



**Voice of the
Workforce in Europe**
Ergebnisse Deutschland

Inhaltsverzeichnis

01	Nutzung der Vorteile längeren Arbeitens	04
02	Ansprache von mehr und unterschiedlicheren Arbeitnehmern	09
03	Entwicklung alternativer Karrieremodelle	12
04	Förderung lebenslangen Lernens	14
05	Beobachtung technologischer Entwicklungen und dadurch auftretender Veränderungen	17
06	Kontakt und Methodik	21



Vorwort

„Voice of the Workforce in Europe“: die zu erwartenden Auswirkungen des demografischen und technologischen Wandels aus Sicht der Arbeitnehmer

Die Arbeitswelt wird sich in den kommenden Jahren und Jahrzehnten verändern. Was sind die Wünsche und Hoffnungen der Arbeitnehmer, was befürchten sie – und wie möchten sie künftig arbeiten? Zwei Megatrends sind ausschlaggebend für die Zukunft der Arbeit: die demografische und die technische Entwicklung. Beide haben das Potenzial, Disruptionen auszulösen, und können sich positiv wie auch negativ auf die Situation vieler Beschäftigter auswirken. Die Unsicherheit auf allen Seiten ist erheblich.

Den zugrunde liegenden Fragen geht die Deloitte-Studie „Voice of the Workforce“ nach. Aus den Ergebnissen lassen sich fünf Ansätze erarbeiten, mit denen vielen Faktoren

zumindest teilweise begegnet werden kann: die Vorteile längeren Arbeitens nutzen, mehr und unterschiedlichere Arbeitnehmer ansprechen, alternative Karrieremodelle entwickeln, lebenslanges Lernen fördern und die technische Entwicklung genau im Auge behalten.

Im Rahmen der Studie wurden insgesamt über 15.000 Beschäftigte in zehn europäischen Ländern – darunter 2.000 in Deutschland – befragt. Die ausführliche Studie und Informationen zur Methodik finden Sie **hier**.



01

02

03

04

05

06

01

Nutzung der Vorteile längerem Arbeiten



01

02

03

04

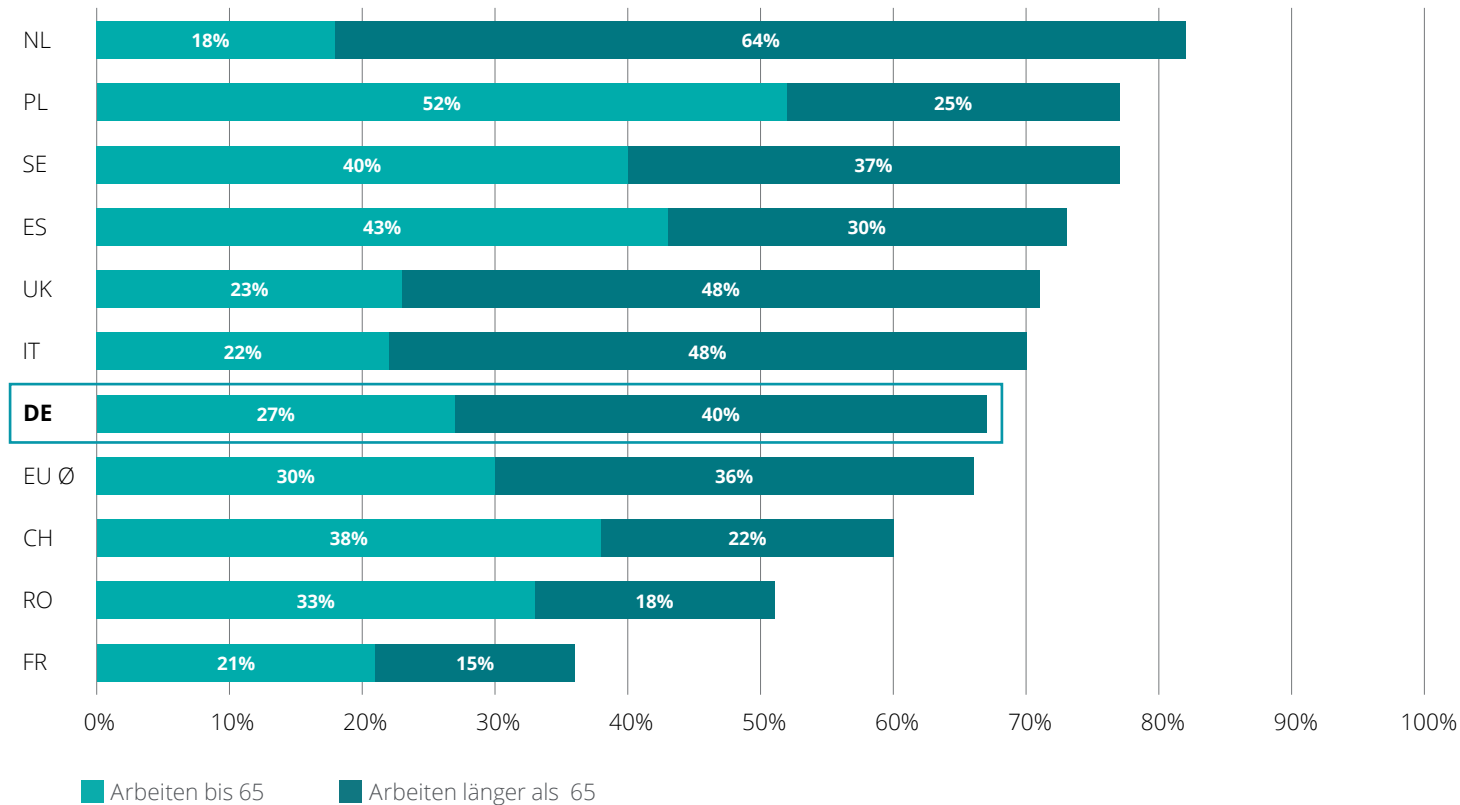
05

06

01 - Nutzung der Vorteile längeren Arbeitens

Zwei Drittel der deutschen Befragten in der Altersgruppe 50+ wollen bis 65 oder länger arbeiten

