



Downshifter: Katastrophe für Firmen  
**11 Arbeitstypen der Zukunft**

von Andrea König

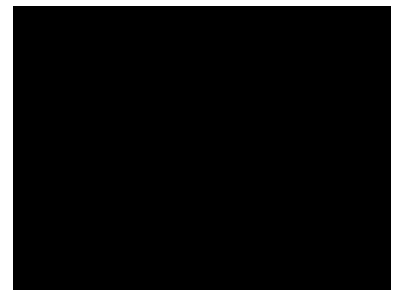


Foto: obs/Vodafone D2 GmbH

# Inhalt

Intermediäre.....	4
Digitale Bohème und Corporate Higy Flyers.....	4
Job Hopper.....	5
Working Middle und die neuen Spezialisten.....	5

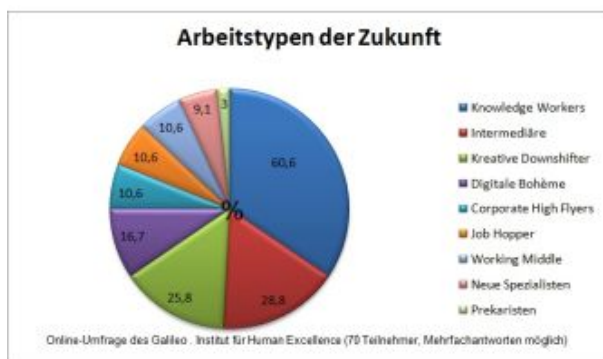
# Downshifter: Katastrophe für Firmen

## 11 Arbeitstypen der Zukunft

von Andrea König

**Sechs von zehn Angestellten sehen sich als Wissensarbeiter. Ein gutes Viertel zählt sich zu Downshiftern, Coach Gudrun Happich hält das für eine Katastrophe.**

Das **Galileo Institut für Human Excellence** <sup>1</sup> von Führungskräfte-Coach Gudrun Happich hat per Online-Umfrage 70 Teilnehmer gefragt, in welchem Arbeitstyp der Zukunft sie sich wiederfinden. Die Teilnehmer konnten zwischen elf Charakterisierungen wählen und dabei auch mehrere Antworten geben. 32 Umfrageteilnehmer nutzten die Möglichkeit der Mehrfachantwort. Die **Klassifizierung der Arbeitstypen** <sup>2</sup> stammt aus der Studie "Work:design" von Harry Gatterer und Thomas Huber vom Zukunftsinstitut in Kelkheim im Taunus.



**Mehr als 60 Prozent der Teilnehmer sehen sich als Knowledge Workers.**

Foto: Galileo Institut für Human Excellence

Ein Arbeitstyp setzt sich bei Happichs Umfrage klar an die Spitze: Die große Mehrheit der Teilnehmer (60,6 Prozent) zählt sich zur Gruppe der **Knowledge Worker**. Sie fungieren als Mittler zwischen Wissenschaft und Wirtschaft, suchen kreativ-kognitive Herausforderungen und motivieren sich stärker über intrinsische Werte als über Geld. Das wirkt sich auch auf das Thema Führen aus: "Wissensarbeiter sind kaum über materielle Anreize motivierbar. Sie brauchen Netzwerkstrukturen und Führung, die definiert ist durch sehr viel Freiheit und Selbstbestimmung", so Führungskräftecoach Gudrun Happich.

Wer sich zu den Knowledge Workers zählt, für den bedeutet Status die Anerkennung als Experte und erfolgreicher Problemlöser. Möglichweise lasse sich aus der klaren Dominanz dieses Typs ableiten, dass künftig Fachkarrieren deutlich zunehmen, vermutet Happich.

<sup>1</sup> <http://www.galileo-institut.de/>

<sup>2</sup> <http://www.cio.de/karriere/personalfuehrung/2308833/>

## Intermediäre

Der Abstand zur am zweithäufigsten gegebenen Antwort ist groß. Weniger als ein Drittel (28,8 Prozent) der Befragten sieht sich als **Intermediäre**, als die guten Seelen des Unternehmens. Sie sind das verbindende Element zwischen den verschiedenen Arbeitstypen, haben eine starke Bindung zum Unternehmen und zeichnen sich durch kommunikative und soziale Kompetenz aus.

Bereits am dritthäufigsten genannt wurde die Gruppe der kreativen Downshifter. Mehr als ein Viertel der Umfrageteilnehmer (25,8 Prozent) sehen sich als Teilzeit-Selbstverwirklicher, die zwar im Job verlässlich und kreativ sind, dafür aber nicht 100 Prozent investieren. "Mit den Strukturen der klassischen, ‚harten‘ Arbeitswelt haben sie wahrscheinlich zu viele schlechte Erfahrungen gemacht, wurden eventuell krank", erklärt Happich.

## Digitale Bohème und Corporate High Flyers



"Corporate High Flyers brennen für das, was sie tun. Sie sind engagiert, leistungsorientiert, wollen was bewegen", sagt Gudrun Happich. Dumm nur, dass dieser Arbeitstyp auch schnell im Burnout landet.  
Foto: Gudrun Happich

Was in Medienberichten in letzter Zeit häufig zum **Trend in der persönlichen Karriereplanung**<sup>3</sup> erklärt wurde, ist aus Happichs Sicht für Unternehmen eine Katastrophe. "Was ist mit all den Ideen, dem Engagement dieser wertvollen Arbeitstypen?", fragt sie. Es sei eine Aufgabe der Zukunft, diese oft sensiblen Menschen für eine Arbeitswelt zu öffnen, in der Dominanz und Egoismus nicht zwingend zum beruflichen Erfolg gehören.

