

HR Insights Report 2024

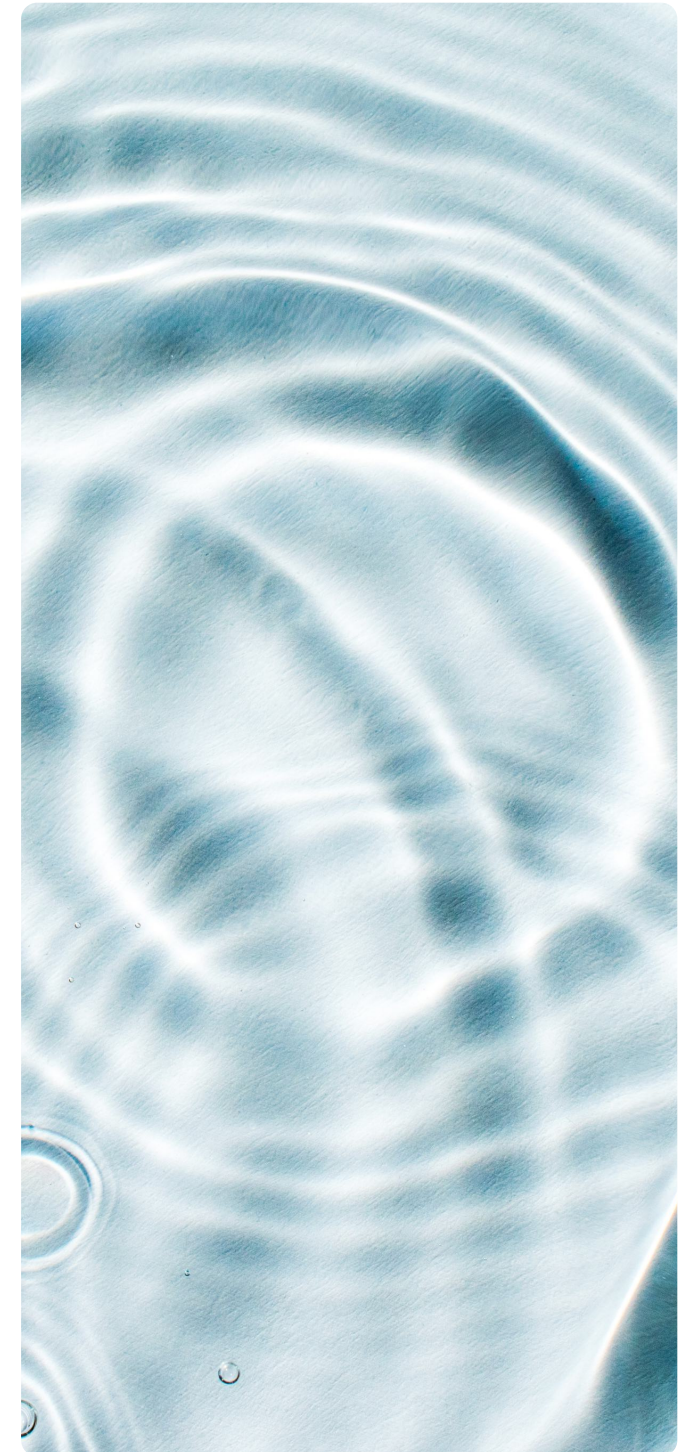
Neue Strategien zur Talentgewinnung & Leistungssteigerung

Personio



Inhalt

Executive Summary	2
Vorwort	4
Allgemeine Trends für europäische Unternehmen	
• Worauf HR sich im kommenden Jahr einstellen sollte	5
Herausforderung 1 Mehr Druck bei Recruiting und Mitarbeiterbindung	
• Fachkräftemangel als zentrales Anliegen für HR	
• Bye bye, 'Big Stay'. Kommt jetzt die nächste Kündigungswelle?	7
Herausforderung 2 Motivation und Vertrauen steigern	
• Veränderte Erwartungen und Bedürfnisse von Arbeitnehmenden	
• Leistungsträger:innen binden	14
Herausforderung 3 Produktivität und Leistungsbereitschaft fördern	
• Faktoren, die die Produktivität der Belegschaft beeinflussen	
• Mitarbeiterpotenziale freisetzen: Die Rolle von HR	22
Zusammenfassung	32





Executive Summary

Wie verändern sich die Erwartungen von Mitarbeitenden an ihren Arbeitsplatz?

Welche Herausforderungen bringen aktuelle Trends auf dem Arbeitnehmermarkt mit sich?

Und wie können Geschäftsführer:innen und HR-Verantwortliche diese Veränderungen angehen, um das Potenzial ihrer Mitarbeitenden zu entfalten?

All das sind Fragen, die wir im Rahmen dieses Reports beantworten.

Wir bei Personio glauben, dass Mitarbeitende der wichtigste Erfolgsfaktor für Unternehmen sind. Als Europas führende HR-Software für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) optimieren wir HR-Prozesse über den gesamten Mitarbeiterzyklus hinweg. Wir helfen HR-Teams, das volle Potenzial ihrer Mitarbeitenden zu entfalten und einen echten Mehrwert für ihr Unternehmen zu schaffen.

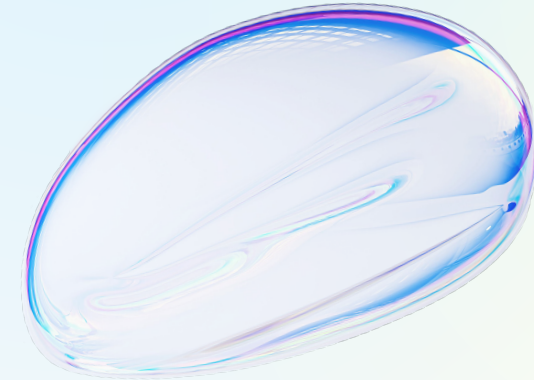
Für unsere jährliche Studie, den HR Insights Report 2024, haben wir 7.000 Arbeitnehmer:innen und 3.500 Arbeitgeber (HR-Entscheidungsträger:innen) in Unternehmen mit 10 bis 2.000 Beschäftigten in ganz Europa befragt. Wir wollten wissen, welche Herausforderungen im HR-Bereich aktuell am dringendsten sind und wo wichtige Trends liegen – aber auch, welche Lösungen es gibt. Deshalb lassen wir auch HR-Expert:innen mit Tipps und Best Practices zu Wort kommen.

Was uns die Daten gezeigt haben:

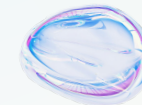
- Europäische Unternehmen wollen ihre Effizienz in den nächsten 12 Monaten steigern. Obwohl 50 % mehr Neueinstellungen erwarten, planen 60 % Entlassungen. Das deutet darauf hin, dass sich der Bedarf an bestimmten Qualifikationen und Mitarbeiterprofilen verändert.
- Der Fachkräftemangel bleibt eine der größten Herausforderungen für den Unternehmenserfolg. Wirtschaftliche Unsicherheiten haben zwar in jüngster Zeit dazu geführt, dass Arbeitnehmende weniger wechselbereit waren. Doch unsere Untersuchungen zeigen, dass eine Phase erhöhter Fluktuation bevorstehen könnte, sobald sich die wirtschaftlichen Bedingungen verbessern.
- Nahezu die Hälfte (48 %) der europäischen Arbeitnehmer:innen plant, sich in den nächsten 12 Monaten nach einem neuen Arbeitsplatz umzusehen. Sollte sich die wirtschaftliche Lage bessern, sind 44 % von ihnen motivierter für einen Arbeitsplatzwechsel. Gleichzeitig erwarten fast die Hälfte (48 %) der Arbeitgeber, dass die Mitarbeiterfluktuation in den nächsten 12 Monaten zunimmt.
- Zudem haben wir einige Trends untersucht, die Einfluss auf die Erwartungen und Erfahrungen der Arbeitnehmer:innen am Arbeitsplatz haben – und zu geringem Engagement führen. Dazu gehören der Fokus auf die Work-Life-Balance, die Tatsache, dass Karrierewege immer weniger linear sind, und das geringe Vertrauen in die Führung.
- All das erschwert es Arbeitgebern zunehmend, die richtigen Mitarbeitenden zu finden, sie zu halten und ihr volles Potenzial zu entfalten.
- Für Geschäftsführer:innen ist es also unerlässlich, diese Trends zu verstehen und richtig zu reagieren. Unsere Umfrage zeigt etwa, dass Unternehmen, die ein hohes Maß an Vertrauen und Transparenz an den Tag legen, erfolgreicher sind.

Im Folgenden zeigen wir auf, welche Trends die heutige Arbeitswelt beeinflussen. Sie erfahren von HR-Führungskräften und Geschäftsführer:innen, was Sie tun können, um sich auf anstehende Veränderungen vorzubereiten, die Motivation und Leistungsbereitschaft Ihrer Mitarbeitenden zu fördern und die Produktivität Ihres Teams zu steigern.

Passende Talente finden



Mitarbeitende binden



Potenziale entfalten



Vorwort

Die Produktivität von Mitarbeitenden steht auch 2024 ganz oben auf der Agenda von HR-Teams und Geschäftsführungen in kleinen und mittleren Unternehmen in ganz Europa.

