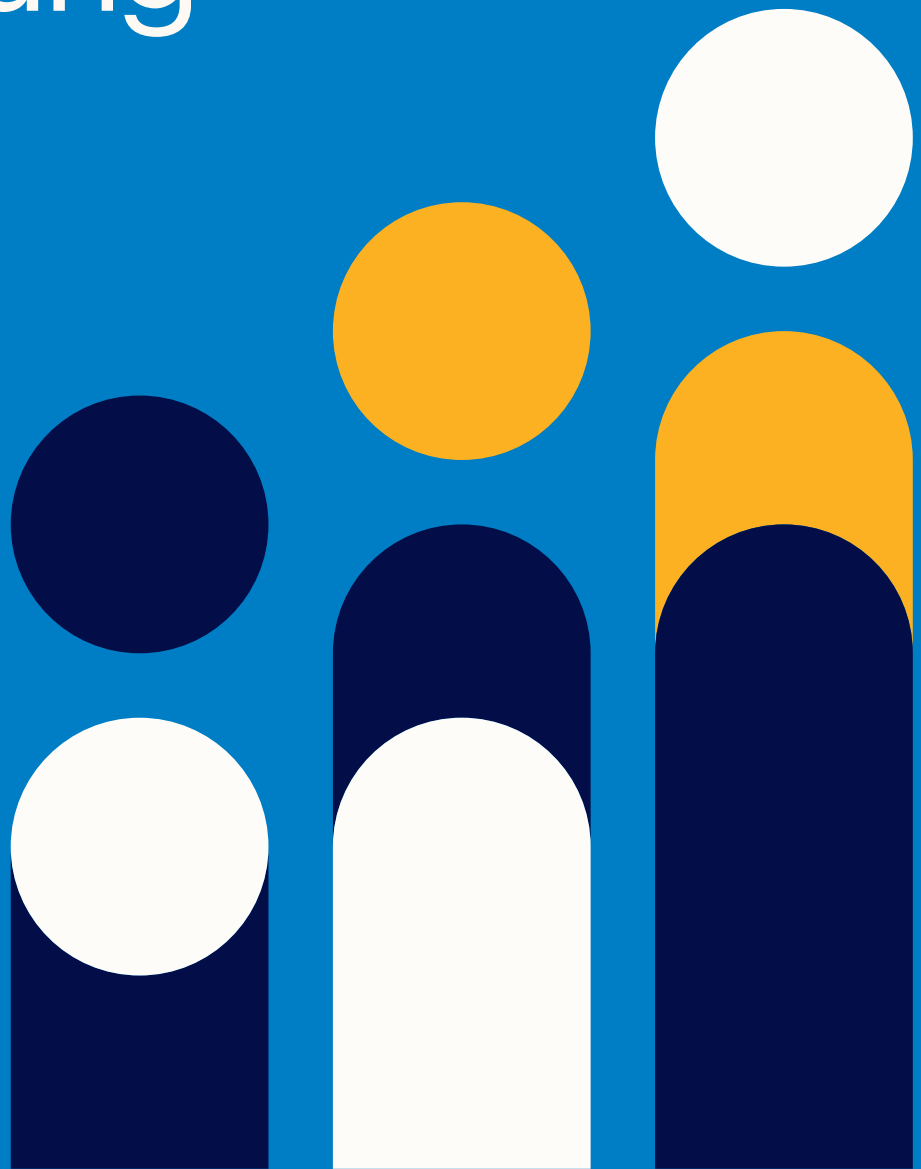


Ergebnisse: 4. Quartal 2022

Randstad-ifo- Personalleiter- befragung



ifo INSTITUT

Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung
an der Universität München e.V.

randstad

Randstad ifo-Personalleiterbefragung

Highlights

- Personalbestand soll in der ersten Jahreshälfte 2023 per saldo vergrößert werden.
- Deutliche Verschärfung des Fachkräftemangels seit 2020.
- Bedarf an Zeitarbeit steigt nur noch im Verarbeitenden Gewerbe.
- Jährliche Feedbackgespräche in deutschen Unternehmen an der Tagesordnung.
- Zufriedenheit und Motivation sowie Rückmeldung vom Mitarbeiter stehen in Feedbackgesprächen im Vordergrund.
- Information aus Feedback-Gesprächen dient insbesondere der Verbesserung des Unternehmensklimas.
- Corona als Chance für die Feedback-Kultur: viele Betriebe konnten Verbesserungen umsetzen.

Ausblick auf das neue Jahr – Personal- und Lohnentwicklung

An der Randstad-ifo-Personalleiterbefragung im vierten Quartal 2022 nahmen knapp 630 Personalverantwortliche teil. 38 % der Antworten stammten aus dem Verarbeitenden Gewerbe, 21 % aus dem Handel und 41 % aus dem Dienstleistungssektor. 32 % der teilnehmenden Personalleiter*innen sind in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten tätig. 45 % der Antworten wurden von Firmen

mit 50 bis 249 Angestellten abgegeben. 12 % entfielen auf Antworten von Unternehmen mit 250 bis 499 Mitarbeiter*innen und 11 % auf Betriebe mit 500 oder mehr Angestellten. Die Antworten werden anhand der Branchenzugehörigkeit und der Unternehmensgrößenklassen gewichtet. Auf diese Weise wird die Repräsentativität der Ergebnisse für die deutsche Wirtschaft gewährleistet.

Personalplanungen 2023 und Suche nach Fachkräften

In knapp der Hälfte der Unternehmen soll der Personalbestand den Angaben der befragten Personalverantwortlichen zufolge im ersten Halbjahr 2023 konstant bleiben (vgl. Abbildung 1). Bei den restlichen Antworten überwiegt die Steigerung des Personalbestandes (31 %). Eine starke Aufstockung ihres Personals streben immerhin 5 % der Befragten an. Eine Reduktion erwarten 16 % der Teilnehmenden, von stärkeren Rück-

gängen ist hingegen kaum die Rede (2 %). In allen drei Wirtschaftsbereichen soll der Personalbestand per saldo vergrößert werden. Ein Blick auf die Unternehmensgröße zeigt, dass vor allem Großunternehmen ab 500 Mitarbeitenden eine Ausweitung des Personalbestands im ersten Halbjahr 2023 planen – je kleiner das Unternehmen (nach der Anzahl der Beschäftigten), desto geringer die Bereitschaft, das Personal zu vergrößern.

