



Arbeitsbarometer 2025:

Eine neue Stimmung in der Arbeitswelt.



randstad

partner for talent.



Inhalt.

- 4 Vorwort.
- 5 Schlüsselerkenntnisse.
- 8 Globale Trends.
- 38 Ausblick.
- 41 Über die Studie.
- 42 Anhang.



Das Warum, Wie und Wer in der Welt der Arbeit.

Vorwort.

Eine neue Arbeitswelt ist in Sicht, in der Erfolg nicht nur dadurch definiert wird, was wir tun, sondern auch dadurch, warum wir es tun, wie wir es tun und mit wem wir es tun.

Das ist die wichtigste Erkenntnis aus dem Arbeitsbarometer 2025, unserer globalen Studie in 35 Ländern, die die Stimmung von Talenten wiedergibt.

Das Arbeitsbarometer zeigt, dass sich die Erwartungen von Talenten weiter entwickeln. Sie sind geprägt von wirtschaftlicher Unsicherheit, technologischem Fortschritt und sich verändernden sozialen Gegebenheiten.

Diese Entwicklung ebnet den Weg für eine neue Stimmung in der Arbeitswelt

Vor dem Hintergrund eines anhaltenden Fachkräftemangels und anhaltender Volatilität bietet das Arbeitsbarometer einen Fahrplan für Unternehmen und Führungskräfte, um die organisatorischen Vorteile eines engagierten und produktiven Arbeitsplatzes zu nutzen.

Warum: Motiviert durch Personalisierung

Bei der Arbeit geht es heute um mehr als nur den Gehaltsscheck. Talente auf der ganzen Welt suchen nach Arbeitsplätzen, die mit ihren persönlichen Werten, Zielen und Lebensumständen übereinstimmen.

Zum ersten Mal in der 22-jährigen Geschichte des globalen Arbeitsbarometers übertrifft die Work-Life-Balance das Gehalt als wichtigsten Motivator. Die Vergütung ist nach wie vor wichtig, aber die Erwartungen der Talente sind heute vielschichtig.

Wer: Gemeinschaftsgefühl fördern

Das zweite sich abzeichnende Thema dreht sich um den Wunsch nach Zugehörigkeit. Viele Menschen suchen heute nach Sinn und Bindung in ihrem Berufsleben. Wir haben gelernt, dass die Förderung der Verbundenheit nicht nur gut für die Arbeitnehmenden ist - sie ist auch gut für das Geschäft. Unsere Daten zeigen, dass ein starkes Gemeinschaftsgefühl die Produktivität steigert und gleichzeitig das Wohlbefinden am Arbeitsplatz fördert.

Wie: Chancen durch Qualifizierung

Technologische Fortschritte - insbesondere im Bereich der KI - verändern die Zukunft der Arbeit in rasantem Tempo. Während sich die Talente der Notwendigkeit bewusst sind, ihre Fähigkeiten zukunftssicher zu machen, klafft eine Lücke zwischen denen, die sich eine Weiterbildung wünschen, und denjenigen, die sie erhalten. Geschlechts- und Generationsunterschiede verkomplizieren das Bild zusätzlich. Diese Trends zeigen sowohl die Herausforderung als auch die Chance für Arbeitgeber auf.

Auf Vertrauen basierende Arbeitsplätze

Zum ersten Mal vergleichen wir im Arbeitsbarometer die Erwartungen der Talente mit den Strategien der Arbeitgeber aus unserer Begleitstudie, dem Talent Trends Report 2025. Deutliche Unterschiede sind in Bezug auf Personalisierung, Gerechtigkeit und Qualifizierung zu erkennen.

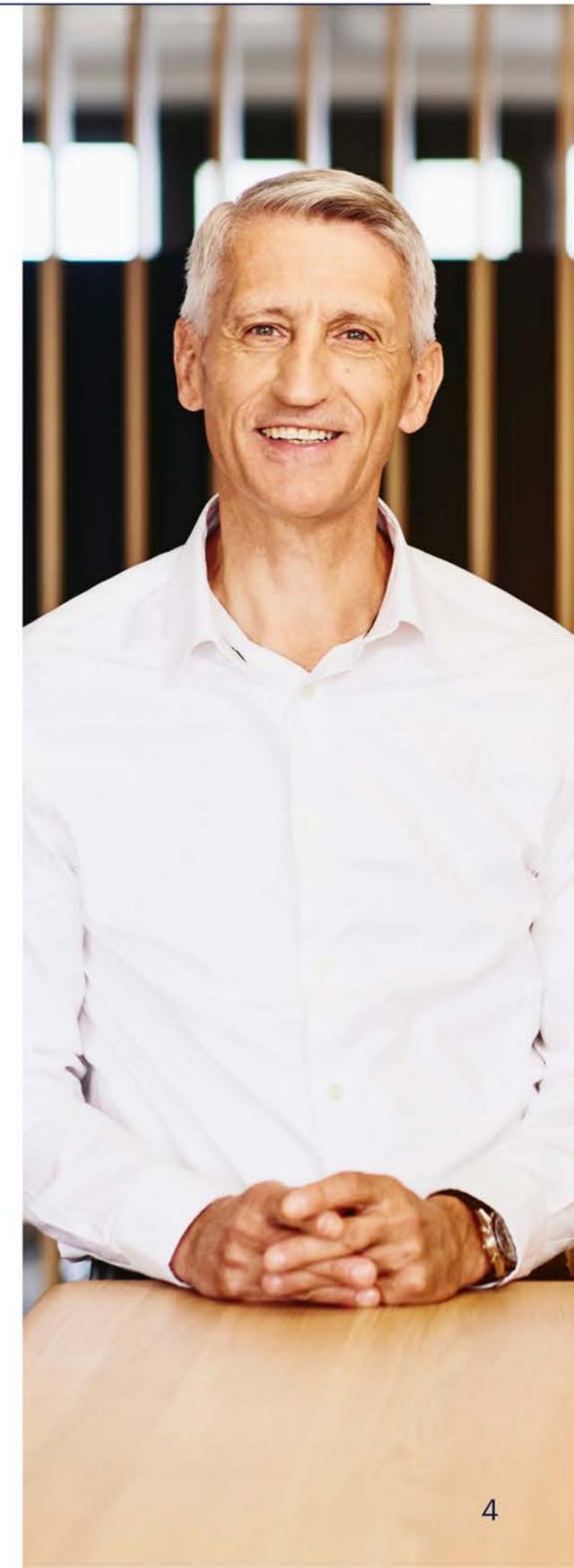
Das ist besorgniserregend, denn wenn die Stabilität zurückkehrt, sind die Talente eher bereit, Arbeitsplätze zu suchen, die ihren Erwartungen entsprechen und ihre Werte widerspiegeln.

In einer Zeit der Talentknappheit brauchen wir alle verfügbaren Kräfte. Jobs zu gestalten, in denen Talente gerne arbeiten möchten, ist nicht nur ein Nice-to-have, sondern ein Gebot der Vernunft.

Ich denke, dass es hier einen klaren Auftrag für Arbeitgeber gibt. Indem sie die neue Ausgangslage - das Warum, Wer und Wie - anerkennen und Erwartungslücken schließen, können sie ihre Teams stärken, die Produktivität steigern, Talente anziehen und in dem dynamischen Umfeld von heute wettbewerbsfähig bleiben.

Ich möchte Sie ermutigen, die Erkenntnisse aus diesem Bericht in Ihre Talentstrategien einfließen zu lassen.

[Sander van 't Noordende,](#)
CEO, Randstad





Schlüsselerkenntnisse.

Schlüsselerkenntnisse.

Das Arbeitsbarometer 2025 zeigt einen grundlegenden Wandel in den Erwartungen von Arbeitskräften und beruht auf den Angaben von über 26.000 Personen in 35 Ländern.

Talente definieren ihre Erwartungen an die Arbeit neu und orientieren sich dabei an drei Säulen, die das Warum, Wie und Wer der Arbeit darstellen.

1. Motiviert durch Personalisierung

Talente erwarten zunehmend, dass ihre Arbeit mit ihren persönlichen Werten, Ambitionen und Lebensumständen übereinstimmt. Das Einkommen ist ihnen nach wie vor wichtig, doch Arbeit kommt nun eine neue, tiefere Bedeutung zu.

Werteorientierung

Fast die Hälfte der Befragten würde keinen Job in einem Unternehmen annehmen, dessen sozialen oder ökologischen Werte nicht mit den eigenen übereinstimmen – ein Anstieg auf 48% gegenüber 38% im Vorjahr. Ebenso haben 29% gekündigt, weil sie mit den Ansichten der Unternehmensleitung nicht einverstanden waren – ein relativer Anstieg von 38%.



Ehrgeiz und Wachstum

31% haben wegen mangelnder beruflicher Aufstiegsmöglichkeiten gekündigt, im Vorjahr waren es noch 26%. Die persönliche Entwicklung im Beruf ist wichtiger denn je.

Work-Life-Balance

Zum ersten Mal übertrifft die Work-Life-Balance das Gehalt als wichtigstes Motivationskriterium im Beruf. Diese und andere traditionell starke Motivatoren wie Flexibilität haben leicht an Bedeutung verloren und sind einem breiteren Erwartungsspektrum gewichen.

würden keinen Job annehmen, wenn die Unternehmenswerte nicht mit den eigenen übereinstimmen

Flexibilitätsgewinne

Mehr Talente denn je geben an, dass ihr Arbeitsplatz ihnen Flexibilität bietet, sowohl in Bezug auf die Arbeitszeiten (von 57% auf 65%, relativer Anstieg von 14%) als auch auf den Arbeitsort (von 51% auf 60%, ein relativer Anstieg von fast 18%).

Erwartungen und Realität

In unserem Talent Trends Report 2025 geben 32% der Arbeitgeber an, dass sie der individuellen Kompetenzentwicklung und der beruflichen Mobilität ihrer Mitarbeitenden Priorität einräumen. Doch nur 1 von 10 Coaching-Programmen ist allen Mitarbeitenden zugänglich.



haben eine Stelle aufgrund mangelnder Entwicklungsperspektiven gekündigt

2. Gemeinschaftsgefühl fördern

Talente wollen sich als Teil einer Gemeinschaft am Arbeitsplatz entfalten und voll einbringen.

Zugehörigkeit ist wichtig

Mehr als 8 von 10 Befragten hilft ein Gemeinschaftsgefühl, bessere Leistungen bei der Arbeit zu erbringen. Währenddessen würden 55% kündigen, wenn sie sich nicht zugehörig fühlen; im Vorjahr waren es noch 37%.

Toxische Arbeitsumgebung

44% haben bereits einen Job aufgrund einer toxischen Kultur gekündigt.

Vertrauen und Authentizität

80% der Arbeitnehmenden erfahren Vertrauen und Wertschätzung durch ihren Arbeitgeber, und mehr als drei Viertel vertrauen ihren Führungskräften – doch Lücken bleiben.

Das wahre "Ich" im Job

62% geben an, dass sie Aspekte ihrer Persönlichkeit bei der Arbeit verbergen, im letzten Jahr waren es noch 55%.

Gerechtigkeit

Die Talente haben die starke Wirkung von Gleichstellungsinitiativen am Arbeitsplatz erkannt, aber 59% sagen, dass ihr Unternehmen in diesem Bereich nicht genug unternimmt.

Diese Erkenntnis wird durch unseren Talent Trends Report untermauert – darin haben nur 28% der Unternehmen angegeben, derzeit gleichstellungsorientierte Ausbildungsprogramme anzubieten.

Inklusion

Nur etwa die Hälfte (49%) traut ihren Arbeitgebern zu, eine inklusive Arbeitsplatzkultur zu schaffen, in der sich alle Kolleg:innen entfalten können.

Dies zeigt, dass bei vielen Arbeitsplätzen zwar die Verbundenheit gefördert wird, die Talente aber mehr Gleichberechtigung und psychologische Sicherheit fordern, um sich unterstützt zu fühlen.



haben bereits einen Job aufgrund einer toxischen Kultur gekündigt



8 von 10 sagen, dass ein Gemeinschaftsgefühl ihnen hilft, bessere Arbeit zu leisten

3. Chancen durch Qualifizierung

Der technologische Wandel schreitet voran und Talente wollen sich weiterbilden und -qualifizieren, insbesondere im Hinblick auf KI und neue Technologien.