Durch radikale Veränderungen in der Art, wie gearbeitet wird, sind zugleich neue Dynamiken entstanden. Während der Pandemie räumten viele Arbeitnehmer:innen der Work-Life-Balance eine höhere Priorität ein. Und viele Büroangestellte sehen hybrides Arbeiten inzwischen als ein Recht an – nicht als bloßen Vorteil.

Doch nicht nur Arbeitgeber zeigen sich besorgt über die Produktivität ihrer Arbeitskräfte und den Fachkräftemangel. Auch politische Entscheidungsträger sind beunruhigt, da eine sinkende Erwerbsbeteiligung der wirtschaftlichen Produktivität schadet.

Tatsächlich schätzt die Europäische Zentralbank, dass die Beschäftigten im Euroraum Ende letzten Jahres durchschnittlich fünf Stunden weniger pro Quartal arbeiteten als vor dem Ausbruch der Pandemie im Jahr 2020. Das entspricht dem Verlust von zwei Millionen Vollzeitkräften pro Jahr.

Und auch der Fachkräftemangel könnte für Arbeitgeber bald noch herausfordernder werden.

Unsere Forschungsergebnisse deuten an, dass wir vor einer größeren Kündigungswelle stehen könnten – der „Great Resignation 2.0“ – sobald sich die wirtschaftliche Lage in Europa verbessert.

Eines ist klar: Mitarbeiterbindung ist der Schlüssel, um die Arbeitsproduktivität zu verbessern. Arbeitgeber sollten diesen Hebel nutzen und versuchen, die Bindung, Produktivität und Motivation der Mitarbeitenden zu steigern. Es kommt also darauf an, wie sich Arbeitgeber an neue Trends auf dem Arbeitsmarkt anpassen.

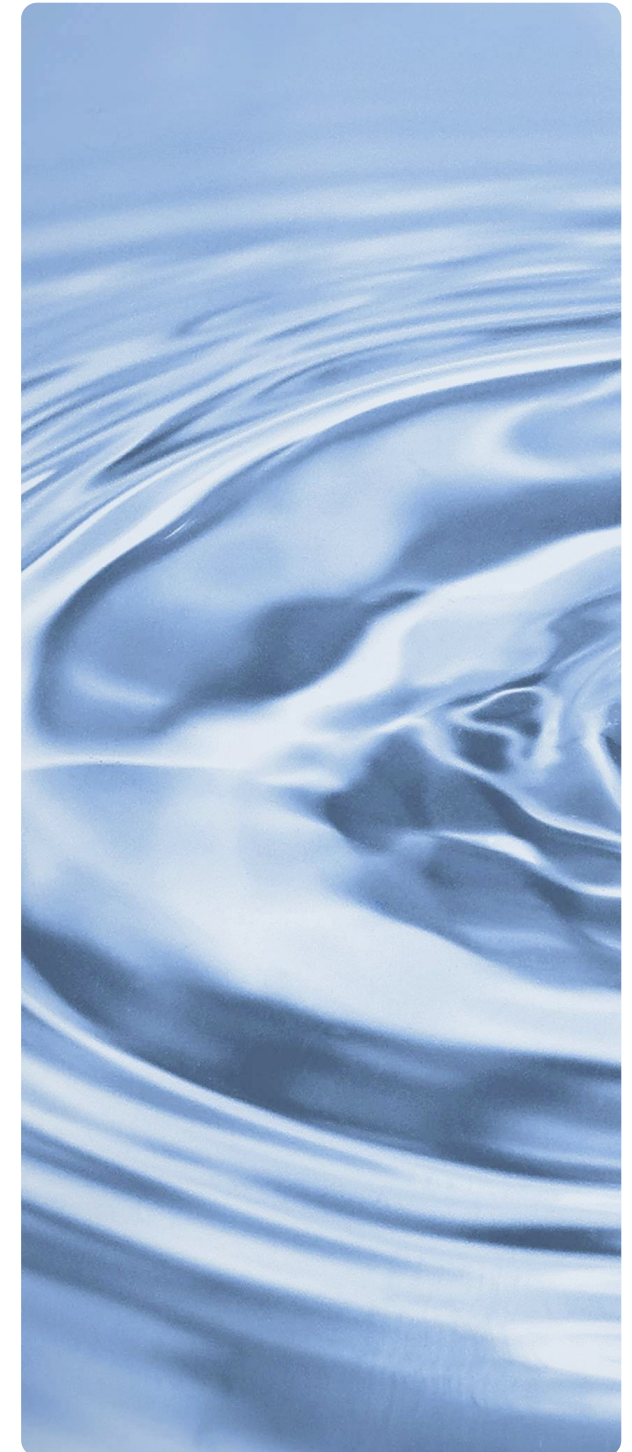
Die gute Nachricht: Die meisten HR-Teams und Geschäftsführungen haben das Wissen und die Fähigkeiten, die aktuellen Herausforderungen zu meistern. Die Erkenntnisse aus diesem Report sollen Unternehmen zeigen, auf welche HR-Bereiche sie sich nun konzentrieren müssen, und vermitteln, dass HR-Entscheider:innen die Unterstützung ihrer Organisationen benötigen, um ihr Bestes zu geben.

Unternehmen, die diese Themen jetzt anpacken, versetzen sich selbst in die Lage, die Produktivität ihrer Arbeitskräfte zu steigern – jetzt und in Zukunft.



Lenke Taylor,
Chief People Officer

Personio



Allgemeine Trends für europäische Unternehmen



Allgemeine Trends für europäische Unternehmen

Worauf sich HR im kommenden Jahr einstellen sollte

60 % der befragten europäischen Arbeitgeber geben an, dass sie in den nächsten 12 Monaten Entlassungen planen. Wie lässt sich diese Statistik einordnen?

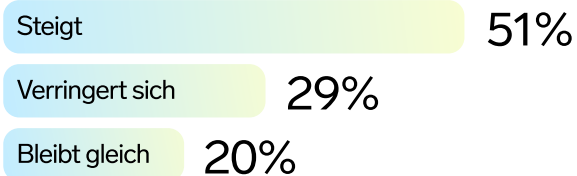
Über die Hälfte (56 %) der von uns befragten Arbeitgeber sagen, sie waren in den letzten 12 Monaten insgesamt sehr erfolgreich. Ein Fünftel berichtete (21 %) von einer geringen Unternehmensleistung. Was ihre Geschäftsbedingungen angeht, so blicken die meisten mit Vorsicht in die Zukunft – das spiegelt sich in den Plänen für Rekrutierung, Gehälter und HR-Budgets wider. Die Hälfte der europäischen Arbeitgeber (51 %) erwartet in den nächsten 12 Monaten steigende Umsätze. Knapp drei von zehn (29 %) gehen von sinkenden Umsätzen aus, zwei von zehn (20 %) stellen sich auf unveränderte Ergebnisse ein.

An Löhne und Gehälter werden relativ hohe Erwartungen gestellt – Hintergrund könnten der Fachkräftemangel und die steigenden Lebenshaltungskosten sein. 54 % der Arbeitgeber nehmen an, dass die durchschnittliche Vergütung in den nächsten 12 Monaten steigt. Dagegen erwarten nur 24 % eine sinkende Vergütung.

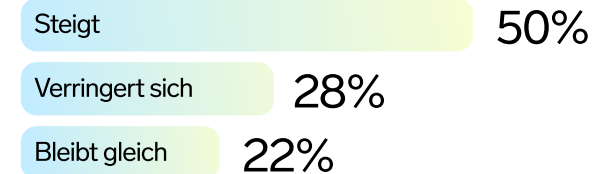
Den 60 % der Arbeitgebern, die von Entlassungen ausgehen, stehen 50 % gegenüber, die sich auf ein gesteigertes Recruiting einstellen. Nur 28 % erwarten einen Rückgang. Das spricht dafür, dass sich die Zusammensetzung von Fähigkeiten innerhalb von Unternehmen ändern wird.

Wie werden sich Ihrer Erwartung nach die folgenden Bereiche in Ihrem Unternehmen in den nächsten 12 Monaten verändern?

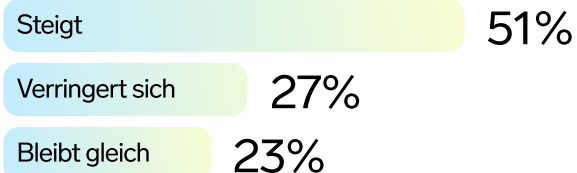
Geschäftsrentabilität/Umsatz



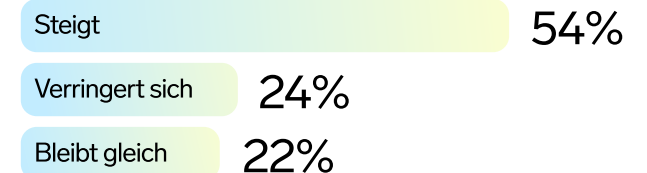
Recruiting



HR-Budgets



Durchschnittliche Vergütung



60% der europäischen Arbeitgeber planen in den nächsten 12 Monaten Entlassungen

Mehr Druck bei Recruiting und Mitarbeiterbindung

An abstract graphic consisting of several overlapping, wavy, translucent bands in shades of blue and purple. The bands flow across the lower half of the slide, creating a sense of movement and depth. The colors transition from light blue on the left to deeper purple on the right.

Mehr Druck bei Recruiting und Mitarbeiterbindung

Fachkräftemangel als zentrales Anliegen für HR

Ohne ihre Mitarbeitenden kämen Unternehmen nicht weit. Deshalb ist es für Unternehmen oberste Priorität, die richtigen Leute zu finden und sie zu halten.

Da der Fachkräftemangel außerdem das Unternehmenswachstum einschränkt, sind Recruiting und Mitarbeiterbindung zwei der größten HR-Herausforderungen, denen sich Unternehmen derzeit stellen müssen.

Über ein Viertel (27 %) der befragten Arbeitgeber sind überzeugt, dass ein Mangel an Talenten und den richtigen Kompetenzen den Erfolg ihrer Organisation in den nächsten 12 Monaten behindern könnte. Eine noch größere Hürde sehen Unternehmen nur in der hohen Konkurrenz (28 %) und den hohen Kosten für Materialien und Dienstleistungen (28 %).

Was halten Sie für potenzielle Hindernisse für den Erfolg Ihrer Organisation in den nächsten 12 Monaten?

27%

Talent- / Kompetenzmangel

28%

Hohe Kosten für Materialien /
Dienstleistungen

28%

Hohe Konkurrenz

Kein Wunder, dass Mitarbeiterbindung (32 %) und die Rekrutierung von Top-Talenten (29 %) zu den wichtigsten Herausforderungen für HR-Teams in den nächsten 12 Monaten gehören.

Und die To-Do-Liste für Personalabteilungen wird immer länger. Ein neuer Punkt darauf ist die Frage: Welchen Einfluss haben KI und Automatisierungen auf Jobs und Kompetenzanforderungen? Über ein Viertel (27 %) der Arbeitgeber sehen dies als eine wichtige HR-Herausforderung, die sie im nächsten Jahr angehen müssen.

Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten HR-Herausforderungen, die Ihr Unternehmen in den nächsten 12 Monaten angehen muss?

68 % untersuchen bereits, wie neue KI-Technologien die Kompetenz- und Talentanforderungen in ihren Unternehmen verändern werden.

Viele Organisationen reagieren also bereits und passen die Fähigkeiten im Unternehmen an die aufkommenden KI- und Automatisierungstechnologien an. Doch Recruiting und das Schließen von Talentlücken werden auch weiter als zentrale Herausforderungen gehandelt. Aber: Wenn es bereits schwierig ist, die passenden Mitarbeitenden zu finden, könnte es noch schwieriger sein, sie zu halten.

KI bietet echte Chancen für HR-Teams – deshalb haben wir in unserem Whitepaper “KI als wichtiger Business-Faktor für HR” praktische Ratschläge und Tipps für Sie zusammengestellt. Diese basieren auf Interviews mit Expert:innen und einer Umfrage unter 1.500 HR-Manager:innen in ganz Europa und zeigen, wie Unternehmen KI effektiv in ihren HR-Prozessen einsetzen können.

Bindung von Talenten	32%
Verbesserung des Wohlbefindens der Mitarbeitenden	30%
Recruiting von Spitzentalenten	29%
Verbesserung der Produktivität	29%
Steigerung des Mitarbeiterengagements	29%
Auswirkungen von KI und Automatisierung auf Arbeitsplätze und Qualifikationsanforderungen	27%
Effiziente Verwaltung remote oder hybrid arbeitender Mitarbeiter:innen	26%
Entwicklung der nächsten Generation von Führungskräften	25%
Fortschritte bei Maßnahmen für Vielfalt und Integration	24%



Bye bye, 'Big Stay'. Kommt jetzt die nächste Kündigungswelle?

Der Fachkräftemangel hat die Einstellung von Talenten 2024 ziemlich mühsam gemacht – das ist kein Geheimnis.

63 % der Arbeitgeber sprechen über Schwierigkeiten bei der Besetzung ihrer offenen Stellen. 71 % denken zudem, dass die Rekrutierung heute viel schwieriger ist als vor fünf Jahren.

Nichtsdestotrotz zeigen unsere Umfrageergebnisse, dass nicht das Recruiting, sondern die Mitarbeiterbindung die wichtigste Herausforderung für

Arbeitgeber in den nächsten 12 Monaten sein wird. Wer will schon gute Mitarbeiter:innen verlieren, wenn es so schwierig ist, diese Stellen nachzubeseetzen?

Die Mitarbeiterbindung könnte noch wichtiger werden, wenn sich die wirtschaftliche Lage verbessert – viele Arbeitgeber erkennen das. Die Hälfte (48 %) der Befragten gibt an, dass sie in den nächsten 12 Monaten mit einem Anstieg der Fluktuation / Kündigungen rechnen – die Uhr tickt also!

Erwartungen an die Fluktuation / Kündigungen in den nächsten 12 Monaten

nimmt zu

48%

nimmt ab

29%

bleibt gleich

23%

Anfang 2024 sprach man von einem „Big Stay“ – aufgrund der wirtschaftlichen Unsicherheit zogen es viele Arbeitnehmende vor, in ihren Jobs zu bleiben, statt sich auf dem Arbeitsmarkt umzusehen.

Genau das könnte sich bald ändern. Angesichts der erwarteten Zinssenkungen deuten auch die Daten darauf hin, dass wir auf eine neue Kündigungswelle zusteuern könnten. Bereits post-Covid wurde deutlich, dass Arbeitnehmer:innen wechselfreudiger sind, sobald sie sich in Bezug auf die Wirtschaft optimistischer fühlen.

Bereits jetzt gibt fast die Hälfte (48 %) der europäischen Arbeitnehmer:innen zu, sich in den nächsten 12 Monaten einen neuen Job suchen zu wollen. Natürlich wissen wir nicht, ob all diese Menschen tatsächlich kündigen werden. Dennoch zeigt sich daran eine deutliche Wechselwilligkeit bei einem überraschend großen Teil an Arbeitnehmenden.

Diese Motivation könnte bald noch steigen. 44 % aller befragten Mitarbeitenden sehen sich durch eine verbesserte Wirtschaftslage zu einem Jobwechsel angespornt. Dieser Wert steigt auf ganze 61 % unter denjenigen, die sich innerhalb des nächsten Jahres nach einer neuen Stelle umsehen wollen. Noch interessanter: 27 % derjenigen, die in den kommenden 12 Monaten nicht auf Jobsuche sind, geben an, dass eine verbesserte Wirtschaftslage sie dennoch motivieren könnte.

Für Arbeitgeber ist es also wichtiger denn je, den Fokus nicht nur auf Recruiting und Mitarbeiterbindung zu setzen, sondern auch auf die Zufriedenheit und Motivation ihrer Belegschaft. So halten sie nicht nur Top-Talente, sondern steigern nebenbei auch die Produktivität.

Doch um das zu erreichen, müssen Arbeitgeber die aktuellen Prioritäten, Bedürfnisse und Vorlieben der Arbeitnehmenden kennen.

Zustimmung: „Ich werde motivierter für einen Jobwechsel sein, wenn sich die Wirtschaft verbessert“



61%

Ich plane in den nächsten 12 Monaten nach einem neuen Job zu suchen

27%

Ich plane nicht, in den nächsten 12 Monaten nach einem neuen Job zu suchen



Fachkräftemangel durch kompetenzbasiertes Recruiting lösen

Als Reaktion auf den anhaltenden Fachkräftemangel ändert sich die Art und Weise, worauf Unternehmen ihren Fokus im Einstellungsprozess legen. 71 % der befragten Arbeitgeber passen bereits ihre Recruiting-Prozesse an.

Eine Möglichkeit besteht darin, Qualifikationen neu zu bewerten und den Schwerpunkt im Recruiting-Prozess stärker auf Fähigkeiten, Werte und Verhaltensweisen zu legen.

Die Mehrheit (71 %) der Arbeitgeber sagt, dass ihr Unternehmen sich heute mehr auf kompetenzbasierte Einstellungen konzentriert als vor fünf Jahren. 68 % sagen, dass Abschlüsse und Qualifikationen heute

weniger wichtig sind als die Fähigkeiten und Eignung der Kandidat:innen.

Nicht immer muss die richtige Person alle Qualifikationen mitbringen. Sie kann jedoch viele wertvolle, übertragbare Fähigkeiten besitzen, die durch Schulungen ergänzt werden können. Dadurch können Unternehmen auf einen breiteren und vielfältigeren Talentpool zugreifen.

Die meisten Arbeitnehmer:innen befürworten den flexiblen Ansatz. 69 % der Befragten stimmen zu, dass bei der Bewerbung um Stellen mehr Wert auf übertragbare Fähigkeiten und Eignung gelegt werden sollte als auf bloße Qualifikationen.

71%

stimmen zu

Mein Unternehmen konzentriert sich jetzt stärker auf eine kompetenzbasierte Eignung als vor 5 Jahren

68%

stimmen zu

Abschlüsse und Qualifikationen sind heute weniger wichtig als Fähigkeiten und Eignung

Das 1x1 der kompetenzbasierten Einstellung

Das Recruiting nach Fähigkeiten bietet eine Chance, die Vielfalt zu steigern und Top-Talente in einem wettbewerbsintensiven Umfeld zu gewinnen.

