

POTENZIALANALYSE ARBEITSWELT DER ZUKUNFT 2016

Delivering Transformation. Together.

sopra  steria
CONSULTING

POTENZIALANALYSE ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

Impressum

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Sopra Steria GmbH, nachfolgend auch Sopra Steria Consulting.

Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischer Form. Eine Weitergabe an Dritte ist nicht gestattet.

Realisierung: Faktenkontor GmbH
Ludwig-Erhard-Straße 37
D-20459 Hamburg
Tel.: +49 40 253185-111
Fax: +49 40 253185-311

Sopra Steria GmbH
Hans-Henny-Jahnn-Weg 29, 22085 Hamburg
Telefon: +49 40 22703-0
Fax: +49 40 22703-7999
E-Mail: info.de@soprasteria.com

Vorsitzender des Aufsichtsrates: Vincent Paris
Geschäftsführer: Urs Michael Krämer
Gesellschaftssitz: Hamburg - HRB 130 165 Amtsgericht Hamburg - USt-ID-Nr.: DE118671351



AGENDA

1 | Untersuchungsansatz

2 | Management Summary

3 | Ergebnisse Arbeitswelt der Zukunft

4 | Statistik



UNTERSUCHUNGSANSATZ

Thema der Studie

Der Berichtsband stellt die Ergebnisse einer Online-Befragung zum Thema „Arbeitswelt der Zukunft“ dar, die im Auftrag von Sopra Steria Consulting durchgeführt wurde.

Befra- gungs- zeitraum

Die Daten sind im Frühjahr 2016 erhoben worden. Die Befragung wurde über ein Online-Panel durchgeführt. Die Ergebnisse sind auf ganze Zahlen gerundet.

Zielgruppe

220 Geschäftsführer, Vorstände und Führungskräfte aus Unternehmen ab 500 Mitarbeitern der Branchen Banken, Versicherungen, sonstige Finanzdienstleister, Energieversorger, Automotive, sonstiges Verarbeitendes Gewerbe, Telekommunikation und Medien, Öffentliche Verwaltung. Explizit ausgeschlossen wurden Beratungsunternehmen und Anbieter von IT-Lösungen.



AGENDA

1 | Untersuchungsansatz

2 | Management Summary

3 | Ergebnisse Arbeitswelt der Zukunft

4 | Statistik



MANAGEMENT SUMMARY

- Die Arbeitswelt der Zukunft: Industrie 4.0, Digitalisierung, Wertewandel in der nachrückenden Generationen von Arbeitskräften, Mobilität und der demografische Wandel führen zu massiven Veränderungen der Arbeitswelt. In der Entscheiderbefragung wurde ermittelt, wie die Unternehmen im Bereich Arbeitswelt der Zukunft aufgestellt sind.
- Der bevorstehende Wandel der Arbeitswelt stellt die Unternehmen in den nächsten drei Jahren vor Herausforderungen in den Bereichen Zusammenarbeit, Information und Kommunikation. Als die größten Herausforderungen nannten die Entscheider dabei, ihre Technologien auf den neuesten Stand zu bringen (40%), Automatisierung und Digitalisierung und die damit verbundenen neuen Arbeitsanforderungen (33%) sowie ein erhöhtes Informationsvolumen (32%, S. 10).
- Darüber hinaus werden flexible Arbeitszeiten in der Arbeitswelt von morgen immer mehr an Bedeutung gewinnen. Derzeit bieten 60 Prozent der Unternehmen Gleitzeit an, knapp die Hälfte Teilzeitmodelle oder Home-Office. Weitere Modelle wie Arbeitszeitkonten, Familienpflegezeit, Lebensarbeitskonto oder Sabbatical werden von deutlich weniger als der Hälfte angeboten (S. 13). Um besser für die Arbeitswelt von morgen gerüstet zu sein, sollten die Unternehmen aus Sicht von etwa 40 Prozent der Entscheider das bisherige Angebot auf den Prüfstand stellen, mehr Arbeitszeitmodelle anbieten und flexibler sein, wenn es um die Wünsche der Mitarbeiter geht (S. 15).



MANAGEMENT SUMMARY

- Defizite werden sich insbesondere im „War for Talents“ zeigen. Arbeitskräfte der Generation X (Geburtsjahre 1961-1980) und Y (Geburtsjahre 1981-1995) rücken in den Unternehmen nach. Die Anforderungen beider Generationen an ihre Arbeitgeber unterscheiden sich allerdings stark von denen der Generationen davor.
- So ist auch jeder zweite Entscheider der Meinung, dass die attraktiven Arbeitszeitmodelle schon bei der Mitarbeitersuche als positives Kriterium herausgestellt werden sollten (S. 13). Darüber hinaus will jeder zweite Entscheider für das Bestehen im „War for Talents“ die Work-Life-Balance, Fitness- und Gesundheitsangebote sowie selbstbestimmtes Arbeiten im Unternehmen vorantreiben (S. 18).
- Durch die Digitalisierung entstehen neue Berufsbilder. Der immer weiter zunehmende internationale Wettbewerb zwingt zu Geschwindigkeit und führt zu ständigem Innovationsdruck. Hier müssen Unternehmen – und damit auch deren Mitarbeiter – flexibel genug sein, um auf neue, sich ständig ändernde Anforderungen reagieren zu können. Jeder zweite Entscheider sieht dabei Handlungsbedarf beim Ausbau von geeigneten Trainingsmethoden für ältere Mitarbeiter, um diese an die zunehmende Digitalisierung heranzuführen (S. 20).



MANAGEMENT SUMMARY

- Auch bei individuellen Schulungsmaßnahmen, Schulungen für die Anwendung von digitalen Tools und bei Fortbildungen für einen dauerhaften Wissenstransfer sehen rund 40 Prozent der Entscheider noch Defizite. Darüber hinaus geben vier von zehn Entscheidern an, dass es derzeit an der Motivation der Mitarbeiter mangelt, Veränderungen mitzugehen (S. 20).
- Den Umsetzungsstand in ihrem Unternehmen, um für die Arbeitswelt der Zukunft gerüstet zu sein, bewerten die Entscheider im Durchschnitt mit gut (S. 25). 95 Prozent sind damit alles in allem zufrieden (S. 27). Trotzdem wollen die Unternehmen die Qualifikation ihrer Mitarbeiter weiter vorantreiben: Vier von zehn Unternehmen planen in diesem Jahr dafür mehr Geld auszugeben als im letzten Jahr (S. 22).



