

The Evolving Workforce

Report #2: The Workforce Perspective Germany





Ergebnisse zu Deutschland

Kurzfassung

Die deutsche Wirtschaft war in den vergangenen drei Jahren, die unter dem Zeichen beharrlich düsterer Wirtschaftsnachrichten standen, eine der wenigen Erfolgsgeschichten. Vieles davon beruhte auf einer soliden Finanz- und Produktionsumgebung mit hochqualifizierten, treuen und fleißigen Angestellten und umsichtigen mittel- und langfristigen Investitionsplänen. Jene Unternehmen und Tendenzen ragten bei den Umfrageantworten deutlich heraus.

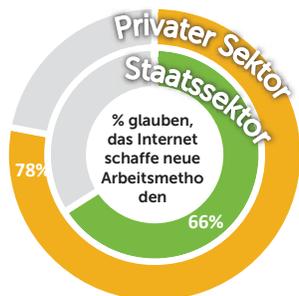
Deutsche Arbeitskräfte zeigten große Begeisterung für das Internet, und 81 % bezeichneten es als Möglichkeit zur Leistungssteigerung am Arbeitsplatz. Zudem scheinen sie eine moderne, vertrauensvolle Beziehung zu ihren Arbeitgebern zu haben: 87 % gaben an, dass ihr Arbeitgeber ihnen einen verantwortungsvollen Umgang mit den Mitteln des Unternehmens zutraue.

Es gab jedoch auch drei Bereiche, die Anlass zu leichter Besorgnis geben. Erstens hinkt der Staatssektor dem privaten Sektor leicht hinterher. Es wäre ein Leichtes, dies überzubewerten: Es ist jedoch nicht so, dass der Staatssektor schlecht dasteht, sondern vielmehr sticht der Privatsektor leistungsmäßig heraus – besonders bei Finanzdienstleistungen und in der Produktion. Ob es um die Aufnahme neuer Arbeitsmodelle, die Beurteilung von Angestellten nach Leistung statt Arbeitszeit, die Interoperabilität von Arbeitsgeräten oder um andere Maßnahmen geht, waren die Leistungen des Staatssektors hinreichend, aber nicht ganz so gut wie bei den Banken und Fabriken. Hier besteht ganz klar Raum, von diesen zu lernen.

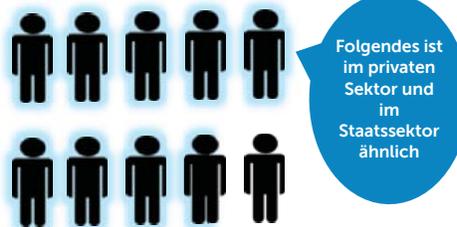
Zweitens war bei all unseren Antworten bemerkenswert, dass ältere Arbeitskräfte in Deutschland den technologischen Fortschritt und das Internet äußerst ernst nehmen und sich Sorgen machen, den Anschluss zu verlieren, und dass sie deshalb alles Mögliche tun, um mit jeder Neuerung Schritt zu halten. Deutsche Arbeitgeber könnten mehr unternehmen, um ihre Ängste zu senken, dass sie durch Technologie ersetzt werden könnten.

Schließlich gab es in verschiedenen Bereichen seltsame Anzeichen von Pessimismus gegenüber der Zukunft. Bei Themen wie Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Überwachung der E-Mails von Angestellten und der freien Arbeitseinteilung gaben unsere Befragten an, dass sie mit dem gegenwärtigen Zustand zufrieden seien, dieser sich aber verschlechtern dürfte. Deutsche Arbeitgeber müssen diese schleichende Negativität wahrnehmen und bereits jetzt etwas dagegen tun.

Das Internet und die Technologie schaffen neue Arbeitsmethoden in Deutschland. **78%** im privaten Sektor und **66%** im Staatssektor glauben, dass das stimmt



87% der deutschen Arbeitskräfte glauben, dass ihr Arbeitgeber ihnen den verantwortungsvollen Umgang mit Mitteln des Unternehmens zutraut



Obwohl sie neue Arbeitsmethoden befürworten geben **61%** der deutschen Angestellten an, dass IT-Probleme in der Arbeit täglich für Frust sorgen

Größenordnung der von deutschen Arbeitskräften wahrgenommenen Bedrohungen

Druck mit den neuesten Technologien Schritt halten zu müssen **Telearbeit schadet dem Teamgeist**
IT-Probleme sorgen für täglichen Frust

Zuviel Arbeit für einen Tag **Das Abschalten nach der Arbeit ist schwierig**
Gefühlter Druck Überstunden machen zu müssen

Hypothese

Die Arbeit der Zukunft könnte in vielen Branchen so aussehen, dass Tausende von Menschen an verschiedenen Orten arbeiten. Vereinfachen Cloud-Computing und andere ICT-Anwendungen die Verteilung einer größeren Anzahl an Aufgaben und Dienstleistungen mit Beiträgen einer breiteren Gemeinschaft durch Crowdsourcing?