Recruiting-Teams stehen vor Herausforderungen wie instabilen Finanzmärkten, einer alternden Belegschaft und schnellen technologischen Fortschritten. Deshalb denken wir jetzt ganzheitlicher und ändern unsere Anforderungen: Wir achten mehr auf Fähigkeiten wie emotionale Intelligenz, Motivation, Entschlossenheit und andere übertragbare Fähigkeiten, die Kandidat:innen im Laufe ihres Lebens in verschiedenen Rollen erworben haben.



Phillip Blaydes
Begründer und Co-CEO

Talentful

So starten Sie mit der kompetenzbasierten Einstellung:

- 01 Überprüfen Sie Ihre Recruiting-Botschaft. Sie muss klar sein, doch dabei sollten Sie darauf verzichten, Qualifikationen als unabdingbare Voraussetzung zu nennen – es sei denn, sie sind wirklich notwendig. Betonen Sie, dass Sie Bewerbungen von Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen begrüßen.
- 02 Schulen Sie Ihre Hiring-Manager:innen, damit sie unbewusste Vorurteile bei der Kandidatenauswahl vermeiden und machen Sie Ihr Team fit für kompetenzbasierte Einstellungen.
- 03 Setzen Sie klare Interview-Prozesse auf und stellen Sie Bewertungsbögen bereit, damit alle Kandidat:innen fair verglichen werden können.
- 04 Eine durchdachte und strukturierte Umsetzung Ihrer Prozesse führt dazu, dass die Abläufe im Unternehmen auch langfristig genutzt werden.

Motivation und Vertrauen steigern

The background features abstract, flowing, liquid-like shapes in shades of blue and green, creating a sense of movement and depth. The shapes are smooth and curved, with highlights and shadows that give them a three-dimensional appearance. The overall color palette is cool and professional.

Motivation und Vertrauen steigern

Veränderte Erwartungen und Bedürfnisse von Arbeitnehmenden

Mitarbeitermotivation ist ein wesentlicher Bestandteil jeder Bindungsstrategie. Wer die Motivation steigert, senkt zugleich die Fluktuation.

Doch die Mitarbeitermotivation in Europa ist auf einem Tiefpunkt. Über ein Fünftel (22 %) der Arbeitgeber sagt, dass das Engagement der Mitarbeitenden in den letzten 12 Monaten niedrig war, und ganze 60 % sagen, dass es im vergangenen Jahr abgenommen hat.

Bei den Arbeitnehmenden selbst geht die Mehrheit (68 %) davon aus, im letzten Monat sehr produktiv gewesen zu sein. Die Motivation ist jedoch vergleichsweise gering – nur 52 % fühlten sich im gleichen Zeitraum motiviert.

Mit Blick auf die ohnehin nachlassende Mitarbeiterbindung gibt diese geringe Motivation Anlass zur Sorge. Der Anteil der Befragten,

die sich in den nächsten 12 Monaten einen neuen Job suchen wollen (48 % insgesamt), steigt bei denen, die von niedriger Motivation berichten, auf 70 %.

Woher kommt dieser erhebliche Motivationsverlust?

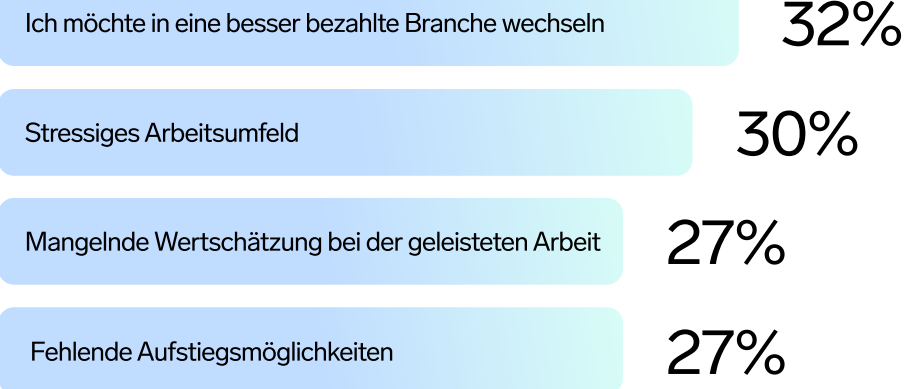
Werfen wir einen Blick auf die Mitarbeitenden, die planen, in den nächsten 12 Monaten nach einem neuen Job zu suchen oder bereits einen neuen Job gefunden haben: Sie nennen ein stressiges Arbeitsumfeld (30 %), mangelnde Wertschätzung (27 %) und fehlende Aufstiegsmöglichkeiten (27 %) als Gründe für ihre mangelnde Motivation. Ein Drittel (32 %) plant schlichtweg, in eine besser bezahlte Branche zu wechseln.

Drei dieser vier Gründe liegen eindeutig in der Hand der Arbeitgeber – und das ist ein Vorteil.

60%

der Arbeitgeber sagen, dass die Mitarbeitermotivation im vergangenen Jahr nachgelassen hat.

Sie haben angegeben, in den nächsten 12 Monaten nach einem neuen Job suchen zu wollen oder diesen bereits gefunden zu haben. Wo liegen die Gründe dafür?



Wodurch aber werden diese Gründe beeinflusst? Was ist den Mitarbeitenden wichtig? Und was können Arbeitgeber tun?

Mitarbeitende haben eine veränderte Erwartungshaltung an ihre Karriere und ihre Beziehung zu ihrem Arbeitgeber. Drei der wichtigsten Veränderungen haben wir untersucht: die Priorisierung der Work-Life-Balance, die Zunahme nichtlinearer Karrieren und das niedrige Vertrauen in die Führung.

Trend 1

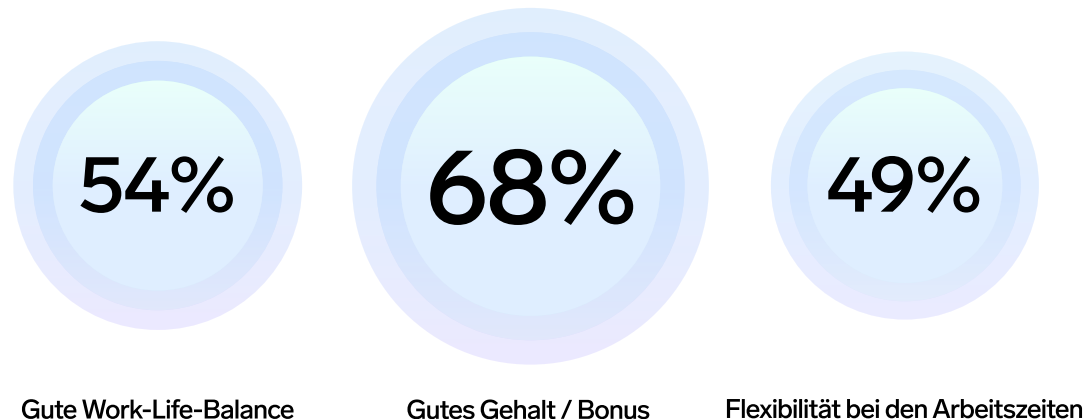
Work-Life-Balance ist wichtiger geworden

Seit der Pandemie fordern Mitarbeitende mehr Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben.

Eine gute Work-Life-Balance (54 %) und Flexibilität bei den Arbeitszeiten (49 %) folgen dicht hinter der neuen Top-Priorität: Einem guten Gehalt (68 %).

Insgesamt messen Arbeitnehmende ihrem Job relativ wenig Bedeutung bei. Knapp die Hälfte (49 %) sagt, die Arbeit gehöre nicht zu ihren wichtigsten Prioritäten im Leben.

Was sehen Sie als Top-Prioritäten in Ihrem aktuellen Job / bei der Suche nach einem neuen Job?



Was heißt das für Arbeitgeber?

Viele Mitarbeitende finden ihre Arbeit nicht am wichtigsten – und das, obwohl das Gehalt weiterhin an erster Stelle steht. Arbeitgeber können den Trend zu mehr Work-Life-Balance und Flexibilität nutzen, um die Arbeit für die Mitarbeitenden wieder sinnhafter zu machen.

Unternehmen müssen es den Mitarbeiter:innen ermöglichen, ihre Arbeit selbstbestimmt zu erledigen. Sie müssen ihnen erlauben, Richtlinien mitzugestalten, die ihre Bedürfnisse erfüllen. Denn so haben sie das Gefühl, etwas bewegen zu können – das stärkt die Kultur und wirkt sich positiv auf die Geschäftsergebnisse aus.



Max Specht,
Workplace Trends Expert

Personio

„Zurück ins Büro“: Die Vertrauenskrise

Arbeitnehmende legen viel Wert auf eine Work-Life-Balance, und das wirkt sich auf ihre Einstellung zur Rückkehr ins Büro aus.

In den von uns befragten europäischen Unternehmen dominiert hybrides Arbeiten jedoch noch immer. 40 % kommen drei bis vier Tage die Woche an den Arbeitsplatz, 24 % an ein bis zwei Tagen die Woche und 7 % an ein bis zwei Tagen im Monat. Bei 26 % wird erwartet, dass Büroangestellte fünf Tage die Woche ins Büro kommen.