AGENDA

1 | Untersuchungsansatz

2 | Management Summary

3 | Ergebnisse Arbeitswelt der Zukunft

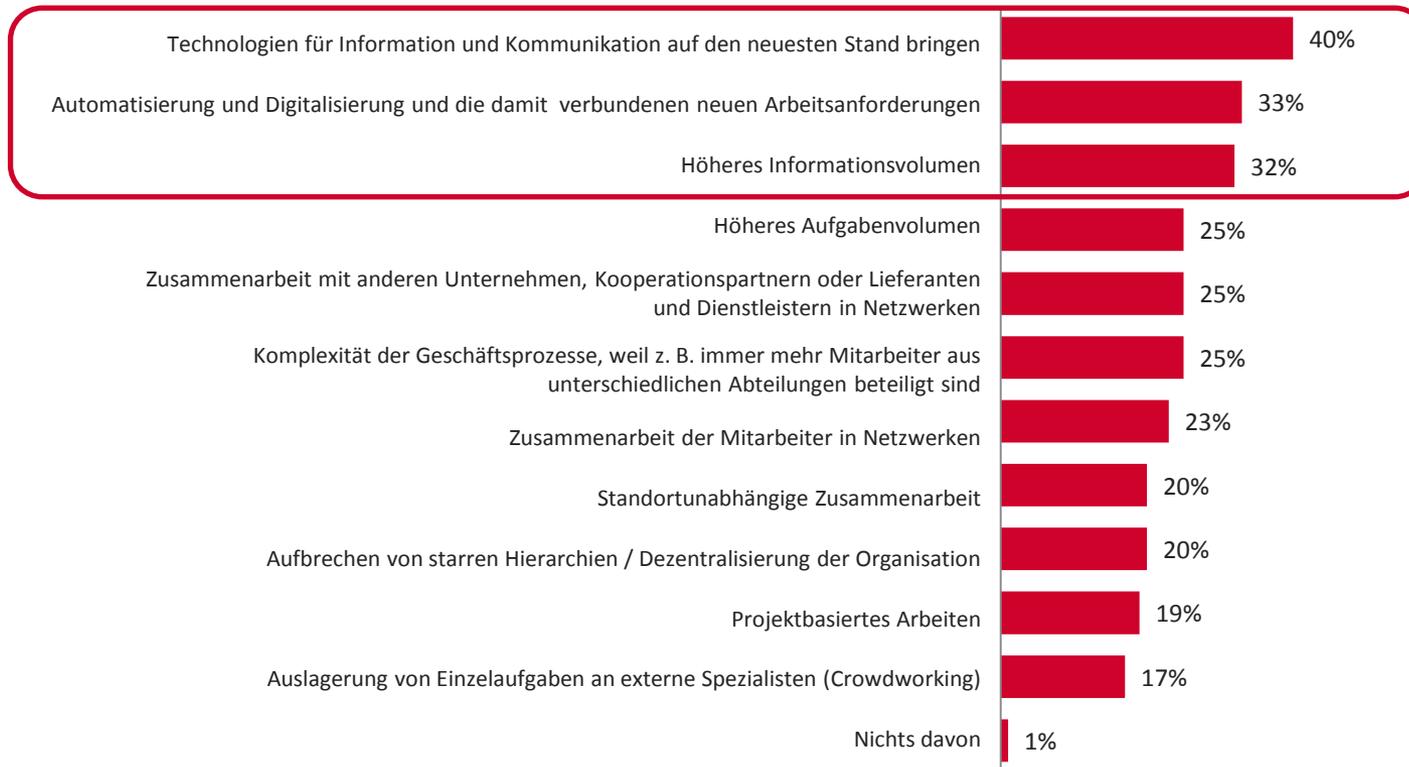
4 | Statistik



ERGEBNISSE

ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

- Die größten Herausforderungen für Zusammenarbeit, Information und Kommunikation: Technologien auf den neuesten Stand bringen, Automatisierung und Digitalisierung sowie ein höheres Informationsvolumen.



Frage 21: Industrie 4.0, Digitalisierung, Wertewandel in der nachrückenden Generationen von Arbeitskräften, Mobilität und der demografische Wandel führen zu massiven Veränderungen der Arbeitswelt. Bitte denken Sie einmal an die Bereiche Zusammenarbeit, Information und Kommunikation in Ihrem Unternehmen. Welche unten genannten Aspekte werden für Sie in den nächsten drei Jahren die drei größten Herausforderungen sein? Basis: Alle Befragten, N = 220 (Maximal drei Nennungen möglich)



ERGEBNISSE

ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

- Information und Kommunikation: Veralterte Technologien sind vor allem für Finanzdienstleister und im Verarbeitenden Gewerbe eine Herausforderung.

| | Total | Branche | | | | | |
|---|------------|------------------------|-------------------------------|----------------------------------|--------------------------|------------------------|------------|
| | | Finanzdienstleistungen | Energie- und Wasserversorgung | Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe | Telekommunikation/Medien | Öffentliche Verwaltung | Automotive |
| Basis | 220 | 91 | 60 | 32 | 14 | 14 | 9 |
| Technologien für Information und Kommunikation auf den neuesten Stand bringen | 40% | 49% | 28% | 47% | 43% | 14% | 44% |
| Automatisierung und Digitalisierung und die damit verbundenen neuen Arbeitsanforderungen | 33% | 35% | 25% | 44% | 50% | 14% | 33% |
| Höheres Informationsvolumen | 32% | 30% | 38% | 38% | 21% | 14% | 33% |
| Höheres Aufgabenvolumen | 25% | 23% | 27% | 16% | 21% | 64% | 22% |
| Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen, Kooperationspartnern oder Lieferanten und Dienstleistern in Netzwerken | 25% | 29% | 25% | 6% | 36% | 14% | 56% |
| Komplexität der Geschäftsprozesse, weil z. B. immer mehr Mitarbeiter aus unterschiedlichen Abteilungen beteiligt sind | 25% | 18% | 30% | 34% | 29% | 21% | 22% |
| Zusammenarbeit der Mitarbeiter in Netzwerken | 23% | 27% | 27% | 13% | 14% | 7% | 33% |
| Standortunabhängige Zusammenarbeit | 20% | 24% | 13% | 22% | 0% | 43% | 22% |
| Aufbrechen von starren Hierarchien / Dezentralisierung der Organisation | 20% | 14% | 22% | 25% | 21% | 36% | 22% |
| Projektbasiertes Arbeiten | 19% | 24% | 22% | 16% | 7% | 0% | 0% |
| Auslagerung von Einzelaufgaben an externe Spezialisten (Crowdworking) | 17% | 15% | 17% | 22% | 21% | 21% | 0% |
| Nichts davon | 1% | 2% | 2% | 0% | 0% | 0% | 0% |

5 Prozentpunkte und mehr unter Gesamtdurchschnitt

5 Prozentpunkte und mehr über Gesamtdurchschnitt



Frage 21: Industrie 4.0, Digitalisierung, Wertewandel in der nachrückenden Generationen von Arbeitskräften, Mobilität und der demografische Wandel führen zu massiven Veränderungen der Arbeitswelt. Bitte denken Sie einmal an die Bereiche Zusammenarbeit, Information und Kommunikation in Ihrem Unternehmen. Welche unten genannten Aspekte werden für Sie in den nächsten drei Jahren die drei größten Herausforderungen sein? Basis: Alle Befragten, N = 220 (Maximal drei Nennungen möglich)



ERGEBNISSE

ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

- Entscheider aus Unternehmen bis 1.000 Mitarbeiter sehen insbesondere Herausforderungen durch veraltete Technologien und in der vernetzten Zusammenarbeit mit Partnern.

