

Ich, der Job, die Familie und mein Umfeld

Studie hat Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der Goethe-Universität untersucht

Wie gelingt es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Goethe-Universität, Beruf und Familie zu vereinbaren? Die Ergebnisse einer Studie aus der Abteilung für Sozialpsychologie (Institut für Psychologie) liegen jetzt vor und zeigen: Für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist es wichtig, dass die eigenen Erwartungen denen anderer wichtiger Personen aus dem eigenen Umfeld entsprechen.



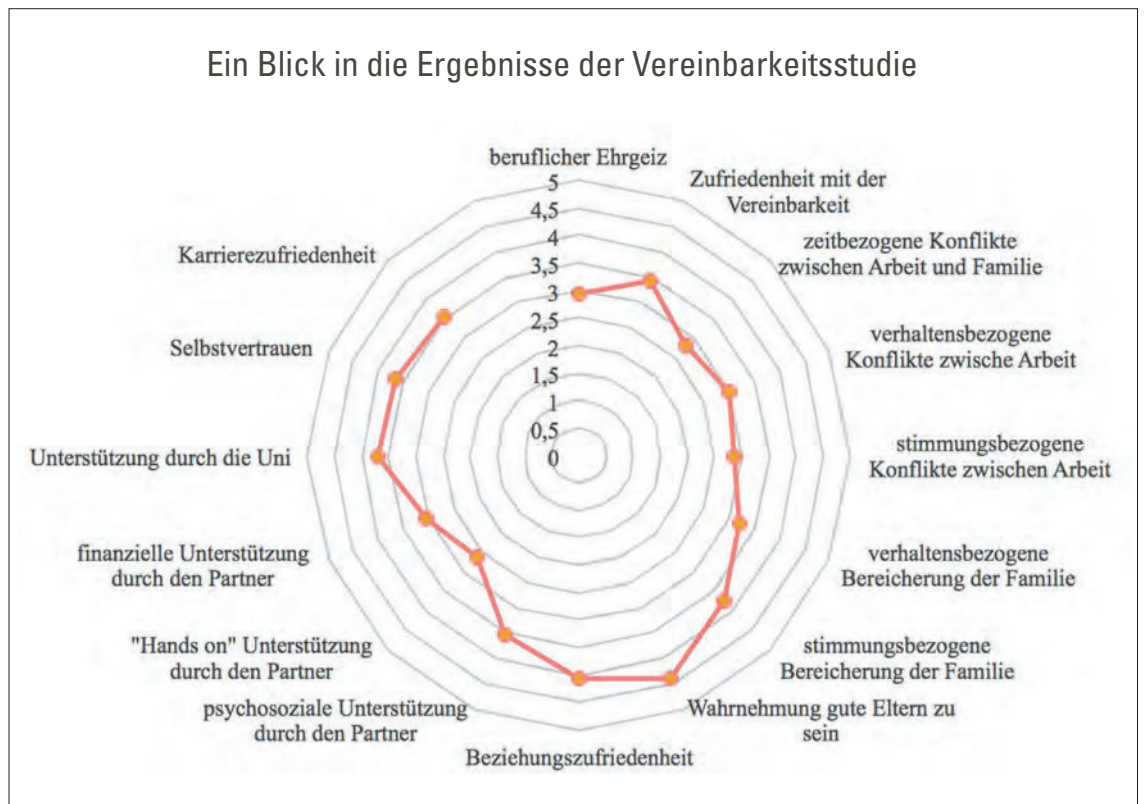
Dr. Nina Mareen Junker

Die Arbeitswelt wird schneller, dichter, komplexer und digitaler. Und dann ist da noch das große Thema »Vereinbarkeit von Beruf und Familie«. In ihrer Forschung untersucht Dr. Nina Mareen Junker vom Institut für Psychologie, wie Beschäftigte diese beiden

Bereiche gerne unter einen Hut bringen würden und wie gut ihnen das tatsächlich gelingt. Dabei nimmt die Sozialpsychologin auch das Umfeld der Befragten in den Blick: Welche Rolle spielen Partner oder Partnerin für die Vereinbarkeit? Wie wirkt es sich auf Beschäftigte mit Familienaufgaben aus, wenn sie sich von den Vorgesetzten, aber auch von den Kolleginnen und Kollegen unterstützt fühlen – oder wenn umgekehrt das Gefühl auftritt, dass hier verschiedene Erwartungen aufeinanderprallen?

