

| Deutschland

Länderreport
Employer Brand Research 2023



human forward.



Inhalt.

1. Einführung
2. Arbeitgeberattraktivität
3. Top-Arbeitgeber
4. Wechselverhalten
5. Schulung & Berufliche Entwicklung
6. Mobiles Arbeiten/Homeoffice & Vielfalt und Inklusion

Einführung.



Was ist der Randstad Employer Brand Research?

- Eine repräsentative Studie zu Arbeitgebermarken, die auf der Wahrnehmung der allgemeinen Öffentlichkeit basiert und die über 22 Jahre erfolgreicher Arbeitgebermarkenkenntnisse optimiert.
- Eine unabhängige Umfrage mit fast 163.000 Befragten und 6.022 untersuchten Unternehmen weltweit.
- Ein Spiegelbild der Arbeitgeberattraktivität für die 150 größten Arbeitgeber des Landes, die mindestens 10% der Bevölkerung bekannt sind.
- Sie liefert wertvolle Erkenntnisse, um Arbeitgeber bei der Gestaltung ihrer Arbeitgebermarke zu unterstützen.



32 untersuchte Märkte, die mehr als 75% der Weltwirtschaft abdecken.

weltweit

- fast 163.000 Befragte
- 6.022 untersuchte Unternehmen

Erhebung

- 18 bis 64 Jahre
- geschlechtlich repräsentativ
- Überrepräsentation von 25–44 Jahren
- bestehend aus Studierenden, beschäftigten und nicht beschäftigten Arbeitskräften

Feldforschung

- Online-Interviews
- Januar 2023

Interviewlänge

- 16 Minuten

Länderbeispiel

- Deutschland, 3842



Argentinien
Australien
Österreich
Belgien
Brasilien
Kanada
China

Tschechische
Republik
Frankreich
Deutschland
Griechenland
SVR
Hongkong
Ungarn
Indien

Italien
Japan
Luxemburg
Malaysia
Mexiko
Niederlande
Neuseeland

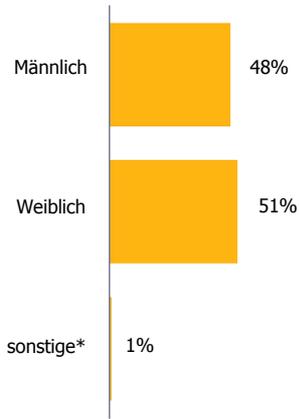
Norwegen
Polen
Portugal
Rumänien
Singapur
Spanien
Schweden

Schweiz
Großbritannien
Uruguay
USA

Zusammensetzung der Erhebung in Deutschland

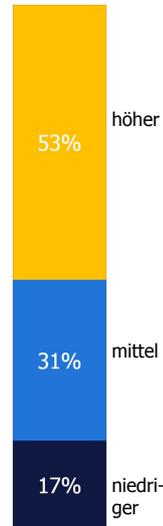
Soziodemografie, Bildung, Region.

Geschlecht

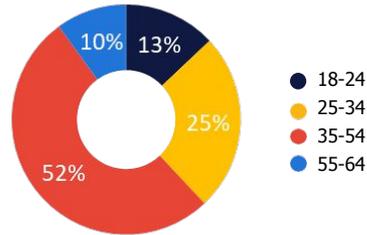


*sonstige umfasst nicht-binäre, intersexuelle, transsexuelle Männer, transsexuelle Frauen, nicht-konforme Geschlechter, fluide Geschlechter, andere, oben nicht aufgeführte Geschlechtsidentitäten und Personen, die es vorziehen, die Frage nicht zu beantworten

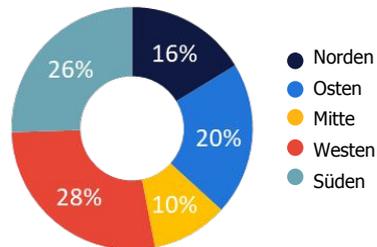
Bildung



Alter



Region



Kurzfassung

wichtigste Erkenntnisse



EVP- Kriterium

Arbeitsplatzsicherheit, attraktive Gehälter und Sozialleistungen sind die wichtigsten Merkmale, nach denen Arbeitnehmer bei der Wahl eines Arbeitgebers suchen. Die Arbeitsplatzsicherheit ist auch das höchst geschätzte Gut beim aktuellen Arbeitgeber, aber beim Gehalt gibt es (noch) eine Diskrepanz zwischen der aktuellen und der gewünschten Situation. Ein weiteres Element, das von den Arbeitgebern verbessert werden sollte, ist die Arbeitsatmosphäre.



Arbeitsplatz- wechsel

Das Wechselverhalten in Deutschland hat sich im vergangenen Jahr nicht verändert. Ein unzureichender Ausgleich für die steigenden Lebenshaltungskosten und eine unausgewogene Work-Life-Balance wären wichtige Gründe, den derzeitigen Arbeitgeber zu verlassen. Auf der *Suche* nach einer Stelle nutzen Arbeitssuchende meist Stellenbörsen. Persönliche Kontakte scheinen allerdings effektiver, wenn es darum geht, tatsächlich eine Stelle zu finden.



Vielfalt und Inklusion

Die aktive Unterstützung von V&I sowie Leistungsangebote für psychische Gesundheit und Wohlbefinden werden von rund 45% der deutschen Arbeitnehmer als relevant angesehen. Für jeden sechsten Arbeitnehmer – vor allem in den jüngeren Altersgruppen – wäre es ein Grund, den Arbeitsplatz zu kündigen, wenn der Arbeitgeber nicht zu den eigenen persönlichen Werten passt.

