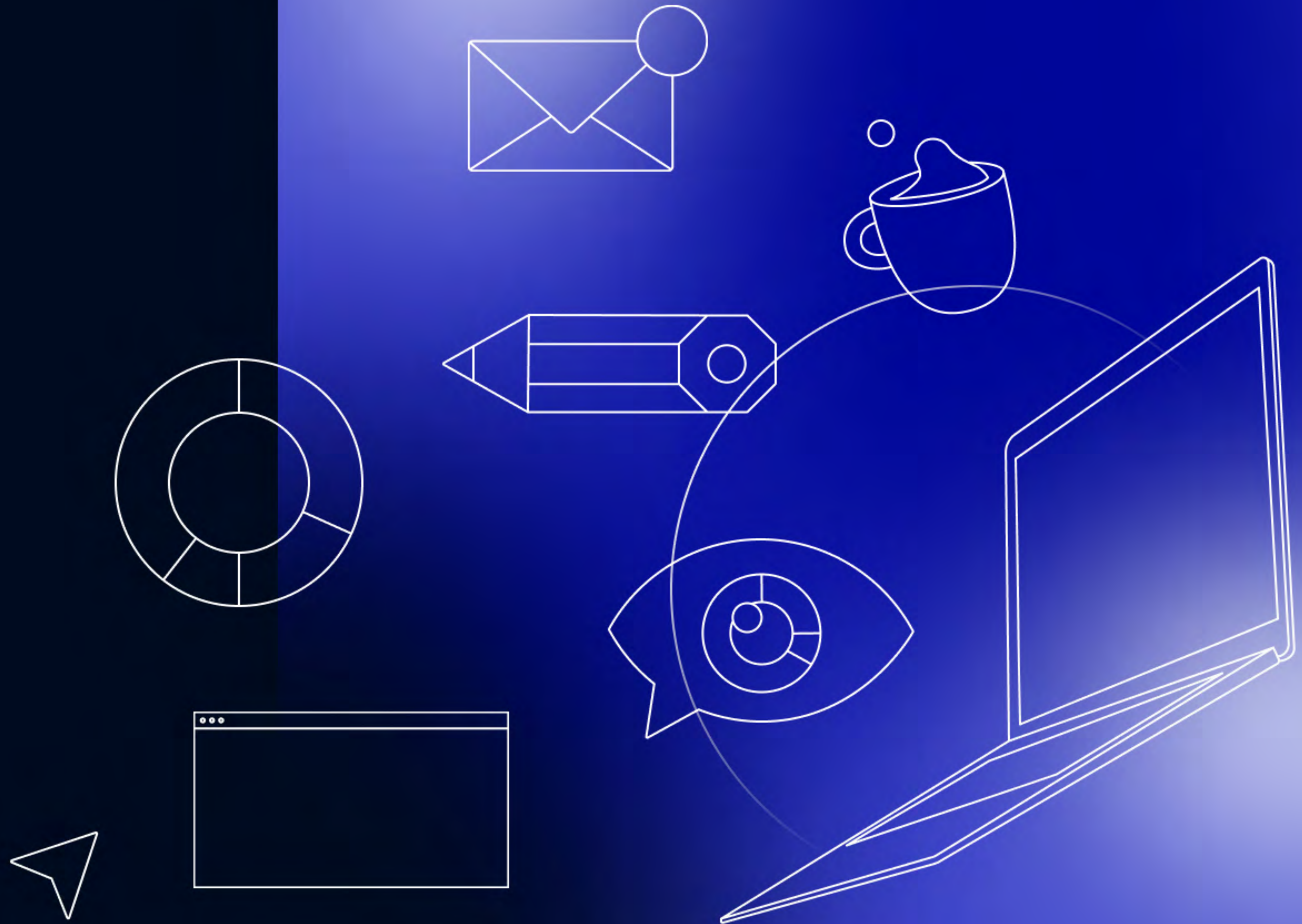


# Future of Work Report 2021





# Vorworte



## Über Indeed

Über Indeed suchen mehr Menschen nach ihrem nächsten Job als über jede andere Jobseite (bezogen auf Total Visits, Quelle: comScore). Indeed bietet Kandidaten in mehr als 60 Ländern und 28 Sprachen über Desktop und mobile Endgeräte Zugang zu Jobs auf der ganzen Welt. Insgesamt mehr als 250 Millionen Menschen nutzen Indeed jeden Monat für die Jobsuche, um ihren Lebenslauf hochzuladen oder um sich über potenzielle Arbeitgeber zu informieren (Google Analytics; Unique Visitors, September 2020).

## Über Appinio

Appinio ermöglicht es Unternehmen, tausende Meinungen spezifischer Zielgruppen in wenigen Minuten zu erhalten und dadurch Entscheidungen und Ideen in Echtzeit zu validieren. Als weltweit schnellste Lösung für Marktforschung liefert Appinio Feedback von Konsumenten aus 50+ Märkten.



Als größte Job-Seite der Welt ist es Indeed ein Anliegen, herauszufinden, welche Themen Berufstätige und Job-suchende aktuell bewegen und beschäftigen.

Daher sind wir in Kooperation mit Appinio der Frage nachgegangen, wie sich das Arbeitsleben in dem ersten Jahr mit der Pandemie verändert hat. Wie mobil arbeiten die Berufstätigen? Sind sie mit dem Krisenmanagement der Führungskräfte zufrieden? Erleben sie die beschleunigte Digitalisierung in vielen Bereichen als Gewinn? Diese und viele weitere Fragen beantworten die Umfrageergebnisse in unserem gemeinsamen „Future of Work Report“.

Was mich bei allen völlig verständlichen Sorgen hoffnungsvoll stimmt, ist, dass die Mehrheit der befragten Berufstätigen optimistisch in die Zukunft blickt. Und dieser Optimismus ist auch nicht ohne Grund, wenn wir in die Arbeitsmarktdaten von Indeed schauen. Im Vergleich zu anderen Ländern ist der deutsche Jobmarkt bisher weit weniger betroffen von der Krise. In einigen Bereichen, die von der aktuellen Lage profitieren, hat die Anzahl der ausgeschriebenen Stellen in der Pandemie sogar deutlich zugenommen.

Bleiben Sie gesund!

Ihr Frank Hensgens

Als Marktforschungsinstitut ist es unsere Mission, Menschen zu verstehen und ihnen über unsere Studien eine Stimme zu geben. Aus diesem Grund ist es uns Anliegen und Aufgabe zugleich, ein breites Verständnis für gesellschaftlichen Wandel zu schaffen - denn den gab es in diesem Jahr, wie selten zuvor.

Mit unserem „Future of Work Report“ möchten wir Ihnen einen Einblick in die zukünftige Arbeitswelt geben, indem wir insbesondere die Veränderungen für Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen im Jahr 2020 aufzeigen. Hierbei untersuchen wir natürlich insbesondere den Einfluss der weltweit grassierenden COVID19-Pandemie. Mit Indeed haben wir einen namhaften Partner an unserer Seite, der als digitale Plattform über ein beeindruckendes Wissen über Trends und Entwicklungen im Arbeitsmarkt verfügt.

Wir hoffen, dass Ihnen dieser Report einen umfangreichen Überblick und Orientierung bei zukünftigen Entscheidungen geben kann.

Viel Spaß beim Lesen und kommen Sie gut durch die Krise!

Jonathan Kurfess

# Intro



Alle Daten inkl. Filtermöglichkeiten auf [appinio.com/login](https://appinio.com/login) einsehen

Key Insights	04
Home Office	05
Digitalisierung	09
Videokonferenzen & digitale Bewerbungsgespräche	15
Leadership	20
Zukunft und Sorgen	26
Studiendesign & Stichprobe	30

Das Jahr 2020 hat vieles verändert. Nicht nur das Privatleben von Millionen Deutschen, sondern auch der berufliche Alltag wurde von einem auf den anderen Tag auf den Kopf gestellt. Die Arbeit im Home Office, in Videokonferenzen sowie mit diversen digitalen Tools, sind bei vielen im Berufsalltag das "neue Normal" geworden.

Doch wie genau sieht die neue Realität, die „**Future of Work**“, aus? Was sind die positiven sowie auch negativen Auswirkungen für die schätzungsweise 45 Mio. Erwerbstätigen in Deutschland? Welches sind die Bereiche, in denen es mehr oder gar weniger Veränderungen gab?

Um Antworten auf die zahlreichen Fragen in diesem Zusammenhang geben zu können, haben Indeed und Appinio diese Studie durchgeführt. Hierfür wurden 2000 Teilnehmer zwischen 18 und 65 befragt, die in Teil- oder Vollzeit tätig sind, repräsentativ nach Alter und Geschlecht quotiert.

## Dieser Report beantwortet, unter anderen, die folgenden Fragen:

- Wie viele Leute haben im vergangenen Jahr aus dem Home Office gearbeitet? Was hat sich hierdurch bei der Arbeit verändert und wie will die Mehrheit in Zukunft arbeiten – zuhause, im Büro oder beides?
- Welchen Einfluss haben die durch die Pandemie hervorgerufenen Veränderungen auf die Digitalisierung der Arbeitswelt?
- Wie haben Arbeitnehmer die Krise in ihrem jeweiligen Unternehmen erlebt? Hat sich das Führungsverhalten von Arbeitgebern verändert?
- Wie besorgt sind Arbeitnehmer um ihre Jobs und was sind die Hauptgründe dafür?



# Key Insights

 Alle Daten inkl. Filtermöglichkeiten auf [appinio.com/login](https://appinio.com/login) einsehen

## Home Office

- **Arbeiten von Zuhause:** Jeder dritte Deutsche in einem Voll- oder Teilzeitjob arbeitete zum Zeitpunkt der Erhebung (09.-11.12.2020) im Home Office (33 Prozent).
- **Ungleichheiten:** Personen in Führungsrollen haben vor Corona deutlich öfter von Zuhause aus gearbeitet als Arbeitnehmer ohne Führungsverantwortung: Knapp die Hälfte (45 Prozent) aller Arbeitnehmer hatte vor der Pandemie nicht die Möglichkeit, im Home Office zu arbeiten. In angestellten Führungspositionen sind es 28 Prozent und unter den Arbeitgebern sind es nur zwölf Prozent.
- **Zukunftsaussicht:** Zwei Drittel (67 Prozent) aller Befragten, die die Möglichkeit haben, im Home Office zu arbeiten, wünschen sich in der Zukunft eine Hybrid-Lösung, sodass sie zeitweise von Zuhause und zeitweise im Büro arbeiten können.
- **Home Office Neid:** Mehr als die Hälfte aller Befragten, die selbst kein Home Office machen können (54 Prozent), beneiden jeden, der im Home Office arbeitet. Ein Drittel können sich einen Jobwechsel (34 Prozent) oder sogar einen Quereinstieg in einen neuen Beruf vorstellen (35 Prozent).

## Digitalisierung

- **Digitale Tools:** Für mehr als die Hälfte aller Befragten (53 Prozent) hat sich der Arbeitsalltag seit Corona durch die Einführung digitaler Tools tendenziell verändert. 87 Prozent empfinden diese Veränderung als positiv.
- **Konsequenzen:** In etwa jeder Dritte fühlt sich durch neue digitale Tools gestresst (37 Prozent), kontrolliert (33 Prozent) oder überfordert (32 Prozent). Dennoch sind 44 Prozent aller Befragten durch die eingeführten Tools und Lösungen zufriedener, jeweils 40 Prozent haben vielfältigere Aufgaben und sind motivierter als zuvor.
- **Videokonferenzen:** Ob Videokonferenzen nerven oder nicht, wird von der einen Hälfte der Befragten (49 Prozent) mit (eher) ja und von der anderen Hälfte (51 Prozent) (eher) mit nein beantwortet.
- **Digitale Bewerbungsgespräche:** Auf Grund der Pandemie haben viele Unternehmen auf einen digitalen Bewerbungsprozess umstellen müssen. 82 Prozent aller Teilnehmer bewerten dies als positiv.

## Leadership

- **Verhältnis zum Vorgesetzten:** Für jeden vierten Arbeitnehmer (23 Prozent) hat sich das Verhältnis zum Vorgesetzten durch Corona verändert. Die große Mehrheit gab an, dass diese Veränderung zum Positiven ist.
- **Wertschätzung der Arbeit:** 29 Prozent aller Arbeitnehmer finden, dass ihre Arbeit seit Corona mehr wertgeschätzt wird als vorher. Vor allem junge Arbeitnehmer unter 35 empfinden dies überdurchschnittlich häufig so.

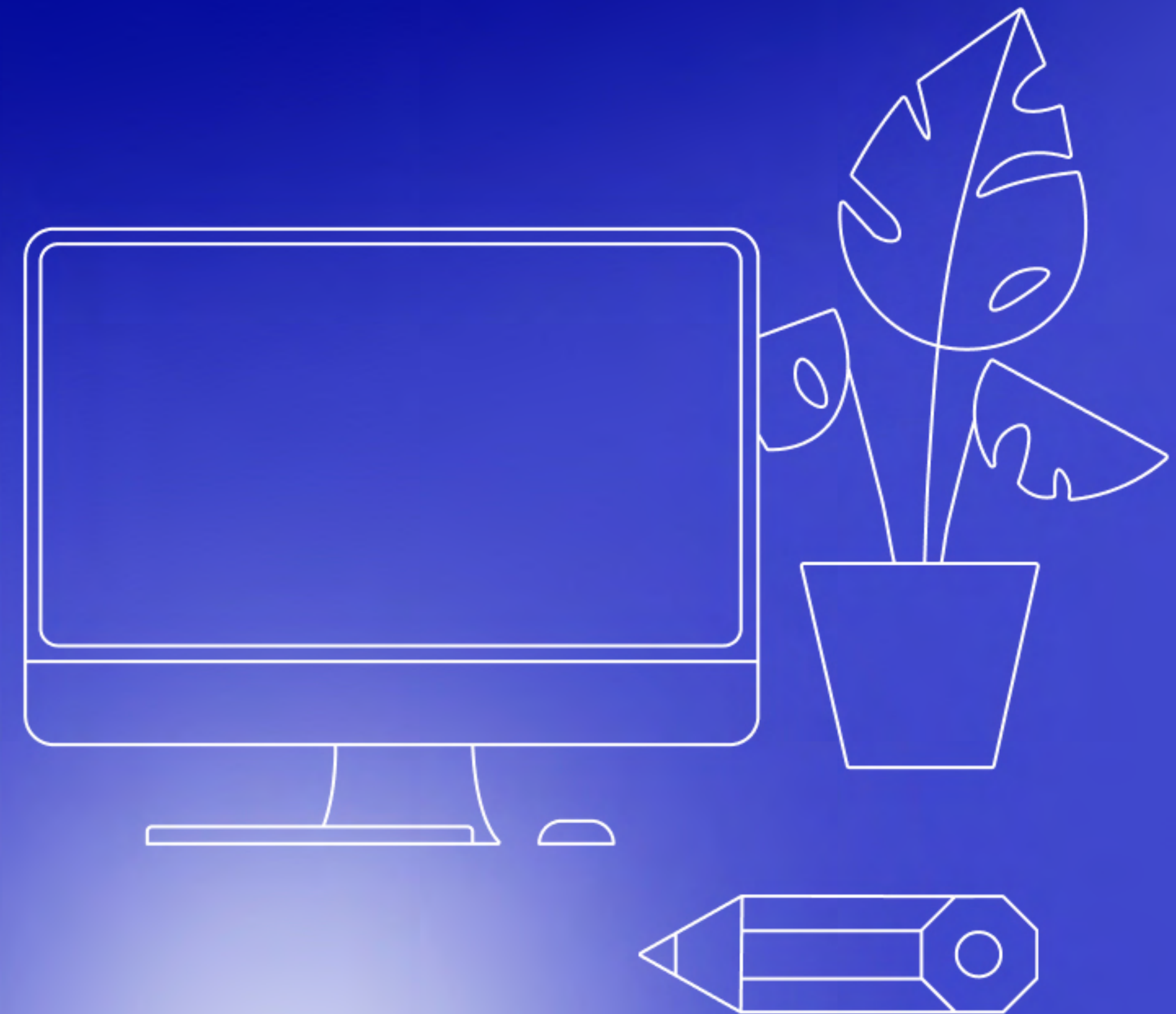
## Zukunft

- **Sorgen:** 42 Prozent der Befragten haben sich schon einmal Sorgen um ihren jetzigen Arbeitsplatz gemacht. Am meisten Sorgen hatten junge Menschen zwischen 25 und 34 Jahren.
- **Gründe:** Als häufigster Grund zur Sorge wurde die gesamtwirtschaftliche Lage genannt (62 Prozent), gefolgt von Kurzarbeit (43 Prozent) und drohenden Entlassungen im eigenen Unternehmen (41 Prozent).
- **Wünsche:** Am ehesten wünschen sich Arbeitnehmer in ihrem Job ein faires Gehalt (49 Prozent), Sicherheit im Job (36 Prozent) und flexible Arbeitszeiten (30 Prozent).