Wichtigste Erkenntnisse

Deutsche Arbeitnehmer glauben, dass das Internet und andere technische Entwicklungen die Vorgehensweisen bei der Problemlösung verändern – indem sie einfacher andere um Hilfe bitten (83 %) und letztlich ihre Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz steigern können (81 %).

Zudem glauben 73 % der Deutschen, dass das Internet und andere Technologien ihnen die Möglichkeit geben, mehr zu ihrem Unternehmen beizutragen. Die gleiche Zahl geht davon aus, dass dies auch in Zukunft so sein wird.

Es gibt Anzeichen dafür, dass der Privatsektor in Deutschland gegenüber den zahlreichen neuen Geschäftsmöglichkeiten im Internet offener ist. 52 % der Angestellten im Privatsektor halten dies für wichtig, gegenüber 41 % im öffentlichen Sektor. Und 78 % im Privatsektor sind der Meinung, dass dies bereits jetzt geschieht, während es im öffentlichen Sektor nur 66 % sind.

Nicht jeder ist hingegen begeistert von den Veränderungen. 55 % der deutschen Arbeitnehmer glauben, dass Telearbeit dem Teamgeist schadet. Dies ist bei Großunternehmen (64 %) und einfachen Angestellten (74 %) sogar noch verbreiteter. Zudem glaubt etwa einer von vier Deutschen (26 %), dass seine Stelle durch Outsourcing bedroht ist.
fears over remote working and outsourcing.

Schlüsse

Das Bewusstsein über das Potenzial von IT und Technik zur Umsetzung der Vorzüge von Crowdsourcing – Mittel und Menschen auf neue, produktive Art zusammenzuführen – ist in Deutschland stark vorhanden, und auch die Möglichkeiten von Schwarmauslagerungsdiensten zur Förderung neuer Ideen werden erkannt. Innerhalb dieser grundsätzlich optimistischen Stimmung gab es aber auch einige bedenkenswerte Punkte: So könnte der Staatssektor von Innovationen im Privatsektor etwas lernen, und die Arbeitgeber müssen Ängste bezüglich Telearbeit und Auslagerung ausräumen.

Trend #2: Beurteilung von Produktivität nach Arbeitsleistung statt Arbeitszeit

Hypothese

Die herkömmliche Beurteilung von Produktivität aufgrund der geleisteten Arbeitszeit dürfte in einer Wissensgesellschaft immer weniger relevant werden. Welche neuen, weicheren Kriterien werden für die Leistungsbeurteilung wichtig?

Wichtigste Erkenntnisse

Deutsche Arbeitnehmer möchten ihre Arbeit lieber über die Qualität ihrer Leistungen (60 %) statt über die im Büro verbrachte Arbeitszeit (21 %) bewertet wissen. Glücklicherweise machen die Arbeitgeber dies offenbar bereits so: 71 % geben an, dass sie von ihrem Arbeitgeber nach ihrer Leistung bewertet werden, und nur 29 % aufgrund der Arbeitszeit. Bemerkenswert ist, dass der Staatssektor dabei etwas hinter dem Privatsektor

zurückliegt: 74 % der Unternehmen im Privatsektor bewerten ihre Angestellten nach Leistungskriterien, im Vergleich zu 64 % der Unternehmen des Staatssektors.

Der Arbeitstag von 9 bis 17 Uhr wird in Deutschland immer mehr zur Seltenheit. Nur 59 % halten sich noch daran, und nur 48 % finden es wichtig, dies beizubehalten. Deutsche interessieren sich vielmehr für Flexibilität: 65 % möchten flexiblere Arbeitszeiten, da sie glauben, dass sie dadurch produktiver arbeiten können. Drei Viertel unserer Befragten haben bereits solche flexiblen Zeiten. Finanzdienstleister und Banken haben dabei die Nase vorn: 85 % von ihnen erlauben flexible Arbeitszeiten.

Dieser Wunsch nach flexibleren Zeiten überrascht nicht, denn die Hälfte der deutschen Arbeitskräfte ist der Meinung, an einem Arbeitstag zu viel machen zu müssen, und dass sich dies in Zukunft auch nicht verbessern wird.

