

HRblue

**HRblue
Trendbook**

Verpasst? 42 HR Studien im Rückblick

Januar bis Dezember 2021

HR Trends, New Work, Digitalisierung, Recruiting,
HR und Corona-Krise, Home-Office, Mobilität und
mehr...

Sie möchten laufend zu aktuellen HR Studien informiert werden?
Tragen Sie sich in den Verteiler für unseren [News-Service](#) ein.

HRblue AG
Bretonischer Ring 10
D-85630 Grasbrunn
hrblue.com

Weitere Informationen unter: [HRblue Trendbook](#)

Was ist das HRblue Trendbook?

Das HRblue Trendbook ist ein Online-Service der [HRblue AG](#).

Es hilft Ihnen, Zeit zu sparen und immer aktuell zu HR Studien informiert zu sein.

Wir recherchieren und lesen das ganze Jahr über HR Studien für Sie, werten die relevanten aus und informieren Sie zu diesen kompakt und übersichtlich.

Immer wenn im Web verfügbar, ist der Link zur Originalstudie angegeben. So können Sie die Inhalte gezielt vertiefen.

[HRblue Trendbook](#)

Viel Spaß beim Lesen und online Stöbern!

Ihr HRblue Trendbook Team

Inhalt

Was ist das HRblue Trendbook?	2
Human Capital Trends 2021	4
HR-Report 2021 – New Work	5
Social health@work.....	6
Coronafolgen im Personalmanagement	7
Global Leadership Forecast 2021.....	8
Leadership 2021	9
2021 Key Issues.....	10
Personalvorstände in mitbestimmten Unternehmen.....	11
Hopes and fears 2021	12
2021 ISG Survey on Industry Trends in HR Technology and Service Delivery	13
Work-Life-Blending: Wie die Grenzen zwischen Arbeitsplatz und Privatleben verschwimmen	14
CHRO Survey.....	15
Workforce Ambidexterity	16
Künstliche Intelligenz im Personalbereich	17
Woman Up: BCG Gender Diversity Index Germany 2020.....	18
HR-Report Langzeit-Auswertung 2011-2021	19
Xing Gehaltsstudie 2021	20
Kündigungswelle trifft Produktivitäts-Flaute: Die Folgen der Pandemie für Unternehmen.....	21
Decoding Global Talent, Onsite and Virtual.....	22
The Future of Work: Productive Anywhere	23
Stellenanzeigen 2021.....	24
Führung im neuen Normal.....	25
Personalleiter-Befragung Q2 2021	26
Wie hält es HR mit der Verwendung von Gendersprache?	27
Arbeitsorte im Wandel	28
FUTURESKILLS – FUTURELEARNING (2021)	29
So arbeitet Deutschland	30
Creating People Advantage 2021	31
Global Talent Trends Studie 2020–2021 - DACH Report.....	32
How Virtual Do We Want Our Future to Be?.....	33
Universum Young Professional Survey 2021	34
Karrierebarometer Young Talents 09/2021.....	35
Professioneller Personalabbau unter Berücksichtigung der Perspektiven aller Beteiligten.....	36
The effects of remote work on collaboration among information workers	37
Repräsentative Umfrage zum Thema "Gehaltstransparenz".....	38
Aktuelle Studie zum Arbeitsschutz: Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz.....	39
New Work Trendreport #1 - Wofür arbeiten wir und was ist uns wichtig?	40
Fachkräfteengpässe und Zuwanderung aus Unternehmenssicht in Deutschland 2021	41
How's work? Eine Beschäftigungsstudie 2018 – 2021.....	42
Deutsche Post Glücksatlas 2021	43
Do MBA Programs Provide An Equitable Application Process, Academic Experience, and Career Outcomes?.....	44
Umfrage: „The New Era of Work“ Teil 1 bis 3.....	45
Über HRblue	46

Human Capital Trends 2021

Deloitte, 64 Seiten, 2020, Englisch

Bewertung

Die Studie identifiziert die wichtigsten Trends für 2021 und zeigt auf, wie die HR-Abteilungen durch die Folgen der Pandemie eine starke Aufwertung erleben.

Untersuchte Fragestellung

Die Studie untersucht wie Unternehmen den Wandel der Arbeitswelt durch die Folgen der Pandemie gestalten.

Inhalte/Trends

In der Studie gaben über 60 % an, dass sie die Aufgaben und Tätigkeiten in ihren Unternehmen komplett überdenken wollen. Vor der Pandemie gaben dies nur 29 % der Befragten an. Für 45 % ist der wichtigste Schritt dabei die Einführung einer Unternehmenskultur, die Wachstum, Anpassungsfähigkeit und Widerstandsfähigkeit fördert. Ebenfalls steht die Weiterbildung der Mitarbeitenden (41 %) und Nutzung neuer Technologien (35 %) bei vielen Entscheidenden an vorderster Stelle.

Die Studie identifiziert 5 entscheidende HR-Trends:

1. **Wohlbefinden:** Work-Life-Balance bedeutete in der Vergangenheit, dass Erholung als Ausgleich nach Ende des Arbeitstags verstanden wurde. Von diesem Prinzip lösen sich Unternehmen aktuell. Stattdessen sollen Arbeit und Arbeitsort so gestaltet werden, dass ein größtmögliches Wohlbefinden ermöglicht wird.
2. **Weiterbildung:** Weiterbildung wird seltener zentral gesteuert. Die Belegschaft soll stattdessen, abhängig von ihren Aufgaben, eigenen Lernpfaden folgen. So kann sie der dynamischen Veränderung der Tätigkeiten gerecht werden.
3. **Mensch-Maschine Teams:** Smarte Technologien werden so in Teams eingebunden, dass Menschen und KI komplementär zusammenarbeiten können. Das verlangt insbesondere eine neue Führung dieser Mensch-Maschine-Teams.
4. **Steuerung:** Organisationen werden in Echtzeit vorliegende Indikatoren nutzen, um Fokus und Fähigkeiten ihrer Belegschaft vorausschauend zu steuern.
5. **Reformation:** In Folge dieser Entwicklungen sowie aufgrund von COVID-19 verändern sich die Kompetenzen und die Verantwortung der HR-Abteilungen grundlegend. Es entsteht dabei aber auch die Möglichkeit, Arbeit so zu reformieren, dass die menschlichen Stärken aller Mitarbeitenden optimal genutzt werden können.

Infolge der Pandemie glauben mehr Entscheidende und auch die Personalabteilungen selbst, dass sie diese Herausforderungen erfolgreich meistern können. Rund 54 % der Executives außerhalb der HR-Bereiche vertrauen ihren Personalabteilungen. Im HR-Bereich bezeichnen sich 74 % der Executives als sicher die Herausforderungen zu meistern.

Geltungsbereich

Für die Studie wurden 6.000 Führungskräfte und Manager*innen in 99 Ländern befragt. In Deutschland wurden rund 360 Unternehmensvertretende befragt.

[Link zur Studie](#)

HR-Report 2021 – New Work

Institut für Beschäftigungsfähigkeit und Employability (IBE), Hays, 36 Seiten, 2020, Deutsch

Bewertung

Die Studie zeigt auf, welche New Work-Themen in Unternehmen mehr und welche weniger stark umgesetzt sind – inkl. Vorgehensweisen dem Ungleichgewicht entgegenzuwirken.

Untersuchte Fragestellung

Der HR-Report untersucht wie es um New Work in den Unternehmen steht und ob die Coronakrise an den Entwicklungen etwas geändert hat.

Inhalte/Trends

Die Realisierung von New Work in den Unternehmen ist vor allem bei denjenigen Themen weit fortgeschritten, die die Mitarbeitenden direkt betreffen. Dort, wo New Work die Organisationsstrukturen berühren würde, verläuft die Umsetzung deutlich zögerlicher. So sind die Arbeitszeiten bereits in vielen Unternehmen flexibel gestaltet. Auch projektbasierte und sinnstiftende Arbeit sind schon vielerorts stark ausgeprägt. Dagegen sind die „großen“ New-Work-Themen wie agile Organisation, veränderte Führung und neue Machtverteilung bisher nur zum Teil umgesetzt. Die Corona-Krise hat die zeitliche und örtliche Flexibilisierung der Arbeit nochmals vorangetrieben. Die Mehrheit der Befragten sieht bei den anderen Dimensionen von New Work keine Corona bedingten Veränderungen. Dies gilt insbesondere für veränderte Führungsstrukturen und neue Machtverteilungen, sie sind größtenteils konstant geblieben. Zwischen Mitarbeitenden die zeitlich oder örtlich flexibel arbeiten, und Mitarbeitenden, die dies nicht können, entsteht häufig Neid. Für viele Unternehmen wird das zu einem großen Spannungsfeld. Zudem entwickeln sich spürbare Konflikte zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften, die sich schwertun, konstruktiv mit flexibler Arbeit umzugehen. Die Führungskräfte ihrerseits haben nicht nur mit der flexibleren Arbeitsweise ihrer Mitarbeitenden zu kämpfen. Es fällt ihnen auch schwer, ihr Team in Entscheidungen einzubinden, Macht abzugeben und sinnvoll mit agilen Organisationsformen umzugehen. In der Langzeitbetrachtung bleibt das Thema Mitarbeiterbindung weiterhin das Top-HR-Thema. An Bedeutung gewonnen hat aufgrund des Corona-Effekts die Vorbereitung der Mitarbeitenden auf die digitale Transformation. Trotz der intensiven Diskussionen verharret Diversity auch 2021 auf dem letzten Rang der wichtigsten Themen. Im Hinblick auf die Unternehmenskultur hat für die Befragten in diesem Jahr eine stärkere Mitarbeiterbeteiligung höchste. Ebenfalls weit oben stehen der aktive Umgang mit Veränderungen sowie die Übernahme von Verantwortung durch die Mitarbeitenden. Trotz der zunehmenden Digitalisierung spielt dagegen die intensive Vernetzung nach innen und außen nur eine marginale Rolle.

Geltungsbereich

1.046 Fach- und Führungskräfte in Deutschland, Österreich und der Schweiz wurden befragt.

[Link zur Studie](#)

Social health@work

Barmer, Universität St. Gallen, 60 Seiten, 2020, Deutsch

Bewertung

Die Studie liefert Erkenntnisse dazu, wie sich die Flexibilisierung der Arbeitswelt, Digitalisierung sowie mobiles Arbeiten auf die Gesundheit von Erwerbstätigen und die Produktivität im Unternehmen auswirken können.

Untersuchte Fragestellung

Die Studie untersucht wie Unternehmen mit den neuen, vielfältigen Herausforderungen der Arbeitswelt 4.0 umgehen können.

Inhalte/Trends

Laut der Studie wirkt sich die Digitalisierung der Arbeitswelt unter bestimmten Voraussetzungen positiv auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten aus. Mobil arbeitende Beschäftigte, die bereits ein hohes Know-how im Umgang mit digitalen Anwendungen haben, im Vergleich zu ebenfalls mobil arbeitenden ohne dieses Wissen klagen über weniger Schlafprobleme (-18 %) und über weniger Stress (-6 %). Gleichzeitig schätzen sie ihre Produktivität deutlich höher ein. 56 % der Erwerbstätigen arbeiten mobil, die meisten davon (92 %) vorwiegend Zuhause. Weitere rund 25 % halten mobiles Arbeiten in ihrem Job zukünftig für möglich. Neben den Kompetenzen der Beschäftigten wirkten sich die Fähigkeiten der Vorgesetzten, virtuell zu kommunizieren und zu führen, auf die Gesundheit und Produktivität der Beschäftigten aus. Mobile Beschäftigte, deren Vorgesetzte die virtuellen Kommunikationsmöglichkeiten kompetent und effektiv einsetzen, schätzten ihre Produktivität um 10 und ihre Arbeitszufriedenheit um 48 % höher ein als Beschäftigte, deren Führungskräfte nicht über entsprechende digitale Skills verfügen. Sie klagten zudem über weniger Stress und beschäftigten sich weniger mit dem Gedanken an eine Kündigung als mobil arbeitende mit Vorgesetzten ohne digitale Führungskompetenz. Mobiles Arbeiten kappe allerdings auch gewohnte und lieb gewonnene persönliche Kontakte zu den Kolleginnen und Kollegen. So begünstige die räumliche Distanz die Entstehung von Unsicherheiten und das Gefühl einer fehlenden sozialen Einbindung in das Kollegenteam. Digitale Kompetenzen stellen zum Umgang mit neuen Technologien einen wichtigen Hebel dar, um die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten positiv zu beeinflussen. Gleichzeitig gelte es für die mobil Arbeitenden, die eigene Arbeit erfolgreich zu navigieren und ein aktives Grenzmanagement zwischen Arbeits- und Privatleben zu betreiben. Durch die Corona-Pandemie erhalten die Digitalisierung sowie virtuelles Arbeiten einen kräftigen Schub. 18 % der Beschäftigten, die vor Corona nicht mobil arbeiteten, tun dies jetzt. Nach Einschätzung der Befragten befänden sich über die Hälfte der Unternehmen derzeit noch in der Umsetzungs- oder Vorbereitungsphase. 11 % der Unternehmen planten derzeit gar keine virtuelle Arbeit. Dagegen befänden sich insgesamt 21 % der Unternehmen bereits in der Virtualisierungsphase oder vollen Virtualität.

Geltungsbereich

Deutschlandweit wurden ca. 8000 Erwerbstätige, für die mobile Arbeit im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit grundsätzlich eine Rolle spielen kann, befragt.

[Link zur Studie](#)

Coronafolgen im Personalmanagement

Europäisches Management Institut e.V. Hochschule Hof, 59 Seiten, 2021, Deutsch

Bewertung

Der Bericht liefert einen Überblick über die Folgen der Pandemie in den Unternehmen und zeigt auf, wie Unternehmensvertreter die zukünftige Entwicklung in Bezug auf „New Work“ einschätzen.

Untersuchte Fragestellung

Der Bericht untersucht die Folgen der Corona-Pandemie für Unternehmen mit einem Fokus auf die Auswirkungen auf das Personalmanagement sowie die Arbeitsorganisation.

Inhalte/Trends

Laut den Ergebnissen ging der Auftragseingang in den ersten 6 Monaten der Pandemie um durchschnittlich 20 % zurück, wobei es hier große Unterschiede gab. Während sich 25 % der befragten Unternehmen zu den Gewinnern der Pandemie zählen konnten stellte sich für 31 % der Unternehmen die Pandemie als ein wirtschaftlich „neutrales“ Ereignis dar. Demgegenüber wurden 44 % der Unternehmen von der Pandemie negativ getroffen. Wirtschaftliche Hilfen und Fördergelder wurden vor allem von den Unternehmen beantragt, die hart betroffen waren. Die Existenzgefährdung einiger Unternehmen wurde nicht ausschließlich auf Corona zurückgeführt, sondern die Studienteilnehmer waren sich durchaus bewusst, dass auch Managementfehler im Vorfeld zu diesen prekären Situationen geführt haben. Über 70 % der befragten Unternehmen beantragten Kurzarbeit für Teile Ihrer Belegschaft. Neben der Kurzarbeit wurde anfangs auch vermehrt auf einen Einstellungsstopp gesetzt. Insgesamt zeigen sich die Unternehmen sehr zufrieden mit ihrem Krisenmanagement. Die Entwicklung und Umsetzung der Hygienekonzepte erfolgten relativ schnell – je größer das Unternehmen, desto schneller ging es. Auch beim Thema „Home-Office“ tat sich viel: Während vor der Pandemie lediglich 8 % der Belegschaft das Home-Office (zeitweise) nutzten, befanden sich in der ersten Welle bereits knapp 40 % der Mitarbeitenden im Home-Office. Die neue Arbeitsorganisation wird vielfach als New Work bezeichnet. Trotz der prinzipiell positiven Einstellung der Personalverantwortlichen werden hierzu auch Bedenken formuliert, dass eine verstärkte Heimarbeit und die damit verbundene fehlende persönliche Interaktion mit den Kollegen zu einer abnehmenden Identifikation mit den Unternehmen und zu einer höheren Fluktuation bei den Mitarbeitenden führen könnte. Auch die rechtliche Anpassung von Arbeitsverhältnissen und die Vermeidung von Überforderung der Mitarbeiter im Home-Office werden als wesentliche Herausforderung genannt. Ein Missbrauch des Home-Office durch die Belegschaft wird hingegen kaum befürchtet, was von einem hohen Vertrauen gegenüber den eigenen Mitarbeitenden zeugt. Insgesamt überwiegt bei den Befragten die positive Grundstimmung gegenüber New Work: Vor allem die erwartete Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung und die weiter fortschreitende Digitalisierung in der Kommunikation werden aus Sicht der Personalverantwortlichen zu einer höheren Arbeitgeberattraktivität führen. Die Pandemie hat für neuen Schwung in den Unternehmen gesorgt und zahlreiche positive Impulse in der Arbeitsorganisation und im Personalmanagement gebracht, die es nun im Alltag zu festigen gilt.