Veränderung des Personalbestandes im ersten Halbjahr 2023

Gewichtete Anteile in Prozent nach Wirtschaftsbereichen

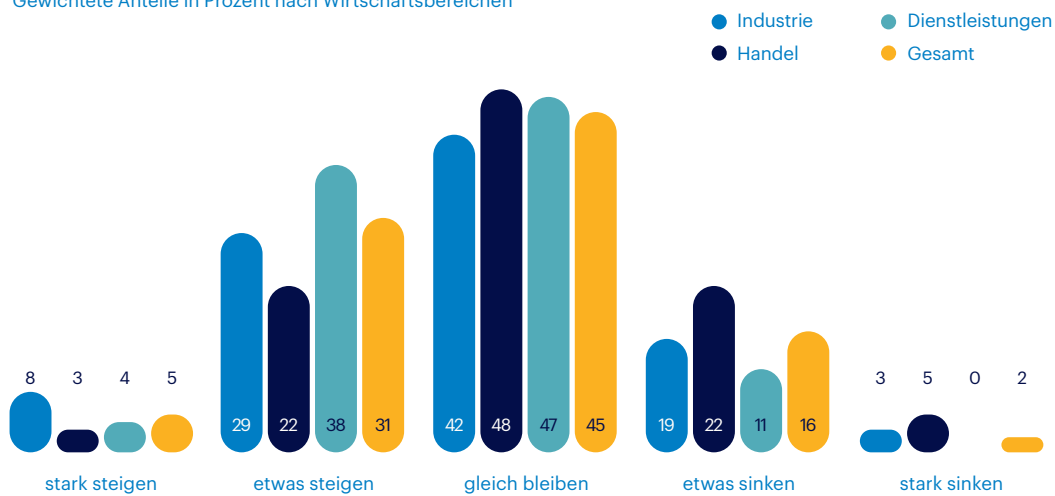


Abbildung 1

Durchschnittlich gaben gut 80 % der befragten Personalleiter*innen an, dass sie 2023 auf der Suche nach Fachkräften sein werden – vor allem der Industrie- (85 %) und der Dienstleistungssektor (84 %) stachen deutlich hervor. Im Handel waren es mit 71 % etwas weniger Unternehmen. Mit steigender Unternehmensgröße nimmt auch die Anzahl an Personal-suchenden Firmen zu: So benötigen nahezu alle größeren Unternehmen Fachkräfte im kommenden Jahr (250-499 Beschäftigte: 92 %, ab 500: 98 %).

Allerdings sehen sich die Umfrageteilnehmenden hierbei mit großen Problemen konfrontiert. Ein Vergleich der Umfrageergebnisse mit den Jahren 2020 und 2021 verdeutlicht, wie sehr diese Thematik nun in den Vordergrund gerückt ist (vgl. Abbildung 2). 2020 gingen Unternehmen noch am häufigsten von mittleren Problemen bei der Suche nach Fachkräften aus. Dies veränderte sich 2021 und 2022 erheblich, denn am häufigsten wurde bzw. wird nun von großen Problemen gesprochen. Auch der Anteil an

Firmen, die mit sehr großen Hürden rechnen, ist deutlich angestiegen. Im Umkehrschluss nehmen also Firmen diese Thematik kaum mehr auf die leichte Schulter.

Wirft man einen Blick auf die Unternehmen, die bereits auf der Suche nach Fachkräften für 2023 sind, zeigt sich ein noch deutlicheres Bild: Ein Viertel rechnet mit sehr großen, knapp die Hälfte mit großen (43 %) und knapp ein Drittel mit mittleren Problemen (30 %). Über die Wirtschaftsbereiche hinweg zeigt sich ein ähnliches Bild, wobei vor allem die Dienstleister mit sehr großen Beeinträchtigungen rechnen (28 %). Ebenfalls sehr stark betroffen sind kleine Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden (33 %). Lediglich Großunternehmen sehen weniger oft sehr große bis große Probleme, aber auch hier klagt gut die Hälfte. Es zeigt sich, dass diese Herausforderung über alle Bereiche und Unternehmensgrößen eine gravierendere Bedeutung erhält.

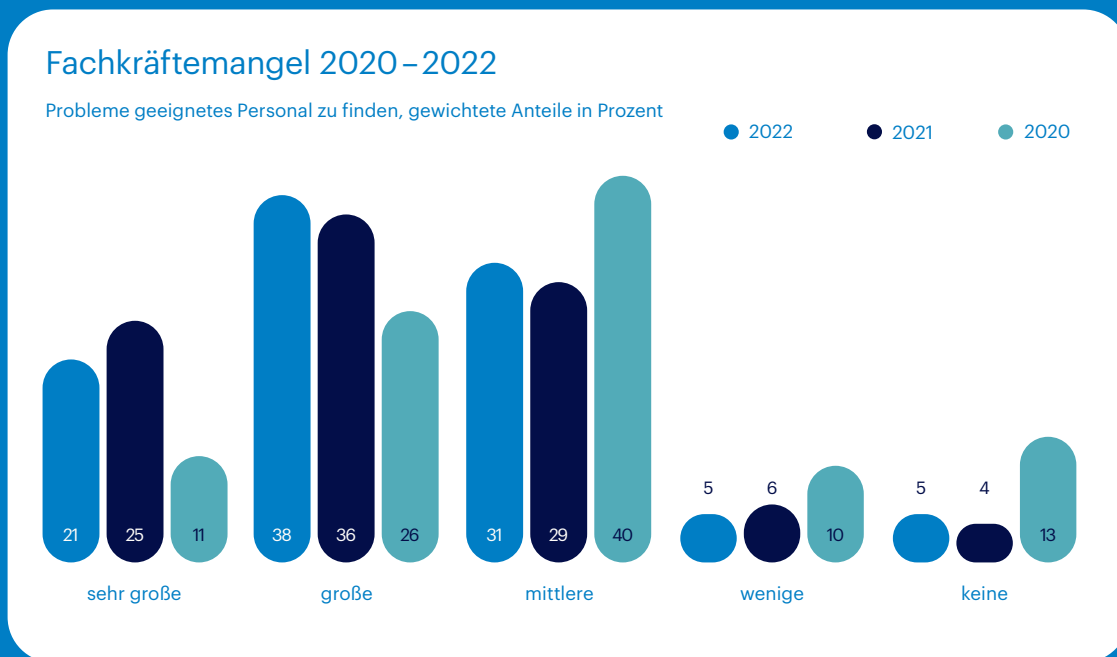


Abbildung 2

Zeitarbeitsbedarf steigt nur noch in der Industrie

Der Bedarf an Zeitarbeit im kommenden halben Jahr wird sich in drei Viertel der Unternehmen nicht verändern (76 %). In 15 % der befragten Unternehmen soll der Bedarf zurückgefahren werden und in lediglich 9 % der Fälle ist von einer Ausweitung die Rede. Abbildung 3 gibt einen Überblick zu den Antworten gestaffelt nach der Unternehmensgröße und dem Wirtschaftssektor. Ein Anstieg der Zeitarbeit wurde am häufigsten in der Industrie gemeldet, hier planen 13 % den Einsatz von

Zeitarbeiter*innen. Bei einer Beschäftigtenanzahl von 250 bis 499 soll der Bedarf am häufigsten angepasst werden: 17 % der Unternehmen gehen von einer Aufstockung der Zeitarbeit aus, 24 % von einer Senkung. In kleinen Unternehmen hingegen bleibt der Bedarf am ehesten konstant. Verglichen mit dem Vorjahr präsentieren sich die Unternehmen allerdings zurückhaltender hinsichtlich der Nutzung von Zeitarbeit.

