



People at Work 2022: A Global Workforce View

Nela Richardson, Ph.D.

Marie Antonello



Inhalt

Kurzfassung	3
Einführung	5
Daten und Methodik	6
Arbeitnehmer möchten Veränderungen	7
Zufriedenheit am Arbeitsplatz und Ausblick	13
Gehalt und Zusatzleistungen	17
Psychische Gesundheit	21
Telearbeit und Wohnsituation	24
Fazit	29

Ansichten der Arbeitnehmer nach Region

Europa 31



Kurzfassung

Mehr als zwei Jahre nach Ausbruch der Coronapandemie haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber weiterhin mit den Folgen der Pandemie zu kämpfen, die zahlreiche alte Gewissheiten zerstört hat. Gleichzeitig hat sich die wirtschaftliche und politische Landschaft angesichts von Problemen wie steigender Inflation und Lieferkettenengpässen deutlich verschlechtert. All das hat erhebliche Belastungen zur Folge, mit denen Unternehmen noch einige Zeit zu kämpfen haben werden. Vor diesem Hintergrund haben sich die Stimmungslage und die Bedürfnisse der globalen Belegschaft rapide geändert. Für Arbeitgeber ist es unerlässlich, die Ursachen und potenziellen Auswirkungen dieses Wandels zu verstehen, denn nur so können sie Talente gewinnen und binden, um stärkere, resilientere Unternehmen zu schaffen.

Die wichtigsten Ergebnisse:

1 Arbeitnehmer möchten Veränderungen: Arbeitsplatzsicherheit und Unternehmensethik werden neu bewertet

Sieben von 10 Arbeitnehmern (71 %) haben in diesem Jahr einen größeren Karriereschritt ins Auge gefasst. Was „Arbeitsplatzsicherheit“ für sie bedeutet, scheint sich während der Pandemie verändert zu haben. Ein festes Gehalt ist nicht mehr die oberste Priorität. Denn die Pandemie hat gezeigt, wie wichtig das psychische Wohlbefinden und eine gesunde Work-Life-Balance sind und den Wunsch nach besseren Arbeitsbedingungen verstärkt. Dazu gehören mehr Flexibilität,

Möglichkeiten der Telearbeit oder eine bessere Unternehmenskultur. Arbeitnehmer interessieren sich zunehmend für die Ethik und Werte eines Unternehmens. Arbeitgeber sollten diesen Wandel ernst nehmen: drei Viertel (76 %) der Arbeitnehmer würden einen neuen Arbeitsplatz in Erwägung ziehen, wenn sie feststellen würden, dass es in ihrem Unternehmen ein ungerechtes geschlechtsspezifisches Lohngefälle oder keine Richtlinie für Vielfalt und Inklusion gibt.

2 **Zufriedenheit am Arbeitsplatz und Ausblick: Mitarbeiter haben hohe Erwartungen**

In Bezug auf ihre Arbeit sind Arbeitnehmer überraschend positiv eingestellt. Neun von 10 (90 %) sind mit ihrem aktuellen Arbeitsplatz zufrieden. Dennoch gibt es Verbesserungspotenzial: ein beträchtlicher Anteil ist nur „einigermaßen zufrieden“. Der Optimismus in Bezug auf die Zukunftsperspektiven am Arbeitsplatz liegt zwar immer noch leicht unter dem Niveau vor der Pandemie, ist aber ebenfalls stabil. In Bezug auf Gehaltserhöhungen sind die Hoffnungen groß: Mehr als sechs von 10 Arbeitnehmern (61 %) erwarten im nächsten Jahr eine Gehaltserhöhung und drei Viertel (76 %) sind bereit, eine solche zu verlangen, wenn sie der Ansicht sind, sie zu verdienen.

Allerdings reicht die Erfüllung von Gehaltswünschen möglicherweise nicht aus, um die Abwanderung von Talenten zu verhindern: Immer mehr Arbeitnehmer möchten in Jobs oder Branchen wechseln, die auch bei wirtschaftlichen Schocks und Konjunkturerinbrüchen als robust gelten.

3 **Gehalt und Zusatzleistungen: Das Gehalt ist wichtig, jedoch nicht alles**

Das Gehalt gilt als der wichtigste Faktor bei der Jobsuche: zwei Drittel der befragten Arbeitnehmer (65 %) geben an, dass sie gerne mehr Stunden arbeiten würden, um ihr Gehalt zu erhöhen. Dennoch verschenken Arbeitnehmer immer noch mehr als einen Arbeitstag (8,5 Stunden) an unbezahlten

Überstunden pro Woche: das sind weniger als in 2021, aber dennoch mehr als vor der Pandemie. Da sich sieben von 10 (71 %) Arbeitnehmern flexiblere Arbeitszeiten wünschen, zum Beispiel eine Vier-Tage-Woche, könnten derart viele Überstunden auf lange Sicht unhaltbar sein. Obwohl das Gehalt eine Priorität ist, würde etwa die Hälfte der Befragten eine Gehaltskürzung in Kauf nehmen, wenn sie dadurch ihre Work-Life-Balance verbessern oder ihre Arbeitszeiten flexibler gestalten könnten – selbst wenn die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden pro Woche gleich bliebe. Dies zeigt deutlich, dass Arbeitgeber sowohl das Gehalt als auch andere Faktoren berücksichtigen sollten, um die Zufriedenheit und berufliche Erfüllung ihrer Mitarbeiter zu gewährleisten.

4 **Psychische Gesundheit: Die Arbeit leidet unter einem erhöhten Stresslevel**

Der Arbeitsstress hat ein kritisches Niveau erreicht: 67 % der Arbeitnehmer erleben ihn mindestens einmal pro Woche, während es vor der Pandemie noch 62 % waren. Ein Befragter von sieben (15 %) fühlt sich jeden Tag gestresst. Die persönlichen und beruflichen Auswirkungen sind vermutlich gravierend, zumal die Pandemie das psychische Wohlbefinden nicht nur am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Ganze 53 % sind der Ansicht, ihre Arbeit leide unter ihrer schlechten psychischen Gesundheit – ein Umstand, der ganz klar unhaltbar ist. Die meisten Arbeitgeber tun ihr Bestes, um ihre Mitarbeiter

zu unterstützen, etwa durch freie Tage zum Erholen, Pausen zur Stressbewältigung und psychologische Beratung. Angesichts dieses intensiven und anhaltenden Drucks stellt sich jedoch die Frage, was Arbeitgeber noch tun können, um Stressauslöser zu minimieren und die Belastung allgemein zu verringern.

5 **Telearbeit und Wohnsituation: Viele Arbeitnehmer würden gerne umziehen**

Der Versuch, Arbeitnehmer dazu zu zwingen, in Vollzeit zur Präsenzarbeit zurückzukehren, könnte nach hinten losgehen: zwei Drittel (64 %) der Befragten würden in diesem Fall einen Jobwechsel in Betracht ziehen. Viele Arbeitnehmer denken darüber nach, umzuziehen, und einige haben dies bereits getan. Bedenken, dass Arbeitgeber Arbeitnehmern im Homeoffice weniger Beachtung schenken als ihren Kollegen im Büro, sind unbegründet. Tatsächlich trifft eher das Gegenteil zu: Mitarbeiter im Homeoffice haben eher das Gefühl, dass ihre Bemühungen anerkannt und belohnt werden und ihre Karriere unterstützt wird. Fast sieben von 10 Arbeitnehmern im Homeoffice geben an, für ihre Fähigkeiten und ihre Rolle fair bezahlt zu werden. Bei ihren Kollegen in Präsenzarbeit sind es weniger als die Hälfte. Arbeitgeber, die sich zu sehr auf ihre Arbeitnehmer im Homeoffice fokussieren und dabei die anderen vernachlässigen, sollten dies dringend ändern.

Einführung

Die Coronapandemie hat die Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts regelrecht revolutioniert. Kein anderes globales Phänomen hat die Beschäftigungslandschaft in so vielen Ländern auf so drastische Weise neu definiert, die Wirtschaft dominiert und die Zukunftsperspektiven der Belegschaft vielleicht für immer verändert. Dieser Wandel ist noch längst nicht abgeschlossen, doch eines ist schon jetzt klar: Nichts wird mehr so sein wie früher.

Die diesjährige *People at Work*-Studie befasst sich eingehend mit diesen faszinierenden und einzigartigen Entwicklungen. Sie zeigt, wie verbreitet und weltweit konsistent manche der aufkommenden und sich verschärfenden Trends sind, und unterstreicht gleichzeitig, wie nuanciert und komplex die Situation auf lokaler Ebene ist.

Während Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit anhaltenden Turbulenzen und Druck zu kämpfen haben, verdeutlichen unsere Ergebnisse, inwieweit das Recruitment und die Bindung von Talenten zu den geschäftskritischsten Themen der heutigen Zeit gehören und wie sich dies auf den Arbeitsplatz auswirkt.

Was sich Arbeitnehmer von ihren Arbeitgebern wünschen, hat sich drastisch verändert. Es geht dabei nicht mehr nur um Gehalt und andere finanzielle Vorteile sowie einige Vergünstigungen. Arbeitgeber müssen zahlreiche weitere Faktoren berücksichtigen, um die Zufriedenheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten und ihren Mitarbeitern ein Gefühl von Sicherheit zu geben. Neben einem guten Gehalt und Karrierechancen, einer gesunden Work-Life-Balance, psychischem Wohlbefinden und Familienfreundlichkeit sind auch die Unternehmenswerte von Bedeutung. Noch nie waren die Ansprüche höher, denn die Pandemie hat ein Umdenken in Bezug auf die Prioritäten ausgelöst. So sind immer mehr Arbeitnehmer bereit zu kündigen, wenn ihr Arbeitgeber ihren zahlreichen Anforderungen nicht gerecht wird. Dabei stellt sich die Frage: Können Arbeitgeber ihrer Belegschaft das bieten, was ihr am wichtigsten ist, ohne dabei ihre Geschäftsziele zu vernachlässigen?

Der richtige Umgang mit dieser neuen Entwicklung sollte in diesen Zeiten des radikalen Wandels ein zentrales Anliegen für Arbeitgeber sein, denn nur so können sie ihre Belegschaft halten. Dabei müssen sie die richtigen Fragen stellen, um ihre Arbeitnehmer und deren neue Mentalität besser zu verstehen und ihren Ansatz entsprechend anzupassen. Sie müssen vielleicht mutige Entscheidungen treffen und vorherrschende Annahmen infrage stellen. Viele Unternehmen sind darin bereits geübt. Diese Studie sollte dabei helfen, herauszufinden, welche zentralen Themen angegangen werden müssen und wie.

Daten und Methodik

Die Studie People at Work 2022: A Global Workforce View befasst sich mit den Einstellungen der Mitarbeiter zur heutigen Arbeitswelt und ihren Erwartungen und Hoffnungen für den Arbeitsplatz der Zukunft.

Das ADP Research Institute® hat zwischen dem 1. und dem 24. November 2021 32.924 Arbeitnehmer aus 17 Ländern befragt, darunter mehr als 8.685 Beschäftigte in der Gig-Economy.

