



UKGTM

Evolution der Arbeitswelt: Drei Megatrends, die 2026 prägen werden

Wie Führungskräfte mit menschenzentrierter KI, flexiblem Talentmanagement und einer Enablement-Kultur die Zukunft der Arbeit gestalten

Inhalt

Einleitung	3
Megatrend 1	4
Megatrend 2	6
Megatrend 3	8
So wirken sich die Megatrends 2026 auf kleine und mittlere Unternehmen aus	10
Workforce-Megatrends 2026 von UKG	11
Referenzen	12

Einleitung

Angesichts der rasanten Entwicklung des Arbeitsmarktes kann es leicht passieren, dass man sich abgehängt fühlt. Doch in dieser Dynamik liegt auch die Chance, Veränderung als Wettbewerbsvorteil zu begreifen und sich auf das zu fokussieren, was wirklich umsetzbar ist. Drei Megatrends geben 2026 die Richtung vor: menschenzentrierte KI, flexibles Talentmanagement und die Förderung einer Enablement-Kultur. Diese Trends sind das Ergebnis monatelanger Forschung und der Befragung von Unternehmen der verschiedensten Branchen. Mithilfe dieser Insights können Sie leichter die aktuellen Herausforderungen meistern und eine Belegschaft aufbauen, die sich inmitten von Veränderungsprozessen anpassen kann und erfolgreich bleibt.

Bei UKG verstehen und stärken wir die Arbeitswelt. Seit 50 Jahren begleiten wir Führungskräfte im Bereich Human Capital Management. Unsere Workforce-Intelligence-Lösungen und KI-gestützten Tools werden weltweit in über 80.000 Unternehmen eingesetzt, um bessere Geschäftsergebnisse zu erzielen.

Megatrend 1

Schnellere Akzeptanz: menschenzentrierte KI

Megatrend 2

Agilität anstreben: flexibles Talentmanagement

Megatrend 3

Jenseits des Engagements: das Zeitalter der Enablement-Kultur



Megatrend 1

Schnellere Akzeptanz: menschenzentrierte KI

KI wird nicht verschwinden – sie wird bleiben. Höchstwahrscheinlich hat KI bereits einen festen Platz in Ihrer Betriebsstrategie. Doch wie sieht es mit dem ROI aus? Theoretisch bietet KI enorm viele Vorteile. Allerdings ist es in der Praxis nicht ganz so einfach, die neue Technologie gewinnbringend einzusetzen. Die Technik ist meist weniger das Problem, viel häufiger ist es eine Frage der Unternehmenskultur. Es geht aber nicht um Schuld. Es geht vielmehr darum, ob Ihre Belegschaft und Ihr Unternehmen KI so einsetzen, dass ein echter Mehrwert entsteht. Mithilfe von KI können Sie beispielsweise Schulungslücken schließen, allgemeine Ziele klären und Ängste bezüglich der Arbeitsplatzsicherheit abbauen.



Bahnbrechende Technologien revolutionieren alle paar Jahrzehnte die Art und Weise, wie wir etwas tun, wie wir leben, wie wir arbeiten und noch vieles mehr. Wie produktiv wären wir ohne Strom, Fließband oder Mobiltelefone? Wie all diese Innovationen wird auch KI schnell allgegenwärtig und unverzichtbar für die Arbeit werden. Sie jetzt zu ignorieren, käme dem Verzicht auf Computer oder das Internet gleich.

Suresh Vittal
Chief Product Officer, UKG



Einordnung

Unternehmen, die KI nahtlos in ihre Workflows integrieren und damit Kreativität, Aufgaben und Fähigkeiten ihrer Mitarbeitenden stärken, werden erfolgreicher sein als jene, die KI lediglich als technische Infrastruktur betrachten.

