LinkedIn

27.04.2022 – 11:26 Uhr

Droht der «Flexit»? Fehlende Flexibilität im Job lässt 58 Prozent der Schweizer Arbeitnehmer über Kündigung nachdenken

München (ots) -

- LinkedIn Studie: Deutliche Diskrepanz zwischen Status Quo in Schweizer Unternehmen und Erwartungen der Arbeitnehmer, was Flexibilität im Job betrifft
- Frauen fordern stärker flexibles Arbeiten – Re-Traditionalisierung droht
- Flexibilität der Zukunft: Karrierepausen entstigmatisieren und wertschätzen
- LinkedIn führt neue Funktion zum Kennzeichnen von beruflichen Auszeiten ein

Anwesenheit von Montag bis Freitag, fixe Arbeitszeiten und ein fester Arbeitsplatz – seit der Corona-Pandemie gehören diese Grundpfeiler des Arbeitslebens der Vergangenheit hat. Flexible Regelungen sind in vielen Schweizer Unternehmen inzwischen etabliert, wie eine neue Studie* des beruflichen Netzwerks LinkedIn zeigt. So bestätigen zwei Drittel der Personalverantwortlichen (64%), dass in ihrem Unternehmen flexibles Arbeiten offiziell geregelt ist, und bei der Hälfte (50%) wurden die bereits existierenden Richtlinien infolge der Pandemie nochmal angepasst.

Dennoch sind sich die Personalverantwortlichen bewusst, dass es noch eine deutliche Diskrepanz gibt zwischen dem, was die Arbeitgeber bieten, und dem, was die Arbeitnehmer erwarten: Nur 52 Prozent von ihnen glauben, dass ihre Mitarbeiter mit den bestehenden Vorgaben zum flexiblen Arbeiten zufrieden sind. Wenn die Unternehmen hier nicht bald mehr tun, kann dies schmerzhafte Konsequenzen haben, denn 58 Prozent der Arbeitskräfte in der Schweiz ziehen bei fehlender Flexibilität eine Kündigung in Betracht – oder haben sogar schon aus diesem Grund einen Job gekündigt. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels sollte die Bindung der Mitarbeiter Priorität einnehmen. Barbara Wittmann, Country Managerin für Deutschland, die Schweiz und Österreich bei LinkedIn, betont: «Unternehmen müssen den Wunsch nach mehr Flexibilität ernst nehmen, wenn sie sich im Wettbewerb behaupten wollen.» Die Studie zeigt klar, welchen hohen Mehrwert Flexibilität im Job für beide Seiten bietet: Ob das eine höhere Produktivität ist, wie ein Viertel der Arbeitgeber (27%) und ein Drittel der Arbeitnehmer (34%) feststellen, oder eine Verbesserung der mentalen Gesundheit (Arbeitgeber 25%, Arbeitnehmer 26 %).

Frauen wollen mehr Flexibilität – zu ihrem eigenen Nachteil?

Dass das Thema Flexibilität noch nicht zu Ende gedacht ist, zeigt die Studie im Hinblick auf Geschlechterrollen und Gleichberechtigung: Grundsätzlich wollen zwar sowohl Männer als auch Frauen mehr flexible Arbeitsmodelle, letztere sehen dafür aber eine grössere Notwendigkeit. So versprechen sie sich stärkere Unterstützung durch Möglichkeiten für Teilzeit (Frauen 63% vs. Männer 58%), eine Vier-Tage-Woche (68% vs. 62%) oder eine reduzierte Stundenzahl (62% vs. 56%).

Die Hälfte der Personalverantwortlichen (50%), die in der LinkedIn Umfrage befragt wurden, gehen allerdings davon aus, dass durch mehr Flexibilität im Berufsalltag nach der Pandemie vermehrt Männer in die Büros zurückkehren werden, während Frauen auch weiterhin öfter von zu Hause arbeiten. Personalverantwortliche befürchten, für Frauen könnte es infolgedessen schwieriger werden, das Vertrauen und den Respekt ihrer Kollegen zu gewinnen (25%) und mit ihnen Beziehungen aufzubauen (23%). Auch fürchten sie, dass Frauen Burn-outs erleiden könnten, weil sie meinen, sich besonders beweisen zu müssen (23%), und dass sie sich im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen benachteiligt fühlen könnten, wenn es um den beruflichen Aufstieg und Beförderungen geht.