| | Total | Unternehmensgröße | | |
|---|-------|---------------------------------|-----------------------------------|----------------------------|
| | | 500 bis unter 1.000 Mitarbeiter | 1.000 bis unter 5.000 Mitarbeiter | 5.000 Mitarbeiter und mehr |
| Basis | 220 | 74 | 70 | 76 |
| Technologien für Information und Kommunikation auf den neuesten Stand bringen | 40% | 49% | 39% | 34% |
| Automatisierung und Digitalisierung und die damit verbundenen neuen Arbeitsanforderungen | 33% | 34% | 43% | 24% |
| Höheres Informationsvolumen | 32% | 26% | 37% | 33% |
| Höheres Aufgabenvolumen | 25% | 18% | 21% | 37% |
| Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen, Kooperationspartnern oder Lieferanten und Dienstleistern in Netzwerken | 25% | 41% | 19% | 16% |
| Komplexität der Geschäftsprozesse, weil z. B. immer mehr Mitarbeiter aus unterschiedlichen Abteilungen beteiligt sind | 25% | 14% | 34% | 26% |
| Zusammenarbeit der Mitarbeiter in Netzwerken | 23% | 28% | 17% | 24% |
| Standortunabhängige Zusammenarbeit | 20% | 23% | 11% | 26% |
| Aufbrechen von starren Hierarchien / Dezentralisierung der Organisation | 20% | 11% | 21% | 28% |
| Projektbasiertes Arbeiten | 19% | 18% | 20% | 18% |
| Auslagerung von Einzelaufgaben an externe Spezialisten (Crowdworking) | 17% | 19% | 13% | 18% |
| Nichts davon | 1% | 3% | 1% | 0% |

■ 5 Prozentpunkte und mehr unter Gesamtdurchschnitt

■ 5 Prozentpunkte und mehr über Gesamtdurchschnitt

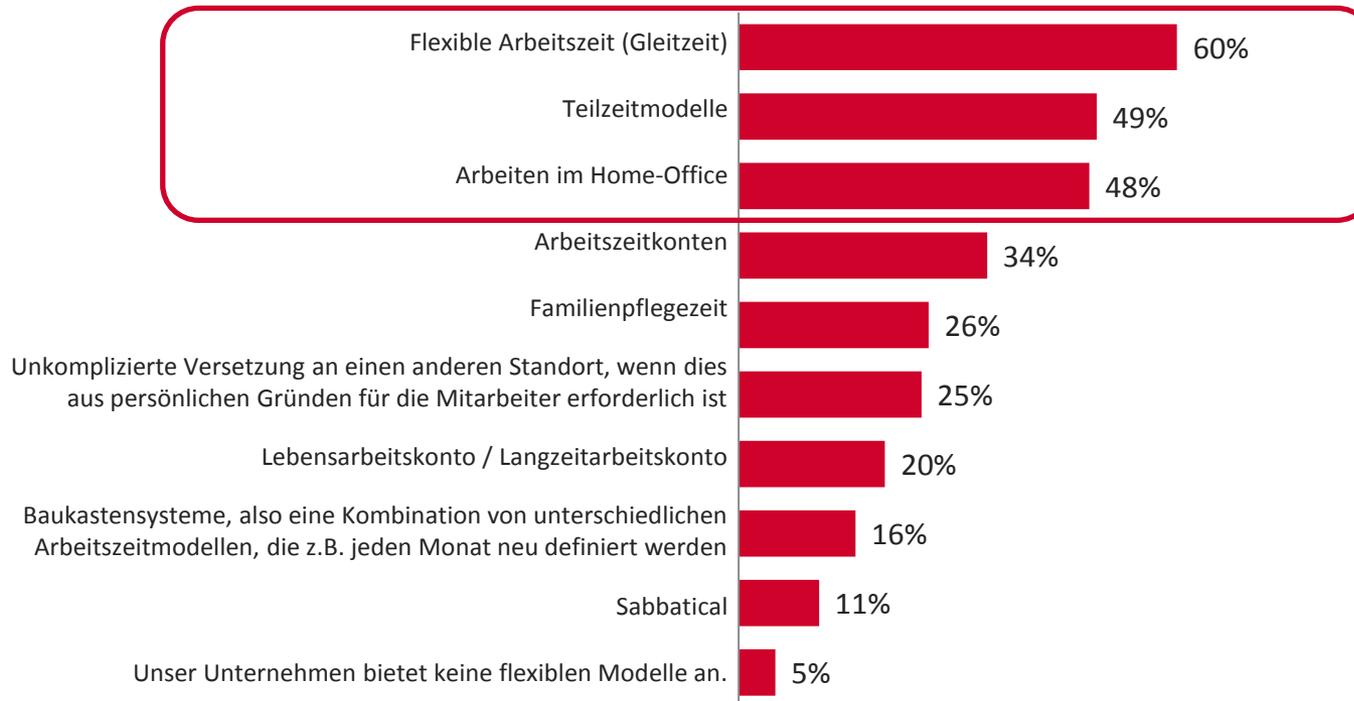
Frage 21: Industrie 4.0, Digitalisierung, Wertewandel in der nachrückenden Generationen von Arbeitskräften, Mobilität und der demografische Wandel führen zu massiven Veränderungen der Arbeitswelt. Bitte denken Sie einmal an die Bereiche Zusammenarbeit, Information und Kommunikation in Ihrem Unternehmen. Welche unten genannten Aspekte werden für Sie in den nächsten drei Jahren die drei größten Herausforderungen sein? Basis: Alle Befragten, N = 220 (Maximal drei Nennungen möglich)



ERGEBNISSE

ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

- Modelle im Einsatz: Hauptsächlich flexible Arbeitszeit, Teilzeitmodelle und Home-Office.



Frage 22: Flexible Arbeitszeiten werden in der Arbeitswelt von morgen noch mehr an Bedeutung gewinnen.
Welche Modelle bietet Ihr Unternehmen für eine flexible Arbeit bzw. Arbeitszeit derzeit an?
Basis: Alle Befragten, N = 220 (Mehrfachnennung)



ERGEBNISSE

ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

- Angebote für flexibles Arbeiten bieten vornehmlich größere Unternehmen ihren Mitarbeitern.

| | Total | Unternehmensgröße | | |
|--|-------|---------------------------------|-----------------------------------|----------------------------|
| | | 500 bis unter 1.000 Mitarbeiter | 1.000 bis unter 5.000 Mitarbeiter | 5.000 Mitarbeiter und mehr |
| Basis | 220 | 74 | 70 | 76 |
| Flexible Arbeitszeit (Gleitzeit) | 60% | 68% | 67% | 47% |
| Teilzeitmodelle | 49% | 49% | 50% | 49% |
| Arbeiten im Home-Office | 48% | 51% | 39% | 54% |
| Arbeitszeitkonten | 34% | 22% | 34% | 46% |
| Familienpflegezeit | 26% | 15% | 21% | 42% |
| Unkomplizierte Versetzung an einen anderen Standort, wenn dies aus persönlichen Gründen für die Mitarbeiter erforderlich ist | 25% | 23% | 26% | 26% |
| Lebensarbeitskonto / Langzeitarbeitskonto | 20% | 7% | 14% | 39% |
| Baukastensysteme, also eine Kombination von unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen, die z.B. jeden Monat neu definiert werden | 16% | 12% | 16% | 21% |
| Sabbatical | 11% | 3% | 6% | 24% |
| Unser Unternehmen bietet keine flexiblen Modelle an. | 5% | 9% | 3% | 1% |

■ 5 Prozentpunkte und mehr unter Gesamtdurchschnitt

■ 5 Prozentpunkte und mehr über Gesamtdurchschnitt

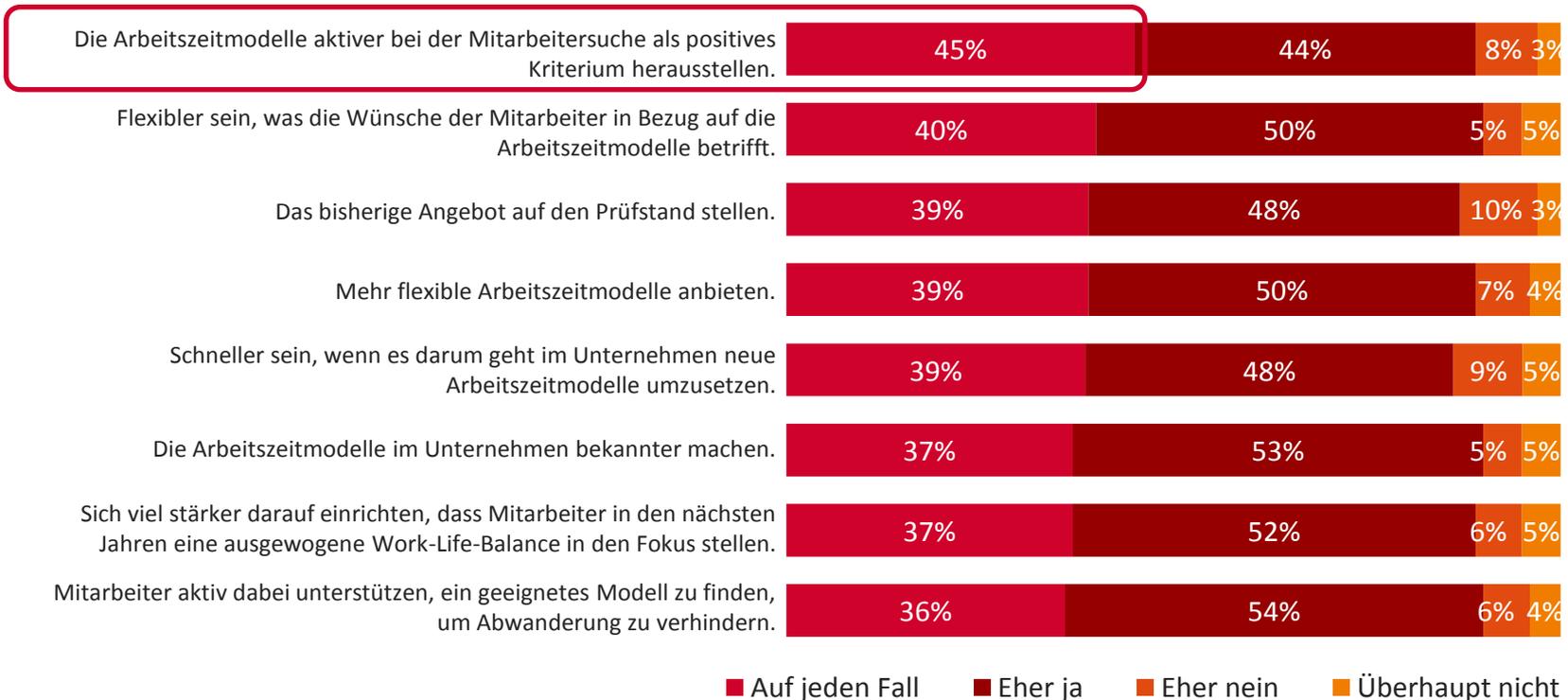
Frage 22: Flexible Arbeitszeiten werden in der Arbeitswelt von morgen noch mehr an Bedeutung gewinnen. Welche Modelle bietet Ihr Unternehmen für eine flexible Arbeit bzw. Arbeitszeit derzeit an?
Basis: Alle Befragten, N = 220 (Mehrfachnennung)



ERGEBNISSE

ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

- Rüstzeug für die Arbeitswelt der Zukunft: Knapp die Hälfte der Entscheider schlägt vor, dafür Arbeitszeitmodelle aktiver als positives Kriterium bei der Mitarbeitersuche herauszustellen.



Frage 23: Wenn Sie nun an die Arbeitswelt der Zukunft in drei Jahren denken und betrachten, wie Ihr Unternehmen bei flexiblen Arbeitszeitmodelle derzeit aufgestellt ist. Was muss Ihr Unternehmen aus Ihrer Sicht tun, um für die Arbeitswelt der Zukunft in diesem Bereich gerüstet zu sein?
 Basis: Alle Befragten, N = 220 (Skalierte Abfrage, sortiert nach „Auf jeden Fall“)



ERGEBNISSE

ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

- Verarbeitendes Gewerbe und Telekommunikation/Medien: Um für die Arbeitswelt der Zukunft gerüstet zu sein, müssen aus Sicht der Entscheider mehr flexible Arbeitszeitmodelle angeboten werden.

| Auf jeden Fall | Total | Branche | | | | | |
|---|-------|------------------------|-------------------------------|----------------------------------|--------------------------|------------------------|------------|
| | | Finanzdienstleistungen | Energie- und Wasserversorgung | Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe | Telekommunikation/Medien | Öffentliche Verwaltung | Automotive |
| Basis | 220 | 91 | 60 | 32 | 14 | 14 | 9 |
| Die Arbeitszeitmodelle aktiver bei der Mitarbeitersuche als positives Kriterium herausstellen. | 45% | 38% | 47% | 50% | 64% | 29% | 67% |
| Flexibler sein, was die Wünsche der Mitarbeiter in Bezug auf die Arbeitszeitmodelle betrifft. | 40% | 38% | 47% | 38% | 50% | 29% | 22% |
| Das bisherige Angebot auf den Prüfstand stellen. | 39% | 27% | 47% | 47% | 43% | 36% | 78% |
| Mehr flexible Arbeitszeitmodelle anbieten. | 39% | 30% | 33% | 59% | 71% | 43% | 44% |
| Schneller sein, wenn es darum geht im Unternehmen neue Arbeitszeitmodelle umzusetzen. | 39% | 36% | 40% | 41% | 64% | 29% | 22% |
| Die Arbeitszeitmodelle im Unternehmen bekannter machen. | 37% | 32% | 38% | 44% | 64% | 29% | 33% |
| Sich viel stärker darauf einrichten, dass Mitarbeiter in den nächsten Jahren eine ausgewogene Work-Life-Balance in den Fokus stellen. | 37% | 31% | 45% | 34% | 64% | 36% | 11% |
| Mitarbeiter aktiv dabei unterstützen, ein geeignetes Modell zu finden, um Abwanderung zu verhindern. | 36% | 33% | 35% | 41% | 50% | 36% | 33% |

5 Prozentpunkte und mehr unter Gesamtdurchschnitt

5 Prozentpunkte und mehr über Gesamtdurchschnitt

Frage 23: Wenn Sie nun an die Arbeitswelt der Zukunft in drei Jahren denken und betrachten, wie Ihr Unternehmen bei flexiblen Arbeitszeitmodelle derzeit aufgestellt ist. Was muss Ihr Unternehmen aus Ihrer Sicht tun, um für die Arbeitswelt der Zukunft in diesem Bereich gerüstet zu sein?

