



Resilienz-Check 2020

GfK-Befragung im Auftrag von Microsoft Deutschland und der
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

September 2020

2020 – das Jahr, in dem die Arbeitswelt Kopf steht



Schon jetzt ist 2020 das Jahr, in dem die Arbeitswelt auf den Kopf gestellt wurde. Die Coronavirus-Pandemie hat Homeoffice, Videokonferenzen und Kollaborationstools zum Massenphänomen gemacht. Resilienz – also die Fähigkeit zur Bewältigung von Krisen – ist zu einem zentralen Thema in Unternehmen aller Branchen geworden.

Welche Faktoren machen Unternehmen resilient? Wie gut sind deutsche Firmen dabei aufgestellt – und welche Voraussetzungen bringen sie mit, aus der Krise sogar gestärkt hervorzugehen?

Microsoft Deutschland und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) wollten es herausfinden. Und haben deshalb das Daten- und Analytikunternehmen GfK mit dem „Resilienz-Check 2020“ beauftragt.

Startklar für den Bounce Forward?



Resilienz beschreibt laut Fraunhofer ISI nicht nur die Fähigkeit, nach einer Krise zum Ausgangslevel zurückzukehren, also zum „Bounce Back“. Vielmehr zählt dazu auch die Möglichkeit eines „Bounce Forward“ – nach der Krise besser dazustehen als vorher.

Ob Covid-19, demografischer Wandel oder die digitale Transformation – Unternehmen und ihre Beschäftigten stehen vor gewaltigen Umbrüchen in der Arbeitswelt. Eines haben diese Herausforderungen gemeinsam: Sie verlangen ausgeprägte Fähigkeiten zur Anpassung an Veränderungen.

Um diese Veränderungskompetenzen zu untersuchen, wurden fünf Resilienzfaktoren identifiziert.



Resilienzfaktor: Anpassungsfähigkeit der Organisation

 67%

„Aufgrund der Krise mussten wir uns neue Arbeitsweisen angewöhnen.“

 53%

„Aufgrund der Krise sind wir insgesamt flexibler geworden.“

 45%

der Befragten gehen davon aus, dass das Homeoffice über die Corona-Krise hinaus Bestand haben wird.

 31%

rund ein Drittel geht davon aus, dass die Arbeitszeiten flexibel bleiben.

Schnell agiert:
In immer mehr Unternehmen wird Neues Arbeiten gelebt



Resilienzfaktor: Klarheit über Geschäftsprozesse



„Die Strategie unseres Unternehmens ist klar definiert.“



„Unser Unternehmen hat ein hohes Maß an Standards für Arbeitsabläufe entwickelt.“



„Die Aufgaben, Rollen und Zuständigkeiten sind klar definiert.“

Innovation und Standards schließen sich nicht aus:
Die souveränen Krisenbewältiger*innen greifen auf klar definierte Standards und Prozesse zurück



