



Die Überraschung: Das wünschen sich Angestellte ganz besonders

WIRTSCHAFT: Erhebung des Arbeitsförderungsinstituts AFI zeigt, dass bei Südtirols Arbeitnehmern nicht eine Gehaltsaufbesserung auf der Wunschliste ganz oben steht, sondern ein ganz anderer Punkt – Der Experte erklärt, was es damit auf sich hat **► Seite 17**



„Die Sicherheit, dass man seine Arbeitsumstände ein Stück weit selbst gestalten kann, mildert den Stress.“

Tobias Höbbling, AFI-Forscher und Arbeitspsychologe

„Es braucht geldwerte Alternativen“

ARBEITNEHMER: Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten immer weiter verbreitet – „Bei Rekrutierungen mittlerweile ein wichtiger Bonus“

VON ELISABETH TURKER

BOZEN. Der Schlüssel zu einer besseren Work-Life-Balance? Flexible Arbeitszeiten. So sieht es jedenfalls die klare Mehrheit (67 Prozent) der Südtiroler Arbeitnehmer, wie aus einer Befragung des Arbeitsförderungsinstituts AFI hervorgeht. Woher der Wunsch nach mehr Selbstbestimmung im Job kommt und welche Vorteile der Arbeitgeber von solchen flexiblen Modellen hat, erklärt AFI-Arbeitspsychologe Tobias Höbbling.

„Dolomiten“: Herr Höbbling, der Großteil der Südtiroler Arbeitnehmer ist überzeugt, dass flexible Arbeitszeiten essentiell für das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit sind. Warum?
Tobias Höbbling, Arbeitspsychologe und AFI-Forscher: Den Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten hat es bestimmt schon vor Corona gegeben. Allerdings hat sich der Stellenwert der Arbeit während der Pandemie verändert. Die vergangenen 2 Jahre sind an niemandem spurlos vorbeigegangen und die Arbeitnehmer legen nun einfach noch mehr Wert auf ein ausbalanciertes Berufs- und Privatleben. Hier muss der Arbeitgeber reagieren.

„D“: Wie verbreitet sind flexible Arbeitszeiten in Südtirol?
Höbbling: Es gibt bereits mehrere Branchen, in denen Arbeitszeiten flexibel gehandelt werden, wie etwa in der Öffentlichen Verwaltung, wo es eine Kernanwesenheitspflicht gibt und die restliche Arbeitszeit flexibel geplant werden kann. Natürlich funktioniert dieses Modell nicht überall: Beim Schichtbetrieb in der Industrie etwa ist so eine flexible Handhabung nicht realistisch, hier bräuchte es einen anderen Zugang.

„D“: Warum sollten Arbeitgeber Ihrer Meinung nach dem Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten nachkommen?
Höbbling: Aus 2 Gründen, einem psychologischen und einem ökonomischen. Die Alterung am Arbeitsmarkt wird eine



Laut AFI-Befragung sieht der Großteil der Südtiroler Arbeitnehmer flexible Arbeitszeiten als Schlüssel zur Work-Life-Balance.

shutterstock

große Herausforderung für die hiesige Wirtschaft. Die geburtenstarken Jahrgänge gehen zurück, immer mehr Leute gehen in Pension, immer weniger neue Arbeitskräfte rücken nach. Wir müssen uns vor Augen halten, dass der Südtiroler Arbeitsmarkt mit dem gesamten deutschsprachigen Raum konkurriert: Wir verlangen von unseren qualifizierten Arbeitskräften mehr als etwa Österreich, Deutschland oder die Schweiz, schon allein wegen der Zweisprachigkeit. Zudem sind die Löhne hierzulande nicht immer prackelnd, die Lebenshaltungskosten dafür relativ hoch und die Arbeitsmöglichkeiten vielfach beschränkter – was die nachrückende Generation häufig dazu animiert, in den Nachbarländern zu arbeiten. Wenn schon – etwa im Vergleich mit der Schweiz – keine höheren Löhne geboten werden können, müssen die Arbeitgeber geldwerte Alternativen bieten. Das sind zum Beispiel flexible Arbeitszeiten oder die Möglichkeit, an bestimmten Tagen von Zuhause aus zu arbeiten, also im Homeoffice. Diese Alternativen sind mittler-

weile sogar ein Plus bei der Rekrutierung: Auch, wenn die Leute weiterhin gerne arbeiten, hat die Freizeit heute durchaus einen wichtigeren Stellenwert.

