

5 wichtige Trends zur Arbeitskultur 2024



Wenn uns die letzten Jahre etwas gelehrt haben, dann, dass es nicht schadet, der Zeit ein oder zwei (oder fünf) Schritte voraus zu sein. □Um bei der strategischen Planung zu unterstützen, haben wir eine globale Studie mit mehr als 300 Befragten durchgeführt, um die fünf wichtigsten Trends zur Arbeitskultur 2024 ermitteln.

Bei der Auswertung der Umfragedaten kristallisierten sich einige wesentliche Herausforderungen heraus:

- Die Arbeitszufriedenheit ist auf einem historischen Tief
- Entscheider verlieren den Draht zu ihren Mitarbeitenden
- Die Work-Life-Balance ist noch wichtiger als das Gehalt
- Eine zunehmende Priorisierung der [Unternehmenskultur](#) ist erkennbar

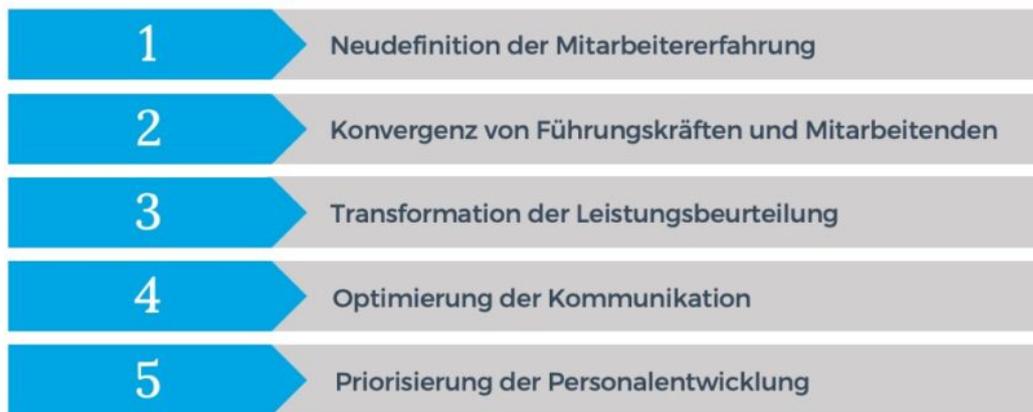
Organisationen, die 2024 erfolgreich sein wollen, müssen dem wichtigsten Kapital Priorität einräumen: *ihren Menschen*. Mit dem Fokus wahrer Menschlichkeit am Arbeitsplatz, können Organisationen individuelle Stärken hervorheben, wertvolle Leistungen fördern und letztendlich die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung nachhaltig verbessern. **Wir beleuchten diese Thematik ausführlich in**

unserem Trend Report 2024, den Sie [hier](#) herunterladen können.

Um Ihnen einen Vorgeschmack auf die Inhalte der Studie zu geben, finden Sie hier die fünf wichtigsten Trends zur Arbeitskultur 2024 im Überblick:

Trends zur Arbeitskultur 2024

Wahre Menschlichkeit am Arbeitsplatz



Arbinger
institute

Trend #1: Neudefinition der Mitarbeitererfahrung

Nur 29 % der Umfrageteilnehmer sind mit den von ihrem Unternehmen ergriffenen Maßnahmen zur Förderung des Wohlbefindens und der psychischen Gesundheit sehr zufrieden.

Das Wohlbefinden der Belegschaft ist ein integraler Bestandteil der Mitarbeitererfahrung. Flexible Arbeitszeiten sowie die allgemeine psychische Gesundheit und Stressbewältigung gehören zu den wichtigsten Bereichen, in die Unternehmen diesbezüglich investieren sollten.

Trend #2: Konvergenz von Führungskräften und Mitarbeitenden

Wir konnten signifikante Unterschiede zwischen den Aussagen von Führungskräften und Mitarbeitenden feststellen, wenn es um Arbeitszufriedenheit, Entwicklungsmöglichkeiten und ähnliches geht. Spitzenkräfte bewerteten alles, von der Arbeitszufriedenheit in ihrem Unternehmen bis hin zu Kommunikation, Innovation und Effizienz, deutlich besser als Nicht-Führungskräfte. Es liegt auf der Hand, dass wir diese Kluft nachhaltig überbrücken müssen.

Trend #3: Transformation der Leistungsbeurteilung

Nur ein Drittel der befragten Fachkräfte gibt an, dass sie Leistungsbeurteilungen schätzen, aktiv daran teilnehmen und sie zur Weiterentwicklung nutzen. Leistungsbeurteilungen waren lange Zeit das Standardverfahren, um Mitarbeitern Feedback zu geben. Doch sowohl Mitarbeitende als auch Führungskräfte finden, dass dieses eingleisige, jährliche Feedbacksystem ineffektiv ist. Dies beruht auf der Tatsache, dass Beurteilungen ausschließlich auf der Basis von Leistungsnachweisen und der Erfüllung vorgegebener Erwartungen erfolgen.

Trend #4: Optimierung der Kommunikation zur effektiven Kollaboration

Lediglich 19 % der Befragten bewerteten die Kommunikation in ihrer Organisation als exzellent. Die Optimierung von Kommunikation und Kollaboration sollte eine der obersten Prioritäten für wachstumsorientierte Organisationen sein. Der

enge Zusammenhang zwischen den Umsatzsteigerungen des Vorjahres und den Bewertungen für Kommunikation und Kollaboration zeigt dies auf.

Trend #5: Priorisierung der Personalentwicklung zur Leistungssteigerung

Die [Entwicklung von Führungskräften](#) und Kompetenzen gehört zu den größten Herausforderungen, mit denen sich Organisationen heutzutage konfrontiert sehen. Eine erfolgreiche Strategie der Personalentwicklung ermöglicht es, die Mitarbeiterbindung, die Verantwortungsbereitschaft und die Produktivität zu verbessern sowie konstruktive Führungskräfte hervorzubringen.

Bedenken Sie, dass alle diese Trends in hohem Maße zur Arbeitszufriedenheit und zum Engagement der Mitarbeitenden beitragen. Die Trends für 2024 zeigen, wie wichtig es ist, die Menschlichkeit in unseren Mitarbeitenden anzuerkennen. Die datenbasierte Erkenntnis bleibt, dass menschenzentrierte Organisationen als Gewinner hervorgehen. Und mit „Gewinner“ meinen wir höhere Produktivität, bessere Arbeitsmoral, geringere Fluktuation und mehr Umsatz.

[Holen Sie sich hier den vollständigen Trend Report](#). Vertiefen Sie die skizzierten Erkenntnisse und erfahren Sie, wie man im Jahr 2024 und darüber hinaus die Arbeitskultur erfolgreich gestaltet.