**Studie: Vor allem junge Mitarbeitende leiden unter den Folgen von COVID-19**

*Europäische Workday-Umfrage über die Stimmung und Prioritäten am Arbeitsmarkt zeigt, dass besonders die Gruppe der 18 bis 34-jährigen mit der Pandemie zu kämpfen hat.*

Workday hat heute die Ergebnisse einer Studie zur Stimmung am europäischen Arbeitsmarkt hinsichtlich der Auswirkungen der COVID-19 Pandemie auf Leadership, Karriere, Motivation und Homeoffice veröffentlicht. Für einige Mitarbeitende geht die abrupte Umstellung auf Heimarbeit mit verlorenen Karriere-Chancen einher. Das gilt insbesondere für Mitarbeitende zwischen 18 und 34 Jahren, von denen in Deutschland 40 Prozent ihre Möglichkeiten, im vergangenen Jahr neue Verantwortlichkeiten und Fähigkeiten zu erlangen, verringert sehen. Deutlich geringere Befürchtungen hegen die 34 bis 55-jährigen sowie die Altersgruppe darüber. Hier sehen sich nur 25 beziehungsweise 17 Prozent in ihrer beruflichen Entwicklung ausgebremst. Im europäischen Vergleich ist die Stimmung in der Bundesrepublik damit insgesamt am positivsten. Mit 28 Prozent nur knapp dahinter folgen die Niederlande sowie die Schweiz (32 Prozent). Eine Kluft zwischen den Generationen zeigt sich auch dort.

**Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick:**

* In Deutschland und der Schweiz beklagen vor allem junge Mitarbeitende geringere Chancen am Arbeitsplatz.
* Ein Grossteil der Befragten fühlt sich im Homeoffice gut unterstützt und gibt an, Zugriff auf alle nötigen Ressourcen und Informationen zu haben. Schulungen zum effektiven Arbeiten von Zuhause erhielt jedoch nicht einmal die Hälfte aller Mitarbeitenden.
* Die Management-Ebene geniesst auch in unsicheren Zeiten ein positives Bild. Mitarbeitende in den Niederlanden, Deutschland und der Schweiz sind am zufriedensten mit ihren Führungskräften.
* Motivationsprobleme ergeben sich vor allem aus veränderten Beziehungen zu Kolleg\*innen, Reaktionen der Führungsebene auf die Pandemie und zusätzlichen Job-Anforderungen. Auch hier fühlen sich Jüngere überproportional stark betroffen.

**Homeoffice weiter auf dem Vormarsch**

In den neun untersuchten Märkten arbeiteten im vergangenen Jahr 61 Prozent von Zuhause. Während die Homeoffice-Zahlen in der Schweiz dem europäischen Durchschnitt entsprechen, belegt das vereinigte Königreich mit 71 Prozent den Spitzenplatz. Im Vergleich dazu befand sich in Deutschland gerade einmal jede/r Zweite in Heimarbeit. Am wahrscheinlichsten war dies für Mitarbeitende in den Branchen Technologie und Telekommunikation (87 Prozent) sowie Mitarbeitende von Finanzdienstleistern (74 Prozent). Inzwischen planen zwei von drei deutschen Unternehmen auch über die Pandemie hinaus den Homeoffice-Betrieb. Vorreiter ist auch hier die Technologie-Branche, ebenso wie Unternehmen mit über 5.000 Beschäftigten.

**Sinkende Motivation bei jungen Mitarbeitenden**

Antriebslosigkeit als Folge der Pandemie wird in Italien (39 Prozent), Deutschland (39 Prozent), den Niederlanden (40 Prozent) und der Schweiz (44 Prozent) insgesamt am seltensten berichtet. Unter denjenigen, die 2020 im Homeoffice tätig waren, fühlte sich in Deutschland und der Schweiz sogar mehr als die Hälfte produktiver und weniger gestresst als im Präsenzbetrieb. Die Kehrseite: Fast jede/r Zweite klagt über Isolation und das Gefühl, ständig erreichbar sein zu müssen. Eingeschränkte Kontakte stellen für Deutsche den grössten Motivationsdämpfer überhaupt dar. Besonders hart betroffen sind diejenigen zwischen 18 und 34 Jahren. 36 Prozent unter ihnen macht die veränderte Beziehung zu den Kolleg\*innen zu schaffen. Mit je 23 Prozent werden insbesondere auch Reaktionen der Führungsebene auf die Pandemie sowie veränderte Anforderungen für Motivationsprobleme verantwortlich gemacht.

**Jede/r Vierte auf der Suche nach neuen Herausforderungen**

Europaweit plant jede/r Vierte, sich im kommenden Jahr auf die Suche nach einer neuen Stelle zu begeben. Versäumnisse der Arbeitgeber im Umgang mit COVID-19 werden mit 12 Prozent nur in den seltensten Fällen als Grund dafür genannt. In Deutschland sind es in erster Linie eine ungerechte Vergütung (38 Prozent), das Bedürfnis nach einem Karriere-Wechsel (35 Prozent) sowie der Wunsch nach interessanteren Aufgaben (30 Prozent), die Mitarbeitende zum Wechsel bewegen. Eine ähnliche Verteilung zeigt sich in der Schweiz. Zu den Haupt-Kriterien bei der Wahl eines neuen Arbeitgebenden zählen wettbewerbsfähige Gehälter, flexible Arbeitszeiten und eine grosszügige Altersversorgung. Aufstiegschancen und Weiterbildungsmöglichkeiten fallen speziell bei den 18 bis 34-jährigen stark ins Gewicht.

