

EIN JAHR ARBEITEN **MIT DER PANDEMIE**

Jobwechsel in Zeiten von Corona

WHITEPAPER

März 2021

karriere.at

Jobwechsel in Zeiten von Corona

21%

Gut jede*r Fünfte (21 %) denkt darüber nach, den Job zu wechseln.



62%



denken eher nicht oder keinesfalls daran, den Job zu wechseln.



48%

Knapp jede*r Zweite möchte den Job wechseln, um mehr zu verdienen, jede*r Vierte wegen mehr Anerkennung am Arbeitsplatz.

25%



Jede*r Dritte...



... (28 %) möchte einen krisensicheren Job.



50%

Die Hälfte denkt, es ist ein schlechter oder sehr schlechter Zeitpunkt, den Job zu wechseln. Zehn Prozent finden die Situation sehr gut oder gut für den Jobwechsel.



73%

Hohe Bereitschaft für Tests und Impfungen am Arbeitsplatz: 73 % sind bereit, sich mittels Corona-Schnelltest testen zu lassen, mehr als die Hälfte (58 %) sich am Arbeitsplatz/Arbeitsort impfen zu lassen.

10%



58%



Inhalt

1. Einleitung: Ein Jahr arbeiten mit der Pandemie	4
1.1 Methodik der Erhebung	5
2. Quick Infos: Die spannendsten Ergebnisse zusammengefasst	6
3. Geld, Anerkennung, Sinn: Die Fakten zum Corona-Arbeitsjahr	7
3.1 Das Arbeitsverhältnis	8
3.2 Jobwechsel – Der Arbeitsmarkt bleibt dynamisch	9
3.2.1 Gründe für einen Jobwechsel	11
3.2.2 Wann ist der Wunsch nach einem Jobwechsel aufgekommen?	15
3.3 Jobsuche – So sucht man jetzt nach einer neuen Stelle	17
3.3.1 Die Top-3 Quellen für die Jobsuche	17
3.3.2 Die bevorzugten Geräte für die Jobsuche	19
3.4 Corona-Maßnahmen am Arbeitsplatz	19
4. Ausblick: Wie geht es weiter?	21
4.1 Homeoffice ist gekommen, um zu bleiben	21
4.2 Die Arbeitskultur-Trends der Zukunft	23
4.2.1 Homeoffice und Remote Work	23
4.2.2 Hybride Arbeitskultur und Events	24
4.2.3 OKRs und Vertrauen	24
4.2.4 Resilienz und Gesundheitsförderung	25
4.2.5 Reduktion und Nachhaltigkeit	25
5. Leseempfehlungen	26
6. Quellen	26
6.1 Über karriere.at	26

Alle Prozentzahlen der Studie wurden gerundet. Trotz sorgfältiger Bearbeitung erfolgen alle Angaben ohne Gewähr und eine Haftung der karriere.at GmbH ist ausgeschlossen. Bitte erkundigen Sie sich jedenfalls bei einem*einer Expert*in Ihres Vertrauens über die individuellen Maßnahmen für Ihr Unternehmen.

1. Ein Jahr arbeiten mit der Pandemie

Raus aus dem Bett und fünf Minuten später am Arbeitsplatz sitzen – ganz ohne Stau, Wartezeiten und ohne das Haus überhaupt je verlassen zu haben ... Eine Vorstellung, die für viele Arbeitnehmer*innen verlockend, aber höchst unrealistisch war. Vor einem Jahr noch. In der Zwischenzeit hat sich vieles geändert.

Am 25. Februar 2020 sind in Österreich die ersten bestätigten Fälle des neuartigen Virus SARS-CoV-2 – bekannt als Coronavirus – aufgetaucht. Knapp einen Monat später folgte der erste Lockdown – eine Maßnahme und ein Zustand, der für die allermeisten österreichischen Arbeitgeber*innen eine **enorme Herausforderung und eine große Belastungsprobe** war und nach wie vor ist. Nicht jedes Unternehmen konnte sofort alle Mitarbeitenden mit dem nötigen technischen Equipment ausstatten und nicht alle Tätigkeiten lassen sich von zuhause aus erledigen. Was viele lange Zeit nicht wahrhaben wollten: Arbeiten im Homeoffice braucht nicht nur eine digitale Infrastruktur, sondern auch eine neue Art von Führung. **Vertrauen, Freiheit** und eine völlig andere Art von Zielsetzung gehen damit einher, was auch Arbeitnehmer*innen forderte und weiterhin fordert.

Ein Jahr später ist immer noch nicht alles überstanden. Nach einem im Rückspiegel betrachtet fast unbeschwerten Sommer, zahlreichen Maßnahmen und geplanten Rettungspaketen ist ein gewisses Alltagsgefühl in die Krisenstimmung eingezogen. Niemand weiß, wie lange wir noch in dieser Unsicherheit leben und arbeiten müssen. Keiner wagt zu prognostizieren, wie ein Danach konkret aussehen wird. Aber eines wissen wir sicher: Unsere **Arbeitswelt hat sich verändert** und sie bleibt nicht stehen.





Wie wirken sich diese Entwicklungen aber auf die Zufriedenheit der Arbeitnehmer*innen aus:

- Wie geht es Arbeitnehmer*innen momentan?
- Sind sie mit ihrer Arbeit zufrieden?
- Welche Themen treiben sie karrieretechnisch um?
- Und wozu sind sie bereit, um Corona auch am Arbeitsplatz aktiv einzudämmen?

Das wollte karriere.at wissen und hat dazu im Februar 2021 erneut¹ eine österreichweite, repräsentative Studie beim Online-Markt- und Meinungsforschungsinstitut Marketagent.com in Auftrag gegeben. Befragt wurde eine Kernzielgruppe von 506 Teilnehmer*innen, Arbeitnehmer*innen in Voll- oder Teilzeit mit aufrechtem Dienstverhältnis, Lehrlinge oder Arbeitslose im Alter zwischen 16 und 65 Jahren.

Im Folgenden führen wir durch die spannenden und zum Teil auch überraschenden Ergebnisse der Studie. Wir zeigen aber auch auf, was sich seit einem Jahr arbeiten mit Corona verändert hat, was unsere Arbeitskultur nachhaltig beeinflusste, und werfen einen Blick in die Zukunft.

1.1 Methodik der Erhebung

Auftraggeber:	karriere.at
Methodik:	CAWI (Computer Assisted Web Interview) Marketagent Online Access Panel
Sample-Größe:	n = 506 Netto-Interviews
Kernzielgruppe:	Arbeitnehmer*innen in Voll- oder Teilzeit mit aufrechtem Dienstverhältnis, Lehrlinge oder Arbeitslose im Alter zwischen 16 und 65 Jahren, Inzidenz: 75,5 Prozent
Quotensteuerung:	Sample repräsentativ für die österreichische Bevölkerung, Random Selection
Feldzeit:	08.02.2021–16.02.2021

Alle Prozentzahlen der Erhebung wurden für dieses Whitepaper kaufmännisch gerundet.

¹ Bereits im Juni 2020 wurde eine ähnliche, repräsentative und österreichweite Erhebung bei Marketagent in Auftrag gegeben. Die Ergebnisse dazu finden Sie [hier](#).

2. Quick Infos: Die spannendsten Ergebnisse zusammengefasst

Jeder dritte Jobwechsel ist durch Corona bedingt. Fast ein Drittel der Befragten wünscht sich nach einem Jahr Corona einen krisensichereren Job. Junge Arbeitnehmer*innen, Personen in Kurzarbeit sowie Wiener*innen sind momentan besonders wechselwillig. Zudem sind Österreicher*innen weiterhin in hohem Maße bereit, Corona-Maßnahmen am Arbeitsplatz mitzutragen.

Dem heimischen Arbeitsmarkt fehlt es trotz der langanhaltenden Pandemie nicht an Dynamik. So denkt jede*r fünfte Arbeitnehmer*in mehrmals pro Woche oder Monat darüber nach, den aktuellen Job zu wechseln, 15 Prozent der Befragten sind momentan intensiv auf Jobsuche.

Fast ein Drittel will mehr Sicherheit im Job

Beinahe die Hälfte aller Befragten (48 Prozent) gibt ein höheres Gehalt als Grund für einen Jobwechsel an, fast ein Drittel (28 Prozent) wünscht sich einen krisensichereren Job und knapp ein Viertel der Befragten (24 Prozent) möchte mehr Anerkennung für ihre Leistungen. Gleichzeitig gibt jede*r dritte Befragte (33 Prozent) an, dass die Corona-Krise einen „sehr großen“ bzw. „eher großen“ Einfluss auf einen Wechsel des Arbeitsplatzes hat.

Dennoch dämpft die aktuelle Krise die Wechselbereitschaft: So denkt mehr als die Hälfte der befragten Arbeitnehmer*innen (52 Prozent), dass aktuell ein „sehr schlechter“ bzw. „schlechter“ Zeitpunkt ist, nach einer neuen beruflichen Herausforderung zu suchen. Nur jede*r zehnte Arbeitnehmer*in findet den Zeitpunkt günstig, um sich nach einem neuen Job umzusehen.



Jüngere Arbeitnehmer*innen von Entlassungen stärker betroffen

Die seit einem Jahr andauernde Pandemie hinterlässt tiefe Spuren auf dem heimischen Arbeitsmarkt: Bei jedem*jeder siebten Befragten wurde das Arbeitsverhältnis seit dem Ausbruch der Pandemie aufgelöst, bei jedem*jeder zehnten erfolgte die Auflösung durch den*die Arbeitgeber*in.

Als häufigster Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (49 Prozent der Befragten) wurden Personaleinsparungen bzw. vorübergehende Personalreduktionen im Unternehmen genannt. Die Jobsuche in der Krise gestaltet sich umso schwieriger: 53 Prozent der Corona-Arbeitslosen haben seit der Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses noch keinen neuen Job gefunden.

