

Globale Arbeitgeberumfrage 2023

Über die Umfrage

Die jährliche [globale Arbeitgeberumfrage von Fidelity](#) zielt darauf ab, die Prioritäten, Herausforderungen und Chancen von multinationalen Unternehmen zu verstehen und zu bewerten. Ebenso sollen die Auswirkungen von Arbeitgebermaßnahmen auf die Unternehmensergebnisse erfasst werden. Es wurden Führungskräfte von mehr als 1.000 multinationalen Unternehmen auf der ganzen Welt gefragt, welche Prioritäten sie aktuell und in der Zukunft (über ein bis zwei Jahre) setzen.

Drei strategische Fragestellungen für Unternehmen, die im Talentmanagement punkten wollen

1

Welche Leistungen können Unternehmen neben dem Gehalt anbieten, um Arbeitskräfte zu gew:innen?

- Laut unseren Untersuchungen erzielen **Arbeitgeber:innen, die nicht nur Gehaltserhöhungen in Erwägung ziehen, sondern auch Verantwortung für das finanzielle und allgemeine Wohlbefinden ihrer Beschäftigten übernehmen, bessere Ergebnisse im Talentmanagement.**

2

Wie kann die gezielte Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion Ihre Erfolge im Talentmanagement steigern?

- Trotz der Herausforderungen, von denen viele Arbeitgeber:innen berichten, können **Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion dazu beitragen, Fachkräfte zu gewinnen und ein hohes Maß an Mitarbeiterzufriedenheit zu erreichen.**

3

Gibt es in Ihrem Unternehmen eine einheitliche Definition von Flexibilität am Arbeitsplatz?

- Flexibles Arbeiten hat für die Beschäftigten oberste Priorität und wird auch auf Arbeitgeberseite sehr oft berücksichtigt. Allerdings wird Flexibilität in den einzelnen Branchen oder sogar innerhalb eines Unternehmens unterschiedlich interpretiert. **Arbeitgeber:innen sollten überlegen, wie sie gemeinsam mit ihren Beschäftigten Flexibilität klarer definieren können, damit dieses Konzept sowohl die Bedürfnisse der Belegschaft als auch die Unternehmensziele erfüllt.**

Die wichtigsten Erkenntnisse

In diesem Jahr legen viele Unternehmen auf der ganzen Welt ihren Schwerpunkt auf die Gewinnung, Bindung und Entwicklung von qualifiziertem Personal.

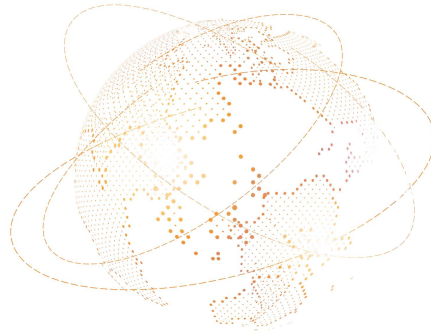
Zur Bewältigung der Herausforderungen, mit denen die Unternehmen konfrontiert sind, wurden drei zentrale Fragestellungen herausgearbeitet, die Sie in Ihren Teams berücksichtigen sollten. Daraus lassen sich Maßnahmen ableiten, die sowohl die Unternehmensergebnisse als auch die Erfahrungen der Beschäftigten im Hauptsitz und in den weltweiten Niederlassungen positiv beeinflussen können.

Im Folgenden werden diese Fragestellungen und die Erfahrungen von Arbeitgeber:innen und ihren Beschäftigten auf globaler und regionaler Ebene näher erläutert.