01

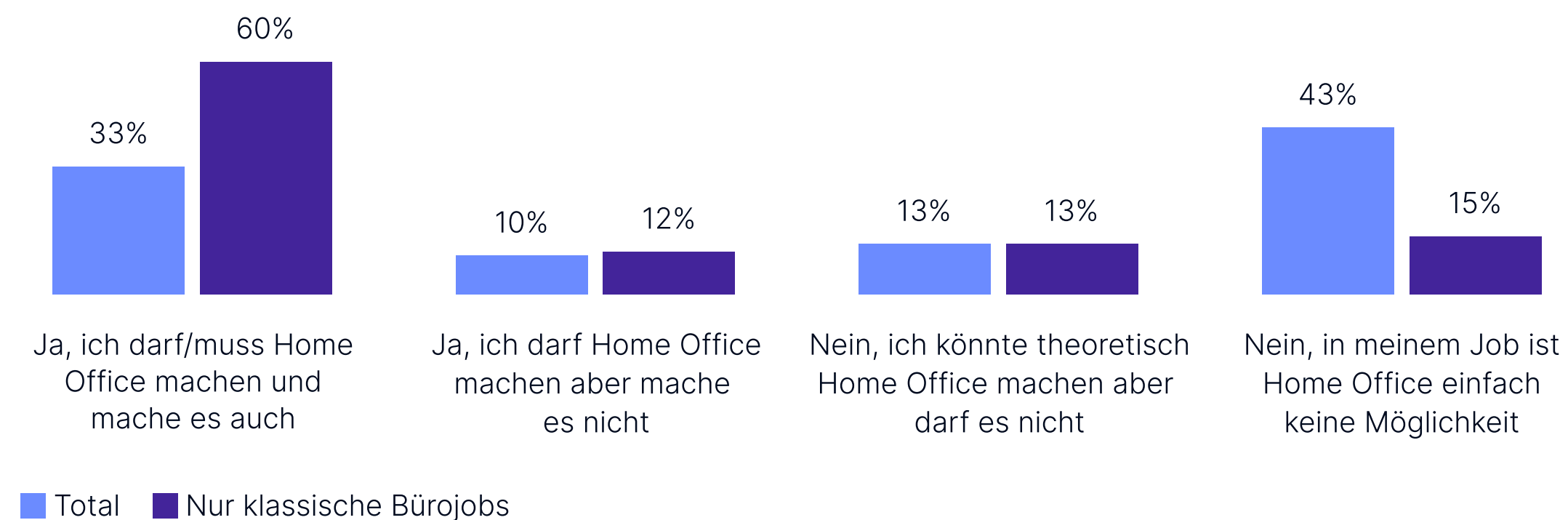
# Home Office

Veränderungen im Arbeitsalltag durch  
Corona und in Zukunft



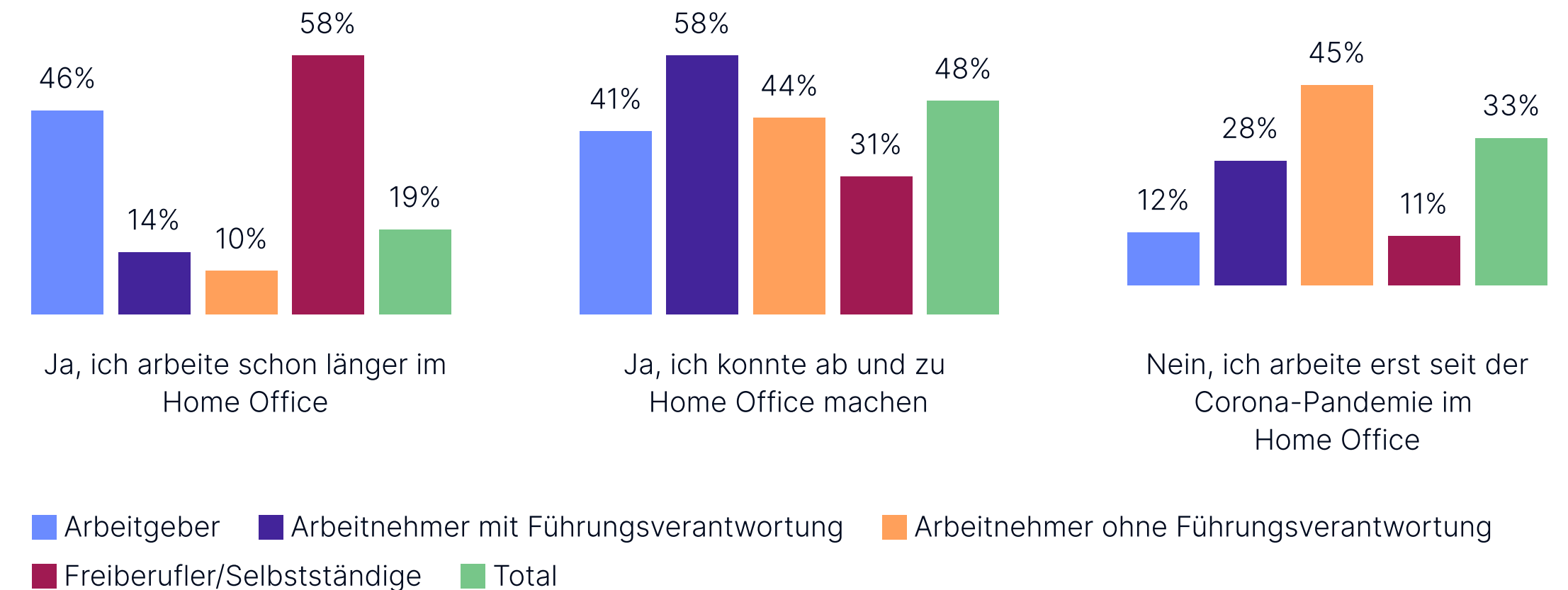
# Möglichkeiten zur Arbeit im Home Office

Hast du aktuell die Möglichkeit, Home Office zu machen?



- Jeder dritte Deutsche mit Voll- oder Teilzeitjob (33 Prozent) arbeitet derzeit im Home Office.
- Betrachtet man ausschließlich „klassische Bürojobs“, arbeiten **momentan 60 Prozent im Home Office**. Etwa **jeder Vierte** (23 Prozent) **muss** von Zuhause arbeiten und darf nicht ins Büro gehen.
- In der Altersgruppe der **18- bis 24-Jährigen** ist der Anteil derer, die kein **Home Office machen wollen**, am höchsten: **14 Prozent** gaben an, dass sie theoretisch von Zuhause arbeiten dürfen, es aber nicht tun.

Hattest du bereits vor Corona die Möglichkeit Home Office zu machen?



- **Ein Drittel** aller Befragten, die seit der Coronakrise im Home Office arbeiten können (33 Prozent), konnten das vor der Pandemie nicht.
- **Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Führungsrollen** haben vor Corona **deutlich öfter von Zuhause gearbeitet** als Arbeitnehmer ohne Führungsverantwortung: **Knapp die Hälfte** (45 Prozent) von ihnen hatte vor der Pandemie **nicht die Möglichkeit**, im Home Office zu arbeiten.
- In **angestellten Führungspositionen** arbeiten **28 Prozent** erst durch Corona im Home Office, unter den **Arbeitgebern** sind es nur **zwölf Prozent**.

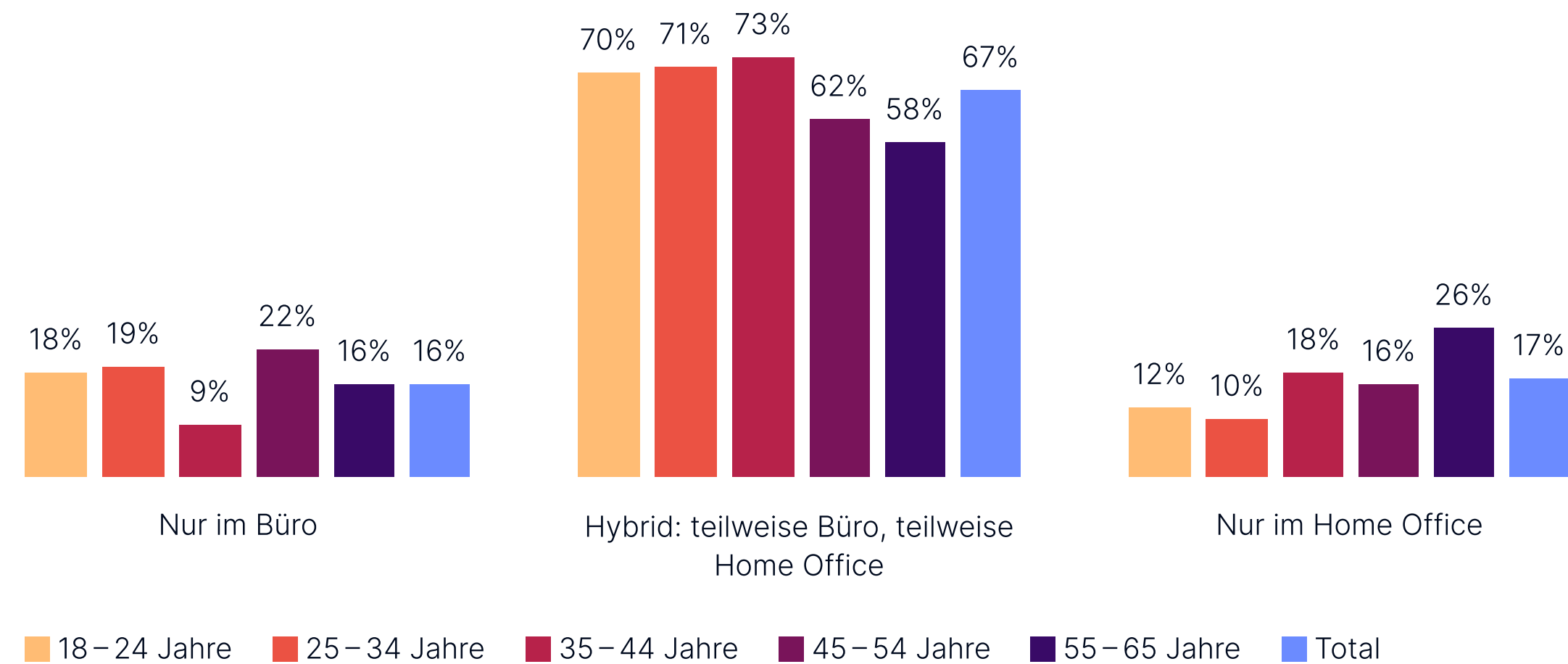


# Zukunft des Arbeitens

## Wie würdest du am liebsten arbeiten?

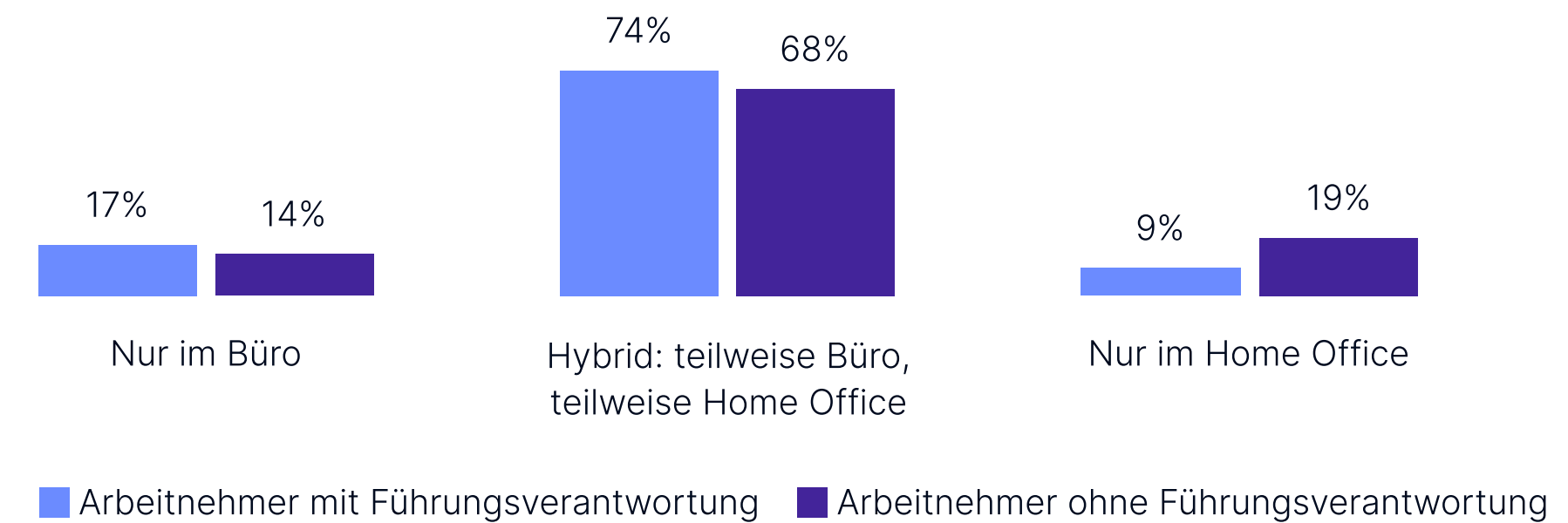
Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Future of Work



- **Zwei Drittel** (67 Prozent) aller Befragten, die die Möglichkeit haben, im Home Office zu arbeiten, wünschen sich in der Zukunft eine **Hybrid-Lösung, sodass sie zeitweise von Zuhause und zeitweise im Büro arbeiten können.**
- **Ältere Altersgruppen** wünschen sich eher als junge, **nur im Home Office** arbeiten zu können: Unter den 55- bis 65-Jährigen gab **jeder Vierte** an (26 Prozent), in Zukunft ausschließlich von Zuhause arbeiten zu wollen. Unter den 18- bis 24-Jährigen hingegen nur **jeder Zehnte** (zwölf Prozent).

## Wie würden Arbeitnehmer in Zukunft am liebsten arbeiten?



- Arbeitnehmer **ohne Führungsverantwortung wollen lieber ausschließlich im Home Office arbeiten** als jene mit Führungsverantwortung (19 vs. neun Prozent). Die große Mehrheit will, unabhängig von der Führungsrolle, am liebsten im Hybrid-Modell arbeiten.

# Vor- und Nachteile des Home Offices

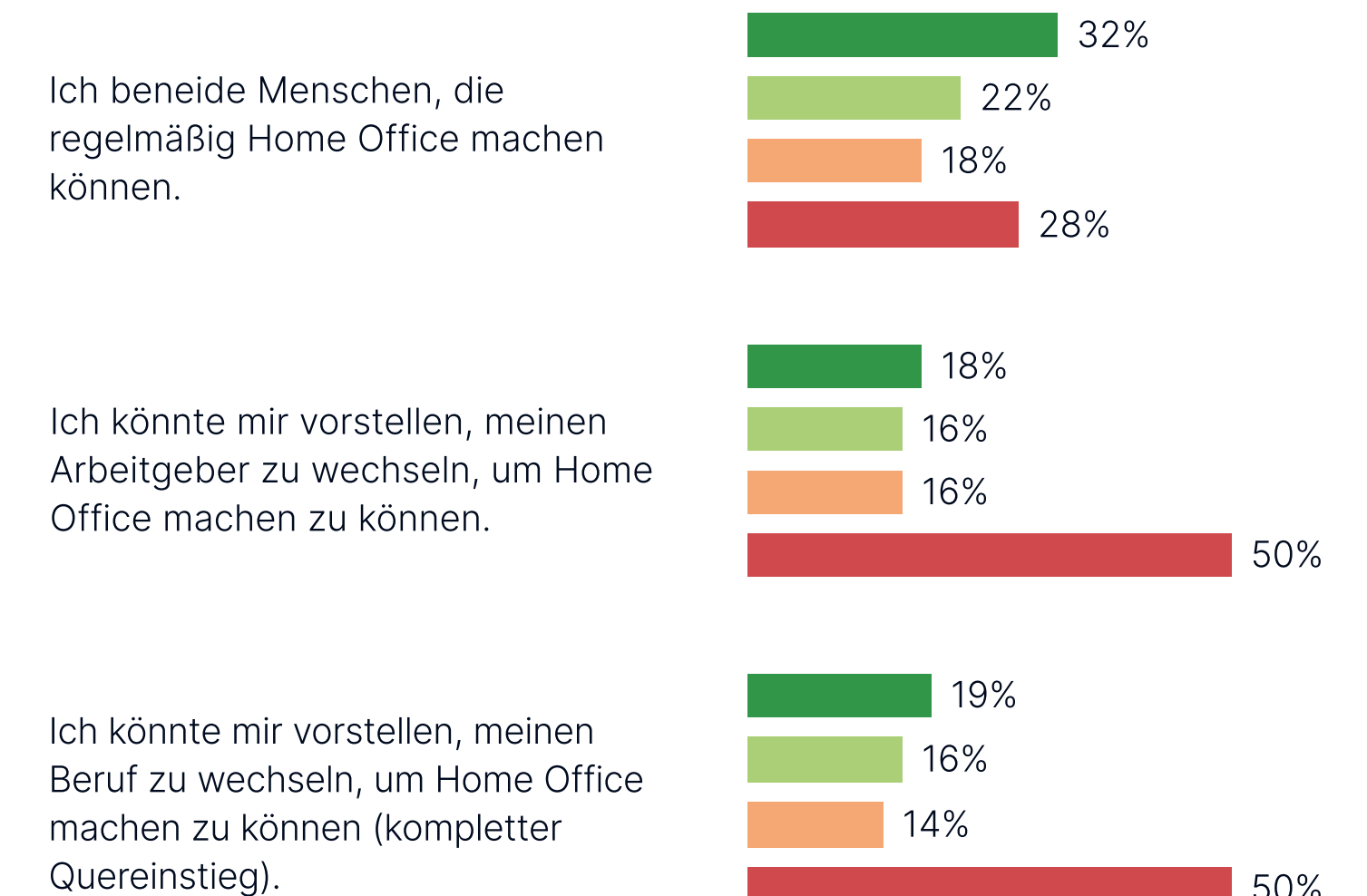
Was hat sich im Arbeitsalltag verändert?

	Aspekte	hat sich zum Positiven gewendet	hat sich zum Negativen gewendet
1	Flexibilität im Alltag	77 %	5 %
2	Selbstständigkeit/Eigenverantwortung	67 %	5 %
3	Work-Life Balance	64 %	12 %
4	Produktivität	57 %	11 %
5	Vertrauen meines Arbeitgebers	53 %	8 %
6	Körperliche Gesundheit	45 %	20 %
7	Wertschätzung meiner Arbeit	41 %	13 %
8	Zusammenarbeit/Kommunikation mit Vorgesetzten	39 %	16 %
9	Zusammenarbeit/Kommunikation mit Kollegen	35 %	25 %

- **Flexibilität** im Alltag wurde mit 77 Prozent mit Abstand am häufigsten als (eher) positiver Aspekt des Arbeitens von Zuhause genannt.
- Zusammenarbeit/Kommunikation mit den Kollegen hat sich am ehesten zum Negativen gewendet: Jeder Vierte (25 Prozent) sieht die negative Wendung. In der Kommunikation mit Vorgesetzten sehen das im Vergleich dazu nur 16 Prozent als negativ.

- **54 Prozent** der Befragten, die selbst kein Home Office machen können, **beneiden andere**, die die Möglichkeit haben.
- Jeweils **ein Drittel** von ihnen kann sich generell vorstellen, den **Arbeitgeber zu wechseln** (34 Prozent) um Home Office machen zu können oder sogar einen **kompletten Quereinstieg** zu wagen (35 Prozent).

