

Die Neuerfindung der Unternehmenskultur

Gedanken zu einer Studie von LinkedIn

Studien basieren auf Zahlen, wenn sie glaubhaft sein wollen. Wie weit kann man Zahlen neutral erheben? Statistiken und Studien sind wertvoll, wenn sie nicht als in Stein gemeisselte Wahrheiten wahrgenommen werden, sondern als wertvolle Anstöße zum Nachdenken.

VON REGULA ZELLWEGER

«Ich stehe Statistiken etwas skeptisch gegenüber. Denn laut Statistik haben ein Millionär und ein armer Kerl jeder eine halbe Million», formulierte bereits Theodore Roosevelt. Mit anderen Worten: Die Zahlen stimmen – doch der Umgang mit ihnen, die Interpretation, kann zu Fehlschlüssen führen. Es gilt zu hinterfragen, von wem eine Statistik mit welcher Absicht erhoben wurde. Für Studien werden zu den vermeintlich neutralen Statistiken die Meinungen von Fachpersonen eingeholt. Doch wer liest diese Fachleute mit welcher Absicht aus?

Lebensbalance

LinkedIn ist das weltweit grösste, soziale Business-Netzwerk, das sich auf Themen rund um Beruf und Karriere spezialisiert hat. Gegründet 2003, gehört es seit 2016 Microsoft. Es zählt insgesamt mehr als 800 Millionen Mitglieder, in Deutschland, Österreich und in der Schweiz über 17 Millionen. Grundaussage der Studie: Während früher Tools oder Technologien die Arbeitswelt veränderten, geht es jetzt um Wünsche und Erwartungen von Arbeitnehmenden

wie Arbeitgebenden. Relevantes Thema sind Individualität und Lebensbalance. Erwerbstätige wollen keine austauschbaren Nummern sein, sondern als Individuen wahrgenommen werden. Dieses Bedürfnis wurde nicht zuletzt wegen der flexibleren Arbeitszeiten und der Möglichkeit von Homeoffice während der Pandemie genährt. Prognose der Studie: «Die weitreichenden Umstrukturierungen auf dem Arbeitsmarkt zwingen Unternehmen zum Handeln. Sie stehen vor riesigen Herausforderungen, haben aber auch unglaubliche Chancen. Unternehmen, denen es gelingt, sich von den Modellen der Vergangenheit zu lösen und neue Konzepte zu finden, wo, wann und wie wir in Zukunft arbeiten, werden klar im Vorteil sein.» Zukunftsforscher Matthias sah die Individualisierung bereits seit einigen Jahren als Megatrend. Er ist überzeugt, dass sich die Arbeitskultur von der Work-Life-Balance zum Work-Life-Blending entwickelt. Unter Work-Life-Blending versteht man das Verschmelzen von Arbeits- und Privatleben und die Aufhebung klar definierter Grenzen der beiden Bereiche. Es führt zur Überlappung von Lebensbereichen im Homeoffice oder gar der Gleichzeitigkeit von Ferien und Arbeit an anderen Orten.

Wünsche und Möglichkeiten

Die LinkedIn-Studie kommt zum Ergebnis, dass eine gute Work-Life-Balance für Jobsuchende am wichtigsten ist, erst an zweiter Stelle kommen Vergütung und Leistung, an dritter Stelle erscheinen Kollegen und Kultur.

Worauf sollen sich Unternehmen bei der Verbesserung ihrer Kultur kon-

zentrieren? Klar an der Spitze der Wünsche stehen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, gefolgt von flexiblen Arbeitszeitmodellen und von psychischer Gesundheit und Wohlbefinden.

Eine weitere Aussage der Studie: «Unternehmen müssen sich auf Ergebnisse konzentrieren statt auf die geleisteten Arbeitsstunden.» Im Sinne: Arbeite, wo und wann du produktiv bist, und das vom ersten Tag an.

Dass dies nicht für alle beruflichen Funktionen möglich ist, leuchtet ein. Durch Jobsharing, Schichtenteilung, komprimierte Arbeitswochen und andere Formen der flexiblen Zeiteinteilung sollen Unternehmen auch Präsenzmitarbeitenden eine bessere Balance zwischen Privat- und Arbeitsleben ermöglichen.