Handeln Sie jetzt

Kommunizieren Sie offen, um Ängste abzubauen. Viele Menschen sind sehr besorgt, dass sie wegen KI oder KI-Fachkräften ihren Arbeitsplatz verlieren könnten. Sprechen Sie Klartext. Erklären Sie, warum Sie die Technologie einsetzen und machen Sie deutlich, welche Aufgaben sie übernimmt und welche nicht. So verstehen Ihre Mitarbeitenden den wahren Zweck von KI und gewinnen Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten, ihre Kreativität und ihr kritisches Denken.

Die Neugier auf KI und die Bereitschaft, sich damit auseinanderzusetzen, sind längst vorhanden: KPMG fand heraus, dass 46 % der Mitarbeitenden bereit sind, KI zu vertrauen.¹ Auch UKG-Studien zeigen, dass 75 % der Frontline-Mitarbeitenden der KI vertrauen würden, um bestimmte Aufgaben zu erledigen. Trotzdem nutzen bislang nur 38 % KI tatsächlich in ihrem Arbeitsalltag. An Interesse mangelt es also nicht. Die Umsetzung ist das Problem.² Fast die Hälfte der befragten Führungskräfte sieht Qualifikationslücken als Hindernis für die Einführung von KI.³ Demnach sind viele Menschen zwar bereit, die Technologie auszuprobieren, allerdings bleibt es ihnen meist selbst überlassen, sich damit vertraut zu machen. Mit KI-Schulungen können Sie diese Hürde beseitigen und die Zusammenarbeit von Mensch und KI fördern, um echten Mehrwert zu schaffen.

Durch die Automatisierung monotoner, sich wiederholender administrativer Aufgaben entlasten Sie Ihre Beschäftigten und schaffen Freiraum für sinnvollere Tätigkeiten. Eine Mehrheit der Frontline-Mitarbeitenden (73 %) ist optimistisch, KI am Arbeitsplatz zu nutzen. Insbesondere bei Aufgaben, die wertvolle Zeit verschlingen, wie der Suche im Unternehmenshandbuch, die Recherche zu Benefits, das Erstellen von Einsatzplänen und Ermitteln der Verfügbarkeit.² Wenn KI diese Routinetätigkeiten übernimmt, können sich Mitarbeitende stärker auf Kunden und Verbesserungen im Arbeitsalltag konzentrieren. Das belegen auch die Studien.

Zentrale Erkenntnisse

- Setzen Sie auf klare Kommunikation und Transparenz. Betonen Sie, dass KI ein Werkzeug ist, das strategisches Denken unterstützt – nicht ersetzt.
- Bieten Sie Ihren Beschäftigten KI-spezifische Weiterbildungen an, damit alle mit der Entwicklung Schritt halten können. So verschaffen Sie Ihrem Unternehmen einen echten Wettbewerbsvorteil.
- Ermöglichen Sie insbesondere Ihren Frontline-Beschäftigten, sich mit KI vertraut zu machen, um das Vertrauen in Algorithmen, Daten und Technologie zu stärken.

78 %

der Unternehmen nutzen KI in mindestens einem Geschäftsbereich.⁴

74 %

der Unternehmen erzielen noch keinen messbaren Mehrwert aus ihren KI-Initiativen.⁵

2 von 3

Unternehmen sind kulturell und operativ nicht auf KI vorbereitet.⁶

64 %

der Frontline-Mitarbeitenden befürchten, durch KI ersetzt zu werden.²



Megatrend 2

Agilität anstreben: flexibles Talentmanagement

Mit diesen Herausforderungen stehen Sie nicht allein: Weltweit kämpfen Unternehmen darum, offene Stellen mit qualifizierten Talenten zu besetzen. Aber der weltweite Fachkräftemangel ist leider real und macht die Personalsuche nicht einfacher. Zwar unterscheiden sich die Auswirkungen je nach Region, doch vielerorts ist es gleichermaßen herausfordernd, sowohl Frontline-Mitarbeitende als auch spezialisierte Fachkräfte zu finden. Der Arbeitsmarkt ist in vielen Bereichen leergefegt und die Nachfrage nach technischem Know-how anhaltend hoch. Zu allem Übel verabschieden sie derzeit immer mehr erfahrene Arbeitskräfte in den Ruhestand. Verfolgen Sie deshalb einen flexibleren Ansatz. Stellen Sie Ihrer Belegschaft – ob Vollzeit-, Teilzeit-, oder Vertragskraft – KI-Agenten an die Seite und investieren Sie in Weiterbildung sowie interne Talententwicklung.



