

WLB – Wissenschaft leben in Balance

Barbara Hey, Susanne Kink, Silvana Weiss

Projekt ‚WLB-KFU‘, Karl-Franzens-Universität Graz, strategisches Projekt 01 2012 - 03 2015, durchgeführt von der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung (Finanziert vom Rektorat der Universität Graz)

Der Fokus des Strategischen Projekts WLB-KFU lag auf der **Work-Life-Balance** – verstanden als „Abgrenzung, Koordination und Integration verschiedener Lebensbereiche“¹ bzw. der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (Gesundheit, Familie, kulturelle Partizipation etc.) **von Wissenschaftler_innen**. Gegenstand des Projekts waren die **Entwicklung eines umfassenden, universitätsspezifischen Verständnisses von WLB** sowie die **partizipative Erarbeitung von Interventionsmöglichkeiten zur Verbesserung der WLB** von Wissenschaftler_innen.

1) Resch, Marianne (u. a.): Work-Life-Balance – Ein neuer Blick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben? In: Zeitschrift für Arbeits- u. Organisationspsychologie 2005 49 N. F. 23, 4 S.171 – 175; S. 171

Phase 1: Erhebung des Status quo durch ein quantitatives und ein qualitatives Forschungsprojekt

Quantitatives Teilprojekt (Online-Umfrage, n= 372 (55% Frauen))

Welche Faktoren beeinflussen die Work-Life-Balance (WLB) von Wissenschaftler_innen positiv oder negativ?

Ergebnisse (Regressionsanalyse)

Sowohl das **Ausmaß** als auch die **Lage der Arbeitszeit** sind die wichtigsten Einflussfaktoren für die WLB. Je mehr Stunden Wissenschaftler_innen arbeiten und je häufiger sie dies zu unüblichen Zeiten tun (z.B. nachts, sonntags), desto weniger ausgewogen empfinden sie ihre Lebensführung. Frauen sowie Personen mit Betreuungspflichten gegenüber Kindern und/oder pflegebedürftigen Personen haben durchschnittlich eine etwas schlechtere WLB. Positiv hingegen wirkt sich eine **vielfältige Freizeitgestaltung** aus. Zudem sind die **soziale Inklusion** und die **Unterstützung durch Kolleg_innen und Vorgesetzte** positive Puffer. Handlungsspielraum in Form von **Autonomie** und das Gefühl der **Berufung zur Wissenschaft** sind ebenfalls WLB-förderliche Faktoren.

Die mit der wissenschaftlichen Tätigkeit verbundene Freude (z.B. durch Selbstbestimmung, Berufung) wirkt sich positiv auf eine ausgewogene Lebensführung aus. Nichtsdestotrotz stellen **zeitliche Entgrenzung** zwischen Berufs- und Privatleben und **überlange Arbeitszeiten** Herausforderungen für ein Wissenschafts-Leben in Balance dar.

WLB Einflussfaktoren

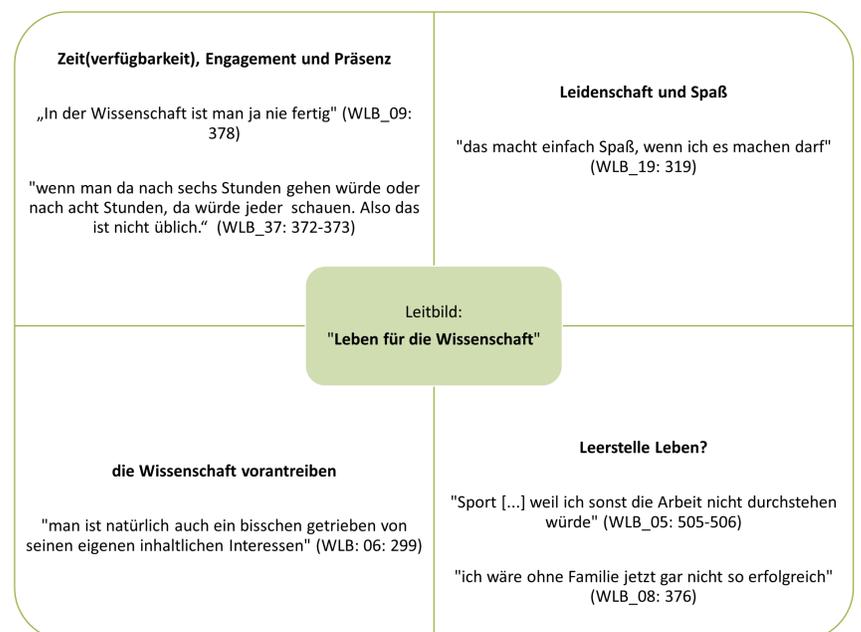


Qualitatives Teilprojekt (Leitfadengestützte Interviews, n=44)

Wie gestalten Wissenschaftler_innen WLB im Rahmen der dafür konstitutiven Spezifika des wissenschaftlichen Feldes, sowie in ihrem eigenen Leben bzw. im direkten organisationalen Umfeld?