Bedarf an Zeitarbeit im ersten Halbjahr 2023

Gewichtete Anteile in Prozent, nach Wirtschaftsbereich und Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeitenden)

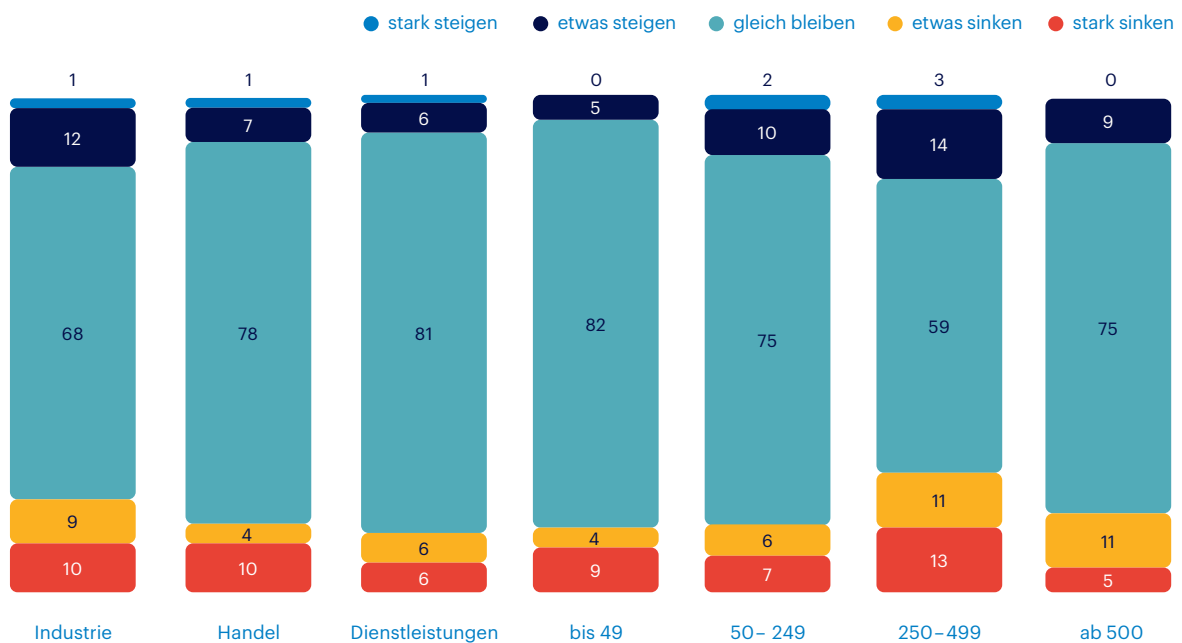


Abbildung 3

Die Industrie weist den größten Bedarf an Zeitarbeit auf, weshalb sich ein Blick auf deren konjunkturelle Situation lohnt. Abbildung 4 bildet das ifo Geschäftsklima für das Verarbeitende Gewerbe als auch für die Personaldienstleister ab. Es zeigt sich, dass sich Industrieunternehmen vom massiven Einbruch 2020 zwar klar erholen konnten, grassierende Lieferengpässe halten die Betriebe jedoch weiterhin in Schach. 2022 kamen jedoch Ereignisse wie der Krieg in der Ukraine und ein stetig wachsendes Inflationsniveau hinzu, welche für die Unternehmen in steigende Kosten resultieren. Insgesamt leidet die deutsche Wirtschaft unter gewaltigen Angebotschocks. Engpässe bei Energie, Vorprodukten und Arbeitskräften belasten die Produktion und treiben die Inflation auf Rekordhöhen. Das Geschäftsklima im Verarbeitendem Gewerbe sowie

das der Personaldienstleister trübte sich 2022 damit deutlich ein und befindet sich am aktuellen Rand in etwa auf dem Vor-Corona-Niveau. Die ifo Winter Konjunkturprognose¹ geht davon aus, dass das Bruttoinlandsprodukt im Winterhalbjahr 2022/23 schrumpfen und die deutsche Wirtschaft damit in eine Rezession geraten wird. Ab dem Frühjahr 2023 dürfte sich die Konjunktur dann erholen und die Wirtschaft in der zweiten Jahreshälfte mit kräftigeren Raten zulegen, wenn die Einkommen wieder stärker steigen als die Preise. Alles in allem wird das Bruttoinlandsprodukt in diesem Jahr um 1,8 % zunehmen und im kommenden Jahr geringfügig um 0,1 % schrumpfen. Im Jahr 2024 liegt der Zuwachs dann wieder bei 1,6 %. Der Preisdruck dürfte erst 2024 langsam nachgeben.

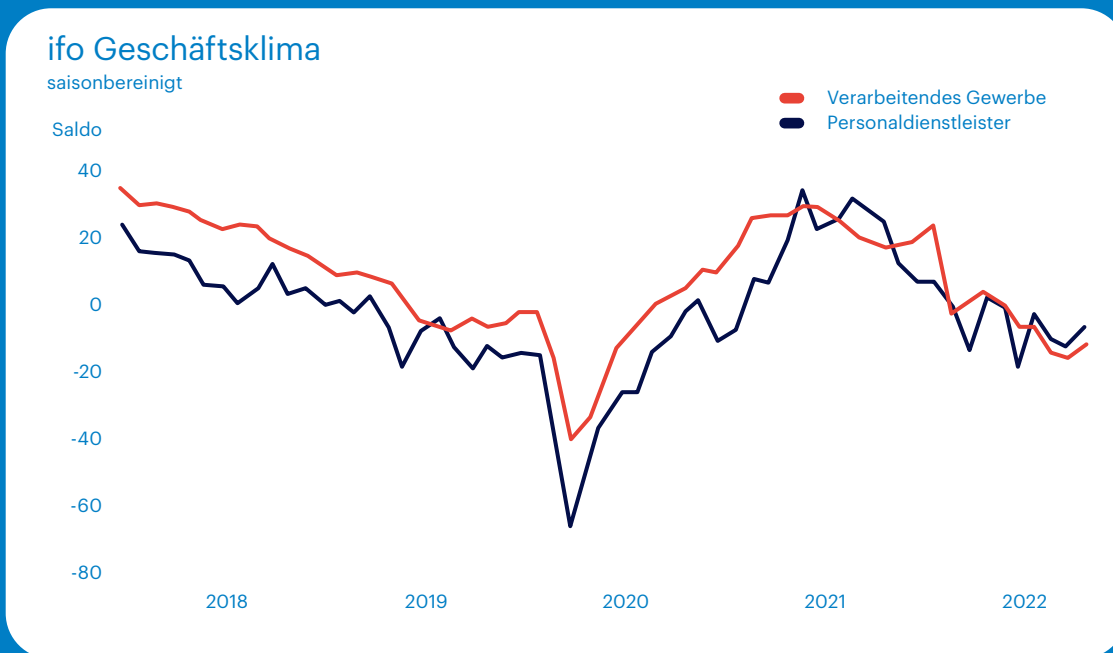


Abbildung 4

¹ ifo Konjunkturprognose Winter 2022: <https://www.ifo.de/fakten/2022-12-14/ifo-konjunkturprognose-winter-2022-inflation-und-rezession> (abgerufen am 14.12.2022)