15.683 in Europa

- Frankreich, Deutschland, Italien, Niederlande, Polen, Spanien, Schweiz und Großbritannien
- darunter 4.133 in der Gig-Economy

5.768 in Lateinamerika

- Argentinien, Brasilien und Chile
- darunter 1.547 in der Gig-Economy

3.829 in Nordamerika

- USA und Kanada
- darunter 1.002 in der Gig-Economy

7.644 im Asien-Pazifik-Raum

- Australien, China, Indien und Singapur
- darunter 2.003 in der Gig-Economy

In der Stichprobe der Arbeitnehmer haben wir zwischen unabhängigen Selbstständigen und klassischen Arbeitnehmern unterschieden. Unabhängige Selbstständige haben sich dieser Kategorie selbst zugeordnet, wenn sie auf bedingter, befristeter oder saisonaler Basis oder als Freiberufler, unabhängiger Auftragnehmer, Berater oder unabhängiger Selbstständiger tätig sind oder eine Online-Plattform als Quelle für neue Aufträge verwenden. Klassische Mitarbeiter haben sich dieser Kategorie selbst zugeordnet, wenn sie nicht selbstständig arbeiten, sondern eine reguläre oder unbefristete Vollzeit- oder Teilzeit-Stelle innehaben.

Die Befragten sollten sich außerdem einer der folgenden Kategorien selbst zuordnen: systemrelevante Arbeitnehmer oder nicht systemrelevante Arbeitnehmer. Die Definition dieser Gruppen variiert je nach Land, Unternehmen und Regierungsvorgaben. In der Regel handelt es sich dabei um Personen, deren Arbeit für das reibungslose Funktionieren der Gesellschaft und des täglichen Lebens unerlässlich ist, wie z. B. Mitarbeiter im Gesundheitswesen oder in der Logistik, Polizisten, Regierungsbeamte, Journalisten und Supermarktpersonal. In einigen Ländern gelten auch Beschäftigte im Finanzdienstleistungsbereich als systemrelevant.

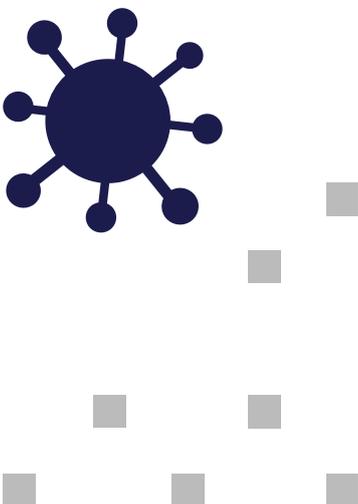
Die Umfrage wurde online in der jeweiligen Landessprache durchgeführt. Die Gesamtergebnisse sind gewichtet, damit sie die Größenordnung der arbeitenden Bevölkerung in jedem Land berücksichtigen. Die Gewichtungen basieren auf den Arbeitskräftedaten der Weltbank¹, die anhand von Daten aus der ILOSTAT-Datenbank, der zentralen Statistikdatenbank der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), ermittelt wurden. (Stand: 8. Februar 2022)

1. Quelle: Die Weltbank, gesamte Arbeitskräftedaten, Februar 2022.

Arbeitnehmer möchten Veränderungen

Das traditionelle Verständnis von Arbeit ist eine Transaktion: Arbeitnehmer tauschen ihre Arbeitszeit und ihre Fähigkeiten gegen ein garantiertes Gehalt, vorzugsweise ein Gefühl der Sicherheit und idealerweise ein Gefühl der persönlichen Befriedigung. Mittlerweile haben sich die Bedingungen, auf denen diese Transaktion beruht, jedoch geändert – zumindest aus Sicht der Arbeitnehmer.

Schon vor der Pandemie war es schwer, einen sicheren Arbeitsplatz zu finden. Mittlerweile ist es noch schwerer: Aufgrund der Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie haben zahlreiche Arbeitnehmer ihren Job verloren oder mussten ihre Karriere auf unbestimmte Zeit auf Eis legen. Es sieht so aus, als habe die Pandemie Arbeitnehmer dazu veranlasst, neu zu definieren, was „Arbeitsplatzsicherheit“ für sie bedeutet. Außerdem wird immer deutlicher, dass Arbeitnehmer mehr von ihren Arbeitgebern erwarten. Viele wollen für Unternehmen arbeiten, deren Kultur und Werte mit ihren eigenen übereinstimmen. Das Gefühl der Arbeitsplatzsicherheit bezieht sich mehr denn je auf die gesamte, immer vielfältiger werdende Palette von Dingen, die Arbeitgeber auf individueller und Unternehmensebene bieten (oder auch nicht). Dies hat erhebliche Auswirkungen auf das Recruitment und die Bindung von Arbeitnehmern.

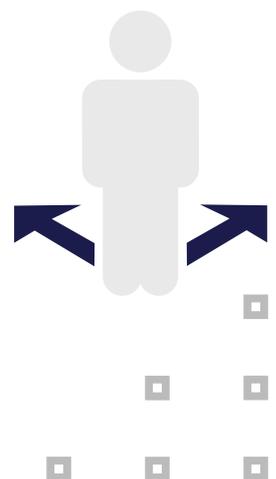


Arbeitsplatzsicherheit: Was bedeutet das heutzutage?

Mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer (54 %) gibt an, dass ihnen die Sicherheit des Arbeitsplatzes wichtig ist, aber nur ein Viertel der Befragten (25 %) ist der Meinung, dass ihr Arbeitsplatz oder ihre Branche sicher ist. 2021 waren es noch mehr als ein Drittel (36 %), und in Lateinamerika sind es gerade einmal 14 %.

Bei den Befragten, die sich selbst als systemrelevant einstufen bzw. in der Gig-Economy arbeiten, sind weniger als ein Fünftel dieser Meinung (jeweils 18 %). Bei den nicht systemrelevanten Arbeitnehmern sind es hingegen fast ein Drittel (32 %) und bei den fest Angestellten ein Viertel (26 %). Hier wird ein wichtiges Paradox erkennbar: Das Gefühl der mangelnden Arbeitsplatzsicherheit steht im Widerspruch zu der weitverbreiteten Annahme, dass Arbeitnehmer in einem angespannten globalen Arbeitsmarkt die Macht haben. Ist es also ein Mythos, dass die Arbeitnehmer das Steuer in der Hand haben? Und falls ja, wie können sie es zurückgewinnen?

Eine mögliche Antwort auf diese Frage gibt die Beobachtung, dass die große Mehrheit (71 %) der Arbeitnehmer in den letzten 12 Monaten eine größere berufliche Veränderung in Erwägung gezogen hat. Aus dieser Gruppe hat jeder Vierte über einen Branchenwechsel oder ein Sabbatjahr nachgedacht. Und etwa jeder Fünfte hat darüber nachgedacht, ein eigenes Unternehmen zu gründen, eine befristete Auszeit von der Arbeit zu nehmen oder in Teilzeit zu gehen. Jeder Siebte hat eine Frühverrentung in Betracht gezogen. Frauen sind eher bereit als Männer, in Teilzeit zu arbeiten (21 % vs. 17 %), und systemrelevante Arbeitnehmer sind viel eher bereit, eine oder alle dieser Optionen in Betracht zu ziehen als nicht systemrelevante Arbeitnehmer.



Arbeitnehmer ziehen verschiedene Optionen in Betracht

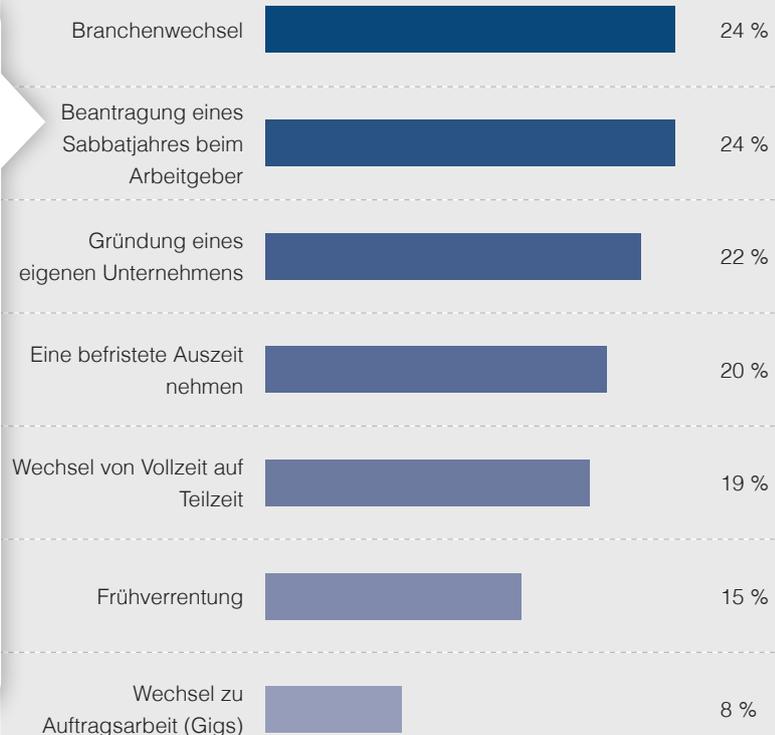


Ich habe in den letzten 12 Monaten eine größere berufliche Veränderung in Betracht gezogen.



Diese Zahlen deuten darauf hin, dass immer mehr Arbeitnehmer der Auffassung sind, dass ein sicherer Arbeitsplatz bedeutet, den eigenen Lebensunterhalt selbstbestimmt zu verdienen, ohne dabei Kompromisse in Bezug auf körperliche und psychische Gesundheit, Zeit mit der Familie oder persönliche Überzeugungen und Werte einzugehen. So legen etwa ein Drittel Wert auf Faktoren wie flexible Arbeitszeiten oder Freude an der Arbeit (jeweils 33 % bzw. 32 %). Fast ein Viertel (23 %) gibt an, dass die berufliche Weiterentwicklung wichtig ist.

Welche größeren beruflichen Veränderungen haben Sie in den letzten 12 Monaten in Betracht gezogen?



Flexible Arbeitszeiten und -orte sind für die jüngsten (18–24 Jahre) und ältesten Arbeitnehmer (55+) wichtiger als für die Altersgruppen in der Mitte. Nur einer von sechs der 18- bis 24-Jährigen (17 %) gibt an, dass ihm berufliche Weiterentwicklung wichtig ist – das sind weniger als in jeder anderen Altersgruppe. Interessanterweise sagt fast ein Viertel (23 %), dass ihnen die Stellenbezeichnung wichtig ist – das sind mehr als in jeder anderen Altersgruppe.

In Bezug auf flexible Arbeitszeiten und eine Work-Life-Balance haben alle Altersgruppen ähnliche Ansichten. Fast drei Viertel der befragten Eltern (74 %) würden ihre Arbeitszeiten gerne flexibler gestalten, ebenso wie 68 % der kinderlosen Befragten. 70 % der Arbeitnehmer im Homeoffice würden dies ebenfalls begrüßen sowie 58 % der Arbeitnehmer in Präsenzarbeit.

Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration – ausschlaggebende Kriterien

Heutzutage gehen die Kriterien für die Wahl eines Arbeitsplatzes weit über direkte persönliche Belange hinaus: Die Entscheidung für oder gegen einen Arbeitgeber hängt immer häufiger auch von umfassenderen ethischen oder kulturellen Erwägungen ab. Immer mehr Arbeitnehmer sind beispielsweise bereit, zu kündigen, wenn ihr Arbeitgeber keine vielfältige Belegschaft fördert oder sie ungerecht behandelt. Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion sind somit ausschlaggebende Kriterien geworden.