Besonders Frauen unterstützen Corona-Maßnahmen am Arbeitsplatz

Die Österreicher*innen zeigen auch ein Jahr nach dem Ausbruch der Pandemie große Bereitschaft, aktiv an der Eindämmung des Coronavirus an ihrem Arbeitsplatz mitzuwirken. Manche Maßnahmen wie das Tragen von FFP2-Masken finden allerdings mehr Akzeptanz bei Frauen. Mehr als 90 Prozent der Befragten sind bereit, klassische Hygienemaßnahmen wie Abstandhalten oder Lüften „auf jeden Fall“ oder „eher schon“ mitzutragen. Eine hohe Bereitschaft herrscht auch bei Testungen und Impfungen: Rund 70 Prozent der Arbeitnehmer*innen stehen kostenlosen Corona-Schnelltests und PCR-Tests in ihrem Unternehmen positiv gegenüber, knapp 58 Prozent von ihnen würden sich auf freiwilliger Basis am Arbeitsort gegen Corona impfen lassen.

3. Geld, Anerkennung, Sinn: Die Fakten zum Corona-Arbeitsjahr

Welche Themen beschäftigen Arbeitnehmer*innen in Krisenzeiten? Ist ein sicherer Job gerade alles, was man sich wünschen sollte oder gibt es trotzdem Faktoren, die auch in schwierigen Zeiten zum Wechsel verführen? Bereits im Juni 2020 hat karriere.at eine Erhebung zum Thema „Jobwechsel in Zeiten von Corona“ von Marketagent.com durchführen lassen. Das Whitepaper mit den Ergebnissen finden Sie [hier](#).

” Acht Monate später hat sich wiederum einiges verändert.

3.1 Das Arbeitsverhältnis

In Kurzarbeit waren im Laufe der Corona-Pandemie 37 Prozent der Befragten. Zum Vergleich: Bei der Erhebung im Juni 2020 waren es nur marginal weniger, nämlich 36 Prozent.

Bei jedem*jeder Siebten wurde das Arbeitsverhältnis seit dem Ausbruch der Pandemie aufgelöst, bei jedem*jeder Zehnten erfolgte die Auflösung durch den*die Arbeitgeber*in. Dabei spielt der Faktor Alter eine wesentliche Rolle: Insbesondere junge bzw. jüngere Arbeitnehmer*innen im Alter von 16 bis 29 und von 30 bis 39 Jahren waren überdurchschnittlich oft von Corona-bedingten Entlassungen betroffen – diese Altersgruppen haben aber auch verhältnismäßig öfter als ältere Arbeitnehmer*innen selbst gekündigt, um in einen anderen Job zu wechseln.

„ Jüngere Arbeitnehmer*innen sind besonders von Corona-bedingten Entlassungen betroffen

Als häufigster Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (49 Prozent der Befragten) wurden Personaleinsparungen bzw. vorübergehende Personalreduktionen im Unternehmen genannt. Auf den Plätzen vier und fünf der Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den*die Arbeitgeber*in rangieren weiters Probleme oder Unstimmigkeiten mit Vorgesetzten bzw. Teammitgliedern (9 Prozent) und der eigene Krankenstand bzw. die Krankenstände (ebenso 9 Prozent).



Quelle: Marketagent.com für karriere.at, Februar 2021; Aus welchen Gründen hat Ihr Arbeitgeber Ihr Arbeitsverhältnis im Laufe der Corona-Pandemie Ihrer Meinung nach aufgelöst? Basis: Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigte, Lehrlinge oder Arbeitslose, die in der Corona-Krise gekündigt wurden, n=47, Mehrfach-Nennung möglich, geringe Fallzahl.

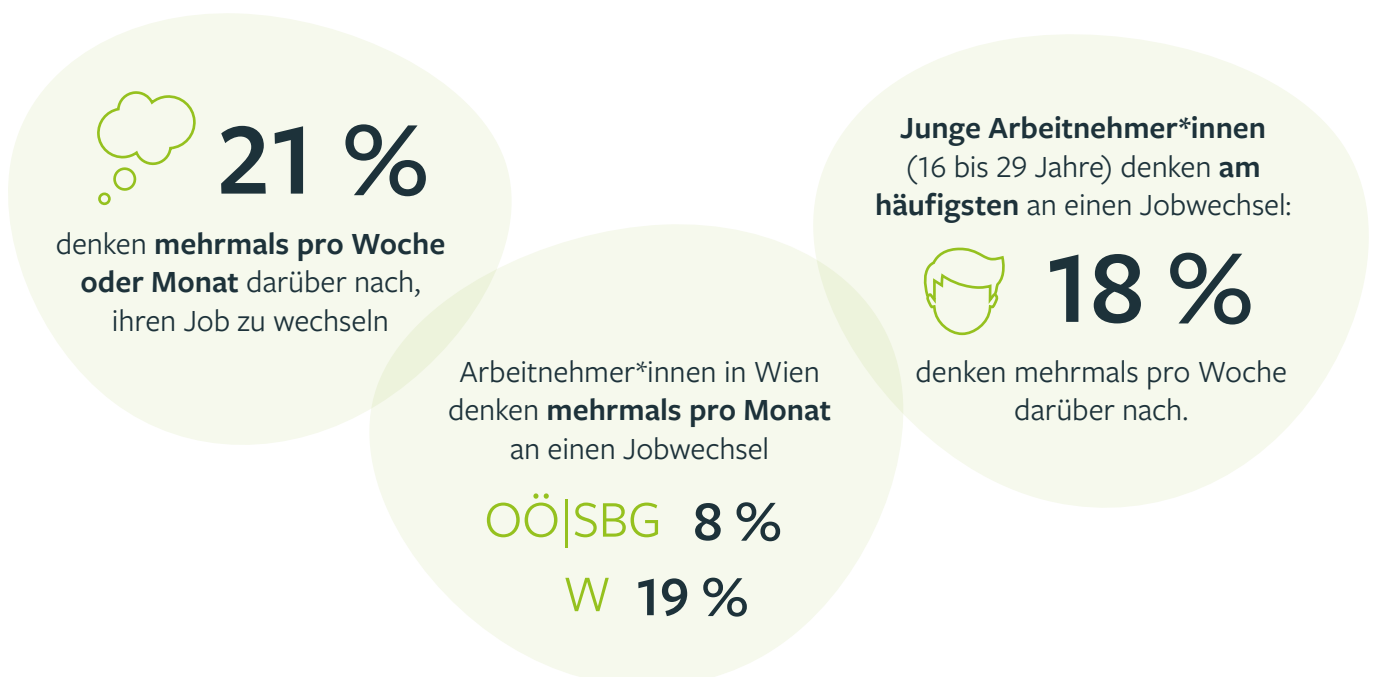
” Auch Fehlverhalten im Corona-Kontext hat zu Kündigungen geführt

Weil sie trotz einer Erkrankung (es muss sich hier nicht um eine Corona-Erkrankung handeln) am Arbeitsplatz erschienen sind, mussten 4 Prozent der Befragten nach eigener Aussage einer Kündigung ins Auge sehen. Ebenso ein Kündigungsgrund für 2 Prozent: Ein Urlaubsaufenthalt mit darauffolgender Quarantäne. Auf die Frage, ob ihr Arbeitsverhältnis auch ohne eine Pandemie aufgelöst worden wäre, meinten 57 Prozent: „eher nicht“ oder „auf keinen Fall“.

3.2 Jobwechsel – Der Arbeitsmarkt bleibt dynamisch

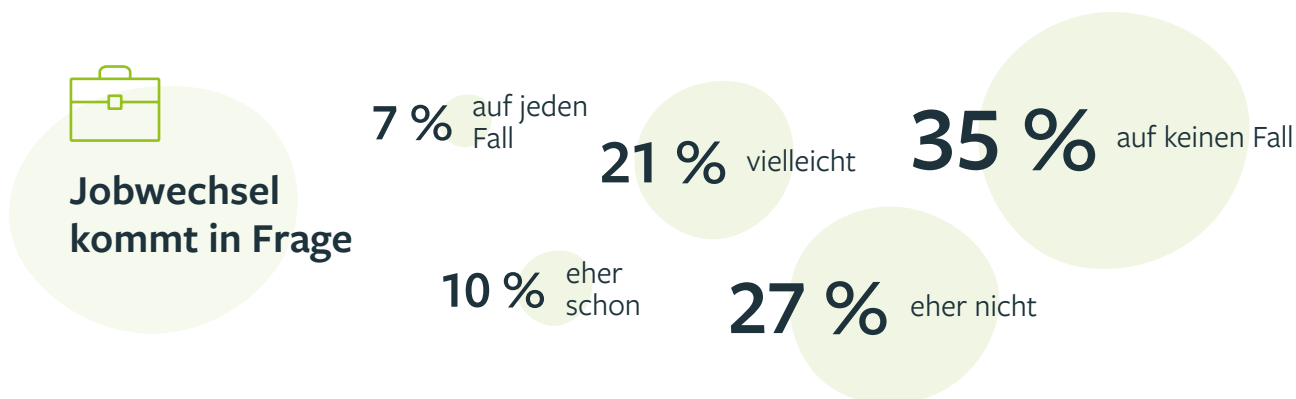
Trotz aller Widrigkeiten fehlt es dem heimischen Arbeitsmarkt nicht an Dynamik. So denkt jede*r fünfte Arbeitnehmer*in (21 Prozent) mehrmals pro Woche oder Monat darüber nach, den aktuellen Job zu wechseln. Junge Arbeitnehmer*innen (16 bis 29 Jahre) sinnieren am häufigsten darüber (18 Prozent der Befragten dieser Altersgruppe sogar mehrmals pro Woche). Generell stehen Wiener Arbeitnehmer*innen in diesem Punkt im Bundesländer-Vergleich an der Spitze: Jede*r fünfte Wiener*in (19 Prozent) denkt mehrmals pro Monat an einen Jobwechsel. Generell erwägen auch Arbeitnehmer*innen, die aktuell in Kurzarbeit sind, tendenziell eher einen Jobwechsel, als jene, die nicht mehr in Kurzarbeit sind oder das nie waren.

