



YOUNG TALENTS

Bis 2035 könnte laut Institut der deutschen Wirtschaft die Erwerbsbevölkerung (Alter 15 bis 64 Jahre) in Deutschland um drei Millionen Menschen schrumpfen. Bereits heutzutage sind viele Unternehmen mit einem Arbeitskräftemangel konfrontiert. Und in absehbarer Zukunft wird es für Unternehmen noch schwieriger, ihren Arbeitskräftebedarf zu decken und geeignetes Personal an sich zu binden. Die Bedürfnisse der potenziellen Mitarbeiter:innen spielen dabei eine immer wichtigere Rolle. Um als Unternehmen bei der Personalsuche erfolgreich zu sein, ist es wichtig zu wissen, welche Faktoren einen attraktiven Arbeitgeber ausmachen. Außerdem muss klar sein, wie sich die jungen Bewerber:innen über Jobs informieren, um für Arbeitgeber auch sichtbar zu sein.

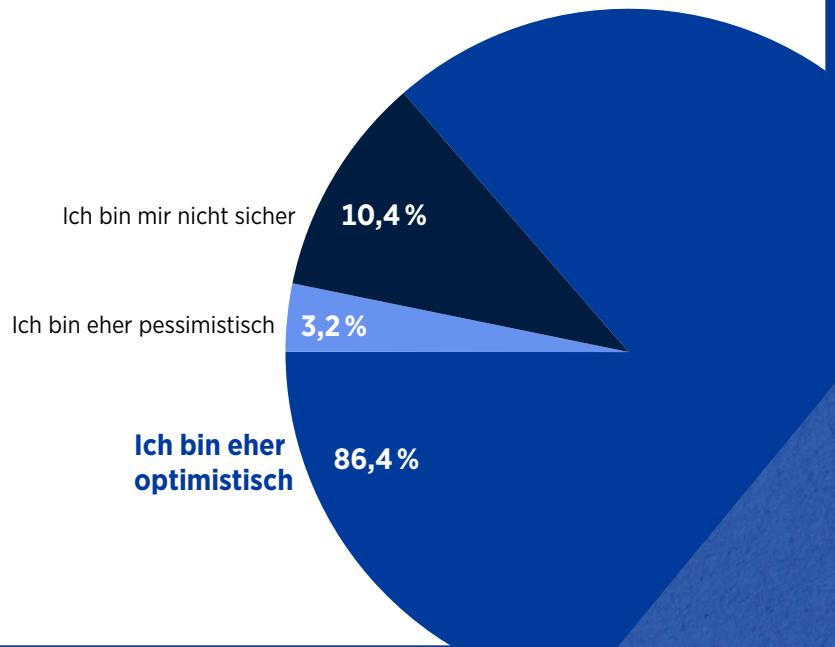
**Welche Erwartungen haben sie?
Was sind ihre Bedürfnisse?
Wie ist ihr Weg zum Job?**

Diesen Aspekten widmen sich das Handelsblatt Research Institute und Indeed im folgenden kurzen Report. Grundlage dafür ist eine Umfrage unter 139 jungen Talenten – Durchschnittsalter 26 Jahre –, die am Talent Camp der Handelsblatt Media Group Mitte Juni 2023 teilgenommen haben.

01

Blick auf die berufliche Zukunft – Optimismus überwiegt deutlich

Quelle: Handelsblatt Research Institute / Indeed



Die vergangenen Jahre waren sehr herausfordernd in Deutschland: zuerst die Corona-pandemie und anschließend der Angriff Russlands auf die Ukraine. Außerdem weist die Gesamtwirtschaft aktuell eine veritable Wachstumsschwäche auf. Der Blick in die berufliche Zukunft der jungen Talente ist davon allerdings wenig tangiert. Denn dieser wird bei fast 90 Prozent der Befragten durch Optimismus geprägt. Hauptgründe dafür sind eine gute Ausbildung sowie erworbenes Fachwissen, wodurch sie sich große Chancen für ihre berufliche Zukunft ausrechnen.