Anteil der befragten Über-50-Jährigen, die bereit sind, mindestens bis 65 zu arbeiten



01

02

03

04

05

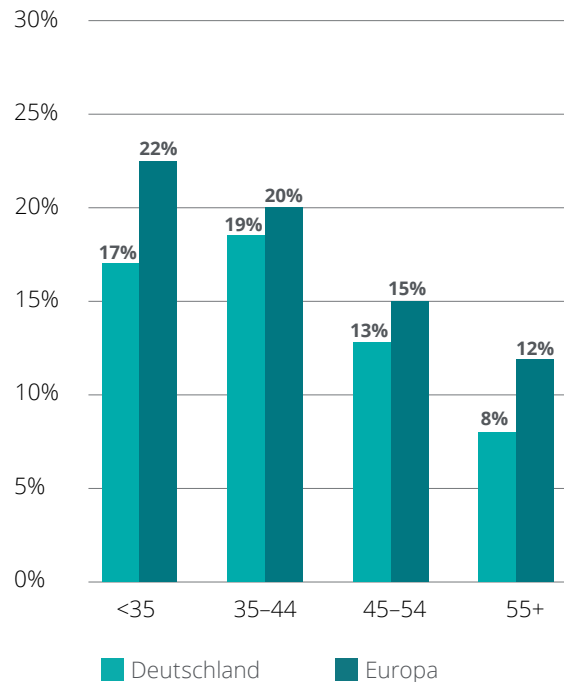
06

01 - Nutzung der Vorteile längeren Arbeitens

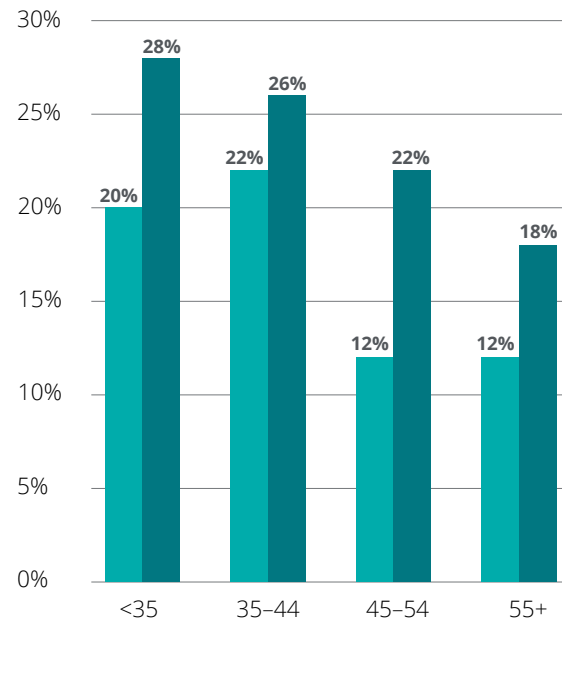
Befragte in Deutschland sind im europäischen Vergleich weniger unzufrieden – das trifft vor allem auf die Über-55-Jährigen zu

