Führung in reduzierter Arbeitszeit (FIRA). Leitungsmodelle für ein lebensphasenorientiertes Personalmanagement

Thomas Ellwart[1]; Thomas Moldzio[2]

[1]Universität Trier; [2]Moldzio & Partner – Institut für Personalauswahl

Fragestellung. In FIRA wird die Gesamtarbeitszeit als Führungskraft (FK) reduziert, um Zeitanteile für Familie, zu pflegende Angehörige, Weiterbildung oder andere Projekten zu erhöhen. Folgende Fragen wurden bearbeitet: Studie 1: Welche Bedarfe, Chancen und Risiken von FIRA gibt es aus Sicht von FK und Mitarbeitenden (MA)? Studie 2: Wie kann eine Machbarkeitsprüfung zur FIRA-Einführung umgesetzt werden? Studie 3: Welche Auswirkungen hat FIRA auf Gesundheit und Wohlbefinden?

Vorgehen. Studie 1 basiert auf Befragungsdaten von FK und MA (N = 263 davon 93 in FIRA;). Die Ergebnisse wurden in 21 Experteninterviews ergänzend diskutiert. Studie 2 basiert auf einer Machbarkeitsanalyse in einem Sachgebiet einer öffentlichen Verwaltung. Studie 3 basiert auf einer Onlinebefragung von FK (N = 217 davon 101 in FIRA).

Ergebnisse. Studie 1: Der größte Bedarf an FIRA liegt in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Fast 90 Prozent der Befragten können es sich selbst vorstellen, in FIRA zu arbeiten, doch 59 Prozent geben an, dass FIRA in ihrem eigenen Arbeitsbereich nicht gewünscht wird. Personen mit FIRA schätzen das Risiko von Chaos bei Entscheidungen geringer ein, als Personen die keine Erfahrung mit FIRA haben.

Studie 2: Mittels eines aufgabenorientierten, partizipativen und standardisierten Verfahrens wurden konkrete FIRA-Modelle entwickelt und prognostisch evaluiert.

Studie 3: Vollzeitführungskräfte und FIRA unterscheiden sich nicht in den Belastungen (wahrgenommener Workload). FIRA berichten höhere Beanspruchungsfolgen (z.B. Erschöpfung) sowie stressrelevante Einflüsse wie fehlende soziale Unterstützung oder Akzeptanz.

Limitationen. FIRA-Modelle sind in der Praxis sehr heterogen. Die Befragungen basieren auf Daten im Querschnitt.

Implikationen. Die Ergebnisse erlauben Empfehlungen, wann und wie FIRA in der täglichen Führungspraxis erfolgreich zum Einsatz kommen kann.

Relevanz/Beitrag. FIRA bietet eine vielversprechende Option, dem Fach- und Führungskräftemangel konstruktiv zu begegnen und bedürfnisorientierte Führungsmodelle in unterschiedlichen Lebensphasen umzusetzen.