Die Daten zeigen, dass die Mehrheit der Mitarbeitenden an hybridem Arbeiten festhalten möchte. Zwei von fünf (40 %) befragten Büroangestellten denken, dass die Fahrt ins Büro Zeit- und Geldverschwendung ist. Ein Drittel (33 %) sagt, dass sie ihren Job kündigen würden, wenn sie gezwungen wären, mehr als drei Tage die Woche ins Büro zurückzukehren.

Doch einige Arbeitgeber sind mit der neuen Arbeitsweise unzufrieden. Von den Arbeitgebern, die aktuell von Büroangestellten erwarten, ins Büro zu kommen, besteht nur bei der Hälfte ein Vertrauen in die Homeoffice-Leistung der Mitarbeitenden. 51 % sagen, dass die Führung davon ausgeht, Mitarbeitende würden gut von zuhause aus arbeiten.

71 % der Arbeitgeber mit Büroangestellten haben eine formelle Anfrage gestellt, dass ihre Mitarbeitenden eine bestimmte Anzahl von Tagen im Büro arbeiten sollen. Doch die Debatte rund um die Rückkehr ins Büro hat weitere Spannungen und Vertrauensprobleme zur Folge – insbesondere dort, wo Mitarbeiter:innen das Gefühl haben, ihr Arbeitgeber würde gemischte Botschaften senden. Drei von zehn befragten Büroangestellten (30 %) finden, dass ihr Unternehmen falsche Versprechungen bezüglich des hybriden Arbeitens gemacht hat.

Was heißt das für Arbeitgeber?

Um Top-Talente zu gewinnen und zu halten, müssen Arbeitgeber flexiblere Arbeitszeitmodelle und Arbeitsbedingungen anbieten. Das funktioniert z. B., indem Sie:

- Remote-Arbeitsmöglichkeiten schaffen
- flexible Arbeitszeiten ermöglichen
- die 4-Tage-Wochen einführen
- Job-Sharing-Modelle etablieren

Wo die Rückkehr ins Büro erwartet wird, sollten Arbeitgeber die Ziele hinter dieser Entscheidung klar aufzeigen. Sie sollten zudem weitere Initiativen einführen, um diese Ziele zu erreichen und anhand von Daten deren Erfolge messen.

In Branchen, in denen Homeoffice nicht möglich ist, z. B. in der Gastronomie, können Arbeitgeber dennoch flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle oder sogar Kinderbetreuung anbieten, um die Work-Life-Balance ihrer Mitarbeiter:innen zu fördern.



Stephanie Hiltensperger,
Head of Human
Resources

Job- und Karrierewechsel sind die neue Norm



Ein weiterer wichtiger Trend, der die Sichtweise der Mitarbeitenden auf ihren Job beeinflusst, ist die Zunahme nichtlinearer Karrieren.

Fast vier von zehn (39 %) europäische Mitarbeitende sagen, dass sie in ihrem Traumjob oder ihrer Traumbranche arbeiten. Etwa ebenso viele (40 %) wollen den Job oder die Branche wechseln. Ein Drittel (33 %) würde sogar ein geringeres Gehalt für einen interessanteren oder anspruchreicheren Job in Kauf nehmen.

Doch einen neuen Schritt zu wagen, kann schwierig sein – was also, wenn man diesen nicht in der Hand hat? 25 % der Arbeitnehmer:innen machen sich Sorgen, in den nächsten 12 Monaten entlassen zu werden. Aber 42 % sagen auch, dass eine Entlassung ihnen die Motivation geben würde, ihre Karriere zu ändern. 23 % sagen sogar, sie würden gerne entlassen werden, um eine Abfindung zu erhalten.

Was bedeutet das? Jobwechsel scheinen zur Norm zu werden, während der Arbeitsmarkt relativ bewerberfreundlich bleibt. Und sogar Entlassungen werden manchmal als Chance für Veränderungen gesehen.

Was heißt das für Arbeitgeber?

Wenn Ihr Unternehmen Schwierigkeiten hat, Talente zu finden oder zu entwickeln, könnte es Zeit für eine neue Talentstrategie sein.

Ändern Sie zuerst Ihre Einstellung. Seien Sie offen für Kandidat:innen, die ihren bisherigen Karriereweg verändern oder die Branche wechseln wollen, und versuchen Sie, die Motivation und Ziele von Arbeitnehmenden wirklich zu verstehen. So finden Sie Talente, die Sie sonst vielleicht übersehen hätten.

Indem Sie bereit sind, Menschen weiterzuentwickeln, steigern Sie auch die Motivation Ihrer Mitarbeitenden. Stellen Sie dabei sicher, dass Führungskräfte und HR-Teams darauf vorbereitet sind, Talente mit nichtlinearen Karrierewegen zu unterstützen und sie gut einzuarbeiten.



Fritz Singer,
VP Talent Acquisition

Personio

Trend 3

Das Vertrauen in die Führung schwindet

Ein hohes Vertrauen im Unternehmen geht Hand in Hand mit einer guten Unternehmenskultur und glücklichen Mitarbeiter:innen. Doch Mitarbeitende erwarten heute mehr von Führung – sie wollen Transparenz, Fairness und Respekt. Das macht es schwieriger, Vertrauen zu gewinnen, und noch leichter, es zu verlieren. Nur ein Fünftel der Mitarbeitenden vertraut ihrem CEO (21 %) oder der obersten Führungsebene (20 %).

Mitarbeitende in meiner Organisation haben ein hohes Vertrauen in die Führung

Arbeitgeber 70% stimmen zu

Arbeitnehmende 49% stimmen zu

Mitarbeitende in meiner Organisation fühlen sich sicher, ihre Meinung zu äußern und sie selbst zu sein

Arbeitgeber 73% stimmen zu

Arbeitnehmende 57% stimmen zu

Die Daten offenbaren zudem ein Missverhältnis, denn Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen bewerten Vertrauen und psychologische Sicherheit sehr unterschiedlich.

Die oberste Führungsebene ist transparent in Bezug auf Entscheidungsfindung und Unternehmensziele

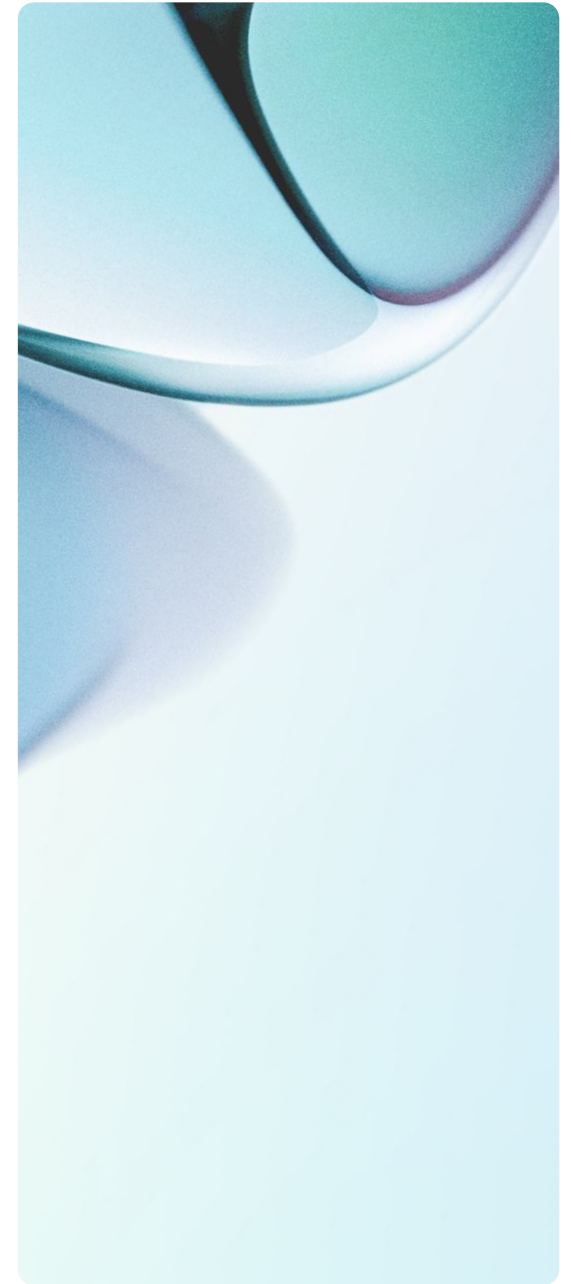
Arbeitgeber 71% stimmen zu

Arbeitnehmende 49% stimmen zu

Den Mitarbeitenden in meiner Organisation ist das Wohlbefinden der anderen wichtig

Arbeitgeber 71% stimmen zu

Arbeitnehmende 61% stimmen zu



Was heißt das für Arbeitgeber?