Die meisten Arbeitgeber sind sich dessen bewusst: Fast sechs von 10 Arbeitnehmern (59 %) sind der Meinung, dass ihr Arbeitgeber eine Politik zur Gleichstellung der Geschlechter verfolgt, und 57 % gehen davon aus, dass es eine Politik für Vielfalt und Inklusion gibt. Der Asien-Pazifik-Raum schneidet hier am besten ab (64 % und 61 %). Trotzdem gibt es immer noch etwa ein Drittel der Arbeitgeber, die entweder über die Bedeutung solcher Richtlinien sprechen, aber keine haben (32 %), oder sie überhaupt nicht erwähnen (34 %).

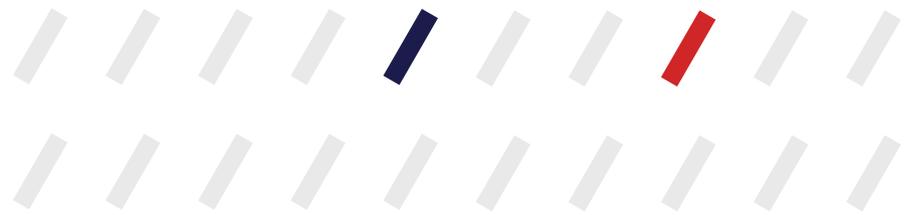
Diese Kurzsichtigkeit könnte zu einer Abwanderung von Talenten führen. Arbeitgeber riskieren einen Wettbewerbsnachteil, wenn sie nicht die besten Kandidaten aus einem möglichst breiten Bewerberpool auswählen. Außerdem könnten sie Schwierigkeiten dabei haben, hoch qualifizierte Frauen oder Menschen mit unterschiedlicher ethnischer Zugehörigkeit und diversen Hintergründen zu halten. Die Konsequenzen könnten sogar noch weitreichender sein und sich negativ auf die Art und Weise auswirken, wie das gesamte Unternehmen, seine Werte und seine Marke von Mitarbeitern und Bewerbern sowie anderen Stakeholdern wie Kunden und Aktionären wahrgenommen werden.

Zur Veranschaulichung: Die Studie ergab, dass ungefähr drei Viertel (76 %) der Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsplatz in Erwägung ziehen würden, wenn sie feststellen würden, dass es in ihrem Unternehmen ein ungerechtes geschlechtsspezifisches Lohngefälle oder keine Richtlinie für Vielfalt und Inklusion gibt. Frauen sagen dies zwar häufiger, aber Männer liegen nicht weit dahinter, und vor allem jüngere Arbeitnehmer haben entsprechende Überzeugungen. Im Asien-Pazifik-Raum und Lateinamerika finden diese mehr Anklang als in Europa oder Nordamerika. Der moralische Kompass von Unternehmen wird also offenkundig von allen Seiten kritisch geprüft, und es liegt an den Unternehmen, zu zeigen, dass sie beim Thema Good Practices die Nase vorn haben – oder zumindest nicht weit zurückbleiben. Da Lohngleichheit vor allem für jüngere Arbeitnehmer oberste Priorität hat, ist davon auszugehen, dass sowohl derzeitige als auch zukünftige Arbeitnehmer erwarten, dass Arbeitgeber Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion als Teil ihrer Unternehmenskultur ernst nehmen.



Ungefähr drei Viertel (76 %) der Arbeitnehmer würden einen neuen Arbeitsplatz in Erwägung ziehen, wenn sie feststellen würden, dass es in ihrem Unternehmen ein ungerechtes geschlechtsspezifisches Lohngefälle oder keine Richtlinie für Vielfalt und Inklusion gibt.





Der Einfluss von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion auf das Recruitment und die Bindung von Mitarbeitern

Wenn es in meinem Unternehmen ein ungerechtes geschlechtsspezifisches Lohngefälle oder keine Richtlinie für Vielfalt und Inklusion gäbe, würde ich einen Jobwechsel in Erwägung ziehen.

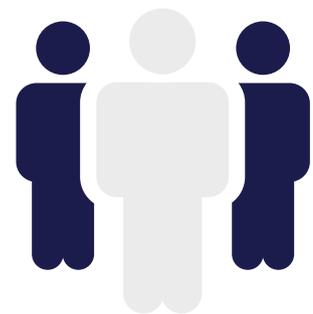
	Alle	Männlich	Weiblich	18–24	25–34	35–44	45–54	Über 55
Ungerechtes geschlechtsspezifisches Lohngefälle	76 %	72 %	79 %	82 %	78 %	74 %	66 %	69 %
Keine Richtlinie für Vielfalt und Inklusion	76 %	74 %	78 %	83 %	78 %	73 %	67 %	66 %

Erfreulicherweise gibt die Hälfte der Arbeitnehmer (50 %) an, dass ihr Arbeitgeber sich in Bezug auf geschlechtsspezifische Lohngleichheit verbessert hat und fast ebenso viele (48 %) sind der Meinung, dass sich die Richtlinien für Vielfalt und Inklusion in den letzten drei Jahren verbessert haben. Es ist jedoch anzumerken, dass mehr als einer von 10 Befragten der Meinung ist, dass sich die Situation verschlechtert hat (11 % in Bezug auf Lohngleichheit und 13 % in Bezug auf Vielfalt und Inklusion). Europa schneidet insgesamt am schlechtesten ab. Hier gibt nur etwa ein Viertel (26 %) der Arbeitnehmer an, dass sich die Situation an einer der beiden Fronten verbessert hat, und jeder sechste (16 % und 17 %) ist der Meinung, dass sie sich verschlechtert hat.

Während Managementteams, Unternehmensinhaber und die HR als Hauptantriebskräfte für die geschlechtsspezifische Lohngleichheit und eine Politik der Vielfalt und Inklusion in Unternehmen genannt werden, wird dies in einem Drittel der Fälle (33 %) den Mitarbeitern überlassen. Und einer von sieben Befragten (15 %) gibt an, dass niemand diese Aspekte vorantreibt: Eine Antwort, die in Nordamerika und Europa (22 %) weitaus häufiger zu beobachten ist als in Lateinamerika (11 %) oder im Asien-Pazifik-Raum (13 %).



Etwa 2/3 der Arbeitnehmer sind der Meinung, dass es in ihrem Unternehmen eine ausgewogene Mischung von Menschen unterschiedlicher ethnischer Herkunft (64 %) und Geschlechter (63 %) gibt. Europäische Arbeitnehmer sind davon allerdings deutlich weniger überzeugt als ihre Kollegen in anderen Teilen der Welt (jeweils 46 % bzw. 54 %). Der Anteil derer, die der Ansicht sind, dass Menschen mit Behinderungen in ihrem Unternehmen ausgewogen vertreten sind, ist mit 37 % deutlich geringer. In Anbetracht der Tatsache, dass rund eine Milliarde Menschen oder etwa 15 % der Weltbevölkerung mit einer Behinderung leben (laut der Wohltätigkeitsorganisation ADD International), ist dies ein Thema, das nicht länger ignoriert werden kann.



Arbeitgeber müssen sich Gedanken darüber machen, wie sie Menschen mit körperlichen und unsichtbaren Behinderungen am besten unterstützen können – vor allem in Zeiten wie diesen, in denen viele von ihnen pandemiebedingt anfälliger für gesundheitliche Probleme sind. Außerdem könnten Arbeitgeber davon profitieren, Mitarbeiter mit neurodiversen Erkrankungen wie Legasthenie oder Autismus zu unterstützen und sich für sie zu engagieren.





Zufriedenheit am Arbeitsplatz und Ausblick

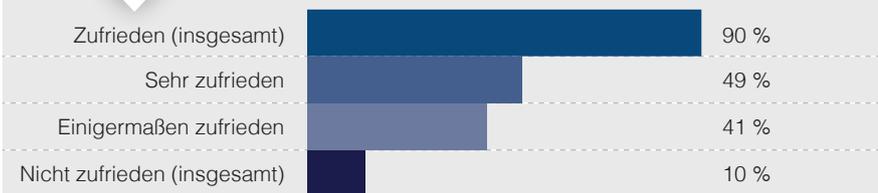
Schon seit langem sehen sich Arbeitnehmer in ihren Rollen immer wieder mit unerwarteten Herausforderungen konfrontiert. Für Unternehmen ist es von entscheidender Bedeutung zu wissen, wie zufrieden sie aktuell mit ihrer Arbeit sind und wie zuversichtlich sie in die Zukunft blicken.

In Anbetracht der turbulenten Zeiten der letzten zwei Jahre ist es überraschend, dass neun von 10 Arbeitnehmern (90 %) angeben, sie seien mit ihrem derzeitigen Arbeitsplatz zufrieden. Diese positive Bewertung ist im Asien-Pazifik-Raum und in Nordamerika am weitesten verbreitet (91 % bzw. 90 %), während in Lateinamerika und Europa nur 86 % dieser Meinung sind. Hier ist anzumerken, dass sich zwar die Hälfte (49 %) aller Befragten als „sehr zufrieden“ bezeichnet, die übrige Bilanz jedoch eher durchwachsen ist. Das bedeutet, dass Arbeitgeber sorgfältig darüber nachdenken sollten, wie sie dieses positive Stimmungsbild aufrechterhalten können.



Ein überwiegend positives Stimmungsbild

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem aktuellen Arbeitsplatz?



Von den 10 %, die mit ihrer derzeitigen Beschäftigung nicht zufrieden sind, gibt fast die Hälfte (49 %) an, dass dies daran liegt, dass ihnen mehr Verantwortung übertragen wurde, die nicht entsprechend vergütet wird. Im Asien-Pazifik-Raum sind dies 53 %, in Europa 37 %. Mangelnde berufliche Weiterentwicklung wurde als zweitwichtigster Grund für die Unzufriedenheit genannt (von insgesamt 46 % der Befragten) und 41 % gaben an, dass sie unzufrieden sind, weil sie weniger Zusatzleistungen als erwartet erhalten.

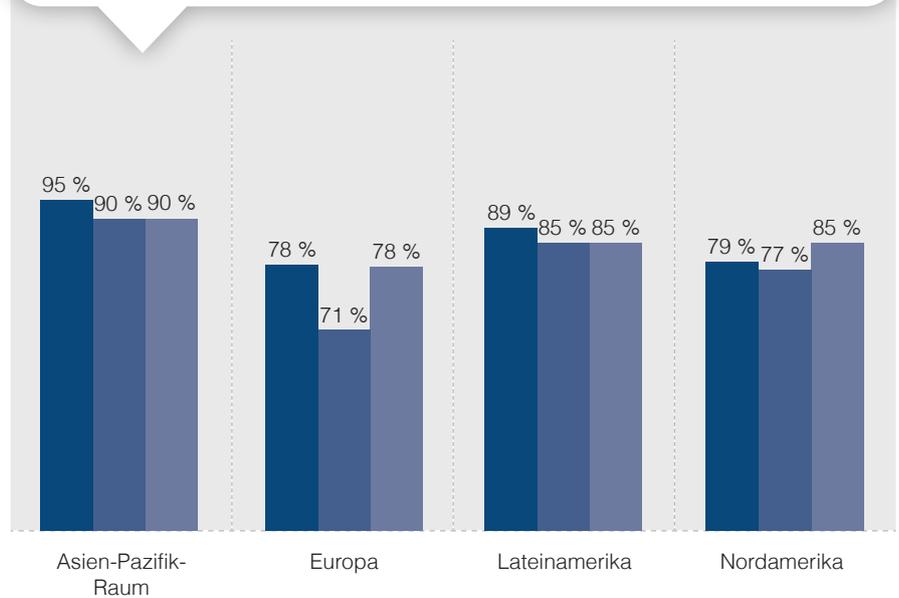
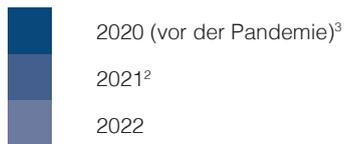
Dies mag zwar nur auf einen kleinen Teil der Befragten zutreffen, aber sechs von 10 (61 %) erwarten in den nächsten 12 Monaten eine Gehaltserhöhung und mehr als vier von 10 (43 %) erwarten eine Beförderung. Und das, obwohl nur ein Drittel (34 %) erwartet, mehr Verantwortung zu übernehmen, und nur jeder Siebte (15 %) damit rechnet, eine formelle Beurteilung zu erhalten. Die Erwartung, eine Gehaltserhöhung oder eine Beförderung zu erhalten, ist in Lateinamerika (73 % bzw. 38 %) und im Asien-Pazifik-Raum (63 % bzw. 48 %) am höchsten, gefolgt von Nordamerika (58 % bzw. 34 %) und Europa (46 % bzw. 22 %).

