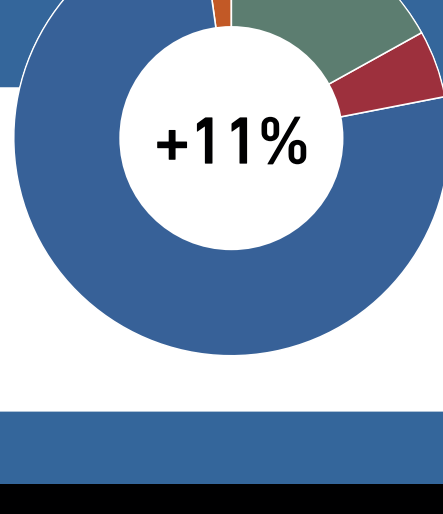
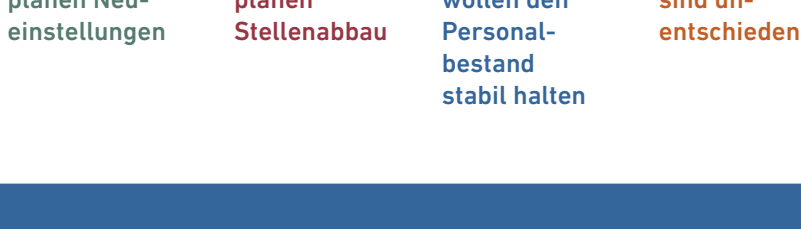


Ergebnisse für Deutschland

Beschäftigungsprognosen der Arbeitgeber für Juli bis September

Die deutschen Arbeitgeber rechnen im Zeitraum von Juli bis September mit Stellenzuwächsen und berichten einen saisonbereinigten Netto-Beschäftigungsausblick von:



Fachkräftemangel auf 15-Jahres-Hoch, da Hard- und Soft-Skills schwieriger zu finden sind als je zuvor

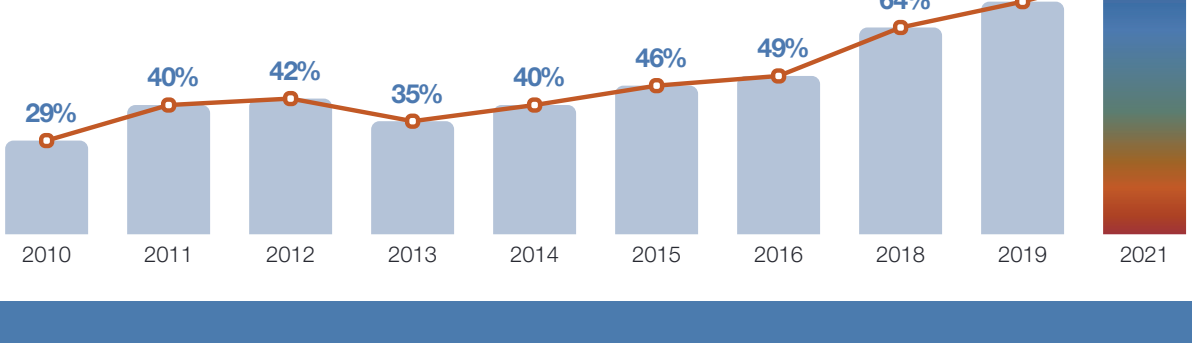
69% der Unternehmen weltweit berichten über Talentknappheit, sind aber dennoch optimistisch und erwarten in 42 der 43 für das Arbeitsmarktbarometer untersuchten Länder und Territorien einen Anstieg der Mitarbeiterzahlen.

In diesen unberechenbaren Zeiten ist eines sicher: Diese Krise sollte uns als Katalysator für eine Zukunft dienen, in der Arbeit flexibler, vielfältiger und stärker am Wohlbefinden des Einzelnen orientiert ist, als wir uns das je hätten vorstellen können.

