Umfrage von Workday zeigt, dass Mitarbeitende in Europa verlorene Karrierechancen schnell nachholen wollen

Ergebnisse machen deutlich, dass die Befragten hinsichtlich beruflicher Einbußen in Folge fehlender Entwicklungsmöglichkeiten besorgt sind

MUNICH, Germany, June 08, 2021 (GLOBE NEWSWIRE) --Workday, Inc. (NASDAQ: WDAY), ein führender Anbieter von Enterprise-Cloud-Anwendungen für das Finanz- und Personalwesen, veröffentlicht die ersten Ergebnisse der europäischen Umfrage mit dem Titel The Employee Outlook: Understanding Employee Sentiment and Priorities Across Europe". Dabei wird deutlich, dass Mitarbeitende in Europa in Folge der Pandemie negative Auswirkungen auf ihre Karriereplanung befürchten. Bei einigen führte die abrupte Umstellung auf Heimarbeit dazu, dass sie wichtige Möglichkeiten nicht wahrnehmen konnten, um neue Verantwortlichkeiten und Fähigkeiten zu erlangen.

Die quantitative Umfrage wurde europaweit von dem Marktforschungs- und Strategieberatungsunternehmen Yonder Consulting (ehemals Populus) im Auftrag von Workday durchgeführt. Befragt wurden mehr als 17.000 Arbeitnehmer unterhalb der Vorstandsebene aus Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten aus neun europäischen Ländern.

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick:

- Die Management-Ebene genießt auch in unsicheren Zeiten ein positives Image. Mitarbeitende in den Niederlanden, Deutschland, der Schweiz und Großbritannien sind am zufriedensten mit ihren Führungskräften.
- Fast die Hälfte (44 Prozent) der Mitarbeitenden in Großbritannien, Spanien und Italien beklagt fehlende Möglichkeiten, um neue Verantwortlichkeiten und Fähigkeiten zu erlangen.
- Etwas mehr als ein Viertel der befragten Personen (26 Prozent) glaubt, dass ihnen Chancen zur beruflichen Entwicklung entgangen sind. Bei den 18- bis 34-Jährigen befürchten 47 Prozent Auswirkungen der Pandemie auf ihre Möglichkeiten am Arbeitsplatz.

Die Umfrage zeigt auch, dass sich 25 Prozent der Mitarbeitenden innerhalb der kommenden zwölf Monate auf Stellensuche begeben werden. Als Beweggründe werden bessere Entwicklungsmöglichkeiten, eine interessantere Aufgabe oder auch ein höheres Gehalt genannt. Nur 12 Prozent nennen Versäumnisse der Arbeitgeber im Umgang mit COVID-19 als maßgeblichen Faktor.

Trotz Folgen der Pandemie rechnen 30 Prozent der Mitarbeitenden mit einer Gehaltserhöhung im kommenden Jahr. Mit nur 23 bzw. 18 Prozent ist diese Zuversicht bei den spanischen und italienischen Mitarbeitenden am wenigsten ausgeprägt. Im Vergleich dazu glaubt in Schweden mehr als die Hälfte der Befragten (52 Prozent) an eine Gehaltserhöhung. Ein wettbewerbsfähiges Gehalt zählt zu den wichtigsten Motivationsfaktoren bei der Suche nach einem neuen Arbeitgebenden. 54 Prozent der Befragten sind nicht bereit, zugunsten flexiblerer Arbeitszeiten auf einen Teil ihres Gehalts zu verzichten.

Workday unterstützt Personalverantwortliche weltweit dabei, die Rückkehr an den Arbeitsplatz und in einem dynamischen Umfeld konstruktiv zu führen. Hierzu zählt auch die Fähigkeit zu evaluieren, inwieweit sowohl die Arbeitsumgebungen als auch die Mitarbeitenden bereit sind – auch basierend auf einem tiefen Verständnis der Wünsche, Bedarfe und des Stimmungsbildes. Zudem können Unternehmen mit Workday die Employee Experience ihrer Mitarbeitenden personalisieren und ihnen individuelle Entwicklungspfade aufzeigen, die auf den jeweiligen Kenntnissen und Karrierewünschen sowie den im Unternehmen benötigten Fähigkeiten beruhen.

