

1) Ausgangslage / Forschungsstand



- Prägnantes Merkmal der Vertrauensarbeitszeit (VAZ): Verzicht auf Arbeitszeiterfassung bei abhängig Beschäftigten, die Arbeitszeit wird eigenständig organisiert (Böhm et al., 2004, Haipeter et al., 2002)
- Die wissenschaftliche Diskussion um das Phänomen VAZ ist wesentlich durch zwei Ausgangspunkte geprägt:

Überlastung der Mitarbeiter durch allgemein steigende Anforderungen und steigende Komplexität (u.a. Trinczek, 2005)

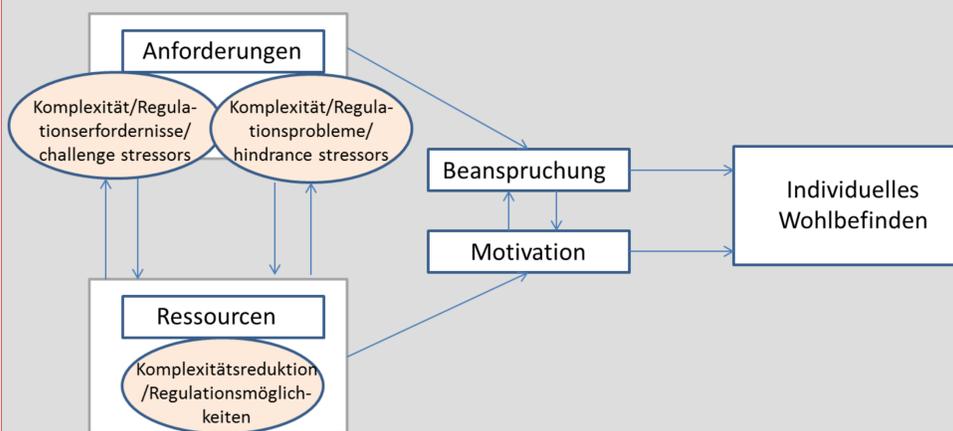
VS.

Erhöhte Autonomie, und dadurch Flexibilität, Motivation, Leistungssteigerung (u.a. Hoff, 2002)

- Qualitative Forschung legt aber nahe, dass das Zusammenspiel von Anforderungen und Ressourcen in der VAZ in hohem Maße vom betrieblichen Setting und individuellen Voraussetzungen abhängt (Böhm et al. 2004).

Anschlussfrage: Unter welchen Rahmenbedingungen kann sich die positive Wirkung von Autonomie entfalten?

2) Modell der Anforderungen und Ressourcen bei VAZ



Das Modell kombiniert Ansätze des Job Demands-Resources-Modells (Bakker & Demerouti, 2007) mit Ansätzen aus der Handlungsregulationstheorie (u.a. Hacker, 2003).

3) Forschungsfragen

- Welche Ressourcen und Anforderungen stellen sich in der konkreten Praxis der VAZ dar und auf welchen Ebenen beeinflussen sich diese gegenseitig?
- Wie wird das Modell individuell genutzt und welche Probleme bzw. Vorteile ergeben sich aus diesen Nutzungsmustern?
- Welche sozialen Prozesse erweisen sich als förderlich bzw. hinderlich für die Bewältigung der Anforderungen des Modells VAZ?
- Welche differenzierten Wirkpfade ergeben sich daraus für das individuelle Wohlbefinden und lassen sich daraus Empfehlungen zur konkreten Ausgestaltung der VAZ in der Praxis ableiten?

5) Vorstudie

- **Daten:** Sozioökonomisches Panel; Wellen von 2003, 2005, 2007, 2009 und 2011, in denen nach dem Arbeitszeitmodell von Arbeitnehmern gefragt wurde
- **1. Schritt:** Identifikation von Verläufen in den jeweiligen Arbeitszeitmodellen (z.B. konstant in einem Modell, Wechsel in andere Modelle) mittels Sequenzmusteranalyse: Gibt es Unterschiede bzgl. Qualifikationsniveau oder Branche?
- **2. Schritt:** Welche Verläufe der Arbeitszeitmodelle hängen mit welchen Verläufen des Wohlbefindens zusammen (Latente Wachstumskurven)?

6) Beschäftigtenbefragung

Basierend auf den Ergebnissen der Vorstudie:
Onlineerhebung 2015 unter Beschäftigten mit VAZ

Ressourcen und Anforderungen im Arbeitskontext, insbes. in der Zeitznutzung (Regelmäßigkeit, Entgrenzung, Koordination)

Individuelle Merkmale: Bildung, Geschlecht, soziale Unterstützung etc.;
Individuelles Wohlbefinden (Gesundheit, Stressempfinden)

Soziale Prozesse innerhalb der Organisation und der Arbeitsgruppe (Arbeitsorganisation, Kommunikation, Führungsverhalten)

Literatur

- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007): The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Böhm, S., Herrmann, C. & Trinczek, R. (2004). *Herausforderung Vertrauensarbeitszeit. Zur Kultur und Praxis eines neuen Arbeitszeitmodells*. Berlin: Edition Sigma.
- Hacker, W. (2003). Action Regulation Theory: A practical tool for the design of modern work processes? *European Journal of Work and Organizational Psychology* 12, 105-130.
- Haipeter, T., Lehdorff, S. & Schilling, G. (2002). Vertrauensarbeitszeit. Analyse eines neuen Rationalisierungskonzepts. *Leviathan*, 30, 360-383.
- Hoff, A. (2002). *Vertrauensarbeitszeit: einfach flexibel arbeiten*. Wiesbaden: Gabler.
- Trinczek, R. (2005). Über Zeitautonomie, ihre Regulierung und warum es so selten funktioniert. In H. Seifert (Hrsg.), *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt* (S. 375-397). Frankfurt New York: Campus.

Kontakt

Julia Seitz M.A., Projektmitarbeiterin
FB 02: Sozialwissenschaften, Medien und Sport
seitz@uni-mainz.de