” Junge Arbeitnehmer*innen, Wiener*innen und Personen in Kurzarbeit denken am häufigsten an Jobwechsel



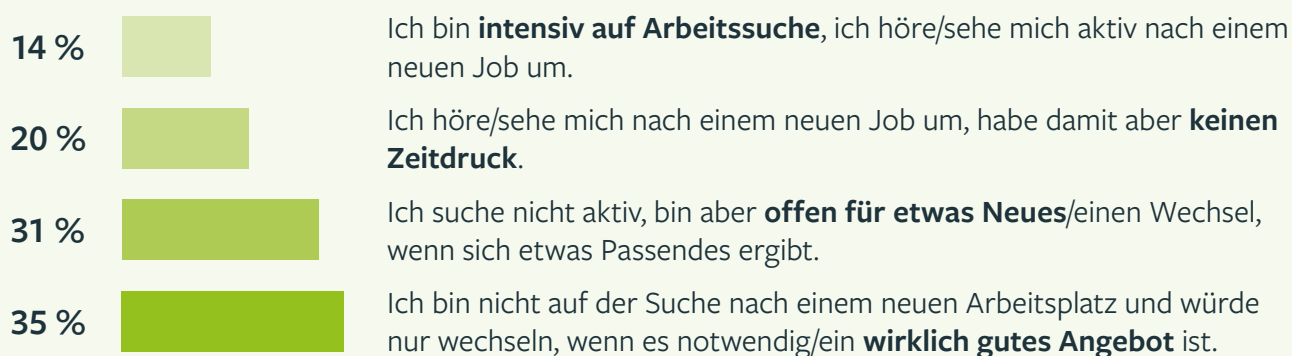
Quelle: Marketagent.com für karriere.at, Februar 2021; Wie häufig denken Sie in Ihrem derzeitigen Job durchschnittlich darüber nach, Ihren Job zu wechseln? Basis: Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigte oder Lehrlinge, n=454.

Für 17 Prozent kommt ein Jobwechsel derzeit auf jeden Fall oder eher schon in Frage – am wechselfreudigsten ist hier wiederum die Altersgruppe der 16- bis 29-Jährigen: Jede*r Vierte (26 Prozent) dieser Alterskohorte steht einem Jobwechsel momentan positiv gegenüber. Die absolute Mehrheit der Befragten (62 Prozent) findet allerdings, dass ein Jobwechsel zu diesem Zeitpunkt eher nicht oder auf keinen Fall in Frage kommt. Signifikant, was das Beschäftigungsverhältnis betrifft, ist jedenfalls, dass Lehrlinge viel wechselfreudiger scheinen: Jede*r Zweite gibt an, dass der Wechsel des*der Arbeitgeber*in momentan auf jeden Fall in Frage kommt.



Quelle: Marketagent.com für karriere.at, Februar 2021
 Inwieweit kommt für Sie derzeit ein neuer Job, d.h. der Wechsel Ihres Arbeitsplatzes, in Frage? Basis: Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigte oder Lehrlinge, n=454.

Status der Jobsuche



Quelle: Marketagent.com für karriere.at, Februar 2021
 Inwieweit beschäftigen Sie sich zurzeit mit dem Thema „Arbeitssuche“ bzw. inwieweit sind Sie auf der Suche nach einem neuen Job? Basis: Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigte oder Lehrlinge, die einen Jobwechsel nicht vollständig ausschließen bzw. Arbeitslose, n=346.

Seit der letzten Erhebung im Juni 2020 haben sich die Werte hinsichtlich der Frage rund um den Jobwechsel kaum verändert. Nur marginal weniger Personen finden, dass ein Jobwechsel jetzt auf keinen Fall in Frage kommt: 35 Prozent vs. 38 Prozent 2020.

15 Prozent befinden sich dennoch gerade intensiv auf Jobsuche oder sehen sich aktiv nach einem Job um. Jede*r Fünfte tut das auch, empfindet dabei aber keinen Zeitdruck. Knapp jede*r dritte Befragte (31 Prozent) sucht nicht aktiv, ist aber offen für Neues und einen Wechsel, wenn sich etwas ergibt. Es fällt hier auf, dass 21 Prozent der Befragten, die momentan arbeitslos sind, angeben, gar nicht oder nicht aktiv auf der Suche nach einem neuen Job zu sein, was auf eine gewisse Krisen-Verdrossenheit schließen lässt, da die Arbeitslosigkeit in Österreich seit der Pandemie auf einem historischen Hoch ist.

3.2.1 Gründe für einen Jobwechsel

Fragt man nach (potenziellen) Gründen für einen Jobwechsel, ist der wesentlichste Grund für fast die Hälfte aller Befragten (48 Prozent) noch immer das **Gehalt** (2020 waren es sogar 54 Prozent, die so antworteten). Neu abgefragt wurde dieses Mal der Grund „Mehr **Anerkennung** für meine Leistung“, was prompt mit 24 Prozent Zustimmung auf Platz 2 landete. Fast genauso relevant für einen Jobwechsel: Eine **bessere Work-Life-Balance** – die wünschen sich 23 Prozent der Befragten. Dabei ist dieser Aspekt Männern (27 Prozent) wichtiger als Frauen (18 Prozent). Zum Vergleich: Im Vorjahr war der Work-Life-Balance Wert beinahe gleich (22 Prozent). Andere **interessante Tätigkeiten** oder ein interessanterer Aufgabenbereich würden jede*n Fünfte*n (21 Prozent) verleiten, den Job zu wechseln. In der Erhebung vom Vorjahr war das noch für 28 Prozent ein triftiger Grund, um die aktuelle Stelle hinter sich zu lassen. Und ein **Arbeitsplatz, der näher zum Wohnort** gelegen ist bzw. generell eine bessere Lage vorweisen kann, ist für jede*n Fünfte*n ein Jobwechsel-Grund (2020: 21 Prozent).



Die 5 häufigsten Gründe für einen Jobwechsel



48 % Höheres Gehalt/
mehr Umsatz



24 % Mehr **Anerkennung** für meine Leistung



23 % Bessere **Work-Life-Balance**



21 % Andere/r interessante/r Tätigkeiten/**Aufgabenbereich**



20 % Arbeitsplatz ist **näher** zum Wohnort/bessere Lage

Quelle: Marketagent.com für karriere.at, Februar 2021; Was sind bzw. wären für Sie Gründe für einen neuen Job, einen Arbeitsplatzwechsel bzw. einen Job in einem anderen Bereich als jenem, in dem Sie bisher tätig waren? Basis: Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigte oder Lehrlinge, die einen Jobwechsel nicht vollständig ausschließen bzw. Arbeitslose, n=346, Mehrfach-Nennung möglich.

Vergleicht man die von karriere.at 2019 in Auftrag gegebene Marketagent Studie „(R)Evolution Arbeit“², findet man schon damals eine ähnliche Prioritätensetzung bei den Arbeitnehmer*innen vor:

1. **Höheres Gehalt**
2. **Sicherer Arbeitsplatz** (2021 auf Rang 11)
3. **Flexiblere Arbeitszeiten** (2021 auf Rang 6)

Schon vor zwei Jahren war das höhere Gehalt an der Spitze der Wechsel-Gründe. Der Wunsch nach flexibleren Arbeitszeiten dürfte im Zuge einer zumindest gefühlt gewachsenen Flexibilisierung durch Homeoffice weiter hinten auf der Wunschliste gelandet sein.

² Hinweis: Durch leicht abgeänderte Antwortmöglichkeiten, was v.a. durch den Einfluss der Corona-Pandemie bedingt ist, sind diese zwei Erhebungen allerdings nicht korrekt miteinander vergleichbar.

” Sicherheit steht nicht im Vordergrund – Arbeitnehmer*innen auf Sinnsuche

Interessant erscheint, dass der Wunsch nach einem **(krisen)sicheren Arbeitsplatz** nicht (mehr) so ausgeprägt zu sein scheint, wie noch vor der Corona-Krise. Rein theoretisch müsste man davon ausgehen, dass durch die Pandemie und die schwierige Wirtschaftslage tendenziell eine Umorientierung auf Kosten der Freiheit und zu Gunsten der Sicherheit stattgefunden hat. In der Praxis haben die Befragten dem (krisen)sicheren Arbeitsplatz aber weniger Gewicht beigemessen, als erwartet: Für nur 15 Prozent ist der krisensicherere Job ein Grund, den*die Arbeitgeber*in zu wechseln. Davor rangieren etwa eine sinnvollere Tätigkeit bzw. Tätigkeiten, die mehr bewirken (18 Prozent sehen das so).

” Der schlechte Umgang eines Unternehmens mit Corona kann Mitarbeiter*innen kosten

Was in den Alterskohorten auffällt: Vor allem ältere Arbeitnehmer*innen (50- bis 65-Jährige) und Befragte aus den Bundesländern Niederösterreich und dem Burgenland kritisieren den schlechten **Umgang des*der Arbeitgeber*in** mit den Herausforderungen der Corona-Krise. Eine „schlechte Stimmung im Unternehmen“ bzw. ein negatives Arbeitsklima ist für knapp jede*n Fünfte*n ein triftiger Grund, sich nach einem neuen Unternehmen umzusehen (und damit ist dieser Wert seit Juni 2020 leicht gesunken: von 23 auf 19 Prozent). Die Sorge, dass das Unternehmen die Krise nicht übersteht und man arbeitslos wird, wurde auch geringer und ist auf acht Prozent gesunken (2020: 11 Prozent).

” Der Wunsch nach (zeitweisem) Homeoffice

Was sich in den Zahlen auch zeigt: Viele Arbeitnehmer*innen konnten oder mussten seit Beginn der Pandemie plötzlich auch für längere Zeit von zuhause aus arbeiten – meistens ohne eine Wahl zu haben (im dritten Quartal 2020 waren das laut den letzten aktuellen Zahlen der Statistik Austria knapp 20 Prozent der arbeitenden Österreicher*innen, das Quartal davor waren es allerdings über 30 Prozent³). Das hat den Wunsch nach (mehr) **Homeoffice als Jobwechselgrund** anscheinend geschwächt.