Basis: Alle Befragten, N = 220 (Skalierte Abfrage, sortiert nach „Auf jeden Fall“)



Geringe Fallzahl



ERGEBNISSE

ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

- Weiterentwicklung: Vor allem Entscheider aus großen Unternehmen sehen Handlungsbedarf darin, die bestehenden Angebote auf den Prüfstand zu stellen.

| Auf jeden Fall | Total | Unternehmensgröße | | |
|---|-------|---------------------------------|-----------------------------------|----------------------------|
| | | 500 bis unter 1.000 Mitarbeiter | 1.000 bis unter 5.000 Mitarbeiter | 5.000 Mitarbeiter und mehr |
| Basis | 220 | 74 | 70 | 76 |
| Die Arbeitszeitmodelle aktiver bei der Mitarbeitersuche als positives Kriterium herausstellen. | 45% | 32% | 41% | 59% |
| Flexibler sein, was die Wünsche der Mitarbeiter in Bezug auf die Arbeitszeitmodelle betrifft. | 40% | 35% | 37% | 47% |
| Das bisherige Angebot auf den Prüfstand stellen. | 39% | 27% | 40% | 50% |
| Mehr flexible Arbeitszeitmodelle anbieten. | 39% | 32% | 36% | 49% |
| Schneller sein, wenn es darum geht im Unternehmen neue Arbeitszeitmodelle umzusetzen. | 39% | 32% | 44% | 39% |
| Die Arbeitszeitmodelle im Unternehmen bekannter machen. | 37% | 31% | 31% | 49% |
| Sich viel stärker darauf einrichten, dass Mitarbeiter in den nächsten Jahren eine ausgewogene Work-Life-Balance in den Fokus stellen. | 37% | 35% | 27% | 47% |
| Mitarbeiter aktiv dabei unterstützen, ein geeignetes Modell zu finden, um Abwanderung zu verhindern. | 36% | 35% | 36% | 37% |

■ 5 Prozentpunkte und mehr unter Gesamtdurchschnitt

■ 5 Prozentpunkte und mehr über Gesamtdurchschnitt

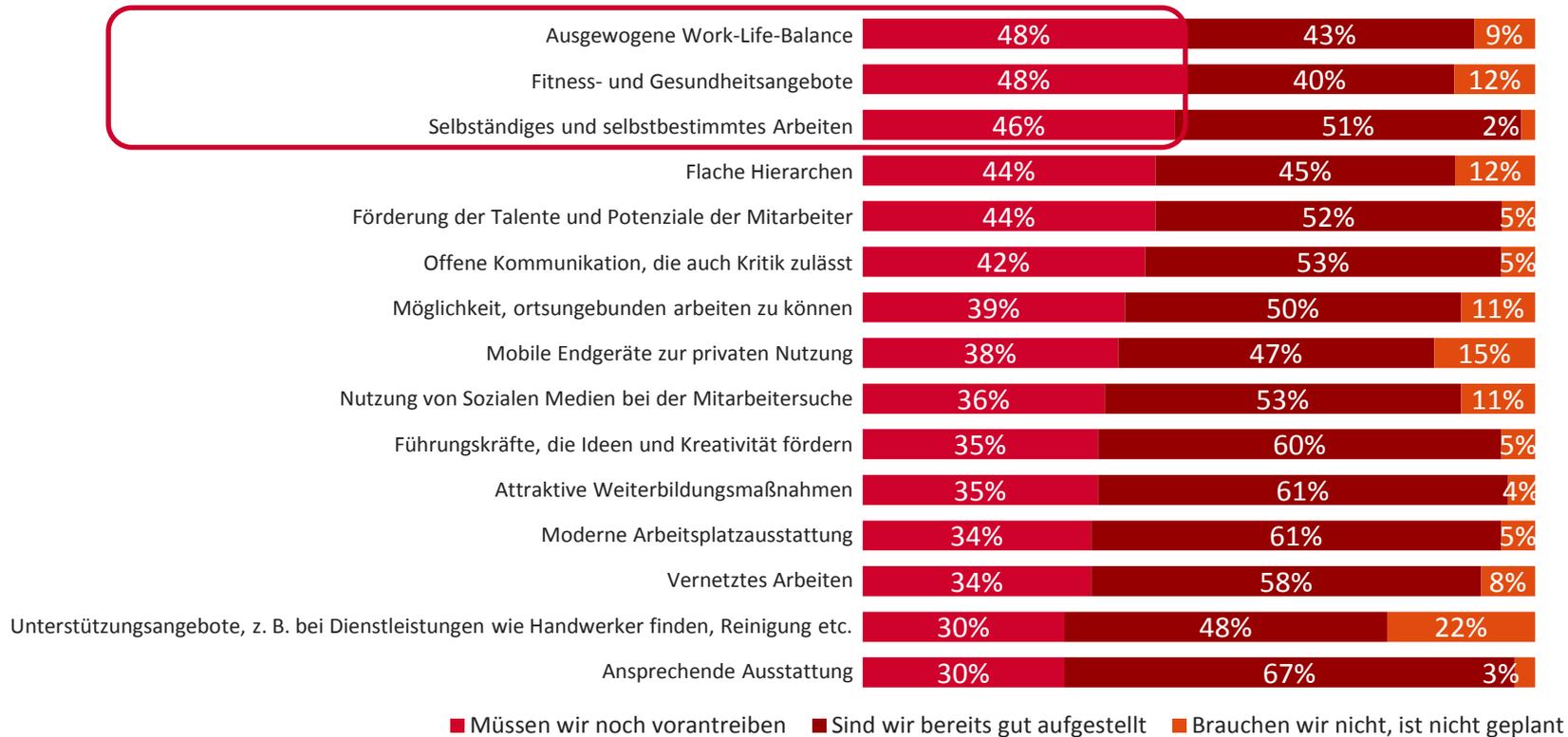
Frage 23: Wenn Sie nun an die Arbeitswelt der Zukunft in drei Jahren denken und betrachten, wie Ihr Unternehmen bei flexiblen Arbeitszeitmodelle derzeit aufgestellt ist. Was muss Ihr Unternehmen aus Ihrer Sicht tun, um für die Arbeitswelt der Zukunft in diesem Bereich gerüstet zu sein? Basis: Alle Befragten, N = 220 (Skalierte Abfrage)



ERGEBNISSE

ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

- Aspekte, die Entscheider im „War for Talents“ besonders vorantreiben wollen: Work-Life-Balance, Fitness- und Gesundheitsangebote sowie selbständiges und selbstbestimmtes Arbeiten.



Frage 24: Im "War for Talents" sind Unternehmen gefragt, die die Anforderungen der Generation X und Y erfüllen. Bitte geben Sie an, bei welchen der unten genannten Aspekte Ihr Unternehmen aus Ihrer Sicht bereits gut aufgestellt ist bzw. welche der Aspekte aus Ihrer Sicht noch vorangetrieben werden müssen, um im "War for Talents" bestehen zu können.