Geltungsbereich

An der Studie nahmen mehr als 50 Unternehmen verschiedener Branchen aus ganz Deutschland teil.

[Link zur Studie](#)

Global Leadership Forecast 2021

DDI und HR-Experte Josh Bersin, 26 Seiten, 2021, Englisch

Bewertung

Die Studie zeigt Gründe für die zunehmende Burnout-Gefährdung bei Führungskräften und den Mangel an führungswilligen Nachwuchs auf. Bietet Lösungsansätze.

Untersuchte Fragestellung

Die Studie untersucht, was Führungskräfte bewegt, was Unternehmen tun können, um Burnout zu verhindern, wie sich die Führung weiter verändern wird.

Inhalte/Trends

Fast 60 % der Führungskräfte fühlen sich laut Studienergebnissen am Ende des Arbeitstages erschöpft. Knapp 44 % dieser Führungskräfte denken außerdem darüber nach, aus Karrieregründen den Arbeitgeber zu wechseln. Bei 26 % von ihnen wird erwartet, dass sie ihr Unternehmen innerhalb des nächsten Jahres verlassen. Und nur 20 % der befragten Führungskräfte glauben, dass sie virtuell effektiv führen. Die Zahl der Burnout gefährdeten Führungskräfte, die aus Karrieregründen Wechselgedanken hegen, ist dabei mit 44 % deutlich höher als bei den Führungskräften, die sich nicht erschöpft fühlen und karrierebedingt wechseln wollen. Von ihnen planen 6 % im Laufe des Folgejahres ihren Arbeitgeber zu verlassen. Auch 86 % der Leistungsträger unter den Angestellten, fühlen sich derzeit erschöpft. Sie neigen doppelt so oft dazu, das Unternehmen zu verlassen, wie Kollegen auf gleichem Level, die nicht Burnout-gefährdet sind. In allen Ländern äußerten sich Entscheider besorgt über einen Mangel an führungswilligem Nachwuchs. Sie gaben an, dass nur 47 % der wichtigen Rollen im Unternehmen aktuell besetzt werden können und für die Zukunft aber nicht genügend Talente da seien. Nur 11 % der HR Professionals hat genügend potenzielle Führungskräfte für zukünftige Positionen an der Hand. Auch die Führungsqualität lässt in der Krise nach. 48 % der leitenden Kräfte bewerten ihre grundlegenden Führungsqualitäten als hoch — doch nur 28 % der HR-Experten teilen diesen Glauben. Nur 20 % der Führungskräfte halten die eigenen virtuellen Führungsqualitäten für effektiv. Weniger als ein Drittel der Entscheider gaben an, in ihrer Entwicklung gezielt dabei unterstützt zu werden. Die Mehrheit fühlte sich unvorbereitet. Entscheider sind demnach auch noch nicht bereit, in einem hoch digitalen Businessumfeld zu arbeiten. In der Umfrage nannten sie den Wunsch nach Coachings, gezielter Entwicklung und formellen Trainings, um ihre Skills neben dem täglichen Job ausbauen und verbessern zu können. Laut Studie haben Unternehmen, in denen leitende Angestellte Feedback geben und erhalten, mit einer 4,6-fach höheren Wahrscheinlichkeit Top-Führungskräfte und vielversprechende High Potentials. Unternehmen, die sich um Diversity in Führungsebenen bemühen, sind acht Mal häufiger unter den besten 10 % der wirtschaftlich erfolgreichen Unternehmen. An Diversität mangelt es dennoch insgesamt. Führungskräfte mit multikulturellen oder multiethnischen Hintergründen besetzen weltweit nur 22 % aller Leitungsfunktionen.

Geltungsbereich

Für die Studie wurden weltweit Daten von knapp 16.000 Führungskräften und mehr als 2.000 HR Professionals erhoben.

[Link zur Studie](#)

Leadership 2021

Atreus GmbH, 2021, Deutsch

Bewertung

Die Studie liefert Hinweise, dass der klassische Führungsstil ausgedient hat und zeigt auf welche Herausforderungen für Führungskräfte in 2021 auf der Agenda stehen.

Untersuchte Fragestellung

Die Studie beleuchtet die aktuellen Trends und Themen, die Führungskräfte gegenwärtig beschäftigen.

Inhalte/Trends

Die meisten Unternehmen gehen selbstreflektierend aus der Coronakrise hervor und sehen die größte Herausforderung darin, ein nachhaltiges Geschäftsmodell sowie eine entsprechende Unternehmenskultur auf- und auszubauen. Beides richtet sich an den übergreifenden Anforderungen durch die Digitalisierung und Zukunftsfähigkeit aus. Für die Unternehmen spielen hier insbesondere eine ausgeprägte Innovationskultur sowie neue Beschäftigungs- und Arbeitsplatzmodelle eine Rolle. Getragen werden diese Entwicklungen von der Erkenntnis, dass die Digitalisierung im gesamten Unternehmen zur Hauptaufgabe sowie zum wichtigsten Erfolgsfaktor geworden ist. Hier stehen nicht nur die Digitalisierung des Geschäftsmodells oder betrieblicher Abläufe im Fokus. Auch die Unternehmens- und Mitarbeiterführung muss künftig stärker als bisher den Anforderungen der Digital-Ära Rechnung tragen. In vielen Unternehmen bedeutet das, Führung neu zu denken und neu auszurichten. Neben den Führungskräften stehen aber auch die Mitarbeitenden im Fokus. Hier sehen die Befragten Rekrutierung, Motivation und Mitarbeiterbindung als wichtige Erfolgsfaktoren. Die größten Führungsaufgaben in 2020 waren: Liquidität sichern (31 %), Homeoffice/Zusammenhalt aufrechterhalten (31 %), operative Restrukturierung (31 %), Gesundheit und Sicherheit (29 %) sowie Kommunikation mit den Mitarbeitenden (29 %). Akutmaßnahmen der Krisenbewältigung bestimmten den Führungsalltag.

Im zweiten Jahr der Coronapandemie richtet sich der Blick von Führungskräften stärker in Richtung Zukunft. Als wichtigste Herausforderungen nannten die Befragten: Digitalisierung (48 %), Talente gewinnen, begeistern und binden (46 %), Restrukturierung (44 %), Unternehmenskultur (41 %) sowie Weiterentwicklung der Mitarbeitenden (40 %). Der Faktor Mensch rückt nach oben auf der Agenda der Unternehmen. Auch das Thema Diversität wird Unternehmen langfristig begleiten. Als weiteres großes Thema wurde für 2021 die Frauenquote genannt. Immerhin 40 % der Befragten halten es für schwierig, die richtigen weiblichen Führungskräfte zu finden und zu gewinnen. Knapp 20 % fürchten durch die Besetzung gar eine Diskriminierung von Männern im Top-Management. Dass 48 % der Befragten in der Umsetzung einer Frauenquote keine Herausforderung sehen, lässt sich als positives Zeichen mit Blick auf die Chancengleichheit werten.

Geltungsbereich

Befragung unter 884 Führungskräften.

[Link zum Artikel](#)

2021 Key Issues

The Hackett Group, 2021, 17 Seiten, Englisch

Bewertung

Die Studie zeigt 10 Handlungsfelder auf, in denen sich HR weiterentwickeln sollte, um der zunehmenden strategischen Relevanz von HR im Unternehmen gerecht zu werden.

Untersuchte Fragestellung

Die Studie untersucht wie Personalverantwortliche im laufenden Geschäftsjahr auf die Corona-Pandemie reagieren und welche Prioritäten sie 2021 setzen.

Inhalte/Trends

Die Personalabteilung wird laut Studienergebnissen immer mehr zum strategischen Berater im Unternehmen. Viele Personalabteilungen müssten jedoch erst einmal die Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter verbessern, um diese Rolle erfolgreich spielen zu können.

Diese zehn Punkte stehen auf der HR-Agenda 2021:

1. Strategische Beratung des Unternehmens. Strategische Beratung des Unternehmens. Durch die verstärkten personalbezogenen Probleme, die sich auf den Geschäftserfolg auswirken, erkennen HR-Organisationen die Notwendigkeit, als strategische Berater zu fungieren.
2. Einführung und Pflege einer Leistungskultur. Angesichts des Ausmaßes der digitalen Transformation ist die Bedeutung der Kultur im Unternehmen weiterhin hoch.
3. Ausrichtung der HR-Strategie auf die Unternehmensstrategie. Um sicherzustellen, dass die richtigen Talente, Fähigkeiten und Kultur vorhanden sind um die aktuelle Geschäftsstrategie zu ermöglichen muss die HR-Strategie kontinuierlich angepasst werden.
4. Erhöhung der HR-Agilität. HR-Abteilungen benötigen ein agiles Betriebsmodell um flexibel auf Veränderungen der Geschäftsstrategie reagieren zu können.
5. Ermöglichung einer effektiven Strategieumsetzung. Die Fähigkeit der HR-Mitarbeiter, die Geschäftsstrategie effektiv umzusetzen zu können ist ein entscheidender Erfolgsfaktor.
6. Erhöhung von Diversität, Inklusion und Zugehörigkeit. Es wird eine Kultur und Managementphilosophie benötigt die Talente aus verschiedenen Bereichen willkommen heißt und fördert.
7. Beschleunigung der digitalen Transformation im Unternehmen.
8. Unterstützung bei der Kostensenkung und Effizienzerhöhung. Personalabteilungen sind gezwungen Strategien zu unterstützen die die Personalkosten senken und die Leistungsfähigkeit der Belegschaft aufrechterhalten.
9. Verbesserung des Talent Managements. Herausragende Talent Management Fähigkeiten können einen positiven Beitrag zum Geschäftserfolg leisten.
10. Verbesserung der HR-Analytik, -Modellierung und des Personalreportings. Die meisten Personalabteilungen befinden sich hier im Rückstand und haben Nachholbedarf.

Geltungsbereich

Für die Studie wurden Personalverantwortliche in rund 200 Großunternehmen befragt.

[Link zur Studie](#)

Personalvorstände in mitbestimmten Unternehmen

I.M.U. Institut Mitbestimmung und Unternehmensführung, 2021, 10 Seiten, Deutsch

Bewertung

Die Studie liefert Hinweise, dass das Thema HR in den meisten Unternehmen nicht in der notwendigen Verantwortlichkeit bearbeitet wird und formuliert Handlungsbedarf.

Untersuchte Fragestellung

Die Studie betrachtet die Bedeutung von HR im Top-Management aus unterschiedlichen Perspektiven.

Inhalte/Trends

Unter den untersuchten Unternehmen haben mehr als die Hälfte keinen eigenständigen Personalvorstand. Bei knapp 31 % dieser Großunternehmen ist die Zuständigkeit für Mitarbeiter auf der obersten Führungsebene nicht explizit personell verankert. In rund einem Fünftel der Unternehmen wird das Personalressort vom Vorstandsvorsitzenden oder anderen Vorständen mitverantwortet. Eine Ausnahme bilden Unternehmen, die eine Mitbestimmung nach dem Montanmitbestimmungsgesetz haben. Sie verfügen immer über einen Personalvorstand, der als Arbeitsdirektor besondere Kompetenzen besitzt. Außerdem zeigt die Untersuchung, dass der Anteil von Frauen unter den Personalverantwortlichen auf der obersten Führungsebene deutlich höher ist, wenn das Unternehmen über eine eigene Vorstandsposition für den Personalbereich verfügt. In Unternehmen mit "Mischressorts", in denen beispielsweise CEOs oder CFOs das Personalwesen mitverantworten, liegt der Frauenanteil bei lediglich 5 %. In Unternehmen mit eigenständigem Personalvorstand sind es 32 %. Auch der Blick auf den Sitz der Mutterunternehmen bringt markante Unterschiede zutage. So verzichten Tochterunternehmen von ausländischen Mutterunternehmen in 43,2 % der Fälle auf einen irgendwie gearteten Personalvorstand und reduzieren das Personalressort damit auf seine operativen Funktionen. Eigenständige deutsche Unternehmen verzichten dagegen in weniger als einem Viertel der Fälle auf eine Personalverantwortlichkeit im Vorstand, neigen dafür allerdings deutlich stärker zu Mischressorts am CEO/CFO.

Geltungsbereich

Es wurden 677 Unternehmen in Deutschland mit mindestens 2000 Beschäftigten untersucht.

[Link zur Studie](#)

Hopes and fears 2021

PWC, 2021, 31 Seiten, Englisch

Bewertung

Die Studie beschreibt Hoffnungen und Ängste der Arbeitnehmer weltweit. Sie zeigt auf als wie sicher deutsche Arbeitnehmer ihre Jobs im internationalen Vergleich wahrnehmen.

Untersuchte Fragestellung

Die Studienteilnehmer wurden zu den Auswirkungen der Corona-bedingten Automatisierung auf die Beschäftigung befragt.

Inhalte/Trends

Weltweit blickt etwa die Hälfte der arbeitenden Menschen trotz der Corona-Krise positiv nach vorn. Knapp 40 % erwarteten, dass ihr eigener Job durch die Digitalisierung wegfällt, die sich in der Krise beschleunigt hat. In Deutschland befürchten nur 22 % der Befragten, dass sie in den nächsten fünf Jahren um ihren Arbeitsplatz bangen müssen. Nur in Großbritannien fühlten sich die Beschäftigten noch sicherer. Grundsätzlich begrüßt auch in Deutschland eine Mehrheit die neuen Technologien und sieht vor allem sich selbst dadurch gefordert. Ein Drittel der deutschen Teilnehmer gaben an, ihre digitalen Fähigkeiten seien für die Arbeit nicht ausreichend. Für die eigenen Kinder gibt es wie in anderen europäischen Ländern eher Bedenken, was ihre Zukunft angeht. Optimismus zeigen die Menschen in China, Indien oder den USA. Die größten Pessimisten sind die Japaner. Für fast drei Viertel aller Teilnehmer weltweit wäre der optimale Arbeitsplatz eine Mischung zwischen Präsenz im Büro und mobilen Tätigkeiten auch von zu Hause aus. Mehr als 40 % sind auch in Deutschland dafür, ihre Arbeit zum Teil im Homeoffice zu erledigen. Das sind mehr als in anderen europäischen Ländern. In den USA und in Asien überwiegt dagegen der Wunsch, aus der Ferne zu arbeiten. Dort wären sogar 44 % bereit, sich dafür im Homeoffice vom Arbeitgeber überwachen zu lassen. Infolge der Corona-Pandemie hat sich das Homeoffice international etabliert. 45 % der Beschäftigten erledigen ihre Arbeit wegen Covid-19 von zu Hause aus. In Deutschland ist dieser Anteil geringer, weil Unternehmen und Beschäftigte keine harte Verpflichtung zur Telearbeit haben. In den USA und in Großbritannien hat der Staat viele Büros faktisch geschlossen. Die Präsenz in den Büroräumen lag dort im ersten Corona-Jahr 2020 nur noch bei 10 %. In Deutschland waren die Büros dagegen immer noch zu 30 % ausgelastet. Vor allem ältere Arbeitnehmer wünschen sich hierzulande so schnell wie möglich, an ihren alten Arbeitsplatz zurückzukehren. Viele deutsche Unternehmen wollen die Regelungen fürs Homeoffice nach der Pandemie wieder abschaffen. Im internationalen Vergleich wollen dagegen lediglich 9 % der Beschäftigten wieder zurück zu den Verhältnissen wie vor Corona, das sind deutlich weniger als in Deutschland.