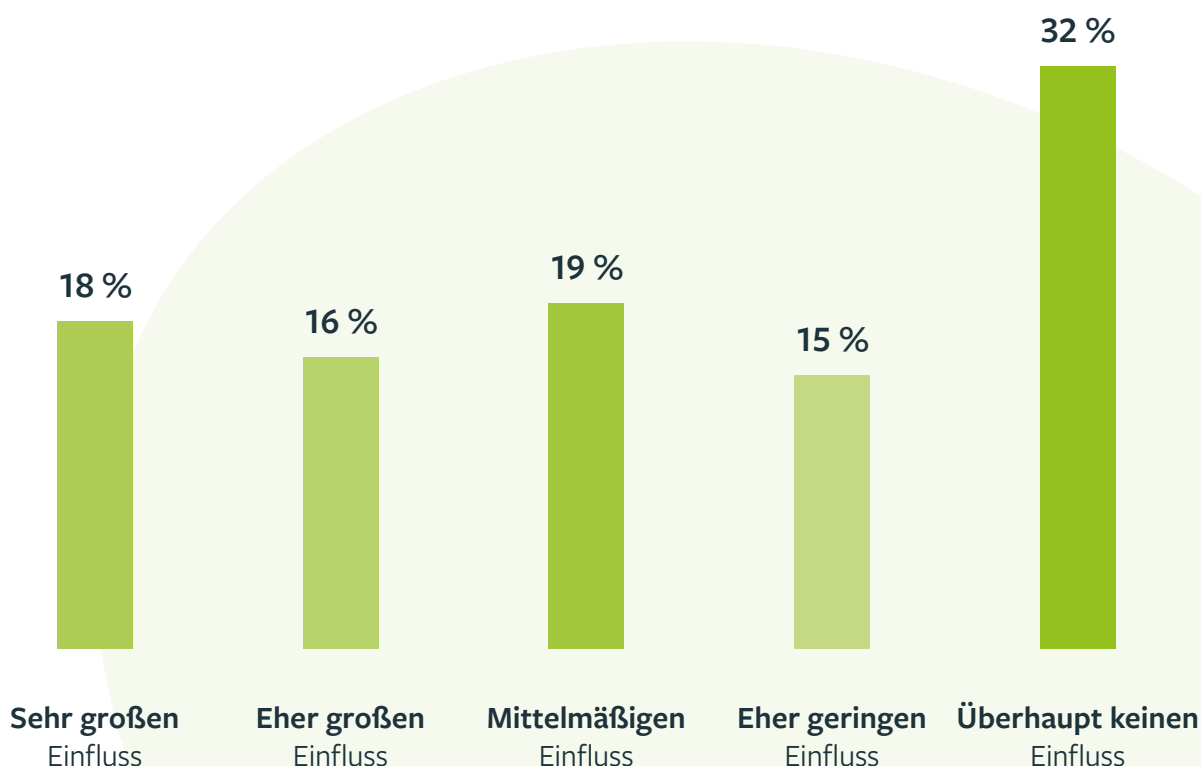
Waren es im Juni 2020 noch 15 Prozent, die für die Möglichkeit, mehr oder überhaupt von zuhause aus arbeiten zu können, den Job wechseln würden, sind es in der aktuellen Erhebung nur noch 12 Prozent. Für Frauen ist der Homeoffice-Aspekt einer Stelle übrigens deutlich attraktiver: 18 Prozent empfinden die Möglichkeit zum Homeoffice als Jobwechsel-Grund, während nur 7 Prozent der Männer das so sehen.

In einer (nicht repräsentativen) Online-Erhebung auf [karriere.at](https://www.karriere.at) vom Dezember 2020 finden übrigens beinahe alle befragten Arbeitnehmer*innen (94 Prozent), dass Homeoffice auch nach Überwindung der Pandemie eine Option bleiben sollte – wenn auch nicht jeden Tag (mehr dazu in [Kapitel 4.1](#)).

” Ist die Pandemie schuld daran, dass der Job nicht mehr passt? „Ja!“ – meint jede*r Dritte!

Dass die Corona-Krise definitiv einen „sehr großen“ oder „eher großen“ Einfluss auf den Wechsel des eigenen Arbeitsplatzes hat bzw. hätte, findet jede*r Dritte. Knapp die Hälfte (47 Prozent) meint allerdings, dass die Pandemie hier nur eine geringe oder überhaupt keine Rolle spielte. Allgemein messen die befragten Arbeitnehmer*innen dem Virus als Beeinflusser eines (potenziellen) Jobwechsels etwas mehr Bedeutung bei als noch im Vorjahr. Dabei fällt auf: Je älter die Befragten, umso weniger Einfluss gestehen sie der Pandemie hier zu.

Einfluss der Corona-Krise auf einen Jobwechsel



Quelle: Marketagent.com für karriere.at, Februar 2021
Inwieweit hat/hätte die Corona-Krise einen Einfluss auf einen Wechsel Ihres Jobs /Ihres Arbeitsplatzes? Basis: Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigte, Lehrlinge oder Arbeitslose, n=506.

» Krisensicherheit und der große Wunsch nach Veränderung – der Einfluss der Pandemie auf den Jobwechsel

Wir wollten es genauer wissen und haben konkret nach dem Einfluss der Corona-Krise auf einen Wechsel des Jobs gefragt. Die 5 meistgenannten Gründe:



28 %

Ich möchte einen **krisensichereren Job**, um besser gewappnet zu sein, sollte es zu einer neuen Ausnahmesituation kommen



16 %

Ich hatte in den letzten Wochen/Monaten Zeit zum Nachdenken, und dabei ist der **Wunsch nach beruflicher Veränderung** erwacht.



16 %

Ich möchte mich schon länger beruflich verändern und die Krisensituation hat mir gezeigt: **Wenn nicht jetzt, wann dann?**



16 %

Ich möchte nun andere Talente nutzen bzw. meine Talente stärker einsetzen, um **beruflich zufriedener** zu sein.



15 %

Ich habe in den letzten Wochen/Monaten erkannt, dass ich in meinem derzeitigen Job nicht ganz glücklich bin und habe/hätte nun den **Mut/Willen, beruflich etwas zu verändern.**

Quelle: Marketagent.com für karriere.at, Februar 2021

Inwiefern hat/hätte die Corona-Krise einen Einfluss auf einen Wechsel Ihres Jobs/Ihres Arbeitsplatzes? [...]

Basis: Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigte, Lehrlinge oder Arbeitslose & Corona hat/hätte Einfluss auf den Jobwechsel, n=344, Mehrfach-Nennung möglich.

Ins Auge fällt hier, dass der **Wunsch nach einer Veränderung** so ausgeprägt zu sein scheint, dass er gleich in vier von fünf der meistgenannten Antworten auftaucht – nur die Krisensicherheit auf Platz 1 fällt hier aus der Reihe. Der Aspekt auf Platz drei – die „wann, wenn nicht jetzt“-Veränderung – wurde übrigens beinahe doppelt so häufig von Männern (20 Prozent) als von Frauen (11 Prozent) und auch verhältnismäßig oft in der Berufsgruppe der Selbstständigen und Geschäftsführer*innen genannt. Dass der aktuelle Job nicht wirklich glücklich mache und nun Dank der Ausnahmesituation der Mut bzw. der Wille gewachsen sei, daran etwas zu ändern, haben vorwiegend Befragte aus der jüngsten Altersgruppe (16- bis 29-Jährige; 24 Prozent) geantwortet. Erst auf Platz acht folgt mit der Antwort „Ich benötige rasch einen besser bezahlten Job, um die durch die Corona-Krise entstandenen finanziellen Einbußen ausgleichen zu können“ (11 Prozent) ein eher pragmatischer Blickwinkel.

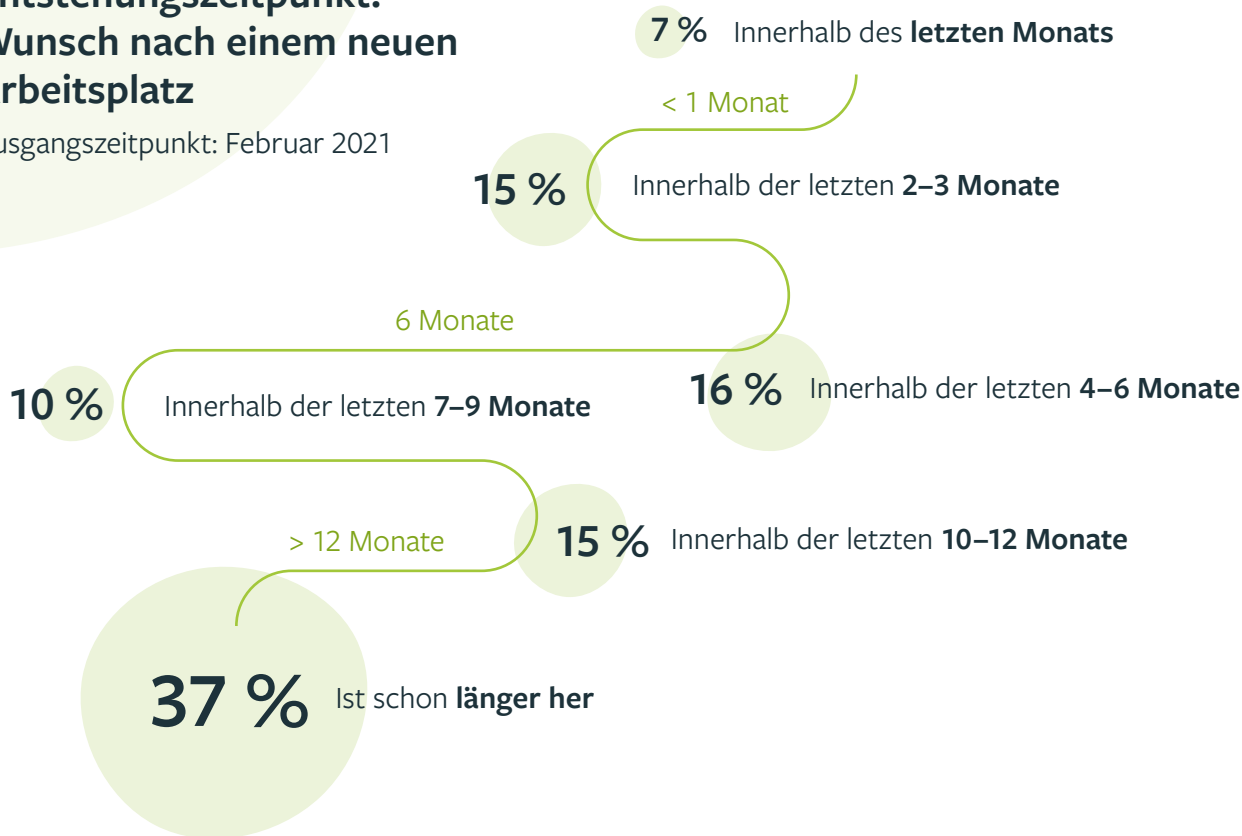
3.2.2 Wann ist der Wunsch nach einem Jobwechsel aufgekommen?

