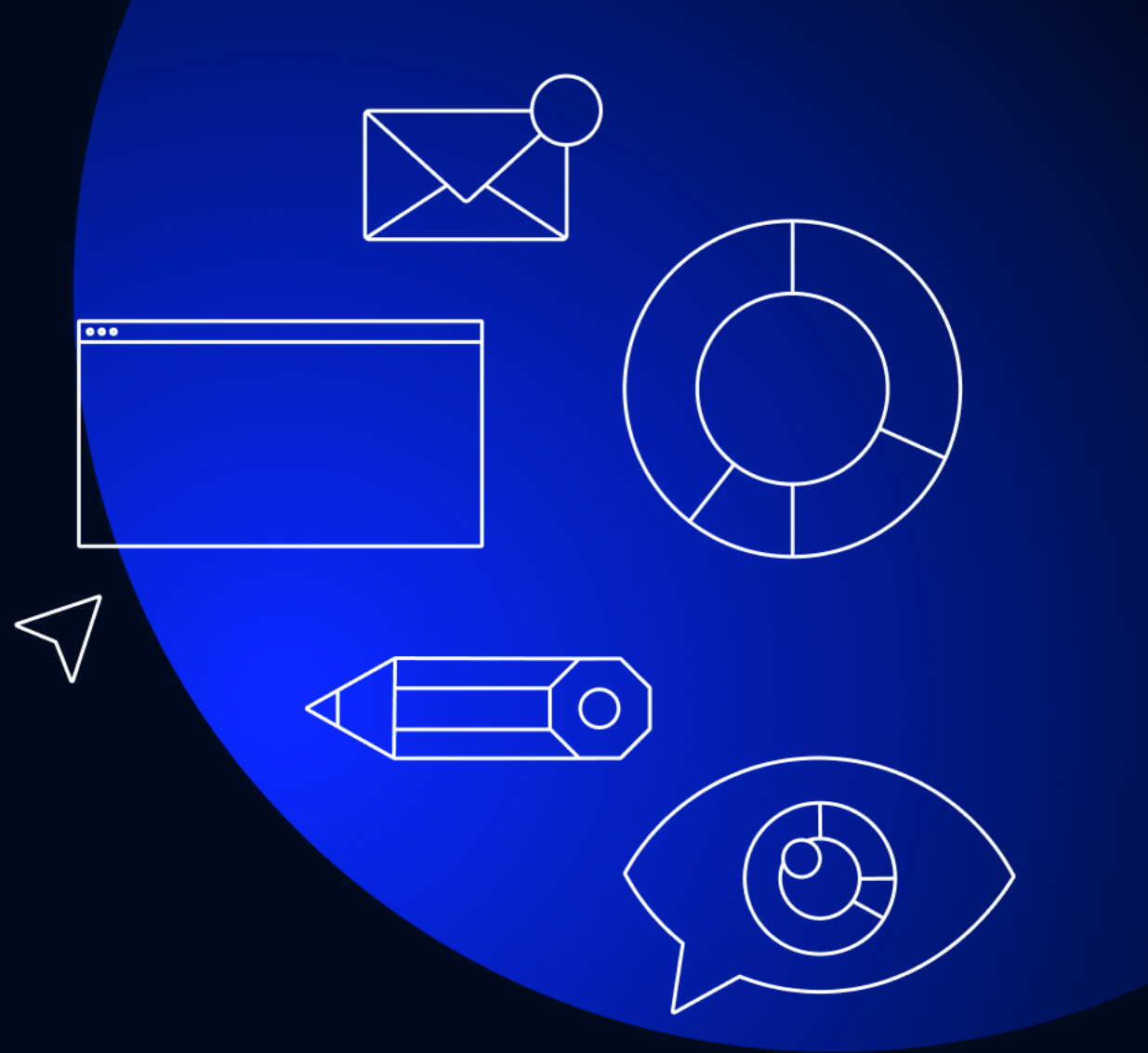


appinio | indeed

Future of Work

Report 2022



Key Insights	03
Status Quo	06
Homeoffice	12
Digitalisierung, Videokonferenzen & Bewerbungsgespräche	17
New Work	24
Internationaler Vergleich	31
Studiendesign & Sample	37

Über diese Studie

Einleitung zum Future of Work Report Vol 2

Die Arbeitswelt befindet sich seit jeher in einem Wandel. Durch die COVID-19 Pandemie hat sich dieser Wandel beschleunigt. Alleine die Tatsache, dass viele Unternehmen sich gezwungen sahen, ihre Mitarbeiter ins Homeoffice zu schicken, wäre vor vielen Jahren vermutlich undenkbar gewesen. Doch wie wirkt sich das auf die Zukunft der Arbeitswelt aus und welche Themen beschäftigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sonst noch?

Im folgenden Future of Work Report haben Appinio und Indeed gemeinsam versucht, diese Veränderungen messbar zu machen.

In einer deutschlandweiten, repräsentativen Umfrage (nach Alter und Geschlecht) haben wir 2000 Arbeitnehmer zu ihrer aktuellen beruflichen Situation befragt und herausgefunden, wie sie über ihre berufliche Zukunft denken.

Dieser Report beantwortet außerdem die folgenden Fragen:

- **Status Quo in deutschen Unternehmen**
Wie zufrieden sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer? Welche Unternehmenskultur spielt hierbei maßgeblich eine Rolle und wer überlegt sich, aufgrund von Corona den Job zu wechseln?
- **Homeoffice**
Wie viele Arbeitnehmer arbeiten noch im Homeoffice und von wo aus wollen sie in Zukunft arbeiten? Welche Rolle spielt dabei auch das Vertrauen von Arbeitgebern, wenn aus dem Homeoffice gearbeitet wird?
- **Digitalisierung**
Inwieweit hat die COVID-19 Pandemie die Digitalisierung vorangetrieben? Wie stark setzen Unternehmen auf digitale Tools? Und wie kommt die Nutzung bei den Befragten

an? Wie beliebt sind ausschließlich online stattfindende Meetings, Bewerbungsgespräche und Events, wie Messen oder interne Unternehmensveranstaltungen?

- **New Work**
Wie wichtig ist das Thema Wertschätzung zu Zeiten der Pandemie? Wer weiß überhaupt, was New Work bedeutet? Und was halten die Befragten vom „New Way of Working“?

Über Indeed

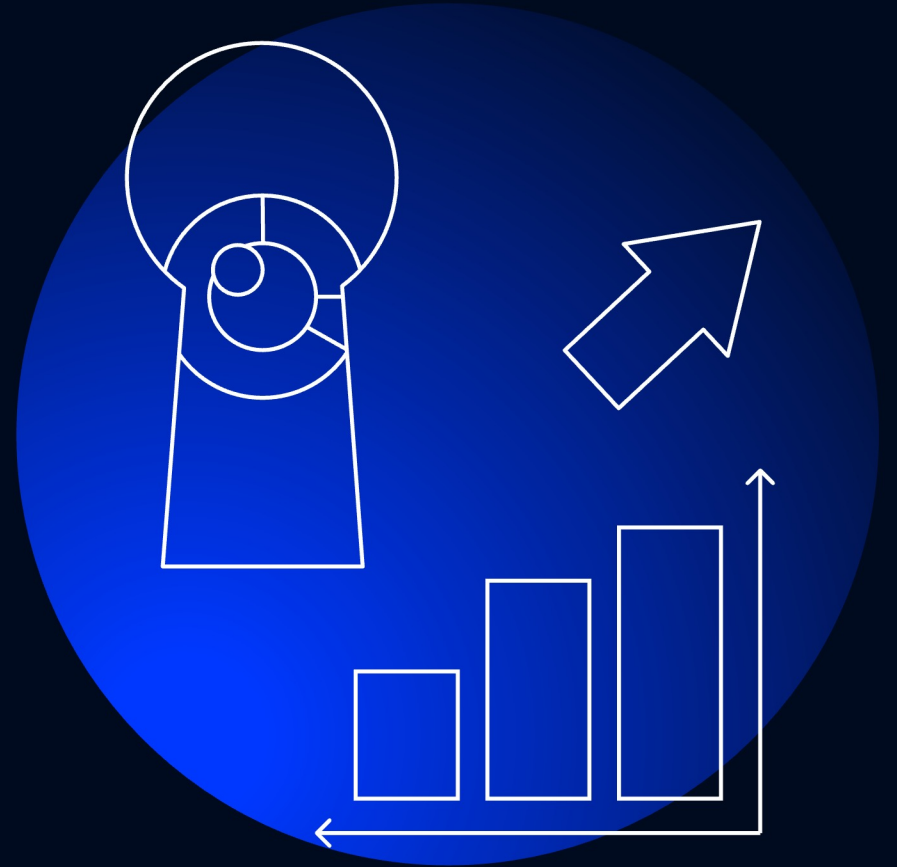
Über Indeed suchen mehr Menschen nach ihrem nächsten Job als über jede andere Jobseite (bezogen auf Total Visits, Quelle: comScore). Indeed bietet Kandidaten in mehr als 60 Ländern und 28 Sprachen über Desktop und mobile Endgeräte Zugang zu Jobs auf der ganzen Welt. Insgesamt mehr als 250 Millionen Menschen 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.

00

Key Insights



Key Insights



Die interessantesten Insights auf einen Blick

Status Quo

- **Der große Teil der Befragten (86%) ist im Job zufrieden, dennoch planen vor allem viele Führungskräfte einen Jobwechsel:** 38% der Teilnehmer und Teilnehmerinnen mit Führungsverantwortung planen aktiv innerhalb der nächsten 12 Monate einen neuen Job anzunehmen.
- **Ein Viertel aller Jobwechsler hat den Quereinstieg gewagt:** 25% derjenigen, die kürzlich den Job gewechselt haben, üben eine neue Tätigkeit in einer neuen Branche aus. Spannend dabei: Quereinsteiger sind zufriedener im neuen Job, als Befragte, die lediglich den Arbeitgeber und nicht die gesamte Branche gewechselt haben (61% vs. 52%).
- **Die Unternehmenskultur hat großen Einfluss auf die Zufriedenheit.** Vor allem Teilnehmer und Teilnehmerinnen, die ihre Unternehmenskultur als „Offene Feedbackkultur“ oder „Innovationsfreudig“ beschreiben, geben besonders häufig an, (sehr) zufrieden in ihrem Job zu sein (73% und 66%).
- **31% aller, die in den letzten zwei Jahren ihren Job gewechselt haben, gaben als Grund die Corona-Pandemie an.** Diejenigen, die aufgrund von Corona freiwillig ihren Job gewechselt haben, gaben als Hauptgrund die Angst vor einem Jobverlust an (43%), dem sie zuvorkommen wollten.

Homeoffice

- **Homeoffice – keine Veränderung zum Vorjahr:** Im Januar 2022 ist die Situation exakt wie ein Jahr zuvor. Der Großteil (59%) der Befragten mit "klassischen Bürojobs" arbeitet im Homeoffice. Auch die Anzahl derjenigen, die angeben, derzeit nicht aus dem Homeoffice arbeiten zu wollen, obwohl sie theoretisch könnten bzw. dürften, ist mit rund 11% sehr ähnlich zum Vorjahr.
- **Positive Veränderungen? Flexibilität im Alltag!** Bei dieser Frage waren sich fast alle einig – die gewonnene Flexibilität im Alltag wird von 80% der Befragten als eine positive Veränderung wahrgenommen. Ähnliches gilt aber auch für die Themen Work-Life Balance und Eigenverantwortung. Hier haben 69% bzw. 68% angegeben, diese Veränderungen als positiv zu erachten.
- **Die Zukunft heißt: Hybrides Arbeiten.** Auch bei diesem Thema sind sich die meisten Befragten einig. So gaben 65% an, dass sie in Zukunft am liebsten in beiden Welten arbeiten wollen: sowohl im Büro als auch von zu Hause. Rund 21% bevorzugen ausschließlich das Homeoffice und nur 14% wollen das Büro als einzigen Arbeitsort.

Digitalisierung, Videokonferenzen & Bewerbungsgespräche

- **Digitale Tools sind gekommen, um zu bleiben:** Die große Mehrheit (80%) sagt, dass sich ihr Arbeitsalltag durch die Einführung digitaler Tools verändert hat. 8 von 10 Teilnehmer und Teilnehmerinnen, bei denen digitale Tools seit dem Beginn der Pandemie eingeführt wurden, sind der Meinung, dass diese Tools auch in Zukunft weiterhin genutzt werden sollten.
- Online-Events waren in den letzten zwei Jahren unumgänglich. **Und auch wenn virtuelle Treffen vielleicht nicht immer die erste Wahl sind, haben sich die Befragten an beide Optionen gewöhnt.** So sagen z. B. 38%, dass sie ihre Kundentermine nach wie vor lieber persönlich und offline halten würden. Dagegen sagen 37%, dass es für sie keine Rolle spielt – 25% finden, dass virtuelle Kundentermine für sie die bessere Option sind.
- Videokonferenzen – Fluch oder Segen? Der **Vergleich zum Vorjahr zeigt, dass die Motivation für die Teilnahme an Videokonferenzen nachgelassen hat und dass die Technik nach wie vor häufig Probleme macht:** 57% sind genervt von Videokonferenzen (- 3 Prozentpunkte vs. Vorjahr) und 50% sagen, dass die Technik häufig Probleme macht (+ 2 Prozentpunkte vs. Vorjahr).

Key Insights

Die interessantesten Insights auf einen Blick

Leadership

- **Der Großteil der Befragten beschreibt das Verhältnis zu seiner/m Vorgesetzten als positiv:** 48% beschreiben es als (sehr) positiv. Dagegen haben nur etwa 6% ein (sehr) schlechtes Verhältnis zu ihrer/m Vorgesetzten.
- **Vertrauen im Homeoffice und das Gefühl der Wertschätzungen hängen eng zusammen:** 59% der Deutschen, die aktuell im Homeoffice arbeiten, geben an, dass ihnen der oder die Vorgesetzte (voll und ganz) vertraut. Bei 6% ist dies nicht der Fall – diese Teilnehmer und Teilnehmerinnen antworteten, dass ihnen ihr Vorgesetzter (überhaupt) kein Vertrauen entgegen bringt.
- **Zwei Drittel aller Führungskräfte sind Männer.** Diese Zahl hat sich auch im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert. Besonders häufig anzutreffen sind männliche Führungskräfte in Bürojobs. Hier werden 70% der Führungsposition von Männern bekleidet. Befragte, die in einem Bürojob in Konzernen mit mehr als 1000 Beschäftigten arbeiten, geben mit 74% besonders häufig an, einen männlichen Vorgesetzten zu haben..

New Work

- **Der Begriff New Work ist vielen noch unbekannt.** Nur etwa jeder zehnte Befragte (12%) meint zu wissen, was New Work wirklich bedeutet. Immerhin 26% haben von dem Begriff schonmal gehört, auch wenn sie sich nicht sicher sind, was dahinter steckt. Für 63% der deutschen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist der Begriff gänzlich neu. Ähnliches gilt auch für Befragte mit "klassischen Bürojobs" - obwohl man meinen könnte, dass das Thema hier eine größere Relevanz genießt, haben auch 58% noch nie von dem Begriff gehört.
- **„New Work“ im Büroalltag – ein Konzept, das in der Theorie gut ankommt.** Typische Aspekte, die häufig mit einem Job im Büro assoziiert werden, wie freie Zeiteinteilung, virtuelle Zusammenarbeit oder der bessere Einklang des beruflichen und privaten Alltags (Work-Life Blending), werden von den meisten Befragten als (sehr) positiv wahrgenommen. Besonders stechen dabei der Wunsch nach flachen Hierarchien (52%) und die Wahl eines flexiblen Arbeitsortes (49%) hervor.
- **In der Praxis wird „New Work“ noch selten gelebt.** So gaben 30% der Teilnehmer und Teilnehmerinnen in einem Bürojob an, dass die vorausgewählten Aspekte wie freie Zeiteinteilung usw. bei ihnen in keinster Weise Teil des beruflichen Alltags sind. Diejenigen, die angaben, dass zumindest einige der Aspekte im Job geboten werden, nannten vor allen Dingen die virtuelle Zusammenarbeit (34%), flache Hierarchien (33%) und flexible Wahl des Arbeitsorts (24%).