Was sagen Befragte, die nicht im Home Office arbeiten konnten?



■ Stimme (voll und ganz) zu   
 ■ Stimme eher zu  
■ Stimme eher nicht zu   
 ■ Stimme (überhaupt) nicht zu



02

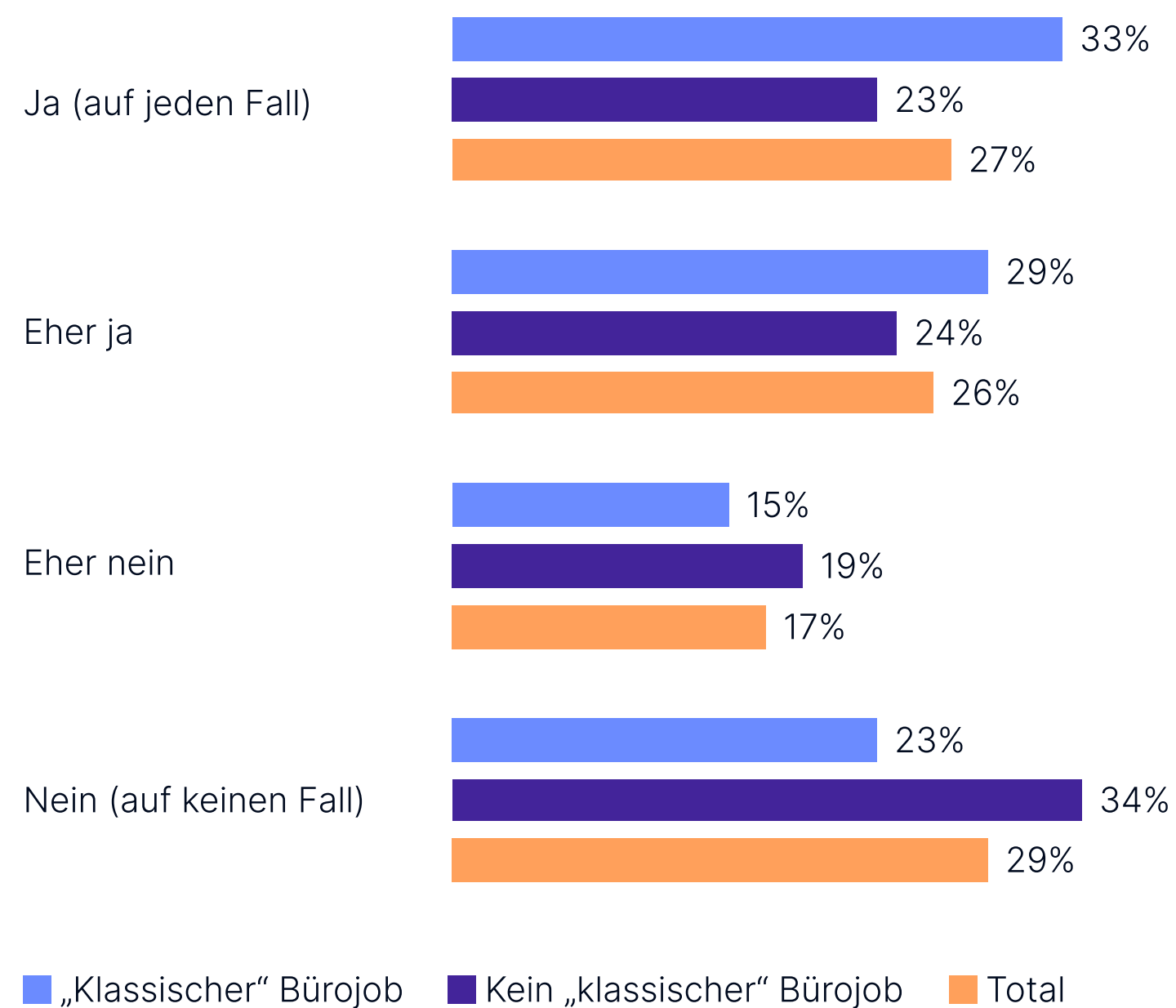
# Digitalisierung

Veränderungen durch Corona im Alltag und in der beruflichen Zusammenarbeit, Nutzung (digitaler) Kommunikationstools

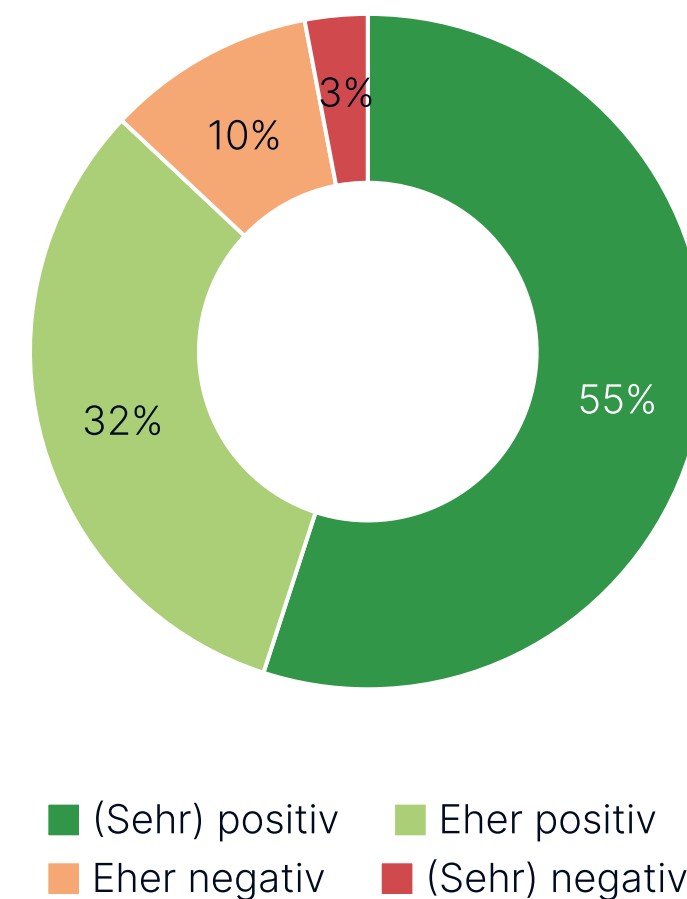


# Veränderungen seit Corona in Bezug auf Digitalisierung

Hat sich dein Arbeitsalltag seit Beginn der Corona-Pandemie durch die Einführung digitaler Tools verändert?



Wie empfindest du diese Veränderung?



- Für **mehr als die Hälfte** aller Befragten (53 Prozent) hat sich der **Arbeitsalltag** seit Corona durch die **Einführung digitaler Tools tendenziell verändert**.
- In „**klassischen Bürojobs**“ (sitzende, vor allem geistige Tätigkeiten) hat sich der Alltag eher durch digitale Tools **verändert** als in anderen Jobs (62 Prozent vs. 53 Prozent).
- Unabhängig von der Tätigkeit empfinden **87 Prozent** der Befragten diese Veränderungen als (eher bis sehr) **positiv**.

## Weitere Fakten

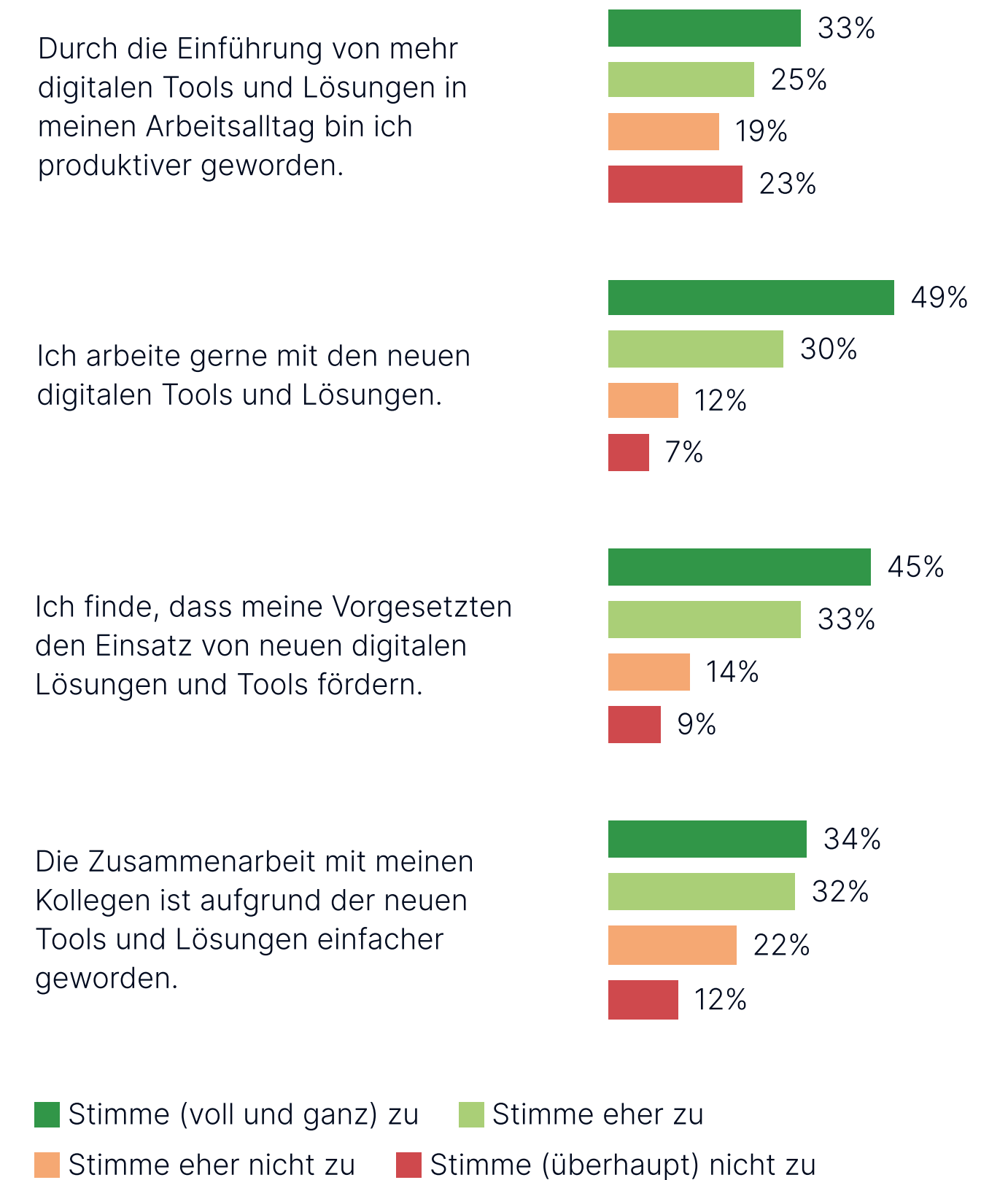
- Vor allem in **Unternehmen, die in mehreren Ländern tätig sind**, hat sich der **Alltag verändert**: Befragte, die in internationalen Unternehmen tätig sind, gaben mit **62 Prozent** deutlich häufiger an, dass ihr Arbeitsalltag sich durch digitale Tools verändert hat als Befragte, die in **ausschließlich in Deutschland tätigen Unternehmen** beschäftigt sind (**48 Prozent**).
- **Drei Viertel** aller **Arbeitnehmer mit Führungsverantwortung** (73 Prozent) finden, dass ihr Arbeitsalltag sich durch digitale Tools verändert hat. Unter den **Arbeitnehmern ohne Führungsverantwortung** empfinden dies **58 Prozent**.

# Welche digitalen Tools werden zur Kommunikation genutzt?

- **Telefon und Email** sind nach wie vor die am häufigsten genutzten Tools, um mit Kollegen und Vorgesetzten zu kommunizieren.
- In der **Kommunikation mit Vorgesetzten** werden Chat- und Messengerdienste generell deutlich weniger genutzt: während 32 Prozent mit den Kollegen im Chat schreiben, chatten nur halb so viele (16 Prozent) mit dem Chef.

- Die Altersgruppe der **35- bis 44-Jährigen** arbeitet am liebsten mit **digitalen Tools. 58 Prozent** stimmen (voll und ganz) der Aussage „Ich arbeite gerne mit neuen digitalen Tools und Lösungen“ zu – das sind neun Prozent mehr als im Durchschnitt.

Inwiefern stimmst du den folgenden Aussagen zu?  
(N=1014)



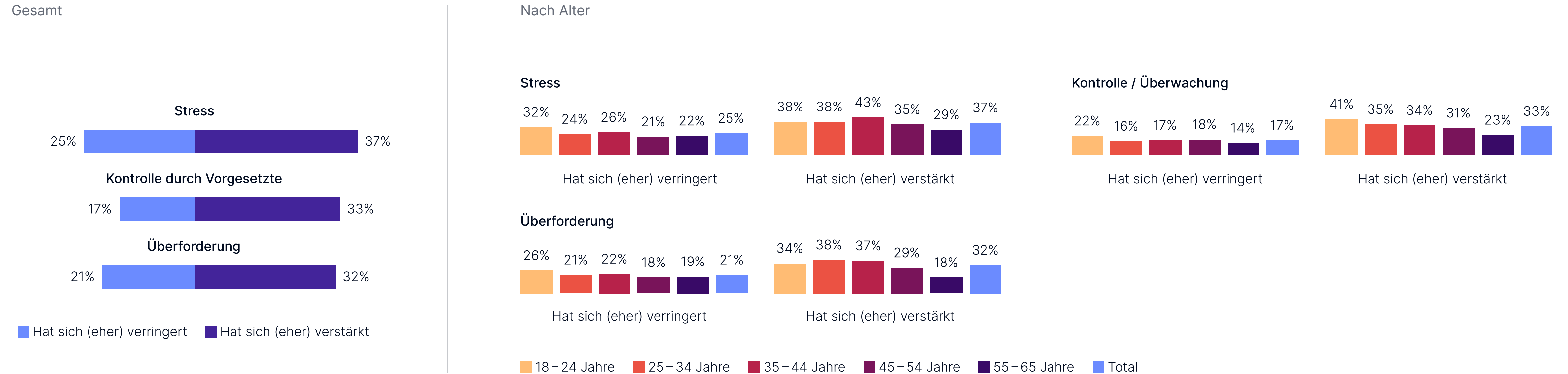
Welche (digitalen) Tools nutzt du am häufigsten?

	Name des Kommunikationstools	Nutze ich, um mit Kollegen zu kommunizieren	Nutze ich, um mit Vorgesetzten zu kommunizieren
1	Telefon	48 %	<b>54 %</b>
2	Email	41 %	<b>44 %</b>
3	Chat- und Messengerdienste (z.B. Whatsapp)	<b>32 %</b>	16 %
4	Videotelefonie (z.B. Skype, Zoom, Google Meet)	<b>22 %</b>	15 %
5	Digitale Workspaces (z.B. Microsoft Teams, Slack)	<b>16 %</b>	11 %
6	Jobnetzwerke (z.B. LinkedIn, Xing)	3 %	3 %



# Veränderungen im Alltag durch digitale Tools

Inwiefern haben sich die folgenden Aspekte deines Arbeitsalltags durch den Einsatz von digitalen Tools und Lösungen verändert?



- In etwa **jeder Dritte** fühlt sich durch digitale neue Tools **gestresst** (37 Prozent), kontrolliert (33 Prozent) oder **überfordert** (32 Prozent).
- **Insbesondere jüngere Menschen** gaben an, dass diese drei negativen Aspekte ihren Arbeitsalltag mehr bestimmen als vorher.

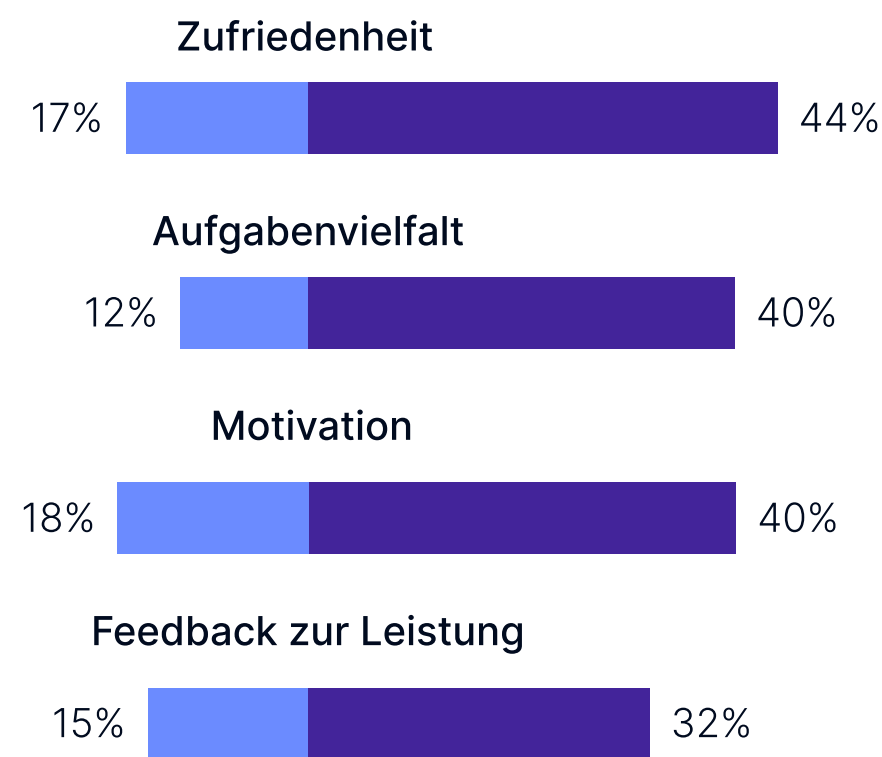
- **Je jünger die Befragten, desto eher fühlen sie sich kontrolliert:** Während sich unter den 18- bis 24-Jährigen 41 Prozent verstärkt vom Vorgesetzten überwacht fühlen, fühlen sich unter den 55- bis 65-Jährigen nur 23 Prozent so.

- Am ehesten **gestresst sind 35- bis 44-Jährige**. Mit **43 Prozent** liegen sie sechs Prozentpunkte über dem Durchschnitt.