Die Zukunft gehört Unternehmen, die Talente als lebendiges Ökosystem betrachten. Ein Ökosystem, das durch kontinuierliches Lernen und tiefes organisatorisches Vertrauen wächst. Unsere Aufgabe als Führungskräfte ist es, dieses Ökosystem zu kultivieren, damit Flexibilität Teil unserer DNA wird.

Michael C. Bush
CEO, Great Place To Work



**Mehr als
74 %**

der befragten Unternehmen berichten, dass sie Schwierigkeiten haben, die benötigten Fachkräfte zu finden.⁷

68 %

der europäischen Einzelhändler sind überzeugt, dass sich der Arbeitskräftemangel negativ auf den Kundenservice auswirkt.⁸

61 %

der Hersteller haben festgestellt, dass sich der Fachkräftemangel negativ auf ihr Betriebsergebnis auswirkt.⁹

4 von 5

Führungskräften wünschen sich mehr Flexibilität bei den Personalprozessen, um ihre Belegschaft besser auf veränderte Geschäftsprioritäten vorzubereiten.¹⁰

Einordnung

Angesichts des Fachkräftemangels sollten Sie Ihren Beschäftigungsansatz erweitern und flexibler gestalten. Entwickeln Sie ein Talentökosystem, das eine ausgewogene Mischung aus Voll- und Teilzeitkräften, Freelancern, geteilten Rollen und KI-gestützten Funktionen umfasst.

Handeln Sie jetzt

Überdenken Sie, wie Arbeit erledigt wird. Suchen Sie nicht zu lange nach der perfekten Besetzung für eine Vollzeitstelle, sondern setzen Sie auf einen breiteren Ansatz, um Rollen schnell und effektiv zu füllen. Auch Teilzeit- und Aushilfskräfte können Ihre Teams sinnvoll ergänzen und wichtige Aufgaben übernehmen. Prüfen Sie zudem Optionen wie Zeitarbeitsagenturen oder Freelancer-Netzwerke, um kurzfristig Unterstützung in Bereichen wie Zustellung, Transport, Kinderbetreuung oder Gebäudemanagement zu gewinnen.¹¹

Mit Technologie können Sie auch die Fähigkeiten Ihrer Teams erweitern. KI-Agenten können beispielsweise Transaktionen ausführen, administrative Aufgaben übernehmen oder Daten verarbeiten.¹² Damit sich Ihre Mitarbeitenden auf kreativere und strategischere Tätigkeiten konzentrieren können.

Suchen Sie zunächst intern nach unentdeckten Talenten, bevor Sie eine Stelle öffentlich ausschreiben. Wenn das nicht ohne Weiteres möglich ist, sollten Sie in Tools investieren, die Ihnen Transparenz über die Fähigkeiten Ihrer Mitarbeitenden geben. Ihre eigenen Daten zeigen schnell, wer qualifiziert ist, welches Potenzial vorhanden ist und welchen Mehrwert eine interne Lösung für Ihr Unternehmen leisten kann. Sobald Sie diese Fähigkeiten identifiziert oder durch Schulungen und Weiterbildungen aufgebaut haben, sorgen klare Richtlinien und verlässliche Prozesse dafür, dass die richtige Person zur richtigen Zeit am richtigen Ort eingesetzt wird. So verbessern Sie Ihre Personalausstattung und schaffen die Grundlage für eine langfristig wirksame Personalplanung.

Zentrale Erkenntnisse

- Beziehen Sie alle Beschäftigungsformen in Ihre Talentplanung ein und nutzen Sie interne Karriereportale, um die Personalentwicklung zu fördern.
- Nutzen Sie Ihre Daten, um vorhandene Fähigkeiten und Entwicklungslücken sichtbar zu machen. Diese Insights helfen Ihnen, Talente auf neue Rollen vorzubereiten und Ihr eigenes Kompetenz-Ökosystem zu stärken.
- Stellen Sie sicher, dass Ihre Richtlinien zu den Lösungen passen, mit denen Sie die richtigen Personen effektiv einsetzen und einplanen können.

42 %

der Unternehmen nutzen Outsourcing-Services, um besseren Zugang zu Talenten zu finden. 34 % tun dies ausschließlich aus Kostengründen.¹²

32 %

der befragten Führungskräfte verfügen über keine technische Möglichkeit, in Ihrem Unternehmen nach Talenten zu suchen und die Karriereentwicklung zu planen.¹³

57 %

der Personalverantwortlichen haben keinen Ansatz, Talente über interne Marktplätze mit verfügbaren Aufgaben zu verknüpfen.¹³

Neben der Vergütung zählen unpassende Arbeitspläne und fehlende Karrierechance zu den Hauptgründen für einen Jobwechsel unter Frontline-Beschäftigten.²

Megatrend 3

Jenseits des Engagements: das Zeitalter der Enablement-Kultur

Fehlendes Employee Engagement hat Folgen.¹⁴ Laut dem Gallup-Bericht zur Arbeitsmarktlage 2025 sank das Employee Engagement 2024 auf 21 %. Weltweit kam es dadurch zu Produktivitätsverlusten in Höhe von rund 438 Milliarden US-Dollar. Ein Blick auf die Ursachen zeigt drei zentrale Faktoren: mangelndes Vertrauen, fehlende Eigenverantwortung und Herausforderungen im Führungsverhalten. Stellen Sie sich nun vor, jeder Mitarbeitende könnte seine Aufgabe erfüllen – und zwar so effizient wie möglich. Eine Kultur, die auf Employee Enablement setzt, stärkt nicht nur das Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeitenden, sondern steigert auch ihre Leistung.



Enablement verbindet Kultur und Leistung. Erfolgreich sind jene Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden ermöglichen, Wirkung zu entfalten – getragen von Vertrauen, Wohlbefinden und moderner Technologie.

Rachel Barger
President, GTM, UKG



Einordnung

Enablement ist die Kunst, Menschen mit den passenden Tools, dem nötigen Wissen und die erforderliche Unterstützung auszustatten, damit sie ihre bestmögliche Leistung erbringen können. Fördern Sie die Leistung durch Selbstbestimmung, Vertrauen und Zugang zu Ressourcen.

Handeln Sie jetzt

Stellen Sie Ihren Mitarbeitenden die Informationen und Tools zur Verfügung, die sie für eine zuverlässige Leistung benötigen. Geben Sie ihnen die Chance, sich zu beweisen. Mikromanagement erstickt jede Innovation, während Selbstbestimmung die Kreativität fördert. Verabschieden Sie sich daher von einer Kultur, die Kontrolle belohnt. Entscheiden Sie sich für eine Kultur, die auf Transparenz und Verantwortung basiert. Arbeiten Führungskräfte mit Vertrauen und setzen sich für das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden ein – angefangen bei der psychischen und emotionalen Gesundheit bis hin zu persönlichem Wachstum durch Weiterbildung und Anerkennung –, steigern sie das Employee Engagement und die Unternehmensergebnisse.¹⁵

Auch hier kann Technologie eine wichtige Rolle spielen. 83 Prozent der Frontline-Beschäftigten sind der Meinung, dass Technologie ihre Arbeitserfahrung verbessert. Allerdings haben nur 4 von 10 Zugang zu Kommunikationstools.² Nachweislich fördern Plattformen, die Mitarbeitende vernetzen, Zusammenarbeit ermöglichen und den Zugang zu Ressourcen erleichtern, die Eigenverantwortung und fördern das Zugehörigkeitsgefühl in allen Teilen der Belegschaft.