Qualifizierung als Dealbreaker

44% würden eine Stelle ohne die Möglichkeit, zukunftsrelevante Fähigkeiten zu entwickeln, nicht annehmen, was einem relativen Anstieg von 22% zum Vorjahr entspricht. 41% würden kündigen, wenn sie keine Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten erhalten, gegenüber 29% aus dem Vorjahr.

Beteiligung und Verantwortung

64% nehmen eine Unterstützung bei der Entwicklung zukunftsicherer Qualifikationen durch den Arbeitgeber wahr. Talente sind auch bereit, Verantwortung für ihre Weiterentwicklung mitzutragen: 35% geben an, dass sie größtenteils selbst dafür verantwortlich sind, dass ihre Qualifikationen mit dem Wandel Schritt halten, obwohl 39% die primäre Verantwortung für Weiterbildung beim Arbeitgeber sehen.

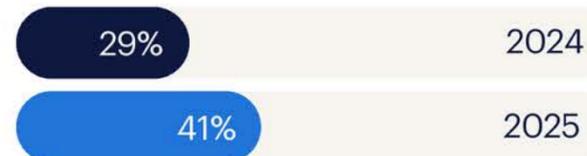
Weiterbildungsangebote

Unser Bericht „Talent Trends 2025“ unterstreicht den Handlungsbedarf: 90% der Arbeitgeber sind der Meinung, dass es in ihrer Verantwortung liegt, Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten, aber 58% sagen, sie wüssten nicht, wie sie mehr tun könnten.

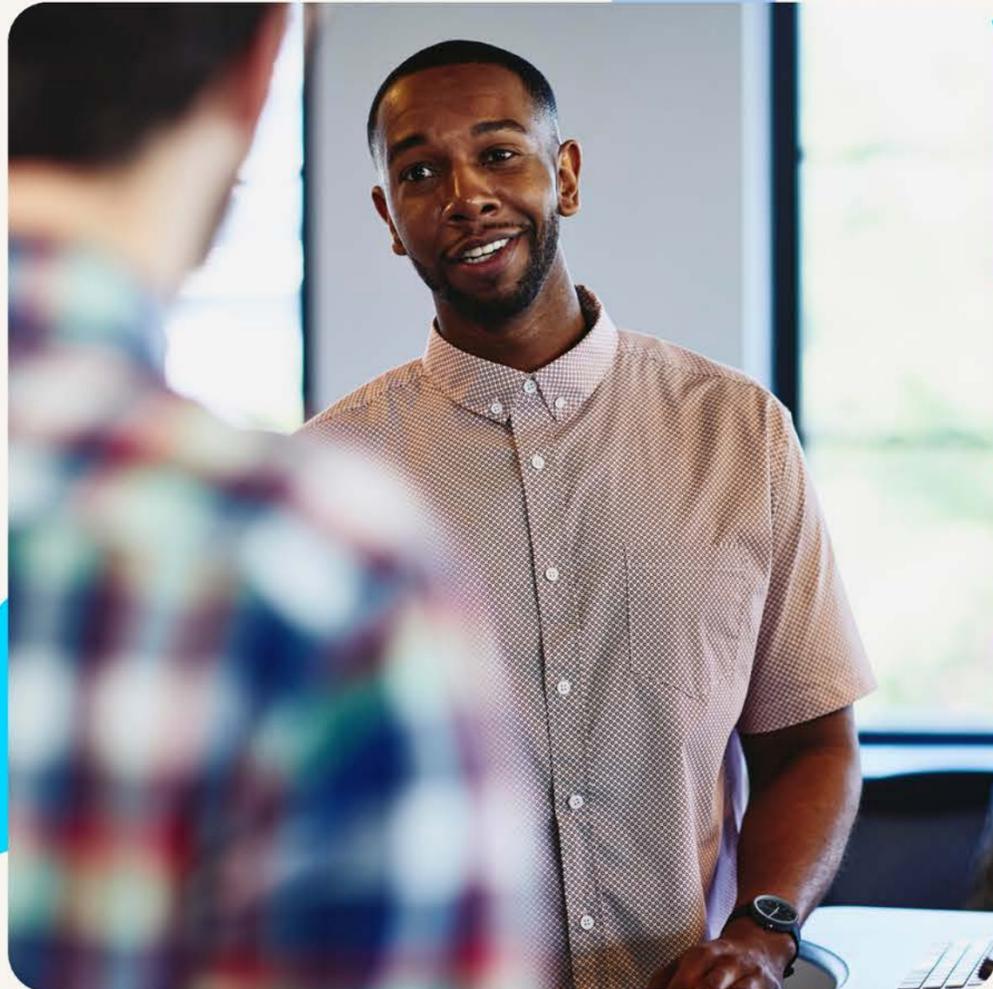
Gerecht weiterbilden

Jüngere Generationen und Führungskräfte profitieren derzeit am meisten von Weiterbildungsangeboten, angesichts eines systemischen Arbeitskräftemangels müssen Unternehmen aber sicherstellen, dass Qualifizierungsangebote allen Talenten gleichermaßen zugänglich sind.

Die Ergebnisse zeigen: Talente entschieden sich für einen Arbeitgeber, der ihnen Weiterbildungen anbietet. Arbeitgeber müssen deshalb entsprechende Möglichkeiten schaffen.



Arbeitnehmende, die kündigen würden, wenn ihnen keine Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten angeboten würden



Globale Trends.

- 9 Warum wir arbeiten:
Motiviert durch Personalisierung.
- 18 Für wen wir arbeiten:
Gemeinschaftsgefühl fördern.
- 28 Wie wir arbeiten:
Chancen durch Qualifizierung schaffen.



Warum wir arbeiten:
**Motiviert durch
Personalisierung.**

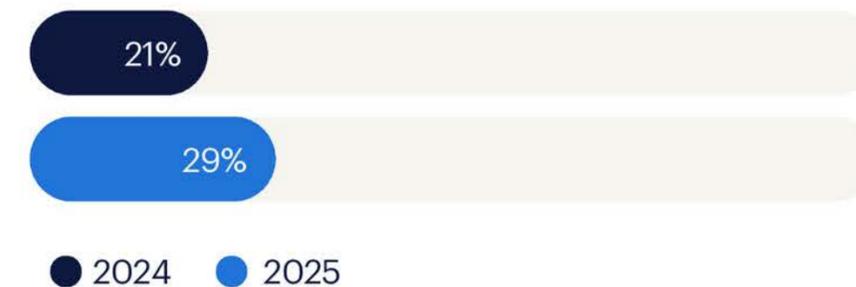


Warum wir es tun.

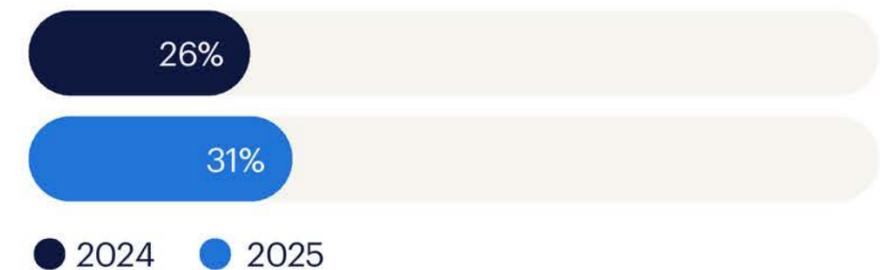
Traditionelle Motivationsfaktoren wie das Gehalt haben heute weniger Einfluss, da Talente darauf bedacht sind, hart erkämpfte Vorteile zu behalten – und auf diese aufzubauen. Arbeitgeber haben mit erhöhter Flexibilität reagiert, doch die Dynamik entwickelt sich weiter.

Arbeitnehmende suchen Beschäftigung, die ihren individuellen Lebensumständen, Wünschen und Werten besser entspricht. Personalisierung definiert jetzt den Erfolg bei der Gewinnung und Bindung von Spitztalenten.

Ich habe einen Job gekündigt, weil ich mit den Positionen der Führung in meiner Organisation nicht einverstanden war.



Ich habe eine Stelle gekündigt, weil ich keine Aufstiegsmöglichkeiten hatte.



Werte sind wichtiger denn je.

In vergangenen Jahren haben die Arbeitsbarometer einen klaren Trend hin zu immateriellen Werten jenseits Gehälter gezeigt.

Die Anpassung der Arbeit an die persönlichen Lebensumstände und Ambitionen bleibt eine Priorität für Arbeitnehmende, wobei es im Vergleich zum letzten Jahr erhebliche Veränderungen gibt.

So ist beispielsweise der Anteil derjenigen, die ihren Job gekündigt haben, weil sie mit den Standpunkten ihrer Führungskräfte nicht einverstanden waren, von 33% (2024) auf 44% (2025) gestiegen. Der Anteil derer, die aus diesem Grund bereits gekündigt haben, stieg im Vergleich zum Vorjahr von 21% auf 29%.

Der Prozentsatz der Arbeitnehmenden, die nicht bereit wären, für ein Unternehmen zu arbeiten, das nicht dieselben sozialen und ökologischen Werte vertritt, stieg von 38% im Jahr 2024 auf fast die Hälfte (48%).

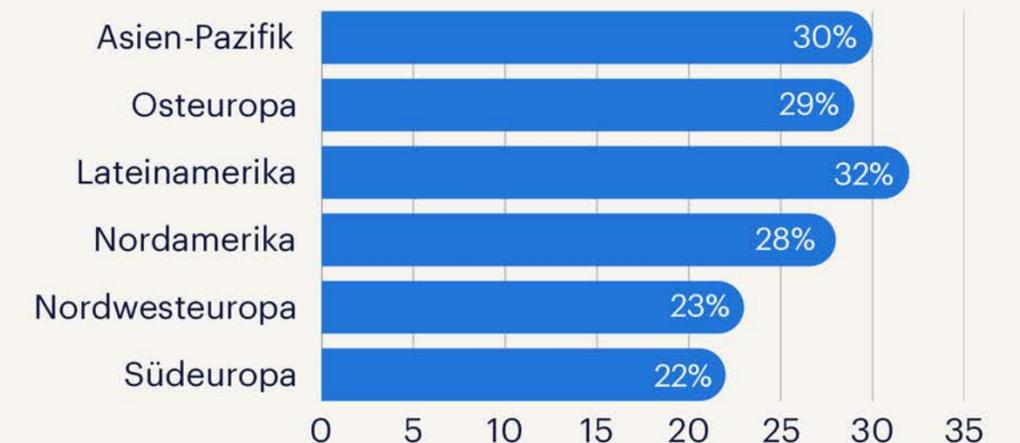
Regional gesehen vertreten Talente aus dem asiatisch-pazifischen Raum (APAC) und Lateinamerika am stärksten diese Meinung (52 % bzw. 55%),

wobei Talente in Indien (70%) und China (66%) sich am deutlichsten zu diesem Thema äußerten. Mit 53% bzw. 52% rangieren die Befragten der Millennials und der Generation Z deutlich vor der Generation X (45%) und den Babyboomern (42%).

Bei Betrachtung der Berufsgruppen zeigt sich, dass Arbeitnehmenden, die manuelle Arbeit verrichten oder im Handwerk tätig sind (Blue-Collar - 50%), im Vergleich zu White-Collar- (48%) und Gray-Collar-Arbeitnehmenden wie Krankenschwestern, Elektrikern und Lehrern (47%) die Übereinstimmung von Werten am wichtigsten ist.

Die gute Nachricht: Es gibt mehr Talente, die das Gefühl haben, dass die Werte und Ziele ihres Arbeitgebers mit ihren eigenen übereinstimmen – ihr Anteil ist von 70% (2024) auf 76 % (2025) gestiegen. Dies lässt vermuten, dass Talente entweder ihre Stellen kündigen, um sich einem neuen Unternehmen anzuschließen, oder die Unternehmen den Talenten mit Blick auf soziale Werte stärker entgegenkommen.

Ich habe gekündigt, weil ich mich nicht wohl dabei gefühlt habe, meine Meinung am Arbeitsplatz zu äußern, ohne verurteilt oder diskriminiert zu werden.



Breit gestreute Prioritäten.

Unternehmen und Talente haben sich daran gewöhnt, in einem Zustand stetiger Veränderung zu arbeiten und sich auf wirtschaftliche, soziale und technologische Unbeständigkeit einzustellen.