# Veränderungen im Alltag durch digitale Tools

Inwiefern haben sich die folgenden Aspekte deines Arbeitsalltags durch den Einsatz von digitalen Tools und Lösungen verändert?

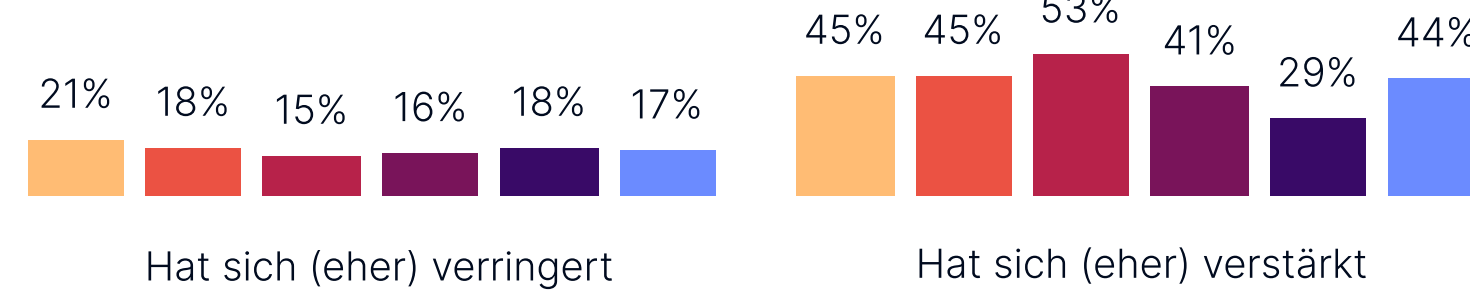
Gesamt



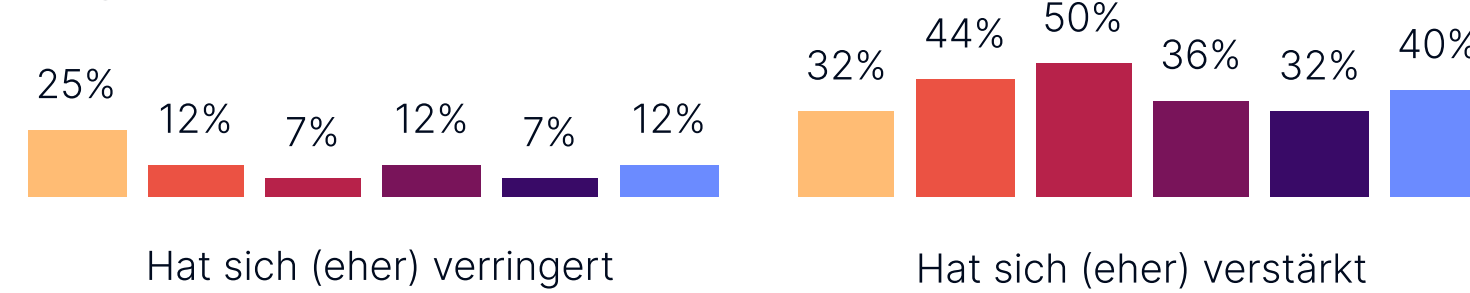
■ Hat sich (eher) verringert ■ Hat sich (eher) verstärkt

Nach Alter

Zufriedenheit

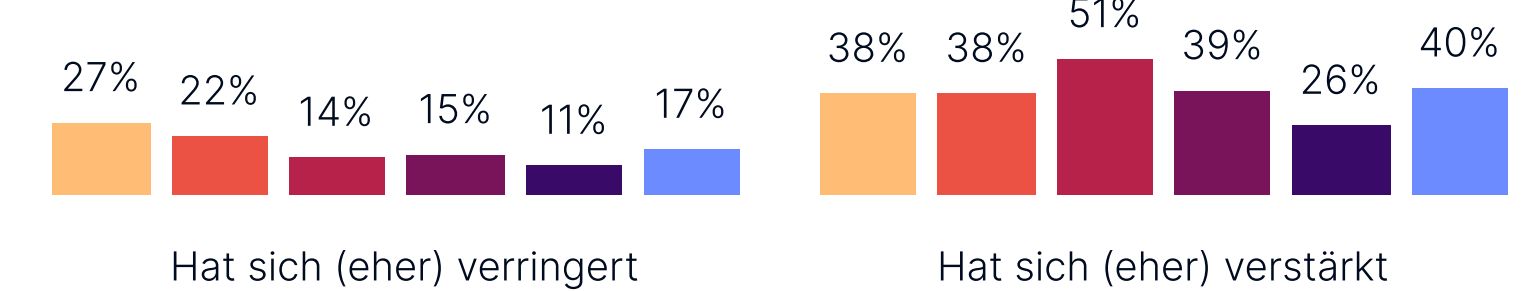


Aufgabenvielfalt

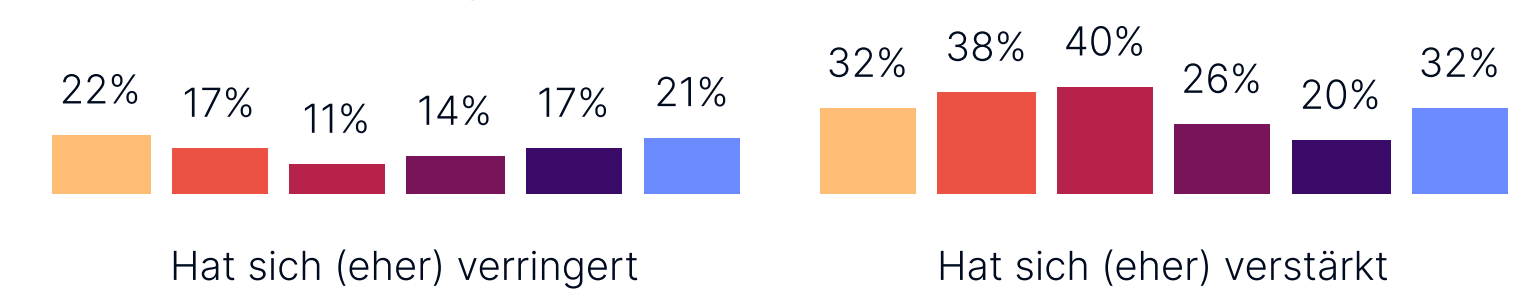


■ 18-24 Jahre ■ 25-34 Jahre ■ 35-44 Jahre ■ 45-54 Jahre ■ 55-65 Jahre ■ Total

Motivation



Feedback zur Leistung



– Besonders die Altersgruppe der **35- bis 44-Jährigen** weiß digitale Tools zu schätzen. **Mehr als die Hälfte** (53 Prozent) ist **zufriedener**.

– Für **Berufsanfänger** zwischen 18 und 24 ist die Arbeit am ehesten eintöniger geworden: **jeder Vierte** (25 Prozent) gab an, durch neue Tools **weniger Aufgabenvielfalt** im Alltag zu haben.

– In der Altersgruppe der **55- bis 65-Jährigen** fühlt sich etwa **jeder Vierte** (26 Prozent) durch neue digitale Tools **motivierter** als vorher. Unter den **25- bis 34-Jährigen** ist der Anteil deutlich höher (38 Prozent).

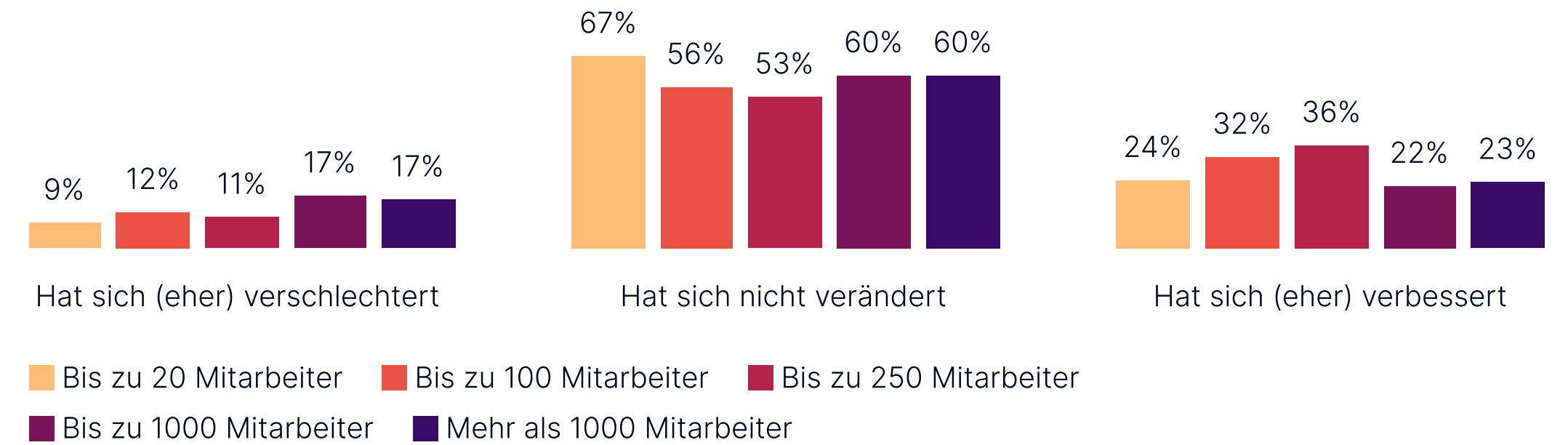
# Veränderungen in der Zusammenarbeit

Hat sich die Zusammenarbeit und das persönliche Verhältnis mit deinen Kollegen seit der Coronakrise verändert?



Wie hat sich das persönliche Verhältnis mit deinen Kollegen seit der Coronakrise verändert?

Nach Unternehmensgröße



Future of Work

	Grund	Total	Bis zu 20 Mitarbeiter	Bis zu 100 Mitarbeiter	Bis zu 250 Mitarbeiter	Bis zu 1000 Mitarbeiter	Mehr als 1000 Mitarbeiter
1	Mangelnde persönliche Kommunikation auf privater Ebene (bspw. Kaffee- und Mittagspausen)	57%	53% (-4)	50% (-7)	53% (-4)	62% (+5)	<b>69% (+12)</b>
2	Mangelnde persönliche Kommunikation auf beruflicher Ebene (bspw. persönliche Termine)	52%	50% (+7)	52% (±0)	47% (-5)	<b>58% (+6)</b>	56% (+4)
3	Ausfall von Team- oder Firmenevents	33%	21% (-12)	35% (+2)	36% (+3)	32% (-1)	<b>40% (+7)</b>

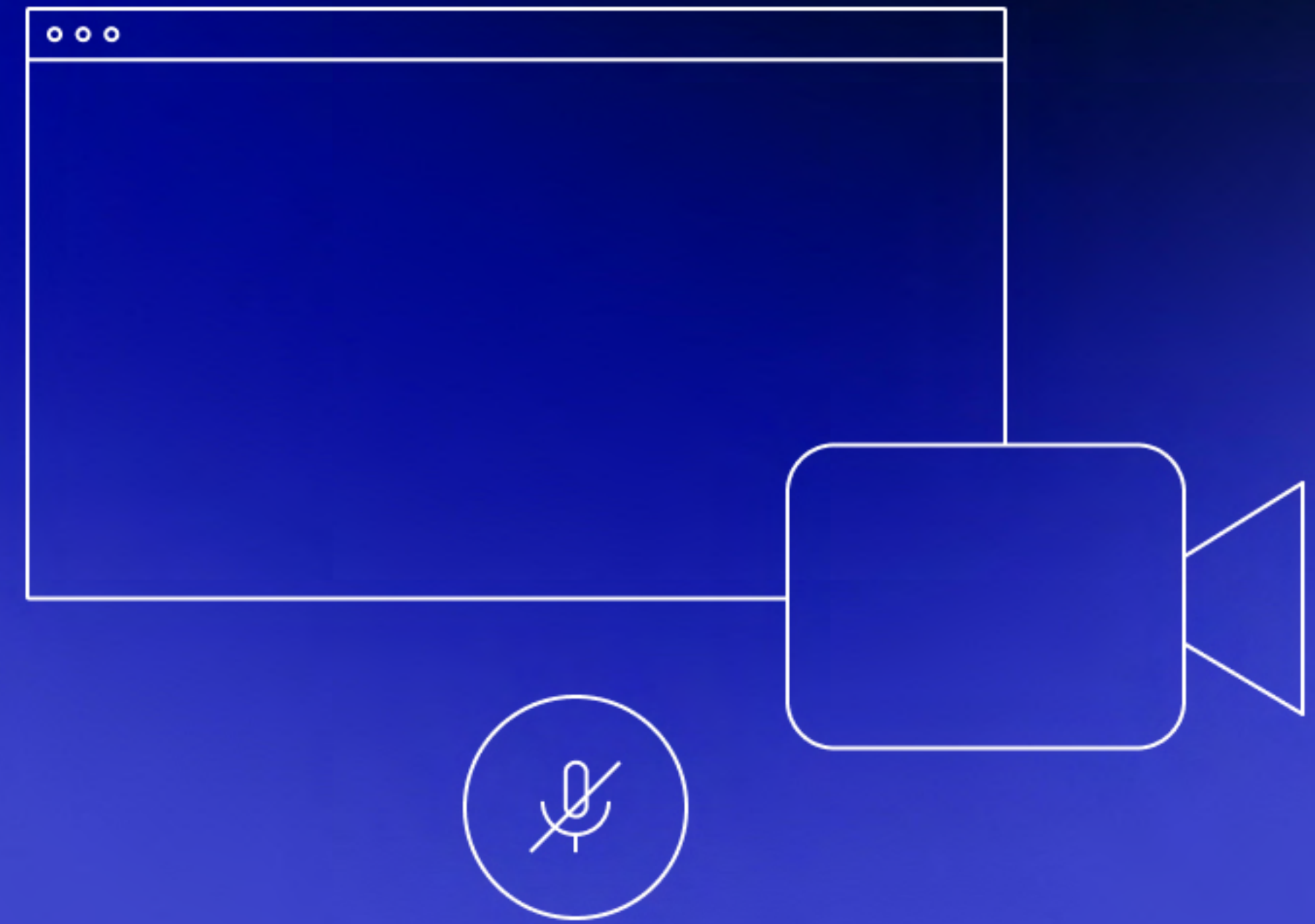
- Je größer das Unternehmen, desto häufiger haben die Befragten angegeben, dass sich das **persönliche Verhältnis** zu den Kollegen verschlechtert hat.
- In **großen Unternehmen** mit über 1000 Mitarbeitern wurde von deutlich mehr Befragten angegeben, dass die mangelnde persönliche **Kommunikation auf privater Ebene** das Problem ist (**69 Prozent**), und von **weniger**, dass es die mangelnde persönliche Kommunikation auf **beruflicher Ebene** ist (**56 Prozent**).
- In **kleineren Unternehmen** wurde im Vergleich dazu in etwa **genauso häufig** die mangelnde Kommunikation auf **beruflicher wie privater Ebene** angegeben (max. sechs Prozentpunkte Unterschied).



03

# Videokonferenzen & digitale Bewerbungsgespräche

Eigenschaften von Videokonferenzen und online  
Bewerbungsgesprächen, Nutzung in der Zukunft