Internationaler Vergleich

- **Über 80% aller international Befragten sind zumindest (eher) zufrieden mit ihrem Job.** Besonders viel Spaß scheinen die Amerikaner bei ihrer Arbeit zu haben, wo ganze 61% angaben, sogar (sehr) zufrieden mit ihrem aktuellen Job zu sein. Dies ist auch in anderen Ländern der Fall. In Spanien und Frankreich gaben dies 58% an, in Deutschland waren es immerhin noch 57%. Lediglich in UK ist nur knapp jeder Zweite (sehr) zufrieden (52%).
- **Kein Land arbeitet so viel von zu Hause wie Deutschland.** Während in Deutschland 59% angeben, derzeit von zu Hause zu arbeiten, ist es in Spanien nur knapp jeder Dritte (29%). Ähnlich ist die Situation in Frankreich, wo auch nur etwa 31% vom heimischen Schreibtisch aus arbeiten. In Großbritannien und in den USA ist dies bei 44% bzw. 37% der Fall.
- **Unterschiedliche Kulturen, unterschiedliche Prioritäten?** Abgesehen von fairem Gehalt, was in allen Ländern die höchste Priorität bei den Befragten einnimmt, sind es vor allem die flexiblen Arbeitszeiten die in allen Ländern eine der Top 3 Prioritäten einnimmt. Besonders in UK sagen dies fast die Hälfte aller Teilnehmer und Teilnehmerinnen (49%) - in Deutschland ist es immerhin noch fast jeder Dritte (31%).

01 Status Quo





» Vieles hat in den letzten zwei Jahren der Pandemie gut funktioniert. Jetzt geht es nicht nur um „funktionieren“, es geht um viel fundamentaleres: um Vertrauen. Da Vertrauen nicht so leicht messbar ist, merken wir gerade nicht, dass es verloren geht. Das bedeutet, Beziehungsarbeit ist nötig und muss als „Arbeit“ begriffen werden, genauso wie das Kümmern um das eigene Wohlergehen („well-being“) ebenfalls „Arbeit“ ist. Das wird unseren Begriff von Arbeit und Produktivität grundsätzlich verändern. «

— Oliver Herrmann, *Tribe Lead New Ways of Working*, Deutsche Telekom



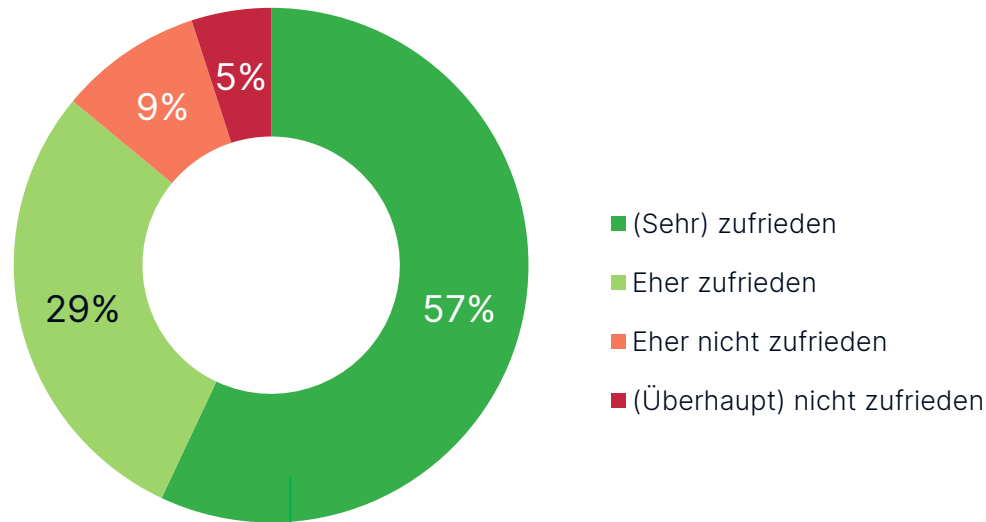
About Oliver Herrmann

Oliver Herrmann ist Diplom-Physiker, systemischer Coach, Design Thinker und fest davon überzeugt, dass New Work in einem integralen und evolutionären Kontext viele der dringendsten Probleme der Welt lösen kann. Er hat mehr als 20 Jahre Erfahrung in internationalem Management, Beratung und Coaching. Derzeit ist er SVP für den Tribe „New Ways of Working“ in der Deutschen Telekom. Dieser umfasst die Weiterentwicklung der Kultur des Konzerns, das Vorantreiben der Digitalisierung, die Steigerung der Teameffektivität und die Zukunft der Arbeit.

Die Mehrheit der Deutschen ist zufrieden im eigenen Job.

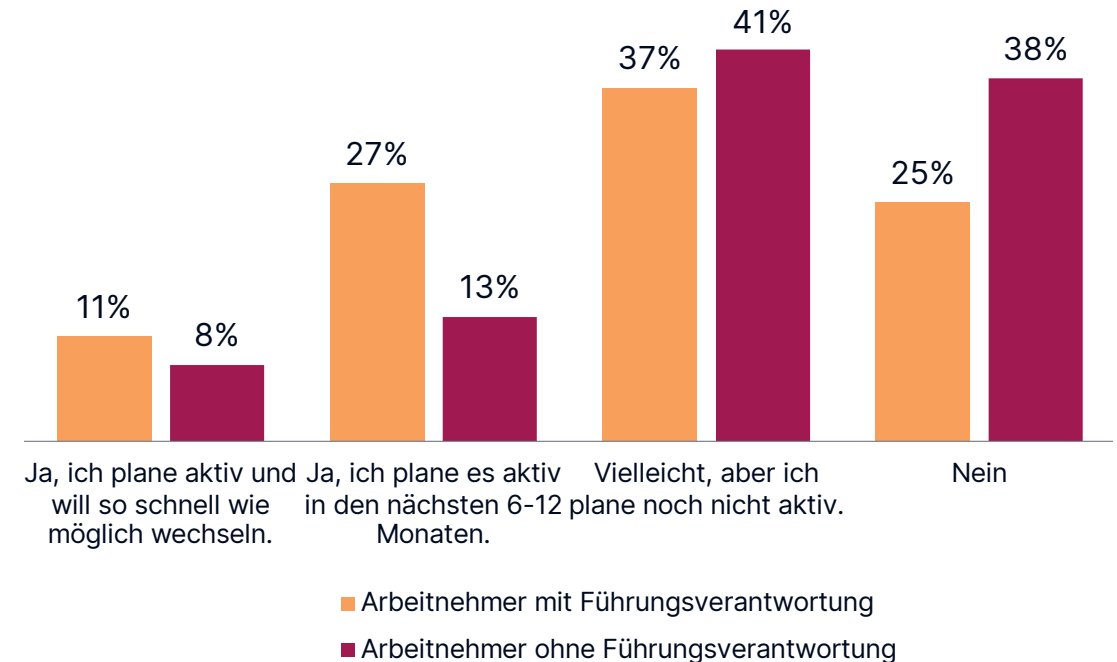
Nichtsdestotrotz plant einer von drei Arbeitnehmern mit Führungsverantwortung aktiv einen Jobwechsel im nächsten Jahr.

Wie zufrieden bist du in deinem aktuellen Job?



Befragte, die in einem Bürojob arbeiten, geben etwas häufiger an, (sehr) zufrieden in ihrem Job zu sein, als der Durchschnitt (60%). Wer körperlich mittelschwer oder schwer arbeitet, sagt das seltener – dennoch immerhin jeder Zweite (53%).

Wer plant einen Jobwechsel?



Spielt mehr Stress und Druck aufgrund der höheren Verantwortung für Führungskräfte beim Jobwechsel eine Rolle?

Es lässt sich vermuten. Denn unter Arbeitnehmern mit Führungsverantwortung geben fast doppelt so viele Befragte an, aktiv einen Jobwechsel zu planen als unter Arbeitnehmern ohne Führungsrolle (38 vs. 21%).

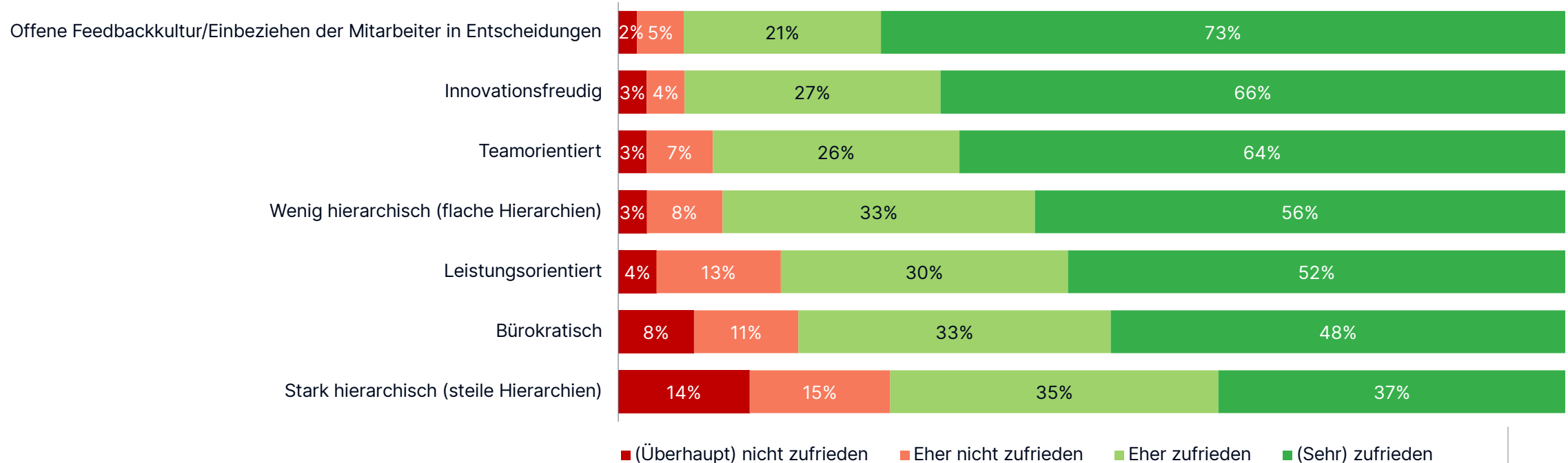
Zufriedenheit im Job hängt stark von der Unternehmenskultur ab.

Daten einsehen & analysieren
[Zu den Ergebnissen im Analyzer](#)



Um Arbeitnehmer zufrieden zu stellen und langfristig binden zu können, sollten Unternehmen sich weg von hierarchischen Strukturen bewegen.

Zufriedenheit im Job, nach Art der Unternehmenskultur



Appinio Future of Work Nr. 2



Moderne Unternehmenskulturen führen zu glücklicheren Arbeitnehmern. Denn die Daten zeigen: Arbeitnehmer, die ihre Unternehmenskultur als „Offene Feedbackkultur“ oder „Innovationsfreudig“ beschreiben, geben besonders häufig an, (sehr) zufrieden in ihrem Job zu sein. Arbeitnehmer aus stark hierarchischen Unternehmen sind dementsprechend häufiger unzufrieden.

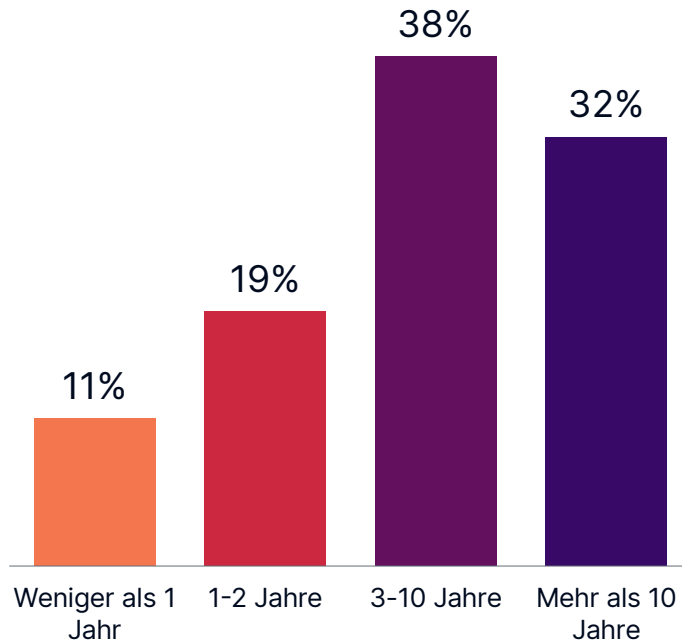
Corona hat für jeden dritten Jobwechsler eine Rolle gespielt.

Daten einsehen & analysieren
[Zu den Ergebnissen im Analyser](#)



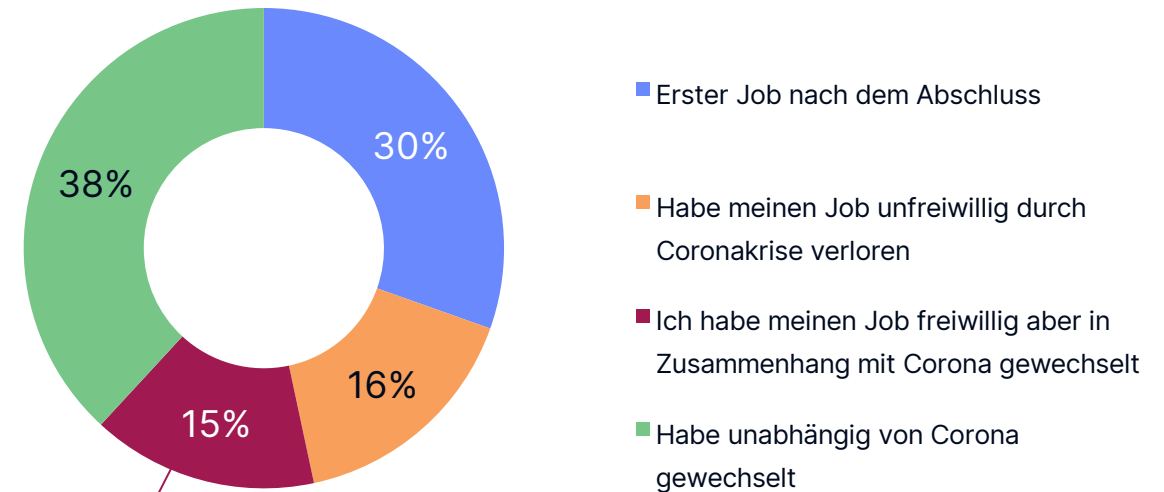
Der am häufigsten genannte Grund für einen freiwilligen Wechsel ist die Angst vor dem eventuellen Jobverlust, jeder Vierte wollte flexibler sein.

Wie lange arbeitest du bereits in deinem derzeitigen Job?



Gründe für einen Jobwechsel

Befragte, die seit weniger als 2 Jahren in ihrem derzeitigen Job sind



Top 3 Gründe, warum Befragte freiwillig, Corona bedingt den Job gewechselt haben

1. Angst vor einem Jobverlust und der Wille, dem zuvorzukommen (43%)
2. Wechsel zu einem Job, der flexibler ist (27%)
3. Alter Arbeitgeber ist nicht verantwortungsvoll mit der Coronakrise umgegangen (21%)

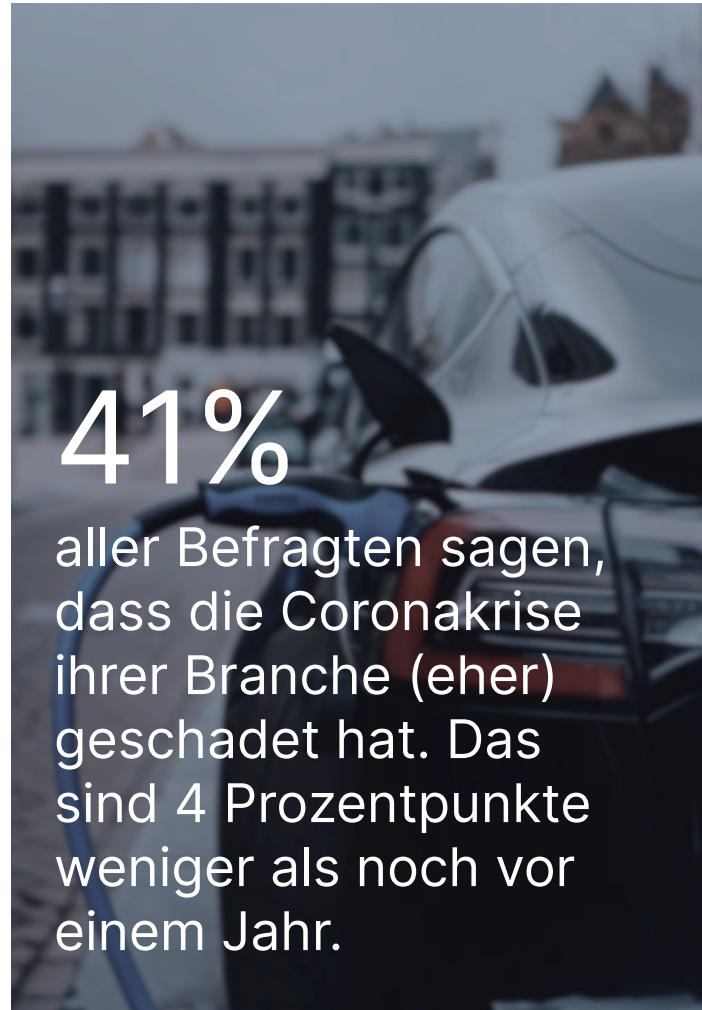
„Wie lange arbeitest du bereits in deinem derzeitigen Job?“ (N=2000) // „Du hast angegeben, seit 2 Jahren oder weniger in deinem derzeitigen Job zu arbeiten. Welche der folgenden Aussagen bzgl. deines jetzigen Jobs trifft auf dich zu?“ (Befragten die seit 2 Jahren oder weniger in ihrem Job arbeiten N=610) // „Du hast angegeben, dass dein Jobwechsel freiwillig aber durch Corona beeinflusst war. Welcher der folgenden Gründe für einen Jobwechsel trifft am meisten auf dich zu?“ (Freiwillige Jobwechsler N=94)

Neuer Job, neues Glück? Ein Viertel hat den kompletten Quereinstieg gewagt.

