Arbeitswelt im Umbruch oder nach der Pandemie zurück in die Zukunft?

Mai 2021

The better the question. The better the answer.
The better the world works.

Building a better working world

Zukunft der Arbeit

Zur Methodik der Studie

Inhalt

Die Arbeitswelt ist bedingt durch die Pandemie, aber auch völlig unabhängig davon durch die Möglichkeiten der Digitalisierung im Umbruch. Ziel der Umfrage ist, die Wünsche, Sorgen und Erwartungen von Angestellten der Generationen X, Y und Z zu erfassen, um ein Bild davon zu erhalten, wie sie künftig arbeiten wollen und welche Rahmenbedingungen sie erwarten.

Grundgesamtheit

Arbeitnehmer, die im Firmenoffice arbeiten, im Alter von 20 bis 50 Jahren

Stichprobe

n = 1.000 Interviews

Methode

Online-Befragung auf Basis eines vollstrukturierten Fragebogens

Erhebungszeitraum

März/April 2021

Zukunft der Arbeit
Inhalt

Inhalt:

Management Summary	Seite 4

Ergebnisse:

1.	Die fünf Arbeitnehmer-Typen	Seite 7
2.	Zufriedenheit im Job	Seite 11
3.	Führungsverhalten	Seite 19
4.	Büro oder Homeoffice	Seite 29
5.	Arbeitsmodelle	Seite 43
6.	Weiterbildung	Seite 49
7.	Engagement und Nachhaltigkeit	Seite 56
8.	Arbeitswelt der Zukunft	Seite 62
9.	Persönliche Anforderungen	Seite 70
10.	Statistik	Seite 77

Zukunft der Arbeit
Management Summary

Zufriedenheit im Job

Die weit überwiegende Mehrheit (89 Prozent) der Befragten ist mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden, wobei sich diese hohe Zufriedenheit bei allen Arbeitnehmer-Typen und Generation zeigt (S. 12–14). Garanten für diese hohen Werte sind neben klassischen Kriterien wie Vergütung und Arbeitszeiten insbesondere die Sinnhaftigkeit der Arbeit und der Team-Sprit im Unternehmen (S.15). Unzufriedenheit wird vor allem durch geringe Vergütung oder die Führungskultur im Unternehmen ausgelöst. Auch die Präsenzpflicht im Büro oder umgekehrt eine Homeoffice-Pflicht werden von Teilen kritisch gesehen (S. 17).

Führungsverhalten

Das Verhalten der Führungskräfte wird durchweg positiv bewertet (S. 20). Hier gibt es aber ein starkes Gefälle bei den Arbeitnehmer-Typen, die je nach Einstellung in unterschiedlichen Kategorien zusammengefasst wurden (S. 21). Neben Kommunikationsstärke und Einfühlungsvermögen erwarten Arbeitnehmer Entscheidungsstärke (S. 22). Ähnlich sehen es die Führungskräfte selbst, während ein Soft Skill wie Einfühlungsvermögen aus ihrer Sicht nur eine untergeordnete Rolle spielt (S. 24). Die meisten Führungskräfte gehen ihrer Führungsverantwortung gerne nach. Aber auch von den Fachkräften würde eine knappe Mehrheit zumindest projektweise ebenfalls Führungsverantwortung übernehmen wollen (S. 26).

Büro oder Homeoffice

Vier von fünf Arbeitnehmern würden künftig gerne zumindest phasenweise im Homeoffice arbeiten (S. 33). Das gilt für Fach- und Führungskräfte gleichermaßen (S. 35). Die deutlichsten Vorbehalte hat hier die ältere Generation (S. 34). Als Motive werden die Erwartung an klare Aufgabenstellungen, Projektbezogenheit und Verantwortung sichtbar (S. 30). Gefahren lauern aus Sicht der Befragten in der mangelnden Kommunikation mit dem Chef und den Kollegen sowie in der mangelnden Trennung von Arbeit und Freizeit (S. 37). Von ihrem Unternehmen erwarten die Mitarbeiter, dass die technische Ausstattung gestellt wird und weiterhin geregelte Arbeitszeiten gelten.

Zukunft der Arbeit
Management Summary

Arbeitsmodelle

Wenn der physische Standort des Arbeitsplatzes künftig nicht mehr vorgeschrieben wäre, würde eine Mehrheit grundsätzlich die Arbeit im Homeoffice vorziehen (S. 44). Das wird auch von allen Arbeitnehmer-Typen so gesehen, wobei der innovative Macher besonders an der freien Einteilung der Arbeitszeit interessiert ist (S. 46). Bei den Arbeitszeitmodellen gibt es eine deutliche Affinität zum 80-Prozent-Teilzeit-Modell, was wiederum die älteste Generation am wenigsten reizt (S. 47, 48).

Weiterbildung

Ständige Weiterbildung wird inzwischen als selbstverständlicher Teil des Arbeitslebens verstanden und sie soll möglichst flexibel organisiert werden (S. 50). Arbeitnehmer erwarten ein vielfältiges, digitales Angebot, wollen aber in der Auswahl dieser Programme möglichst frei entscheiden (S. 51). Sehr wichtig ist die Weiterbildung vor allem für den Typen des umweltorientierten Kümmerers (S. 53). Karriere wird aus Sicht der Mitarbeiter künftig aber vor allem mit Teamfähigkeit und der Bereitschaft zum permanenten Wandel gemacht (S. 54).

Engagement und Nachhaltigkeit

Innovation, Chancengleichheit und Engagement für die Umwelt stehen hoch im Kurs, wenn es um einen projektbezogenen zusätzlichen Einsatz für das Unternehmen geht (S. 57). Von den Arbeitnehmer-Typen ist der ehrgeizige Individualist am wenigsten an solchen Projekten interessiert. Für knapp die Hälfte der Befragten wäre ein verantwortlicher Umgang mit der Umwelt sogar ein entscheidendes Kriterium für die Auswahl des Arbeitgebers, während eine ebenso große Gruppe eher traditionell nach Gehalt und Arbeitsumfeld entscheidet (S. 59). Vor allem die ältere Generation schaut eher auf Gehalt und Arbeitsumfeld (S. 60). Bei den Arbeitnehmer-Typen sind die Unterschiede jedoch groß. So legt der umweltorientierte Kümmerer besonders viel Wert auf den verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt. Dem technikaffinen Phlegmatiker sind Umweltaspekte dagegen vollkommen egal (S. 61).

Zukunft der Arbeit

Management Summary

Arbeitswelt der Zukunft

Vor allem Ortsungebundenheit und flexible Arbeitszeiten werden von der Arbeitswelt der Zukunft erwartet. Auch dass Online-Meetings mehr oder weniger Teammeetings und persönliche Termine bis hin zu Einstellungsgesprächen ersetzen, scheint bereits ausgemacht (S. 63). Drei Viertel der Befragten blicken darum positiv in die Zukunft oder sind zumindest überzeugt, die anstehenden Veränderungen meistern zu können (S. 65). Die größten Sorgen macht sich die jüngste Generation (S. 66), der sicherheitsbewusste Familientyp und der ehrgeizige Individualist (S. 67). Dass der eigene Arbeitsplatz eines Tages überflüssig wird, befürchtet nur ein Fünftel. Die Digitalisierung wird mehrheitlich begrüßt (S. 68).

Persönliche Anforderungen

Ein sicherer Arbeitsplatz, gute Bezahlung, Sinnhaftigkeit und digitale Kommunikation sind für die Befragten die wichtigsten Kriterien bei der Auswahl des Arbeitgebers. Vier Fünftel sehen sich als passionierte Teamplayer und resilient gegenüber Veränderungen. Deutlich weniger Befragte fühlen sich durch Veränderungen im Unternehmen belastet und eine knappe Mehrheit kann sich grundsätzlich den Sprung in die Selbständigkeit vorstellen (S. 71). Die Sicht der unterschiedlichen Arbeitnehmer-Typen unterscheidet sich allerdings zum Teil sehr deutlich (S. 72–75).

1

Die fünf Arbeitnehmer-Typen

Kapitel 1: Die fünf Arbeitnehmer-Typen

Für die Arbeitswelt von heute und morgen sind fünf Arbeitnehmer-Typen von Bedeutung, wie sie sich aus ihrem Antwortverhalten ableiten lassen.

Der umweltorientierte Kümmerer	Der sicherheits-bewusste Familientyp	Der ehrgeizige Individualist	Der innovative Macher	Der technikaffine Phlegmatiker
Ein verantwortungs-voller Umgang mit der Umwelt gehört zu seinen obersten Kriterien. Er übernimmt gerne Verantwortung, kann gut mit Veränderungen umgehen und ist ein passionierter Teamplayer.	Familie ist ihm wichtiger als Karriere. Er bevorzugt klare Aufgabenstellungen. Große Veränderungen im Job belasten ihn eher. Im Unternehmen würde er sich gerne engagieren, z.B. im Betriebsrat.	Er würde am liebsten ohne Chef, selbst-bestimmt an innovativen Projekten arbeiten. Persönlicher Erfolg und Geld treiben ihn an.	Er möchte sein Unternehmen mit neuen Ideen voranbringen und sich mit einer Mitarbeit an Innovationsprojekten für sein Unternehmen engagieren. Dabei übernimmt er gerne Verantwortung, bevor-zugt aber auch klare Aufgabenstellungen. Digitale Kommuni-kationsformen sind für ihn selbstverständlich.	Er bevorzugt klare, von seinem Chef vorgegebene Aufgabenstellungen und kann sicher mit digitalen Kommuni-kationsformen umgehen. Er möchte aber weder Verantwortung übernehmen, noch sich für sein Unternehmen engagieren. Umweltaspekte sind ihm völlig egal.

Kapitel 1: Die fünf Arbeitnehmer-Typen

	Der umweltorientierte Kümmerer	Der sicherheits-bewusste Familientyp	Der ehrgeizige Individualist	Der innovative Macher	Der technikaffine Phlegmatiker
Fallzahl*	283	219	112	212	148
▶ Geschlecht					
▶ Männer	50%	57%	59%	50%	41%
▶ Frauen	50%	43%	41%	50%	59%
▶ Generation					
▶ Z (20-30 Jahre)	41%	52%	59%	50%	33%
▶ Y (31-40 Jahre)	54%	31%	32%	29%	41%
▶ X (41-50 Jahre)	5%	17%	9%	21%	26%
▶ Abschluss					
▶ Lehre/Ausbildung	13%	41%	46%	43%	59%
▶ Hochschulstudium	87%	59%	54%	57%	41%
▶ Position					
▶ Führungskraft	58%	39%	30%	35%	14%
▶ Fachkraft	9%	17%	26%	25%	27%
▶ Angestellte/r	33%	43%	44%	40%	59%

Anteil signifikant über dem Durchschnitt

* 26 Befragte ließen sich keinem der Typen zuordnen

Kapitel 1: Die fünf Arbeitnehmer-Typen

	Der umweltorientierte Kümmerer	Der sicherheits-bewusste Familientyp	Der ehrgeizige Individualist	Der innovative Macher	Der technikaffine Phlegmatiker
Fallzahl*	283	219	112	212	148
▸ Anzahl Mitarbeiter					
▸ 100-199	19%	20%	32%	16%	10%
▸ 200-499	46%	40%	27%	29%	24%
▸ 500 und mehr	35%	40%	41%	56%	66%
▸ Branche					
▸ Finance/Banking	54%	28%	36%	27%	28%
▸ Automotive	4%	17%	8%	10%	13%
▸ IT	30%	30%	34%	25%	16%
▸ Retail	5%	11%	10%	14%	22%
▸ Maschinenbau	2%	5%	6%	9%	7%
▸ Health	5%	8%	6%	14%	16%

Anteil signifikant über dem Durchschnitt

* 26 Befragte ließen sich keinem der Typen zuordnen

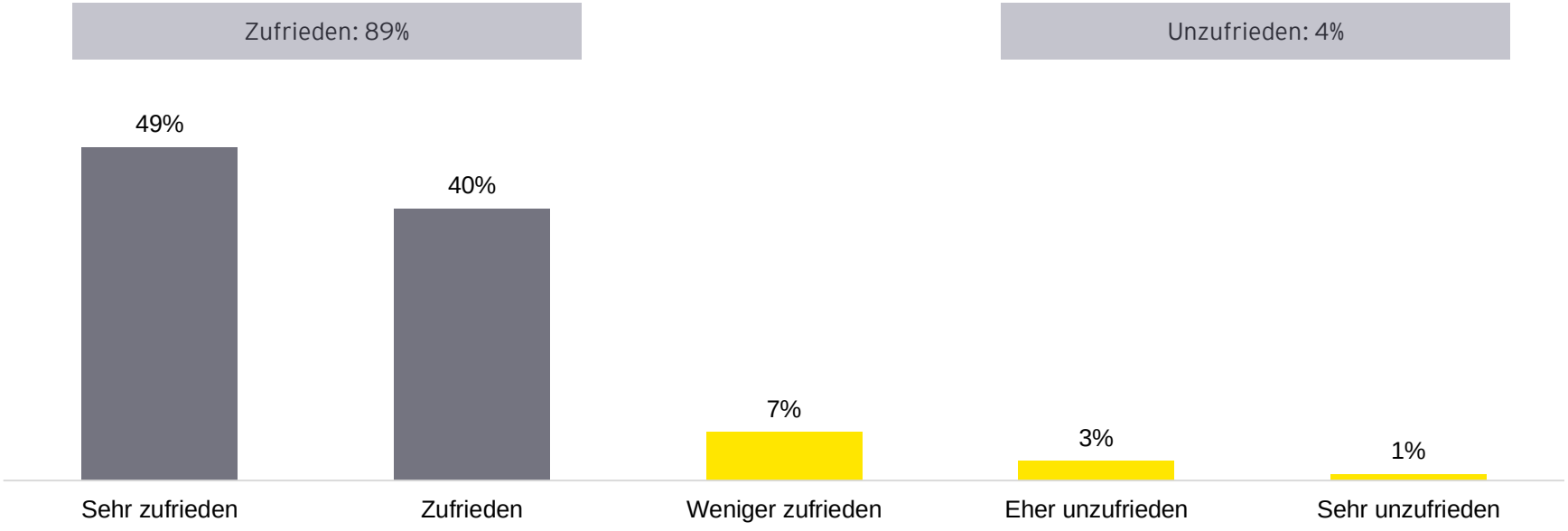
2

Zufriedenheit im Job

Kapitel 2: Zufriedenheit im Job

Neun von zehn Angestellten fühlen sich in ihrem Job zufrieden.

Alle Befragten



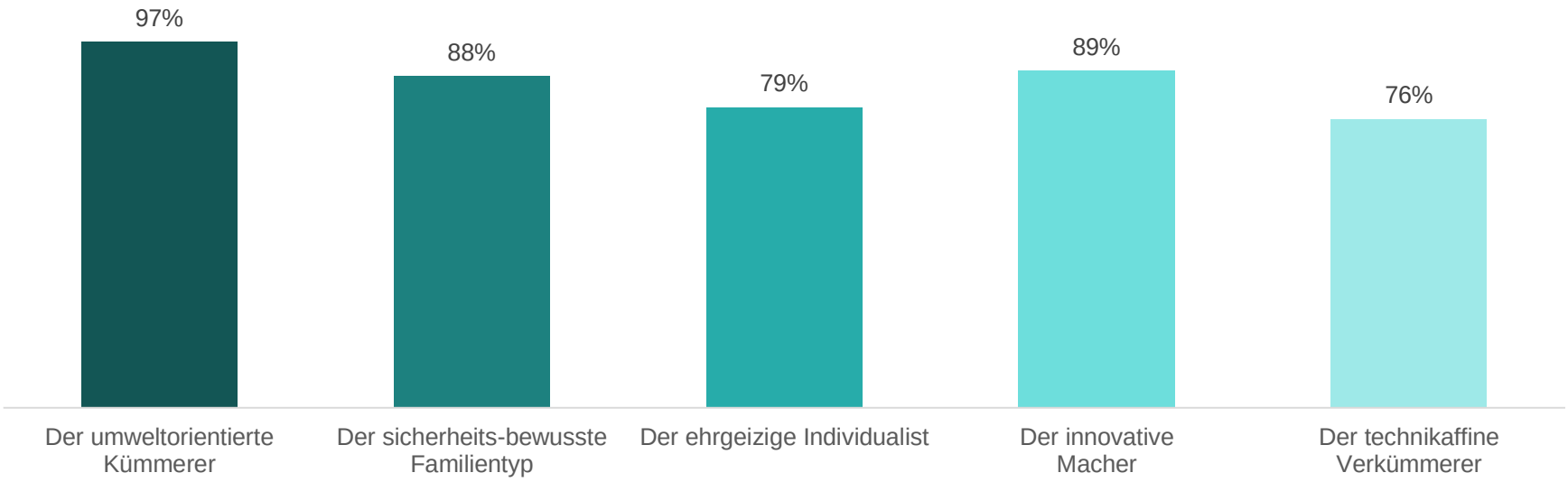
Frage 1: Wie zufrieden fühlen Sie sich momentan in ihrem Job?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

Kapitel 2: Zufriedenheit im Job

Der umweltorientierte Kümmerer äußert überdurchschnittlich häufig Zufriedenheit mit seinem Job.

Vergleich der Arbeitnehmer-Typen (Top-2: Sehr zufrieden + Zufrieden)



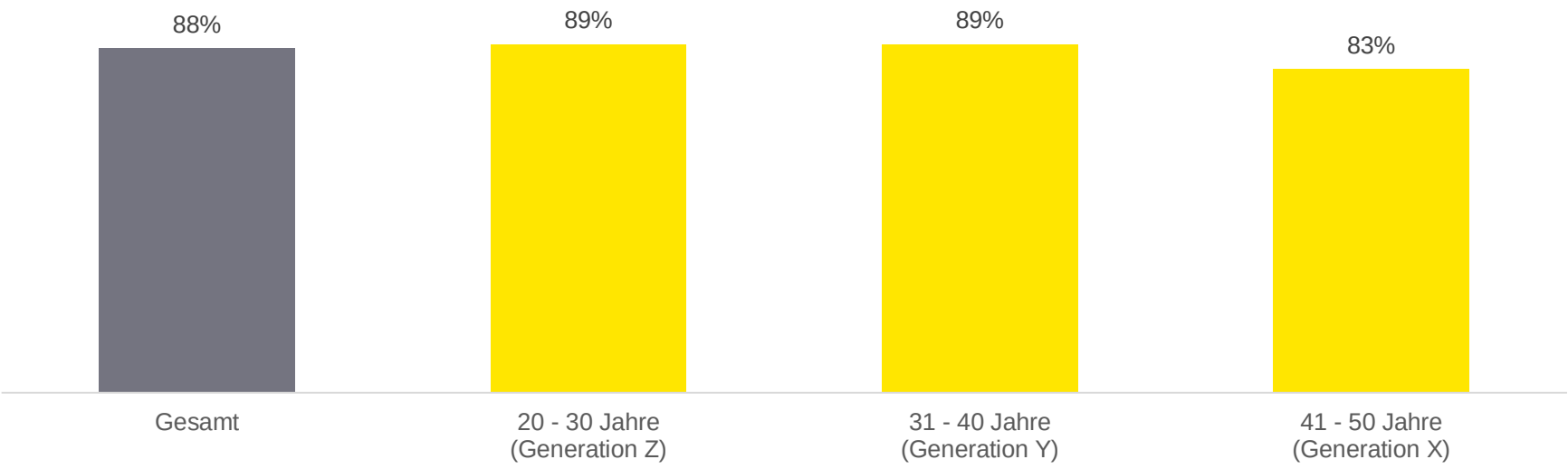
Frage 1: Wie zufrieden fühlen Sie sich momentan in ihrem Job?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

Kapitel 2: Zufriedenheit im Job

Ältere sind tendenziell unzufriedener mit ihrer beruflichen Situation.

Vergleich der Generationen (Top-2: Sehr zufrieden + Zufrieden)



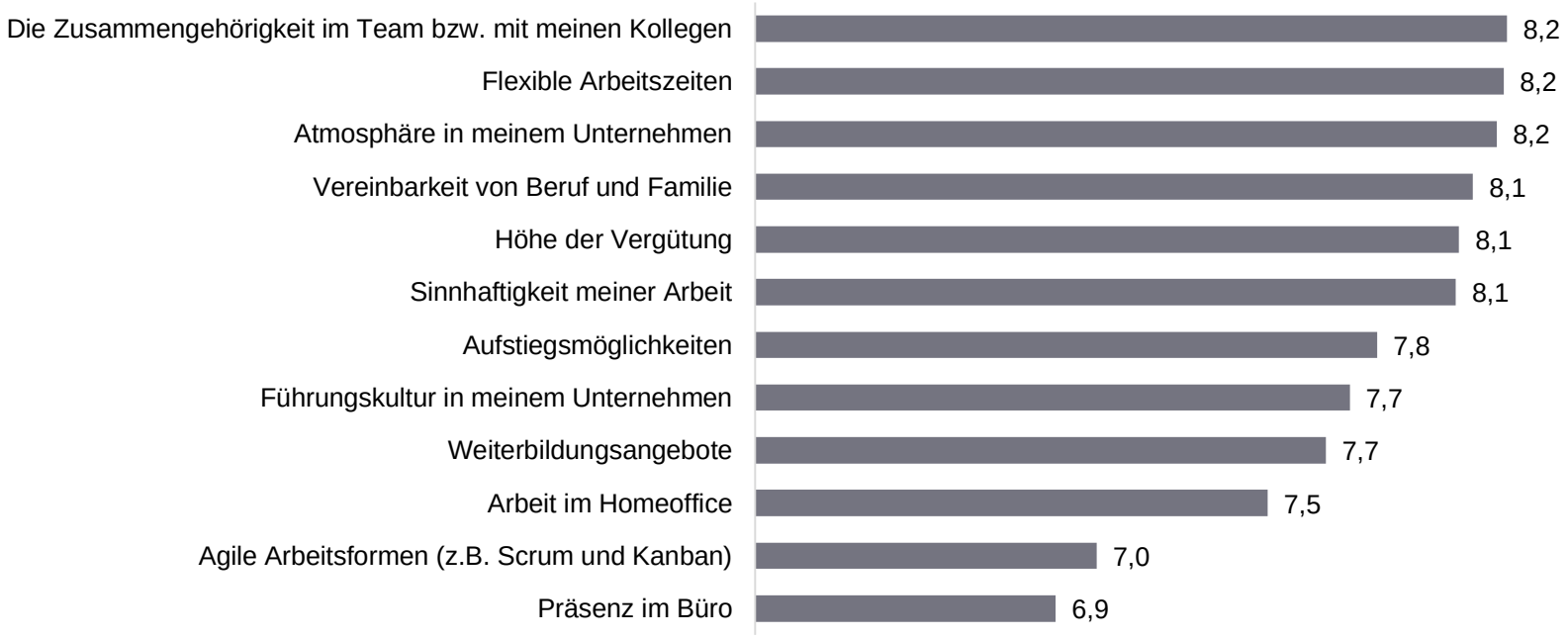
Frage 1: Wie zufrieden fühlen Sie sich momentan in ihrem Job?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

Kapitel 2: Zufriedenheit im Job

Team-Zusammenhalt, flexible Arbeitszeiten und die Atmosphäre im Unternehmen sind die wichtigsten Kriterien, die zur Zufriedenheit im Job beitragen.

Alle Befragten (Mittelwert)



Frage 2: Inwieweit tragen folgende Aspekte aktuell zu Ihrer Zufriedenheit im Job bei?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Skalierte Abfrage: 1 = unwichtig bis 10 = sehr wichtig - Mittelwert)

Kapitel 2: Zufriedenheit im Job

Der ehrgeizige Individualist lässt sich vor allem durch die Höhe der Vergütung zufriedenstellen.

