

XING Umfrage**Ein Jahr Corona-Pandemie:
Unternehmenskultur braucht Büro. Culture-Manager gefragt.**

Hamburg, 19. April 2021 – Wie steht es um die Unternehmenskultur in Deutschland ein Jahr nach Beginn der Pandemie? Dieser und anderen Fragen widmet sich die aktuelle Ausgabe des XING Corona Barometers, mit dem XING - das führende berufliche Netzwerk im deutschsprachigen Raum - seit Mai 2020 regelmäßig seine Mitglieder zu ihrer Stimmung und aktuellen Arbeitssituation befragt.

„Die Umfrage bestätigt unsere Thesen: Unternehmenskultur braucht ein Büro, einen physischen Ort für Interaktion, kreatives Miteinander und mehr“, so Sabrina Zeplin (Geschäftsführerin XING). In der aktuellen Umfrage geben rund 70 Prozent der Befragten an, dass der persönliche Kontakt im Büro wichtig ist, um Unternehmenskultur entstehen zu lassen und spüren zu können. Nach wie vor sind mehr als die Hälfte der befragten XING Mitglieder in Deutschland mit der Unternehmenskultur sehr oder eher zufrieden und rund 36 Prozent sind der Meinung, dass sich ihr Unternehmen seit Ausbruch der Pandemie intensiver mit dem Thema Unternehmenskultur auseinandersetzt.

Das Thema Unternehmenskultur ist längst schon kein Thema mehr, mit dem sich nur die Unternehmensführung auseinandersetzt – das bestätigen die aktuellen Zahlen: Auf die Frage, wer die Unternehmenskultur im Unternehmen steuert, ist immerhin knapp ein Viertel der Befragten der Meinung, dass Unternehmenskultur ein gemeinsamer Prozess von Unternehmensleitung und Mitarbeitern ist.

Krise verändert Unternehmenskultur

Laut knapp 49 Prozent der befragten deutschen XING Mitglieder hat sich die Unternehmenskultur seit Ausbruch der Pandemie verändert, davon für 20 Prozent zum Positiven.

Die Befragten vermissen insbesondere die gemeinsamen Aktivitäten (auch virtuelle), erfahren weniger Lob und Wertschätzung für die eigene Arbeit und fühlen einen größeren Leistungsdruck bzw. psychische Belastung.

Für jene, für die sich die Unternehmenskultur zum Positiven verändert hat, nennen ein verbessertes Vertrauensverhältnis zu den Führungskräften, mehr Lob und Wertschätzung für die eigene Arbeit, mehr Klarheit über den Unternehmenszweck bzw. die strategischen Ziele und das Einsetzen der Mitarbeiter-Potenziale für die strategischen Ziele als Hauptgründe.

Culture-Manager: Beruf mit Zukunft?

Um Unternehmenskultur aktiv im Unternehmen zu gestalten, gibt es das noch relativ junge Berufsbild „Feelgood-Managerin/Feelgood-Manager“ – und geht es nach den deutschen XING Mitgliedern, hat dies großes Potenzial. Mehr als die Hälfte – ca. 60 Prozent - der Befragten wünscht sich Feelgood-Manager im Unternehmen, die sich um die aktive Gestaltung der Unternehmenskultur kümmern. „„Unternehmen sollten sich darüber Gedanken machen, eine explizite Position für die Kulturentwicklung zu schaffen. Nicht zur Bestellung von Obst, und um Sprüche an die Wände zu kleben, sondern als Organisationsentwicklung. Hier geht es um Mechanismen zur Schaffung von Identität, Vertrauen und Bindung, sowie die Schaffung eines Umfeldes, in dem Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter mit ihrem Potential maximal zum Erfolg des Unternehmens beitragen können. Diese Funktion dient damit auch als Bindeglied zwischen Unternehmensleitung und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“, so Zeplin.