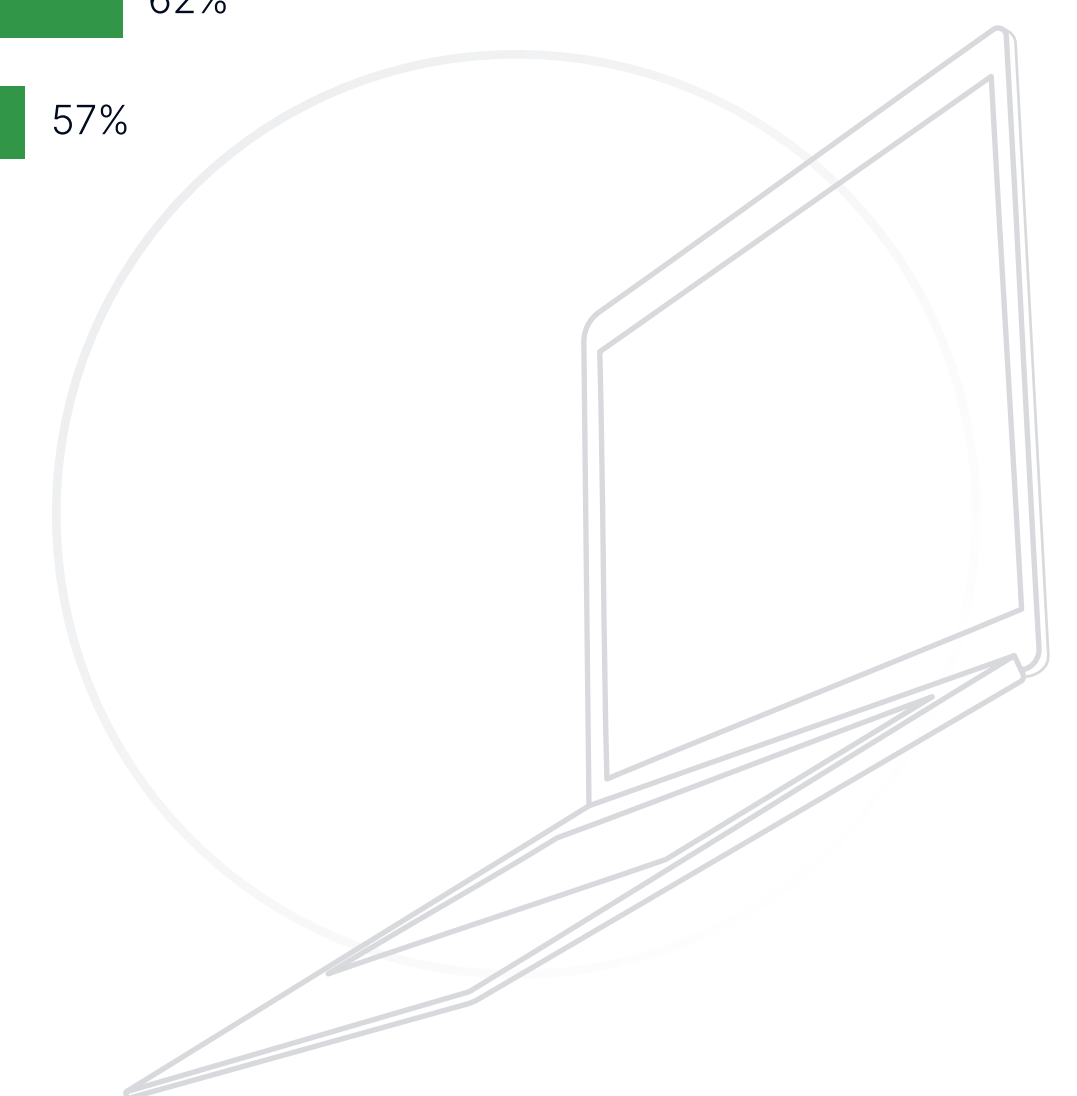
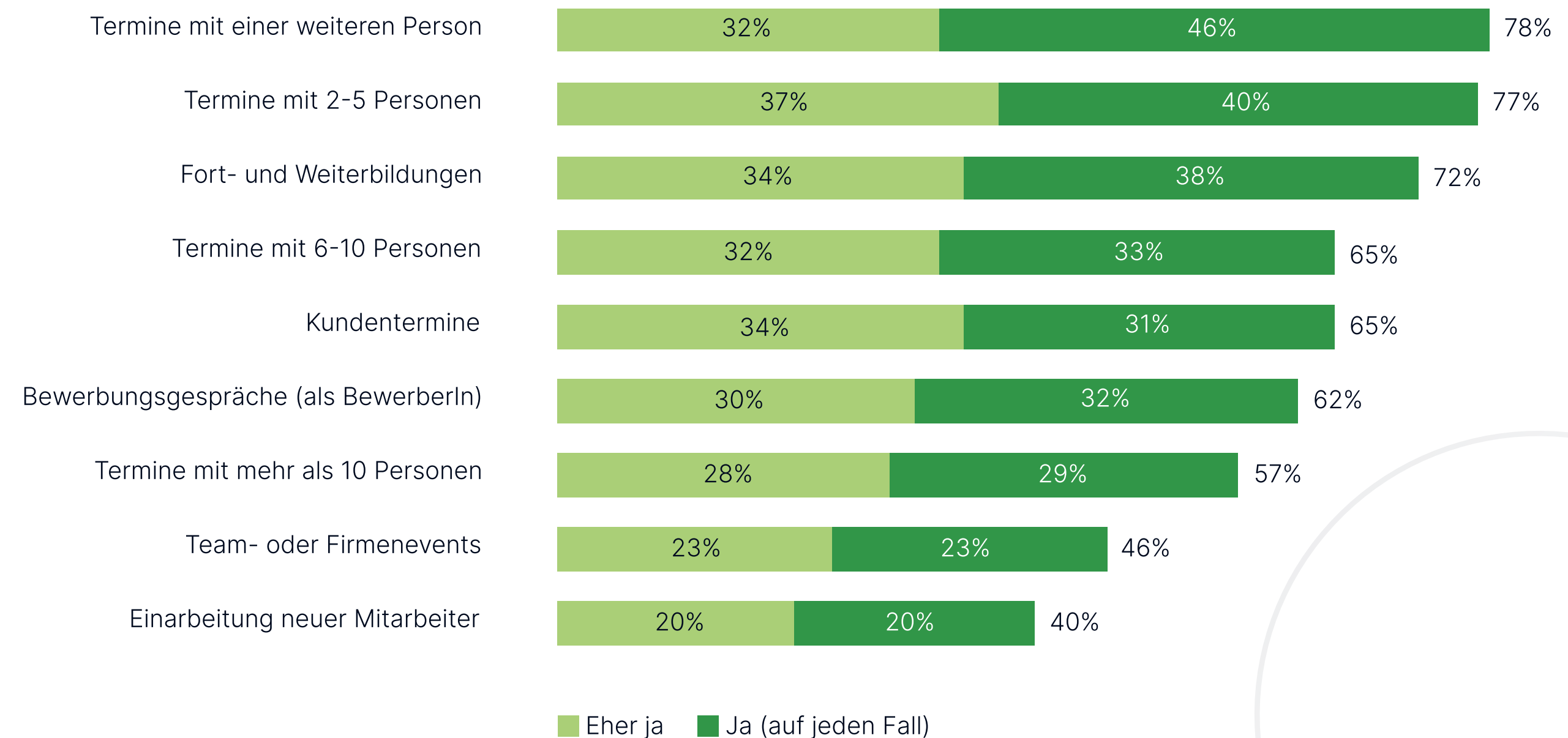
# Videokonferenzen als „new normal“

Für 59 Prozent der Befragten hat der Großteil ihrer Termine seit Beginn der Corona-Pandemie nur online stattgefunden.

- **Drei von vier Befragte** können sich vorstellen, in Zukunft persönliche **Termine mit bis zu fünf Personen** durch Videokonferenzen zu ersetzen.
- Die **Einarbeitung neuer Mitarbeiter und Firmenevents** werden **in Persona bevorzugt**: Weniger als die Hälfte der Befragten würde diese in Zukunft gerne durch Videokonferenzen ersetzen (40 bzw. 46 Prozent).
- Die Altersgruppe der **35- bis 44-Jährigen bevorzugt Videokonferenzen für jedes Format deutlich eher als alle anderen Altersklassen**. Zum Beispiel gaben 43 Prozent von ihnen an, sich (auf jeden Fall) vorstellen zu können, Bewerbungsgespräche (als BewerberIn) zukünftig durch Videokonferenzen zu ersetzen. Im Durchschnitt gaben das 32 Prozent an.

„Ich kann mir vorstellen, die folgenden Formate auch in der Zukunft durch eine Videokonferenz zu ersetzen.“

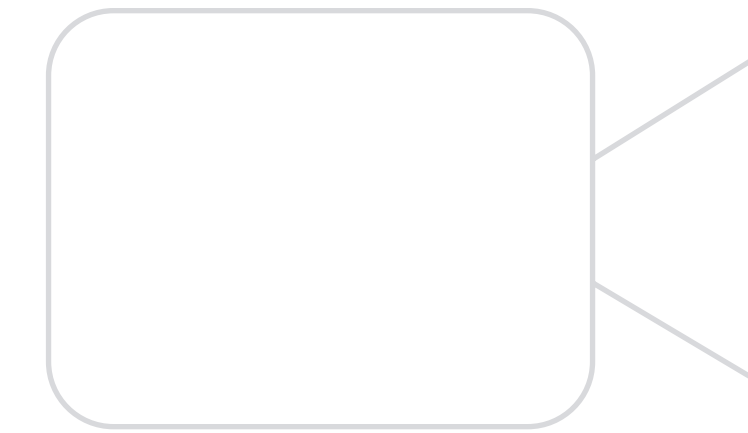
N=1177



# Videokonferenzen als „new normal“

- Mehr als der Hälfte aller Befragten (54 Prozent) macht eine Videokonferenz (eher) **Spaß**.
- Ebenfalls mehr als die Hälfte (56 Prozent) erledigt **währenddessen andere Aufgaben**. Jüngere Befragte (18 bis 44 Jahre) gaben dies deutlich häufiger an als ältere zwischen 45 und 65 Jahren (63 Prozent vs. 44 Prozent).

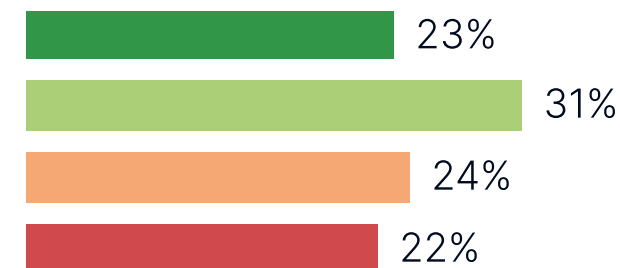
- Ob Videokonferenzen nerven oder nicht, wird zu **49 Prozent** mit (eher) ja und **51 Prozent** mit (eher) nein beantwortet.
- Vor allem die Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen bevorzugt **Videokonferenzen** über **Telefonate**: 33 Prozent stimmen dem (voll und ganz) zu – im Schnitt sind es über alle Altersgruppen hinweg 25 Prozent, die (voll und ganz) zustimmen.



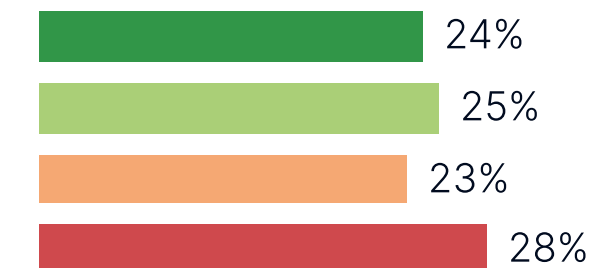
Future of Work

Inwiefern stimmst du den folgenden Aussagen zu?

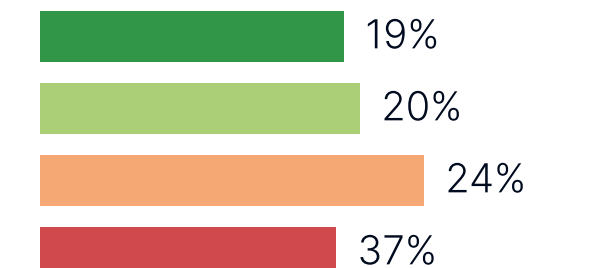
„Die Teilnahme an Videokonferenzen macht mir Spaß.“



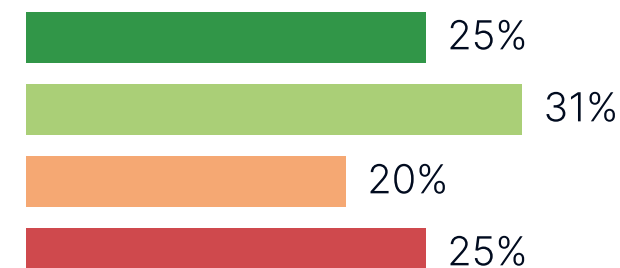
„Ich bin genervt von Videokonferenzen.“



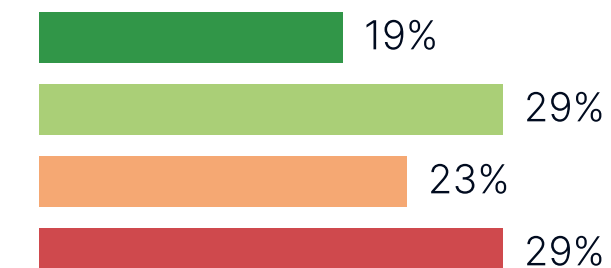
„Ich ziehe Videokonferenzen einem persönlichen Meeting vor.“



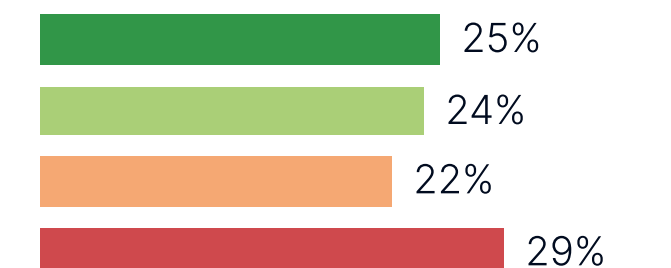
„Während einer Videokonferenz erledige ich häufig nebenbei andere Aufgaben.“



„Die Technik macht in meinen Videokonferenzen häufig Probleme“



„Ich ziehe Videokonferenzen einem Telefonat vor.“

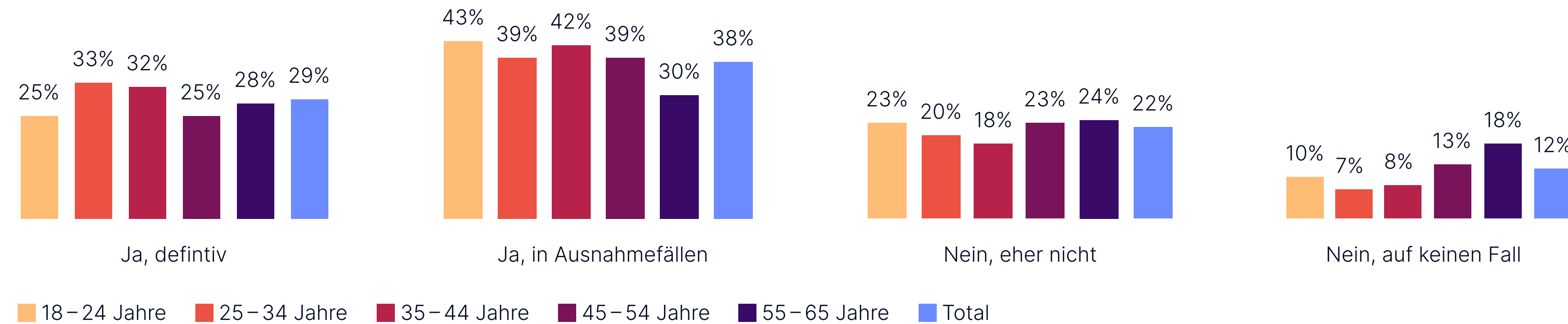


■ Stimme (voll und ganz) zu 
 ■ Stimme eher zu 
 ■ Stimme eher nicht zu 
 ■ Stimme (überhaupt) nicht zu



# Wie kommen digitale Bewerbungsgespräche an?

Könntest du dir vorstellen, ein Bewerbungsgespräch digital zu führen?

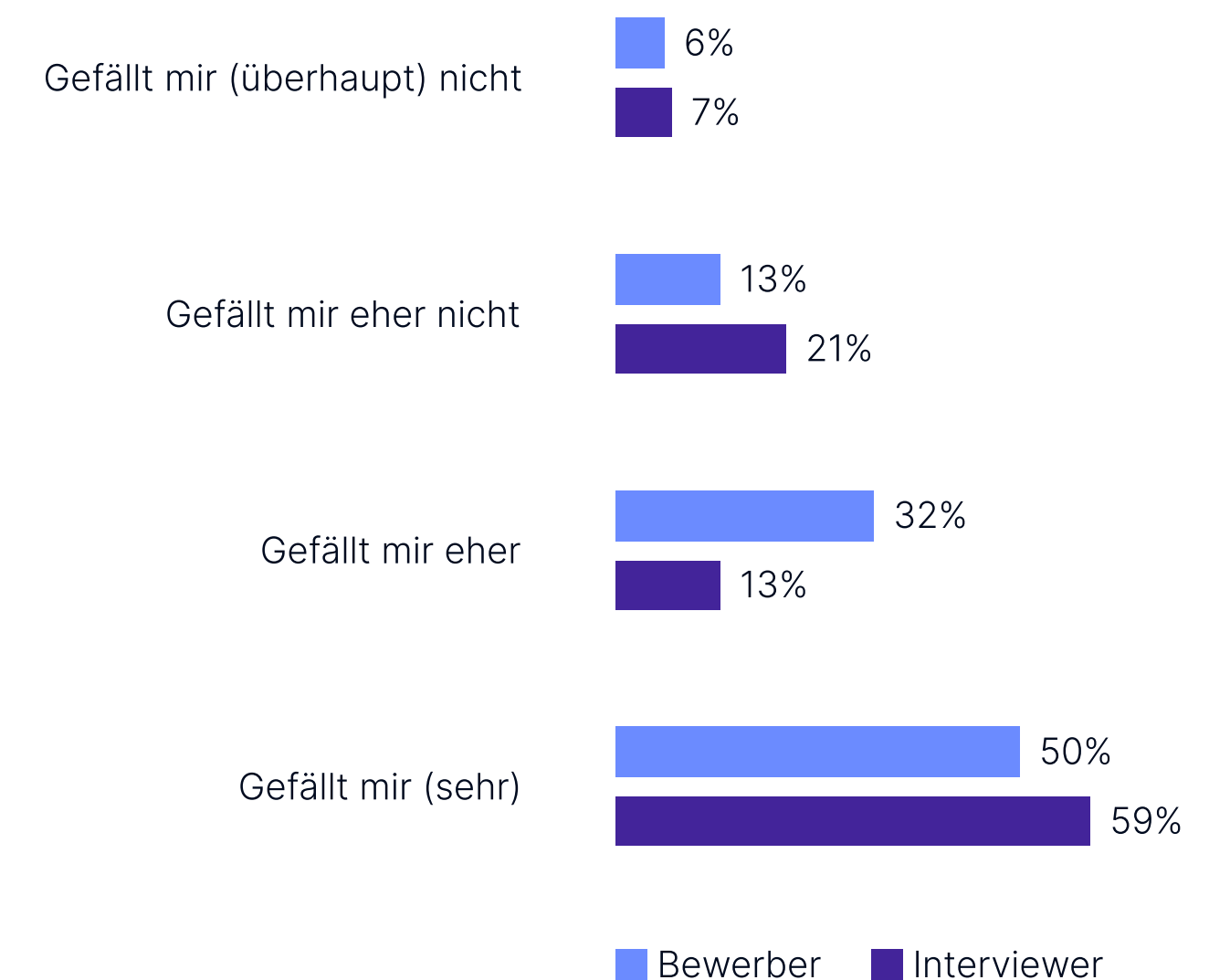


- Die Mehrheit der Befragten (**67 Prozent**) kann sich vorstellen, ein Bewerbungsgespräch online zu führen.
- Am wenigsten offen dafür sind Befragte **zwischen 55 und 65**. Von ihnen gab **jeder Fünfte** (18 Prozent) an, sich „auf keinen Fall“ ein virtuelles Gespräch vorstellen zu können, weitere **24 Prozent** können es sich **eher nicht vorstellen**.

- Befragte, die bereits ein digitales Bewerbungsgespräch geführt haben, bewerten es **mehrheitlich positiv**: Unter den **Bewerbern** gaben **82 Prozent** an, dass es ihnen **(eher) gefallen** hat, unter den **Interviewern** sind es **72 Prozent**.

Wie hat dir dein digitales Bewerbungsgespräch gefallen?

