

Digitalisierung der Arbeit

Qualifizierte Frauen in ländlichen Regionen



Bildquelle: © JenkoAtaman, AdobeStock

Eckpunkte der Studie

Ausgangslage

- Überproportionale Abwanderungen junger Frauen aus dem ländlichen Raum in der Altersgruppe der 18- bis 30-Jährigen
- Mangelnde qualifizierte Beschäftigungsangebote und fehlende Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Junge Frauen mit höherer Ausbildung kehren in ländliche Heimatregionen zurück – leistbarer Wohnraum und Trend zur Nachhaltigkeit – häufig verbunden mit Rückkehr zu traditionellen geschlechtsspezifischen Rollenbildern und Familienmodellen

Zentrale Fragestellung der Studie

- Können durch mobile Arbeits(zeit)modelle zusätzliche Beschäftigungsoptionen für qualifizierte Frauen in ländlichen Regionen eröffnet werden?

Empirischer Fokus der Studie

- Berufsfeld Steuerberatung/Wirtschaftsprüfung

Studieninhalte

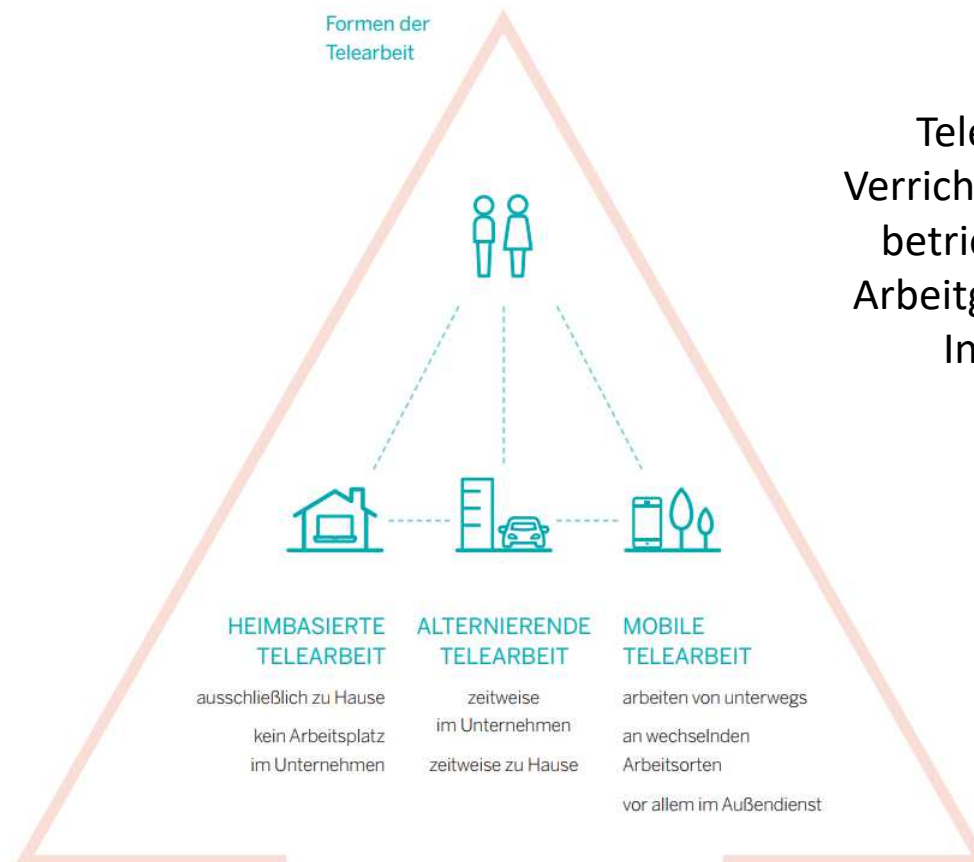


Zeitraum: Februar bis April 2019

Nähere Informationen unter:

<https://www.prospectgmbh.at/project/mobilearbeit/>

Begriffsbestimmung Mobile Arbeit oder Telearbeit



Telearbeit ist die regelmäßige Verrichtung von Arbeit außerhalb der betrieblichen Räumlichkeiten des Arbeitgebers unter Verwendung von Informationstechnologien.

