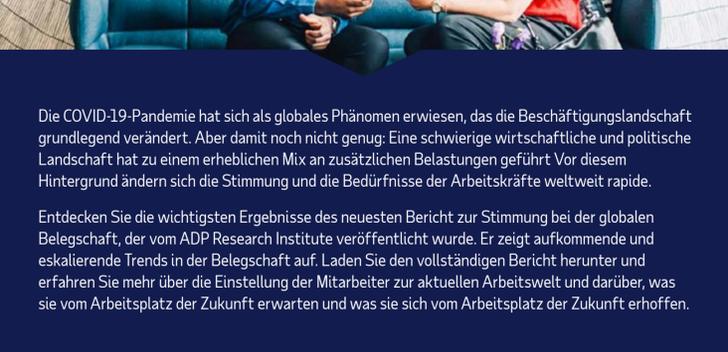


# Was wünschen sich Arbeitnehmer – und wie kann Ihr Unternehmen darauf reagieren?

People at Work 2022: A Global Workforce View



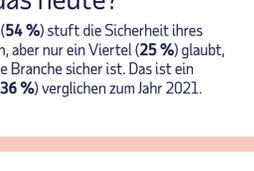
Die COVID-19-Pandemie hat sich als globales Phänomen erwiesen, das die Beschäftigungslandschaft grundlegend verändert. Aber damit noch nicht genug: Eine schwierige wirtschaftliche und politische Landschaft hat zu einem erheblichen Mix an zusätzlichen Belastungen geführt. Vor diesem Hintergrund ändern sich die Stimmung und die Bedürfnisse der Arbeitskräfte weltweit rapide.

Entdecken Sie die wichtigsten Ergebnisse des neuesten Bericht zur Stimmung bei der globalen Belegschaft, der vom ADP Research Institute veröffentlicht wurde. Er zeigt aufkommende und eskalierende Trends in der Belegschaft auf. Laden Sie den vollständigen Bericht herunter und erfahren Sie mehr über die Einstellung der Mitarbeiter zur aktuellen Arbeitswelt und darüber, was sie vom Arbeitsplatz der Zukunft erwarten und was sie sich vom Arbeitsplatz der Zukunft erhoffen.

## Arbeitnehmer möchten Veränderungen



Sieben von 10 Arbeitnehmern (71 %) haben in diesem Jahr einen größeren Karriereschritt in Erwägung gezogen, und es ist zu spüren, dass sie sich fragen, was Arbeitsplatzsicherheit nach COVID-19 bedeutet.



Für ein Drittel der Arbeitnehmer (33 %) ist die Flexibilität der Arbeitszeiten wichtig für ihre Arbeitsplatzwahl.



### Arbeitsplatzsicherheit: Was bedeutet das heute?

Die Hälfte der Arbeitnehmer (54 %) stuft die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes als wichtig ein, aber nur ein Viertel (25 %) glaubt, dass Ihr Arbeitsplatz oder Ihre Branche sicher ist. Das ist ein Rückgang von einem Drittel (36 %) verglichen zum Jahr 2021.

### DEI: Eine Frage, bei der es um alles oder nichts geht

Drei Viertel (76 %) würden sich nach einem neuen Arbeitsplatz umsehen, wenn sie feststellen würden, dass es in ihrem Unternehmen ein ungerechtes geschlechtsspezifisches Lohngefälle oder keine Richtlinien für Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (Diversity, Equity, Inclusion – DEI) gibt.



50 % der Arbeitnehmer sind der Meinung, dass ihr Arbeitgeber für mehr geschlechtsspezifische Lohnungleichheit gesorgt hat, und 48 % sind der Meinung, dass sich Vielfalt und Inklusion im Vergleich zu vor drei Jahren verbessert haben.



## Die Erwartungen der Mitarbeiter steigen



Bei der Beschreibung ihres Grades an Optimismus im Hinblick auf die nächsten fünf Jahre, was ihren Arbeitsplatz angeht, ordnen sich fast neun von 10 (88 %) in die Kategorie „optimistisch“ ein. Dieser Wert ist höher als 2021 (86 %), aber immer noch unter dem Niveau vor der Pandemie (92 % im Jahr 2020).

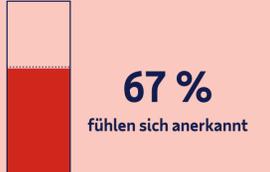
### Einen Wechsel wagen

Fast jeder vierte Arbeitnehmer (23 %) versucht aktiv, den Arbeitsplatz zu wechseln oder in eine andere Branche zu wechseln, von der er glaubt, dass sie zukunftssicherer ist. Das ist ein Anstieg gegenüber etwas mehr als einem von sieben (15 %), die das gleiche im Jahr 2021 sagten.



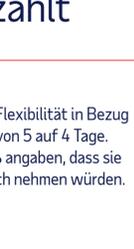
Neun von 10 (90 %) geben an, dass sie mit ihrem derzeitigen Arbeitsplatz zufrieden sind, obwohl sie noch glücklicher sein könnten: ein beträchtlicher Anteil ist nur „eingermaßen zufrieden“.