Geltungsbereich

Es wurden 32.500 Arbeitnehmer (2001 davon in Deutschland) in 19 Ländern befragt.

[Link zur Studie](#)

2021 ISG Survey on Industry Trends in HR Technology and Service Delivery

Information Services Group GmbH, 2021, 28 Seiten, Englisch

Bewertung

Die Studie zeigt auf, dass die Pandemie den Fortschritt in der HR-Datenanalytik beschleunigt und bestätigt, dass Cloud-Lösungen einen geschäftlichen Mehrwert bieten.

Untersuchte Fragestellung

Die Studie untersucht den Reifegrad von Unternehmen auf ihrem Weg der digitalen Transformation.

Inhalte/Trends

Der Wechsel auf cloudbasierte Plattformen für die Personalarbeit hat sich während der Pandemie deutlich beschleunigt. Zugleich erwarten Unternehmen auch für die kommenden Jahre eine Verstärkung dieses Trends. 46 % gaben an, dass sie Software-as-a-Service-Plattformen oder eine hybride Lösung für HR nutzen. Mit Blick in die Zukunft gaben 57 % der befragten Unternehmen an, dass sie davon ausgehen, dass sie bis 2023 eine SaaS- oder hybride Lösung auf Abonnementbasis nutzen werden. 64 % der Unternehmen gaben an, dass ihre Investitionen in HR-SaaS-Plattformen zu einem messbaren Mehrwert führen. Der geschäftliche Mehrwert bezieht sich dabei auf unterschiedliche Messgrößen, darunter Produktivität, Kostensenkungen und Mitarbeiterbindung. Mit Blick auf Kosteneinsparungen bei HR gaben 70 % der Befragten an, dass sie mit SaaS-Lösungen 10 % oder mehr einsparen, während 37 % der Befragten ihre Kostenreduktion sogar auf 20 % oder mehr bezifferten. Im Zuge der Pandemie erwarten laut Studie fast sieben von zehn Unternehmen, dass ein deutlicher Anteil ihrer Mitarbeiter auch im Jahr 2022 und darüber hinaus von zu Hause aus arbeiten wird. Die meisten Unternehmen gaben diesbezüglich an, dass dies auf zwischen 20 % und 40 % der Mitarbeiter zutreffen wird. In Folge würden größere Investitionen in HR-Technologie, -Werkzeuge und -Richtlinien notwendig, die eine langfristige Strategie für das Arbeiten vom Homeoffice aus unterstützen. Fast 40 % der Unternehmen geben an, dass sie beim Aufbau einer datengesteuerten Kultur in der Personalabteilung sehr erfolgreich waren. Ein weiteres Viertel der Befragten bezeichnete sich als ziemlich erfolgreich.

Geltungsbereich

Für die Studie wurden weltweit 260 Unternehmen befragt.

[Link zur Studie](#)

Work-Life-Blending: Wie die Grenzen zwischen Arbeitsplatz und Privatleben verschwimmen

Capterra, 2021, Deutsch

Bewertung

Auf Basis der Ergebnisse liefert die Studie Tipps wie Mitarbeiter und Manager den Umgang mit Work-Life-Blending erfolgreich meistern können.

Untersuchte Fragestellung

Wie kommen die Mitarbeiter mit den Vor- und Nachteilen des Work-Life Blendings zurecht?

Inhalte/Trends

Die Vorteile der vermehrten Homeoffice Tätigkeit sind eine höhere Flexibilität und Selbstbestimmung der Mitarbeiter. Dies kann zu einer höheren Produktivität führen. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird dadurch verbessert. Die Nachteile sind, dass es schnell zu Überstunden kommt, der Leistungsdruck bei der Arbeit von zu Hause häufig deutlich höher ist, da die Sichtbarkeit der eigenen Arbeit leidet. Es kommt vermehrt zu sozialen Problemen, da Privates nicht mehr vom Geschäftlichen getrennt werden kann und die fehlende räumliche Trennung steht dem Abschalten im Weg. Laut Studie wird die Work-Life-Balance von zu Hause deutlich besser bewertet, als an der Arbeitsstelle. Die Jobzufriedenheit und Motivation halten sich die Waage. Dies hängt häufig von der individuellen Situation des Arbeitnehmers ab, sowie von der Flexibilität und des Verständnisses des Arbeitgebers. Die Sichtbarkeit der eigenen Arbeit und die Wahrscheinlichkeit einer Karriereentwicklung/Beförderung sowie die Beziehung zu Managern und Kollegen und die Kommunikation mit diesen leidet im Home-Office. Ein Drittel der Mitarbeiter ist im Home-Office gestresster als im Büro. Die Gründe hierfür sind: Die fehlende Trennung zwischen Arbeit und Privatleben, Schwierigkeiten beim gleichzeitigen Bewältigen von Arbeit und Privatleben und das Gefühl, immer online sein zu müssen. 44 % der Befragten in Deutschland erleben ein leichtes bis starkes Burnout bei der Heimarbeit. Die meistgenannten Symptome sind dabei ein Gefühl von Isolation, Kopfschmerzen und Schlafprobleme. Nur 9 % wollen nach der Krise täglich an ihre Arbeitsstelle zurück.

Geltungsbereich

Es wurden 2.800 Teilnehmer aus Deutschland (299 Teilnehmer), Frankreich, den Niederlanden, Spanien, Italien, dem Vereinigten Königreich, den USA, Kanada und Brasilien befragt.

[Link zur Studie](#)

CHRO Survey

Kienbaum, 2021, 9 Seiten

Deutsch

Bewertung

Die Studie liefert eine Übersicht über das Spektrum von strategischen Schlüsselprofilen der HR-Funktion, inkl. Handlungshinweise für die Schärfung, Auswahl und Entwicklung dieser.

Untersuchte Fragestellung

Die Fragen fokussieren sich auf die Rolle und den Wertbeitrag des CHRO.

Inhalte/Trends

68 % der Befragten CHROs geben an, dass ihre HR-Funktion weltweite Standards für die Personalarbeit in ihrem Unternehmen einführen kann. Ebenfalls mehr als die Hälfte der Befragten bestätigten, dass ihre HR-Funktion ein Veto-Recht bei der Besetzung von unternehmensweiten Schlüsselpositionen hat. Dagegen wenden nur 44 % der erfassten HR-Funktionen ein Dashboard zur strategischen Steuerung der HR-Funktion und des People Managements an. Außerdem tragen nur 35 % der Teilnehmenden die Verantwortung für das Personalkostenbudget in ihrem Unternehmen. Die Ergebnisse zeigen, dass HR-Funktionen mehrheitlich eine selektiv prozessbasierte Verantwortung und beratende Rolle im People Management ihres Unternehmens innehaben. Insgesamt ist eine Minderheit von HR-Funktionen mit einer übergreifenden Governance-Aufgabe für Grundsätze, Richtlinien und Leistungskennzahlen der Personalarbeit betraut. Auf Ebene des Vorstands / der Geschäftsführung wird die HR-Funktion vorzugsweise in andere Ressorts integriert. In 45 % der erfassten Unternehmen bildet Personal ein eigenständiges Ressort. 32 % gaben an, dass ihre HR-Funktion direkt dem CEO zugeordnet ist. In 14 % wird Personal mit einem weiteren Ressort kombiniert; wiederum 9 % der Personalbereiche sind konkret der CFO-Funktion zugeordnet. Die Ergebnisse der Werdegangs-Analyse zeigen, dass der durchschnittliche CHRO vor dem derzeitigen Arbeitgeber in rund vier anderen Unternehmen gearbeitet hat - vor allem in den Funktionen Finance, General Management und Consulting. Gefragt nach ihrer persönlichen Stärken-Schwächen-Bilanz weisen CHROs vorrangig Strategie- und Organisationsentwicklung (46 %), unternehmerische Orientierung und Geschäftsnähe (ebenfalls 46 %), People Coaching (38 %) und Emotionale Intelligenz (32 %) als ihre selbst wahrgenommenen Stärken aus. Ihre potenziellen Verbesserungsfelder sehen CHROs vor allem in Digital- und Technologiekompetenzen (60 %), agilen Managementmethoden (57 %), klassischem Projektmanagement (36 %) und Diversity Management (35 %).

Geltungsbereich

Für die Studie wurden mehr als 100 Personalvorständen, Personalgeschäftsführer und Personalleiter in Deutschland, Österreich und der Schweiz befragt.

[Link zur Studie](#)

Workforce Ambidexterity

Kienbaum, Instituts für Employability und Beschäftigung, 2021, 37 Seiten, Deutsch

Bewertung

Die Studie zeigt die Notwendigkeit einer strategischen Workforce Transformation mit eingehender Bedarfsanalyse auf und liefert Implikationen und Empfehlungen.

Untersuchte Fragestellung

Die Studienteilnehmer wurden zur Bedeutung von Automatisierung und Digitalisierung für die Entwicklung ihrer Workforce befragt.

Inhalte/Trends

Die befragten Unternehmen sehen Berufe im Bereich qualifizierter Sachbearbeitung und Basic Administration stärker von Automatisierung betroffen als physische Arbeit in Produktion und Fertigung. Die Mehrheit der Organisationen erwartet in den kommenden 5-10 Jahren quantitative Beschäftigungseffekte, die die Verteilung von Low-, Medium- und High-skilled-Profilen ihrer Workforce verändern werden. Die technologischen Treiber hinter den erwarteten quantitativen Beschäftigungseffekten sind vornehmlich künstliche Intelligenz (60 %) und Robotik (50 %). Die Ergebnisse demonstrieren, dass quantitative Beschäftigungseffekte nicht nur in Routinetätigkeiten im Low-skilled-Segment, sondern vor allem auch im Medium-skilled-Segment erwartet werden. Im Low-skilled-Segment erwarten 50 % der befragten Unternehmen eine Abnahme und im Medium-skilled-Segment erwarten sogar 65 % eine Abnahme der Jobs. Im High-skilled-Segment erwartet kaum ein Unternehmen eine Abnahme der Jobs, vielmehr sehen 60 % der Unternehmen einem Wachstum an High-skilled-Jobs entgegen. Es wird ein gesteigerter Bedarf an High-skilled-Profilen im Bereich IT und Daten erwartet. Die befragten Unternehmen wollen den erwarteten Beschäftigungseffekten insbesondere mit Weiterbildung und Qualifizierung begegnen. Nicht alle Profile können jedoch weitergebildet werden. Zukunftskompetenzen reflektieren die Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften (high-skilled). Personalabbau als Maßnahme wird weniger adressiert. Viele Fallstudien deuten an, dass diese Maßnahme unvermeidbar ist, da es zwangsläufig Anforderungsprofile geben wird, die durch die Digitalisierung obsolet werden und deren Stelleninhaber nur schwer in andere Anforderungssegmente zu qualifizieren sind. Mindset und überfachliche Kompetenzen, wie lebenslanges Lernen/Lernagilität, Veränderungsfähigkeit, Digital- und Datenkompetenz sind entscheidend für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen.

Geltungsbereich

Für die Befragung wurden qualitative Fallstudien mit ausgewählten Branchenexperten (Entscheider aus Konzernen und mittelständischen Unternehmen) geführt.

[Link zur Studie](#)

Künstliche Intelligenz im Personalbereich

perbit Software GmbH, 2020, 26 Seiten, Deutsch

Bewertung

Die Studie liefert Erkenntnisse, ob der Personalbereich für die Weiterentwicklung bereit ist und gibt Orientierung für mögliche Pläne zu Digitalisierung und KI im Unternehmen.

Untersuchte Fragestellung

Es wird untersucht, wie es um den Digitalisierungsgrad der Unternehmen, speziell in HR, bestellt ist und wie Personal den Einsatz von Künstlicher Intelligenz bewerten.

Inhalte/Trends

Fast zwei Drittel der befragten Unternehmen haben bereits Digitalisierungsprojekte im Personalbereich durchgeführt – der Digitalisierungsgrad ist damit lediglich um 2 % niedriger als in der gesamten Organisation. Bei 59 % der Studienteilnehmer befinden sich HR-Digitalisierungsprojekte derzeit in der Umsetzung (69 % im Gesamtunternehmen) und 62 % planen solche Projekte (61 % abteilungsübergreifend). Lediglich 3 % (insgesamt 4 %) sagen, dies sei für sie aktuell unattraktiv. Damit unterscheidet sich der Umfang der digitalen Aktivitäten des Personalbereichs nur geringfügig von denen der Organisation insgesamt. Von den Unternehmen, die bereits Projekte realisiert haben befindet sich ein Drittel wieder in der Umsetzung oder Planung neuer Projekte. Insgesamt sind größere Unternehmen dabei aktiver als kleine. Als sinnvolle Einsatzgebiete der HR-Digitalisierung werden das Personalcontrolling (80 %), die Personalgewinnung und -auswahl (77 %) sowie die Personalplanung (76 %) genannt. Dagegen trafen Themen der qualitativen Personalarbeit, wie Demografie- und Gesundheitsmanagement oder Talententwicklung mit je maximal 35 % auf deutlich weniger Zustimmung. Bei zwei Dritteln der Befragten spielt das Thema Einsatz von KI in den Digitalisierungsprozessen bislang gar keine Rolle. Ein Viertel gab an, es spiele eine Rolle. Als attraktivstes Einsatzfeld nannten die meisten Studienteilnehmer das Recruiting: Jeweils 86 % gaben die Personalsuche und -bewertung an. Auch die Qualifikationsplanung stößt auf große Zustimmung, während die Schichtplanung (31 %) die Fluktuationsrisikobewertung (29 %) und die KI als persönlicher Ansprechpartner (29 %) am wenigstens überzeugen. Die meisten Unternehmen versprechen sich vom KI-Einsatz im HR-Bereich verringerte Arbeits- und Qualifikationsanforderungen. Bessere Unternehmensergebnisse und eine Produktionssteigerung werden deutlich seltener genannt. Allerdings steigt die Erwartung der Teilnehmer auf Produktivitätssteigerungen durch KI, wenn die Unternehmen schon Digitalisierungsprojekte durchgeführt wurden.

Geltungsbereich

An der Befragung beteiligten sich Personalverantwortliche und Geschäftsführer/Vorstände aus 155 Organisationen verschiedener Branchen.

[Link zur Studie](#)

Woman Up: BCG Gender Diversity Index Germany 2020

Boston Consulting Group, Technische Universität München, 2021, 36 Seiten, Deutsch

Bewertung

Die Studie zeigt auf, wie schleppend das Thema Gleichberechtigung im Top-Management voran geht. Es wird belegt, dass Diversität messbare Ziele und kontinuierliches Engagement erfordert.

Untersuchte Fragestellung

Es wurden die 100 größten deutschen börsennotierten Unternehmen in Hinblick auf den Präsenz von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten untersucht.

