

Zusammenfassung zur Studie „Motiviert, effizient, in Teilzeit“

durchgeführt von

**Studierenden am Institut Personal & Organisation der FHWien der WKW im Rahmen der
zweisemestrigen Lehrveranstaltung „Business Research“ (2./3. Semester)**

im Auftrag der

Arbeitswelten Consulting in Kooperation mit der Familie&Beruf Management GmbH

Ausgangslage und Zielsetzungen

Ausgehend von der Beobachtung, dass Führungskräfte ihre Teilzeitkräfte häufig als effizienter arbeitend als Vollzeitkräfte beschreiben („Meine Teilzeitkräfte arbeiten in der ihnen zur Verfügung stehenden Zeit mehr als die meisten meiner Vollzeitkräfte“) und der gleichzeitig vielfach vorherrschenden Scheu, Teilzeitpositionen aktiv auszuschreiben, hat sich die Studie zum Ziel gesetzt, die Wahrnehmung von Teilzeitkräften hinsichtlich ihrer allgemeinen Leistungsfähigkeit, Effizienz, aber auch ihrer Flexibilität, Mehrleistungsbereitschaft und des Koordinationsaufwandes näher zu untersuchen.

Zwischen Februar 2016 und Juni 2016 wurde dazu eine qualitative Vergleichsstudie durchgeführt mit dem Ziel, Hypothesen für die quantitative Befragung zu generieren. Die quantitative Befragung, die zwischen Oktober 2016 und Jänner 2017 stattfand, fokussierte entsprechend der qualitativen Ergebnisse auf Teilzeitkräfte mit unklarem Output („Wissensarbeiter_innen“).

Es wurde die Wahrnehmung von Teilzeitkräften seitens der Führungskräfte, der Teilzeitkräfte selbst und seitens deren Vollzeitkollegen und -kolleginnen untersucht.

Zusammenstellung des Samples

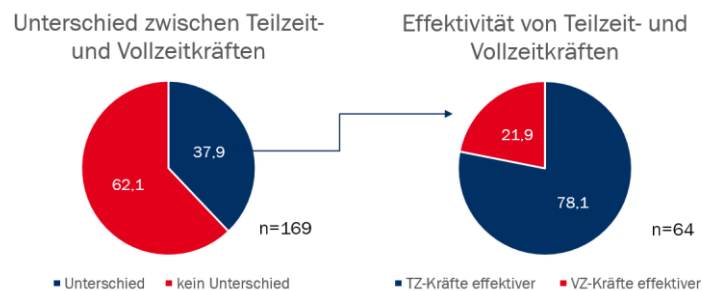
Befragt wurden insgesamt 576 Mitarbeiter_innen sowie Führungskräfte österreichischer Unternehmen, sowohl Personen mit und ohne Betreuungspflichten sowie in Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung. Die Verteilung hinsichtlich der Betreuungspflichten, dem Geschlecht der befragten Personen sowie den Gründen der Teilzeitbeschäftigung und der Häufigkeit entspricht dem Durchschnitt der Erwerbstätigen in Österreich.

Die wesentlichen Ergebnisse

Basierend auf den gebildeten Hypothesen und der Fragestellung, inwieweit eine höhere Leistungsfähigkeit bzw. Effizienz bei Teilzeitkräften wahrgenommen werden kann und von wem, ließen sich vor allem folgende praktische Erkenntnisse herausarbeiten:

1.) Es besteht kein signifikanter Unterschied hinsichtlich der Leistungsfähigkeit und Effizienz zwischen Voll- und Teilzeitkräften bzw. werden Teilzeitkräfte tendenziell als leistungsfähiger wahrgenommen

Die Befragung der 169 Führungskräfte zeigte, dass 62,1% der Führungskräfte keinen Unterschied sehen bei der Frage, inwieweit „Teilzeitkräfte fokussierter arbeiten als Vollzeitkräfte“. Von den verbleibenden 37,9% nahm der überwiegende Teil (78,1% davon) Teilzeitkräfte als effektiver wahr. Vor allem, dass sich „Teilzeitkräfte stärker auf das Wesentliche konzentrieren“ stach hervor.



Allerdings zeigte sich kein Unterschied in Hinblick auf Ablenkung durch E-Mails, Sorgfältigkeit oder Fehleranfälligkeit in stressigen Arbeitsphasen.

Auch Vollzeitkräfte sehen zu 62,8% keinen Unterschied im fokussierten Arbeiten. Bei den Teilzeitkräften sahen 53,1% die Teilzeitkräfte als fokussierter, interessanterweise erfolgte dieses Ergebnis unabhängig davon, ob mit der Teilzeitbeschäftigung eine Betreuungsverpflichtung einhergeht.

Auch der Koordinationsaufwand wurde bei Teilzeitkräften nur bei etwas mehr als der Hälfte (53,3%) der 169 Führungskräfte als höher als bei Vollzeitkräften erlebt. Vor allem die geringere Verfügbarkeit spielt hier eine Rolle.

