

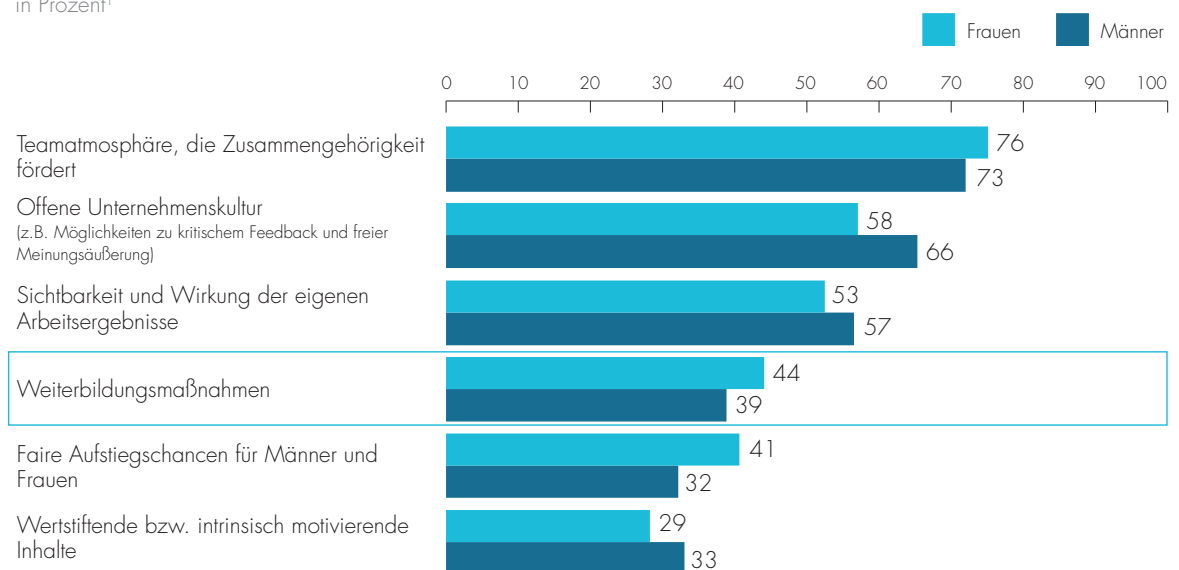


Fair Chances!

Factsheet

Frauen bewerten Weiterbildungsmöglichkeiten höher

„Wie wichtig sind Ihnen im Detail die folgenden Eigenschaften einer Arbeitsstelle?
Bitte geben sie die drei Eigenschaften an, die Ihnen persönlich am wichtigsten sind“
in Prozent!



Quelle: Chefsache-Umfrage zu New Work und Chancengerechtigkeit in Deutschland, Januar 2020, n=1.074
1 Merkmal unter Top 3 der genannten Eigenschaften