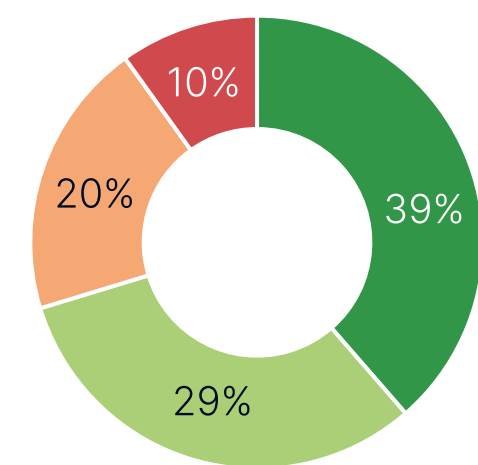
Befragte, die an einem digitalen Bewerbungsgespräch teilgenommen haben, N=361



# Eigenschaften von digitalen Bewerbungsgesprächen

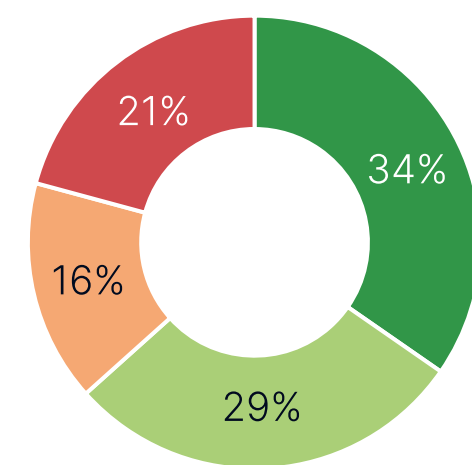
Inwiefern stimmst du den folgenden Aussagen über das Gespräch zu?

BewerberInnen, die an einem digitalen Bewerbungsgespräch teilgenommen haben, N=225



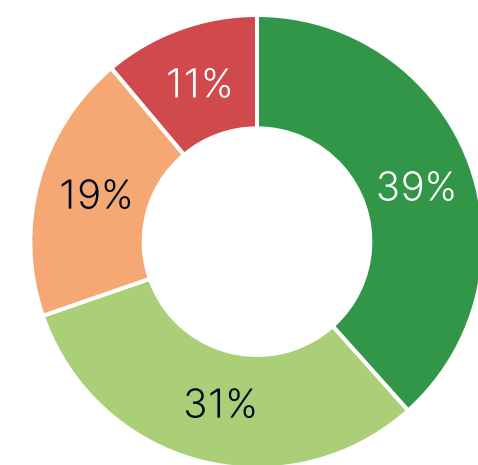
**71 Prozent sagen...**

„Ich habe einen guten Eindruck über die Firma und die Unternehmenskultur erhalten.“



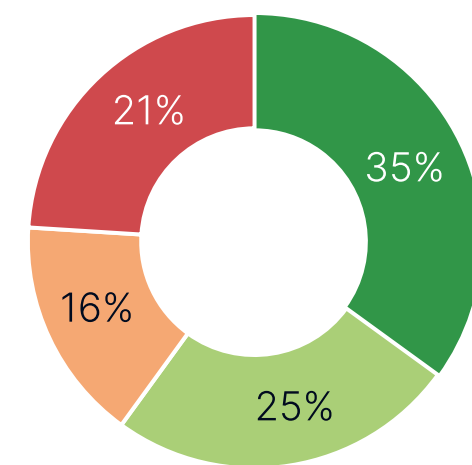
**63 Prozent sagen...**

„Ein virtuelles Bewerbungsgespräch ist für mich genauso effektiv wie ein persönliches.“



**70 Prozent sagen...**

„Ich habe einen guten Eindruck von meinem Tätigkeitsfeld erhalten.“



**60 Prozent sagen...**

„Ich hatte nicht das Gefühl, mein Gegenüber wirklich kennenlernen zu können.“

■ Stimme (voll und ganz) zu ■ Stimme eher zu ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme (überhaupt) nicht zu

Welche Eigenschaften treffen auf dein digitales Gespräch zu?

Bewerber, die an einem digitalen Bewerbungsgespräch teilgenommen haben, N=225; Interviewer, die mindestens ein digitales Bewerbungsgespräch geführt haben, N=136

	Assoziation	Total	Bewerber	Interviewer
1	Zeitsparend	55 %	48 %	66 %
2	Interaktiv	34 %	34 %	35 %
3	Informativ	34 %	31 %	39 %
4	Spontan	30 %	28 %	22 %
5	Persönlich	26 %	28 %	22 %

- Obwohl 60 Prozent der Bewerber nicht das Gefühl hatten, in einem virtuellen Bewerbungsgespräch ihr Gegenüber wirklich kennenzulernen, ist es für ganze **63 Prozent genauso effektiv wie ein persönliches Gespräch**. Die große **Mehrheit** von **71 Prozent** hat das Gefühl, ein **Unternehmen** und die **Kultur kennengelernt zu haben**.
- **Zwei von drei Interviewer** (66 Prozent) empfinden online Bewerbungsgespräche vor allem als **zeitsparend**. Unter **Bewerbern** hatte diese Assoziation im Vergleich dazu nur **jeder Zweite** (48 Prozent).

04

# Leadership

Führungsverhalten und Zufriedenheit der  
Arbeitnehmer in der Coronakrise





# Verhältnis zu Vorgesetzten

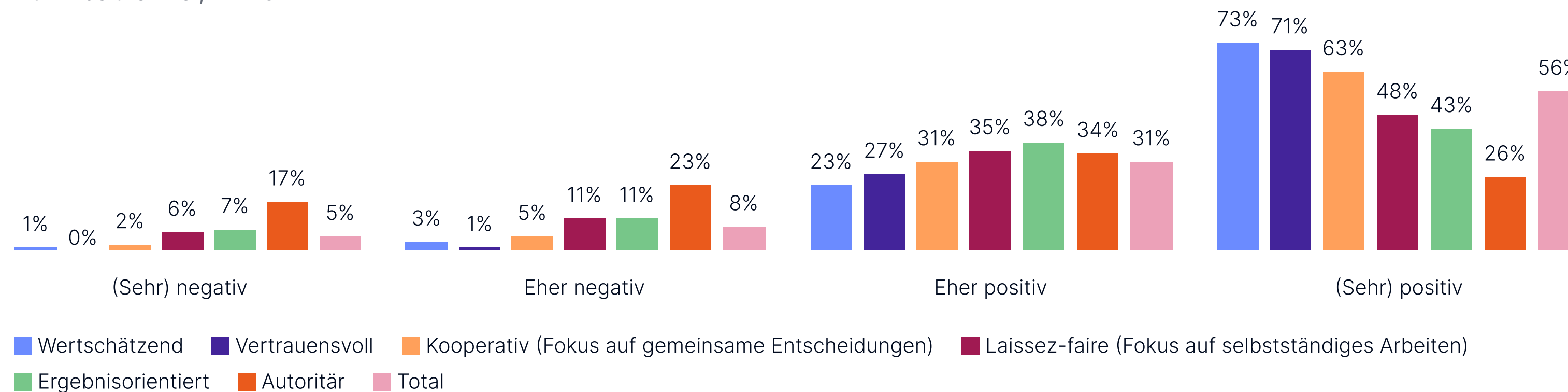
- **87 Prozent** aller Arbeitnehmer würden das Verhältnis zu ihrem direkten Vorgesetzten als **(eher bis sehr) positiv** beschreiben.
- Arbeitnehmer, die ihre Vorgesetzten als „**wertschätzend**“ oder „**vertrauensvoll**“ beschreiben, haben am häufigsten ein (sehr) **gutes Verhältnis** zu ihnen. **73** bzw. **71** Prozent beschreiben die Beziehung als (sehr) positiv.

- Am schlechtesten wird das Verhältnis zu Chefs angegeben, deren Führungsstil als „**autoritär**“ wahrgenommen wird – **40 Prozent** der Arbeitnehmer bewerten es als **eher bis sehr negativ**.
- **Männer** gaben **häufiger** an, ein (sehr) **positives Verhältnis** zu ihren Vorgesetzten zu haben als **Frauen** (59 vs. 54 Prozent).

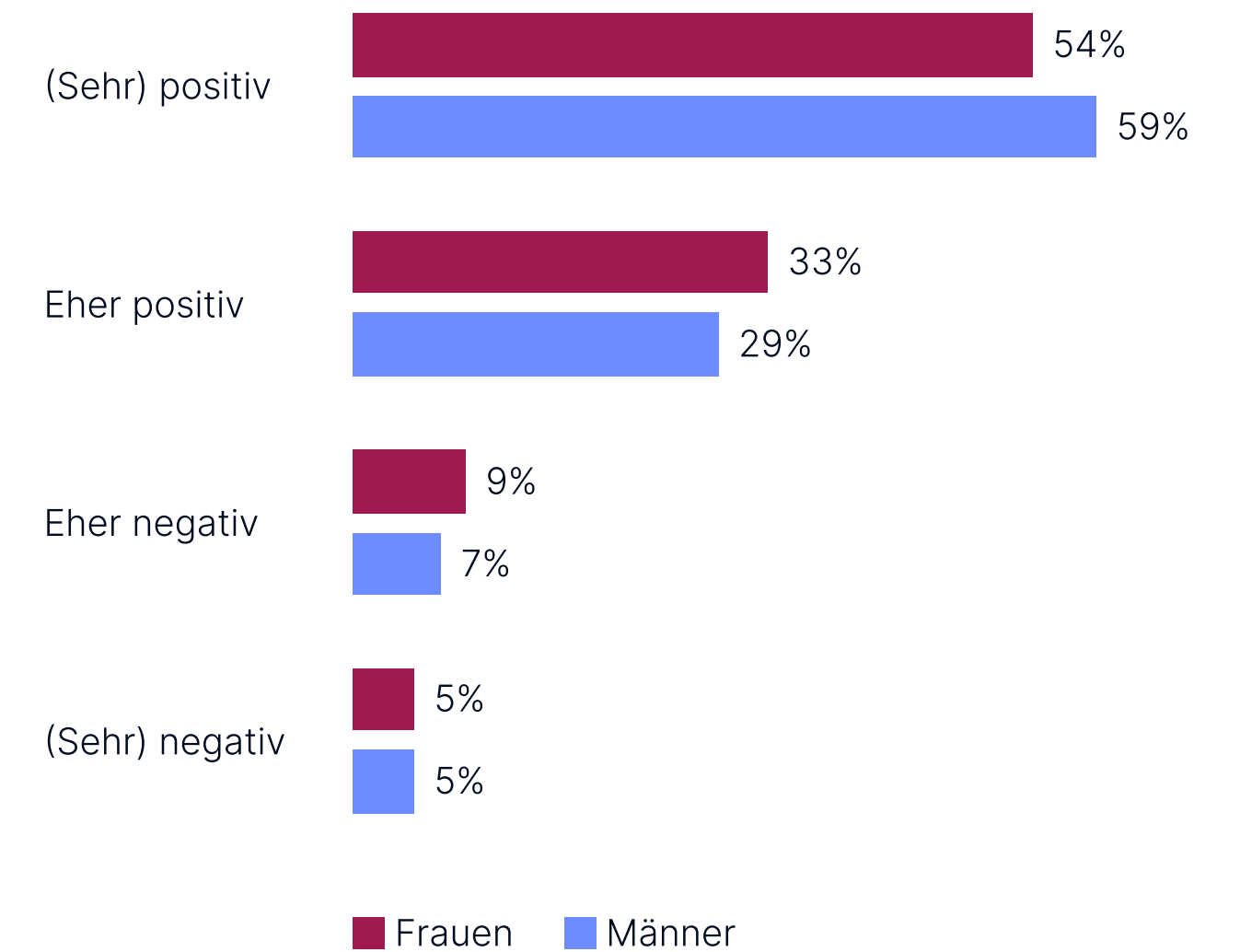


Wie würdest du das Verhältnis zu deinem direkten Vorgesetzten beschreiben?

Nur Arbeitnehmer, N=1782



Im Geschlechtervergleich



# Verhältnis zu Vorgesetzten: Veränderungen

- Junge Menschen sehen seit Corona deutlich häufiger eine Veränderung im Verhältnis zum Vorgesetzten als Ältere: **32 Prozent** der **18- bis 24-Jährigen** und **30 Prozent** der **35- bis 44-Jährigen** gaben an, dass ihr **Verhältnis zu dem Chef seit der Pandemie anders ist**.

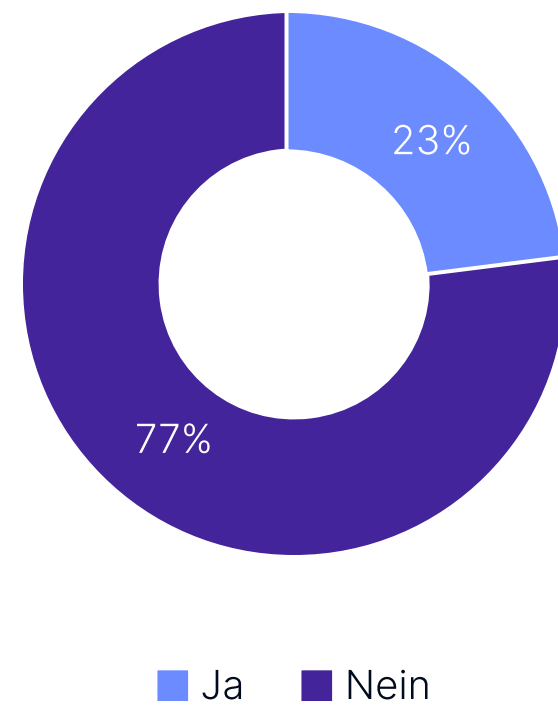
- Vor allem in der Altersgruppe der **35- bis 44-Jährigen** scheint Corona einen **positiven Einfluss auf ihr Verhältnis zu dem Chef zu haben**: 28 Prozent gaben an, ein eher besseres Verhältnis zu haben, **52 Prozent** ein **deutlich besseres**.

- Am seltensten haben Befragte zwischen 45 und 54 mit 38 Prozent angegeben, dass ihr Verhältnis zum Chef sich (deutlich) verbessert hat. Dennoch sagt mit 59 Prozent die Mehrheit, dass es sich verbessert hat.

Future of Work

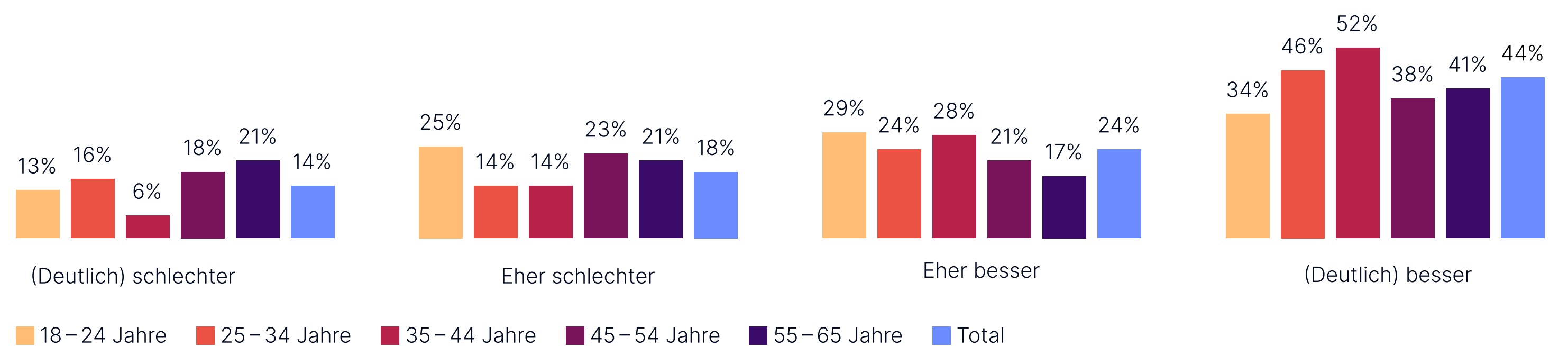
Hat sich das Verhältnis zwischen dir und deinem Vorgesetzten durch die besonderen Umstände in der Coronakrise verändert?

Nur Arbeitnehmer, N=1782



Inwiefern hat sich das Verhältnis zwischen dir und deinem Vorgesetzten durch die Coronakrise verändert?

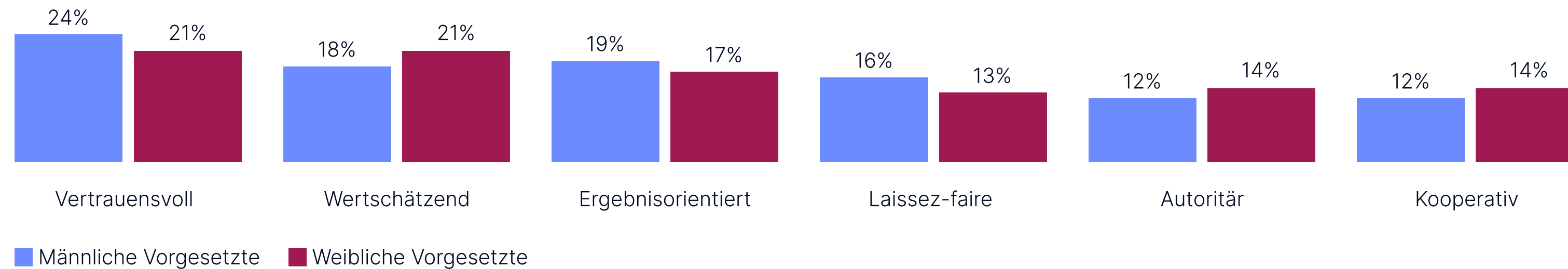
N=415



# Führungsstile im Vergleich

Wie würdest du den Führungsstil deines direkten Vorgesetzten vor Corona am ehesten beschreiben?