So beeinflusst die Corona-Pandemie die Skill-Nachfrage

2020 begann der größte Wandel in Hinblick auf Personal sowie benötigte Fähigkeiten und Qualifikationen seit dem Zweiten Weltkrieg. Selbst die Fähigkeiten und Qualifikationen, die in der frühen Phase der Krise besonders gefragt waren, unterscheiden sich von denen, die jetzt und in Zukunft benötigt werden.

82 % der Arbeitgeber in Deutschland haben Schwierigkeiten, geeignete Fachkräfte zu finden.



Die fünf meistgefragten Berufsbilder

Mit der zunehmenden Disruption im Technologiebereich suchen Arbeitgeber nach der richtigen Mischung aus technischen Fähigkeiten und menschlichen Stärken.



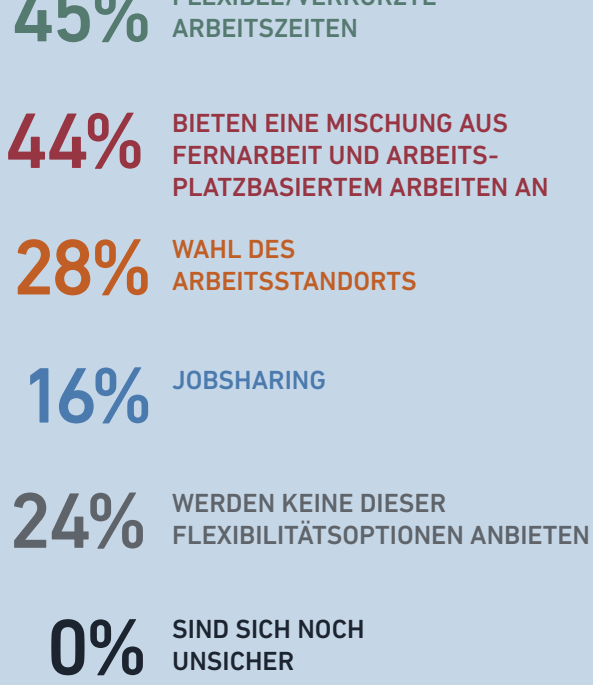
Soft-Skills gewinnen zunehmend an Bedeutung

In der Folge der Pandemie sind Fähigkeiten wie Resilienz und Zusammenarbeit wichtiger denn je.

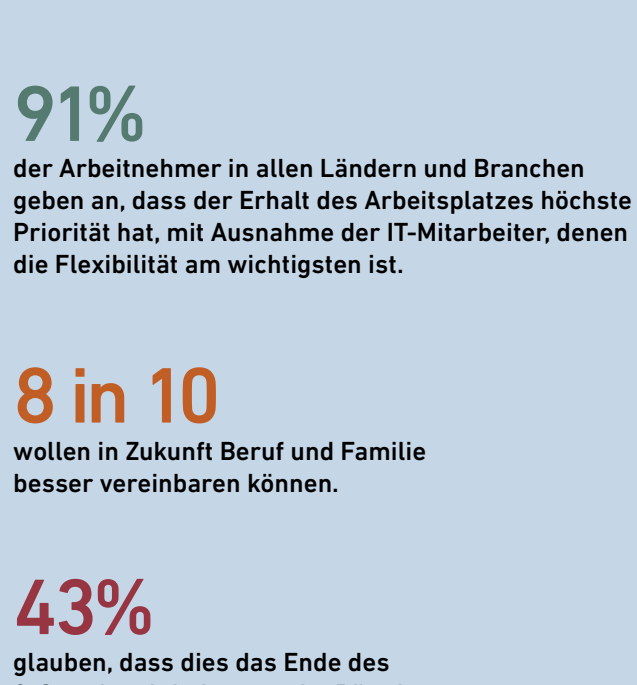


Vorsicht, Lücke: Was die Arbeitgeber planen und was Arbeitnehmer sich wünschen

3 von 4 Arbeitgebern verlangen, dass mindestens 50% ihrer Mitarbeiter die ganze oder die meiste Zeit am Arbeitsplatz sind; Grund dafür ist zumeist die Art der Tätigkeit. Dennoch arbeiten die meisten daran, neue Arten von Flexibilität für Berufsbilder zu schaffen, die traditionell als unflexibel galten:*