(Quelle: WKO)

Zur Situation von mobiler Arbeit in Österreich (vor COVID-19)

- Für die Einführung von Telearbeit braucht es das Vorliegen betrieblicher UND individueller Interessen
- Telearbeit wird häufiger „verdienten“ MitarbeiterInnen angeboten (Quelle: EQUAL-Projekt „Telearbeitsberatung“ 2004)
- 38% der Erwerbstätigen haben zwei unterschiedliche Arbeitsplätze – davon arbeiten 13% entsprechend dem Modell der alternierenden Telearbeit auch von zu Hause aus
- Männer gehören eher zur Kategorie der mobil Arbeitenden, Frauen zur Kategorie TeleheimarbeiterInnen (Quelle: Statistik Austria 2015)
- 97% von 214 befragten Unternehmen bieten Home Office an – 85% halten physische Anwesenheit am Arbeitsplatz für wichtig
- 75% der Unternehmen bringen ihren MitarbeiterInnen in Hinblick auf flexibles Arbeiten Vertrauen entgegen – 39% haben zusätzliche Kontrollmechanismen bei flexiblem Arbeiten (Quelle: Deloitte 2019)

Erfahrungen arbeitssuchender Frauen mit mobilen Arbeits(zeit)modellen (1)

Bisherige Erfahrungen mit mobilen Arbeits(zeit)modellen

- Rund ein Viertel der befragten Frauen hat bereits Erfahrungen mit Home Office
- Positive Erfahrungen, insbesondere mit alternierender Telearbeit, überwiegen
- Zentrales Motiv: leichtere Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten

Vorteile mobiler Arbeits(zeit)modelle

- Höheres Ausmaß an zeitlicher Flexibilität – Abdecken von Arbeitsspitzen möglich
- Wegfall von Pendelzeiten – weniger Stressbelastung
- Höheres Arbeitszeitausmaß neben Kinderbetreuung möglich
- Effizienteres Arbeiten durch mehr Ruhe und weniger Ablenkung

Nachteile mobiler Arbeits(zeit)modelle

- Erschwerte Abgrenzung von Arbeit und Privatleben – häufiger Mehrarbeit am Abend oder Wochenende
- Risiko bei Karriereschritten „übersehen zu werden“ – weniger unmittelbares Feedback
- Soziale Isoliertheit

Erfahrungen arbeitssuchender Frauen mit mobilen Arbeits(zeit)modellen (2)

Zentrale Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für Nutzung eines mobilen Arbeits(zeit)modells

- Alternierende Telearbeit stellt Idealmodell dar – 2-3 Tage im Home Office
- Ausreichende Einschulungszeit für die geforderten digitalen Kompetenzen
- Klares Aufgabenpaket – Routinetätigkeiten oder allgemeine Vorbereitungsarbeiten mit wenig Bedarf nach Rückfragen können gut im Home Office erledigt werden
- Ausreichend Selbstdisziplin und Selbstorganisation
- Geregelte Kinderbetreuung während der Home Office Tätigkeit
- Klare Vereinbarung von Erreichbarkeitszeiten im Home Office
- Bereitstellung der Infrastruktur sowie technischer Support durch ArbeitgeberIn
- Stabile und schnelle Internetverbindung als Grundvoraussetzung

