

ALPHA

DER KADERMARKT DER SCHWEIZ

TEL. 044 248 40 30 / INSERATE@TAGES-ANZEIGER.CH / WEITERE KADERSTELLEN: WWW.ALPHA.CH

Handy am Arbeitsplatz

Die «Jungen» in der Schweiz nutzen das Handy während der Arbeitszeit nicht häufiger, eine Verbotsregel in der Firma ist nicht sinnvoll und der meistgenannte Grund fürs private Telefonieren am Arbeitsplatz sind begrenzte Öffnungszeiten vieler Institutionen. Das belegt die empirische Studie von Katja Müggler.

Weshalb beschäftigen Sie sich mit der Nutzung von Mobiltelefonen am Arbeitsplatz?

Im Dialog mit Vorgesetzten hörte ich immer wieder, dass Handys während der Arbeitszeit ablenken und die Arbeitsleistung negativ beeinflussen. Ich sah in der dosierten Nutzung von Social Media zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit eher eine Chance. In der Studie habe ich deshalb das Verhalten und die Auswirkungen untersucht um einen datenbasierten Beitrag zur Diskussion zu leisten.

Die Studie wurde teilweise vor und während der Pandemie durchgeführt. Welche Ergebnisse hat sie dazu geliefert?

Die Befragten stammen aus allen Wirtschaftszweigen und Branchen in der Deutschschweiz. 88% haben Zugang zu einem IT-Gerät, das sie privat nutzen könnten. Die Hälfte aller Befragten sagt, dass es keine Regel im Umgang mit Social Media

gebe. Die andere Hälfte der Befragten darf das Gerät privat nicht nutzen, doch die meisten halten sich nicht daran.

Gibt es eine Erklärung, weshalb sich die Angestellten nicht an die Regeln halten?

Möchte ich beispielsweise einen Termin bei der Hausärztin vereinbaren, bin ich an die Telefonzeiten gebunden. Und wenn ich Kinder oder Eltern betreue, sollte ich in dringenden Fällen erreichbar sein. Dadurch entsteht ein Dilemma zwischen privaten Verpflichtungen und geschäftlichen Vorgaben. Sanktionen seitens Unternehmen lösen das Problem nicht. Die Studie belegt auch, dass die Zeit am Handy unter 5 Min./Std. liegt und damit niedrig ist. Gemäss GWI-Report 2021, Social media marketing trends, gibt es lediglich drei Länder von 46, bei denen eine tiefere Nutzungsdauer gemessen wurde: Japan, Südkorea und Holland.



Katja Müggler ist Coach für Kadermitarbeitende, Organisationsberaterin bso und Gastdozentin. Ihre explorative empirische Studie «Zum Umgang mit IT-Geräten zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit» finden Sie unter: www.katja-mueggler.ch/studie-handyverbot

Aber freie Zeit und Unterforderung führen doch dazu, dass Mitarbeitende das Handy nutzen. Sind Verbote da nicht sinnvoll?

Das ist eine Frage der Unternehmenskultur. Zu ergründen, weshalb eine Regel überschritten wird, gibt wichtige Hinweise. Beispielsweise im öffentlichen Verkehr entsteht am Ende einer Fahrt möglicherweise eine Kurzpause, die genutzt werden kann, um aufs Handy zu schauen. Oder auf dem Bau wartet man auf die nächste Materiallieferung und nutzt so die freie Zeit. Im Büro kann sich jemand nicht mehr konzen-



Abb.: Gewichtige Gründe für eine gesteigerte Nutzung von IT-Geräten zu privaten Zwecken. Skala von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft voll und ganz zu), n=134.

trieren und organisiert zwischendurch den Feierabend per Handy. Diesem Handeln mit einem Verbot zu begegnen, ist kontraproduktiv und im Homeoffice untauglich. Unterforderung hingegen ist Langeweile die krank macht. Das sogenannte Boreout hat erhebliche persönliche, personelle und ökonomische Konsequenzen. Die häufige Nutzung von Social Media kann ein Hinweis darauf sein, dass Mitarbeitende davon betroffen sind. Die Vorgesetzten sollten deshalb sensibilisiert werden, einen Zusammenhang zwischen Zeit am Handy oder Computer und Unterforderung zu erkennen und darauf zu reagieren, anstatt auf einem Verbot zu bestehen.

Empfehlen Sie im Grunde, alles einfach laufen zu lassen?

Weshalb soll ein Powernap für alle besser sein als eine Unterhaltung am Handy? Ich

wünsche mir, dass die Studie Impulse gibt, um das Thema Handynutzung am Arbeitsplatz differenziert zu betrachten und auch in der Geschäftsleitung zu diskutieren. Fast alle Befragten, die während der Arbeitszeit Social Media nutzen sagen, ihre Arbeit leide nicht darunter. Deshalb empfehle ich, das Thema zu enttabuisieren und Regeln einzuführen, die auf Eigenverantwortlichkeit und Selbststeuerung basieren. Damit meine ich nicht 'laissez-faire'. Im Fokus sollte die Arbeitsqualität und die -Motivation stehen. Gemeinsam Entwicklungsziele festlegen, überprüfen und Handlungsschritte definieren ist zielführender als restriktive Regeln erlassen.

Unterforderung und zu viel freie Zeit während der Arbeit ist demotivierend und Familienarbeit und Erwerbsarbeit vereinbaren können ist motivierend.