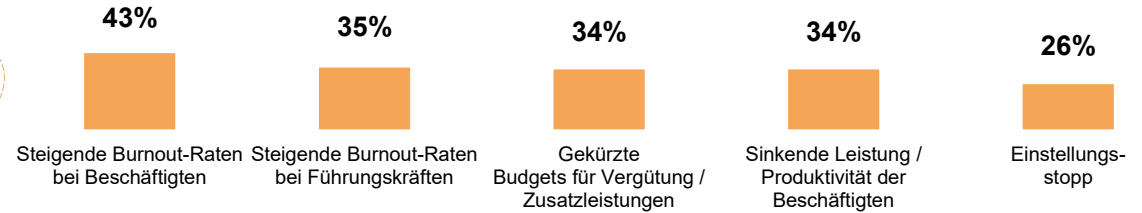


Es gibt viele Faktoren, die die Fortschritte der Unternehmen im Talentmanagement erschweren

Weltweit gab mehr als ein Drittel der Umfrageteilnehmer:innen an, dass in ihrem Unternehmen in den letzten 12 Monaten steigende Burnout-Raten und/oder ein Rückgang der Leistung und Produktivität der Beschäftigten zu beobachten war.



In den vergangenen 12 Monaten haben die befragten Arbeitgeber:innen weltweit folgende Erfahrungen gemacht:



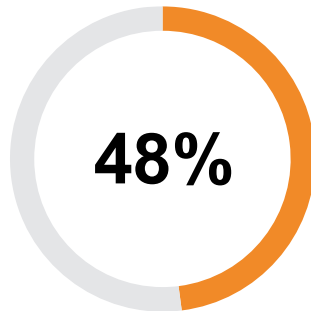
Quelle: Globale Arbeitgeberumfrage von Fidelity 2023.

Beschäftigte auf der ganzen Welt stehen ebenfalls vor Herausforderungen.

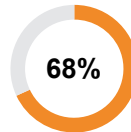
Die Jobzufriedenheit ist durchgewachsen



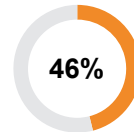
Global



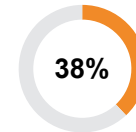
Lebenshaltungskosten



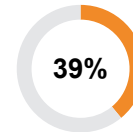
Aktuelle Work-Life-Balance



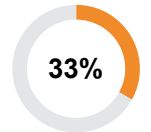
Jobsicherheit



Beruflicher Aufstieg



Sicherheit am Arbeitsplatz

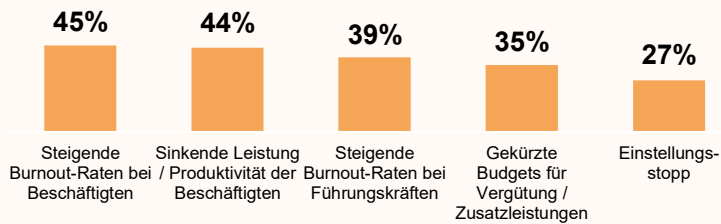


Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023.

Die wichtigsten Erkenntnisse in Asien

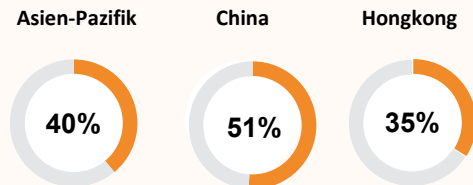
Vier von zehn Befragten mit Hauptsitz in Asien gaben an, dass ihr Unternehmen in den letzten 12 Monaten **steigende Burnout-Raten und/oder ein Rückgang der Leistung und Produktivität der Beschäftigten** erlebt hat. Dies war der höchste Wert in allen Regionen.

In den vergangenen 12 Monaten haben die befragten Arbeitgeber:innen mit Hauptsitz in Asien folgende Erfahrungen gemacht:



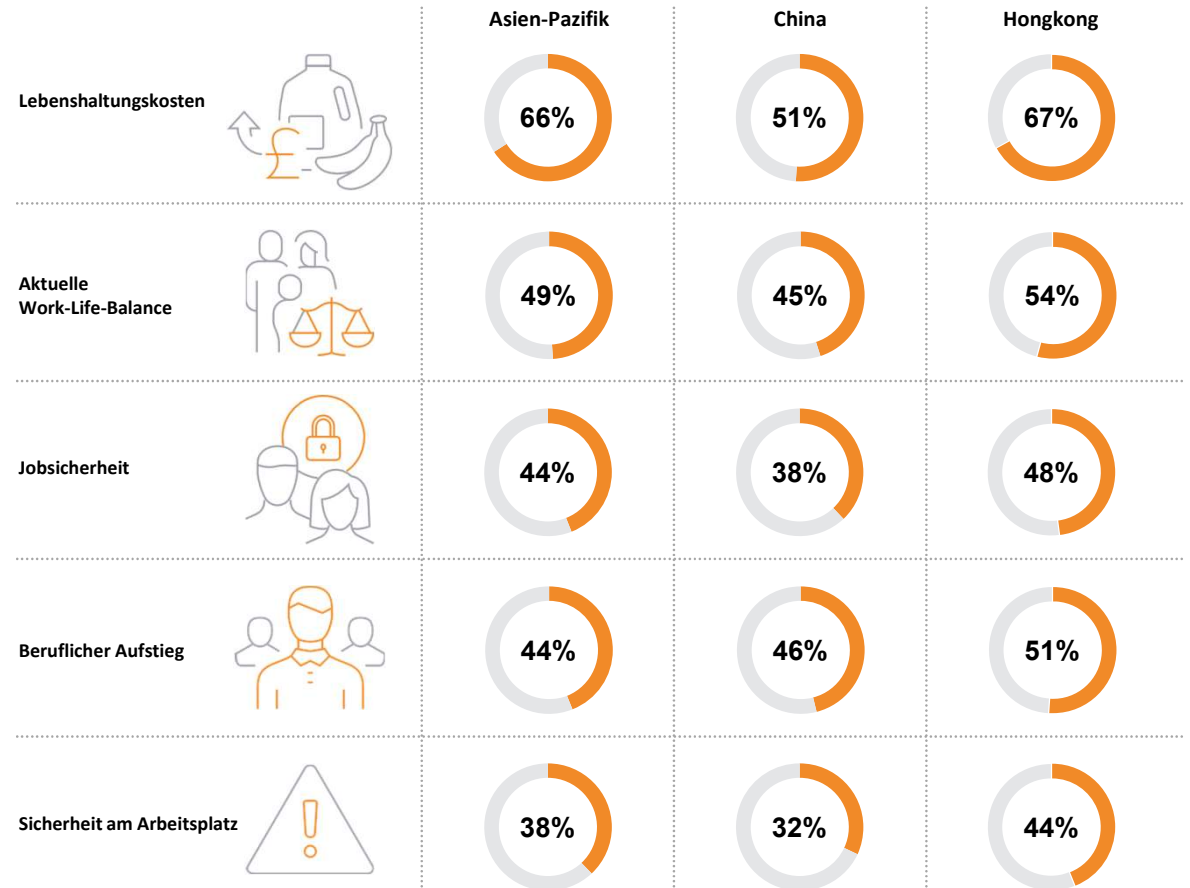
Quelle: Globale Arbeitgeberumfrage von Fidelity 2023.

In Asien ist die **Jobzufriedenheit geringer als in den meisten anderen Regionen:**



Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023.

Asiatische Arbeitnehmer:innen berichten, dass ihnen viele arbeitsbedingte Faktoren Stress bereiten.

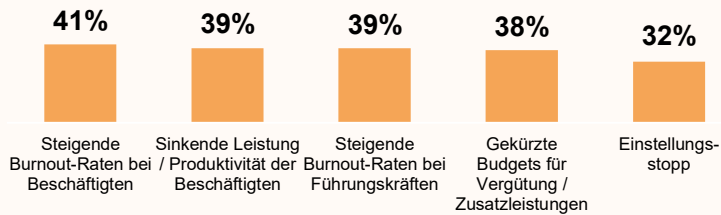


Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023.

Die wichtigsten Erkenntnisse in Europa

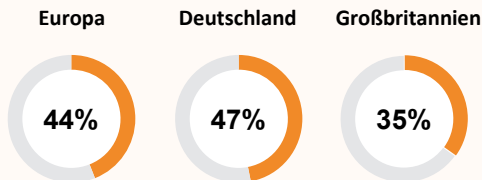
Auch Unternehmen mit Hauptsitz in Europa berichten von **steigenden Burnout-Raten und/oder einem Rückgang der Leistung und Produktivität der Beschäftigten** in den vergangenen 12 Monaten. In dieser Region waren die Unternehmen zudem stärker von **Fusionen und Übernahmen** betroffen.

