

Globaler Talent Report von Indeed

**Mit einer agilen Belegschaft zu
besseren Geschäftsergebnissen**



 indeed

Über Indeed

Indeed ist die weltweit führende Jobseite¹ mit mehr als 635 Mio. Profilen von Jobsuchenden² und 350 Millionen Profilen: : von Menschen, die für das Recruiting offen sind.³ Bei Indeed stehen die Jobsuchenden an erster Stelle. Gleichzeitig liefern wir Arbeitgebern schnell geeignete Talente, um ihren Recruiting-Bedarf zu erfüllen. Jeden Tag helfen wir Millionen von Menschen dabei, passendere Jobs zu finden und so ihre Lebenssituation zu verbessern. Dafür kombinieren wir modernste KI Technologie mit menschlicher Urteilskraft und dem Austausch untereinander.

¹ laut Comscore, bezogen auf Total Visits weltweit, März 2025
² Indeed, interne Daten (weltweit), Konten von Jobsuchenden mit einer eindeutigen, verifizierten E-Mail-Adresse
³ Indeed, interne Daten (weltweit), auf „Öffentlich“ gestellte Konten von Jobsuchenden mit einer eindeutigen, verifizierten E-Mail-Adresse

Inhalt

Einleitung: Die Definition von Arbeit neu denken	03
Der Trend zu einer agilen Belegschaft	05
Kompetenzlücken mit agilen Arbeitsmodellen schließen	07
Fallstudie: Eine Erfolgsgeschichte mit Fractional Work	08
Globale Perspektive: Wie künstliche Intelligenz eine agile Belegschaft fördert	09
Indiens Fahrplan für eine agile Zukunft	10
Das Dilemma der Jobsuchenden: Agilität oder Stabilität?	11
Der Zusammenhang zwischen einer agilen Belegschaft und Wohlbefinden	12
Fallstudie: Agiles Arbeiten und Wohlbefinden in der Praxis	13
Aktionsplan für Arbeitgeber	14
Methodik	15
Die Situation vor Ort	16

Agile Belegschaft:

Eine Strategie zur Steigerung der Anpassungsfähigkeit der Belegschaft durch die Erweiterung des Angebots an flexiblen Arbeitsmodellen oder „agilen Stellen“ – darunter Gelegenheitsjobs und projektbasierte Arbeit, befristete oder Teilzeitstellen (Fractional Work), berufliche Neuorientierung, Remote-Arbeit für „digitale Nomad*innen“, durch KI unterstützte Stellen und Jobrotationen.

⁴Bericht zu KI am Arbeitsplatz: Wie generative KI die DNA von Jobs neu definiert

⁵In dieser Umfrage sind „Jobsuchende“ Befragte, die angaben, entweder aktiv auf der Suche nach einer neuen Stelle oder offen für etwas Neues zu sein. 96 % waren zum Zeitpunkt der Umfrage angestellt. Alle Jobsuchenden in der Umfrage stuften die Agilität der Belegschaft als mindestens „Etwas wichtig“ für das Erreichen ihrer persönlichen Karriereziele ein.

Einführung

Die Definition von Arbeit neu denken

„Was KI heute leisten kann, wird in 18 Monaten schon ganz anders aussehen“, erklärte die Zukunftsforscherin Sinead Bovell den Zuhörer*innen auf der jüngsten FutureWorks-Konferenz von Indeed. „Soll ich heute jemanden in Vollzeit einstellen, obwohl ich noch nicht einmal weiß, wie die Stellenbeschreibung in 18 Monaten aussehen wird?“

Das Indeed Hiring Lab hat festgestellt, dass sich wahrscheinlich mehr als die Hälfte aller Stellenangebote auf Indeed durch KI mindestens moderat verändern werden und 26 % der Stellen vor einem radikalen Wandel stehen.⁴ Allerdings ist es schwierig vorherzusagen, wie genau sich diese Stellen entwickeln werden und was das für das Recruiting bedeutet.

Um dies zu untersuchen, beauftragte Indeed das Markt- und Meinungsforschungsinstitut YouGov mit der Befragung von mehr als 10.000 Arbeitgebern und Jobsuchenden⁵ in 12 globalen Märkten. Ziel war es, neue Trends zu ermitteln, die sich aus der Anpassung von Arbeitgebern an die äußerst dynamische Situation ergeben. Das Ergebnis? **Die Mitarbeiteragilität nimmt zu.** Aber um die Vorteile einer agilen Belegschaft zu nutzen, reicht es nicht aus, einfach nur neue, weniger traditionelle

Arten von Stellen in den Recruiting-Plan aufzunehmen.

Laken Masterson, Vice President of Operations bei Indeed, erklärt, dass Arbeitgeber ihre Personalplanung von Grund auf überdenken müssen, indem sie traditionelle Stellenprofile aufbrechen und alle Aufgaben und Kompetenzen bewerten, die zur Erreichung der Unternehmensziele erforderlich sind.

„Wenn wir eine Aufgabe verstehen, können wir uns fragen: Kann KI das übernehmen? Kann man die Tätigkeit durch KI ergänzen?“, so Masterson. „Wenn man den Kern einer Aufgabe und die Faktoren versteht, die zu handfesten Geschäftsergebnissen führen, kann man Entscheidungen darüber treffen, wie diese Aufgabe erledigt werden soll. Man kann eine Belegschaft aufbauen, die eine gesunde Mischung aus KI-gestützten

Rollen, freien Mitarbeiter*innen und Vollzeitkräften umfasst.“

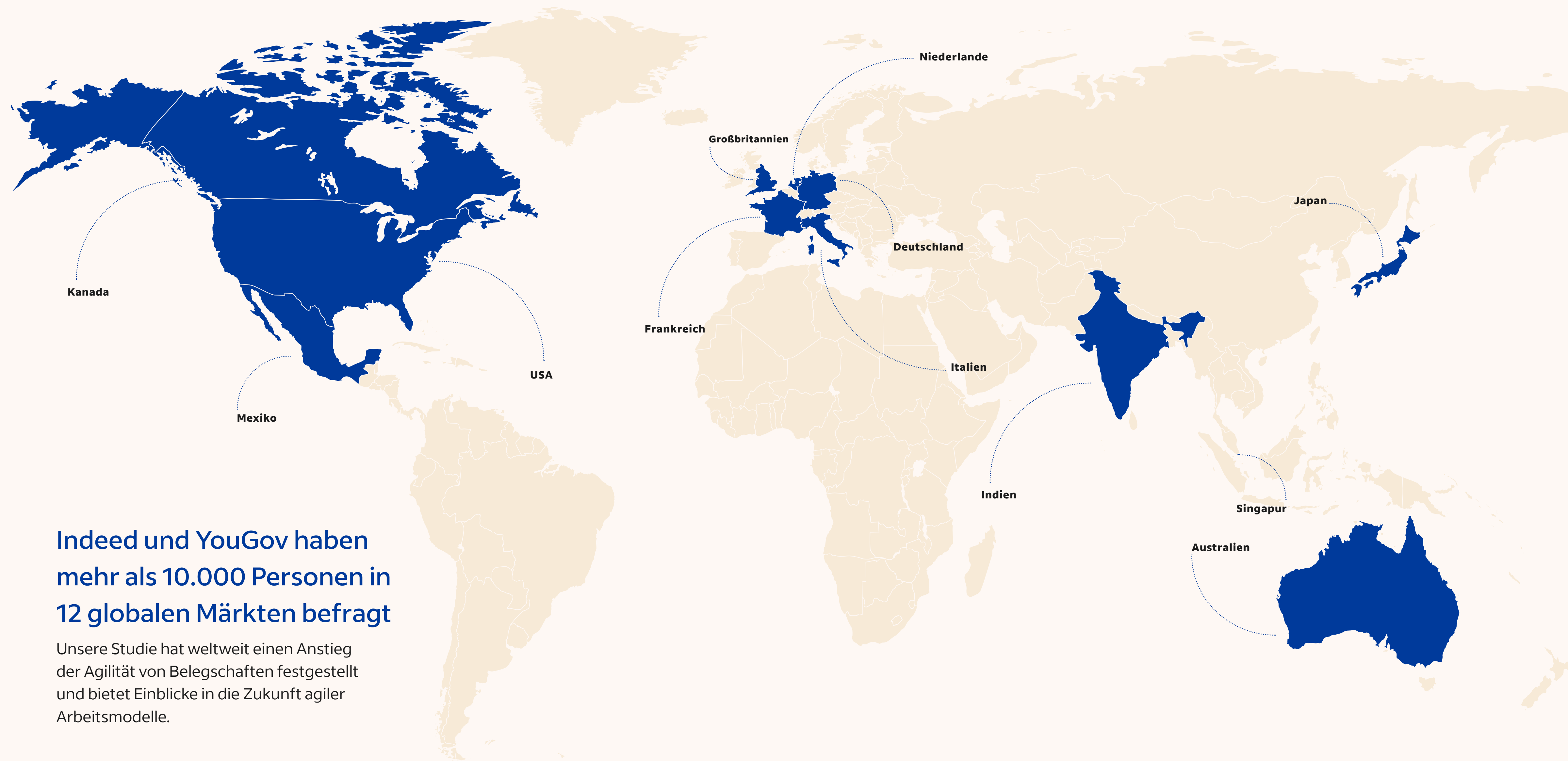
Die Struktur von Arbeit neu zu denken, kann sowohl für Arbeitgeber als auch für ihre Mitarbeiter*innen beunruhigend sein – viele Jobsuchende bevorzugen nach wie vor traditionelle Jobprofile. Eine **agile Belegschaft kann jedoch in einer schnelllebigen Welt zu mehr Effizienz, Produktivität und Flexibilität führen.**

In diesem Bericht stellen wir die wichtigsten Erkenntnisse aus unseren Umfragedaten vor. Außerdem präsentieren wir Ratschläge von Expert*innen, wie Sie sich auf die agile Arbeit der Zukunft vorbereiten können. Und wir teilen Erfahrungsberichte von Menschen, die den Sprung gewagt haben und damit erfolgreich waren.



„Wenn man den Kern einer Aufgabe und die Faktoren versteht, die zu handfesten Geschäftsergebnissen führen, kann man Entscheidungen darüber treffen, wie diese Aufgabe erledigt werden soll.“

Laken Masterson,
Vice President of Operations bei Indeed



Indeed und YouGov haben mehr als 10.000 Personen in 12 globalen Märkten befragt

Unsere Studie hat weltweit einen Anstieg der Agilität von Belegschaften festgestellt und bietet Einblicke in die Zukunft agiler Arbeitsmodelle.

Der Trend zu einer agilen Belegschaft

Die Umfrage „Workforce Agility 2025“ von Indeed ergab, dass 25 % der Jobsuchenden bereits in agilen Rollen tätig sind, und dieser Anteil dürfte noch steigen: Nur 21 % der Jobsuchenden geben an, dass sie in der Vergangenheit auf agilen Positionen gearbeitet haben, aber 45 % gehen davon aus, dass sie dies in Zukunft tun werden. Ebenso erwarten 67 % der Arbeitgeber, dass sie in Zukunft agile Arbeitskräfte einstellen - verglichen mit 53 % heute. 87 % der Arbeitgeber sagen, dass die Agilität der Belegschaft „äußerst“ oder „sehr“ wichtig ist, und 64 % der Jobsuchenden stimmen dem zu.

Dieser Wandel ist bereits auf Plattformen wie Indeed Flex, der Vermittlungsplattform für Zeitarbeit von Indeed (nicht in allen Ländern verfügbar), erkennbar. Von 2024 bis 2025 stieg die Anzahl der verifizierten Arbeitnehmer*innen auf Flex um 10.000⁶, und die Anzahl der auf der Plattform ausgeschrieben Schichten stieg von 4,8 Millionen auf 5,4 Millionen.⁷

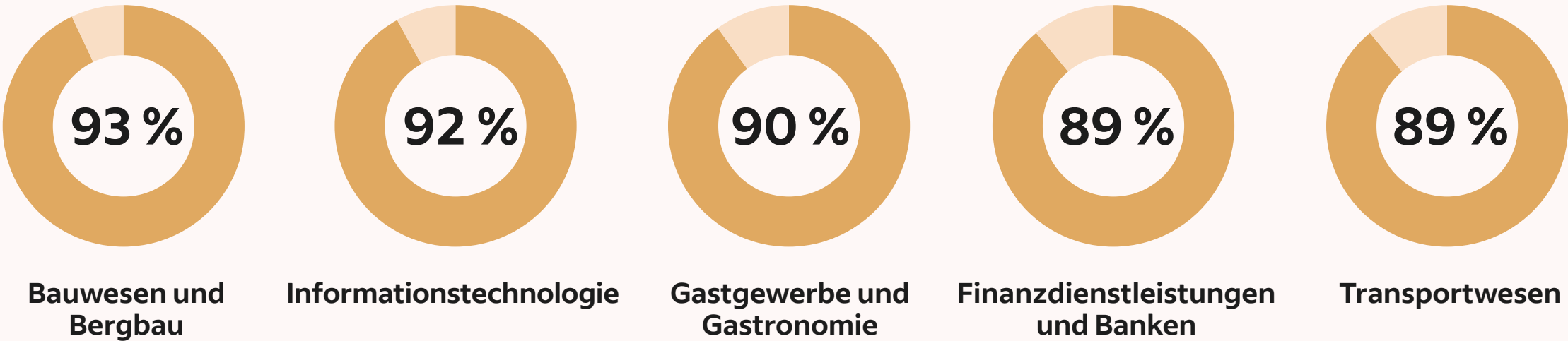
Was steckt hinter dieser Veränderung? Ein Wort: Flexibilität.