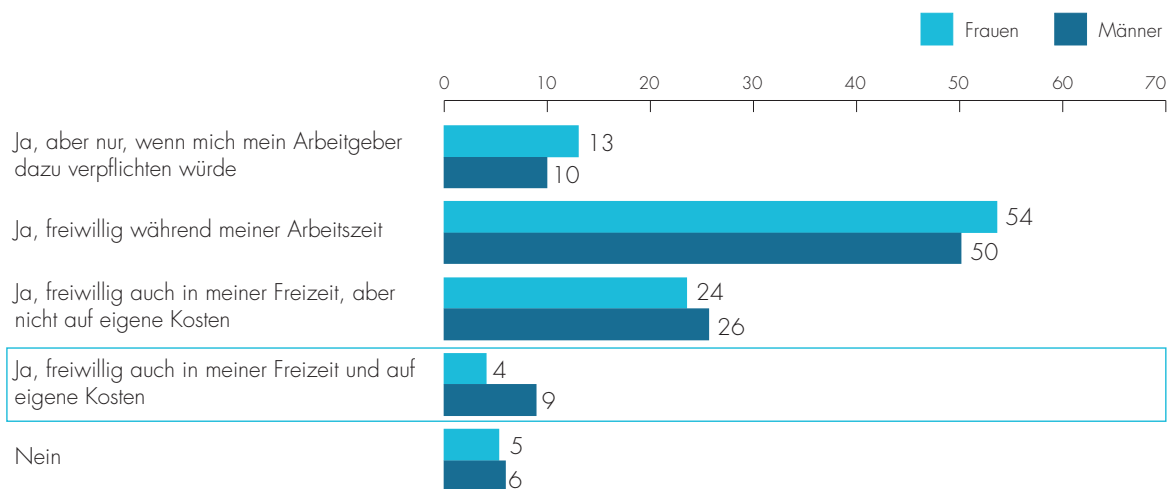


Der Jahresreport der Initiative Chefsache

Im Rahmen des Chefsache-Jahresreports 2020 hat das Marktforschungsinstitut INNOFACT zwei repräsentative Umfragen durchgeführt, um zu erforschen, welchen Einfluss New Work auf die Chancengerechtigkeit der Geschlechter hat. Die erste Umfrage unter 1.047 Beschäftigten im Januar 2020 gibt Auskunft darüber, wie sich New Work auf die Arbeitsrealität auswirkt. Die zweite Umfrage unter 1.029 Beschäftigten aus dem April gibt Aufschluss darüber, welchen Einfluss die Corona-Pandemie auf New Work und Chancengerechtigkeit im Arbeitsalltag hat. Teilnehmende waren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland.

Männer sind eher bereit, sich in ihrer Freizeit fortzubilden

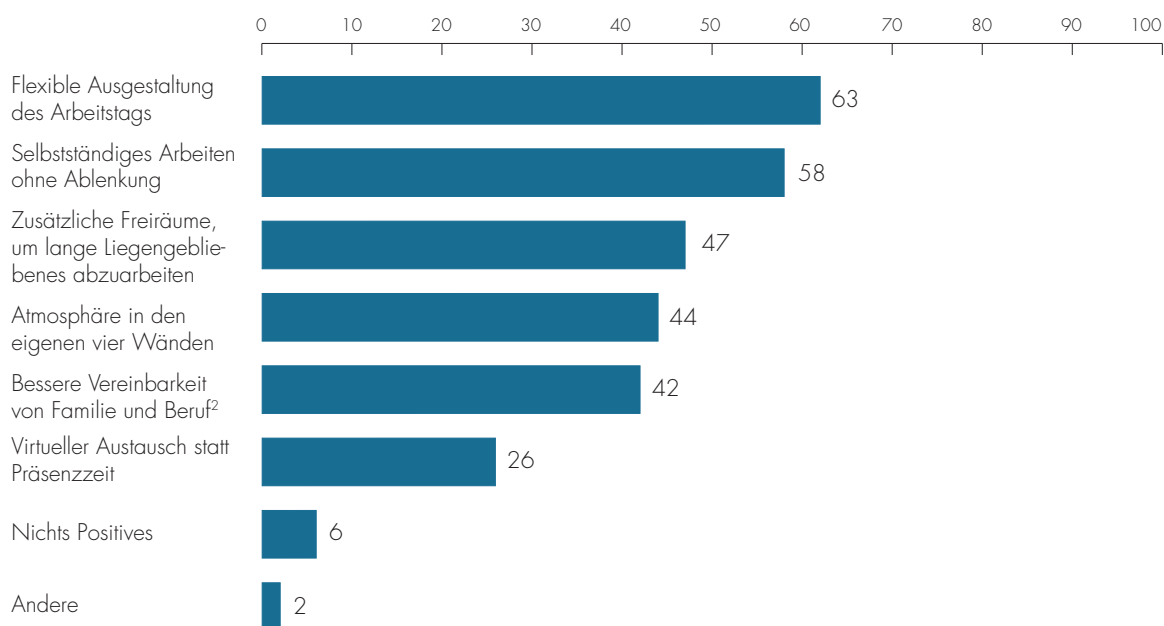
„Wären Sie bereit, sich aus beruflichen Gründen in technischen oder digitalen Fähigkeiten weiterzubilden?“
in Prozent