41%

führen an, dass eine unzureichende Vergütung aufgrund der steigenden Lebenshaltungskosten ein Grund wäre, den Arbeitgeber zu verlassen.

Arbeitgeber- attraktivität.



Was potenzielle Mitarbeiter erwarten – die 5 wichtigsten Kriterien bei der Arbeitgeberwahl.

Die Rangfolge der Kriterien gestaltet sich wie im letzten Jahr: Arbeitsplatzsicherheit und ein attraktives Gehalt sind die wichtigsten Merkmale, die ein idealer Arbeitgeber bereitstellen sollte. Diese beiden Kriterien haben in diesem Jahr an relativer Bedeutung gewonnen und werden nun noch stärker als die beiden wichtigsten Kriterien beurteilt, die ein guter Arbeitgeber auf jeden Fall erfüllen sollte. Auch die finanzielle Stabilität hat relativ zugenommen und wird inzwischen fast ebenso hoch bewertet wie ein angenehmes Arbeitsklima.



Wahrnehmung des Arbeitgeberangebots in Deutschland.

Die Diskrepanz zwischen dem, was Arbeitnehmer wollen, und dem, was ihrer Meinung nach von Arbeitgebern angeboten wird, liefert wertvolle Einblicke in den Aufbau einer Arbeitgebermarke. Darüber hinaus gibt ein Benchmarking mit dem, was Arbeitnehmer von ihrem derzeitigen Arbeitgeber angeboten bekommen, mehr Aufschluss über die Diskrepanzen, die es auszugleichen gilt.

Bewertung des aktuellen Arbeitgebers

1.	langfristige Arbeitsplatzsicherheit
2.	ist günstig gelegen
3.	finanziell stabil
4.	interessante Arbeitsinhalte
5.	guter Ruf
6.	angenehme Arbeitsatmosphäre
7.	gute Work-Life-Balance
8.	gibt der Gesellschaft etwas zurück
9.	attraktives Gehalt und Leistungen
10.	Aufstiegsmöglichkeiten

Profil des idealen Arbeitgebers

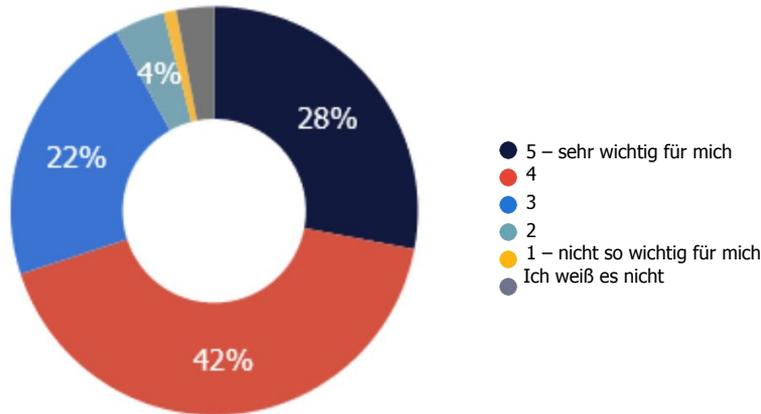
1.	langfristige Arbeitsplatzsicherheit
2.	attraktives Gehalt und Leistungen
3.	angenehme Arbeitsatmosphäre
4.	finanziell stabil
5.	gute Work-Life-Balance
6.	interessante Arbeitsinhalte
7.	gute Schulung
8.	Aufstiegsmöglichkeiten
9.	Möglichkeit, aus der Ferne/von zu Hause aus zu arbeiten
10.	ist günstig gelegen

Gehalt und Arbeitsklima müssen beachtet werden

Neben der Sicherheit des Arbeitsplatzes schätzen die Arbeitnehmer ihren derzeitigen Arbeitgeber am meisten wegen der günstigen Lage, aber im Profil des idealen Arbeitgebers rangiert dieses Attribut nur auf Platz 10. Es gibt auch eine gewisse Diskrepanz zwischen den derzeitigen und den idealen Arbeitgebern, wenn es um ein angenehmes Arbeitsklima und auch um attraktive Gehälter und Leistungen geht – was in jedem Land zu erwarten ist.

Bedeutung von immateriellen Leistungen.

Wie wichtig sind für Sie nicht-materielle Leistungen, wenn Sie einen Arbeitgeber einem anderen vorziehen?



Förderung immaterieller Leistungen

- Die meisten Arbeitnehmer (70%) finden immaterielle Vorteile (sehr) wichtig, wenn sie Arbeitgeber vergleichen. Für nur 5% sind diese Vorteile nicht (sehr) relevant.
- Die Bedeutung immaterieller Leistungen nimmt mit dem Alter zu (18–24: 60%, 55+: 75%). Darüber hinaus finden Frauen (72%) diese Vorteile wichtiger als Männer (67%).

Was potenzielle Arbeitnehmer erwarten – Erkenntnisse für Arbeitgeber.