Konsistenz ist der Schlüssel. Stellen Sie sicher, dass Ihre Richtlinien und Positionierungen im gesamten Unternehmen gelten, damit Mitarbeitende nicht das Gefühl haben, dass für sie andere Vorschriften gelten als für die Führungskräfte. Leben Sie Ihre neuen Leitsätze vor. Holen Sie sich den Rat Ihres Teams (im Gegensatz zu Feedback) und handeln Sie danach. Wenn Sie die Meinung Ihrer Beschäftigten sichtbar wertschätzen, stärken Sie das Vertrauen und die Eigenverantwortung. Genau hier beginnt echtes Enablement.

Zentrale Erkenntnisse

- Verabschieden Sie sich von einer Kultur, die Mikromanagement belohnt und Kontrolle fördert. Entscheiden Sie sich stattdessen für eine Kultur, die auf Transparenz und Verantwortung basiert.
- Investieren Sie in Tools und Technologien, die Ihr Team für den Erfolg braucht.
- Setzen Sie sich für persönliche, entwicklungsbezogene, finanzielle und soziale Wellbeing-Strategie ein, die Ihrer Belegschaft ein Gefühl der Sicherheit, Zugehörigkeit und Unterstützung vermitteln. Was wiederum die Produktivität steigert.

Unternehmen mit hohen Vertrauenswerten verzeichnen 42 % mehr freiwilligen Einsatz.¹⁶

47 % der Frontline-Mitarbeitenden nehmen zwei verschiedene Unternehmenskulturen wahr – eine für sich und eine für den Rest der Belegschaft.²

Beschäftigte, denen die Geschäftsführung Vertrauen entgegenbringt, haben ein signifikant höheres Vertrauen in ihre Vorgesetzten und CEOs.¹⁷



So wirken sich die Megatrends 2026 auf kleine und mittlere Unternehmen aus

Schnellere Akzeptanz: menschenzentrierte KI

Für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) kann KI zum wertvollen Sidekick Ihres Teams werden. KI soll unterstützen – nicht ersetzen. Mithilfe moderner Technologie können Sie sich wiederholende administrative Aufgaben automatisieren, die Einsatzplanung optimieren und Mitarbeitenden in kleinen Teams Freiräume für strategische Arbeit verschaffen. Damit diese Potenziale jedoch messbar wirken, braucht es die aktive Unterstützung Ihrer Beschäftigten.

In größeren Unternehmen ist es üblich, die Ziele einer KI-Implementierung offen mit den Teams zu besprechen, damit alle das „Warum“ verstehen. Das sollten Sie auch in kleineren Unternehmen tun. Zudem sollten Sie in Weiterbildung investieren, damit Ihre Mitarbeitenden die Technologie sicher und effizient einsetzen können. Eine zentrale Voraussetzung für messbare Erfolge und einen hohen ROI.

Agilität anstreben: flexibles Talentmanagement

Als KMU haben Sie die Möglichkeit, schnell zu agieren und strategisch zu skalieren. Ein klarer Wettbewerbsvorteil gegenüber Mitbewerbern. Bei Agilität geht es nicht um die perfekte Stellenbesetzung. Vielmehr geht es darum, das Potenzial Ihrer internen Talente optimal zu nutzen und die richtigen Personen dann einzusetzen, wenn sich Anforderungen ändern.