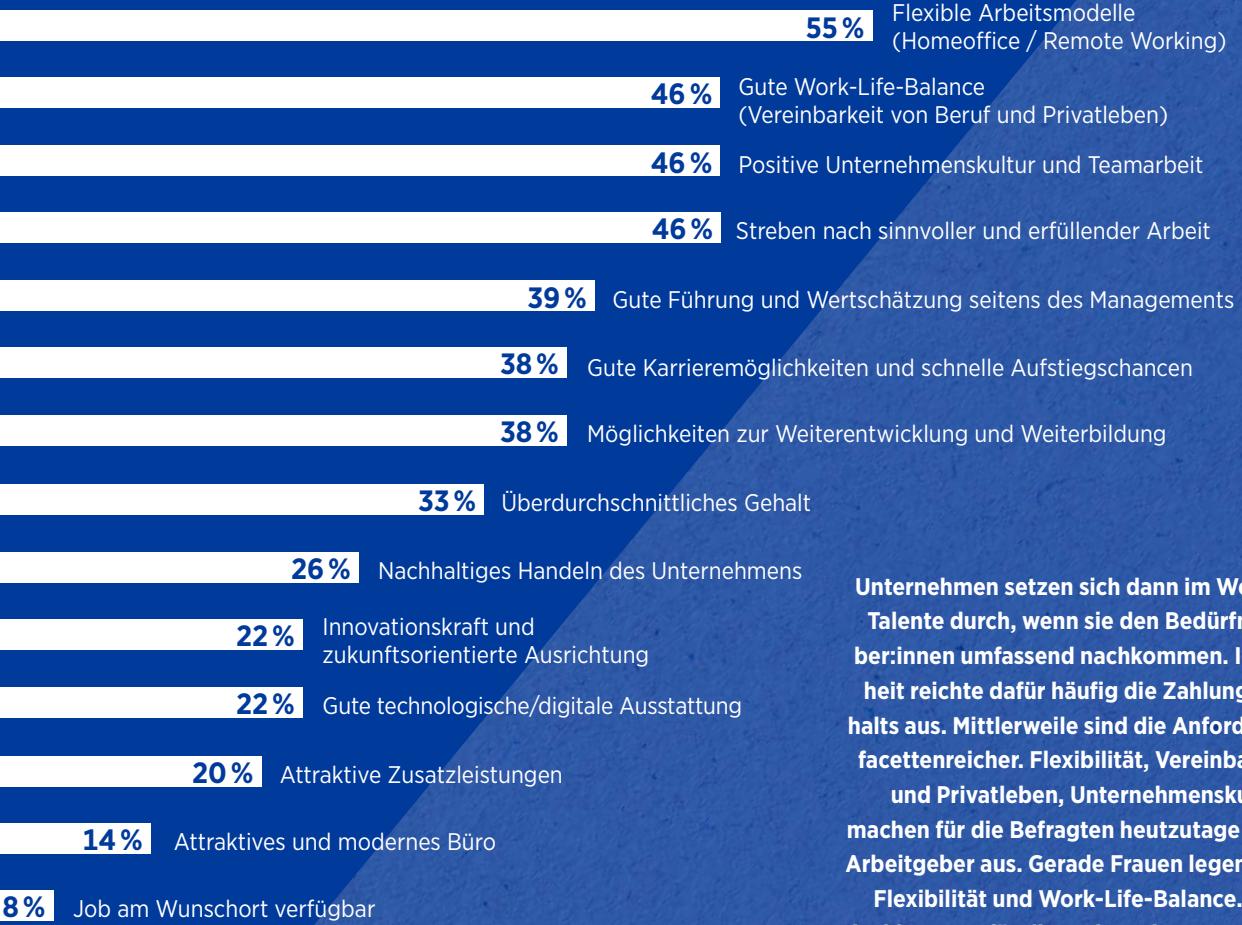
Die Pessimisten sind deutlich in der Minderheit. Zehn Prozent der Befragten zeigen sich allerdings durchaus skeptisch, was ihr künftiges Arbeitsleben betrifft. Auslöser hierfür ist die Unsicherheit mit Blick auf die künftigen Arbeitsplatzanforderungen.