Positive Sicht auf die Führungskräfte

Um die Wahrnehmung der Befragten in Bezug auf die Gesamtleistung ihrer derzeitigen Führungskräfte zu bewerten, führte das Umfrageteam eine Faktorenanalyse durch. Dabei wurden 13 verschiedene Merkmale zu einer allgemeinen Metrik, dem „Leadership Index Score", verdichtet. Er dient als Maß dafür, wie Mitarbeitende die Leistung des Führungsteams im derzeitigen Unternehmen empfinden. Bei einem Score unter 100 liegt die Leistung der Führungskräfte in dem betreffenden Land unter dem Durchschnittswert; ein Score über 100 bedeutet eine überdurchschnittliche Leistung.

Der Leadership Index Score zeigt, dass Führungskräfte in den Niederlanden, Deutschland, der Schweiz und Großbritannien am positivsten beurteilt werden.

Land	Leadership Index Score
Niederlande	108
Deutschland	106
Schweiz	103
Großbritannien	103
Spanien	99
Belgien	97
Schweden	97
Italien	95
Frankreich	93

In Ländern mit überdurchschnittlich guter Führungsleistung (Deutschland, Schweiz, Niederlande, Großbritannien) können die Mitarbeitenden besser einschätzen, welche Rolle sie in der Zukunft ihres Unternehmens spielen werden (65 Prozent, 64 Prozent, 63 Prozent bzw. 62 Prozent). Führungskräfte in Großbritannien und den Niederlanden werden von ihren Mitarbeitenden als besonders einfühlsam betrachtet (64 Prozent bzw. 63 Prozent), während Führungskräfte in Deutschland (53 Prozent), den Niederlanden (55 Prozent) und der Schweiz (54 Prozent) der beste Umgang mit Veränderungen bescheinigt wird.

Vertrauen in die Führungsqualität

Rund die Hälfte der befragten Führungskräfte sind der Ansicht, 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). Auch bei den Mitarbeitenden meint knapp die Hälfte (49 Prozent), dass die Führungskräfte ihres Unternehmens die Veränderungen gut bewältigt hat.

Die meisten Befragten haben das Gefühl, dass die Kommunikation der Führungsebene in 2020 gleichgeblieben ist oder intensiviert wurde. Dies gilt insbesondere für Großbritannien (85 Prozent) und Italien (88 Prozent).

Die Umfrage zeichnet somit ein überwiegend positives Bild davon, wie sich die europäischen Unternehmen auf den dramatischen Wandel der Arbeitswelt eingestellt haben. Obwohl fast die Hälfte (46 Prozent) der Befragten angibt vor 2020 selten oder nie im Homeoffice gearbeitet zu haben, bezeichnet sich über die Hälfte als weniger gestresst (53 Prozent) und produktiver (56 Prozent) infolge der neuen Arbeitsweise im vergangenen Jahr.

Motivation

Fast die Hälfte der Mitarbeitenden haben in den vergangenen Monaten mit Motivationsschwierigkeiten zu kämpfen. Dabei werden drei Ursachen genannt:

- Fehlende Kontakt- und Interaktionsmöglichkeiten mit Kolleg*innen (27 Prozent)
- Fehlender Umgang mit Kolleg*innen insgesamt (21 Prozent)
- Gefühl einer mangelnden Relevanz der eigenen Tätigkeit aufgrund der Pandemie (23 Prozent)

Befragte aus den Niederlanden fühlen sich zufriedener, produktiver und motivierter. Sie äußern sich – ebenso wie ihre deutschen Kolleg*innen – in einem geringeren Maß zu Erschöpfungszuständen.

Tools und Schulungen

Obwohl 84 Prozent der Befragten angeben, dass sie Zugriff auf die benötigten Informationen haben, und 67 Prozent der Ansicht sind, dass sie im Homeoffice angemessen unterstützt werden, haben 66 Prozent keinerlei Schulung zum effektiven Arbeiten im Homeoffice erhalten.

Kommentar zur Meldung

„Es ist beruhigend zu sehen, dass viele Führungskräfte die unvorhergesehenen Veränderungen erfolgreich bewältigt haben. Die eigentliche Herausforderung kommt allerdings erst nach dem Lockdown. Jetzt geht es darum, eine geordnete Rückkehr an den Arbeitsplatz beim Übergang zu einer Form von Normalität zu ermöglichen“ erklärt Carolyn Horne, President EMEA bei Workday. „Dabei ist ganz wesentlich, dass die Mitarbeitenden mit Weiterbildung und neuen Angeboten wie virtuellen Schulungen und internen Umbesetzungen in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt werden. Dies ist nicht nur für den langfristigen Erfolg der Unternehmen wichtig, sondern auch für das Gefühl der Beschäftigten, in ihrem Unternehmen gut aufgehoben zu sein.“

Zusätzliche Informationen

Yonder Consulting (ehemals Populus) führte im Zeitraum vom 28. Oktober bis 18. November 2020 eine Online-Befragung mit 17.054 Mitarbeitenden in neun europäischen Ländern durch. Befragt wurden Mitarbeitende unterhalb der Vorstandsebene aus Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden. 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. Yonder ist Mitglied des British Polling Council und hält sich an dessen Regeln. Weitere Informationen unter https://yonderconsulting.com/.

Methodik

Die Online-Panels der einzelnen Länder wurden so groß gewählt, dass sie eine solide Stichprobe von Mitarbeitenden aus Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden ermöglichten. Um eine belastbare Analysebasis zu erhalten, wurden pro Markt 2.000 Personen in die Stichprobe aufgenommen. Die Fehlermarge bei einer Fallzahl von 2.000 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: Da dort nur wenige Personen über Online-Panels erreichbar sind, musste die Stichprobengröße reduziert werden, sodass lediglich 1.004 Fälle erhoben wurden. Die Fehlermarge für die Schweiz beträgt somit +/- 3,1 Prozent bei einem Konfidenzniveau von 95 Prozent.

Über Workday
Workday ist ein führender Anbieter von Enterprise-Cloud-Anwendungen für dasFinanz- und Personalwesen, mit denen sich Kunden an neue Gegebenheiten anpassen und in einer sich wandelnden Welt behaupten können. Die Workday-Anwendungen für Finanzmanagement, Personalwesen, Planung, Ausgabenmanagement und Analyse werden weltweit von Tausenden Unternehmen aus den verschiedensten Branchen eingesetzt. Sowohl Vertreter des Mittelstands als auch mehr als 45 Prozent der *Fortune*-500-Unternehmen haben sich für Workday entschieden. Für weitere Informationen zu Workday besuchen Sie workday.de.

Zukunftsgerichtete Aussagen
Diese Pressemitteilung beinhaltet sogenannte Forward-looking Statements, d. h. auf die Zukunft gerichtete Aussagen, zum Beispiel zur erwarteten Leistung und zum Nutzen der Workday- und Workday Strategic Sourcing-Lösungen. Die Wörter „glauben“, „können“, „werden“, „davon ausgehen“, „weiterführen“, „vorwegnehmen“, „beabsichtigen“, „erwarten“, „versuchen“, „planen“, „prognostizieren“ und ähnliche Ausdrücke sind Kennzeichen solcher auf die Zukunft gerichteten Aussagen. Zukunftsgerichtete Aussagen unterlegen immer gewissen Risiken oder Unwägbarkeiten und basieren auf Annahmen.

Wenn diese Risiken eintreten oder sich Annahmen als falsch erweisen, können die tatsächlichen Ergebnisse in erheblichem Maße von den zukunftsgerichteten Aussagen abweichen. Risiken beinhalten, ohne darauf beschränkt zu sein, Risiken, die sich aus den Workday-Einreichungen bei der Securities and Exchange Commission („SEC“) ergeben, einschließlich des Formulars 10-K für das zum 31. Januar 2021 endende Fiskaljahr, sowie zukünftige Berichte, die von Zeit zu Zeit bei der SEC eingereicht werden und die dazu führen können, dass die tatsächlichen Ergebnisse von den Erwartungen abweichen. Workday übernimmt keine Verpflichtung und hat momentan nicht die Absicht, solche zukunftsgerichteten Aussagen nach dem Datum dieser Veröffentlichung anzupassen. Jegliche noch nicht veröffentlichten Dienste, Features oder Funktionen, die in diesem Dokument, auf unserer Website oder in öffentlichen Statements genannt werden und die derzeit nicht verfügbar sind, können von Workday und Workday Strategic Sourcing nach eigenem Ermessen geändert werden und werden womöglich nicht wie geplant oder auch überhaupt bereitgestellt. Kunden, die Dienste von Workday und/oder Workday Strategic Sourcen erwerben, sollten ihre Kaufentscheidung immer von den Diensten, Features und Funktionen abhängig machen, die bereits verfügbar sind.

Pressekontakte:

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

Yvonne Masopust/ Tobias Petermichl
eloquenza pr GmbH
workday@eloquenza.de
+49 (0) 89 242038-0

---

https://de-de.newsroom.workday.com/Umfrage-von-Workday-zeigt,-dass-Mitarbeitende-in-Europa-verlorene-Karrierechancen-schnell-nachholen-wollen