Wittmann warnt: «Es droht eine Re-Traditionalisierung, zusätzlich befördert durch die Pandemie. Hier ist es höchste Zeit für ein Umdenken: Wir brauchen dringend eine einheitliche, geschlechterübergreifende Wahrnehmung von Flexibilität. Nur, wenn auch Männer flexible Arbeitsmodelle in allen Facetten nutzen und dadurch die derzeit vorherrschende Doppelbelastung der Frauen reduzieren, entsteht das Fundament für eine Arbeitswelt, die auch für Frauen gut funktioniert.» Für Wittmann bedeutet das auch: «In der Arbeitswelt von morgen müssen wir Flexibilität breiter definieren – wir brauchen flexible Konzepte für den Berufsalltag, aber auch für Auszeiten in Bezug auf die Lebensarbeitszeit, wie zum Beispiel Sabbaticals, eine Umschulung bzw. Weiterbildung oder ganz

klassisch die Elternzeit.»

Schubkraft statt Stigma: Karrierebruch wird zum Karriere-Boost

Obwohl laut einem Drittel der Personalverantwortlichen (34%) Unterbrechungen in der beruflichen Laufbahn häufiger werden, sind längere Auszeiten noch immer mit einem Stigma behaftet. Entsprechend befürchtet knapp die Hälfte der Arbeitnehmer (47%), dass sie mit einer Lücke im Lebenslauf für Unternehmen weniger attraktiv sind. Diese Sorge ist nicht unberechtigt, aber es gibt Hoffnung auf ein Umdenken: 31 Prozent der Personalverantwortlichen zeigen sich offen dafür, jemanden einzustellen, der seine berufliche Laufbahn zeitweise unterbrochen hat. Und nur 1 Prozent glaubt, dass man in Karrierepausen überhaupt keine wertvollen Fähigkeiten erlernt.

Dies deckt sich auch mit den Einschätzungen der Arbeitnehmer, die bereits eine solche Karrierepause eingelegt haben: Unabhängig von dem jeweiligen Grund bestätigen jeweils zwei Drittel (66%), dass die Auszeit ihrem persönlichen Wohlbefinden gutgetan hat und sie ihnen geholfen hat, herauszufinden, was sie sich vom Leben wünschen. Gleichzeitig haben sie in dieser Zeit neue Hard und Soft Skills erlangt, etwa im Bereich kreatives Denken (31%), Geduld (30%), Kommunikationsfähigkeit (26%) oder Zeit- (26%) und Budgetmanagement (22%). Sieben von zehn Beschäftigen (71%) glauben, dass diese neuen Fähigkeiten auch für Arbeitgeber wertvoll sind.

Unternehmen sollten daher aufhören, berufliche Auszeiten negativ zu bewerten, findet Wittmann: «Die Stigmatisierung von nicht linear verlaufenden Lebensläufen ist nicht mehr zeitgemäss. Offenheit auf allen Seiten für flexibles Arbeiten und berufliche Pausen stellt einen wichtigen Schritt hin zu mehr Chancengleichheit dar. Es ist an der Zeit, die Karrierepause salonfähig zu machen.» Deshalb ist es wichtig, die unterschiedlichen Stationen in der beruflichen Entwicklung transparent darzustellen und wertzuschätzen.