Resilienzfaktor: Mindset der Beschäftigten



„Die Digitalisierung ermöglicht es mir, schneller und effizienter zu arbeiten.“



„Ich finde mich schnell in schwierigen Situationen zurecht.“

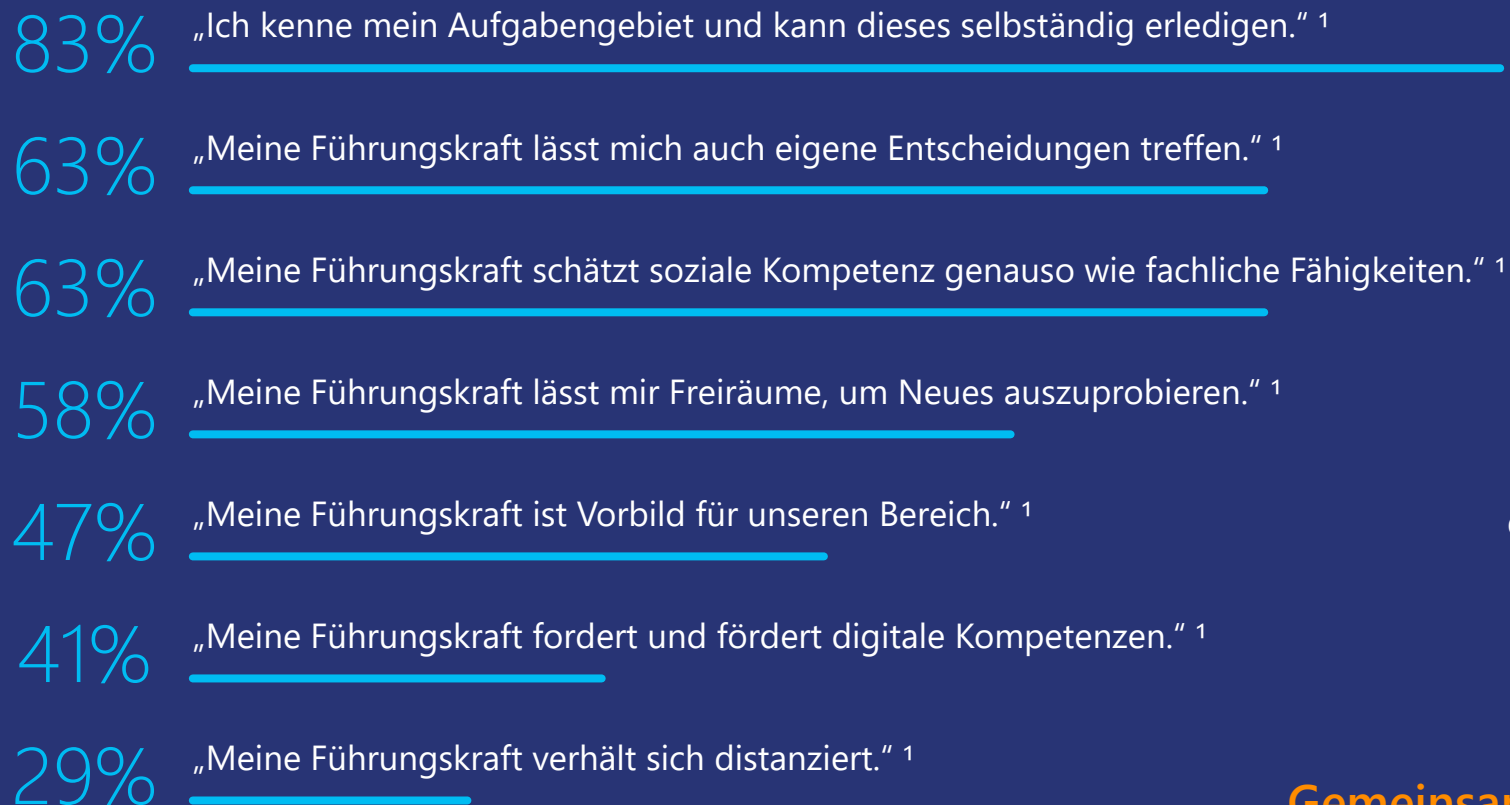


„Ich setze mich gerne mit neuen Arbeitsweisen und Technologien auseinander.“

Neugierig, experimentierfreudig, empathisch, teamorientiert – Bestnoten für die mentale Innovationsbereitschaft der Beschäftigten



Resilienzfaktor: Führung & Vertrauen



der Befragten halten Klarheit über die strategische Ausrichtung ihres Unternehmens für wichtig.²

Gemeinsam durch die Krise:
Mit viel Vertrauen, klaren Zielen,
hoher Eigenständigkeit und Freiräumen

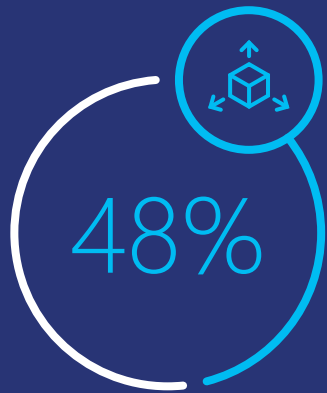


¹ n = 1352 (nur Mitarbeiter ohne Führungsfunktion); Top-2-Boxen

² n = 2038; Top-2-Boxen

Resilienzfaktor: Agile IT

Welche Maßnahmen wurden im Zuge der Corona-Krise ergriffen?