Nur Arbeitnehmer, N=1782



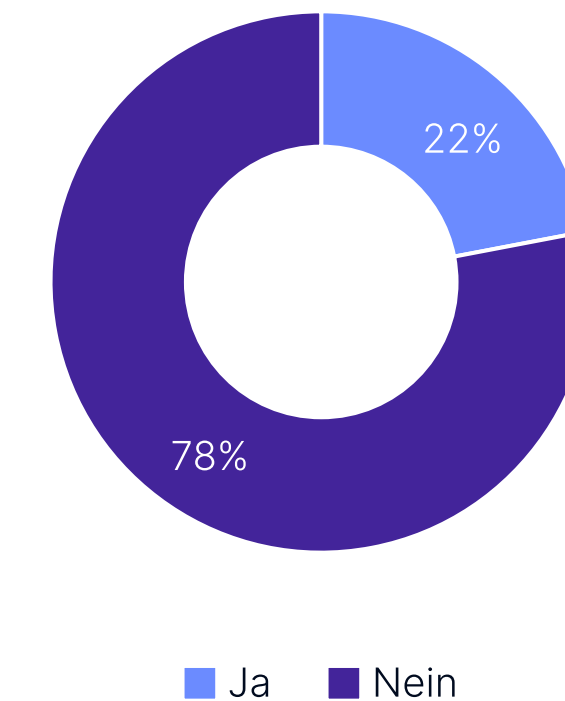
Future of Work

- Männliche Chefs wurden, auch vor Corona, **eher als vertrauensvoll und ergebnisorientiert** in ihrem Führungsstil beschrieben als Chefinnen. Weibliche Führungskräfte werden hingegen **häufiger als wertschätzend** beschrieben als männliche.
- Die große Mehrheit von **78 Prozent** aller Chefinnen und Chefs sind ihrem Führungsstil, laut Arbeitnehmer, auch **in der Krise treu geblieben**.
- Vor allem im **Gesundheitswesen** wurde mit **21 Prozent** häufig angegeben, dass Führungspersonal besonders

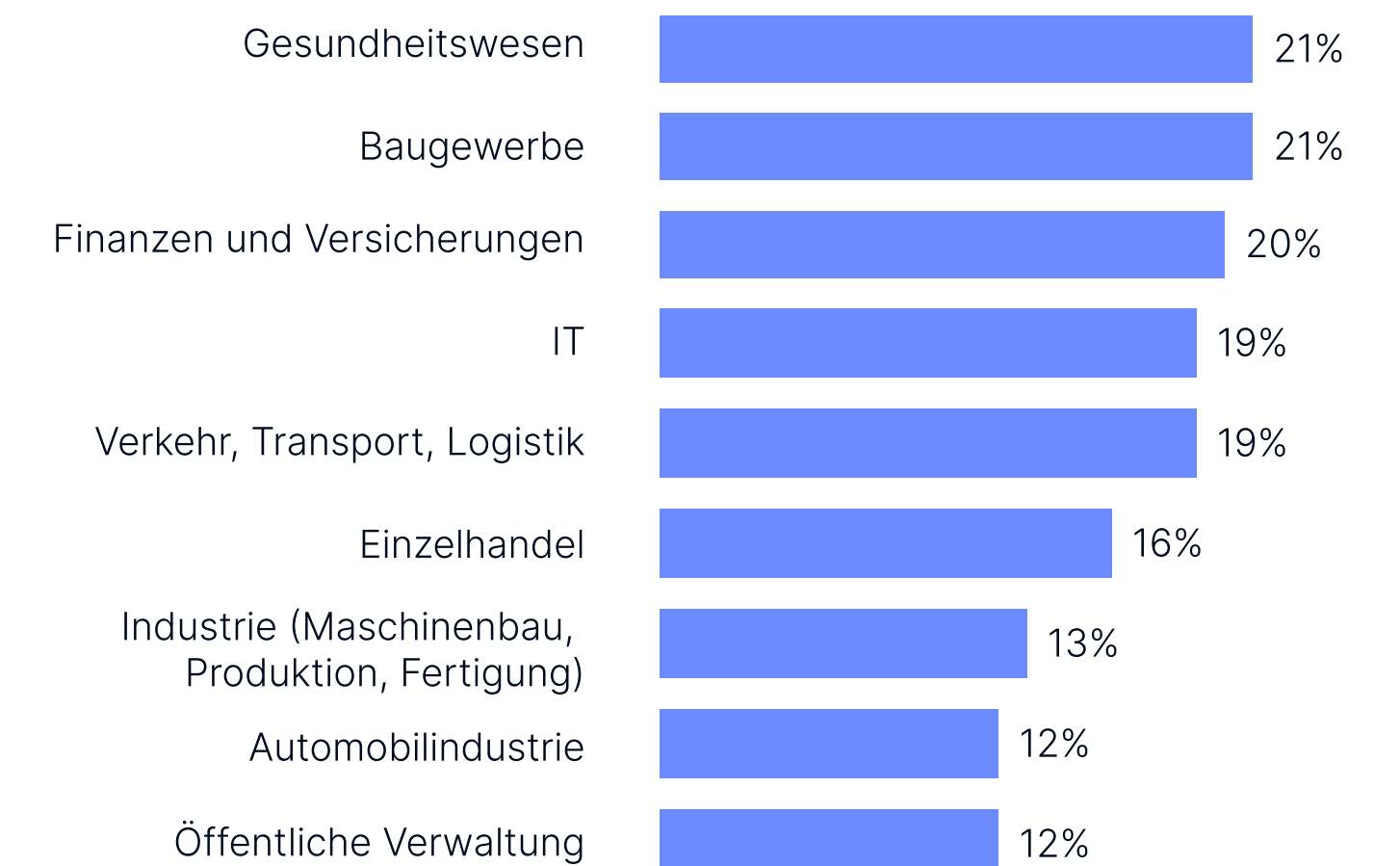
wertschätzend agiert. Hier gaben **80 Prozent** der Befragten an, dass sich diese Ansicht **durch Corona nicht verändert** hat.

- In der **öffentlichen Verwaltung** werden Führungskräfte von **nur zehn Prozent** und damit **am seltensten als wertschätzend** in ihrem Führungsstil beschrieben. Für 87 Prozent der Arbeitnehmer hat sich das durch die Coronakrise nicht verändert.

Hat sich am Führungsstil seit Corona etwas verändert?



„Wertschätzender Führungsstil“ im Branchensplit (Top 10 Branchen)





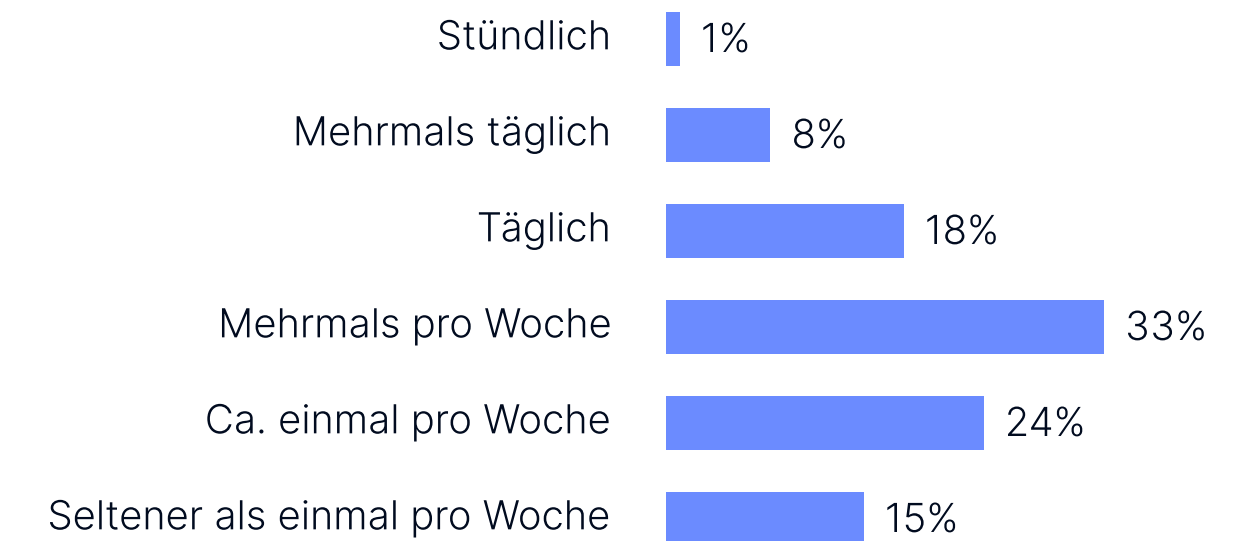
# Wertschätzung und Austausch mit den Vorgesetzten

## Fokus Bürojobs

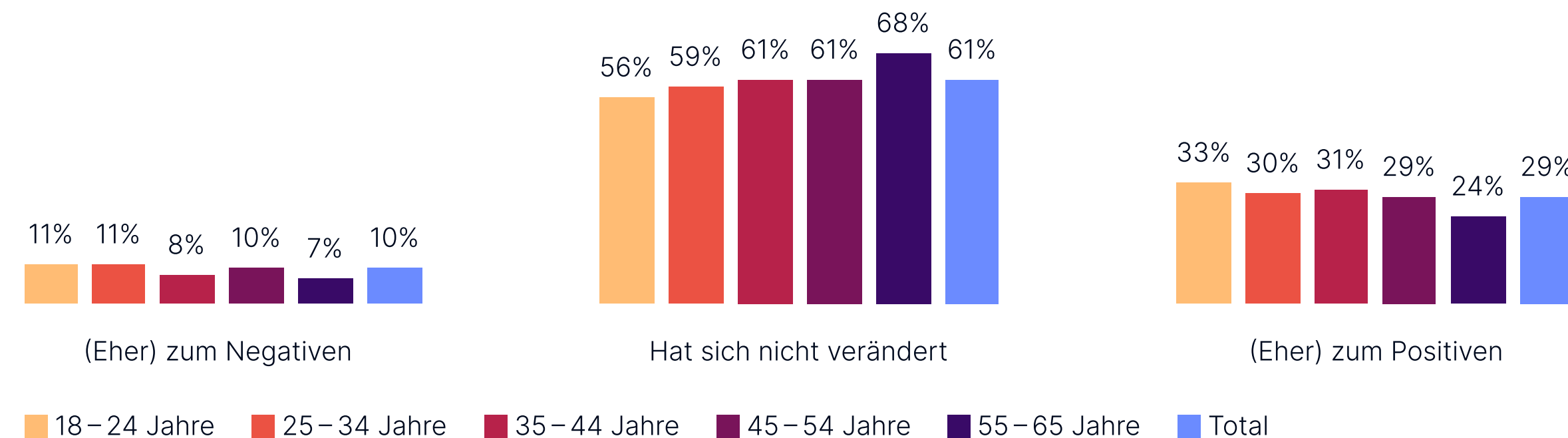
- Vor allem **jüngere Altersgruppen** haben das Gefühl, dass ihr Job im Büro seit Beginn der Krise **eher wertgeschätzt** wird. In der Altersgruppe der 18- bis 24-Jährigen gaben **33 Prozent** an, dass die Wertschätzung ihrer Arbeit sich **zum Positiven** geändert hat.
- Unter den **55- bis 65-Jährigen** gaben **mehr als zwei Drittel** (68 Prozent) an, dass sich **nichts an der Wertschätzung ihrer Arbeit verändert hat**.

- **Vor Corona hat sich etwa jeder Fünfte** (22 Prozent) **(eher) häufiger als jetzt mit dem Vorgesetzten ausgetauscht**. Dennoch gab mehr als **jeder Vierte** (27 Prozent) an, sich **aktuell einmal täglich oder öfter** mit dem Vorgesetzten auszutauschen.

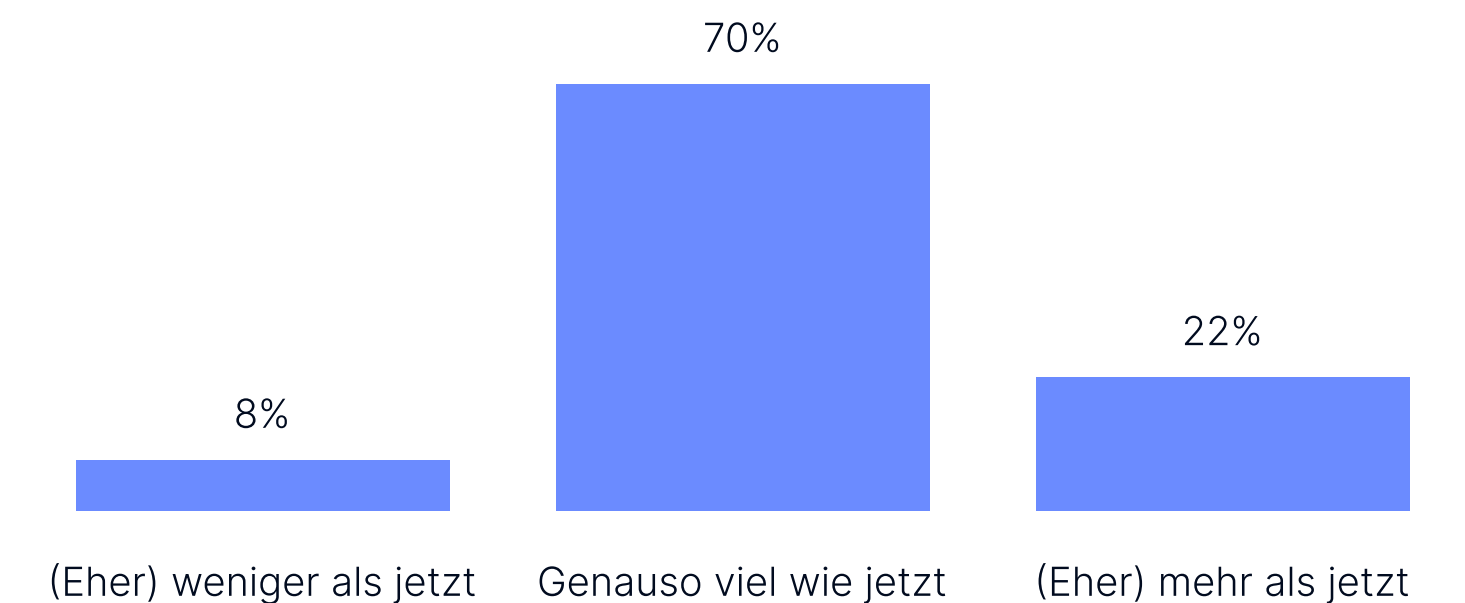
Wie häufig tauschst du dich mit deinem Vorgesetzten aktuell aus?



Wie hat sich die Wertschätzung deiner Arbeit seit Corona verändert?



Wie häufig hast du dich vor Corona mit deinem Vorgesetzten ausgetauscht?



# Krisenmanagement

- Im **Durchschnitt** vergeben deutsche Arbeitnehmer ein „**befriedigend**“ an ihre Vorgesetzten für das **Managen der Krise** (3,25 von 6).
- Dabei wurden **männliche und weibliche Vorgesetzte nahezu gleich** bewertet (Durchschnitt männlich 3,2 vs weiblich 3,3).

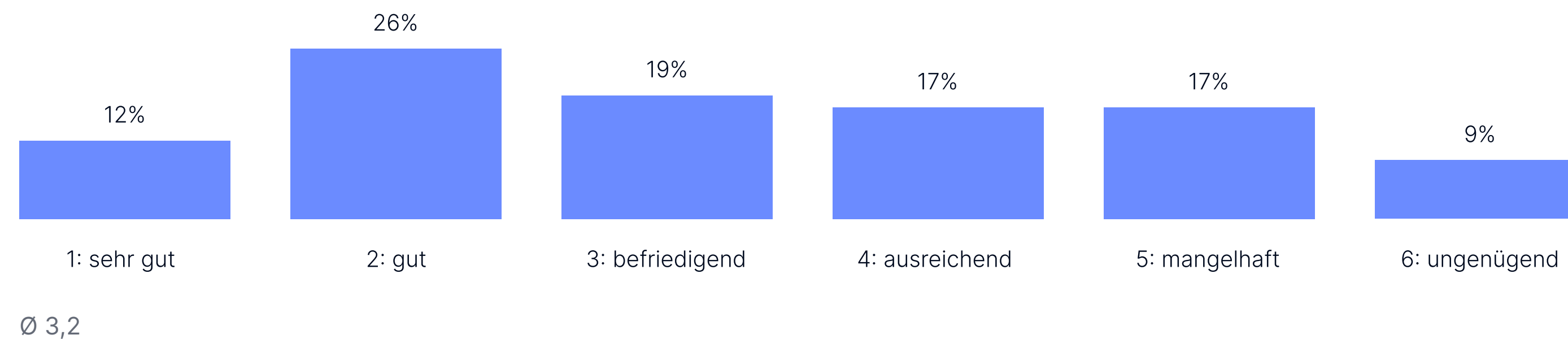
- **Mitarbeiter großer Unternehmen** haben tendenziell **etwas bessere Noten an ihre Vorgesetzten vergeben** als Mitarbeiter kleiner Unternehmen.
- Zwischen Vorgesetzten in **internationalen und nationalen Unternehmen ist kein Unterschied** in der Bewertung sichtbar. (Durchschnitt internationale Unternehmen 3,3 vs. nationale Unternehmen 3,2).



Future of Work

Welche Note würdest du deinem direkten Vorgesetzten für das Managen der Krise erteilen?

Gesamt



Nach Unternehmensgröße

	Unternehmensgröße	Durchschnittsnote
1	Bis zu 20 Mitarbeiter	3,3
2	Bis zu 100 Mitarbeiter	3,4
3	Bis zu 250 Mitarbeiter	3,3
4	Bis zu 1000 Mitarbeiter	3,1
5	Mehr als 1000 Mitarbeiter	3,2

05

# Zukunft und Sorgen

Sicherheit im Job und Erwartungen an Arbeitgeber





# Sorgen um den Arbeitsplatz

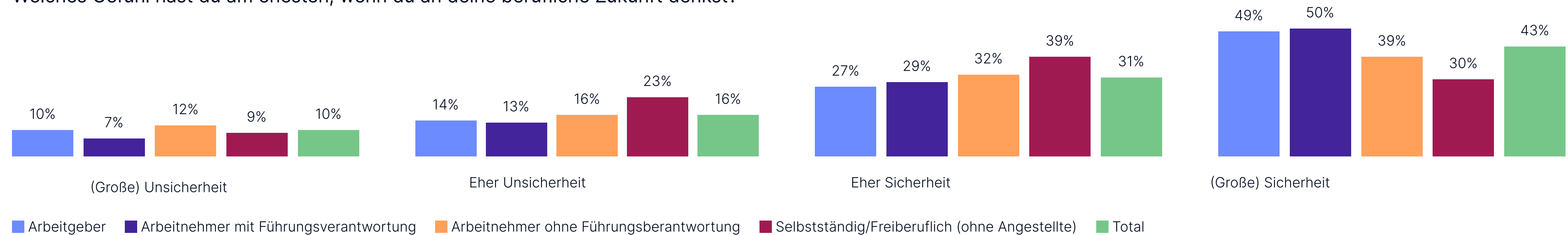
– **Jeder Vierte** (26 Prozent) verspürt (eher bis große) **Unsicherheit**, wenn er oder sie an die eigene berufliche Zukunft denkt.