Unternehmenskultur: Wunsch-Wirklichkeit-Schere

Rund 54 Prozent der Befragten sind aktuell mit der Unternehmenskultur im Unternehmen sehr oder eher zufrieden. Doch was macht eine gute Unternehmenskultur aus? Besonders wichtig sind für die Befragten kollegialer Umgang im Unternehmen, Vertrauensverhältnis mit den Führungskräften, Lob und Wertschätzung für die eigene Arbeit, positiver und offener Umgang mit Fehlern bzw. Fehlertoleranz, sowie Klarheit über den Unternehmenszweck (Mission/Vision) und die strategischen Ziele. Nicht alle Aspekte, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als wichtig einschätzen, werden allerdings aktuell in den Unternehmen zur Zufriedenheit dieser abgedeckt. „Hier haben wir eine Wunsch-und-Wirklichkeit-Schere, wo wir noch viel Potenzial für Verbesserung sehen. Gerade in Krisenzeiten können Unternehmen das beweisen, was sie sonst versprechen.“, so Zeplin abschließend.

Unternehmenskultur macht den Unterschied: Hochkarätiges Panel auf der NWX21

Diskutiert wird das Thema Unternehmenskultur auch auf der NWX21, dem digitalen New Work-Erlebnis am 20. April aus der Elbphilharmonie. In der Diskussionsrunde trifft HR-Influencer Gero Hesse auf Janina Kugel (Senior Advisorin BCG), Petra von Strombeck (CEO New Work SE) und Cawa Younosi (Personalleiter SAP Deutschland). Die vier blicken auf eine veränderte Arbeitswelt, sprechen über den Corona-Boost in der Digitalisierung und diskutieren wie nachhaltig Flexibilität, Homeoffice und Diversität in einer Arbeitswelt von morgen umgesetzt werden oder ob wir Gefahr laufen, in alte Verhaltensmechanismen zurückzufallen.

Weitere Infos unter: <https://nwx.new-work.se/konferenz/nwx21>

Über das Corona Barometer:

1.176 aktive XING Mitglieder nahmen im März 2021 an der Umfrage teil, davon 348 in Deutschland, 424 in Österreich und 404 in der Schweiz. Die Mehrheit der XING Mitglieder sind sogenannte „White Collar Worker“. Dieser Begriff umfasst Berufsgruppen mit kaufmännischen, beratenden, administrativen und ingenieurwissenschaftlichen Schwerpunkten, Berufe mit künstlerischen oder kreativ-schöpferischen Tätigkeiten sowie Heilberufe, heilpädagogische Berufe und Sozialberufe. Die Befragung zum Corona Barometer findet in regelmäßigen Abständen statt.

Über XING

XING ist das führende berufliche Netzwerk im deutschsprachigen Raum. Es begleitet seine 19 Millionen Mitglieder durch ihr gesamtes Arbeitsleben und sie dabei, so arbeiten zu können, wie es zu ihren Lebensentwürfen und ihren individuellen Wünschen passt. Auf XING vernetzen sich Berufstätige aller Branchen, suchen und finden Jobs und Inspirationen zu aktuellen Themen der Arbeitswelt. Online wie offline bietet XING seinen Mitgliedern professionelle Veranstaltungen, die zu ihnen passen, persönliche Begegnungen ermöglichen und sie beruflich weiterbringen. Mit den vielfältigen News-Angeboten bleiben sie auf dem Laufenden, können sich informieren und mitdiskutieren. www.xing.com

Über die NEW WORK SE

Die NEW WORK SE engagiert sich mit ihren Marken, Services und Produkten für eine erfüllendere Arbeitswelt und schreibt damit das nächste Kapitel der Erfolgsgeschichte der XING SE. Gegründet als professionelles Netzwerk openBC von Lars Hinrichs, erfolgte 2006 die Umbenennung in XING und 2019 in NEW WORK SE. Damit trägt das Unternehmen sein überzeugtes Engagement für eine bessere Arbeitswelt auch im Namen – New Work ist die sichtbare Klammer aller



Firmenaktivitäten. Das Unternehmen ist seit 2006 börsennotiert. Die NEW WORK SE agiert als zentrale Führungs- und Steuerungsholding und dient als Serviceabteilung der Tochterfirmen. Das Unternehmen hat seinen Hauptsitz in Hamburg und beschäftigt seine insgesamt rund 1.900 Mitarbeiter auch an weiteren Standorten von München über Wien bis Porto. Weitere Infos unter <http://www.new-work.se> und <https://nwx.new-work.se/>