02

Was attraktive Arbeitgeber ausmacht – hohes Gehalt reicht nicht aus

Mehrfachnennung möglich

Quelle: Handelsblatt Research Institute / Indeed



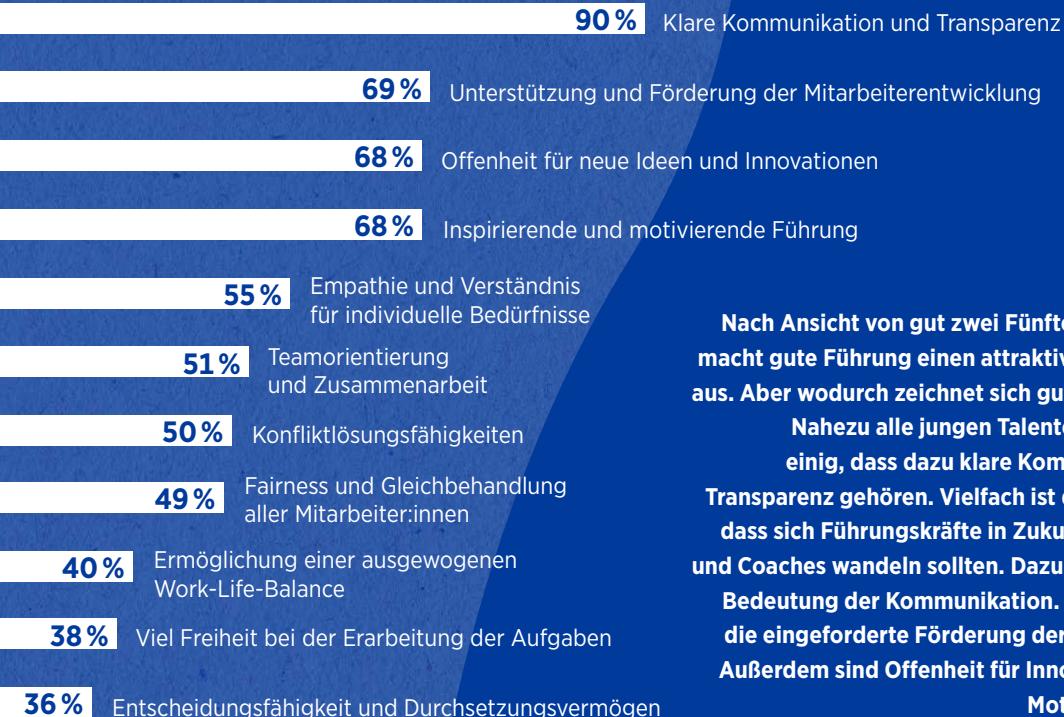
Unternehmen setzen sich dann im Wettbewerb um die Talente durch, wenn sie den Bedürfnissen der Bewerber:innen umfassend nachkommen. In der Vergangenheit reichte dafür häufig die Zahlung eines hohen Gehalts aus. Mittlerweile sind die Anforderungen deutlich facettenreicher. Flexibilität, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Unternehmenskultur und Purpose machen für die Befragten heutzutage einen attraktiven Arbeitgeber aus. Gerade Frauen legen großen Wert auf Flexibilität und Work-Life-Balance. Ein hohes Gehalt ist hingegen für die meisten jungen Talente nicht mehr so wichtig. Eher kommt es dann noch auf Weiterbildung und -entwicklung sowie gute Führung an. Keine große Rolle spielt ebenfalls das Thema Nachhaltigkeit.

03

Wichtige Fähigkeiten einer Führungskraft – klare Kommunikation ist unerlässlich

Mehrfachnennung möglich

Quelle: Handelsblatt Research Institute / Indeed



Nach Ansicht von gut zwei Fünftel der Befragten macht gute Führung einen attraktiven Arbeitgeber aus. Aber wodurch zeichnet sich gute Führung aus?

Nahezu alle jungen Talente sind sich darin einig, dass dazu klare Kommunikation und Transparenz gehören. Vielfach ist die Rede davon, dass sich Führungskräfte in Zukunft zu Mentoren und Coaches wandeln sollten. Dazu passt die große Bedeutung der Kommunikation. Gleches gilt für die eingeforderte Förderung der Weiterbildung. Außerdem sind Offenheit für Innovationen sowie Motivation wichtig.

Bei Männern fällt dazu noch besonders auf, dass ihnen ein effektives Zeitmanagement und eine Priorisierung von Aufgaben wichtig sind. Frauen legen hingegen mehr Wert auf Fairness und Gleichbehandlung aller Mitarbeiter:innen.

04

Faktoren für eine erfolgreiche Karriere in der heutigen Zeit – Soft Skills statt Fachwissen

Mehrfachnennung möglich

Quelle: Handelsblatt Research Institute / Indeed

Soft Skills und soziale Kompetenzen

Die befragten jungen Talente stellen nicht nur Anforderungen an die Arbeitgeber von morgen. Selbstreflektierend identifizieren sie ebenfalls Erfolgsfaktoren für die eigene Karriere. Dies sind in erster Linie Soft Skills und soziale Kompetenzen sowie kontinuierliche Weiterbildung und lebenslanges Lernen. Damit beweisen die Befragten ein gutes Gespür für die künftigen Anforderungen. Im Zuge der digitalen Transformationen kommt es eher auf Soft Skills als auf fachliche Kompetenzen an. Bei Letzteren werden sie unter Umständen von künstlicher Intelligenz unterstützt. Zusätzlich verändern sich künftig die Qualifikationsanforderungen in immer größerer Geschwindigkeit, sodass stetige Weiterbildung unerlässlich ist.