Quelle: Chefsache-Umfrage zu New Work und Chancengerechtigkeit in Deutschland, Januar 2020, n=1.074

Positive Seiten von Homeoffice in der Pandemie

„Was bewerten Sie positiv an der Arbeit im Homeoffice?“¹
Multiple Choice, in Prozent



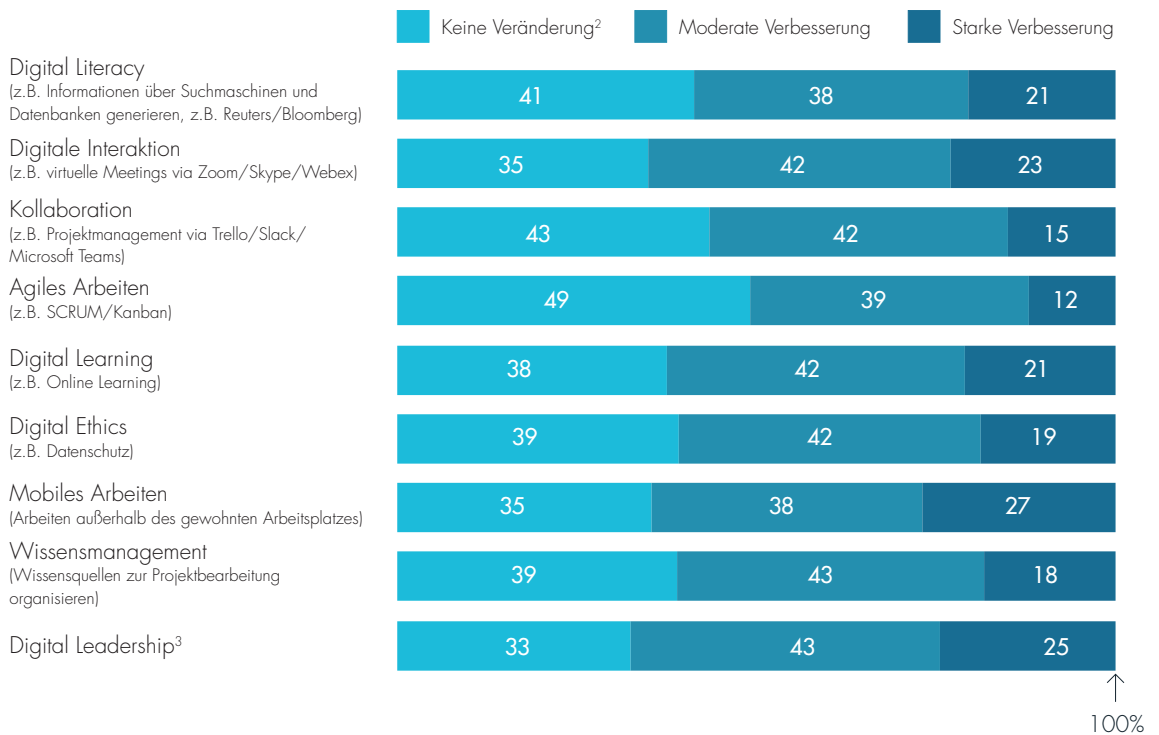
Quelle: Chefsache-Umfrage zu New Work und Chancengerechtigkeit während der Corona-Krise in Deutschland, April 2020, n=1.029

¹ Nur an Befragte, die angegeben haben, während der Pandemie im Homeoffice gearbeitet zu haben, n=504

² Durch z.B. wegfallenden Arbeitsweg, gemeinsame Pausen, Familienschreibtisch

Corona bringt eine Verbesserung der digitalen Fähigkeiten mit sich

„Auf einer Skala von 1 bis 6¹, wie schätzen Sie Ihre digitalen Fähigkeiten seit den letzten Wochen ein?“
in Prozent



Quelle: Chefsache-Umfrage zu New Work und Chancengerechtigkeit während der Corona-Krise in Deutschland, April 2020, n=1.029