Diese Daten sollten jedem Arbeitgeber zu denken geben. Führungskräfte können augenscheinlich schlecht einschätzen, wie Arbeitnehmende ihr Arbeitsumfeld erleben — und so auch keine Gegenmaßnahmen ergreifen. Doch es gibt ein paar Möglichkeiten, wie Arbeitgeber Vertrauen aufbauen können:



Stephanie Hiltensperger,
Head of Human
Resources

- 01 Nehmen Sie die Bedürfnisse und Bedenken der Mitarbeitenden ernst. Schulen Sie Führungskräfte, damit sie authentisch mit ihren Teams über deren Anliegen sprechen können.
- 02 Schaffen Sie einen Rahmen, um Feedback einzuholen. Führen Sie eine anonyme Umfrage durch, um herauszufinden, wie es um das Vertrauen in Ihrer Organisation bestellt ist und fragen Sie Mitarbeitende nach ihren Änderungswünschen.
- 03 Fördern Sie einen offenen Dialog. Kommunizieren Sie transparent und seien Sie zugleich bereit, Feedback anzunehmen.
- 04 Setzen Sie Maßnahmen um. Sie haben Probleme identifiziert, die auf mangelndem Vertrauen basieren? Machen Sie Mitarbeitenden gegenüber deutlich, wodurch Sie diese beheben wollen.

Leistungsträger:innen binden

Top-Performer:innen fördern die Unternehmensleistung und können Kultur, Arbeitstempo und die Gesamtproduktivität eines Unternehmens beeinflussen.

Daher sollten Unternehmen den Erfolg und die Loyalität ihrer Top-Talente zur Priorität machen. Denn Arbeitgeber könnten etwas tun, um ihre Loyalität zu fördern. Das sagen 90 % der Mitarbeitenden, die sich im Rahmen unserer Studie als Leistungsträger:innen bezeichneten.

Diese Maßnahmen reichen von regelmäßigen Gesprächen über Gehalt und Beförderungen (44 %) über Bonusprogramme (43 %) und nicht-monetären Belohnungen (24 %) bis hin zu mehr Autonomie bei ihrer Arbeit (24 %). Machen Sie Ihre besten Mitarbeitenden zur Priorität, damit sie nicht beim Wettbewerb landen.

Was würde Ihre Loyalität zu Ihrem derzeitigen Arbeitgeber steigern? (Von denjenigen, die sich als Leistungsträger:innen identifizieren)

Regelmäßige Gespräche über Gehalt und Beförderungen	44%
Bonusprogramme	43%
Nicht-monetäre Belohnungen (z. B. Reisen, Erlebnisse, Veranstaltungen)	24%
Autonomie bei der Arbeit	24%
Regelmäßige Überprüfungen von Zielen und Fortschritten	23%
Zeit, um an Projekten außerhalb der täglichen Aufgaben zu arbeiten	21%
Coaching und Mentoring	19%
Fast-Track-Management-Programme	13%
Es gibt nichts, wodurch mein Arbeitgeber meine Loyalität steigern könnte	5%



Wie man Top-Performer:innen identifiziert und fördert

Jede Organisation muss zuerst definieren, wie hohe Leistung für sie aussieht. Oft sehen wir dies als eine Kombination ihres Outputs und ihrer Arbeitsweise.

Um Leistungsträger:innen zu identifizieren, müssen Sie zwei Dinge tun: Stimmen Sie die Arbeitsleistung mit den Unternehmensprioritäten ab und gleichen Sie Arbeitsweisen mit den Unternehmenswerten ab. Damit schaffen Sie die Voraussetzungen für eine hohe Leistung.

Doch dieser individuelle Ansatz bedeutet, dass Leistungsträger:innen in dem einen Unternehmen nicht automatisch auch im nächsten erfolgreich sind. Daher müssen Unternehmen Kandidat:innen im Bewerbungsverfahren auf Fähigkeiten, Motivation, Rolle und Übereinstimmung von Werten und Zielen mit der Unternehmenskultur prüfen.

Nach der Einstellung ist ein offener Dialog über Erwartungen an Leistungen und Arbeitsweise des Top-Performers nötig. Vorgesetzte sollten in diesem Rahmen breitere Rückmeldungen zur Leistung einholen, auch Peer-Feedback,

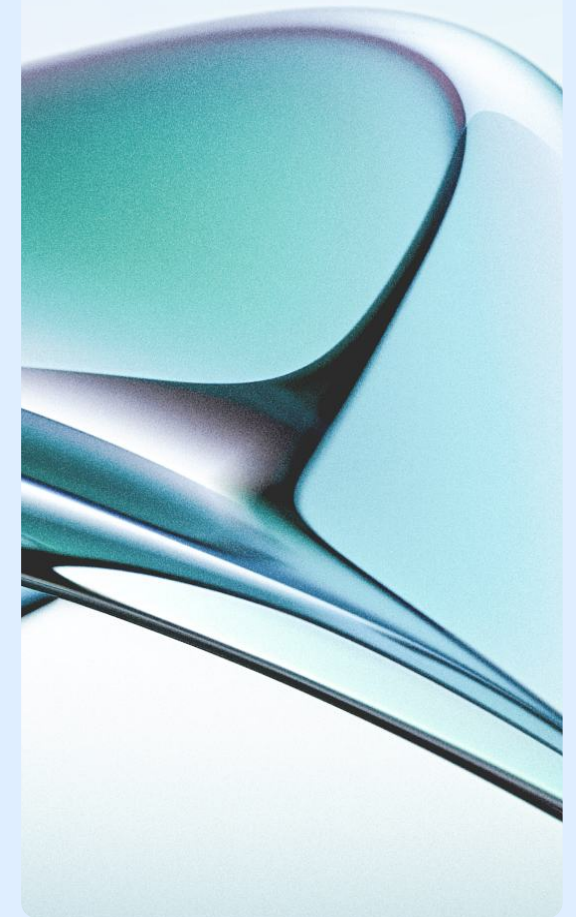
und die Leistung mit Standards abgleichen. Dieser Ansatz sorgt für eine genauere und fairere Bewertung und hilft, durchschnittliche Mitarbeitende zu Spitzenkräften zu entwickeln.

Hohe Leistung entsteht, wenn Motivation, Fähigkeiten und Ziele einer Person zu ihren Aufgaben und der Unternehmenskultur passen. Es geht darum, Ziele zu erreichen, die auch zur Person und den Werten des Unternehmens passen. Wenn Unternehmen diese Ausrichtung fördern, können sie eine Belegschaft aufbauen, die dauerhaft exzellent arbeitet und zum gemeinsamen Erfolg beiträgt.



Lenke Taylor,
Chief People Officer

Personio



Produktivität und Leistungsbereitschaft fördern



Produktivität und Motivation fördern

Faktoren, die die Produktivität der Belegschaft beeinflussen

Die Leistungsbereitschaft der Belegschaft bleibt eine der wichtigsten Herausforderungen für Arbeitgeber. Fast ein Viertel (23 %) sehen in niedriger Produktivität ein potenzielles Hindernis für den Erfolg ihres Unternehmens, und 29 % halten die Steigerung der Produktivität für ein wichtiges Thema, das sie in den nächsten 12 Monaten angehen müssen.

Mit einem Blick auf hochproduktive und leistungsbereite Menschen zeigt sich, dass es ein paar bewährte Methoden zur Verbesserung der Motivation und der Produktivität gibt.

Mitarbeiter:innen neigen eher dazu, sich selbst als hochproduktiv und leistungsbereit zu betrachten, wenn sie das Gefühl haben, dass in ihrer Organisation ein hohes Maß an Vertrauen herrscht. Auch psychologische Sicherheit, eine gute Work-Life-Balance haben und Wertschätzung für die eigene Arbeit spielen dabei eine Rolle.

01 Vertrauen

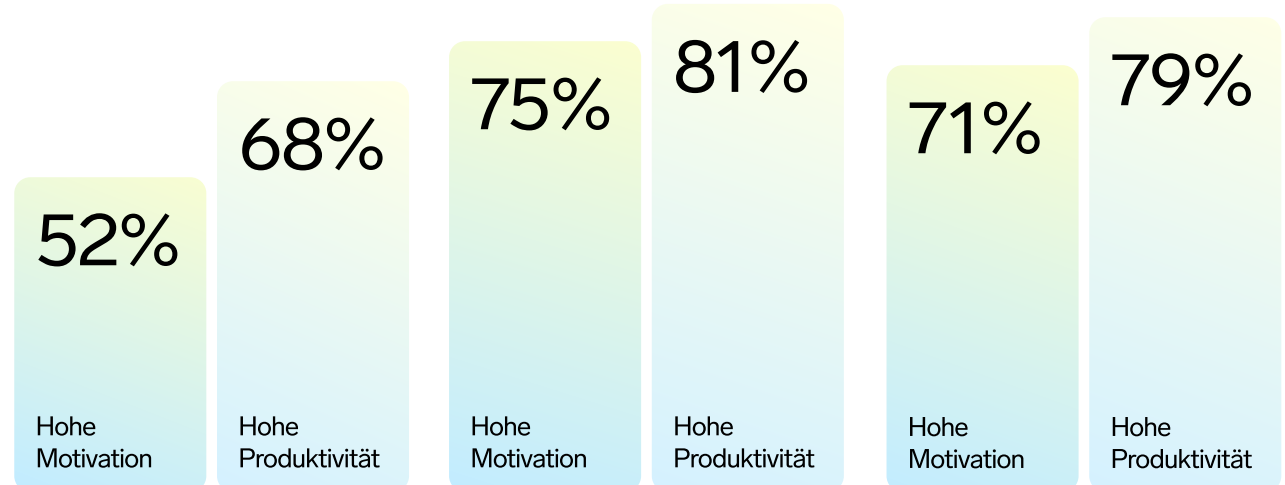
In Unternehmen herrscht zu wenig Vertrauen – dies ist somit ein Bereich, dem Arbeitgeber ihre Aufmerksamkeit schenken sollten. Besonders weil Mitarbeitende, die ihren Führungskräften vertrauen und denen ebenfalls Vertrauen entgegengebracht wird, sich eher als hochmotiviert und produktiv einschätzen.

