Genpact-Studie offenbart Zwiespalt am hybriden Arbeitsplatz: Führungskräfte sind zuversichtlich, dass sie die Unternehmenskultur bewahren können, aber besorgt darüber, wie es Mitarbeitern damit geht

Die dramatisch veränderte Dynamik am Arbeitsplatz erfordert einen innovativen Einsatz von Technologie, um Talente zu fördern und an das Unternehmen zu binden

München, 27. Juni 2022 - Führungskräfte sind zuversichtlich, dass sie ihre Unternehmenskultur auch in einer dauerhaft hybriden Arbeitsumgebung bewahren können. Gleichzeitig machen sie sich Sorgen darüber, welche negativen Auswirkungen die Pandemie auf das Arbeitserlebnis ihrer Mitarbeiter hat. Dies geht aus einer neuen Studie von Genpact hervor, einem global tätigen Professional-Services-Unternehmen, dessen Fokus auf der digitalen Transformation liegt.

Tech for Progress 360 ist eine dreiteilige Umfrage-Serie, die in Zusammenarbeit mit dem FORTUNE Brand Studio durchgeführt wurde und untersucht, wie Unternehmen Technologien einsetzen, die über das zunächst offensichtliche Ergebnis hinaus Wirkung entfalten. Die Serie untersucht die Fortschritte von Unternehmen in drei verschiedenen Bereichen: Mitarbeiterkultur, Nachhaltigkeit sowie Diversität, Gerechtigkeit und Integration.

Der erste Bericht, *Tech for Progress 360: Engage employees, strengthen company culture*, untersucht Herausforderungen, denen sich Unternehmen bei der Einführung neuer Arbeitsmodelle gegenübersehen und welche Chancen sich für sie daraus eröffnen. Die Studie, für die Antworten von 500 Führungskräften großer global agierender Unternehmen berücksichtigt wurden, unterstreicht die entscheidende Rolle von Technologie für das Arbeitserlebnis und die Bindung von Mitarbeitern sowie die Unternehmenskultur. Von den Befragten, deren Unternehmen während der Pandemie die meisten neuen Technologien eingeführt haben, sind 76 Prozent der Meinung, dass ihre Firma seine Unternehmenskultur auch in einer hybriden Arbeitsumgebung bewahren kann. Bei Unternehmen, die währen der Pandemie weniger neue Technologien eingeführt haben, sind es hingegen nur 35 Prozent der Firmen.

Außerdem sehen Führungskräfte, die angeben, dass sich die Business Performance ihres Unternehmens in den vergangenen zwei Jahren deutlich verbessert hat, eher das Potenzial von bahnbrechenden Technologien wie künstlicher Intelligenz (KI) und Advanced Analytics, um ihren Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, zu lernen und sich weiterzuentwickeln.

„Die rasche Verlagerung zu Remote Work war eine der wichtigsten Managementinnovationen der vergangenen 20 Jahre. So hat sich gezeigt, dass Arbeit auch im großen Stil dezentral und aus der Distanz erledigt werden kann. Aber in der Welt nach der Pandemie werden sich führende Unternehmen nicht nur durch ihre Fähigkeit auszeichnen, dass sie Aufgaben abarbeiten können, sondern auch durch ihre Fähigkeit ein agiles, anpassungsfähiges, hybrides Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich Unternehmenskultur und Kreativität positiv entwickeln können“, sagt **Tiger Tyagarajan, Chief Executive Officer bei Genpact**. *„Um diesen seismischen Wandel zu bewältigen, müssen Unternehmen digitale Technologien und intelligente Daten miteinander kombinieren, um verwertbare Erkenntnisse zu gewinnen, die es erleichtern, Mitarbeiter in die Unternehmenskultur einzubinden, die Zusammenarbeit untereinander zu stärken und das Lernen und Wohlbefinden zu fördern - unabhängig davon, ob ein Mitarbeiter remote, im Büro oder in einer Mischform aus beidem arbeitet.“*