Die Mehrheit (37 Prozent) derjenigen, die einen Wechsel der aktuellen Arbeitsstelle momentan in Betracht ziehen, meint: Dieser Wunsch ist schon länger als ein Jahr her (und war damit bereits vor der Corona-Krise vorhanden). 15 Prozent machen den Zeitpunkt ziemlich genau rund um den Ausbruch der Pandemie fest. 16 Prozent verorten den Jobwechsel-Wunsch zwischen August und Oktober 2020 und weitere 15 Prozent der Befragten eruieren den Entstehungszeitpunkt zwischen November und Jänner. Nur jeder 14. hat erst im letzten Monat entschieden: „Es könnte Zeit für einen beruflichen Tapetenwechsel sein“ – wobei vor allem junge Arbeitnehmer*innen zwischen 16 und 29 Jahren erst kurzfristig mit diesem Gedanken spielen.



Entstehungszeitpunkt: Wunsch nach einem neuen Arbeitsplatz

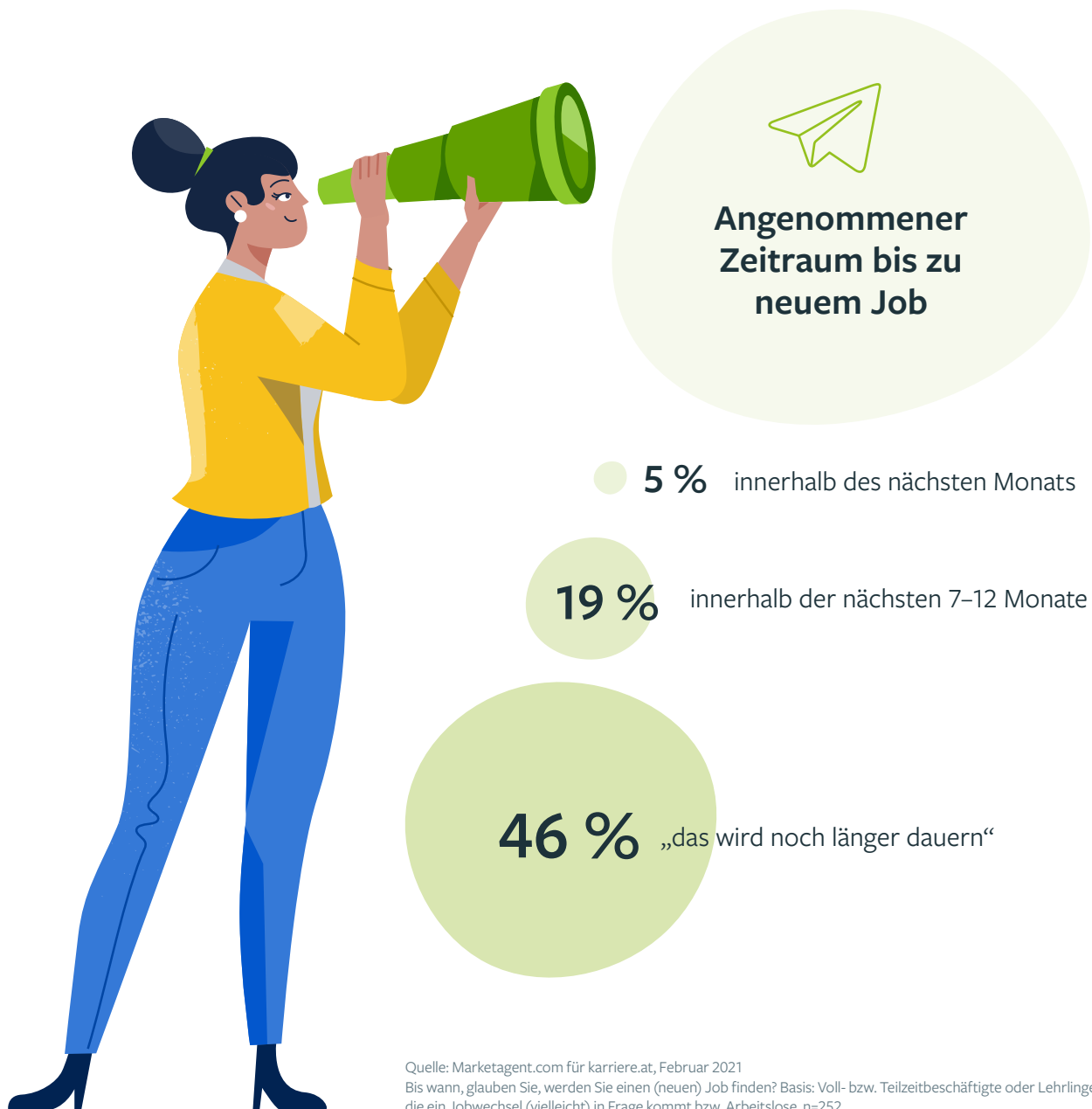
Ausgangszeitpunkt: Februar 2021



Quelle: Marketagent.com für karriere.at, Februar 2021

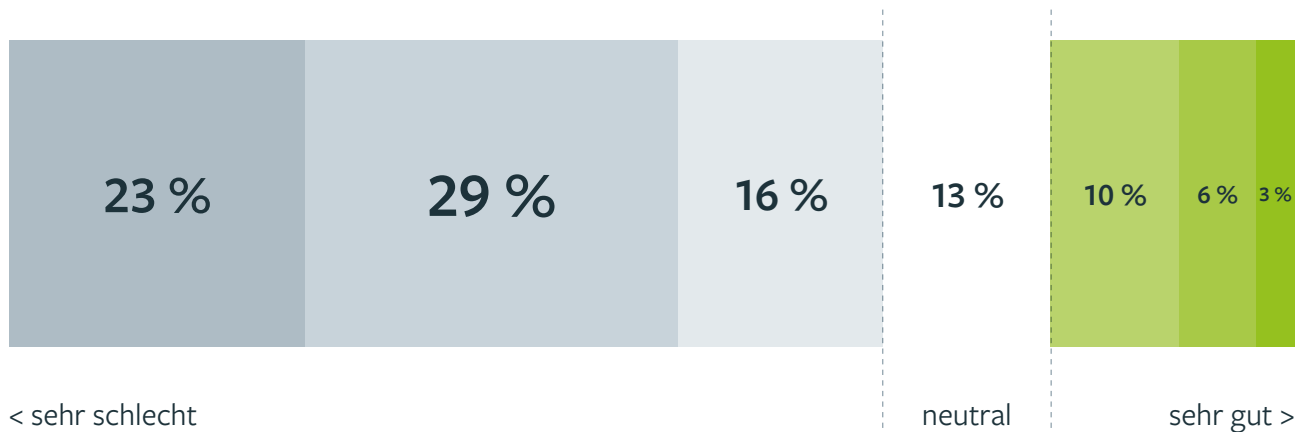
Wann ist bei Ihnen persönlich der Bedarf bzw. Wunsch nach einem neuen Arbeitsplatz/Arbeitsplatzwechsel entstanden? Basis: Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigte oder Lehrlinge, für die ein Jobwechsel (vielleicht) in Frage kommt bzw. Arbeitslose, n=252.

” Der Zeitpunkt für einen Jobwechsel wird aktuell als „schlecht“ befunden



Die Mehrheit der Befragten (52 Prozent) findet übrigens: Momentan sei ein „schlechter“ oder sogar „sehr schlechter Zeitpunkt“ für einen Jobwechsel – unabhängig von der persönlichen Situation. Dieses negative Bild hat sich seit der letzten Erhebung im Juni 2020 tatsächlich noch ein wenig verschlechtert. Damals urteilten nur 47 Prozent der Befragten so über die Situation am Arbeitsmarkt. Interessant ist, dass Arbeitslose die Situation nicht pessimistischer beurteilen als Personen, die sich derzeit in einem Arbeitsverhältnis befinden. Generell findet nur knapp jede*r Zehnte (9 Prozent), dass aktuell ein „sehr guter“ oder „guter Zeitpunkt“ für einen Jobwechsel wäre.

Schlechter vs. guter Zeitpunkt für einen Jobwechsel



Quelle: Marketagent.com für karriere.at, Februar 2021

Unabhängig von Ihrer persönlichen Situation - inwieweit ist aus Ihrer Sicht derzeit im Allgemeinen ein (eher) guter oder (eher) schlechter Zeitpunkt für einen Jobwechsel? [...], Basis: Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigte, Lehrlinge oder Arbeitslose, n=506.

Fragt man nach, wie Arbeitnehmer*innen die Lage hinsichtlich Chancen am Arbeitsmarkt aktuell einschätzen, zeigt sich ein pessimistisches Bild: Knapp die Hälfte (46 Prozent) glaubt, bis zu einem neuen Job wird es „noch länger dauern“ (zum Vergleich: 2020 gingen nur 40 Prozent davon aus). Dass dieser Pessimismus oft leider Realismus ist, verdeutlicht dieses Ergebnis: Jede*r Zweite (53 Prozent) der Corona-Arbeitslosen hat seit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses immer noch keinen neuen Job gefunden. Jede*r Fünfte (19 Prozent) nimmt an, dass ein neuer Job innerhalb der nächsten 7 bis 12 Monate gefunden werden könnte. Nur jede*r Zwanzigste meint, eine neue Stelle sei innerhalb des nächsten Monats verfügbar.