Inhalte/Trends

Diversität im Topmanagement gilt als ein wichtiger Erfolgsfaktor für Unternehmen. Allerdings sind die Führungsgremien der 100 größten deutschen börsennotierten Unternehmen weit davon entfernt, paritätisch besetzt zu sein. Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der 100 größten deutschen börsennotierten Unternehmen ist auf 33 % gestiegen (29 % im Jahr 2017). Der Frauenanteil in den Vorständen ist deutlich geringer. Nach 9 % im Vorjahr ist der Wert auf 10 % gestiegen. Die Vergütungslücke zwischen Frauen und Männern in Vorständen und Aufsichtsräten liegt nach 20 % im Vorjahr nun bei 15 %. Auf den zwei Ebenen unterhalb des Vorstands ist die Frauenquote mit 19 bzw. 23 % im Schnitt doppelt so hoch wie im obersten Führungsorgan. Es gibt demnach genügend hochqualifizierte Frauen, die in den Vorstand aufrücken können. Allerdings arbeiten viele von ihnen in den supportnahen Funktionen (Personal, Marketing etc.), sodass sie oftmals für businessorientierte Vorstandspositionen nicht in Frage kommen. Um schneller Fortschritte zu erzielen, ist es ratsam, sich Geschlechterdiversitätsziele zu setzen und die Zielgröße null aus den Berichten zu streichen. Korrelative Zusammenhänge zeigen, dass Unternehmen, die sich freiwillig ein Ziel setzen, dieses auch erreichen. Konzerne, die bereits in den vergangenen Jahren zu den Diversity-Champions gehörten, werden in Summe besser. Das bezieht sich sowohl auf die Frauenanteile als auch auf die faire Bezahlung. Unternehmen, die der Entwicklung von Beginn an eher hinterlaufen, werden kaum besser. Geschlechterdiversität ist ein Prozess, der sich selbst befeuert, sobald der Anfang einmal geschaffen wurde. Deutschen Vorständen kommt für den gelungenen Auftakt eine wichtige Rolle zu. Dass Geschlechterparität im Management wichtig ist, unterstreichen dreimal so viele weibliche Führungskräfte wie ihre männlichen Kollegen. Ein Großteil der männlichen Kollegen findet dies unwichtig (76 %). Das zeigt eine ergänzende Studie, für die 2.500 Arbeitnehmer und leitende Angestellte zu den Arbeits- und Entwicklungsbedingungen während der Coronakrise im Februar 2021 befragt wurden.

Geltungsbereich

Es wurde ein Index konzipiert, der die 100 größten deutschen börsennotierten Unternehmen nach Marktkapitalisierung betrachtet.

[Link zur Studie](#)

HR-Report Langzeit-Auswertung 2011-2021

Hays, 2021, 15 Seiten, Deutsch

Bewertung

Diese Langzeitbetrachtung zeigt erstmals auf wie sich die Arbeitswelt in Teilen in einer Dekade verändert hat, aber auch, was konstant geblieben ist.

Untersuchte Fragestellung

Es wurden die Themen: Zentralen HR-Trends, Mitarbeitergewinnung, Mitarbeiterbindung, Stolpersteinen für Führungskräfte und Anforderungen an die Unternehmenskultur betrachtet.

Inhalte/Trends

Die zentrale Herausforderung für Unternehmen ist seit 10 Jahren „Mitarbeitende zu binden“. „Die Arbeitsstrukturen zu flexibilisieren“ hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen und ist seit 2017 unter den Top-3. Einen Bedeutungsverlust gab es dagegen für „Führung im Unternehmen ausbauen“. Bis 2014/15 ein Thema mit hoher Wichtigkeit, belegt es inzwischen nur noch den vorletzten Rang. Die größten Stolpersteine für Führungskräfte sind ein Dreiklang aus „zu wenig Kommunikation“, „das Loslassen der Mitarbeitenden“, mit der Gewährung von mehr Eigenverantwortung, sowie die „Wahl des richtigen Führungsstils“. Die Unternehmenskultur stellt die Mitarbeitenden mit der Zeit stärker in den Fokus: Stärkere Beteiligung, aber auch mehr Übertragung von Verantwortung an die Mitarbeiter. Die Anzahl der Erwerbstätigen in Deutschland stieg in den letzten 10 Jahren um über 4 Millionen. Deutlich wird in der Langzeitbetrachtung auch, dass schon vor der Corona-Pandemie der Anteil der Unternehmen, die Mitarbeiter einstellen, rückläufig war. Gründe dafür waren u. a. ein geringeres Wirtschaftswachstum, aber auch Effekte der Digitalisierung. Es zeigt sich, dass Jobportale im Internet die größte Verbreitung haben, um neue Mitarbeitende zu gewinnen. An zweiter Stelle folgen die Unternehmen mit ihren eigenen Kanälen. Social-Media-Plattformen rangieren an letzter Stelle. In der Auswertung nach Jahren wird deutlich, dass Social-Media-Plattformen inzwischen deutlich stärker als Rekrutierungskanal genutzt werden, während Printmedien auf den letzten Platz abgeschlagen sind. Um Mitarbeiter an ein Unternehmen zu binden, müssen im Wesentlichen zwei Punkte erfüllt sein: ein „gutes Betriebsklima“ und eine „marktgerechte Entlohnung“. Die Umsetzung zeigt, dass die Unternehmen andere Schwerpunkt setzen: „flexible Arbeitszeiten“ und „interessante Aufgaben“.

Geltungsbereich:

Die Basis für jeden HR-Report ist eine Unternehmensumfrage unter Entscheidern in Deutschland, Österreich und der Schweiz.

[Link zur Studie](#)

Xing Gehaltsstudie 2021

Marketagent im Auftrag von Xing, 2021
Deutsch

Bewertung

Die Studie belegt, dass ein Großteil der Arbeitnehmer sich neue Modelle vorstellen könnte, um Leistung und Arbeit anders zu entlohnen.

Untersuchte Fragestellung

Die Studienteilnehmer wurden zum Thema Gehalt befragt.

Inhalte/Trends

Die Ergebnisse zeigen, dass knapp zwei Drittel der Deutschen (64 %) und sieben von zehn Österreichern (70 %) mit ihrer Entlohnung zufrieden sind. Dennoch würde es jeweils die Mehrheit begrüßen, wenn es in ihren Unternehmen mehr Informationen über die Gehaltsstrukturen und eine offenere Diskussion zur Vergütung gäbe. Einer der Gründe sei, dass damit bestehende Ungerechtigkeiten abgeschafft und die noch vorhandene Gehaltslücke zwischen Frauen und Männern geschlossen werden könnten. Sowohl in Deutschland als auch in Österreich ist jeweils rund ein Drittel der Befragten der Meinung, dass männliche Arbeitnehmer in ihren Unternehmen bevorzugt behandelt werden, was die Gehälter und Chancen betrifft. Jeweils mehr als die Hälfte der befragten Deutschen und Österreicher wünscht sich eine Diskussion über neue Vergütungsmodelle. Gut die Hälfte der Studienteilnehmer (55 %) plädiert dafür, dass bei der Festsetzung der Gehaltshöhe nicht mehr allein die Präsenzzeit zugrunde gelegt wird. Statt sich nur an der Anwesenheit zu orientieren, sollten nach Ansicht der Befragten die Leistung und das Erreichen festgesetzter Ziele auch berücksichtigt werden, ebenso wie Kollegialität und gute Zusammenarbeit. Darüber hinaus müssten Kreativität und Einfallsreichtum in die Leistungsbewertung einfließen. Bei der Frage welche Vergütungsbestandteile für die Studienteilnehmer neben den klassischen monetären infrage kämen, wurden an erster Stelle zusätzliche Urlaubstage, gefolgt von vergünstigten Produkten und Dienstleistungen genannt. Ein Firmenwagen wird laut den Ergebnissen immer weniger interessant für die Mitarbeiter. Das gilt zwar insbesondere für Frauen, aber zunehmend auch für Männer, von denen sich in beiden Ländern nur noch knapp 30 % wünschen, vom Arbeitgeber einen Dienstwagen gestellt zu bekommen.

Geltungsbereich

Für die Studie wurden 1.000 Erwerbstätige in Deutschland, 500 Arbeitnehmer in Österreich sowie 500 Beschäftigte in der Schweiz befragt.

[Link zur Studie](#)

Kündigungswelle trifft Produktivitäts-Flaute: Die Folgen der Pandemie für Unternehmen

Opinium im Auftrag von Personio, 24 Seiten, 2021, Deutsch

Bewertung

Die Studie zeigt auf warum eine Anpassung der Personalstrategie nach der Pandemie nötig sein wird. Inkl. Checkliste für eine effektive Personalstrategie.

Untersuchte Fragestellung

Die Studienteilnehmer wurden zu den Folgen der Pandemie befragt.

Inhalte/Trends

Fast jeder zweite Arbeitnehmer möchte in den nächsten 6 bis 12 Monaten oder sobald sich die Wirtschaft erholt hat den Job wechseln. Arbeitgeber sind sich dessen bewusst. Für über ein Drittel hat das Thema Mitarbeiterbindung in nächster Zeit hohe Priorität. 58 % geben an, dass ihr Unternehmen in diesem Jahr neue Leute einstellen möchte. Bei der Ursachenforschung für mögliche Kündigungen herrscht Uneinigkeit. Arbeitgeber glauben, dass eine sich verschlechternde Work-Life-Balance zu Kündigungen führen könnte. Gleichzeitig unterschätzen sie, wie wichtig Mitarbeitenden Aufstiegsmöglichkeiten und die Anerkennung der eigenen Leistung ist. Arbeitgeber sind davon überzeugt, ihre Teams in den zurückliegenden 12 Monaten ausreichend unterstützt zu haben. Besonders in Sachen Karriereförderung, mentales & körperliches Wohlbefinden sowie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Besonders stolz sind sie darauf, wie sie mit Herausforderungen bzgl. Unternehmenskultur, interner Kommunikation und Ressourcenmanagement umgegangen sind. 42 % der Arbeitnehmer geben an, dass sie seit der Pandemie produktiver sind. Gleichzeitig sagen 29 %, ihre Produktivität hätte eher gelitten. Arbeitgeber sind in der Rückschau deutlich optimistischer und überschätzen die Produktivität der eigenen Teams. Als Produktivitätskiller wurden ein schlechter psychischer und physischer Gesundheitszustand der Mitarbeitenden, sinkende Motivation und Moral, ineffiziente Kommunikation mit Kollegen sowie die schwierige Situation bei der Kinderbetreuung genannt. Fast jeder zweite Angestellte gibt an, zu viele Tools nutzen zu müssen. Von Unternehmen, die mehrere Tools verwenden, geben mehr als ein Viertel an, dass Prozesse dadurch verlangsamt werden. Nur jeder zweite HR-Entscheider gibt an, dass die Personalstrategie hohe Priorität habe. Nur 28 % geben an, dass ihre Rolle innerhalb des Unternehmens in den letzten 12 Monaten strategischer geworden ist. 29 % sagen sogar, der Fokus ihrer Arbeit liegt heute noch stärker auf Prozessen und Administrativem. 37 % geben an, dass ihnen die Daten und Insights fehlen, um ihr Unternehmen bestmöglich zu unterstützen.

Geltungsbereich

Es wurden 500 Personalentscheider und 2.000 Arbeitnehmer in Deutschland, Österreich und der Schweiz aus unterschiedlichen Branchen und Unternehmensgrößen befragt.

[Link zur Studie](#)

Decoding Global Talent, Onsite and Virtual

Boston Consulting Group, Stepstone, The Network, 2021, Englisch

Bewertung

Die Studie zeigt auf, warum der deutsche Arbeitsmarkt so attraktiv ist, die internationale Mobilitätsbereitschaft sinkt und welche Rolle Corona spielt.

Untersuchte Fragestellung

Welches sind die attraktivsten Arbeitsmärkte der Welt? Wie entwickelt sich die internationale Mobilität und in welchen Ländern lohnt es sich für Unternehmen besonders nach neuen Mitarbeitern zu suchen?

Inhalte/Trends

Deutschland ist ein international höchst beliebter Arbeitsmarkt. Jeder fünfte Arbeitnehmer weltweit (19%) würde hier einen Job annehmen. Damit erreicht Deutschland die Spitzenposition unter den nicht-englischsprachigen Ländern. Weiter vorn auf der Beliebtheitskala der internationalen Workforce liegen nur Kanada, die USA und Australien. Global gesehen nimmt die Bereitschaft weiter ab, für die Arbeit ins Ausland umzuziehen. Allerdings würden viele Arbeitnehmer virtuell von ihrem Heimatland für ein ausländisches Unternehmen tätig werden. Die Corona-Krise hat dazu in doppelter Hinsicht beigetragen: Einerseits hatten 2020 viele Länder ihre Grenzen zeitweise komplett geschlossen. Vor allem aber haben Unternehmen ebenso wie Beschäftigte umfassende Erfahrungen mit remote work sammeln können. Der Rückgang der internationalen Mobilität bedeutet angesichts des demographischen Wandels und des zunehmenden Mangels an Fachkräften eine Herausforderung für Deutschland. Um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten, braucht der deutsche Arbeitsmarkt ausländische Fachkräfte. Das Ranking der attraktivsten Zielländer dominieren englischsprachige Nationen. Insgesamt setzt sich ein für die europäischen Nationen bedenklicher Trend fort: Nur noch vier der beliebtesten Arbeitsmärkte liegen in Europa. Stattdessen finden sich jetzt insgesamt vier Pazifik-Anrainer in der Top-Liste. London bleibt wie auch bei früheren Befragungen der attraktivste Standort für internationale Arbeitnehmer, gefolgt von Amsterdam. Die bei den internationalen Arbeitnehmern beliebteste Stadt in Deutschland ist und bleibt Berlin. Auf der weltweiten Attraktivitätsliste erreichte die deutsche Hauptstadt Rang vier. Die Türkei spielt als einwohnerstärkstes Land unter den Top Ten der Länder, in denen Deutschland als attraktiver Arbeitsplatz gilt, eine herausragende Rolle als Talent Pool für deutsche Unternehmen. Hier stehen besonders viele Arbeitnehmer potenziell dem deutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung. Ähnlich wichtig bleibt Italien mit seinen gut 60 Millionen Einwohnern.

Geltungsbereich:

Es wurden 208.000 Arbeitnehmer aus 190 Ländern online befragt.

[Link zur Studie](#)

The Future of Work: Productive Anywhere

Accenture, 24 Seiten, 2021, Englisch

Bewertung

Die Studie zeigt auf warum sich viele ein hybrides Arbeitsmodell wünschen. Inkl. Handlungsempfehlungen zur Stärkung der Beziehung von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden.

Untersuchte Fragestellung

Die Studie untersucht, was Beschäftigte brauchen, um gesund und produktiv zu sein.

Inhalte/Trends

Insgesamt 83 % der weltweit Befragten halten hybrides Arbeiten, bei dem sie die Möglichkeit haben, zwischen 25 % und 75 % der Zeit remote zu arbeiten, für optimal. 40 % der Interviewten haben das Gefühl, überall produktiv arbeiten und sich gesund fühlen zu können. Wiederum 85 % dieser Mitarbeiter*innen geben an, eine längerfristige Beschäftigung bei ihrem derzeitigen Unternehmen anzustreben. Weltweit wünschen sich drei von vier Befragten aus der Generation Z (die nach 1993 Geborenen) mehr Möglichkeiten, persönlich mit Kollegen*innen zusammenzuarbeiten - ein höherer Anteil als bei der Generation X (66 %) und den Babyboomern (68 %). Der Studie zufolge liegt der Unterschied in Deutschland zwischen den Beschäftigten, die überall produktiv sind (33 %) und denjenigen, die unkonzentriert und frustriert sind (13 %), nicht am Stress, sondern darin, ob auf individueller und organisatorischer Ebene die Voraussetzungen dafür gegeben sind, um ortsunabhängig produktiv zu sein. Weltweit haben 63 % der befragten Unternehmen Modelle entwickelt, die Beschäftigten die Möglichkeit geben, remote oder vor Ort zu arbeiten. Die überwiegende Mehrheit (69 %) der Firmen mit negativem oder keinem Wachstum konzentriert sich jedoch immer noch auf den physischen Standort ihrer Mitarbeiter: innen und bevorzugt entweder Arbeitsplätze, die ausschließlich vor Ort oder remote vorhanden sind. In Deutschland gaben 34 % der Befragten an, während der Pandemie bisher an einem festen Standort gearbeitet zu haben. Dabei sind 25 % der Deutschen der Meinung, dass sie remote produktiver tätig sein können und sich gesünder fühlen.

Geltungsbereich

An der Studie beteiligten sich 9.326 Beschäftigte aus 11 Ländern.

[Link zur Studie](#)

Stellenanzeigen 2021

KÖNIGSSTEINER Gruppe, 16 Seiten, 2021, Deutsch

Bewertung

Die Studie zeichnet ein Bild aus Kandidaten*innen-Sicht, welches Unternehmen helfen kann, sich im Kampf um die besten und gefragtsten Talente vom Wettbewerb abzuheben.

Untersuchte Fragestellung

Es wird untersucht was sich Kandidaten*innen in und von Stellenanzeigen wünschen.

Inhalte/Trends

Aus Sicht der Unternehmen hat sich der Umgang mit und die Herangehensweise an Stellenanzeigen in den letzten Jahren verändert. Stellenanzeigen haben sich von tatsächlich Ausschreibungen, die einen Bedarf veröffentlichten, zu Bewerbungsschreiben der Unternehmen entwickelt. Diese preisen darin sich und ihre Jobs an, um neue potenzielle und passende Mitarbeiter*innen zu gewinnen. Online-Jobbörsen und Karriere-Websites sind nach wie vor das meist genutzte Medium bei der Jobsuche. Kandidaten*innen bemängeln etwa 64 % die Austauschbarkeit der Ausschreibungen und 46 % deren floskelhaften Beschreibungen. Gerade einmal 36 % finden, dass sich darin das eine Unternehmen vom anderen unterscheidet. Ein klares Ergebnis der Studie lautet, dass sich Bewerber*innen Bullet Points wünschen. Sie wollen Anforderungen und Leistungen abhaken. 62 % der Befragten finden das Gendern in Stellenanzeigen unnötig. Trotzdem sollten sich Unternehmen darauf einstellen, dass sich dieses Bild bald dreht - 51 % der jungen Generation zwischen 20 und 29 Jahren wünschen sich gegenderte Formulierungen in Stellenanzeigen. Kandidaten*innen wünschen sich zum überwiegenden Teil deutsche Jobtitel - „Projektleiter*in“ schlägt „Project Manager“. Fast zwei Drittel der Befragten wünschen sich den kununu-Score als Zusatzinformation in Stellenanzeigen. Viele halten die damit verbundene Einschätzung des ausschreibenden Unternehmens sogar für bewerbungsrelevant. Stellenanzeigen, in denen das Anforderungsprofil länger ist als die Liste des Angebots des Unternehmens, sind aus der Zeit gefallen und zum Scheitern verurteilt. Inhaltlich stehen dabei Gehaltsangaben und Arbeitszeitmodelle ganz oben auf der Anforderungsliste. Aber auch an der Beschreibung der Homeoffice-Regelung und dessen Ausstattung kommen Unternehmen nach Corona nicht mehr vorbei.

Geltungsbereich

Für die Studie wurden bundesweit mehr als 1.000 Berufstätige in allen Altersstufen befragt.

[Link zur Studie](#)

Führung im neuen Normal

Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO, 10 Seiten, 2021, Deutsch

Bewertung

Die Studie zeigt, wo nach der Pandemie die Schwerpunkte der Führungsarbeit liegen und welche (neuen) Herausforderungen sich stellen.

Untersuchte Fragestellung

Wie muss Führung in einer hybriden Arbeitswelt gestaltet werden? Vor welchen Herausforderungen stehen Führungskräfte und welche Kompetenzen werden von ihnen verlangt?

Inhalte/Trends

Ein Großteil der Befragten schätzt, dass etwa die Hälfte der Büroarbeitenden ganz oder teilweise im Homeoffice oder mobil arbeiten werden. Nur 2 % denken, dass in Zukunft (fast) niemand mehr von zu Hause oder unterwegs arbeitet. Der erwartete Mix aus Präsenz und mobilen Arbeitsformen im sogenannten "New Normal" verändert auch das Anforderungsprofil der Kompetenzen, die Führungskräfte künftig benötigen. Vor allem die Kommunikationsarbeit wird zunehmen. 65 % geben an, dass die Kommunikation mit den Mitarbeitenden seit der Pandemie mehr Zeit in Anspruch nimmt. Unter anderem führen Führungskräfte deutlich mehr bilaterale Gespräche mit einzelnen Beschäftigten. Da sich laut Angaben von rund 46 % der Befragten auch der Koordinations-, Planungs- und Überprüfungsaufwand vergrößert hat, ergibt sich ein insgesamt gesteigertes Arbeitsvolumen.

Bei einem Ranking verschiedener Fähigkeiten nach deren künftiger Relevanz belegt das Fachwissen den letzten Platz. Den Spitzenwert erreicht dagegen – vor der Kommunikationsfähigkeit – das Vertrauen. Fast zwei Drittel der Befragten bezeichnet den Umgang mit Mitarbeitenden, die selbst wenig aktiv kommunizieren, als schwierig. Das Aufrechterhalten informeller Kommunikation und Bindung, aber auch der Ausgleich erlebter Ungleichbelastung durch verschiedene familiäre Situationen der Mitarbeitenden werden ebenfalls als Herausforderungen identifiziert. Des Weiteren tun sich rund ein Drittel der Führungskräfte schwer, die Leistung der Mitarbeitenden wahrzunehmen, was unter anderem auf die verstärkte Zusammenarbeit auf Distanz zurückzuführen ist. Sieben von zehn Befragten gaben an, dass die Führungskraft zunehmend als "Veränderungsbegleitung" auftreten wird, gefolgt vom "Entwicklungsbegleitung". Der "Führungskraft als Organisator" wird dagegen der geringste Bedeutungszuwachs beziehungsweise die größte Bedeutungsabnahme zugeschrieben.

Geltungsbereich

Für die Studie wurden rund 300 HR-Verantwortliche befragt.

[Link zur Studie](#)

Personalleiter-Befragung Q2 2021

ifo-Institut und Randstad, 15 Seiten, 2021, Deutsch

Bewertung

Die Studie zeigt warum Flexibilisierungsinstrumente für die deutsche Wirtschaft immer wichtiger werden und liefert einen Überblick über den Stand der Diversität.

Untersuchte Fragestellung

Themen der Befragung waren Vielfalt in der Belegschaft, Inklusion, Führungspositionen in Teilzeit sowie die Wirkung von "Diversity Management" auf das Unternehmen.

Inhalte/Trends

Laut Studienergebnissen rückt das Thema Diversität vor allem bei größeren Unternehmen immer stärker in den Vordergrund. Bei kleineren Unternehmen änderte sich der Fokus kaum, nahm teilweise sogar eher ab. In Bezug auf die genderneutrale Sprache wird nach außen hin häufig „gegendert“, innerhalb der Firmenwände findet dies jedoch seltener Anwendung. Ein Blick auf die messbaren Aspekte von Diversität zeigt, dass die Altersverteilung der Belegschaft in den befragten Unternehmen in allen Wirtschaftsbereichen und Größenklassen der Verteilung gemäß der erwerbstätigen Bevölkerung entspricht. Die Zusammensetzung der Geschlechter offenbart eine eindeutige Männerdomäne in der Industrie. In allen anderen Wirtschaftszweigen und Größenklassen liegt die Verteilung etwa bei 40 % Frauen und 60 % Männer und einem sehr geringen Anteil bei Divers. Hinsichtlich verschiedener Arbeitszeitmodelle zeigt sich, dass viermal so viele Frauen wie Männer in Teilzeit arbeiten. Durchschnittlich sind 17 % der Gesamtbelegschaft in einem Teilzeit-Arbeitsverhältnis angestellt. Führen in Teilzeit ist zwischen den Geschlechtern insgesamt annähernd ausgeglichen. Im Verarbeitenden Gewerbe wie auch im Handel herrscht hingegen eine Unterrepräsentation von teilzeitbeschäftigten Frauen in Führungspositionen. Eine vielfältige Belegschaft wird insbesondere durch Internationalität bzw. dem kulturellen Hintergrund, wie auch durch den Bildungshintergrund geprägt. Die Inklusion körperlicher oder geistig beeinträchtigter Menschen gestaltet sich in der Arbeitswelt schwierig. Nur etwa die Hälfte der befragten Unternehmen kann die vom Gesetzgeber geforderten Pflichtplätze für Schwerbehinderte in vollem Umfang bereitstellen. Die Arbeitsumgebung ist hingegen in 64 % der befragten Unternehmen (teilweise) barrierefrei eingerichtet. Bezüglich des Webauftritts berichteten 44 % der Personalleiter*innen, dass dieser in der jeweiligen Firma barrierefrei gestaltet ist. Lediglich 8 % planen mit einer Überarbeitung in Richtung barrierefreiem Webauftritt.

Geltungsbereich

Für die Studie wurden 630 Personalleiter in Deutschland befragt.

[Link zur Studie](#)

Wie hält es HR mit der Verwendung von Gendersprache?

HRblue AG, 2021, Deutsch

Bewertung

Die Umfrageergebnisse geben einen kompakten Überblick zum Stand der Umsetzung von Gendertexten im Bereich HR.

Untersuchte Fragestellung

Wie gehen Unternehmen im Moment im Bereich HR mit der Umsetzung von genderechter Sprache um? Wird sie angewendet und wenn ja, wie und aus welchen Gründen?

Inhalte/Trends

Die Mehrheit der Befragten findet die Verwendung der Gendersprache als unbedingt notwendig oder teilweise notwendig. Etwa ein Drittel ist der Meinung, dass sich die Gendersprache in HR Texten durchsetzen wird. Klare Spitzenreiter in der Umsetzung sind die Texte in Stellenanzeigen. Eine Mehrheit von rund 64 % wendet Gendersprache bereits in Stellenanzeigen an. Die Hälfte der Befragten wendet diese auf den Karriereseiten und in der Mitarbeiterkommunikation an. Knappe 50 % versuchen überdies eine genderechte Sprache durch neutrale Formulierungen zu erreichen. Wenn die Umsetzung der Gendersprache die eigene Unternehmenskultur unterstützt oder hilft bestimmte Zielgruppen anzusprechen, dann werden Unternehmen eher bereit sein, diese konsequent umzusetzen. Immerhin 12 % der Befragten haben sich gegen die Gendersprache in HR Texten entschieden. Als Gründe wurden genannt, dass die Debatte am Ziel vorbeiführt, die deutsche Sprache damit „zerstört werden könnte“ und es andere, bessere Maßnahmen zur Gleichstellung von Geschlechteridentitäten gibt. Die Mehrheit der Teilnehmer*innen empfindet die geschriebene Gendersprache als eher störend oder sehr störend. Rund 30 % sehen diese Frage neutral und rund 18 % stehen dem Thema positiv gegenüber. Anscheinend haben die aktuell verwendeten sprachlichen Varianten (noch) keine überwältigende Akzeptanz gefunden, auch wenn das Thema von vielen als relevant empfunden wird. Beim gesprochenen Wort fällt der Teil, der die Umsetzung als störend oder sehr störend empfindet sogar noch etwas höher aus.

Geltungsbereich

Für die Studie wurden 220 Personen online befragt.

[Link zu den Umfrageergebnissen](#)

Arbeitsorte im Wandel

Hays, 2021, 14 Seiten, Deutsch

Bewertung

Die Studie gibt Einblick in die Entwicklung der letzten vier Jahre und zeigt auf wie sich das Homeoffice-Angebot nach Branchen, Hierarchieebenen und Regionen unterscheidet.

Untersuchte Fragestellung

Für welche Berufsgruppen steht die Homeoffice-Möglichkeit in welchem Ausmaß zur Verfügung? Gibt es regionale Unterschiede? Welche Branchen dürfen sich bereits als Vorreiter bezeichnen und wo gibt es noch nicht ausgeschöpfte Potenziale in Bezug auf die Flexibilisierung des Arbeitsortes?

Inhalte/Trends

Unternehmen werben immer mehr mit der Möglichkeit, auch von Zuhause zu Arbeiten. Besonders stark ist der Anstieg im dritten Quartal 2020. Hier steigt der Remote-Anteil innerhalb von drei Monaten von 9 auf 12 %. Dieser Sprung nach den ersten beiden Wellen der Pandemie legt den Schluss nahe, dass die positiven Erfahrungen aus dem pandemiebedingten Remote-Arbeiten den Arbeitsmarkt für das Homeoffice geöffnet haben. Aktuell bieten 15 % aller ausgeschriebenen Stellen Homeoffice, 2017 waren es noch 2 %. Die Umfrageergebnisse zeigen, dass der Homeoffice-Anteil je nach Berufsgruppe stark variiert. Während 2020 fast jede vierte Stellenanzeige (23 %) aus Branchen wie Consulting, Beratung, IT und Telekommunikation Arbeiten von Zuhause anbietet, sind diese Job-Offerten in Branchen wie Wissenschaft, Aus-/Weiterbildung (5 %) sowie Gesundheit, Medizin und Soziales (2 %) deutlich niedriger, obgleich auch hier ein Wachstum auf niedrigerem Niveau sichtbar wird. Mit Abstand am häufigsten arbeiten Young Professionals (17 %) sowie akademisch gebildete Fachkräfte (16 %) sowie Führungskräfte (12 %) in 2020 aus dem Homeoffice. Heruntergebrochen auf Landkreisebene zeigt sich, dass Homeoffice-Angebote besonders häufig im Umkreis von Großstädten zu finden sind. In 32 Stadt- und Landkreisen liegt der Anteil im Jahr 2020 bei über 12 %, darunter Hamburg, Berlin, Köln, München, Stuttgart, Bremen und Frankfurt am Main. Im Ruhrgebiet sowie im Rhein-Main-Gebiet wird ebenfalls überdurchschnittlich häufig die Möglichkeit geboten, von zu Hause aus zu arbeiten. Dagegen wird in ländlicheren Gebieten deutlich seltener Remote-Arbeit in Jobangeboten genannt. Eine Erklärung dafür könnte sein, dass besonders in den Städten Unternehmen aus jenen Branchen und Berufsgruppen sitzen, in denen das Arbeiten von Zuhause am einfachsten umzusetzen ist.

Geltungsbereich

Die Studie analysiert, wie oft in öffentlichen Stellenausschreibungen im Zeitraum Januar 2017 bis März 2021 die Möglichkeit zum Homeoffice beworben wurde.

[Link zur Studie](#)

FUTURESKILLS – FUTURELEARNING (2021)

Kienbaum Institut & StepStone GmbH, 2021, 68 Seiten, Deutsch

Bewertung

Die Studie belegt die Bedeutung von Corporate Learning für die langfristige Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Inkl. Handlungsempfehlungen.

Untersuchte Fragestellung

Die Studie untersucht die Zukunftskompetenzen und das Corporate Learning in Deutschland.

Inhalte/Trends

Die Mehrheit der Befragten ist sich der Relevanz von Zukunftskompetenzen bewusst, aber nur 20 % geben an, dass es in ihrem Unternehmen eine klare Definition dieser gibt. Mehr als die Hälfte sieht ihr Unternehmen mit einem Skill-Gap konfrontiert und sogar 64% der Führungskräfte und Personaler*innen erwarten, dass dieser sich weiter vergrößert. Talente fehlen in den Organisationen insbesondere im Bereich IT & Datenanalyse. Die Gründe des Skill-Gaps sehen die Befragten im War for Talent, in der Digitalisierung und digitalen Technologien. Konzerne favorisieren Recruiting und Upskilling, während mittelgroße und kleine Unternehmen stärker auf Weiterbildung in Form von Up- und Reskilling setzen. Die Top 10 Zukunftskompetenzen ergeben sich primär aus digitalen Kompetenzen sowie Lern- und Veränderungsbereitschaft. Individueller Entwicklungsbedarf zeigt sich überwiegend in Zukunftskompetenzen mit Digitalbezug. Knapp 37 % geben an, dass das Lernen nicht an der Unternehmensstrategie ausgerichtet ist. Jede zweite Fach- und Führungskraft wünscht sich Coaching in Präsenz und mehr als jede dritte wünscht sich Mentoring. In Bezug auf Gruppen- und Vernetzungsformate wünschen sich die Befragten mehr virtuelle Formate. Entgegen dem Wunsch der Befragten werden in jedem vierten Unternehmen digitale und individualisierte Lernmethoden eingesetzt. Die Lerninhalte der nächsten 5 Jahre scheinen auf die Schließung des Skill-Gaps ausgerichtet zu sein. Mehr als die Hälfte der befragten Arbeitnehmer*innen ist eher unzufrieden mit der Qualität und Vielfalt der Lern- und Entwicklungsangebote sowie dem Angebot an digitalen und nicht-digitalen Lernformaten. Diese Unzufriedenheit ist signifikant geringer, wenn es Angebote zum eigenverantwortlichen Lernen gibt. Die Lern- und Entwicklungsformate sind pandemiebedingt zwar digitaler geworden, ihre Qualität und das Angebot haben jedoch abgenommen. Der negative Pandemie-Effekt ist weniger stark, wenn es Angebote zum eigenverantwortlichen Lernen gibt. Mehr als die Hälfte der Befragten sieht sich selbst in der Verantwortung für ihren Kompetenzerwerb. Die Teilnehmer*innen wünschen sich außerdem mehr Unterstützung, Transparenz und Eigenständigkeit in der Gestaltung der Lern- und Entwicklungsangebote. Ist das Corporate Learning stark an der Unternehmensstrategie ausgerichtet, wird die Unternehmensperformance signifikant höher eingeschätzt. Das gilt insbesondere für die Innovationsleistung, Gesamtperformance und digitale Transformation des Unternehmens. Auch die Zufriedenheit mit dem Lern- & Entwicklungsangebot geht mit erhöhter Unternehmensperformance einher.

Geltungsbereich

Online-Befragung von rund 3.000 Fach- und Führungskräfte.

[Link zur Studie](#)

So arbeitet Deutschland

SThree und YouGov, 2021, 13 Seiten, Deutsch

Bewertung

Die Studie liefert ein repräsentatives Stimmungsbild für die arbeitende Bevölkerung in Deutschland.

Untersuchte Fragestellung

Die Teilnehmer wurden nach verschiedenen Aspekten der aktuellen Arbeitswelt sowie ihren Wünschen befragt.

Inhalte/Trends

Jeweils ein Viertel der Befragten sagt, die Nationalität und die soziale Herkunft hemmen die Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Dass allein der Bildungsabschluss über die Jobaussichten entscheidet, glaubt ein Viertel. 34 % der Befragten sieht den Staat in der Bringschuld und fordert eine verstärkte Unterstützung von Kindern aus sozial schwachen Familien. Eine altersunabhängige Förderung oder mehr Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern wünschen sich jeweils 14 %. Dabei sehen in puncto Gleichberechtigung doppelt so viele Frauen wie Männer Handlungsbedarf. Während der Pandemie hatte bei einer Mehrheit der Befragten der Schutz der Mitarbeiter im Unternehmen oberste Priorität. Dennoch gab jeder Vierte an, die Corona-Schutzmaßnahmen wurden teilweise, schleppend oder gar nicht umgesetzt. Angebote wie Home-Office, Corona-Tests oder individuelle Regelungen für Eltern zeigen sich klar als ein Privileg der Besserverdienenden. Die Corona-Pandemie hat gezeigt, auf welche Berufsgruppen es in Krisenzeiten wirklich ankommt. So sagen 37 % der Befragten, dass die Bedeutung von Arbeit im Gesundheits- und Pflegebereich größer geworden ist. Ebenso ist die Bedeutung systemrelevanter Arbeit gestiegen. Auf die persönlichen Umstände bezogen sagt ein Viertel der Befragten, die Pandemie habe ihnen klar gemacht: Arbeit muss vorwiegend die Existenz sichern können. Dennoch sehen besonders Jüngere in der Krise die Chance, sich mit der Sinnsuche im Job auseinanderzusetzen. Knapp ein Fünftel gibt allerdings an, ein Corporate Purpose sei reines Marketing und er spiele für fast die Hälfte bezüglich der Arbeitgeberwahl keine Rolle. Laut Studie liegen die Top 3 der sinnstiftenden Wirkungsbereiche für Unternehmen in der Bewältigung sozialer (23 %), gesundheitlicher (17 %) sowie ökologischer Herausforderungen (15 %). Für 61 % der Befragten, die studieren, ist das Gehalt für eine langfristige Unternehmensbindung ausschlaggebend. Des Weiteren zeigt die Studie, dass die Wertschätzung gegenüber dem Einzelnen sowie die Vereinbarkeit des Privaten mit dem Beruf entscheidend für die Arbeitgeberwahl ist. Dies scheinen die Vorgesetzten bereits erkannt zu haben und kümmern sich laut 35 % der Befragten um eine angemessene Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben, zeigen Wertschätzung gegenüber dem Einzelnen (29 %) und ermöglichen agile Arbeitsstrukturen durch Flexibilität von Arbeitszeit und -ort (26 %). Trotzdem sagt ein Viertel der Befragten (25 %), ihr Arbeitgeber führe keine Maßnahmen zur Personalbindung durch. Ein Drittel der Befragten sagt, sie könnten sich für einen Wechsel erwärmen, wenn er mit deutlichen Gehaltsverbesserungen verbunden ist. Für 23 % müssten die Kosten der Weiterbildung übernommen werden und für 20 % sollte der Vereinbarkeit von Privatem und Beruflichem nichts im Wege stehen. 20 % haben ihren Traumberuf bereits gefunden und können sich keinen Wechsel in ein anders Berufsfeld vorstellen.

Geltungsbereich

Für die Studie wurden mehr als 2.000 Menschen aus Deutschland befragt.

[Link zur Studie](#)

Creating People Advantage 2021

Boston Consulting Group, 2021, 40 Seiten, Englisch

Bewertung

Die globale Studie beschreibt, in welchen HR-Bereichen der dringendste Handlungsbedarf besteht und formuliert Handlungsempfehlungen.

Untersuchte Fragestellung

Die Befragten bewerteten 32 Personalmanagement-Themen nach dem aktuellen Stand der Fähigkeiten ihrer Organisation und der zukünftigen Bedeutung jedes Themas.

Inhalte/Trends

Der dringendste Handlungsbedarf besteht für HR in den Bereichen: Digitalisierung, Talent Management und die Gestaltung der Zukunft der Arbeit. Laut Studienergebnissen tun sich die meisten Unternehmen schwer, ihre Personalabteilungen zu digitalisieren. Im privaten Bereich sind die Mitarbeiter*innen an schlanke digitale Erlebnisse und intuitive Oberflächen gewöhnt und wünschen sich daher auch am Arbeitsplatz moderne Lösungen. Der sich ständig verschärfende Wettbewerb um Talente - insbesondere digitaler Talente - erfordert einen hochmodernen Ansatz, um High Potentials zu finden, zu verwalten und zu fördern. Das Aufkommen der Gig Economy erfordert, dass Unternehmen eine hybride Belegschaft aus Auftragnehmer*innen, Gig Workern, Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeitern sowie traditionellen Mitarbeitenden managen. Gleichzeitig muss die Personalabteilung strategisch die Fähigkeiten identifizieren, die das Unternehmen in der Zukunft benötigt, sowie Entwicklungsansätze konzipieren, um eventuelle Lücken zu schließen. Das Überdenken von Arbeitsprozessen, die Implementierung einer neuen Organisationsstruktur mit dem richtigen Personalmix und die Gestaltung von transformativen Veränderungen werden der Studie zufolge zu einem der wichtigsten Handlungsfelder. Eines der größten Trends in HR ist der "Employee-centric"-Ansatz: Das bedeutet, die Mitarbeitenden in den Mittelpunkt zu stellen und stärker auf die Bedürfnisse des oder der einzelnen Beschäftigten einzugehen. 85 % aller Befragten sagen, dass die Fokussierung auf die Bedürfnisse und Erwartungen der Mitarbeitenden der wichtigste Erfolgsfaktor im War for Talent in den 2020er-Jahren ist. Die HR-Themen, die als die dringlichsten betrachtet werden, ähneln sich weltweit. In Deutschland steht allerdings das Wohlbefinden der Mitarbeiter und der Kontakt zu den Angestellten an der Spitze. Über alle Länder hinweg betrachtet liegt das Thema HR-Strategie an erster Stelle (Deutschland: Platz drei). Die zukünftige Bedeutung von Talent Ecosystem Management und agilen Prinzipien wird von den deutschen Befragten im Vergleich zum globalen Durchschnitt deutlich höher eingeschätzt (plus zehn Positionen). Die künftige Bedeutung von Performance Management dagegen wird von den deutschen Befragten im Vergleich zum globalen Durchschnitt deutlich niedriger eingestuft (minus 17 Positionen).

Geltungsbereich

Für die Studie wurden 6.600 Teilnehmende (davon 75 Prozent HR-Professionals) in 113 Ländern befragt.

[Link zur Studie](#)

Global Talent Trends Studie 2020–2021 - DACH Report

mercer, 2021, 12 Seiten, Englisch

Bewertung

Die Studie informiert über die Prioritäten der HR-Abteilungen für 2021. Inkl. Best Practices und Handlungsempfehlungen für Unternehmen.

Untersuchte Fragestellung

Die Studienteilnehmer wurden zu ihren Prioritäten für das Jahr 2021 befragt.

Inhalte/Trends

Die Corona-Pandemie wirkt als Katalysator für die Transformation in DACH-Organisationen. Restrukturierung, Flexibilität und Reskilling aber auch Diversität und kollektive Verantwortung sind die Top-Prioritäten im Jahr 2021. Für 57 % der befragten HR-Verantwortlichen haben Investitionen in die Definition der Future Workforce und/oder in Umstrukturierungen oberste Priorität. Nicht weniger als ein Viertel der befragten DACH-Unternehmen gibt an, dass ihre Transformationspläne eine signifikante Veränderung der Belegschaft beinhalten. Zudem spiegelt sich der intensive Wandel auch in der Einschätzung der Unternehmen zu den größten Herausforderungen in der Transformation wider. Laut HR sind diese: Zu viele Prioritäten, die die Mitarbeiter*innen ablenken, ein unzureichender Einsatz neuer Technologien gefolgt von Budgetzwängen sowie mangelndem Personal und fehlenden zukunftsrelevanten Skills. Reskilling, also die gezielte Weiterbildung von Mitarbeiter*innen für kritische Zielgruppen geben 43 % als vorrangiges Ziel in ihren Transformationsplänen an. Die globalen Entwicklungen rund um Gleichberechtigung, Diversität und Inklusion haben die Dringlichkeit für verbesserte Analysen zu Entgeltgerechtigkeit und Gesundheitstrends erhöht. Nachhaltigkeit und kollektive Verantwortung werden Teil der Transformationsagenda – die Mehrheit der Personalverantwortlichen in der DACH-Region geben an, dass ihr Unternehmen die Entwicklung hin zu einem ESG (Umwelt, Soziales und Governance) - und Multi-Stakeholder-Ansatz im vergangenen Jahr fortgesetzt oder beschleunigt hat. Eine effektive Umgestaltung der Arbeit erfordert die Harmonisierung von Strukturen (Methoden, Kompetenzen, Prozessen und Tools) mit der Unternehmenskultur (Werte und Führung). 59 % der befragten HR-Verantwortlichen haben sich dies zum Ziel gesetzt, während 24 % bereits damit begonnen haben.

Geltungsbereich

Für den globalen Studienreport wurden mehr als 7.300 Führungskräfte, Personalverantwortliche und Mitarbeiter*innen aus 44 Ländern befragt. Für die DACH-Ausgabe wurden 55 Personalverantwortliche aus der DACH-Region befragt.

[Link zur Studie](#)

How Virtual Do We Want Our Future to Be?

Qualtrics Research im Auftrag von Zoom, 2021, Englisch

Bewertung

Die Studie identifiziert positive Aspekte der virtuellen Durchführung bestimmter Aktivitäten und liefert Hinweise welche Aktivitäten auch weiterhin digital stattfinden werden.

Untersuchte Fragestellung

Die Teilnehmer wurden gefragt, wie sie während der Pandemie Videokommunikation genutzt haben und wie sie die Videokommunikation nach der Pandemie nutzen werden.

Inhalte/Trends

Die Umfrageergebnisse bestätigen die Herausforderungen während der Pandemie und wie Videokommunikation dazu beigetragen hat, einen Anschein von Normalität und Kontinuität der wichtigen Aktivitäten des Lebens zu bewahren. Eine große Mehrheit der Befragten glaubt, dass die Videokommunikation auch nach dem Abklingen der COVID-19-Bedenken bestehen bleibt. Feiern, Geschäfte und Bildung waren die Aktivitäten, die am häufigsten von persönlich zu virtuell wechselten. Eine große Mehrheit gab an, dass Videokommunikation wertvoll ist, um Gefühle der Einsamkeit und Isolation abzuwehren. Die Mehrheit der Befragten glaubt, dass die Arbeit in einer hybriden Umgebung es den Mitarbeitern ermöglicht, die Arbeit an ihr Leben anzupassen. Nur sehr wenige glauben, dass Aktivitäten für immer nur virtuell stattfinden werden. Ein Großteil ist der Meinung, dass unser Leben in Zukunft für die meisten Aktivitäten ein ausgewogenes Verhältnis zwischen persönlichen und virtuellen Komponenten beinhalten wird. Die meisten Länder favorisieren ein hybrides Geschäftsumfeld, wobei etwa zwei Drittel der Umfrageteilnehmer eine Mischung aus virtuellen und persönlichen Arbeitsumgebungen bevorzugten. Als Nachteile der digitalen Kommunikation wurden das Fehlen einer persönlichen Verbindung sowie technische Probleme genannt. Auf die Frage nach der Zukunft des Geschäftsreisens gaben die meisten Länder an, dass sie zu geschäftlichen Zwecken gleich oder weniger reisen werden als vor der Pandemie. Die virtuelle Gesundheitsversorgung war in der Umfrage einer der beliebtesten Video-Anwendungsfälle. Routinetermine bequem von zu Hause aus zu vereinbaren – und zusätzlich Zugang zu führenden Spezialisten zu erhalten – wird weiterhin gefragt sein. Videokommunikation war weltweit zeitweise die einzige Möglichkeit für eine sichere Weiterbildung. Viele Befragte bevorzugten in Zukunft das persönliche Lernen, sind aber offen für virtuelles Lernen, wenn persönliches Lernen nicht verfügbar ist. Die Befragten in allen Ländern waren sich einig, dass Veranstaltungen wie Konzerte und Gottesdienste in Zukunft persönlich stattfinden sollten. Die Mehrheit aller Befragten möchte wieder besondere Anlässe in Präsenz feiern oder die Familie persönlich besuchen. Vor allem die europäischen Befragten bevorzugten eine Verlagerung zurück zu mehr persönlichen Unterhaltungsaktivitäten.

Geltungsbereich

Für den globalen Studienreport wurden mehr als 7.300 Führungskräften, Personalverantwortliche und Mitarbeiter*innen aus 44 Ländern befragt. Für die DACH-Ausgabe wurden 55 Personalverantwortliche aus der DACH-Region befragt.

[Link zur Studie](#)

Universum Young Professional Survey 2021

Universum Deutschland, 2021, Deutsch

Bewertung

Die Studie beschreibt wie sich die Karrierepräferenzen junger Berufstätiger während der Corona-Pandemie verändert haben.

Untersuchte Fragestellung

Die Young Professionals wurden befragt bei welchen Unternehmen sie gerne arbeiten möchten, nach welchen Kriterien sie Arbeitgeber bewerten, welche Gehaltsvorstellungen sie haben und welche langfristigen Karriereziele sie verfolgen.

Inhalte/Trends

Für einen erfüllten Job ist es längst nicht mehr wichtig, nur genügend zu verdienen. Die Umfrage zeigt, dass Young Professionals die Anerkennung ihrer Leistung und Respekt gegenüber Mitarbeitern von ihrem Arbeitgeber erwarten. Außerdem wünschen sich viele eine sichere Anstellung sowie die Möglichkeit remote zu arbeiten. Rund zwei Drittel der jungen Berufstätigen mit einem Abschluss in Wirtschaftswissenschaften, Ingenieurwesen und Naturwissenschaften haben Interesse an Remote Work. In der Informatik sind es sogar 85 %. Andererseits hat die Hälfte der Befragten auch Angst vor Isolation und weniger sozialen Kontakten im Team. Jeweils rund ein Drittel befürchtet, dass das Onboarding aus der Ferne nicht so effektiv sein oder Arbeitgeber im Büro präsenste Mitarbeitende bevorzugen könnten. Auch der Respekt gegenüber Mitarbeitern hat an Bedeutung für junge Berufseinsteiger*innen gewonnen. Weiterhin wichtig ist den jungen Menschen eine sichere Anstellung. Generell an Bedeutung verloren haben dagegen attraktive Produkte und Dienstleistungen, Prestige sowie Work-Life-Balance. Das Rennen machen im diesjährigen Ranking Aldi Süd (25 Plätze hoch) und Lidl (23 Plätze hoch). Auch andere deutsche Unternehmen profitieren in diesem Jahr. Der Pharmakonzern Bayer steigt im Ranking der Wirtschaftswissenschaftler 20 Plätze auf, die Allianz 14 Plätze, die Telekom immerhin zehn. Bei den ITlern liegen Continental und die Deutsche Post auf den Plätzen 42 und 43. Beide Dax-Konzerne machen im Vergleich zum Vorjahr mehr als 30 Positionen gut. Bei den Naturwissenschaftlern ist der Rückversicherer Munich Re der größte Gewinner (plus 24 Plätze), bei den Geistes- und Sozialwissenschaftlern geht es für BASF (48) und die Telekom (41) am stärksten nach oben. Die Verschiebungen zugunsten der deutschen Arbeitgeber spielen sich allerdings stärker auf den mittleren und hinteren Plätzen ab. An der Spitze der jeweiligen Rankings finden sich die Unternehmen, die schon in den Vorjahren vorn lagen. Bei den Wirtschaftswissenschaftlern und Ingenieuren steht Autobauer Porsche im Ranking ganz oben, bei den ITlern Google. Die Naturwissenschaftler kürten den Schweizer Pharmakonzern Roche zum attraktivsten Arbeitgeber, die Geistes- und Sozialwissenschaftler das Auswärtige Amt. Zum ersten Mal war Autobauer Tesla mit in der Auswahlliste. Tesla belegte den dritten Platz unter den ITlern und bei den Ingenieuren den sechsten Platz.

Geltungsbereich

An der Umfrage nahmen insgesamt 16.600 Young Professionals in ganz Deutschland teil.

[Link zur Studie](#)

Karrierebarometer Young Talents 09/2021

Jobteaser, 2021, 27 Seiten, Deutsch

Bewertung

Das Barometer gibt einen Überblick über die Bedürfnisse der Studierenden und liefert konkrete Ansätze, wie Personaler*innen und Hochschulen unterstützen können.

Untersuchte Fragestellung

Die Studienteilnehmer wurden gefragt, wie sich die Rahmenbedingungen für den Jobeinstieg und die Zukunftsperspektive der jungen Menschen verändert haben.

Inhalte/Trends

Die Lockdowns und Folgen der Pandemie hatten auch massive Auswirkungen auf Studierende. 80 % haben keinen klaren Karriereweg mehr vor Augen. 53 % der Studierenden sind nicht nur offen für Jobangebote von Hochschulen, sondern wünschen sich diese vermehrt. Die Gen Z hat ihre Ansprüche an Arbeitgeber seit Beginn der Pandemie erhöht. Sie fordert von potenziellen Arbeitgebern Transparenz – insbesondere bei Position und Gehalt. Für 86 % zählt auch eine klar definierte Position in Stellenausschreibungen als wichtigstes Kriterium bei der Arbeitgebersuche. Die Studierenden sind nicht nur auf der Suche nach einem Job bei einem Arbeitgeber, der kulturell zu ihnen passt und bei dem sie das Gefühl haben, auf einen höheren Sinn einzuzahlen - für 57 % ist ein ausgeglichenes Privatleben ebenso wichtig. Die Gen Z ist als Generation mit der optimalen Experience auf Webseiten und in Onlineshops aufgewachsen. Auch im Recruiting-Prozess erwarten sie eine entsprechende Nutzerfreundlichkeit gegenüber dem Bewerber*innen. Aktuell empfinden 24 % der Studierenden die Recruiting-Prozesse als zu lang und werden hierdurch abgeschreckt. Bewertungsseiten wie kununu und Unternehmensrankings sind ein wichtiger Faktor für Bewerber*innen. 60 % der jobsuchenden Gen Z empfinden jedoch aktuelle oder ehemalige Mitarbeiter*innen als wichtigste Quelle bei der Bewertung des potenziellen Arbeitgebers. Für 32 % der jungen Generation ist absehbar, mittelfristig nach Studienabschluss Personalverantwortung zu übernehmen. Daher nimmt auch das Thema Weiterbildung einen wichtigen Stellenwert bei der Gen Z ein. Sie erwarten von ihrem Arbeitgeber entsprechend gefördert zu werden. Die junge Generation ist schnell dazu verleitet, den Arbeitgeber zu wechseln. Gut 31 % können sich nicht vorstellen, überhaupt länger als zwei Jahre bei demselben Arbeitgeber angestellt zu sein.

Geltungsbereich

Onlinebefragung von 2.764 Studierenden und Absolvent*innen in Deutschland und Österreich.

[Link zur Studie](#)

Professioneller Personalabbau unter Berücksichtigung der Perspektiven aller Beteiligten

Professorin Dr. Carina Braun, OTH Regensburg (in Kooperation mit stg – Newplacement GmbH), 33 Seiten, 2021, Deutsch

Bewertung

Die Studie zeigt, warum ein professioneller Personalabbau so anspruchsvoll ist und bietet Lösungsansätze.

Untersuchte Fragestellung

Welche Instrumente und Maßnahmen haben sich in der Vergangenheit beim Personalabbau bewährt? Was ist den Beteiligten bei einem Personalabbau jeweils wichtig und welche Unterschiede gibt es?

Inhalte/Trends

Wie man Personal abbaut, muss zum Unternehmen passen. So bevorzugen kleinere Betriebe teilweise andere Maßnahmen als größere Unternehmen. Bei konkretem Abbaubedarf präferieren die Befragten generell eher Austritte und Abfindungen, die individuell und freiwillig vereinbart werden. Alle Befragten können sich bei einem Personalabbau in die Ängste von betroffenen und verbleibenden Mitarbeiter*innen hineindenken. Doch die Sorgen werden nicht „behandelt“. Nur ein Teil der Unternehmen finanziert die psychologische Betreuung Betroffener oder ein Outplacement bzw. stellt ein Budget bereit, um zukünftige Leistungsträger zu halten. Personalabbauprogramme dienen aus Sicht der Geschäftsführungen der Zukunftssicherung des Unternehmens. Die wirtschaftliche Motivation für einen Personalabbau im Sinne von Kosteneinsparungen ist auch den Betriebsräten und Personalabteilungen bekannt. Personalabteilungen richten ihren strategischen Blick allerdings vor allem auf eine zukunftsgerichtete Gestaltung der Personalstruktur.

Geltungsbereich

Für die Umfrage wurden 192 Personen online befragt.

Die gesamte Studie kann angefordert werden bei Prof. Dr. Carina Braun (carina.braun@oth-regensburg.de)

The effects of remote work on collaboration among information workers

microsoft, 2021, Englisch

Bewertung

Die Microsoft-interne Studie liefert Erkenntnisse, warum die Arbeit im Homeoffice den Austausch und Erhalt von Informationen behindert und so Produktivität und Innovation begrenzt.

Untersuchte Fragestellung

Es wird untersucht, wie sich das Arbeiten im Homeoffice auf den Arbeitsalltag und die Beziehungen der Kollegen untereinander auswirkt.

Inhalte/Trends

Laut Studie wird im Homeoffice zwar länger gearbeitet, aber die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Abteilungen beeinträchtigt. Die zunehmend asynchrone Kommunikation führt dazu, dass die Mitarbeiter*innen isoliert werden und Informationen weniger oft ausgetauscht werden. Die Mitarbeitenden haben laut Studie weniger Zeit mit direkten Einzelgesprächen von Angesicht zu Angesicht verbracht, sondern sich auf asynchrone Kommunikation per E-Mail oder Textnachrichten verlassen. Lediglich innerhalb der Abteilungen habe sich ein stärkeres Zusammengehörigkeitsgefühl gebildet, während die Kommunikation mit anderen Abteilungen deutlich eingeschränkt wurde. Nach Angaben von Microsoft sei die Kommunikation zwischen verschiedenen Abteilungen um 25 % zurückgegangen. Dadurch haben sich Informationen innerhalb des Unternehmens langsamer verbreitet. Langfristig könnte sich dies negativ auf Produktivität und Innovation auswirken. Vor dem Ausbruch der Pandemie haben nur fast 5 % der Amerikaner*innen mehr als drei Tage pro Woche von Zuhause gearbeitet. Im April 2020 waren es dagegen 37 %, die Vollzeit im Homeoffice verbrachten. In der Technologiebranche waren es noch deutlich mehr, da viele Unternehmen wie Twitter, Facebook, Slack und Quora ihre Mitarbeiter*innen zur Arbeit nach Hause geschickt haben.

Geltungsbereich

Die Studie basiert auf den Daten und der Kommunikation von fast 62.000 Microsoft-Mitarbeitern in den USA in den ersten sechs Monaten des Jahres 2020.

[Link zur Studie](#)

Repräsentative Umfrage zum Thema "Gehaltstransparenz"

YouGov im Auftrag von Kununu, 2021, Deutsch

Bewertung

Die Studie untersucht die Umsetzung von Gehaltstransparenz und gibt Hinweise für deren Priorität in verschiedenen Altersgruppen.

Untersuchte Fragestellung

Die Studienteilnehmer wurden zum Thema Gehaltstransparenz befragt.

Inhalte/Trends

In Deutschland herrscht noch immer große Zurückhaltung, was die Transparenz und den offenen Umgang mit Gehältern angeht. Gleichzeitig fühlt sich knapp die Hälfte der Befragten nicht fair bezahlt. Dabei wurde auch deutlich, dass das Gehalt vor der Arbeitsatmosphäre und den gestellten Aufgaben immer noch der wichtigste Job-Faktor ist. Nur 48 % der Angestellten sprechen mit ihrem*ihrer Lebenspartner*in über ihr Einkommen. 46 % thematisieren es gegenüber Familienmitgliedern. Im Freundeskreis sprechen nur 29 % der Befragten über das Gehalt, mit Kolleg*innen 19 %. Sich gar nicht mit anderen Menschen über ihr Gehalt zu unterhalten, gaben hingegen 22 % der Teilnehmenden an. Dabei wird deutlich, dass die Frage der Gehaltstransparenz auch vom Alter abhängt. Während in der Gruppe der über 55-jährigen nur 69 % mit anderen Personen über das Gehalt sprechen, sind es sowohl bei den 18- bis 24-jährigen als auch in der Gruppe der 25- bis 34-jährigen über 81 %. 48 % der Angestellten fühlen sich fair bezahlt - 46 % nicht. Dabei ist der Anteil derjenigen, die sich fair bezahlt fühlen bei Männern (51 %) gegenüber Frauen (44 %) signifikant höher. 46 % der Teilnehmenden gaben an, dass sie mit mehr Transparenz und Orientierung zu möglichen Gehältern besser verhandeln könnten. 35 % verneinten dies. Bei den wichtigsten Job-Faktoren steht das Gehalt immer noch ganz oben. Danach folgen Unternehmenskultur mit 22 % und die Aufgaben mit 15 %. Dass neben dem Einkommen andere Job-Faktoren an Bedeutung gewinnen, zeigt sich daran, dass das Gehalt nur für 23 % der 18-24-jährigen Priorität hat, während es 36 % der Befragten in der Altersgruppe von 35-44 Jahren als wichtigsten Gesichtspunkt ansehen.

Geltungsbereich

Es wurden 1095 Angestellte über 18 Jahren befragt.

[Link zur Studie](#)

Aktuelle Studie zum Arbeitsschutz: Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz

Kenjo GmbH, 21 Seiten, 2021, Deutsch

Bewertung

Die Studie liefert Tipps für eine Arbeitsumgebung, die das psychische Wohlbefinden verbessert sowie Strategien für eine zufriedene und motivierte Belegschaft.

Untersuchte Fragestellung

Es wird untersucht welche Auswirkungen die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz, seit der Corona-Pandemie, auf die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden hat.

Inhalte/Trends

Laut Studie gaben 53 % der befragten Personalverantwortlichen und 40 % der Mitarbeitenden anderer Berufszweige an, dass ihr psychisches Wohlbefinden seit Beginn der Pandemie gelitten hätte. Insgesamt hatten 61 % der Beschäftigten das Gefühl, einem höheren Stresspegel ausgesetzt zu sein. 31 % der befragten HR- Mitarbeitenden gaben an, dass ihr Unternehmen erst seit Beginn der Pandemie ein eigenes Budget für die psychologische Gesundheit bereitstellen würde. Vor Covid-19 verfügten bereits 25 % der Unternehmen über einen Etat und weitere 8 % planen derzeit die Einführung eines solchen. Sonderurlaub für die psychische Gesundheit waren die zweithäufigste von Mitarbeiter*innen gewünschte Maßnahme. 41 % der befragten HR-Mitarbeitenden gaben an, die Mitarbeiterzufriedenheit in ihrem Unternehmen nicht zu erfassen.

Geltungsbereich

An der Studie nahmen 2.100 Personen teil (40 % HR-Mitarbeitende und 60 % Mitarbeitende anderer Berufszweige).

[Link zur Studie](#)

New Work Trendreport #1 - Wofür arbeiten wir und was ist uns wichtig?

Randstad Deutschland und MenteFactum, 18 Seiten, 2021, Deutsch

Bewertung

Der Report zeigt auf, welche Aspekte in der zukünftigen Arbeitswelt immer wichtiger werden und wie Unternehmen den Ansprüchen junger Fachkräfte gerecht werden können.

Untersuchte Fragestellung

New Work Studie befasst sich mit der Frage, wie sich die neue Arbeitswelt weiterentwickelt.