## Telearbeit und Wohnsituation

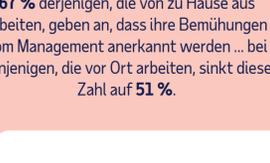


Der Versuch, Arbeitnehmer dazu zu zwingen, in Vollzeit zur Präsenzarbeit zurückzukehren, (64 %) würden in Betracht ziehen, nach einem neuen Arbeitsplatz zu suchen, würde das geschehen.

Weltweit haben mehr als die Hälfte (52 %) der Mitarbeiter darüber nachgedacht, innerhalb des Landes, in dem sie derzeit wohnen, umzuziehen. Mehr als vier von 10 (43 %) haben in Erwägung gezogen, in das Land ihrer Staatsbürgerschaft zurückzukehren, während der gleiche Anteil (43 %) einen Umzug in ein anderes Land in Erwägung gezogen hat.

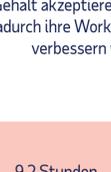


Fast sieben von 10 Telearbeitern sind der Meinung, dass sie für ihre Fähigkeiten und ihre Rolle fair bezahlt werden, verglichen mit der Hälfte ihrer Kollegen am Arbeitsplatz.



67 % derjenigen, die von zu Hause aus arbeiten, geben an, dass ihre Bemühungen vom Management anerkannt werden ... bei denjenigen, die vor Ort arbeiten, sinkt diese Zahl auf 51 %.

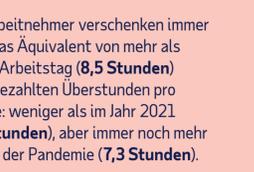
## Das Gehalt ist eine Priorität, aber es ist nicht alles, was zählt



Sieben von 10 (71 %) wünschen sich mehr Flexibilität in Bezug auf ihre Arbeitszeiten, z. B. die Verkürzung von 5 auf 4 Tage. Diese Zahl ist seit 2021 gestiegen, als 67 % angaben, dass sie gerne flexible Arbeitsregelungen in Anspruch nehmen würden. Vor der Pandemie betrug diese Zahl 26 %.



53 % würden Einschnitte beim Gehalt akzeptieren, wenn sich dadurch ihre Work-Life-Balance verbessern würde.



50 % würden eine Gehaltskürzung in Kauf nehmen, um Flexibilität bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeiten zu gewährleisten – selbst wenn sich dadurch die Gesamtstundenzahl nicht ändern würde.



### Das verschenken sie

Die Arbeitnehmer verschenken immer noch das Äquivalent von mehr als einem Arbeitstag (8,5 Stunden) an unbezahlten Überstunden pro Woche: weniger als im Jahr 2021 (9,2 Stunden), aber immer noch mehr als vor der Pandemie (7,3 Stunden).



Fast ein Viertel der Arbeitnehmer (24 %) gibt an, immer oder oft unterbezahlt zu sein. Im Jahr 2021 war es noch jeder Fünfte (20 %).



Die Hoffnungen auf Gehaltserhöhungen sind groß: Mehr als sechs von 10 Arbeitnehmern (61 %) erwarten eine solche im nächsten Jahr, und drei Viertel (76 %) sind bereit, eine solche zu fordern.



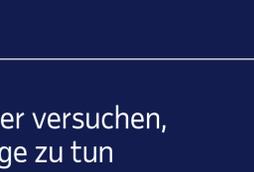
## Der Stress nimmt zu



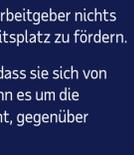
Stress am Arbeitsplatz ist weit verbreitet: 67 % der Arbeitnehmer leiden mindestens einmal pro Woche darunter, vor der Pandemie waren es 62 %.



Bei denjenigen, die mit Stress zu kämpfen haben, ist die häufigste Ursache die gestiegene Verantwortung infolge der Pandemie (41 %).



Weitere wichtige Stressfaktoren sind die Länge des Arbeitstages (28 %) und die Sorge um die Sicherheit des Arbeitsplatzes (25 %).



### Arbeitgeber versuchen, das Richtige zu tun

Nur einer von acht (13 %) sagt, dass sein Arbeitgeber nichts tut, um die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz zu fördern.

Sieben von 10 Telearbeitern (69 %) sagen, dass sie sich von ihren Vorgesetzten unterstützt fühlen, wenn es um die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz geht, gegenüber 65 % im letzten Jahr.

## Nutzen Sie unsere Forschung als Hilfsmittel für die Umgestaltung Ihres Unternehmens. Laden Sie den vollständigen Bericht herunter unter [adp.ch/paw22](https://adp.ch/paw22)

People at Work 2022: A Global Workforce View erforscht den seismischen Wandel in den Erwartungen der Mitarbeiter an den Arbeitsplatz und was sie sich von dem Arbeitsplatz der Zukunft erhoffen. Das ADP Research Institute® befragte zwischen dem 1. November und dem 24. November 2021 32.924 Arbeitnehmer in 17 Ländern weltweit, darunter über 8.685, die ausschließlich in der Gig Economy arbeiten.