Transparente Kommunikation ist ein grundlegender Baustein für Vertrauen und etwas Greifbares, das Arbeitgeber in ihre interne Kommunikation einfließen lassen können. Für weitere Tipps und Empfehlungen lesen Sie auch unseren Leitfaden [“Transparenz & Vertrauen: Die wichtigsten Faktoren, um Mitarbeitende zu binden”](#).

Alle Mitarbeitenden

Stimme sehr zu: Mitarbeitende in meiner Organisation haben ein hohes Vertrauen in die Führung

Stimme sehr zu: Die Führung in meiner Organisation vertraut den Mitarbeitenden, gut ortsunabhängig zu arbeiten



02 Psychologische Sicherheit

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die psychologische Sicherheit. In einem psychologisch sicheren Arbeitsumfeld können Mitarbeitende ganz sie selbst sein und ihre Meinungen ohne Angst vor Konsequenzen äußern. Die Forschung zeigt, dass Mitarbeitende in einem sicheren Umfeld engagierter und leistungsbereiter sind.

52%

Hohe Motivation

68%

Hohe Produktivität

Alle Mitarbeitende

75%

Hohe Motivation

79%

Hohe Produktivität

Stimme sehr zu: Mitarbeitende in meiner Organisation fühlen sich sicher, ihre Meinung zu äußern und sie selbst bei der Arbeit zu sein

74%

Hohe Motivation

81%

Hohe Produktivität

Stimme sehr zu: Den Mitarbeitenden in meiner Organisation ist das Wohlbefinden der anderen wichtig

Was heißt das für Arbeitgeber?

Ein psychologisch sicheres Umfeld steigert die Leistung in mehrfacher Hinsicht:

Schnelleres Lernen und bessere Entwicklung: Mitarbeiter:innen fühlen sich sicher, um Feedback zu bitten, zu experimentieren und Erkenntnisse zu teilen. Das beschleunigt das Wachstum.

Verbesserte Problemlösung: Wenn Fehler offen zugegeben werden, ermöglicht das Kurskorrekturen. Teams können Probleme besser identifizieren und angehen.

Vermeidung von Gruppendenken: Wenn unterschiedliche Perspektiven gefördert werden, vermeiden Unternehmen nicht nur einseitige Entscheidungen, sondern greifen auch auf ein breiteres Spektrum an Lösungen zurück.

Führungskräfte können eine entscheidende Rolle beim Aufbau psychologischer Sicherheit spielen:

Mit gutem Beispiel voran gehen: Seien Sie offen, akzeptieren Sie Fehler und lernen Sie, wie Sie richtig kommunizieren.

Sichere Räume schaffen: Schaffen Sie Räume für einen respektvollen, urteilsfreien Ideenaustausch.

Offenheit anerkennen: Zeigen Sie Wertschätzung für Mitarbeitende, die Ideen, Fragen, Bedenken oder gegensätzliche Standpunkte einbringen.



Alex Alvarez,
Lead People
Scientist EMEA



03 Work-Life-Balance und Kinderbetreuung

Dass die Bedeutung der Work-Life-Balance für Arbeitnehmende gestiegen ist, wissen wir. Die Daten untermauern das und zeigen, dass die Balance zwischen Arbeit und Privatleben auch die Leistung der Mitarbeitenden ankurbelt. Mitarbeiter:innen, die ihre Work-Life-Balance als gut empfinden, wähnen sich selbst unter den am meisten motivierten und produktivsten Arbeitnehmenden.

Eine schlechte Work-Life-Balance kann andererseits die Motivation und Produktivität senken — und möglicherweise zu einem höheren Burnout-Risiko führen.

Daher ist es für Arbeitgeber sinnvoll, eine angemessene Work-Life-Balance zu unterstützen. Mitarbeitende, die der Aussage zustimmen, ihr Arbeitgeber unterstütze sie in Bezug auf ihre Work-Life-Balance, berichten auch von überdurchschnittlichen Motivation- und Produktivitätsniveaus.

Wie erschafft man eine positive, auf gemeinsamen Werten basierende Unternehmenskultur, in der die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleistet ist? Das erfahren Sie [in diesem Leitfaden](#).

Alle Mitarbeitende

Hohe Motivation

52%

Hohe Produktivität

68%

Stimme sehr zu: Ich habe eine gute Work-Life-Balance

Hohe Motivation

73%

Hohe Produktivität

81%

Stimme sehr zu: Ich finde es schwierig, Familie und Arbeit in Einklang zu bringen

Hohe Motivation

44%

Hohe Produktivität

65%

Stimme sehr zu: Mein Arbeitgeber unterstützt mich bei der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben

Hohe Motivation

71%

Hohe Produktivität

78%

04 Wertschätzung und Anerkennung

Wertschätzung und Anerkennung sind gerade im Arbeitsumfeld unschätzbar wichtig. Unseren Daten zufolge sind Mitarbeitende, die sich von ihrem Arbeitgeber sehr geschätzt fühlen, etwa 50 % wahrscheinlicher hoch motiviert und schätzen sich um ein Viertel wahrscheinlicher als hochproduktiv ein.

52%

Hohe
Motivation

68%

Hohe
Produktivität

79%

Hohe
Motivation

84%

Hohe
Produktivität

78%

Hohe
Motivation

84%

Hohe
Produktivität

Alle Mitarbeitende

Stimme sehr zu: Ich fühle mich als einzelnes Team-Mitglied bei der Arbeit geschätzt

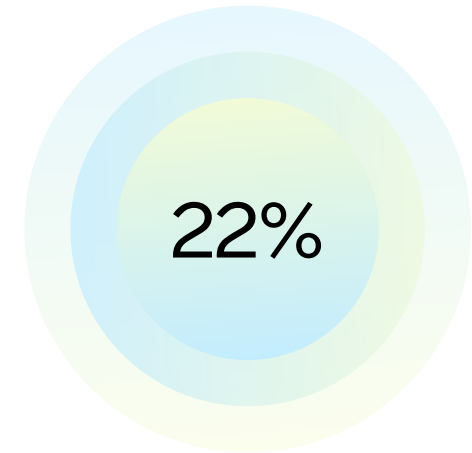
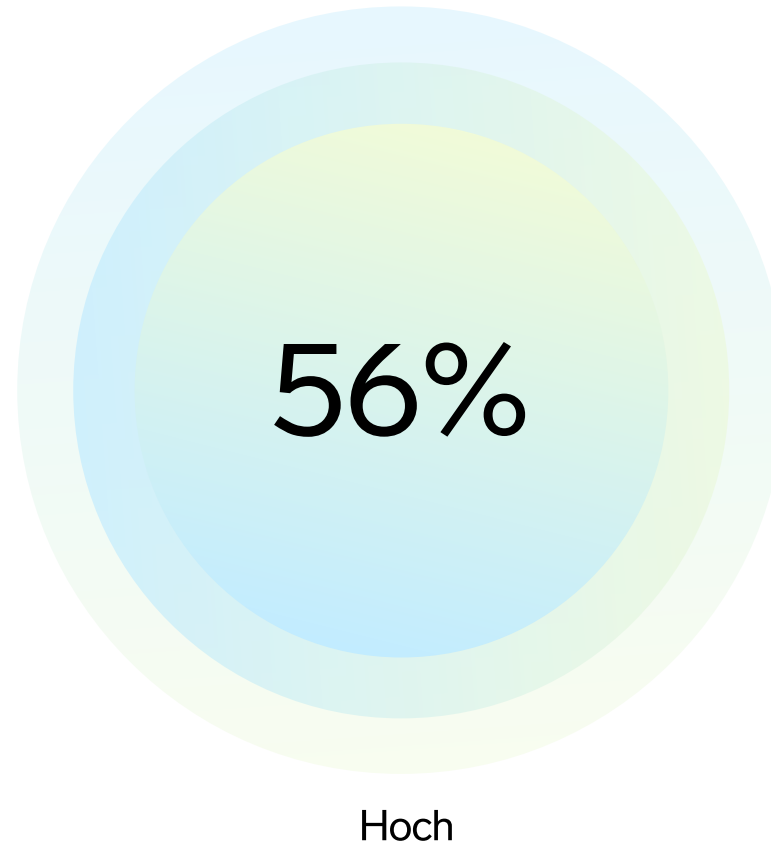
Stimme sehr zu: Ich werde für gute Leistung anerkannt

Mitarbeiterpotenziale freisetzen: Die Rolle von HR

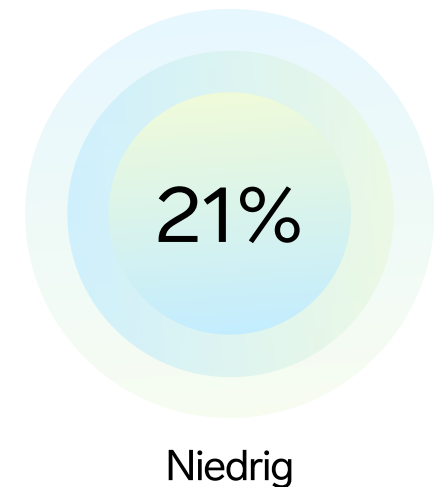
Motivation hat einen entscheidenden Einfluss auf Produktivität und Mitarbeiterbindung. Zum Glück haben HR-Profis alles Nötige, um diese Faktoren miteinander in Bezug zu setzen, zu überprüfen oder zu hinterfragen. Sie verstehen, worauf HR den Fokus setzen sollte und sind in der Lage, Strategien sinnvoll umzusetzen.