Vergleich der Arbeitnehmer-Typen (Mittelwert)

	Gesamt	Der umweltorientierte Kümmerer	Der sicherheits-bewusste Familientyp	Der ehrgeizige Individualist	Der innovative Macher	Der technikaffine Phlegmatiker
Basis (N)	1.000	283	219	112	212	148
Die Zusammengehörigkeit im Team bzw. mit meinen Kollegen	8,2	8,9	7,8	7,0	8,5	8,1
Flexible Arbeitszeiten	8,2	9,0	7,7	7,0	8,3	8,1
Atmosphäre in meinem Unternehmen	8,2	8,8	7,9	6,9	8,4	7,9
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	8,1	8,9	7,7	6,8	8,3	8,1
Höhe der Vergütung	8,1	8,8	7,8	7,2	8,0	7,9
Sinnhaftigkeit meiner Arbeit	8,1	8,8	7,7	6,9	8,3	7,5
Aufstiegsmöglichkeiten	7,8	8,9	7,9	6,9	7,9	6,2
Führungskultur in meinem Unternehmen	7,7	8,9	7,4	6,8	7,7	6,6
Weiterbildungsangebote	7,7	8,9	7,5	6,6	7,7	6,2
Arbeit im Homeoffice	7,5	8,7	7,4	6,3	7,1	6,6
Agile Arbeitsformen (z.B. Scrum und Kanban)	7,0	8,7	6,8	6,1	6,3	4,8
Präsenz im Büro	6,9	8,5	6,9	5,8	5,9	5,7

Anteil signifikant über dem Durchschnitt Anteil signifikant unter dem Durchschnitt

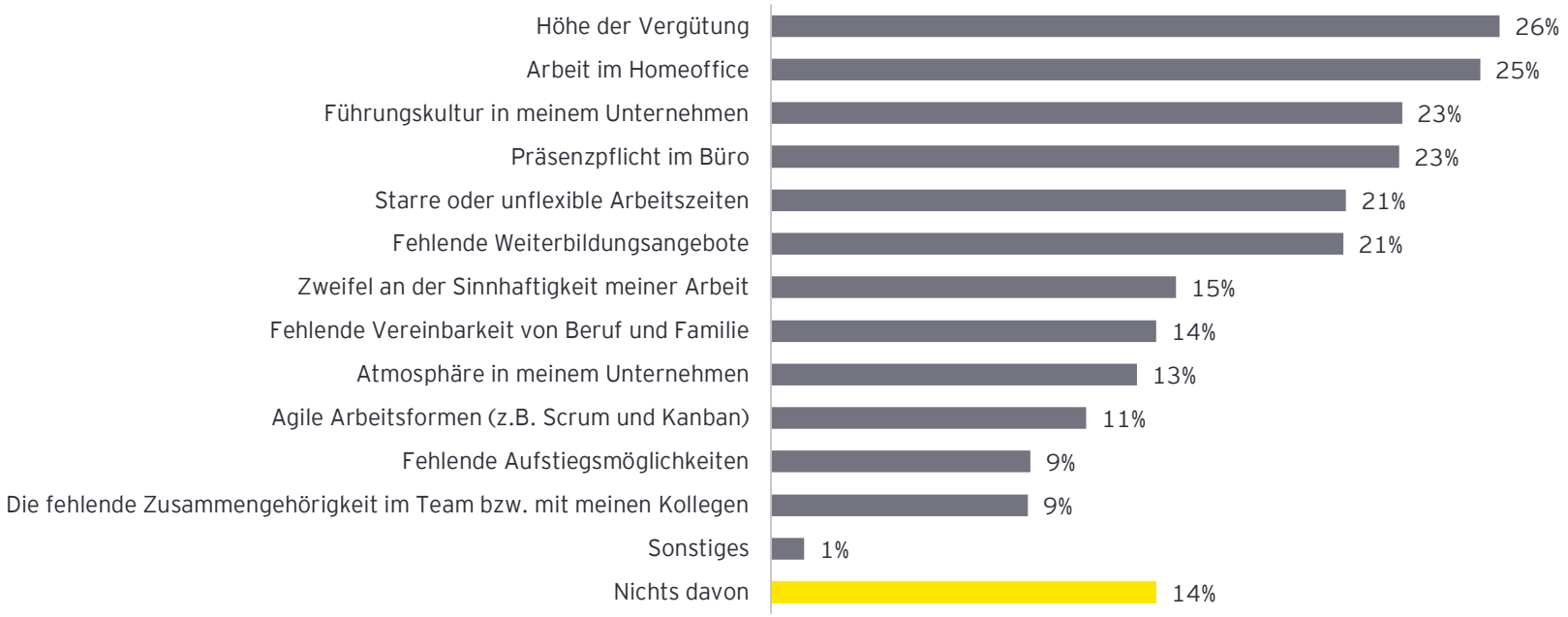
Frage 2: Inwieweit tragen folgende Aspekte aktuell zu Ihrer Zufriedenheit im Job bei?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Skalierte Abfrage: 1 = unwichtig bis 10 = sehr wichtig - Mittelwert)

Kapitel 2: Zufriedenheit im Job

Jeder vierte Arbeitnehmer sieht die Höhe der Vergütung oder die Arbeit im Homeoffice als Auslöser für eine Unzufriedenheit im Job.

Alle Befragten



Frage 3: Was trägt aktuell am meisten zur Unzufriedenheit mit Ihrer Arbeitssituation bei?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Mehrfachnennung)

Kapitel 2: Zufriedenheit im Job

Für den umweltorientierten Kümmerer trägt vor allem die Arbeit im Homeoffice zur Unzufriedenheit bei.

Vergleich der Arbeitnehmer-Typen

	Gesamt	Der umweltorientierte Kümmerer	Der sicherheits-bewusste Familientyp	Der ehrgeizige Individualist	Der innovative Macher	Der technikaffine Phlegmatiker
Basis (N)	1.000	283	219	112	212	148
Höhe der Vergütung	26%	28%	23%	25%	26%	31%
Arbeit im Homeoffice	25%	41%	26%	26%	12%	8%
Führungskultur in meinem Unternehmen	23%	27%	18%	26%	18%	24%
Präsenzpflicht im Büro	23%	36%	20%	15%	16%	11%
Starre oder unflexible Arbeitszeiten	21%	35%	18%	13%	17%	9%
Fehlende Weiterbildungsangebote	21%	30%	18%	17%	19%	11%
Zweifel an der Sinnhaftigkeit meiner Arbeit	15%	14%	19%	12%	15%	13%
Fehlende Vereinbarkeit von Beruf und Familie	14%	20%	14%	12%	11%	6%
Atmosphäre in meinem Unternehmen	13%	12%	11%	11%	14%	20%
Agile Arbeitsformen (z.B. Scrum und Kanban)	11%	24%	9%	9%	3%	3%
Fehlende Aufstiegsmöglichkeiten	9%	6%	8%	7%	17%	11%
Die fehlende Zusammengehörigkeit im Team bzw. mit meinen Kollegen	9%	7%	10%	6%	10%	14%

Anteil signifikant über dem Durchschnitt Anteil signifikant unter dem Durchschnitt

Frage 3: Was trägt aktuell am meisten zur Unzufriedenheit mit Ihrer Arbeitssituation bei?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Mehrfachnennung)

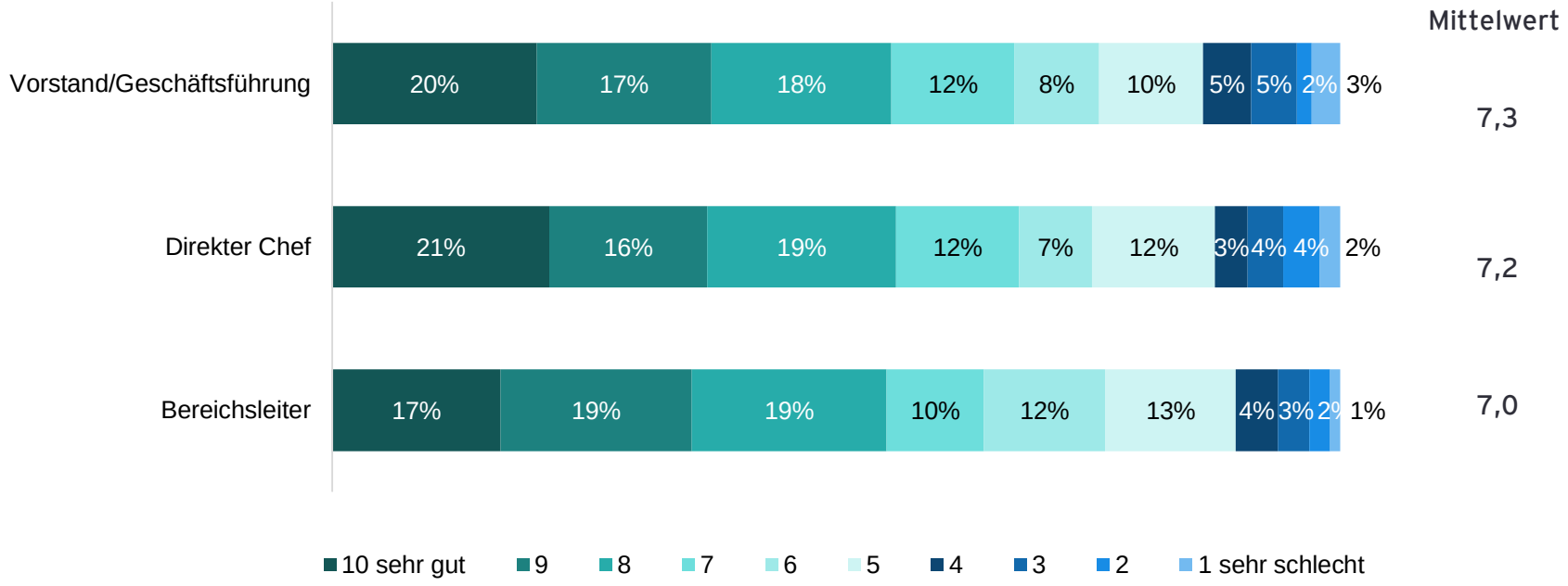
3

Führungsverhalten

Kapitel 3: Führungsverhalten

Am besten wird das Führungsverhalten des Vorstands bzw. der Geschäftsführung bewertet.

Alle Befragten



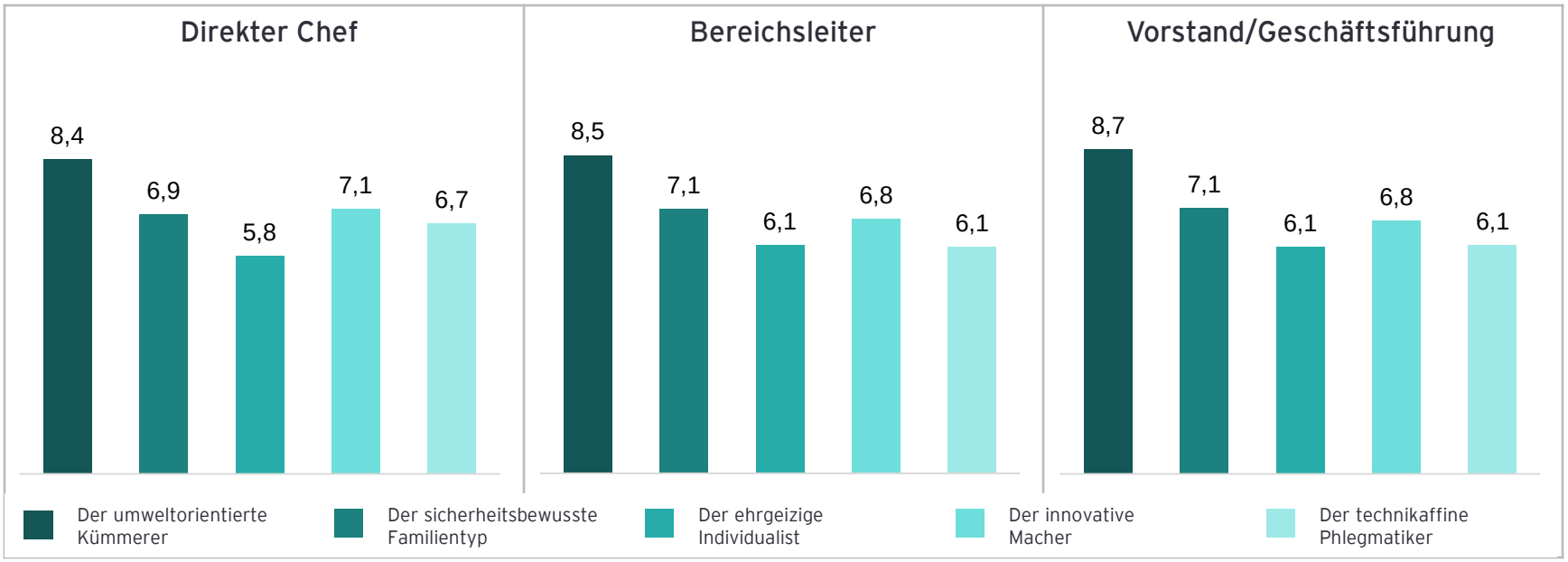
Frage 4: Wie würden sie das Führungsverhalten der folgenden Personen in Ihrem Unternehmen in den vergangenen zwölf Monaten bewerten?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Skalierte Abfrage: 1 = sehr schlecht bis 10 = sehr gut)

Kapitel 3: Führungsverhalten

Der ehrgeizige Individualist hat alles in allem die schlechteste Meinung von den Führungspersonen in seinem Unternehmen.

Vergleich der Arbeitnehmer-Typen (Mittelwert)



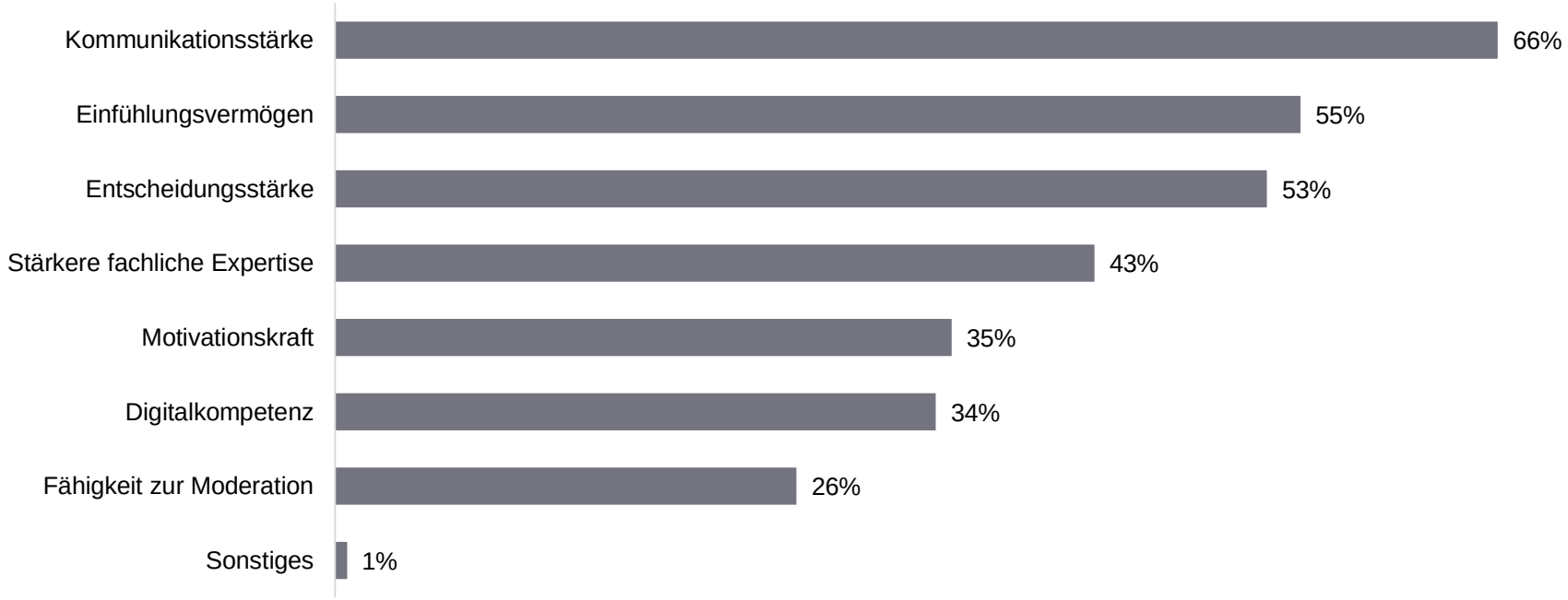
Frage 4: Wie würden sie das Führungsverhalten der folgenden Personen in Ihrem Unternehmen in den vergangenen zwölf Monaten bewerten?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Skalierte Abfrage: 1 = sehr schlecht bis 10 = sehr gut)

Kapitel 3: Führungsverhalten

Kommunikationsstärke wird als die wichtigste Eigenschaft von Führungskräften für die Arbeitswelt der Zukunft angesehen.

Alle Befragten



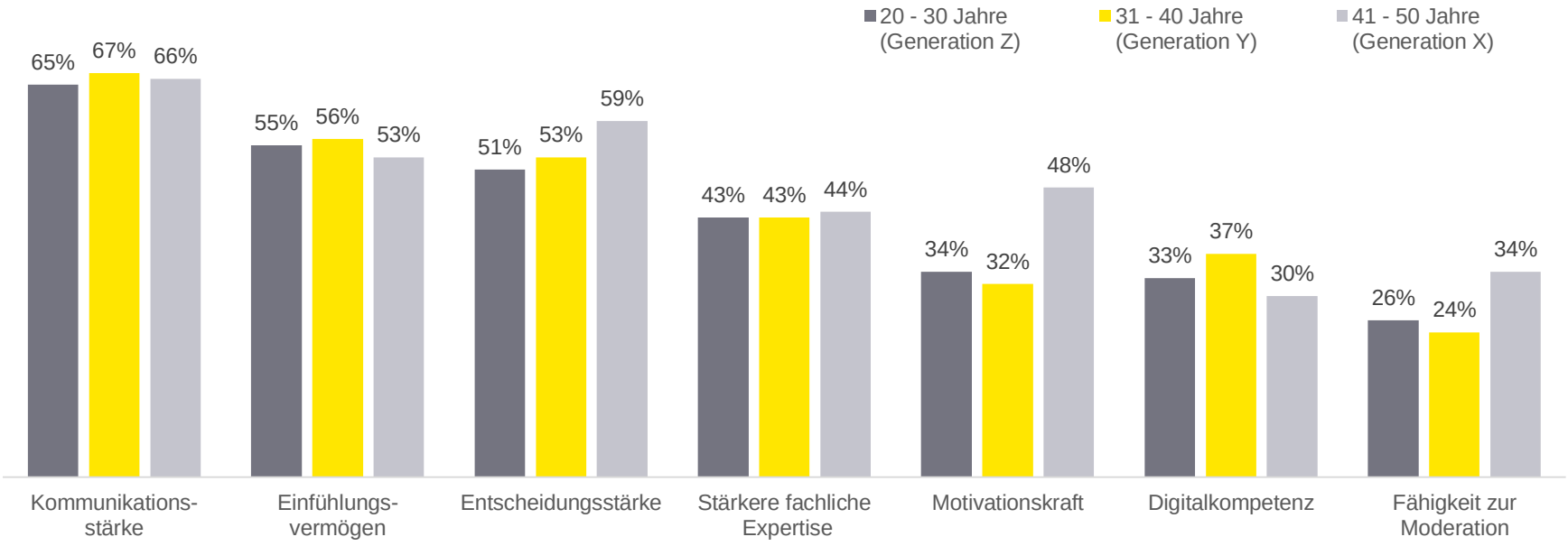
Frage 5: Welche Eigenschaften erwarten Sie von Führungskräften für die Arbeitswelt der Zukunft?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Mehrfachnennung)

Kapitel 3: Führungsverhalten

Der älteren Generation ist zudem Entscheidungsstärke und Motivationskraft überdurchschnittlich wichtig.

Vergleich der Generationen



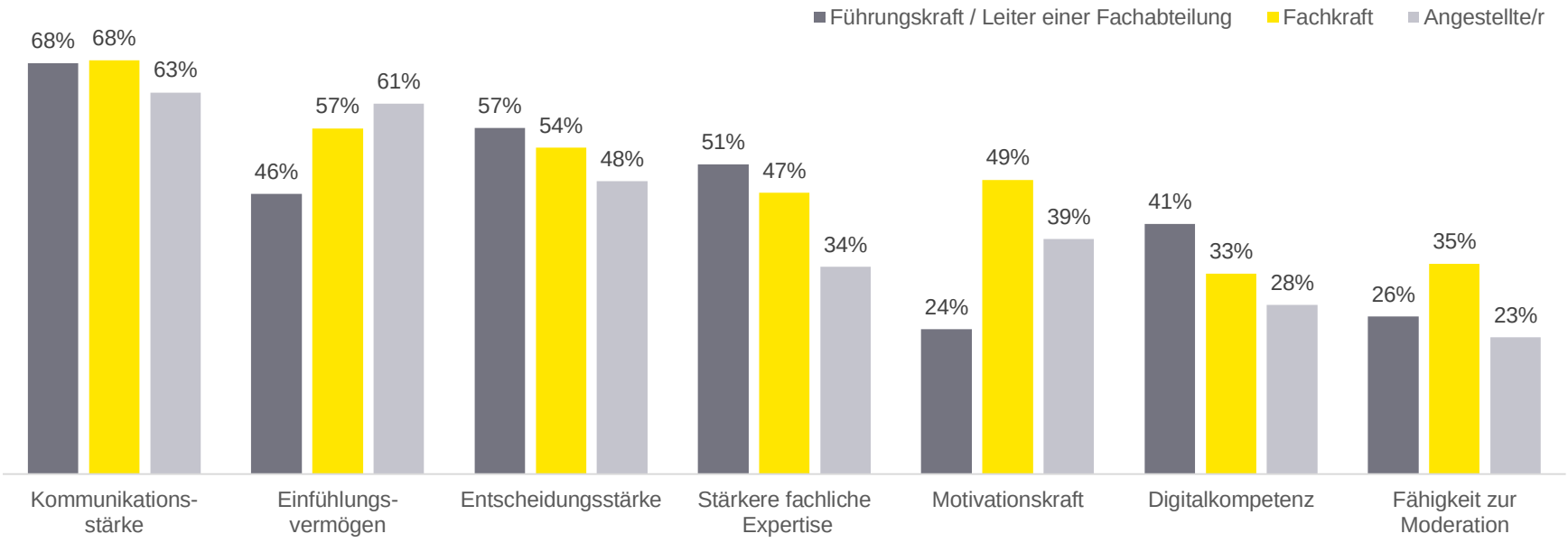
Frage 5: Welche Eigenschaften erwarten Sie von Führungskräften für die Arbeitswelt der Zukunft?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Mehrfachnennung)

Kapitel 3: Führungsverhalten

Einfühlungsvermögen und Motivationskraft wird von den Führungskräften selbst als vergleichsweise unwichtig bewertet.

Vergleich der Führungspositionen



Frage 5: Welche Eigenschaften erwarten Sie von Führungskräften für die Arbeitswelt der Zukunft?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Mehrfachnennung)

Kapitel 3: Führungsverhalten

Motivationskraft als Führungseigenschaft wird vor allem vom innovativen Macher und dem technikaffinen Phlegmatiker erwartet.