Weniger begeistern können sich die Deutschen offenbar für Telearbeit: Nur 33 % möchten diese, aber 46 % gehen davon aus, dass sie innerhalb des nächsten Jahrzehnts kommen wird.

Besonders wichtig ist dies für Berufsnomaden: 67 % von ihnen arbeiten bereits außerhalb der Räumlichkeiten ihres Arbeitgebers, und für 50 % ist das auch wichtig.

Schlüsse

Deutsche Arbeitgeber scheinen ihren Arbeitnehmern einen modernen und verantwortungsbewussten Managementansatz entgegenzubringen, beurteilen sie nach ihrer Leistung und erlauben ihnen, die Arbeit zu erledigen, wann und wo ihnen dies am besten passt. Obwohl Telearbeit nicht für alle geeignet ist, sind einige Teile der Belegschaft sehr daran interessiert, und deutsche Arbeitgeber könnten von einer umfassenderen Erkundung dieser Möglichkeit profitieren, während gerade die IT-Branche die Vorteile dieser Arbeitsweise mehr anpreisen könnte.

Hypothese

Anzahl und Arten der verschiedenen Arbeitsgeräte vermehren sich immer mehr. Welches Gerät man wählt, hängt immer mehr von Situation, Standort und Nutzungsgrund ab. Werden Arbeitgeber wie auch die aktuellen Systeme und Abläufe einen vermehrten Nutzen und vermehrte Wahl des Endverbrauchers zulassen?

Wichtigste Erkenntnisse

Die Möglichkeit, ihre eigenen Geräte auszuwählen, ist für Angestellte von KMUs (44 %) wichtiger als für Angestellte von Großunternehmen (32 %). Daher dürfte es sich gut treffen, dass 46 % der KMU-Angestellten eine solche Wahl haben und nur 30 % der Angestellten von Großunternehmen. Deutsche Arbeitnehmer vertrauen darauf, dass dies in Zukunft noch zunehmen wird: 41 % gehen davon aus, zukünftig selber wählen zu dürfen – mehr also als die heutigen 36 %.

Weiterhin sagen 59 % der KMU-Angestellten, dass sie ihre Arbeitsgeräte auch für private Zwecke nutzen, während dies bei Großunternehmen nur 48 % tun. Ein hoher Anteil der Angestellten in Deutschland (41 %) drückte jedoch auch Besorgnis über den Schutz von Daten und geistigem Eigentum ihres Arbeitgebers aus.

Die Interoperabilität zwischen verschiedenen Geräten dürfte sich in Zukunft von 60 % auf 69 % steigern, was für den Privatsektor (52 %) wichtiger ist als für den Staatssektor (40 %).

Interessanterweise nutzt eine Mehrheit der deutschen Arbeitskräfte lieber mehrere technische Geräte als ein einziges Gerät, das für all ihre Arbeitsbedürfnisse ausreichen würde.

Schlüsse

Es besteht ein klarer Unterschied zwischen Angestellten von KMUs und Großunternehmen, wobei KMU-Angestellte zu diesem Thema in der Regel eine stärkere Meinung haben und auch anspruchsvoller sind. Ebenso ist der Anspruch im Privatsektor größer als im Staatssektor. Arbeitgeber und IT-Anbieter müssen die aufkommenden Ansprüche aufgrund der stärkeren Verbraucherorientierung im IT-Bereich mit dem relativ hohen Verantwortungsbewusstsein des deutschen Arbeitnehmers in Bezug auf die Einhaltung von Unternehmensrichtlinien abgleichen.

Trend #4: Zusammenarbeit und Konflikte zwischen verschiedenen Generationen

Hypothese

Es wird mehr Wissenstransfers zwischen jüngeren Arbeitskräften, die im digitalen Zeitalter aufgewachsen sind, und älteren Generationen geben. Besteht dabei jedoch auch ein höheres Risiko von Konflikten und Spannungen zwischen Arbeitskräften mit unterschiedlichem Alter, Hintergrund, Wissen und Ausbildungsstand?

Wichtigste Erkenntnisse

Deutsche Arbeitskräfte über 45 scheinen sich mehr darum zu kümmern als ihre jüngeren Kollegen, mit den neuesten technischen Entwicklungen am Arbeitsplatz Schritt zu halten. 65 % von ihnen sagen, dass sie dies tun müssen, um bei der Arbeit leistungsfähig zu sein, während dies bei der Altersgruppe der 18- bis 24-Jährigen nur 42 % finden. Darüber hinaus glauben 87 % der über 45-Jährigen, dass Menschen, die sich mit der neuesten Technik auskennen, am Arbeitsplatz einen Vorteil haben, während nur 64 % der 18- bis 24-Jährigen dies glauben.