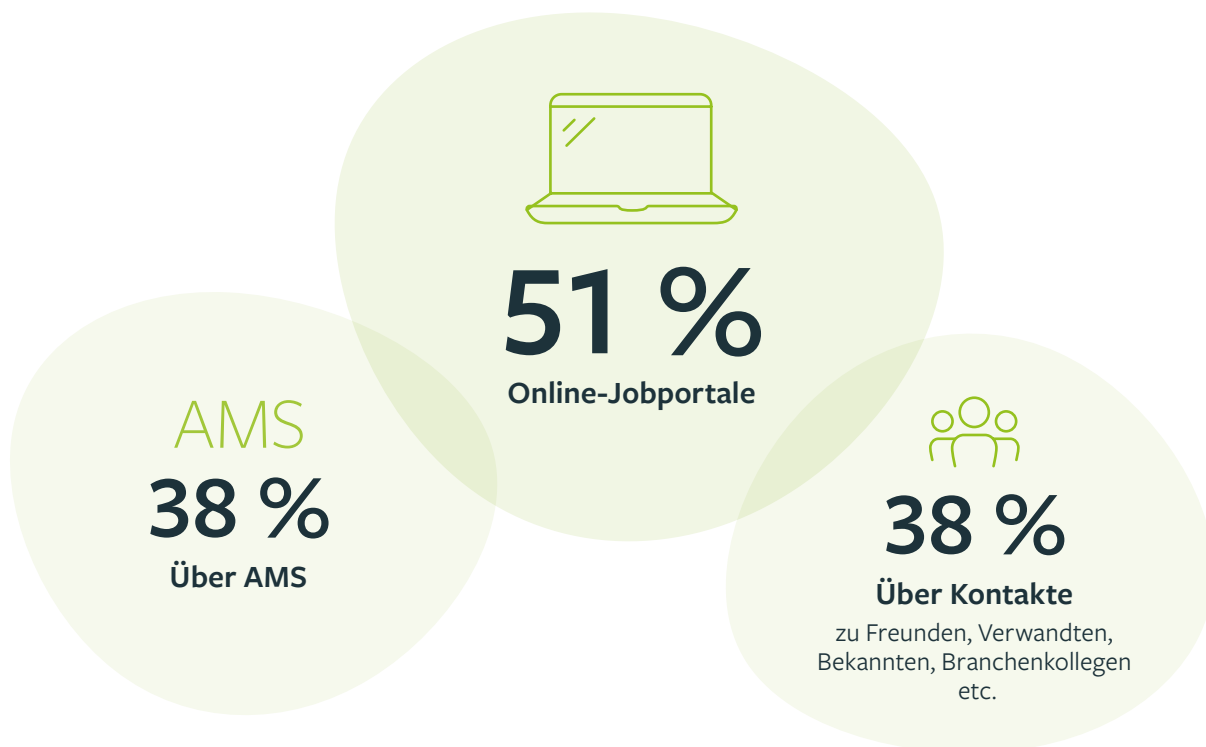
3.3 Jobsuche – So sucht man jetzt nach einer neuen Stelle

Sieht man sich an, welche Quellen Arbeitnehmer*innen für ihre Jobsuche aktuell verwenden, wird eines ganz deutlich: Die Pandemie befeuert nicht nur die Digitalisierung am Arbeitsmarkt, sondern beeinflusst auch die (Online-)Jobsuche – etwa bei älteren Arbeitnehmer*innen.

3.3.1 Die Top- 3 Quellen für die Jobsuche

1. Jede*r Zweite sucht auf **Online-Jobportalen** (z. B. karriere.at, monster.at) /Apps/Meta-Suchmaschinen.
2. Das **AMS** belegt den zweiten Platz.
3. Dicht gefolgt von der Jobsuche **über Freund*innen, Verwandte, Branchenkolleg*innen, Branchenkollegen** etc.

Bevorzugte Quellen für Jobsuche



Quelle: Marketagent.com für karriere.at, Februar 2021

Angenommen Sie sind/wären gerade auf der Suche nach einem neuen Job: Wo würden Sie bevorzugt nach Jobs/ Jobangeboten suchen? Basis: Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigte, Lehrlinge oder Arbeitslose, n=506, Mehrfach-Nennung möglich.

Spannend dabei ist, dass selbst die älteste Gruppe der Befragten (50 bis 65 Jahre) bei der Jobsuche sehr onlineaffin ist: 44 Prozent nutzen dafür Job-Portale, nur die Jobsuche über Kontakte zu Freund*innen, Verwandten etc. ist in dieser Altersgruppe noch stärker vertreten.

Im Vergleich mit der von karriere.at 2019 in Auftrag gegebenen Marketagent Studie „(R)Evolution Arbeit“ hat das AMS deutlich zugenommen und die allgemeine Online-Recherche auf dem Stockerplatz abgelöst. Das hat vermutlich mit der Corona-bedingten, allgegenwärtigen Präsenz des AMS in den Medien zu tun.

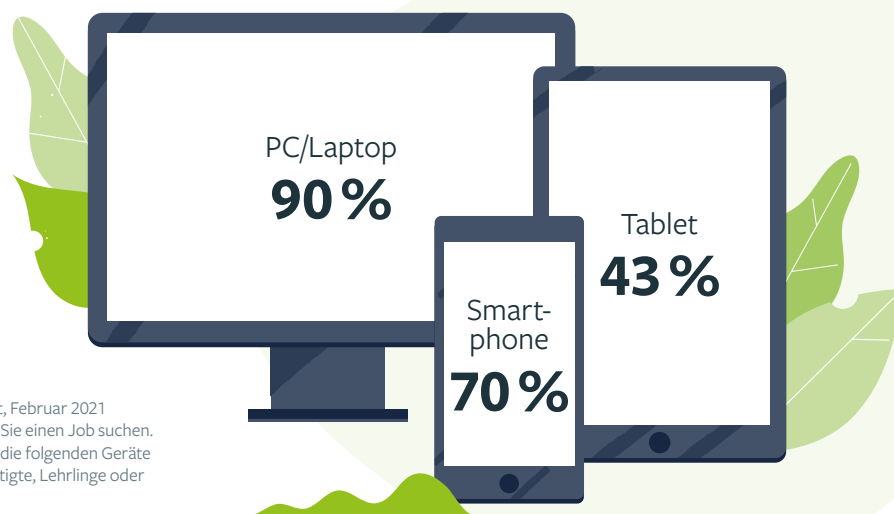
” Die Corona-bedingte Beschleunigung der Digitalisierung hinterlässt auch in der Jobsuche ihre Spuren

Interessant ist auch, dass Social Media Plattformen/Netzwerke (z. B. Xing, LinkedIn, Facebook) offenbar an Relevanz in der Jobsuche verlieren: 17 Prozent greifen darauf zurück, wenn sie nach einer neuen Stelle suchen, 2019 waren es noch 21 Prozent. Noch signifikanter verliert allerdings der Print-Bereich als Quelle für die Jobsuche: Zeitungen oder Magazine mit ihren Jobanzeigen oder Jobausschreibungen werden nur noch von 28 Prozent herangezogen und verlieren damit seit 2019 knapp 10 Prozentpunkte (37 Prozent) und damit nachhaltig an Bedeutung. Erwartungsgemäß ist auch der Besuch von Job-/Karrieremessen gesunken, die Corona-bedingt in den meisten Fällen überhaupt nicht oder nur virtuell stattfinden konnten. Bloß jede*r Zwanzigste würde diese Quelle aktuell für die Jobsuche heranziehen, 2019 war es noch jede*r Zehnte.

3.3.2 Die bevorzugten Geräte für die Jobsuche

Am bequemsten für die Online-Recherche nach einem Job sind für die Mehrheit noch immer PC/ Laptop/Notebook bzw. Netbook. 90 Prozent geben an, diese Geräte „auf jeden Fall“ oder „eher schon“ für die Suche nach einer neuen Stelle heranzuziehen. Auf Platz zwei landet das Smartphone, das 70 Prozent dafür verwenden (würden) – ein leicht gefallener Wert gegenüber der Erhebung 2019 (76 Prozent), was mitunter damit begründet werden könnte, dass sich viele jetzt ohnehin zuhause befinden und der Gang zum PC bzw. Laptop momentan kaum weiter ist als zum Handy. Interessant ist in diesem Punkt außerdem der Blick auf die älteren Arbeitnehmer*innen (50 bis 60 Jahre), bei denen für die mobile Jobsuche weniger Akzeptanz vorhanden scheint: Nur jede*r Zweite (51 Prozent) aus dieser Kohorte greift bei der Jobsuche „auf jeden Fall“ oder „eher schon“ zum Handy. Das Tablet bzw. iPad verwenden 43 Prozent, um nach einer Arbeitsstelle zu suchen.

Bevorzugte Geräte für die Jobsuche



Quelle: Marketagent.com für karriere.at, Februar 2021
Stellen Sie sich bitte weiterhin vor, dass Sie einen Job suchen.
Inwieweit würden Sie bei der Jobsuche die folgenden Geräte nutzen? Basis: Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigte, Lehrlinge oder Arbeitslose, n=506.

3.4 Corona-Maßnahmen am Arbeitsplatz

Überraschend waren jedenfalls die Ergebnisse zur Frage rund um die Bereitschaft der Arbeitnehmer*innen, die Pandemie am eigenen Arbeitsplatz aktiv einzudämmen – nämlich durch das Einhalten bestimmter Corona-Maßnahmen.⁴ Nachvollziehbar ist: Je geringer der Aufwand einer Maßnahme, umso eher sind Arbeitnehmer*innen bereit, diese mitzutragen.

Klassische Hygienemaßnahme wie Händewaschen, Abstand halten oder Lüften wollen ganze 94 Prozent „auf jeden Fall“ oder „eher schon“ mittragen. Sich mittels (kostenlose) Corona-Schnelltest am Arbeitsplatz testen zu lassen, kommt für immerhin 73 Prozent infrage. Der etwas aufwändigere (kostenlose) PCR-Test am Arbeitsplatz wäre für fast ebenso viele (68 Prozent) gut machbar. Mit FFP2-Maske zu arbeiten wird durchaus gut angenommen: 62 Prozent wären bereit, diese im gesamten Unternehmensareal zu tragen, etwas weniger (57 Prozent) könnten sich auch vorstellen, diese am eigenen Arbeitsplatz zu tragen. Hier zeigt sich zudem, dass Frauen (65 Prozent) toleranter gegenüber dieser Maske sind als Männer (50 Prozent).