Im Frühjahr lud Dr. Nina Junker die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Goethe-Universität ein, an einer Studie teilzunehmen, die sich genau diesen Fragen widmet. Den Fragebogen füllten 145 Beschäftigte aus, davon 97 Frauen und 48 Männer. Diese sind im Durchschnitt 41,28 Jahre alt und haben 1,81 Kinder. Von den Studienteilnehmern sind 51 in einer Führungsposition tätig.

Die Ergebnisse zeigten vor allem eins: Für die Zufriedenheit der Beschäftigten scheint es weniger entscheidend zu sein, welches »Vereinbarkeitsmodell« sie leben – ob sie zum Beispiel Beruf und Familie strikt voneinander trennen möchten, ob die Familie eine



Rollenerwartungen ...

Rollenerwartungen können sich stark unterscheiden. Mit Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sah das bei den Studienteilnehmern der Goethe-Universität folgendermaßen aus:

- 50,8% der Teilnehmer geben an, dass ihr Partner eine andere Erwartung hat als sie selbst.
- 54,7% sagen, dass ihre Erwartungen an die Vereinbarkeit von den Erwartungen ihrer Familienangehörigen abweichen.
- 61,7% sagen, dass sich ihre Erwartungen von denen der Goethe-Uni als Arbeitgeber unterscheiden.
- 55,5% der Teilnehmer sagen, dass ihre Erwartungen von denen ihrer direkten Vorgesetzten/ihrer direkten Vorgesetzten abweichen.
- 58,5% der Teilnehmer sind der Meinung, dass die Erwartungen ihrer Kollegen von ihren eigenen abweichen.
- Von denjenigen Teilnehmern, die selbst in einer Führungsposition tätig sind, geben 51% an, dass ihre Mitarbeiter andere Erwartungen an die Vereinbarkeit haben als sie selbst.

Mehr Ergebnisse finden Sie im Intranet unter <http://tinygu.de/studiefamilieberuf>.

höhere Bedeutung für sie hat als der Beruf (oder umgekehrt) oder ob alles für sie ineinander fließt. Eine große Rolle spielt es aber, ob sich die eigenen Erwartungen mit denen des Umfeldes decken. Zwar erfasst die Teilnehmergruppe nur einen Teil der Beschäftigten, die Kernaussage deckt sich aber mit den Ergebnissen, die Nina Junker bei einer Vergleichsgruppe aus der Wirtschaft festgestellt hat. »In der Theorie ist vor allem der Typ der »Fusionierer« erfolgreich. Diese Personen trennen nicht zwischen ihren Rollen und empfinden weniger Konflikte zwischen Beruf und Familie«, erklärt die Psychologin. »Tatsächlich scheint dieses Rollenverständnis in der Praxis aber gar nicht so viel Gewicht zu haben wie die Übereinstimmung der Erwartungen: Habe ich die gleichen Erwartungen, wie ich Beruf und Familie vereinbaren möchte, wie mein Partner/meine Partnerin, mein Vorgesetzter/meine Vorge-

setzte, oder unterscheiden sich diese?«

Die jeweiligen Erwartungen scheinen aber sehr häufig nicht explizit geäußert zu werden. Vielmehr werden diese von den Beteiligten dann wahrgenommen (oder hineininterpretiert), wenn es zum Beispiel um die Unterstützung des Partners oder der Partnerin bei der Kindererziehung geht. Oder darum, wie Vorgesetzte reagieren, wenn die Mutter oder der Vater aus dem Team zuhause bleiben muss, weil das Kind krank ist.