Daten einsehen & analysieren
[Zu den Ergebnissen im Analyser](#)

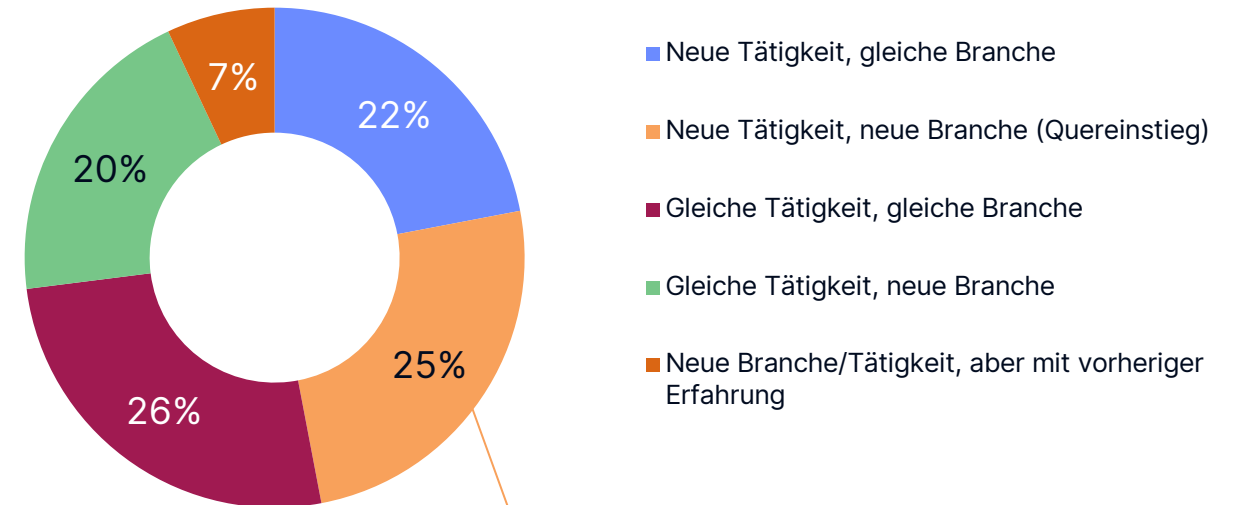
Abwechslung scheint glücklich zu machen: Wer eine neue Tätigkeit ausübt, gibt an, zufriedener zu sein, als Jobwechsler mit der gleichen Tätigkeit.

Appinio Future of Work Nr. 2



Hast du deinen Beruf bzw. dein Berufsfeld gewechselt?

Nur Jobwechsler

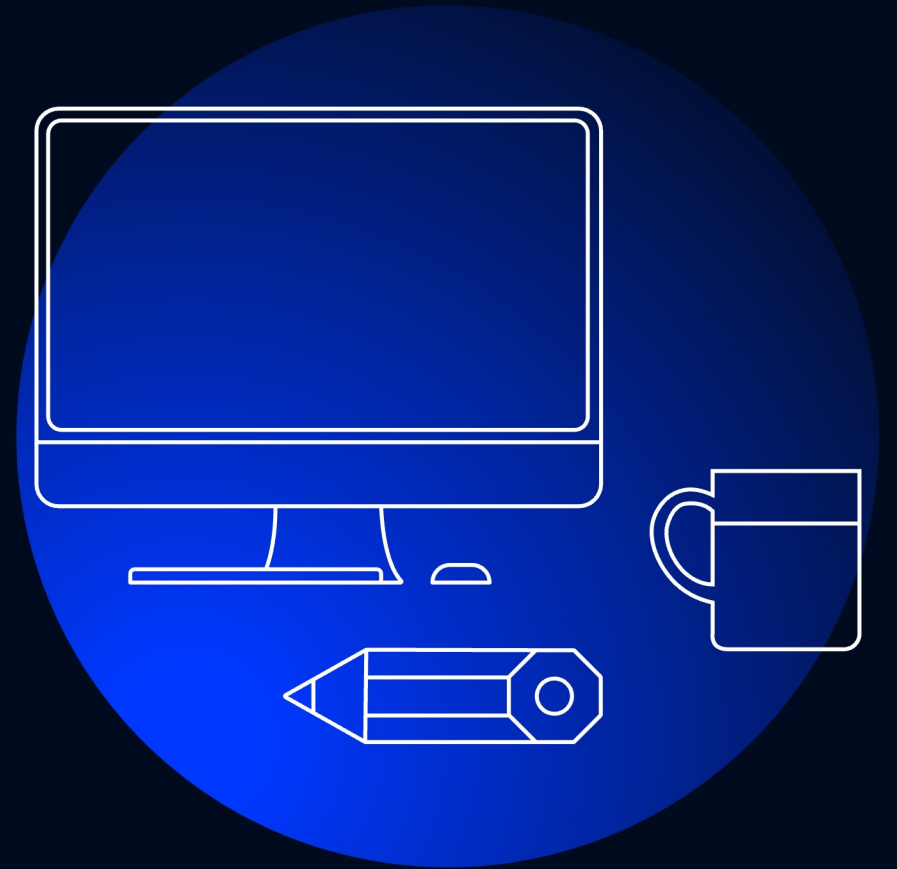


Neue Herausforderungen führen offensichtlich zu mehr Zufriedenheit:

Quereinsteiger geben deutlich häufiger an, zufrieden zu sein, als Befragte, die ihren neuen Job in einer bekannten Tätigkeit/Branche ausüben (61% vs. 52%).

02

Homeoffice





vitra.

» In wenigen Jahren werden wir auf die Büros und Arbeitsorte der 2010er Jahre (und davor) schauen, wie heute heranwachsende auf eine Schreibmaschine. Wir können uns nicht mehr vorstellen in diesen Orten gearbeitet zu haben. Dann wird die Stadt unser Büro sein, mit ihren vielfältigen Orten, die so viel mehr sind als das alte „Büro“. Die neuen „Büros“ die in der neuen Zeit entstehen sind eine Mischung aus einem lebendigen Kiez und der ISS. Sie funktionieren in einem Spannungsfeld als Möglichkeitsraum der eigenen Potentialentfaltung und Kraftort der vielfältigen gemeinschaftlichen Rituale.«

— *Raphael Gielgen, Trendscout Future of Work & Learn, Vitra*



About Raphael Gielgen

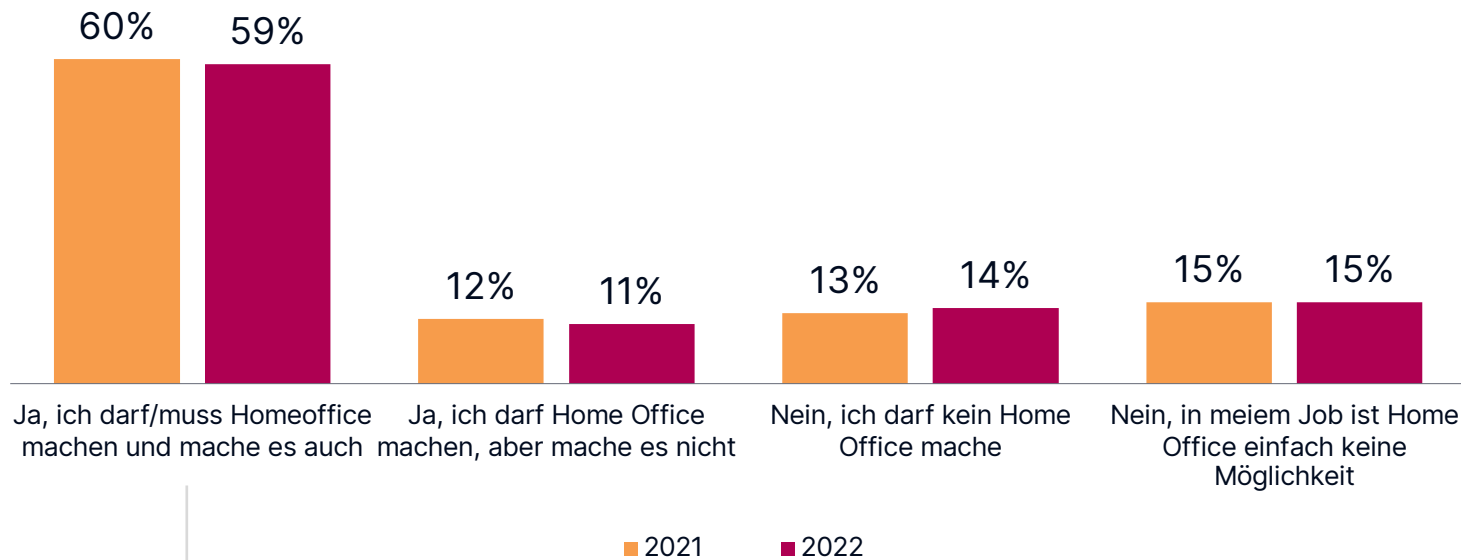
Selbst von seinen Arbeitskollegen halten ihn einige für verrückt. Seine unbändige Neugier, die rastlose Sucht nach Erklärung und die Lust, alles auf den Kopf zu stellen, machen ihn zuweilen unbequem – und wenn er nach einer langen Reise wieder einmal im Büro erscheint, erzählt er von Dingen, die mehr nach virtueller Utopie, als nach gelebter Wirklichkeit klingen. Er besucht mehr als 100 Unternehmen, Universitäten und Startups im Jahr, die Welt ist sein Arbeitsplatz, die Zukunft sein Forschungsgebiet. Er ist auf der Suche nach dem „Quellcode“ der Arbeitswelt. Die Erkenntnisse und Erfahrungen dokumentiert er auf einem „Panorama“. Dies ist eine Landkarte der Trends und Muster einer neuen Welt.

Homeoffice: die Situation ist exakt wie im letzten Jahr.

Die große Mehrheit arbeitet im Homeoffice, nur jeder Zehnte (11%) geht freiwillig lieber ins Büro.

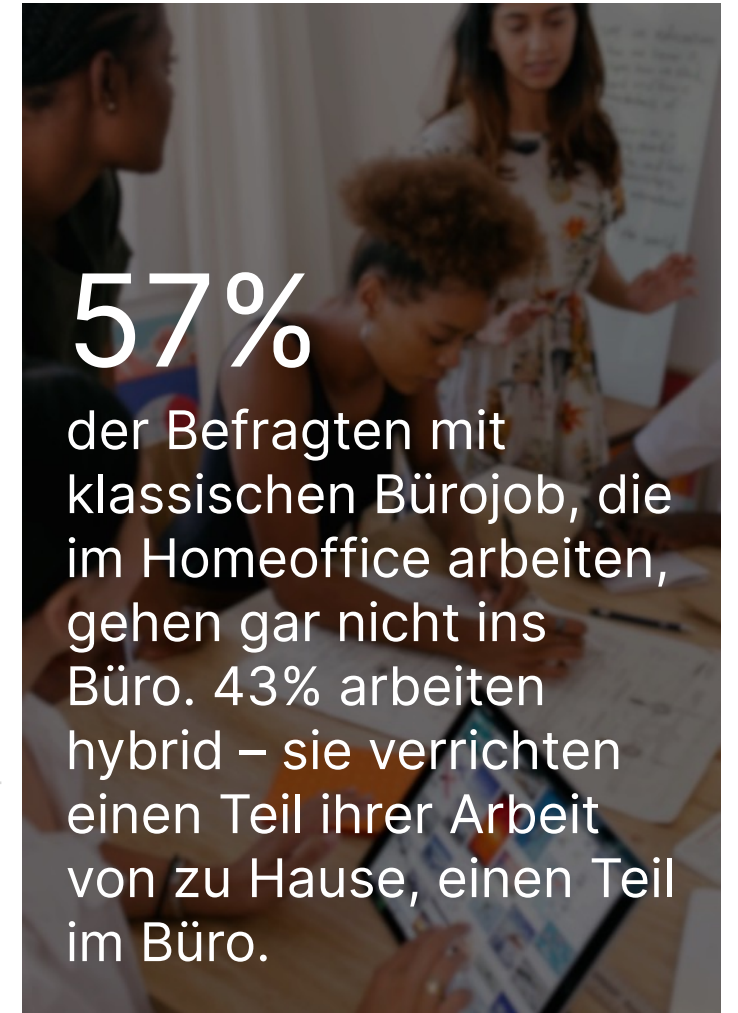
Hast du aktuell die Möglichkeit, Homeoffice zu machen?

Nur Befragte mit „klassischem“ Bürojob



Appinio Future of Work Nr. 2

Die Zukunft ist heiß: Hybrides Arbeiten. 65% sagen, dass sie in Zukunft am liebsten halb im Büro, halb von zuhause arbeiten wollen. Rund 21% bevorzugen ausschließlich das Homeoffice und nur 14% wollen das Büro als einzigen Arbeitsort.



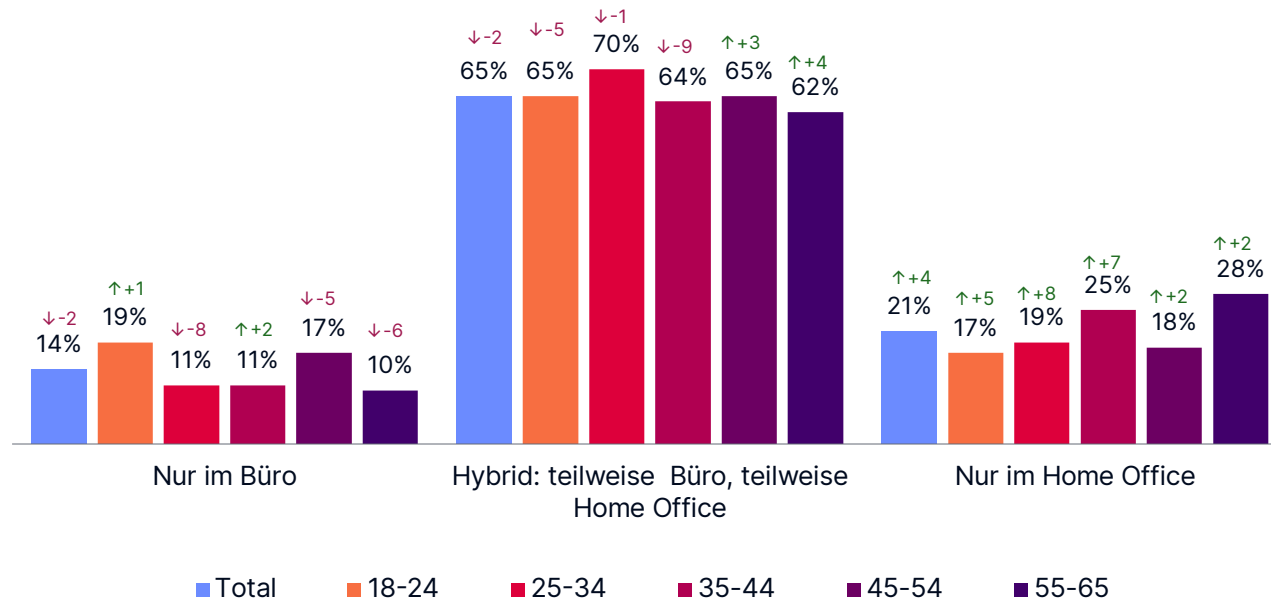
Zukunftsmusik: eine Hybridlösung wird nach wie vor präferiert.

Der Vergleich zum Vorjahr zeigt: junge Generationen gewinnen Sympathien für „remote first“ Arbeit.

Wie würdest du in Zukunft am liebsten arbeiten?