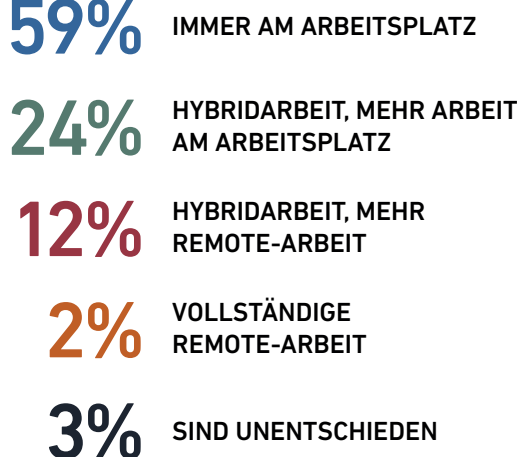


Neben gesundheitlichen Bedenken gehört die Rückkehr zum früheren Status quo zu den größten Sorgen der Arbeitnehmer – ihre neu gewonnene Flexibilität zu verlieren und wieder täglich am Arbeitsplatz sein zu müssen (**Future for Workers By Workers**).

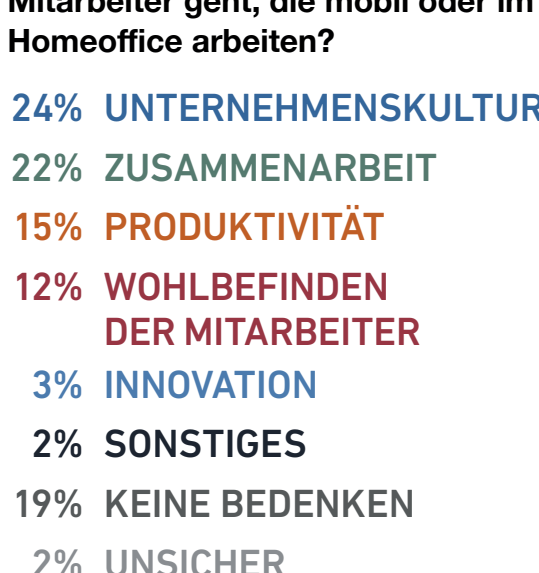


Gemeinsam besser: Bei möglichen Remote-Rollen bereiten sich Arbeitgeber immer noch auf die Rückkehr vor Ort vor, da sie eine negative Auswirkung auf die Produktivität fürchten

Unternehmen erwarten, dass 59% der Mitarbeiter die ganze Zeit über am Arbeitsplatz sein werden – im vergangenen Quartal waren es noch 39%.



Worüber machen sich Arbeitgeber am meisten Sorgen, wenn es um Mitarbeiter geht, die mobil oder im Homeoffice arbeiten?



Eine Chance für einen besseren Wiederaufbau: 5 Wege, wie Arbeitgeber die neue Normalität für alle besser gestalten können

Jetzt haben wir die Gelegenheit, die Zukunft so zu gestalten, dass sie näher an dem ist, was sich Arbeitgeber bereits seit langer Zeit wünschen: Flexibel, virtuell, vertrauensgeprägt soll die neue Welt der Arbeit sein. Sie soll es den Menschen ermöglichen, Beruf und Privatleben besser miteinander vereinbaren zu können. Im Gegenzug sollen Unternehmen die Möglichkeit erhalten, Fachkräfte zu erschließen, die von überall her arbeiten können.

- ### 01 Nach dem Warum fragen: Warum Rückkehr an den Arbeitsplatz?