Vergleich der Arbeitnehmer-Typen

	Gesamt	Der umweltorientierte Kümmerer	Der sicherheits-bewusste Familientyp	Der ehrgeizige Individualist	Der innovative Macher	Der technikaffine Phlegmatiker
Basis (N)	1.000	283	219	112	212	148
Kommunikationsstärke	66%	66%	57%	48%	83%	75%
Einfühlungsvermögen	55%	55%	47%	38%	65%	63%
Entscheidungsstärke	53%	52%	41%	38%	67%	63%
Stärkere fachliche Expertise	43%	44%	42%	40%	45%	45%
Motivationskraft	35%	12%	28%	23%	62%	63%
Digitalkompetenz	34%	37%	31%	21%	41%	34%
Fähigkeit zur Moderation	26%	18%	22%	15%	43%	34%

Anteil signifikant über dem Durchschnitt Anteil signifikant unter dem Durchschnitt

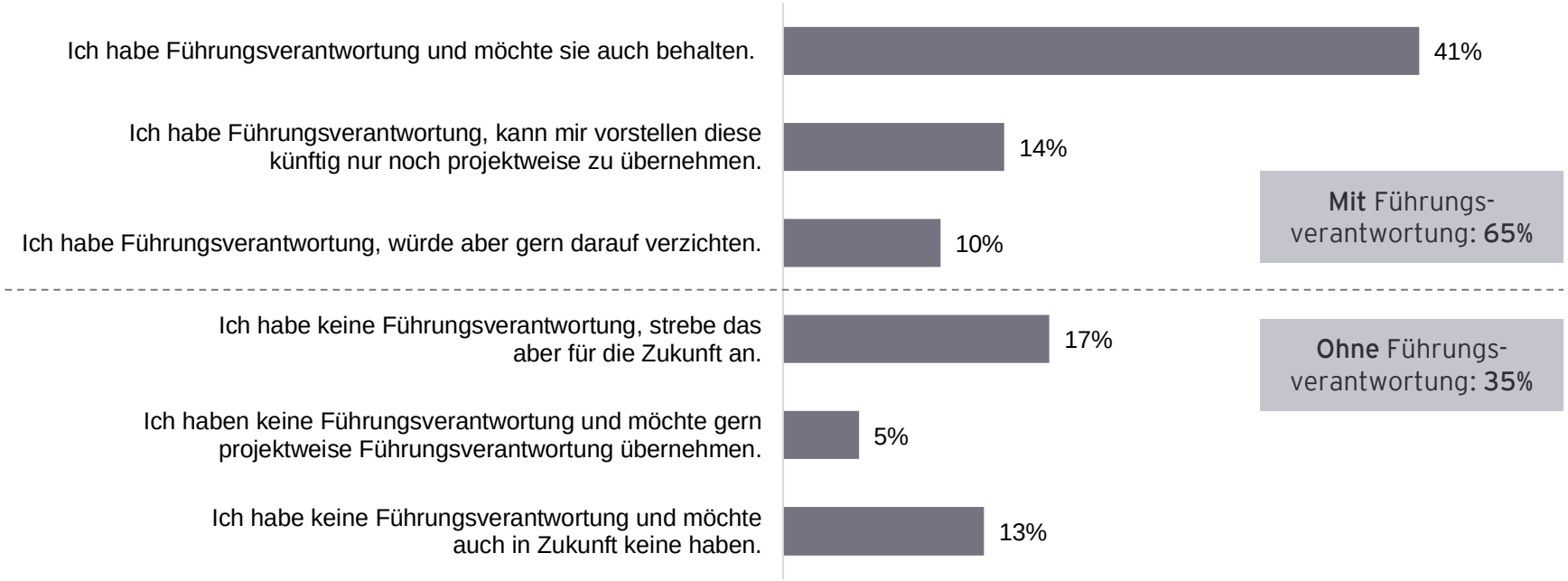
Frage 5: Welche Eigenschaften erwarten Sie von Führungskräften für die Arbeitswelt der Zukunft?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Mehrfachnennung)

Kapitel 3: Führungsverhalten

Die meisten Angestellten mit Führungsverantwortung möchten diese auch gerne behalten.

Alle Befragten



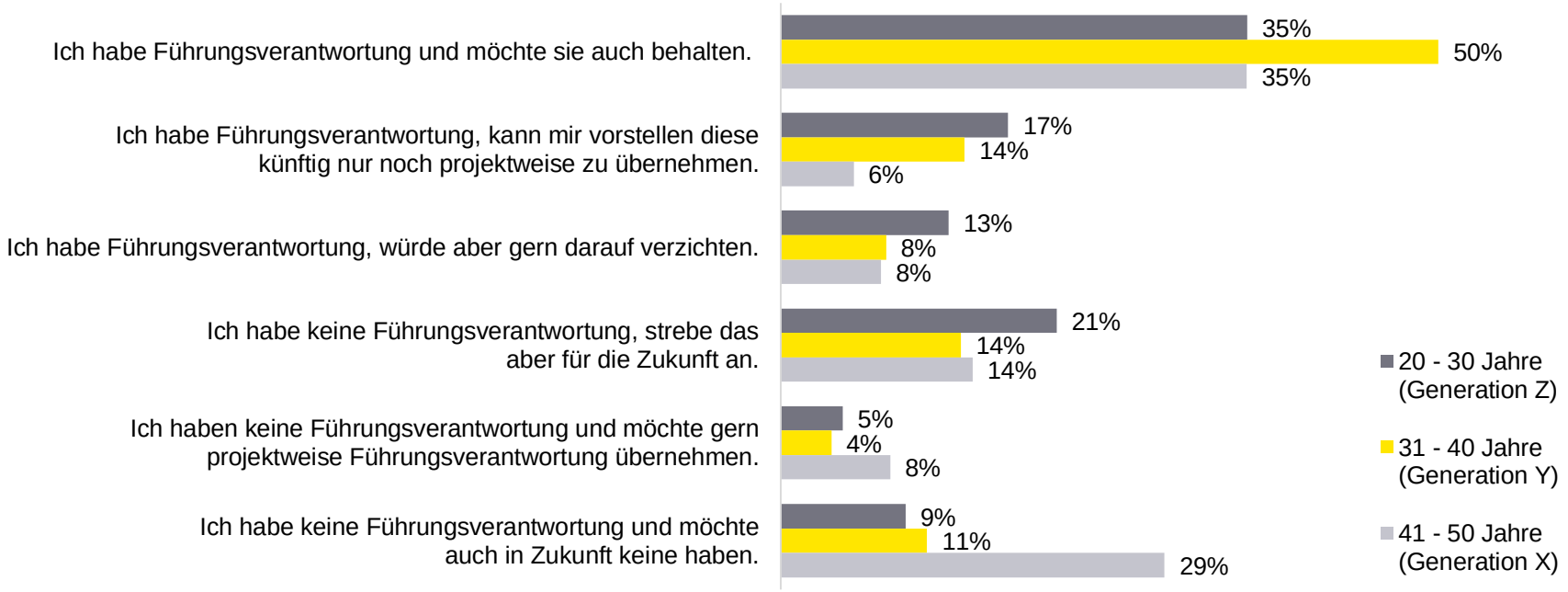
Frage 6: Welcher der folgenden Aussagen stimmen sie zu, wenn es darum geht, Führungsverantwortung in ihrem Job zu übernehmen?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

Kapitel 3: Führungsverhalten

Vor allem jüngere Arbeitnehmer bis 30 Jahre streben für die Zukunft Führungsverantwortung an.

Vergleich der Generationen



Frage 6: Welcher der folgenden Aussagen stimmen sie zu, wenn es darum geht, Führungsverantwortung in ihrem Job zu übernehmen?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

Kapitel 3: Führungsverhalten

Der technikaffine Phlegmatiker sieht sich eher nicht als Führungskraft.

Vergleich der Arbeitnehmer-Typen

	Gesamt	Der umweltorientierte Kümmerer	Der sicherheits-bewusste Familientyp	Der ehrgeizige Individualist	Der innovative Macher	Der technikaffine Phlegmatiker
Basis (N)	1.000	283	219	112	212	148
Ich habe Führungsverantwortung und möchte sie auch behalten.	41%	71%	32%	17%	41%	11%
Ich habe Führungsverantwortung, kann mir vorstellen diese künftig nur noch projektweise zu übernehmen.	14%	12%	17%	26%	10%	13%
Ich habe Führungsverantwortung, würde aber gern darauf verzichten.	10%	8%	25%	11%	1%	4%
Ich habe keine Führungsverantwortung, strebe das aber für die Zukunft an.	17%	6%	16%	26%	30%	16%
Ich haben keine Führungsverantwortung und möchte gern projektweise Führungsverantwortung übernehmen.	5%	2%	2%	7%	9%	6%
Ich habe keine Führungsverantwortung und möchte auch in Zukunft keine haben.	13%	0%	9%	13%	8%	51%

Anteil signifikant über dem Durchschnitt Anteil signifikant unter dem Durchschnitt

Frage 6: Welcher der folgenden Aussagen stimmen sie zu, wenn es darum geht, Führungsverantwortung in ihrem Job zu übernehmen?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

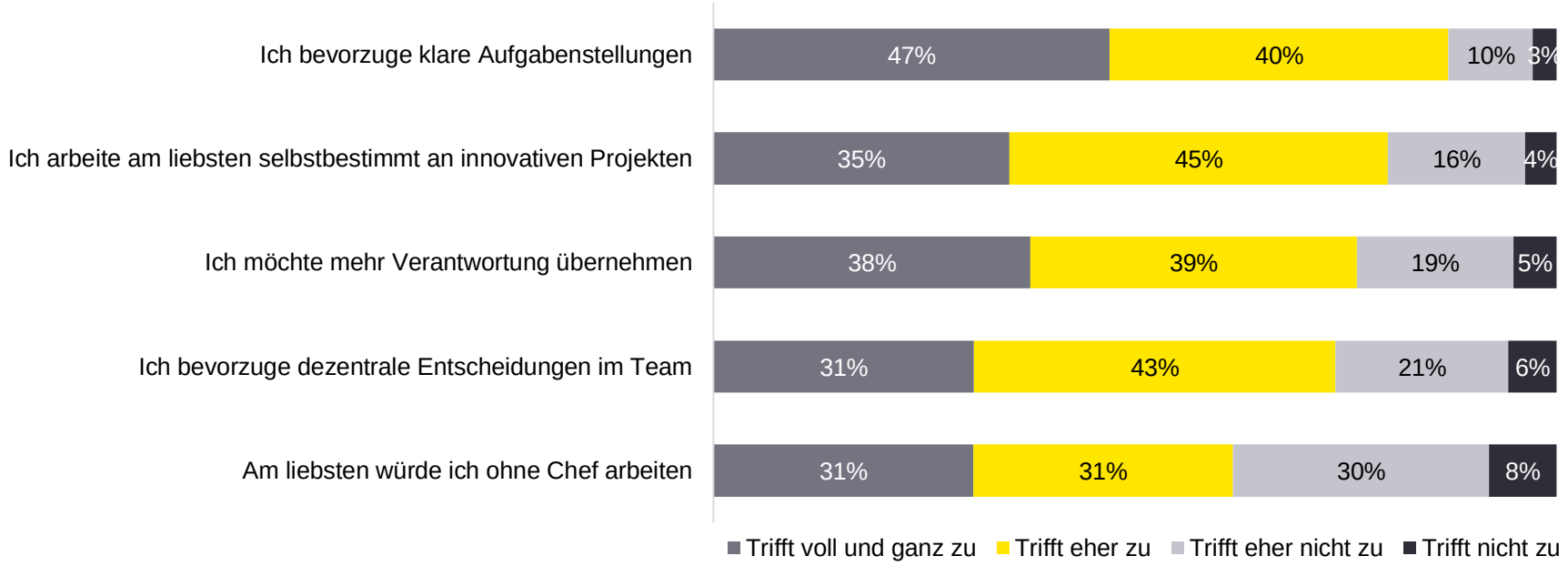
4

Büro oder Homeoffice

Kapitel 4: Büro oder Homeoffice

Sechs von zehn der Büro-Angestellten würden eine Arbeit ohne Chef bevorzugen.

Alle Befragten



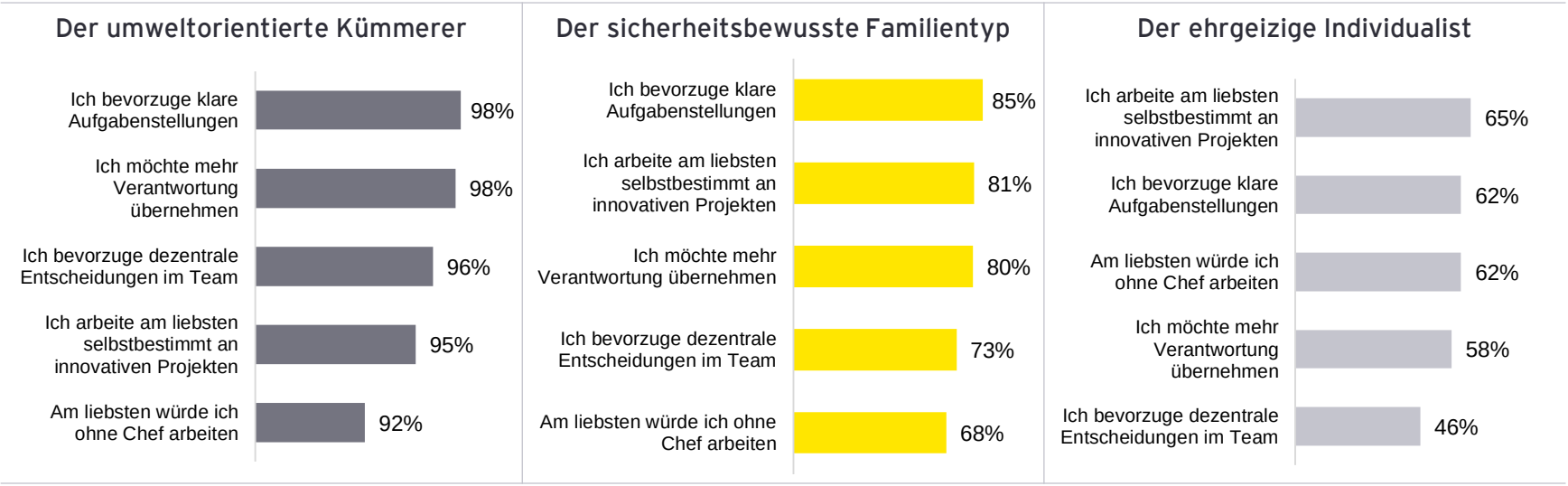
Frage 7: Wie selbstbestimmt möchten Sie in Zukunft arbeiten? Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Skalierte Abfrage)

Kapitel 4: Büro oder Homeoffice

Der ehrgeizige Individualist arbeitet am liebsten selbstbestimmt an innovativen Projekten.

Vergleich der Arbeitnehmer-Typen (Top-2: Trifft voll und ganz zu + Trifft eher zu)



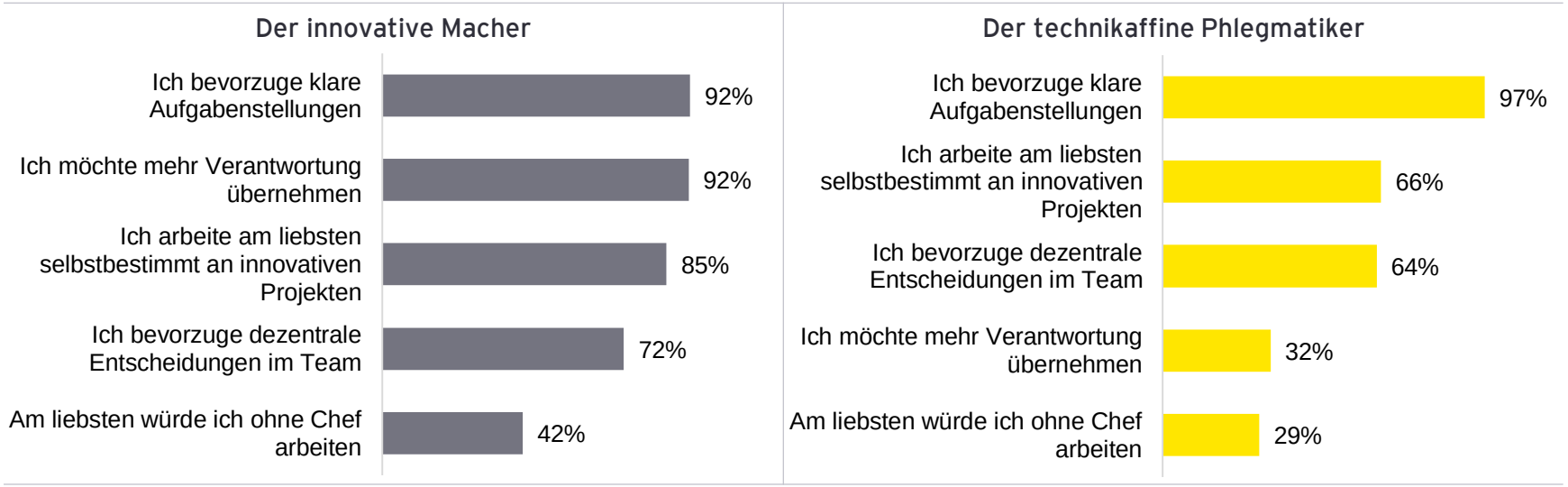
Frage 7: Wie selbstbestimmt möchten Sie in Zukunft arbeiten? Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Skalierte Abfrage – Top-2: Trifft voll und ganz zu + Trifft eher zu)

Kapitel 4: Büro oder Homeoffice

Der innovative Macher würde gerne mehr Verantwortung übernehmen.

Vergleich der Arbeitnehmer-Typen (Top-2: Trifft voll und ganz zu + Trifft eher zu)



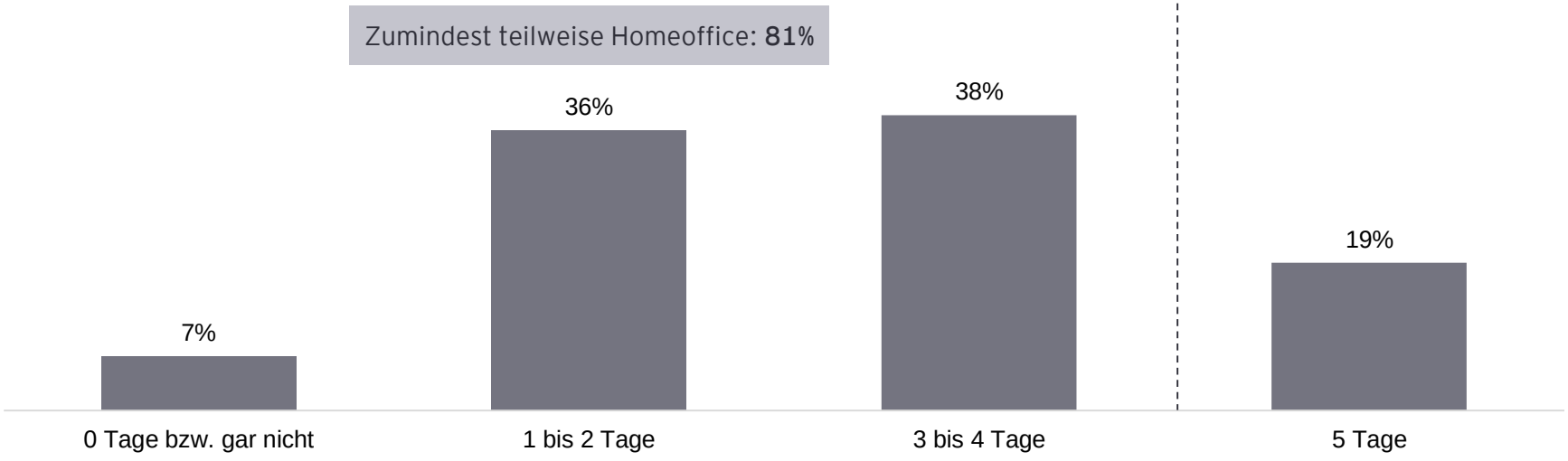
Frage 7: Wie selbstbestimmt möchten Sie in Zukunft arbeiten? Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Skalierte Abfrage – Top-2: Trifft voll und ganz zu + Trifft eher zu)

Kapitel 4: Büro oder Homeoffice

Vier Fünftel der Arbeitnehmer würden zumindest einen Teil ihrer Arbeitszeit zukünftig gerne im Homeoffice verbringen.

Alle Befragten



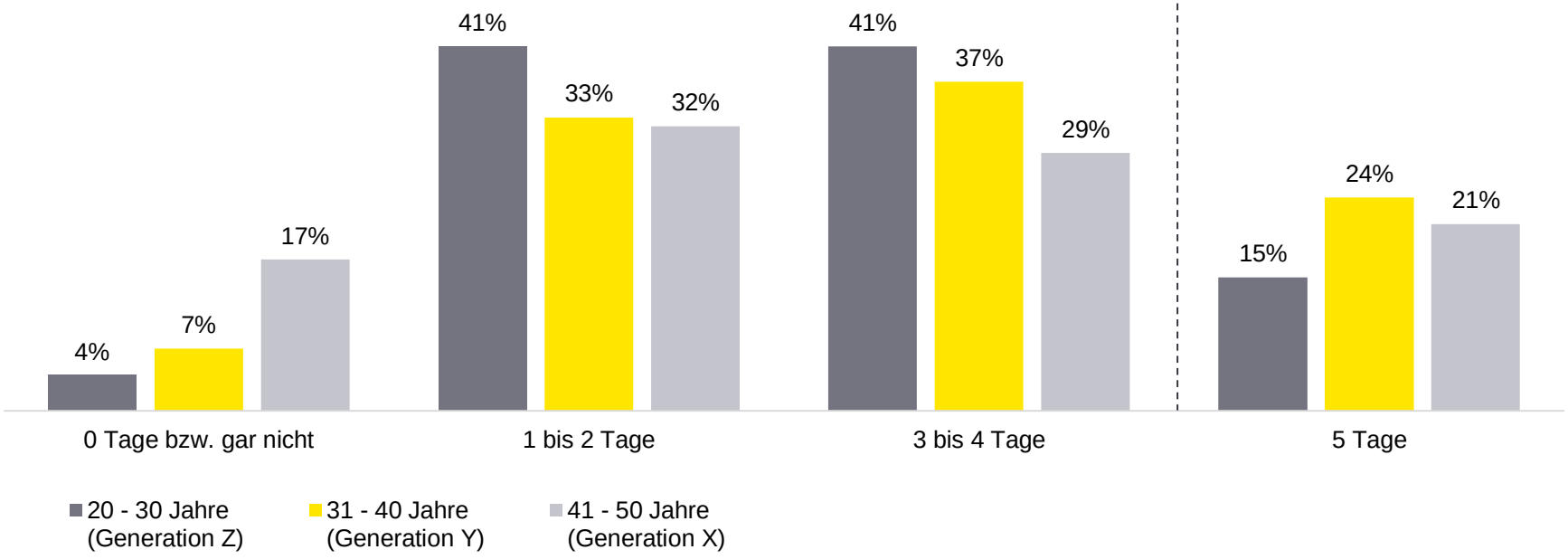
Frage 8: Angenommen, Sie könnten selbst bestimmen, wie sie ihre Arbeitszeit zwischen Büro und Homeoffice aufteilen. Wie viele Tage möchten sie künftig gerne im Büro arbeiten?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

Kapitel 4: Büro oder Homeoffice

Die Arbeit zumindest teilweise aus dem Homeoffice zu erledigen, wäre vor allem für die jüngere Generation Z eine Option.

Vergleich der Generationen



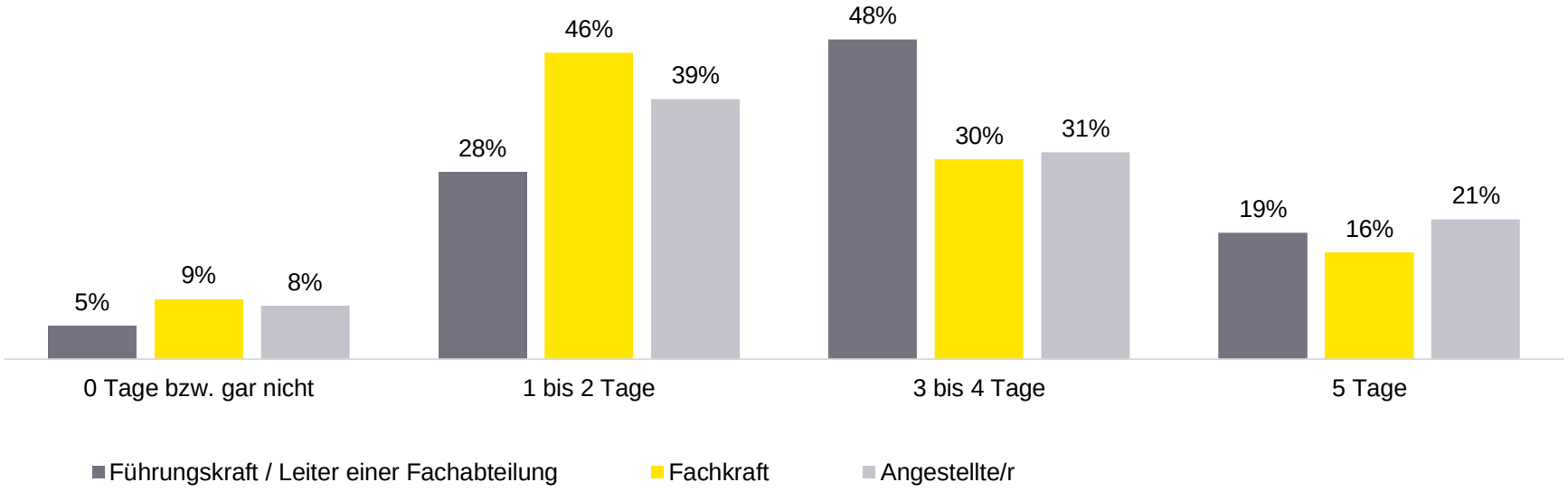
Frage 8: Angenommen, Sie könnten selbst bestimmen, wie sie ihre Arbeitszeit zwischen Büro und Homeoffice aufteilen. Wie viele Tage möchten sie künftig gerne im Büro arbeiten?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

Kapitel 4: Büro oder Homeoffice

Führungskräften würden tendenziell eher weniger Zeit im Homeoffice verbringen wollen als Fachkräfte und Angestellte.