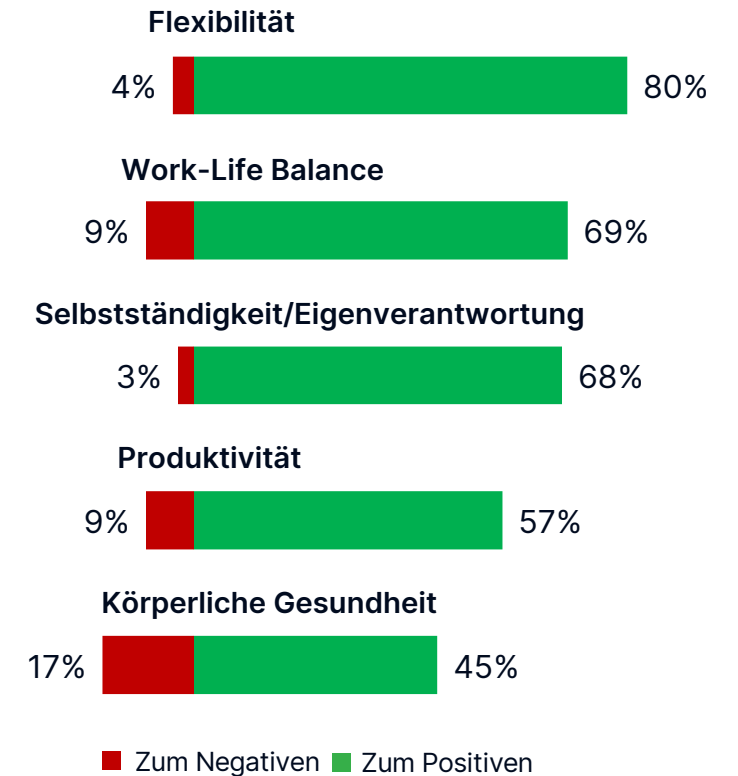
Inkl. Veränderungen zum Vorjahr

Appinio Future of Work Nr. 2



Befragte sind sich einig: Die Arbeit im Homeoffice bringt viele Vorzüge, wie Flexibilität und eine bessere Work-Life-Balance mit sich. Das könnte der Grund sein, warum nicht nur die Hybrid-Lösung, sondern mittlerweile auch „remote first“ vor allem von vielen jungen Menschen häufiger präferiert wird, als noch 2021.

Das hat sich im Arbeitsalltag durch das Homeoffice verändert





Remi.

» Langsam wird allen klar: es gibt keinen Weg mehr zurück und "Remote Work is here to stay". Umso wichtiger wird es, in die richtigen Tools, Prozesse und Infrastrukturen zu investieren, denn sobald auch nur eine Person nicht im Büro arbeitet, müssen wir von "remote first" Strukturen ausgehen. Wie sollen wir es sonst schaffen, inklusiv für das gesamte Team zu sein? ArbeitgeberInnen fragen sich nun: Wie können wir es schaffen, dass wir uns wie ein Team fühlen, auch wenn wir nicht an einem Ort sitzen? Wie können wir das beste virtuelle Angebot für unsere Teams zusammenstellen – wie oft muss man sich wirklich treffen und wofür? Diejenigen Teams, die schnell verstehen, dass ihre Kultur der größte Wettbewerbsvorteil ist und daher in Software und Wissen investieren, diese virtuell aufzubauen und aufrecht zu erhalten über die Distanz hinweg, werden am Ende den größten Erfolg haben in diesem Veränderungsprozess.

— Valerie Krämer, Co-Founder, Remi



About Valerie Krämer

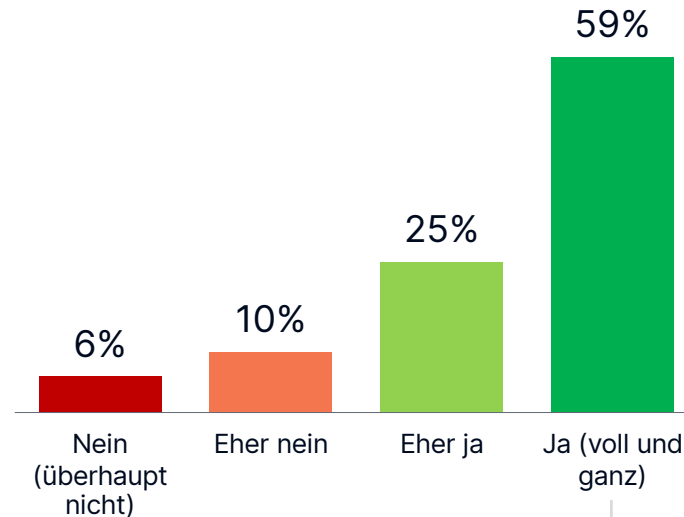
Valerie Krämer ist eine der MitgründerInnen von Remi, eine Kulturplattform für Remote Teams. Zuletzt war sie als Chief Revenue Officer bei dem Berliner Media-Tech-Startup Opinary tätig, wo sie weltweit für Vertrieb, Marketing und PR sowie die übergreifende Monetarisierungsstrategie verantwortlich war. Die studierte Medienmanagerin begann ihre berufliche Laufbahn bei news aktuell, einem Tochterunternehmen der Deutschen Presse-Agentur, wo sie sowohl im Vertrieb als auch im Produktmanagement eine Schlüsselrolle einnahm. Danach wechselte sie zu Twitter, wo sie die Beziehungen zu Verlagen und politischen Organisationen ausbaute und die Entwicklung von Schwellenländern wie der Türkei, Südafrika und CEE.

Vertrauen im Homeoffice: Arbeitgeber sind skeptisch.

Die Wahrnehmung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zum Vertrauen im Homeoffice ist offensichtlich verschieden.

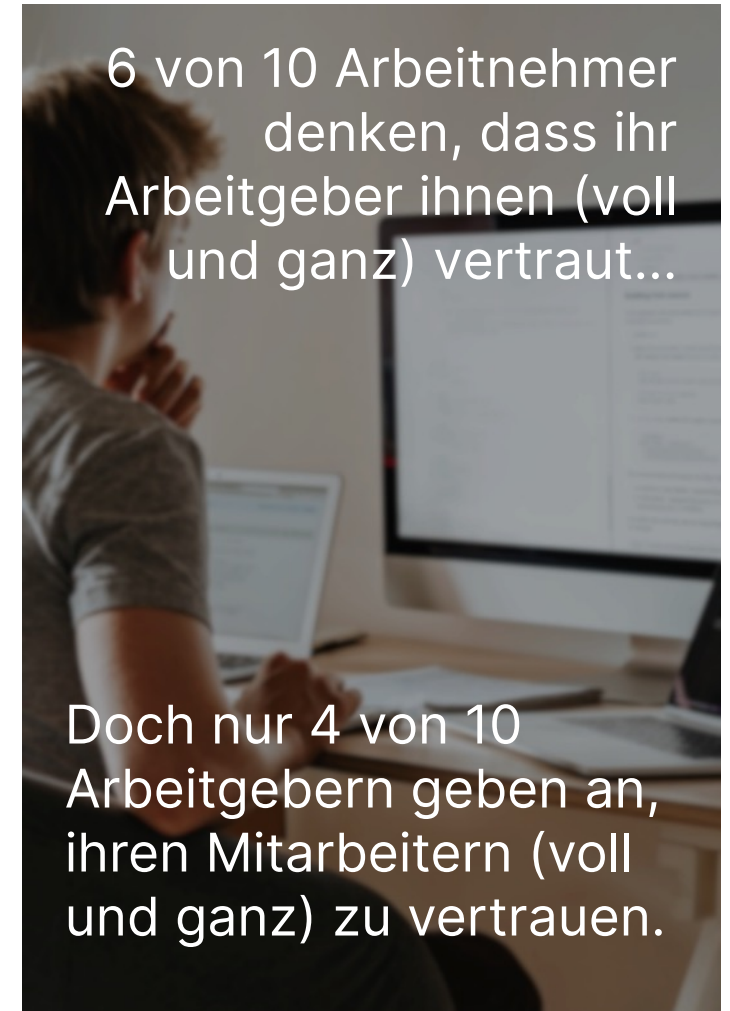
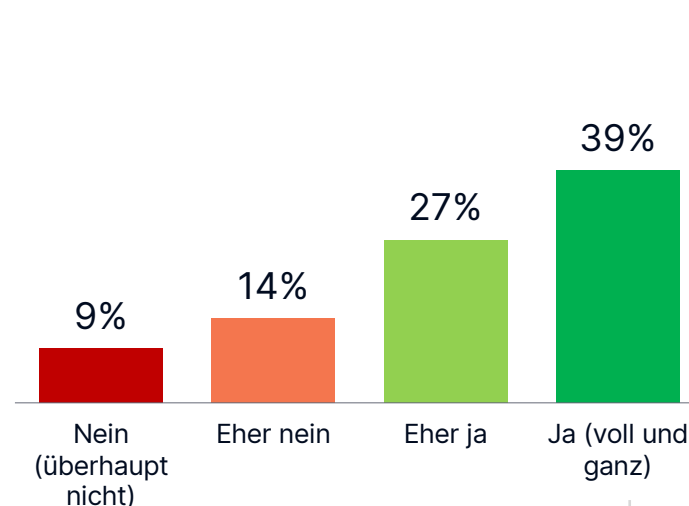
Arbeitnehmer

Würdest du generell sagen, dass dein/e Vorgesetzte/r dir bzgl. deiner Arbeit im Homeoffice vertraut?



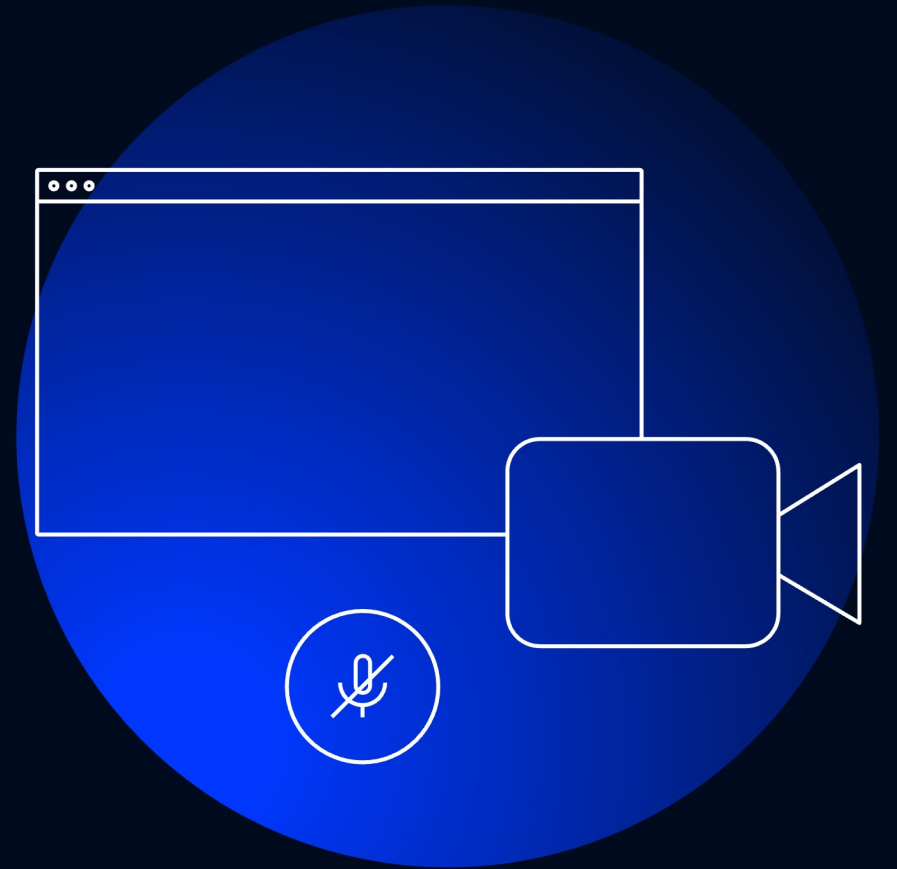
Arbeitgeber

Würdest du generell sagen, dass du deinen Angestellten/Mitarbeitenden bzgl. ihrer Arbeit im Homeoffice vertraust?



03

Digitalisierung, Videokonferenzen & Bewerbungsgespräche





indeed

» Wir beobachten derzeit eine Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt. Jahrzehntlang haben die Expertinnen und Experten bereits vor den Auswirkungen des demografischen Wandels und des damit einhergehenden Mangels an Personal gewarnt. Jetzt sind wir schon mittendrin in dieser Situation. Der Personalbedarf ist in allen Bereichen riesig. Der Antrieb zur Jobsuche kann sehr individuell sein: eine bessere Vereinbarkeit, ein Job mit Purpose, eine Gehaltsverbesserung und vieles mehr. So unterschiedlich die Motive, so gilt doch für alle: Sie können viel stärker als in der Vergangenheit die Bedingungen bestimmen, unter denen sie arbeiten möchten. Arbeitgeber müssen sich darauf einstellen und herausfinden, mit welchen Argumenten sie die jeweiligen Kandidatinnen und Kandidaten überzeugen können, gerade bei ihnen den nächsten Job anzutreten. «

— Frank Hensgens, Geschäftsführer Indeed Deutschland GmbH



About Frank Hensgens

Seit mehr als zwanzig Jahren ist Frank Hensgens in der Recruiting-Branche tätig und hat seitdem zahlreiche Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt erlebt. Als der Tech-Manager 2013 als erster Mitarbeiter bei Indeed Deutschland anfang, war nicht klar, wohin die Reise der Firma geht. Seitdem hat sich Indeed zur weltweit führenden Job-Seite entwickelt und die Werbeikone Ingrid kennt in Deutschland fast jedes Kind. Der Diplom-Kaufmann führt seit zwei Jahren mehr als 300 Mitarbeitende aus dem Homeoffice und ist überzeugt, dass dies nur einer von vielen New Work-Trends ist, die uns auch nach der Pandemie erhalten bleiben.

8 von 10 Befragte sind zuversichtlich, dass (neue) digitale Tools auch in Zukunft genutzt werden.

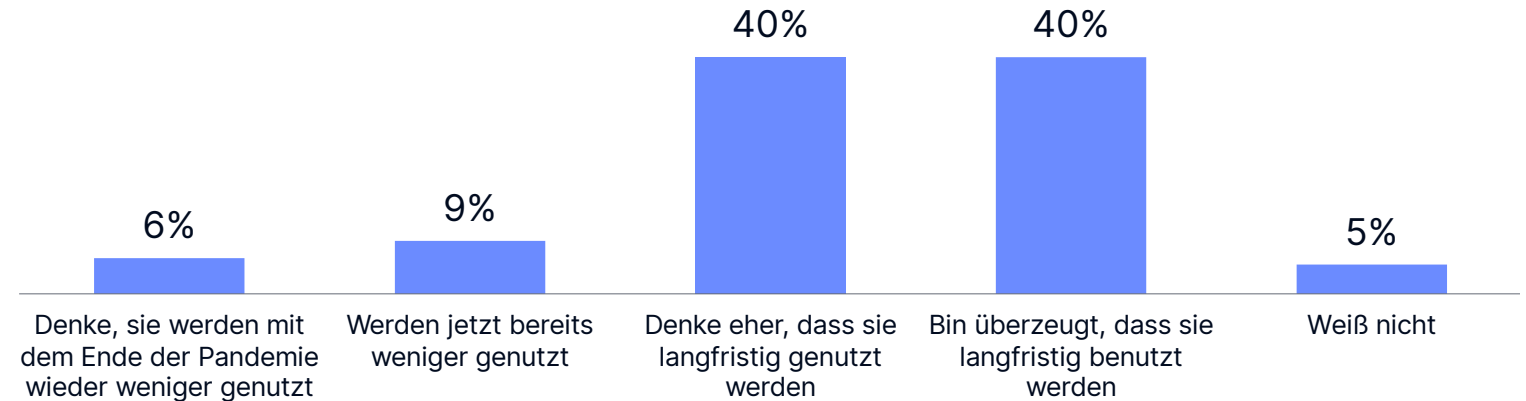
Daten einsehen & analysieren
[Zu den Ergebnissen im Analyser](#)



Appinio Future of Work Nr. 2



Hast du das Gefühl, dass eingeführte digitale Tools in deinem Unternehmen auch langfristig genutzt werden?