Anteil der Befragten, die negativen Aussagen bzgl. ihres Jobs zustimmen

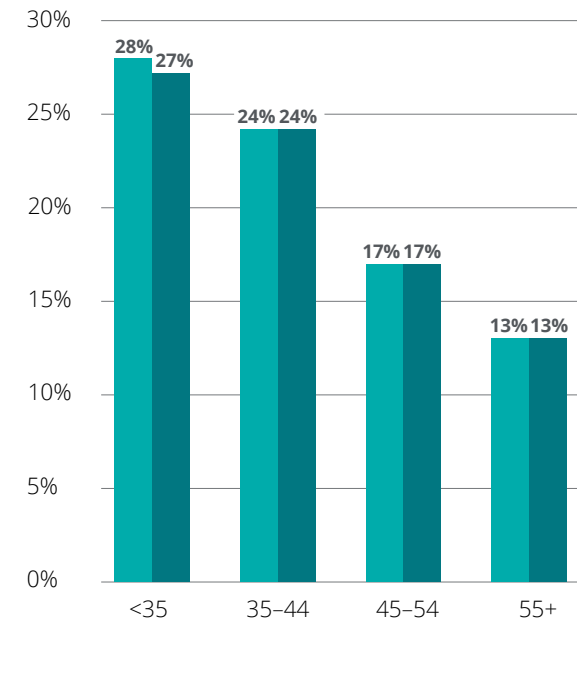
„Mein Job ist nicht sinnvoll.“



„Mein Job motiviert mich nicht.“



„Ich leiste bei der Arbeit nicht mein Bestes/Ich gebe nicht 100%.“



01

02

03

04

05

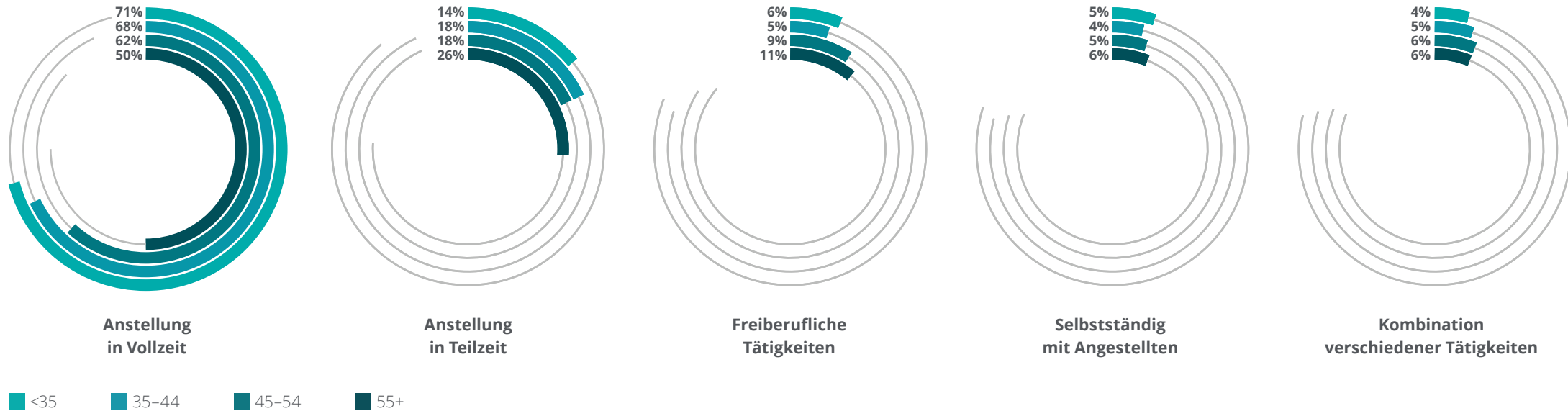
06

01 - Nutzung der Vorteile längeren Arbeitens

Ältere Arbeitnehmer in Deutschland reizt die berufliche Selbstständigkeit (1/2)

Arbeitsarrangements und die Präferenzen der befragten deutschen Beschäftigten

Präferenzen der deutschen Befragten für verschiedene Arbeitsarrangements nach Altersgruppen (unter der Annahme völliger Wahlfreiheit)



01

02

03

04

05

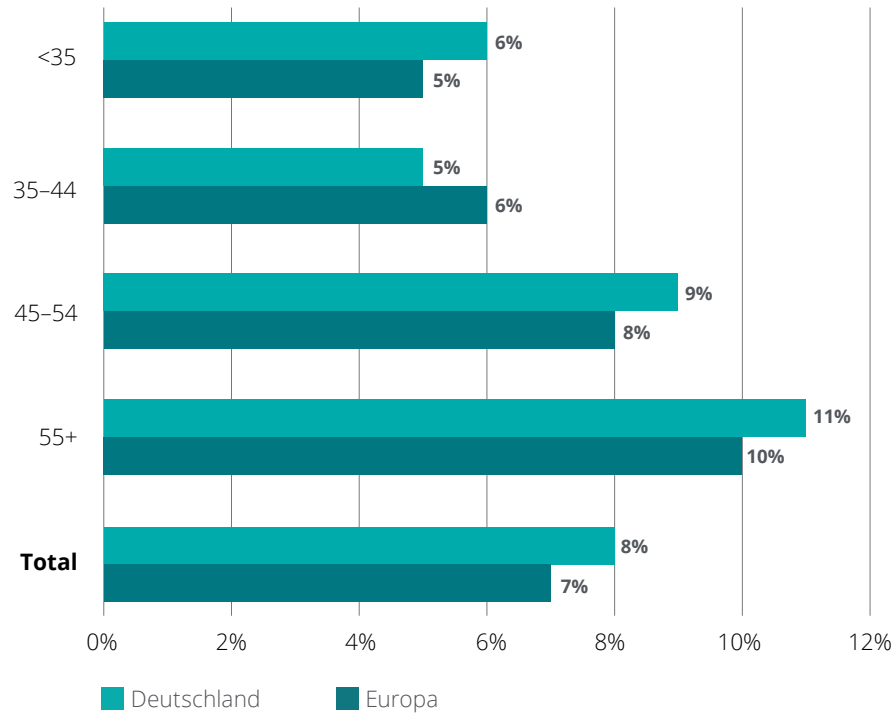
06

01 - Nutzung der Vorteile längeren Arbeitens

Ältere Arbeitnehmer in Deutschland reizt die berufliche Selbstständigkeit (2/2)

Arbeitsarrangements und die Präferenzen der befragten deutschen Beschäftigten

Anteil der deutschen Befragten, die die freiberufliche Tätigkeit ohne eigene Angestellte als eine attraktive Regelung betrachten



