

KARRIEREKICKS

Anwesenheitsunkultur

Ich war anderthalb Jahre in meinem Postdoc, als ich realisierte: Wir stecken in einer Sackgasse. Wir wollten eine molekulare Maschine herstellen, ein supramolekulares System, das selbst eine Synthese durchführt. Doch sogar kleinere Testsysteme benötigten schon 15 bis 20 präparative Schritte. Und sobald wir genügend Material für Tests beisammen hatten, war die Enttäuschung groß – die molekulare Maschine funktionierte nicht.

Ich hatte das Gefühl, dass sich etwas Grundlegendes ändern musste. Daher ging ich heim und dachte nach, las und dachte weiter nach. Nach drei Tagen fernab des Labors fand ich zwei Publikationen in Journalen, welche mich normalerweise nicht interessierten. Sie zeigten mir: Unsere Maschine lief in die falsche Richtung! Das führte zu einer labilen Zwischenstufe in der Reaktionssequenz. Wir mussten die Maschine also schlicht so designen, dass sie umgekehrt lief.

Wäre mein Betreuer ein Mikromanager gewesen, hätte diese Erkenntnis länger gedauert. Aber mein Betreuer vertraute seinem Team und zwang uns deswegen nicht, jeden Tag ins Labor zu kommen. Das war der entscheidende Erfolgsfaktor des Projekts. Am Institut hätte ich nicht die Ruhe gefunden, mich tagelang in teils abwegige Artikel zu vergraben.

Für Arbeitgeber lässt sich aus dieser Episode schlussfolgern: Vertrauen Sie Ihren Mitarbeitenden, und etablieren Sie so eine Anwesenheitsunkultur erst gar nicht. Wenn es einen konkreten Grund gibt, warum die Arbeit nur in Anwesenheit funktionieren kann, dann muss es eben sein. Wenn Sie Anwesenheit nur deswegen verlangen, weil es immer so getan wurde, dann machen Sie doch ein Experiment: Geht es auch ohne Pöbchen-Stuhl-Kontakt? Sie müssen dann Arbeitserfolge anstatt Anwesenheit messen. Das ist schwieriger, bringt aber auch mehr Gewinn für alle Seiten.

Arbeitnehmer:innen können sich fragen, ob ihre Anwesenheit wirklich erwartet wird oder ob sie sich selbst auferlegen, anwesend zu sein. Gerade in der akademischen Forschung – in der es lange dauert, Erfolge messbar zu machen, – setzen sich Forschende oft selbst unter Druck, das eigene Engagement durch lange Arbeitszeiten zu zeigen.

Bei der Wahl der Arbeitgeberin können Sie die Anwesenheitsunkultur als Auswahlkriterium nutzen – so etwas spricht sich ja glücklicherweise herum. Haben Sie bereits eine Stelle, verhandeln Sie Ihre Freiräume im Jahresgespräch. Denn oft ist es eine Win-win-Situation, wenn Sie frei und kreativ arbeiten können.



Der promovierte Chemiker **Philipp Gramlich** ist Mitgründer von Natural Science.Careers, einem Unternehmen, das Workshops über Karriereentwicklung und Wissenschaftskommunikation anbietet. Für die *Nachrichten aus der Chemie* schreibt er über Beobachtungen aus seiner Beratungstätigkeit. p.gramlich@naturalscience.careers

Illustration: Uta Neubauer