Die Suche der Talente nach Arbeitsplätzen, die sich nach ihnen richten und nicht umgekehrt, ist nach wie vor ein starker Motivator.

Tatsächlich sind ihre Erwartungen vielschichtiger geworden, wobei die traditionell gefragten Aspekte des Arbeitsplatzes einer breiteren Verteilung der Prioritäten weichen.

Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist nach wie vor von zentraler Bedeutung und steht bei Talenten an erster Stelle (83 %), gleichauf mit Arbeitsplatzsicherheit (83%).

Zum ersten Mal in der Geschichte des Arbeitsbarometers hat Work-Life-Balance das Gehalt als wichtigster Motivator für Talente überholt (82%).

Der Unterschied zwischen den beiden ist bei der Generation Z am größten: 74% von ihnen geben der Work-Life-Balance den Vorrang vor dem Gehalt (68%). Auch die Unterstützung der psychischen Gesundheit ist für diese Gruppe wichtiger als das Thema Vergütung (70%).

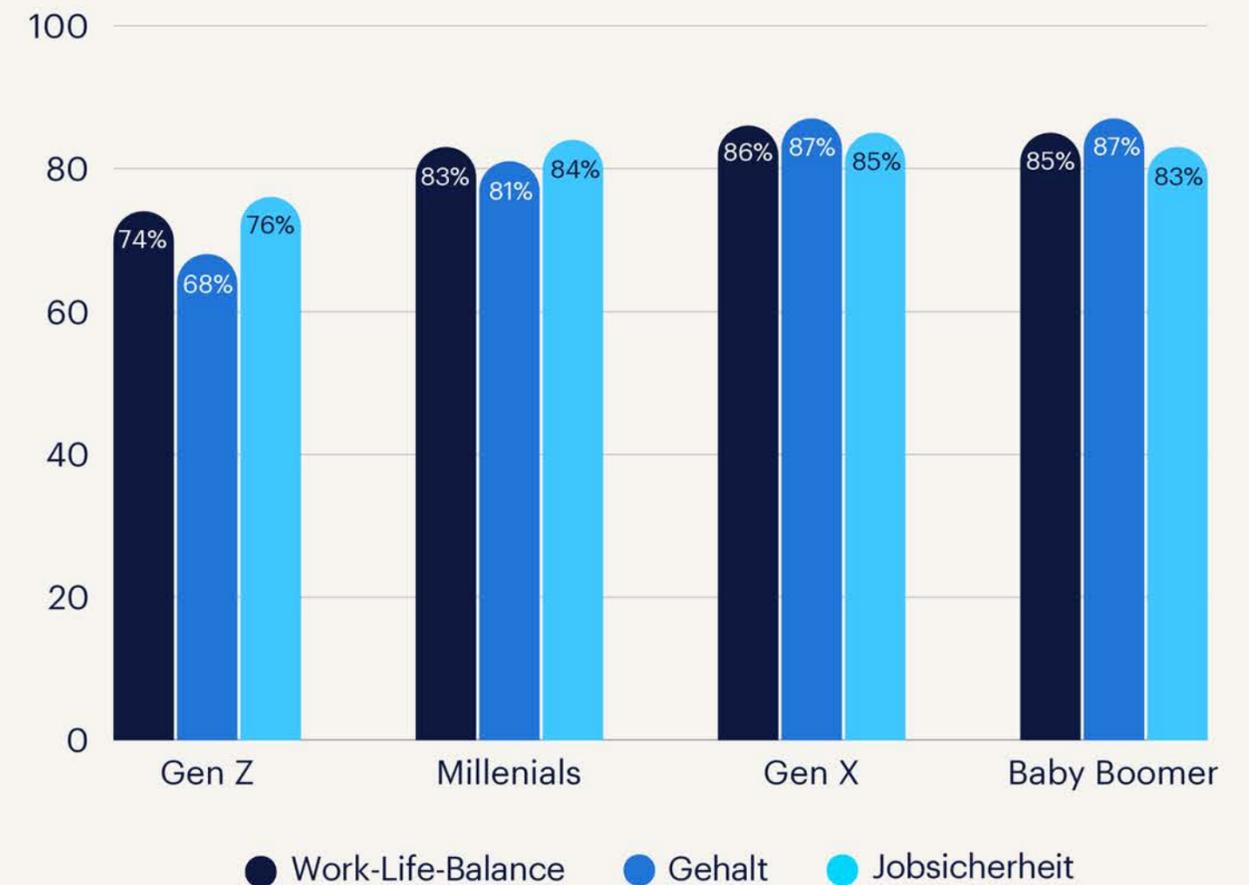
Die Bedeutung von Work-Life-Balance und Gehalt nimmt mit dem Alter zu. Die Generation der Baby-Boomer misst der Work-Life-Balance (85%) und dem Gehalt (87%) die höchste Priorität zu.

Regional gesehen kehrt sich der Trend in Lateinamerika um, wo das Gehalt einen höheren Stellenwert hat als die Work-Life-Balance.

Dennoch schätzt mehr als drei Viertel der weltweit Befragten (79%) ihre Work-Life-Balance als gut ein, ein leichter Anstieg gegenüber dem Vorjahr (78%). Des Weiteren geben 68% an, dass ihr Job ihnen die Bezahlung bietet, die sie brauchen, um ihr Leben nach eigenen Vorstellungen zu leben.

Weitere wichtige Prioritäten sind Jahresurlaub (77%), Krankenversicherung (74 %), Flexibilität in Bezug auf den Arbeitsort (67%), Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeiten (73%) und der Wunsch, dass Talente in ihrem Job einen gesellschaftlichen Beitrag leisten können (69%).

Wie wichtig sind die folgenden Faktoren für Ihre derzeitige und/oder zukünftige Beschäftigung?



Flexibilität als die neue Norm - mehr Vertrauen und Autonomie

Flexibilität - einer der Hauptschwerpunkte des letztjährigen Berichts - ist nun fester Bestandteil der neuen Stimmung.

Während die Befragten flexible Arbeitsregelungen nach wie vor für wichtig halten, gaben sie an, dass ihr Arbeitsplatz ihnen mehr Flexibilität bietet, sowohl in Bezug auf den Arbeitsort (von 51% im Jahr 2024 auf 60% im Jahr 2025) als auch auf die Arbeitszeiten (von 57% auf 65%).

Dasselbe gilt für den Spielraum der Arbeitnehmer, ihre Arbeitsintensität selbst zu bestimmen. Dieser Wert ist von 54% in unserem letzten Bericht auf 64% in diesem Jahr gestiegen.

Diese Verschiebung kann eine Normalisierung der Arbeitsflexibilität in all ihren Formen widerspiegeln, indem Arbeitgeber den Talenten mehr Freiheit gewähren, ihre Arbeit selbständig in das eigene Leben zu integrieren.

Unterstützt wird diese Annahme dadurch, dass Manager ihren Teams zutrauen, selbstständig zu arbeiten (78%) und die Produktivität im Homeoffice aufrechtzuerhalten (72%). Dieser Trend lässt sich am stärksten in Nordamerika (86% bzw. 80%) und in der Generation der Babyboomer (82%; 74%) beobachten. Letzteres Ergebnis könnte auf die bereits vorhandenen Erfahrungen der älteren Generation und die damit einhergehende Routine zurückzuführen sein.

White-Collar-Angestellte fühlten sich am ehesten in der Lage, selbstständig zu arbeiten, und zwar von allen Berufsgruppen. Bei Betrachtung der einzelnen Wirtschaftszweige zeigt sich, dass Führungskräfte im Finanzdienstleistungssektor das meiste Vertrauen in ihre Mitarbeitende haben (83%), während Führungskräfte im Bereich der IT und Telekommunikation das meiste Vertrauen in die Produktivität ihrer Teams im Homeoffice haben (80%).

Wenn Sie an Ihren aktuellen Job denken, inwieweit würden Sie den folgenden Aussagen zustimmen?

79%

mein Job bietet mir eine gute Work-Life-Balance

65%

mein Job bietet Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeiten - ich kann selbst bestimmen, wann ich arbeite

60%

mein Job bietet Flexibilität in Bezug auf den Arbeitsort - ich kann entscheiden, von wo aus ich arbeite

64%

mein Job ist flexibel, was die Arbeitsintensität angeht - ich kann selbst entscheiden, wie viel ich arbeite

Talente wollen hybrides Arbeiten.

Die Diskrepanz zwischen den Erwartungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden mit Blick auf Homeoffice und Büroarbeit bleibt bestehen.

Der größte Anteil der Arbeitnehmenden möchte drei Tage pro Woche im Büro arbeiten (26%), aber der größte Anteil der Arbeitgeber (31%) möchte wiederum, dass sie fünf Tage im Büro verbringen, auch wenn der diesbezügliche Anteil der Arbeitgeber im Vergleich zum Vorjahr etwas gesunken ist (35%).

Unsere Daten deuten ebenfalls darauf hin, dass sich die Spannung weg von der Suche nach Vorteilen für die gesamte Belegschaft und hin zu einem viel höheren Maß an Personalisierung verschiebt.

Das Arbeitsbarometer 2025 zeigt etwa, wie Talente bereit sind, sich für personalisierte Bedingungen einzusetzen: Der Anteil derjenigen, die angeben, bessere Arbeitsbedingungen oder eine bessere Bezahlung gefordert oder sich dafür eingesetzt zu haben, ist von 38% im Jahr 2024 auf 45% in diesem Jahr gestiegen.

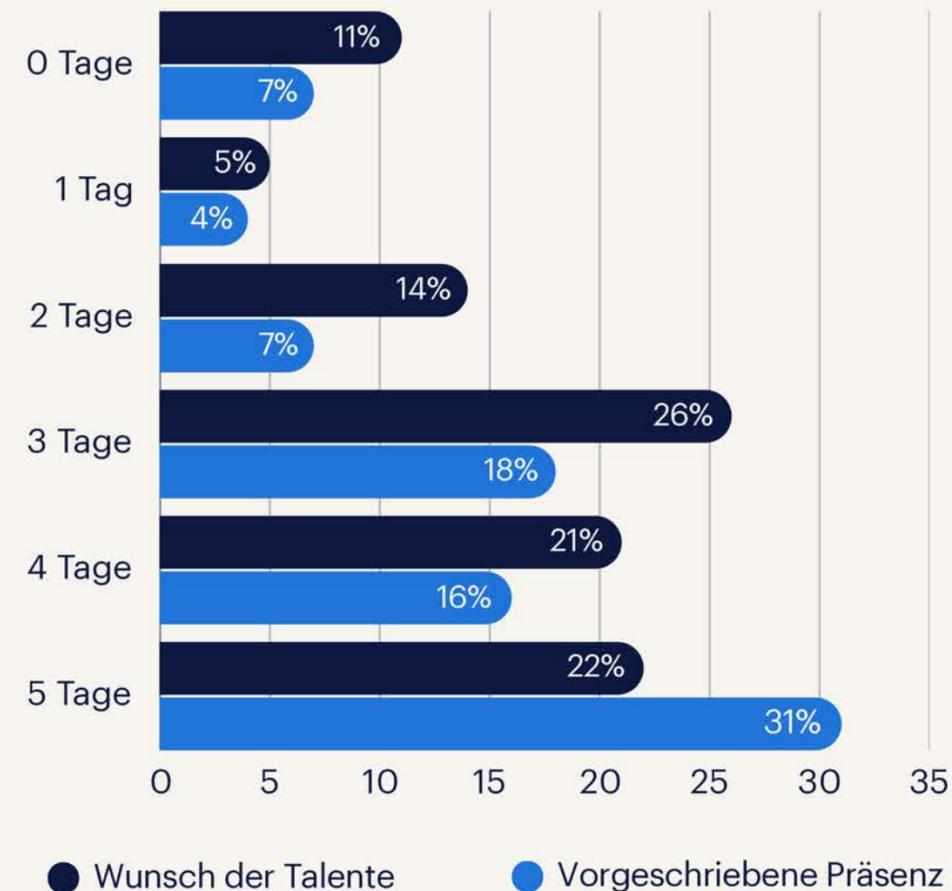
Arbeitgeber, die den Wünschen der Talente stärker entgegenkommen, könnten von einem größeren Vertrauen profitieren, denn 56% der Talente geben an, dass sie Arbeitgebern mehr vertrauen würden, wenn diese personalisierte Arbeitsbedingungen einschließlich aller Dimensionen von Arbeitsflexibilität anbieten würden.