Wichtigste Erkenntnisse

- Das wichtigste Kriterium für den idealen Arbeitgeber ist die langfristige Arbeitsplatzsicherheit, die auch beim derzeitigen Arbeitgeber am meisten geschätzt wird. Eine Diskrepanz gibt es (noch) beim attraktiven Gehalt, das zwar als ebenso wichtig eingestuft wird, aber bei der Beurteilung des aktuellen Arbeitgebers relativ weit hinten rangiert. Dies ist zwar zu erwarten, sollte aber dennoch von deutschen Arbeitgebern beachtet werden.
- Bei bisherigen Arbeitgebern hat der günstige Standort einen hohen Stellenwert, während er bei idealen Arbeitgebern nur eine geringe Rolle spielt. Dies zeigt, dass dieses Kriterium möglicherweise wichtiger ist, als Arbeitnehmer denken, und von Arbeitgebern genutzt werden kann, wenn sie ihr Angebot kommunizieren, da es letztendlich die Entscheidung für einen Arbeitgeber bestimmt.



Top- Arbeitgeber und Einblicke in Branchen.



Top-Arbeitgeber für Beschäftigte in Deutschland.

Top-Arbeitgeber

2023

1.	Siemens
2.	Airbus Group
3.	ZF Friedrichshafen
4.	B. Braun Melsungen
5.	Audi
6.	BMW
7.	Daimler (Mercedes-Benz)
8.	SAP
9.	Fraunhofer-Gesellschaft
10.	MAHLE

2022

1.	BMW
2.	ZF Friedrichshafen
3.	Siemens
4.	Bosch
5.	SAP
6.	Daimler (Mercedes-Benz)
7.	Audi
8.	B. Braun Melsungen
9.	Porsche
10.	Adidas

2021

1.	BMW
2.	ZF Friedrichshafen
3.	Siemens
4.	Bosch
5.	Daimler (Mercedes-Benz)
6.	Audi
7.	Fraunhofer-Gesellschaft
8.	Porsche
9.	B. Braun Melsungen
10.	SAP

Deutschlands Top-3

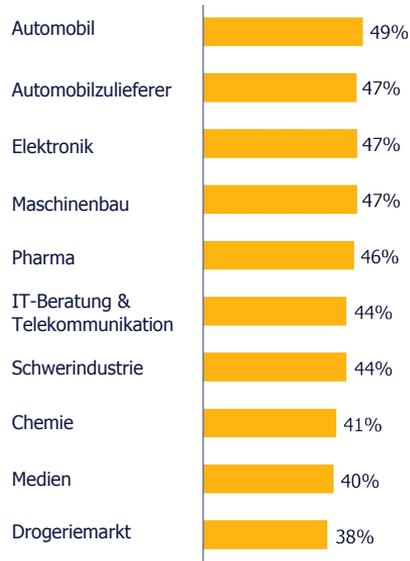
EVP-Kriterien der Top-5 Unternehmen.

Top-Unternehmen

		1	2	3
1.	Siemens	finanziell stabil	attraktives Gehalt & Leistungen	Arbeitsplatzsicherheit
2.	Airbus Group	interessante Arbeitsinhalte	attraktives Gehalt & Leistungen	Aufstiegsmöglichkeiten
3.	ZF Friedrichshafen	finanziell stabil	attraktives Gehalt & Leistungen	Aufstiegsmöglichkeiten
4.	B. Braun Melsungen	sehr guter Ruf	Arbeitsplatzsicherheit	Aufstiegsmöglichkeiten
5.	Audi	finanziell stabil	Arbeitsplatzsicherheit	sehr guter Ruf

Attraktive Branchen in Deutschland.

Top-10 der leistungsstärksten Wirtschaftszweige



Automobil

49%

ist der Gewinner der diesjährigen Untersuchung.

Automobilzulieferer

47%

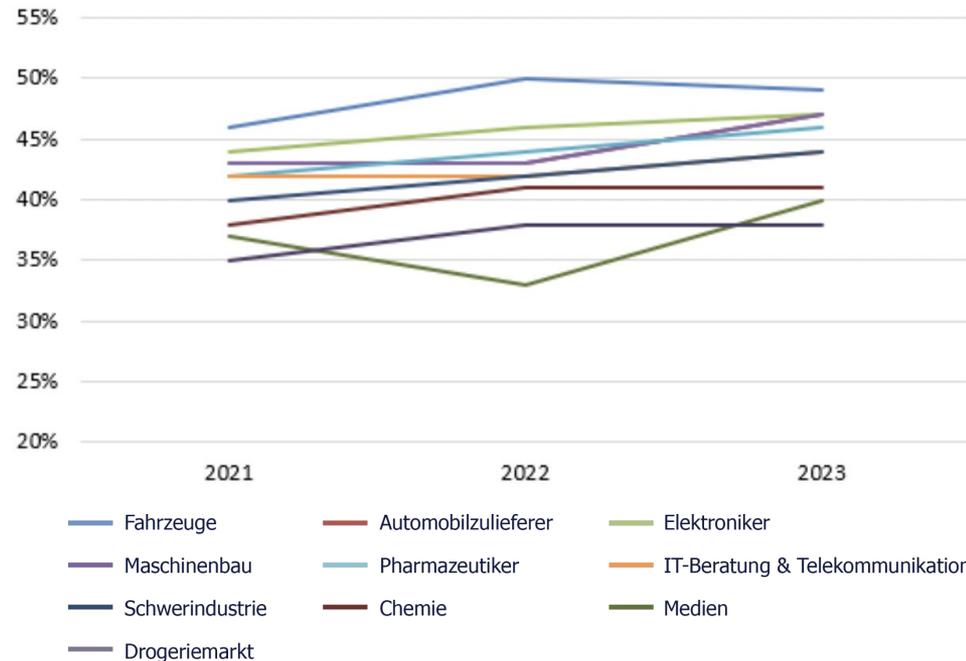
ist der Zweitplatzierte der diesjährigen Untersuchung.