Vergleich der Führungspositionen



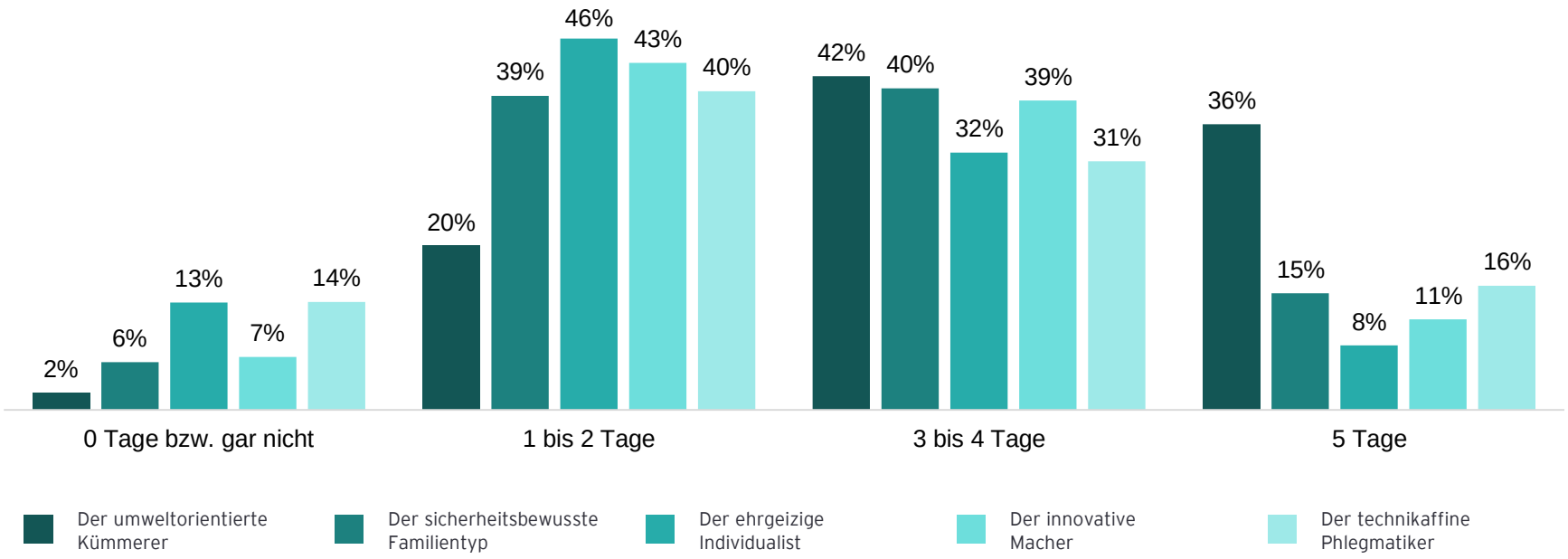
Frage 8: Angenommen, Sie könnten selbst bestimmen, wie sie ihre Arbeitszeit zwischen Büro und Homeoffice aufteilen. Wie viele Tage möchten sie künftig gerne im Büro arbeiten?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

Kapitel 4: Büro oder Homeoffice

Der umweltorientierte Kümmerer verbringt seine Arbeitszeit eher lieber im Büro.

Vergleich der Arbeitnehmer-Typen



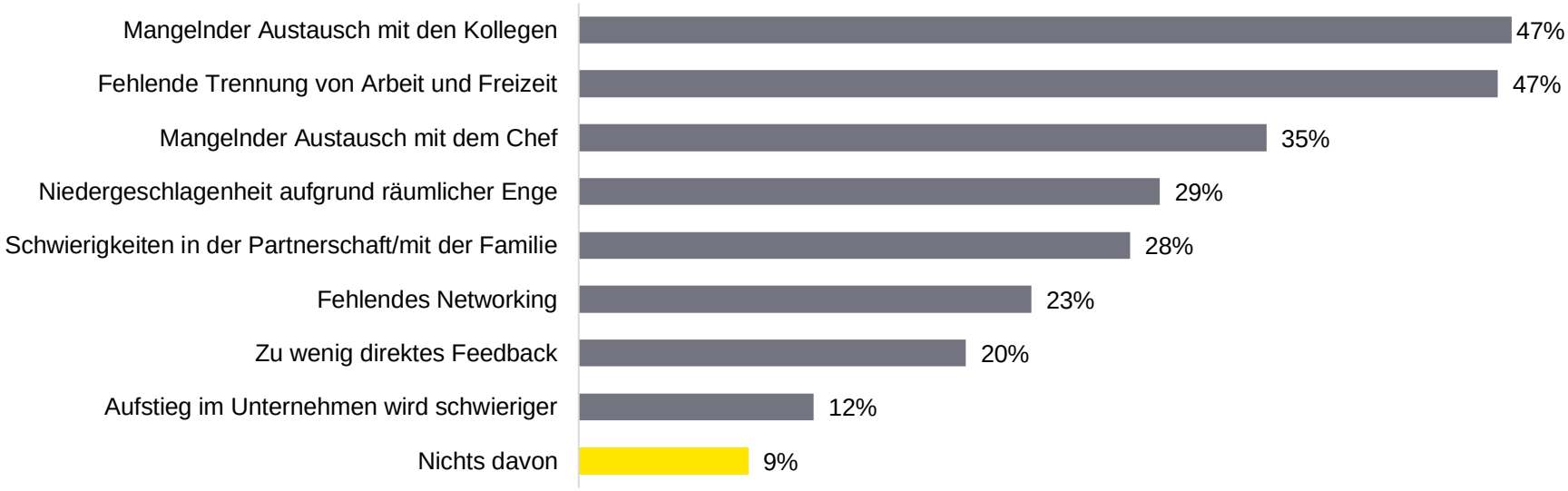
Frage 8: Angenommen, Sie könnten selbst bestimmen, wie sie ihre Arbeitszeit zwischen Büro und Homeoffice aufteilen. Wie viele Tage möchten sie künftig gerne im Büro arbeiten?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

Kapitel 4: Büro oder Homeoffice

Fast jeder zweite Büroangestellte befürchtet durch die Arbeit im Homeoffice einen mangelnden Austausch mit Kollegen sowie die fehlende Trennung von Arbeit und Freizeit.

Alle Befragten



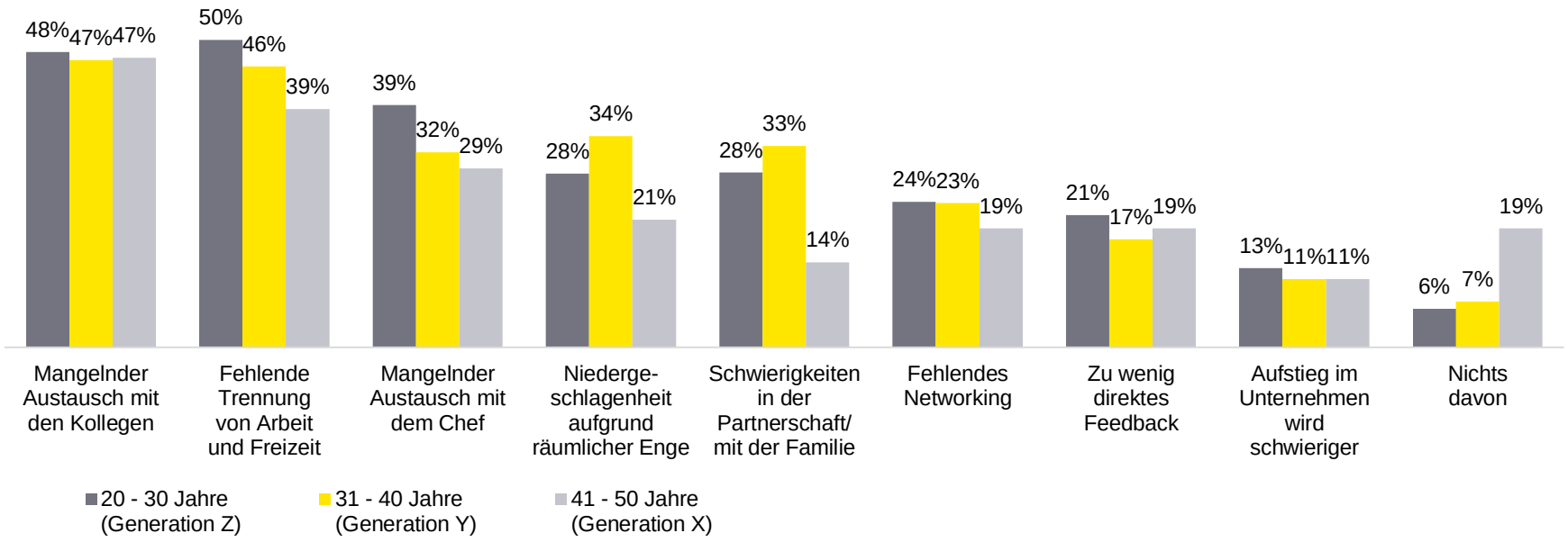
Frage 9: Was würden sie befürchten, wenn sie künftig ausschließlich im Homeoffice arbeiten würden?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Mehrfachnennung)

Kapitel 4: Büro oder Homeoffice

Arbeitnehmer der älteren Generation X sehen tendenziell weniger Probleme bei der Arbeit im Homeoffice.

Vergleich der Generationen



Frage 9: Was würden sie befürchten, wenn sie künftig ausschließlich im Homeoffice arbeiten würden?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Mehrfachnennung)

Kapitel 4: Büro oder Homeoffice

Dem ehrgeizigen Individualisten würde bei der Arbeit aus dem Homeoffice vor allem der Austausch mit seinem Chef fehlen.

Vergleich der Arbeitnehmer-Typen

	Gesamt	Der umweltorientierte Kümmerer	Der sicherheits-bewusste Familientyp	Der ehrgeizige Individualist	Der innovative Macher	Der technikaffine Phlegmatiker
Basis (N)	1.000	283	219	112	212	148
Mangelnder Austausch mit den Kollegen	47%	43%	36%	38%	59%	62%
Fehlende Trennung von Arbeit und Freizeit	47%	47%	38%	39%	52%	53%
Mangelnder Austausch mit dem Chef	35%	41%	32%	40%	35%	24%
Niedergeschlagenheit aufgrund räumlicher Enge	29%	42%	22%	14%	29%	23%
Schwierigkeiten in der Partnerschaft/mit der Familie	28%	45%	35%	17%	16%	14%
Fehlendes Networking	23%	25%	18%	13%	32%	24%
Zu wenig direktes Feedback	20%	12%	15%	20%	32%	25%
Aufstieg im Unternehmen wird schwieriger	12%	6%	9%	14%	25%	9%

Anteil signifikant über dem Durchschnitt Anteil signifikant unter dem Durchschnitt

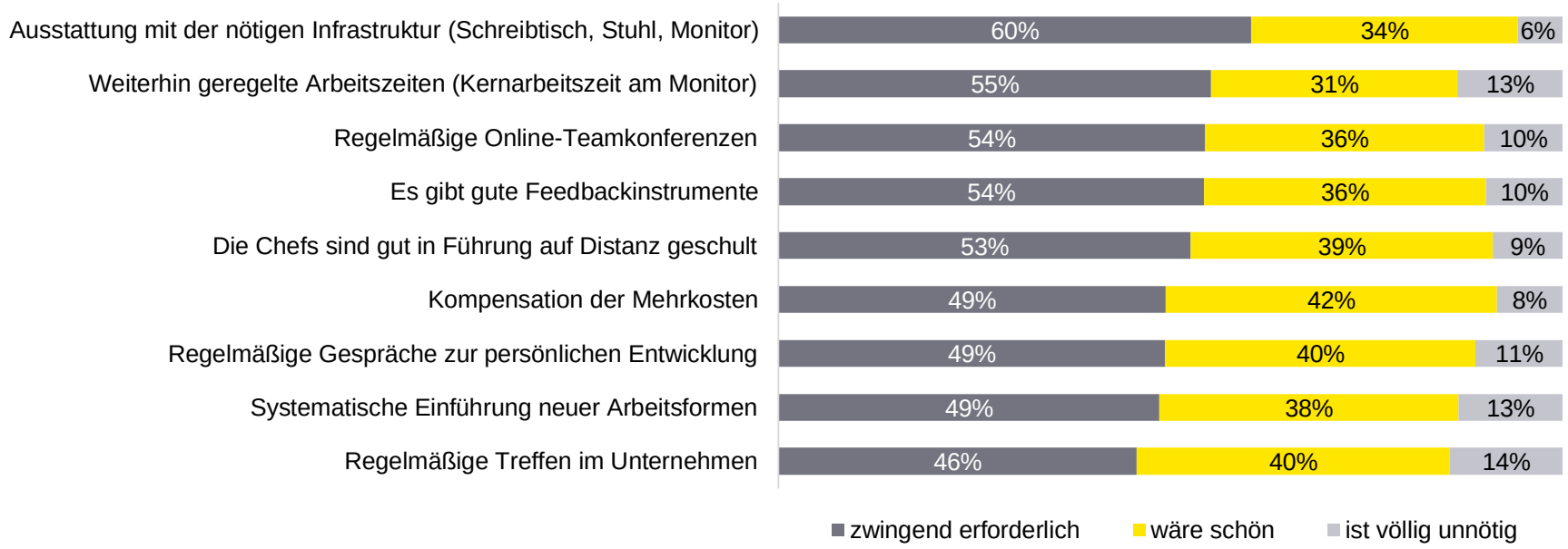
Frage 9: Was würden sie befürchten, wenn sie künftig ausschließlich im Homeoffice arbeiten würden?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Mehrfachnennung)

Kapitel 4: Büro oder Homeoffice

60 Prozent der Büro-Angestellten erwarten für ihre Homeoffice-Arbeit, dass ihr Arbeitgeber ihnen die entsprechende Ausstattung zur Verfügung stellt.

Alle Befragten



Frage 10: Was würden sie von ihrem Arbeitgeber erwarten, wenn sie einen großen Teil ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbringen müssten?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Skalierte Abfrage)

Kapitel 4: Büro oder Homeoffice

Arbeitnehmer der Generation Z legen vergleichsweise wenig Wert darauf, dass ihr Arbeitgeber eine Kompensation der Mehrkosten für die Arbeit im Homeoffice trägt.

Vergleich der Generationen (Top: zwingend erforderlich)

	Gesamt	20–30 Jahre (Generation Z)	31–40 Jahre (Generation Y)	41–50 Jahre (Generation X)
Basis (N)	1.000	466	389	145
Ausstattung mit der nötigen Infrastruktur (Schreibtisch, Stuhl, Monitor)	60%	57%	65%	58%
Weiterhin geregelte Arbeitszeiten (Kernarbeitszeit am Monitor)	55%	50%	59%	61%
Regelmäßige Online-Teamkonferenzen	54%	51%	55%	63%
Es gibt gute Feedbackinstrumente	54%	53%	55%	57%
Die Chefs sind gut in Führung auf Distanz geschult	53%	49%	55%	58%
Kompensation der Mehrkosten	49%	44%	54%	54%
Regelmäßige Gespräche zur persönlichen Entwicklung	49%	47%	51%	52%
Systematische Einführung neuer Arbeitsformen	49%	44%	53%	52%
Regelmäßige Treffen im Unternehmen	46%	44%	47%	48%

Anteil signifikant über dem Durchschnitt Anteil signifikant unter dem Durchschnitt

Frage 10: Was würden sie von ihrem Arbeitgeber erwarten, wenn sie einen großen Teil ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbringen müssten?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Skalierte Abfrage – Top: zwingend erforderlich)

Kapitel 4: Büro oder Homeoffice

Der innovative Macher legt vor allem Wert auf regelmäßige Online-Teamkonferenzen.

Vergleich der Arbeitnehmer-Typen (Top: zwingend erforderlich)

	Gesamt	Der umweltorientierte Kümmerer	Der sicherheits-bewusste Familientyp	Der ehrgeizige Individualist	Der innovative Macher	Der technikaffine Phlegmatiker
Basis (N)	1.000	283	219	112	212	148
Ausstattung mit der nötigen Infrastruktur (Schreibtisch, Stuhl, Monitor)	60%	87%	57%	40%	53%	48%
Weiterhin geregelte Arbeitszeiten (Kernarbeitszeit am Monitor)	55%	73%	49%	38%	52%	55%
Regelmäßige Online-Teamkonferenzen	54%	76%	47%	22%	66%	39%
Es gibt gute Feedbackinstrumente	54%	78%	47%	26%	58%	45%
Die Chefs sind gut in Führung auf Distanz geschult	53%	70%	42%	26%	59%	51%
Kompensation der Mehrkosten	49%	66%	37%	39%	55%	43%
Regelmäßige Gespräche zur persönlichen Entwicklung	49%	70%	37%	32%	58%	35%
Systematische Einführung neuer Arbeitsformen	49%	74%	38%	27%	50%	38%
Regelmäßige Treffen im Unternehmen	46%	68%	35%	35%	45%	34%

Anteil signifikant über dem Durchschnitt Anteil signifikant unter dem Durchschnitt

Frage 10: Was würden sie von ihrem Arbeitgeber erwarten, wenn sie einen großen Teil ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbringen müssten?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Skalierte Abfrage – Top: zwingend erforderlich)

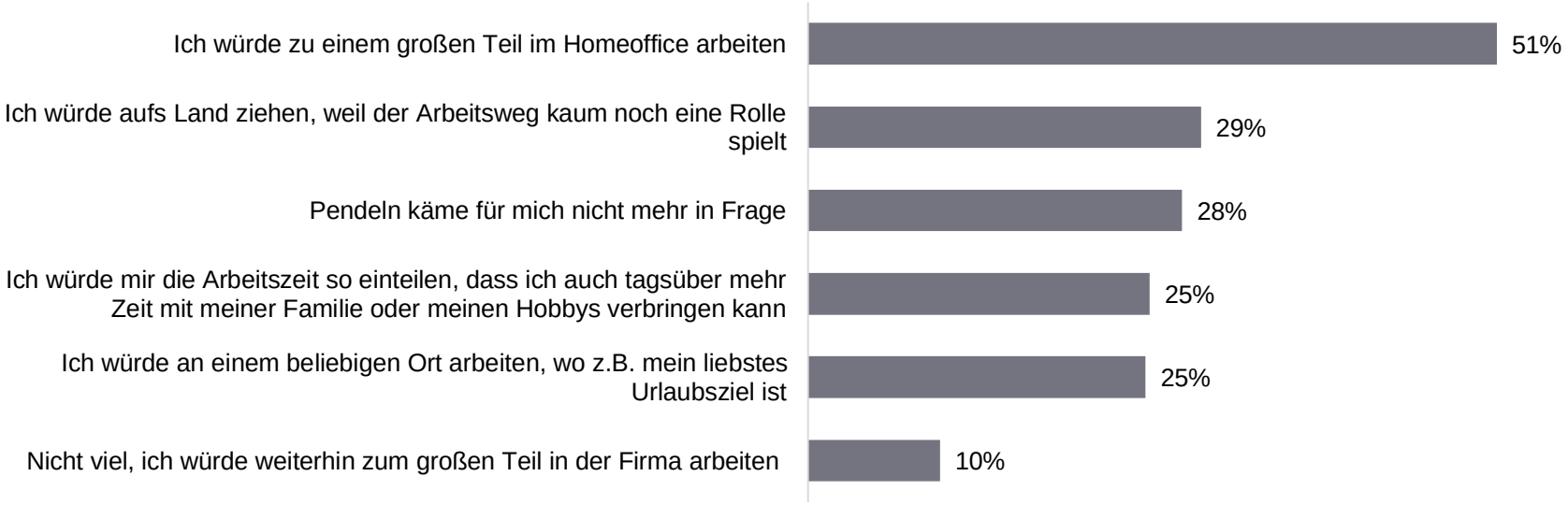
5

Arbeitsmodelle

Kapitel 5: Arbeitsmodelle

Wenn der Standort für die Ausübung der Arbeitstätigkeit keine Rolle spielt, würde etwa die Hälfte zu einem großen Teil im Homeoffice arbeiten.

Alle Befragten



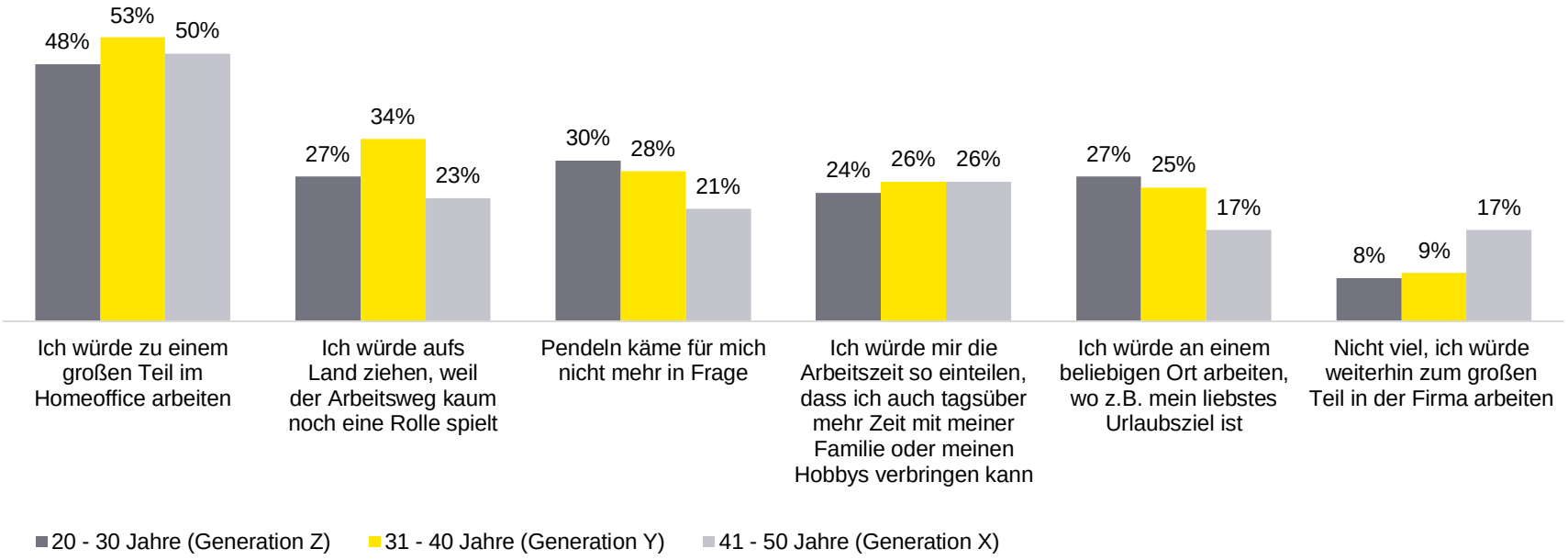
Frage 11: Der Standort für die Ausübung ihrer Arbeitstätigkeit wird in Zukunft vielleicht nicht mehr vorgeschrieben sein. Was würde sich in diesem Fall für sie ändern?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Mehrfachnennung)

Kapitel 5: Arbeitsmodelle

Ein Drittel der Arbeitnehmer der Generation Y kann sich vorstellen, aufs Land zu ziehen, wenn der Standort der Arbeitstätigkeit nicht vorgeschrieben wäre.