In den vergangenen 12 Monaten haben die befragten Arbeitgeber:innen mit Hauptsitz in Europa folgende Erfahrungen gemacht:



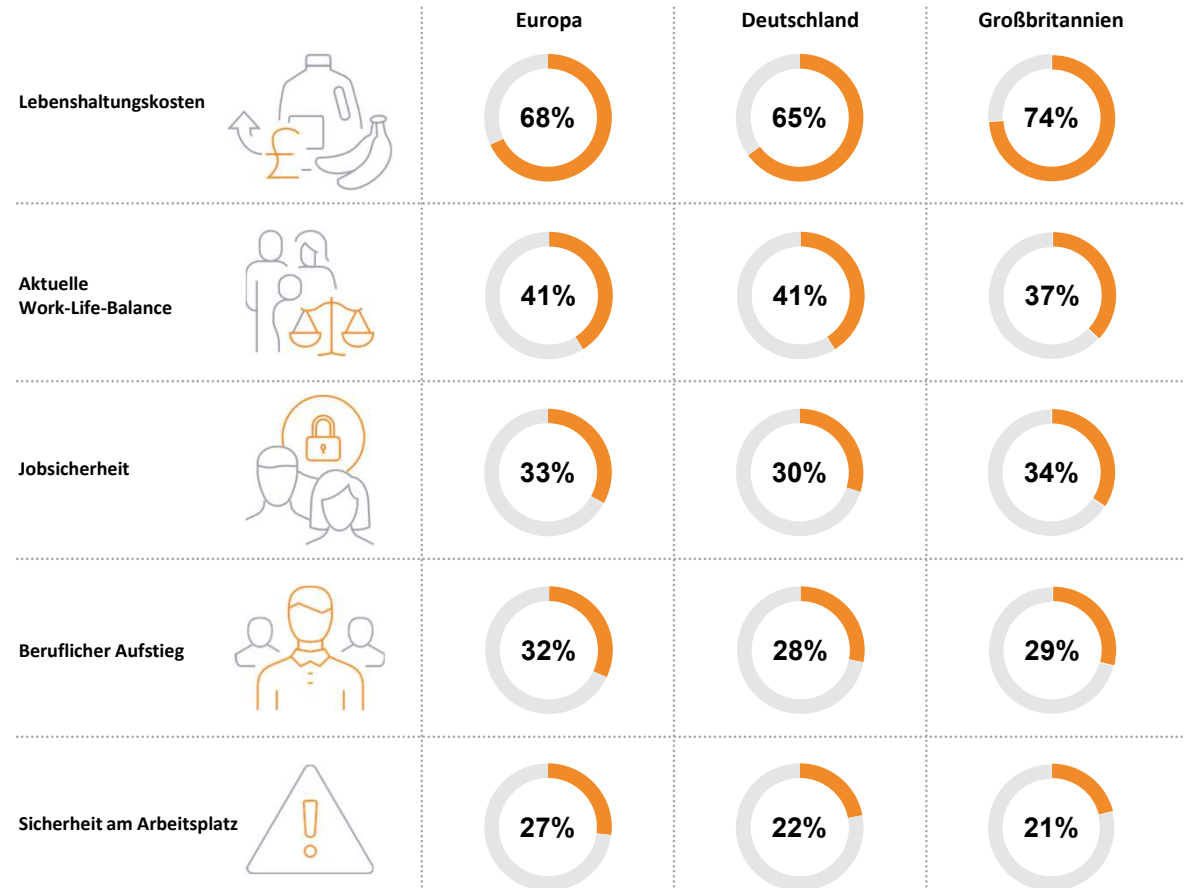
Quelle: Globale Arbeitgeberumfrage von Fidelity 2023.