Arbeitgeber sagen, dass die wichtigsten Motivationsfaktoren für die Einführung agiler Arbeitsmodelle in ihren Unternehmen Flexibilität und Teamautonomie (25 %) sowie eine effizientere Ressourcenzuteilung (24 %) sind. Britney Jo Styer, Client Partner beim Personaldienstleister Mathys+Potestio, weist darauf hin, dass viele Unternehmen in der aktuellen Wirtschaftslage Bedenken haben, Mitarbeiter*innen in Vollzeit einzustellen, die sie später möglicherweise wieder entlassen müssen. „Oft haben sie nur ein Budget für die nächsten sechs Monate“, sagt Styer. „Sie stellen jemanden ein, der die Arbeit für diesen Zeitraum erledigt, und bewerten die Situation dann neu.“

⁶ Daten von Indeed Flex (weltweit)
⁷ Daten von Indeed Flex (weltweit)

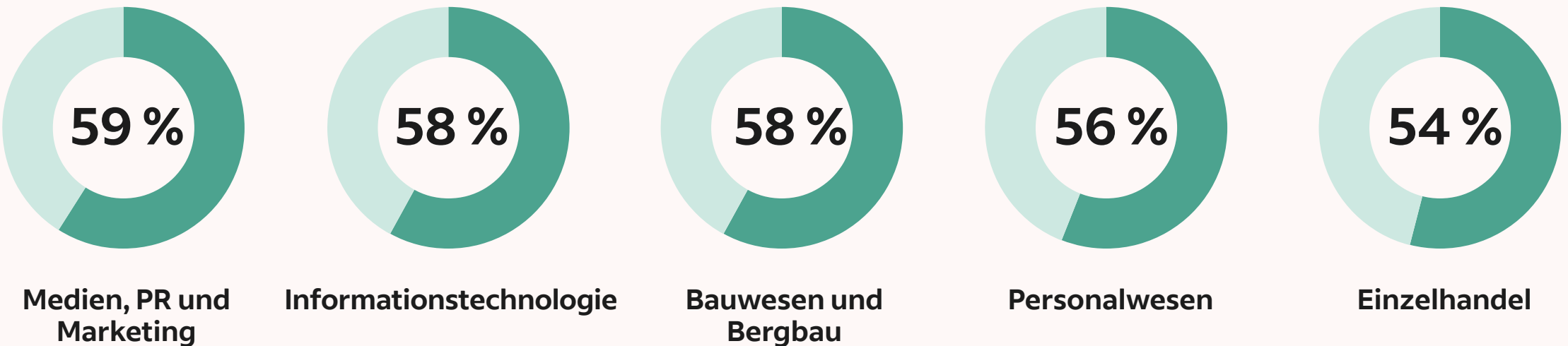
Welche Branchen sind Vorreiter in Sachen „agile Belegschaft“?

Die fünf Branchen, in denen Arbeitgeber eine agile Belegschaft als „äußerst“ oder „sehr“ wichtig für das Erreichen der Unternehmensziele bezeichnen:



Welche Branchen erwarten in Zukunft Mitarbeiteragilität?

Die fünf Branchen, in denen Arbeitgeber nach eigenen Angaben im kommenden Jahr verstärkt agile und nicht-traditionelle Talente einsetzen werden:



Fragen an Arbeitgeber: Wie wichtig ist die Mitarbeiteragilität für das Erreichen Ihrer Unternehmensziele? Wird der Einsatz von agilen/nicht-traditionellen Talenten in Ihrem Unternehmen im nächsten Jahr voraussichtlich zunehmen, gleich bleiben, abnehmen oder ist dies ungewiss?

Flexibilität ist auch für Jobsuchende von entscheidender Bedeutung. Die häufigsten Gründe, warum sie agile Arbeitsmodelle in Betracht ziehen, sind mehr Flexibilität und Kontrolle über ihre Zeit und ihre Arbeitsweise (29 %) sowie eine insgesamt bessere Work-Life-Balance (26 %). Dies deckt sich mit den Ergebnissen des globalen Berichts zu intelligenterem Recruiting 2025 von Indeed,⁸ wonach **mehr als ein Drittel der Jobsuchenden Flexibilität als wichtigsten Faktor bei der Bewertung von Stellenangeboten angibt – noch vor dem Gehalt.**

Neben einer größeren Kontrolle über ihre Zeit bietet agiles Arbeiten Jobsuchenden wichtige Optionen in einem schwierigen Arbeitsmarkt, insbesondere in der Zeit zwischen zwei Jobs oder wenn sie einen Wechsel in eine neue Branche anstreben..

„Es ist eine hervorragende Möglichkeit, Lücken im Lebenslauf zu schließen, ein berufliches Netzwerk aufzubauen und sicherzustellen, dass die eigenen Kompetenzen nicht einrosten“, erklärt Styer und schätzt, dass Mathys+Potestio im vergangenen Jahr die überwiegende Mehrheit der Kandidat*innen in befristete Stellen vermittelte, während nur ein kleiner Teil eine Festanstellung erhalten hat.

➤ **Fazit:** Auf dem heutigen Arbeitsmarkt kann agiles Arbeiten für beide Seiten von Vorteil sein. „Mitarbeiter*innen wünschen sich mehr Flexibilität, und Arbeitgeber suchen nach neuen Wegen, um Aufgaben zu erledigen“, erklärt Masterson von Indeed. „Diese Bedürfnisse passen sehr gut zusammen. Ich gehe davon aus, dass die meisten Arbeitgeber einen Punkt erreichen werden, an dem mindestens 25 % ihrer Arbeit durch agile Mitarbeiter*innen erledigt werden.“

⁸Indeed Smarter Hiring Insights: Die 7 Herausforderungen beim Recruiting überwinden

Die wichtigsten Gründe für eine positive Einstellung gegenüber agiler Arbeit

■ Arbeitgeber
■ Jobsuchende

25 % Flexibilität und Teamautonomie

24 % Effizientere Ressourcenverteilung

29 % Mehr Flexibilität und Kontrolle über die eigene Zeit und Arbeitsweise

26 % Insgesamt eine bessere Work-Life-Balance

Kompetenzlücken mit agilen Arbeitsmodellen schließen

Das Tempo des technologischen Wandels erschwert Arbeitgebern die Vorhersage, welche Kompetenzen ihre Mitarbeiter*innen im nächsten Jahr – oder sogar schon im nächsten Quartal – brauchen werden. Laut dem Bericht „Future of Jobs“ des Weltwirtschaftsforums von 2025 geben 63 % der Arbeitgeber an, dass Qualifikationslücken in den nächsten fünf Jahren eine große Hürde für das Unternehmenswachstum darstellen werden.⁹

Personalverantwortliche sehen in der agilen Belegschaft eine Möglichkeit, diese Lücken zu schließen. **Fast ein Viertel der Arbeitgeber sagt, dass der Zugang zu spezialisierten Fähigkeiten ein wichtiger Grund für die Einstellung agiler Mitarbeiter*innen ist.**

➤ **Fazit:** Agile Mitarbeiter*innen können nicht nur Qualifikationslücken schließen, sondern Unternehmen auch dabei unterstützen, neue Kompetenzen aufzubauen.

Die Nutzung von künstlicher Intelligenz ist laut Matthew Morrissey, Senior Client Engagement Manager bei Clarity Technology Partners – einem Unternehmen, das Firmen bei der

Einstellung von Mitarbeiter*innen für Technik und IT unterstützt – ein hervorragendes Beispiel. Momentan vermittelt Morrissey häufig Freiberufler*innen, die für einen befristeten Zeitraum zu KI-Themen beraten. „Unternehmen wissen, dass sie KI einsetzen müssen, aber viele haben dazu keine konkreten Ideen“, so Morrissey. Sie sind noch nicht bereit, ein ganzes Team zu engagieren. Aber sie profitieren erheblich von einzelnen Expert*innen, die ihnen bei der Definition von strategischen Prioritäten helfen und einen Fahrplan für die Implementierung von KI erstellen, der als Grundlage für zukünftige Recruiting-Strategien dient.

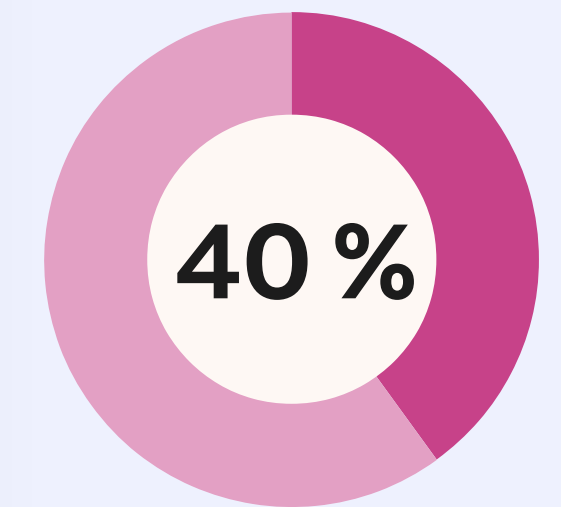
Genauso können Führungskräfte mit Fractional Work – also leitende Angestellte der obersten Führungsebene, die auf Teilzeit- oder Projektbasis für Unternehmen tätig sind – nicht nur zum Wachstum beitragen, wenn Unternehmen sich keine erfahrenen Führungskräfte in Vollzeit-Festanstellung leisten können. Sie können auch Nachwuchskräfte für die Übernahme von Führungsaufgaben ausbilden. „Unternehmen brauchen Unterstützung durch Fractional Work oft nur für einen begrenzten Zeitraum, um die nächste Stufe zu erreichen“, sagt Styer.

Internes Recruiting

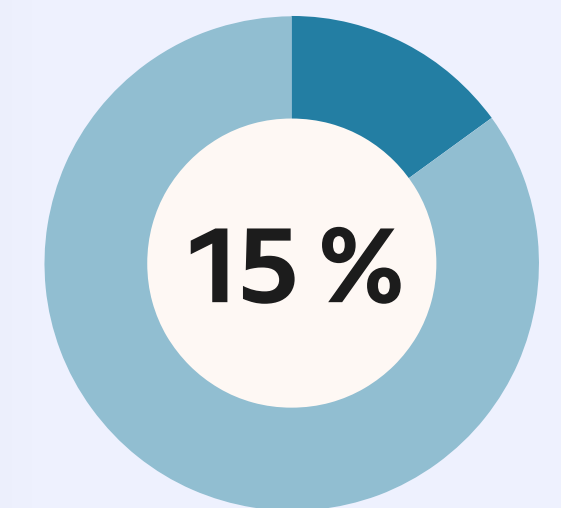
Viele Unternehmen schließen Kompetenzlücken, indem sie die Potenziale ihrer derzeitigen Belegschaft nutzen. Unilever und Mastercard verfügen über interne Marktplätze, auf denen sie projektbezogene Tätigkeiten und Gelegenheitsjobs ausschreiben. Diese können Mitarbeiter*innen zusätzlich zu ihren regulären Stellen und außerhalb ihrer normalen Arbeitszeiten übernehmen, um Kompetenzen aufzubauen und ein zusätzliches Einkommen zu generieren. Viele dieser Marktplätze nutzen künstliche Intelligenz, um Mitarbeiter*innen mit den richtigen Kompetenzen für die anstehenden Projekte zu finden.

Allerdings haben wir in unserer Umfrage festgestellt, dass interne Stellenbesetzungen in Bezug auf agile Tätigkeiten häufig eine verpasste Chance sind. 40 % Prozent der Arbeitgeber sagen, dass interne Besetzungen ihre zweitwichtigste Quelle für agile Talente sind. Aber nur 15 % der Jobsuchenden bewerben sich bei ihrem Arbeitgeber auf agile Stellen, das ist die zweitniedrigste der genannten Karrierechancen.

„Arbeitgeber sollten sich überlegen, wie sie ihren bestehenden Mitarbeiter*innen agile Arbeitsmodelle näherbringen können“, erklärt Masterson. „Ich glaube, dass Unternehmen dieses Potenzial nicht ausreichend nutzen – sie könnten etwa Projektrollen anbieten, die als bezahlte Stellen außerhalb des üblichen Arbeitsbereichs der Mitarbeiter*innen angesiedelt sind.“



der Arbeitgeber berichten, dass interne Stellenbesetzungen ihre zweitwichtigste Quelle für agile Talente sind.



der Jobsuchenden wünschen sich flexible Arbeitsbedingungen bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber.

⁹Bericht des Weltwirtschaftsforums zur Zukunft der Arbeit, Januar 2025

Fallstudie: Eine Erfolgsgeschichte mit Fractional Work

Anfang 2022 war Simon Wakeman aus Großbritannien CEO eines Unternehmens für professionelle Dienstleistungen, das durch Übernahmen extrem schnell gewachsen ist. „Es war eine ziemlich verrückte Zeit“, erinnert sich Wakeman. „Ich hatte das Gefühl, dass mir meine Arbeit immer weniger Spaß machte.“

Er gab sich 18 Monate Zeit, um eine Lösung zu finden, und teilte dies auch offen den Unternehmensgründer*innen mit, damit sie sich darauf vorbereiten konnten. Als er schließlich den Sprung wagte, fand er eine Beratungsstelle bei einem Unternehmen, das sich in einer schwierigen Umstrukturierungsphase befand – ein Job, den er als temporärer Geschäftsführer in Teilzeit definierte. „Zu dieser Zeit entdeckte ich den Begriff ‚Fractional Work‘, der mir bis dahin noch nicht begegnet war“, sagt er. „Der Markt für Fractional Work ist in Großbritannien noch nicht so ausgereift wie in anderen Regionen.“

Wakeman hatte zwei Hauptziele für den Wechsel von einer Vollzeitbeschäftigung in ein agiles Modell: Flexibilität und Abwechslung.