Vergleich der Generationen



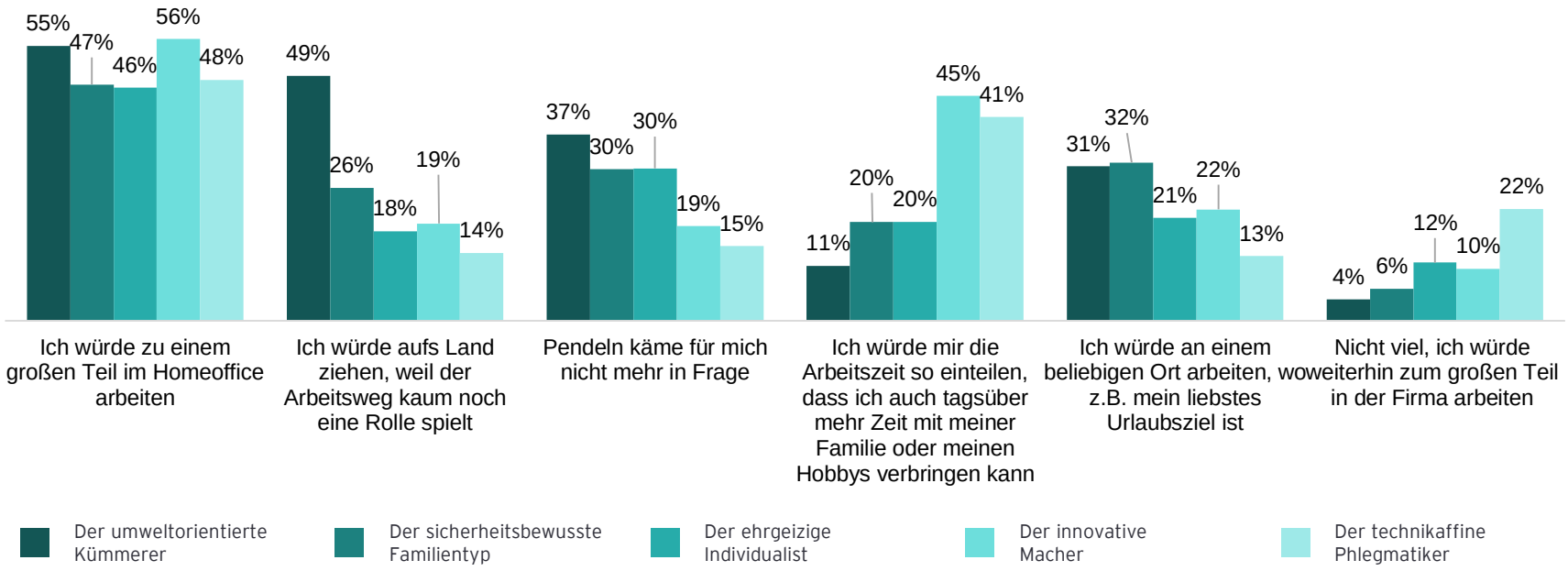
Frage 11: Der Standort für die Ausübung ihrer Arbeitstätigkeit wird in Zukunft vielleicht nicht mehr vorgeschrieben sein. Was würde sich in diesem Fall für sie ändern?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Mehrfachnennung)

Kapitel 5: Arbeitsmodelle

Der umweltorientierte Kümmerer könnte sich am ehesten vorstellen, aufs Land zu ziehen, wenn der Arbeitsweg kaum noch eine Rolle spielen würde.

Vergleich der Arbeitnehmer-Typen



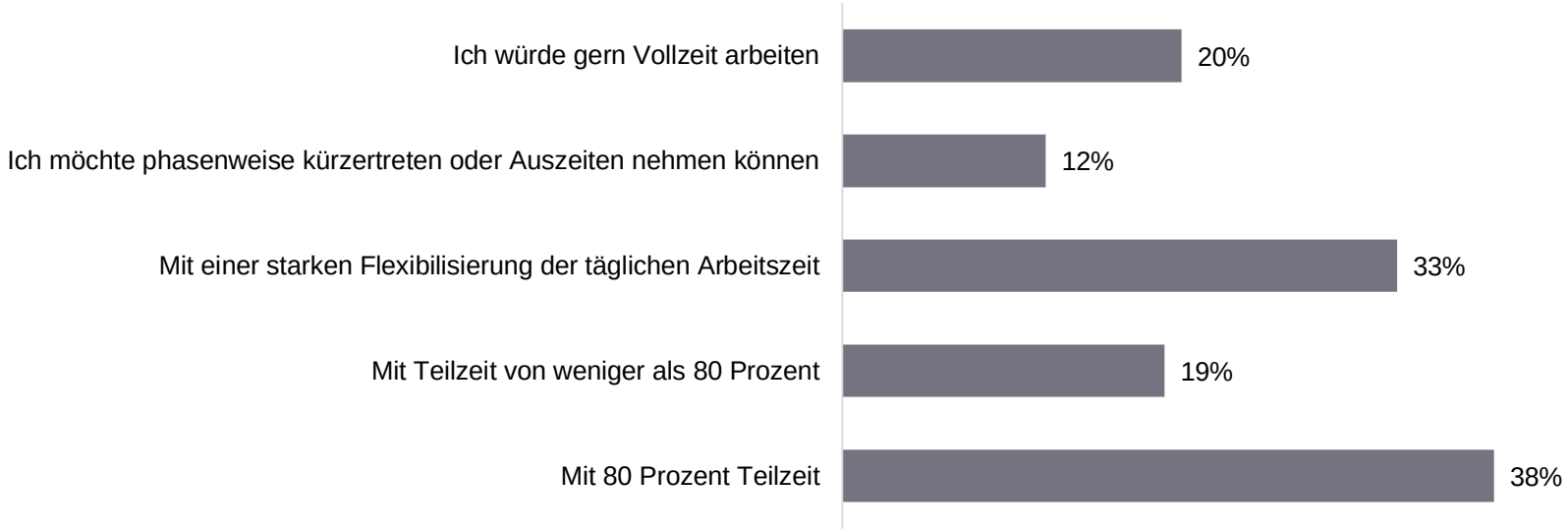
Frage 11: Der Standort für die Ausübung ihrer Arbeitstätigkeit wird in Zukunft vielleicht nicht mehr vorgeschrieben sein. Was würde sich in diesem Fall für sie ändern?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Mehrfachnennung)

Kapitel 5: Arbeitsmodelle

Eine 80-Prozent-Teilzeitlösung ist das unter Büro-Angestellten beliebteste Arbeitszeitmodell.

Alle Befragten



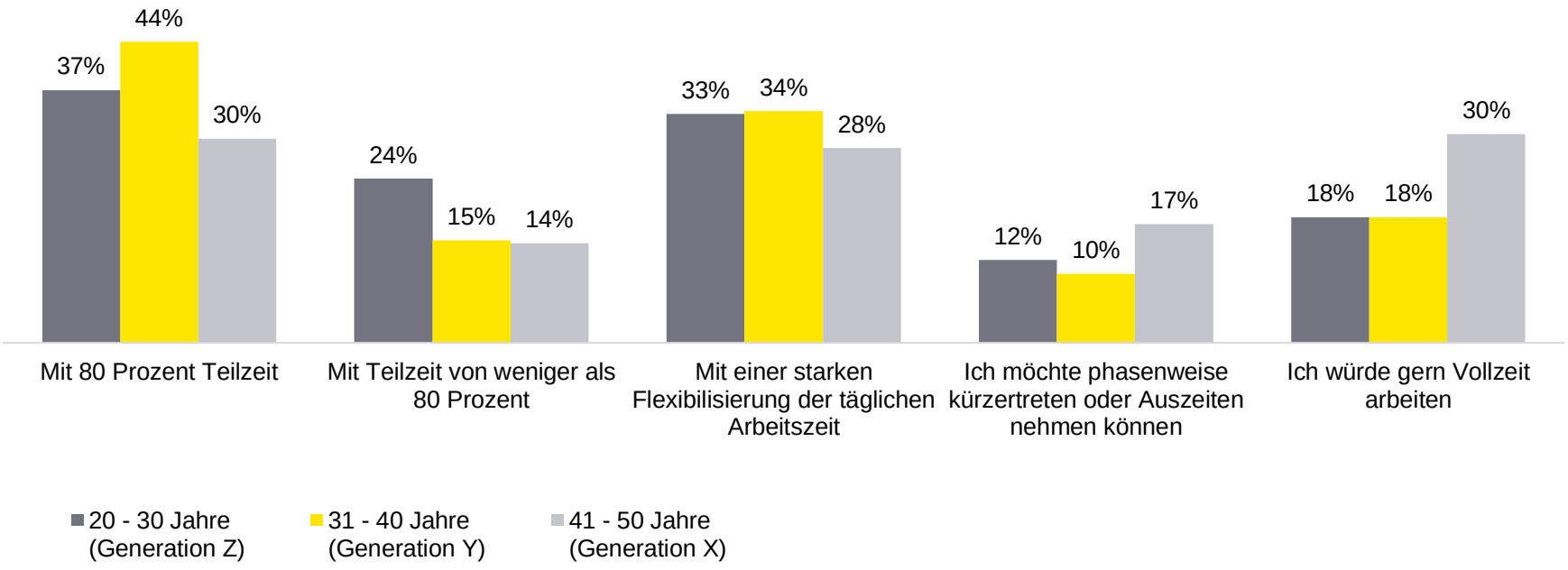
Frage 12: Würden Sie im Hinblick auf die Arbeitszeit gern vom klassischen Vollzeitmodell bzw. Ihrem derzeitigen Arbeitszeitmodell abweichen und wenn ja in welcher Form?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Mehrfachnennung)

Kapitel 5: Arbeitsmodelle

Eine Vollzeit-Arbeit würden eher ältere Arbeitnehmer bevorzugen.

Vergleich der Generationen



Frage 12: Würden Sie im Hinblick auf die Arbeitszeit gern vom klassischen Vollzeitmodell bzw. Ihrem derzeitigen Arbeitszeitmodell abweichen und wenn ja in welcher Form?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Mehrfachnennung)

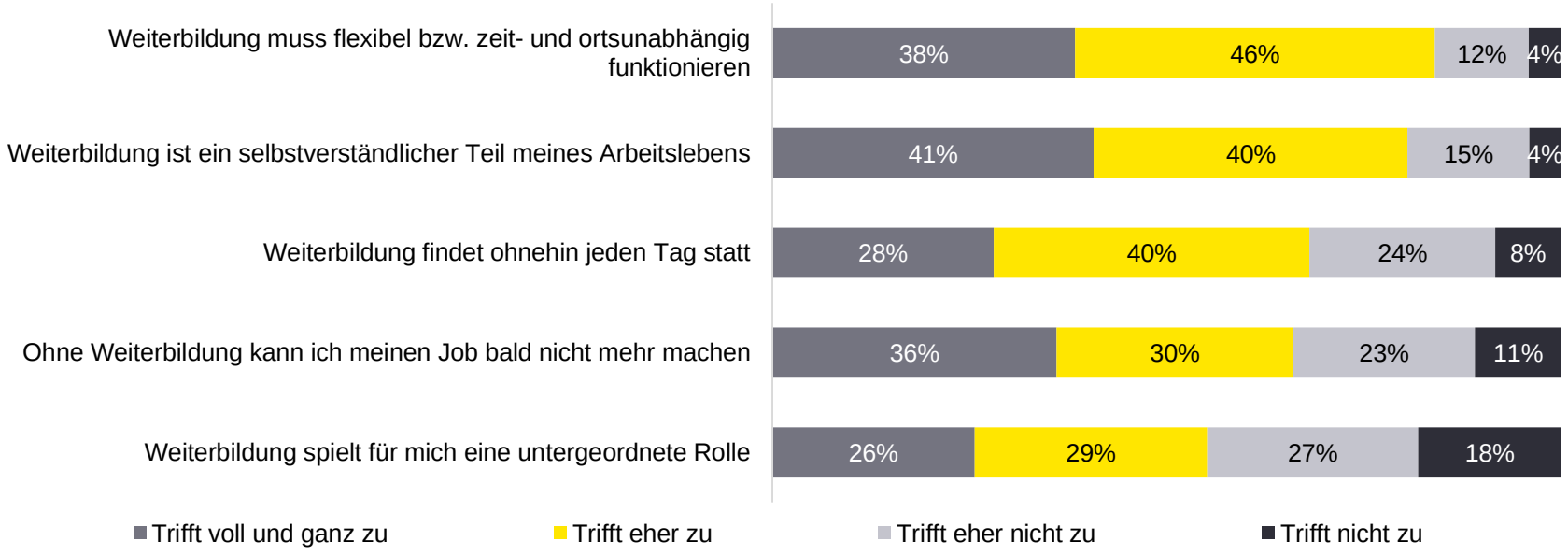
6

Weiterbildung

Kapitel 6: Weiterbildung

Für mehr als 80 Prozent der Angestellten ist Weiterbildung ein selbstverständlicher Teil ihres Arbeitslebens, die auch zeit- und ortsunabhängig funktionieren muss.

Alle Befragten



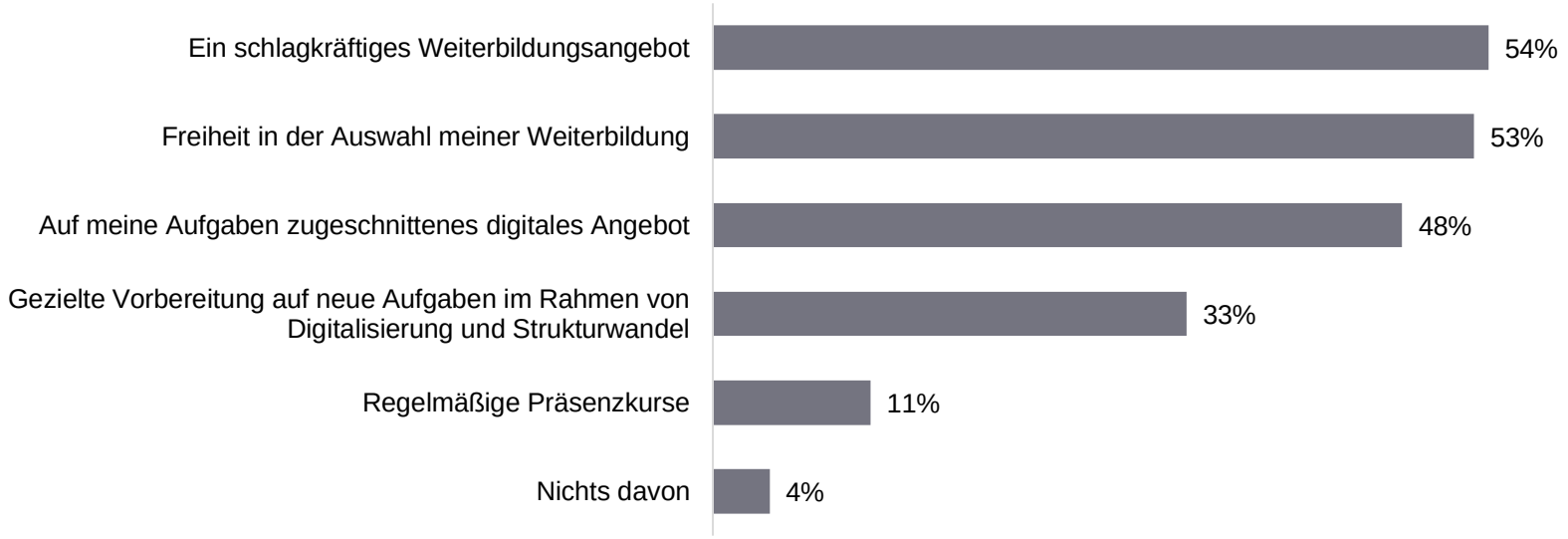
Frage 13: Welche Rolle spielt Weiterbildung für Ihr zukünftiges Arbeitsleben?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Skalierte Abfrage)

Kapitel 6: Weiterbildung

Jeder dritte Büro-Angestellte erwartet im Bezug auf Weiterbildung eine gezielte Vorbereitung auf die neuen Aufgaben im Rahmen von Digitalisierung und Strukturwandel.

Alle Befragten



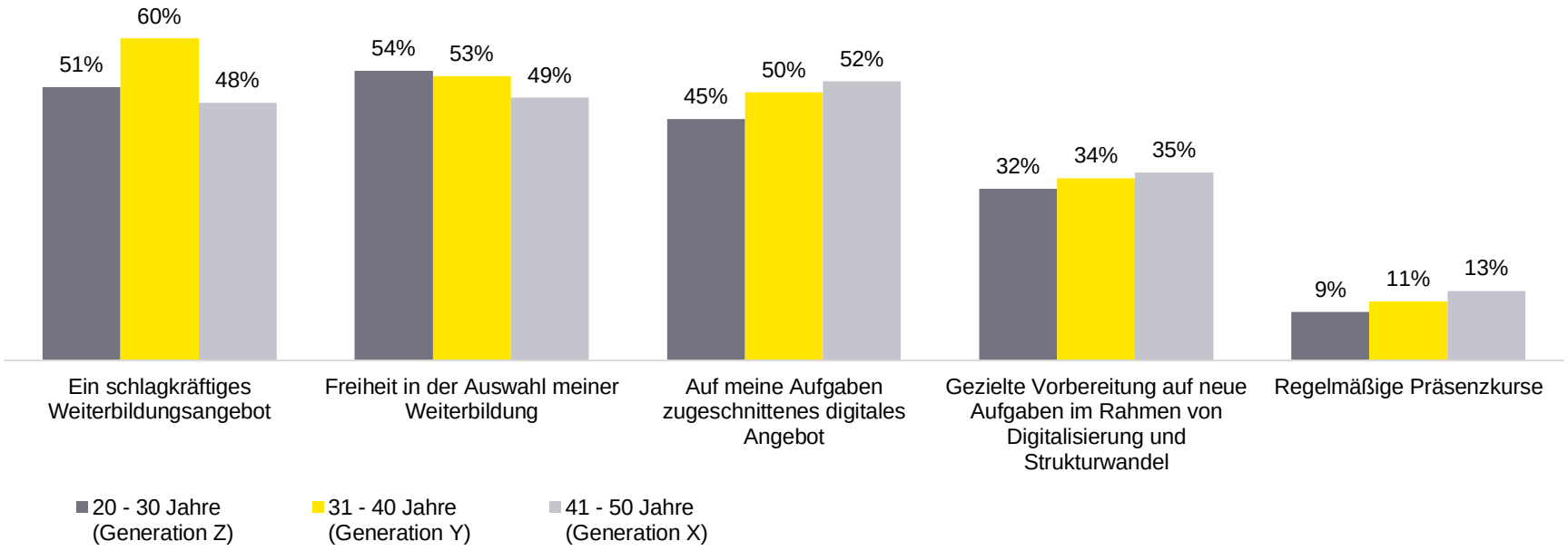
Frage 14: Was erwarten Sie in Bezug auf Weiterbildung von ihrem Arbeitgeber?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Mehrfachnennung)

Kapitel 6: Weiterbildung

Büro-Angestellte der Generation Z legen vor allem Wert auf die Freiheit bei der Auswahl der Weiterbildungsangebote.

Vergleich der Generationen



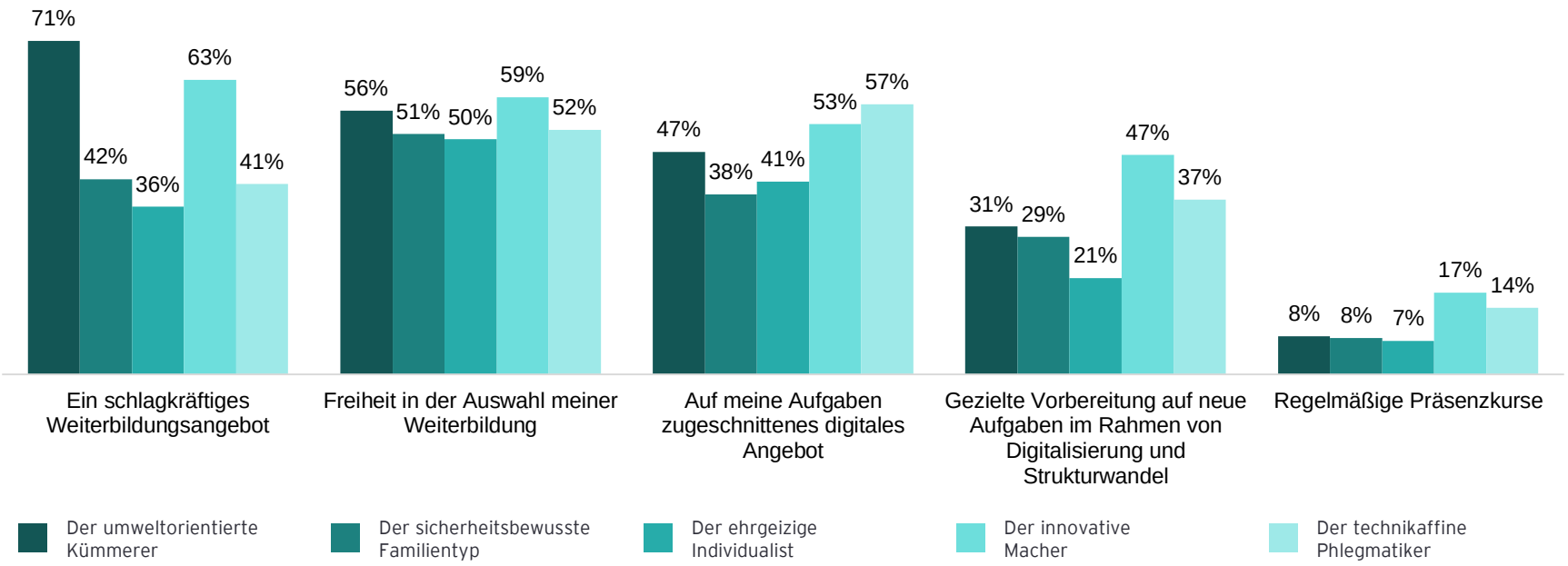
Frage 14: Was erwarten Sie in Bezug auf Weiterbildung von ihrem Arbeitgeber?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Mehrfachnennung)

Kapitel 6: Weiterbildung

Ein schlagkräftiges Weiterbildungsangebot wird insbesondere von umweltorientierten Kümmerern und innovativen Machern erwartet.