01

02

03

04

05

06

Ansprache von mehr und unterschiedlicheren Arbeitnehmern



01

02

03

04

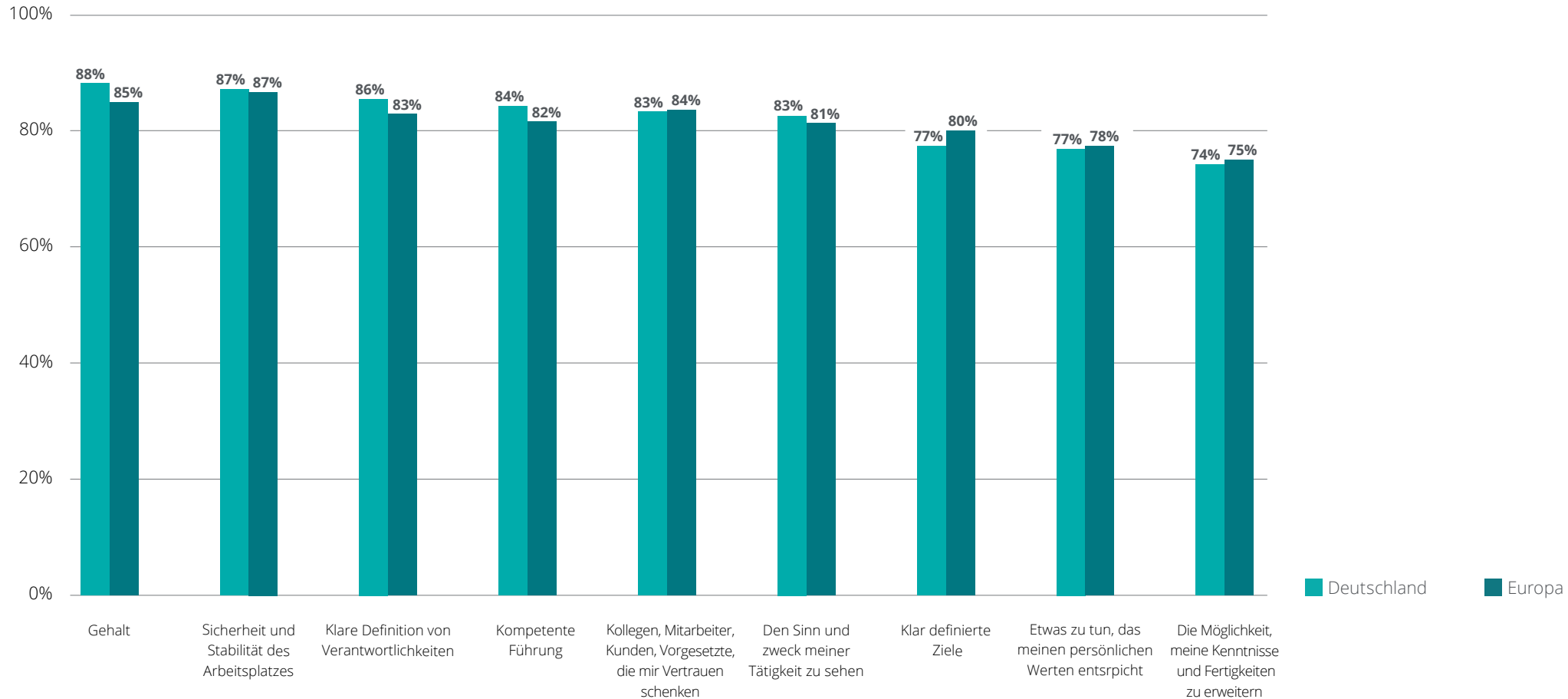
05

06

02 – Ansprache von mehr und unterschiedlicheren Arbeitnehmern

Geld und Arbeitsplatzsicherheit allein machen nicht zufrieden (1/2)

Job-Eigenschaften, die für die Befragten von großer oder sehr großer Bedeutung für ihre Arbeitsmotivation und -Zufriedenheit sind



Ergebnisse in dieser Publikation unterliegen Rundungsdifferenzen.
Quelle: Deloitte European Workforce Survey (2018)



01

02

03

04

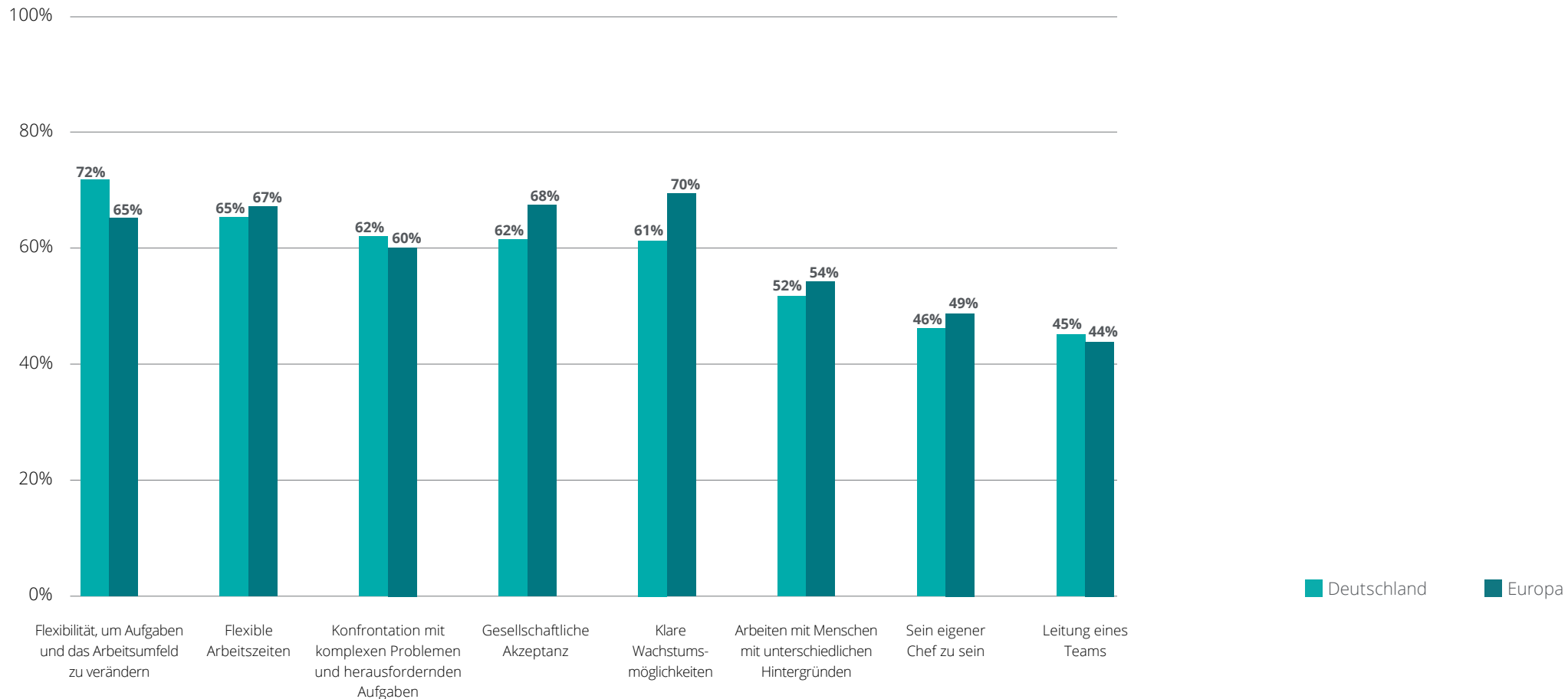
05

06

02 – Ansprache von mehr und unterschiedlicheren Arbeitnehmern

Geld und Arbeitsplatzsicherheit allein machen nicht zufrieden (2/2)