Wo Beschäftigte sich wohlfühlen, entscheiden sie selbst. Die Studie belegt dies mit Zahlen: «Beschäftigte, die zeitlich flexibel und ortsunabhängig arbeiten können, sind 2,6-mal zufriedener und 2,1-mal eher bereit, ihren Arbeitgeber weiterzuempfehlen.» Dies impliziert, dass Unternehmen sich um Fachkräfte bemühen müssen – und nicht umgekehrt. Doch nicht alle Arbeitnehmenden sind in der luxuriösen Situation, unter unendlich vielen Jobangeboten wählen zu können.

Unterschiedliche Erwartungen

Was die Studie signifikant aufzeigt, ist die Tatsache, dass sich Wünsche und Werte der verschiedenen Generationen stark unterscheiden. Die Babyboomer, geboren zwischen 1946 und 1965, können gut mit geringer Flexibilität leben. Je jünger die Menschen, desto höher die

Ansprüche an Flexibilität. Beschäftigte, die das Gefühl haben, ihr Arbeitgeber kümmere sich um sie, sind 3,2-mal zufriedener und 3,7-mal eher bereit, ihren Arbeitgeber weiterzuempfehlen.

Der Generation Z, geboren zwischen 1997 und 2012, sind mentale Gesundheit und Wohlbefinden doppelt so wichtig wie für die Babyboomer-Generation.

Unternehmenskultur kann der entscheidende Faktor für anspruchsvolle Jobsuchende sein. Das zeigt sich am Suchverhalten der LinkedIn-Mitglieder: Jobsuchende sehen sich heute doppelt so viele Stellenanzeigen an als Jobsuchende zwischen 2021 und 2019. Unternehmenskultur ist je länger desto mehr ein entscheidender Faktor.

Der Anteil der LinkedIn-Mitglieder, die zwischen August und Oktober 2021 den Job gewechselt haben, stieg im Vergleich zum gleichen Zeitraum im Jahr 2019 in Europa um 20 Prozent.

Tipps

Was die Studie – bei allen Einwänden – wertvoll macht, sind Tipps, wie man beispielsweise ortsunabhängiges Arbeiten in der Praxis optimieren, die psychische Gesundheit besser schützen oder Lebensbalance leichter erreichen kann. Darüber lohnt es sich für Arbeitnehmende und Arbeitgebende nachzudenken. Mit dem Wissen, dass die Verantwortlichen immer eine Balance zwischen Mitarbeiterzufriedenheit und wirtschaftlichem Erfolg finden müssen.

Die Studie kann heruntergeladen werden und ist bestimmt eine Basis für beispielsweise eine Diskussion zwischen der Arbeitnehmervertretung und dem Management eines Unternehmens.

Anstoss, um nachzudenken

Zu bedenken ist, dass Chancen der Zielerreichung einer flexiblen und gesundheitsfördernden Arbeitswelt, in der Menschen entsprechend ihren Werten und persönlichen Zielen wertgeschätzt und gefördert werden, ungleich verteilt sind. Vielleicht ändert sich die Lage wieder, und auch heute gut positionierte Arbeitnehmende müssen sich stark um einen Job bemühen – und nicht die Unternehmen um Fachkräfte. Zudem gilt: Arbeitgebende sind nicht für die Zufriedenheit ihrer Mitarbeitenden zuständig, tun aber klugerweise ihr Möglichstes, diese zu unterstützen.

Individualität ist wunderbar, aber sie geht manchmal auf die Kosten eines Wir-Denkens. Bestehen bleibt die Tatsache, dass Erwerbstätige, die sich stetig weiterbilden, gezielt Berufserfahrung sammeln und ihre Arbeit lieben, eher gute Arbeitsbedingungen einfordern können als solche, die ihre Arbeitsmarktattraktivität an Unternehmen delegieren.

Studie downloaden: <https://business.linkedin.com/de-de/talent-solutions/global-talent-trends>

Serie Arbeitswelt von Regula Zellweger, dipl. Psychologin FH, dipl. Berufs- und Laufbahnberaterin, Buchautorin. Bisher: 2021: Arbeitszufriedenheit, 8.10.; Portfolio-Lebensstil, 15.10.; Burn-out vorbeugen, 19.10.; Übergänge, 2.11.; Resilienz, 16.11.; Entscheiden, 26.11.; Krisenmanagement, 7.12.; Erwartungen, 21.12.; Fremdsprachen, 31.12. 2022: Coping-Strategien, 7.1.; Berufliche Mission, 25.1.; Weiterbildung, 1.2.; Biografiearbeit, 8.2.; Yes-Butter – Why-notter, 11.2.; Change Management, 18.2.