Weiterbildungsbedarf gewinnt an Bedeutung

Qualifizierungen und Weiterbildungen bieten sowohl für den Arbeitnehmer*in wie auch für Arbeitgeber erhebliche Vorteile. Den Beschäftigten wird dadurch ein Anreiz geboten, ihre eigenen Fähigkeiten weiter auszubilden, dem Arbeitgeber eröffnet sich die Möglichkeit, durch besser ausgebildete Mitarbeitende dem akuten Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Es macht Arbeitgeber außerdem attraktiver, wenn der Belegschaft (regelmäßige) Fortbildungsmaßnahmen ermöglicht werden. Auch die befragten Unternehmen sind sich hier einig: Die Mehrheit schreibt Qualifizierungen und Weiterbildungen der Mitarbeiter*innen für den zukünftigen Erfolg ihres Unternehmens eine wachsende Bedeutung zu (50 %). Dies trifft vor allem auf KMUs zu: Bei einer Mitarbeiteranzahl von 250 bis 499 teilen 59 % der Umfrageteilnehmer diese Meinung, bei Unternehmen mit 50-249 Angestellten handelt es sich um einen Anteil von 57 %. Knapp die andere Hälfte der Unternehmen misst dem Weiterbildungsbedarf eine gleichbleibende Bedeutung zu und nur ein geringer Anteil geht von einer abnehmenden Wichtigkeit aus oder kann keine Einschätzung dazu abgeben. Zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen gibt es diesbezüglich kaum Abweichungen.

Beim Weiterbildungsangebot wollen 16 % der Umfrageteilnehmenden vermehrt auf externe Partner zugreifen –

vor allem für größere Unternehmen ab 250 Mitarbeitenden ist dies attraktiver geworden (250-499 Beschäftigte: 25 %, ab 500: 20 %). Nach Wirtschaftsbereichen betrachtet, misst der Dienstleistungssektor dem externen Angebot am häufigsten eine wachsende Bedeutung zu (19 %). Die Bedeutung externer Partner bei Qualifizierungsangeboten und Weiterbildungen für das kommende halbe Jahr nahm per saldo etwas zu. Eine große Mehrheit der Firmen hat seine Einschätzung gegenüber dem Vorjahr allerdings nicht verändert.

Die Antworten der Personalverantwortlichen machen deutlich, dass Weiterbildung und Qualifizierung immer stärker an Bedeutung gewinnen – unabhängig vom Anbieter bzw. welche speziellen Angebote zur Verfügung stehen. Einigen Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten wird jedoch eine besonders hohe Wichtigkeit für den künftigen Unternehmenserfolg zugeschrieben: zum einen E-Learning-Konzepte und zum anderen unternehmensspezifische Trainings- und Weiterbildungsangebote (vgl. Abbildung 5). In beiden Fällen rechnet ein Großteil der Personalverantwortlichen mit einem wachsenden Einfluss auf den Unternehmenserfolg (52 % bzw. 60 %), dagegen gehen lediglich 10 % bzw. 4 % vom Gegenteil aus. Mit einem Abstand folgen danach Zertifizierungen und die berufs begleitende Qualifizierung.

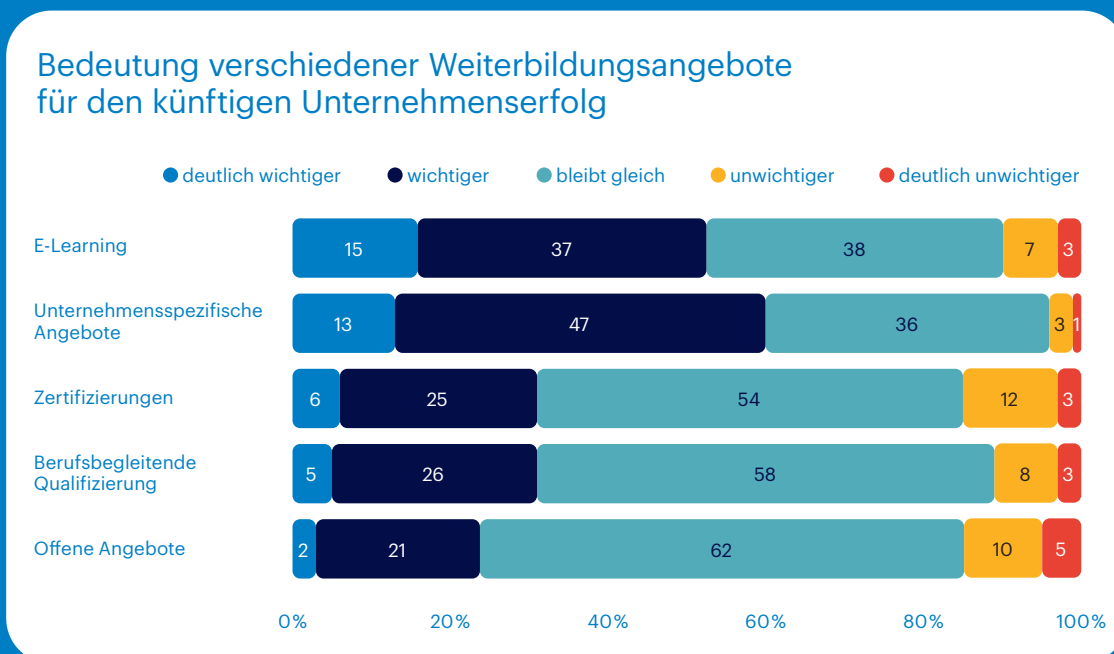


Abbildung 5

Kräftige Lohnsteigerung 2023 erwartet

In dem durch die Umfrage abgedeckten Beschäftigtenkreis werden die Löhne 2023 überwiegend steigen. 81 % der Befragten gehen davon aus, dass in ihrer Belegschaft insgesamt die Löhne um durchschnittlich 5,5 % steigen werden (vgl. Abbildung 6). 19 % erwarten gleichbleibende Löhne, sinkende Löhne werden kaum erwartet. Im Handel wird der Lohnanstieg mit durchschnittlich 5,9 % voraussichtlich am höchsten ausfallen, gefolgt von Dienstleistungsbetrieben mit 5,6 %. Dagegen erwarten

Industriebetriebe Lohnsteigerungen um durchschnittlich 5,0 %. Während in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten 70 % der Befragten mit wachsenden Löhnen planen, sind es in größeren Unternehmen ab 250 Mitarbeitenden neun von zehn bzw. ab 500 Mitarbeitenden fast jedes Unternehmen. Die durchschnittlich erwarteten Lohnsteigerungen liegen bei kleineren Unternehmen mit 6,3 % etwas höher als bei größeren und Großunternehmen (5,4 % bzw. 4,8).

