

PwC Hopes & Fears Survey



Olivia Stiedl, People and Organisation Leader bei PwC Österreich

Credit: PwC Österreich

Fotograf: PwC Österreich

Utl.: Weltweit größte Arbeitnehmer:innen-Umfrage deckt Ängste um Job-Wegfall und Chancenungleichheit auf =

Wien (OTS) -

~

- * Homeoffice: 72 % hoffen weiterhin auf Mix aus Remote- und Präsenzarbeit
- * Technischer Fortschritt: 39 % der Beschäftigten fürchten, dass ihr Job in den nächsten fünf Jahren überflüssig werden könnte
- * 50 % haben sich durch Diskriminierung am Arbeitsplatz zurückgesetzt gefühlt
- * 75 % wollen für eine Organisation arbeiten, die einen positiven Beitrag zur Gesellschaft leistet, junge Generation strebt eher nach Einkommens-Maximierung

Die aktuelle „Hopes & Fears Survey 2021“ von PwC gewährt als eine der größten Arbeitnehmer:innen-Umfragen weltweit mit rund 32.500 Befragten aus 19 Nationen einen Abriss der gegenwärtigen globalen Arbeitssituation und erkennt die derzeitigen Hoffnungen, Wünsche sowie Ängste von Berufstätigen. Eine zentrale Hoffnung stellt die langfristige Umstellung auf Homeoffice dar, das auch über Büro-tätigkeiten hinaus Anwendung finden soll. Grund zur Sorge bereiten die beschleunigte Digitalisierung und Automatisierung von Arbeitsabläufen, aber auch bestehende Ungleichbehandlungen und Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Homeoffice prägt die Arbeitswelt der Zukunft über sämtliche

Berufsgruppen

Die aktuellen Studienergebnisse lassen erkennen, dass sich das Homeoffice auch nach der Zeit der Lockdowns durchsetzen wird: Von jenen, die im Homeoffice arbeiten können, wünschen sich 72 Prozent künftig eine Mischung aus persönlicher Anwesenheit und Homeoffice. Nur 9 Prozent geben an, wieder Vollzeit in ihr ursprüngliches Arbeitsumfeld zurückkehren zu wollen. Das Homeoffice muss sich jedoch nicht nur auf Bürojobs beschränken, wie die Ergebnisse erkennen: 43 Prozent der Befragten in Handwerksberufen und 45 Prozent in Lehrberufen geben an, dass einige Elemente ihrer Tätigkeit auch remote ausgeübt werden könnten.

Eine digitale Kluft lässt sich jedoch hinsichtlich der Standorte von Arbeitnehmer:innen erkennen, die sich durch die Pandemie noch weiter verstärkt. Während Arbeitskräfte in Ballungsräumen eher in Positionen arbeiten, die eine Ausübung im Homeoffice erlauben (66 %), ist das Homeoffice im ländlichen Bereich für weitaus weniger Menschen eine praktikable Option (44 %).

„Das Homeoffice wird ohne Frage auch nach der Pandemie weiter bestehen und fester Bestandteil der Arbeitswelt der Zukunft werden. Nun gilt es für Unternehmen das Potential des Remote-Arbeitens auch abseits klassischer Bürotätigkeiten auszuschöpfen, um Ungleichbehandlungen zu vermeiden. Dass fast die Hälfte der Beschäftigten in Handwerks- und Lehrberufen der Meinung sind, einige ihrer Tätigkeiten auch von Zuhause ausüben zu können, zeigt, dass es hier noch Aufholbedarf gibt“, so Olivia Stiedl, People and Organisation Leader bei PwC Österreich.

Arbeitnehmer:innen ziehen bei der Kontrolle im Homeoffice Grenzen. Geht es um die Kontrolle des Arbeitsgebers über Anwesenheit und Leistung im Homeoffice, so können sich 44 Prozent der Arbeitskräfte weltweit vorstellen, einer Überwachung mithilfe von Technologie, etwa durch Sensorik oder tragbare Endgeräte, einzuwilligen. 31 Prozent sprechen sich jedoch klar gegen eine Kontrolle aus. Geht es um den Zugriff auf persönliche Daten, nimmt die Zustimmung der Arbeitgeber weiter ab: Nur 35 Prozent der Befragten sind bereit, ihrem Arbeitgeber Zugriff auf persönliche Daten wie etwa ihrem Profil in sozialen Netzwerken zu gewähren. 41 Prozent geben an, dazu nicht bereit zu sein.

Sorge vor Obsoleszenz des eigenen Berufs durch technischen Fortschritt hoch

Die durch die Pandemie beschleunigte Digitalisierung und Automatisierung von Arbeitsabläufen löst in vielen Beschäftigten auch Ängste aus. Laut Studien-Ergebnissen sind 60 Prozent der Befragten besorgt, dass durch die immer stärkere Automatisierung viele Arbeitsplätze gefährdet sind. 48 Prozent glauben, dass es "traditionelle Arbeitsplätze" in Zukunft nicht mehr geben wird. 39 Prozent äußern zudem Sorge bezüglich ihres eigenen Arbeitsplatzes und nehmen sogar an, dass dieser innerhalb der nächsten fünf Jahre überflüssig sein könnte.