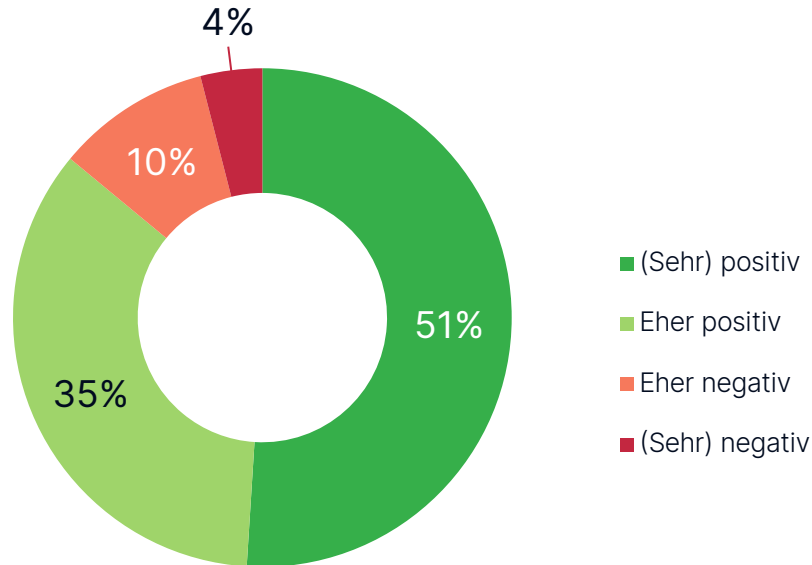
Acht von zehn Befragten, bei denen digitale Tools eingeführt wurden, gehen davon aus oder sind überzeugt, dass digitale Tools langfristig in ihrem Unternehmen genutzt werden. Betrachtet man verschiedene Altersgruppen, sind sowohl jüngere als auch ältere Befragte im gleichen Maße davon überzeugt, dass digitale Tools auch in Zukunft genutzt werden.

Die Implementierung lief insgesamt gut – dennoch gibt es Verbesserungsvorschläge.

Daten einsehen & analysieren
[Zu den Ergebnissen im Analyzer](#)

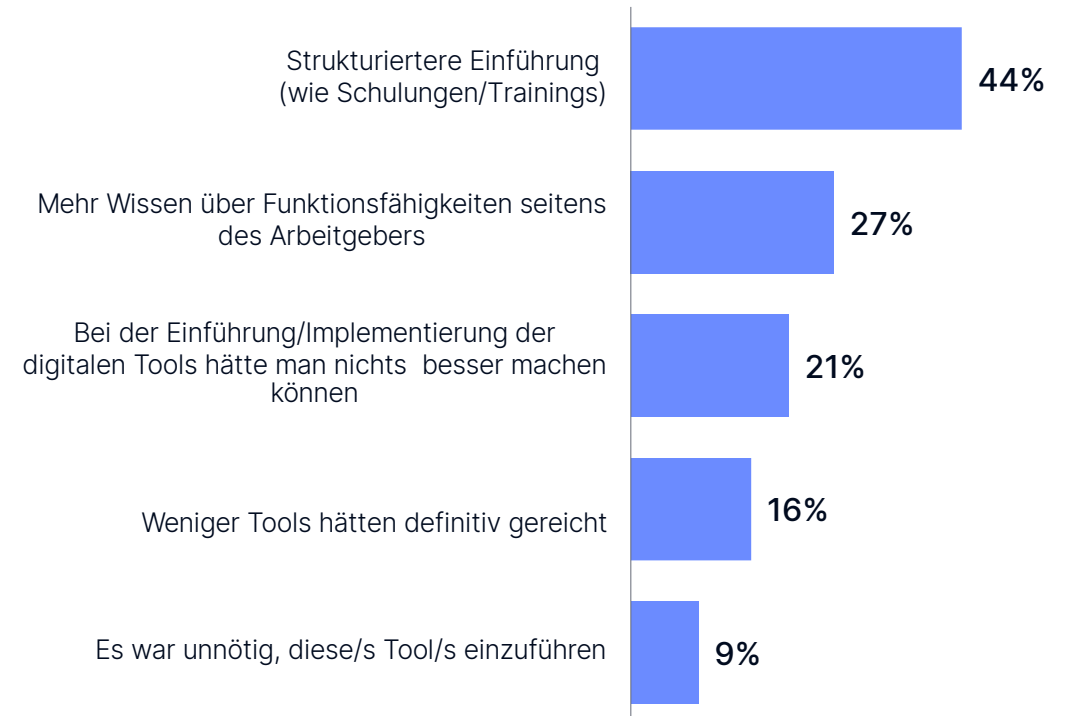
Good Job der Arbeitgeber: Jeder fünfte Arbeitnehmer denkt, es hätte bei der Einführung der Tools nicht besser laufen können.

Wie hast du die Einführung/Implementierungsphase der digitalen Tools empfunden?



Acht von zehn Befragten, bei denen digitale Tools eingeführt wurden, gehen davon aus oder sind überzeugt, dass digitale Tools langfristig in ihrem Unternehmen genutzt werden. Betrachtet man verschiedene Altersgruppen, sind sowohl jüngere als auch ältere Befragte im gleichen Maße davon überzeugt.

Was hätte dein Arbeitgeber rückblickend bei der Einführung/Implementierung digitaler Tools besser machen können?

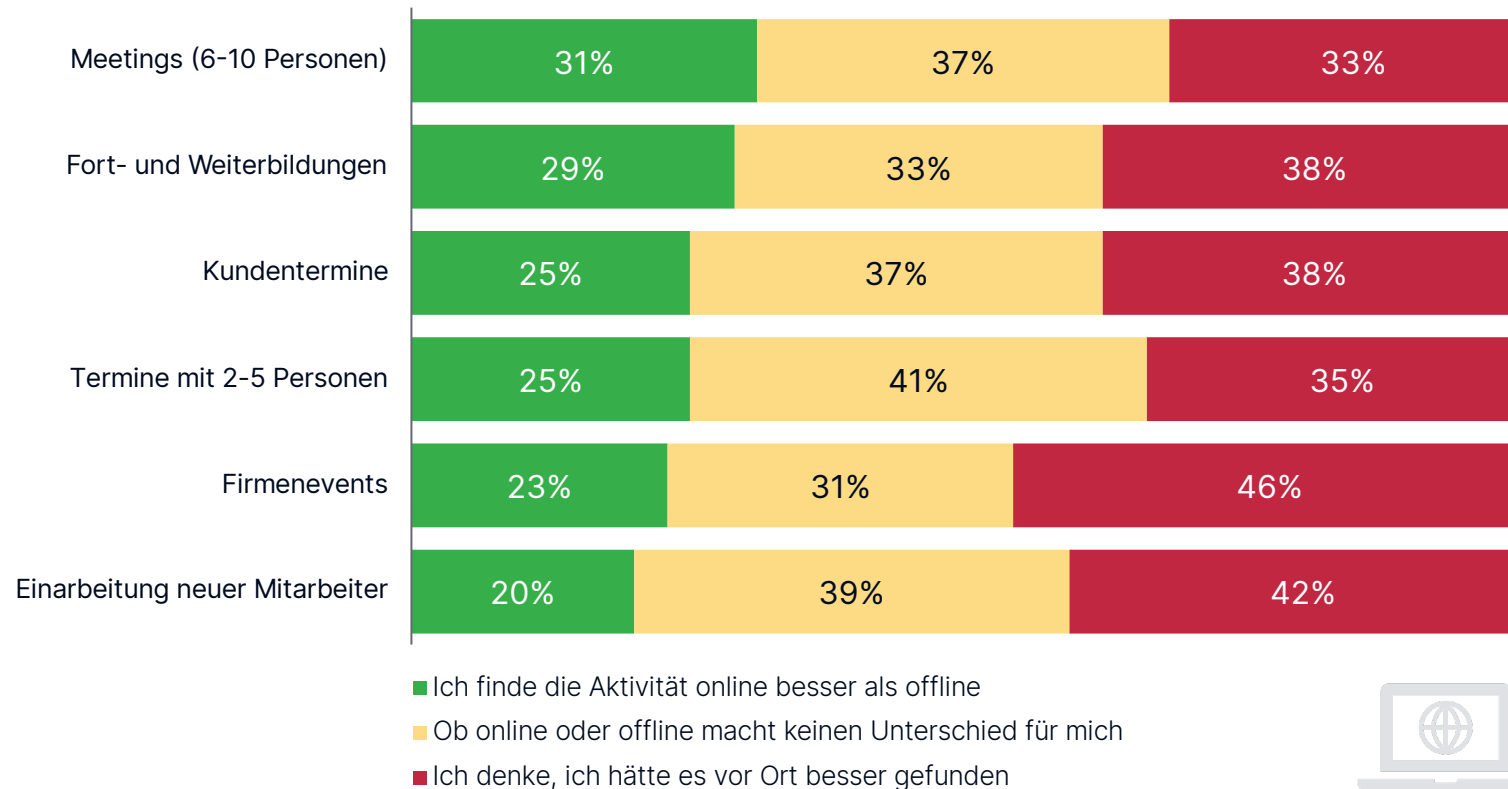


Online-Events kommen fast genau so gut an wie Offline-Aktivitäten.

Auch wenn online nicht immer die erste Wahl ist, macht es für viele kaum einen Unterschied.

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf die genannte(n) Aktivität(en) auf dich zu?

Nur Befragte, die an den folgenden Aktivitäten online teilgenommen haben



Videokonferenzen – eine Hassliebe.

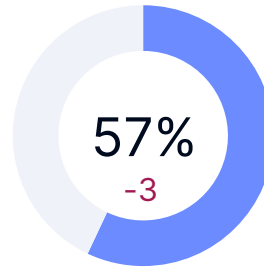
Daten einsehen & analysieren
[Zu den Ergebnissen im Analyzer](#)



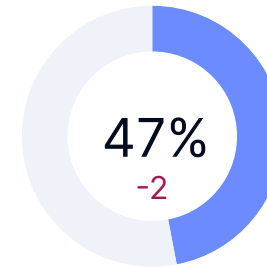
Der Vergleich zum Vorjahr zeigt: Der Spaß an Videokonferenzen hat deutlich nachgelassen, die technischen Probleme jedoch nicht.



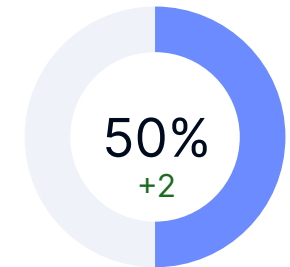
Appinio Future of Work Nr. 2



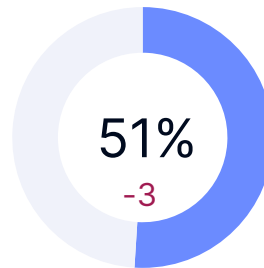
Ich bin genervt von Videokonferenzen.



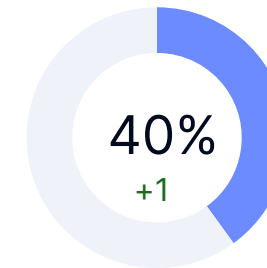
Ich ziehe eine Videokonferenz einem Telefonat vor.



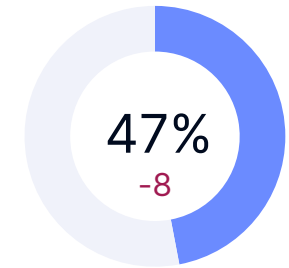
Die Technik macht in Videokonferenzen häufig Probleme.



Ich erledige nebenbei häufig andere Aufgaben.



Ich ziehe Videokonferenzen einem persönlichen Meeting vor.



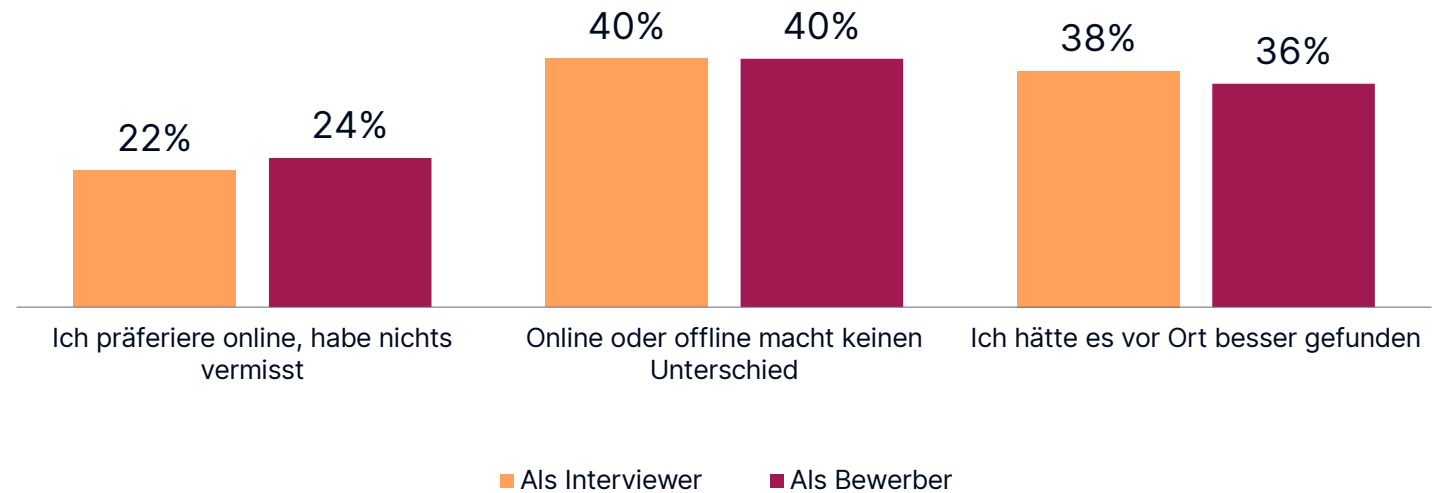
Die Teilnahme an Videokonferenzen macht mir Spaß.

Online Bewerbungsgespräche: Jeder Dritte hat etwas vermisst.

Die Mehrheit findet ein persönliches Kennenlernen scheinbar jedoch nicht unbedingt nötig.



Wie wurden die Online-Bewerbungsgespräche empfunden?



Online-Bewerbungsgespräche werden von der Mehrheit gut angenommen. Dennoch zieht **mehr als ein Drittel der Bewerber und Interviewer ein persönliches Gespräch vor Ort vor.**

04

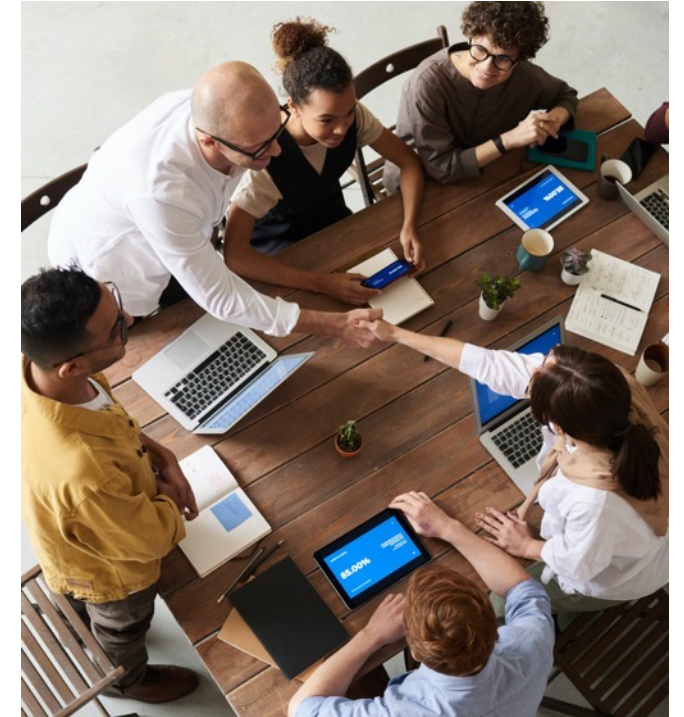
New Work





» Bei der Zukunft der Arbeit geht es nicht in erster Linie um Technologie, Bezahlung oder Flexibilität. Es geht darum, die intrinsische Motivation der Mitarbeiter zu wecken, damit sie das Beste aus dem machen können, was sie zu bieten haben. Es geht darum, ihnen ein Gefühl der Entscheidungsfreiheit und die Fähigkeit zu geben, sich leicht mit den Menschen und Ressourcen zu verbinden, die sie brauchen, um Dinge zu erledigen. Unsere immer unsicherer werdende Gegenwart erfordert die mitwirkende Vitalität aller Beteiligten. Unternehmen mit Kulturen und Umgebungen, die dies ermöglichen, werden die einzigen sein, die sich anpassen, weiterentwickeln und gedeihen. «

— John Stepper, Autor & Founder, Working Out Loud



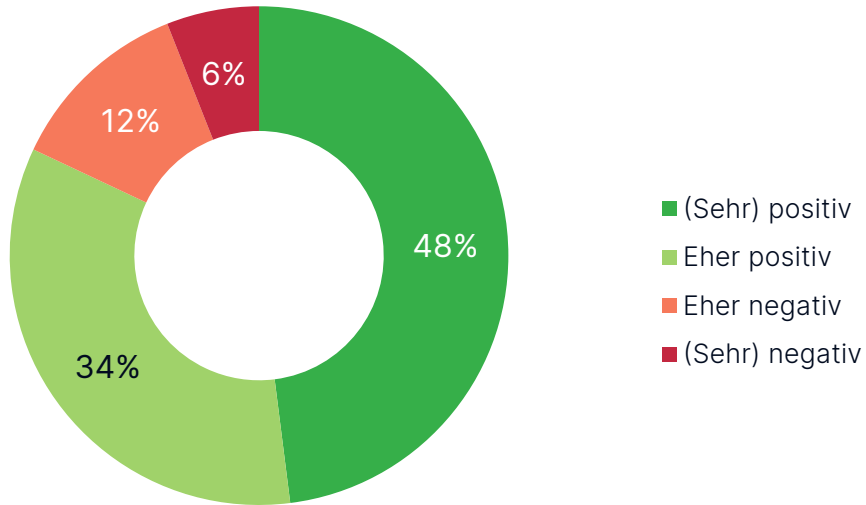
About John Stepper

Nachdem er drei Jahrzehnte in großen Unternehmen gearbeitet hatte, dachte John, dass es einen besseren Weg geben musste, um mehr von unserem individuellen und kollektiven Potenzial am Arbeitsplatz auszuschöpfen. Er hat Working Out Loud entwickelt, damit Sie diesen Weg besser erleben können. Working Out Loud hilft Menschen und Organisationen, das Beste aus allem zu machen, was sie zu bieten haben.