1 1=gar keine Veränderung, 6=sehr starke Verbesserung

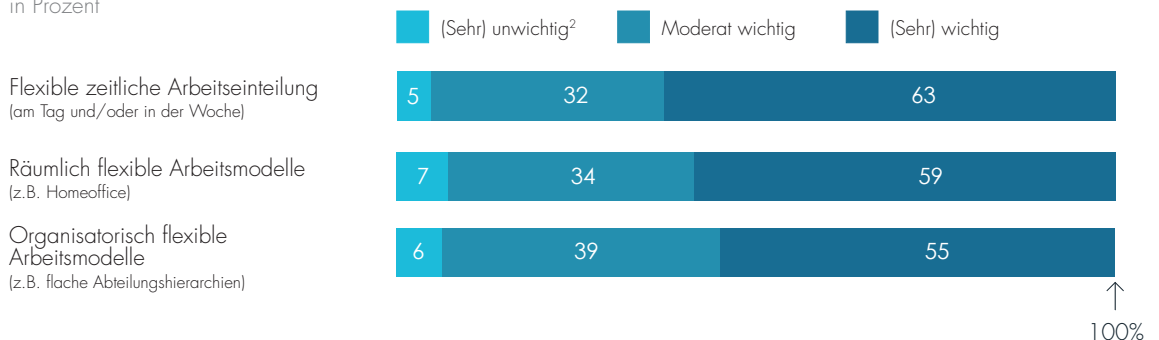
2 Aggregierte Antworten: keine Veränderung=1, moderate Verbesserung=2/3/4, starke Verbesserung=5/6

3 Nur Führungskräfte befragt, n=268

Unternehmen können Chancengerechtigkeit gezielt unterstützen

„Sie sehen nachfolgend einige Angebote von Unternehmen an ihre Arbeitnehmer zur Steigerung der beruflichen Chancengerechtigkeit von Männern und Frauen. Auf einer Skala von 1 bis 6¹, für wie wichtig halten Sie diese Angebote?“

in Prozent



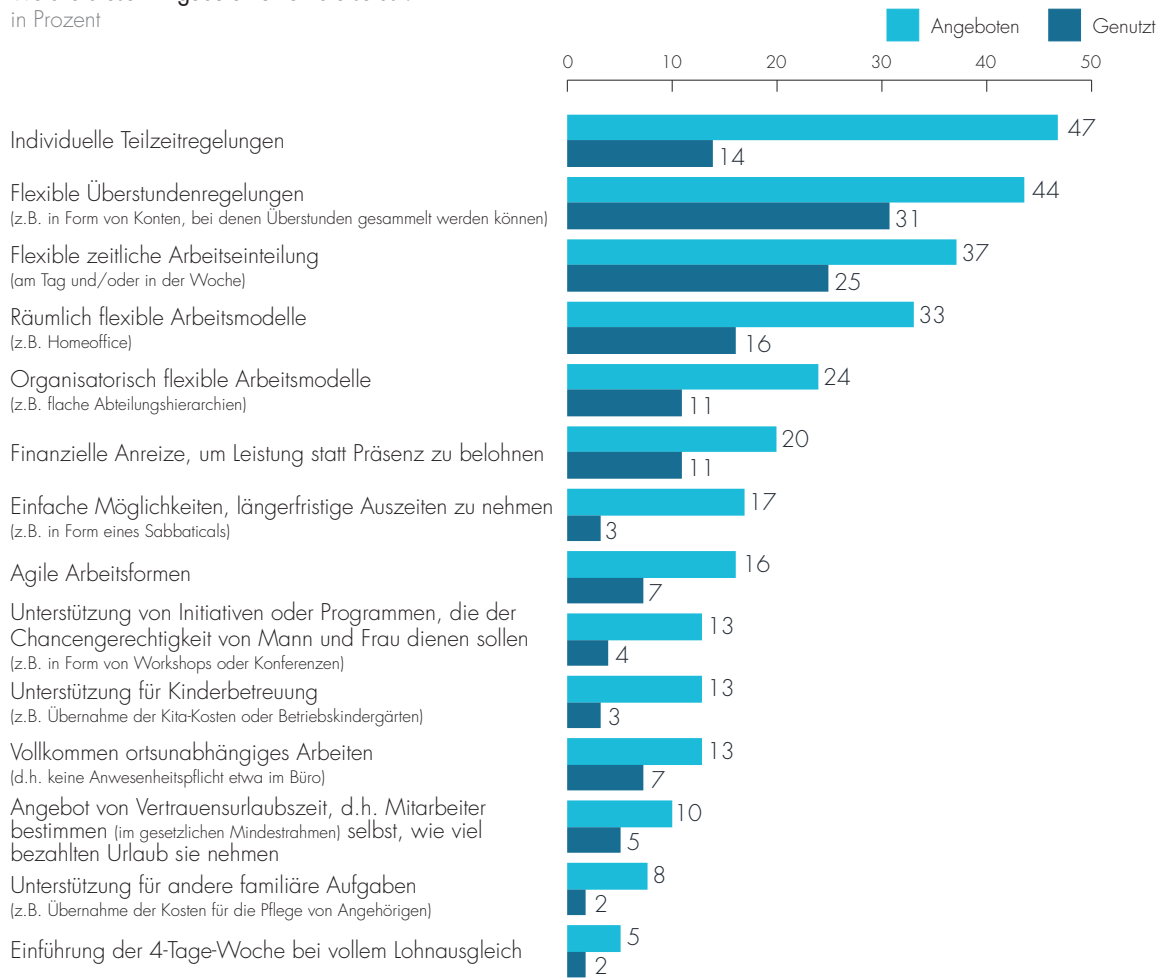
Quelle: Chefsache-Umfrage zu New Work und Chancengerechtigkeit in Deutschland, Januar 2020, n=1.074