Mit begrenzten Budgets können Sie sich in Wachstumsphasen weder lange Einstellungszyklen noch Überbesetzungen leisten. Der Aufbau eines eigenen Talent-Ökosystems, das Fähigkeiten und Kapazitäten berücksichtigt, hilft Ihnen, Talente bei Bedarf flexibel neu einzusetzen. Bei Arbeitsspitzen kann es sinnvoll sein, auf Zeit- oder Aushilfskräfte zurückzugreifen. So erweitern Sie Ihre Kapazitäten und Fähigkeiten, ohne Ihre bestehenden Teams zu überlasten.



Jenseits des Engagements: das Zeitalter der Enablement-Kultur

In kleinen Unternehmen ist Bindung gleichbedeutend mit Resilienz. Der Schlüssel zum Erfolg liegt darin, Mitarbeitende durch Eigenverantwortung, persönliches Wachstum und Vertrauen zu motivieren. Wenn jeder Mensch eine wesentliche Rolle spielt, wird die Unterstützung zur Grundlage für höhere Produktivität und bessere Leistung.

Ermöglichen Sie Ihren Mitarbeitenden mit den richtigen Tools, Verantwortung zu übernehmen und Entscheidungen selbstständig zu treffen. Stärken Sie ihnen den Rücken, damit sie neue Fähigkeiten entwickeln und ihre Karriere aktiv vorantreiben können. Dieser Ansatz wirkt sich direkt auf die Loyalität und Performance aus. Er sorgt für Stabilität in Ihrem Unternehmen, selbst wenn die Ressourcen begrenzt sind.

Workforce-Megatrends 2026 von UKG

Mithilfe der Megatrends, die 2026 die Richtung vorgeben, können Sie die Performance in Ihrem Unternehmen steigern. Und zwar durch intelligentere Technologien, flexibleres Talentmanagement und die Förderung einer Enablement-Kultur. Im Zentrum all dieser Trends steht die Belegschaft. Erkennen Sie die kreativen und strategischen Fähigkeiten Ihrer internen Talente, damit sie jene Aufgaben meistern können, die menschliche Expertise erfordern. KI kann Prozesse beschleunigen und die Resultate verbessern. Ohne ein klares Ziel und die nötigen Schulungen jedoch bleibt jede Investition hinter den Erwartungen zurück. Bauen Sie einen flexiblen Talentpool auf, um Einstellungen und Kapazitäten gezielt an veränderte Prioritäten anzupassen. Und wenn aus Engagement echtes Enablement werden soll, sind jene Unternehmen im Vorteil, die ihre Mitarbeitenden mit den passenden Tools und einer verlässlichen Unterstützung ausstatten.

Die Arbeitswelt ändert sich, ob Sie es wollen oder nicht. Diese Megatrends stellen Ihr Unternehmen vor große Herausforderungen. Sie erfordern schnelle Anpassung und den konsequenten Einsatz neuer Technologien sowie Ihrer internen Talente, damit Sie im Wettbewerb vorausgehen statt zurückfallen. Mithilfe von Lösungen, die gezielt Personaldaten, Echtzeit-Einblicke und KI-gesteuerte Optimierungen miteinander verbinden, können Sie aktuelle Disruptionen in Bausteine für Ihren zukünftigen Erfolg verwandeln.

Setzen Sie auf die richtige Technologie, um diesen Trends gerecht zu werden:

[Erfahren Sie mehr](#)



Referenzen:

- 1 Gillespie, N., Lockey, S., Ward, T., Macdade, A., & Hased, G., Trust, attitudes and use of artificial intelligence: A global study 2025, The University of Melbourne and KPMG (2025), abgerufen unter <https://kpmg.com/xx/en/our-insights/ai-and-technology/trust-attitudes-and-use-of-ai.html>.
- 2 UKG, More Perspectives from the Frontline Workforce: UKG's second-annual global frontline study – with AI insights (Oktober 2025), abgerufen unter <https://www.ukg.com/learn/resources/white-paper/more-perspectives-frontline-workforce>.
- 3 McKinsey & Company, Technology Trends Outlook (Juli 2025), abgerufen unter <https://www.mckinsey.com/capabilities/tech-and-ai/our-insights/the-top-trends-in-tech>.
- 4 McKinsey & Company, The state of AI: How organizations are rewiring to capture value (März 2025), abgerufen unter <https://www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/the-state-of-ai-how-organizations-are-rewiring-to-capture-value>.
- 5 BCG, Where's the Value in AI (Oktober 2024), abgerufen unter <https://www.bcg.com/publications/2024/wheres-value-in-ai>.
- 6 Great Place To Work: 2024 Global Workforce Study (2024), abgerufen unter <https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/as-companies-clamor-to-adopt-ai-culture-and-trust-dictates-success-says-new-ai-for-all-index-from-ukg-great-place-to-work>.
- 7 ManpowerGroup, 2025 Global Talent Shortage (2025), abgerufen unter <https://go.manpowergroup.com/talent-shortage>.
- 8 UKG, UKG 2024 Retail Outlook (2024), abgerufen unter <https://www.ukg.co.uk/learn/resources/white-paper/retail-industry-outlook-2024-managing-retails-multi-dimensional-crisis>.
- 9 UKG, UKG 2024 Manufacturing Outlook (2024), abgerufen unter <https://www.ukg.co.uk/learn/resources/white-paper/manufacturing-industry-outlook-2024-positive-employee-experiences-key-success>.
- 10 Mercer, Executive Outlook Study 2025: Invest with intent (2025), abgerufen unter <https://www.mercer.com/en-ch/insights/people-strategy/future-of-work/executive-outlook/>.
- 11 World Economic Forum, The gig economy is booming, but is it fair work? (Juni 2025), abgerufen unter <https://www.weforum.org/stories/2025/06/the-gig-economy-ilo-labour-platforms/>.
- 12 Deloitte, Global Outsourcing Survey 2024 (2024), abgerufen unter <https://www.deloitte.com/us/en/services/consulting/articles/global-outsourcing-survey.html>.
- 13 Mercer, Global Skills Technology and Adoption Survey Report (Mai 2025), abgerufen unter <https://www.mercer.com/insights/talent-and-transformation/skill-based-talent-management/global-skills-technology-and-adoption-survey-report/>.
- 14 Gallup, State of the Global Workplace: Understanding Employees, Informing Leaders (2025), abgerufen unter <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>.
- 15 Gonzales, Matt, The Plight of Front-Line Workers, Society for Human Resource Management (14. Januar 2023), abgerufen unter <https://www.shrm.org/hr-today/news/all-things-work/pages/the-plight-of-front-line-workers.aspx>.
- 16 Great Place To Work, 9 High-Trust Leadership Behaviors That Build Great Workplaces, abgerufen unter <https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/9high-trust-leadership-behaviors-everyone-should-model>.
- 17 Edelman, 2024 Edelman Trust Barometer Special Report: Trust at Work, abgerufen unter <https://www.edelman.com/trust/2024/trust-barometer/special-report-trust-at-work>.

Über UKG

UKG ist die Workforce-Betriebsplattform, die Workforce-Verständnis in die Praxis umsetzt. Mit der weltweit größten Sammlung an Workforce-Insights und menschenzentrierter KI verfügen wir über die einzigartige Fähigkeit, bislang verborgene Potenziale aufzudecken, Vertrauen aufzubauen, Produktivität zu steigern und Talente zu stärken. Mit unserer Expertise schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das Mitarbeitende motiviert und Marken unverwechselbar macht. Denn der entscheidende Wettbewerbsvorteil entsteht durch ein engagiertes Team.



HR, Payroll & Workforce Management

© 2025 UKG Inc. Alle Rechte vorbehalten.

Eine vollständige Liste der UKG-Schutzmarken finden Sie unter ukg.de/handelsmarken. Alle anderen Schutzmarken sind gegebenenfalls Eigentum der jeweiligen Inhaber. Alle Angaben können Änderungen unterliegen. MC364-DEv1