Zufriedenheit im Job: Wertschätzung spielt eine zentrale Rolle.

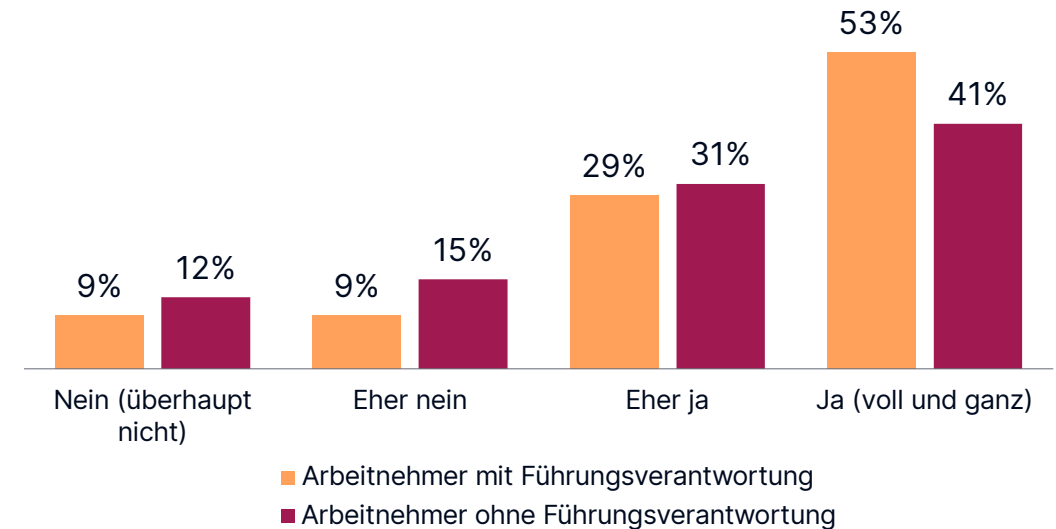
Wertgeschätzt fühlen sich Angestellte mit Führungsrolle eher als Befragte, die weniger Verantwortung haben.

Wie würdest du das Verhältnis zu deiner/m direkten Vorgesetzten beschreiben?



Wer das Gefühl hat, dass die eigene Arbeit wertgeschätzt wird, gibt deutlich häufiger an, (sehr) zufrieden im Job zu sein als der Durchschnitt (57 vs 48%).

Hast du das Gefühl, dass deine Arbeit von deinem/r Vorgesetzten wertgeschätzt wird?



Vertrauen im Homeoffice und das Gefühl der Wertschätzung hängen eng zusammen. Denn wer kein Homeoffice machen darf, obwohl es gewünscht ist, hat überdurchschnittlich häufig das Gefühl mangelnder Wertschätzung. Jeder Fünfte von ihnen (19%) empfindet die eigene Arbeit als überhaupt nicht wertgeschätzt.

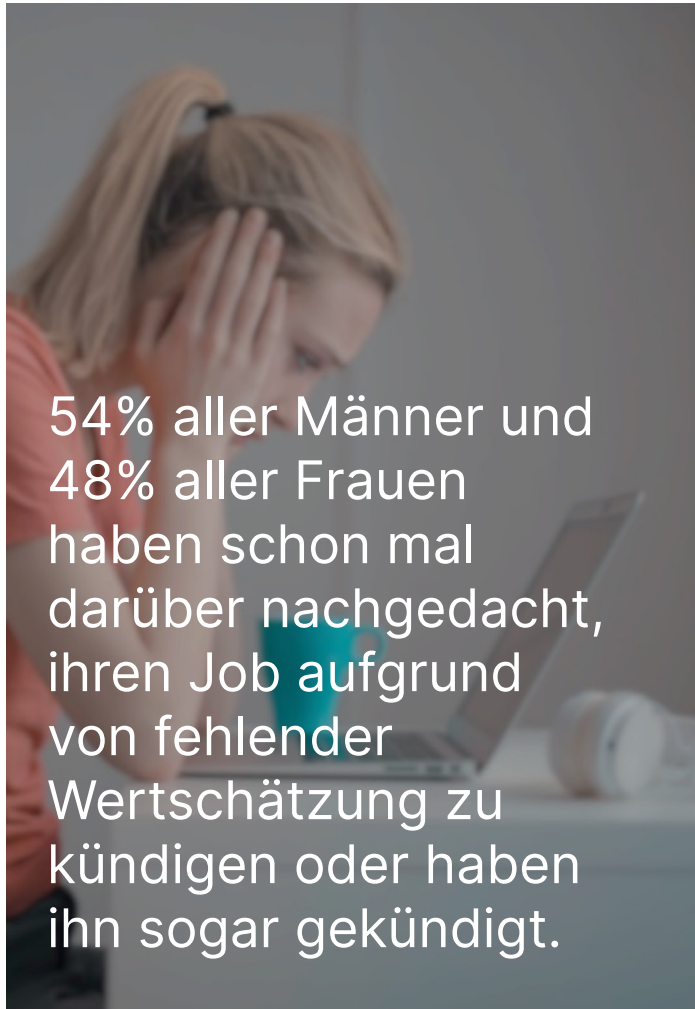
Mangelnde Wertschätzung ist für jeden Zweiten ein (potenzieller) Kündigungsgrund.

Daten einsehen & analysieren
[Zu den Ergebnissen im Analyzer](#)

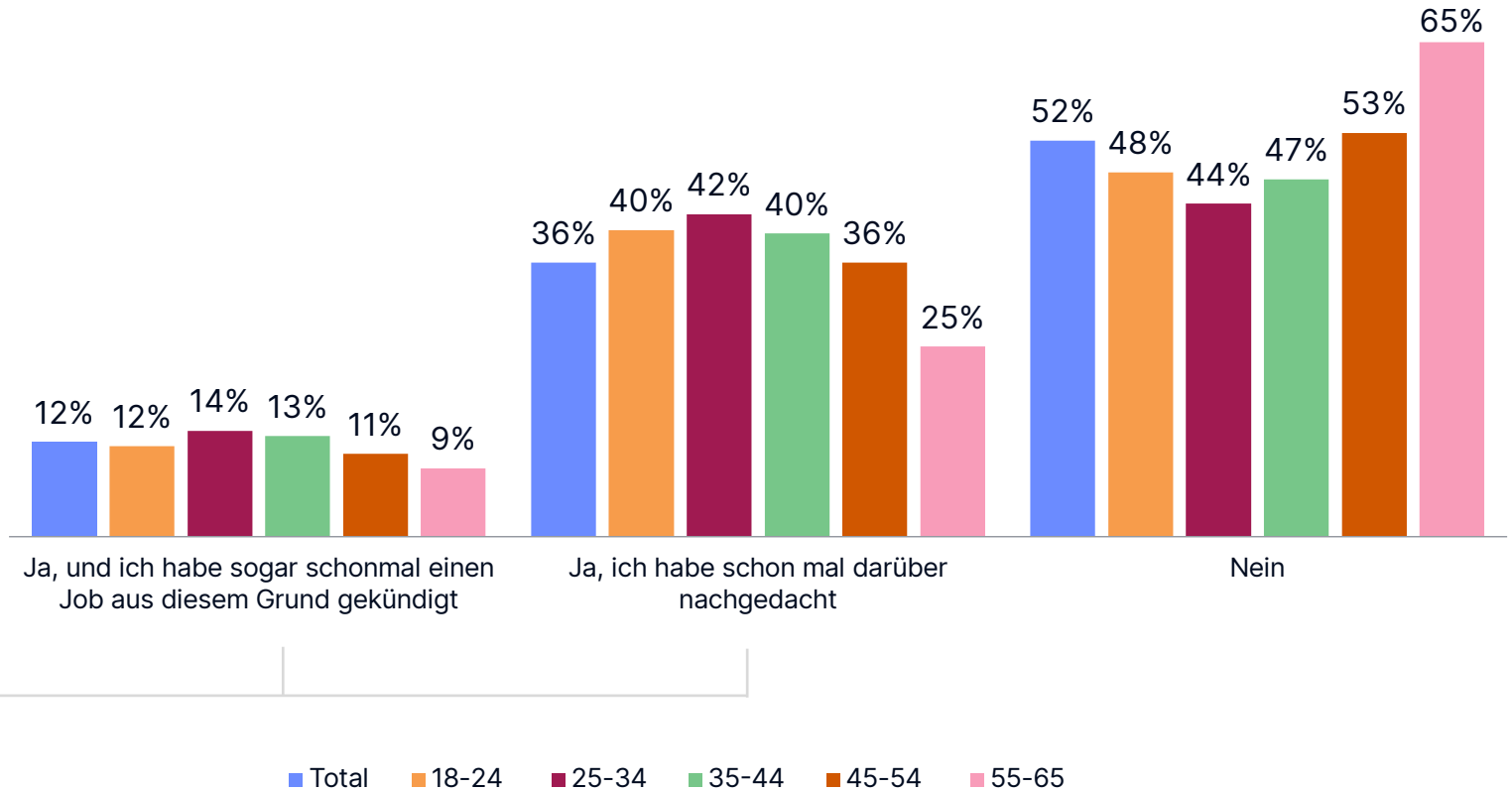


Je jünger die Arbeitnehmer, desto relevanter scheint die Wertschätzung der eigenen Arbeit zu sein.

Appinio Future of Work Nr. 2



Hast du jemals darüber nachgedacht, deinen Job aufgrund von fehlender Wertschätzung deiner Arbeit zu kündigen?





» Junge wie alte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spornen Anerkennung für geleistete Arbeit an. Wertschätzung hat viele Facetten, angefangen von einer fairen Bezahlung über ein faires Miteinander, das wiederum von einem simplen Danke bis hin zu einem genehmigten Urlaubsantrag reicht. Wer für seinen Arbeitgeber bereit ist viel zu geben, sollte am Ende nicht das Gefühl haben, dass sein Mitwirken keine Beachtung in der Chefetage findet. Die meisten Berufstätigen schauen sich das nicht lange an: entweder sie resignieren und machen nur noch Dienst nach Vorschrift oder sie gehen zu einem Unternehmen, in dem sie die Wertschätzung finden, die sie suchen. Vor allem in Zeiten des Fachkräftemangels ist es fatal, talentierte Fachkräfte an die Konkurrenz zu verlieren, nur weil es an Anerkennung fehlte. «

— *Andreas Weck, T3N*



About Andreas Weck

Andreas Weck ist Redakteur beim t3n-Magazin und spezialisiert auf die Themen rundum Karriere, Leadership und New Work. Er kennt nicht nur die führenden Köpfe der Digitalwirtschaft, sondern auch ihre Management-Trends, weiß welches Unternehmen gerade Vorbild in der digitalen Transformation ist und schreibt Beiträge mit hilfreichen Tipps für Führungs- als auch Fachkräfte. Zuvor hat er als Silicon-Valley-Korrespondent aus San Francisco berichtet. 2019 wurde er als LinkedIn-Top-Voice geführt.

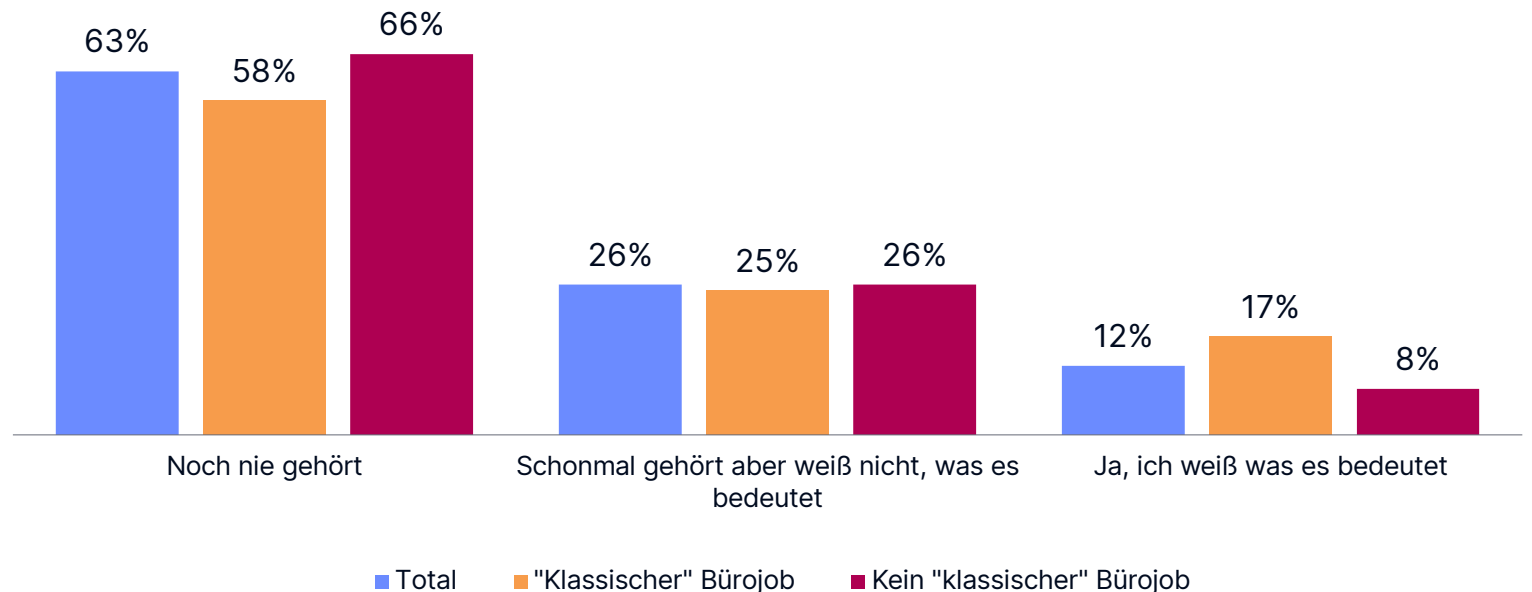
New Work – eine Blase? Nur jeder zehnte weiß, was der Begriff bedeutet.

Daten einsehen & analysieren
[Zu den Ergebnissen im Analyser](#)

Selbst unter Befragten in einem klassischen Bürojob kann nur etwa jeder Siebte das Konzept New Work definieren, mehr als jeder Zweite hat es noch nie gehört.

"New Work" ist die gängige Bezeichnung für ein neues Verständnis von Arbeit in Zeiten von Globalisierung und Digitalisierung. Die zentralen Werte von "New Work" sind Freiheit sowie und Selbstbestimmtheit für jeden Arbeitnehmer.

Hast du schon mal etwas von dem Begriff „New Work“ gehört?



New Work: Flache Hierarchien und ein flexibler Arbeitsort sind die beliebtesten Aspekte, Work-Life Blending kommt weniger gut an.

