

Die Wohlfühl-Ära im Job hat begonnen – So profitieren Sie als Angestellter

Stand: 28.04.2022 | Lesedauer: 7 Minuten

Von Selma Schmitt



Vielen missfällt die Vorstellung einer klassischen Festanstellung – sie streben nach Freiheiten. Dabei lässt sich beides miteinander vereinbaren

Quelle: Getty Images/Guido Mieth

Immer mehr Berufstätige wollen am liebsten kreativ und flexibel arbeiten, etwas Sinnvolles tun und Freizeit übrig haben. Kurz: sich selbst verwirklichen. Das muss kein Widerspruch zur Festanstellung sein – mit ein paar Kniffen wird sie zum Traumjob.

Viele Unternehmen haben erkannt, dass sie sich anstrengen müssen, um ihre Mitarbeiter zu halten. Die Bielefelder Digitalagentur Rheingans etwa lässt ihre Beschäftigten nur von 8 bis 13 Uhr arbeiten – bei vollem Gehalt und [Urlaubsanspruch \(/wirtschaft/karriere/article201575924/Urlaubsanspruch-Diese-Regelungen-sollten-Sie-kennen-Alle-Infos.html\)](/wirtschaft/karriere/article201575924/Urlaubsanspruch-Diese-Regelungen-sollten-Sie-kennen-Alle-Infos.html).

Der internationale Werbedienstleister Publicis versucht seine Mitarbeiter seit Beginn des Jahres mit dem Programm „Work Your World“ zu binden: Angestellte können für bis zu sechs Wochen an einem Auslandsstandort des Unternehmens ihrer Wahl arbeiten. Und das

österreichische Fintech Bitpanda geht sogar so weit, dass seine Mitarbeiter seit April dieses Jahres so viel bezahlten Urlaub nehmen dürfen, wie sie wollen.

Einzelfälle vielleicht, aber sie passen zu einem generellen Trend auf dem Arbeitsmarkt hin zu mehr Flexibilität und Vereinbarkeit mit dem Privatleben. Seit Ausbruch der Coronapandemie hat sich Homeoffice beinahe überall etabliert, eine komplette Rückkehr in die Präsenzpflcht ist für die meisten Beschäftigten undenkbar.

Gleitzeit ohne festgelegte Kernarbeitszeit haben laut einer Studie des Beratungsunternehmens Deloitte aus dem Jahr 2019 immerhin schon 45 Prozent auf dem Schirm, und die Vertrauensarbeitszeit steht bei 41 Prozent auf der Agenda. Damit reagieren Unternehmen darauf, dass ihre Mitarbeiter in einer besseren Verhandlungsposition sind als früher.

„Wir haben heute einen Arbeitnehmermarkt“, sagt Alexander Cisik, Wirtschafts-, Arbeits- und Organisationspsychologe an der Hochschule Niederrhein. „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben gute Chancen auf einen Job, der ihren individuellen Bedürfnissen und Erwartungen weitgehend entspricht und der ihnen wirklich gefällt.“ Dafür müssen sie oft nicht einmal das Unternehmen wechseln oder sich von einer Projektarbeit in die nächste stürzen – mit ein paar Kniffen wird die eigene Festanstellung zum Traumjob

(/wirtschaft/karriere/bildung/plus236539411/Traumjob-Virologe-So-gelingt-der-Einstieg-in-die-Biotech-Branche.html).

Ziel ausmachen

Der erste Schritt zur Selbstverwirklichung: Wissen, was das überhaupt für einen selbst bedeutet. „Ein Weg, um das herauszufinden, sind die eigenen Werte und Stärken“, sagt Karolin König-Baykan, Karriereberaterin und Geschäftsführerin der Coachingagentur Career Catalyst. Werte können beispielsweise Sicherheit und Vorsorge, aber auch Sinn und Nachhaltigkeit sein. Stärken wiederum sind Dinge, „die uns leichtfallen und Spaß machen“.

Dies sei nicht zu verwechseln mit Fähigkeiten: Bloß, weil jemand richtig gut darin sei, Fehler in Excel-Tabellen zu finden, müsse es trotzdem keine Stärke sein, wenn eine solche Tätigkeit die Person nerve oder auslaugte.

„Aus dieser Bestandsaufnahme lässt sich dann der Sollzustand ableiten“, sagt die Karriereberaterin. Eine Person, die viel Wert auf Freiheit und Kreativität legt, könnte im Job Gestaltungsspielraum und flexible Arbeitszeiten als Ziel ausmachen. Jemand, der gut und gerne organisiert und im Team arbeitet, dürfte durchaus mit einer Führungsposition liebäugeln.