⁴ Die folgenden Werte sind immer „Top-Box“-Werte – wurden also immer mit „auf jeden Fall“ bzw. „eher schon“ beantwortet.

” Mehr als die Hälfte wäre bereit, sich für die Arbeit impfen zu lassen

Selbst einer kostenlosen und freiwilligen Corona-Schutzimpfung würden sich mehr als die Hälfte (58 Prozent) am Arbeitsplatz unterziehen. Und immerhin 43 Prozent wären auch bereit, sich verpflichtend mit einer Corona-Schutzimpfung impfen zu lassen, wenn die Arbeit nur mit dieser möglich wäre. Mit dem Alter der Befragten wächst hier übrigens auch die Akzeptanz für die Impfung. Im direkten Bundesländer-Vergleich sind vor allem die Befragten aus Tirol und Vorarlberg der Impfung gegenüber überdurchschnittlich tolerant.

Einhaltung der Maßnahmen zur Eindämmung von Corona am Arbeitsplatz



Hygienemaßnahmen (z. B. Abstand halten, regelmäßiges Händewaschen, Lüften etc.)

94 %



Mich mittels (kostenloser) **Corona-Schnell-Tests** am Arbeitsplatz testen lassen

73 %



Mich mittels (kostenloser) **PCR-Tests** am Arbeitsplatz testen lassen

68 %



Das Tragen einer **FFP2-Maske im gesamten Unternehmensareal**

62 %



Mich mit (kostenloser) freiwilliger **Corona-Schutz-Impfung** am Arbeitsplatz impfen lassen

58 %



Das Tragen einer **FFP2-Maske an meinem Arbeitsplatz**

57 %



Arbeit **nur mit erfolgter Corona-Schutz-Impfung möglich**

43 %

Quelle: Marketagent.com für karriere.at, Februar 2021; Inwiefern sind/ wären Sie bereit die folgenden Maßnahmen zur Eindämmung des Corona-Virus an Ihrer Arbeitsstelle mitzutragen bzw. sich daran zu halten? Basis: Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigte, Lehrlinge oder Arbeitslose, n=506.

4. Ausblick: Wie geht es weiter?

Rückblickend hat die Corona-Pandemie unseren (Arbeits-)Alltag wohl doch einschneidender beeinflusst, als anfangs vermutet. Doch was bleibt und was haben wir daraus gelernt? Vielleicht, dass die **Digitalisierung** nicht bloß ein Buzzword im Strategiepapier sein sollte und **Weiterbildung** – vor allem, aber nicht ausschließlich der digitalen Fähigkeiten – für jedes Unternehmen und jeden Einzelnen einen fixen Platz auf der Agenda verdient.

» Was bleibt? Was haben wir daraus gelernt?

Im März 2021 hat eine karriere.at Online-Erhebung zum Thema „Weiterbildung als Weg aus der Krise?“ unter 135 Unternehmervertreter*innen ergeben, dass 36 Prozent planen, ihre Mitarbeiter*innen noch 2021 digital fit machen zu wollen. Auch die Mehrheit der 445 befragten Arbeitnehmer*innen (62 Prozent) plant noch dieses Jahr entweder eine Zusatzqualifizierung für den aktuellen Job oder eine Investition in die eigenen digitalen Fähigkeiten.

Wer anpassungsfähig ist, wird es in Zukunft jedenfalls leichter haben. Zur Frage „Was bleibt?“ möchten wir auf den folgenden Seiten den Aspekt „Homeoffice“ und wie es künftig damit weitergehen kann noch einmal näher beleuchten. Danach widmen wir uns fünf Entwicklungen und Trends der Arbeitskultur, die dieses Jahr und vielleicht sogar unsere gesamte Arbeitskultur nachhaltig prägen werden.

4.1 Homeoffice ist gekommen, um zu bleiben

Die Frage, die viele Arbeitnehmer*innen aber auch Arbeitgeber*innen schon seit Beginn der Pandemie umtreibt: Ist Homeoffice auch nach der Krise eine Option? karriere.at hat nachgefragt: „Definitiv!“ Das sagt die große Mehrheit der befragten Teilnehmer*innen des Online-Stimmungsbildes auf karriere.at.

94 Prozent der Österreicher*innen sind dafür, dass Homeoffice auch nach der Krise bleibt

Bereits im Mai 2020 hat karriere.at seinen User*innen exakt dieselbe Frage in einer Onlineumfrage gestellt. Ein halbes Jahr später (im Dezember 2020) hat sich die Meinung zum Thema „Arbeiten von zuhause aus“ kaum verändert. Die Zustimmung ist ungebrochen hoch und sogar minimal gewachsen⁵. 94 Prozent der Österreicher*innen (339 befragte Arbeitnehmer*innen) befürworten das Konzept Homeoffice und wollen auch nach der Corona-Krise daran festhalten.

⁵ Der Vollständigkeit halber ist darauf hinzuweisen, dass die Teilnehmer*innenzahl der Umfrage vom Dezember 2020 geringer war als bei der Umfrage im Mai. Zur Pressinformation vom Mai mit den Vergleichswerten: [Homeoffice-Pressinformation Mai 2020](#).

Akzeptanz auf Unternehmensseite wächst

Eine kleine Verschiebung ist nur hinsichtlich der Verteilung bei den 169 teilnehmenden Unternehmensvertreter*innen festzustellen: In der ersten Umfrage im Mai waren 73 Prozent der Meinung, Homeoffice sollte zur Wahl stehen, wenn auch nicht jeden Tag. In der Dezember-Umfrage antworteten nur noch 66 Prozent so. Dafür konstatieren nun mehr (nämlich 22 Prozent) der teilnehmenden Unternehmensvertreter*innen zum Thema Homeoffice auch nach der Krise „Definitiv. Unsere Mitarbeiter*innen wollen nichts anderes.“ Zum Vergleich: Im Mai waren nur 16 Prozent dieser Meinung. Die Zustimmung zum Homeoffice scheint auf Unternehmensseite also gewachsen zu sein.

Dass man „auf keinen Fall“ oder „nur in Ausnahmefällen“ auf Homeoffice setzen würde, ist sowohl auf Arbeitnehmer*innen- (6 Prozent) als auch Arbeitgeber*innenseite (12 Prozent) wenig populär – genau wie bereits zur ersten Umfrage im Mai (7 Prozent bei den Arbeitnehmer*innen, 11 Prozent bei Arbeitgeber*innen).

Wunsch und Realität gehen auseinander

Viele Unternehmen haben nach dem ersten Lockdown recht rasch wieder auf Präsenz in den Büros umgestellt. Zwar appellierte man von Regierungsseite vor dem 2. Lockdown, Homeoffice überall möglich zu machen, wo es möglich sei. Allerdings nutzten schon im Spätsommer weniger Unternehmen Homeoffice als Alternative. Laut Statistik Austria arbeiteten im 3. Quartal des Jahres knapp 20 Prozent (bzw. 700.900 Erwerbstätige) von zuhause aus – das entspricht einem Rückgang von 11 Prozentpunkten gegenüber dem Vorquartal. Nur noch knapp 9 Prozent haben Corona-bedingt im Homeoffice gearbeitet (- 14 Prozentpunkte). Das Homeoffice-Gesetz ist in Österreich nun erfreulicherweise doch früher gekommen als geplant. Es wird sich zeigen, wie Österreichs Unternehmen mit dieser rechtlichen Grundlage und nach einem Ende der Pandemie mit dem Thema „Homeoffice“ umgehen.

Reaktion auf starke Nachfrage: Homeoffice-Filter auf karriere.at

Dass arbeiten von zuhause für Arbeitnehmer*innen jedenfalls sehr attraktiv ist, bestätigen aktuelle Analysen der Jobsuchen auf karriere.at. Der Begriff „Homeoffice“ wird am Karriereportal aktuell so oft gesucht wie nie zuvor. Im Schnitt liegt die Häufigkeit dazu bei weit über 1.000 Sucheingaben pro Tag. Darauf hat karriere.at reagiert und bietet ab sofort einen neuen Homeoffice-Suchfilter in der Jobsuche an. Dieser ermöglicht es, ganz konkret nach freien Stellen bzw. Arbeitgeber*innen zu suchen, die das Arbeiten aus den eigenen vier Wänden möglich machen.

Homeoffice auch in Zukunft Anreiz für Arbeitnehmer*innen

Jedenfalls scheint es so, dass das Konzept Homeoffice gekommen ist, um zu bleiben. Grundsätzlich trägt ein belebtes Firmengebäude maßgeblich zu guter Kommunikation, dem Teamgefüge und einer lebendigen Unternehmenskultur bei. Dennoch gibt es Situationen, die das Arbeiten von zuhause aus unabdingbar machen – etwa, wenn es um die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter*innen geht. Auch nachdem wir diese Krise überstanden haben, wird Homeoffice ein wichtiges Thema bleiben und ein echter Anreiz für Arbeitnehmer*innen sein.

4.2 Die Arbeitskultur-Trends der Zukunft

2021 ist ein Jahr der Entscheidungen: Arbeitsweisen, -zeit und -orte sowie ganze Geschäftsfelder stehen auf dem Prüfstand. Nicht kurzlebige Trends werden dieses Jahr für Unternehmen bestimmen, sondern fundamentale, für die Arbeitskultur richtungsweisende Entscheidungen.

Das vergangene Jahr hat große Veränderungen mit sich gebracht – eine Rückkehr zur Normalität „vor Corona“ wird, so scheint es, nicht in jedem Bereich des Arbeitslebens möglich oder gar erwünscht sein. Wie es stattdessen weitergehen könnte und welche Entscheidungen Arbeitgeber*innen treffen müssen, verraten diese fünf essentiellen Arbeitsthemen für 2021:

4.2.1 Homeoffice und Remote Work

2020 ist schon jetzt das „Jahr des Homeoffice“ – das Arbeiten von zuhause aus wird uns aber (wie schon in Kapitel 4.1 berichtet) dauerhaft begleiten. Trotz der mitunter schwierigen Rahmenbedingungen während der Krise, ist Homeoffice sehr attraktiv. Zahlreiche Umfragen zeigen, dass die Österreicher*innen auch in Zukunft im Homeoffice arbeiten möchten.