Daten einsehen & analysieren
[Zu den Ergebnissen im Analyzer](#)



Appinio Future of Work Nr. 2



Wie bewertest du persönlich die folgenden Aspekte des New Work Konzepts für dich selbst? Top 2 Antworten

Platz	Aspekt	Total	16-24	25-34	35-44	45-54	55-65
1	Flache Hierarchien (Zusammenarbeit auf Augenhöhe mit offener Feedbackkultur)	52 %	50 %	55 %	55 %	50 %	45 %
2	Flexible Auswahl des Arbeitsortes (z. B. Zuhause, in einer Ferienwohnung etc.)	49 %	51 %	54 %	53 %	43 %	41 %
3	“Unlimited Vacation Policy” – Unbegrenzte Urlaubstage für Mitarbeitende	42 %	40 %	47 %	46 %	36 %	34 %
4	Abschaffung von “Arbeitsstunden” - Arbeit wird in erfüllten Aufgaben gemessen	40 %	37 %	48 %	43 %	35 %	33 %
5	Virtuelle Zusammenarbeit in abteilungs- und ortsübergreifenden Teams	39 %	34 %	42 %	43 %	37 %	32 %
6	Work-Life Blending: keine klare Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben	29 %	28 %	30 %	35 %	26 %	19 %

New Work in der Realität: nur ein Viertel darf örtlich komplett flexibel arbeiten.

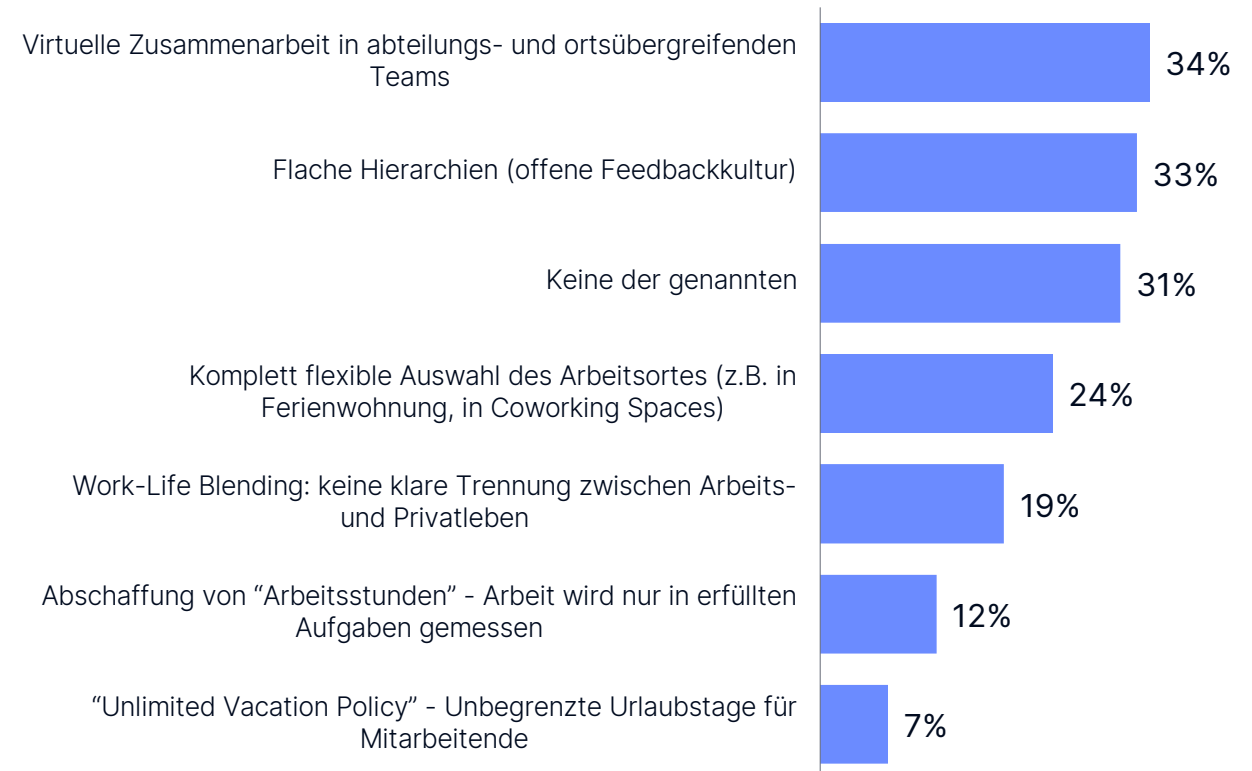
Abteilungs- und ortsübergreifende Teams sind nur für ein Drittel aller Beschäftigten die Realität.



Appinio Future of Work Nr. 2

Welche der folgenden New Work Aspekte werden dir in deinem derzeitigen Job geboten?

Befragte, die in einem "klassischen Bürojob" arbeiten





Kienbaum



» Die Arbeit von Führungskräften ist komplexer geworden, denn sie müssen immer mehr Spannungsfelder austarieren: Innovative Produkte und Dienstleistungen in Top-Qualität zu einem möglichst geringem Preis anzubieten, ist nicht neu, aber schwieriger geworden. Sie müssen Mitarbeitenden etwas bieten – gleichzeitig aber eine hohe Performance verlangen. Und nun kommen diverse Anforderungen rund um Nachhaltigkeit dazu und das in Zeiten von Fachkräftemangel und Remote Work, was Führung wahrlich nicht einfacher macht. »

— *Fabian Kienbaum, Co-CEO Kienbaum Consultants International GmbH*



About Fabian Kienbaum

Fabian Kienbaum ist Co-CEO der Kienbaum Consultants International GmbH in gemeinsamer Verantwortung mit Dr. Bibi Hahn. Er studierte internationales Management an der ESCP Europe. 2011 schloss er den Studiengang als Diplom-Kaufmann, Diplômé de Grande École und Master of Science ab. Zuvor erlangte der ehemalige Bundesligahandballer des VfL Gummersbach einen Bachelor-Abschluss in Betriebswirtschaftslehre in Köln. Fabian Kienbaum stieg 2014 in die familien- und partnergeführte Beratungsgesellschaft Kienbaum ein, deren Portfolio sich auf alle Leistungen rund um „People & Organisation“ konzentriert. Seine persönliche Mission ist es, die Zukunftsfähigkeit von Menschen und Organisationen zu gestalten.

05

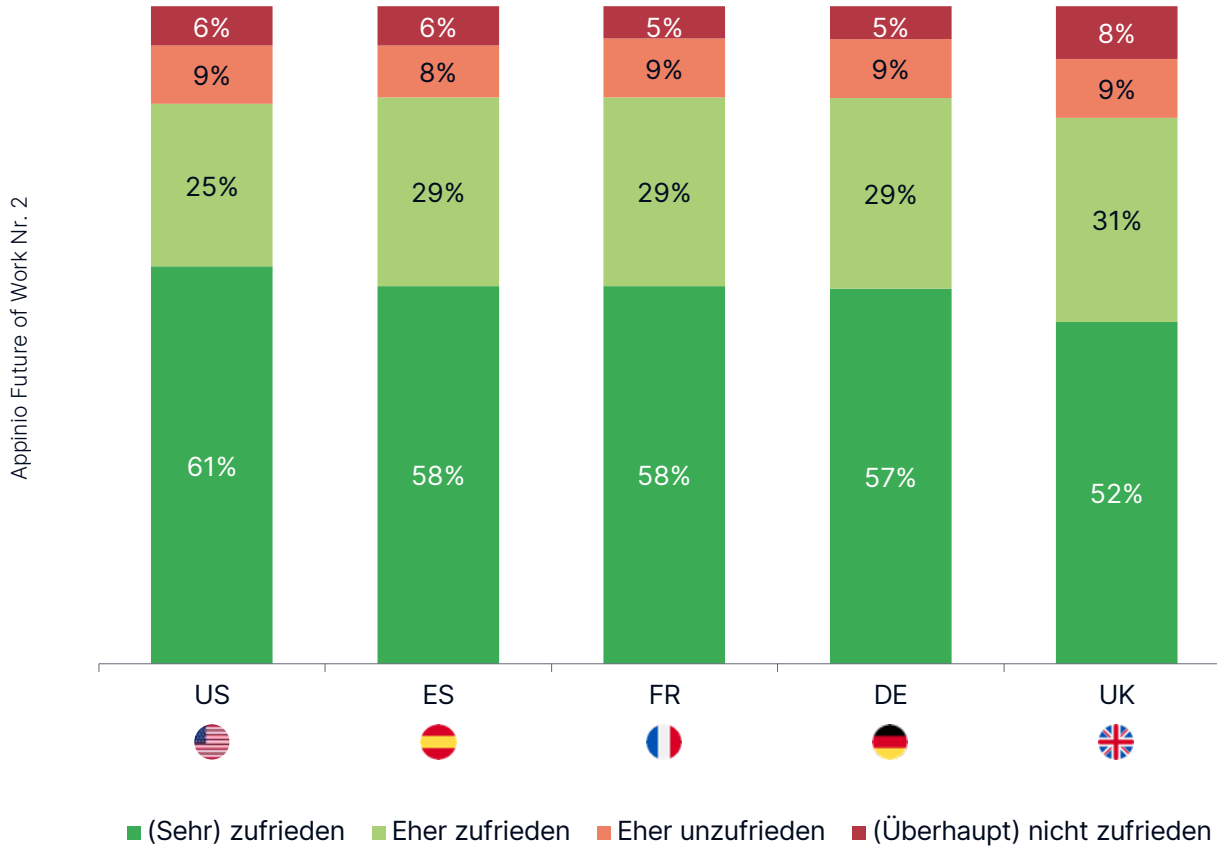
Internationaler Vergleich



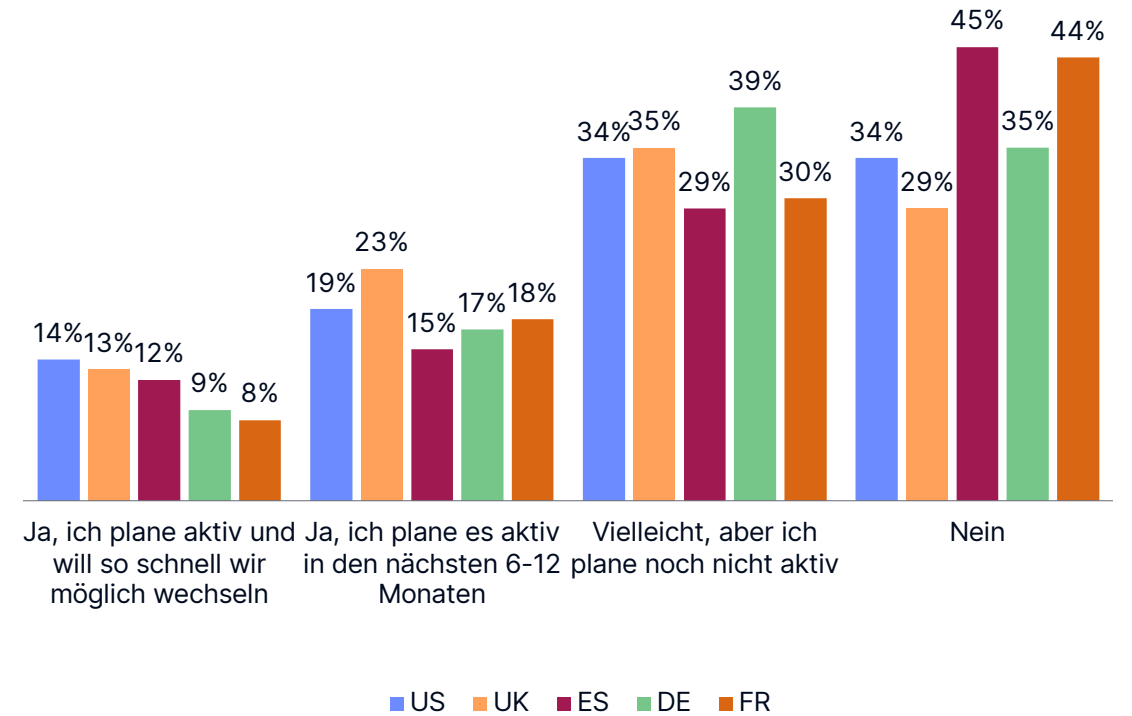
US Amerikaner sind am zufriedensten in ihrem Job

Dennoch ist in Deutschland etwas mehr als die Hälfte (sehr) zufrieden im aktuellen Job

Wie zufrieden bist du in deinem aktuellen Job?



Würdest du aktuell in Erwägung ziehen, deinen Job zu wechseln?

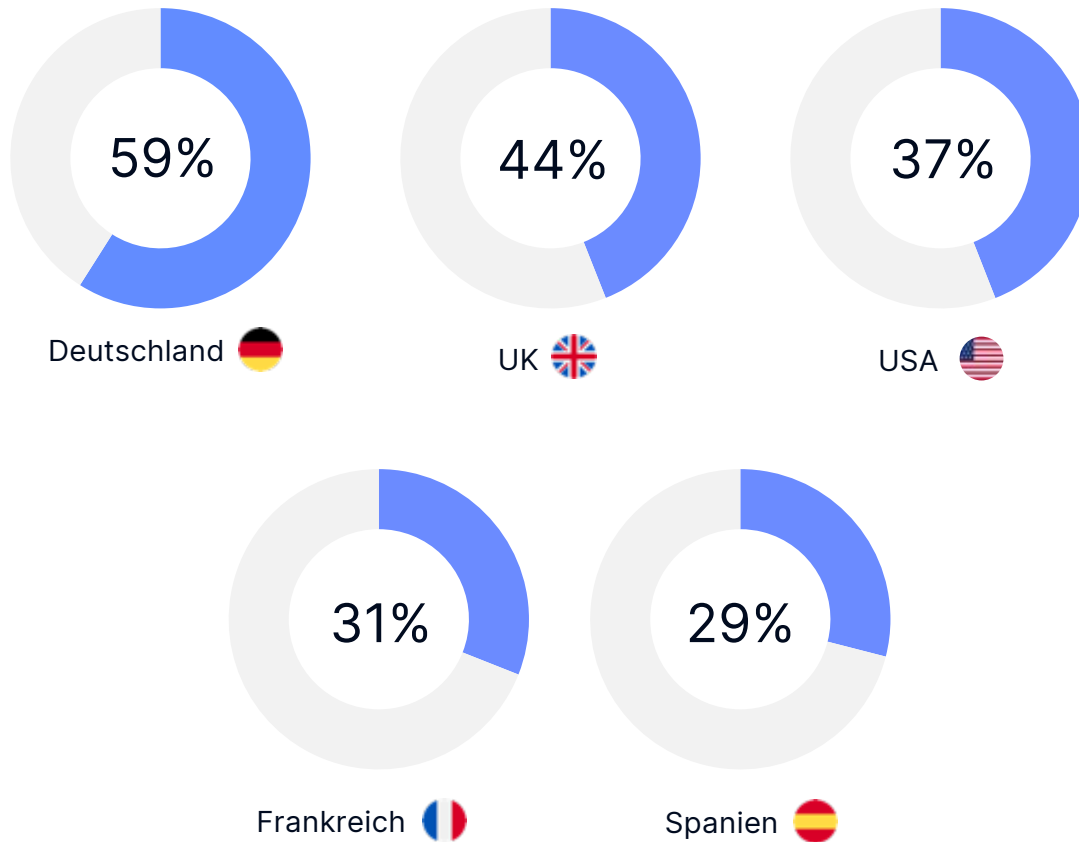


Obwohl Befragte in den USA im Durchschnitt zufriedener in ihren Jobs sind als in anderen Ländern, planen aktuell mehr Befragte einen Jobwechsel.