Vergleich der Arbeitnehmer-Typen



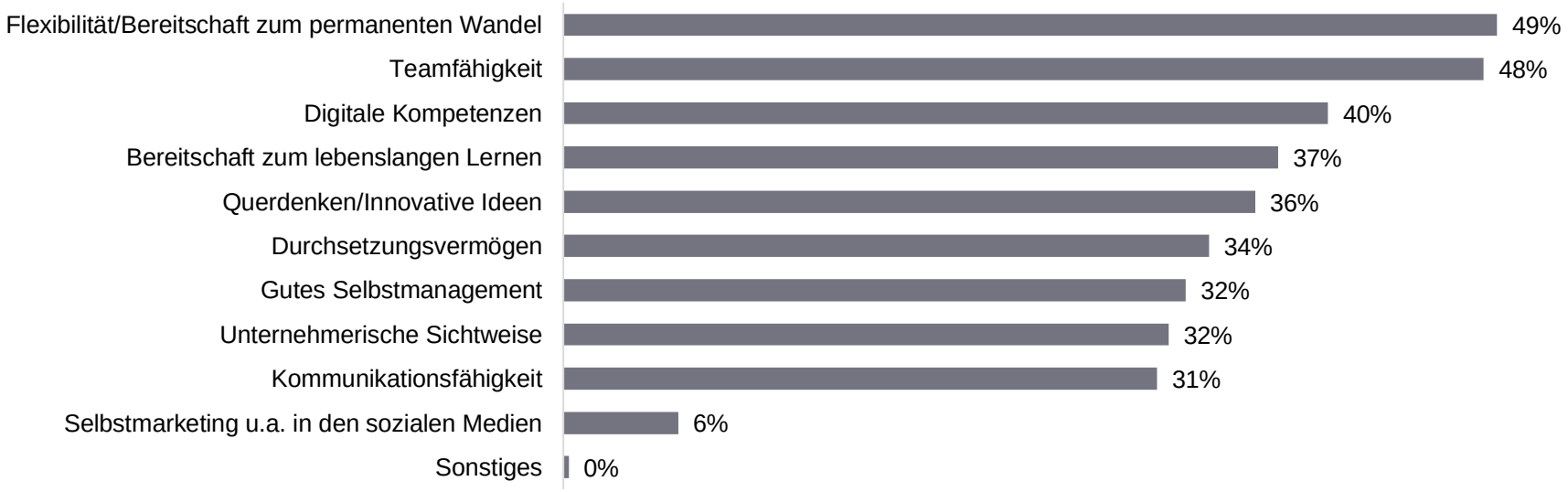
Frage 14: Was erwarten Sie in Bezug auf Weiterbildung von ihrem Arbeitgeber?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Mehrfachnennung)

Kapitel 6: Weiterbildung

Die künftig wichtigsten Fähigkeiten, um im Job erfolgreich voran zu kommen, sind aus Sicht der Arbeitnehmer Flexibilität und Teamfähigkeit.

Alle Befragten



Frage 15: Was werden aus ihrer Sicht künftig die wichtigsten Fähigkeiten sein, um in ihrem Job erfolgreich voranzukommen?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Mehrfachnennung)

Kapitel 6: Weiterbildung

Der technikaffine Phlegmatiker sieht die erfolgsrelevanten Fähigkeiten vor allem bei den digitalen Kompetenzen.

Vergleich der Arbeitnehmer-Typen

	Gesamt	Der umweltorientierte Kümmerer	Der sicherheits-bewusste Familientyp	Der ehrgeizige Individualist	Der innovative Macher	Der technikaffine Phlegmatiker
Basis (N)	1.000	283	219	112	212	148
Flexibilität/Bereitschaft zum permanenten Wandel	49%	51%	38%	32%	61%	55%
Teamfähigkeit	48%	41%	42%	25%	70%	62%
Digitale Kompetenzen	40%	27%	32%	26%	59%	64%
Bereitschaft zum lebenslangen Lernen	37%	38%	31%	32%	47%	39%
Querdenken/Innovative Ideen	36%	40%	33%	26%	41%	30%
Durchsetzungsvermögen	34%	37%	27%	26%	41%	28%
Gutes Selbstmanagement	32%	17%	21%	25%	59%	51%
Unternehmerische Sichtweise	32%	41%	28%	28%	36%	20%
Kommunikationsfähigkeit	31%	13%	19%	21%	62%	52%
Selbstmarketing u.a. in den sozialen Medien	6%	2%	6%	4%	14%	3%

Anteil signifikant über dem Durchschnitt Anteil signifikant unter dem Durchschnitt

Frage 15: Was werden aus ihrer Sicht künftig die wichtigsten Fähigkeiten sein, um in ihrem Job erfolgreich voranzukommen?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Mehrfachnennung)

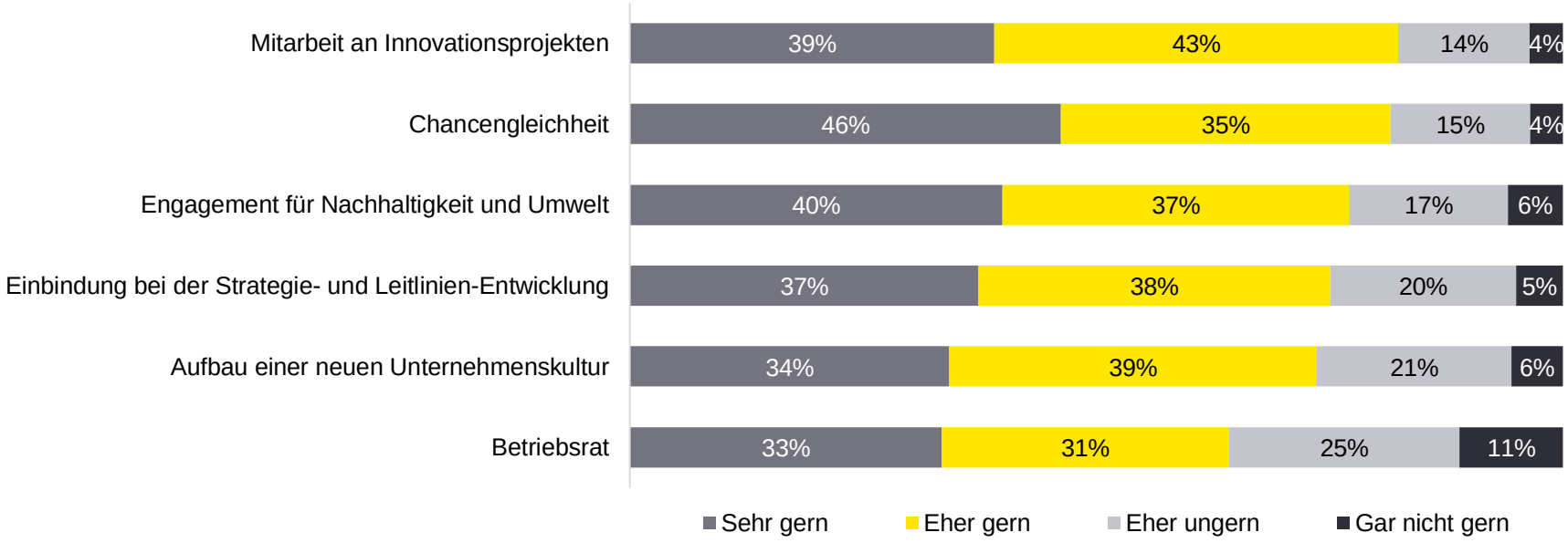
7

Engagement und Nachhaltigkeit

Kapitel 7: Engagement und Nachhaltigkeit

Die meisten Büroangestellten würden sich gerne für ihr Unternehmen engagieren - am liebsten mit ihrer Mitarbeit an Innovationsprojekten oder zum Thema Chancengleichheit.

Alle Befragten



Anteil signifikant über dem Durchschnitt Anteil signifikant unter dem Durchschnitt

Frage 16: In welchen Bereichen würden sie sich gern für ihr Unternehmen engagieren?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Skalierte Abfrage)

Kapitel 7: Engagement und Nachhaltigkeit

Der technikaffine Phlegmatiker kann sich am wenigsten vorstellen, sich für sein Unternehmen zu engagieren.

Vergleich der Arbeitnehmer-Typen (Top-2: Sehr gern + Eher gern)

	Gesamt	Der umweltorientierte Kümmerer	Der sicherheits-bewusste Familientyp	Der ehrgeizige Individualist	Der innovative Macher	Der technikaffine Phlegmatiker
Basis (N)	1.000	283	219	112	212	148
Mitarbeit an Innovationsprojekten	82%	98%	86%	51%	97%	57%
Chancengleichheit	81%	98%	93%	48%	88%	61%
Engagement für Nachhaltigkeit und Umwelt	77%	99%	81%	60%	85%	43%
Einbindung bei der Strategie- und Leitlinien-Entwicklung	75%	98%	89%	63%	78%	21%
Aufbau einer neuen Unternehmenskultur	73%	98%	84%	41%	79%	41%
Betriebsrat	64%	95%	88%	42%	42%	24%

Anteil signifikant über dem Durchschnitt Anteil signifikant unter dem Durchschnitt

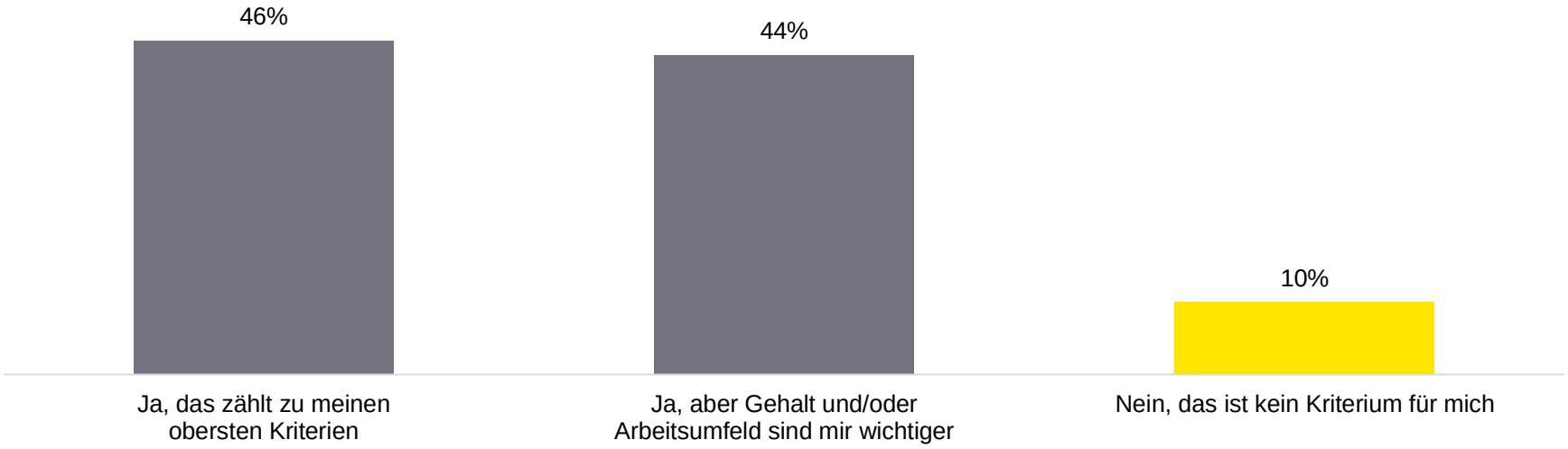
Frage 16: In welchen Bereichen würden sie sich gern für ihr Unternehmen engagieren?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Skalierte Abfrage – Top-2: Sehr gern + Eher gern)

Kapitel 7: Engagement und Nachhaltigkeit

Für etwa die Hälfte der Arbeitnehmer spielt der verantwortungsvolle Umgang mit der Umwelt bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers eine ausschlaggebende Rolle.

Alle Befragten



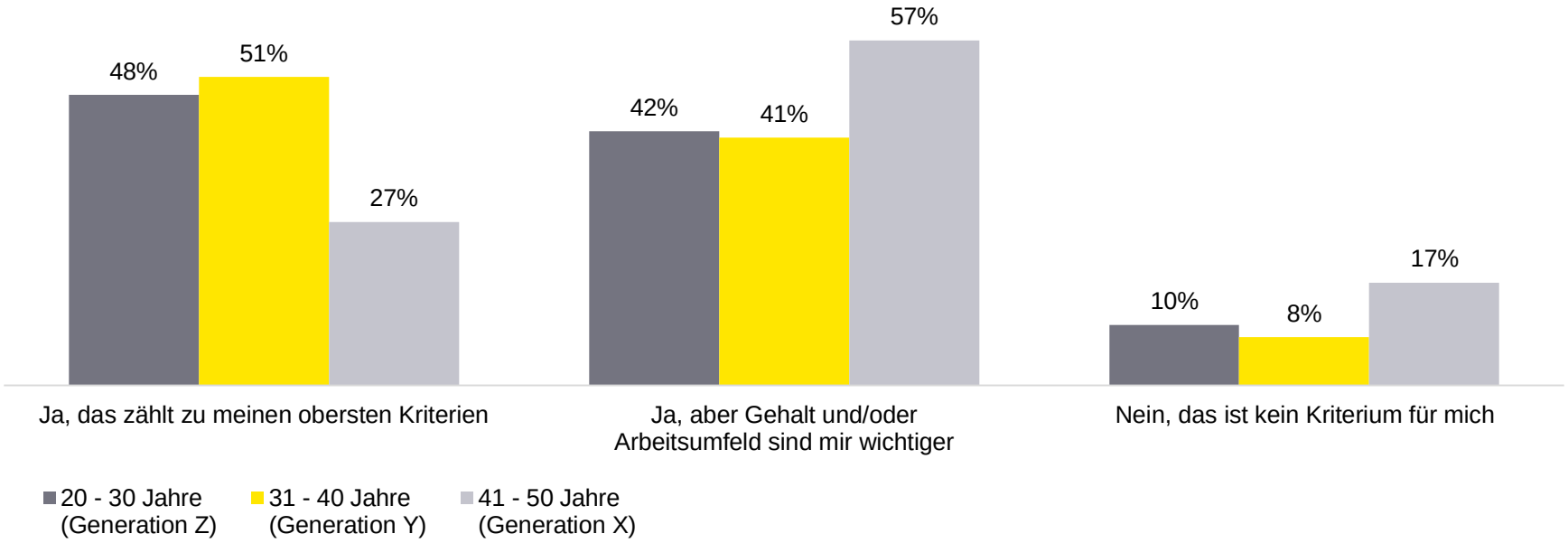
Frage 17: Falls Sie ihren Arbeitgeber mal wechseln möchten: Spielt bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers für sie eine Rolle, ob dieser verantwortlich mit der Umwelt umgeht?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

Kapitel 7: Engagement und Nachhaltigkeit

Älteren Arbeitnehmern sind Gehalt oder Arbeitsumfeld bei der Wahl eines Arbeitgebers tendenziell wichtiger als Umwelt-Aspekte.

Vergleich der Generationen



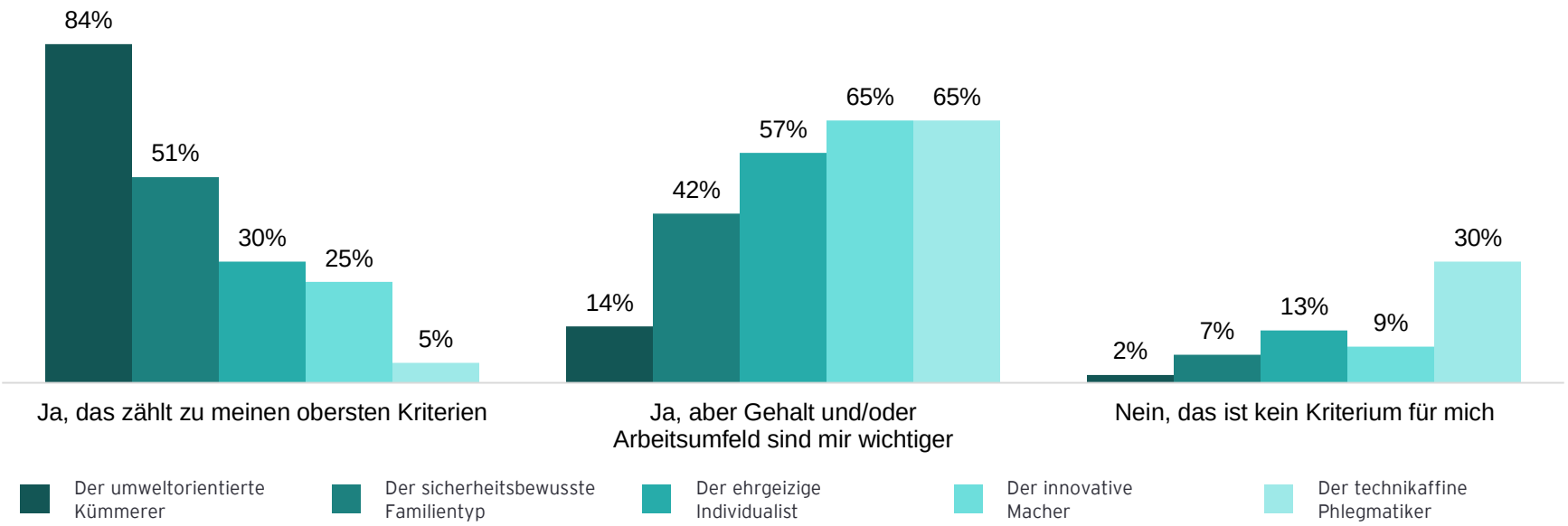
Frage 17: Falls Sie ihren Arbeitgeber mal wechseln möchten: Spielt bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers für sie eine Rolle, ob dieser verantwortlich mit der Umwelt umgeht?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

Kapitel 7: Engagement und Nachhaltigkeit

Der umweltorientierte Kümmerer legt besonders viel Wert auf den verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt.

Vergleich der Arbeitnehmer-Typen



Frage 17: Falls Sie ihren Arbeitgeber mal wechseln möchten: Spielt bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers für sie eine Rolle, ob dieser verantwortlich mit der Umwelt umgeht?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

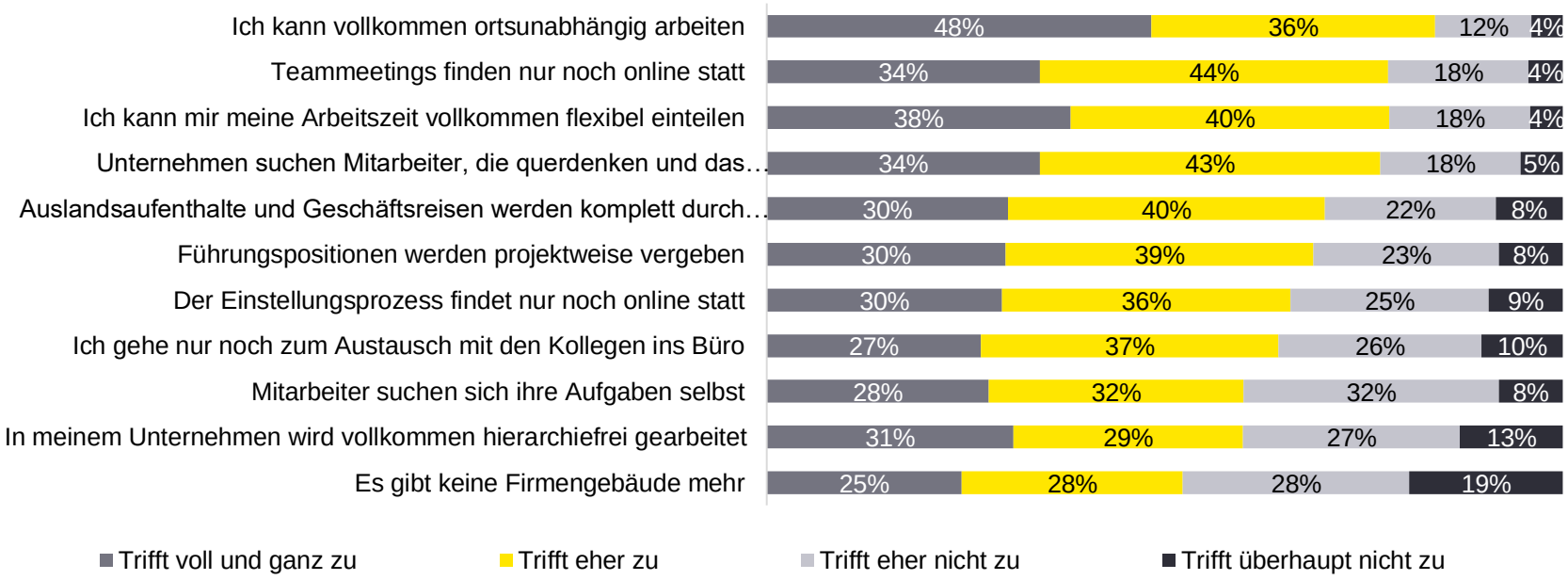
8

Arbeitswelt der Zukunft

Kapitel 8: Arbeitswelt der Zukunft

Fast jeder zweite Büro-Angestellte geht davon aus, dass er zukünftig vollkommen ortsunabhängig arbeiten kann.

Alle Befragten



Frage 18: Wenn sie sich gedanklich einmal ins Jahr 2030 versetzen: Wie stark treffen folgende Aussagen dann auf ihre Arbeitswelt zu?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Skalierte Abfrage)

Kapitel 8: Arbeitswelt der Zukunft

Besonders Arbeitnehmer der Generation Y gehen davon aus, dass sich mit Mitarbeitern, die querdenken und das Unternehmen voranbringen auch die Anforderungen der Unternehmen ändern werden.

Vergleich der Generationen (Top-2: Trifft voll und ganz zu + Trifft eher zu)

	Gesamt	20 - 30 Jahre (Generation Z)	31 - 40 Jahre (Generation Y)	41 - 50 Jahre (Generation X)
Basis (N)	1.000	466	389	145
Ich kann vollkommen ortsunabhängig arbeiten	84%	84%	85%	80%
Teammeetings finden nur noch online statt	78%	72%	83%	86%
Ich kann mir meine Arbeitszeit vollkommen flexibel einteilen	78%	74%	80%	79%
Unternehmen suchen Mitarbeiter, die querdenken und das Unternehmen voranbringen	77%	72%	83%	77%
Auslandsaufenthalte und Geschäftsreisen werden komplett durch virtuelle Meetings ersetzt	70%	65%	75%	75%
Führungspositionen werden projektweise vergeben	69%	67%	73%	61%
Der Einstellungsprozess findet nur noch online statt	66%	62%	71%	64%
Ich gehe nur noch zum Austausch mit den Kollegen ins Büro	64%	58%	71%	66%
Mitarbeiter suchen sich ihre Aufgaben selbst	60%	58%	65%	52%
In meinem Unternehmen wird vollkommen hierarchiefrei gearbeitet	60%	60%	64%	48%
Es gibt keine Firmengebäude mehr	53%	51%	59%	37%

Anteil signifikant über dem Durchschnitt Anteil signifikant unter dem Durchschnitt

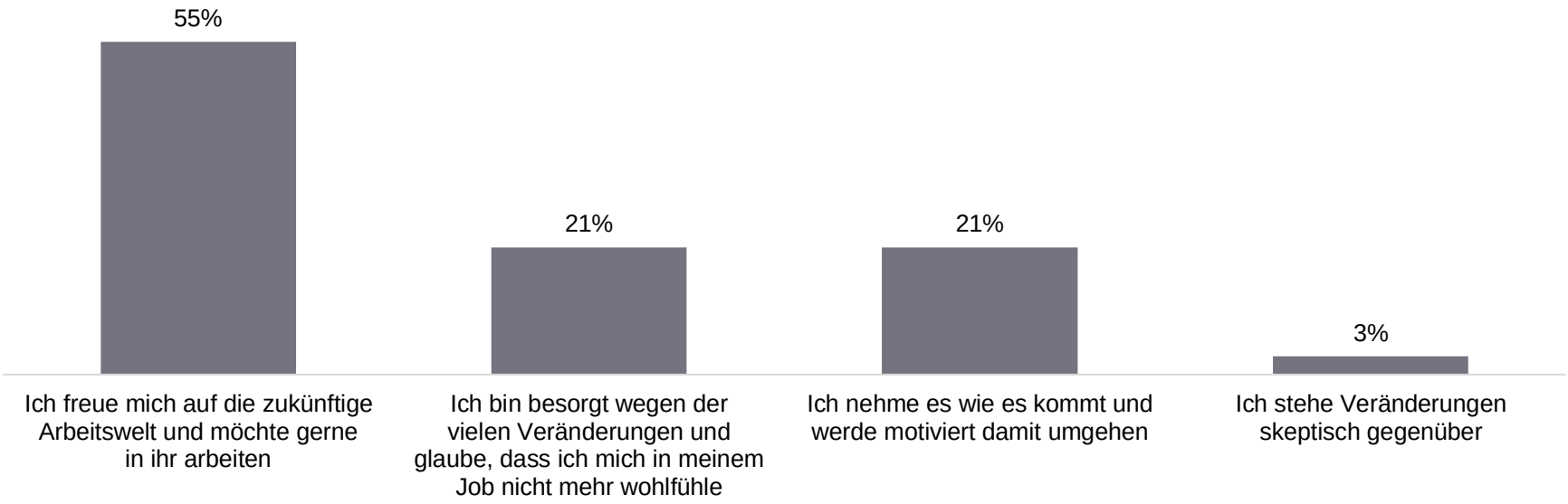
Frage 18: Wenn sie sich gedanklich einmal ins Jahr 2030 versetzen: Wie stark treffen folgende Aussagen dann auf ihre Arbeitswelt zu?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Skalierte Abfrage – Top-2: Trifft voll und ganz zu + Trifft eher zu)

Kapitel 8: Arbeitswelt der Zukunft

Mehr als jeder Zweite freut sich auf die Arbeitswelt der Zukunft.