Ergebnisse

Arbeit und Leben werden prinzipiell nicht als streng getrennte Sphären betrachtet, sondern als Voraussetzung für den wissenschaftlichen Erfolg. Das Leitbild „**Leben für die Wissenschaft**“ (siehe Grafik) bildet hierfür den Orientierungsrahmen: hohes zeitliches Engagement über den Normalarbeitstag hinaus, das Hineintragen der wissenschaftlichen Tätigkeit in die private Sphäre und die Familie als ‚Konkurrent_in‘ zur Wissenschaft (besonders für Frauen) machen „richtige“ Wissenschaftler_innen aus.



Literatur:

Tanja Paulitz, Melanie Goisauf, Sarah Zapusek: Work-Life-Balance + Wissenschaft = unvereinbar? Zur exkludierenden Vergeschlechtlichung einer entgrenzten Lebensform, erscheint in: GENDER, Heft 2 (2015)

Phase 2: Reflexion & Entwicklung von Policy Maßnahmen

Komponenten einer universitäts-spezifischen Definition von WLB

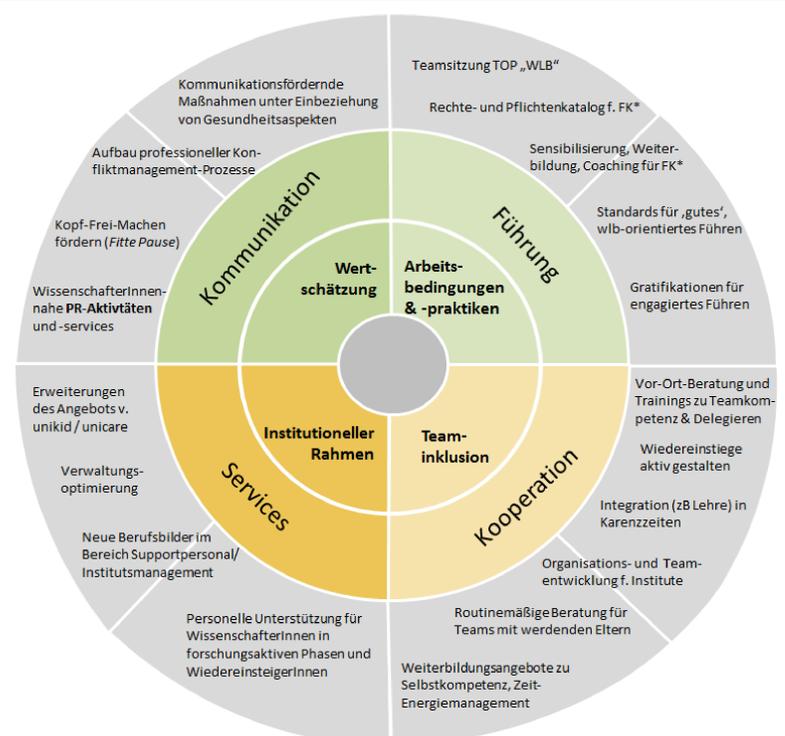
- Arbeitsbedingungen und -praktiken**, v.a. Umgang mit Zeit, Teamwork, Delegieren, Arbeitsteilung
- Wertschätzung** von Leistung und Person
- Teaminklusion**
- Institutionelle Rahmenbedingungen** Unterstützung in Phasen der Höchstbelastung & Umfeld für Kreativität

Konkrete Ansatzpunkte

- Unterstützung von **FÜHRUNG**(sverhalten)
- Förderung der (Zusammen-) Arbeitskultur – **TEAM**
- Förderung einer **WERTSCHÄTZENDEN** Kommunikation
- SUPPORTSTRUKTUREN** / Services

Partizipation

Analysephase	480 Personen
Reflexionsphase	53 Personen
Entwicklungsphase	54 Personen
Meetings, Einzelgespräche	30 Personen



Projektleitung:
Gesamt & Phase 2: Dr.ⁱⁿ Barbara Hey
Quantitatives Projekt: Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Renate Ortlieb
Qualitatives Projekt: Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Tanja Paulitz

Universität Graz, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung
barbara.hey@uni-graz.at
<http://koordination-gender.uni-graz.at>

Kontakt:

