

People At Work 2022

So denkt Deutschland



Always Designing
for People™

Kaum ein Ereignis hat die Arbeitswelt so sehr beeinflusst, wie die COVID-19-Pandemie. Auch mehr als zwei Jahre nach ihrem Ausbruch sind die Auswirkungen auf die Arbeitswelt spürbar. Für Arbeitnehmende und Arbeitgebende gleichermaßen wurde über den Haufen geworfen, wie Arbeit abläuft. Hinzu kommen die massiven Herausforderungen und Unwägbarkeiten für Wirtschaft und Politik. Neben dem Anstieg der Inflation und instabilen Lieferketten bereitet die Gefahr einer Rezession Sorgen.

Für Arbeitnehmende und Arbeitgebende gleichermaßen wurde über den Haufen geworfen, wie Arbeit abläuft.

Ein Zurück auf die Zeit vor der Pandemie wird es nicht geben. Arbeitsmarktexperten¹ haben ermittelt, dass der Fachkräftemangel in Deutschland ein Allzeithoch erreicht hat. Mittlerweile haben fast 50 % der Unternehmen Schwierigkeiten, Personal zu finden. Laut Ifo Institut dürfte das Problem mittel- und langfristig noch schwerwiegender werden. Für Unternehmen bedeutet dies: Wer weiß, welche Bedürfnisse und Pain Points die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, verfügt über den entscheidenden Wettbewerbsvorteil. Das gilt umso mehr, da die Arbeitswelten einem rasanten Wandel ausgesetzt sind. HR wird deshalb Personalmanagement mehr und mehr aktiv gestalten müssen. Neben der Digitalisierung bei der Personalverwaltung und der Personalauswahl spielen Fragen rund um Führung, Motivation und Personalentwicklung verstärkt eine Rolle.

Wer weiß, welche Bedürfnisse und Pain Points die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, verfügt über den entscheidenden Wettbewerbsvorteil.

¹Fachkräftemangel steigt auf Allzeithoch, Ifo Institut, 08-2022



Das trägt dazu bei, als attraktiver Arbeitgeber gesehen zu werden, und um Talente dauerhaft zu binden.

Für Unternehmen ist es unerlässlich, sich mit den Treibern und möglichen Folgen des Wandels auseinanderzusetzen und geeignete Maßnahmen zu implementieren. Das trägt dazu bei, als attraktiver Arbeitgeber gesehen zu werden, und um Talente dauerhaft zu binden. Damit stärken Unternehmen die eigene Widerstandsfähigkeit und sind in der Lage, zukunftsweisende und tragfähige Geschäftsmodelle zu entwickeln.

Die diesjährige Studie **People at Work** macht deutlich, welche Trends sich in Deutschland abzeichnen und wie nuanciert die Entwicklung aussieht. Das ADP Research Institute® befragte dafür zwischen 1. und 24. November 2021 insgesamt 32.924 Arbeitnehmende in 17 Ländern, davon 15.683 in Deutschland und Europa, und darunter 4.133 Personen, die ausschließlich in der Gig Economy tätig sind.

87%

sind zufrieden mit ihrem Job - aber was ist mit denen, die es nicht sind?

Die internationale Studie People At Work 2022 brachte für Deutschland zentrale Erkenntnisse:

Obwohl die Arbeitnehmenden im Großen und Ganzen zufrieden und optimistisch sind, hinkt Deutschland in einigen Bereichen anderen Ländern hinterher. Dazu gehören die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Flexibilität bei Arbeitsmodellen, die Ausgestaltung von Diversität, aber auch mangelnde Wertschätzung bei der Bezahlung. Die Studie legt nahe, dass die Arbeitnehmenden mit einer hohen Erwartungshaltung aus der Pandemie kommen – Erwartungen, die nicht immer erfüllt werden. Während die Arbeitgebenden weiterhin versuchen, die Folgen der Pandemie und neue Herausforderungen zu bewältigen, müssen sie doch auch Maßnahmen ergreifen und eine tragfähige Strategie entwickeln, die sicherstellt, dass sich die Arbeitnehmenden wertgeschätzt fühlen, eine zufriedenstellende Work-Life-Balance erhalten und mit der gesamten Unternehmenskultur einverstanden sind.

Obwohl die Arbeitnehmenden im Großen und Ganzen zufrieden und optimistisch sind, hinkt Deutschland in einigen Bereichen anderen Ländern hinterher.



Die Deutschen scheinen ihre Aufgaben zu mögen.

Zufriedenheit und Sicherheit:

Die Deutschen scheinen ihre Aufgaben zu mögen. Mit knapp 87 % liegen die Deutschen bei der Frage nach der Jobzufriedenheit im europäischen Vergleich auf einem Spitzenplatz. Auch die Jobsicherheit wird mit 42 % außerordentlich hoch eingeschätzt – nur in China liegt der Wert höher. Zudem blicken mit 82 % unverhältnismäßig viele der Befragten optimistisch in die Zukunft. Das sind Werte, die zuversichtlich stimmen. Doch was ist mit den Unzufriedenen? 34 % von ihnen gaben an, seit Beginn der Pandemie mehr Verantwortung zu tragen, ohne dafür vergütet zu werden. 39 % klagten über mangelnde Weiterbildungsangebote. Beide Punkte haben mit Wertschätzung zu tun und können mit gezielten technischen oder organisatorischen Schritten behoben werden. Das ist wichtig, denn Studien² zeigen, dass Ungerechtigkeit am Arbeitsplatz und mangelnde Anerkennung in psychischen Stress und Krankheit umschlagen können.

Zufriedenheit und Sicherheit

Jobzufriedenheit		87%
Optimistisch in die Zukunft		82%
Jobsicherheit		42%

²Fehlzeiten-Report 2020, WlIdO

38 %

würden für eine Work-Life-Balance Gehaltskürzungen akzeptieren.

Bezahlung und Zusatzleistungen:

Das Gehalt ist 61 % der Deutschen am wichtigsten an ihrer Arbeit. Etwas mehr als die Hälfte (53 %) wählte das nächstplatzierte Kriterium: Freude an der Arbeit. Gefolgt von Arbeitssicherheit (46 %), flexible Arbeitszeit (35 %) und Flexibilität bei der Ortswahl (13 %). Das schlägt sich auch auf die Erwartungen nieder: Fast 51 % hoffen auf eine Gehaltserhöhung in den nächsten zwölf Monaten, wobei es hier nicht allein um mehr Geld geht. 63 % können sich vorstellen, gleichzeitig mehr zu arbeiten – mit dieser Bereitschaft nimmt Deutschland einen Spitzenplatz ein. Dagegen stehen 38 %, die Gehaltskürzungen in Kauf nehmen würden, wenn sie dafür mehr Work-Life-Balance hätten. Etwa die Hälfte der Befragten möchte mehr Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeiten, aber mit der gleichen Anzahl von Arbeitsstunden während der Woche. Bei der Frage nach Gehaltskürzungen für mehr Flexibilität in den unterschiedlichen Bereichen gab es deutlich mehr Ablehnung als Zustimmung.

Das Wichtigste an der Arbeit



61 %
Gehalt



53 %
Freude an
der Arbeit



46 %
Arbeitssicherheit



35 %
Flexible Arbeitszeit



13 %
Flexibilität bei
der Ortswahl

Fast 51 %
hoffen auf eine
Gehaltserhöhung
in den nächsten
zwölf Monaten.

In Anbetracht des
Fachkräftemangels ist hier ein
wichtiger Hebel, Mitarbeitende
vor der inneren Kündigung
zu bewahren oder neue
Mitarbeitende zu gewinnen

Die Deutschen sind wenig proaktiv, was einen Jobwechsel angeht:

Mehr als die Hälfte der Befragten setzt sich derzeit nicht damit auseinander. Aber: Beinahe die Hälfte kann sich vorstellen, sich zu verändern. In Anbetracht des Fachkräftemangels ist hier ein wichtiger Hebel, Mitarbeitende vor der inneren Kündigung zu bewahren oder neue Mitarbeitende zu gewinnen. Das Gallup Institut³ hat ermittelt, dass 14 % in Deutschland aktiv auf der Suche nach einer neuen Tätigkeit sind. Die volkswirtschaftlichen Kosten in Deutschland aufgrund von innerer Kündigung beliefen sich im Jahr 2021 laut Gallup-Untersuchungen auf eine Summe zwischen 92,9 und 115,1 Milliarden Euro.



Mobilität ausgeprägter als vor Corona:

Die COVID-Pandemie und die digitalen Lösungen für das Homeoffice erweitern auch die Möglichkeiten, was den Arbeitsort angeht. So spielten 42 % der Deutschen mit dem Gedanken, im Inland oder ins Ausland umzuziehen. Das bestätigt auch eine Umfrage des Ifo Instituts, die noch während der Pandemie 2021 durchgeführt wurde: 13 % der Befragten – vor allem junge Menschen und Familien – planten konkret, aus den deutschen Großstädten wegzuziehen. Damit hat Corona einem bereits erkennbaren Trend einen starken Schub gegeben.

25 %

der Deutschen
möchten für
den Rest des
Arbeitslebens
beim derzeitigen
Unternehmen
bleiben.

42 %

spielen mit
dem Gedanken
umzuziehen

³Engagement Index 2021, Gallup, 04-2021

Zentrale Herausforderungen und Handlungsoptionen, die sich aus der Studie People At Work 2022 ableiten lassen

Der Arbeits- und Fachkräftemangel ist schon lange eine der großen Herausforderungen für Unternehmen aller Branchen und Größen. Fehlten im Jahr 2020 noch 240.000 Fachkräfte in Deutschland, wurden 2021 rund 350.000 Personen gesucht, hat das Institut der deutschen Wirtschaft (IWD)⁴ ermittelt. Laut DIHK Arbeitsmarktreport 2021⁵ befürchten 85 % der Unternehmen, dass der Fachkräftemangel negative Konsequenzen für ihr Geschäft haben könnte. 29 % brauchen derzeit nicht nur zwei Monate und länger, um Stellen zu besetzen, auch die eigene Belegschaft ist oft direkt davon betroffen. Wenn Betriebe kurzfristig auf Personalengpässe reagieren müssen, läuft das meist auf eine Mehrbelastung der bereits anwesenden Mitarbeitenden hinaus. Eine weitere Folge sind steigende Arbeitskosten und Einbußen beim Gewinn. Nicht zu vergessen die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit, die auf dem Spiel steht.



Der Arbeits- und Fachkräftemangel ist schon lange eine der großen Herausforderungen für Unternehmen.

⁴Der Fachkräftemangel ist plötzlich Realität, IWD, 07-2022

⁵DIHK-Fachkräftereport 2021, DIHK, 2021

Zu einer nachhaltigen Personalarbeit gehört die konsequente Verknüpfung von Planung, Steuerung und Kontrolle. In der Praxis ist davon die Personaleinsatzplanung genauso betroffen wie das Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten, der Wissenstransfer oder die Umsicht, alle Mitarbeitergruppen gleichermaßen im Blick zu behalten. Die Herausforderungen sind entsprechend vielfältig, aber sie können bewältigt werden:

Der Arbeits- und Fachkräftemangel ist schon lange eine der großen Herausforderungen für Unternehmen.

Flexiblere Arbeits- und Vergütungsmodelle immer wichtiger

Was sich zeigt: Flexibilität wird nicht mehr als reiner Benefit gesehen. Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass Arbeit nicht automatisch an einen Ort und an feste Zeiten gebunden sein muss. Diese Erfahrung bleibt bestehen. Individuelle Bedürfnisse rücken mehr in den Vordergrund, Homeoffice oder flexible Arbeitszeitmodelle erlauben eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und ein Arbeiten jenseits von festen, vorgeschriebenen Zeiten und Orten. Die Beschäftigten erwarten, dass sie für ihre Arbeit und Mehrarbeit angemessen honoriert werden und sich die Unternehmen den Lebensrealitäten anpassen – und nicht umgekehrt. Das reicht von mehr Gehalt bei mehr Arbeitsstunden, bis zu mehr Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeiten bei gleicher Wochenarbeitszeit. Noch scheint das Korsett sehr starr. Nur 31 % der Führungskräfte gewähren mehr Flexibilität als die Unternehmensregeln vorsehen. Damit liegt Deutschland weit unter dem weltweiten Durchschnitt (47 %).

Flexibilität wird nicht mehr als reiner Benefit gesehen.



31 %

der Führungskräfte gewähren mehr Flexibilität als die Unternehmensregeln vorsehen



25 %

verspüren jeden Tag Stress bei der Arbeit.

Was dies bedeutet: Die COVID-Pandemie hat gezeigt, dass durch die digitalen Lösungen in vielen Bereichen mehr Flexibilität möglich ist. Dies setzt die Bereitschaft von Unternehmen voraus, darauf zu reagieren. Die nötigen Werkzeuge gibt es, um beispielsweise die Arbeitszeiterfassung auch bei einer Vielzahl von Arbeitszeitmodellen transparent und zuverlässig darzustellen und sicherzustellen. Die Zeiterfassung ist wesentliche Grundlage für die Lohnabrechnung, sie dient zudem als Nachweis der Einhaltung des Arbeitsschutzgesetzes. Außerdem werden Zeiterfassungssysteme Pflicht. In Deutschland gibt es aktuell noch keine Anweisungen zur Umsetzung entsprechender EuGH-Anforderungen, aber Experten rechnen mit einem Bundesgesetz noch im Laufe des Jahres 2022.

Flexiblere Arbeits- und Vergütungsmodelle



Körperliche Gesundheit und Psyche im Blick

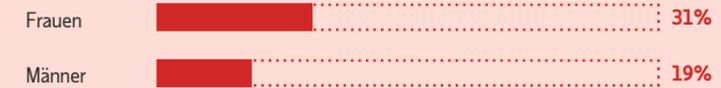
Was sich zeigt: Ein Viertel der Deutschen verspürt jeden einzelnen Tag Stress am Arbeitsplatz. Dabei sind Frauen mit 31 % stärker betroffen als Männer (19 %), was auch an der Doppelbelastung liegen dürfte; während der Pandemie wurde die Hausarbeit überwiegend von Frauen geleistet.⁶ Erschwerend kommt hinzu, dass sich Stress bei der Arbeit auf die Arbeitsleistung auswirkt. 52 % der Befragten gaben zudem an, dass Vorgesetzte Arbeitsbelastung oder Stress in der Homeoffice-Situation weniger gut bemerken. Krankenkassenstudien⁷ zeigen, dass gut die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland manchmal, häufig oder sogar sehr häufig krank zur Arbeit gehen. Das sind vor allem Beschäftigte, die mit hohen quantitativen Anforderungen im Arbeitsalltag konfrontiert sind. Dieser sogenannte Präsentismus ist im Homeoffice noch schwieriger zu ermitteln, als bei physischer Präsenz am Arbeitsplatz. Laut Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin⁸ sind die Kosten, die durch Präsentismus entstehen, mindestens so hoch wie die Kosten durch krankheitsbedingte Fehlzeiten.

⁶ Wer kümmert sich bei Ihnen zuhause in der aktuellen, besonderen Situation durch Corona vorwiegend um die Hausarbeit?, Statista, 12-2020

⁷ How's work?, TK und IFGB, 2021

⁸ Arbeiten trotz Krankheit - Produktivitätsverluste und Gesundheitskosten, BAUA

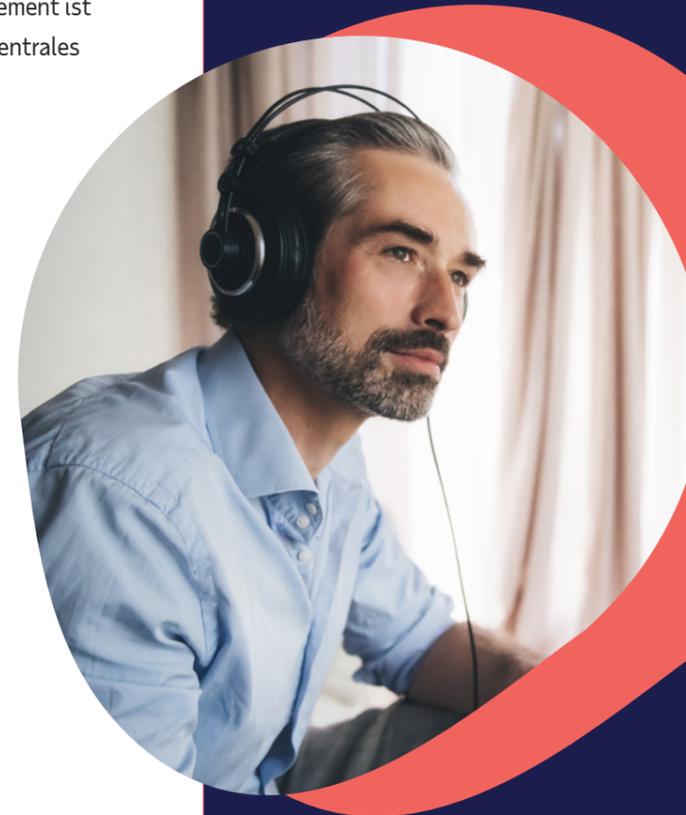
25 % der Deutschen verspürt jeden einzelnen Tag Stress am Arbeitsplatz



Erschwerend kommt hinzu, dass sich Stress bei der Arbeit auf die Arbeitsleistung auswirkt.

Was dies bedeutet: Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trotz Krankheitssymptomen arbeiten, kann das auch mit der Unternehmenskultur und der Arbeitsbelastung zusammenhängen. Eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur verfügt über flexible Arbeitsmodelle, passt die Zielvorgaben an, die auch mit durchschnittlichen Fehlzeiten erreichbar sind, und reduziert die Arbeitsbelastung durch ausreichende personelle und zeitliche Ressourcen. Neben einem betrieblichen Gesundheitsmanagement ist Aufklärung durch die Führungskräfte oder HR-Ansprechpartner ein zentrales Element zur Prävention.

Die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland gehen manchmal krank zur Arbeit.





10

Bis zu 10 Stunden in der Woche arbeiten die Deutschen – ohne dafür bezahlt zu werden.

Schlüsselfaktor Zuverlässigkeit und mangelnde Digitalisierung

Was sich zeigt: 47 % der Deutschen gaben an, dass sie korrekt bezahlt werden. Das heißt im Umkehrschluss, dass 53 % möglicherweise nicht korrekt bezahlt werden. Im Durchschnitt arbeiten die Deutschen fast 10 Stunden in der Woche unentgeltlich – und sind damit Spitzenreiter in Europa. Das schlägt sich auch in der Angabe von 23 % der Befragten nieder, dass sie zu wenig für ihre Leistung verdienen. 47 % gaben an, dass sie häufig zu spät bezahlt werden. 71 % gaben an, dass sie sich möglicherweise einen anderen Arbeitgebenden suchen würden, wenn sie von einem Gender Pay Gap erführen. 67 % würden dies in Erwägung ziehen, wenn es keine Richtlinien für Vielfalt und Inklusion gibt.

Was dies bedeutet: Hausgemachte Fehler sollten unter allen Umständen vermieden werden, denn sie schaden dem Vertrauen. So kann beispielsweise ein Drittel der Befragten die eigenen Gehaltsdaten online nicht einsehen, das ist der höchste Wert im europäischen Vergleich. Auch beim Einsehen persönlicher Daten liegt Deutschland auf einem der letzten Plätze. Dem lässt sich mit Transparenz, digitalen Lösungen (die einen Mitarbeitenden-Self-Service bieten) und organisatorischen Maßnahmen begegnen. Zugleich kann sich HR durch digitale Systeme und Outsourcing-Services von Themen wie der Gehaltsabrechnung frei machen oder digitale Lösungen für Recruiting und Talent Management nutzen, um sich verstärkt auf ihre Kernfunktionen und Zukunftsaufgaben zu konzentrieren.

Schlüsselfaktor Zuverlässigkeit und mangelnde Digitalisierung



53 %
Werden nicht korrekt bezahlt



23 %
Verdienen zu wenig für ihre Leistung



47 %
Werden zu spät bezahlt



Perspektiven aufzeigen – und dafür Freiräume schaffen

Was sich zeigt: Die Befragten wünschen sich eine intensivere Beratung durch den Arbeitgebenden. 37 % stimmten zu, dass sie Beratung zu finanziellen Dingen erhalten, 45 % gaben an, dass sie über berufliche Weiterentwicklung sprechen können. Bei Jobsharing-Optionen liegt Deutschland im europäischen Vergleich auf einem der hinteren Ränge. Auch bei der Möglichkeit, flexible Arbeitsregelungen in Anspruch zu nehmen, ist Luft nach oben.

HR befindet sich seit einiger Zeit im Wandel, weg vom Personalverwalter hin zum strategischen Richtungsgeber

Was dies bedeutet: HR befindet sich seit einiger Zeit im Wandel, weg vom Personalverwalter hin zum Richtungsgeber. Das ist aber noch nicht in der Realität angekommen. Nur wenige Betriebe verfügen über vollständig digitalisierte HR-Prozesse. HR wird dadurch gerade in kleineren Unternehmen immer noch mit aufwendigen Formalitäten ausgebremst. Abhilfe schafft die Verwendung umfassender HR-Lösungen, die zudem Fehlerrisiken deutlich minimieren. Vor allem wenn HR-Prozesse miteinander verknüpft sind.

Perspektiven aufzeigen



45 %

werden über berufliche Weiterentwicklung informiert

Diversität mit Leben füllen

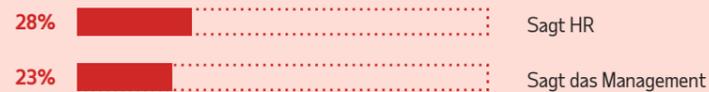
Was sich zeigt: Unternehmenskultur ist und bleibt der zentrale Differenzierungsfaktor. Arbeitgebende werden danach beurteilt, wie sie mit Themen wie Gender Pay Gap, Inklusion und Vielfalt in der Belegschaft umgehen. Interessant ist hierbei, dass 28 % davon ausgehen, dass HR im Unternehmen für Lohngleichheit zwischen den unterschiedlichen Gruppen zuständig ist - dem Management wird hier weit weniger Einfluss (23 %) zugesprochen. In Deutschland gaben nur 32 % der Arbeitnehmenden an, dass ihr Unternehmen über Richtlinien für Diversität und Inklusion verfügt. Das ist der niedrigste Wert in Europa! Dabei sind Vielfalt, Diversität und Inklusion keine Modethemen, sondern sollten bei der strategischen Ausrichtung von Unternehmen eine zentrale Rolle spielen. Längst hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass starke Teams divers und nach den individuellen Stärken zusammengesetzt sind und diese offen für Vielfalt und bereit für Veränderung sind.

28 %

gehen davon aus, dass HR im Unternehmen für Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern zuständig ist.

In Deutschland gaben nur 32 % der Arbeitnehmenden an, dass ihr Unternehmen über Richtlinien für Diversität und Inklusion verfügt.

Diversität mit Leben füllen. Wer ist zuständig für Lohngleichheit?

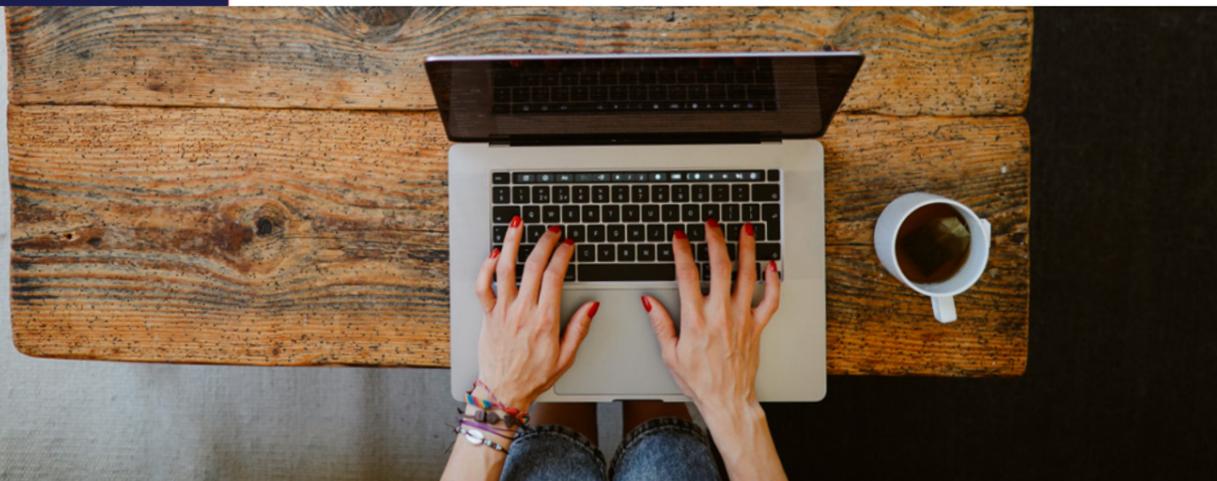


Was dies bedeutet: Studien⁹ zeigen, dass für zwei Drittel der Beschäftigten ein inklusives Arbeitsumfeld eine wesentliche Rolle bei der Jobsuche spielt. Gelungenes Diversity Management fördert aber nicht nur die Attraktivität als Arbeitgeber. In Deutschland, so Schätzungen¹⁰, könnten dadurch 2,2 bis 4,6 Millionen Fachkräfte aktiviert werden. Und: Mitarbeitende, die sich zugehörig fühlen, empfehlen ihre Arbeitgebenden häufiger weiter. Doch bei Unternehmen in Deutschland mangelt es oft noch an der Umsetzung – nur rund jeder zehnte Personalleiter nutzt aktuell eine Diversity-Strategie.¹¹ Auf HR kommt neben dem sogenannten Diversity Management im Zuge des demografischen Wandels auch das Wissensmanagement zu, wodurch die Sicherung und der Austausch von innerbetrieblichem Wissen garantiert wird.

32 %

der Unternehmen verfügen über Richtlinien für Diversität und Inklusion

⁹The Fabric of Belonging: How to Weave an Inclusive Culture, Bain & Company, 01-2022
¹⁰Factsheet Diversity, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, iQ Netzwerk, 2022
¹¹Randstad-ifo- Personalleiter- befragung, Randstad, 04-2022





Familienfreundliches Arbeiten

Was sich zeigt: Familie und Beruf bleiben ein großes Thema. Es ist erwiesen, dass Familienbewusstsein die Attraktivität eines Unternehmens deutlich steigert.¹² Doch noch immer sind 44 % der Männer und 51 % der Frauen der Meinung, dass die Elternschaft sie in ihrem beruflichen Fortkommen beeinträchtigt; dies ist der höchste Prozentsatz in Europa. Dabei verbinden gerade die jüngeren Generationen mit einem attraktiven Arbeitsplatz nicht mehr nur ein faires Gehalt. Für sie zählt die Identifikation mit der Unternehmenskultur und sie interessiert, ob der/die Arbeitgebende Möglichkeiten einräumt, das persönliche Lebensmodell umzusetzen.

Familie und Beruf bleiben ein großes Thema.

Was dies bedeutet: Die Herausforderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hängt mit externen Faktoren zusammen, wie dem Mangel an Kita- oder Hortplätzen für Kinder, oder Betreuungsplätzen für pflegebedürftige Angehörige. Es gibt aber auch interne Hindernisse. Noch mangelt es an Strategien und Werkzeugen zur Vereinbarkeit von Familie und Arbeit. Aufgabe von Unternehmen und Führungskräften ist es, eine Vertrauenskultur zu schaffen, die mehr Flexibilität ermöglicht. Dazu gehört eingehende Beratung, aber auch die Nutzung digitaler Hilfsmittel zur Dienstplangestaltung genauso wie zur Dokumentation der Arbeitszeit, remote oder vor Ort.

Doch noch immer sind 44 % der Männer und 51 % der Frauen der Meinung, dass die Elternschaft sie in ihrem beruflichen Fortkommen beeinträchtigt.

¹²Trendstudie, Zukunft Vereinbarkeit, Hays, 11-2021

Das Büro der Zukunft

Was sich zeigt: Corona hat verdeutlicht, wie viel besser als erwartet Unternehmen auf die plötzliche Umstellung auf remote Arbeit umgestellt haben. Auch wenn das oft beschworene Büro-Sterben nicht eintreten wird, das Büro bekommt eine neue Bedeutung. Wo es geht, wird es mehr zur Begegnungsstätte. Sollte in den nächsten fünf Jahren erneut eine Pandemie ausbrechen, könnte beinahe die Hälfte der Befragten von zu Hause arbeiten. 46 % gaben an, über alle notwendigen Ausrüstungen zu verfügen, um ins Homeoffice zu gehen. Allerdings ist ein Drittel nicht in der Lage, diese Möglichkeit zu nutzen.



Für HR liegt die Aufgabe darin, Konzepte für die digitale Arbeitswelt zu schaffen.

Was dies bedeutet: Für den Umgang mit hybriden Arbeitsmodellen braucht es flexible Rahmenbedingungen und erhöhte Aufmerksamkeit, damit es nicht zur emotionalen Entkopplung mangels sozialer Kontakte oder zu strukturellen Benachteiligungen kommt. Hier sind Führungskräfte gefordert, die zunehmend individuellen Arbeitsbedingungen in ihren Teams gut zu moderieren und dafür zu sorgen, dass der soziale Austausch stattfinden kann. Es geht dabei nicht nur um Organisation und Arbeitsfragen, sondern auch darum, Probleme innerhalb des Teams und bei einzelnen Teammitgliedern zu erkennen. Für HR liegt die Aufgabe darin, Konzepte für die digitale Arbeitswelt zu schaffen. Studien¹³ zeigen, dass viele personalpolitische Instrumente noch auf eine analoge Arbeitswelt ausgerichtet sind. Das reicht vom Recruiting über das Onboarding bis zur Leistungsbeurteilung und der Personalentwicklung.

¹³Home-Office Eine Erfolgsstory mit Schattenseiten, Bertelsmann Stiftung, 04-2021

46 %

sehen sich auch in der Zukunft für Homeoffice-Situationen gerüstet.

48 %

sind der Meinung, dass die Elternschaft ihrer Karriere schadet.



Always Designing
for People™

Informationen zum Institut

Das ADP Research Institute® (ADPRI) ist weltweit führend auf dem Gebiet der Forschungsarbeiten zu Arbeitsmarkt, Arbeitnehmern und Leistung. ADP wickelt die Bezahlung jedes sechsten Arbeitnehmers in den USA ab und betreut weltweit mehr als 920,000 Kunden. Unsere konkurrenzlosen Fachkenntnisse in den Bereichen Personalanalysen und Talentmanagement sowie der Zugang zu umfassenden Human-Capital-Datensätzen ermöglichen dem Institut die Durchführung einzigartiger und topaktueller Studien zu allen Aspekten der Arbeitswelt. Das ADPRI ist die Quelle, der Branchenexperten und politische Entscheidungsträger vertrauen, wenn sie zeitnahe, umfassende und glaubwürdige Informationen rund um das Human-Capital-Management benötigen. Wir arbeiten mit einigen der klügsten Köpfe der Welt zusammen, um Unternehmensinhabern, Teamleitern und politischen Entscheidungsträgern gleichermaßen immer relevante und nützliche Daten zu liefern, damit sie Entscheidungen nicht auf der Grundlage von Mutmaßungen, sondern anhand der erforderlichen Informationen treffen können. Weitere Informationen finden Sie auf www.adpri.org.

Über ADP (NASDAQ – ADP)

Mit innovativen Produkten und mehrfach ausgezeichneten Services gestalten wir eine zukunftsfähige Arbeitswelt, in der Arbeitnehmende und Arbeitgebende ihr volles Potenzial ausschöpfen können. HR, Talent-, Zeitmanagement und Payroll. Datengestützt und für Menschen entwickelt.

Weitere Informationen finden Sie auf de.adp.com