Die Hälfte der Befragten (50%) gibt an, dass sie kündigen würden, wenn ihr Arbeitgeber ihre Forderungen nach besseren Arbeitsbedingungen nicht berücksichtigt - ein relativer Anstieg von 25% gegenüber 2025.

Millennials und Gen Z (beide 56%) sowie Blue Collar-Arbeiter (53%) sind am meisten gewillt, wegen ihrer Arbeitsbedingungen zu kündigen. Talente im Sektor der IT-Dienstleistungen und Telekommunikation (60%) zeigen die größte Bereitschaft, zu kündigen, wenn ihre Bedingungen nicht erfüllt sind. Regional gesehen zeigen sich die Nordamerikaner bei diesem Thema am offensten (56%), während die Talente in Indien die Marktrangliste anführen (66%).

Wenn es darum geht, Konsequenzen zu ziehen, ist die Zahl derer, die aus diesem Grund ihren Arbeitsplatz verlassen haben, im letzten Jahr ebenfalls gestiegen, und zwar von 25% auf nur noch 31%.

Bevorzugte Anzahl von Tagen im Büro im Vergleich zur vorgeschriebenen Anzahl



Die Arbeitgeberperspektive: mehr Chancengleichheit wagen.

Wie dieser Abschnitt des Arbeitsbarometers zeigt, wünschen sich die Talente eindeutig personalisierte Leistungen und Karriereoptionen.

Sie wollen, dass ihr Arbeitgeber allen gerechte Aufstiegschancen bietet, und 52% der Befragten vertrauen darauf, dass die Unternehmen, für die sie arbeiten, dies auch tun. Aber ist dies auch der Fall?

Die Daten unseres Talent Trends Reports zeigen, dass die Arbeitgeber zwar diese Absicht hegen, aber noch einen weiten Weg vor sich haben.

Etwa 4 von 5 Arbeitgebern geben an, dass die persönlichen Beweggründe von Talenten ihnen wichtig sind, und 32% geben an, der individuellen Kompetenzentwicklung und der beruflichen Mobilität von Kollegen Vorrang einzuräumen. Allerdings stehen nur 1 von 10 Coaching-Programmen allen Arbeitnehmenden offen.

Programme entwickeln, die ein breites Spektrum an Entwicklungsmöglichkeiten bieten, ist der Schlüssel zur Gewinnung und Bindung von Talenten.

9%

der Coachingangebote stehen allen offen

Motiviert durch Personalisierung

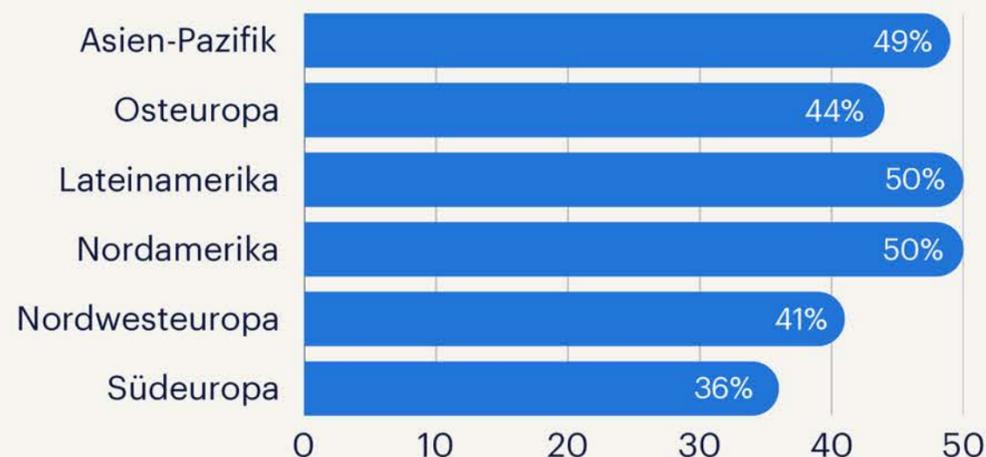
Die Zahlen.

Geografische Unterschiede in der Kommunikation

Talente in den verschiedenen Regionen der Welt sind nicht in gleichem Maße bereit, mit ihrem Arbeitgeber über ihre Erwartungen an Leistungen zu sprechen.

Während die Menschen in Nordamerika, Lateinamerika und der APAC-Region selbstbewusst ihre Wünsche äußern, sind Talente in Südeuropa offenbar weniger bereit, dies zu tun.

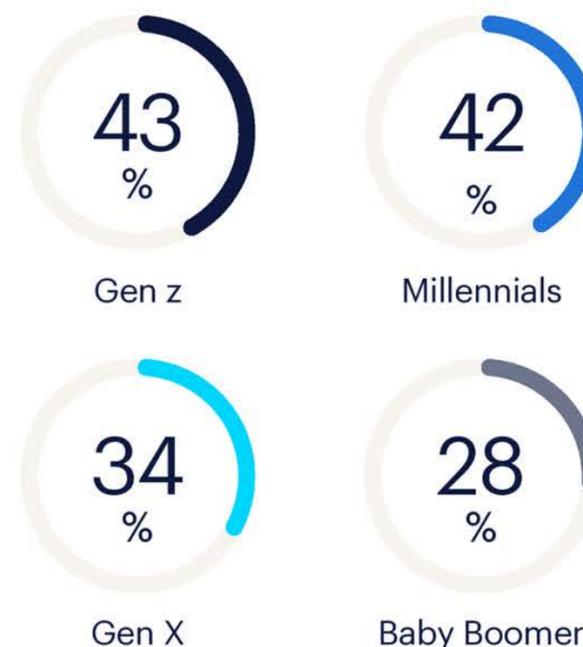
Ich habe meinem Arbeitgeber meine Erwartungen an Benefits, die ich im Job haben möchte, mitgeteilt.



Junges Talent: es ist persönlich

Es gibt deutliche Unterschiede zwischen den Generationen hinsichtlich des Privatlebens.

Ich habe einen Job gekündigt, weil er nicht mit meinem Privatleben vereinbar war.



Vertrauen je Branche

Die meisten Talente bewerten das Vertrauensverhältnis zwischen ihnen und ihrem Vorgesetzten als hoch, dennoch zeigen sich Unterschiede zwischen den Branchen.

Mein Vorgesetzter vertraut mir, dass ich selbständig arbeite.



Schlussfolgerungen.

1.

Eine breitere Basis an Erwartungen

Talente suchen verstärkt nach Arbeitsplätzen, die mit ihren individuellen Werten und Lebensumständen übereinstimmen. Traditionell hochrangige Faktoren wie das Gehalt sind in den Hintergrund getreten, um Platz für eine breitere Verteilung der Prioritäten zu schaffen.

Die Fähigkeit und Bereitschaft der Arbeitgeber, den Prioritäten der Talente gerecht zu werden, beeinflusst die Entscheidung der Talente, in ihrer derzeitigen Position zu bleiben oder eine neue Stelle anzunehmen.

2.

Arbeitgeber kommen nicht ausreichend entgegen

Die Zufriedenheit der Befragten mit der Flexibilität, der Work-Life-Balance, dem Vertrauen und der Werteorientierung am Arbeitsplatz ist gestiegen. Doch auch wenn sich die Arbeitgeber deutlich stärker auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter eingestellt haben, bleiben noch viele Lücken zu schließen.

Der zunehmende Druck auf Talente und der anhaltende Fachkräftemangel werden dazu führen, dass die Erwartungen der Arbeitnehmenden und die Anforderungen der Arbeitgeber noch besser aufeinander abgestimmt werden müssen.

3.

Talente sind bereit, Konsequenzen zu ziehen

Die Menschen fühlen sich in ihrem Job sicherer, was wahrscheinlich darauf zurückzuführen ist, dass die Arbeitgeber sich in einem weiterhin angespannten Markt auf sie eingestellt haben. Talente zeigen nicht nur die Bereitschaft, Arbeitsplätze zu verlassen, die nicht mit ihren Prioritäten übereinstimmen - sei es in Bezug auf die Werte des Arbeitgebers oder ihre Arbeitsbedingungen.

Da Talente zunehmend bereit sind, zu gehen, wenn ihre Erwartungen nicht erfüllt werden, müssen Arbeitgeber mit den sich entwickelnden Bedürfnissen der Talente Schritt halten und Wege finden, ihnen entgegenzukommen.



Für wen wir arbeiten:
**Gemeinschaftsgefühl
fördern**

Mit wem wir es tun.

Die Menschen wollen mehr als nur einen Arbeitsplatz, sie wollen eine Gemeinschaft. Ein Gefühl der Zugehörigkeit ist heute wichtiger als je zuvor.

Mehr als die Hälfte der befragten Arbeitnehmer geben mangelnde Zugehörigkeit als ein Grund für eine mögliche Kündigung an. Dies ist ein deutlicher Anstieg gegenüber 2024. Für viele ist ein Gemeinschaftsgefühl wichtig für ihre Leistung, Produktivität und Work-Life-Balance. Talente geben einer stärkeren Gemeinschaft am Arbeitsplatz teilweise den Vorzug vor höherer Bezahlung oder trauen sich eher, Stellen zu verlassen, die sie als toxisch empfinden.

Sobald sie jedoch das Gefühl der Stabilität zurückgewinnen, werden sie wieder wechselwilliger.

Angesichts des zunehmenden Talentmangels müssen Arbeitgeber bereits heute Maßnahmen ergreifen, um ein gesundes, solidarisches Arbeitsumfeld zu schaffen, und damit Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten.

Würden den Job kündigen, wenn sie sich nicht zugehörig fühlen

Im vergangenen Jahr haben mehr Menschen entsprechend gehandelt und ihren Job gekündigt. Dies deutet darauf hin, dass sich Talente heute sicherer fühlen. Wenn Talente mit Unsicherheit konfrontiert sind, sind sie in der Regel weniger bereit, einen Wechsel anzustreben, wie unsere Daten zeigen.



Wollen ein Gemeinschaftsgefühl am Arbeitsplatz



Blue-Collar



Gray-Collar



White-Collar



Mehr als ein Arbeitsplatz.

Wir verbringen viele Stunden am Arbeitsplatz. Dass Talente sich dabei wohlfühlen, freundlichen Gesichtern begegnen und Kontakte knüpfen wollen, überrascht wenig.

83% wünschen sich ein Gefühl der Gemeinschaft am Arbeitsplatz.

Gray-Collar-Angestellten ist dieser Aspekt des Jobs wichtiger (85%) als White-Collar- and Blue-Collar-Kolleg:innen (jeweils 83% and 80%).

Der Generation Z ist der Gemeinschaftsaspekt der Arbeit weit weniger wichtig (76%) als den Millennials, der Generation X und den Babyboomern (jeweils 84%).

In den verschiedenen Sektoren zeigen IT und Telekommunikation die höchste Affinität zu einer Gemeinschaft am Arbeitsplatz (87%).

Um dieses Gemeinschaftsgefühl zu fördern, geben die Talente an, dass sie sowohl am Arbeitsplatz (83%) als auch außerhalb des Arbeitsplatzes (69%) Kontakte zu Kolleg:innen knüpfen.

Der überwiegenden Mehrheit (85%) fällt es leicht, sich mit Kolleg:innen mit unterschiedlichem Hintergrund auszutauschen (85%).

83%

Ich tausche mich mit Kolleg:innen auf zwischenmenschlicher Ebene aus

76%

Ich betrachte (manche) Kolleg:innen als Freund:innen

69%

Ich treffe mich mit Kolleg:innen außerhalb des Büros

Talente sind bereit, materielle Opfer für Zugehörigkeit zu erbringen.

Die Sehnsucht nach Gemeinschaft geht weit über „Klarkommen“ und Geselligkeit hinaus.

Weltweit wäre mehr als ein Drittel (36%) bereit, weniger zu verdienen, wenn sie gute Freunde bei der Arbeit hätten, obwohl derselbe Prozentsatz dieser Aussage nicht zustimmt. Männer waren eher (37%) dieser Ansicht als Frauen (34%), und die Generation Z und die Millennials waren eher bereit, in diesem Zusammenhang auf ein höheres Gehalt zu verzichten (42% bzw. 40%) als ältere Generationen. Arbeitnehmende in der Asien-Pazifik-Region (43%) und in Nordamerika (42%) waren am ehesten bereit, auf ein höheres Gehalt zu verzichten, wenn sie gute Freunde am Arbeitsplatz haben, während die Befragten in Südeuropa dies am seltensten sagten (28%).