**Niederlande, Deutschland und Schweiz: Top Drei im Leadership-Index**

Um die Wahrnehmung der Befragten in Bezug auf die Gesamtleistung ihrer derzeitigen Führungskräfte zu bewerten, führte Yonder eine Faktorenanalyse durch. Dabei wurden 13 Merkmalsbereiche zu einer allgemeinen Metrik, dem „Workday Leadership Performance Index“, verdichtet. Er dient als Mass dafür, wie Mitarbeitende die Leistung des Führungsteams innerhalb der Organisation, für die sie derzeit arbeiten, empfinden. Die Ergebnisse zeigen, dass Führungskräfte in den Niederlanden, Deutschland, der Schweiz und Grossbritannien am positivsten von ihren Mitarbeitern beurteilt werden.

|  |  |
| --- | --- |
| Land  | Leadership Performance Index Punktzahl |
| Niederlande Deutschland Schweiz GrossbritannienSpanien Belgien SchwedenItalienFrankreich  | 1081061031039997979593 |

In Ländern, in denen die Führungsleistung überdurchschnittlich gut war (Deutschland, Schweiz, Niederlande, Grossbritannien), ist es wahrscheinlicher, dass sich Mitarbeiter darüber im Klaren sind, welche Rolle sie in der Zukunft des Unternehmens spielen werden (65 Prozent, 64 Prozent, 63 Prozent bzw. 62 Prozent). Führungskräfte in Grossbritannien und den Niederlanden werden von ihren Mitarbeitern am einfühlsamsten eingeschätzt (64 Prozent bzw. 63 Prozent), während Manager\*innen in Deutschland (53 Prozent ), den Niederlanden (55 Prozent) und der Schweiz (54 Prozent) als am besten im Umgang mit Veränderungen gelten. Ähnlich wie im Rest von Europa werden in der Bundesrepublik besonders Ehrlichkeit, Kompetenz und Vertrauenswürdigkeit von Vorgesetzten erwartet.

Dieses positive Bild spiegelt sich auch in der Selbsteinschätzung von Führungskräften wider:Europaweit ist rund die Hälfte der Meinung, dass sie die Herausforderungen des Jahres 2020 gut gemeistert haben, indem sie der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden Priorität einräumten (59 Prozent) und Empathie zeigten (55 Prozent).

„Die Ergebnisse zeigen, dass es den Führungskräften in Deutschland und der Schweiz gelungen ist, auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden einzugehen und dadurch die Leistungsfähigkeit positiv zu unterstützen“ erklärt **Rudi Richter, Regional Vice President von Workday**. „Um die persönliche Entwicklung und die Karriereplanung langfristig optimal zu begleiten, ist es bei zunehmender Unternehmensgrösse wichtig, auf systemgestützte Prozesse zu setzen.“

**Zusätzliche Informationen** **zur Studie und Methodik**

Die Studie wurde von Yonder Consulting im Auftrag von Workday durchgeführt. Sie ist inspiriert durch die „Best Workplace Survey“ von Workday. Diese wöchentliche, interne Umfrage ermittelt die Stimmung aller Workday-Mitarbeitenden, um anhand der Erkenntnisse, die Arbeitsplatzkultur kontinuierlich zu verbessern. Auch werden die Daten für die eigene [Cloud-Technologie](https://www.workday.com/de-de/products/human-capital-management/overview.html) genutzt, die allen Mitarbeitenden Empfehlungen, Lernvorschläge und Möglichkeiten zur Entwicklung neuer Fähigkeiten bereitstellt.

Yonder Consulting (ehemals Populus) führte im Zeitraum vom 28. Oktober bis 18. November 2020 insgesamt 17‘054 Online-Befragungen in neun europäischen Ländern durch. Befragt wurden Information-Worker unterhalb der Geschäftsleitungsebene aus Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern. Die neun Länder wurden ausgewählt, da sie eine gute geografische Verteilung über Europa aufweisen, die fünf grössten europäischen Volkswirtschaften umfassen und alle über eine Online-Umfrage-Methodik zugänglich waren.

Um eine solide Basis für die Durchführung der Analyse zu schaffen, wurden pro Markt 2000 Personen in die Stichprobe aufgenommen. Die Fehlermarge bei einer Fallzahl von 2000 beträgt +/- 2,2 Prozent bei einem Konfidenzniveau von 95 Prozent. Das bedeutet, dass sich die Umfrageergebnisse bei 100-maliger Wiederholung in 95 Fällen um nicht mehr als +/- 2,2 Prozent verändern würden. Eine Ausnahme bildet die Schweiz: Aufgrund der geringen Anzahl an Personen, die dort über Online-Panels erreichbar sind, konnten lediglich 1004 Fälle erhoben werden. Die Fehlermarge für die Schweiz beträgt somit +/- 3,1 Prozent bei einem Konfidenzniveau von 95 Prozent.

Yonder ist Mitglied des British Polling Council und hält sich an dessen Regeln. Weitere Informationen unter https://yonderconsulting.com/.

**Medienkontakte:**

Nicole Melzer
Workday (DACH-Region)
nicole.melzer@workday.com
+49 (0)152 264 810 93

Markus Häfliger
Häfliger Media Consulting
info@haefligermediaconsulting.com
+41 44 422 66 00