Das Ausmaß, in dem Arbeitnehmer das Gefühl haben, Chancen auf eine bessere Bezahlung und eine Beförderung zu haben, trägt zweifellos dazu bei, wie positiv sie die Zukunft einschätzen. Fast neun von 10 (88 %) gaben an, die nächsten fünf Jahre am Arbeitsplatz optimistisch einzuschätzen, wobei die Antworten in allen Alters- und Geschlechtergruppen ähnlich ausfielen. Das Stimmungsbild ist insgesamt etwas optimistischer als 2021 (als 86 % diese Option wählten), bleibt jedoch unter dem Niveau vor der Pandemie (92 % Anfang 2020). In Bezug auf die Geschwindigkeit, in der sich das Stimmungsbild erholt, gibt es jedoch deutliche regionale Unterschiede. Nordamerika ist die einzige Region, in der Arbeitnehmer heute optimistischer sind als vor der Pandemie.

Das Stimmungsbild erholt sich je nach Region unterschiedlich schnell

Ich bin optimistisch, was die nächsten fünf Jahre am Arbeitsplatz anbelangt.

Legende



Natürlich hat jeder eine etwas andere Auffassung von Optimismus: Für einige sind es positive Aussichten für den Sektor, in dem sie tätig sind, oder für ihren derzeitigen Arbeitgeber, für andere handelt es sich um Möglichkeiten, etwas anderes zu tun (etwa einen Job- oder Branchenwechsel).

- Das ADP Research Institute hat zwischen dem 17. November und dem 11. Dezember 2020 32.471 Arbeitnehmer aus 17 Ländern befragt
- Das ADP Research Institute hat zwischen dem 29. Oktober 2019 und dem 6. Januar 2020 32.442 Arbeitnehmer aus 17 Ländern befragt

Fast jeder vierte Arbeitnehmer (23 %) gibt an, dass er aktiv versucht, seinen Arbeitsplatz und/oder in eine andere Branche zu wechseln, die seiner Meinung nach mehr Zukunftssicherheit verspricht (d. h. Wachstumsbranchen, in denen seine Fähigkeiten langfristig stärker gefragt sind und in denen er bessere Aussichten für die Karriereentwicklung und das Einkommenspotenzial sieht).

2021 gab nur jeder Siebte (15 %) diese Antwort. Und wie schon im Jahr 2021 wählten jüngere Arbeitnehmer diese Option häufiger als ihre älteren Kollegen. So versuchen fast drei von 10 (29 %) der 18- bis 24-Jährigen, den Arbeitsplatz und/oder die Branche zu wechseln, verglichen mit 16 % der 45- bis 54-Jährigen und 14 % der Altersgruppe 55+. Einer von 14 Befragten (7 %) hat bereits seinen Arbeitsplatz gewechselt.



	2021	2022
Ich halte meinen Job/meine Branche für sicher und denke nicht über einen Wechsel nach	36 %	25 %
Ich habe bereits über einen Wechsel nachgedacht, jedoch keine aktiven Schritte unternommen	24 %	32 %
Ich habe noch nicht über einen Wechsel nachgedacht, obwohl ich Bedenken habe	17 %	14 %
Ich versuche aktiv, den Arbeitsplatz/die Branche zu wechseln	15 %	23 %
Ich habe bereits den Arbeitsplatz/die Branche gewechselt	7 %	7 %

Die Motivation, den Arbeitsplatz zu wechseln und die eigene Karriere zukunftssicher zu machen, wächst

Welche der folgenden Aussagen beschreibt am besten, wie Sie über einen Arbeitsplatzwechsel und/oder einen Wechsel in eine andere Branche oder einen anderen Sektor denken, der Ihrer Meinung nach mehr Zukunftssicherheit bietet?



Gehalt und Zusatzleistungen

Unsere Ergebnisse zeigen, dass das Gehalt für Arbeitnehmer aus aller Welt Priorität hat. Auf die Frage, was ihnen bei einem Job am wichtigsten ist, gaben fast zwei Drittel (63 %) der Befragten an, dass das Gehalt an erster Stelle steht.

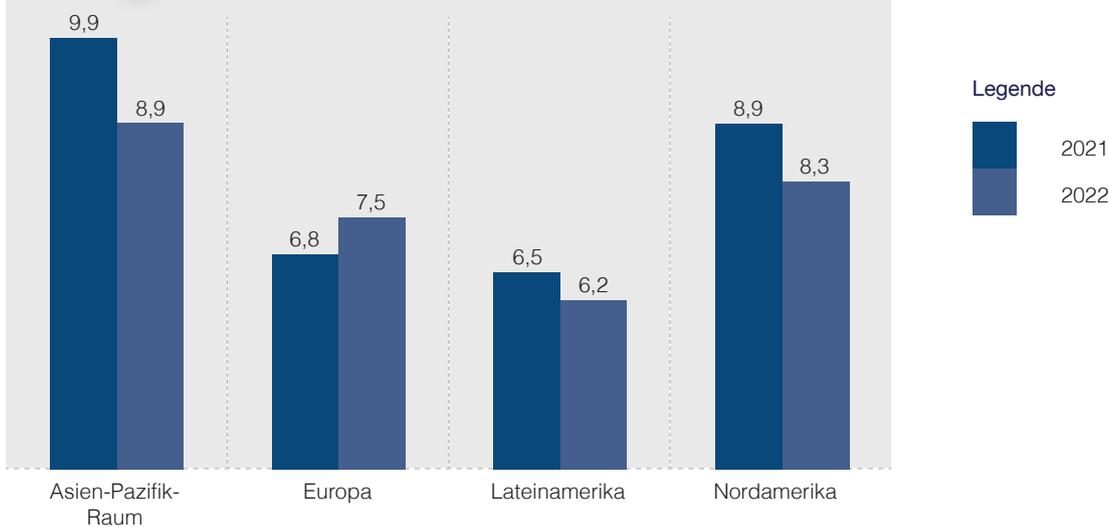
Daher ist es nur logisch, dass mehr als drei Viertel (76 %) angeben, dass sie eine Gehaltserhöhung fordern würden, wenn sie der Meinung sind, diese zu verdienen. Frauen sind in dieser Hinsicht ebenso optimistisch wie Männer, doch es gibt starke regionale Unterschiede. Im Asien-Pazifik-Raum sind mehr als vier von fünf (81 %) dazu bereit, in Europa sind es nur drei von fünf (59 %). Eltern sind eher bereit, eine Gehaltserhöhung zu fordern, als Kinderlose (79 % vs. 72 %). Dasselbe trifft auf Arbeitnehmer zu, die sich selbst als systemrelevant einstufen (79 % vs. 72 % bei nicht systemrelevanten Arbeitnehmern). Hier könnten mehrere Faktoren eine Rolle spielen – vom finanziellen Bedarf über die Art der Arbeit bis hin zu den Strapazen, die die Pandemie mit sich bringt.

Ein Grund dafür, dass Arbeitnehmer der Meinung sind, sie hätten eine Gehaltserhöhung verdient, ist die Anzahl der zusätzlichen unbezahlten Arbeitsstunden, die viele von ihnen leisten, indem sie zum Beispiel früh anfangen, lange bleiben oder in den Pausen arbeiten. Im Durchschnitt leisten Arbeitnehmer jede Woche 8,5 unbezahlte Überstunden, im Asien-Pazifik-Raum sind es sogar 8,9 Stunden. Das ist zwar weniger als 2021 (als der weltweite Durchschnitt bei 9,2 Stunden lag), aber immer noch mehr als vor der Pandemie, als Arbeitnehmer durchschnittlich 7,3 unbezahlte Überstunden pro Woche leisteten. Die europäischen Arbeitnehmer sind die einzigen, die sich diesem Abwärtstrend widersetzen.



Im Asien-Pazifik-Raum wird die meiste Arbeitszeit „verschenkt“

Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie Ihrer Ansicht nach im Schnitt ohne Bezahlung (d. h. Arbeit während der Mittagspause, Arbeit bis spät in die Abendstunden usw.)?



Systemrelevante Arbeitnehmer leisten im Durchschnitt zwei Stunden mehr unbezahlte Überstunden als der Rest der Belegschaft (9,4 Stunden vs. 7,3) und Freiberufler leisten mehr Überstunden als ihre fest angestellten Kollegen (9,4 Stunden vs. 8,2). Besorgniserregend ist, dass Teilzeitbeschäftigte durchschnittlich fast genauso viel Zeit verschenken wie ihre Kollegen in Vollzeit (8,4 vs. 8,5 unbezahlte Überstunden). In Anbetracht der Tatsache, dass zwei Drittel der Arbeitnehmer (65 %) gerne mehr Stunden für mehr Gehalt arbeiten würden, ist es fraglich, wie lange sie ihren Arbeitgebern noch das Äquivalent eines Arbeitstages freiwillig zur Verfügung stellen werden, ohne eine entsprechende Vergütung zu verlangen.

Doch auch wenn das Gehalt höchste Priorität hat, ist es keineswegs alles, was zählt. Eine bessere Work-Life-Balance oder mehr Flexibilität sind ebenfalls wichtig und könnten als Kompromiss dienen, wenn eine Gehaltserhöhung nicht realisierbar ist. Unter Arbeitnehmern gibt es eine hohe Nachfrage nach anderen, oft innovativen Optionen, um die Zufriedenheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Sieben von 10 (71 %) wünschen sich zum Beispiel flexiblere Arbeitszeiten wie eine Komprimierung der Arbeitszeit auf weniger und dafür längere Tage. So gäbe es auch weniger Gelegenheiten, unbezahlte Überstunden leisten zu müssen.



Mehr als die Hälfte der Befragten (53 %) würde eine Gehaltskürzung in Kauf nehmen, wenn sich dadurch die Work-Life-Balance verbessern würde, und fast genauso viele (50 %) würden eine Gehaltskürzung akzeptieren, wenn sie ihre Arbeitszeiten flexibler gestalten könnten – selbst wenn die Gesamtarbeitszeit die gleiche bliebe. Vor nicht allzu langer Zeit hätte man über solche Ideen vielleicht noch gelacht. Doch mittlerweile sollten sie ernsthaft in Betracht gezogen werden, vor allem, wenn eine Gehaltserhöhung keine realistische Option ist. Es gibt bereits einige kreative Ansätze, mit denen diese Ideen allmählich in die Praxis umgesetzt werden. Einige Arbeitgeber testen zum Beispiel Methoden wie die Vier-Tage-Woche.

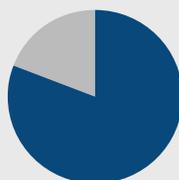
Das Gehalt ist wichtig ... jedoch nicht alles



Arbeitnehmer würden um eine Gehaltserhöhung bitten ...