Lässt sich denn eine »Handlungsempfehlung« aus den Studienergebnissen ziehen? »Eigentlich sogar zwei«, sagt Nina Junker. »Zum einen, dass die Gesellschaft (und wir alle) entspannter mit verschiedenen Rollenmodellen umgehen sollten, wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht.« Auch heute will nicht unbedingt jede Frau in Vollzeit arbeiten, wenn dies auf Kosten der gemeinsamen Zeit mit den Kindern geht. Umgekehrt kann eine andere Arbeitnehmerin sehr zufrieden sein, die Karriere macht und Unterstützung bei der Betreuung ihrer Kinder hat. Entscheidend ist eben das Verständnis des Umfeldes dafür. »Und da wären wir auch schon bei Punkt zwei: Statt die Erwartungshaltung der Chefin oder des Partners nur zu beobachten, ist es besser, sich klar auszutauschen und sich zum Beispiel zu verständigen, wie es mit der telefonischen Erreichbarkeit zuhause oder mit Vertretungsregelungen aussieht.« if

Zwar liefern die Studienergebnisse erste Hinweise zu den Zusammenhängen, aber wie repräsentativ sind die Ergebnisse für die Mitarbeitenden der Goethe-Universität? Helfen Sie uns, das herauszufinden, indem Sie sich noch bis zum 31. Januar 2018 an dieser Studie beteiligen! Die Zielgruppe sind alle Uni-Beschäftigten, die Kinder erziehen. In die Studie werden auch Ihre Partnerinnen und Partner in einer kurzen Onlinebefragung einbezogen. Mit deren Perspektive bekäme die Studie noch einmal eine verstärkte Aussagekraft. Bitte nehmen Sie nicht erneut teil, wenn Sie sich bereits im Frühjahr an der Studie beteiligt haben. Link zur Studie: <https://ww3.unipark.de/uc/Vereinbarkeit2/>

Betriebliches Gesundheitsmanagement kommt

Die Goethe-Universität bekommt ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Ziel ist, mit Hilfe einer Präventionsstrategie das Betriebsklima und die individuelle Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern. Im ersten Schritt haben Universitätsleitung und Personalrat gemeinsam eine Dienstvereinbarung zur Realisierung des BGM erarbeitet; diese ist zum 1. Oktober 2017 in Kraft getreten. Auch die organisatorischen Strukturen für das BGM stehen fest: Ein »Steuerkreis« wird sich um die strategische Ausrichtung kümmern. Dazu kommt ein »Arbeitskreis Gesundheit«, der sich aus den Gesundheitsakteuren der Universität (Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Betriebsarzt, Arbeitsschutz, Hochschulsport etc.) zusammensetzen wird. Die erste konstituierende Sitzung des Steuerkreises wird Anfang 2018 stattfinden.

Jetzt online: Präsentationen zur Personalversammlung

Im September fand die Personalversammlung des Personalrats an den Campi Riedberg und Westend für das Jahr 2017 statt. Die Folien zum Tätigkeitsbericht des Personalrats sowie die Präsentation über die Betriebsrente VBL können auf den Seiten des Personalrats heruntergeladen werden unter <http://tinygu.de/personalversammlung2017>.

Tenure Track: 16 neue Professuren für die Goethe-Uni

In der ersten Förderrunde des neuen Bund-Länder-Programms Tenure Track (TT) wurden der Goethe-Universität 16 zusätzliche TT-Professuren bewilligt. Ziel dieses Programms ist es, den Karriereweg Tenure Track stärker in Deutschland zu etablieren und dadurch einerseits die Zahl der Professuren zu erhöhen und andererseits jungen Kolleginnen und Kollegen eine Perspektive zu geben. Der Bund stellt für die nächsten zwölf Jahre eine Milliarde Euro zur Verfügung, um insgesamt 1.000 neue Tenure-Track-Professuren zu schaffen. In der ersten Bewilligungsrunde wurden 50 Prozent der Programmmittel verteilt; eine zweite Antragsrunde steht 2019 an.

Wer mehr über das TT-Programm von Bund und Ländern erfahren will: Dem Thema ist die Titelgeschichte im GoetheSpektrum 2/2017 gewidmet; Link zum Download: <http://tinygu.de/gs2017-02>