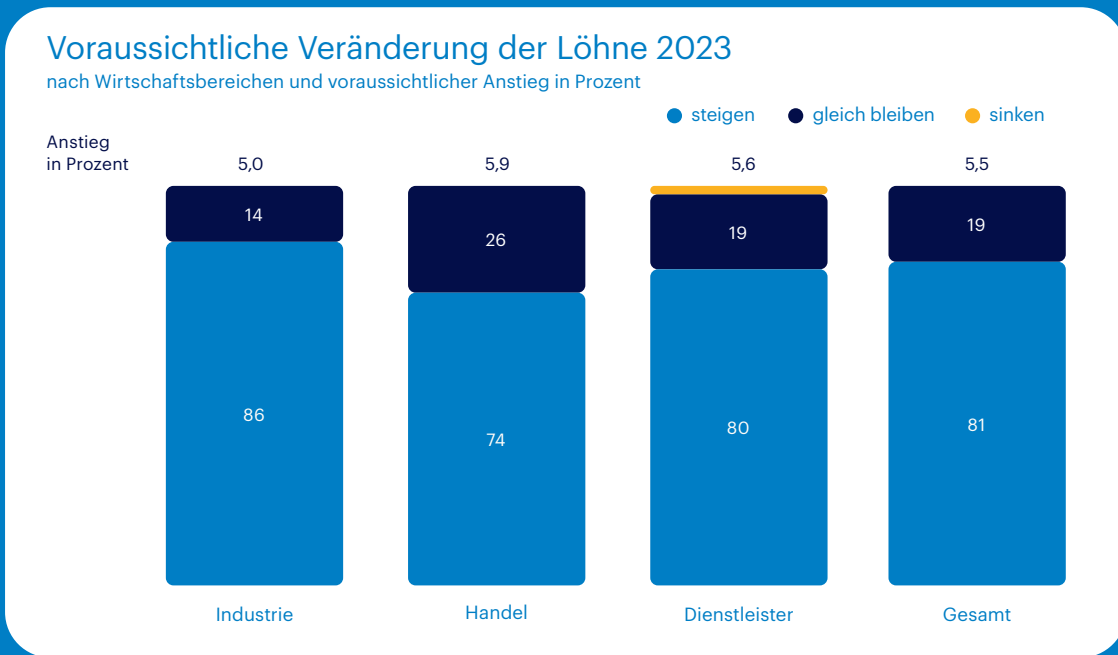


Abbildung 6

Einige Beschäftigte können sich auch über die Auszahlung der steuerfreien Inflationsausgleichsprämie freuen: 42 % der befragten Unternehmen planen die Auszahlung, bei 44 % ist es noch unklar, ob diese stattfindet. Lediglich 14 % schließen diese Zahlung bereits aus. Jedes zweite Industrieunternehmen plant die Auszahlung mit einer durchschnittlichen Ausschöpfung zu 79 % (vgl. Tabelle 1). Demgegenüber sind Dienstleistungs- und Handelsunternehmen hinsichtlich der Auszahlung etwas zurückhaltender, nur 40 % bzw. 34 % der befragten Firmen in diesen Wirtschaftsbereichen planen solche Sonderprämien.

Die durchschnittliche Ausschöpfung liegt bei den Dienstleistern bei 70 %, im Handel bei 55%. Auch bei der Unterscheidung nach Größenklassen ergeben sich diesbezüglich Unterschiede: Während bei Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten der Median bei 50% Ausschöpfung liegt, ist dieser bei Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten bei 100%. D.h. jedes zweite Großunternehmen – welches sich für die Auszahlung entschlossen hat – schöpft die Inflationsausgleichsprämie in voller Höhe aus.

Gewichtete und durchschnittliche Ausschöpfung des Betrags der Inflationsausgleichsprämie

Wirtschaftsbereich /Größenklasse	N	durchschn. Ausschöpfung in Prozent	Minimum	10%-Perzentil	25%-Perzentil	Median	75%-Perzentil	90%-Perzentil	Maximum
Industrie	105	78,7	0,5	30	50	100	100	100	100
Handel	54	54,8	10	20	30	50	80	100	100
Dienstleistungen	107	70,2	10	40	50	66	100	100	100
Größenklasse									
Bis 49	79	65,8	10	30	50	50	100	100	100
50-249	124	71,2	4	30	50	75	100	100	100
250-499	32	62,6	0,5	20	50	50	100	100	100
Ab 500	31	83,7	20	50	66	100	100	100	100
Total	266	70,8	0,5	30	50	75	100	100	100

Tabelle 1

Die Inflationsausgleichsprämie ist Teil des dritten Entlastungspakets der Bundesregierung, das Bürgerinnen und Bürger in Zeiten hoher Energiepreise und Inflationsraten entlasten soll. Seit dem 26. Oktober 2022 können Betriebe ihren Beschäftigten steuer- und abgabenfrei einen

Betrag bis zu 3.000 Euro gewähren.² Es handelt sich hierbei um eine freiwillige Leistung, die bis Ende 2024 befristet ist. Der steuerliche Freibetrag kann auch in mehreren Teilbeträgen ausgezahlt werden.

² vgl.: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/entlastung-fuer-deutschland/inflationsausgleichsprämie-2130190> (auf- gerufen am: 13.12.2022)

Feedback-Kultur in deutschen Unternehmen

Steigende Kosten, Hygienekonzepte, Homeoffice, (Energie-) Sparmaßnahmen, Existenzängste: Die Liste an Herausforderungen und Sorgen in den vergangenen Jahren kann wohl noch beliebig lang weitergeführt werden. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer*innen standen vor nie dagewesenen Situationen, die sowohl berufliche als auch private Anforderungen mit sich brachten. Neue Prozesse wurden eingeführt und mussten erprobt werden – eine regelmäßige Evaluierung ist dabei unumgänglich. Eine rege Feedbackkultur sollte in jedem Betrieb etabliert sein beziehungsweise werden, um für Arbeitnehmer*innen optimale Arbeitsbedingungen zu schaffen und so das Unternehmensziel erfolgreich zu erreichen. Feedbackkultur bedeutet das Annehmen und Geben von positiven wie auch negativem Feedback zwischen verschiedenen Parteien. Dies beinhaltet einerseits, dass Feedback keinesfalls nur zwischen Mitarbeitendem und Vorgesetztem stattfinden, sondern viel mehr noch sollten ebenfalls Kolleg*innen, Teammitglieder und Kund*in-

nen involviert werden. Darüber hinaus thematisiert Feedback nicht nur Fehler, sondern auch positive Aspekte – Dinge, die sehr gut gelaufen sind und beibehalten werden können. Die Feedbackkultur in Unternehmen stellt somit ein sehr komplexes Feld dar und bedarf eines Rundumblicks mit großer Aufmerksamkeit. Denn was ganz klar ist, dass „Nicht geschimpft ist Lob genug“ keinesfalls die Feedbackkultur und damit das Unternehmensklima und die Unternehmensziele fördert. Feedback verhindert Stillstand und dient als Basis für Innovation und Weiterentwicklung.