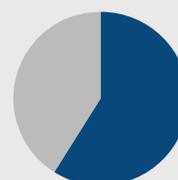
Mit welcher Wahrscheinlichkeit würden Sie eine Gehaltserhöhung verlangen, wenn Sie der Meinung wären, sie zu verdienen?

Asien-Pazifik-Raum



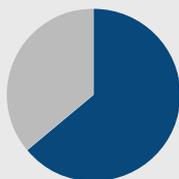
81 %

Europa



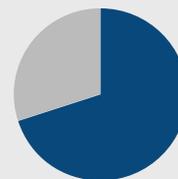
59 %

Lateinamerika



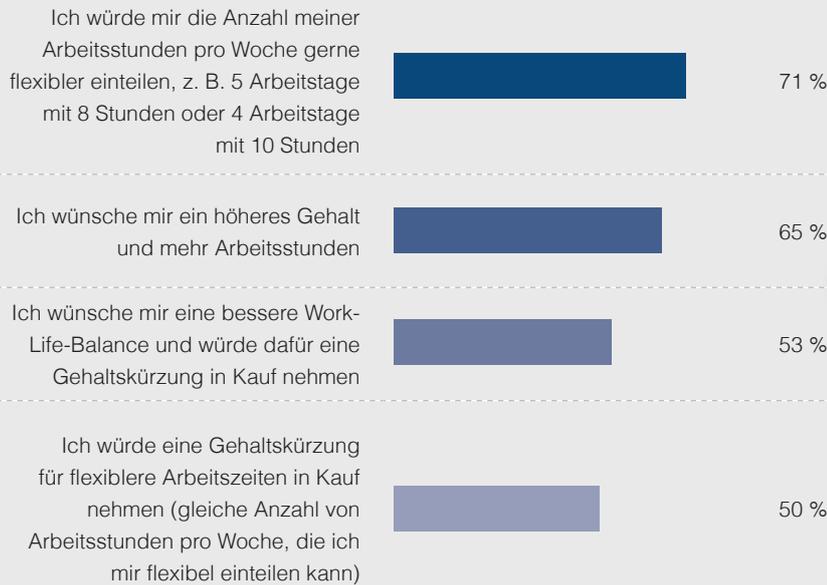
64 %

Nordamerika



70 %

Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?



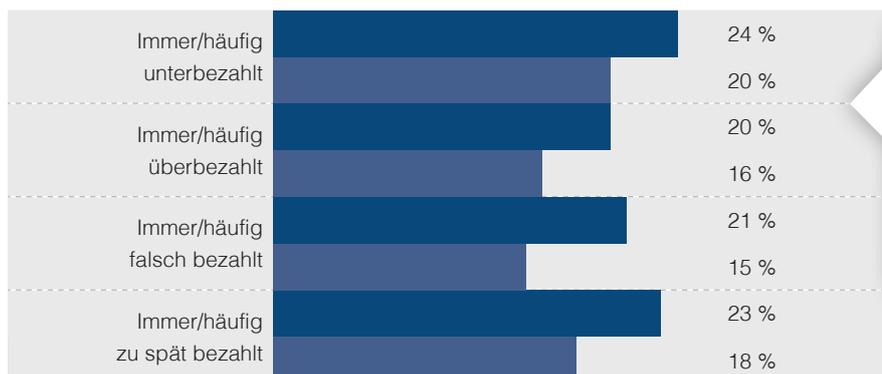
... haben jedoch auch andere Prioritäten.

Arbeitgeber haben nicht nur erkannt, wie wichtig flexible Arbeitszeiten sind, sondern auch, wie wichtig andere Zusatzleistungen und Unterstützung für ihre Arbeitnehmer sind. So bieten beispielsweise zwei Drittel (66 %) ihren Mitarbeitern inzwischen eine Beratung zum Thema finanzielles Wohlbefinden an. Im Jahr 2021 waren es lediglich sechs von 10 (59 %). Allerdings ist dies im Asien-Pazifik-Raum und in Nordamerika (74 % und 56 %) weitaus wahrscheinlicher als in Lateinamerika (49 %) oder Europa (36 %).

Probleme in Bezug auf Zahlung und Gehalt betreffen sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber. Hier hat sich die Situation allem Anschein nach verschlechtert. Ein Viertel der Arbeitnehmer (24 %) geben an, immer oder häufig unterbezahlt zu werden. 2021 war es noch jeder Fünfte (20 %). 20 % werden immer oder häufig überbezahlt, was für Arbeitgeber beunruhigend sein sollte. Systemrelevante Arbeitnehmer sind weitaus häufiger von diesen Problemen betroffen als nicht systemrelevante Arbeitnehmer (zum Beispiel sind

31 % immer oder häufig unterbezahlt, bei den nicht systemrelevanten Arbeitnehmern sind es nur 15 %). Dasselbe trifft auf Arbeitnehmer zu, die überwiegend im Homeoffice arbeiten (24 % sind immer oder häufig unterbezahlt, bei den Arbeitnehmern in Präsenzarbeit sind es nur 15 %) und auf unabhängige Selbstständige (30 %, bei fest angestellten Arbeitnehmern sind es nur 22 %). Dies ist ein ernst zu nehmendes Problem, da Arbeitnehmer zunehmend auf Vertragsbasis und remote beschäftigt werden. Deshalb sollten Verfahren vereinfacht und Systeme angepasst werden, um Nachteile für bestimmte Arten von Arbeitnehmern zu verhindern.

Im Asien-Pazifik-Raum treten diese Probleme in Bezug auf Zahlung und Gehalt am häufigsten auf, gefolgt von Nordamerika und Europa. In Lateinamerika scheinen sie am wenigsten häufig aufzutreten. Da mittlerweile fast sieben von 10 Arbeitnehmern (68 %) online auf ihre Gehaltsinformationen zugreifen können, sind sie besser denn je in der Lage, Fehler und Verzögerungen zu erkennen.



Es kommt immer häufiger zu Zahlungsfehlern

Wie oft werden Sie falsch bezahlt?

Legende 2022 2021

Psychische Gesundheit

67 % der befragten Arbeitnehmer geben an, mindestens einmal pro Woche unter Stress zu leiden.



Ein weiteres Paradox der heutigen Arbeitswelt ist, dass Arbeitnehmer in einigen Bereichen zwar überraschend positiv eingestellt sind, in anderen jedoch Schwierigkeiten haben. Trotz der positiven Stimmungslage in Bezug auf die Zufriedenheit am Arbeitsplatz und die beruflichen Perspektiven für die nächsten fünf Jahre ist die psychische Gesundheit einer echten Belastung ausgesetzt, wobei der häufige Stress, den viele Arbeitnehmer ohnehin bereits empfanden, durch die Pandemie noch verschärft wurde.

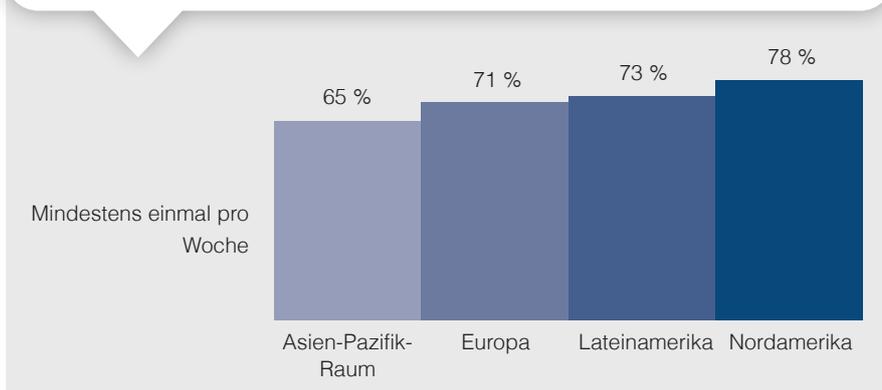
Der gemeinnützigen Organisation Mind zufolge gibt ein Drittel der Erwachsenen und jungen Menschen an, dass sich ihre psychische Gesundheit seit März 2020 deutlich verschlechtert hat⁴. Studien⁵ deuten darauf hin, dass zusätzlich zu dem Stress, der durch die Angst vor einer Infektion und die durch den Lockdown verursachten Ungewissheiten und Turbulenzen entstanden ist, eine COVID-19-Infektion selbst das Risiko der Entwicklung psychischer Probleme erhöhen kann. Zudem sind psychologische Beratungsdienste in vielen Ländern seit Ausbruch der Pandemie nur eingeschränkt verfügbar. All dies setzt Arbeitnehmer enorm unter Druck, wodurch auch die Qualität ihrer Arbeit leidet. Selbst die aufgeklärtesten Arbeitgeber müssen darauf achten, dieser durch die Gesundheitskrise verursachten Gesundheitskrise die nötige Aufmerksamkeit zu schenken.

4. Quelle: Bericht zur psychischen Gesundheit „Coronavirus: the consequences for mental health: The ongoing impact of the coronavirus pandemic on people with mental health problems across England and Wales“, Juli 2021
5. Quellen: Xie, Y; Xu, E und Al-Aly, Z, „Risks of mental health outcomes in people with Covid-19: cohort study“, Februar 2022, British Medical Journal (BMJ 2022;376:e068993). Genf: Weltgesundheitsorganisation, „The impact of COVID-19 on mental, neurological and substance use services: results of a rapid assessment“, 2020 (Lizenz: CC BY-NC-SA 3.0 IGO). Peters, S; Dennerlein, J; Wagner, G; Sorensen, G, „Work and worker health in the post-pandemic world: a public health perspective“, Februar 2022, The Lancet. Und Gordon, J, „One Year In: COVID-19 and Mental Health“, National Institute of Mental Health

Fast sieben von 10 Arbeitnehmern (67 %) geben an, mindestens einmal pro Woche Stress bei der Arbeit zu haben (vor der Pandemie waren es nur 62 %) und einer von sieben (15 %) fühlt sich täglich gestresst. Die häufigste Ursache für Stress ist die größere Verantwortung infolge der Pandemie (41 % geben dies als Grund an), die, wie oben erwähnt, auch ein Hauptgrund für die Unzufriedenheit am Arbeitsplatz ist. Weitere wesentliche Stressfaktoren sind die Länge des Arbeitstages (28 %), technische Probleme (26 %) und die Sorge um die Sicherheit des Arbeitsplatzes (25 %). Darüber hinaus löst die Frage nach dem Impfstatus in einem von 11 Arbeitnehmern (9 %) Stress aus, während einer von 12 Befragten (8 %) die Tatsache, einen Arbeitsplatz mit Personen aus dem eigenen Haushalt zu teilen, als Stressfaktor nennt. Dies ist ganz klar ein komplexes und hochbrisantes Thema, zu dem viele Faktoren beitragen, die Arbeitgeber berücksichtigen müssen, wenn sie die Belastung für ihre Mitarbeiter verringern möchten.

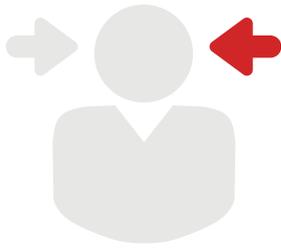
Die Stressbelastung

Wie oft fühlen Sie sich während der Arbeit gestresst?