„Ich hatte erkannt, dass ich beide Ziele erreichen kann, indem ich eine Stelle als Teilzeit-COO entwickle“, erklärt er. „Ich kann mir das Leben gestalten, das ich mir wünsche, und dann Kunden finden, die sich darauf einlassen.“

Er unterstützt Unternehmen bei Veränderungsprozessen – indem er Führungsstrukturen entwirft, Mitarbeiter*innen für Schlüsselstellen einstellt und effektive Prozesse entwickelt – in der Regel über einen Zeitraum von sechs bis acht Monaten. Diese kurzen Einsätze bieten ihm die Abwechslung, die er sich wünscht, und führen seiner Meinung nach zu besseren Ergebnissen. Als „Halb-Außenstehender“ verfügt er über eine wertvolle Objektivität. „Ich kann Muster sehr schnell erkennen, Kunden auf den richtigen Weg bringen und mich dann wieder neuen Aufgaben zuwenden“, erklärt er. „Bevor ich gehe, unterstütze ich meine Kunden dabei, Nachfolgerinnen oder Nachfolger in Festanstellung zu finden.“

Wakeman übernimmt jeweils nur einen Teilzeitjob und widmet diesem Kunden zwei bis drei Tage pro Woche. Er ergänzt seine Fractional Work durch Beratung und Coaching und hat Rücklagen für sechs

Monate, falls es mal zu einer Durststrecke kommt. Jeden Sommer nimmt er sich sechs Wochen frei. Sein Konzept erfordert konsequente Organisation und ständige Geschäftsentwicklung. „Etwa 50 bis 70 Prozent meiner Zeit verbringe ich mit Kunden“, erklärt er. „Der Rest entfällt auf andere Aufgaben wie Networking, Marketing und Steuern.“

Anfangs dachte er, dass er weniger arbeiten würde als zuvor als Vollzeit-CEO, tatsächlich ist es aber in etwa gleich geblieben. „Das Interessante daran ist aber, dass mir das nichts ausmacht, weil ich mich bewusst dafür entschieden habe“, sagt er. „Letztlich geht es mehr um Selbstbestimmung und Eigenverantwortung als um reine Flexibilität.“

”

Letztlich geht es mehr um Selbstbestimmung und Eigenverantwortung als um reine Flexibilität.“

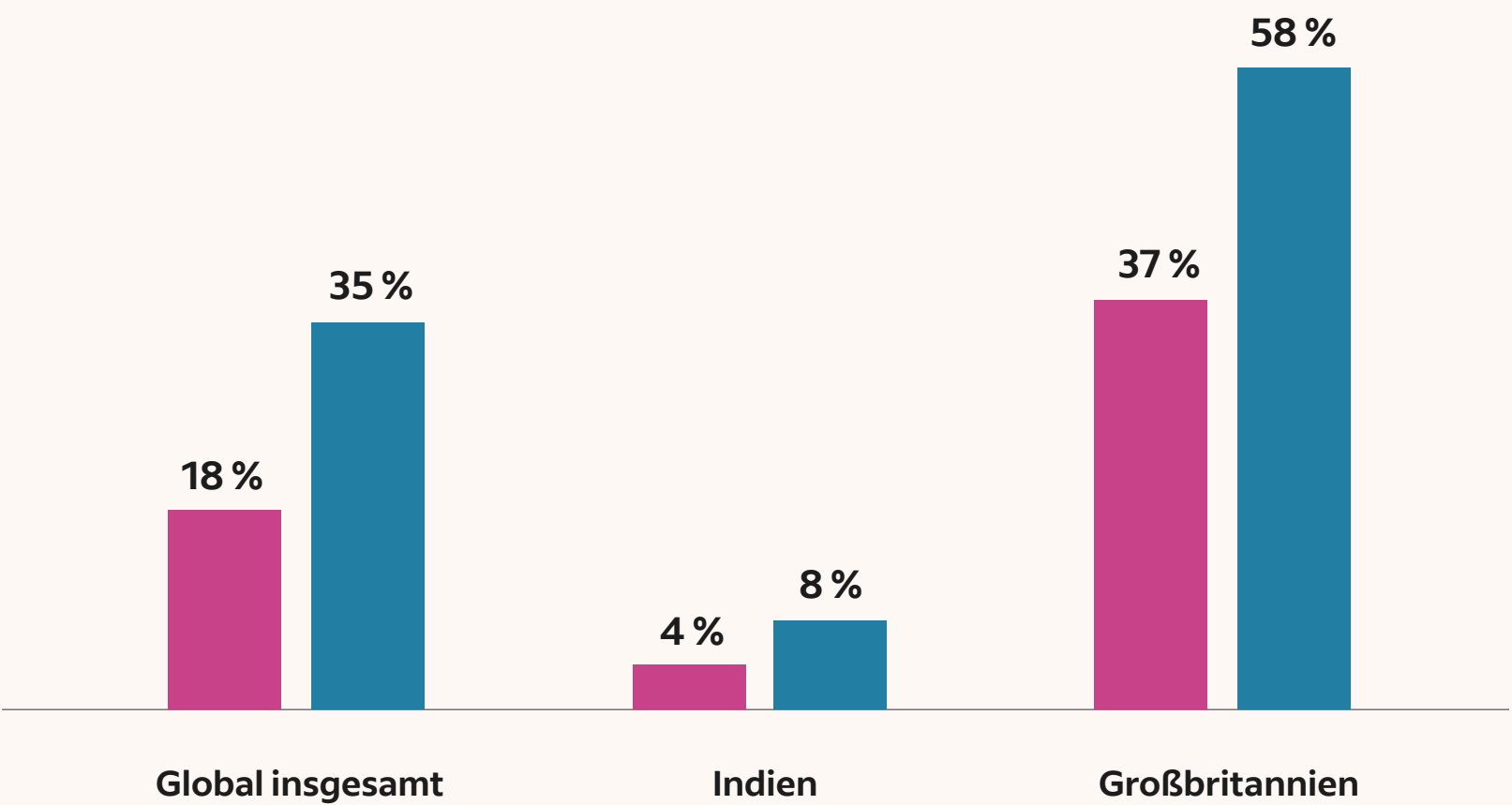


Simon Wakeman lebt Großbritannien. Er ist beratender COO bei Wakeman Advisory Ltd. und arbeitet nach dem Modell der Fractional Work.

Globale Perspektive: Wie künstliche Intelligenz eine agile Belegschaft fördert

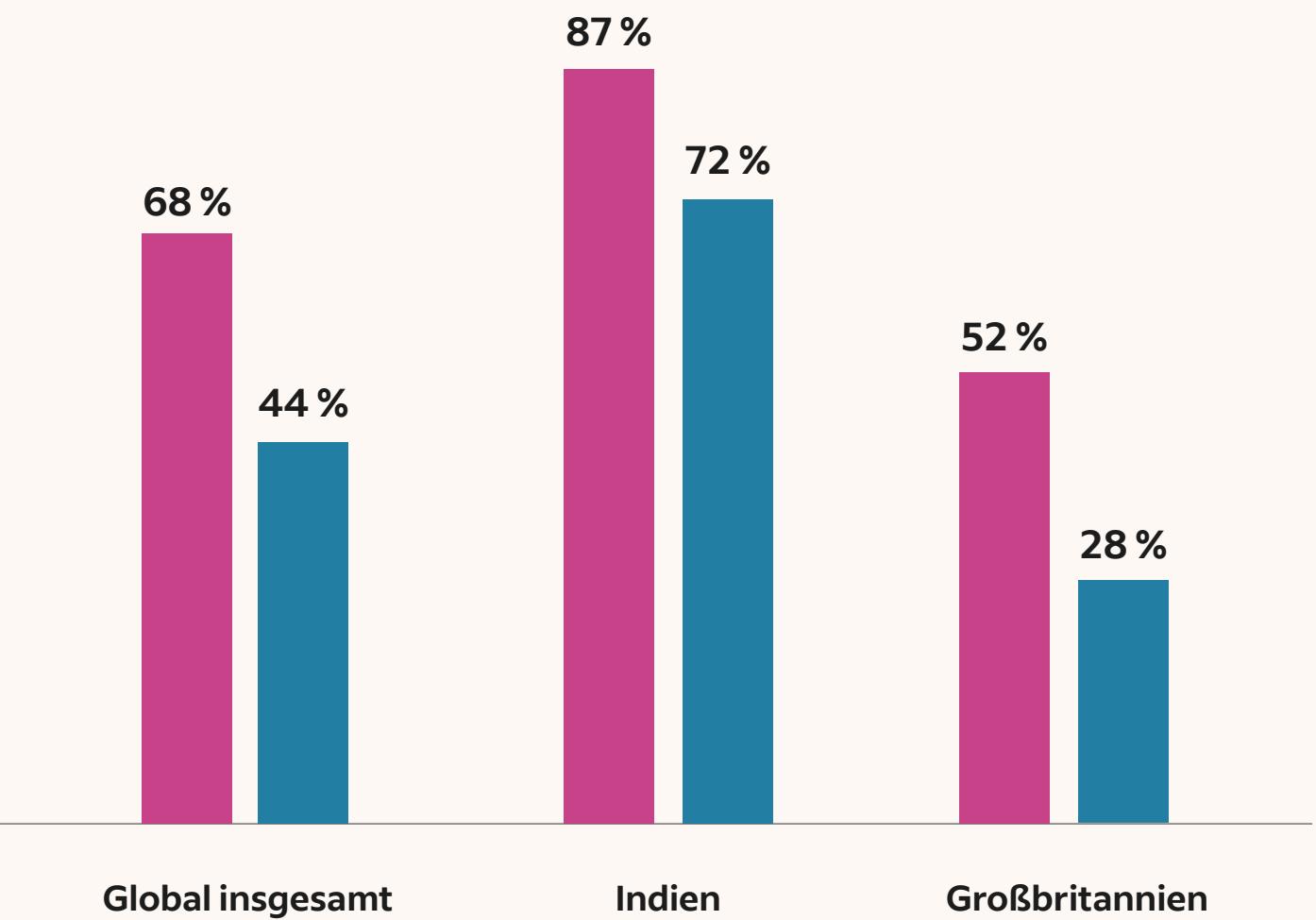
Unsere Umfrage hat mehrere wichtige Zusammenhänge zwischen KI und agiler Belegschaft aufgedeckt. Ein Vergleich der Trends zwischen Indien, dem größten Anwender von KI für agiles Arbeiten in unserer Umfrage, und Großbritannien, dem langsamsten Anwender, verdeutlicht das Potenzial von KI für agiles Arbeiten und gibt einen Ausblick auf die Zukunft.

Der Einsatz von KI für agiles Arbeiten
Arbeitgeber und Jobsuchende im Vereinigten Königreich gaben im Vergleich zu einer kleinen Minderheit in Indien häufiger als in jeder anderen Region an, **dass sie überhaupt keine künstliche Intelligenz für die Mitarbeiteragilität einsetzen.**



Frage an Arbeitgeber: Inwiefern ermöglicht KI Ihrem Unternehmen derzeit die Einstellung und Verwaltung einer agilen/nicht-traditionellen Belegschaft? Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus. Angezeigte Antwort: Derzeit setzen wir KI nicht für die Mitarbeiteragilität ein.
Frage an Jobsuchende: Inwiefern unterstützt Sie KI derzeit dabei, agile/nicht-traditionelle Stellen zu finden und zu verwalten? Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus. Angezeigte Antwort: Ich nutze KI nicht für diesen Zweck.

KI und agile Berufschancen
Die meisten Jobsuchenden und Arbeitgeber in Indien glauben, dass der Vormarsch von KI mehr gut bezahlte, agile Arbeitsmöglichkeiten schafft, während die Menschen im Vereinigten Königreich eher skeptisch sind.



Frage an Arbeitgeber: Inwieweit stimmen Sie der folgenden Aussage zu oder nicht zu? Der Vormarsch von KI beschleunigt die Verlagerung von Arbeitnehmern mit höheren Löhnen in agilere, flexiblere Rollen.
Frage an Jobsuchende: Inwieweit stimmen Sie der folgenden Aussage zu oder nicht zu? Künstliche Intelligenz schafft mehr gutbezahlte Stellen für flexible oder agile Arbeit.