Arbeitgeber*innen müssen daher schnellstmöglich entscheiden, ob sie diesen Wunsch auch nach der Corona-Krise erfüllen oder sogar auf **völlig ortsungebundenes Arbeiten** (Remote Work) umsteigen. Dazu müssen **Rahmenbedingungen** geschaffen und **Vereinbarungen** getroffen werden. Klug ist, wer diese bereits jetzt erstellt. Sozialpartner und Regierung haben sich vor kurzem zwar auf Regeln für die Heimarbeit geeinigt, vieles bleibt dennoch offen.





4.2.2 Hybride Arbeitskultur und Events

Ausschließlich Homeoffice ist auch keine Lösung, deshalb wird künftig eine „hybride“ **Arbeitskultur** an Bedeutung gewinnen. In dieser kann sowohl im Büro als auch außerhalb gearbeitet werden. 2020 hat uns gezeigt, dass Meetings, Konferenzen oder Bewerbungsgespräche sehr gut durch **digitale Treffen** ersetzt werden können und lange Reisen für eine Abstimmung, Weiterbildung oder ein Kennenlernen nicht immer nötig sind. Das damit einhergehende **Einsparpotenzial** wird wohl die meisten Unternehmen überzeugen, diese hybriden Arbeitsweisen weiterzuführen.

4.2.3 OKRs und Vertrauen

Homeoffice braucht Vertrauen. Unternehmen, die auf traditionelles „command and control“ – also Führungskraft befiehlt, Führungskraft kontrolliert – setzen, haben das im vergangenen Jahr zu spüren bekommen. Eigenverantwortliches Arbeiten funktioniert auf Distanz besser als Kontrolle. Eine immer populärere Methode dafür sind **OKRs** (Objectives and Key Results). Dabei definieren Führungskräfte und Teammitglieder gemeinsam, welche Ziele erreicht werden sollen und jede*r einzelne Mitarbeiter*in überlegt selbstständig (idealerweise in Abstimmung mit dem Team), wie er*sie dazu beitragen kann.

Dieses Übertragen von **Verantwortung** erfordert aber auch klare **Entscheidungen gegen Überwachung, Präsentismus und Micromanagement**. Damit diese vertrauensvolle, eigenverantwortliche Unternehmenskultur auch dauerhaft funktioniert, brauchen Führungskräfte gute Unterstützung durch laufende **Coachings** und gegenseitigen Austausch.

4.2.4 Resilienz und Gesundheitsförderung

Eine **Belastungsprobe** wie die derzeitige Krise hat uns gezeigt, wie gut (oder schlecht) es um unsere Resilienz steht – um die jedes Einzelnen, aber auch um die der Unternehmen. Je nach **Widerstandsfähigkeit** geht es manchen nun besser, anderen schlechter, und das auf unterschiedlichen Ebenen: mental, körperlich, finanziell, wirtschaftlich und zwischenmenschlich.

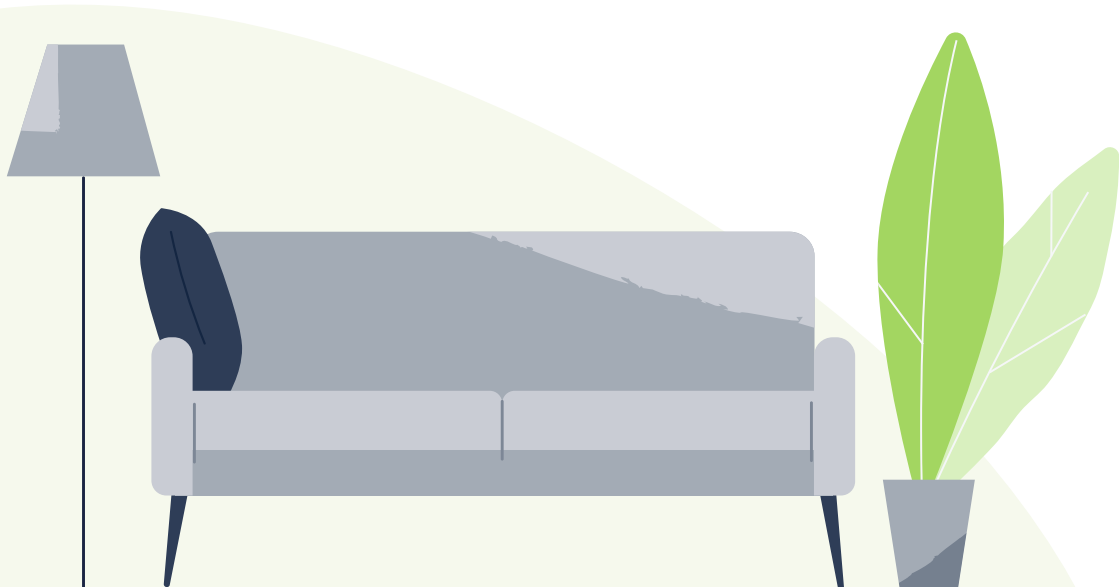
2021 werden uns sowohl die Pandemie als auch die schwache Wirtschaft zumindest noch zeitweise begleiten. Aufgabe jedes Einzelnen, der Unternehmen (und der Weiterbildungs-Offensive des AMS) ist es nun, an der eigenen Resilienz zu arbeiten und Mitarbeiter*innen mit **Fähigkeiten auszustatten**, um künftig besser mit Krisen umgehen zu können und wirtschaftliche **Stabilität** sowie einen festen Teamzusammenhalt bestmöglich sicherzustellen.

Damit einher geht die Frage nach sinnvollen **Hygienemaßnahmen** und **Präventionskonzepten**, um die Gesundheit der Mitarbeiter*innen zu schützen und zu fördern. Wechseln wir von Großraum- in Kleinbüros oder stellen den Mitarbeiter*innen **ergonomische Büromöbel** auch fürs Homeoffice zur Verfügung? Gibt es künftig **gesunde Verpflegung** in der Kantine oder **Sport-Möglichkeiten** während der Arbeitszeit? Bieten wir im Betrieb **Corona-Impfungen** für unser Personal an? Oder ist **Gesundheit Privatsache**, um die sich Arbeitgeber*innen nicht kümmern sollten? Fragen wie diese werden heuer intensiv diskutiert werden müssen.

4.2.5 Reduktion und Nachhaltigkeit

Die Krise hat uns **Verzicht** gelehrt. Ob Geschäftsreisen, Bürofläche oder was Arbeitszeit betrifft – viele haben in Kurzarbeit extrem produktiv und effizient gearbeitet. Diese Erkenntnisse sollten heuer genutzt werden, um eine mögliche **Reduktion oder nachhaltige Umverteilung von Ressourcen** umzusetzen. Eine Entscheidung könnte lauten: Wir führen die 30-Stunden- oder 4-Tage-Woche ein – das schafft möglicherweise auch den einen oder anderen neuen Arbeitsplatz.

Weniger Bürofläche und Reisetätigkeit oder gesundes Essen sind aber nicht nur **im Sinne der Umwelt**. Nachhaltigkeit im Betrieb macht Arbeitgeber*innen nämlich besonders für **jüngere Mitarbeiter*innen** der Generation Y und Z **attraktiv**.



5. Leseempfehlungen

- [Weiterbildung & Digitalisierung – Das erwarten Arbeitgeber von Bewerbern](#)
- [karriere.at-Analyse: Corona verändert Jobsuche-Verhalten](#)
- [Recruiting in Corona-Zeiten: Was bei der Mitarbeitersuche jetzt anders ist](#)
- [Ungesunde Mitarbeiter kosten viel: Warum Betriebliches Gesundheitsmanagement sich lohnt](#)
- [Homeoffice nach Corona beibehalten? Die Zustimmung steigt!](#)

6. Quellen

- [Repräsentative Studie Jobwechsel in der Corona-Zeit, Marketagent.com für karriere.at, Juni 2020.](#)
- [Repräsentative Studie \(R\)Evolution Arbeit, Marketagent.com für karriere.at, Herbst 2019.](#)
- [karriere.at Online-Umfrage „Ist Homeoffice auch nach der Corona-Krise eine Option?“, Mai 2020 und Dezember 2020.](#)
- [karriere.at Online-Umfrage „Weiterbildung aus Weg aus der Krise?“, Februar 2021.](#)
- [Statistik Austria Arbeitsmarkt Bericht, 3. Quartal 2020.](#)

6.1 Über karriere.at

karriere.at ist Österreichs größtes Karriereportal. Die Möglichkeiten des Marktführers im Online Recruiting verbinden passende Kandidat*innen mit den besten Arbeitgeber*innen. Durch einen einzigartigen Produktmix finden Unternehmen auf karriere.at passende Kandidat*innen, die eingestellt werden. Stelleninserate auf karriere.at erreichen tausende Jobsuchende und decken den individuellen Recruitingbedarf einfach und bequem ab. Für Arbeitgeber*innen wird der Pool passender Kandidat*innen durch gezielte Vorschläge aus der Bewerberdatenbank zusätzlich erweitert. Die Employer Branding Lösung von karriere.at spricht darüber hinaus potenzielle Mitarbeiter*innen an, die optimal zum Unternehmen passen, denn eine starke Arbeitgebermarke ist wesentlich für den Erfolg im Recruiting.

karriere.at hat sich seit 2005 als eigentümergeführtes Unternehmen zu Österreichs reichweitenstärkstem Karriereportal mit bis zu 4,9 Mio. Besuchen monatlich (Google Analytics 1/2019) und rund 200 Mitarbeiter*innen entwickelt. 97 Prozent Servicezufriedenheit der karriere.at-Kund*innen bestätigen den damit verbundenen, hohen Grad an Kund*innenorientierung.

karriere.at GmbH

Donaupromenade 1, 4020 Linz | +43 (0) 732 90 82 00-0
www.karriere.at | redaktion@karriere.at