Basis: Alle Befragten, N = 220 (Skalierte Abfrage, sortiert nach „Müssen wir noch vorantreiben“) * z. B. Räume für Meetings, Kantine oder Cafeteria für einen ungezwungenen Austausch



ERGEBNISSE

ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

- „War for Talents“: Entscheider großer Unternehmen wollen insbesondere selbstbestimmtes Arbeiten und eine offene Kommunikation vorantreiben.

| Müssen wir noch vorantreiben | Total | Unternehmensgröße | | |
|--|-------|---------------------------------|-----------------------------------|----------------------------|
| | | 500 bis unter 1.000 Mitarbeiter | 1.000 bis unter 5.000 Mitarbeiter | 5.000 Mitarbeiter und mehr |
| Basis | 220 | 74 | 70 | 76 |
| Ausgewogene Work-Life-Balance | 48% | 50% | 46% | 49% |
| Fitness- und Gesundheitsangebote | 48% | 47% | 46% | 50% |
| Selbständiges und selbstbestimmtes Arbeiten | 46% | 35% | 47% | 57% |
| Flache Hierarchen | 44% | 38% | 54% | 39% |
| Förderung der Talente und Potenziale der Mitarbeiter | 44% | 30% | 49% | 53% |
| Offene Kommunikation, die auch Kritik zulässt | 42% | 38% | 31% | 57% |
| Möglichkeit, ortsungebunden arbeiten zu können | 39% | 28% | 41% | 46% |
| Mobile Endgeräte zur privaten Nutzung | 38% | 34% | 33% | 46% |
| Nutzung von Sozialen Medien bei der Mitarbeitersuche | 36% | 28% | 41% | 38% |
| Führungskräfte, die Ideen und Kreativität fördern | 35% | 23% | 33% | 50% |
| Attraktive Weiterbildungsmaßnahmen | 35% | 34% | 26% | 46% |
| Moderne Arbeitsplatzausstattung | 34% | 26% | 23% | 53% |
| Vernetztes Arbeiten | 34% | 20% | 37% | 45% |
| Unterstützungsangebote, z. B. bei Dienstleistungen wie Handwerker finden, Reinigung etc. | 30% | 24% | 27% | 38% |
| Ansprechende Ausstattung* | 30% | 16% | 27% | 45% |

■ 5 Prozentpunkte und mehr unter Gesamtdurchschnitt

■ 5 Prozentpunkte und mehr über Gesamtdurchschnitt

Frage 24: Im "War for Talents" sind Unternehmen gefragt, die die Anforderungen der Generation X und Y erfüllen. Bitte geben Sie an, bei welchen der unten genannten Aspekte Ihr Unternehmen aus Ihrer Sicht bereits gut aufgestellt ist bzw. welche der Aspekte aus Ihrer Sicht noch vorangetrieben werden müssen, um im "War for Talents" bestehen zu können. Basis: Alle Befragten, N = 220 (Skalierte Abfrage) * z. B. Räume für Meetings, Kantine oder Cafeteria für einen ungezwungenen Austausch



ERGEBNISSE

ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

- Mitarbeiter für die Arbeitswelt der Zukunft rüsten: Vor allem beim Training für ältere Mitarbeiter sehen Entscheider Handlungsbedarf.



Frage 25: Durch die Digitalisierung entstehen neue Berufsbilder. Der immer weiter zunehmende internationale Wettbewerb zwingt zu Geschwindigkeit und führt zu ständigem Innovationsdruck. Hier müssen Unternehmen - und damit auch deren Mitarbeiter - flexibel genug sein, um auf neue, sich ständig ändernde Anforderungen reagieren zu können. Welche der unten genannten Bereiche muss Ihr Unternehmen aus Ihrer Sicht vorantreiben, um für die Arbeitswelt der Zukunft gerüstet zu sein?
 Basis: Alle Befragten, N = 220 (Skalierte Abfrage, sortiert nach „Müssen wir noch vorantreiben“)



ERGEBNISSE

ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

- Vorwiegend Entscheider großer Unternehmen meinen, dass Trainingsmaßnahmen für ältere Mitarbeiter vorangetrieben werden sollten.

| Müssen wir noch vorantreiben | Total | Unternehmensgröße | | |
|---|-------|---------------------------------|-----------------------------------|----------------------------|
| | | 500 bis unter 1.000 Mitarbeiter | 1.000 bis unter 5.000 Mitarbeiter | 5.000 Mitarbeiter und mehr |
| Basis | 220 | 74 | 70 | 76 |
| Geeignete Trainingsmethoden für ältere Mitarbeiter, um diesen an die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt heranzuführen | 48% | 34% | 53% | 58% |
| Angebot von maßgeschneiderten, individuellen Schulungsmaßnahmen | 43% | 45% | 31% | 53% |
| Schulungen und Trainings für die Anwendung von digitalen Tools, z. B. für vernetztes Arbeiten | 41% | 28% | 40% | 54% |
| Regelmäßige Fortbildungen/Schulungen für einen dauerhaften Wissenstransfer | 41% | 31% | 39% | 53% |
| Motivation der Mitarbeiter, Veränderungen mitzugehen | 40% | 28% | 43% | 50% |
| Voranreiben der Umsetzung von neuen Kommunikationsmethoden, z. B. über Instant Messaging oder Team-Chatrooms | 39% | 24% | 46% | 47% |
| Anpassung von Ausbildungsplänen | 35% | 20% | 36% | 50% |
| Anpassung, Modernisierung der Personalentwicklungsprogramme | 35% | 30% | 34% | 42% |
| Motivation der Mitarbeiter, Veränderungen mitzugehen | 33% | 27% | 27% | 43% |
| Abteilungsübergreifende Zusammenarbeit | 32% | 20% | 30% | 46% |

■ 5 Prozentpunkte und mehr unter Gesamtdurchschnitt

■ 5 Prozentpunkte und mehr über Gesamtdurchschnitt

Frage 25: Durch die Digitalisierung entstehen neue Berufsbilder. Der immer weiter zunehmende internationale Wettbewerb zwingt zu Geschwindigkeit und führt zu ständigem Innovationsdruck. Hier müssen Unternehmen - und damit auch deren Mitarbeiter - flexibel genug sein, um auf neue, sich ständig ändernde Anforderungen reagieren zu können. Welche der unten genannten Bereiche muss Ihr Unternehmen aus Ihrer Sicht vorantreiben, um für die Arbeitswelt der Zukunft gerüstet zu sein?

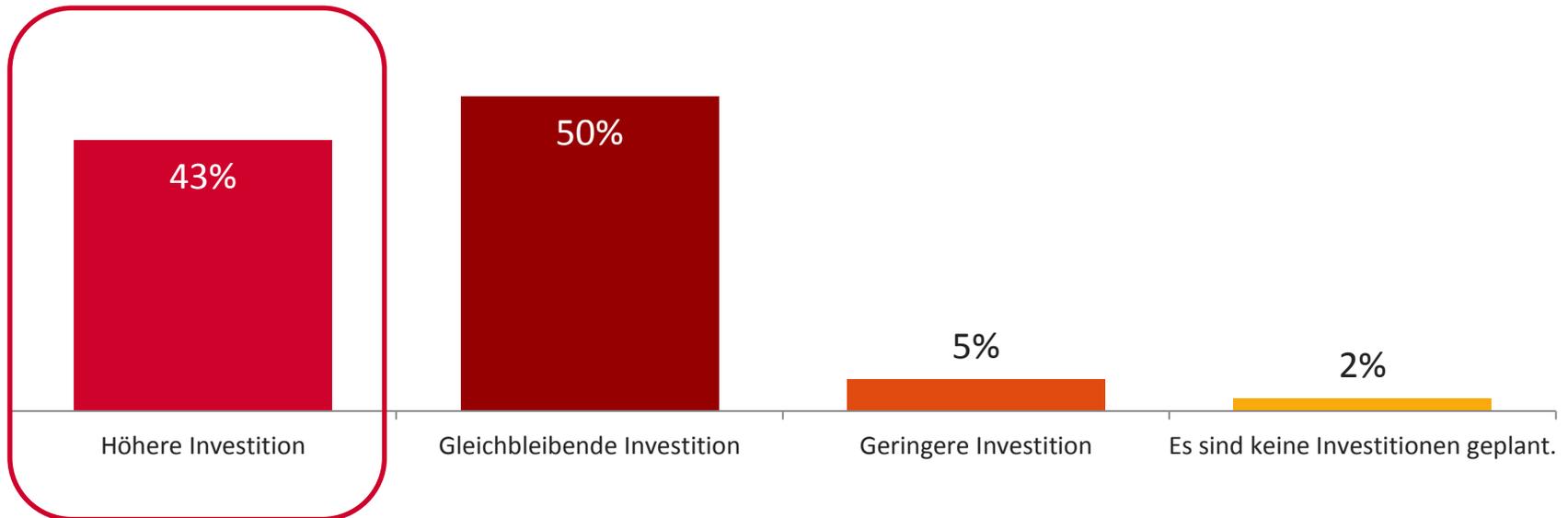
Basis: Alle Befragten, N = 220 (Skalierte Abfrage, sortiert nach „Müssen wir noch vorantreiben“)