Und Freunde sind nicht die einzige Priorität: Mehr als ein Drittel der Befragten gibt an, dass sie bereit wären, weniger zu verdienen, wenn die Arbeit zu ihrem Sozialleben beiträgt (37%; 35 % stimmen dem nicht zu) oder wenn ihre Stelle einen Beitrag zur Gesellschaft leistet (39%; 30% stimmen dem nicht zu).

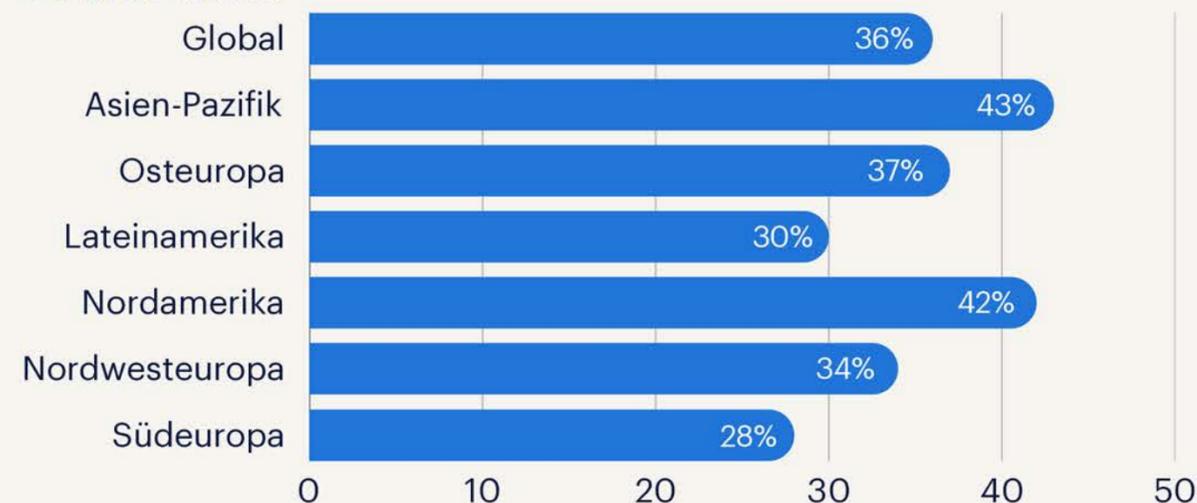
In Nordamerika war der Anteil derjenigen, die bereit sind, ihr Gehalt zugunsten eines Beitrags zur Gesellschaft zurückzustellen, am größten (46%), gefolgt von Asien-Pazifik (45%). Die Generation Z und die Millennials (jeweils 43%) signalisierten in dieser Hinsicht eine deutlich höhere Bereitschaft als ihre älteren Kolleg:innen.

Unsere Ergebnisse haben womöglich einen bedeutenden Wandel in der Bedeutung der Arbeit in unserem Leben aufgedeckt. In einer Gesellschaft, die immer individualistischer wird und in der viele gemeinschaftliche Institutionen einen Mitgliederrückgang verzeichnen, suchen die Menschen möglicherweise an ihrem Arbeitsplatz nach mehr Gemeinschaft.

Aber Gemeinschaft ist nicht nur ein warmes, kuscheliges Gefühl: 85% der Befragten geben an, dass sie bessere Leistungen erbringen, wenn ein Gemeinschaftsgefühl vorhanden ist, und 83% sagen, dass sie bei der Arbeit besser abschneiden, wenn sie ihre Kolleg:innen auf zwischenmenschlicher Ebene kennenlernen.

85% der Befragten geben an, dass sie bessere Leistungen erbringen, wenn ein Gemeinschaftsgefühl vorhanden ist

Es würde mir nichts ausmachen, weniger zu verdienen, wenn ich dafür gute Freund:innen bei der Arbeit hätte



Gerechtigkeit am Arbeitsplatz ist nicht verhandelbar.

Talente schreiben die Verantwortung für eine positive Arbeitsplatzkultur, Zugehörigkeit und Gleichberechtigung in erster Linie ihren Arbeitgebern zu, wollen aber selbst einen Beitrag leisten.

Und wie es scheint, liefern die meisten Arbeitgeber. 59% der Arbeitnehmenden geben an, dass ihr Unternehmen insgesamt progressiver ist als das Land, in dem sie arbeiten.

Obwohl 62% der Talente glauben, dass Gleichstellungsinitiativen einen echten Unterschied machen, sehen 59% mehr Handlungsbedarf im eigenen Unternehmen. Der gleiche Anteil der Befragten hält bestehende Initiativen für reine Symbolik.

Wenn es nicht gelingt, ein gemeinschaftsorientiertes Umfeld zu schaffen, könnte dies für Arbeitgeber erhebliche Risiken und Kosten mit sich bringen.

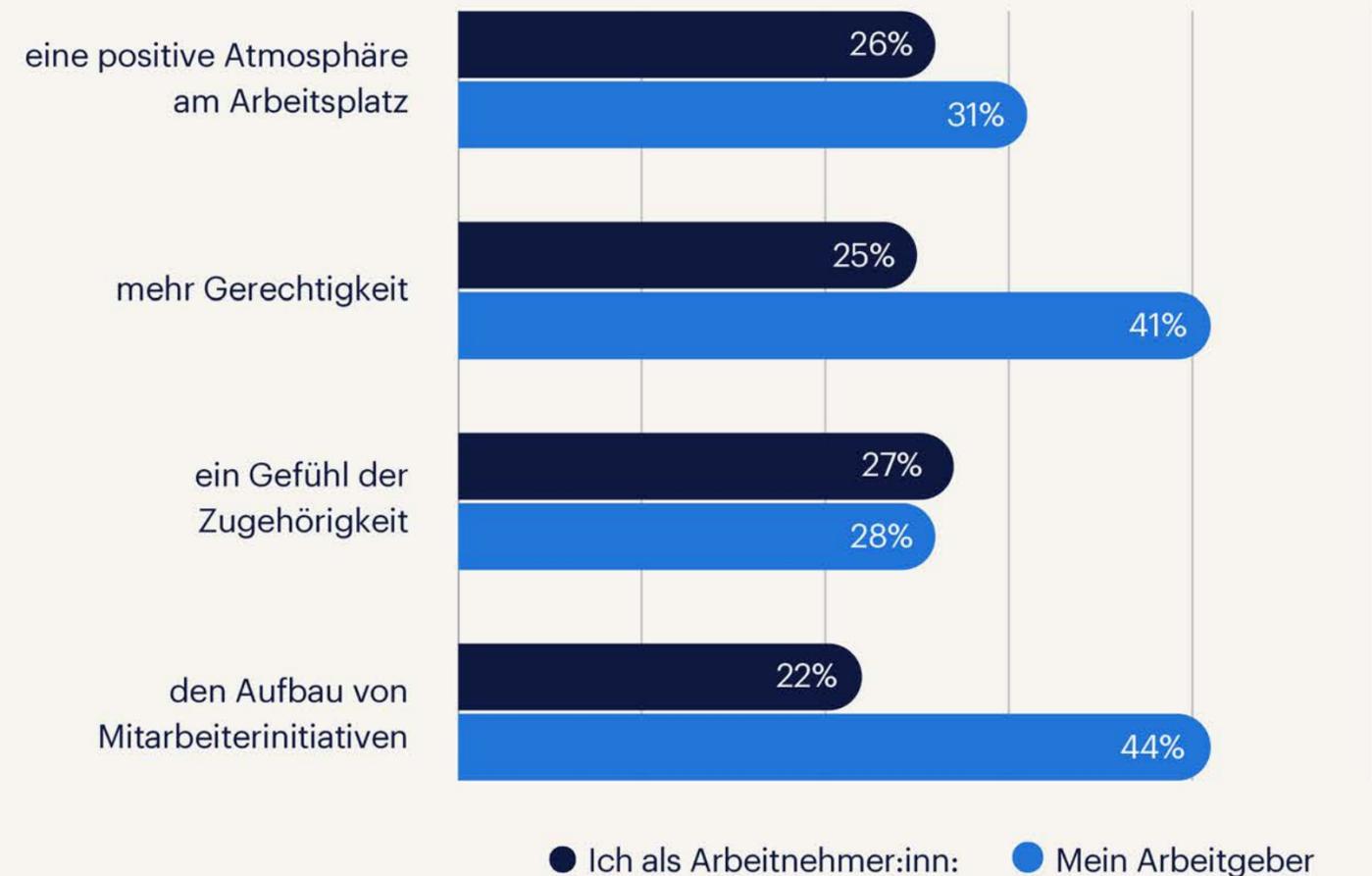
Denn: Mehr als 40% der befragten Arbeitnehmer haben in Erwägung gezogen, ein Unternehmen wegen seiner politischen Haltung zu verlassen - bei der Generation Z und den Millennials sind es sogar 57% bzw. 50%.

Entscheidend ist, dass 55% der Befragten sogar kündigen würden, wenn sie das Gefühl hätten, am Arbeitsplatz nicht dazuzugehören; im letzten Jahr waren es noch 37%.

Am höchsten ist der Anteil dieser Befragten in Nordamerika (63%), im Sektor IT und Telekommunikation (63%) sowie bei der Generation Z und den Millennials (beide 58%).

Auch die Arbeitgeber müssen sich bemühen, mehr für Nachhaltigkeit zu tun. 42% der befragten Talente gaben an, dass sie nicht in ein Unternehmen einsteigen würden, das sich nicht aktiv für mehr Nachhaltigkeit einsetzt, gegenüber 35% im Jahr 2024.

Wer ist verantwortlich für...



Die Initiative bei der Arbeit ergreifen.

Angesichts der starken Ausrichtung auf eine gemeinschaftsorientierte, gerechte Arbeitskultur ist es nicht überraschend, dass die Talente ihre Wertvorstellungen auch umsetzen.

Im vergangenen Jahr haben 44% der Befragten ihren Job aufgrund einer toxischen Arbeitsatmosphäre gekündigt, ein deutlicher Anstieg gegenüber 33% im Jahr 2024. Frauen (46%) trafen diese Entscheidung häufiger als Männer (42%), Millennials (50%) und die Generation Z (49%) rangierten vor ihren älteren Kollegen der Generation X (42%) und den Babyboomern (36%).

Regional betrachtet haben Talente in Lateinamerika häufiger als in anderen Regionen (54%) eine toxische Stelle gekündigt.

Auch der Prozentsatz der Menschen, die lieber arbeitslos als unglücklich in einem Job wären, ist von 33% zwischen 2022 und 2024 auf 37% in diesem Jahr gestiegen. Bei Blue-Collar-Angestellten liegt der Anteil bei 40%, während er bei White-Collar- (35%) und Gray-Collar-Beschäftigten (36%) höher ist.

Mehr als die Hälfte der Befragten (52%) würde kündigen, wenn sie mit ihrem Vorgesetzten nicht zurechtkämen, und fast ein Drittel der Befragten (31%) gab an, gekündigt zu haben, weil sie das Gefühl hatten, dass sie der Führung ihres Unternehmens nicht vertrauen konnten. Dieses Ergebnis unterstreicht die Bedeutung, die Talente dem Aufbau vertrauensvoller Beziehungen beimessen - nicht nur zu Kolleg:innen, sondern auch zu Führungskräften.

Die Förderung einer positiven Arbeitskultur und des Gemeinschaftsgefühls erfordert ein hohes Maß an Vertrauen und starke Führung. Hier haben die Unternehmen bereits viel zu bieten: 80% der Talente fühlen sich wertgeschätzt und 83% haben das Gefühl, dass ihnen am Arbeitsplatz vertraut wird. 77% haben das Gefühl, dass sie ihrer Führung vertrauen, und 80% vertrauen ihren Kolleg:innen

Der Anteil der Menschen, die sich damit wohl fühlen, ohne Angst vor Verurteilung oder Diskriminierung ihre Meinung am Arbeitsplatz zu sagen, ist von 74% im Jahr 2024 auf 76% in diesem Jahr gestiegen.

