

Insight[®]

The Great Resignation...
die eine neue Ära
des Arbeitens
und des
Recruitments
einläutet



Motivierte Mitarbeiter. Moderner Arbeitsplatz.

at.insight.com/workplace



The Great Resignation...

die eine neue Ära des Arbeitens und des Recruitments einläutet

In den letzten 12 Monaten haben Berichten zufolge **so viele Menschen wie nie zuvor ihren Arbeitsplatz verlassen**, ein Phänomen, das Experten als "The Great Resignation" bezeichnen¹. Laut einer europäischen Studie von SD Worx ist die **Kündigungsrate in Deutschland mit sechs Prozent am höchsten**, gefolgt von Großbritannien mit fast fünf Prozent und den Niederlanden und Frankreich mit knapp drei Prozent². **Eine weitere Studie von Microsoft ergab, dass 41 Prozent der Beschäftigten weltweit darüber nachdenken, ihren Arbeitsplatz zu verlassen** – viele von ihnen suchen nach Arbeitsplätzen mit Remote-Arbeitsmodellen³. Da sich dieses globale Phänomen bis 2022 fortsetzen wird, **müssen sich Technologieunternehmen anpassen**, um sicherzustellen, dass sie nicht nur **ihre Mitarbeiter halten, sondern auch für neue Mitarbeiter attraktiv sind** und angesichts der sich ändernden Mitarbeitererwartungen und Arbeitsplatzgestaltungen auf dem neuesten Stand bleiben. **Wir sprachen mit Angela Hughes, EMEA HR und People Leadership Director bei Insight, über den aktuellen Trend.**

In den letzten zwei Jahren war ein Trend zu Massenkündigungen und Umstrukturierungen zu beobachten, da die Menschen weltweit ihren Arbeitsplatz verlassen und wechseln. Was sind Ihrer Meinung nach die Ursachen und Katalysatoren für das Phänomen "The Great Resignation"?

Die jüngste COVID-19-Pandemie, der damit verbundenen Lockdown und Bewegungseinschränkungen haben den Menschen zweifellos Zeit gegeben, über ihr Leben, ihre Situation, ihre Hoffnungen und Ambitionen nachzudenken. In vielen Fällen haben sich die Werte im Familien- und Berufsleben verschoben, die Prioritäten wurden neu bewertet und es wurde klar, was für die persönliche Situation gut ist. Auf dieser Grundlage haben Einzelpersonen die Entscheidung getroffen, sich zu verkleinern, sich weiterzubilden und den Arbeitsplatz zu wechseln - was zu einer Welle von Kündigungen und einigen Störungen am Arbeitsplatz führte.

Allerdings sind einige der Bewegungen von Arbeitssuchenden und Wechslern, die wir im Rahmen der großen Resignation beobachten, jedoch auch auf aufgestaute Aktivitäten zurückzuführen - Umzüge, die aufgrund von Umständen oder Entscheidungen verschoben oder verzögert wurden. Für viele war ihr Arbeitsplatz eine Konstante in einer Zeit des Wandels, so dass sie an ihrem Arbeitsplatz festhielten, obwohl sie in normalen, weniger extremen Zeiten vielleicht schon früher einen Wechsel vollzogen hätten. Nach den schweren Schließungsperioden von 2020/2021 setzen viele diesen Umzug nun um, da wir zu einer neuen Normalität zurückkehren.

Wie verändern sich Ihrer Meinung nach die Erwartungen an den Arbeitsplatz in einer Zeit des großen Wandels? Und wer treibt diese Entwicklung voran?

Aus der Sicht der Arbeitnehmer gibt es definitiv die Erwartungen an hybride Arbeitsformen sowie an die Flexibilität innerhalb des Arbeitstages selbst gestiegen. Die Remote-Arbeit während der Pandemie hat den Menschen gezeigt, dass Familienleben und persönliche Verpflichtungen eine Symbiose mit der Arbeit eingehen können, und zwar so sehr, dass manche sogar außerhalb der traditionellen "normalen Arbeitszeiten" produktiver sind. Infolgedessen fordern und suchen die Arbeitnehmer eine Arbeitsplatzgestaltung, die ihren Bedürfnissen entspricht.

Während die Arbeitnehmer die Erwartungen an den Arbeitsplatz beeinflussen, müssen die Unternehmen erkennen, dass Remote-Arbeit, hybride Arbeitsformen und flexible Arbeitszeiten nicht gleichbedeutend mit weniger Arbeit oder geringerer Produktivität der Mitarbeiter sind. In vielen Fällen ist sogar das Gegenteil der Fall. Während hybrides Arbeiten vor einigen Jahren für einige Unternehmen noch unvorstellbar schien, hat die COVID-19-Pandemie sie dazu gezwungen, ein flexibleres Arbeitsmodell zu erproben und umzusetzen.

Mit der Globalisierung und den Möglichkeiten für digitale Nomaden⁴, an verschiedenen Orten und in verschiedenen Zeitzonen zu arbeiten, müssen die Unternehmen noch offener über die Arbeitserwartungen ihrer Mitarbeiter sprechen, und die neuen bevorzugten Arbeitsformen. Wir stehen am Beginn einer neuen Ära der Arbeitswelt - und Unternehmen und Personalverantwortliche müssen darauf vorbereitet sein. >>

1. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-05-10/quit-your-job-how-to-resign-after-covid-pandemic> | 2. <https://supplychain.com/pandemic-fuels-great-resignation-in-uk-job-market-as-workforce-rethink-career-priorities/> | 3. <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index> | 4. "digital nomads" movement - people across the globe looking for remote working opportunities



The Great Resignation...
die eine neue Ära des Arbeitens und des
Recruitments einläutet

Wenn sich das künftige Arbeitsmodell verändert hat (oder verändern wird) und viele Arbeitnehmer ihre Prioritäten und ihre Arbeit selbst neu bewerten, was können Unternehmen dann tun, um ihre Mitarbeiter zu halten?