Inhalte/Trends

Laut Studienergebnissen identifizieren sich junge Menschen immer weniger mit ihrem Arbeitgeber. Somit finden es 45 % der befragten 16- bis 29-Jährigen wichtig, Arbeit und Privatleben vollständig voneinander zu trennen. Bei den Befragten ab 45 Jahren sind es nur 34 %. Das hat für Unternehmen zur Folge, dass sie künftig mehr um die Gunst ihrer Mitarbeiter kämpfen müssen. Um Beschäftigte langfristig zu binden, müssen Unternehmen zum Beispiel einen authentischen Mehrwert und damit Identifikationspotential bieten. 80 % der deutsche Arbeitnehmer arbeiten um Geld zu verdienen, 74 % suchen einen Sinn in ihrer Arbeit und 70 % legen Wert auf interessante Arbeitsinhalte. Eine klassische, hierarchische Karriere steht dabei immer weniger im Fokus der Arbeitnehmer. 52 % der Erwerbstätigen möchten sich in einem bestimmten Bereich als Expert*in qualifizieren, bei den über 30-Jährigen sind es sogar 62 %. Eine Karriere als Führungskraft finden nur noch 36 % der Arbeitnehmer*innen erstrebenswert. Wichtiger ist 43 % der Befragten, dass ihre Tätigkeit in der Gesellschaft Anerkennung findet.

Geltungsbereich

Es wurden 1.059 Beschäftigte befragt.

[Link zur Studie](#)

Fachkräfteengpässe und Zuwanderung aus Unternehmenssicht in Deutschland 2021

Bertelsmann Stiftung, 10 Seiten, 2021, Deutsch

Bewertung

Die Studie bestätigt die Verschärfung des Fachkräftemangels in Deutschland und benennt 3 Wirkungshebel, um die Fachkräftebasis strategisch zu sichern.

Untersuchte Fragestellung

Die Studienteilnehmer*innen wurden zu bestehenden Fachkräfteengpässen und der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte befragt.

Inhalte/Trends

Laut Umfrageergebnissen gaben zwei Drittel an, dass bei ihnen momentan Fachkräfteengpässe bestehen. In dem Fachkräftemigrationsmonitor der Bertelsmann Stiftung von Ende 2020 hatte etwas mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen die Erwartung geäußert, dass ihnen in diesem Jahr Personal fehlen wird. Die Lage unterscheidet sich je nach Branche, Region, Berufsbild und Qualifikation. Insbesondere fällt auf, dass die Fachkräftelücke bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung am größten ist: 48 % der befragten Unternehmen berichten hier von einem Mangel, während nur 27 % über fehlende Akademiker*innen klagen. Mit Blick auf die Branchen zeigt sich, dass der Pflegebereich sowie der Gesundheitssektor insgesamt besonders stark vom Fachkräftemangel betroffen sind. Regional betrachtet, bestehen Engpässe in allen Bundesländern. Etwas stärker fallen sie in Bayern, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen aus, tendenziell weniger ausgeprägt sind sie in Berlin, Bremen und im Saarland. 67 % der befragten Unternehmen gehen davon aus, im kommenden Jahr über weniger Fachkräfte zu verfügen, als sie benötigen. Allerdings setzen nur 16 % der befragten Unternehmen auf die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland. Eine viel größere Rolle spielen die Ausbildung im eigenen Betrieb, gute Modelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Zurückhaltung hat verschiedene Gründe. Am häufigsten führen die Unternehmen sprachliche Barrieren, die schwierige Einschätzung ausländischer Qualifikationen sowie falsche Vorstellungen der Bewerber*innen an. 57 % der befragten Unternehmen fänden es hilfreich, wenn es mehr transnationale Vereinbarungen zur Vermittlung oder Ausbildung von Fachkräften gäbe.

Geltungsbereich

Es wurden 7.500 Unternehmensentscheider*innen befragt.

[Link zur Studie](#)

How's work? Eine Beschäftigungsstudie 2018 – 2021

Institut für betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG), Techniker Krankenkasse (TK),
60 Seiten, 2021, Deutsch

Bewertung

Die Studie liefert detaillierte Einblicke, wodurch sich Beschäftigte im Joballtag besonders belastet fühlen und zeigt Handlungsbedarfe auf.

Untersuchte Fragestellung

Die Studienteilnehmer*innen wurden gefragt welche Faktoren sie im Arbeitsalltag belasten oder zu ihrer Zufriedenheit beitragen.

Inhalte/Trends

Die Auswertung zeigt, dass weibliche Beschäftigte eher zu Präsentismus neigen als ihre männlichen Kollegen. So geben 56 % der befragten Frauen an, manchmal, häufig oder sehr häufig krank zu arbeiten, bei den Männern sind es 47 %. Ob Beschäftigte krank zur Arbeit gehen, hängt mit der Arbeitslast in ihrem Job zusammen. Beschäftigte, die viele Überstunden machen oder generell zu wenig Zeit für berufliche Aufgaben haben, gehen häufiger krank zur Arbeit. Ein Drittel macht demnach oft oder immer Überstunden, knapp 40 % haben oft oder immer zu wenig Zeit, um alle beruflichen Aufgaben zu erledigen. Die Beschäftigtenstudie zeigt außerdem, Schlüsselfaktoren für eine höhere Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten sind eine gute, wertschätzende Führung sowie die Möglichkeit, Einfluss auf die eigene Arbeit nehmen zu können. Fast sechs von zehn Befragten geben an, ihre Aufgaben oft oder immer selbst beeinflussen zu können. Das heißt aber auch, Vier von zehn können dies nur manchmal, selten oder sogar nie. Auch äußere Faktoren wie zum Beispiel die Gestaltung des Arbeitsplatzes spielen für viele Beschäftigte eine wichtige Rolle - und viele wünschen sich hier auch mehr Angebote ihres Arbeitgebers. Die Top-Belastungsfaktoren, durch die sich die Befragten sehr stark oder stark belastet fühlen, sind lange Bildschirmzeiten (56 %) und die Arbeitshaltung (48 %), gefolgt von der Raumtemperatur (19 %) und Lärm (17 %).

Geltungsbereich

Für die Studie wurden zwischen 2018 und 2021 mehr als 11.000 Beschäftigte aus 43 Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen befragt.

[Link zur Studie](#)

Deutsche Post Glücksatlas 2021

Deutsche Post, 2021, Deutsch

Bewertung

Die Studie spiegelt das allgemeine Stimmungsbild in Deutschland wider und erläutert, in welchen Regionen und Altersgruppen die Lebenszufriedenheit durch Corona beeinträchtigt wurde.

Untersuchte Fragestellung

Der „Deutsche Post Glücksatlas“ misst die Lebenszufriedenheit (Langzeitbewertung des eigenen Lebens) der Deutschen.

Inhalte/Trends

Im zweiten Coronajahr geht die Lebenszufriedenheit leicht zurück. Auf einer Skala von 0 bis 10 liegt das gesamtdeutsche Glücksniveau aktuell bei 6,58 Punkten und somit rund 0,16 Punkte unter dem Niveau des Vorjahrs. Verglichen mit der Vor-Coronazeit ist das ein Gesamtrückgang um 0,56 Punkte. Die Pandemie hat sich auf West- und Ostdeutschland unterschiedlich ausgewirkt. In Westdeutschland fiel das Zufriedenheitsniveau 2020 etwas stärker ab, 2021 ist der Rückgang dann in Ostdeutschland etwas größer. 2021 schafft es mit Sachsen-Anhalt erstmals ein ostdeutsches Bundesland an die Spitze. Es teilt sich Platz eins mit Schleswig-Holstein. Das Schlusslicht bildet Berlin. Das Glücksniveau steht 2021 in direktem Zusammenhang mit der Pandemie: In den Monaten mit Lockdown sind die Deutschen im Durchschnitt um 0,52 Punkte unglücklicher als in Monaten ohne. Unterschiedlich stark sind die Zufriedenheiten in einzelnen Lebensbereichen betroffen. Die Zufriedenheit mit der Gesundheit steigt während der Pandemie um 0,3 Punkte an. Am glücklichsten waren die Deutschen vor Corona mit der Familie. Nun gibt es einen Rückschlag von 0,8 Punkten auf 7,2 Punkte. Ebenso verringert sich die Zufriedenheit mit der eigenen beruflichen Situation um 0,5 Punkte auf 6,9 und dem Einkommen um 0,4 Punkte auf 6,8 Punkte. Am härtesten trifft es die Freizeit, mit der die Deutschen 2021 um 2,2 Punkte unglücklicher sind und deren Bewertung von 7,2 auf 5,0 Punkte zurückgeht.

Geltungsbereich

Für den Glücksatlas wurden 8.400 Teilnehmer ab 16 Jahren befragt.

[Link zur Studie](#)

Do MBA Programs Provide An Equitable Application Process, Academic Experience, and Career Outcomes?

Forté Foundation, 18 Seiten, 2021, Englisch

Bewertung

Die Studie bestätigt, dass sich das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern mit einem MBA verringert hat und nennt Gründe, warum es immer noch Ungleichheiten bei den Karriereaussichten gibt.

Untersuchte Fragestellung

Bieten MBA-Programme einen gerechten Bewerbungsprozess, akademische Erfahrung und Karriereergebnisse?

Inhalte/Trends

Die Studie zeigt, dass zwar mehr Frauen ein MBA-Studium beginnen und sich der Gehaltsunterschied direkt nach dem Studium verringert hat, im weiteren Verlauf der Karriere aber wieder deutlich größer wird. Frauen verdienen im Laufe ihrer Karriere deutlich weniger als Männer. Sie werden weniger häufig befördert (1,2 Beförderungen statt 1,7 Beförderungen bei den Männern). Sie erreichen eine niedrigere Hierarchiestufe als Männer (Senior Manager statt Direktor) und sie haben im Schnitt 1,2 weniger direkt unterstellte Mitarbeiter als Männer. Ein Grund dafür sind auch die geringeren Karriereambitionen. Bei der Frage nach ihrem idealen Job in fünf Jahren überholen die Frauen noch die Männer und 63 % streben eine Position als Senior Manager, Direktor oder Vice President an. Bei den Männern sind es 54 %. Aber wenn es um den Aufstieg in die C-Suite (also CEO oder Präsident) geht, dreht sich das Bild. Während 22 % der Männer dies anstreben, sind es bei den Frauen nur noch 12 %. Allerdings sind Männer bereits früh höher auf der Karriereleiter als Frauen. Das könnte erklären, warum sie häufiger auf das C-Level streben. Das spiegelt sich auch im Gehalt wider. Die Gender Gap, also der Gehaltsunterschied von Frauen und Männern, ist zwischen 2016 und 2020 zwar von 39 auf 20 % gesunken. Je höher Frauen jedoch in ihrer Karriere steigen, desto größer wird er wieder. So lag er 2020 bei MBA-Absolventinnen mit null bis zwei Jahren Berufserfahrung nach dem Studium bei 9 %, bei mehr als neun oder mehr Jahren Berufserfahrung jedoch bei 35 %. Dabei verdienten MBA-Absolventinnen 2020 im Schnitt 29.700 Dollar weniger als MBA-Absolventen – ein Unterschied von 18 %. Konkret waren das 147.412 Dollar bei den Frauen und 177.112 Dollar bei den Männern. Noch weniger verdienten Frauen, die Minderheiten angehören: Sie bekamen 42 % weniger als die Männer.

Geltungsbereich

An der Online-Umfrage nahmen 3.133 MBA-Studierende, Studieninteressenten und Alumni von 60 führenden MBA-Programmen teil.

[Link zur Studie](#)

Umfrage: „The New Era of Work“ Teil 1 bis 3

softgarden, 2021, Deutsch

Bewertung

Die doppelperspektivische Studie betrachtet die Veränderungen der Arbeitswelt aus dem Blickwinkel der Bewerber*innen und der HR-Verantwortlichen.
(Inkl. Handlungsempfehlungen)

Untersuchte Fragestellung

Mit welchen dauerhaften Veränderungen der Arbeitswelt wird gerechnet?

Inhalte/Trends

Laut Studie stimmen 84 % der Bewerber*innen und 92 % der HR-Verantwortlichen der These zu, dass die Arbeitswelt nach Corona anders aussehen wird als vorher. Einschneidende Veränderungen sind vor allem bei drei Themen zu erwarten: dem Recruiting, der Organisation der Büroarbeit und der Führung. Aktuell rechnen 74 % der Bewerber*innen damit, dass sie nach Corona unabhängiger von einem konkreten Arbeitsort sein werden, 86 % beurteilen dies als positiv. 90 % der HR-Verantwortlichen erwarten, dass Mitarbeitende unabhängiger von einem konkreten Arbeitsort sein werden. 93 % bewerten dies als positiv. Während Jobsuchende und HR-Verantwortliche in diesen Erwartungen übereinstimmen, driftet ihr Verhalten auseinander. 71 % der Bewerber*innen suchten schon im Sommer 2021 gezielt nach remote Jobs. Dagegen veröffentlichten nur 23 % der befragten HR-Verantwortlichen solche Jobs. Die große Mehrheit von 82 % der Bewerber*innen mit Bürojob wünscht sich für die Zeit nach der Pandemie eine Mischung aus Homeoffice und Office. Auch 90 % der HR-Verantwortlichen stimmen der These zu, dass das Homeoffice ein gut funktionierendes Arbeitsmodell ist. Am deutlichsten als Vorteil des Homeoffice wird die Tatsache gesehen, dass der tägliche Weg zur Arbeit entfällt. Dieser Aspekt erreicht deutlich häufiger die uneingeschränkte Zustimmung als zum Beispiel die „flexiblere Einteilung der Arbeitszeit“ oder die „bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatem“. Als Nachteile betrachtet die Mehrheit der Bewerber*innen den geringeren Informationsfluss mit den Kollegen sowie mit der Führungskraft. Ein Großteil der Bewerber*innen rechnet künftig mit besonderen Herausforderungen für Führungskräfte. Das berührt unterschiedliche Themen wie die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden, die Organisation der Zusammenarbeit von Beschäftigten oder virtuelle Führung. Mehrheitlich trauen Bewerber*innen ihren Führungskräften nicht zu, mit virtueller Führung oder der psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden umgehen zu können. Die befragten HR-Verantwortlichen sind im Hinblick auf die Fähigkeit zur Vorsorge für die psychische Gesundheit von Mitarbeitenden sogar noch skeptischer. 68 % der HR-Verantwortlichen trauen den Führungskräften im eigenen Unternehmen diese Kompetenz nicht zu.

Geltungsbereich

An der Online-Umfrage nahmen 3.561 Bewerber*innen und 251 HR-Verantwortliche teil.

[Link zur Studien-Reihe](#)

Über HRblue

Die HRblue AG wurde im Jahr 2000 gegründet und steht für Kompetenz im HR Management. Seit über 20 Jahren sind wir erfolgreich als Personalberatung für HR auf die Besetzung von HR Führungs- und Expertenpositionen spezialisiert.

Wir sind mit über 20.000 HR Professionals vernetzt und stehen in engem Kontakt mit dieser Zielgruppe - vom Young Professional bis zum Senior Executive. Gerne beraten wir auch Sie bei der Besetzung Ihrer HR Position.

Unser Team ist auf HR Führungs- und Expertenrollen spezialisiert und besteht aus erfahrenen Personalberatern, die sich mit Kompetenz und Leidenschaft für die passende Besetzung Ihrer HR Position engagieren.

Eine zügige Projektabwicklung, professionelle Kommunikation und eine verbindliche wie vertrauliche Zusammenarbeit mit Klienten und Kandidaten sind für uns selbstverständlich.

Unsere Leistungen

Executive Search

Passgenau für Ihre Unternehmenssituation finden wir qualifizierte HR Leader-Kandidatinnen und Kandidaten.

[Weitere Informationen](#)

Professional Search

Wir sprechen und verstehen HR, auch wenn es um operative HR Manager Rollen, HR Business Partner oder HR Experten geht.

[Weitere Informationen](#)

HR Interim Management

Sie benötigen kurzfristig und interimistisch kompetente Unterstützung im HR Bereich? Unser HR Interim Management bietet maßgeschneiderte Lösungen – auch für Ihre Bedarfssituation.

[Weitere Informationen](#)

Kontakt

HRblue AG
Bretonischer Ring 10
D-85630 Grasbrunn (München)

Telefon: +49(0)89/411195-0

hrblue.com