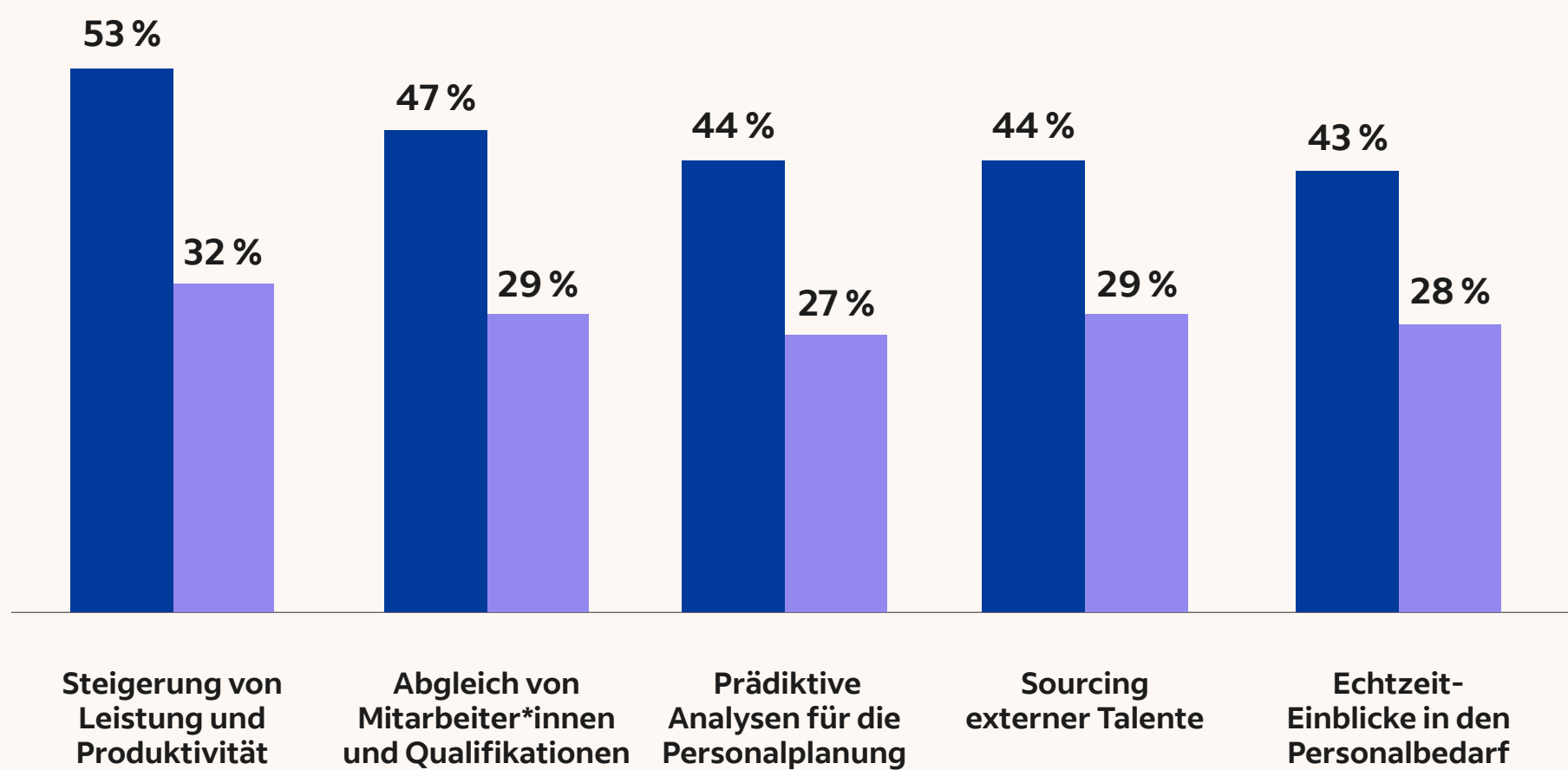
■ Arbeitgeber ■ Jobsuchende



Indiens Fahrplan für eine agile Zukunft

Bewährte Tipps

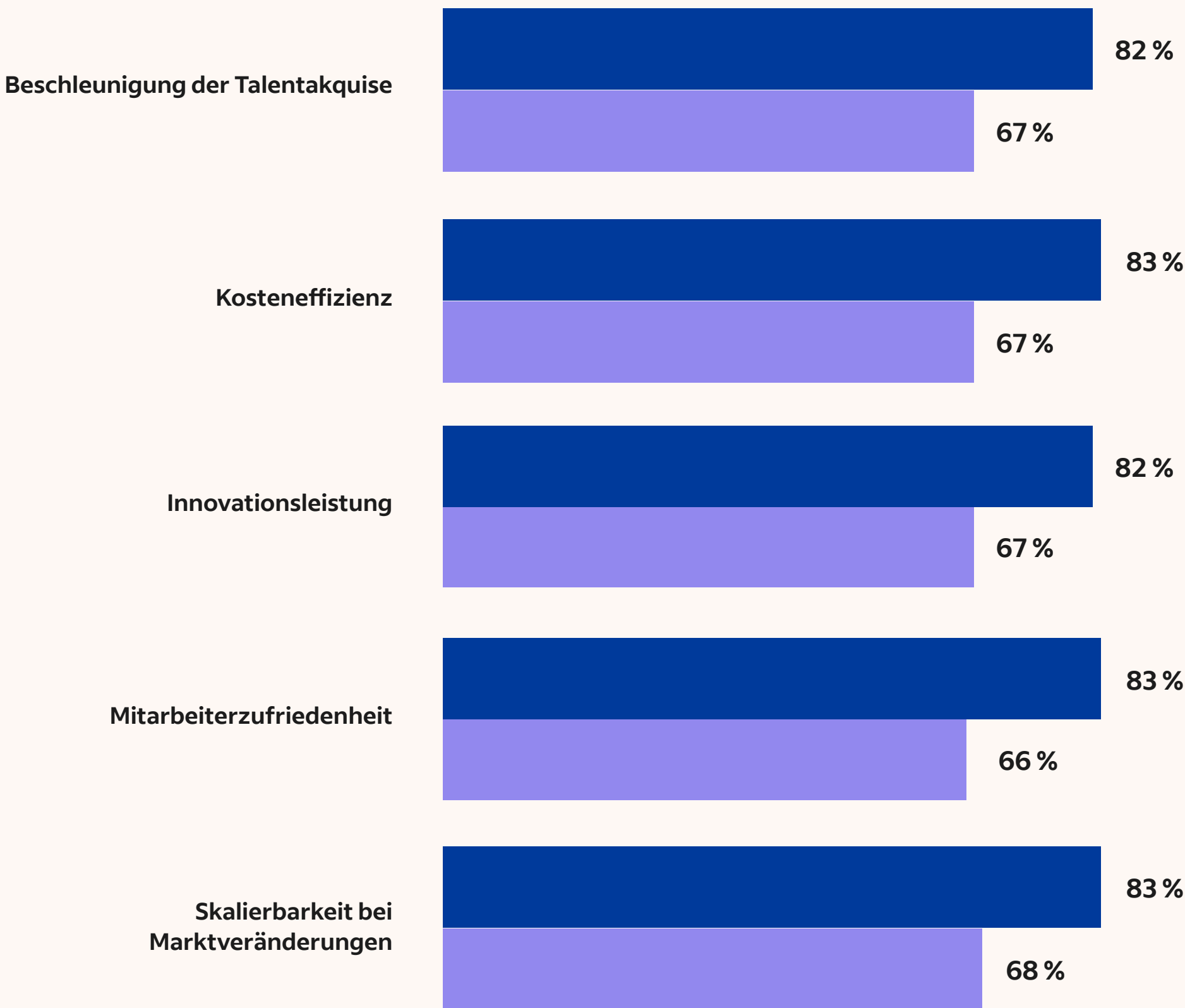
In Indien nutzen Arbeitgeber eher künstliche Intelligenz, um die anfallenden Aufgaben und die dafür erforderlichen Fähigkeiten zu analysieren und so fundierte Recruiting-Strategien zu entwickeln. Die häufigsten Anwendungsfälle für KI sind:



Frage an Arbeitgeber: Inwiefern ermöglicht KI Ihrem Unternehmen derzeit die Einstellung und Verwaltung einer agilen/nicht-traditionellen Belegschaft? Bitte wählen Sie alle zutreffenden Optionen aus.

Effektivität einer agilen Belegschaft

Der Großteil der Arbeitgeber weltweit sagt, dass ihre agilen Mitarbeiter*innen in wichtigen Bereichen der Geschäftsleistung effektiver sind als ihre traditionellen Mitarbeiter*innen – dies trifft insbesondere auf Indien zu.



Frage an Arbeitgeber: Bitte bewerten Sie die Effektivität Ihrer agilen/nicht-traditionellen Belegschaft im Vergleich zu Ihrer eher traditionellen Belegschaft in folgenden Bereichen: Geschwindigkeit der Talentakquise, Kosteneffizienz, Innovationsleistung, Mitarbeiterzufriedenheit, Skalierbarkeit bei Marktveränderungen.

■ Indien ■ Weltweiter Durchschnitt

Das Dilemma der Jobsuchenden: Agilität oder Stabilität?

Jobsuchende zeigen sich zunehmend offen für agile Stellen, jedoch zögern die meisten, die Sicherheit traditioneller Arbeitsplätze aufzugeben. 63 % der Arbeitnehmer haben derzeit eine einzige Vollzeit- oder Teilzeitstelle und geben an, dass diese traditionellen Stellen in der aktuellen Wirtschaftslage ihre erste Wahl sind – deutlich vor agilen Optionen.

Ein unvorhersehbares Jahreseinkommen (32 %), fehlende Karrierechancen (26 %) sowie unregelmäßige oder verspätete Zahlungen (23 %) sind die Hauptsorgen von Jobsuchenden in Bezug auf agile Arbeit. Diese Bedenken sind bei jüngeren Generationen weniger ausgeprägt: Die Generation Z geht am entspanntesten mit unvorhersehbarem Einkommen um, während die Generation X die größten Bedenken hat.

Trotzdem zögern Jobsuchende aller Altersgruppen, auf die Vorteile traditioneller Arbeitsplätze zu verzichten. 38 % geben an, dass sie agile Stellen eher in Betracht ziehen würden, wenn sie dafür bezahlten Urlaub erhielten. Weltweit sagen 28 %, dass sie der Zugang zu einer betrieblichen Krankenversicherung überzeugen würde (übrigens auch in Märkten mit gesetzlicher Gesundheitsversorgung, da diese Arbeitgeber häufig zusätzliche und hochwertige Versicherungsleistungen anbieten). Und 26 % geben an, dass der Zugang zu einer Altersvorsorge agile Arbeitsmodelle attraktiver machen würde.

Styer weist darauf hin, dass US-Personaldienstleister häufig diese Art von Sicherheit bieten. Mathys+Potestio beispielsweise gewährt bezahlten Urlaub und bietet eine Krankenversicherung an. Auch wenn diese Leistungen möglicherweise nicht so großzügig sind wie die von Festangestellten, sind Jobsuchende bereit, im Gegenzug für die Flexibilität eines agilen Arbeitsmodells Abstriche zu machen.

Styer erklärt, dass Talente, die über einen Personaldienstleister vermittelt werden, in der Regel Mitarbeiter*innen der Agentur und nicht des Unternehmens sind, in dem sie arbeiten. Daher werden sie regelmäßig bezahlt, unabhängig von etwaigen Verzögerungen seitens des Unternehmens. Indeed Flex bietet Arbeitnehmer*innen sogar die Möglichkeit, 50 % ihres Lohns noch am selben Tag zu erhalten, an dem sie eine Schicht arbeiten.

➤ **Fazit:** Arbeitgeber, die eine agile Belegschaft aufbauen möchten, können sich an den Maßnahmen von Agenturen orientieren, um den Bedürfnissen von Jobsuchenden nach Stabilität und Sicherheit gerecht zu werden. Das Angebot von regelmäßigen, pünktlichen Zahlungen und grundlegenden Sozialleistungen kann eine kostengünstige Möglichkeit sein, agile Talente zu gewinnen und zu halten, auch wenn diese Benefits hinter denen von Vollzeitbeschäftigten zurückbleiben.

Risiken neu bewerten

Auch wenn sich das Bewusstsein allmählich wandelt, glauben 55 % der Jobsuchenden nach wie vor, dass die Übernahme einer agilen Stelle ein riskanter Karriereschritt ist. Styer merkt jedoch an, dass **traditionelle Arbeitsplätze in der aktuellen Wirtschaftslage möglicherweise weniger sicher sind als agile Stellen.**

„In der Realität sind feste Vollzeitstellen nicht unbedingt stabiler, da man jederzeit entlassen werden kann“, erklärt sie. „Bei einem befristeten Vertrag hingegen weiß das Unternehmen bereits im Voraus, dass es für diesen konkreten Zeitraum über das nötige Budget verfügt. Es kommt nur selten vor, dass ein solches Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet wird.“

55 % der Jobsuchenden halten es immer noch für einen riskanten Karriereschritt, eine agile Rolle zu übernehmen.

Der Zusammenhang zwischen einer agilen Belegschaft und Wohlbefinden

Der Bericht „Wohlbefinden am Arbeitsplatz“ von Indeed aus dem Jahr 2025 ergab, dass ganze 79 % der Mitarbeiter*innen ihr Potenzial nicht entfalten. Dies ist nicht nur ein Problem für die Personalabteilung, sondern wirkt sich auch auf das Geschäftsergebnis aus: Mitarbeiter*innen mit hohem Wohlbefinden erreichen ihre Arbeitsziele 1,3-mal häufiger als diejenigen mit geringem Wohlbefinden.¹⁰

Mitarbeiteragilität kann dabei hilfreich sein. **55 % der Jobsuchenden geben an, dass die Arbeit in agilen Positionen ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz verbessert.** Weltweit sagen 70 % der Arbeitgeber, dass flexible und nicht-traditionelle Modelle das allgemeine Wohlbefinden der Belegschaft steigern – und das schließt sowohl traditionelle Mitarbeiter*innen als auch agile Arbeitskräfte ein. Styer berichtet, dass ihre Kunden häufig agile Talente einstellen, um Elternzeiten zu überbrücken und so eine Überlastung der fest angestellten Mitarbeiter*innen zu vermeiden, die sonst zusätzliche Arbeit übernehmen müssten.

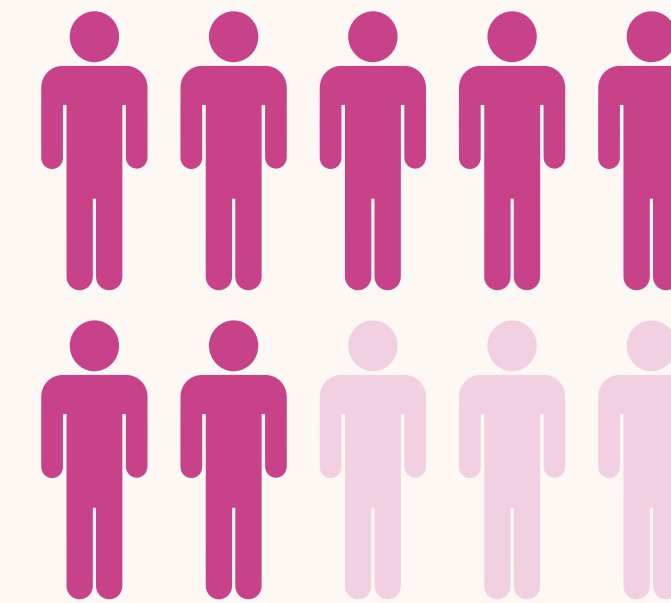
Die Förderung der Mitarbeiteragilität zwingt Unternehmen auch dazu, sich mit neuen Fragen rund um Inklusion und Zugehörigkeit auseinanderzusetzen – laut einer Studie von Indeed einer der drei wichtigsten Faktoren für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz.¹⁰

Unsere Umfrage zur agilen Belegschaft bestätigt dies: 62 % der Jobsuchenden geben an, dass es wichtig ist, sich in Teams mit einer Mischung aus agilen und traditionellen Mitarbeiter*innen integriert zu fühlen, und drei Viertel der Arbeitgeber sagen, dass der Aufbau einer integrativen Kultur zwischen traditionellen und agilen Mitarbeiter*innen für den langfristigen Erfolg unerlässlich ist.

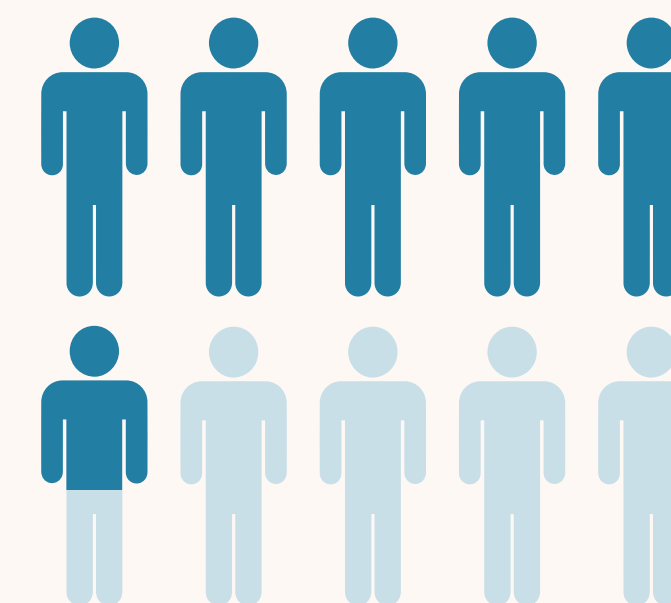
➤ **Fazit:** Die Entscheidung, wie und in welchem Umfang nicht-traditionelle Mitarbeiter*innen in die Prozesse und Kultur eines Unternehmens eingebunden werden, liegt bei den Arbeitgebern. Laut Masterson von Indeed ist es vor allem wichtig, sorgfältig zu prüfen, wie der Erfolg und das Wohlbefinden von Arbeitnehmer*innen gefördert werden können.

Ein wichtiger, jedoch häufig übersehener Aspekt: IT-Protokolle müssen angepasst werden, um die Sicherheit vertraulicher Informationen zu gewährleisten, ohne dass nicht-traditionelle Mitarbeiter*innen von Systemen und Besprechungen ausgeschlossen werden, die sie für ihre Arbeit brauchen.

Umgekehrt, so Masterson, seien gemeinsame Feierabendveranstaltungen im Team möglicherweise nicht sinnvoll – agile Arbeitskräfte wünschten sich möglicherweise weniger sozialen Druck. Viel wichtiger sei es, die Beiträge dieser Mitarbeiter*innen anzuerkennen, unabhängig davon, wie kurz sie im Unternehmen sind.



70 %
der Arbeitgeber sagen, dass agile und nicht-traditionelle Modelle das allgemeine Wohlbefinden der Belegschaft verbessern.



55 %
der Jobsuchenden geben an, dass die Arbeit in agilen Funktionen ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz verbessert.

Fallstudie: Agiles Arbeiten und Wohlbefinden in der Praxis

In ihren 20ern kletterte Janeane Tolomeo die Karriereleiter hinauf und erreichte mit Anfang 30 eine Position, die sie sehr schätzte: Corporate Marketing Director bei Indeed. Dort leitete sie die Initiative „Wohlbefinden am Arbeitsplatz“. Durch ihren Ehrgeiz und ihr Engagement arbeitete sie selbst bis zur Erschöpfung, während sie sich täglich dafür einsetzte, dass es anderen Menschen am Arbeitsplatz gut geht. In ihrem Alltag war sie völlig ausgebrannt und sehnte sich nach mehr Zeit und Energie für Sport, Kochen und Reisen. „Das war für mich weder körperlich noch mental auf Dauer durchzuhalten“, sagt sie.