Ich habe wegen einer toxischen Arbeitsatmosphäre gekündigt



2024



2025



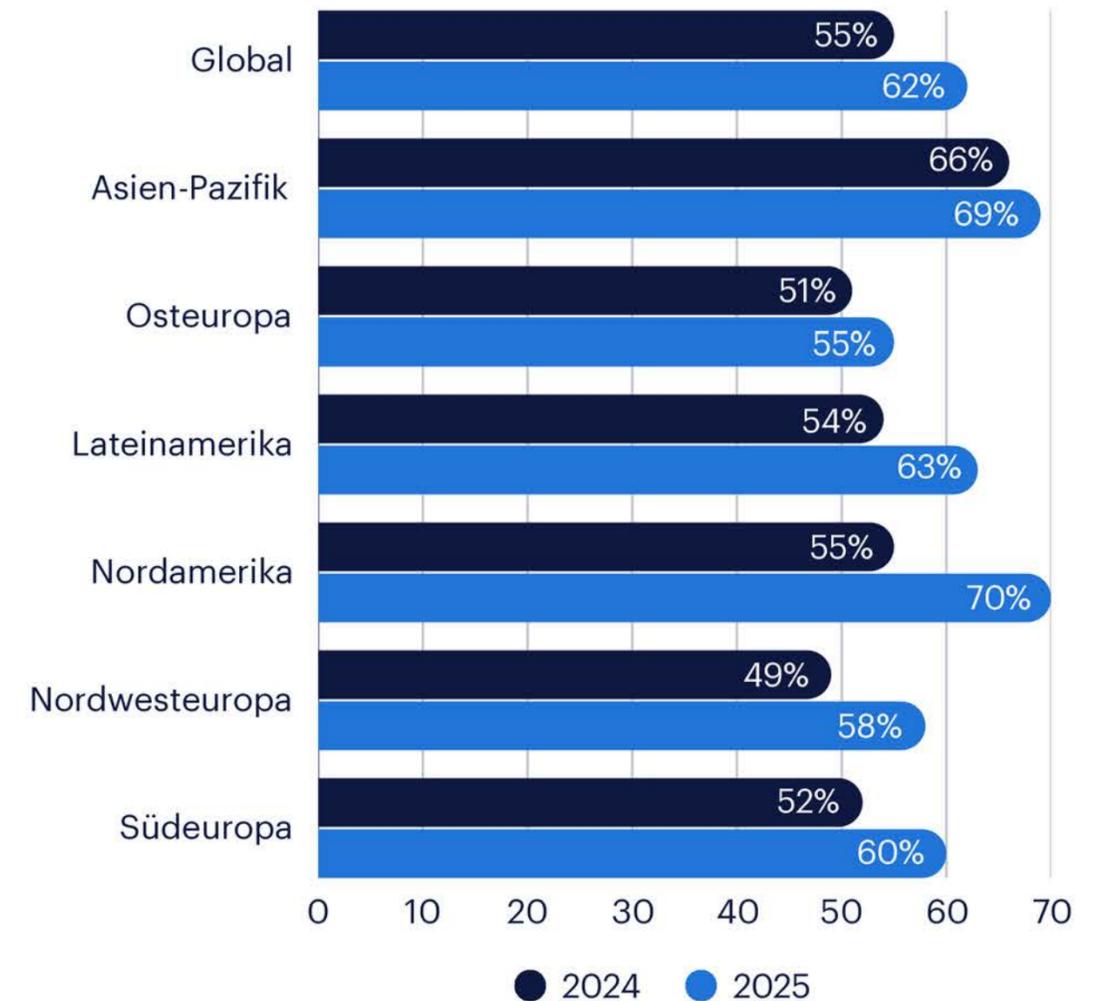


Kannst du im Job du selbst sein?

Dennoch ist die Zahl derjenigen, die Aspekte ihrer Persönlichkeit bei der Arbeit verbergen, zwischen 2024 und 2025 von 55% auf 62% gestiegen, insbesondere in Nordamerika (von 55% auf 70%) und Lateinamerika (von 54% auf 63%). Mit Blick auf die Generationen tut die Gen Z dies am ehesten (68%), die Baby-Boomer hingegen sind am wenigsten bereit, Aspekte ihrer Persönlichkeit zu verbergen (52%). Besorgniserregend ist, dass weniger als die Hälfte (49%) ihren Arbeitgebern zutraut, eine Arbeitskultur zu schaffen, in der sich alle wohlfühlen können.

Wie wir bereits in diesem Bericht gesehen haben, ist die Haltung der Arbeitgeber zu diesen und anderen Werten entscheidend dafür, wie die Talente ihren Arbeitsplatz empfinden. Während Arbeitgeber sich auf ihre Beschäftigten zubewegen und ein gutes Maß an Vertrauen besteht, haben sich auch einige Lücken vergrößert, wenn es darum geht, dass die Talente am Arbeitsplatz „sie selbst“ sein und sich in einer inklusiven Arbeitsumgebung entfalten können.

Da Talente bereit sind, aufgrund der Kultur am Arbeitsplatz zu kündigen, müssen Arbeitgeber sich mehr anstrengen, Vielfalt und Gemeinschaft bei sich zu fördern.



Die Arbeitgeberperspektive: Chancen für mehr Inklusion

Talente wollen eine Gemeinschaft am Arbeitsplatz aufbauen, und dieser Aspekt ist entscheidend für die Mitarbeiterbindung.

Gerechtigkeit spielt eine große Rolle bei der Gestaltung von Gemeinschaft am Arbeitsplatz. Mehr als die Hälfte der Befragten heben die Vorteile von Gleichberechtigungsinitiativen am Arbeitsplatz hervor und fordern ihre Arbeitgeber auf, diese weiterzuentwickeln.

Der Talent Trends Report 2025 zeigt, dass nur 28% der Unternehmen derzeit Weiterbildungsprogramme mit dem Schwerpunkt Gerechtigkeit anbieten.

Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, sich mit ihren Kolleg:innen zu verbünden und einen gerechten Arbeitsplatz zu schaffen, werden sich in einer Welt, in der es an Talenten mangelt, einen wichtigen Vorteil verschaffen.

28%

der Unternehmen bieten Weiterbildungsprogramme mit dem Schwerpunkt Gerechtigkeit an

Gemeinschaftsgefühl fördern

In Zahlen.

Vertrauen fällt nicht vom Himmel

Die Ergebnisse zeigen, dass Arbeitgeber in allen Regionen noch viel tun müssen, um bei ihren Talenten Vertrauen aufzubauen und zu zeigen, dass sie eine inklusive und gemeinschaftsfördernde Kultur schaffen.

Ich vertraue meinem Arbeitgeber, eine integrative Arbeitskultur zu schaffen



Gemeinschaft in den Branchen

Während die meisten Talente weltweit das Gefühl haben, dass ihr Arbeitsplatz ihnen ein Gemeinschaftsgefühl vermittelt, fördern einige Branchen dieses Gefühl erfolgreicher als andere.

Mein Arbeitsplatz vermittelt mir ein Gemeinschaftsgefühl



Generationenunterschiede

Jüngere Talente sind eher bereit, weniger zu verdienen, wenn ihre Arbeit einen Beitrag zur Gesellschaft leistet, als ihre älteren Kollegen.

Ich wäre bereit, weniger zu verdienen, wenn meine Arbeit einen Beitrag zur Gesellschaft leistet



84%

ein Gemeinschaftsgefühl am Arbeitsplatz ist für mein psychisches Wohlbefinden wichtig

Schlussfolgerungen

1.

Talente wollen Gemeinschaftsgefühl

Da gesamtgesellschaftlich eine immer stärkere Individualisierung stattfindet, suchen die Menschen nun möglicherweise am Arbeitsplatz nach Zugehörigkeit. Auch wenn Talente immer häufiger außerhalb ihres Büros arbeiten, schätzen sie die Zeit, die sie mit ihren Kolleg:innen verbringen. Dies wirkt sich positiv auf ihre Work-Life-Balance und ihre psychische Gesundheit sowie auf ihre Leistung und Produktivität am Arbeitsplatz aus.

Fazit: Arbeitgeber werden in Zukunft das Gemeinschaftsgefühl ihrer Talente am Arbeitsplatz stärker fördern müssen.

2.

Auf die Rahmenbedingungen kommt es an

Während Talenten eine Rolle beim Aufbau eines Gemeinschaftsgefühls zukommt, liegt die primäre Verantwortung für dessen Förderung beim Arbeitgeber. Wenn Arbeitgeber eine Kultur schaffen, in der Gemeinschaft, Vertrauen und Zugehörigkeit großgeschrieben werden, können sie bessere Leistungen und eine erhöhte Produktivität ihrer Talente erwarten.

Vor dem Hintergrund unserer Ergebnisse sollten Unternehmen überlegen, wie sie ihre geschäftlichen Anforderungen mit dem Wunsch der Talente nach Gemeinschaft mit ihren Kolleg:innen vereinbaren können.

3.

Gerechtigkeit zählt

Gleichstellungs- und Nachhaltigkeitsinitiativen liegen den Talenten bei der Wahl ihres Arbeitsplatzes weiterhin am Herzen. Die Arbeitgeber haben einige Fortschritte in diesen Bereichen gemacht, doch es gibt nach wie vor eine deutliche Wahrnehmungslücke, und Unternehmen müssen sich das Vertrauen der Talente in ihr Engagement für diese Themen verdienen.

In Anbetracht des zunehmenden Arbeitskräftemangels müssen Unternehmen ein gerechtes Arbeitsumfeld schaffen, wenn sie langfristig erfolgreich sein wollen.



Wie wir arbeiten:
**Chancen durch
Qualifizierung**



Wie wir es tun.

Arbeitgeber und Talente stehen vor großen wirtschaftlichen und technologischen Herausforderungen.

In einem dynamischen Umfeld sind Weiterbildung und zukunftssichere Fähigkeiten für den beruflichen Aufstieg wichtiger denn je. KI ist in diesem Zusammenhang die Fähigkeit mit der höchsten Nachfrage.

Talente legen nach wie vor großen Wert auf die Entwicklung ihrer Fähigkeiten, und die Arbeitgeber unterstützen im Allgemeinen ihr Fortkommen, aber es gibt Anzeichen für einen Mangel an Vertrauen in Arbeitgeber, die richtigen Schulungen anzubieten.

72%

Weiterbildung- und Qualifizierung ist wichtig für meinen aktuellen oder zukünftigen Karriereweg

Talente und Arbeitgeber konzentrieren sich auf Fähigkeiten und Karriereentwicklung.

In einer Zeit des Wandels können Qualifikationen schnell veralten, wenn sich traditionelle Berufsbilder weiterentwickeln und neue entstehen.

Unser Bericht kommt zu dem Schluss, dass zukunftssichere Kompetenzen sowohl für Arbeitgeber als auch für Talente wichtiger denn je sind. Dies liegt nicht nur an der Transformation der Wirtschaft durch KI, sondern auch an der Wahrscheinlichkeit, dass die nächste disruptive Technologie bereits im Entstehen ist, und bald für noch mehr Disruption sorgt.

Es überrascht nicht, dass Aus- und Weiterbildung im Jahr 2025 als genauso wichtig angesehen werden wie im letzten Jahr (72%), wobei dieser Wert leicht unter dem Höchstwert von 76% der Jahren 2022 und 2023 liegt.

Dieser leichte Rückgang deutet nicht auf eine Schwerpunktverschiebung weg von Qualifizierung hin – ganz im Gegenteil. 41% der Befragten geben an, dass sie kündigen würden, wenn sie keine Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten erhalten, um ihre Karriere zukunftssicher zu gestalten.

Fast ein Viertel der Befragten (23%) hat schon einmal einen Job gekündigt, weil sie keine Qualifizierungsangebote erhalten haben – 2024 waren es nur 16%.

Zugleich geben 64% der Befragten an, dass ihre Arbeitgeber ihnen im vergangenen Jahr bei der Entwicklung zukunftssicherer Kompetenzen geholfen hat. Dies ist ein deutlicher Anstieg gegenüber 52% im Jahr 2024.

Auch Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten haben in den letzten sechs Monaten zugenommen (34%) – ein stetiger Anstieg seit 2022, als es nur 25% waren.