Die **Jobzufriedenheit** war in Großbritannien niedriger als in anderen Regionen:



Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023.

Europäische Arbeitnehmer:innen berichten, dass ihnen viele arbeitsbedingte Faktoren Stress bereiten. Die Auswirkungen der steigenden Lebenshaltungskosten sind vor allem für viele Menschen in Großbritannien spürbar.

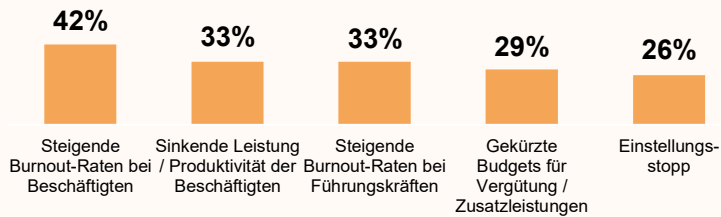


Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023.

Die wichtigsten Erkenntnisse in Nordamerika

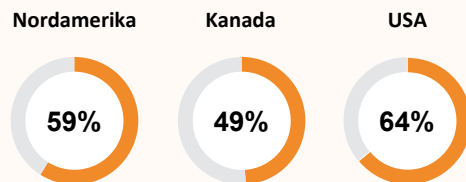
Arbeitgeber:innen mit Hauptsitz in Nordamerika spüren ebenfalls die Auswirkungen von steigenden Burnout-Raten und sinkender Produktivität. Ein Drittel der Unternehmen in dieser Region berichtet zudem von **gekürzten Budgets für Vergütung und Zusatzleistungen**.

In den vergangenen 12 Monaten haben die befragten Arbeitgeber:innen mit Hauptsitz in Nordamerika folgende Erfahrungen gemacht:



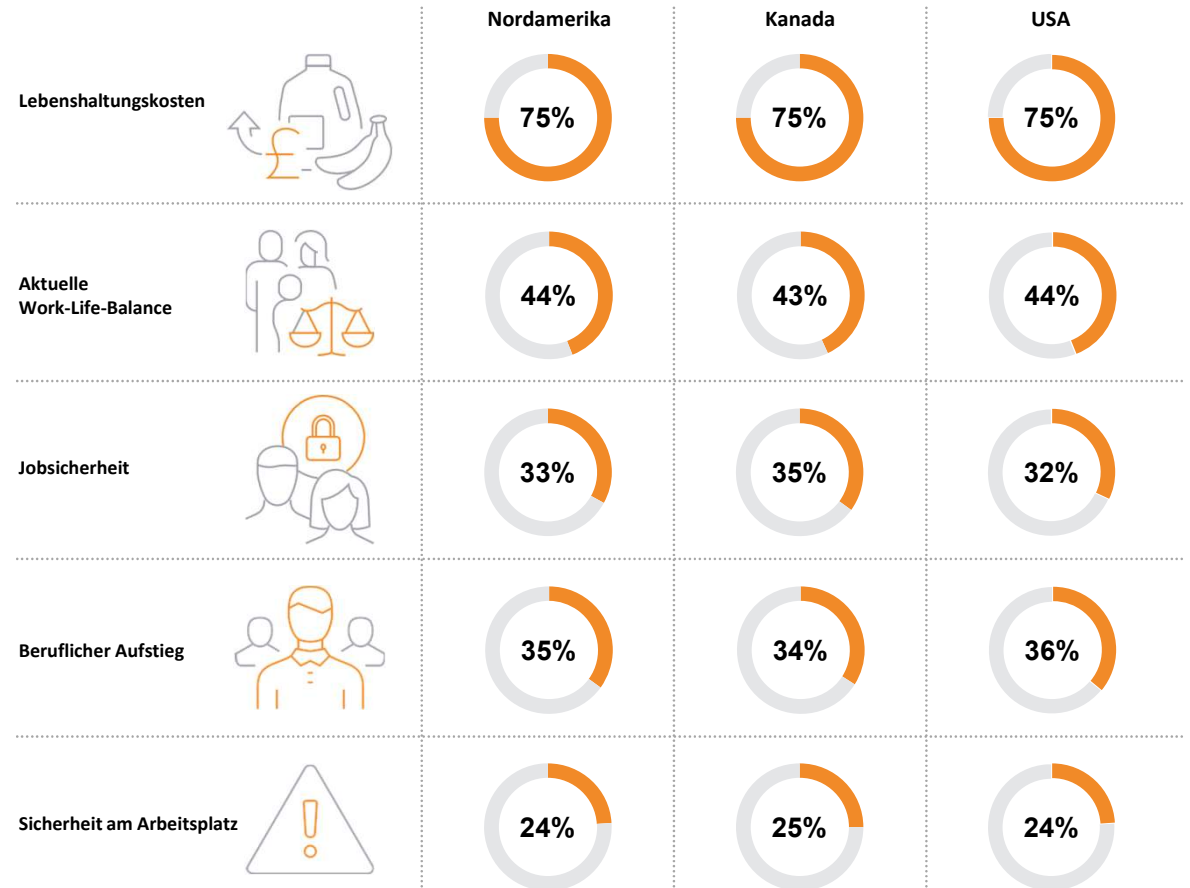
Quelle: Globale Arbeitgeberumfrage von Fidelity 2023.