05

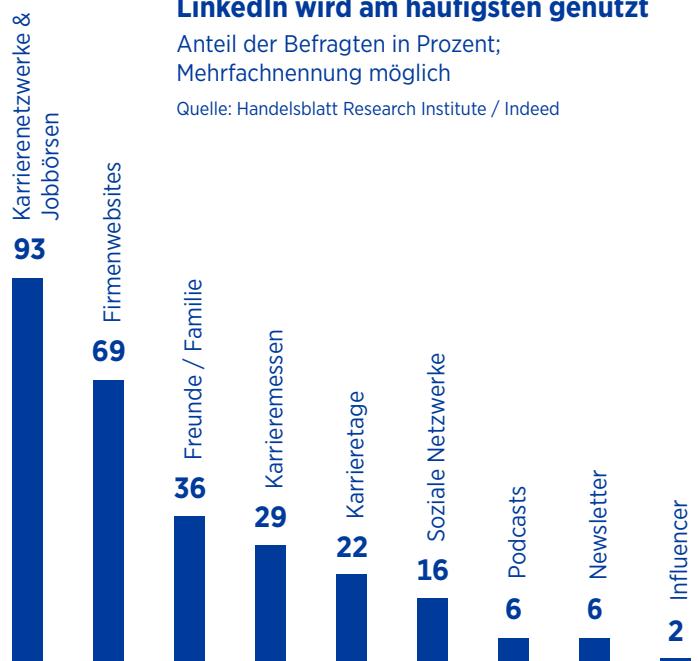
Es reicht für die Unternehmen nicht aus, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, wenn dies sowie die offenen Stellen von den jungen Talenten nicht gesehen werden. Insofern ist es wichtig, dort zu sein, wo die Bewerber:innen noch Stellen suchen und sich informieren. Für nahezu alle Befragten sind dies auf jeden Fall Karrierenetzwerke (z. B. LinkedIn, Xing) und Jobbörsen (z. B. Indeed, StepStone). Ebenfalls wichtig bei der Jobsuche sind die jeweiligen Websites der Unternehmen. Ein passendes Employer-Branding ist dort also durchaus sinnvoll.

Gut zwei Fünftel der Befragten nutzen ebenfalls die Unterstützung von Familie und Freunden. Karrieremessen und -tage spielen hingegen kaum noch eine Rolle in der heutigen Zeit. Gleches gilt in noch größerem Maße für soziale Netzwerke wie Facebook, Instagram oder TikTok.

Kanäle für Informationen über Jobs und freie Stellen – LinkedIn wird am häufigsten genutzt