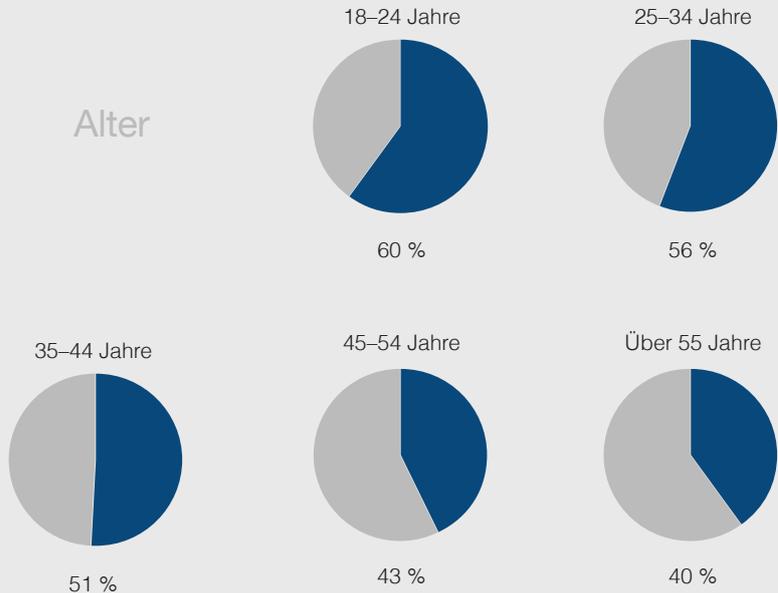
Alarmierenderweise sind 53 % der Ansicht, dass ihre Arbeit unter ihrer schlechten psychischen Gesundheit leidet. Dieser Anteil ist im asiatisch-pazifischen Raum (56 %) und in Lateinamerika (51 %) höher als in Nordamerika oder Europa (jeweils 44 %). Junge Arbeitnehmer scheinen am stärksten betroffen zu sein.

Viele Arbeitgeber sind sich dieser Risiken bewusst und bemühen sich, neue Wege zur Verbesserung der psychischen Gesundheit ihrer Belegschaft zu finden. Sieben von 10 Arbeitnehmern (70 %) haben das Gefühl, ihr Vorgesetzter unterstützt ihre psychische Gesundheit am Arbeitsplatz, und drei Viertel (75 %) fühlen sich von ihren Kollegen unterstützt.



Meine Arbeit leidet unter meiner schlechten psychischen Gesundheit.

Alter



Nur einer von acht Befragten (13 %) gibt an, dass sein Arbeitgeber nichts unternimmt, um die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz zu fördern. Die Arbeitgeber im Asien-Pazifik-Raum sind die engagiertesten und proaktivsten weltweit: Hier gibt nur einer von 11 Arbeitnehmern (9 %) an, dass sein Arbeitgeber in dieser Hinsicht nichts unternimmt. Europa scheint in dieser Hinsicht zurückzubleiben: Hier sind fast drei von 10 Befragten (29 %) der Meinung, dass ihr Arbeitgeber nichts unternimmt, um die psychische Gesundheit der Belegschaft zu fördern.

Die meisten Arbeitgeber, die in diesem Bereich proaktiv sind, probieren viele verschiedene Maßnahmen aus. Zu den beliebtesten gehören: Verstärkte Kommunikation mit den Mitarbeitern (33 %), freie Tage zum Erholen (31 %) und Pausen zur Stressbewältigung, etwa durch Zugang zu einem Zen-Raum, Aktivitäten zur Verbesserung des Wohlbefindens, Meditationskurse oder zusätzliche Pausen (30 %). Spezielle Beratungsangebote (25 %), Teambuilding- oder Bonding-Aktivitäten (24 %) und das Recht, nach Feierabend nicht mehr erreichbar zu sein (22 %), sind ebenfalls sehr beliebt.

All diese gut gemeinten Maßnahmen bewirken jedoch nicht viel, wenn die Ursachen für den Stress nicht erkannt und beseitigt werden.

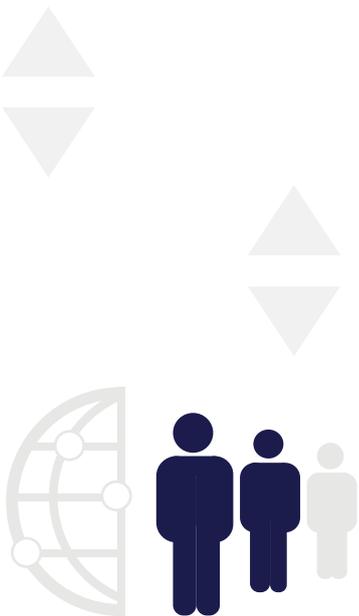
Telearbeit und Wohnsituation



Tele- und Hybridarbeit sind mittlerweile ein fester Bestandteil der Arbeitswelt – auch wenn die Frage, inwieweit diese Arbeitsformen von Dauer sind, noch nicht geklärt ist⁶. Fest steht jedoch, dass die Grenze zwischen Zuhause und Arbeitsplatz immer mehr verschwimmt und die Erosion des 9-to-5-Modells nicht rückgängig gemacht werden kann. Dies hat langfristige Auswirkungen auf die Wohnsituation der Arbeitnehmer, die Art ihrer Arbeit, wie, wo und wann sie diese verrichten – und somit auch auf den Arbeitsmarkt.

Viele Länder haben bereits mehrere Lockdowns hinter sich. Mittlerweile werden immer mehr Beschränkungen aufgehoben. Das heißt jedoch nicht, dass die Bevölkerung nicht mehr anfällig für COVID-19 ist. Somit ist die Frage, ob Arbeitnehmer gebeten oder gezwungen werden können, ins Büro zurückzukehren, wenn sie die Arbeit auch zu Hause verrichten können, sehr umstritten. Für viele könnte sie entscheidend und möglicherweise der Grund für eine Kündigung sein.

6. Wie in einem weiteren aktuellen ADPRI-Bericht erläutert, „On-site, Remote or Hybrid: Employee Sentiment on the Workplace“, 2021

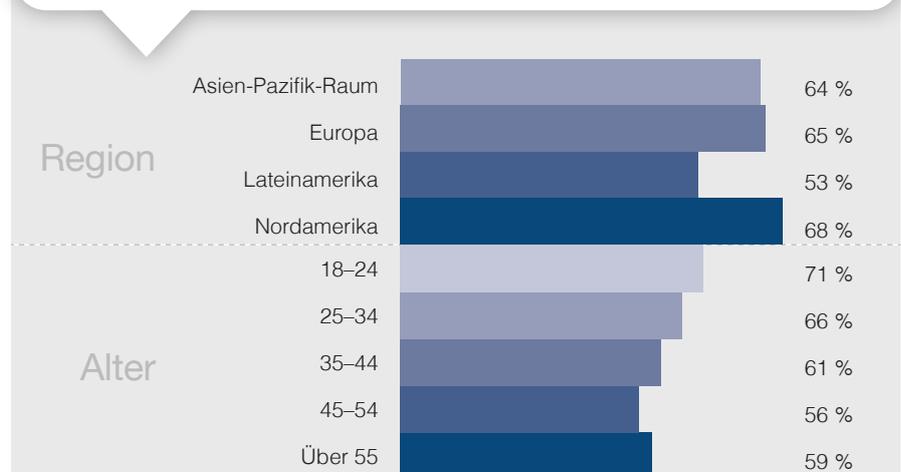


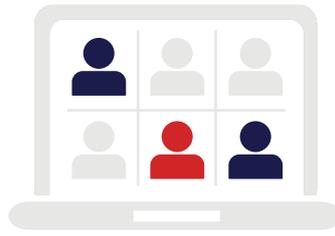
Tatsächlich würden zwei Drittel der globalen Belegschaft (64 %) einen Jobwechsel in Erwägung ziehen (oder haben ihn bereits vollzogen), wenn ihr Arbeitgeber darauf bestehen würde, dass sie in Vollzeit zur Präsenzarbeit zurückkehren.

Entgegen der Annahme, dass jüngere Menschen es kaum erwarten können, wieder ins Büro zurückzukehren, sind fast drei Viertel der 18- bis 24-Jährigen dieser Meinung – weit mehr als ihre älteren Kollegen. Arbeitgeber sollten herausfinden, ob dies auf gesundheitliche Bedenken oder andere Gründe zurückzuführen ist. Nur so können sie die richtigen Maßnahmen treffen, um Bedenken zu zerstreuen und einen Weg zu finden, mit dem alle Beteiligten zufrieden sind.

Telearbeit ist durchaus beliebt

Wenn mein Arbeitgeber darauf bestehen würde, dass ich Vollzeit ins Büro zurückkehre, würde ich einen Jobwechsel in Betracht ziehen.





Unsere Studien weisen darauf hin, dass Arbeitnehmer Flexibilität in Bezug auf den Arbeitsort nicht nur zu schätzen wissen, sondern auch bereit wären, dafür Kompromisse einzugehen. Mehr als die Hälfte der Befragten (52 %) gibt an, dass sie eine Gehaltskürzung in Kauf nehmen würden, wenn sie dafür z. B. nur von zu Hause aus arbeiten oder ihre Zeit zwischen Tele- und Präsenzarbeit aufteilen könnten. Die durchschnittliche Antwort auf die Frage, welche Lohneinbußen sie für diese Flexibilität in Kauf nehmen würden, war 11 %.

So könnten Arbeitnehmer eine bessere Lebensqualität haben, weniger Zeit mit Pendeln verbringen und sogar an einen neuen (und vielleicht preiswerteren) Ort ziehen, weil sie nicht mehr in der Nähe ihres Arbeitsplatzes wohnen müssen. Zahlreiche Menschen haben bereits einen Ortswechsel vollzogen oder in Betracht gezogen.

Weltweit haben mehr als die Hälfte der Befragten (52 %) darüber nachgedacht, innerhalb des Landes, in dem sie leben, umzuziehen. Am höchsten ist dieser Anteil bei Menschen, die im Asien-Pazifik-Raum leben und arbeiten (56 %), am niedrigsten ist er in Europa (40 %). Außerdem haben mehr als vier von 10 Personen weltweit (43 %) in Erwägung gezogen, in das Land ihrer Staatsbürgerschaft

zurückzuziehen, und genauso viele (43 %) haben über einen Umzug in ein anderes Land nachgedacht. Auch hier ist bei Arbeitnehmern im Asien-Pazifik-Raum die Wahrscheinlichkeit am größten, dass sie diese Optionen in Betracht gezogen haben. In fast der Hälfte der Fälle, in denen die Befragten einen Umzug in Erwägung gezogen haben, hat dieser bereits stattgefunden oder ist im Gange. Arbeitgeber sollten vielleicht noch einmal darüber nachdenken, wo die Personen in ihrem Talent Pool jetzt ansässig sind und wie sie ihre Talente weiterhin bestmöglich nutzen können. Die Lücke zwischen der Verfügbarkeit von lokalen und Remote-Fachkräften könnte immer größer werden, da die Mitarbeiter, die im Homeoffice arbeiten, nun vielleicht geografisch noch weiter entfernt sind.

Inwiefern, falls überhaupt, hat die Pandemie beeinflusst, dass Sie darüber nachdenken, innerhalb oder außerhalb Ihres Landes umzuziehen?