Automobil/Fahrzeuge sind die attraktivsten Wirtschaftszweige

- Die fünf attraktivsten Branchen liegen sehr dicht beieinander (47-49%), wobei der **Automobilsektor** mit Audi, BMW und Daimler als attraktivster Wirtschaftszweig für Beschäftigte an der Spitze steht.
- Die Plätze 2 bis 4 liegen besonders dicht beieinander (47%), was zeigt, dass deutsche Arbeitnehmer im Allgemeinen Branchen im Bereich Technik und Fertigung als besonders attraktiv ansehen. Nur 7% der Deutschen arbeiten in diesen Bereichen, so dass es leichter sein dürfte, Talente für diese Wirtschaftszweige zu gewinnen als für andere.

Attraktivität der Branchen im Laufe der Zeit.

Attraktivität der Arbeit in den Medien im Jahr 2023 gestiegen



- Die Medien verlieren 2022 an Boden, erholen sich aber 2023 und sind der größte Aufsteiger (+7%), der den Drogeriemarkt wieder überholt und auf Platz 9 vorrückt.
- Beim Automobilsektor ist in diesem Jahr ein leichter Rückgang zu verzeichnen, verglichen mit dem Anstieg im Jahr 2022, bleibt er aber an der Spitze.
- Alle anderen Wirtschaftszweige verzeichnen einen Anstieg, wobei die Automobilzulieferer und der Maschinenbau nach den Medien den größten Zuwachs (4%) verzeichnen.

Top Arbeitgebermarken Deutschlands – Unterteilt nach Branche.

Top 3 Unternehmen nach Wirtschaftszweig

Folie
1/2

Branche	1	2	3
1. Automobil	Audi	BMW	Daimler (Mercedes-Benz)
2. Automobilzulieferer	ZF Friedrichshafen	MAHLE	Magna
3. Elektronik	Siemens	Bosch	Infineon
4. Maschinenbau	Airbus Group	MAN	Heidelberger Druckmaschinen
5. Pharma	B. Braun Melsungen	Boehringer Ingelheim	Phoenix Pharmahandel
6. IT-Consulting & Telekommunikation	SAP	Fraunhofer-Gesellschaft	IBM
7. Schwerindustrie	ThyssenKrupp	Würth	Schott
8. Chemie	Wacker Chemie	Merck	Linde
9. Medien	Gruner + Jahr	Bertelsmann	Axel Springer
10. Drogeriemarkt	DM-Drogerie Markt	Rossmann	Müller

Top Arbeitgebermarken Deutschlands – unterteilt nach Branche.

Top 3 Unternehmen nach Wirtschaftszweig

Folie
2/2

Branche	1	2	3
11. FMCG	Adidas	P&G - Procter & Gamble	Coca-Cola
12. Medizin	Schön-Klinik	Helios Kliniken	Asklepios Kliniken
13. Energie	E.ON	Vattenfall	EnBW
14. Baustoffe	ABB	HeidelbergCement	Saint-Gobain
15. Finanzen	Deutsche Bank	Münchener Rück	DZ BANK
16. Dienstleistungen	Dekra	Tui	Bilfinger
17. Transport/Logistik	Fiege	Lufthansa	Deutsche Bahn
18. Handel	Amazon	Otto	Globus Handelshof
19. Konsumgüter	IKEA	Baywa	Mediamarkt-Saturn
20. Lebensmittelhandel	Rewe Group	Edeka	Aldi Nord

Top-Arbeitgeber und Branchen-Einblicke.

Automobil und Automobilzulieferer bleiben an der Spitze

- Während Siemens in diesem Jahr den Spitzenplatz unter den Arbeitgebern einnimmt, sind Automobil und Automobilzulieferer nach wie vor die attraktivsten Wirtschaftszweige. Der Vorjahressieger BMW wurde von Audi als Arbeitgeber Nr. 1 der Fahrzeughersteller in Deutschland abgelöst und ist insgesamt auf Platz 5 zurückgefallen.
- Die Arbeitgeberattraktivität der Top-Unternehmen beruht hauptsächlich auf finanzieller Stabilität, attraktiven Gehältern und Arbeitsplatzsicherheit, was einmal mehr zeigt, wie wichtig diese Kriterien für die Schaffung und Pflege einer guten Arbeitgebermarke sind.
- Alle Wirtschaftszweige haben in den letzten 2 Jahren an Popularität gewonnen. Die Medien legten 2023 – nach einem Rückgang im Jahr 2022 – am meisten zu, sind aber nicht in den Top-10 der Arbeitgeber vertreten.



2023 sind

3

neue Unternehmen in die Top-10 der deutschen Top-Arbeitgeber aufgestiegen, die jeweils aus unterschiedlichen Wirtschaftszweigen kommen und ein breites Spektrum an Arbeitgeberwerten bieten.

Wechsel- verhalten im Fokus.