Und dann kam auch noch eine gesundheitliche Krise: Eine Krebsdiagnose zwang sie dazu, sich auf ihre Genesung zu konzentrieren und zu überdenken, wie sie ihre Zeit und Energie einsetzte. „Mir wurde klar: Ich erhalte eine zweite Chance und ich muss sie nutzen“, sagt sie. „Das gab mir den Mut, auf ein Leben hinzuarbeiten, in dem ich aufblühen kann.“

Obwohl sie bei Indeed bleiben und die Arbeit fortsetzen wollte, die ihr am Herzen lag, entschied sich Tolomeo für eine Veränderung. Sie wusste, dass ihre Fachkenntnisse und ihr umfangreiches Wissen über das Programm zum

Wohlbefinden am Arbeitsplatz auch dann von Wert waren, wenn sie nicht in Vollzeit arbeitete. So begann sie zu planen und zu sparen. „Ich habe einige Jahre lang Opfer gebracht, um mich auf einen etwas weniger stabilen Job vorzubereiten“, sagt sie. „Es ist definitiv ein Privileg, ein berufliches Risiko eingehen zu können.“

Zunächst übernahm sie eine befristete Stelle mit einer Wochenarbeitszeit von 20 Stunden. Vor kurzem wagte sie einen weiteren Schritt: Sie zog nach Florenz und begann als Freiberuflerin zehn Stunden pro Woche für Indeed zu arbeiten. Gleichzeitig arbeitet sie als unabhängige Marketingexpertin und unterstützt kleine Unternehmen bei ihrer Expansion.

Die Umstellung auf ein agiles Arbeitsmodell erforderte eine gewisse Eingewöhnung. „Ich fühle mich definitiv nicht mehr so stark mit dem Team verbunden“, sagt sie, aber dank ihres optimierten Zeitplans und ihrer Aufgaben kann sie sich nun auf die Arbeit konzentrieren, die für sie am wichtigsten ist und den größten Einfluss auf das Unternehmen hat.

Sie lebt mit einem wesentlich kleineren Budget als früher, als sie noch in Vollzeit arbeitete. Aber sie genießt es, selbst entscheiden zu können, wann sie vor ihrem Computer sitzt und wann nicht. „Es ist großartig, einfach mehr Zeit zu haben, um die Welt zu entdecken und das Leben zu genießen“, sagt sie.

”

Es ist zweifellos ein Privileg, ein berufliches Risiko eingehen zu können.“



Janeane Tolomeo,
Strategic Initiatives
Marketing Leader
bei Indeed

Aktionsplan für Arbeitgeber

- ✓ **Strategische Personalplanung: Prüfen Sie Aufgaben, nicht Rollen.**
Die Stellen, für die Sie in der Vergangenheit Mitarbeiter*innen eingestellt haben, entsprechen möglicherweise nicht den Stellen, auf die es in Zukunft ankommt. Statt einfach nur Personal zu ersetzen, sollten Sie die zu erledigenden Aufgaben und die dafür erforderlichen Qualifikationen analysieren und festlegen, was durch KI automatisiert oder von agilen Mitarbeiter*innen übernommen werden kann.
- ✓ **Nutzen Sie KI, um die Mitarbeiteragilität zu steigern.**
Nutzen Sie prädiktive Analysen, Echtzeit-Einblicke und eine Analyse der Mitarbeiterkompetenz.
- ✓ **Füllen Sie Qualifikationslücken: Greifen Sie auf interne Ressourcen und agile Führungsqualitäten zurück.**
Richten Sie interne Jobbörsen ein, um die Kompetenzen Ihrer bestehenden Belegschaft zu nutzen – und stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter*innen diese auch kennen. Um wichtige Fähigkeiten in Ihr Unternehmen zu holen, können Sie auf externe Berater*innen und Führungskräfte auf Fractional-Work-Basis zurückgreifen, die strategische Prioritäten definieren und Kapazitäten aufbauen können.

- ✓ **Finden Sie heraus, was Jobsuchenden wirklich wichtig ist.**
Arbeitnehmer*innen akzeptieren unter Umständen weniger umfassende Sozialleistungen, wenn sie im Austausch von flexiblen agilen Arbeitsmodellen profitieren.
- ✓ **Steigern Sie durch agiles Arbeiten das Wohlbefinden.**
Durchdachte Strategien zur Förderung der Inklusion, Zugehörigkeit und Wertschätzung einer agilen Belegschaft tragen dazu bei, das Wohlbefinden aller Mitarbeiter*innen zu verbessern.





Methodik

Der globale Talent Report von Indeed: „Mit einer agilen Belegschaft zu besseren Geschäftsergebnissen“ basiert auf einer Online-Umfrage, die vom 18. Juli bis zum 5. August 2025 durchgeführt wurde.

Befragt wurden:

- 7.317 Jobsuchende, definiert als Personen, die in Voll- oder Teilzeitbeschäftigung sind oder Arbeit suchen;
- 2.966 Arbeitgeber, definiert als Personen mit Führungsverantwortung in ihrem Unternehmen.

Diese Umfrage repräsentiert zwölf der Kernmärkte von Indeed. Die Befragten pro Land verteilten sich wie folgt:

- Jobsuchende: Australien (250), Kanada (501), Frankreich (507), Deutschland (511), Indien (1.005), Italien (503), Japan (1.013), Mexiko (252), Niederlande (253), Singapur (503), Großbritannien (1.009), USA (1.010)
- Arbeitgeber: Australien (101), Kanada (101), Frankreich (101), Deutschland (245), Indien (502), Italien (100), Japan (501), Mexiko (102), Niederlande (100), Singapur (100), Großbritannien (513), USA (500)

Verwenden Sie diese Quellenangabe bei Verweisen auf diese Studie:

**Indeed-Umfrage mit YouGov, 2025,
insgesamt N=7.317 Jobsuchende und 2.966 Arbeitgeber**

Die Situation vor Ort

Auf einen Blick: Länder im Fokus

Australien: Agilität fördert Innovation und Kosteneffizienz

Australien ist führend in den Bereichen Wohlbefinden, Inklusion und Einsatz von KI zur Förderung der Flexibilität der Belegschaft. Arbeitgeber nutzen agile Fachkräfte, um Ressourcen zu optimieren und Arbeitskosten zu senken, und erzielen damit erhebliche Innovationsgewinne.

Kanada: Arbeitgeber sind weltweit führend bei der Einführung agiler Arbeit

Arbeitgeber in Kanada sind weltweit führend in der Einbindung agiler Talente, jedoch gibt es Bedenken hinsichtlich der Qualität von Kandidat*innen. Es besteht noch Verbesserungsbedarf bei der Abstimmung zwischen Jobsuchenden und Arbeitgebern hinsichtlich der Vorteile und des Nutzens von KI.

Frankreich: Abwechslung macht agiles Arbeiten attraktiv

Frankreich sticht unter den untersuchten Ländern heraus, da Jobsuchende und Arbeitgeber den Mehrwert der durch agiles Arbeiten ermöglichten Abwechslung schätzen. Beide Gruppen sind jedoch im internationalen Vergleich weniger der Meinung, dass agiles Arbeiten das Wohlbefinden steigert.

Deutschland: Dem Fachkräftemangel etwas entgegensetzen

Arbeitgeber in Deutschland betrachten agiles Arbeiten als Lösung für den Fachkräftemangel, haben jedoch Schwierigkeiten, qualifizierte Kandidat*innen zu finden. Auf der anderen Seite haben Jobsuchende Probleme, passende Stellen zu finden. Eine klare Kommunikation der Arbeitgeber über interne agile Arbeitsmöglichkeiten könnte für beide Seiten eine Lösung sein.

Indien: Ein ausgereifter, dynamischer Markt, der von Tempo und Ehrgeiz angetrieben wird

Indien ist einer der agilsten Märkte unter den untersuchten Ländern. Arbeitgeber und Jobsuchende schätzen Agilität aufgrund der Vorteile für die berufliche Entwicklung, der Schnelligkeit bei der Personalbeschaffung sowie der finanziellen Vorzüge. Die Akzeptanz von KI für agiles Arbeiten ist in Indien höher als in allen anderen untersuchten Ländern.

Italien: Uneinigkeit beim Thema Wohlbefinden, Einigkeit bei der KI-Skepsis

Die Akzeptanz agiler Arbeitsmodelle in Italien liegt über dem globalen Durchschnitt, angeführt von Arbeitnehmer*innen, denen Flexibilität und eine gute Work-Life-Balance wichtig ist. Eine stärkere Fokussierung auf Inklusion und Wohlbefinden könnte jedoch die Erfahrungen sowohl von Arbeitgebern als auch von Jobsuchenden mit agilen Arbeitsmodellen verbessern.

Japan: Verpasste Chancen, Talente aus dem Unternehmen zu nutzen

Japan geht trotz der Sorge um einen Fachkräftemangel bei der Einführung agiler Arbeitsmodelle zurückhaltend vor. Arbeitgeber könnten davon profitieren, interne Talentpools zu nutzen, um agile Stellen zu besetzen.

Mexiko: Agilität ist das Ziel

In Mexiko bewerten Jobsuchende und Arbeitgeber die Mitarbeiteragilität als äußerst wichtig, dennoch liegt die Akzeptanz weiterhin nahe am globalen Durchschnitt. Ein ausgeprägter Optimismus und der weitverbreitete Einsatz von KI könnten dazu beitragen, die Agilität von Belegschaften zu steigern.

Niederlande: Widersprüchliche Ansichten über agiles Arbeiten

In den Niederlanden ist der Anteil der Jobsuchenden, die sich als agile Arbeitskräfte bezeichnen, am höchsten. Sowohl Jobsuchende als auch Arbeitgeber haben großes Interesse, in Zukunft agil zu arbeiten. Es bestehen jedoch widersprüchliche Einstellungen, wobei kulturelle Widerstände Hürden schaffen.

Singapur: Diskrepanzen überbrücken, um agile Talente zu gewinnen

Arbeitgeber in Singapur berichten von einem überdurchschnittlichen Einsatz agiler Arbeitskräfte, aber nur ein sehr geringer Anteil der Jobsuchenden betrachtet sich selbst als agil. Zwar stehen beide Gruppen agilen Arbeitsmodellen positiv gegenüber, doch während Arbeitgeber agile Talente innerhalb ihres Unternehmens suchen, strebt nur ein kleiner Teil der Jobsuchenden eine agile Stelle bei ihrem Arbeitgeber an.

Großbritannien: KI könnte zum Erfolg mit Mitarbeiteragilität beitragen

Das Großbritannien hinkt sowohl bei der Einführung agiler Methoden als auch beim Einsatz von KI zur Unterstützung agiler Arbeitsmodelle hinter allen untersuchten Märkten hinterher. Allerdings erfüllen Arbeitgeber die Anforderungen von Jobsuchenden hinsichtlich Flexibilität und Remote-Arbeit, was darauf hindeutet, dass Prozessverbesserungen und der verstärkte Einsatz von KI zu besseren Ergebnissen führen könnten.

USA: Eine zurückhaltende Einstellung gegenüber agilen Arbeitsmodellen

Jobsuchende in den USA zeigen eine unterdurchschnittliche Bereitschaft zur agilen Arbeit und haben große Bedenken wegen des damit verbundenen unvorhersehbaren Jahreseinkommens. Arbeitgeber hingegen befürchten eine Verschlechterung der Qualität der Kandidat*innen. Arbeitgeber bieten überdurchschnittliche Zusatzleistungen, dennoch betrachten beide Gruppen agile Arbeit als Risiko.

Australien: Agilität fördert Innovation und Kosteneffizienz

Übersicht

Die Einführung agiler Arbeitsmodelle in Australien entspricht dem globalen Durchschnitt. Dennoch ist das Land führend bei Wohlbefinden, Inklusion und dem Einsatz von KI, um die Bedürfnisse einer agilen Belegschaft zu verstehen.

Einführung agiler Arbeitsmodelle

59 % der Arbeitgeber sagen, dass sie agile Talente einsetzen, was dem globalen Durchschnitt von 53 % entspricht. Der Unterschied liegt hier in der Motivation der Arbeitgeber: Als Hauptgrund für die Einstellung flexibler Fachkräfte nennen sie eine effizientere Ressourcenzuteilung (33 %) – das ist mehr als in jedem anderen Land und Australien ist damit das einzige Land, in dem dies die Hauptmotivation ist. Australische Arbeitgeber setzen außerdem am ehesten auf flexible Arbeitsmodelle, um Arbeitskosten und Lohnaufwendungen zu senken (25 % gegenüber 16 % weltweit).

Unter den Jobsuchenden identifizieren sich nur 17 % als agile Arbeitskräfte, was leicht unter dem globalen Durchschnitt von 21 % liegt. Während Arbeitgeber in Australien mit 77 % (gegenüber 67 % weltweit) in unserer Umfrage am ehesten angeben, dass sie in Zukunft agile Talente einstellen werden, geben nur 42 % der Jobsuchenden an, dass sie in Zukunft agile Stellen in Betracht ziehen werden, was etwas unter dem weltweiten Durchschnitt (45 %) liegt. Jobsuchende sagen, dass ihre größte Herausforderung der Mangel an agilen Stellenangeboten ist – 36 % sehen dies als Problem an, verglichen mit 26 % der Jobsuchenden weltweit. **Arbeitgeber haben eine klare Chance, agile Talente für sich zu gewinnen, indem sie agile Stellenangebote und die Vorteile agiler Arbeit besser kommunizieren.**

Agile Personalplanung und -verwaltung

81 % der Arbeitgeber sagen, dass agile Modelle das Wohlbefinden der Belegschaft verbessern. Dies ist zusammen mit Indien der höchste Wert in unserer Umfrage und liegt deutlich über dem Durchschnitt aller Märkte (70 %). Die überwiegende Mehrheit der Arbeitgeber in Australien (92 %) gibt an, dass agile Mitarbeiter*innen teilweise oder vollständig in die Unternehmen integriert sind – auch hier liegt Australien zusammen mit Indien an der Spitze der Umfrage. Jobsuchende sind eher zurückhaltend, aber 61 % stimmen zu, dass agile Stellen das Wohlbefinden am Arbeitsplatz verbessern, verglichen mit 55 % ihrer Kolleg*innen weltweit. 83 % sagen, dass sie teilweise oder vollständig integriert sind, was den höchsten Wert unter den Befragten darstellt.