Initiative zeigen

Bevor [Mitarbeiter \(/wirtschaft/karriere/article227836663/Mitarbeiter-Benefits-Kaffee-bis-Buerohund-Was-Arbeitsnehmer-wollen.html\)](/wirtschaft/karriere/article227836663/Mitarbeiter-Benefits-Kaffee-bis-Buerohund-Was-Arbeitsnehmer-wollen.html) solche Wünsche an ihre Führungskraft herantragen und Forderungen stellen, sollten sie zunächst schauen, was sie davon selbst angehen können. „Angestellte sollten ihre Rahmenbedingungen möglichst ausschöpfen“, sagt König-Baykan. Wer kreativer arbeiten möchte, kann zum Beispiel neue Tools, etwa eine Software oder eine App nutzen oder die nächste Präsentation spannender aufbauen.

Dasselbe gilt auch für größere Innovationsprojekte wie die Einführung eines neuen Zeiterfassungssystems. „Das müssen Angestellte natürlich mit der Führungskraft absprechen“, sagt die Karriereberaterin. „Aber es hilft, wenn sie ihre Unterstützung anbieten und selbst dafür die Verantwortung übernehmen.“

Dinge, die man nicht selbst in der Hand hat, sollten Angestellte bei ihrer Führungskraft (/wirtschaft/karriere/article206137259/Fuehrungskraft-So-wird-die-Befoerderung-zum-Chef-nicht-zum-Desaster.html) klar ansprechen. „Natürlich können sich auch Chancen innerhalb des Unternehmens ergeben“, sagt König-Baykan. Wenn jemand seiner Chefin beispielsweise sagt, dass er unbedingt in eine bestimmte Position will, denkt diese vielleicht daran, wenn mal wieder etwas frei wird und setzt sich für ihn oder sie ein.

Aber nicht immer sind die Chefs von den Ideen ihrer Angestellten begeistert.

„Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen eine Win-win-Situation schaffen“, rät Arbeitspsychologe Cisik. „Unternehmen fördern nichts, wovon sie nicht auch irgendwie profitieren.“ Also muss mindestens eine gute Argumentation her. Die neue Weiterbildung (/wirtschaft/karriere/plus236363939/Weiterbildung-in-der-Elternzeit-die-falsche-Angst-vor-dem-Chef.html) ist so teuer? Beschäftigte sollten konkrete Punkte ausarbeiten, wie sie das neue Wissen in ihrer Arbeit anwenden können.

Auch bei augenscheinlich wenig arbeitgeberfreundlichen Vorhaben wie Sabbaticals lassen sich Vorteile für das Unternehmen ausmachen. Die unbezahlte Auszeit sorgt nämlich für zufriedeneren Mitarbeiter und kann gute Werbung für potenzielle Bewerber sein. So sollten Festangestellte die Idee also auch an ihre Führungskraft verkaufen.

Realistisch bleiben

„Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen keine Wunder erwarten“, sagt Cisik. Wer bei einem konservativen Unternehmen mit eingefahrenen Abläufen arbeitet, kann nicht erwarten, dass es von einem Tag auf den anderen plötzlich Vertrauensarbeitszeit und [Homeoffice \(/wirtschaft/article238251137/Homeoffice-zurueck-ins-Buero-Grossbritannien-zeigt-wie-schwierig-das-ist.html\)](/wirtschaft/article238251137/Homeoffice-zurueck-ins-Buero-Grossbritannien-zeigt-wie-schwierig-das-ist.html) gibt.

„Das muss Schritt für Schritt gehen“, sagt der Arbeitspsychologe. Vielleicht können die Führungskräfte sich mit einer Kernarbeitszeit anfreunden, statt direkt auf Vertrauensarbeit umzustellen. Hat die sich bewährt, sind sie sicherlich offener für neue Ideen.

In manchen Fällen passen Angestellter und Arbeitgeber aber einfach nicht zusammen. Sei es, weil das Unternehmen sich einfach nicht ändern kann. Oder weil der Aufgabenbereich selbst mit viel gutem Willen und immer neuen Ansätzen keinen Spaß machen will. „Dann ist es Zeit, sich nach etwas Neuem umzuschauen“, sagt Cisik. „Sich auf Dauer zu einem Job zu quälen, kann ernsthafte Folgen für die psychische, aber auch für die physische Gesundheit haben.“

Und: Es gibt so viel Passenderes auf dem Arbeitsmarkt. „Das gilt nicht nur für Menschen, die am Anfang ihres [Berufslebens \(/wirtschaft/karriere/article201427870/Als-Rentner-arbeiten-2-Karriere-im-Ruhestand-So-gelingt-sie.html\)](/wirtschaft/karriere/article201427870/Als-Rentner-arbeiten-2-Karriere-im-Ruhestand-So-gelingt-sie.html) stehen“, sagt der Arbeitspsychologe. Auch Arbeitnehmer im Alter von 40 oder 50 Jahren haben gute Chancen auf eine bessere Anstellung, meint der Experte. „Schließlich arbeiten die meisten noch bis 67.“

Schlau wählen

Damit es beim nächsten Mal besser klappt, sollte die neue Stelle gut gewählt sein. „Suchende sollten sich im Vorfeld überlegen, was zu ihren Vorstellungen passen könnte und sich nicht

wahllos bewerben“, sagt Karriereberaterin König-Baykan.