Ich bin der Meinung, dass Investitionen in die Entwicklung der Mitarbeiter der Schlüssel dazu sind, dass die Mitarbeiter zufriedener sind. Dies wird auch durch Studien untermauert. Eine Studie von Lorman legt nahe, dass "70 Prozent der Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit verlassen, um für ein Unternehmen zu arbeiten, das dafür bekannt ist, in die Mitarbeiterentwicklung und -schulung zu investieren"⁵. Um Ihre Mitarbeiter zu halten, müssen Unternehmen also nicht nur in die Aus- und Weiterbildung, sondern auch in Wohlgefühlprogramme für die Mitarbeiter investieren. Bei Insight nehmen wir diese Rolle sehr ernst, indem wir unsere Mitarbeiter zur obersten Priorität machen und immer nach Möglichkeiten suchen, mehr Raum für Entwicklungs- und Wohlgefühlangebote zu bieten. Wir sind zuversichtlich, dass wir ein Erfolgsrezept haben, was durch die Auszeichnung von Great Places to Work "Best Workplaces in Europe 2021" bestätigt wurde.

Ein weiterer wichtiger Faktor für die Mitarbeiterbindung ist, dass Sie Ihren Mitarbeitern zuhören und flexibel genug sind, um sich auf Veränderungen einzustellen. Eine positive Arbeitskultur innerhalb Ihres Unternehmens ist ebenfalls entscheidend für den Erfolg. Ich glaube, dass dies eines unserer Erfolgsrezepte bei Insight ist, da unsere Mitarbeiter ein Spiegelbild der Unternehmenskultur sind und unsere Unternehmenswerte Hunger, Heart und Harmony wirklich leben. Für den Mitarbeiter bedeutet dies, dass er sich selbst stärker in das Unternehmen einbringt und aktiv am Erfolg teilhat.

Wie müssen sich HR-Teams und Recruitment Prozesse anpassen, um neue Talente zu finden und einzustellen - insbesondere im Technologiebereich, wo der Mangel an Fachkräften immer deutlicher wird?

Vor allem im Technologiesektor muss sich die Rekrutierung hin zu kreativeren und offeneren Einstellungsprozessen verlagern. Während der Trend zur großen Resignation dazu geführt hat, dass die Rekrutierung neuer Talente wettbewerbsfähiger denn je ist, deutet der Trend zum Tech Skills Gap darauf hin, dass weniger Mitarbeiter mit den erforderlichen technischen Fähigkeiten zur Verfügung stehen.

Wenn Unternehmen mehr in die persönliche Entwicklung investieren, kann dies zu einem

beruflichen Aufstieg für die vorhandenen Mitarbeiter führen. Die Personalbeschaffung kann sich daher stärker auf die Einstiegsebene konzentrieren und auf die Entwicklung der Fähigkeiten künftiger Mitarbeiter abstellen. In Verbindung mit verschiedenen Initiativen kann dies Hochschulabsolventen, Quereinsteigern und Personen, die mit der Technologiebranche nicht vertraut sind, den Einstieg in diesen Bereich und den Aufbau von Wissen und Fähigkeiten ermöglichen.

Ein Beispiel für ein solches Programm, das bei Insight gestartet wurde, ist die Skills Academy. Diese Initiative ist darauf ausgerichtet Menschen, die noch keine Erfahrung im Technologiesektor haben, die Möglichkeit zu geben, ihre Karriere in der Ära des neuen Arbeitsplatzes zu starten. Die Skills Academy ermöglicht es Einzelpersonen, neue Fähigkeiten zu erlernen und in einem 24-monatigen Programm in eine Rolle in unserem Unternehmen hineinzuwachsen. Das Programm ist umfassend und deckt die Bereiche Geschäfts- und Handelssinn, menschliche und kommunikative Fähigkeiten, technische Fähigkeiten und Kenntnisse sowie funktionsspezifische Fertigkeiten ab. Die Academy-Teilnehmer können ihre Kenntnisse und Fähigkeiten in die Praxis umzusetzen, um sicherzustellen, dass sie am Ende des Programms selbstbewusst und bereit sind, ihren Insight-Job anzutreten.

Ein weiterer wichtiger Aspekt sind die "digitalen Nomaden", welche von überall aus arbeiten. Mit der zunehmenden Konnektivität und den virtuellen Meeting-Plattformen, die heute die Normalität sind, gibt es keine wirklichen geografischen Beschränkungen für die Einstellung neuer Mitarbeiter. Dies gilt insbesondere für Technologieunternehmen - und vergrößert den Talentpool, aus dem die HR-Teams rekrutieren können.

Es ist sicherlich eine aufregende Zeit für die Personalabteilung. In den letzten Jahren haben wir erlebt, dass Organisationen mit vielen Herausforderungen an die alten Arbeitsweisen konfrontiert wurden. Ebenso wurden die Arbeitnehmer mit neuen Arbeitsplatzkonzepten konfrontiert. Experten sagen zwar voraus, dass der Trend zur großen Resignation auch 2022 anhalten wird, aber er setzt die Unternehmen auch unter Druck, ihren Arbeitsplatz zu überdenken. Wir bei Insight sehen dies als eine Chance, unseren Mitarbeitern weiterhin zuzuhören, flexibel zu bleiben und kreative Rekrutierungs- und Einstellungs-möglichkeiten zu entwickeln, um neue Talente zu fördern.

Wir sind bereit für die neue Ära der Arbeitswelt - sind Sie es auch?