Es gibt viele Lehren aus den jüngsten Innovationen für den Arbeitsplatz, von denen die nächste Generation an Arbeitskräften profitieren wird. Der Bericht zeigt beispielsweise ein großes Kommunikationsunternehmen, das in seinem Intranet eine unternehmensweite Website eingerichtet hat, auf der Mitarbeiter - auch solche, die sonst

wahrscheinlich nie ins Gespräch gekommen wären - Geschichten austauschen, bewährte Verfahren diskutieren, Kontakte knüpfen und zusammenarbeiten können, so dass Mitarbeiter und Führungskräfte auf einer menschlicheren Ebene miteinander in Kontakt treten können. Dieses Unternehmen hat außerdem seine Konferenzräume mit Kameras und Monitoren ausgestattet, um sicherzustellen, dass sich die Teilnahme an einem Meeting für alle Mitarbeiter vergleichbar anfühlt, unabhängig davon, ob sie sich in einem Besprechungsraum in der Firma oder an einem anderen Ort befinden.

Die Lehren aus der Pandemie identifizieren künftige Risiken für die Unternehmenskultur

Während fast alle Befragten (97 Prozent) der Meinung sind, dass ihre Firma eine Unternehmenskultur hat, die von den Mitarbeitern geteilt wird, und die sie in einem hybriden Arbeitsumfeld bewahren können, benennt der Bericht einige grundlegende Bereiche, mit denen sich Unternehmen unbedingt befassen sollten und die, wenn sie nicht beachtet werden, das Potential haben die Fähigkeit einer Organisation zu gefährden eine Gemeinschaft mit gemeinsamen Werten und einer positiven Mitarbeitererfahrung zu erhalten:

- **Aufbau von Netzwerken** - Fast alle Befragten (91 Prozent) stimmen der Aussage zu, dass sich die Interaktionen mit den Mitarbeitern seit dem Ausbruch der Pandemie auf die Lösung von Problemen verlagert hat und es weniger um das Knüpfen von neuen Kontakten geht. Diese Konzentration auf das Lösen von Problemen hat zwar einige positive Aspekte, aber der zwanglose Austausch mit Kollegen ermöglicht es den Mitarbeitern, ihr Netzwerk aufzubauen und Teil der Unternehmenskultur zu werden.
- **Integration neuer Mitarbeiter** - Gelegenheiten für Mitarbeiter, Kontakte zu knüpfen und Beziehungen aufzubauen, sind von Anfang an entscheidend für die Einarbeitung und die Vermittlung gemeinsamer Werte. Fast die Hälfte (48 Prozent) der befragten Führungskräfte gibt an, dass sich die stärkere Verbreitung von Remote Work negativ auf die Fähigkeit ihrer Firma ausgewirkt hat, neuen Mitarbeitern die bestehende Unternehmenskultur nahezubringen.
- **Aufbau von Beziehungen über Abteilungen hinweg** – Der Aufbau und die Pflege von Beziehungen zwischen Kollegen aus unterschiedlichen Teams, Abteilungen und Ebenen von Unternehmen kann nicht wie gehabt erfolgen, wodurch die Entwicklung künftiger Führungskräfte beeinträchtigt werden kann. Tatsächlich geben 42 Prozent der Befragten an, dass sich Remote Work negativ auf die Beziehungen zwischen älteren und jüngeren Führungskräften ausgewirkt hat.
- **Effektive Zusammenarbeit** - In einer hybriden Arbeitswelt müssen Menschen die Möglichkeit haben schnell und nahtlos zusammenzuarbeiten, auch wenn ein Teil des Teams im Büro arbeitet und der andere Teil nicht. Auf die Frage, welche Technologie das größte Potenzial zur Verbesserung der Teamarbeit in einem hybriden Arbeitsumfeld birgt, nennen 59 Prozent der befragten Führungskräfte virtuelle Meeting-Technologien. Aber nur 11 Prozent erkennen das Potenzial, das die Verbesserung der Technologie in Meeting-Räumen in ihrem Unternehmen für eine effektive Zusammenarbeit hat.