	Ich habe über einen Umzug nachgedacht	Wenn sie über einen Umzug nachgedacht haben, Prozentsatz derjenigen, die umgezogen sind/ gerade umziehen
Innerhalb des Landes, in dem ich derzeit wohne	52 %	27 %
Zurück in das Land, dessen Staatsbürgerschaft ich besitze	43 %	19 %
In ein anderes Land	43 %	16 %

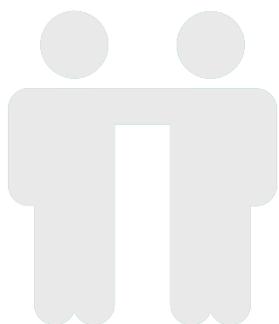


Homeoffice vs. Präsenzarbeit – ein komplexes Bild

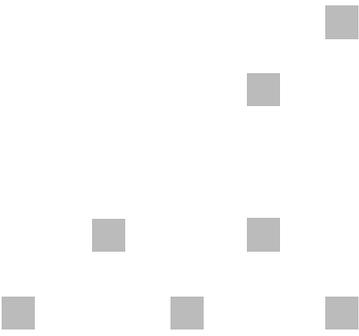
Homeoffice oder Telearbeit haben zahlreiche Vorteile, sind jedoch keinesfalls ein Patentrezept. Unsere Studie zeigt die größten Vor- und Nachteile auf.

Mitarbeiter, die von zu Hause aus arbeiten, sind in der Regel optimistisch, was die nächsten fünf Jahre am Arbeitsplatz anbelangt: 89 % stimmen dieser Aussage zu. Bei ihren Kollegen, die pendeln, sind es nur 77 %. Sie sind insgesamt auch zufriedener mit ihrem aktuellen Arbeitsplatz als ihre Kollegen im Büro (90 % vs. 82 %). Ein weiterer positiver Aspekt ist, dass fast die Hälfte der Arbeitnehmer (46 %) der Meinung ist, dass die Arbeit im Homeoffice es einfacher gemacht hat, Kinder und Beruf unter einen Hut zu bringen. Ein Viertel (25 %) gibt an, dass es dadurch schwieriger geworden ist.

Allerdings haben Menschen, die von zu Hause aus arbeiten, eher das Gefühl, dass ihre Arbeit unter ihrer schlechten psychischen Gesundheit leidet, als ihre Kollegen in Präsenzarbeit (55 % vs. 36 %).



Die gute Nachricht ist, dass ihnen geholfen wird. Sieben von 10 Telearbeitern (69 %) geben an, dass sie sich von ihren Vorgesetzten in Bezug auf die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz unterstützt fühlen. Bei den Mitarbeitern in Präsenzarbeit ist es nur die Hälfte (50 %). Und nur einer von 11 Telearbeitern (9 %) ist der Ansicht, dass sein Arbeitgeber nichts proaktiv unternimmt, um die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz zu fördern, im Gegensatz zu etwa einem Drittel (34 %) der Arbeitnehmer im Büro. Vorgesetzte scheinen trotz Telearbeit gut in der Lage zu sein, psychische Probleme bei Teammitgliedern zu erkennen oder zu bemerken, wenn diese mit Stress oder der Arbeitsbelastung zu kämpfen haben. Die Frage, ob Vorgesetzte Probleme von Mitarbeitern im Homeoffice besser oder schlechter erkennen, konnte nicht klar beantwortet werden.



Die Menge der zusätzlich geleisteten unbezahlten Überstunden ist allerdings besorgniserregend. Arbeitnehmer im Homeoffice „verschenken“ pro Woche durchschnittlich etwa 8,7 zusätzliche Arbeitsstunden, bei ihren Kollegen im Büro sind es durchschnittlich nur 6,5 Stunden. Es besteht die Gefahr, dass die Flexibilität, von zu Hause aus zu arbeiten, dazu führt, dass Arbeitnehmer früher anfangen, länger bleiben, weniger Pausen einlegen, sich außerhalb der normalen Arbeitszeiten zur Verfügung stellen und praktisch „immer erreichbar“ sind.

Wenn sie nicht vorsichtig sind, könnten Arbeitgeber, die dem Wunsch nach langfristiger Telearbeit nachkommen, feststellen, dass dies nicht unbedingt zu gesünderen und glücklicheren Arbeitnehmern führt, sondern genauso leicht Burn-out und Stress verursacht wie Präsenzarbeit – vielleicht sogar noch mehr. In Anbetracht der Tatsache, dass fast zwei Drittel (63 %) der Befragten, die von zu Hause aus arbeiten, angeben, dass ihr Arbeitgeber ihre Arbeitszeiten und Anwesenheit strenger überwacht als je zuvor (im Vergleich zu 45 % der Mitarbeiter, die vor Ort arbeiten), sollten Arbeitgeber darauf achten, durch diese Maßnahmen den Stress nicht noch zu verstärken.

Glücklicherweise haben Mitarbeiter im Homeoffice das Gefühl, dass ihre Arbeit anerkannt und geschätzt wird. Die Befürchtung, dass die übersehen werden, weil ihre Kollegen vor Ort „sichtbarer“ und „präsender“ sind, dürfte in Wirklichkeit umgekehrt sein. So geben beispielsweise fast sieben von 10 an, dass sie für ihre Qualifikationen, ihre Rolle und ihre Verantwortlichkeiten fair bezahlt werden, während von ihren Kollegen in Präsenzarbeit weniger als die Hälfte dieser Ansicht ist. Es werden mehr Gespräche mit Arbeitgebern über Aufstiegschancen oder Fähigkeiten und erforderliche Schulungen geführt. Arbeitnehmer, die von zu Hause aus arbeiten, haben eher das Gefühl, dass ihre Leistungen wahrgenommen und anerkannt werden.

Auch wenn dies alles gute Nachrichten sind, müssen Arbeitgeber sicherstellen, dass die Mitarbeiter, die jeden Tag zur Arbeit fahren, sich genauso wertgeschätzt und gefördert fühlen wie ihre Kollegen im Homeoffice und dass ihre berufliche Weiterentwicklung, ihre psychische Gesundheit und ihr Stresslevel dieselbe Aufmerksamkeit erhalten.

Werden Mitarbeiter im Homeoffice übersehen – oder andersherum?

	Homeoffice	Präsenzarbeit
Meine Leistungen werden wahrgenommen und anerkannt	67 %	51 %
Mein Arbeitgeber spricht mit mir über meine berufliche Weiterentwicklung	64 %	43 %
Mein Arbeitgeber spricht mit mir über meine Fähigkeiten und erforderliche Schulungen	68 %	45 %
Für meine Fachkompetenzen werde ich angemessen bezahlt	68 %	47 %
Für meine Rolle/Verantwortlichkeiten werde ich angemessen bezahlt	69 %	49 %
Mein Arbeitgeber erfasst die Arbeitszeit und Anwesenheit seiner Mitarbeiter genauer als je zuvor	63 %	45 %

Auch wenn sich Arbeitgeber bemühen, dafür zu sorgen, dass ihre Telearbeiter motiviert und zufrieden sind, könnte es sein, dass diese neugewonnene Freiheit ihnen die Augen für eine Reihe neuer Möglichkeiten öffnet. Die Studie ergab, dass Telearbeiter viel eher als ihre Kollegen in Präsenzarbeit in den letzten 12 Monaten eine größere berufliche Veränderung in Betracht gezogen haben (72 % vs. 53 %).

Dazu gehören die Gründung eines eigenen Unternehmens (21 % vs. 15 %), eine befristete Auszeit von der Arbeit (19 % vs. 11 %), der Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit (18 % vs. 11 %), die Beantragung eines Sabbatjahres (27 % vs. 10 %) oder eine Frühverrentung (13 % vs. 10 %).



Fazit

Zwei Jahre nach Beginn der COVID-19-Krise bleiben viele große Fragen offen.

Arbeitnehmer denken mehr denn je darüber nach, was sie wirklich von ihrer Arbeit – und ihrem Leben – erwarten. Ihr Wert, was Arbeitsplatzsicherheit für sie bedeutet, was sie von ihren Arbeitgebern erwarten und was sie bereit sind, im Gegenzug dafür zu leisten – all diese Aspekte werden neu bewertet und in manchen Fällen sogar komplett auf den Kopf gestellt. Ob aus einem Gefühl des Empowerments, der Desillusionierung oder einfach als natürliche Folge der Veränderungen, die ihnen aufgezwungen wurden – sie signalisieren nachdrücklich, dass sie ein neues Paradigma in der Beziehung mit ihrem Arbeitgeber benötigen und erwarten. Das könnten höhere Löhne, größere Flexibilität, bessere Unterstützung, neue Herausforderungen, mehr Anerkennung, bessere Aussichten oder eine integrativere, fairere Kultur sein: die Liste dessen, was Arbeitnehmer motiviert und erfüllt, ist lang und umfassend.





Die Arbeitgeber täten gut daran, dies zur Kenntnis zu nehmen. Natürlich wird es nicht möglich sein, jedem Wunsch nachzukommen oder alle Mitarbeiter zufriedenzustellen. Doch wenn sie das allgemeine aktuelle Stimmungsbild ihrer Belegschaft verstehen, sind sie besser in der Lage, Talente anzuwerben und zu halten und für die Zukunft zu planen. Für Arbeitgeber ist es entscheidend, mit ihren Arbeitnehmern in einen Dialog zu treten und offen über ihre Anforderungen, Wünsche und darüber, was das Unternehmen ihnen bieten kann, zu sprechen – ebenso wie Offenheit gegenüber neuen Möglichkeiten und innovativen Lösungen. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf dem Corporate Behaviour, von der Art und Weise, wie Arbeitgeber ihre Mitarbeiter während einer Krise behandeln, bis hin zu ihrer Haltung zu umfassenderen ethischen und sozialen Fragen.

Die HR-Abteilungen spielen eine wichtige Rolle als Vermittler und Strippenzieher zwischen beiden Parteien, indem sie helfen, die Bedürfnisse und Bestrebungen abzustimmen, um die Loyalität und Moral in Zeiten anhaltender radikaler Veränderungen und großer Unsicherheit zu stärken. In Anbetracht dessen, was auf dem Spiel steht, wird dies keine leichte Aufgabe sein, aber für die Arbeitgeber, die es richtig machen, könnte die Belohnung eine stabilere, engagiertere und produktivere Belegschaft sein.

Arbeitgeber müssen in der Lage sein, fundierte Entscheidungen zu treffen, die die Bedürfnisse ihrer Belegschaft mit wirtschaftlichen Zwängen in Einklang bringen, um einen nachhaltigen Weg durch die verbleibende Zeit der Pandemie zu schaffen, bis sich die Wirtschaft wieder erholt hat. Sie müssen keine „neue Normalität“, sondern eine „bessere Normalität“ als vor der Pandemie schaffen. Die Erkenntnisse aus diesem Bericht bieten wertvolle Ansätze, um genau dies zu tun.

People at Work 2022: A Workforce View in Europe

Einführung

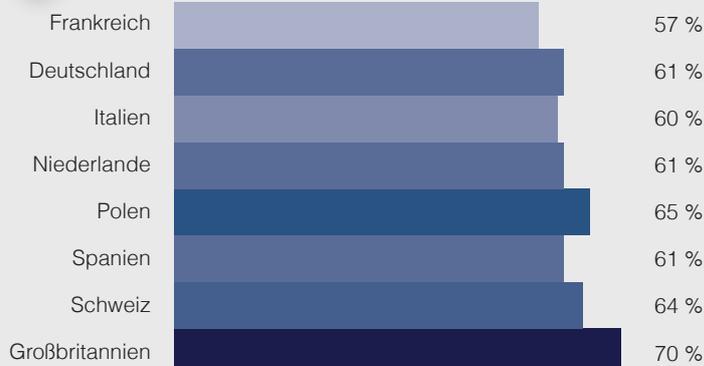
Arbeitnehmer in Europa, zu dem einige der wichtigsten entwickelten Volkswirtschaften der Welt gehören, genießen im Allgemeinen einen guten Lebensstandard und umfassende Arbeitnehmerrechte. Allerdings stellt sich die Frage, ob Arbeitgeber in dem aktuellen herausfordernden Klima bei zentralen Themen wie fairer Bezahlung und der Förderung des psychischen Wohlbefindens ihrer Mitarbeiter mit den Erwartungen ihrer Belegschaft oder mit denen ihrer globalen Konkurrenten Schritt halten.