ERGEBNISSE

ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

- Steigende Investitionen: Vier von zehn Unternehmen wollen in den nächsten zwölf Monaten mehr in die Qualifikation ihrer Mitarbeiter investieren als im Vorjahr.



Frage 26: Wie sehen Ihre Investitionsplanungen für die Qualifikation Ihrer Mitarbeiter in diesem Jahr im Vergleich zum Vorjahr aus?
Basis: Alle Befragten, N = 220 (Einfachnennung)

ERGEBNISSE

ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

- Vor allem Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe und Telekommunikation/Medien planen höhere Investitionen in die Qualifikation ihrer Mitarbeiter.

| | Branche | | | | | | |
|--------------------------------------|------------|------------------------|-------------------------------|----------------------------------|--|--|---|
| | Total | Finanzdienstleistungen | Energie- und Wasserversorgung | Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe | Telekommunikation/Medien | Öffentliche Verwaltung | Automotive |
| Basis | 220 | 91 | 60 | 32 | 14  | 14  | 9  |
| Höhere Investition | 43% | 41% | 32% | 63% | 64% | 36% | 44% |
| Gleichbleibende Investition | 50% | 54% | 67% | 34% | 29% | 29% | 33% |
| Geringere Investition | 5% | 3% | 0% | 3% | 7% | 29% | 22% |
| Es sind keine Investitionen geplant. | 2% | 2% | 2% | 0% | 0% | 7% | 0% |

 5 Prozentpunkte und mehr unter Gesamtdurchschnitt

 5 Prozentpunkte und mehr über Gesamtdurchschnitt


Geringe Fallzahl

Frage 26: Wie sehen Ihre Investitionsplanungen für die Qualifikation Ihrer Mitarbeiter in diesem Jahr im Vergleich zum Vorjahr aus?
Basis: Alle Befragten, N = 220 (Einfachnennung)



ERGEBNISSE

ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

- Hauptsächlich größere Unternehmen wollen mehr Geld für die Qualifikation ihrer Mitarbeiter in die Hand nehmen.

| | Total | Unternehmensgröße | | |
|--------------------------------------|------------|---------------------------------|-----------------------------------|----------------------------|
| | | 500 bis unter 1.000 Mitarbeiter | 1.000 bis unter 5.000 Mitarbeiter | 5.000 Mitarbeiter und mehr |
| Basis | 220 | 74 | 70 | 76 |
| Höhere Investition | 43% | 34% | 43% | 51% |
| Gleichbleibende Investition | 50% | 64% | 47% | 41% |
| Geringere Investition | 5% | 3% | 6% | 7% |
| Es sind keine Investitionen geplant. | 2% | 0% | 4% | 1% |

■ 5 Prozentpunkte und mehr unter Gesamtdurchschnitt

■ 5 Prozentpunkte und mehr über Gesamtdurchschnitt

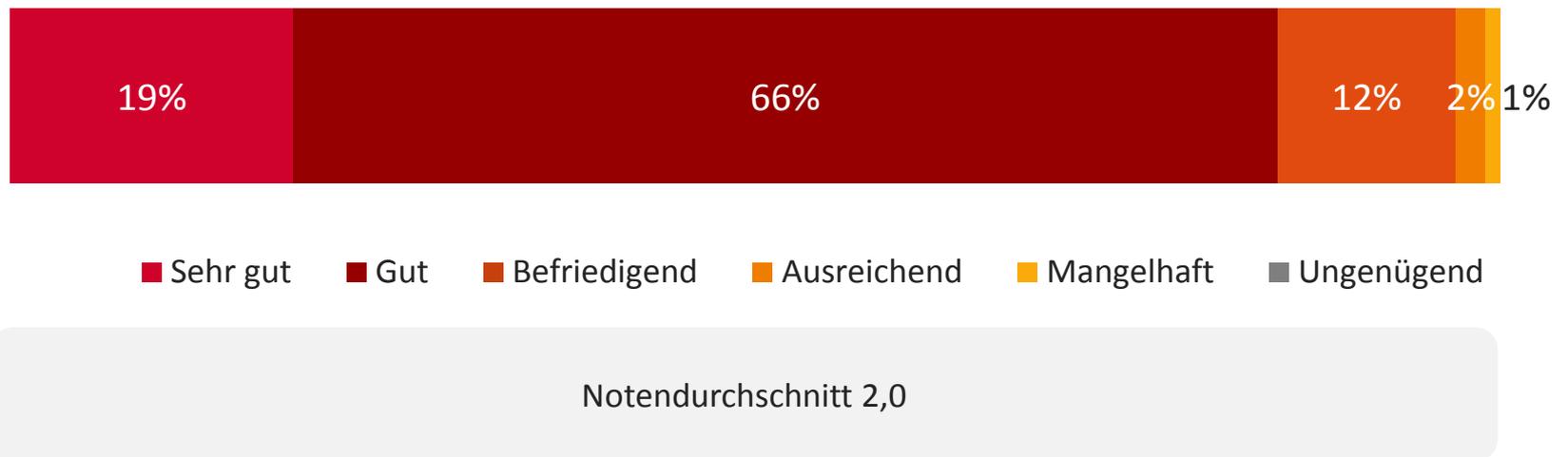
Frage 26: Wie sehen Ihre Investitionsplanungen für die Qualifikation Ihrer Mitarbeiter in diesem Jahr im Vergleich zum Vorjahr aus?
Basis: Alle Befragten, N = 220 (Einfachnennung)



ERGEBNISSE

ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

- Den Umsetzungsstand, um für die Arbeitswelt der Zukunft gerüstet zu sein, bewerten die Entscheider im Durchschnitt mit gut.