Insgesamt hinterfragen die Ergebnisse der Studie die Fähigkeit von Firmen, eine gemeinsame Unternehmenskultur zu pflegen, wenn sie die Lehren aus der Pandemie nicht beherzigen und gleichzeitig weiterhin Innovationen für die Zukunft entwickeln.

„Während sich die Menschen in einer zunehmend hybriden Welt einrichten, müssen sich Unternehmen daran erinnern, dass Zusammenarbeit sowie eine tiefe menschliche Verbindung Teil davon sind, wie Mitarbeiter ihre Arbeit erleben - unabhängig davon, wo sie ihren Aufgaben erledigen“, betont Tyagarajan. *„Technologie kann eine wichtige Rolle bei der Unterstützung einer hybriden Arbeitsumgebung spielen, die sowohl für Mitarbeiter als auch für Kunden funktioniert und gleichzeitig einen langfristigen geschäftlichen und persönlichen Erfolg ermöglicht.“*

Die nächsten beiden Berichte aus der Reihe *Tech for Progress 360* werden sich mit der Rolle von Technologie bei den Themen ökologischen Nachhaltigkeit und Förderung von Diversität, Gleichberechtigung und Integration befassen.

Weitere Informationen finden Sie hier.

Über die Studie
Genpact und FORTUNE Brand Studio haben im Herbst 2021 eine Online-Umfrage unter 500 Führungskräften in den USA, Großbritannien, Deutschland, Australien, Japan und Kanada durchgeführt, um zu untersuchen, wie Unternehmen Technologie nutzen, um Wirkungen über das zunächst offensichtliche Ergebnis hinaus zu erzielen, indem sie die Fortschritte bei der Verwirklichung von drei verschiedenen Zielen untersuchen: Verbesserung des Mitarbeitererlebnisses, Stärkung der Gemeinschaft durch Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration sowie Schutz der Umwelt. Etwa 30 Prozent der Befragten haben Positionen auf C-Level inne, der Rest auf Direktorenebene oder höher. Die Befragten stammen aus den Bereichen Finanzen, IT/Technologie, Lieferkette/Beschaffung, Betrieb/Produktion, Compliance/Risiko, allgemeines Management, digitale Innovation, Business Transformation, Vertrieb, Marketing und Personalwesen. Alle Befragten geben einen jährlichen Unternehmensumsatz von 1 Milliarde US-Dollar oder mehr an.

Über Genpact
Genpact (NYSE: G) is a global professional services firm that makes business transformation real. Led by our purpose – the relentless pursuit of a world that works better for people – we drive digital-led innovation and digitally enabled intelligent operations for our clients. Guided by our experience reinventing and running thousands of processes for hundreds of clients, many of them Global Fortune 500 companies, we drive real-world transformation at scale. We think with design, dream in digital, and solve problems with data and analytics. Combining our expertise in end-to-end operations and our AI-based platform, Genpact Cora, we focus on the details – all 100,000+ of us. From New York to New Delhi, and more than 30 countries in between, we connect every dot, reimagine every process, and reinvent the ways companies work. We know that reimagining each step from start to finish creates better business outcomes. Whatever it is, we'll be there with you – accelerating digital transformation to create bold, lasting results – because transformation happens here. Get to know us at Genpact.com and on LinkedIn, Twitter, YouTube, and Facebook.

Media Contacts

Americas:
Danielle D'Angelo
danielle.dangelo@genpact.com, +1 914-336-7951

Australia:
Neha Chopra
neha.chopra1@genpact.com

Europe/UK:
Judith Schunke
judith.schunke@genpact.com, +44 (0)7887 661155

India:
Roopanki Kalra
Roopanki.Kalra@genpact.com, +91 9971634388

Japan:
Satoko Hashiba
satoko.hashiba@genpact.com, +81 80 4944 3907

---

https://media.genpact.com/Genpact-Studie-offenbart-Zwiespalt-am-hybriden-Arbeitsplatz-Fuhrungskrafte-sind-zuversichtlich,-dass-sie-die-Unternehmenskultur-bewahren-konnen,-aber-besorgt-daruber,-wie-es-Mitarbeitern-damit-geht