16,7 Prozent der Befragten identifizieren sich mit dem Arbeitstyp der **Digitalen Bohème**, der für maximale Selbstbestimmung und offene Netzwerkstrukturen steht. Gudrun Happich rechnet damit, dass dieser Anteil in Zukunft sicherlich noch deutlich zunehmen wird. Auch deshalb, weil die technischen Möglichkeiten die Abkehr von der Präsenzkultur immer einfacher machen.

Jeweils 10,6 Prozent der Umfrageteilnehmer charakterisieren sich als Corporate High Flyers, Job Hopper und Working Middles. Unter den **Corporate High Flyers** finden sich viele der typischen Leistungsträger wieder. "Sie brennen für das, was sie tun. Sie sind engagiert, leistungsorientiert,

<sup>3</sup> <http://www.karriere.de/beruf/biete-prestigeverlust-suche-lebensglueck-164239/>

wollen was bewegen", beschreibt Gudrun Happich diesen Arbeitstyp. Das Dumme wäre aber, dass sie auch schnell im Burnout landen, wenn sie für die geleistete Arbeit keine Wertschätzung erfahren.

## Job Hopper

Hauptmerkmal der **Job Hopper** ist laut Happich ihre "chamäleonhafte Anpassungsfähigkeit ohne echte innere Beteiligung". Sie seien zwar durchaus engagiert in Projekten dabei, aber immer auf dem Absprung und würden ihr wahres Engagement außerhalb des Unternehmens leben. "Mit Social Leadership kann diese Gruppe möglicherweise zu mehr Loyalität und Leidenschaft motiviert werden", glaubt Gudrun Happich.

Zum Arbeitstyp **Working Middle** zählen Mitarbeiter, die durchschnittliche Leistung erbringen, ihre Aufgaben fleißig erledigen und nach traditionellen Vorstellungen leben. Dazu gehört zum Beispiel, dass diese Angestellten Berufliches und Privates strikt trennen.

## Working Middle und die neuen Spezialisten

9,1 Prozent der Teilnehmer charakterisieren sich als **neue Spezialisten**. "Diese hoch spezialisierten Experten bringen für einen gewissen Zeitraum hohes Engagement, etwa in einem Projekt oder im Interimsmanagement, danach folgt eine Phase der Freizeit", erläutert Happich den Arbeitstyp. In der Natur könne man eine so ähnliche Leistungskurve zum Beispiel beim Geparden beobachten, so die Diplom-Biologin.

Nur drei Prozent der Teilnehmer identifizieren sich mit dem Arbeitstyp der Prekaristen, den Randständigen. Ihnen fehlt es oft nicht an der Qualifikation, sondern an Durchsetzungskraft und Ich-Vermarktung. Happich glaubt, dass es hier eine hohe Dunkelziffer geben könnte. Kein Umfrageteilnehmer wählt die Arbeitstypen der Passivisten und der loyalen Störer. Das bedeute nicht, dass es diese Mitarbeiter nicht gibt, kommentiert Happich das Ergebnis.

In einer anonymen Online-Umfrage hat das **Galileo Institut für Human Excellence**<sup>4</sup> von Führungskräfte-Coach **Gudrun Happich**<sup>5</sup> 70 Teilnehmer gefragt, in welchem der genannten elf Arbeitstypen sie sich wiederfinden. Zur Teilnahme aufgerufen hat Happich ihre Kontakte auf den Plattformen Xing, Facebook, Twitter und G+, das waren fast ausschließlich Personen aus Wirtschaftsunternehmen. Die Unterteilung der Arbeitstypen stammt aus der Studie "Work:design" von Harry Gatterer und Thomas Huber vom **Zukunftsinstitut**<sup>6</sup>, Kelkheim/Taunus.

25.06.2012

IDG Business Media GmbH

<sup>4</sup> <http://www.galileo-institut.de/>

<sup>5</sup> [http://www.xing.com/profile/Gudrun\\_Happich](http://www.xing.com/profile/Gudrun_Happich)

<sup>6</sup> <http://www.zukunftsinstitut.de/>

Alle Rechte vorbehalten. Jegliche Vervielfältigung oder Weiterverbreitung in jedem Medium in Teilen oder als Ganzes bedarf der schriftlichen Zustimmung der IDG Business Media GmbH. DPA-Texte und Bilder sind urheberrechtlich geschützt und dürfen weder reproduziert noch wiederverwendet oder für gewerbliche Zwecke verwendet werden. Für den Fall, dass in CIO unzutreffende Informationen veröffentlicht oder in Programmen oder Datenbanken Fehler enthalten sein sollten, kommt eine Haftung nur bei grober Fahrlässigkeit des Verlages oder seiner Mitarbeiter in Betracht. Die Redaktion übernimmt keine Haftung für unverlangt eingesandte Manuskripte, Fotos und Illustrationen. Für Inhalte externer Seiten, auf die von CIO aus gelinkt wird, übernimmt die IDG Business Media GmbH keine Verantwortung.



<http://www.cio.de/karriere/2883071/>