

# Identifikation, Loyalität und Individualität

## Das Jobwechselverhalten änderte sich mit der Pandemie

**Bindung und Verbundenheit zum Unternehmen wünschen sich Arbeitgeber – nicht nur zu Zeiten des Fachkräftemangels. Mit der Coronakrise gingen viele Arbeitnehmende über die Bücher und sind sich bewusster, was sie möchten – und was nicht mehr.**

VON REGULA ZELLWEGER

Aus einer im Januar 2022 publizierten Studie des Netzwerkes Xing zum Jobwechselverhalten geht hervor, dass rund ein Viertel der berufstätigen Personen in der Schweiz während der Pandemie den Job gewechselt hat. Viele nutzten die Zeit, um über ihre Lebensbalance nachzudenken und ihre Lebensqualität zu definieren. 29 Prozent der rund 1000 Befragten gaben eine bessere Work-Life-Balance als Grund für den Stellenwechsel an. Flexiblere Arbeitszeiten und finanzielle Anreize waren für jeden Fünften ausschlaggebend.

### Trotz Arbeitszufriedenheit Jobwechsel

84 Prozent der Berufstätigen geben an, dass sie mit ihrem aktuellen Job zufrieden sind. 30 Prozent sagen sogar, dass sie mit ihrer beruflichen Tätigkeit heute zufriedener sind als vor Corona. Nur 17 Prozent sind heute unzufriedener. Umso mehr erstaunt, dass mehr als die Hälfte der Berufstätigen offen für einen Stellenwechsel ist. Am höchsten ist die

Bereitschaft für einen Wechsel mit 70 Prozent bei den 18- bis 29-Jährigen, mit zunehmendem Alter nimmt sie ab. Bei den über 50-Jährigen liegt sie bei 43 Prozent. Generell sind Arbeitnehmende selbstbewusster als früher und achten mehr auf die eigenen Werte und die eigene Befindlichkeit.

Geht es um die Suche nach einem neuen Arbeitgeber, spielen arbeitskulturelle Aspekte eine wichtige Rolle. Laut Studie achten 55 Prozent der Befragten besonders auf eine flexible Arbeitszeiteinteilung. Ein höherer Lohn ist für ebenfalls 55 Prozent wichtig. Als nächster Faktor folgt gutes Führungsverhalten mit 47 Prozent. 46 Prozent achten besonders auf einen attraktiven Standort, 41 Prozent auf persönliche Sinnerfüllung im Job und für 35 Prozent der Befragten ist die Möglichkeit für Remote Work und Homeoffice wichtig. Beim mobilen Arbeiten, dem Remote Work, ist die Flexibilität gegenüber dem Homeoffice grösser. Im Unterschied zum Homeoffice hat der Arbeitnehmer beim mobilen Arbeiten lediglich einen Arbeitsauftrag und kann Arbeitszeiten und Arbeitsplätze selbst festlegen.

### Arbeitnehmerinnen

Insbesondere Arbeitnehmerinnen messen weichen Faktoren viel Bedeutung zu. Dies sagt eine weitere Xing-Studie von Februar 2022 aus. Gesundheitliche Aspekte sind für Frauen relevant. Jede Zweite sagt, ihr sei es wichtig, dass ihr Arbeitgeber auf das psychische

Wohlergehen achte. Mit 42 Prozent ebenfalls hoch ist der Anteil der Frauen, die sich Massnahmen zur Unterstützung der Gesundheitsvorsorge von ihrem Arbeitgeber wünschen. Gerade bei Frauen und in der Elterngeneration, bei den 30- bis 49-Jährigen, ist der Wunsch nach Flexibilität beim Arbeitsort gross. Mehr als die Hälfte der Befragten wünscht sich, mindestens die Hälfte der Arbeitszeit zu Hause bleiben zu können.

Die Antwort auf die Frage, ob Beschäftigte, vor die Alternative gestellt, sich eher für die freie Wahl des Arbeitsplatzes oder ein weiteres Monatsgehalt und Präsenzpflicht entscheiden würden, fällt bei der Xing-Studie eindeutig aus: Fast zwei Drittel der Frauen bevorzugen die freie Arbeitsplatzwahl und auch bei Männern überwiegt das Interesse an einer freien Arbeitsplatzwahl im Gegensatz zum finanziellen Anreiz.

Es liegt auf der Hand, dass sich Arbeitgeber stärker auch auf die Bedürfnisse ihrer weiblichen Beschäftigten einstellen müssen, um in Zukunft nicht viele ihrer qualifizierten Fachkräfte zu verlieren.

### Gegenseitiges Verständnis

Damit sich Erwerbstätige mit dem Unternehmen identifizieren können, müssen sie ihre Werte möglichst optimal leben können. Mit der Pandemie gab es einen Wertewandel. Familie, genügend Wohnraum oder Bewegen in der Natur bekamen mehr Bedeutung. Wenn ein Individuum seine eigenen Werte

leben kann, wenn es sich als wichtigen, mitbestimmenden Teil eines Ganzen sieht, wenn es sich mitverantwortlich fühlt, wenn es stolz ist, zu dieser Gemeinschaft zu gehören, und wenn ihm bewusst ist, dass es nicht so leicht zu ersetzen ist, weil es in der ganzen Zugehörigkeit auch einzigartig ist, dann wächst die Identität mit dem Unternehmen – und damit auch die Loyalität dem Arbeitgeber gegenüber. Wer als Arbeitnehmer mit einem Jobwechsel berufliche Zufriedenheit anstreben will, wird ein optimales Gleichgewicht zwischen Individualität und Identifikation mit dem Unternehmen anstreben.

Wer als Arbeitgeber zufriedene Arbeitnehmende beschäftigen will, wird einerseits die individuellen Bedürfnisse nach Möglichkeit beachten, ohne dabei das wirtschaftliche Überleben des Unternehmens aus den Augen zu verlieren – eine hohe Anforderung. Dies bedingt eine offene Kommunikationskultur, gegenseitigen Respekt und die Bereitschaft, gemeinsam Lösungen zu finden.

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.; Entschieden, 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.; Neuerfindung der Unternehmenskultur, 11.3.; Demografie, 18. März.