Job-Eigenschaften, die für die Befragten von großer oder sehr großer Bedeutung für ihre Arbeitsmotivation und -Zufriedenheit sind



Ergebnisse in dieser Publikation unterliegen Rundungsdifferenzen.
Quelle: Deloitte European Workforce Survey (2018)



01

02

03

04

05

06

03

Entwicklung alternativer Karrieremodelle



01

02

03

04

05

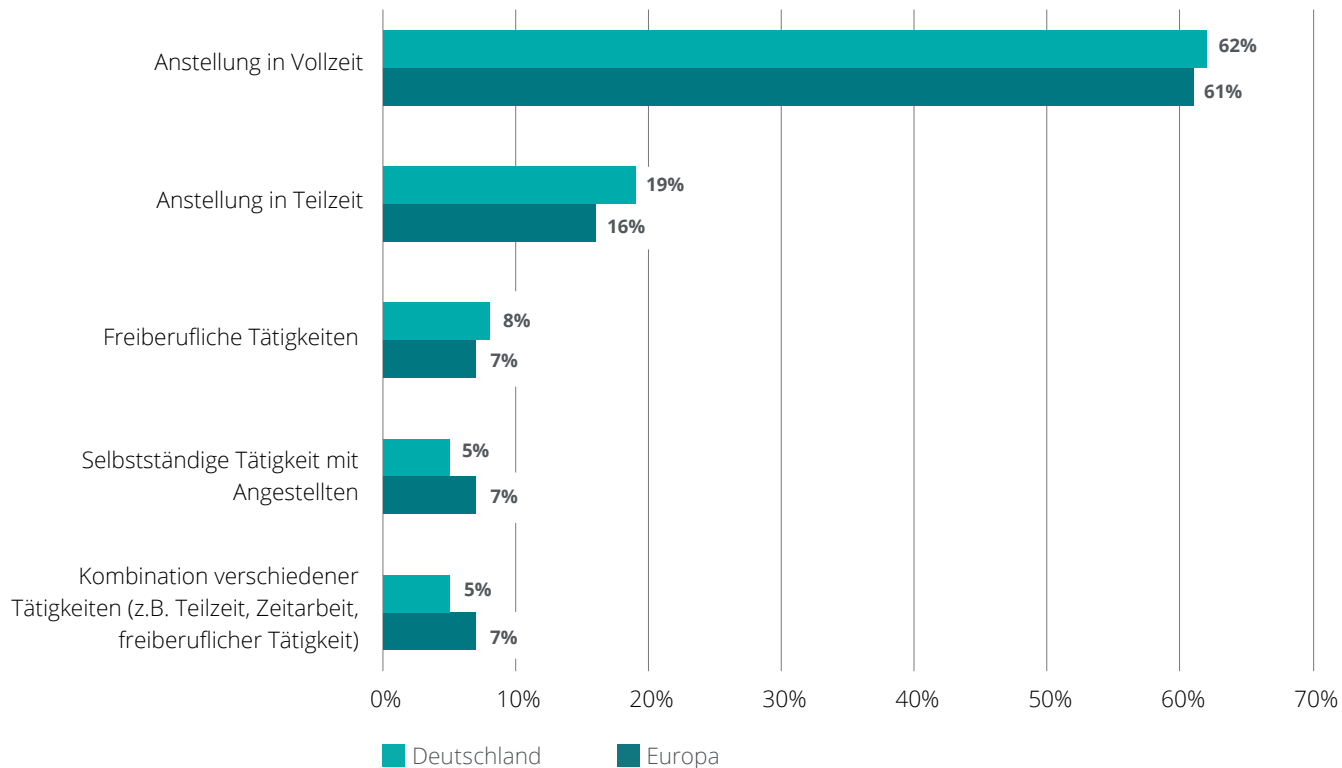
06

03 – Entwicklung alternativer Karrieremodelle

Vollzeit-Jobs nach wie vor beliebt – aber Alternativen sind im Kommen

Im europäischen Vergleich sind deutsche Befragte offener für Teilzeit-Jobs, aber skeptischer gegenüber Kombi-Jobs

Präferenzen der deutschen Befragten für verschiedene Arbeitsarrangements (unter der Annahme völliger Wahlfreiheit)