Alle Befragten



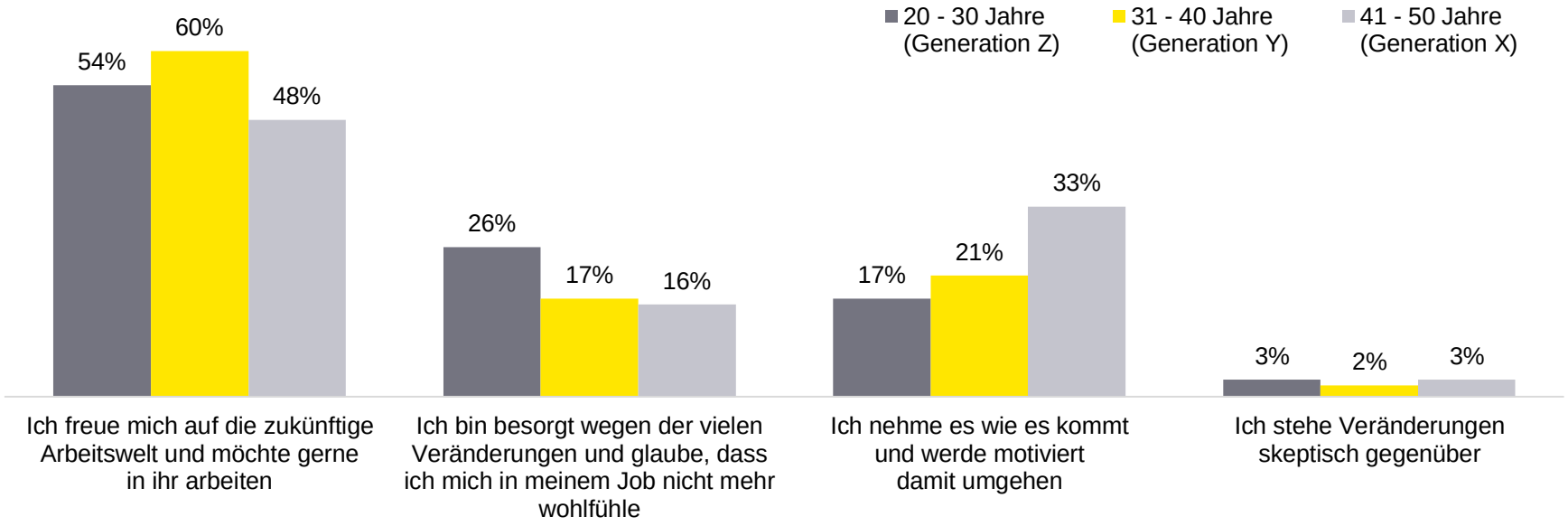
Frage 19: Wenn Sie Ihre Aussagen zur Arbeitswelt der Zukunft insgesamt bewerten würden, welche persönlichen Gefühle verbinden Sie damit? Welche Aussage trifft am meisten auf sie zu?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

Kapitel 8: Arbeitswelt der Zukunft

Jeder vierte bis 30-Jährige ist besorgt, dass er sich wegen der vielen Veränderungen in der zukünftigen Arbeitswelt nicht mehr wohlfühlen wird.

Vergleich der Generationen



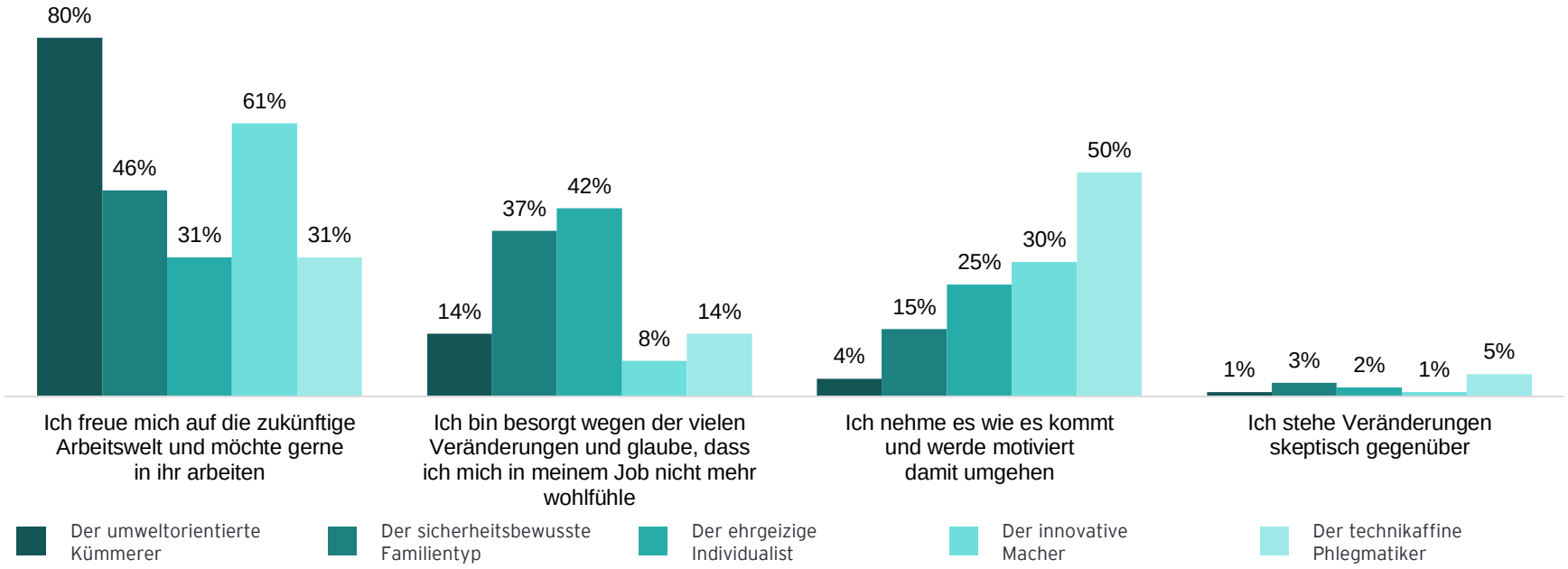
Frage 19: Wenn Sie Ihre Aussagen zur Arbeitswelt der Zukunft insgesamt bewerten würden, welche persönlichen Gefühle verbinden Sie damit? Welche Aussage trifft am meisten auf sie zu?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

Kapitel 8: Arbeitswelt der Zukunft

Der technikaffine Phlegmatiker geht eher gelassen mit den erwarteten Veränderungen in der Arbeitswelt der Zukunft um.

Vergleich der Arbeitnehmer-Typen



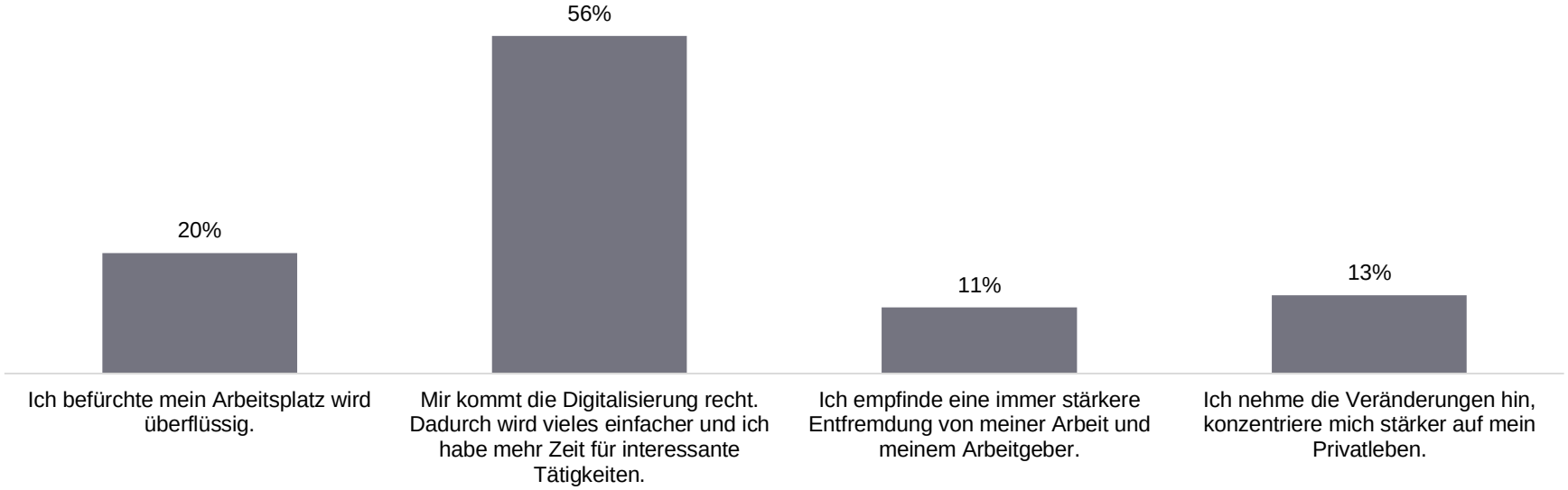
Frage 19: Wenn Sie Ihre Aussagen zur Arbeitswelt der Zukunft insgesamt bewerten würden, welche persönlichen Gefühle verbinden Sie damit? Welche Aussage trifft am meisten auf sie zu?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

Kapitel 8: Arbeitswelt der Zukunft

Die meisten Büro-Angestellten befürworten die Digitalisierung in ihrem Job.

Alle Befragten



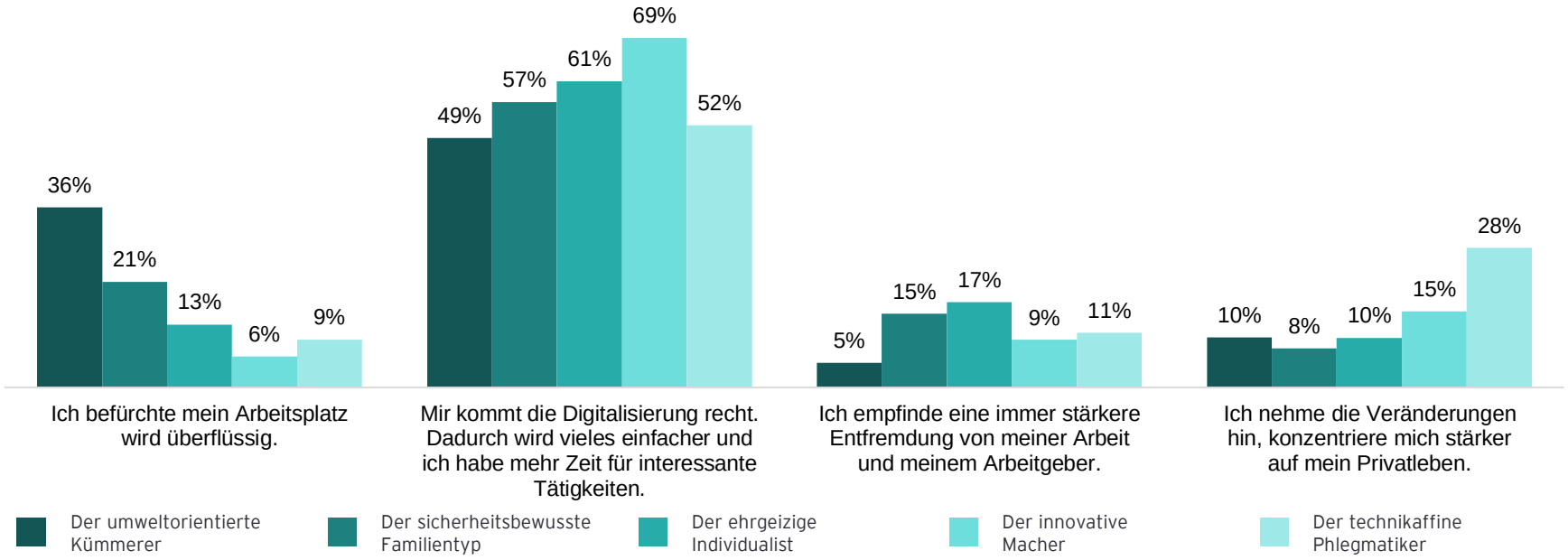
Frage 20: Viele Funktionen und Abläufe der Arbeitsprozesse werden zunehmend durch die Digitalisierung bestimmt. Was erwarten Sie für die Zukunft? Welche Aussage trifft am meisten auf sie zu?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

Kapitel 8: Arbeitswelt der Zukunft

Der innovative Macher ist am ehesten davon überzeugt, dass die Digitalisierung im Job mit Vorteilen verbunden ist.

Vergleich der Arbeitnehmer-Typen



Frage 20: Viele Funktionen und Abläufe der Arbeitsprozesse werden zunehmend durch die Digitalisierung bestimmt. Was erwarten Sie für die Zukunft? Welche Aussage trifft am meisten auf sie zu?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

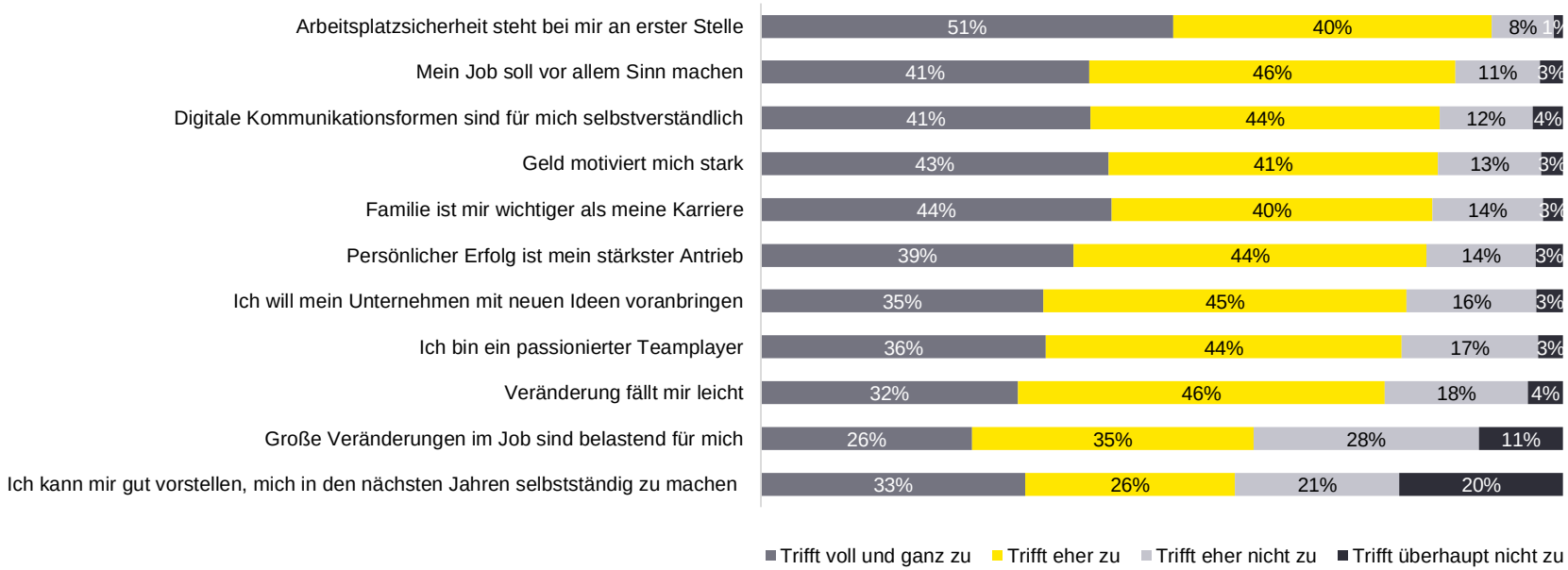
9

Persönliche Anforderungen

Kapitel 9: Persönliche Anforderungen

Die Sicherheit des Arbeitsplatzes ist für fast alle Arbeitnehmer das wichtigste Kriterium.

Alle Befragten



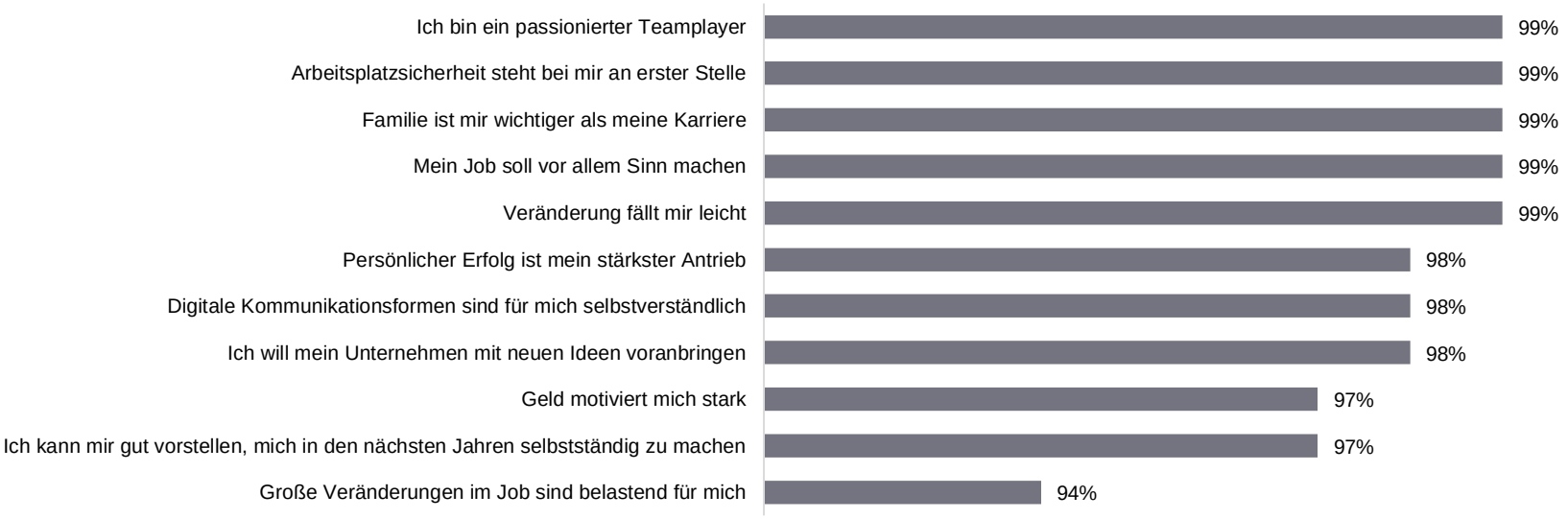
Frage 21: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie persönlich zu?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Skalierte Abfrage)

Kapitel 9: Persönliche Anforderungen

Der umweltorientierte Kümmerer ist ein passionierter Teamplayer.

Der umweltorientierte Kümmerer (Top-2: Trifft voll und ganz zu + Trifft eher zu)



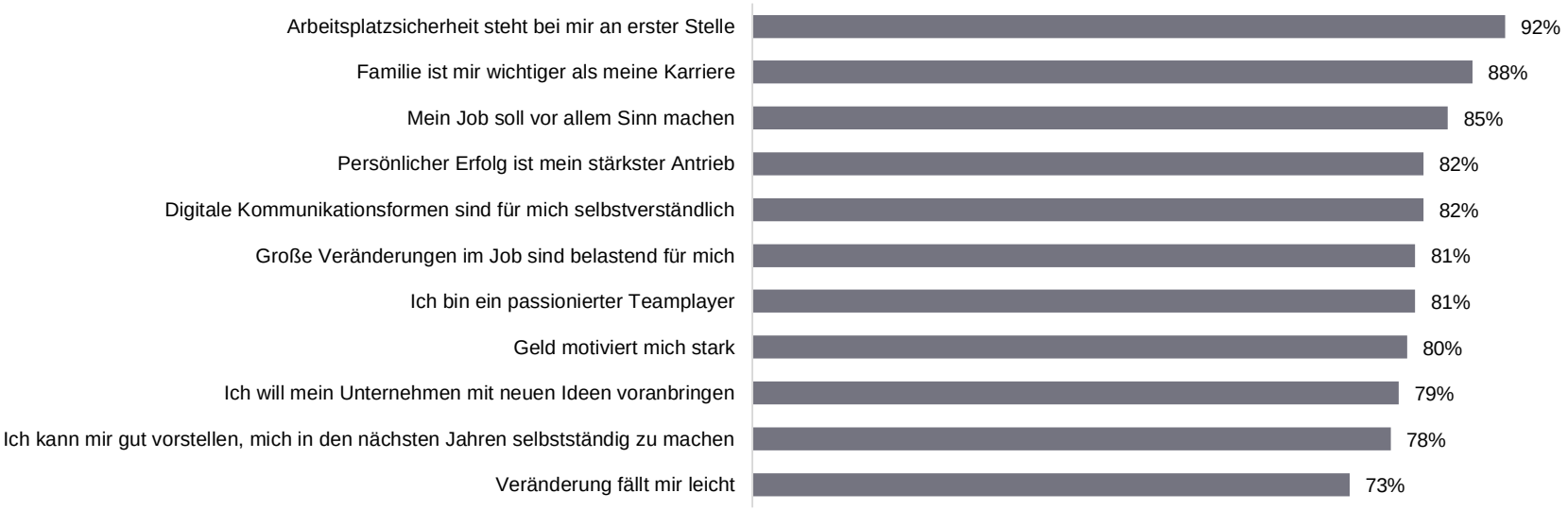
Frage 21: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie persönlich zu?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Skalierte Abfrage – Top-2: Trifft voll und ganz zu + Trifft eher zu)

Kapitel 9: Persönliche Anforderungen

Neben der Arbeitsplatzsicherheit ist dem sicherheitsbewussten Familientyp die Familie wichtiger als die Karriere.

Der sicherheitsbewusste Familientyp (Top-2: Trifft voll und ganz zu + Trifft eher zu)



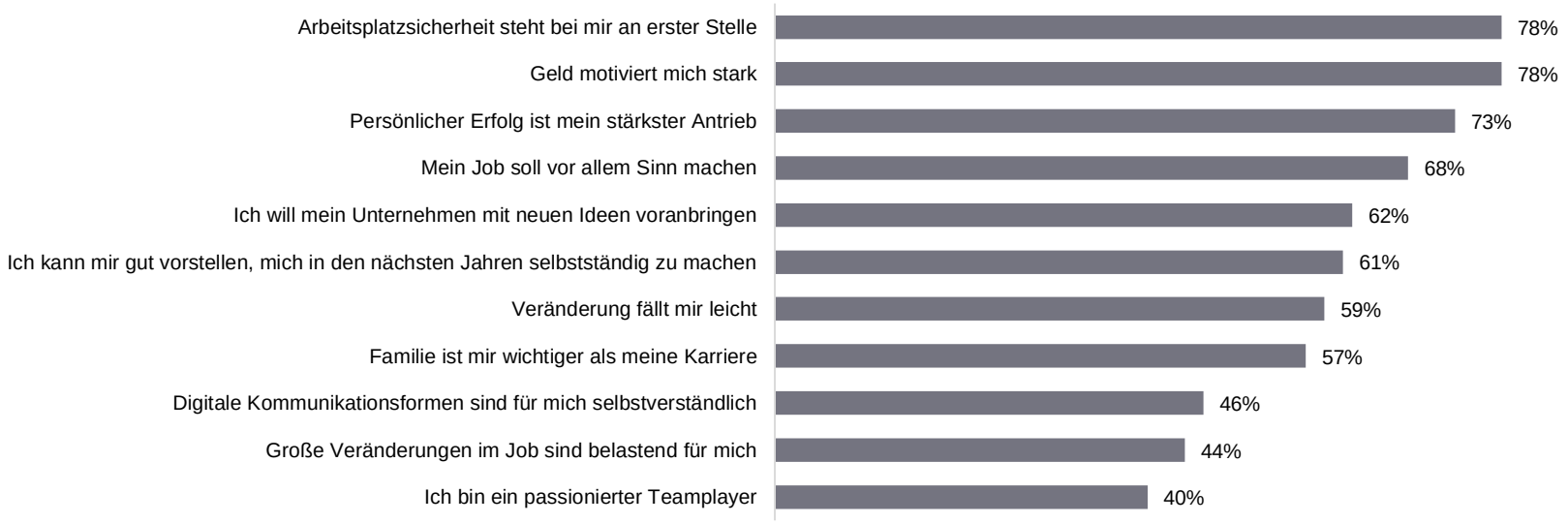
Frage 21: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie persönlich zu?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Skalierte Abfrage – Top-2: Trifft voll und ganz zu + Trifft eher zu)

Kapitel 9: Persönliche Anforderungen

Der ehrgeizige Individualist lässt sich besonders von Geld und persönlichem Erfolg antreiben.