Mein Arbeitgeber hilft mir, zukunftssichere Fähigkeiten zu entwickeln (z. B. KI)



Mein Unternehmen hat in den letzten sechs Monaten mehr Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten angeboten



Zugang zu Weiterbildung ist nicht immer gerecht.

Mehr Weiterbildungsangebote spiegeln wahrscheinlich grundlegende Veränderungen und den Mangel an qualifizierten Fachkräften wider, was Weiterbildung ganz oben auf die Tagesordnung gesetzt hat.

Der Zugang zu Weiterbildung- und Entwicklung ist allerdings nicht immer gerecht verteilt. Auf die Frage, welche Faktoren am Arbeitsplatz sich in den letzten sechs Monaten verändert haben, scheinen Gen Z und Millennials im Vergleich zum weltweiten Durchschnitt (34%) mehr Fortbildungsmöglichkeiten erhalten zu haben: 45 % bzw. 42 % berichteten von einem verbesserten Zugang. Ebenso berichteten White-Collar-Angestellte über mehr Schulungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (36 %) im Vergleich zu Blue-Collar- (34 %) und Gray-Collar-Beschäftigten (31%).

Die weitreichenden branchenübergreifenden Auswirkungen von Technologie und KI bekommen nicht alle gleich zu spüren. Talente in Branchen wie dem verarbeitenden Gewerbe (35%) sowie Transport und Logistik (28%) etwa haben in den letzten sechs Monaten einen weniger starken Zuwachs ihrer Weiterbildungsmöglichkeiten festgestellt. Dies spiegelt möglicherweise die Dominanz manueller Aufgaben in diesen Sektoren wider.

Eine ähnliche Diskrepanz zeigt sich im Branchenvergleich. Bei IT und Telekommunikation (53%), Finanzdienstleistungen (44%), Bau- und Ingenieurwesen (42%) und Life Sciences und Pharmaindustrie (36%) haben sich die Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten in den letzten sechs Monaten überdurchschnittlich verbessert.

Mein Unternehmen hat in den letzten sechs Monaten mehr Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten angeboten





Talente wollen ihre Fähigkeiten zukunftssicher entwickeln.

Die Ergebnisse des Arbeitsbarometers 2025 zeigen, dass sich die Talente der Veränderungen in der Wirtschaft bewusst sind und den Druck spüren, Schritt mit dem Wandel zu halten.

Ein Beispiel dafür ist, dass 44% einen Job nicht annehmen würden, wenn sie nicht die Möglichkeit hätten, ihre Fähigkeiten in Bereichen wie KI oder Technologie zukunftssicher zu entwickeln (36% im Jahr 2024).

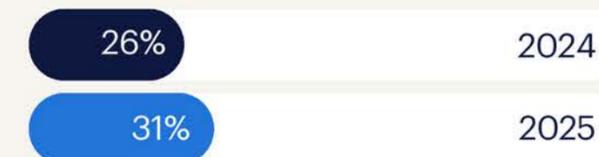
Diese Haltung wird am stärksten von Talenten aus Lateinamerika (49%) vertreten, gefolgt von Nordamerika (46%) und APAC (44%).

Millennials (48%) und Befragte der Generation Z (47%) sind weniger bereit, eine Stelle ohne Weiterbildungsmöglichkeiten anzunehmen, als ihre Kollegen der Generation X (42%) und der Baby-Boomer (37%).

Talente wollen, dass Arbeitgeber ihre Karriereambitionen und ihre Entwicklung unterstützen. 42% würden kündigen, wenn sie dies nicht tun – deutlich mehr als im vergangenen Jahr (34%).

Ich habe eine Stelle gekündigt weil...

es keine ausreichenden Entwicklungsperspektiven gab



ich kein Angebot erhielt, meine Fähigkeiten zukunftssicher zu entwickeln



KI führt die Liste der gewünschten Fähigkeiten der Talente an.

KI-Schulungen sind die am meisten nachgefragten Weiterbildungsangebote.

40% der Talente ordnen KI als eine Top-3 Priorität für ihre Weiterbildung ein, gegenüber 29% im Vorjahr – und sie wählten sie häufiger als jede andere Qualifikation.

Männer (44%) ordnen KI eher als eine Top-3 Priorität ein als Frauen (36%), während White-Collar-Beschäftigte KI eine höhere Priorität einräumen (43%) als Gray-Collar- oder Blue-Collar-Angestellte (beide 37%).

In Lateinamerika wird Weiterbildung zu KI höher bewertet als in anderen Regionen: 50% der Befragten wählen sie als eine der drei wichtigsten Fortbildungsoptionen.

Weitere Spitzenreiter sind Skills im Umgang mit IT- und Technologie sowie Management- und Führungsfähigkeiten.

Angesichts der stark gestiegenen Relevanz von KI in den letzten Jahren hat das Arbeitsbarometer festgestellt, dass sich fast drei Viertel der Befragten (71%) bereit fühlen, neueste Technologien – einschließlich KI – in ihre Arbeit zu integrieren.

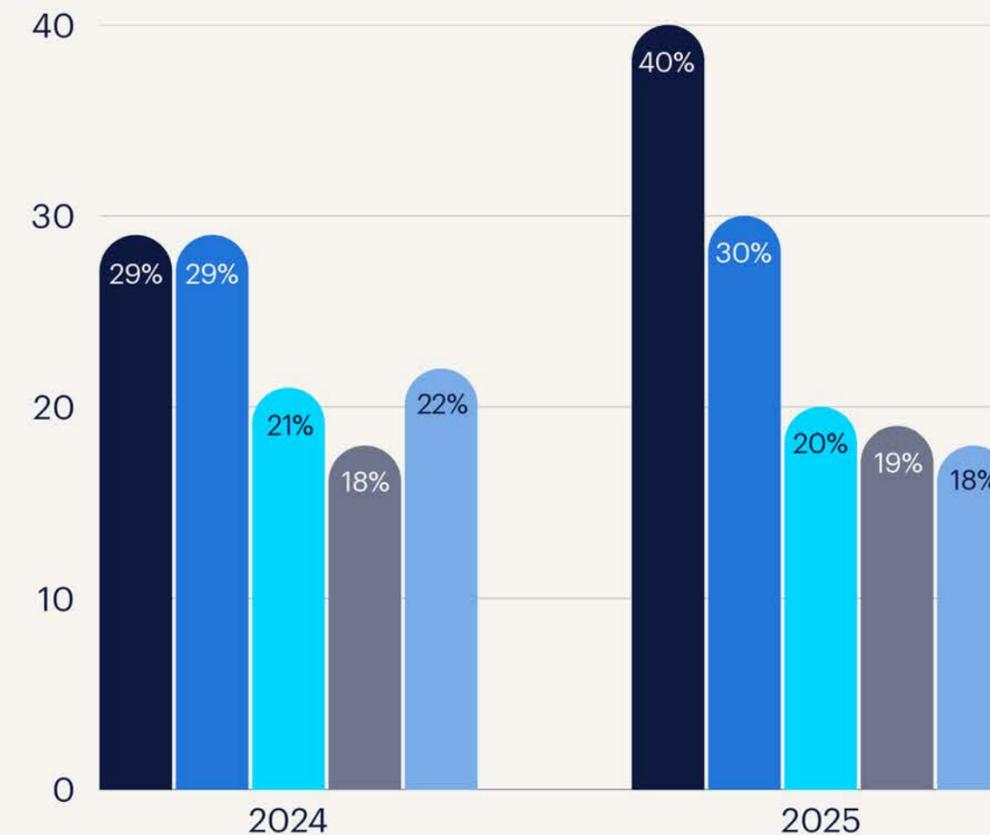
Auch bei diesem Thema zeigt sich eine Diskrepanz zwischen Männern und Frauen, wobei Männer von ihren Technologie- und KI-Kenntnissen (73%) mehr überzeugt sind als Frauen (69%).

Da Weiterentwicklung immer wichtiger wird, zeigen sich Talente bereit, mehr Verantwortung für ihre Weiterbildung zu übernehmen als im letzten Jahr, insbesondere wenn es darum geht, Schritt mit dem technologischen Wandel zu halten.

Mehr als ein Drittel (35%) sieht die Verantwortung, Schritt mit dem Wandel im Bereich neuer Technologien zu halten, bei sich selbst und nicht bei ihrem Arbeitgeber (27%).

Wenn es jedoch konkret um Weiterbildung zu Technologie und KI geht, liegt die Verantwortung hierfür nach Ansicht von 39% der Befragten eindeutig beim Arbeitgeber. Nur 25% betrachten dies als ihre eigene Verantwortung.

Wenn mein Arbeitgeber es anbietet, wäre ich am meisten an folgenden Weiterbildungs- und Entwicklungsangeboten interessiert



- KI
- IT & Technologie
- Management- und Führungsfähigkeiten
- Programmierung
- Kommunikation- & Präsentationsfähigkeiten

Mangelndes Vertrauen in Arbeitgeber im Bereich Weiterbildung

Trotz des Gefühls der gemeinsamen Verantwortung vertrauen weniger als die Hälfte der Befragten (44%) ihren Arbeitgebern, sinnvoll und zielgerichtet in Weiterbildung zu investieren, insbesondere mit Blick auf KI und Technologie.

Darüber hinaus bezweifeln 52% der Befragten, dass die Arbeitgeber in der Lage sind, allen Arbeitnehmenden eine gerechte berufliche Weiterentwicklung zu ermöglichen.

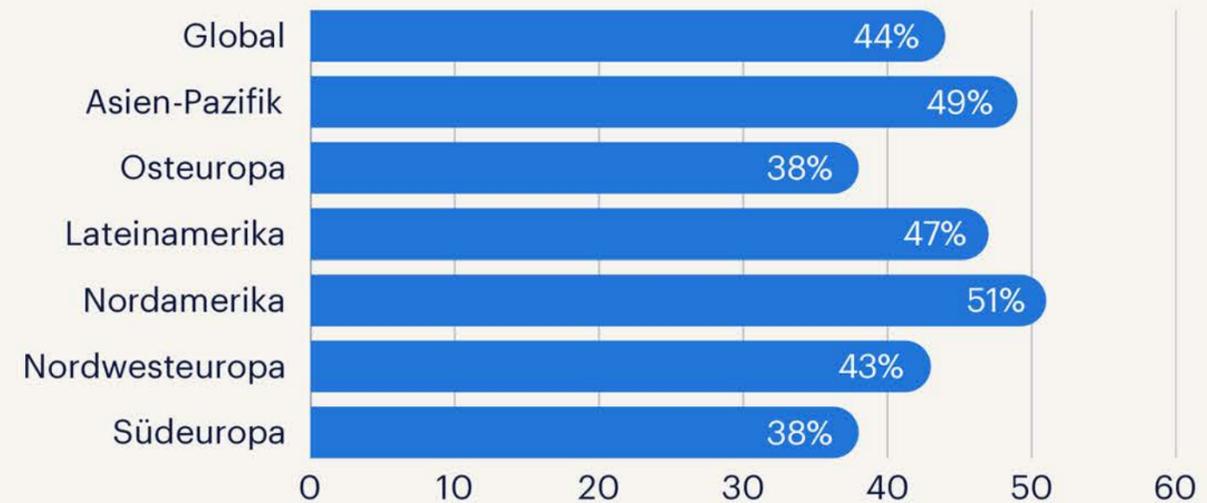
Talente in Nordamerika (51%), der Asien-Pazifik-Region (49%) und Lateinamerika (47%) vertrauen ihren Arbeitgebern mehr als Menschen in anderen Regionen, kontinuierlich Weiterbildung anzubieten. Auch zwischen den Generationen gibt es Unterschiede: Millennials haben mehr Vertrauen in die Fähigkeit ihrer Unternehmen, Weiterbildung anzubieten, als andere Generationen (47%). Am geringsten ist das Vertrauen unter Talenten der Generation Z (40%).

Es gibt vergleichbare Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Talente in den Bereichen IT und Telekommunikation (60%), Finanzdienstleistungen (54%) und Bau- und Ingenieurwesen (51%) schätzen die Bereitschaft ihrer Arbeitgeber, kontinuierliches Lernen zu ermöglichen, wesentlich höher ein als der weltweite Durchschnitt, insbesondere im Vergleich zu anderen Branchen.



Ich vertraue darauf, dass mein Arbeitgeber allen Talenten, unabhängig von Geschlecht, Alter oder sonstigem Merkmal, die gleichen Aufstiegschancen bietet.