1 1=sehr unwichtig, 6=sehr wichtig

2 Aggregierte Antworten: (sehr) unwichtig=1/2, moderat wichtig=3/4, (sehr) wichtig=5/6

Angebotene Maßnahmen werden nicht immer akzeptiert

„Welche dieser Angebote gibt es bereits in Ihrem Unternehmen?
Welche dieser Angebote nutzen Sie selbst?“¹
in Prozent



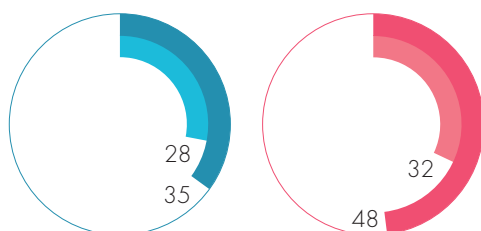
Quelle: Chefsache-Umfrage zu New Work und Chancengerechtigkeit in Deutschland, Januar 2020, n=1.074
1 Mehrfachnennungen möglich; gestützt

Gestiegenes Interesse an Teilzeit und flexiblen Arbeitsmodellen

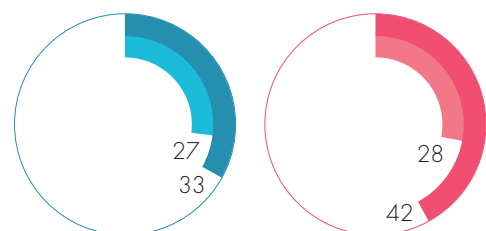
„Haben Sie bereits vor der Corona-Krise flexible Arbeitszeitmodelle (z.B. Gleitzeit) oder Teilzeitregelungen in
Anspruch genommen?“
in Prozent



Nein, aber ich habe durch die Krise verstärkt
über die Aufnahme eines Teilzeitmodells
nachgedacht



Nein, aber ich habe durch die Krise verstärkt
über die Nutzung flexibler Arbeitszeiten
nachgedacht



Quelle: Chefsache-Umfrage zu New Work und Chancengerechtigkeit während der Corona-Krise in Deutschland, April 2020, n=1.029
1 n=107
2 n=73