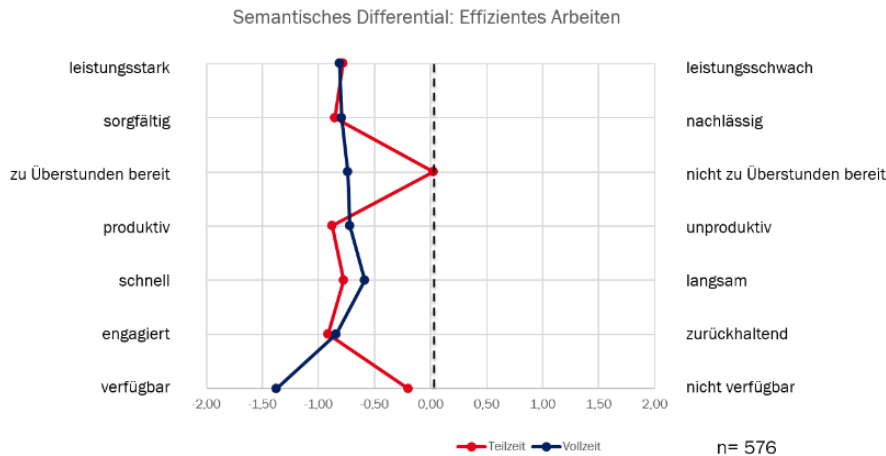
Auffallend ist, dass sich die befragten Vollzeitkräfte nur unwesentlich leistungsfähiger erleben (Mittelwert 2,14) als die Teilzeitkräfte (Mittelwert 2,27).

2.) Teilzeitkräfte werden von außen selbständiger und engagierter wahrgenommen, als sie sich selbst wahrnehmen

Es zeigte sich, dass die Zuschreibungen von Führungskräften und Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich des selbständigen, engagierten Arbeitens von Teilzeitkräften besser ausfielen als die Selbsteinschätzung der Teilzeitkräfte.

3.) Mangelnde zeitliche Flexibilität und Mehrleistungsbereitschaft sind das Hauptargument gegen die Beschäftigung von Menschen in Teilzeit

Deutlich zeigte sich bei allen 576 Befragten, dass Teilzeitkräfte zwar in Summe als etwas produktiver, schneller und engagierter wahrgenommen werden, dem jedoch Argumente wie „nicht zu Überstunden bereit“ und „nicht verfügbar“ stark entgegenstehen.



Dabei ist zu beachten, dass diese beiden Faktoren direkt dem geringeren Beschäftigungsausmaß zugeschrieben werden können, während die anderen Faktoren nicht unmittelbar mit dem Beschäftigungsausmaß in Zusammenhang stehen.

Praktische Bedeutung und Fragen für das Personalmanagement

Aus den Ergebnissen lassen sich folgende Rückschlüsse bzw. Hinweise für die Personalmanagement-Praxis ableiten:

- **Zurückhaltung im Recruiting von Teilzeitkräften ist unbegründet**, da über weite Teile kein Unterschied zwischen der Leistungsfähigkeit von Teilzeit- und Vollzeitkräften festgestellt werden konnte bzw. dort wo ein Unterschied bestand, dieser Teilzeitkräften eine höhere Leistungsfähigkeit attestiert.
- **Wertschätzung in Unternehmen wird immer noch stark über die zugebrachte Zeit definiert.** Die schwächere Selbsteinschätzung der Teilzeitkräfte lässt den Schluss zu, dass Teilzeitkräfte mehr Feedback hinsichtlich ihrer (qualitativen) Arbeitsleistung benötigen und zudem selbst einem höheren Druck unterliegen als vollwertig wahrgenommen zu werden.
- **Teilzeitkräfte, die eine hohe zeitliche Flexibilität und auch die Bereitschaft zu (temporärer) Mehrleistung haben, sind für das Unternehmen besonders wertvolle Mitarbeiter_innen.** Sie bieten neben dem Vorteil des flexiblen Einsatzes auch noch eine höhere Leistungsfähigkeit. In Richtung der Teilzeitkräfte muss gesagt werden, dass jene, die ein gewisses Maß an Flexibilität zu geben bereit bzw. fähig sind, ihre Jobchancen erhöhen sowie Argumente gegen ihren Einsatz über eine höhere Leistungsfähigkeit wettmachen.
- Generell stellt sich die **Frage, wie die Flexibilität und Mehrleistungsbereitschaft von Teilzeitbeschäftigten unter gegebenen Rahmenbedingungen gesteigert werden kann**, also welche Möglichkeiten und Rahmenbedingungen Unternehmen, Politik, aber auch die Betroffenen selbst schaffen können, um dieses Mehr an Flexibilität möglich zu machen.

Für Rückfragen wenden Sie sich bitte an:

MMag^a. Anja Lasofsky-Blahut, FH Wien der WKW

Mag.(FH) Peter Rieder

0690 404 760 30

0676 42 55 664