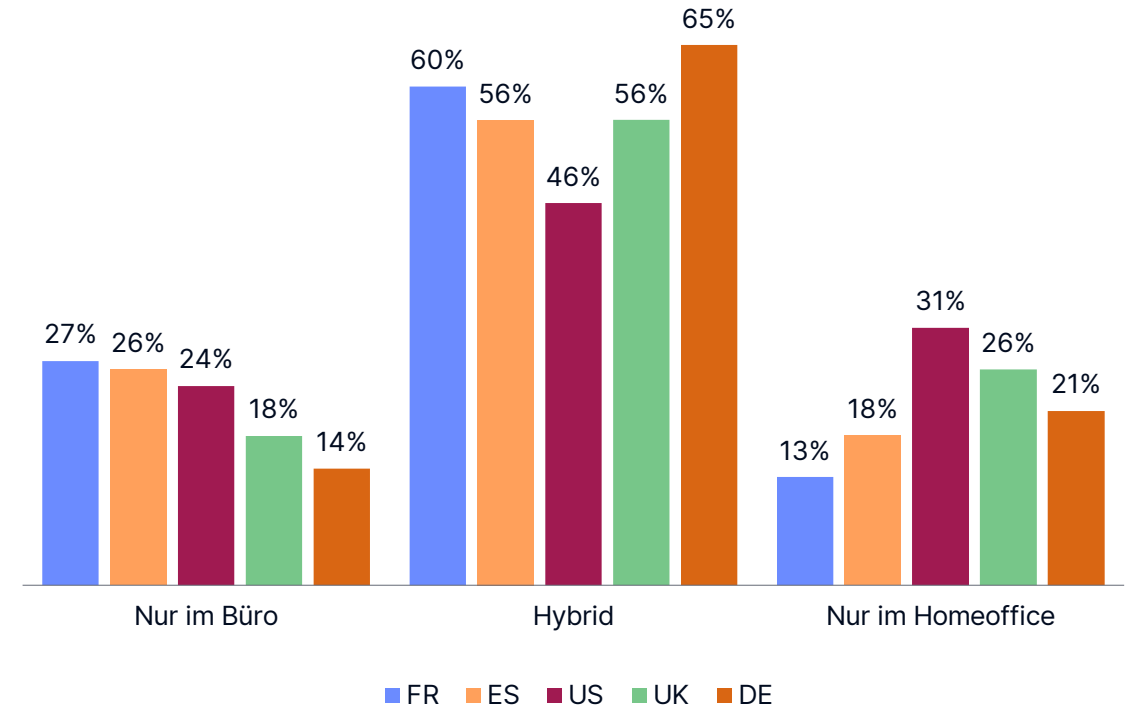
In Deutschland arbeiten die meisten Menschen aktuell im Homeoffice

Die Befragten sind sich in allen Ländern einig: Hybrides Arbeiten ist das Modell der Zukunft

Wie viele Personen aktuell im Homeoffice arbeiten



Wie würdest du in Zukunft am liebsten arbeiten?

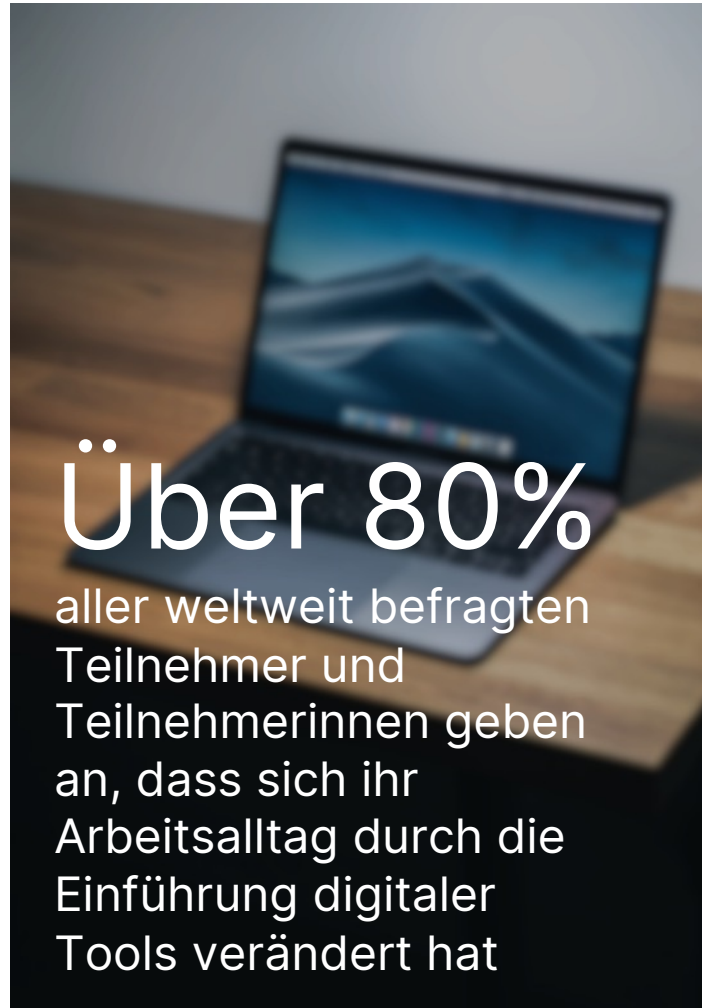


Im Vergleich zu allen anderen Ländern, wollen in Deutschland die wenigsten Befragten ausschließlich aus dem Büro arbeiten. Das "hybride Arbeitsmodell" in keinem anderen Land so beliebt wie unter den Deutschen.

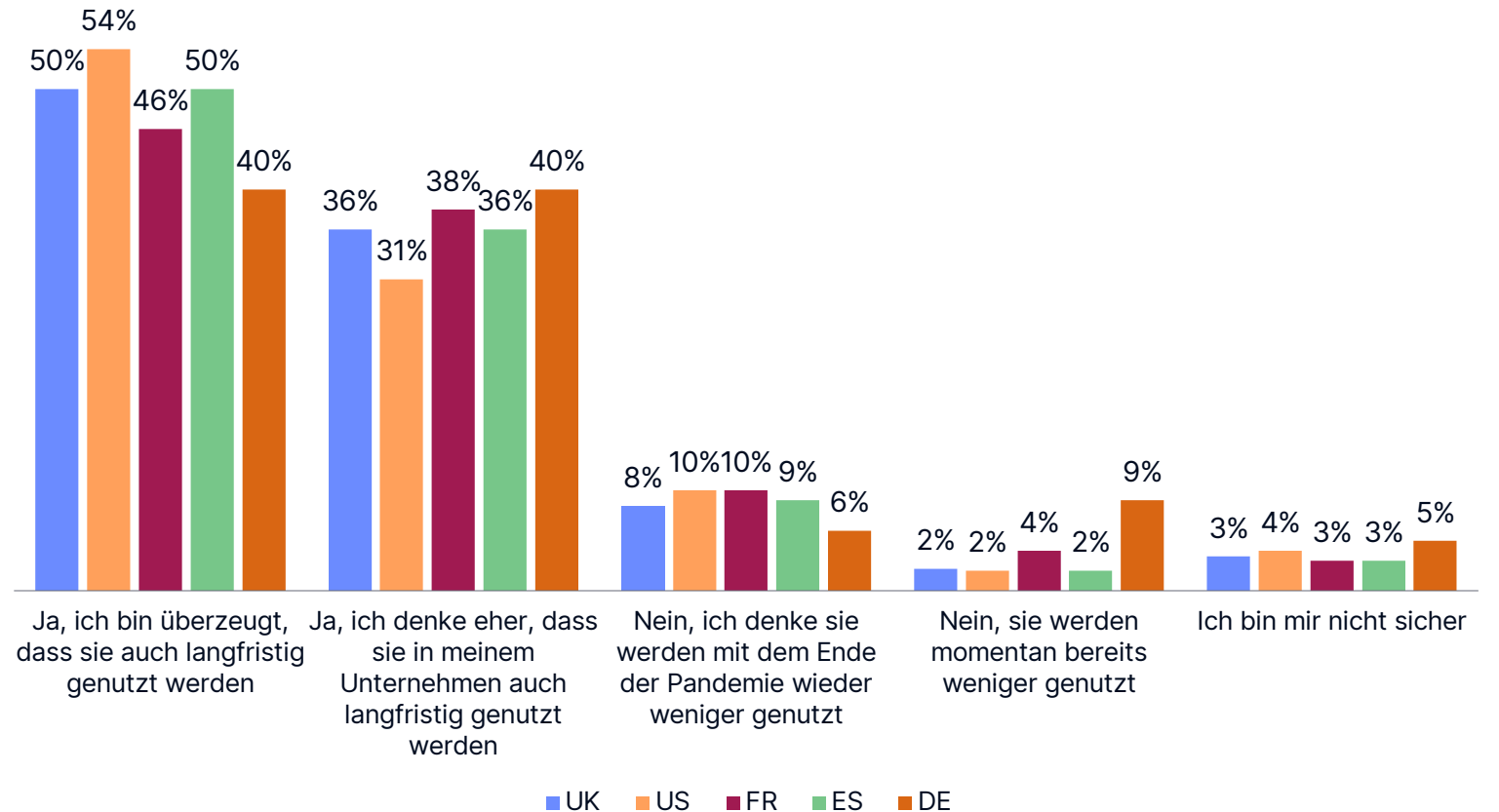
Die Einführung digitaler Tools hat die Arbeitsweise aller verändert.

Die Mehrheit der deutschen Befragten glaubt auch in Zukunft an die Nutzung digitaler Tools

Appinio Future of Work Nr. 2



Hast du das Gefühl, dass diese digitalen Tools in deinem Unternehmen auch langfristig genutzt werden



Deutsche schätzen flache Hierarchien am meisten.

In den USA und in UK ist ein flexibler Arbeitsort am beliebtesten, Spanier schätzen vor allem die Option des unbegrenzten Urlaubs.

Wie bewertest du persönlich die folgenden Aspekte des New Work Konzepts für dich selbst? Top 2 Antworten






Aspekt	US	UK	FR	ES	DE
1 Flexible Auswahl des Arbeitsortes (z. B. Zuhause, in einer Ferienwohnung etc.)	48%	45%	40%	57%	49%
2 "Unlimited Vacation Policy" - Unbegrenzte Urlaubstage für Mitarbeitende	47%	41%	41%	59%	42%
3 Abschaffung von "Arbeitsstunden" Arbeit wird in erfüllten Aufgaben gemessen	44%	39%	36%	53%	40%
4 Flache Hierarchien (Zusammenarbeit auf Augenhöhe mit offener Feedbackkultur)	44%	38%	41%	57%	52%
5 Virtuelle Zusammenarbeit in abteilungs- und ortsübergreifenden Teams	41%	37%	32%	52%	39%
6 Work-Life Blending: keine klare Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben	36%	30%	33%	50%	29%



Nur wenige wissen, was New Work bedeutet: 10% der Befragten in den USA, 8% in Spanien, 7% in Frankreich und UK. In Deutschland geben 12% an, es zu wissen.

Unterschiedliche Länder, unterschiedliche Prioritäten

Welche „Benefits“/Vorteile sollte dir dein optimaler Arbeitgeber bieten?

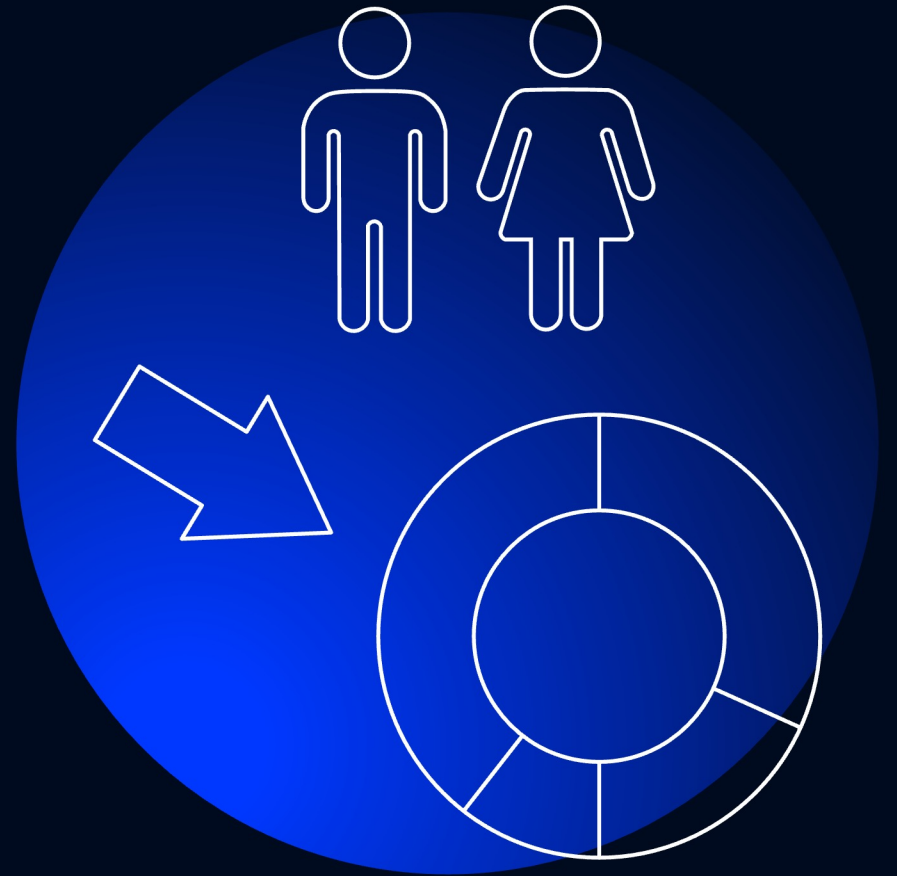
		 US	 UK	 FR	 ES	 DE (2021)
1	(Faires) Gehalt	52%	56%	55%	63%	49%
2	Sicherheit des Jobs	40%	51%	24%	31%	36%
3	Flexible Arbeitszeit	43%	49%	37%	47%	31%
4	Persönliche Weiterentwicklung	22%	34%	23%	36%	17%
5	Aufstiegsmöglichkeiten	26%	29%	20%	24%	20%
6	Selbstständiges Arbeiten	30%	28%	22%	16%	25%
7	Möglichkeit zu Home-Office	21%	24%	20%	22%	18%
8	Kurzer Arbeitsweg	14%	21%	27%	28%	13%
9	Interessantes Aufgabenfeld	15%	19%	30%	24%	18%
10	Geldwerte Vorteile	15%	13%	16%	13%	N/A
11	Selbstverwirklichung	8%	9%	47%	28%	8%
12	Austausch und Vernetzung mit Kollegen	7%	8%	14%	15%	N/A
13	Identifikation mit dem Unternehmen	9%	7%	9%	9%	6%
14	Flache Hierarchien	3%	4%	11%	8%	9%

Ein faires Gehalt ist für Teilnehmer und Teilnehmerinnen aus allen Ländern von größter Bedeutung. Deutsche Arbeitnehmer schätzen daneben auch Jobsicherheit und flexible Arbeitszeiten. Diese Top 3 Aspekte finden auch Befragte in den USA und in UK am wichtigsten.

In anderen Ländern sind die Prioritäten anders. So schätzen französische Befragte auch die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung am Arbeitsplatz (47 %), gefolgt von flexiblen Arbeitszeiten (37 %). Für Spanier sind neben flexiblen Arbeitszeiten (47%) auch persönliche Weiterentwicklung mit am wichtigsten (36%).

06

Studiendesign & Sample



Forschungsdesign

Methode, Stichprobe & Stichprobenzusammensetzung

Daten einsehen & analysieren
[Zu den Ergebnissen im Analyzer](#)



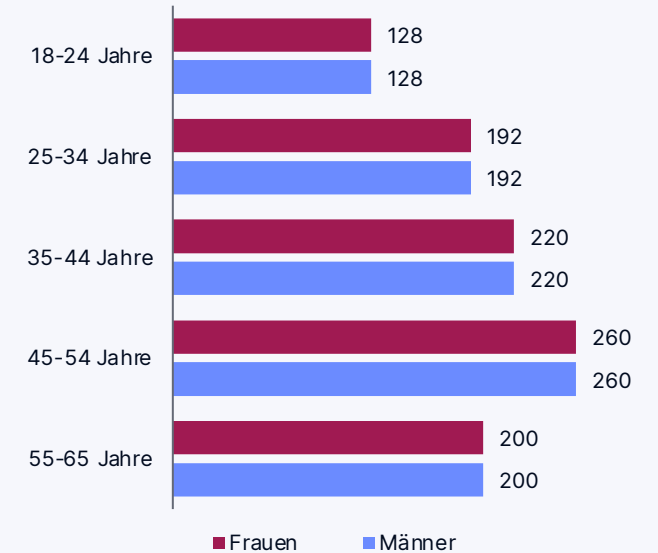
Methode

- Mobiler Fragebogen, ausgespielt über die Appinio-App
- Die Befragung erfolgte am: 6. Januar 2022
- Daten können immer unter research.appinio.com in real-time eingesehen werden.

Stichprobe

- Land: Deutschland
- Alter: 18 – 65 Jahre
- National repräsentativ – quotiert nach Alter & Geschlecht basierend auf Zensus 2011
- Teilnehmer: N = 2000 berufstätige Personen (Voll- oder Teilzeit)
- Verteilung:
 - Vollzeit berufstätig: 1550
 - Teilzeit berufstätig: 450

Stichproben- zusammensetzung



Ihre AnsprechpartnerInnen



Louise Leitsch

Director Research Consulting

Office +49 40 2286 57 312

E-mail louise.leitsch@appinio.com



Christopher Dahl

Head of Research Consulting

Office +49 40 2286 57 313

E-mail christopher.dahl@appinio.com



Juliane Ramme

Senior Marketing Managerin

Office +49 40 4134 9710

E-mail juliane.ramme@appinio.com