

Wir arbeiten immer flexibler

ARBEITSZEITEN: Alternativen zu „9 to 5“ bieten Vorteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber



von
Hannes Mair

Ob Gleitzeit, Vertrauensarbeit oder Homeoffice: Arbeitnehmer wünschen sich verstärkt flexible Arbeitszeiten und Alternativen zum starren „9 to 5“-Korsett.

Immer häufiger rückt das Modell des klassischen 8-Stunden-Arbeitstags in den Hintergrund. Flexible Arbeitszeiten werden verstärkt gefördert und gefordert, die vor allem in Bezug auf die Fachkräftegewinnung und die Personalbindung verstärkt einige Vorteile für ein Unternehmen bieten. Gleichzeitig sind sie aber auch für die Mitarbeiter eine attraktive Alternative, denn zwar sind monetäre Anreize nach wie vor sehr wichtige Elemente, doch eine bedarfsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit wird heutzutage immer wichtiger.

Unterschiedliche Zielgruppen wie eigenverantwortlich arbeitende Fachkräfte, familiär gebundene Mitarbeiter, Arbeitskräfte, die weiter entfernt wohnen, Fachkräfte, die sich weiterbilden möchten, ältere Mitarbeiter – Arbeitnehmer, die schon das Mindestrentenalter erreicht haben oder einfach nicht mehr Vollzeit arbeiten wollen, werden durch flexible Arbeitszeiten immer stärker angesprochen.

Südtioler Chefs noch skeptisch: zu unrecht

Doch: Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser! So aber denken noch viele Südtiroler Unternehmen, wenn es um das Thema Arbeitszeit geht. Nach wie vor sind die Arbeitszeiten starr, die Strukturen unflexibel. Vertrauen und das Eingehen auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter wird vielerorts noch wenig gelebt. Viele Arbeitgeber können oder wollen ihren Mitarbeitern die Entscheidung über die Dau-

er sowie Anfangs- und Endzeiten ihres Arbeitstages nicht selbst überlassen. Dabei gibt es gerade auch in Südtirol mehr als ausreichend Beispiele, in denen modernere Arbeitszeitmodelle bereits im Einsatz sind. Und das auch für so manchen am Anfang „kritischen“ Arbeitgeber mit einem überraschend positiven Ergebnis. Die flexible Gestaltung der Arbeitszeit bringt einerseits sicherlich eine erhöhte Arbeitgeberattraktivität, andererseits entsteht aber auch eine sinkende Fluktuation. Viele Mitarbeiter schätzen nämlich die neuen Möglichkeiten und Vorteile und können sich so besser mit ihrem Unternehmen identifizieren. Das senkt letztendlich auch die Kosten für Rekrutierung und Einarbeitung. Zudem können mit diesem Modell auch konjunkturelle Schwankungen ausgeglichen werden, da Arbeits-

kräfte nur dann angefordert werden müssen, wenn sie wirklich erforderlich sind und die Auftragslage beispielsweise eine Mehrarbeit erfordert; ist hingegen wenig zu tun, so können die Mitarbeiter dazu angehalten werden, in dieser Zeit ihren Freizeitausgleich zu schaffen.

Durch eine gute Absprache mit dem Team in Hinblick auf unterschiedliche Arbeitszeiten lassen sich außerdem Öffnungs- und Produktionszeiten verlängern.

Bedingt durch die Auftragslage, muss jede Branche mit bestimmten Fluktuationen rechnen. Das kann an Jahreszeiten, an bestimmten Aufträgen, an Produktzyklen oder aber am Wirtschaftsklima liegen. Gerade aus diesem Grund wird es in Zukunft immer wichtiger sein, Arbeitszeiten an der jeweiligen Nachfrage auszurichten.



Starre Arbeitszeiten: ein Auslaufmodell?

Shutterstock

Arbeit bei Bedarf des Unternehmens

Bei einer strikten Anwesenheitskultur sind die Mitarbeiter zwar physisch immer anwesend, aber profitiert das Unternehmen, wenn sie nichts zu tun haben und nur Däumchen drehen? Es ist also sinnvoller, Arbeitszeiten flexibel an das aktuelle Nachfrageaufkommen anzupassen. Dies erhöht in erster Linie die durchschnittliche Produktivität pro Arbeitsstunde. Außerdem ist es mit bestimmten Modellen wie der Nacht- und Schichtarbeit möglich, Produktion und Betriebszeiten auf 24 Stunden auszudehnen, was ferner die Kundenfreundlichkeit steigert. Und ein weiterer Nebeneffekt: Die Anzahl geleisteter Überstunden geht in den meisten Fällen ebenfalls nach unten.

Auch die Arbeitnehmer profitieren

Flexible Arbeitszeiten sind bei Arbeitnehmern beliebt. Sie vereinfachen es, private Termine wahrzunehmen oder Familie und Beruf besser in Einklang zu bringen. Auch gibt es immer wieder Tage, an denen man „nicht so gut drauf“ ist – oder eben Tage, an denen man besonders produktiv ist. Entsprechend kann man sich seine Arbeitszeit selbst einrichten. Gerade auch bei Modellen wie der Vertrauensarbeitszeit, bei denen dem Arbeitnehmer Offenheit und Vertrauen entgegengebracht wird, gibt es positive psychologische Effekte. Das alles wirkt sich auf die Arbeitgebermarke aus.

Die Welt dreht sich schneller, entsprechend rasant verändert sich das Arbeiten. Die Digitalisierung ist in aller Munde: Produkte, Technologien, Arbeitsweisen – alles ist im Wandel. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer müssen sich auf ein Mehr an Flexibilität einstellen.