Wechselverhalten – einen anderen Arbeitgeber finden

Stabile Arbeitgeberloyalität und weniger Angst vor Arbeitsplatzverlust

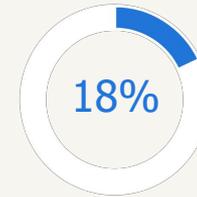
Die Arbeitgeberloyalität der deutschen Arbeitnehmer ist gegenüber 2022 stabil: 13% haben ihren Arbeitgeber in den letzten sechs Monaten verlassen, weitere 18% planen dies für die kommenden sechs Monate.

Je jünger die Arbeitnehmer sind, desto mehr haben sie gewechselt oder beabsichtigen dies zu tun. Personen mit niedrigerem und höherem Bildungsniveau beabsichtigen häufiger, den Arbeitsplatz zu wechseln (20% bzw. 19%) als Personen mit mittlerem Bildungsniveau (16%). Frauen scheinen eher geneigt zu sein, in ihrem derzeitigen Unternehmen zu bleiben (75%) als Männer (70%).

Rund 11% der deutschen Arbeitnehmer haben Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, das sind etwas weniger als 2022 (15%). Etwa 38% derjenigen, die sich Sorgen machen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, beabsichtigen, den Arbeitgeber zu wechseln.



haben in den vergangenen 6 Monaten den Arbeitgeber gewechselt



planen in den nächsten 6 Monaten einen Arbeitsplatzwechsel



sind beim gleichen Unternehmen geblieben

Gründe für die Kündigung und die Absicht zu wechseln.

Unzufriedenheit mit der Vergütung ist bei weitem der Hauptgrund für einen Wechsel

Über 40% der Arbeitnehmer würden ihren Arbeitsplatz aufgeben, wenn sie nicht ausreichend vergütet würden, um die steigenden Lebenshaltungskosten auszugleichen. Dies gilt insbesondere für Frauen (43%); sie würden ihren Arbeitgeber auch eher verlassen als Männer, wenn sie das Gefühl haben, dass sie nicht genügend flexible Arbeitsmöglichkeiten haben (24% gegenüber 19%). Die Verbesserung der Work-Life-Balance könnte ebenfalls ein wichtiger Grund für einen Wechsel sein (32%), vor allem in der Altersgruppe der 25- bis 54-Jährigen (34%), in der auch Kinder zum Haushalt gehören.

Höhergebildete haben mehr Auslöser für einen Arbeitsplatzwechsel als andere

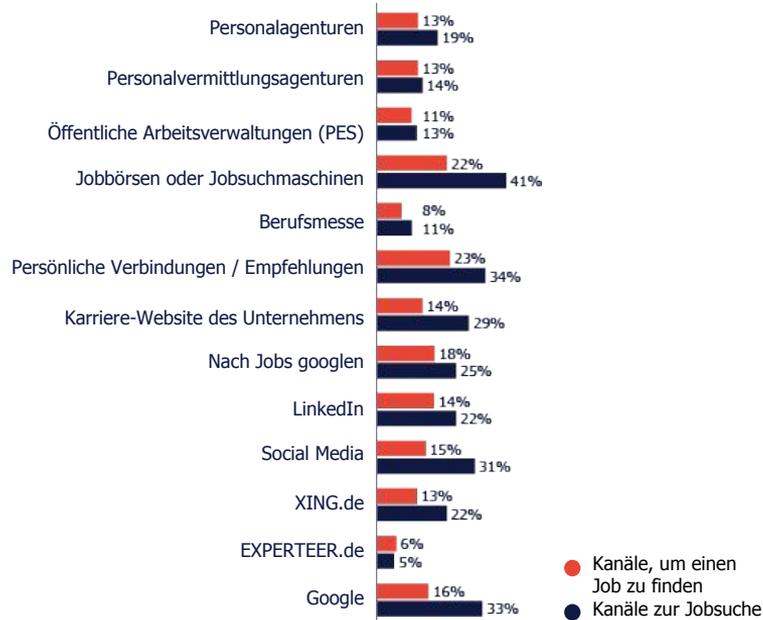
Beschäftigte mit hohem Bildungsniveau scheinen leichter mögliche Kündigungsgründe zu finden (im Durchschnitt 2,8 Gründe) als Beschäftigte mit mittlerem und niedrigem Bildungsniveau (2,5 bzw. 2,3 Gründe). Das Gegenteil gilt für die 55- bis 64-Jährigen, die im Vergleich zu den jüngeren Arbeitnehmern (2,7 Gründe) eine sehr loyale Gruppe sind (2,3 Gründe).

Gründe, einen Arbeitgeber zu verlassen



Wie Beschäftigte in Deutschland neue Stellenangebote finden.

