehmensspezifische Gegebenheiten zu berücksichtigen. Dennoch zeichnet sich im Rahmen der Interviews (und teilweise auch in der bisherigen Forschung) eine leichte Tendenz zur Vier-Tage-Woche ab.

Beantwortung der Forschungsfrage 2: Wirtschaftlichkeit der kurzen Vollzeit

Neben den ökonomischen Kriterien des Integrierten Arbeitszeitmanagements *Zielerreichung*, *Produktivität*, *Flexibilität*, *Integration* und *Kosten* wurden zusätzlich die *Arbeitgeberattraktivität* (deduktiv aus Interviews ergänzt) und *soziale Aspekte* berücksichtigt.

Kriterium	Bewertung
Zielerreichung	<ul style="list-style-type: none"> • Zielerreichung (z.B. Auswirkungen auf Output/ Unternehmensergebnis) wichtigstes Kriterium und Kontrollgröße für Wirtschaftlichkeit der kurzen Vollzeit • Positive Effekte aufgrund stärkerer Priorisierung von zielfördernden Aufgaben möglich
Produktivität	<ul style="list-style-type: none"> • Produktivitätssteigerung durch mehr Erholung, Motivation, Kreativität (insbesondere in Vier-Tage-Woche) und verbesserte, digitale Arbeitsorganisation und –prozesse möglich
Flexibilität	<ul style="list-style-type: none"> • Leichte Abnahme der Flexibilität durch geringere Erreichbarkeit für Kunden und Kolleg:innen • Kurze Vollzeit aber auch Chance für neue Arbeitsformen durch Neueinstellungen (z.B. Job Sharing)
Integration	<ul style="list-style-type: none"> • Integration der kurzen Vollzeit weitestgehend problemlos und von Mitarbeitenden & Kunden akzeptiert • Voraussetzung: gute Planung und Einbindung der Mitarbeitenden in Gestaltungsprozess
Kosten	<ul style="list-style-type: none"> • Im Rahmen dieser Arbeit nicht eindeutig zu bewerten • Stark kontextabhängig, z.B. von Gestaltungsform, Neueinstellungen und Produktivität
Arbeitgeberattraktivität (deduktiv aus Interviews ergänzt)	<ul style="list-style-type: none"> • Positiver Effekt auf Arbeitgeberattraktivität und somit Gewinnung/ Bindung von Mitarbeitenden • Zu beachten: die kurze Vollzeit alleine ist kein Garant für eine hohe Arbeitgeberattraktivität
Soziale Aspekte	<ul style="list-style-type: none"> • Für Mitarbeitende werden vor allem positive Effekte (mehr Freizeit, Erholung, Gesundheit) erwartet • Voraussetzung für deren Akzeptanz: keine Arbeitsverdichtung, welche zu mehr Stress führt

Vielen Dank für die Unterstützung! 😊