Älteren Arbeitnehmern ist auch wichtiger, welche Geräte sie verwenden. Nur 36 % der 18- bis 24-jährigen und 32 % der 25- bis 34-jährigen Arbeitnehmer möchten die technischen Geräte wählen können, die ihnen vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden, aber demgegenüber stehen 43 % der 45- bis 54-jährigen und 40 % der 55- bis 64-jährigen Arbeitskräfte in Deutschland, die dies möchten.

Ebenso sagen 83 % der deutschen Arbeitskräfte zwischen 44 und 64 aus, dass sie gerne für ein Unternehmen arbeiten würden, das gute Technologien bietet, während dies bei den 18- bis 34-Jährigen nur für 70 % eine Rolle spielt.

Schlüsse

Die Hypothese scheint in Deutschland Kopf zu stehen, denn das Bewusstsein für und der Anspruch an die Technik als Antrieb für Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz ist bei älteren Arbeitskräften am größten. Dies stellt eine enorme Gelegenheit für die IT-Branche dar, diese Wünsche aufzugreifen und Technologiegewandtheit als Karriereleiter zu preisen.

Hypothese

Es wird leichter, festzustellen, was Angestellte machen, und gleichzeitig schwieriger, ihnen zu sagen, was sie machen sollen. Würden Arbeitgeber bei diesem Szenario pervasive Technologien einsetzen, um ihre Arbeitskräfte jederzeit überwachen zu können? Wenn ja, würde dann das Misstrauen zunehmen?

Wichtigste Erkenntnisse

Das Vertrauen am Arbeitsplatz wird von den deutschen Arbeitnehmern sehr geschätzt: 69 % ist es wichtig, dass ihr Arbeitgeber ihnen den verantwortungsvollen Umgang mit Mitteln des Unternehmens zutraut, und 87 % haben das Gefühl, dass dies bei ihrem Arbeitgeber momentan der Fall ist, doch alarmierende 78 % gehen auch davon aus, dass dieses Vertrauen in Zukunft abnehmen wird.

Deutsche Arbeitskräfte identifizieren sich gern mit ihrem Arbeitgeber, und dieser muss mehr sein als der Ort, an dem man sein Geld verdient. 88 % der Befragten, die „enorm zufrieden“ mit ihrer Stelle sind, stimmen auch mit den Werten ihres Unternehmens überein, während es bei denen, die mit ihrer Stelle nicht zufrieden sind, nur 27 % sind.

Die Ausrichtung an den Unternehmenszielen ist im Privatsektor ausgeprägter (74 %) als im Staatssektor (66 %), und in Bezug auf spezifische Branchen werden in diesem Bereich die Produktion und der Einzelhandel am besten bewertet.

Andererseits schätzen es deutsche Arbeitnehmer nicht, wenn sie bei der Arbeit überwacht werden. Von denjenigen, die mit ihrer Stelle unzufrieden sind, glauben 45 %, dass ihr Arbeitgeber überwacht, was sie während des Arbeitstags tun, und nur 17 % von denen, die mit ihrer Stelle enorm zufrieden sind, denken dies von ihrem Arbeitgeber.

Nur 16 % der heutigen Arbeitnehmer in Deutschland glauben, dass ihr Arbeitgeber ihre versendeten E-Mails liest, aber ein Viertel ist der Meinung, dass dies in zehn Jahren der Fall sein wird.

Schlüsse

Während die Arbeitnehmer in Deutschland heute noch großes Vertrauen genießen, geben sie sich pessimistisch zur zukünftigen Entwicklung in diesem Punkt. Es wird davon ausgegangen, dass Überwachungen und damit gleichzeitig auch Argwohn und Misstrauen zunehmen. Den Arbeitgebern wird dringend geraten, dies zu berücksichtigen und ihre Angestellten beizuziehen, bevor Überwachungsmaßnahmen eingeführt werden.

Trend #6: Die Vielseitigkeit der IT-Manager

Hypothese

Da die Wünsche der Angestellten sich immer stärker in Richtung Glück, Selbständigkeit und Wahlmöglichkeit bewegen, hätte die IT-Abteilung die Möglichkeit, zufriedeneres Personal einzustellen und auch zu halten. Würde die Rolle der IT-Manager dadurch zunehmend anderen Funktionen, wie der von Personalverantwortlichen, angeglichen?