Anteil der Befragten in Prozent;
Mehrfachnennung möglich

Quelle: Handelsblatt Research Institute / Indeed



06

Wichtige Funktionen einer Job-Plattform – Aktualität ist entscheidend

Mehrfachnennung möglich

Quelle: Handelsblatt Research Institute / Indeed

64 % Aktualität der Stellen

59 % Job-Suchfunktion

55 % Klar strukturierte Website

49 % Kostenfreie Nutzung

38 % Gehaltsbenchmarks

36 % Tiefer Filteroptionen

30 % Tiefer Informationen über das Unternehmen

29 % Job-Alert-Funktion

28 % Möglichkeit, (passende) Jobs zu speichern

27 % „Jobs finden mich“

27 % Eine große, vielfältige Auswahl an Stellenangeboten

26 % Möglichkeit zur Schnellbewerbung

25 % Abbildung des gesamten Bewerbungsprozesses auf der Plattform

9 % Beratung und Tipps für Bewerbungen

6 % Automatischer Lebenslauf-Generator

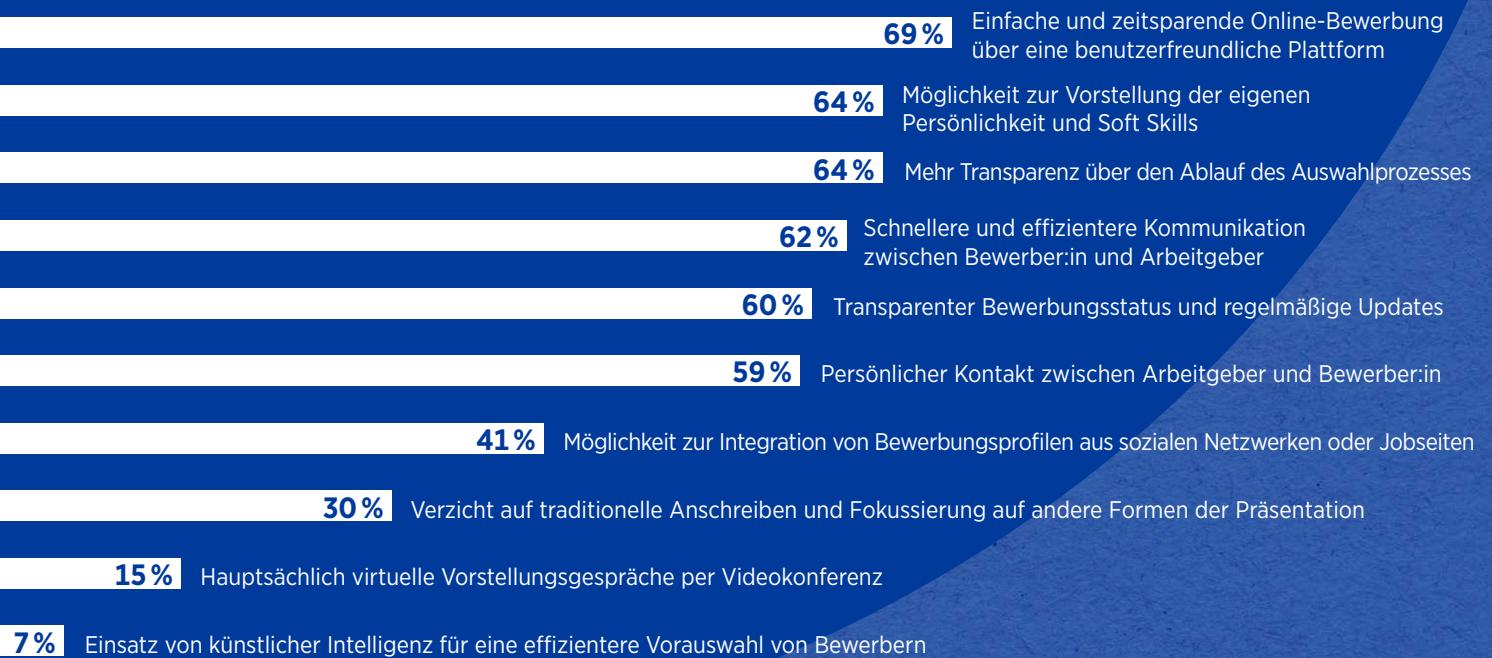
Wenn auch nicht von den meisten Befragten, so werden Job-Plattformen doch von vielen jungen Talenten für die Suche genutzt. Dabei ist ihrer Ansicht nach die Aktualität der angebotenen Stellen besonders wichtig. Interessant sind außerdem diejenigen Plattformen, die eine gute Suchfunktion sowie eine klare Struktur aufweisen. Diese drei Aspekte dürften in der heutigen Zeit eine Anforderung an jede digitale Plattform sein. Und wie die jüngeren Generationen es aus vielen Bereichen in der digitalen Welt gewohnt sind, sollte die Nutzung kostenfrei sein. „Zusätzliche“ Services wie Lebenslauf-Generator oder Training sowie Beratung sind hingegen für die meisten eher unwichtig.

07

Kriterien eines guten Bewerbungsprozesses – einfach und zeitsparend soll er sein

Mehrfachnennung möglich

Quelle: Handelsblatt Research Institute / Indeed



Nachdem die jungen Talente auf eine Stelle aufmerksam wurden und Interesse geweckt ist, startet der Bewerbungsprozess. Angesichts des zunehmenden Arbeitskräftemangels ist vielfach die Rede von einem Arbeitnehmermarkt, bei dem sich die Unternehmen vielmehr bei den jungen Talenten bewerben müssen. Hilfreich ist dabei ein – in den Augen der Bewerber:innen – guter Bewerbungsprozess. Am wichtigsten ist für die meisten Befragten, dass die Bewerbung schnell, zeitsparend und benutzerfreundlich über eine Plattform oder die Webseite erfolgen kann. Der Prozess sollte ferner transparent sein. Und da Soft Skills künftig wichtiger werden, sollte die Möglichkeit bestehen, diese adäquat zu präsentieren.

HABEN SIE FRAGEN? MELDEN SIE SICH GERN BEI UNS!

Indeed

Felix Altmann
Senior Communications Manager DACH

emea_pr@indeed.com
www.indeed.com

Handelsblatt GmbH

Handelsblatt Research Institute
Toulouser Allee 27, 40211 Düsseldorf
www.handelsblatt-research.com

Autor: Dr. Sven Jung
Layout: Christina Wiesen, Kristine Reimann
Stand: August 2023
Bilder: Pexels, freepik

Gendern im Text: Sofern das generische Maskulinum verwendet wird (insbesondere bei Komposita), dient dies allein der besseren Lesbarkeit; grundsätzlich sind alle Geschlechter einzubeziehen.