„D“: Und was ist der psychologische Grund?
Höbbling: Es geht um das Gefühl der Kontrolle: Die Sicherheit, dass man seine Arbeitsumstände ein Stück weit selbst gestalten kann, trägt zur Stressmilderung bei. Mit flexiblen Arbeitszeiten erhält der Arbeitnehmer etwas mehr Kontrolle über einen wichtigen Bereich seines Lebens, er kann entscheiden, wann er was erledigt oder vielleicht auch, mit wem er arbeitet. Schon ein bisschen mehr Handlungsfreiheit wirkt sich positiv auf die Psyche aus und trägt sicher dazu bei, dass mentale Belastung und Stress gemindert werden. Und: Wer mehr Gestaltungsspielraum hat, dankt es seinem Unternehmen zumeist mit stärkerer Identifikation und Verbundenheit. Ein Arbeiter, der das Gefühl hat, wertgeschätzt zu werden, ist leistungstärker und motivierter – auch in Stresssituationen am Arbeitsplatz.

„D“: Warum bieten dann nicht mehr Arbeitgeber flexible Arbeitszeiten? Was sind Nachteile?
Höbbling: Das kommt auf das Ausmaß an. Kehren wir zum Beispiel Öffentlicher Bereich zurück: Hier sind die Kernarbeitszeiten, in denen jeder im Büro sein muss, fix, das macht die Mitarbeiter- und auch die Projektführung planbar. Essentiell ist, dass nicht jeder in eine eigene Richtung läuft, sondern man sich einig ist. Auch in anderen Bereichen wäre es möglich, Kernzeiten zu definieren und die Zeiten vor- und nachher flexibler zu gestalten. Wie gesagt: Die Industrie ist ein eigenes Kapitel, hier braucht es einen eigenen Ansatz.

„D“: Bedeuten flexible Arbeitszeiten automatisch weniger Gehalt?
Höbbling: Das sollte nicht der Fall sein, immerhin ist es nur eine Frage der Aufteilung: Wenn ich weiterhin eine 40-Stunden-Woche mache, warum sollte ich weniger Gehalt bekommen. Die Möglichkeit, einige dieser Stunden flexibel zu gestalten, sollte ein Ansporn sein, unab-

hängig von der Entlohnung.
„D“: In Island und Japan wurde das Modell der 4-Tage-Woche getestet. Könnte dieses Modell auch in Südtirol funktionieren?
Höbbling: Ich glaube, die 4-Tage-Woche klingt auf dem Papier gut. Man muss aber bedenken, dass die Aufgaben deshalb nicht weniger werden – sie müssen nur in weniger Stunden abgearbeitet werden. Ob das dann funktioniert oder für den Arbeitnehmer wirklich Vorteile hat, lasse ich dahingestellt. Ich stelle mir allerdings vor, dass es nur bedeutet, dass man schneller arbeiten muss und mehr Stress hat. Auch bleibt der Austausch mit Kollegen, also die vermeintlichen Leerlaufzeiten, auf der Strecke. Diese Leerlaufzeiten sind allerdings überhaupt nicht leer, sondern vielmehr jene Zeit, in der im Gespräch kreative Ideen wachsen. Das ist vor allem für Innovation unerlässlich. Für manche kann das Konzept der 4-Tage-Woche funktionieren – ich persönlich bin nicht begeistert davon. ◉

INHALTE auf abo.dolomiten.it