01

02

03

04

05

06

Förderung lebenslangen Lernens



01

02

03

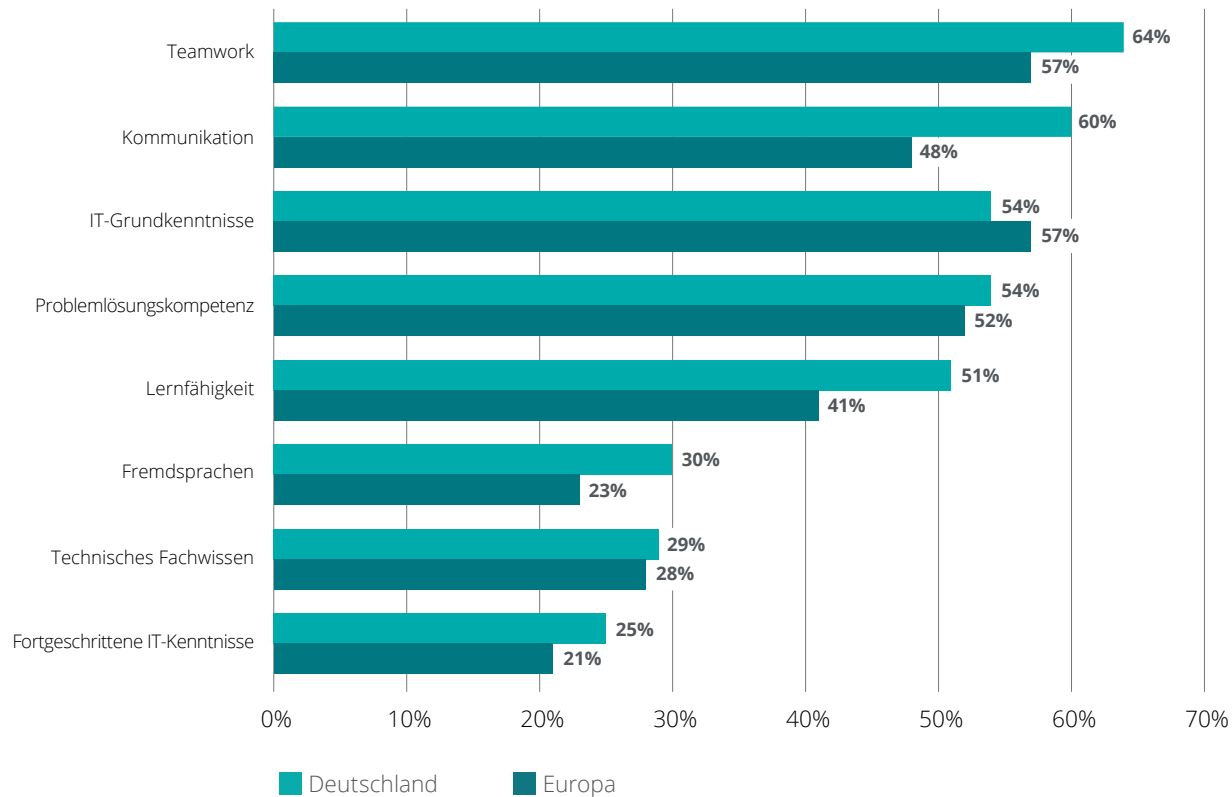
04

05

06

Befragte schätzen ihre Soft Skills besser ein als ihre Hard Skills

Der Anteil derjenigen, die ihre Soft Skills als kompetent einschätzen, ist in Deutschland höher als im europäischen Vergleich



01

02

03

04

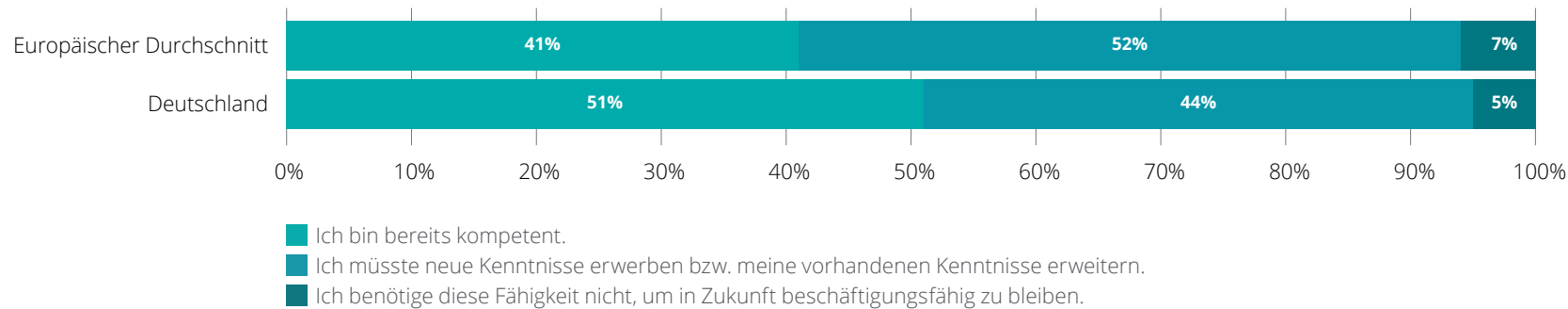
05

06

Lebenslanges Lernen: Wissen Sie, wie das geht?

Etwas mehr als die Hälfte der deutschen Befragten sieht keinen Handlungsbedarf hinsichtlich ihrer Fähigkeit zum Lernen – im europäischen Vergleich sind es weniger