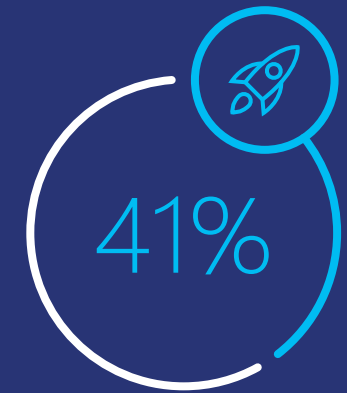
der Befragten geben an, dass die Software-Ausstattung in ihrem Unternehmen ausgebaut wird. ¹



geben an, dass die IT-Hardware in ihrem Unternehmen ausgebaut wird. ¹



sagen, dass ihr Unternehmen die digitale Infrastruktur verbessert und z.B. in Cloud-Services investiert. ¹



der Befragten geben an, dass ihr Unternehmen nun besser ausgestattet ist als vor der Krise. ²

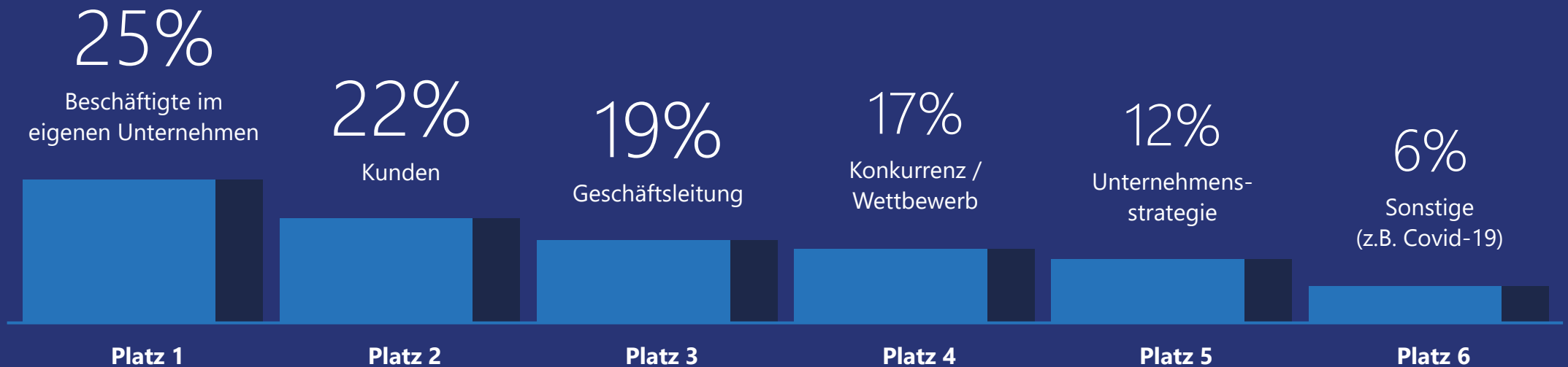
¹ n = 2038; Top-2-Boxen: „Maßnahme wurde in unserem Unternehmen umgesetzt“; „Maßnahme ist derzeit noch in der Umsetzung“.

² n = 2038; Top-2-Boxen: „Unser Unternehmen ist nun deutlich besser ausgestattet als vor der Krise“.

Ein Virus als Technologie-Turbo:
Unternehmen und Beschäftigte sind technisch
deutlich besser ausgestattet als vor der Krise



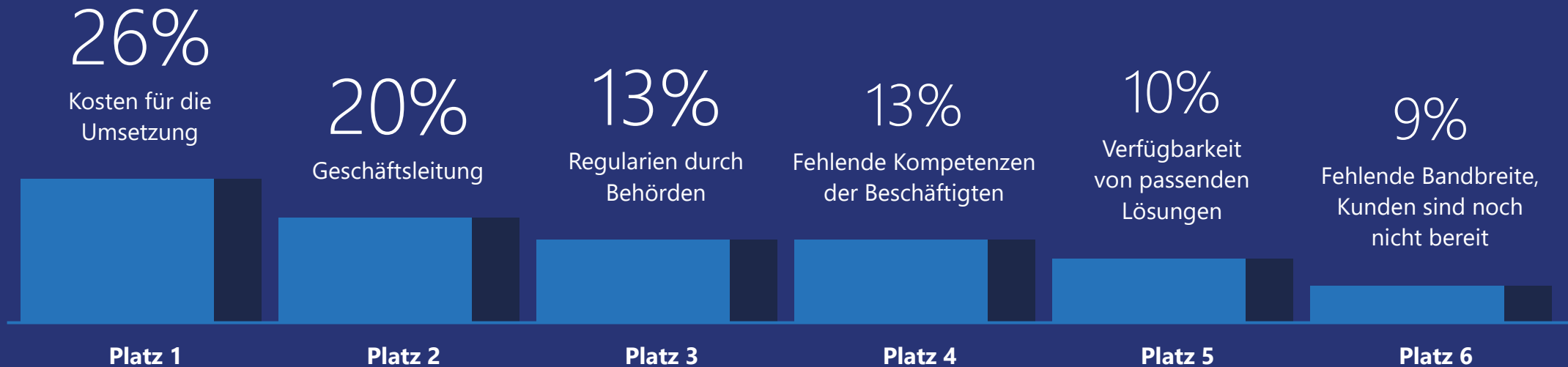
Treibende Kräfte im Digitalisierungsprozess