Quellen für Stellenangebote

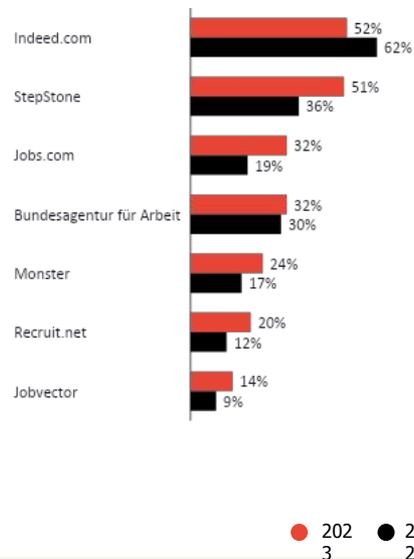


Jobbörsen und persönliche Kontakte

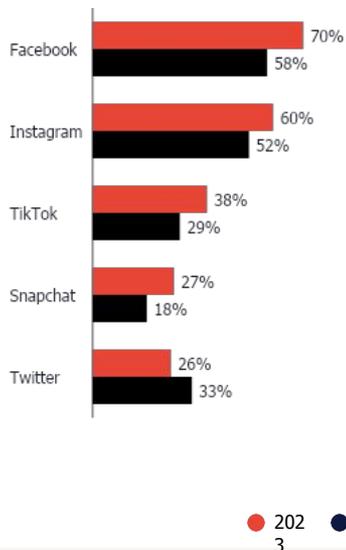
- Fast die Hälfte (41%) der Arbeitnehmer nutzt eine Jobbörse bei der Stellensuche; bei den 18- bis 24-Jährigen werden Jobbörsen sogar deutlich weniger genutzt (31%) als bei den anderen Altersgruppen.
- Die 18- bis 24-Jährigen nutzen Google (43%) und die sozialen Medien (36%) am häufigsten, während XING und EXPERTEER vor allem von den Hochgebildeten genutzt werden (28% bzw. 7%).
- Persönliche Kontakte (34%) werden ebenfalls recht häufig genutzt und sind ebenso erfolgreich wie Stellenbörsen, wenn es darum geht, eine Stelle zu finden (23%).

Vertiefung in Stellenbörsen und soziale Medien.

Jobportale*



Social-Media-Kanäle*



Der Aufstieg der sozialen Medien

- Fast alle Jobportale haben im vergangenen Jahr einen Anstieg der Nutzung zu verzeichnen, mit Ausnahme von Indeed.com. Es ist nach wie vor das größte Jobportal, aber StepStone hat inzwischen fast gleichgezogen (52% gegenüber 51%).
- Auch die Nutzung der sozialen Medienkanäle hat durchweg zugenommen, mit Ausnahme von Twitter, wo ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen ist. Facebook ist nach wie vor die wichtigste Plattform für die Stellensuche.

*Hinweis: Jobportale und soziale Medien sind Nachfragen in Kanälen, die für die Suche nach neuen Stellen genutzt werden.

Wechselverhalten und Einblicke in Jobkanäle.

Arbeitnehmer erwarten in Zeiten von Inflation eine ausreichende Vergütung

Das Wechselverhalten in Deutschland hat sich im vergangenen Jahr nicht verändert. Ein unzureichender Ausgleich für die steigenden Lebenshaltungskosten wäre ein wichtiger Grund, den derzeitigen Arbeitgeber zu verlassen, was die gesellschaftlichen Auswirkungen dieses Problems verdeutlicht. Außerdem würden die Arbeitnehmer am ehesten einen Arbeitsplatzwechsel in Erwägung ziehen, wenn ihre Work-Life-Balance nicht ausgeglichen ist.

Auf der Suche nach einer Stelle nutzen Arbeitssuchende meist Stellenbörsen, aber persönliche Kontakte sind effektiver, wenn es darum geht, tatsächlich eine Stelle zu finden. Die jüngste Generation sucht auf verschiedenen Plattformen, wie den sozialen Medien und Google, nach Jobs. Arbeitgebern wird empfohlen, ihre Rekrutierungsbemühungen auf die Talente abzustimmen, die sie für sich gewinnen möchten.



41%

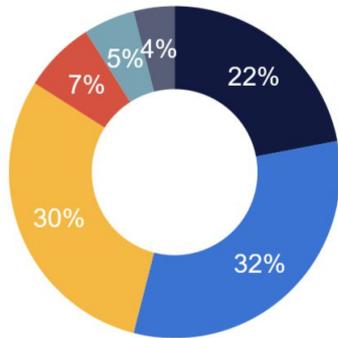
der Arbeitnehmer würden ihren Arbeitgeber verlassen, wenn sie nicht ausreichend vergütet würden, um die gestiegenen Lebenshaltungskosten tragen zu können.

Schulung & Karriere- Entwicklung 2023.



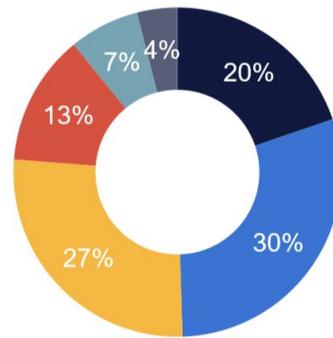
Bedeutung der persönlichen Karriere-Entwicklung und Aufstiegsmöglichkeiten.

Wichtig für die persönliche Karriereentwicklung



- 5 – sehr wichtig für mich
- 4
- 3
- 2
- 1 – nicht so wichtig für mich
- Ich weiß es nicht