Der ehrgeizige Individualist (Top-2: Trifft voll und ganz zu + Trifft eher zu)



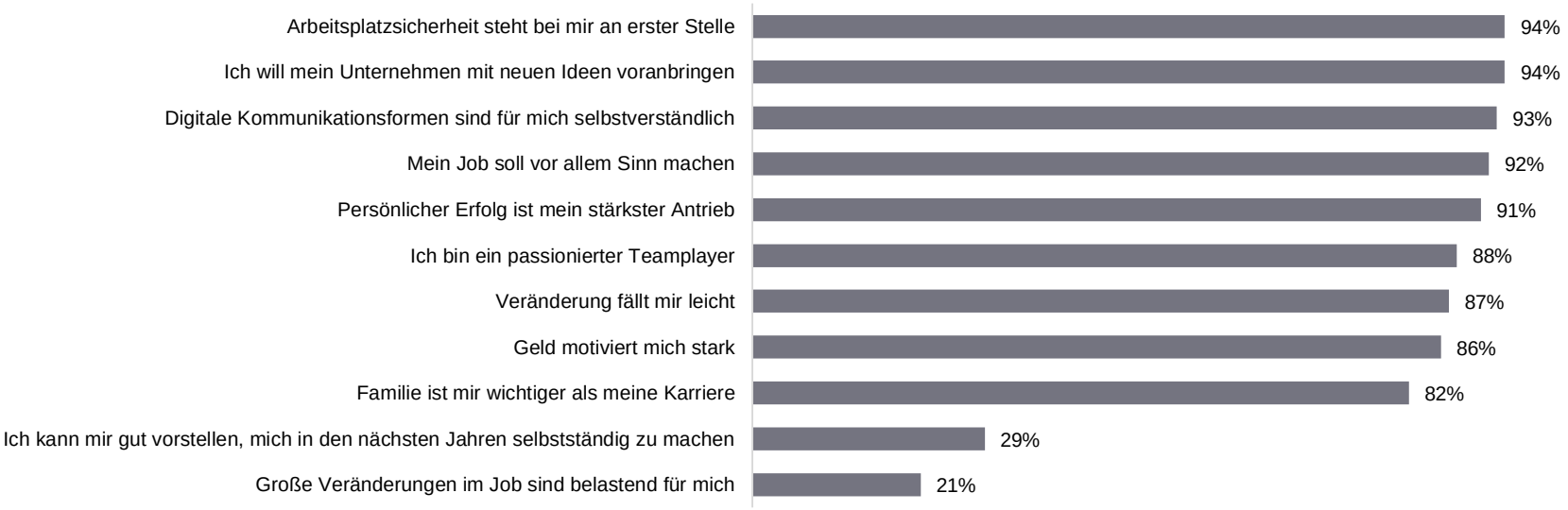
Frage 21: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie persönlich zu?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Skalierte Abfrage – Top-2: Trifft voll und ganz zu + Trifft eher zu)

Kapitel 9: Persönliche Anforderungen

Der innovative Macher möchte sein Unternehmen mit neuen Ideen voranbringen.

Der innovative Macher (Top-2: Trifft voll und ganz zu + Trifft eher zu)



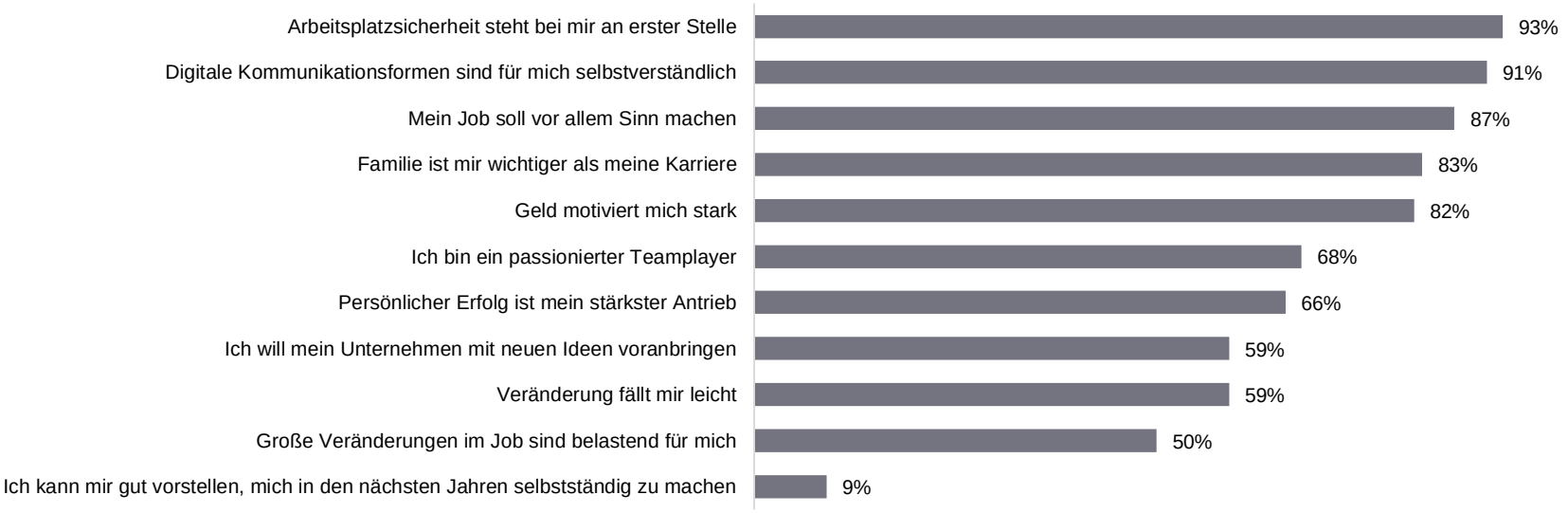
Frage 21: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie persönlich zu?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Skalierte Abfrage – Top-2: Trifft voll und ganz zu + Trifft eher zu)

Kapitel 9: Persönliche Anforderungen

Der technikaffine Phlegmatiker kann vor allem gut mit digitalen Kommunikationsformen umgehen.

Der technikaffine Phlegmatiker (Top-2: Trifft voll und ganz zu + Trifft eher zu)



Frage 21: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie persönlich zu?

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Skalierte Abfrage – Top-2: Trifft voll und ganz zu + Trifft eher zu)

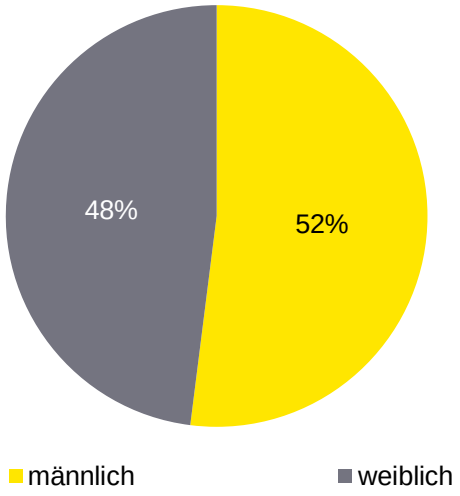
10

Statistik

Kapitel 10: Statistik

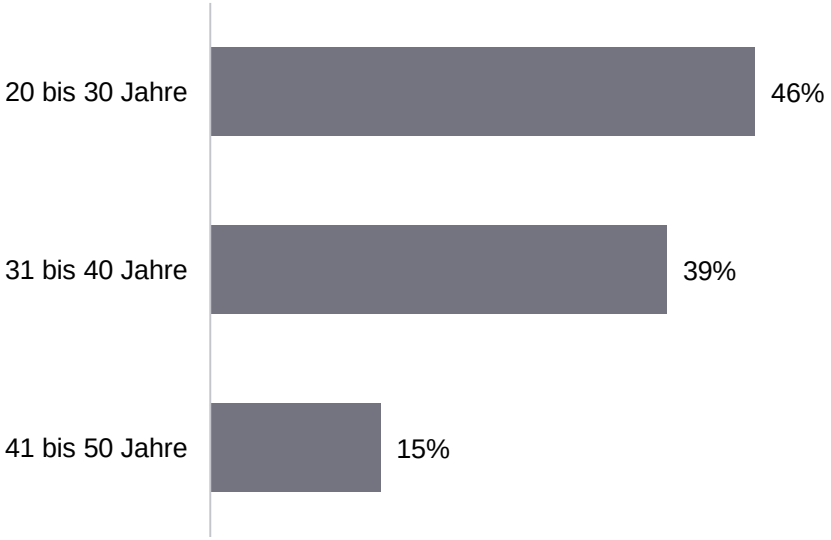
Geschlecht

Geschlecht



Bitte geben Sie Ihr Alter an.

Alter

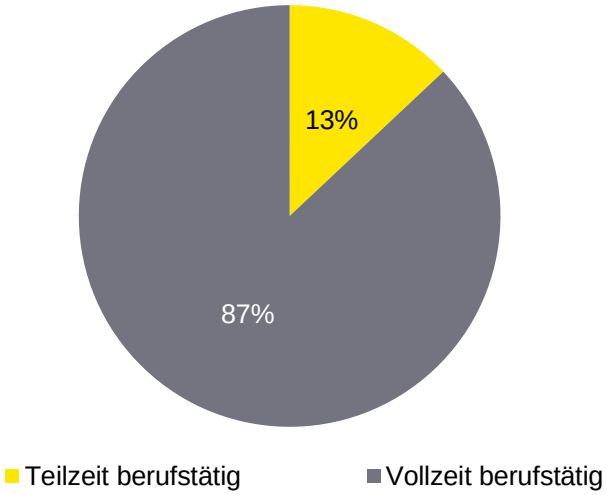


Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

Kapitel 10: Statistik

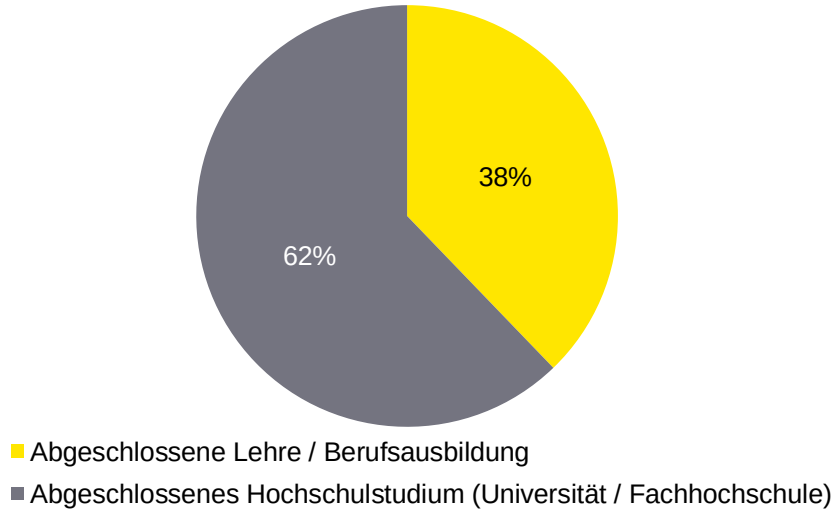
In welchem Berufsverhältnis stehen Sie derzeit?

Berufsverhältnis



Welchen höchsten berufsbildenden Abschluss haben Sie?

Berufsbildender Abschluss

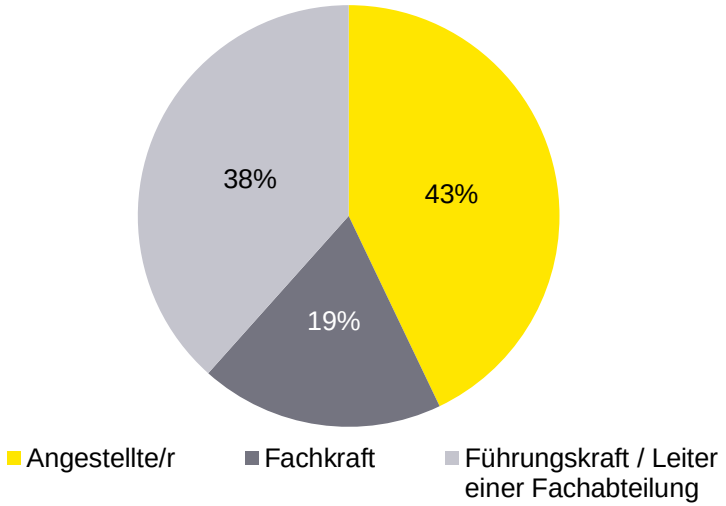


Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

Kapitel 10: Statistik

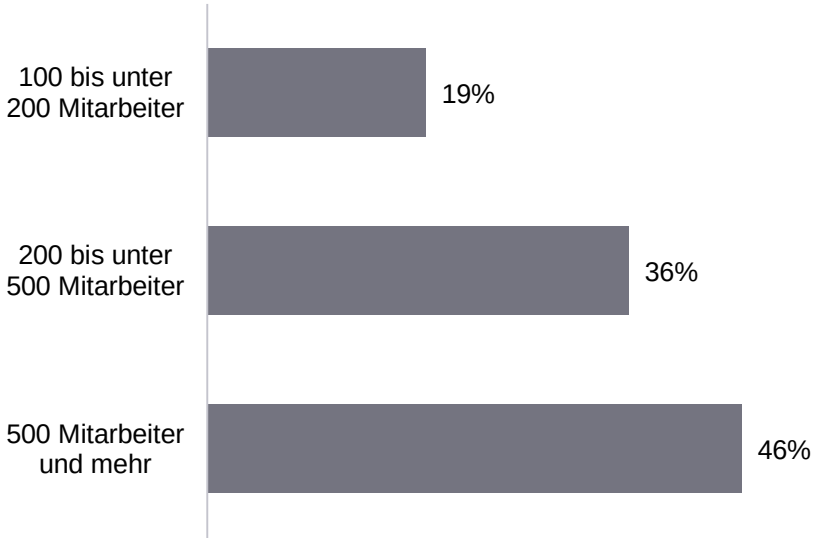
Welche der folgenden Antwortoptionen beschreibt Ihre Position in Ihrem Unternehmen am besten?

Position im Unternehmen



Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen tätig?

Unternehmensgröße

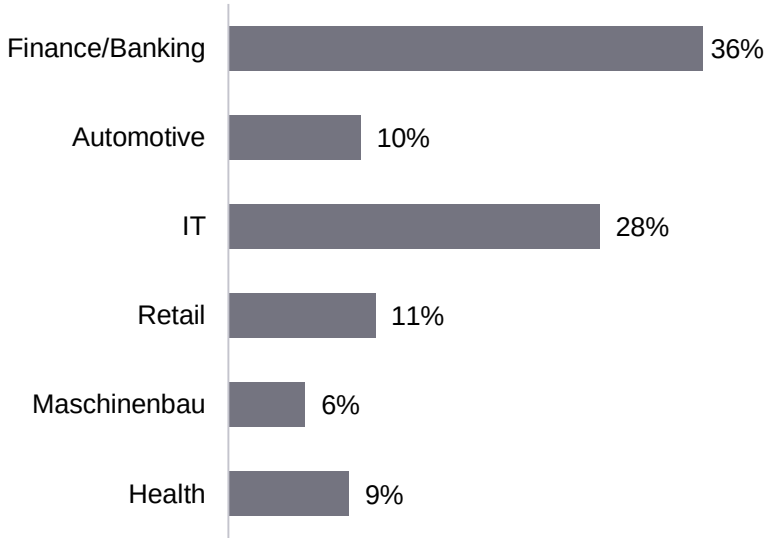


Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

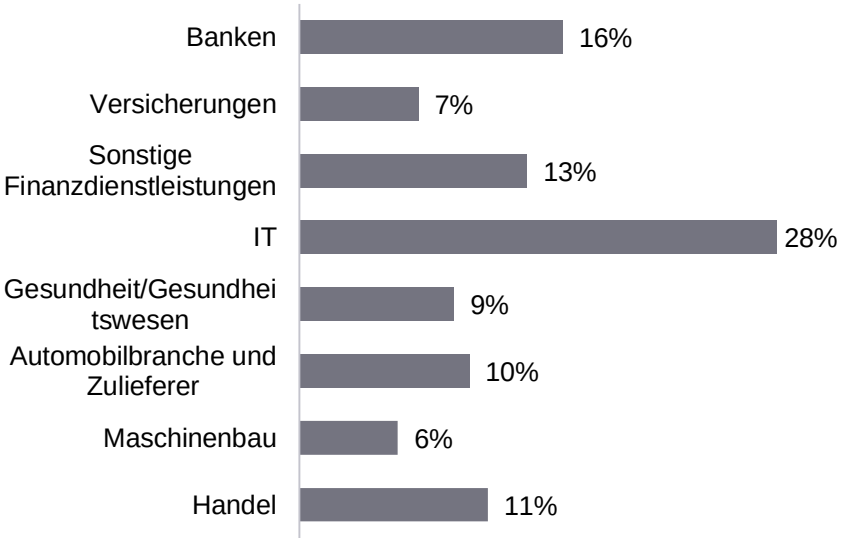
Kapitel 10: Statistik

In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig?

Branche



Branche (detailliert)



Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

EY Ansprechpartner

https://www.ey.com/de_de/workforce

Nelson Taapken
Partner | People Advisory Services

Tel: +6196 996 12847
Mob: +49 160 939 12847
Fax: +49 181 3943 12847
nelson.taapken@de.ey.com

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Mergenthalerallee 3-5
65760 Eschborn/Frankfurt/M.

People Adivsory Services

Die Leistung im Unternehmen hängt maßgeblich von den Mitarbeitern ab, sodass vor allem die Personalpolitik und deren zielgerichtete Steuerung einen entscheidenden Erfolgsfaktor für Unternehmen darstellen. Jedoch müssen sich Organisationen in Zeiten von globalen Märkten und veränderten Anforderungen an die Arbeitswelt ständig weiterentwickeln, um auch in Zukunft erfolgreich im Markt bestehen zu können. Folglich herrscht auch im Bereich Human Resources (HR) zunehmend ein gewisser Druck, Kosten zu senken und die Effektivität der Organisation zu steigern.
Hier schafft EY gemeinsam mit Ihnen flexible und nachhaltige Lösungen, um die Leistungsfähigkeit im HR zu optimieren und die Belegschaft auf die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen lokal und global vorzubereiten. Wir helfen Ihnen gerne, das vorhandene Potential Ihrer HR-Performance mit unseren Kompetenzen in HR Operating & Delivery Modelle, HR Prozesseffektivität & Richtlinien, Change Management sowie Organisationdesign zu erschließen.

HR Prozesseffektivität & Richtlinien

HR-Verantwortliche sind anhaltendem Druck zur Kostenreduzierung und Prozessoptimierung ausgesetzt. Dabei reichen Investitionen in IT und Konsolidierung der Leistungserbringung allein oft nicht aus. Mit Hilfe analytischer Instrumente und einer integrierten, handlungsorientierten Beratung richten wir Ihre HR-Prozesse strategisch aus und maximieren deren Wertbeitrag. Hierbei liegt der Fokus vor allem auf zugrundeliegenden HR Richtlinien, HR Programm Management und der Erreichung von Synergien und Effizienz durch Prozessstandardisierung.

HR Operating & Delivery Modell

Im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung der Servicequalität und erfolgreichen Umsetzung von Sparprogrammen bieten wir sämtliche Beratungsdienstleistungen im Zusammenhang mit dem funktionalen HR Design, der Verteilung von Rollen und Verantwortlichkeiten sowie der Einführung von Shared Service Centern (SSC) an. Dadurch unterstützen wir Sie HR Trends wahrzunehmen, Transformationen umzusetzen, kundenorientierte HR Service Delivery Modelle zu entwickeln sowie Aufgaben und Kompetenzen zu konsolidieren und zu harmonisieren.

People Adivsory Services

Change Management

Die zunehmende Veränderungsgeschwindigkeit erfordert leistungs- und zukunftsfähige Organisationen, sodass unser Change Management Team Sie bei strategischen, organisationalen, kulturellen oder IT Veränderungsprozessen mit passenden Kommunikationsstrategien und Stakeholder Engagement Konzepten unterstützt, um so zur Erreichung von Unternehmenszielen beizutragen. Dies gelingt uns durch eine umfassende Begleitung des Veränderungsprozesses im Unternehmen mitsamt seinen Organisationsmitgliedern vom aktuellen hin zum gewünschten zukünftigen Zustand, sodass Veränderungsnotwendigkeiten innerhalb der Organisation verstanden, verinnerlicht und umgesetzt werden können.

Organisationsdesign

Organisationsdesign fokussiert sich vorwiegend auf die Analyse von Organisationsstrukturen, Governance und vorhandenen HR Fähigkeiten. Wir unterstützen Sie dabei, Ihre Organisation zielgerichtet und gemäß Ihrer strategischen Ausrichtung zu gestalten. Denn die Schaffung einer effektiven Organisation auf Basis von strategischen, operativen und kulturellen Zielen erhöht nicht nur die Effizienz, sondern gilt zudem als Treiber von Innovationen, Kompetenzen und Verantwortung.

Impressum

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Ernst & Young GmbH.

Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischer Form. Eine Weitergabe an Dritte ist nicht gestattet.

Stand: 19.04.2021

Kontakt:
Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Nelson Taapken
Partner

Tel: +49 6196 996 12847
mob: +49 160 939 12847
Telefax: +49 181 3943 12847
nelson.taapken@de.ey.com

https://www.ey.com/de_de/workforce

EY | Building a better working world

Mit unserer Arbeit setzen wir uns für eine besser funktionierende Welt ein. Wir helfen unseren Kunden, Mitarbeitenden und der Gesellschaft, langfristige Werte zu schaffen und das Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken.

In mehr als 150 Ländern unterstützen wir unsere Kunden, verantwortungsvoll zu wachsen und den digitalen Wandel zu gestalten. Dabei setzen wir auf Diversität im Team sowie Daten und modernste Technologien in unseren Dienstleistungen.

Ob Assurance, Tax & Law, Strategy and Transactions oder Consulting: Unsere Teams stellen bessere Fragen, um neue und bessere Antworten auf die komplexen Herausforderungen unserer Zeit geben zu können.

„EY" und „wir" beziehen sich in dieser Präsentation auf alle deutschen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG). Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig. Ernst & Young Global Limited ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht und erbringt keine Leistungen für Mandanten. Informationen darüber, wie EY personenbezogene Daten sammelt und verwendet, sowie eine Beschreibung der Rechte, die Einzelpersonen gemäß der Datenschutzgesetzgebung haben, sind über ey.com/privacy verfügbar. Weitere Informationen zu unserer Organisation finden Sie unter ey.com.

In Deutschland finden Sie uns an 20 Standorten.

© 2021 Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
All Rights Reserved.

CDH-00443
ED None

Diese Präsentation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte Recherche oder eine fachkundige Beratung oder Auskunft dienen. Es besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität. Jegliche Haftung seitens der Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und/oder anderer Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation wird ausgeschlossen.

ey.com/de