Die Ergebnisse sind laut Arbeitgebern positiv: 82 % geben an, dass die Innovationsleistung durch agiles Arbeiten gesteigert wird. Dies entspricht erneut dem Wert für Indien und liegt über dem globalen Durchschnitt von 67 %.

KI-Nutzung

Nahezu zwei Drittel der Jobsuchenden (65 %) und 84 % der Arbeitgeber in Australien geben an, dass künstliche Intelligenz (KI) für beide Gruppen von Vorteil ist, wodurch Australien zu den Ländern mit der höchsten KI-Akzeptanz zählt. Arbeitgeber nutzen KI vor allem, um Echtzeit-Erkenntnisse für agile Personalanforderungen zu gewinnen (47 % gegenüber einem globalen Durchschnitt von 28 %).

Australien



Kanada: Arbeitgeber sind weltweit führend bei der Einführung agiler Arbeit

Übersicht

Arbeitgeber in Kanada sind aktuell weltweit führend bei der Einführung agiler Talentstrategien. Während Jobsuchende und Arbeitgeber Vorteile flexibler Arbeitsmodelle gleichermaßen schätzen, gibt es unterschiedliche Meinungen hinsichtlich der Rolle von KI bei der Flexibilisierung der Belegschaft.

Einführung agiler Arbeitsmodelle

65 % der Arbeitgeber in Kanada sagen, dass sie derzeit agile Talente in ihren Unternehmen beschäftigen – die höchste Quote unter allen untersuchten Ländern. Arbeitgeber und Jobsuchende schätzen gleichermaßen die Flexibilität, die ein agiles Modell bietet (beide 29 %). Noch wichtiger für Jobsuchende ist die Möglichkeit, mehr Geld zu verdienen – 30 % geben an, dass dies ihre Hauptmotivation für die Suche nach einer agilen Arbeit ist – der höchste Anteil in der Umfrage.

Agile Personalplanung und -verwaltung

42 % der Arbeitgeber in Kanada bezeichnen die Qualität der Kandidat*innen als Hürde für den Einsatz flexibler Talente. Dieser Wert liegt deutlich über dem globalen Durchschnitt (31 %) und ist der höchste aller untersuchten Länder. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass Kanada in hohem Maße auf diese Arbeitskräfte angewiesen ist.

Eine bessere Ausgestaltung von Zusatzleistungen könnte Arbeitgebern dabei helfen, die gesuchten agilen Talente zu gewinnen. Jobsuchende in Kanada geben an, dass sie eher nach agilen Stellen suchen würden, wenn diese flexible Arbeitszeiten (57 %) und die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice (50 %) bieten würden. Während 54 % der Arbeitgeber flexible Arbeitszeiten anbieten, ermöglichen weniger als die Hälfte (45 %) Remote-Arbeit.

Arbeitgeber in Kanada sind weltweit führend beim Angebot von betrieblichen Krankenversicherungen (47 %), obwohl nur 35 % der Jobsuchenden rückmelden, dass dies für sie ein Anreiz für agile Beschäftigungsmöglichkeiten ist. Und während Arbeitgeber in Kanada sagen, dass gute Beziehungen zu Führungskräften ihnen dabei helfen, agile Talente zu finden und zu halten (43 %) – der höchste Wert aller untersuchten Länder –, nennen dies nur 26 % der Jobsuchenden als Anreiz.

KI-Nutzung

Kanadische Arbeitgeber sind von den potenziellen Vorteilen künstlicher Intelligenz überzeugt, und zwar weitaus überzeugter als Jobsuchende. Über drei Viertel der Arbeitgeber (78 %) sagen, dass KI sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer*innen einen Mehrwert bietet, während etwas mehr als die Hälfte der Jobsuchenden dieser Meinung sind. Ebenso glauben 75 % der Arbeitgeber, dass KI den Wechsel von qualifizierteren Arbeitnehmer*innen in agilere Stellen beschleunigt, allerdings teilen nur 43 % der Jobsuchenden diese Ansicht.

Kanada

Frankreich: Abwechslung macht agiles Arbeiten attraktiv

Übersicht

Frankreich folgt weitgehend den globalen Trends, die sich in unserer Umfrage zur Agilität der Belegschaft abzeichnen, darunter eine stetige Einführung agiler Arbeitsmodelle und eine weitgehend durchschnittliche Nutzung von KI zur Unterstützung nicht-traditioneller Beschäftigungsverhältnisse. Das Land weicht von den weltweiten Trends ab, da die Abwechslung agiler Arbeitsmodelle besonders geschätzt wird.

Einführung agiler Arbeitsmodelle

Arbeitgeber setzen etwas häufiger agile Arbeitskräfte ein (58 %) als im globalen Durchschnitt (53 %). Ebenso bezeichnen sich 23 % der Jobsuchenden als agile Arbeitskräfte und liegen damit knapp über dem weltweiten Durchschnitt (21 %). 77 % der Arbeitgeber in Frankreich geben an, dass sie in Zukunft die Besetzung agiler Stellen in Betracht ziehen würden, verglichen mit 67 % weltweit – neben Australien und den Niederlanden der optimistischste Blick nach vorn aller untersuchten Länder. Jobsuchende sind nicht ganz so enthusiastisch: 44 % sagen, dass sie in Zukunft flexible Stellen in Betracht ziehen würden, was in etwa dem weltweiten Durchschnitt (45 %) entspricht.

Während 87 % der Arbeitgeber in Frankreich eine agile Belegschaft als „äußerst“ oder „sehr“ wichtig für ihr Unternehmen bezeichnen, sind nur 54 % der Jobsuchenden derselben Meinung in Bezug auf ihre Karriere – das sind zehn Prozentpunkte weniger als im globalen Durchschnitt.

Interessanterweise finden Jobsuchende in Frankreich traditionelle Stellen weniger attraktiv als ihre Kolleg*innen weltweit – 52 % gegenüber 62 % global. **Frankreich ist auch das einzige Land, in dem die Hauptmotivation für Jobsuchende auf der Suche nach agilen Stellen die gebotene Abwechslung ist (25 %).** Parallel dazu gibt der gleiche Prozentsatz Flexibilität als wichtigste Motivation an (weltweit an erster Stelle). **Arbeitgeber stimmen dem zu: 24 % geben an, dass sie agile Talente für neue und andere Perspektiven einsetzen, was über dem weltweiten Durchschnitt (20 %) liegt.**

Agile Personalplanung und -verwaltung

In Frankreich betrachten 48 % der Jobsuchenden und 65 % der Arbeitgeber Agilität als einen Treiber für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz, was unter dem weltweiten Durchschnitt liegt – dieser ist bei 55 % bzw. 70 %. Außerdem sind Arbeitgeber in Frankreich mehr als doppelt so häufig der Meinung, dass agile Arbeitsmodelle das Wohlbefinden nicht verbessern: 14 % gegenüber 6 % weltweit.

Fast die Hälfte (49 %) der französischen Arbeitgeber bieten agilen Arbeitnehmer*innen bezahlte Auszeiten an, was deutlich über dem globalen Durchschnitt von 35 % liegt. Diese Zusatzleistung scheint Jobsuchende jedoch nicht zu überzeugen – 38 % sagen, dass bezahlte Auszeiten agile Arbeit attraktiv machen, nennen jedoch flexible Arbeitszeiten (51 %) und Remote-Arbeit (40 %) als größere Motivationsfaktoren.

KI-Nutzung

Die Nutzung von KI für agiles Arbeiten durch Arbeitgeber und Jobsuchende entspricht dem globalen Durchschnitt. Allerdings nutzen Arbeitgeber KI überdurchschnittlich häufig zur Optimierung der Agilität ihrer Belegschaft: 33 % setzen KI zur Analyse der Teamzusammensetzung ein, um das funktionsübergreifende Feedback zu optimieren (gegenüber 26 % weltweit), und 31 % nutzen prädiktive Analysen für die Personalplanung und Bedarfsprognosen (gegenüber 27 % weltweit).

Frankreich

Die Situation vor Ort

Deutschland: Dem Fachkräftemangel etwas entgegensetzen

Übersicht

In Deutschland suchen Arbeitgeber nach agilen Arbeitskräften, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Allerdings beklagen Arbeitgeber die Schwierigkeit, qualifizierte Kandidat*innen für agile Stellen zu finden, während Jobsuchende Schwierigkeiten haben, passende agile Stellenangebote zu finden.

Einführung agiler Arbeitsmodelle

Deutsche Arbeitgeber stellen agile Talente etwa im gleichen Umfang wie der globale Durchschnitt ein, jedoch unterscheiden sich ihre Beweggründe dafür erheblich. Während die meisten anderen Länder Flexibilität und Teamautonomie priorisieren, ist **die Hauptmotivation für die Einstellung agiler Mitarbeiter*innen in Deutschland die Bekämpfung des Fachkräftemangels (37 %), was mehr als doppelt so viel ist wie im globalen Durchschnitt (17 %).**

Arbeitgeber sagen, dass die Suche nach qualifizierten Kandidat*innen die größte Hürde für den Einsatz flexibler Arbeitskräfte ist (34 %). Gleichzeitig gibt mehr als ein Viertel der Jobsuchenden an (26 %), dass die größte Herausforderung bei der Suche nach agiler Arbeit darin besteht, eine passende Stelle zu finden – dies ist der höchste Wert aller untersuchten Länder und liegt 10 Prozentpunkte über dem globalen Durchschnitt.

Agile Personalplanung und -verwaltung

Offensichtlich gibt es sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Jobsuchenden in Deutschland noch Verbesserungspotenzial bei der Besetzung agiler Stellen mit passenden Kandidat*innen. Arbeitgeber suchen agile Talente in erster Linie auf Jobbörsen und -plattformen (52 %) und greifen auf interne Mitarbeiter*innen zurück (42 %). Auch Jobsuchende nutzen meist Jobbörsen für die Suche nach agilen Stellen (44 %), nur 15 % suchen intern in ihrem Unternehmen nach agilen Positionen.

KI-Nutzung

Jobsuchende liegen bei der Nutzung von KI für agiles Arbeiten knapp unter dem globalen Durchschnitt: 39 % verwenden keine KI-Tools, verglichen mit 35 % in allen Märkten. Während Jobsuchende weltweit KI am häufigsten zur Unterstützung von Arbeitsleistung und Produktivität einsetzen (23 %), liegt dieser Anteil in Deutschland bei nur 17 %. Auch Arbeitgeber nutzen diese Möglichkeit nur in geringem Umfang: 27 % setzen KI zur Unterstützung von Arbeitsleistung und Produktivität ein, verglichen mit 32 % weltweit.

Deutschland

Indien: Ein ausgereifter, dynamischer Markt, der von Tempo und Ehrgeiz angetrieben wird

Übersicht

Arbeitgeber und Jobsuchende in Indien sind optimistisch und glauben, dass agile Arbeitsmodelle die Arbeitswelt zum Besseren verändern können. Die überwiegende Mehrheit der Arbeitgeber (96 %) gibt an, dass die Agilität der Belegschaft „sehr“ oder „äußerst“ wichtig für die Erreichung der Unternehmensziele ist. Und 87 % der Jobsuchenden sagen, dass sie für ihre Karriere ebenso wichtig ist.

Einführung agiler Arbeitsmodelle

Etwas mehr als die Hälfte der Arbeitgeber in Indien berichtet, dass sie agile Talente einsetzen, was in etwa dem globalen Durchschnitt (53 %) entspricht. **Allerdings gehen sie im Vergleich zu anderen Arbeitgebern weltweit am ehesten davon aus, dass der Einsatz agiler Talente im Laufe des kommenden Jahres zunimmt (74 % gegenüber 50 % weltweit).**

Daten von Jobsuchenden und Arbeitgebern in Indien deuten darauf hin, dass dort ein ausgeprägteres Verständnis für agiles Arbeiten und dessen potenzielle Vorteile besteht als in anderen Ländern. Arbeitgeber nennen als Hauptgrund für den Einsatz agiler Talente die Möglichkeit, schneller auf Marktveränderungen zu

reagieren (30 %). Damit ist Indien das einzige Land in der Umfrage, das dies als wichtigsten Impuls für die Einführung von Agilität nennt. Jobsuchende in Indien motiviert vor allem die Möglichkeit, mit agiler Arbeit mehr Geld zu verdienen (27 %). Nur 22 % geben an, dass ein unvorhersehbares Jahreseinkommen eine große Herausforderung darstellt (verglichen mit 32 % weltweit).

Die Umfrage deutet auch darauf hin, dass Jobsuchende in Indien international nach agilen Arbeitsplätzen suchen: 21 % geben an, dass die größte Herausforderung bei agiler Arbeit die zeitzoneübergreifende Koordination ist (gegenüber 12 % weltweit), und 19 % nennen sprachliche oder kulturelle Hürden als größte Herausforderung (gegenüber 10 % weltweit).

Agile Personalplanung und -verwaltung

Sowohl Jobsuchende als auch Arbeitgeber in Indien betrachten agiles Arbeiten in mehreren wichtigen Bereichen als effektiver als traditionelle Arbeit. 71 % der Jobsuchenden und 82 % der Arbeitgeber sagen, dass agile Arbeitsmodelle die Personalbeschaffung beschleunigen. Beide Gruppen schätzen die finanziellen Vorteile agiler Arbeitsmodelle: 74 % der Jobsuchenden geben an, dass agile Arbeitsmodelle ein höheres

Verdienstpotenzial bieten als traditionelle Stellen (im Vergleich zu 56 % weltweit), und 83 % der Arbeitgeber betrachten sie als kosteneffizienter als traditionelle Stellen (im Vergleich zu 67 % weltweit).

Global betrachtet sind Jobsuchende in Indien am ehesten der Meinung, dass agiles Arbeiten mehr Wachstumspotenzial bietet als traditionelle Beschäftigungsmodelle (67 % gegenüber 46 % weltweit), 86 % der Arbeitgeber teilen diese Ansicht. Indische Jobsuchende glauben auch eher, dass agiles Arbeiten das Wohlbefinden am Arbeitsplatz verbessert (69 % gegenüber 55 % weltweit), 81 % der Arbeitgeber stimmen dem zu (gegenüber 70 % weltweit).

KI-Nutzung

Eine deutliche Mehrheit der Arbeitgeber und Jobsuchenden sagt, dass beide Gruppen von KI profitieren (89 % der Arbeitgeber; 73 % der Jobsuchenden). Indien weist auch den geringsten Anteil an Arbeitgebern (4 %) und Jobsuchenden (8 %) auf, die KI nicht zur Unterstützung der Mitarbeiteragilität einsetzen. Weitere Informationen zu KI und agiler Arbeit in Indien finden Sie auf den Seiten 9–10, „Globale Perspektive: Wie künstliche Intelligenz eine agile Belegschaft fördert“.