Genug Möglichkeiten, sich weiterzuentwickeln



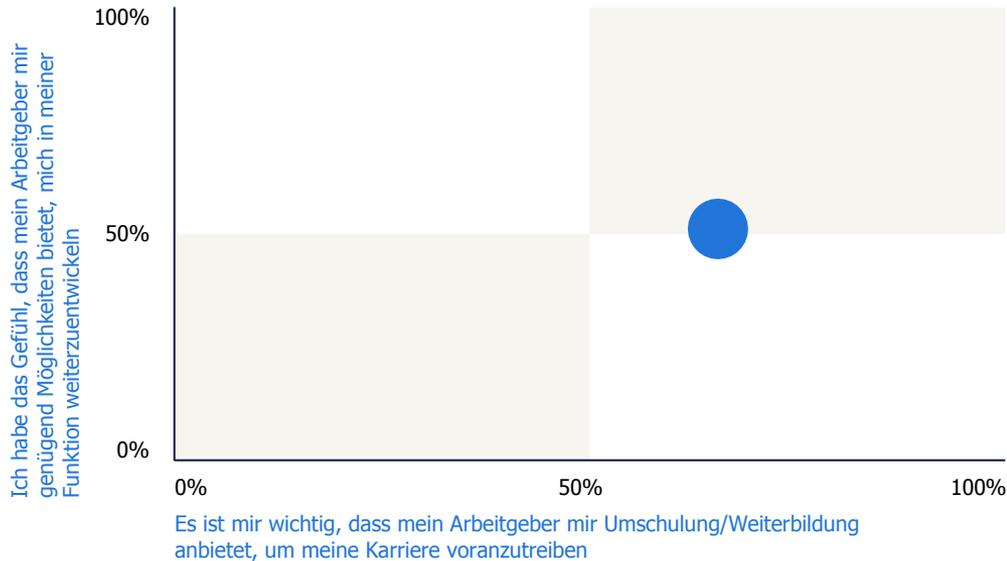
- 5 – komplett wahr
- 4
- 3
- 2
- 1 – stimmt überhaupt nicht
- Ich weiß es nicht

Nicht alle, die sich beruflich weiterentwickeln wollen, können das auch

- Mehr als die Hälfte der deutschen Arbeitnehmer gibt an, dass die persönliche Karriere-Entwicklung für sie wichtig ist. Je jünger der Arbeitnehmer ist, desto mehr Bedeutung messen sie diesem Aspekt zu.
- Jeder zweite Arbeitnehmer (50%) hat das Gefühl, dass sein derzeitiger Arbeitgeber ihm genügend Möglichkeiten bietet, sich in seiner Funktion weiterzuentwickeln.
- Von denjenigen, die sich beruflich weiterentwickeln wollen, erhalten etwa zwei von drei (63%) tatsächlich die Möglichkeit dazu.

Umschulung & Weiterbildung: Gegenüberstellung Stellenwert & Angebot

Diskrepanz zwischen dem Stellenwert, den Arbeitnehmer Umschulung/Weiterbildung beimessen, und dem tatsächlichen Angebot durch Arbeitgeber



Angebot reicht nicht aus

- Obwohl zwei von drei Arbeitnehmern es für wichtig halten, dass ihr Arbeitgeber Umschulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten anbietet, ist nur die Hälfte der Meinung, dass ihnen solche Möglichkeiten tatsächlich geboten werden.
- Bei denjenigen, die Wert auf eine berufliche Weiterentwicklung legen, ist dieser Unterschied noch größer: 87% derjenigen, die Wert auf berufliches Fortkommen legen, halten Umschulung/Weiterbildung für wichtig, aber nur 63% von ihnen haben das Gefühl, dass sie die entsprechenden Möglichkeiten erhalten.

Schulung & Karriere-Entwicklung

Erkenntnisse für Arbeitgeber.

Top 3 Erkenntnisse

- Jeder sechste deutsche Arbeitnehmer, der seine persönliche Karriere vorantreiben möchte, erhält von seinem Arbeitgeber nicht genügend Möglichkeiten, dies zu tun. Dies ist ein wichtiges Thema für deutsche Arbeitgeber, da es für 1 von 4 Arbeitnehmern ein Grund ist, das Unternehmen zu verlassen.
- Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten werden als noch wichtiger angesehen als die persönliche Karriere-Entwicklung. Aber es besteht eine Kluft zwischen der Nachfrage der Arbeitnehmer und dem Angebot der Arbeitgeber.
- Vor allem junge Menschen und Menschen mit hohem Bildungsniveau suchen nach Entwicklungsmöglichkeiten und sind somit eine Gruppe, die in dieser Hinsicht besondere Aufmerksamkeit verdient.

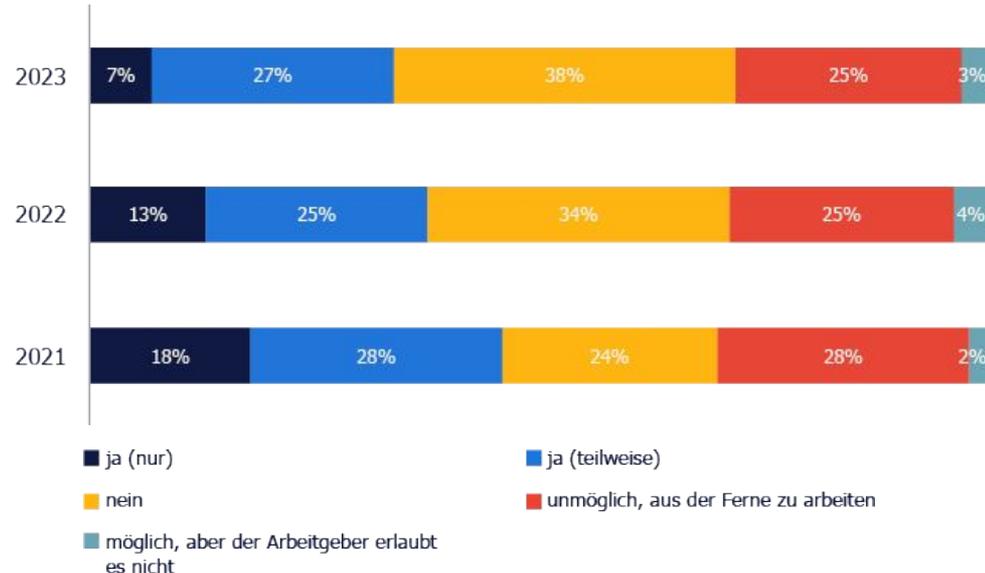


Mobiles Arbeiten/Home- office, Vielfalt & Inklusion.