Faktor Mensch:
Beschäftigte, Kunden und Geschäftsleitung sind die Top 3 der treibenden Kräfte für den Digitalisierungsprozess in Unternehmen



Hemmnisse beim Ausbau der Digitalisierung



Der Erfolg der Digitalisierung steht und fällt mit der Zustimmung und Unterstützung der Geschäftsführung. Denn: Die Digitalisierung braucht „grünes Licht“ aus der Führungsetage

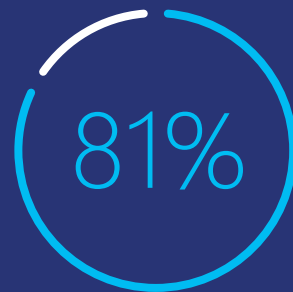


Qualifizierung ist der entscheidende Faktor für den Bounce Forward

Wie wichtig ist aus Ihrer Sicht...



„...die Weiterbildung der einzelnen Beschäftigten“



„...eine Unternehmenskultur, die lebenslanges Lernen und digitale Kompetenzen fordert und fördert“



„Ich setze mich gerne mit neuen Arbeitsweisen und Technologien auseinander.“

Resilienz-Check bestanden



Führung

Führungskräfte vertrauen ihren Beschäftigten und lassen ihnen Freiräume, um Neues auszuprobieren.



IT & Infrastruktur

Unternehmen haben in IT-Infrastruktur investiert und sind technisch besser ausgestattet als vor der Krise.



Mindset

Beschäftigte sind offen für digitale Technologien – und finden sich schnell in schwierigen Situationen zurecht.



Anpassungsfähigkeit

Unternehmen haben in der Corona-Pandemie neue Arbeitsweisen eingeführt und sind flexibler geworden.



Klarheit

Beschäftigte verstehen die Strategie ihres Unternehmens sowie ihre eigenen Aufgaben und Zuständigkeiten.

Methodik



- Für den „Resilienz-Check 2020“ haben Microsoft Deutschland und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) das Daten- und Analytikunternehmen GfK mit einer repräsentativen Umfrage beauftragt. Dazu wurden zunächst wissenschaftliche Konzepte zur Resilienz von Unternehmen ausgewertet, also der Fähigkeit zur Bewältigung von Krisen. Aus diesen wurden die fünf Resilienz-Faktoren Strategie & Prozesse, Anpassungsfähigkeit der Organisation, agile IT-Infrastruktur, Führung & Vertrauen sowie Mindset der Beschäftigten identifiziert.
- Die Befragung fand im Juli und August 2020 statt.
- Befragt wurden 2.038 Arbeitnehmer*innen und Führungskräfte ab 18 Jahren in Deutschland, die über einen Büro-Arbeitsplatz verfügen.
- Die Durchführung erfolgte als Online-Befragung (computergestütztes Webinterview) im Onlinepanel von GfK.



© 2020 Microsoft Corporation. Alle Rechte vorbehalten. Namen und Produkte anderer Firmen können eingetragene Warenzeichen der jeweiligen Rechteinhaber sein. Dieses Dokument dient nur zu Informationszwecken. Microsoft schließt für diese Zusammenfassung jede Gewährleistung aus, sei sie ausdrücklich oder konkludent.

Weitere Informationen finden Sie hier:

<http://aka.ms/resilienzcheck2020>

#futurework20