Leistungsfähigkeit



01

02

03

04

05

06

Beobachtung technologischer Entwicklungen und dadurch auftretender Veränderungen



01

02

03

04

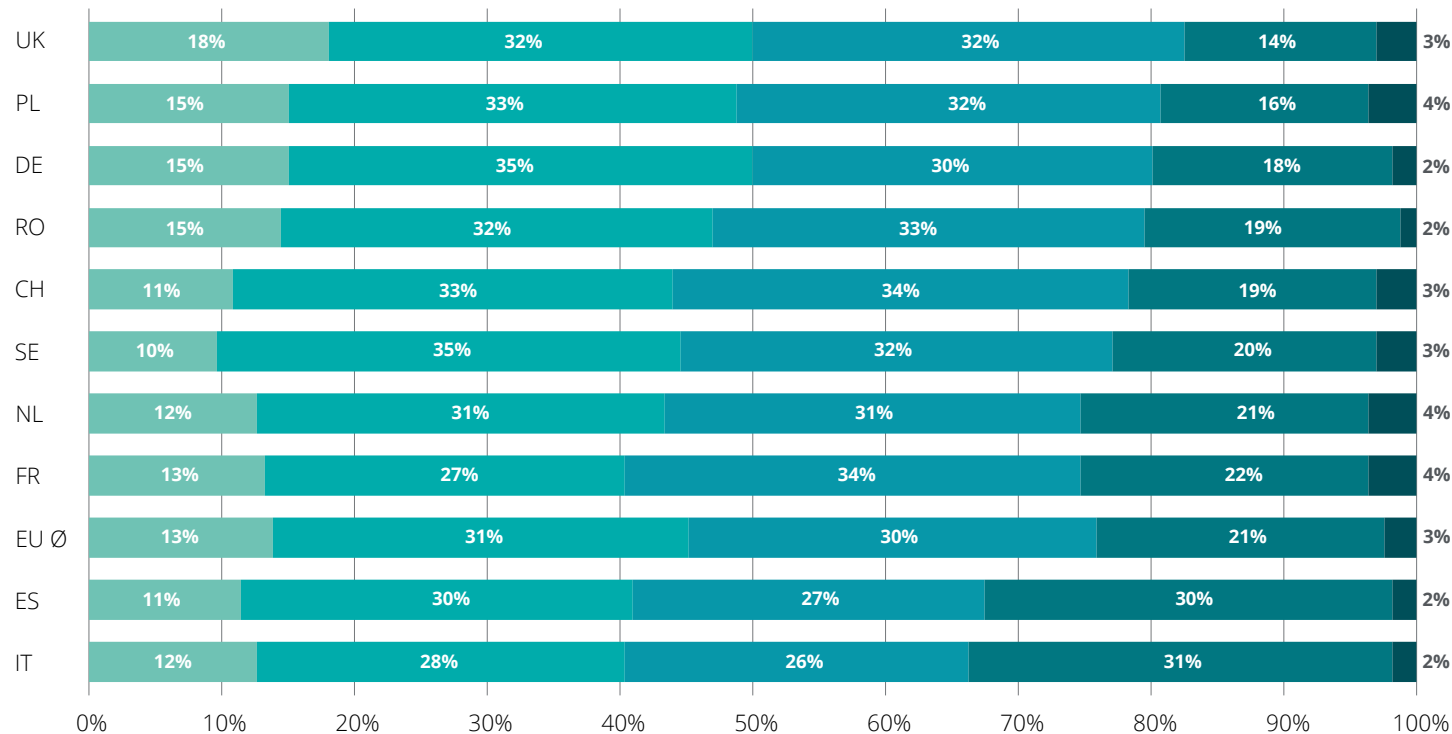
05

06

Befragte erwarten keine, langsame oder wenige Veränderungen am Arbeitsplatz

Verteilung der Erwartungen der Befragten hinsichtlich der Veränderungen am eigenen Arbeitsplatz

In den nächsten zehn Jahren wird mein Job...



- ... sich genauso gestalten wie heute.
- ... sich nur geringfügig verändern.
- ... sich langsam weiterentwickeln.
- ... völlig andere Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern.
- ... nicht mehr existieren.



01

02

03

04

05

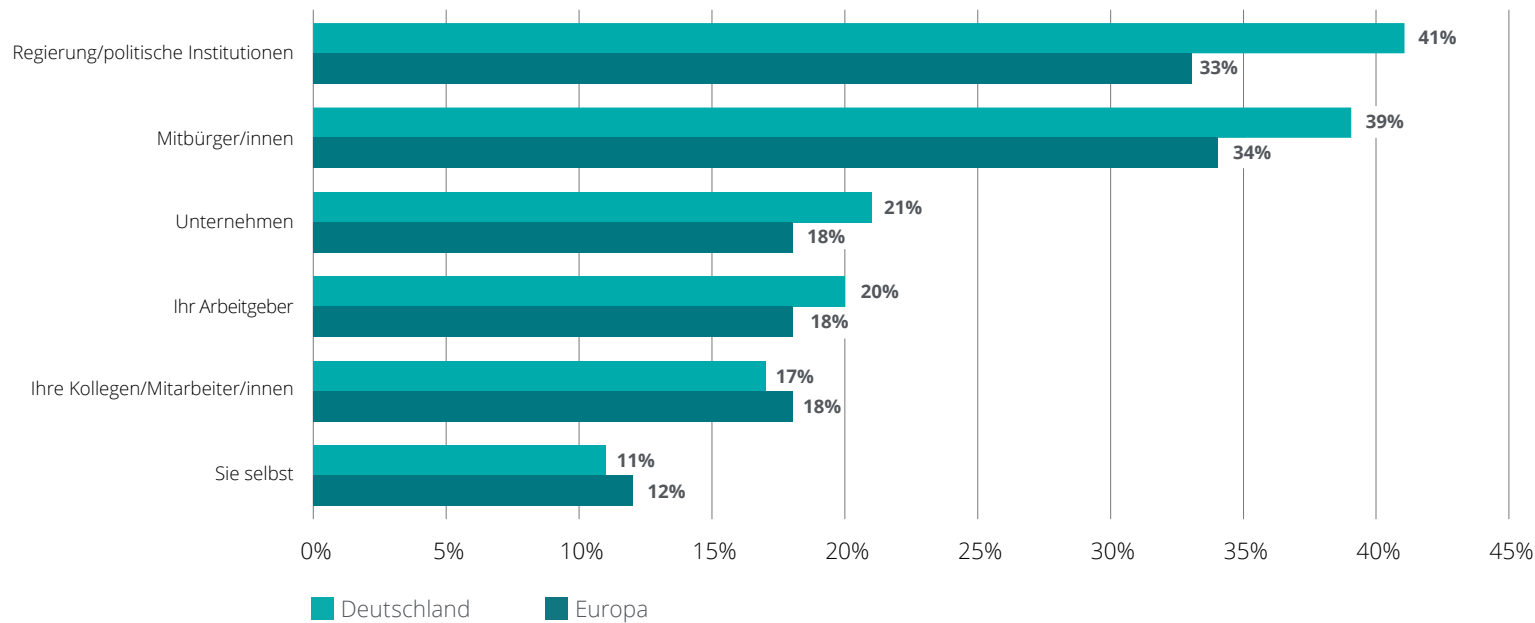
06

05 – Beobachtung technologischer Entwicklungen und dadurch auftretender Veränderungen

Großer Nachholbedarf – deutsche Befragte schätzen insbesondere öffentliche Institutionen als nicht vorbereitet für die digitale Transformation ein (1/2)

Die Mehrheit der Befragten rät dazu, die Sekundärausbildung sowie den Zugang zu neuen Technologien zu verbessern