Indien

Italien: Uneinigkeit beim Thema Wohlbefinden, Einigkeit bei der KI-Skepsis

Übersicht

Italienische Jobsuchende zeigen sich gegenüber agiler Arbeit aufgeschlossener als der weltweite Durchschnitt. Allerdings bestehen zwischen Jobsuchenden und Arbeitgebern Meinungsverschiedenheiten in Bezug auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und die Mitarbeiteragilität. Beide Gruppen sind sich in ihrer KI-Skepsis einig, was sich als Hindernis für die erfolgreiche Einführung von Agilität in der Belegschaft erweisen könnte.

Einführung agiler Arbeitsmodelle

Jobsuchende und Arbeitgeber in Italien liegen bei der Einführung agiler Arbeitsmodelle leicht über dem globalen Durchschnitt: 28 % der Jobsuchenden sehen sich in erster Linie als agile Arbeitnehmer*innen, verglichen mit 21 % in allen Märkten. Gleichzeitig beschäftigen 56 % der Arbeitgeber in Italien agile Arbeitnehmer*innen, verglichen mit 53 % weltweit.

Für Jobsuchende in Italien sind Flexibilität (30 %) und Work-Life-Balance (29 %) die wichtigsten Gründe für die Suche nach agilen Positionen. Arbeitgeber sind sich dessen bewusst: 31 % geben an, dass ein Hauptgrund für die Einstellung agiler Talente darin besteht, dem Wunsch der

Mitarbeiter*innen nach Flexibilität und Autonomie nachzukommen. Dies steht im Gegensatz zu Arbeitgebern weltweit, die eher aus Gründen der organisatorischen Flexibilität (25 %) als auf Rücksicht auf die Präferenzen von Arbeitnehmer*innen (23 %) agile Talente einsetzen.

Agile Personalplanung und -verwaltung

Während 73 % der Arbeitgeber in Italien sagen, dass agiles Arbeiten das Wohlbefinden verbessert, sind Jobsuchende zurückhaltender – nur 55 % stimmen dieser Aussage zu. Das deckt sich mit dem globalen Trend, da Arbeitgeber im Allgemeinen eher als Arbeitnehmer*innen angeben, dass agiles Arbeiten dem Wohlbefinden am Arbeitsplatz zuträglich ist (70 % gegenüber 55 %).

In Italien hingegen scheinen beide Gruppen keinen direkten Zusammenhang zwischen Inklusion und Wohlbefinden zu erkennen. Inklusion ist im globalen Vergleich für italienische Jobsuchende weniger wichtig. Nur 6 % geben an, dass die Einbindung in die Unternehmenskultur sie eher dazu bewegen würde, eine agile Stelle anzunehmen, verglichen mit 18 % weltweit. Nur 14 % der Jobsuchenden sagen, dass der Zugang zu internen Tools und Systemen die Attraktivität von agilen Stellen steigert (gegenüber 20 % weltweit), und 16 % nennen gute Beziehungen zu Vorgesetzten als Anreiz (gegenüber 24 % weltweit). Arbeitgeber liegen ebenfalls unter dem weltweiten Durchschnitt, was das Angebot eines kulturellen Onboardings (26 % gegenüber 36 % weltweit), den Zugang zu Tools und Systemen (26 % gegenüber 38 % weltweit) sowie solide Beziehungen zu Führungskräften (24 % gegenüber 35 % weltweit) betrifft.

KI-Nutzung

Von allen untersuchten Ländern ist Italien eines mit der größten KI-Skepsis. Unter den Arbeitgebern glauben 70 %, dass KI sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer*innen ein Vorteil ist. Dieser Wert liegt 5 % unter dem globalen Durchschnitt und weit unter dem von Ländern wie Indien (89 %) und Mexiko (87 %), in denen KI-Optimismus verbreitet ist. Auch Jobsuchende sind skeptisch: Nur 45 % geben an, dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer*innen von KI profitieren werden. Beide Gruppen sind nicht davon überzeugt, dass KI Arbeitnehmer*innen mit gut bezahlten Jobs in agile Stellen überführen kann. Nur 37 % der Jobsuchenden (gegenüber 44 % weltweit) und 60 % der Arbeitgeber (gegenüber 68 % weltweit) glauben, dass KI hochbezahlte agile Beschäftigungsmöglichkeiten schafft.

Italien

Japan: Verpasste Chancen, Talente aus dem Unternehmen zu nutzen

Übersicht

Arbeitgeber und Jobsuchende in Japan gehen weniger davon aus, dass agile Arbeitsmodelle in ihrer Zukunft eine Rolle spielen werden. Obwohl der Fachkräftemangel ein Problem ist, zögern Arbeitgeber in Japan, interne Talente für agile Rollen einzusetzen.

Einführung agiler Arbeitsmodelle

In unserer Umfrage gehört Japan zu den Ländern, in denen agile Arbeitsmodelle eher langsam angenommen werden. Weniger als 20 % der japanischen Jobsuchenden betrachten sich in erster Linie als agile Arbeitnehmer*innen, was in etwa dem internationalen Trend entspricht. Allerdings geben nur 40 % an, dass sie in Zukunft eine agile Rolle in Betracht ziehen würden – der niedrigste Wert aller untersuchten Länder. Was die Arbeitgeber betrifft, so beschäftigen derzeit nur 43 % agile Arbeitskräfte – 10 % weniger als im globalen Durchschnitt – und 60 % sind offen dafür, dies in Zukunft zu tun, verglichen mit 67 % weltweit.

Agile Personalplanung und -verwaltung

Ähnlich wie in Deutschland betrachten auch Arbeitgeber in Japan den Fachkräftemangel als Hauptgrund für die Einstellung agiler Mitarbeiter*innen. **Trotz dieses Bedarfs an Arbeitskräften liegen japanische Arbeitgeber bei der Ausschöpfung interner Talente an letzter Stelle aller untersuchten Märkte.** Nur ein Viertel greift auf bereits bestehende Mitarbeiter*innen zurück, um agile Positionen zu besetzen, im Vergleich zu 40 % in allen anderen Märkten. Und nur 10 % der Jobsuchenden suchen nach agilen Möglichkeiten bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber.

KI-Nutzung

Die KI-Begeisterung in Japan ist nur gering ausgeprägt. Nur 51 % der Arbeitgeber meinen, dass KI sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmer*innen zugutekommt. Dies ist der niedrigste Wert aller befragten Arbeitgeber. Unter den Jobsuchenden sind es sogar nur 47 %. In fast jeder Hinsicht nutzen Arbeitgeber in Japan KI weniger als ihre Mitbewerber weltweit, um agiles Arbeiten zu - , von der Automatisierung repetitiver Aufgaben (14 % gegenüber 29 % weltweit) bis zum Einsatz prädiktiver Analysen für die Personalplanung (15 % gegenüber 27 % weltweit). 26 % der japanischen Arbeitgeber und 41 % der Jobsuchenden geben an, dass sie KI überhaupt nicht für agiles Arbeiten einsetzen.

Japan

Die Situation vor Ort

Mexiko: Agilität ist das Ziel

Übersicht

Sowohl Jobsuchende als auch Arbeitgeber in Mexiko messen agiler Arbeit eine hohe Bedeutung bei, jedoch hinkt die Umsetzung der Begeisterung noch hinterher. Beide Gruppen stehen KI positiv gegenüber, und eine verstärkte Nutzung von KI für agiles Arbeiten kann dazu beitragen, Hürden für die Agilität der Belegschaft zu überwinden.

Einführung agiler Arbeitsmodelle

Die Agilität der Belegschaft ist in Mexiko wichtiger als in jedem anderen Land unserer Umfrage.

90 % der Jobsuchenden und 99 % der Arbeitgeber halten sie für „sehr“ oder „äußerst“ wichtig, um ihre Karriere- oder Unternehmensziele zu erreichen. Bei beiden Gruppen liegt dieser Wert deutlich über dem globalen Durchschnitt (64 % bzw. 87 %). Die Akzeptanz von Mitarbeiteragilität entspricht jedoch dem globalen Durchschnitt: 20 % der Jobsuchenden bezeichnen sich selbst als vorwiegend agile Mitarbeiter*innen, und 60 % der Arbeitgeber setzen derzeit agile Talente ein.

Für die Zukunft sehen Arbeitgeber und Jobsuchende ein größeres Potenzial für agile Stellen, obwohl diese weitgehend den globalen Trends entsprechen. 45 % der Jobsuchenden geben an, dass sie in Zukunft eine agile Position in Betracht ziehen würden, und 61 % der Arbeitgeber sagen, dass sie in den kommenden Jahren agilen Arbeitskräften eine Chance geben würden.

Agile Personalplanung und -verwaltung

Zwar erkennen sowohl Arbeitgeber als auch Jobsuchende in Mexiko das Potenzial agiler Arbeitsmodelle, jedoch bestehen zwischen den beiden Gruppen Meinungsverschiedenheiten hinsichtlich der Hürden, die der Realisierung dieses Potenzials im Wege stehen. Jobsuchende nennen als größte Herausforderung den Mangel an Möglichkeiten (30 %), während Arbeitgeber vor allem besorgt sind über den Mangel an Jobsuchenden, die bereit sind, agile Stellen zu übernehmen (28 %). Ebenso viele befürchten, dass sie agile Mitarbeiter*innen nicht in traditionelle Teams integrieren können.

KI-Nutzung

Mexiko gehört beim Thema KI zu den optimistischsten Ländern. 70 % der Jobsuchenden und 87 % der Arbeitgeber sagen, dass KI sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer*innen von Vorteil ist. Die KI-Nutzung in Mexiko spiegelt diese positive Wahrnehmung wider: 93 % der Arbeitgeber und 85 % der Jobsuchenden nutzen KI für agiles Arbeiten. Diese Erkenntnis und das Bewusstsein für die Bedeutung von Mitarbeiteragilität könnten dazu beitragen, die Kluft zwischen Jobsuchenden und Arbeitgebern in Bezug auf agile Karrierechancen zu überwinden. 34 % der Jobsuchenden nutzen KI, um ihre Fähigkeiten mit Projekten, Stellen oder Aufträgen abzugleichen, was über dem globalen Durchschnitt (21 %) liegt. Etwas mehr als ein Drittel der Arbeitgeber nutzt KI, um Arbeitnehmer*innen mit den erforderlichen Fähigkeiten automatisch zuzuordnen, auch solche aus anderen Branchen. Dies liegt nur geringfügig über dem globalen Durchschnitt und stellt einen Bereich mit Potenzial dar.

Mexiko

Niederlande: Widersprüchliche Ansichten über agiles Arbeiten

Übersicht

In den Niederlanden gibt es mehr agile Arbeitskräfte als in jedem anderen untersuchten Land. Allerdings deuten die Daten darauf hin, dass die Einstellungen zu agiler Arbeit widersprüchlich sind und Jobsuchende und Arbeitgeber häufig unterschiedliche Vorstellungen haben.

Einführung agiler Arbeitsmodelle

In den Niederlanden sind Jobsuchende weltweit führend bei der Akzeptanz agiler Arbeitsmodelle. 36 % bezeichnen sich selbst als agile Arbeitskräfte, verglichen mit einem globalen Durchschnitt von 21 %. Niederländische Jobsuchende sind auch weltweit am ehesten bereit, in Zukunft agile Arbeitsmodelle in Betracht zu ziehen: 56 % gegenüber 45 % weltweit.

Arbeitgeber hingegen liegen bei der Akzeptanz von agilen Arbeitskräften nur geringfügig über dem weltweiten Durchschnitt: 57 % geben an, dass sie agile Arbeitskräfte einsetzen, verglichen mit 53 % in allen Märkten. Was die Erwartung betrifft, in Zukunft agile Talente einzustellen, liegen sie jedoch deutlich vorn (76 % gegenüber 67 %).

In diesem Zusammenhang ist es bemerkenswert, dass die Bedeutung agiler Arbeitsmodelle für die beiden Gruppen in direktem Gegensatz zu ihrer Akzeptanz steht. Nur 49 % der Jobsuchenden geben an, dass agile Arbeitsmodelle für ihre Karriereziele wichtig sind, während 82 % der Arbeitgeber sagen, dass die Agilität der Belegschaft für das Erreichen der Unternehmensziele eine wichtige Rolle spielt.

Agile Personalplanung und -verwaltung

Im weltweiten Vergleich sind Arbeitgeber in den Niederlanden weniger besorgt über die Qualität der Kandidat*innen – global betrachtet ist dies das größte Problem für Arbeitgeber im Zusammenhang mit agiler Arbeit. In den Niederlanden geben lediglich 17 % der Arbeitgeber an, dass dies eine Hürde darstellt. Die größte Herausforderung ist hier das Management agiler Talente (29 %).

Gleichzeitig gibt fast ein Viertel (24 %) der Arbeitgeber in den Niederlanden an, dass kultureller Widerstand eine Hürde für die Einführung agiler Arbeitsmodelle darstellt. Das ist der höchste Wert unter den untersuchten Ländern und könnte Aufschluss über Trends in den Niederlanden geben, die von der

globalen Wahrnehmung der Agilität der Belegschaft abweichen. In den Niederlanden fühlen sich Jobsuchende stärker von der Vielfalt agiler Arbeitsformen angezogen als Jobsuchende weltweit: 26 % geben an, dass sie durch neue Erfahrungen motiviert werden, was den höchsten Wert aller untersuchten Länder darstellt. Im Gegensatz dazu betrachten nur 10 % der Arbeitgeber Mitarbeiteragilität als Chance, neue und andere Perspektiven zu gewinnen, was der Hälfte des globalen Durchschnitts entspricht und der niedrigste Wert aller untersuchten Länder ist.

Diese Diskrepanz könnte ein Grund dafür sein, dass Berichte über Erfahrungen mit agiler Arbeit eher durchwachsen sind. Jobsuchende und Arbeitgeber in den Niederlanden sind im internationalen Vergleich deutlich seltener der Meinung, dass agile Arbeit Chancen für die berufliche Weiterentwicklung schafft und dass die Agilität der Belegschaft das Wohlbefinden verbessert.

KI-Nutzung

Arbeitgeber entsprechen beim Einsatz von KI für agile Arbeit dem globalen Durchschnitt – ein Fünftel gibt an, dass sie diese Technologie nicht für die Einstellung und Verwaltung von agilen Arbeitskräften nutzen. Jobsuchende liegen im weltweiten Vergleich deutlich zurück: 42 % geben an, dass sie KI nicht für agile Arbeit nutzen, verglichen mit einem globalen Durchschnitt von 35 %.

Beide Gruppen sind im internationalen Vergleich weniger der Meinung, dass KI mehr hochbezahlte, agile Arbeitsmöglichkeiten schafft: 51 % der Arbeitgeber und 34 % der Jobsuchenden stimmen dieser Aussage zu, verglichen mit einem weltweiten Durchschnitt von 68 % bzw. 44 %.