Bei vielen Aufgaben, von denen wir dachten, dass sie niemals aus der Ferne erledigt werden könnten, hat sich von heute auf morgen das Gegenteil gezeigt: Buchführung, Gehaltsabrechnung, Kundendienst und sogar Informations-sicherheit sind nur ein paar Beispiele. Daher ist jetzt ein guter Zeitpunkt zu fragen, warum die Arbeitnehmer überhaupt an ihren Arbeitsplätzen zurückkehren wollen und wie sich diese Rückkehr planvoll und fair gestalten lässt. Was brauchen Manager, um aus der Ferne zu führen? Wie können Arbeitnehmer im Homeoffice produktiver sein? Wir müssen Manager dabei unterstützen, die Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeiter zu verstehen, um Vermutungen sowie unbewusste Vorurteile zu vermeiden.
- ### 02 Fähigkeiten und Qualifikationen entwickeln: Auf diese Realität müssen wir vorbereitet sein.

Die Fähigkeiten und Qualifikationen, die Arbeitgeber morgen in ihrem Unternehmen benötigen, unterscheiden sich von denen, die sie gestern gebraucht haben. Unternehmen müssen alle ihre Mitarbeiter dazu motivieren, sich kontinuierlich weiterzubilden, nicht nur jene, die sich ohnehin weiterqualifiziert hätten. Dabei sollten sie das Lernen aus der Ferne fördern, ihre Arbeitnehmer dabei unterstützen, ihren Arbeitsweg produktiv zu nutzen und ihnen Lernmöglichkeiten bieten, die auf die jeweiligen Anforderungen des Geschäfts abgestimmt sind.
- ### 03 Flexibilität und Work/Life-Balance für alle, nicht nur für wenige Ausgewählte.

Home Office und Fernarbeit sind nicht die einzigen Methoden, die flexibles Arbeiten und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen. Für Aufgaben, die vor Ort erledigt werden müssen, sollten Unternehmen gestaffelte Start- und Endzeiten und eine flexiblere Zeitplanung anbieten. Darüber hinaus müssen sie lernen, die Prioritäten zu verstehen, die Menschen miteinander in Einklang bringen müssen, um effizient arbeiten zu können.
- ### 04 Körperliches & emotionales Wohlbefinden sind das neue „Gesundheit und Sicherheit“.

Das Erbe der Corona-Pandemie besteht nicht nur aus Isolation, Stress und Angst, sie fördert auch dazu, dass wir den Wert von Gesundheit, Wohlbefinden, Familie und sozialem Umfeld neu schätzen lernen. Das emotionale Wohlbefinden sollte die gleiche Priorität genießen wie physische und organisatorische Maßnahmen (zum Beispiel Temperaturmessung und Social Distancing). Nur so lässt sich sicherstellen, dass die Menschen selbstbewusst, gesund und produktiv sind.
- ### 05 Resilienz aufbauen – bei Mitarbeitern & im Unternehmen.

Unternehmen müssen Vertrauen gewinnen, den Menschen zuhören, auf ihre Bedürfnisse eingehen und ihre Mitarbeiter dabei unterstützen, Prioritäten zu setzen und sich zu erholen. Die anfängliche adrenalingesteuerte Energie der Arbeitnehmer muss langfristig zu Resilienz werden. Diese Entwicklung müssen die Arbeitgeber steuern. Wenn der Stress zunimmt und die Hauptsorge vieler Arbeitnehmer der Verlust ihres Arbeitsplatzes ist, sind eine starke Führung auch aus der Ferne, eine transparente, kontinuierliche Kommunikation und eine Kultur, die hybrides Arbeiten/die Arbeit im Home Office möglich macht und alle in ihrem Wohlbefinden unterstützt, von entscheidender Bedeutung.

Mehr Daten und Information zum Thema Fachkräftemangel finden Sie unter manpowergroup.com/talent-shortage

Die vollständigen Ergebnisse des ManpowerGroup Arbeitsmarktbarometers stehen zum Download zur Verfügung unter: manpowergroup.com/workforce-insights

*Der Netto-Beschäftigungsausblick wird berechnet, indem der Prozentsatz der Arbeitgeber, die im kommenden Quartal Personalabbau planen, von dem der Arbeitgeber, die mit Stellenzuwächsen rechnen, abgezogen wird.