Auch LinkedIn unterstützt dieses Ziel und hat unter anderem eine «Career Break»-Option auf der Plattform eingeführt. Diese bietet Mitgliedern eine neue Möglichkeit, Arbeitsunterbrechungen in ihrem LinkedIn-Profil kenntlich zu machen. Unter dem Hashtag #FlexibilitätIst werden Mitglieder zudem zu einer Diskussion dazu eingeladen, was flexibles Arbeiten für sie bedeutet und wie es ihre eigene Karriere beflügelt hat. Zusätzlich stellt LinkedIn zum Beispiel folgende LinkedIn Learning Kurse kostenlos zur Verfügung: «Karriere-Tipps», «Zeitmanagement-Grundlagen», «Gehaltsverhandlung», «Erfolgsstrategien für Frauen im Beruf» , «Erfolgsstrategien für Frauen in Führungspositionen». Über die Diskussionen und Kurse auf der Plattform können sich LinkedIn-Mitglieder hilfreiche Kompetenzen rund um die vielfältigen Aspekte des flexiblen Arbeitens aneignen und so selbst aktiv den ersten Schritt in eine flexiblere Arbeitswelt gehen.

###

***Methodik:** Censuswide hat im Auftrag von LinkedIn 1.004 Arbeitnehmer:innen in der Schweiz im Zeitraum vom 21. Januar bis 08. Februar 2022 befragt sowie 251 Personalverantwortliche in der Schweiz im Zeitraum vom 01. bis 09. Februar 2022.

Insgesamt umfasst die von Censuswide durchgeführte globale Studie 22.995 Befragte in Deutschland, Frankreich, Grossbritannien, Irland, Italien, den Niederlanden, Österreich, Schweden, der Schweiz, Spanien, Brasilien, Kanada, Mexiko, den USA, Indien, Saudi-Arabien, Singapur, den Vereinigten Arabischen Emiraten und Australien. Die Recherche wurde zwischen dem 21. Januar und 15. Februar 2022 durchgeführt.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir in Pressemitteilungen auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Sprachformen, einzig in Zitaten nutzen wir beide Formen.

Über LinkedIn

Mit über 810 Millionen Mitgliedern weltweit und über 17 Millionen Mitgliedern im deutschsprachigen Raum ist LinkedIn das grösste digitale Netzwerk für beruflichen Austausch, Information, Inspiration, Weiterentwicklung und Jobs. Wir vernetzen berufstätige Menschen und helfen ihnen dabei, im Beruf erfolgreich und zufrieden zu sein. In der LinkedIn Community teilen unsere Mitglieder ihre Beiträge in einem professionellen Rahmen und unterstützen sich gegenseitig. Die Mitgliedschaft ist dabei für sie in grossem Umfang kostenlos. In Deutschland beschäftigen wir mittlerweile über 120 Mitarbeiter auf die Standorte München und Berlin verteilt. Unseren Kunden aus den Bereichen Recruitment, Marketing, Sales und Learning bieten wir umfassende Möglichkeiten, Mitarbeiter und potenzielle Mitarbeiter sowie weitere geschäftliche Zielgruppen zu erreichen, für sich zu begeistern und zu entwickeln. Mit dem LinkedIn Economic Graph zeichnen wir die erste digitale Abbildung des weltweiten Arbeitsmarktes. Datenbasiert visualisieren wir gegenwärtige Trends in Echtzeit und laden Vertreter aus Politik, Wirtschaft und NGOs zur Diskussion darüber ein, wie wir als Gesellschaft auf die Veränderungen unserer Zeit reagieren können.

Pressekontakt:

LinkedIn Deutschland, Österreich, Schweiz
Julia Christoph
E-Mail: jchristoph@linkedin.com
Twitter: @LinkedInDACH / Facebook: LinkedIn DACH
LinkedIn: https://www.linkedin.com/in/julia-christoph/

Steffen Wist
E-Mail: swist@linkedin.com
Twitter: @LinkedInDACH / Facebook: LinkedIn DACH
LinkedIn: www.linkedin.com/in/steffenwist/

Hotwire Public Relations Germany GmbH
Isabel Nöker
Tel.: +49 69 506079244
E-Mail: isabel.noeker@hotwireglobal.com

Diese Meldung kann unter https://www.presseportal.ch/de/pm/100011749/100888403 abgerufen werden.