Leider stehen sie dabei selbst vor einem Hindernis: Nur 56 % der befragten HR-Entscheidungsträger:innen betrachten ihre Personalabteilung als sehr effektiv. 21 % bescheinigen ihr ein geringes Maß an Wirksamkeit.

Wie bewerten Sie die Effektivität Ihrer Personalabteilung?

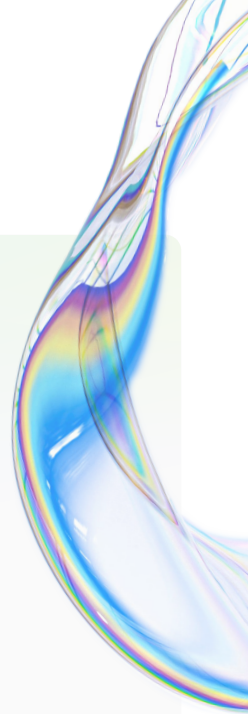


Weder hoch noch niedrig



Niedrig

Was also hält HR zurück?



01 Schwierigkeiten, sich Gehör zu verschaffen

Die Mehrheit der befragten HR-Entscheidungsträger:innen glaubt, dass HR in ihrer Organisation hoch geschätzt wird (73 %). Zugleich glauben sie, dass die Wertschätzung seit der Pandemie nachgelassen hat (63 %).

61 % sagen, dass HR in ihrer Organisation nicht genug Gehör findet. Das deutet darauf hin, dass HR-Teams weder die Anerkennung noch den Einfluss erhalten, um so wirksam wie möglich zu arbeiten.

02 Budgetbeschränkungen

Menschen sind die wichtigste Ressource in einem Unternehmen. Und doch befindet sich die Abteilung, die sich um die Mitarbeitenden kümmert, in einem ständigen Kampf ums Budget. Fast zwei Drittel (64 %) der HR-Entscheidungsträger:innen glauben, dass sie nicht genug Budget oder Ressourcen für HR-Arbeit in ihrer Organisation haben.

03 Eine wachsende Aufgabenliste

Außerdem wächst die Liste der HR-Aufgaben. Von der Frage, wie man Mitarbeitende zurück ins Büro holt, über die zunehmende Bedeutung von KI-Qualifikationen im Unternehmen, bis hin zur Entwicklung neuer Maßnahmen, um Talente anzuziehen. Und auch die Einhaltung von Regeln und Vorschriften wird wichtiger. 70 % sagen, dass HR-bezogene Compliance-Vorgaben eine wachsende Belastung für das Geschäft sind.

Lösungen

01 Wirksamkeit anhand von Daten zeigen

HR-Abteilungen müssen zeigen, welchen Wert sie stiften. Deshalb sollten HR-Teams Daten mit der Geschäftsführung teilen, Entscheidungen vorschlagen und gegenüber dem Unternehmen als Einheit auftreten. Mithilfe von HR-Berichten und Analysen lässt sich beispielsweise eine gemeinsame Sprache schaffen, in der HR- und Führungsteams die Ziele des jeweils anderen verstehen und klare Prioritäten festlegen können.

Mit Daten lassen sich außerdem die klaren Vorteile bestimmter HR-Maßnahmen aufzeigen, was Budgetforderungen untermauern kann. Wie das geht, erfahren Sie in unserer [Masterclass "HR-Arbeit mit Impact: So machen Sie Erfolge mess- und sichtbar"](#).

02 Zeit mit Technologien sparen

Damit HR-Teams ihre wachsende Aufgabenliste bewältigen und wichtige Herausforderungen proaktiv angehen können, müssen sie von zeitaufwändigen, wenig wertschöpfenden Aufgaben befreit werden. Mit HR-Automatisierungen können Teams 60 Stunden im Monat einsparen.

Diese wertvolle Zeit können Personaler:innen investieren, um die Produktivität innerhalb der Abteilung zu steigern. Oder sie können die Zeit für Maßnahmen einsetzen, die die Produktivität im ganzen Unternehmen verbessern.

Weitere Einblicke und Tipps, um besser mit der C-Suite zusammenzuarbeiten, finden Sie in unserer Studie ["Schulterschluss von HR und Geschäftsführung: Wie Unternehmen zukunftssicher werden."](#)

Dass so viele Organisationen den strategischen Wert von HR erkennen, ist motivierend. Dennoch bleibt für HR-Teams viel Potenzial, sich von einer reaktiven Servicefunktion zu einer proaktiven Kraft zu entwickeln – und damit entscheidend auf die Geschäftsergebnisse einzuwirken.

Die Personalabteilung spielt eine wichtige Rolle bei der Veränderung von Unternehmen. Sie fördert eine Kultur der ständigen Verbesserung und des Mitarbeiterengagements. Mit modernen HR-Technologien können Prozesse vereinfacht und nützliche Daten gewonnen werden, wodurch auch die Belegschaft agiler und widerstandsfähiger wird. So können sich HR-Teams auf wichtigere Aufgaben konzentrieren, statt auf manuelle Tätigkeiten und Compliance-Prüfungen.

HR-Führungskräfte haben jetzt die Chance, ihren Einfluss auf den Unternehmenserfolg zu verdeutlichen. Mit den richtigen Technologien und Prozessen können HR-Teams aktuelle Probleme lösen und ihre Unternehmen für die Zukunft rüsten.



Hanno Renner,
Co-Founder and CEO

Personio





Zusammenfassung

Entscheidend für den Erfolg von Unternehmen in ganz Europa in den nächsten 12 Monaten ist, ob es gelingt, die passenden Talente zu finden, Mitarbeitende zu binden und sie zu Höchstleistungen zu motivieren.

Arbeitgeber müssen zudem auf wichtige Trends reagieren — von der wachsenden Bedeutung der Work-Life-Balance über die Zunahme nichtlinearer Karrieren bis hin zum schwindenden Vertrauen von Arbeitnehmer:innen am Arbeitsplatz.

Die treibende Kraft, um diese Herausforderungen zu meistern, sind HR-Führungskräfte: Sie können auf bewährte und erreichbare Maßnahmen zurückgreifen.

Die von uns befragten HR-Expert:innen empfehlen HR-Teams etwa, ihre Recruiting-Strategien anzupassen und nach Fähigkeiten statt nach Qualifikationen zu suchen — so gelangen auch Talente auf den Radar, die sie sonst übersehen hätten. Personaler:innen können Strukturen schaffen, um Vertrauen aufzubauen und die Transparenz zu erhöhen. Und sie können Arbeitsmodelle entwickeln, die genau die Flexibilität ermöglichen, die Arbeitnehmende heutzutage benötigen.

Die Unternehmen, die sich an diese Entwicklungen anpassen, versetzen sich selbst in die Lage, ihre Mitarbeitenden produktiver zu machen und ihre Motivation zu steigern.

Potenziale entfalten statt Tabellen verwalten

Personio zentralisiert und automatisiert HR-Prozesse, um Talente einzustellen, Mitarbeitende zu binden und ihre Produktivität zu steigern.

[Sprechen Sie jetzt mit unseren Expert:innen](#)

Methodik

Die Untersuchung wurde im Auftrag von Personio von Censuswide zwischen dem 18. April und dem 1. Mai 2024 durchgeführt.

Befragt wurden:

- 3.509 HR-Entscheidungsträger:innen in Unternehmen mit 10-2.000 Mitarbeiter:innen in Großbritannien, Deutschland, den Niederlanden, Spanien und Schweden (im Alter von 18+).
- 7.046 Mitarbeiter:innen in Unternehmen mit 10-2.000 Mitarbeitenden in Großbritannien, Spanien, den Niederlanden, Deutschland und Schweden.

Censuswide befolgt die ESOMAR-Prinzipien und beschäftigt Mitglieder der Market Research Society, die auf eben diesen Prinzipien basieren.

Über Personio

Personio ist die All-in-One HR-Software, die Ihre Personalarbeit aufs nächste Level bringt – jetzt und in Zukunft. Personio hat es sich zum Ziel gesetzt, Personalprozesse so effizient und effektiv wie möglich zu gestalten, damit sich Unternehmen auf das Wesentliche konzentrieren können: die Mitarbeitenden.

Sie wollen herausfinden, wie Personio Sie beim Recruiting, der Förderung ihrer Mitarbeiterbindung und bei der Weiterentwicklung Ihrer Teams helfen kann? Dann sprechen Sie jetzt mit unseren Expert:innen.

[Jetzt mit unserem Experten-Team sprechen](#)

Für Presseanfragen:

press@personio.com
www.personio.com/press

Für Kundenanfragen:

hello@personio.com
www.personio.com

Follow us on

 @personio

 @personiohr

 @personiohr

 @personio_hr



Personio