Wie es um die Feedback-Kultur in deutschen Unternehmen steht, beleuchten die Sonderfragen des vierten Quartals 2022. Sie geben zum einen Aufschlüsse über Feedbackgespräche hinsichtlich ihrer Regelmäßigkeit und ihres Inhalts. Zum anderen zeigen die Ergebnisse Feedback-Erfahrungen der Unternehmen und wie solche genutzt werden.

Jährliche Feedbackgespräche an der Tagesordnung

Gut die Hälfte der befragten Unternehmen führt jährliche Feedbackgespräche mit den Mitarbeitenden (vgl. Abbildung 7). Im Handel zeigt sich ein etwas anderes Bild als in den beiden anderen betrachteten Wirtschaftsbereichen. Feedbackgespräche finden hier in einem regelmäßigeren Rhythmus statt: Jeweils knapp jedes fünfte Unternehmen führt diese halb- oder sogar vierteljährlich durch und ein gutes Drittel jährlich. Im scharfen Kontrast dazu gaben 6% der Handelsbetriebe an, keinerlei Feedbackgespräche mit den Mitarbeitenden zu führen. Das ist doppelt so hoch wie in den Industrie- und Dienstleistungsbetrieben. Nach Größenklassen betrachtet, haben

Mitarbeitende vor allem in kleineren Betrieben mit bis zu 49 Mitarbeitenden häufiger die Möglichkeit, sich Feedback einzuholen, als in größeren Betrieben. Hier sind die Anteile für monatliche (13%) und vierteljährliche (16%) Feedbackgespräche am höchsten im Größenklassenvergleich. In größeren Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden wiederum scheinen Feedbackgespräche auf jeden Fall fest etabliert zu sein, da nahezu in jedem befragten Unternehmen diese mindestens jährlich stattfinden. In Betrieben mit weniger als 500 Mitarbeitenden liegt der Anteil an Unternehmen, in denen keinerlei Feedbackkultur etabliert ist, bei 3-7%.

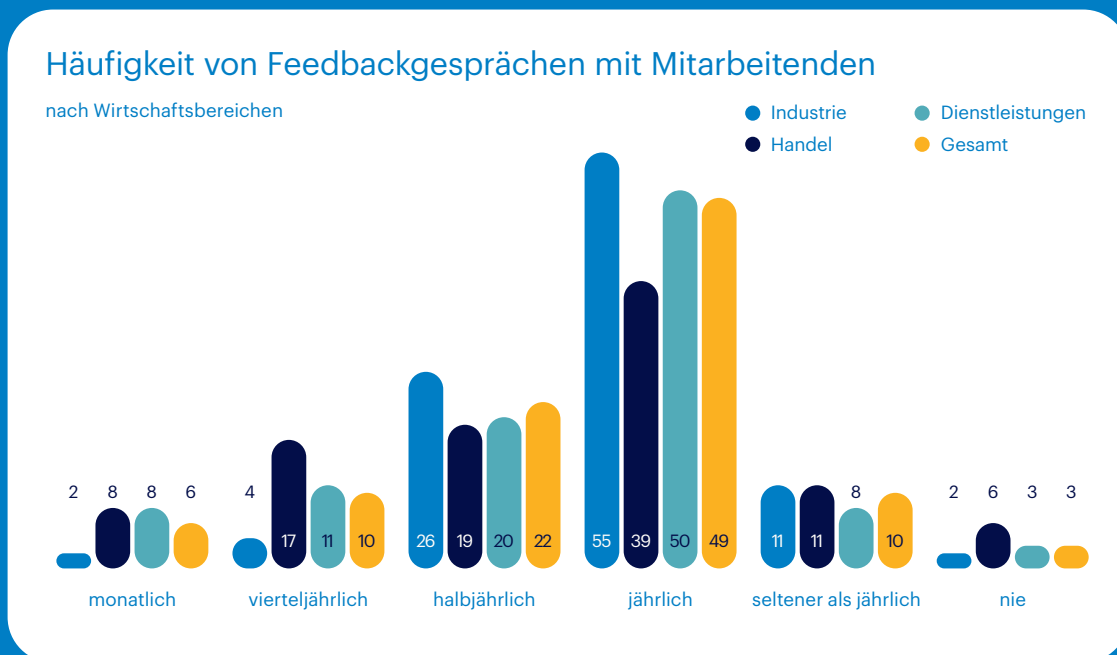


Abbildung 7

Neben der Häufigkeit von Feedbackgesprächen spielen auch deren Inhalte eine große Rolle. Abbildung 8 gibt einen Überblick über die Wichtigkeit verschiedener Aspekte. Dabei befassen sich 85% der befragten Unternehmen in Feedbackgesprächen überwiegend mit der Zufriedenheit und der Motivation. Weitere Themen umfassen Feedback vom Mitarbeitenden (82%) sowie Weiterbildungsmöglichkeiten (72%). Feedback an den bzw. die jeweilige*n Mitarbeiter*in wird in 63% der befragten Betriebe gegeben. Zielvereinbarungen sowie eine Rückmeldung zu Fremd- und Selbsteinschätzung werden in je 53% der befragten Firmen im Feedbackgespräch thematisiert. Unternehmensziele spielen nur in 44% der Unternehmen eine Rolle. Allerdings sticht in diesem Zusammenhang der Handel hervor, denn dort spielen die Unternehmensziele mit 52% eine etwas höhere Rolle als

im Gesamtdurchschnitt. Die Rückmeldung zu Fremd- bzw. Selbsteinschätzung wiederum ist bei Dienstleistungsunternehmen häufiger Inhalt von Feedbackgesprächen (58%) als im Durchschnitt aller Wirtschaftsbereiche. Im Größenklassenvergleich zeigen sich hinsichtlich des Inhalts der Feedbackgespräche deutliche Unterschiede: So sind die Weiterbildungsmöglichkeiten in Großunternehmen (ab 500 Mitarbeitenden) fast immer Bestandteil der Gespräche (95%). Auch Zielvereinbarungen sind in größeren Unternehmen (ab 250 Mitarbeitenden) häufiger Inhalt der Gespräche als in kleineren Betrieben. Dagegen liegt die Kommunikation der Unternehmensziele in kleineren Unternehmen im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt etwas häufiger im Fokus von Feedbackgesprächen.