Wichtigste Erkenntnisse

40 % der deutschen Arbeitskräfte glauben, sie würden lieber arbeiten, wenn sie die dabei eingesetzten technischen Geräte selbst wählen könnten. Diese Einstellung findet sich häufiger im Privatsektor (43 %) als im Staatssektor (32 %) und besonders bei Angestellten im Finanzbereich (56 %).

63 % der Angestellten finden, dass der Arbeitgeber gute Hardware und Software bereitstellen sollte, und glücklicherweise tun dies 74 % der Arbeitgeber. Der Privatsektor steht in diesem Bereich besser da (79 %) als der Staatssektor (61 %). Auf Branchen bezogen, sagen 91 % der Arbeitskräfte im Finanz- und 73 % der Arbeitnehmer im Produktionsbereich, dass dies auf ihre heutige Situation zutreffe – im staatlichen Bildungswesen sind es dagegen nur 58 %, im staatlichen Gesundheitswesen 64 % und in der öffentlichen Verwaltung 57 %.

62 % der Arbeitskräfte im Privatsektor, aber nur 38 % im Staatssektor glauben, dass ihr Unternehmen die neuesten Technologien einsetzt, und während 73 % der Angestellten im Privatsektor das Gefühl haben, dass sie einen guten IT-Support haben, glauben dies im Staatssektor nur 58 %. Die Beurteilung des IT-Supports ist im staatlichen Bildungswesen (49 %) und in der öffentlichen Verwaltung (57 %) besonders schlecht.

Drei Viertel der deutschen Arbeitskräfte geben an, dass sie gerne für ein Unternehmen arbeiten würden, das die neuesten Technologien einsetzt, besonders im Finanzwesen (85 %) und in der Produktion (84 %).

61 % der deutschen Arbeitskräfte berichten von IT-Problemen, die in ihrem Arbeitsalltag eine Belastung darstellen.

Schlüsse

Die Hypothese wird durch die Ergebnisse dieser neuesten Umfrage bekräftigt, bei der eine Verbindung zwischen IT-Ausrüstung und Arbeitsmoral hergestellt wird. Deutsche Arbeitskräfte sagen klar, dass sie für Firmen arbeiten möchten, welche die neuesten Technologien einsetzen und einen guten IT-Support anbieten. Die meisten Arbeitgeber in Deutschland schneiden dabei auch gut ab, allen voran im Privatsektor – besonders bei den Banken und in der Produktion. IT-Bereitstellung spielt bereits eine wesentliche Rolle in der Definition des Arbeitsplatzes – und eröffnet IT-Anbietern dadurch neue Gelegenheiten zur Einflussnahme.

Hypothese

Die Unternehmenssoftware der Zukunft wird eher durch Angestellte als durch Vorgesetzte oder IT-Abteilungen übernommen und gestaltet. Sehen wir dadurch mehr vernetzte, dezentralisierte Organisationen, die einen solchen Wandel in der Unternehmenshierarchie unterstützen?

Wichtigste Erkenntnisse

84 % der deutschen Arbeitnehmer können jederzeit und überall auf beliebige Webseiten zugreifen, und für 62 % ist dies auch wichtig. Im Gegensatz dazu können nur 46 % jede beliebige Software herunterladen, was auch nur 39 % für wichtig erachten.

72 % der deutschen Arbeitnehmer möchten „Wahlfreiheit haben, wie sie ihre Arbeit verrichten“, und während zurzeit noch 83 % das Gefühl haben, dieses Privileg zu genießen, gehen nur 76 % davon aus, dass dies auch in zehn Jahren noch so sein wird.

Während 56 % der Deutschen glauben, dass jeder Einzelne mit den neuesten Technologien Schritt halten muss, um bei der Arbeit leistungsfähig zu sein, sinkt diese Zahl im Staatssektor auf 43 %. Im Finanzdienstleistungsbereich steht sie jedoch bei 74 %. Überdies glauben 83 %, dass ein gewandter Umgang mit Technologie einen Vorteil am Arbeitsplatz darstellt.

Schlüsse

In Einklang mit ihrem Ruf als eine der weltweit innovativsten Volkswirtschaften ist man in Deutschland in diesem Punkt vielen Ländern voraus. Freier Internetzugang und Downloads werden von vielen deutschen Arbeitnehmern als Selbstverständlichkeit angesehen. Man geht jedoch auch davon aus, dass diese Freiheiten in den kommenden Jahren beschnitten werden, und Arbeitgebern wie auch der IT-Branche wird geraten, den dahinterliegenden Gründen nachzugehen und diese möglicherweise schädliche Wahrnehmung zu korrigieren.