Akteure, die laut Befragten als „unvorbereitet und nicht bereit für den technologischen Wandel“ eingeschätzt werden (Angaben in % der Befragten)



01

02

03

04

05

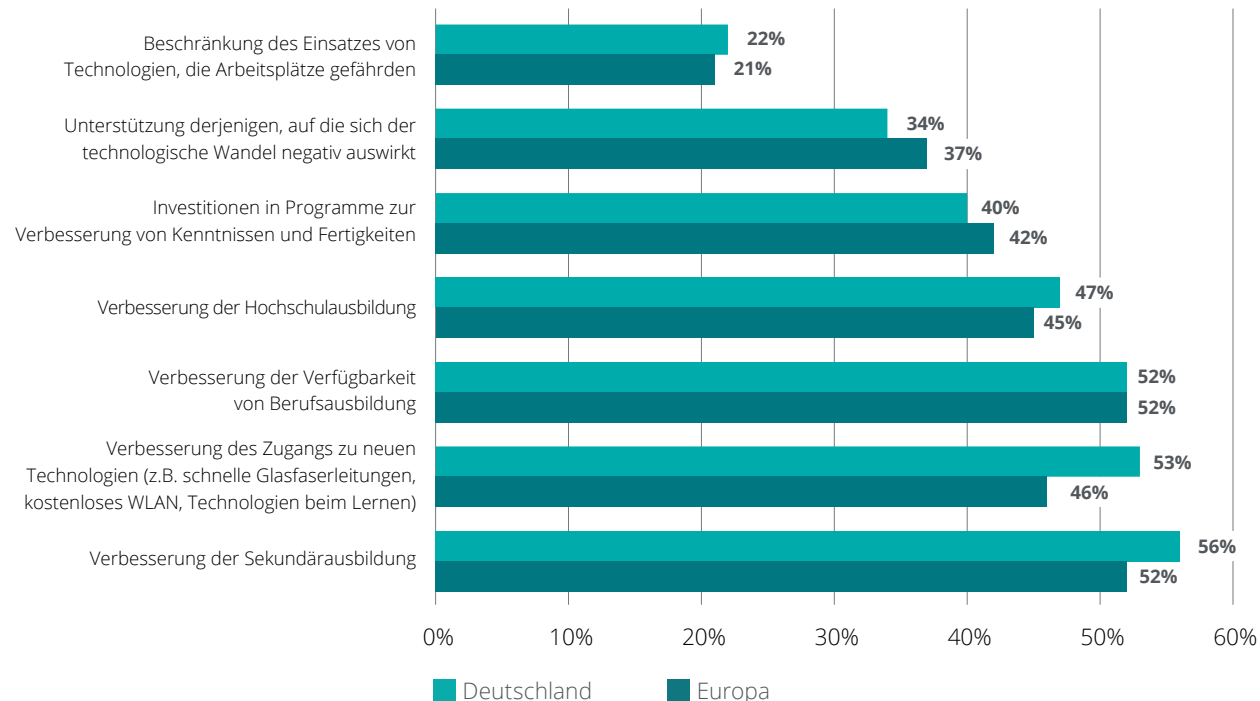
06

05 – Beobachtung technologischer Entwicklungen und dadurch auftretender Veränderungen

Großer Nachholbedarf – deutsche Befragte schätzen insbesondere öffentliche Institutionen als nicht vorbereitet für die digitale Transformation ein (2/2)

Die Mehrheit der Befragten rät dazu, die Sekundärausbildung sowie den Zugang zu neuen Technologien zu verbessern

Maßnahmen zur Unterstützung des Arbeitsmarktes, die laut Befragten mit „hoher Priorität“ angegangen werden sollten (Angaben in % der Befragten)



Ergebnisse in dieser Publikation unterliegen Rundungsdifferenzen.

Quelle: Deloitte European Workforce Survey (2018)



01

02

03

04

05

06

Kontakt und Methodik



01

02

03

04

05

06

Kontaktieren Sie uns gerne

Im Rahmen der Studie wurden insgesamt über 15.000 Beschäftigte in zehn europäischen Ländern – darunter 2.000 in Deutschland – befragt. Die ausführliche Studie und Informationen zur Methodik finden Sie **hier**.

Für weitere Informationen zu den deutschen Ergebnissen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.



Maren Hauptmann

Partner | Service Line Lead

Organization Transformation & Talent
Tel: +49 (0)151 5800 1590
mahauptmann@deloitte.de



Dr. Michela Coppola

Research Lead

EMEA Research Centre
Tel: +49 (0)89 29036 8099
micoppola@deloitte.de



01

02

03

04

05

06



Deloitte.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen des Einzelfalls gerecht zu werden, und ist nicht dazu bestimmt, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen zu sein. Weder die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited, noch ihre Mitgliedsunternehmen oder deren verbundene Unternehmen (insgesamt das „Deloitte Netzwerk“) erbringen mittels dieser Veröffentlichung professionelle Beratungs- oder Dienstleistungen. Keines der Mitgliedsunternehmen des Deloitte Netzwerks ist verantwortlich für Verluste jedweder Art, die irgendjemand im Vertrauen auf diese Veröffentlichung erlitten hat.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), eine „private company limited by guarantee“ (Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht), ihr Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen. DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbstständig und unabhängig. DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Mandanten. Eine detailliertere Beschreibung von DTTL und ihren Mitgliedsunternehmen finden Sie auf www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte erbringt Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Risk Advisory, Steuerberatung, Financial Advisory und Consulting für Unternehmen und Institutionen aus allen Wirtschaftszweigen; Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsgesellschaften in mehr als 150 Ländern verbindet Deloitte herausragende Kompetenz mit erstklassigen Leistungen und unterstützt Kunden bei der Lösung ihrer komplexen unternehmerischen Herausforderungen. Making an impact that matters – für rund 286.000 Mitarbeiter von Deloitte ist dies gemeinsames Leitbild und individueller Anspruch zugleich.