In Nordamerika ist die Jobzufriedenheit höher als in den meisten anderen Regionen:



Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023.

Nordamerikanische Arbeitnehmer:innen berichten, dass ihnen viele arbeitsbedingte Faktoren Stress bereiten.



Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023.

Mit den richtigen Arbeitskräften zum Erfolg

Es gibt vielfältige Möglichkeiten, um das Engagement und die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiter:innen zu erhöhen. Hier finden Sie einige Anregungen, die Sie in Erwägung ziehen können:

Gleichen Sie Ihre Leistungen an Ihre Prioritäten an

- Priorisieren Sie Entscheidungen im Einklang mit den Prioritäten Ihres Unternehmens
- Nutzen Sie Skaleneffekte an kleineren Standorten und achten Sie auf betriebliche Effizienz mithilfe von Technologie und Zuliefererkonsolidierung
- Verknüpfen Sie die Bezahlung Ihrer Zulieferer mit den erzielten Ergebnissen

Bieten Sie Zusatzleistungen, die über das Gehalt hinausgehen

- Investieren Sie in das Wohlbefinden Ihrer Belegschaft: Informieren Sie sich über das Angebot von Fidelity im Bereich Financial Wellness
- Überprüfen Sie Ihre Angebote in der betrieblichen Altersvorsorge: Erwägen Sie die Einführung eines betrieblichen Aktiensparplans, um die Mitarbeiterbindung zu stärken, die Eigenverantwortung zu fördern und die Vergütung zu verbessern
- Ziehen Sie eine Total-Rewards-Strategie in Betracht: Überprüfen Sie, ob Ihr Angebot mit Ihrer Unternehmenskultur, Ihren Werten und den Bedürfnissen Ihrer Mitarbeiter:innen übereinstimmt und erwägen Sie die Einführung einer Total-Rewards-Strategie

Erhöhen Sie das Engagement Ihrer Mitarbeiter:innen

- Verknüpfen Sie Ihre Kommunikation im Bereich Zusatzleistungen mit den Werten Ihres Unternehmens und den persönlichen Werten Ihrer Mitarbeiter:innen
- Nutzen Sie Tools und Hilfestellungen zum Thema Financial Wellness und Altersvorsorge, um Ihren Beschäftigten das nötige Vertrauen zu geben, dass sie ihre finanziellen Ziele erreichen
- Überprüfen Sie Ihre Maßnahmen im Bereich Vielfalt & Inklusion, um das Zugehörigkeitsgefühl Ihrer Beschäftigten zu stärken
- Überdenken Sie Ihre Strategie für flexibles Arbeiten: Setzen Sie auf flexible Arbeitsmodelle für eine bessere Work-Life-Balance

Den vollständigen Bericht und weitere Einblicke in die Themen Talentmanagement, Unternehmenskultur, Zusatzleistungen und Arbeitsumfeld finden Sie auf unserer Webseite <https://retirement.fidelityinternational.com/>.