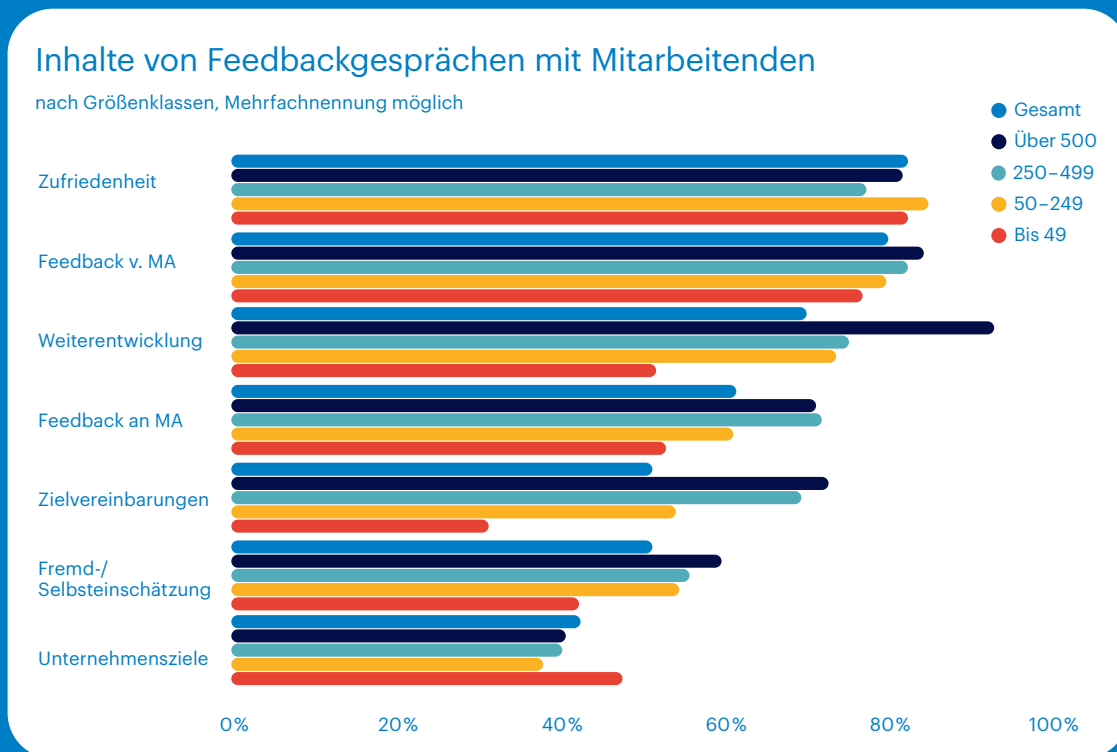


Abbildung 8

Zufriedenheitsabfrage der Mitarbeitenden erfolgt in zwei von drei Betrieben

In Zeiten eines sich stetig verschärfenden Fachkräftemangels wächst die Bedeutung einer zufriedenen Belegschaft stark an, denn nur so können Mitarbeitende langfristig an das Unternehmen gebunden werden. Eine systematische Abfrage der generellen Zufriedenheit bzw. Motivation der Mitarbeitenden erfolgt in 68% der befragten Unternehmen. In Handelsbetrieben erfolgt dies mit 60% etwas weniger häufig als im Gesamtdurchschnitt. Betriebe mit mehr als 500 Mitarbeitenden holen sich die Informationen überwiegend über Befragungen, die externe Dienstleister durchführen. Kleinere Betriebe bis 249 Mitarbeitende hingegen führen diese Befragungen selbst durch oder erhalten Rückmeldung zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden über die Feedbackgespräche.

Auf eine Kontakt- bzw. Vertrauensperson (z.B. aus dem Betriebsrat) setzen vor allem mittelständische und größere Betriebe bis 500 Angestellte (30% bzw. 37%), außerdem verfügen diese auch häufiger über einen „Kummerkasten“ (je 28%). Die Informationen aus dem gewonnenen Feedback verwenden fast alle befragten Unternehmen vor allem, um das Unternehmensklima zu verbessern (vgl. Abbildung 9). Für zwei von drei Unternehmen dient die Rückmeldung der Optimierung von Prozessen. Etwas weniger wird das erhaltene Feedback hingegen für die Organisationsentwicklung oder Produktivitätssteigerungen verwendet. Auch die Bewertung der Führungskraft steht nicht im Fokus.

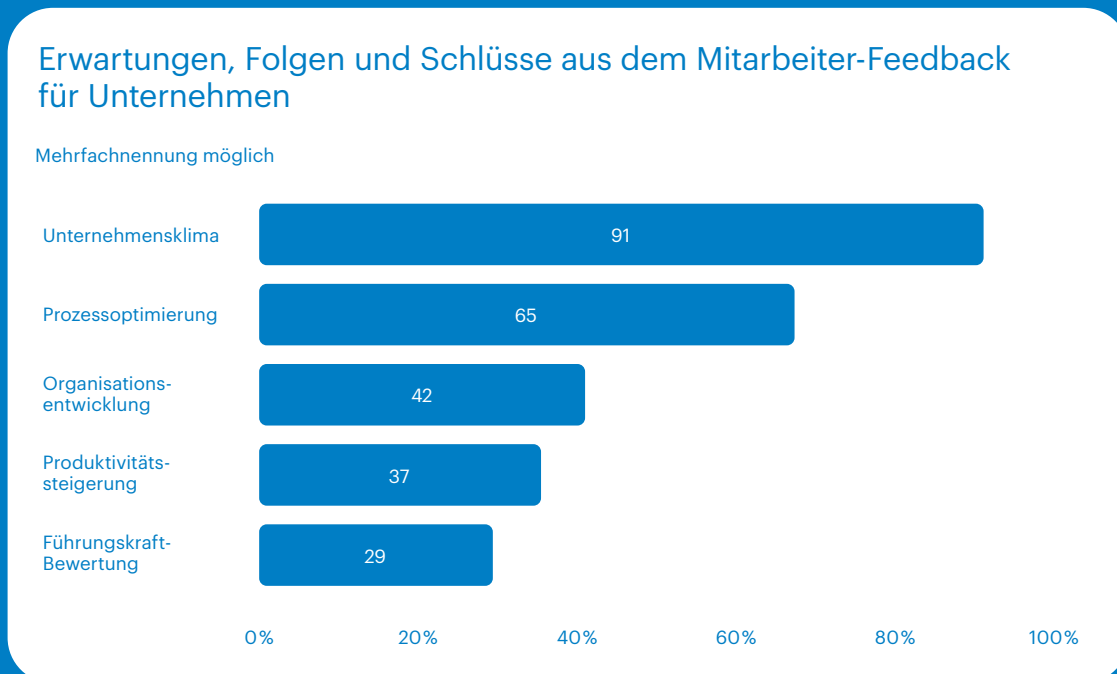


Abbildung 9

Insgesamt schätzen die befragten HR-Verantwortlichen die Feedback-Kultur in ihrem Unternehmen fast durchweg positiv ein (vgl. Abbildung 10). Vereinzelt negative Stimmen gibt es in Industrie- und Handelsbetrieben (14 bzw.