Resümee: Mögliches Beschäftigungspotential durch mobile Arbeit

- Mobile Arbeits(zeit)modelle eröffnen jedenfalls zusätzliches Beschäftigungspotential
- Hohe Bereitschaft seitens der arbeitssuchenden Frauen im Rahmen von alternierender Telearbeit auch einen Arbeitsplatz in Wien anzunehmen
- Alternierende Telearbeit eröffnet für die Frauen die Chance auf eine vollzeitnahe Teilzeitarbeit
- Unternehmen zeigen Interesse durch das Angebot alternierender Telearbeit qualifiziertes Personal zu gewinnen
- Zentrale Voraussetzungen für die Einführung von alternierender Telearbeit
 - Klare Regelungen und Vereinbarungen (z.B. zu zeitlicher Erreichbarkeit, Datenschutz, Haftung, Arbeitsmittel)
 - Funktionierende Kommunikationsstruktur und im Arbeitsalltag gut gelebte Kommunikationspraxis
 - Vertrauenskultur
 - Schulung digitaler Kompetenzen



Chancen mobiler Arbeit

FÜR UNTERNEHMEN

- Größeres Arbeitskräftepotential
- Erhöhung der MitarbeiterInnen-Bindung
- Mehr Vollzeitbeschäftigte
- Erhöhung der Erreichbarkeit zu Randzeiten
- Mehr Verschriftlichung fördert internes Wissensmanagement
- Innovative Kommunikationsstrukturen
- Effizientes und fokussiertes Arbeiten
- Einsparung bei Büroräumen

FÜR BESCHÄFTIGTE

- Höhere Zeitautonomie
- Hohes Ausmaß an selbständiger Arbeitsgestaltung
- Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Freizeit
- Höheres Stundenausmaß führt zu höherem Einkommen
- Stressreduktion durch Wegfall von Pendelzeiten
- Weniger Ablenkung ermöglicht fokussiertes Arbeiten
- Qualifikationsadäquate Tätigkeit im städtischen Raum möglich



Risiken mobiler Arbeit

FÜR UNTERNEHMEN

- Höherer Kommunikationsaufwand
- Fehlende Offenheit und Aufgeschlossenheit der Führungskräfte und MitarbeiterInnen
- Zu wenig Transparenz und verbindliche Regelungen
- Geeignete Tätigkeitsbereiche und Aufgaben erforderlich
- Hohe digitale Affinität im Unternehmen erforderlich
- Intransparente Erreichbarkeiten

FÜR BESCHÄFTIGTE

- Erhöhte Anforderung an Selbstmanagement und Selbstorganisation
- Disziplin und Eigenmotivation
- Sensibilität in Bezug auf Datenschutz
- Offenheit und Sicherheit im Umgang mit digitalen Tools
- Abgrenzung von Arbeit und Freizeit
- Wegfall von informellen sozialen Kontakten zu KollegInnen und Vorgesetzten
- Geringere „Sichtbarkeit“ im Unternehmen führt zu Karriereachteilen

Vereinbarkeit Beruf – Familie in der Corona-Krise

- Arbeitsteilung in Familien mit Kindern ist in der Corona-Krise noch traditioneller geworden.
- Erwerbsausmaß von Müttern ist im Durchschnitt stärker zurückgegangen als von Vätern.
- Bei gleichem Erwerbsausmaß von Vätern und Müttern wendeten Mütter mehr Zeit für Hausarbeit und Kinderbetreuung auf (Mütter: 41%; Väter: 10%).
- Mütter in Vollzeitarbeit verbringen in der Corona-Krise doppelt so häufig (63%) viel mehr Zeit mit Kinderbetreuung als Väter (30%).
- Väter, die auf Teilzeit reduziert haben oder im Homeoffice arbeiten, erleben zum Teil zum ersten Mal veränderte Rollen und kombinieren ein eingeschränktes Erwerbsausmaß mit mehr Kinderbetreuungszeit.
- Großer Unterschied in der Gesamtarbeitsbelastung zwischen Paaren mit und ohne im Haushalt lebenden Kindern
- Eltern mit Kindern bis 14 Jahren sind rund 12 Stunden pro Tag mit Erwerbs- oder Familienarbeit beschäftigt

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Mag.^a Michaela Schafferhans
prospect Unternehmensberatung GmbH
+43 1 523 72 39-60
m.schafferhans@prospectgmbh.at
www.prospectgmbh.at