Über die Umfrage

Die globale Arbeitgeberumfrage von Fidelity 2023 beruht auf der Erhebung, Recherche und Analyse von Daten über multinationale Unternehmen, die auch als globale Arbeitgeber:innen bezeichnet werden. Die Umfrage wurde von Dynata durchgeführt, einem externen Marktforschungsunternehmen, das gemeinsam mit seinen Partneranbietern auf ein globales Marktforschungspanel zurückgreift. Die Daten wurden im März 2023 erhoben.

Die Stichprobe bestand aus 1.002 Führungskräften von US-amerikanischen und nicht-amerikanischen multinationalen Unternehmen, die in zwei oder mehr internationalen Märkten vertreten sind (Durchschnitt = 10), mindestens 1.000 Beschäftigte haben und Profit- oder Non-Profit-Unternehmen sind (staatliche Einrichtungen waren von der Umfrage ausgeschlossen). Unter Umständen liegen mehrere Antworten von Führungskräften desselben Unternehmens vor. Regionale Definitionen (Befragte): Asien (122): China, Hongkong, Japan und die Türkei; Australien (5); Europa (231): Belgien, Frankreich, Deutschland, Italien, Niederlande, Spanien, Schweiz und Großbritannien; Nordamerika (598): Kanada, Mexiko und USA; Südamerika (46): Brasilien, Panama und Uruguay.

Die globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023 beruht auf der weltweiten Erhebung, Recherche und Analyse von Daten über Arbeitnehmer:innen und wurde in Zusammenarbeit mit der Marktforschungsagentur Opinium durchgeführt. Die Daten wurden im Juli 2023 erhoben.

Die Stichprobe bestand aus 20.000 Befragten, die folgende Voraussetzungen erfüllten: Sie waren zwischen 20 und 75 Jahre alt; entweder sie oder ihr/e Partner:in waren voll- oder teilzeitbeschäftigt; es wurde nicht in allen Regionen nach der sexuellen Orientierung oder der Geschlechtsidentität gefragt (Personen, die sich weder als männlich noch als weiblich identifizierten, stellten keine statistisch bedeutsame Stichprobengröße dar und werden in diesem Bericht nicht aufgeführt); ein Haushaltseinkommen von mindestens: Australien: 45.000 AUD jährlich; Brasilien: 1.501 BRL jährlich; Kanada: 30.000 CAD jährlich; China: 5.000 CNY monatlich; Dänemark: 100.000 DKK jährlich; Frankreich: 20.000 EUR jährlich; Deutschland: 20.000 EUR jährlich; Hongkong: 15.000 HKD monatlich; Indien: 55.001 INR jährlich; Irland: 20.000 EUR jährlich; Italien: 15.000 EUR jährlich; Japan: 1,5 Mio. JPY jährlich; Mexiko: 4.500 MXN monatlich; Niederlande: 20.000 EUR jährlich; Saudi-Arabien: 4.000 SAR monatlich; Singapur: 2.000 SGD monatlich; Südkorea: 1 Mio. KRW monatlich; Spanien: 15.000 EUR jährlich; Schweden: 200.000 SEK jährlich; Schweiz: 20.000 CHF jährlich; Großbritannien: 10.000 GBP jährlich; Vereinigte Arabische Emirate: 5.000 AED monatlich; USA: 20.000 USD jährlich.

Fidelity steht für Fidelity International und Fidelity Investments oder beide. Fidelity International und Fidelity Investments sind getrennte Unternehmen, die über ihre Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen in verschiedenen Gerichtsbarkeiten tätig sind. Alle Markenzeichen sind Eigentum ihrer jeweiligen Inhaber. Herausgegeben von FIL Finance Services GmbH und FIL Investment Services GmbH, Kastanienhöhe 1, 63743 Kronberg im Taunus. Stand September 2023, MK 15751.