8%). Hingegen zeigt sich auch, dass in kleineren Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten sowie Dienstleistungsunternehmen die betrieblichen Erfahrungen mit dem Rückmeldungsprozess kaum negativ ausfallen.

Einschätzung der Feedback-Kultur im Unternehmen

Gewichtete Anteile in Prozent, nach Wirtschaftsbereichen und Größenklasse (Anzahl der Mitarbeitenden)

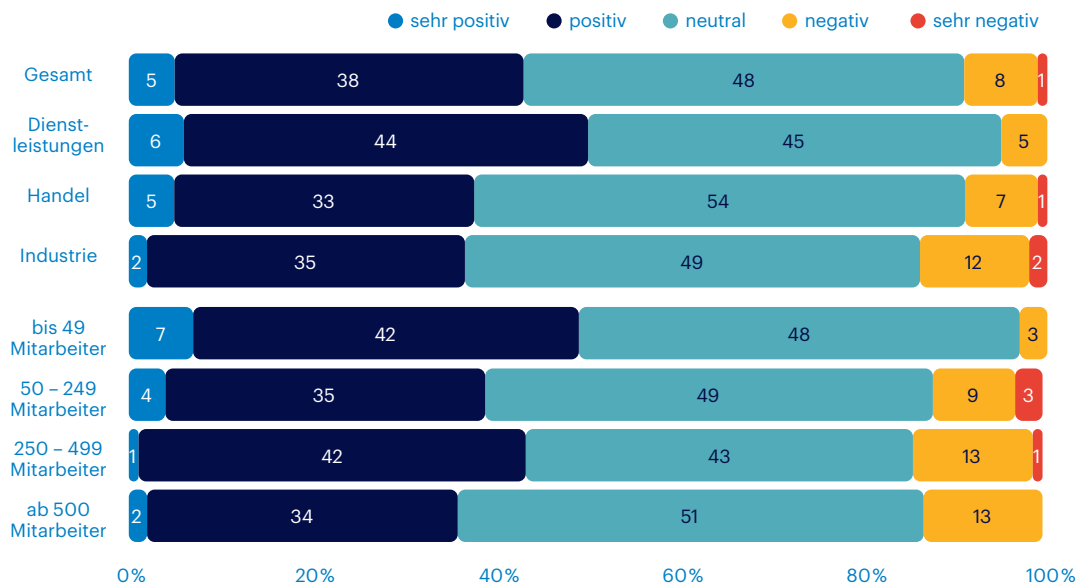


Abbildung 10

Die vergangenen drei Jahre haben Unternehmen mit der Corona- und der Energiekrise besonders stark auf die Probe gestellt. Vor diesem Hintergrund zeigen die Umfrageergebnisse tendenziell eine positive Entwicklung über diesen Zeitraum: Die Mehrheit der befragten Personalverantwortlichen sieht per Saldo eine Verbesserung in ihrer Feedback-Kultur. Die Gründe hierfür sind vielfältig, vor allem eine offenere und transparentere, aber auch häufigere Kommunikation spielen hier eine zentrale Rolle. Darüber hinaus nannten Unternehmen die inhaltliche Strukturierung von Feedback, Coaching und die Sensibilisierung der Führungskräfte für dieses Thema. Im Gegensatz dazu gab es allerdings auch viele, die von

keinerlei Veränderungen sprachen. Eine Verschlechterung ihrer Feedback-Kultur in den letzten drei Jahren berichteten allerdings nur wenige Stimmen. Als Gründe dafür wurden die Corona-Pandemie und damit zurückgehende Vier-Augen-Gespräche genannt. Außerdem verzögerte sich Feedback durch eine fehlende Team-Nähe. Zusammenfassend zeigt sich, dass die Feedback-Kultur pandemiebedingt Rückschläge in den letzten drei Jahren durch fehlende Nähe und unregelmäßigeren Austausch hinnehmen musste. Dennoch barg diese Krise auch Chancen, bestehende Strukturen anzupassen. Viele Unternehmen konnten Verbesserungen umsetzen und sehen sich einer positiveren Feedback-Kultur gegenüber.

Über Randstad Gruppe Deutschland

Randstad ist Deutschlands führender Personaldienstleister. Wir helfen Unternehmen und Arbeitnehmern dabei, ihr Potenzial zu verwirklichen, indem wir unsere technologische Kompetenz mit unserem Gespür für Menschen verbinden. Wir nennen dieses Prinzip human forward. In der Randstad Gruppe Deutschland sind wir mit 47.300 Mitarbeitern und 550 Niederlassungen in 300 Städten ansässig. Unser Umsatzvolumen umfasst rund 1,895 Milliarden Euro (2021). Neben der klassischen Zeitarbeit zählen die Geschäftsbereiche Professional Services, Personalvermittlung, HR Lösungen und Inhouse Services zu unserem Portfolio. Wir schaffen als erfahrener und vertrauensvoller Partner passgenaue Personallösungen für unsere Kundenunternehmen. Unsere individuellen Leistungs- und Entwicklungsangebote für Mitarbeiter und Bewerber machen uns auch für Fach- und Führungskräfte

zu einem attraktiven Arbeitgeber und Dienstleister. Seit über 50 Jahren in Deutschland aktiv, gehören wir mit der Randstad Gruppe Deutschland zur niederländischen Randstad N.V. Ein Gesamtumsatz von rund 24,6 Milliarden Euro (Jahr 2021), rund 653.300 Mitarbeiter im täglichen Einsatz und rund 5.000 Niederlassungen in 38 Märkten machen unseren internationalen Unternehmenskonzern zum größten Personaldienstleister weltweit.

Zu unseren nationalen Zweigstellen gehören neben der Randstad Deutschland GmbH & Co KG außerdem die Unternehmen Tempo Team, Gulp, Monster, twago, Randstad Sourceright, Randstad Outsourcing GmbH sowie Randstad Automotive und Randstad Financial Services. CEO ist Richard Jager.

Verantwortlich

Randstad Deutschland Pressestelle
Helene Schmidt
Frankfurter Straße 100
65760 Eschborn
Fon 0 61 96 / 4 08-17 0
E-Mail: presse@randstad.de
www.randstad.de

Weitere Presseunterlagen und Bildmaterial zum Herunterladen finden Sie auch im Internet unter www.randstad.de.