Trend bei Mobilem Arbeiten/Homeoffice.

Arbeiten Sie derzeit remote/von zu Hause aus?

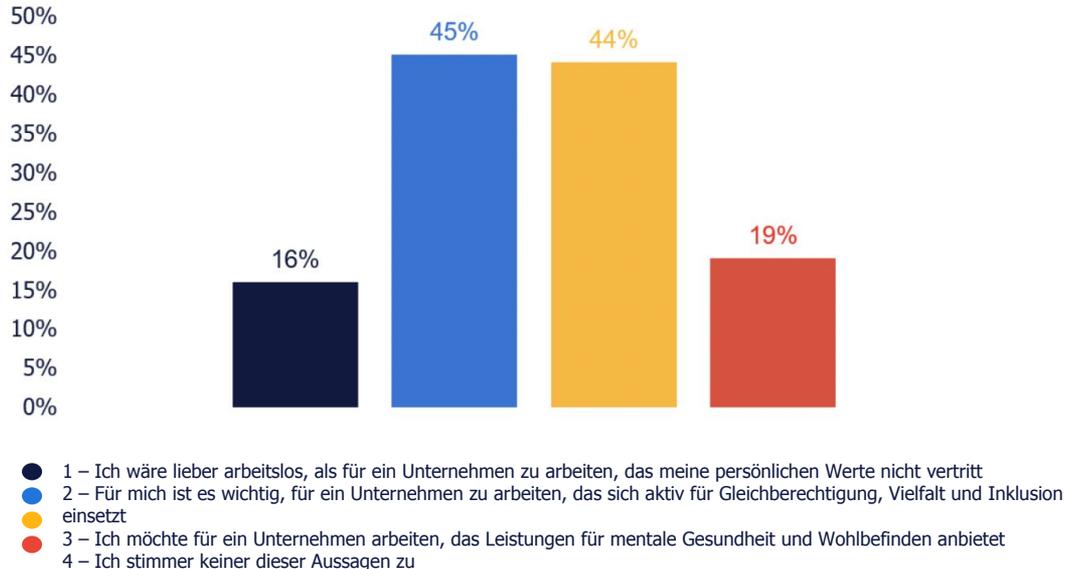


Mobiles Arbeiten im Rückgang

- Da Covid-19 nicht mehr so präsent ist wie früher, ist die Fernarbeit rückläufig. Rund 7% arbeiten derzeit nur von zu Hause aus, gegenüber 13% im Vorjahr.
- Diejenigen, die im Jahr 2023 aus der Ferne arbeiten, sind hauptsächlich Männer (56%) und Arbeitnehmer mit hohem Bildungsniveau (71%).

Was ist den Erwerbstätigen wichtig?

Welcher der folgenden Aussagen stimmen Sie zu?



Vielfalt & Inklusion nicht als entscheidend angesehen

- Die aktive Unterstützung von V&I wird als ebenso wichtig erachtet wie das Angebot von Gesundheitsleistungen (rund 45%). Aber nur einer von sechs Arbeitnehmern (16%) gibt an, dass er lieber arbeitslos wäre als für ein Unternehmen zu arbeiten, das nicht mit seinen Werten übereinstimmt.
- Je jünger der Arbeitnehmer ist, desto mehr liegt ihm an V&I und desto entschlossener ist er, für einen Arbeitgeber zu arbeiten, der diese Ziele verfolgt.
- Frauen empfinden die Vorteile für Gesundheit und Well-being stärker als Männer.

Mobiles Arbeiten, Vielfalt & Inklusion – Erkenntnisse für Arbeitgeber.

Top 3 Erkenntnisse

- Das mobile Arbeiten hat seit dem Höhepunkt der Covid-19-Pandemie deutlich abgenommen, aber jeder dritte Beschäftigte nutzt es noch immer, wenn auch meist nur teilweise.
- Die aktive Unterstützung von V&I sowie das Angebot von Leistungen für psychische Gesundheit und Wohlbefinden werden beide als relevant und wichtig von rund 45% der Arbeitnehmer angesehen.
- Für jeden sechsten Arbeitnehmer – vor allem in den jüngeren Altersgruppen – wäre es ein Grund, den Arbeitsplatz zu kündigen, wenn der Arbeitgeber nicht zu den eigenen persönlichen Werten passt. Insbesondere für die jüngeren Altersgruppen (<34) ist dies ein wichtiges Thema.



Lassen Sie uns reden.

Unsere Forschung bietet viele aufschlussreiche, aber auch komplexe Erkenntnisse. Deshalb würden wir uns freuen, Sie durch dieses Dokument führen zu dürfen, Erwägungen auszutauschen und alle Fragen zu beantworten, die Sie möglicherweise haben

randstad deutschland

Nils Hansen
marketing@randstad.de