Wer viel Abwechslung und Gestaltungsspielraum sucht, ist womöglich bei Projektarbeitsstellen und Start-ups gut aufgehoben. Karriere zu machen ist in solchen, meist flachen Hierarchien (</wirtschaft/karriere/article227067635/New-Work-Flexible-Arbeit-keine-Hierarchien-selbstbestimmtes-Gehalt.html>) allerdings schwierig. Sicherheit und Stabilität gibt es dafür bei vielen Mittelständlern, erklärt die Expertin.

Was das Thema flexible Arbeitsorte betrifft, gibt die Studie Decoding Global Ways of Working (<https://www.stepstone.de/Ueber-StepStone/wp-content/uploads/2021/04/Decoding-Global-Ways-of-Working.pdf>) der Jobbörse Stepstone (die wie „welt.de“ zu Axel Springer (<https://www.welt.de/themen/axel-springer/>) gehört), der Unternehmensberatung Boston Consulting und der Stellenplattform The Network aus dem ersten Corona-Jahr 2020 einen guten Branchenüberblick.

Demnach waren Angestellte in digitalen und Wissensberufen wie IT- und Technologie-Jobs (</wirtschaft/karriere/bildung/plus236436799/Low-Code-Idee-Auch-ohne-IT-Studium-fit-fuer-die-Jobs-der-Zukunft.html>), aber auch Medienschaffende und Juristen durchschnittlich zu 70 Prozent mindestens teilweise außerhalb ihres eigentlichen Arbeitsplatzes tätig. Bei traditionellen Bürojobs, darunter Vertriebler und Logistiker, waren es im Schnitt 51 Prozent. In Jobs aus den Bereichen Gesundheit und Produktion lag der Anteil bei 34 Prozent.

Der Arbeitgeber kann übrigens auf dem Papier noch so attraktiv klingen, am Ende kommt es auf die Realität an. Arbeitspsychologe Cisik hat einen guten Trick parat: Einfach eine halbe Stunde früher zum Bewerbungsgespräch (</wirtschaft/karriere/article195556683/Bewerbungsgespraech-Dresscode-bis-Fragen-Darauf-kommt-es-an.html>) kommen und sich an den Empfang setzen.

„In diesen Momenten können Bewerberinnen und Bewerber die Beschäftigten beobachten, ohne dass diese sich verstellen“, sagt er. „Wer kommt herein, wer geht? Wie gehen die Menschen miteinander um? Wie sieht es dort generell aus? Vor allem über Nonverbales können Sie da eine Menge erfahren.“

Haben zwei plaudernde Kollegen eine ähnliche, offene Körperhaltung und Mimik, scheint es hier harmonisch zuzugehen. „Das sind natürlich nur erste Indizien“, sagt Cisik, „am Ende zählt der Gesamteindruck.“

Im Bewerbungsgespräch selbst rät er den Bewerbern, offene, aber konkrete Fragen zu stellen, um festzustellen, ob die Selbstverwirklichung lockt. Auf eine allgemeine Frage à la „Wie ist die Atmosphäre im Team?“ wird keine Führungskraft antworten, dass die Stimmung schlecht ist. Mehr findet man heraus, wenn man direkt auf die Arbeit bezogen fragt: Wie sieht hier ein typischer Arbeitstag aus? Wie arbeitet das Team an dem Projekt zusammen?

Bei Themen wie [flexiblen Arbeitszeiten](/wirtschaft/karriere/article227067635/New-Work-Flexible-Arbeit-keine-Hierarchien-selbstbestimmtes-Gehalt.html) und -orten rät der Experte, nicht zu viel Druck aufzubauen. Die Forderung „Ich will mindestens dreimal pro Woche zu Hause arbeiten“ schreckt ab, während die Frage „Wie ist das Arbeitsort- oder Arbeitszeitmodell hier organisiert?“, besser ankommt.

Gefällt einem Bewerber die Antwort nicht, kann er sich immer noch nach etwas anderem umschauen oder nach einer Zusage in die Verhandlung gehen. Will ein Unternehmen einen Jobkandidaten wirklich haben, ist es auch zu einigen Zugeständnissen bereit.

Die Macher ist der WELT-Karrierepodcast. Im sechsteiligen Special „Quoten-Frauen?!“ porträtieren die Wirtschaftsjournalistinnen Inga Michler und Anja Ettl die mächtigen Frauen, die sich an die Spitze der Dax-Konzerne kämpfen.

Die WELT als ePaper: Die vollständige Ausgabe steht Ihnen bereits am Vorabend zur Verfügung – so sind Sie immer hochaktuell informiert. Weitere Informationen: <http://epaper.welt.de>

Der Kurz-Link dieses Artikels lautet: <https://www.welt.de/238349719>