Frage 27: Wenn Sie einmal abschließend generell an die Anforderungen der Arbeitswelt von Morgen denken. Wie schätzen Sie den derzeitigen Umsetzungsstand in Ihrem Unternehmen ein, um für die Arbeitswelt der Zukunft gerüstet zu sein? Bitte bewerten Sie nach Schulnoten.
Basis: Alle Befragten, N = 220 (Einfachnennung)

ERGEBNISSE

ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

- Umsetzungsstand für die Arbeitswelt der Zukunft: Die besten Noten vergeben Entscheider aus Finanzdienstleistungen und Versorgungsunternehmen.

| | Total | Branche | | | | | |
|-------------------|------------|------------------------|-------------------------------|----------------------------------|--|--|---|
| | | Finanzdienstleistungen | Energie- und Wasserversorgung | Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe | Telekommunikation/Medien | Öffentliche Verwaltung | Automotive |
| Basis | 220 | 91 | 60 | 32 | 14  | 14  | 9  |
| Sehr gut + gut | 85% | 93% | 93% | 75% | 86% | 36% | 67% |
| Notendurchschnitt | 2,0 | 1,9 | 1,8 | 2,3 | 1,5 | 2,9 | 2,2 |

| | Total | Unternehmensgröße | | |
|-------------------|------------|---------------------------------|-----------------------------------|----------------------------|
| | | 500 bis unter 1.000 Mitarbeiter | 1.000 bis unter 5.000 Mitarbeiter | 5.000 Mitarbeiter und mehr |
| Basis | 220 | 74 | 70 | 76 |
| Sehr gut + gut | 85% | 85% | 89% | 83% |
| Notendurchschnitt | 2,0 | 2,0 | 1,9 | 2,1 |

 5 Prozentpunkte und mehr unter Gesamtdurchschnitt

 5 Prozentpunkte und mehr über Gesamtdurchschnitt

Frage 27: Wenn Sie einmal abschließend generell an die Anforderungen der Arbeitswelt von Morgen denken. Wie schätzen Sie den derzeitigen Umsetzungsstand in Ihrem Unternehmen ein, um für die Arbeitswelt der Zukunft gerüstet zu sein? Bitte bewerten Sie nach Schulnoten.

Basis: Alle Befragten, N = 220 (Einfachnennung)



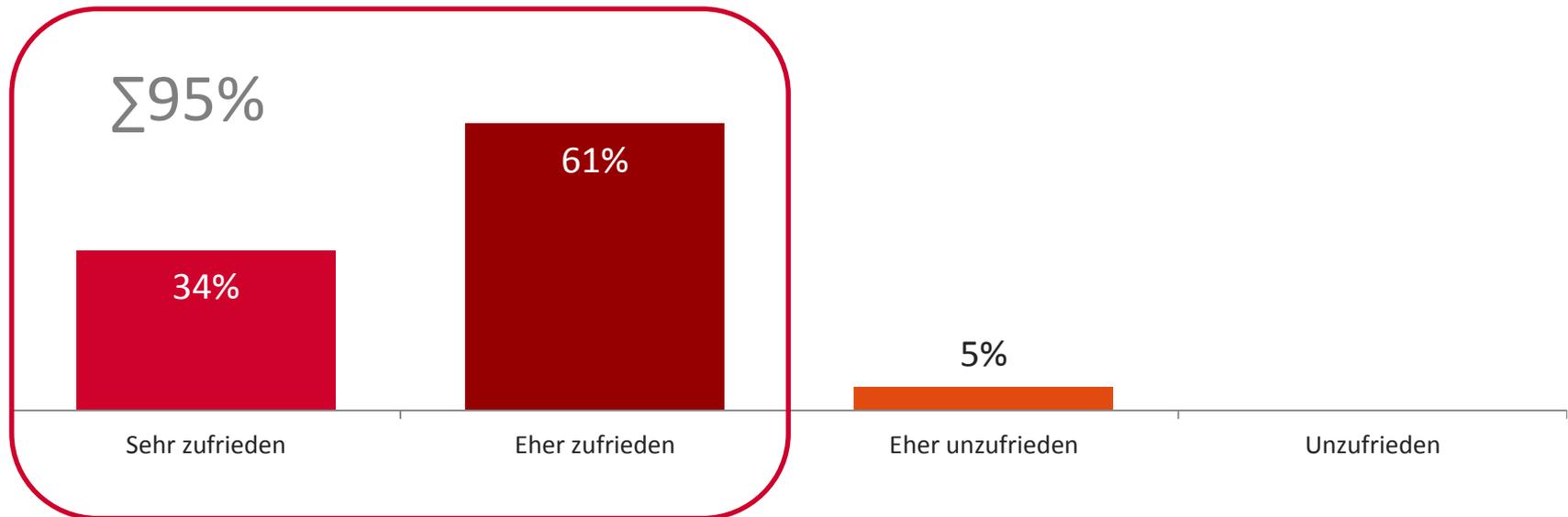
Geringe Fallzahl



ERGEBNISSE

ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

- 95 Prozent der Entscheider sind mit dem Umsetzungsstand in Bezug auf die Anforderungen der Arbeitswelt der Zukunft im Unternehmen zufrieden.



Frage 28: Und wie zufrieden sind Sie alles in allem mit dem Umsetzungsstand in Bezug auf die Anforderungen der Arbeitswelt der Zukunft in Ihrem Unternehmen?
Basis: Alle Befragten, N = 220 (Einfachnennung)

AGENDA

- 1 | Untersuchungsansatz
- 2 | Management Summary
- 3 | Ergebnisse Arbeitswelt der Zukunft
- 4 | Statistik**



ERGEBNISSE

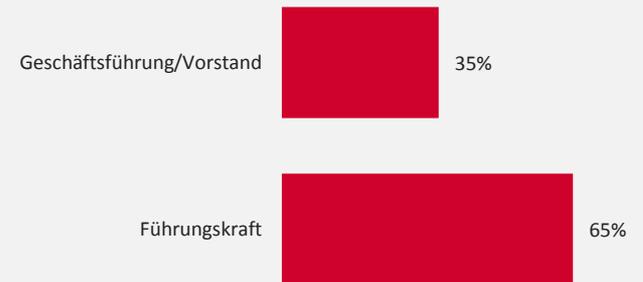
STATISTIK

• Branchen



Basis: Alle Befragten, N = 220

• Position



Basis: Alle Befragten, N = 220

• Unternehmensgröße



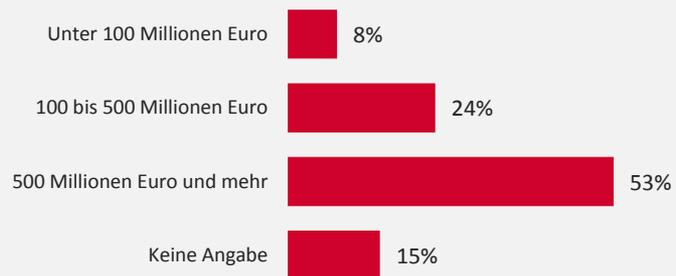
Basis: Alle Befragten, N = 220



ERGEBNISSE

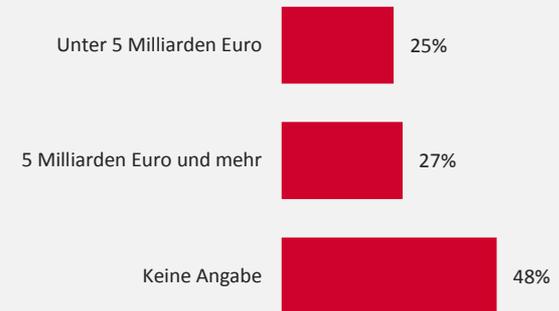
STATISTIK

• Jahresumsatz



Basis: Alle Befragten, außer aus Banken und Versicherungen, N = 136

• Bilanzsumme



Basis: Basis: Alle Befragten aus Banken, N = 52

• Bruttobeitragseinnahmen



Basis: Alle Befragten aus Versicherungen, N = 32





sopra  steria
CONSULTING