– **Arbeitnehmer mit Führungsverantwortung** fühlen sich **am sichersten** in ihrem Job. Die Hälfte von ihnen (**50 Prozent**) verspüren (große) **Sicherheit**, wenn sie an ihre berufliche Zukunft denken. Nur **sieben Prozent** sagen, sie fühlen (große) **Unsicherheit**.

– Im Vergleich dazu empfinden lediglich **30 Prozent** aller **Freiberufler** (große) **Sicherheit**, wenn sie an ihre berufliche Zukunft denken, **32 Prozent** fühlen sich eher bis sehr **unsicher**.

Future of Work

Welches Gefühl hast du am ehesten, wenn du an deine berufliche Zukunft denkst?



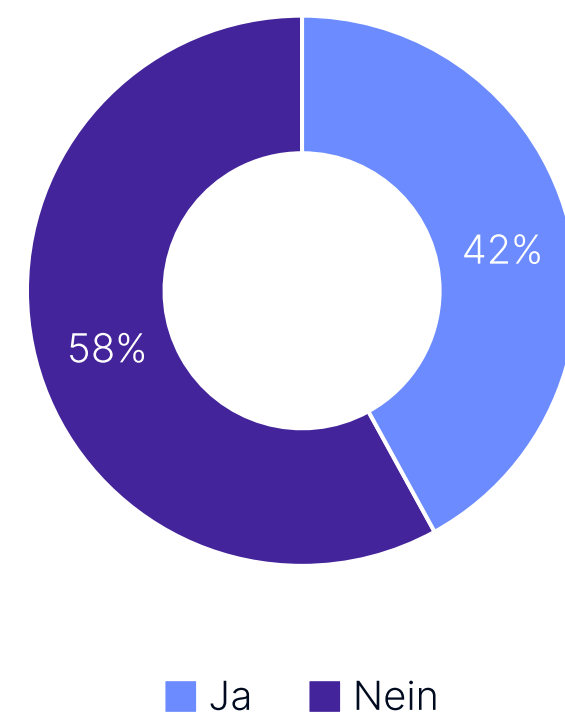
# Sorgen um den Arbeitsplatz

- **42 Prozent** der Befragten haben sich schon einmal **Sorgen um ihren jetzigen Arbeitsplatz** gemacht. Am meisten Sorgen hatten **junge Menschen zwischen 25 und 34 (50 Prozent)**.

- Vor allem bei **Frauen** haben sich diese Sorgen durch Corona deutlich vermehrt: **45 Prozent** gaben an, sich (eher) stärker zu sorgen. Unter den **Männern** gaben dies **39 Prozent** an.

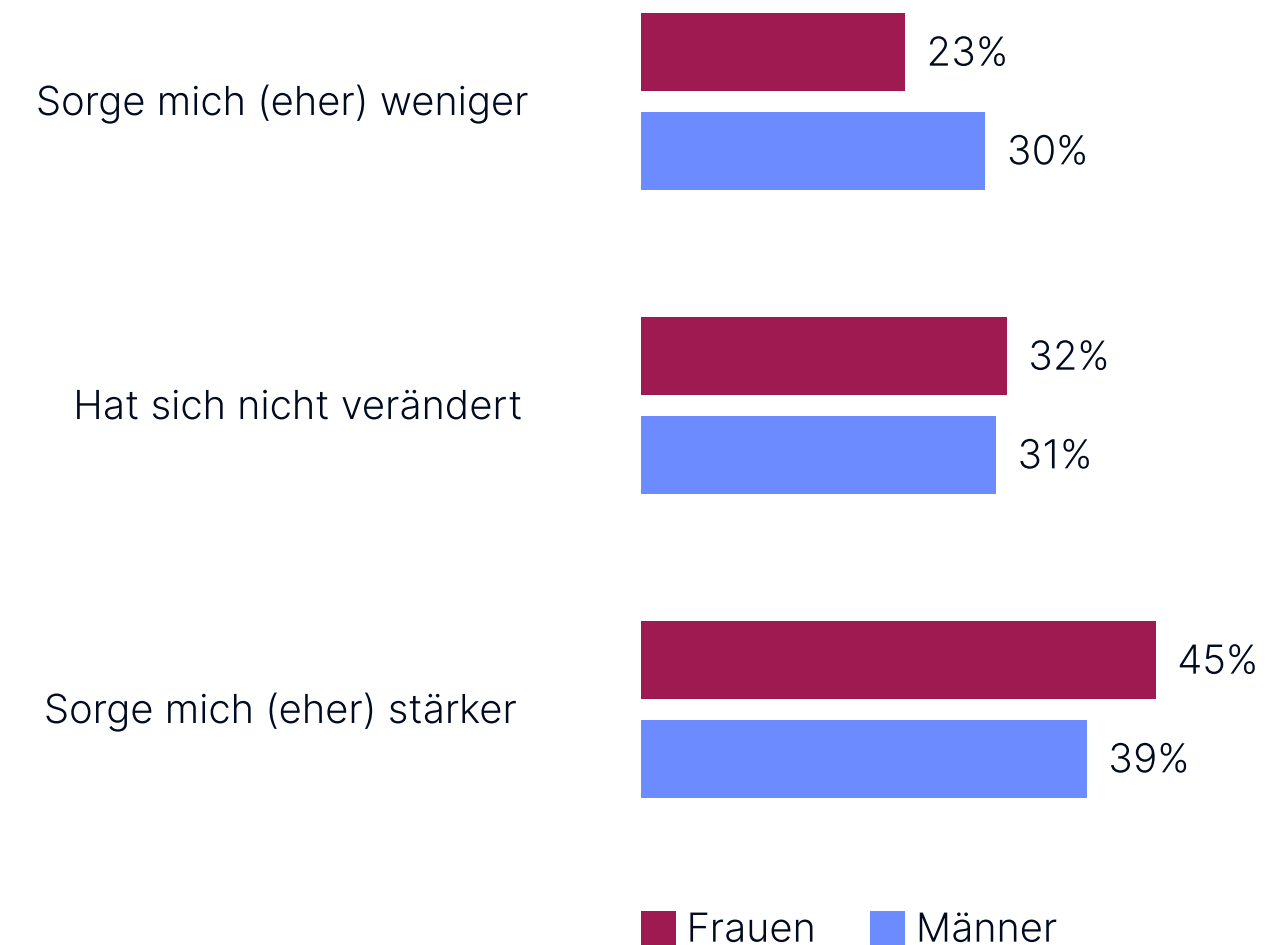
- Als häufigster Grund zur Sorge wurde die **gesamtwirtschaftliche Lage** genannt. Diese empfinden Befragte der **Altersgruppe zwischen 35 und 44** als besonders bedrohlich – für **71 Prozent** war dies der Hauptgrund. Das sind neun Prozentpunkte mehr als der Schnitt (62 Prozent).

Hast du dir in deinem jetzigen Job schon einmal Sorgen gemacht, dass du deinen Arbeitsplatz verlieren könntest?



Inwiefern hat sich die Sorge um deinen Arbeitsplatz durch die Coronakrise verändert?

N=835



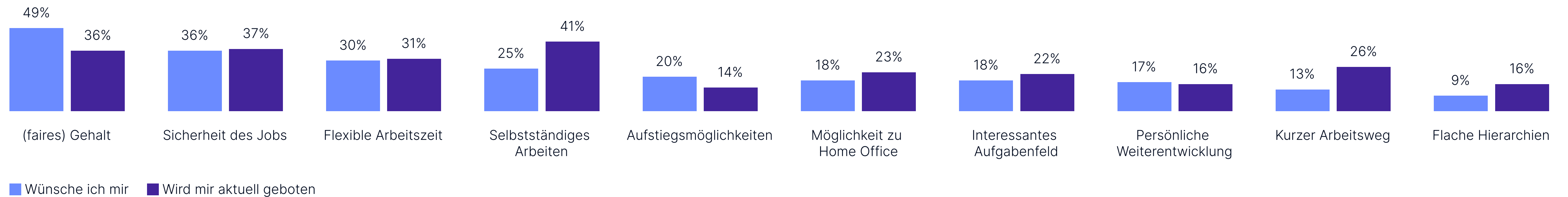
Was sind die Hauptgründe der verstärkten Sorgen?

N=349

	Grund	Prozent
1	Gesamtwirtschaftliche Lage	62%
2	Kurzarbeit	43%
3	Drohende Entlassungen im eigenen Unternehmen	41%
4	Besonders betroffene Branchen (z.B. Events, Gastro)	26%
5	Zwangsurlaub	13%

# Zukunftsausblick: Welche Vorteile sollten Unternehmen bieten?

Welche Benefits wünschen sich Arbeitnehmer vs. welche Vorteile werden geboten?



- Die  **Hälfte aller Arbeitnehmer** (49 Prozent) wünscht sich ein  **faires Gehalt** von ihrem Arbeitgeber aber nur  **36 Prozent** empfinden ihr derzeitiges Gehalt als fair.
- **41 Prozent der Befragten** können derzeit selbstständig in ihrem Job arbeiten, doch nur  **25 Prozent** gaben an, dass ihr optimaler Arbeitgeber selbstständiges Arbeiten ermöglichen sollte.
- Die Möglichkeit zum Home Office ist in der Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen ein besonders wichtiger Aspekt bei der Wahl des Arbeitgebers.

## Gewünschte Benefits im Alterssplit

Rang	Grund	Total	18-24 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-65 Jahre
1	(fares) Gehalt	49%	48% (-1)	<b>53% (+4)</b>	46% (-3)	47% (-2)	52% (+3)
2	Sicherheit des Jobs	36%	37% (+1)	30% (-6)	34% (-2)	<b>39% (+3)</b>	36% (±0)
3	Flexible Arbeitszeiten	30%	28% (-2)	32% (+2)	32% (+2)	<b>35% (+5)</b>	24% (-6)
4	Selbstständiges Arbeiten	25%	20% (-5)	20% (-5)	20% (-5)	30% (+5)	<b>32% (+7)</b>
5	Aufstiegsmöglichkeiten	20%	<b>32% (+12)</b>	28% (+8)	23% (+3)	12% (-8)	11% (-9)
6	Möglichkeit zu Home Office	18%	15% (-3)	17% (-1)	<b>23% (+5)</b>	16% (-2)	18% (±0)
7	Interessantes Aufgabenfeld	18%	<b>22% (+4)</b>	16% (-2)	15% (-3)	16% (-2)	<b>22% (+4)</b>
8	Persönliche Weiterentwicklung	17%	18% (+1)	<b>22% (+5)</b>	16% (-1)	17% (±0)	12% (-5)
9	Kurzer Arbeitsweg	13%	12% (-1)	11% (-2)	13% (±0)	12% (-1)	<b>18% (+5)</b>
10	Flache Hierarchien	9%	8% (-1)	10% (+1)	8% (+1)	9% (±0)	<b>11% (+2)</b>



06

# Forschungsdesign & Stichprobe

Zugriff auf den Analyser, Forschungsdesign  
& Stichprobenzusammensetzung



# Forschungsdesign

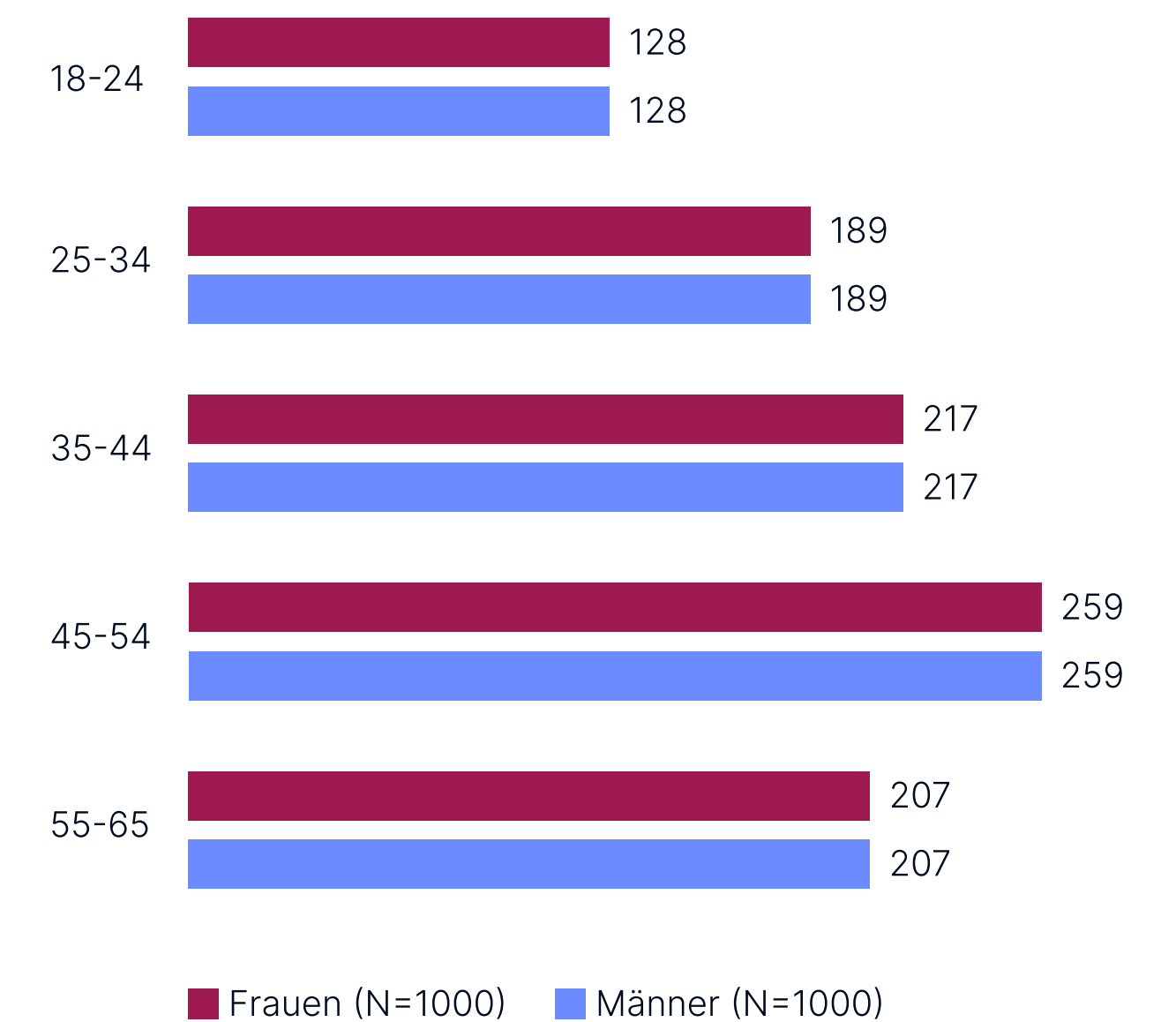
## Methode

- Mobiler Fragebogen, ausgespielt über die Appinio-App
- Die Befragung erfolgte am: 9.12.2020 bis 11.12.2020
- Daten können immer unter [research.appinio.com](https://research.appinio.com) in real-time eingesehen werden

## Stichprobe

- Land: Deutschland
  - Alter: 16 – 65 Jahre
  - National repräsentativ – quotiert nach Alter & Geschlecht basierend auf Zensus 2011
  - Teilnehmer: N = 2000 berufstätige Personen (Voll- oder Teilzeit)
    - **18 – 24 Jahre:** N = 256
    - **25 – 34 Jahre:** N = 378
    - **35 – 44 Jahre:** N = 434
    - **45 – 54 Jahre:** N = 518
    - **55 – 65 Jahre:** N = 414
- Verteilung:
- Vollzeit berufstätig: N = 1579
  - Teilzeit berufstätig: N = 421

## Stichprobenzusammensetzung



Ø Alter: 41,6 Jahre

# Zugriff auf die Umfrage

Real-Time Zugriff auf alle Ergebnisse über das Appinio-Dashboard

## 1. Kostenlos registrieren

- Erstelle unter [appinio.com/registrierung](https://appinio.com/registrierung) einen kostenlosen Account

The screenshot shows the Appinio registration page. At the top is the Appinio logo. Below it, the text reads "Registrieren Sie sich" and "Oder melden Sie sich bei Ihrem Konto an." There are two input fields: "Email-Adresse" with the placeholder "name@firma.com" and "Passwort". Below the password field is a checkbox with the text "Ich akzeptiere die AGB und habe die Datenschutzerklärung gelesen." At the bottom is a blue button labeled "Kostenlos registrieren".

## 2. Report öffnen

- Auf der Startseite zum Reiter **Studien von Appinio** scrollen
- Beim Report **New Work Deutschland** auf den Button „Zur Studienanalyse“ klicken



## 3. Ergebnisse analysieren

- Ergebnisse in real-time im Dashboard ansehen und verfolgen
- Flexibel splitten und filtern (z.B. nach Altersgruppen oder Ernährungstypen)





# Ihre AnsprechpartnerInnen

## Für Studien



### Louise Leitsch

Head of Research Consulting

Office +49 40 2286 57 312

E-mail [louise.leitsch@appinio.com](mailto:louise.leitsch@appinio.com)



### Christopher Dahl

Team Lead Research Consulting

Office +49 40 2286 57 313

E-mail [christopher.dahl@appinio.com](mailto:christopher.dahl@appinio.com)

## Für PR-Themen



### Verena Moll (geb. Dickel)

PR Managerin

Office +49 40 87408340

E-mail [verena.dickel@appinio.com](mailto:verena.dickel@appinio.com)



### Felix Altmann

Senior Corporate Communications Manager, Indeed DACH

Office +49 173-5923379

E-mail [faltmann@indeed.com](mailto:faltmann@indeed.com)