Hälfte der Beschäftigten von Diskriminierung und Chancenungleichheit betroffen

50 Prozent der weltweit Befragten geben an, bereits Opfer von Diskriminierung am Arbeitsplatz geworden zu sein, wodurch ihnen berufliche Weiterentwicklung und Weiterbildung entgingen. 13 Prozent berichten, dass sie Chancen aufgrund ihrer ethnischen Abstammung verpassten, 14 Prozent der Arbeitskräfte haben Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts erfahren. Laut den Ergebnissen kam die geschlechterspezifische Diskriminierung von Frauen doppelt so häufig vor als die von Männern. Jüngere Beschäftigte waren von Altersdiskriminierung gleichermaßen betroffen wie ältere. Ungleichbehandlung zeigt sich insbesondere hinsichtlich der Fortbildungsmöglichkeiten, die Beschäftigten eingeräumt werden: Während 46 Prozent der Arbeitnehmer:innen mit akademischem Abschluss angeben, Zugang zu Fortbildung zu erhalten, sind es bei Beschäftigten mit Schulabschluss lediglich 28 Prozent.

„Derartige Muster beim Zugang zu Bildung verschärfen das gesellschaftliche Ungleichgewicht zusätzlich, obwohl Weiterbildung das Gegenteil erreichen könnte. Es bedarf der Zusammenarbeit zwischen Regierung und Unternehmensleiter:innen und stärkere Bemühungen, um zu gewährleisten, dass Menschen in den am meisten gefährdeten Branchen und Gruppen jene Möglichkeiten zuteilwerden, die sie benötigen. Automatisierung und technologischer Fortschritt sind unvermeidbar. Wir können jedoch steuern, ob deren negative Auswirkungen kontrolliert werden oder nicht“, so Olivia Stiedl.

Junge Generation: Einkommens-Maximierung vor Aktivismus

Drei Viertel der Arbeitskräfte weltweit (75 %) geben an, grundsätzlich für eine Organisation arbeiten zu wollen, die einen positiven Beitrag zur Gesellschaft leistet. Die gegenwärtig unsichere Wirtschaftslage scheint Menschen jedoch in diesem Streben zu bremsen: Tatsächlich würden 54 Prozent der weltweit Befragten eher einen Job

annehmen, der es ihnen ermöglicht ihr „Einkommen zu maximieren“, als einen, der „etwas bewegt“ (46 %). Gerade in der jüngeren Generation zwischen 18 und 34 Jahren zeigt sich eine Fokussierung auf das Einkommen, hier geben 57 Prozent an, mehr Priorität auf die „Maximierung ihres Einkommens“ zu legen, als darauf mit ihrer Tätigkeit „etwas zu bewegen“ (43 %).

„Glücklicherweise schließen sich der Anspruch auf gesellschaftlichen Einfluss und die Maximierung des Gewinns nicht gegenseitig aus. Eine Unternehmensmission, die an einen sozialen oder umweltbezogenen Zweck gebunden ist, kann durchaus dazu beitragen, Gewinne zu steigern“, kommentiert Olivia Stiedl die Ergebnisse. „Die durchweg hohe Motivation der Arbeitnehmer:innen, für ein Unternehmen mit gesellschaftlichem Impact zu arbeiten, zeigt jedenfalls, dass Arbeitgeber:innen nun Verantwortung übernehmen und ihren Beitrag für die Gesellschaft erhöhen müssen, um langfristig die besten Talente für sich zu gewinnen.“

Weitere Informationen und die Studie finden Sie hier: [Hopes & Fears Survey 2021] (<https://www.ots.at/redirect/hopesfeares>)

Über die Studie:

Im Februar 2021 gab PwC eine Umfrage unter 32.517 Personen in Auftrag. Zu den Befragten gehörten Arbeiter:innen, Geschäftsinhaber:innen, Leiharbeiter:innen, Student:innen, Arbeitslose auf der Suche nach Arbeit sowie Personen, die beurlaubt oder vorübergehend entlassen waren. Die Befragung wurde in 19 Ländern durchgeführt: Australien, China, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Indien, Japan, Kanada, Katar, Kuwait, Malaysia, Niederlande, Polen, Saudi-Arabien, Singapur, Spanien, Südafrika, USA und Vereinigte Arabische Emirate.

Über PwC

Vertrauen in der Gesellschaft aufbauen und wichtige Probleme lösen – das sehen wir bei PwC als unsere Aufgabe. Wir sind ein Netzwerk von Mitgliedsunternehmen in 155 Ländern. Mehr als 284.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erbringen weltweit qualitativ hochwertige Leistungen im Bereich Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Rechtsberatung und Unternehmensberatung. Sagen Sie uns, was für Sie von Wert ist. „PwC“ bezeichnet das PwC-Netzwerk und/oder eine oder mehrere seiner Mitgliedsfirmen. Jedes Mitglied dieses Netzwerks ist ein selbstständiges Rechtssubjekt. Weitere Informationen finden Sie unter [www.pwc.com/structure]

(<https://www.ots.at/redirect/structure>).

~

Bild(er) zu dieser Aussendung finden Sie im AOM / Originalbild-Service sowie im OTS-Bildarchiv unter <http://bild.ots.at>

~

Rückfragehinweis:

PwC Österreich
Barbara Lang
Corporate Communications
Tel.: +43 676 833775104
barbara.lang@pwc.com

~

Digitale Pressemappe: <http://www.ots.at/pressemappe/13633/aom>

*** OTS-ORIGINALTEXT PRESSEAUSSENDUNG UNTER AUSSCHLISSLICHER
INHALTLICHER VERANTWORTUNG DES AUSENDERS - WWW.OTS.AT ***

OTS0045 2021-05-04/09:30

040930 Mai 21

Link zur Aussendung:

https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20210504_OTS0045