Niederlande

Singapur: Diskrepanzen überbrücken, um agile Talente zu gewinnen

Übersicht

Obwohl sowohl Arbeitgeber als auch Jobsuchende Mitarbeiteragilität positiv bewerten, haben beide Gruppen unterschiedliche Vorstellungen von agiler Arbeit im modernen Singapur. Eine bessere Abstimmung zwischen den beiden Gruppen würde wahrscheinlich dazu beitragen, dass beide ihre Ziele in Bezug auf agile Arbeit erreichen können.

Einführung agiler Arbeitsmodelle

Aktuell betrachten sich 15 % der Jobsuchenden in Singapur als agile Arbeitnehmer*innen, was den zweitniedrigsten Anteil in unserer Umfrage darstellt; nur in Großbritannien ist dieser Anteil noch geringer (11 %). Arbeitgeber sehen das anders: 55 % geben an, dass sie agile Talente beschäftigen, was leicht über dem globalen Durchschnitt von 53 % liegt.

Beide Gruppen sind von agiler Arbeit begeistert. Unter den Arbeitgebern würden 65 % in Zukunft die Einstellung agiler Talente in Betracht ziehen, und 43 % der Jobsuchenden geben an, dass sie eine agile Stelle in Betracht ziehen würden – beides entspricht dem globalen Durchschnitt. Jobsuchende in Singapur widersetzen sich dem globalen Trend, indem sie agile Stellen eher attraktiv finden (60 %) als traditionelle Stellen (52 %).

Agile Personalplanung und -verwaltung

Die Hauptmotive für die Suche nach flexiblen Arbeitsmodellen sind die gleichen wie im weltweiten Vergleich. In Singapur sind sie jedoch noch stärker ausgeprägt: Flexibilität und Kontrolle über die eigene Zeit und Arbeitsweise stehen an erster Stelle (38 % gegenüber 29 % weltweit), gefolgt von einer besseren Work-Life-Balance (35 % gegenüber 26 % weltweit). 64 % geben an, dass flexible Arbeitszeiten sie dazu bewegen würden, agile Stellen anzunehmen, verglichen mit 54 % weltweit. Und 60 % würden sich von Remote-Arbeit überzeugen lassen, verglichen mit einem weltweiten Durchschnitt von 48 %.

Das deutet auf eine verpasste Chance für Arbeitgeber hin: Nur 40 % bieten flexible Arbeitszeiten an, verglichen mit einem weltweiten Durchschnitt von 48 %, und 42 % bieten Remote-Arbeit an, was unter dem Durchschnitt von 45 % aller Märkte liegt. **Arbeitgeber in Singapur können den Wettbewerb um Talente gewinnen, indem sie ihre Richtlinien für Remote-Arbeit und flexible Arbeitszeiten einfach an die Wünsche der Jobsuchenden anpassen.**

Außerdem suchen 40 % der Arbeitgeber intern nach agilen Talenten, während nur 12 % der Jobsuchenden nach entsprechenden Möglichkeiten in ihrem eigenen Unternehmen suchen – dies ist die am seltensten genannte Quelle bei der Stellensuche.

KI-Nutzung

Arbeitgeber in Singapur gehören zu den führenden Anwendern von KI, wobei nur 10 % angeben, dass sie KI nicht für die Flexibilisierung ihrer Belegschaft einsetzen. Unter den Jobsuchenden hingegen nutzen 35 % KI nicht für flexibles Arbeiten, was dem globalen Durchschnitt entspricht.

Die beiden Gruppen sind sich auch uneinig über den Stellenwert von KI für agiles Arbeiten: 80 % der Arbeitgeber sagen, dass KI mehr hochbezahlte agile Stellen schafft, aber nur 42 % der Jobsuchenden stimmen dem zu.

Singapur

Großbritannien: KI könnte zum Erfolg der Mitarbeiteragilität beitragen

Übersicht

Jobsuchende und Arbeitgeber in Großbritannien sind von allen Ländern in unserer Umfrage diejenigen, die agile Arbeitsmodelle am wenigsten nutzen – und auch am wenigsten dazu neigen, KI zur Unterstützung agiler Arbeitsmodelle einzusetzen. Der Einsatz von KI könnte beiden Gruppen dabei helfen, mehr Erfolg in Bezug auf die Agilität ihrer Belegschaft zu erzielen.

Einführung agiler Arbeitsmodelle

Großbritannien liegt bei der Akzeptanz von Mitarbeiteragilität deutlich hinter dem Rest der Welt zurück. Das Land **hat mit nur 11 % den niedrigsten Anteil an Jobsuchenden, die sich als agile Arbeitskräfte bezeichnen, verglichen mit einem globalen Durchschnitt von 21 %.** Ebenso geben nur 39 % der Arbeitgeber an, agile Arbeitskräfte zu beschäftigen – im Vergleich zum Durchschnitt von 53 % über alle Märkte hinweg ebenfalls der niedrigste Wert in unserer Umfrage.

Während 43 % der Jobsuchenden und 62 % der Arbeitgeber eine Umstellung auf agile Arbeitsmodelle zukünftig in Betracht ziehen würden, liegt dieser Wert immer noch unter dem globalen Durchschnitt (45 % bzw. 67 %).

Agile Personalplanung und -verwaltung

Mit Blick auf die agile Zukunft der Arbeit könnte Großbritannien dank einer Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage bei Arbeitgebern und Jobsuchenden auf Erfolgskurs sein. Britische Jobsuchende geben an, dass sie eher nach agilen Positionen suchen würden, um remote arbeiten zu können (55 %) und mehr Flexibilität zu haben (53 %). Arbeitgeber bieten diese Annehmlichkeiten überdurchschnittlich häufig an: 57 % gestatten agilen Mitarbeiter*innen, remote zu arbeiten, verglichen mit 45 % weltweit. Und 52 % bieten flexible Arbeitszeiten an, verglichen mit einem Durchschnitt von 48 % über alle Märkte hinweg.

Dennoch berichten Arbeitgeber und Jobsuchende neben der geringen Akzeptanz auch von einem unterdurchschnittlichen Erfolg bei der Mitarbeiteragilität in fast allen Kennzahlen der Umfrage – darunter beruflichem Aufstieg, Unternehmensleistung und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Arbeitgeber bewerten die Agilität auch als unterdurchschnittlich, was die Geschwindigkeit der Talentakquise, die Kosteneffizienz, die Innovationsleistung sowie die Mitarbeiterzufriedenheit betrifft.

KI-Nutzung

In Großbritannien besteht noch Verbesserungspotenzial in Bezug auf agiles Arbeiten, und KI könnte dabei eine unterstützende Rolle spielen. Großbritannien ist eines der Länder, die künstlicher Intelligenz am skeptischsten gegenüberstehen, und weist weltweit die niedrigsten Akzeptanzraten für KI auf: 37 % der Arbeitgeber und 58 % der Jobsuchenden nutzen keine KI zur Unterstützung agiler Arbeitsmodelle. Der Einsatz von KI zur Förderung der Mitarbeiteragilität geht in Ländern wie Indien tendenziell mit der erfolgreichen Einführung agiler Arbeitsmodelle einher, was auf potenzielle Verbesserungsmöglichkeiten in Großbritannien hindeutet.

Großbritannien

USA: Eine zurückhaltende Einstellung gegenüber agilen Arbeitsmodellen

Übersicht

Obwohl sie in unserer Umfrage nicht die langsamsten bei der Einführung agiler Arbeitsmodelle sind, liegen Arbeitgeber und Jobsuchende in den USA im globalen Vergleich zurück. Beide Gruppen neigen im internationalen Vergleich eher zu Vorsicht und Risikovermeidung.

Einführung agiler Arbeitsmodelle

In den USA nutzen derzeit 40 % der Arbeitgeber agile Arbeitsmodelle, verglichen mit einem Durchschnitt von 53 % über alle Märkte hinweg. 74 % setzen traditionelle Arbeitskräfte ein, was deutlich über dem globalen Durchschnitt von 64 % liegt. Nur 17 % der Jobsuchenden geben an, agile Arbeitnehmer zu sein, was unter dem globalen Durchschnitt von 21 % liegt.

65 % der Arbeitgeber sagen, dass sie auch zukünftig traditionelle Arbeitnehmer*innen einstellen werden, verglichen mit einem weltweiten Durchschnitt von 49 %. 61 % sagen, dass sie agile Arbeitskräfte einstellen werden – das liegt unter dem globalen Vergleich (67 %). Jobsuchende tendieren jedoch etwas stärker als im weltweiten Durchschnitt dazu, in Zukunft agile Stellen in Betracht zu ziehen – 48 % gegenüber 45 % weltweit.

Für Jobsuchende stellt das unvorhersehbare Jahreseinkommen die größte Herausforderung dar. Dies ist zwar auch weltweit die am häufigsten genannte Hürde, wird jedoch von Jobsuchenden in den USA (42 %) häufiger genannt als in jedem anderen Land. Die größte Schwierigkeit für Arbeitgeber ist die Qualität der Kandidat*innen, was auch weltweit die größte Herausforderung darstellt, jedoch für US-Arbeitgeber (37 %) ein größeres Problem ist als im internationalen Durchschnitt (31 %).

60 % der Jobsuchenden betrachten agile Arbeitsmodelle als riskanten Karriereschritt, was weltweit zusammen mit Großbritannien und Singapur den höchsten Wert darstellt. Gleichzeitig geben 67 % der Arbeitgeber an, dass die Umstellung auf eine agile Belegschaft mit erheblichen organisatorischen Risiken verbunden ist.

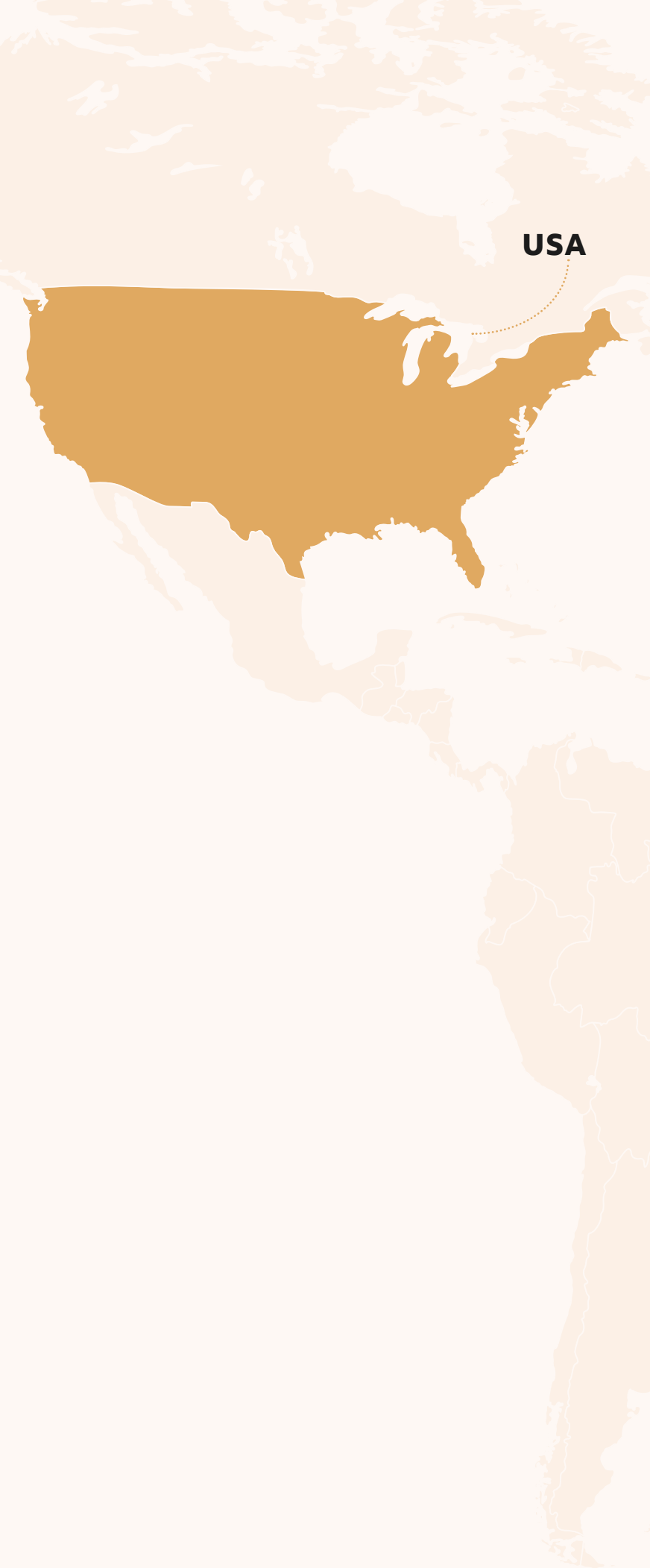
Agile Personalplanung und -verwaltung

Für US-amerikanische Jobsuchende sind im internationalen Vergleich eher agile Stellen mit flexiblen Arbeitszeiten (65 % gegenüber 54 % weltweit), Remote-Arbeit (58 % gegenüber 48 % weltweit) sowie bezahlten Urlaubstagen (50 % gegenüber 38 % weltweit) interessant. Arbeitgeber richten sich im Großen und Ganzen nach diesen Bedürfnissen: 60 % bieten flexible Arbeitszeiten an, verglichen mit 48 % weltweit; 55 % bieten Remote-Arbeit an, verglichen mit 45 % weltweit; und 41 % gewähren agilen Mitarbeiter*innen bezahlten Urlaub, verglichen mit 35 % weltweit.

KI-Nutzung

Während 77 % der Arbeitgeber angeben, dass künstliche Intelligenz sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer*innen einen Mehrwert darstellt, stimmen nur 44 % der Jobsuchenden dieser Aussage zu – und 23 % stimmen dieser Aussage nicht zu, mehr als in jedem anderen Land.

Die Hälfte der Jobsuchenden und ein Drittel der Arbeitgeber in den USA nutzen KI nicht für agiles Arbeiten, verglichen mit 35 % der Jobsuchenden und 18 % der Arbeitgeber weltweit. Damit sind die USA nach Großbritannien das Land mit der zweitniedrigsten KI-Akzeptanz für die Mitarbeiteragilität.





Dieses Dokument unterliegt dem Urheberrecht von Indeed, Inc. Die Nutzung, Änderung, Vervielfältigung, Weitergabe oder Wiederveröffentlichung des gesamten oder eines Teils des vorliegenden Dokuments ohne die schriftliche Genehmigung von Indeed ist ausdrücklich untersagt. Indeed übernimmt keine Haftung für die Verwendung oder Anwendung der in diesem Dokument enthaltenen Informationen und deren Auslegungen.

Copyright © 2026 Indeed, Inc. Alle Rechte vorbehalten.