Arbeitnehmer möchten Veränderungen

Die Freude an der Arbeit gehört für Europäer zu den drei wichtigsten Faktoren bei der Wahl ihres Arbeitsplatzes, nach dem Gehalt und der Arbeitsplatzsicherheit und liegt damit höher als in anderen Regionen. In den Niederlanden (59 %) und in Deutschland (48 %) ist dieser Punkt von größerer Bedeutung als in Spanien, wo weniger als ein Viertel der Arbeitnehmer ihn für wichtig hält (24 %). Dort wird mehr Wert auf flexible Arbeitszeiten gelegt.

Zahlreiche europäische Arbeitnehmer denken über eine größere berufliche Veränderung nach. So haben sieben von 10 Arbeitnehmern im Vereinigten Königreich (70 %) in den letzten 12 Monaten einen solchen Schritt in Erwägung gezogen – der höchste Anteil in ganz Europa. Selbst in Frankreich, wo der Anteil dieser Arbeitnehmer am niedrigsten ist, sind es immer noch beachtliche 57 %. Die Briten sind aufgeschlossener als ihre Nachbarn gegenüber Möglichkeiten wie einer befristeten Auszeit von der Arbeit, dem Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit oder der Beantragung eines Sabbatjahres. In Polen ist der Wunsch, die Branche zu wechseln, am stärksten: Hier hat dies mehr als ein Viertel (28 %) der Arbeitnehmer in Erwägung gezogen, während in Spanien fast ein Fünftel (18 %) darüber nachgedacht hat, ein eigenes Unternehmen zu gründen.

Ich habe in den letzten 12 Monaten eine größere berufliche Veränderung in Betracht gezogen.



Wenn es um Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion geht, sind italienische Arbeitnehmer am ehesten bereit, einen Jobwechsel in Betracht zu ziehen, wenn sie feststellen würden, dass es in ihrem Unternehmen ein ungerechtes geschlechtsspezifisches Lohngefälle (77 %) oder keine Richtlinie für Vielfalt und Inklusion (73 %) gibt. Insgesamt scheinen europäische Unternehmen hinter dem Rest der Welt zurückzubleiben: Hier sind nur zwei von fünf Arbeitnehmern der Meinung, dass ihr Arbeitgeber eine Politik zur Gleichstellung der Geschlechter (41 %) oder eine Politik für Vielfalt und Inklusion (39 %) verfolgt.

Zufriedenheit am Arbeitsplatz und Ausblick

Die Zufriedenheit am Arbeitsplatz unterscheidet sich sehr von Land zu Land, wobei Arbeitnehmer in den Niederlanden deutlich positiver gestimmt sind als Arbeitnehmer in Italien (91 % vs. 77 %). Letztere sind mit ihrem aktuellen Arbeitsplatz weltweit am wenigsten zufrieden. Insgesamt ist der Mangel an beruflichen Aufstiegschancen die größte Ursache für die Unzufriedenheit am

Arbeitsplatz (43 %). In Polen ist außerdem die Übertragung von mehr Verantwortung ohne entsprechende Vergütung ein wichtiger Faktor (für 50 %). Deutsche und niederländische Arbeitnehmer sind am optimistischsten, was die nächsten fünf Jahre am Arbeitsplatz anbelangt, Italiener und Franzosen sind am wenigsten optimistisch.

Ich bin mit meinem aktuellen Arbeitsplatz zufrieden

Frankreich	Deutschland	Italien	Niederlande	Polen	Spanien	Schweiz	Großbritannien
86 %	87 %	77 %	91 %	84 %	88 %	84 %	88 %

Ich bin optimistisch, was die nächsten fünf Jahre am Arbeitsplatz anbelangt

Frankreich	Deutschland	Italien	Niederlande	Polen	Spanien	Schweiz	Großbritannien
73 %	83 %	74 %	83 %	78 %	77 %	78 %	78 %

In Frankreich erwarten deutlich weniger Arbeitnehmer eine Gehaltserhöhung als in anderen Teilen Europas oder der Welt: Hier rechnet nur etwa ein Viertel (26 %) im kommenden Jahr mit einer Gehaltserhöhung, der europäische Durchschnitt liegt bei 46 %. Insgesamt rechnet nur einer von 10 Arbeitnehmern in Europa (10 %) damit, eine formelle Beurteilung zu erhalten, bei der sie Themen wie Gehalt, Leistung und Karriereentwicklung besprechen können.

Gehalt und Zusatzleistungen

In den Niederlanden, Spanien und Polen geben mehr als zwei Drittel der Arbeitnehmer das Gehalt als oberste Priorität an (jeweils 68 %), in der Schweiz nur etwas mehr als die Hälfte (52 %). Polnische Arbeitnehmer sind (vielleicht aus dem oben genannten Grund) am ehesten bereit, eine Gehaltserhöhung zu fordern, wenn sie der Meinung sind, eine solche zu verdienen. Hier geben fast sieben von zehn (69 %) an, dass sie dies tun würden, während die Schweizer Befragten in dieser Hinsicht am zurückhaltendsten sind: nur etwas mehr als die Hälfte (54 %) würde eine Gehaltserhöhung verlangen.

Und das, obwohl Arbeitnehmer in der Schweiz im Durchschnitt 9,3 unbezahlte Überstunden pro Woche leisten (in Europa werden sie nur von Deutschland übertroffen, mit 9,8 Stunden), während Arbeitnehmer in Polen mit durchschnittlich 5,8 unbezahlten Überstunden die niedrigsten Werte aller befragten Länder aufweisen. Es ist erwähnenswert, dass in Deutschland die durchschnittliche Anzahl unbezahlter Überstunden pro Woche in diesem Jahr um fast drei Stunden im Vergleich zu 2021 gestiegen ist.

Fast sechs von zehn europäischen Arbeitnehmern (59 %) wünschen sich flexiblere Arbeitszeiten. Dies deutet darauf hin, dass Innovationen wie eine kürzere Arbeitswoche mit vier längeren Tagen in ganz Europa nicht nur akzeptiert, sondern begrüßt werden würden. Vor allem in Spanien ist man diesen Möglichkeiten gegenüber aufgeschlossen (67 %).

Besorgniserregend ist, dass weniger als die Hälfte der europäischen Arbeitnehmer (46 %) das Gefühl hat, für ihre Fähigkeiten oder ihre Rolle und Verantwortlichkeiten fair bezahlt zu werden. Das sind weniger als in anderen Regionen der Welt, wobei Frankreich und Italien am schlechtesten abschneiden.

Fast ein Viertel der deutschen Arbeitnehmer wird regelmäßig zu Unrecht unterbezahlt (24 % geben an, dass dies immer oder häufig passiert), ebenso wie etwa ein Fünftel (21 %) der Schweizer, spanischen und britischen Arbeitnehmer. Arbeitgeber im Vereinigten Königreich und in Italien neigen europaweit am meisten zu verspäteten Zahlungen (in jedem dieser Länder sind 19 % der Arbeitnehmer der Ansicht, dass dies immer oder häufig passiert).

Psychische Gesundheit

Mehr als zwei Drittel der italienischen Arbeitnehmer (67 %) sind der Meinung, dass ihre Arbeit unter ihrer schlechten psychischen Gesundheit leidet – das sind mehr als doppelt so viele wie in den Niederlanden (33 %). Europa- und weltweit haben italienische Arbeitnehmer am wenigsten das Gefühl, dass ihr Vorgesetzter ihre psychische Gesundheit am Arbeitsplatz unterstützt. Weniger als die Hälfte von ihnen (47 %) ist der Ansicht, dass ihr Vorgesetzter sie in dieser Hinsicht unterstützt, wohingegen es in den Niederlanden 61 % sind (dieser Wert wird auf

europäischer Ebene mit 64 % nur von Großbritannien übertroffen). Etwa vier von 10 italienischen Arbeitnehmern (39 %) geben an, dass ihr Arbeitgeber nichts unternimmt, um die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz zu fördern, während der europäische Durchschnitt bei 29 % liegt.

Arbeitnehmer in ganz Europa leiden regelmäßig unter Stress. In den Niederlanden geben knapp drei von fünf Arbeitnehmern an, sich mindestens einmal pro Woche gestresst zu fühlen, in Deutschland sind es über drei Viertel.

Ich leide mindestens einmal pro Woche unter Stress

Frankreich	Deutschland	Italien	Niederlande	Polen	Spanien	Schweiz	Großbritannien
64 %	77 %	70 %	58 %	68 %	66 %	70 %	76 %



Telearbeit und Wohnsituation

Der Anteil der Arbeitnehmer, die angeben, dass sie einen Jobwechsel in Betracht ziehen würden, wenn ihr Arbeitgeber darauf bestehen würde, dass sie in Vollzeit ins Büro zurückkehren, reicht von sechs von 10 (60 %) in Spanien bis zu etwa sieben von 10 in Polen und dem Vereinigten Königreich (jeweils 72 % und 71 %). Britische Arbeitnehmer sind außerdem am ehesten bereit, eine Gehaltskürzung in Kauf zu nehmen, wenn sie dafür ihren Arbeitsort flexibel wählen könnten: 41 % sind dieser Meinung, während es in Frankreich oder Italien nur 30 % und in den Niederlanden nur 27 % sind.

Der Wunsch, innerhalb des eigenen Landes umzuziehen, ist in Europa im Allgemeinen nicht so stark ausgeprägt wie in einigen anderen Regionen. Arbeitnehmer im Vereinigten Königreich würden dies am ehesten tun: Hier gibt fast die Hälfte (46 %) an, einen Umzug innerhalb des Vereinigten Königreichs in Erwägung gezogen zu haben. Zwei von fünf (40 %) geben außerdem an, dass sie einen Umzug in das Land, dessen Staatsbürgerschaft sie besitzen, in Erwägung gezogen haben und fast genauso viele (42 %) haben über einen Umzug ins Ausland nachgedacht.

Was bedeutet das für Arbeitgeber?

Obwohl die Arbeitnehmer im Allgemeinen zufrieden und optimistisch sind, scheint Europa in den genannten Punkten hinter anderen Teilen der Welt zurückzubleiben – und auch in anderen Bereichen wie Gehalt und Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion. In einer Region, die

im Allgemeinen als Vorreiter für arbeitnehmerfreundliche Beschäftigungspraktiken gilt, haben Arbeitnehmer hohe Erwartungen. Unsere Studie zeigt, dass diese nicht immer erfüllt werden. Während Arbeitgeber weiterhin damit beschäftigt sind, die durch die Pandemie verursachten

Probleme zu bewältigen, sollten sie gleichzeitig Schritte unternehmen, um ihren Arbeitnehmern das Gefühl zu geben, dass ihre Bemühungen geschätzt werden, sie mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden und mit der gesamten Unternehmenskultur einverstanden sind.



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 Arbeitnehmer und Arbeitgeber ihr volles Potenzial ausschöpfen können. HR, Talent- und Zeitmanagement und Payroll. Datengestützt und für Menschen entwickelt.

Weitere Informationen finden Sie auf de.adp.com