Ich vertraue meinem Arbeitgeber, in Weiterbildung zu investieren, insbesondere in den Bereichen KI und Technologie



Arbeitgeberperspektive: Personalverantwortliche wissen nicht, wo sie anfangen sollen

Mehr als zwei Drittel der befragten Talente sind der Ansicht, dass Ausbildung und Weiterbildung in der Verantwortung des Arbeitgebers liegen.

Dennoch mangelt es an Vertrauen in die Fähigkeit der Arbeitgeber, relevante Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten.

Der Randstad Talent Trends Report 2025 hat eine entsprechende Diskrepanz unter Personalleitern aufgedeckt.

9 von 10 Personalverantwortlichen erkennen ihre Verantwortung, Arbeitnehmer bei der Weiterbildung zu unterstützen. Allerdings geben 58% an, dass ihnen das organisatorische Wissen fehlt, dies in die Tat umzusetzen.

Der Finanzdienstleistungssektor steht vor den größten Herausforderungen: 64% der Befragten erkennen Probleme beim Weiterbildungsangebot.

Das Arbeitsbarometer zeigt uns, dass in diesem Sektor auch ein bemerkenswerter Mangel an Vertrauen in die Fähigkeit der Arbeitgeber besteht, sinnvolle und kontinuierlich verfügbare Weiterbildung anzubieten.

58%

der Arbeitgeber geben an, dass sie zwar verstärkt Weiterbildung anbieten wollen, aber nicht wissen, wie sie das tun sollen

Chancen durch Qualifizierung

In Zahlen.

Baby Boomer verpassen Chancen

Während mehr als die Hälfte der Generation Z und der Millennials im vergangenen Jahr Entwicklungsangebote erhielten, sinkt dieser Anteil bei der Generation X und den Baby Boomern drastisch.

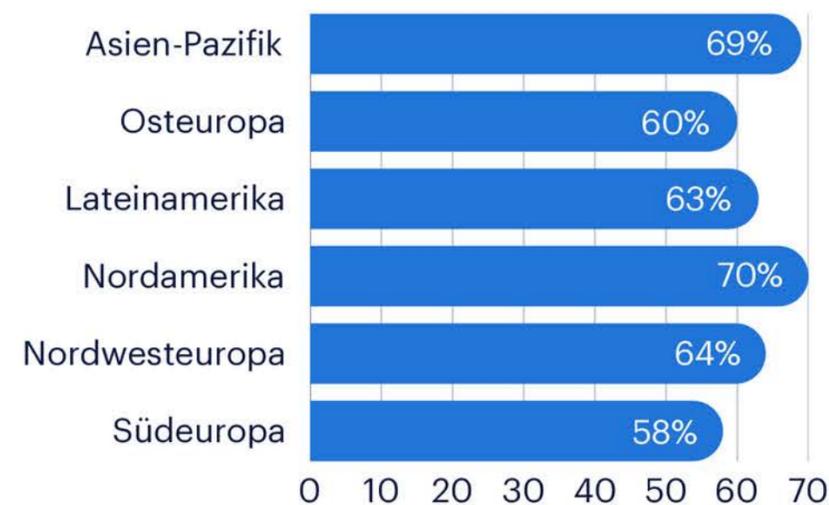
In den letzten 12 Monaten hat mein Arbeitgeber Chancen zur beruflichen Weiterentwicklung geschaffen



Potenzial für mehr Weiterbildung vorhanden

Talente in Nordamerika und der Asien-Pazifik-Region erfahren mehr Unterstützung im Bereich Weiterbildung durch ihren Arbeitgeber. In Südeuropa und Lateinamerika hingegen gibt es noch reichlich Potenzial, mehr Weiterbildung anzubieten.

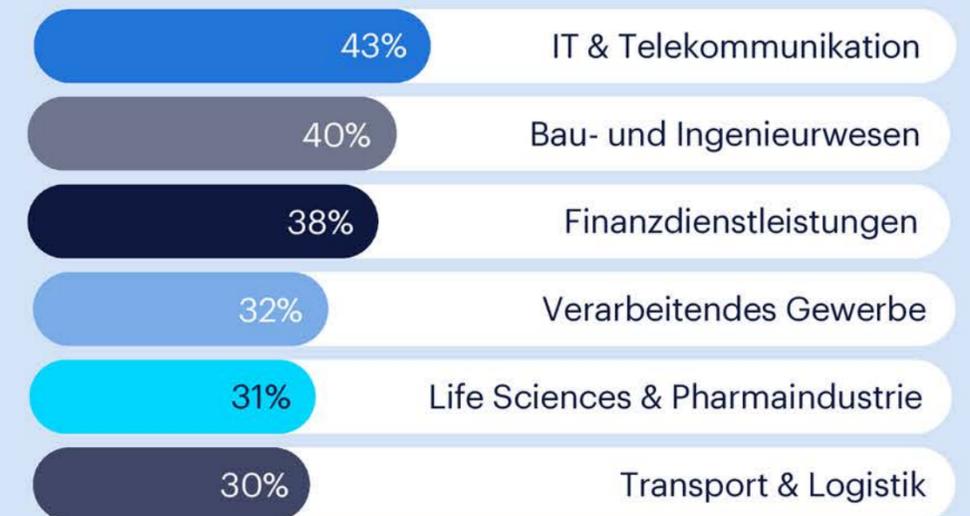
Mein Arbeitgeber hilft mir, zukunftssichere Fähigkeiten für meine Karriere zu entwickeln



Talente sind bereit, zu gehen

Wenn wir die Talente betrachten, die aufgrund mangelnder beruflicher Aufstiegsmöglichkeiten gekündigt haben, so ist die Wahrscheinlichkeit am größten, dass sie in der Branche IT und Telekommunikation eine Stelle aufgegeben haben.

Ich habe eine Stelle gekündigt, weil ich keine Aufstiegsmöglichkeiten hatte



Schlussfolgerungen

1.

Weiterbildung darf nicht vernachlässigt werden

Angesichts des anhaltende Arbeitskräftemangels müssen sich Arbeitgeber auf ihre Alleinstellungsmerkmale konzentrieren. Der Durchbruch der KI hat den Fokus der Talente auf ihren Qualifikationsbedarf geschärft, und noch sind nicht alle Arbeitgeber bereit, diesbezügliche Erwartungen zu erfüllen.

Unsere Zahlen deuten darauf hin, dass Arbeitgeber, die vorausschauend sind und nicht nur Weiterbildung, sondern auch Entwicklungschancen anbieten, sich im Wettbewerb um Talente durchsetzen werden.

2.

Weiterbildung muss für alle zugänglich sein

Chancengleichheit ist ein entscheidendes Kriterium für Talente bei der Entscheidung für oder gegen einen Arbeitgeber. Gleichstellungsinitiativen müssen auf die Aus- und Weiterbildung ausgeweitet werden, wenn Talente dort ungleiche Zugangschancen wahrnehmen.

Arbeitgeber müssen allen Talenten einen gleichberechtigten Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichen und sie dabei in die Lage versetzen, sich an neue Anforderungen anzupassen. Entscheidend ist, dass Mitarbeitende ihre Fähigkeiten zukunftsfähig entwickeln können.

3.

Arbeitgeber müssen Vertrauen schaffen

Wirtschaft, Technologie und Qualifikationsprofile verändern sich rasant – und Talente sind sich dessen bewusst. Doch weniger als die Hälfte von ihnen vertraut ihrem Arbeitgeber, passende und zeitgemäße Weiterbildungsangebote bereitzustellen. Anlass zur Sorge, da Weiterbildung zu einer klaren Priorität für Talente geworden ist.

Unternehmen müssen in die Entwicklung ihrer Arbeitskräfte investieren oder das Risiko eingehen, Talente zu verlieren. Die Verantwortung für die Weiterbildung muss in Partnerschaft mit den Talenten übernommen werden, die auch bereit sind, sich weiterzuentwickeln.



Ausblick.

Arbeitgeber in der Pflicht: das Warum, Wie und Wer bereitstellen.

Vor dem Hintergrund wirtschaftlicher Unsicherheit, technologischer Transformation und gesellschaftlichen Wandels zeigt das Arbeitsbarometer 2025 sich verändernde Erwartungen der Talente an ihre Arbeit auf.

Als Fortsetzung der thematischen Schwerpunkte, die sich in den vergangenen Jahren herauskristallisiert haben, hat sich eine neue Stimmung etabliert. Sie basiert auf drei miteinander verknüpften Säulen: dem „Warum“ der persönlichen Motivation, dem „Wer“ des Gemeinschaftssinns und dem „Wie“ der Verbesserung der beruflichen Fähigkeiten. Alle drei Faktoren beruhen auf einer gemeinsamen Grundlage: Vertrauen.

Angesichts der zunehmenden Arbeitskräftemangels werden Unternehmen, die den Erwartungen der Talente am Arbeitsplatz gerecht werden, einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil erringen. Sie werden Talente anziehen, halten, und damit eine nachhaltige Grundlage für den eigenen langfristigen Unternehmenserfolg schaffen.

Warum: Beruf und Karriere vereinbaren

Da persönliche Präferenzen zum ersten Mal vor materiellen Faktoren wie dem Gehalt stehen, bedeutet das Konzept der „Investition in Menschen“ nun, anpassungsfähiger denn je zu sein. Dieser Wandel könnte ein Zeichen dafür sein, dass die Gesellschaft ihr Verhältnis zur Arbeit neu definiert und die Grenzen zwischen dem Persönlichen und dem Beruflichen weiter verschwimmen. Talente wünschen sich zunehmend Arbeitsplätze, die mit ihren Werten, Ambitionen und ihrer persönlichen Situation vereinbar sind.

Auch wenn dies für Arbeitgeber eine Herausforderung darstellt, so bietet es doch eine hervorragende Gelegenheit, tiefere Beziehungen zu den Arbeitnehmenden aufzubauen. Durch stärkere Personalisierung der Arbeitsbedingungen, Verbesserung der Gleichstellungs- und Umweltpolitik und Schaffung von Arbeitsprozessen, die auf Unabhängigkeit und Vertrauen beruhen, wird der Mensch in den Mittelpunkt gestellt.

Wer: Eine Kultur der Zugehörigkeit und des Vertrauens

Arbeitnehmende suchen in ihrem Berufsleben zunehmend nach Gemeinschaft. Folglich ändert sich die traditionelle transaktionale Sichtweise auf Arbeit, was durch die Erkenntnis gestützt wird, dass Talente ein Zugehörigkeitsgefühl einem höheren Gehalt vorziehen. Dies unterstreicht die Chance für Arbeitgeber, die Motivation ihrer Mitarbeitenden durch die Förderung einer kollaborativen und vertrauensbasierten Kultur zu steigern.

Offene Kommunikation auf allen Ebenen ist von entscheidender Bedeutung, denn sie senkt die Hemmschwellen für Talente, sich einzubringen. Arbeitgeber müssen die Bedeutung, die Talente der Gleichberechtigung und Integration beimessen, berücksichtigen. Unternehmen, die Gleichberechtigung in ihrer Kultur verankern, stärken ihre Teams, ziehen Talente an und bleiben langfristig wettbewerbsfähig.

Wie: Gerechter Zugang zu Weiterbildung

Angesichts des sich beschleunigenden technologischen und wirtschaftlichen Wandels wollen Talente lernen und sich weiterentwickeln. Weiterbildungsmaßnahmen sollten auf die Bedürfnisse der Belegschaft zugeschnitten und allen Arbeitnehmenden zugänglich sein. Individuelle Entwicklungswege sind entscheidend, um Mitarbeitende zu motivieren und sicherzustellen, dass lebenslanges Lernen in der Unternehmenskultur fest verankert ist.

Die neue Aufgabe der Arbeitgeber besteht darin, den Erwartungen der Talente in Bezug auf das Warum, Wer und Wie gerecht zu werden und dabei ein faires, integratives Arbeitsumfeld zu schaffen – damit Talente sich zugehörig fühlen und ihre Karriere zukunftssicher gestalten können.

Unternehmen, die sich diese Aufgabe auf die Fahne schreiben, werden eine höhere Produktivität und verbesserte Leistung ihrer Belegschaft verzeichnen.



Über die Studie.

Über die Studie.

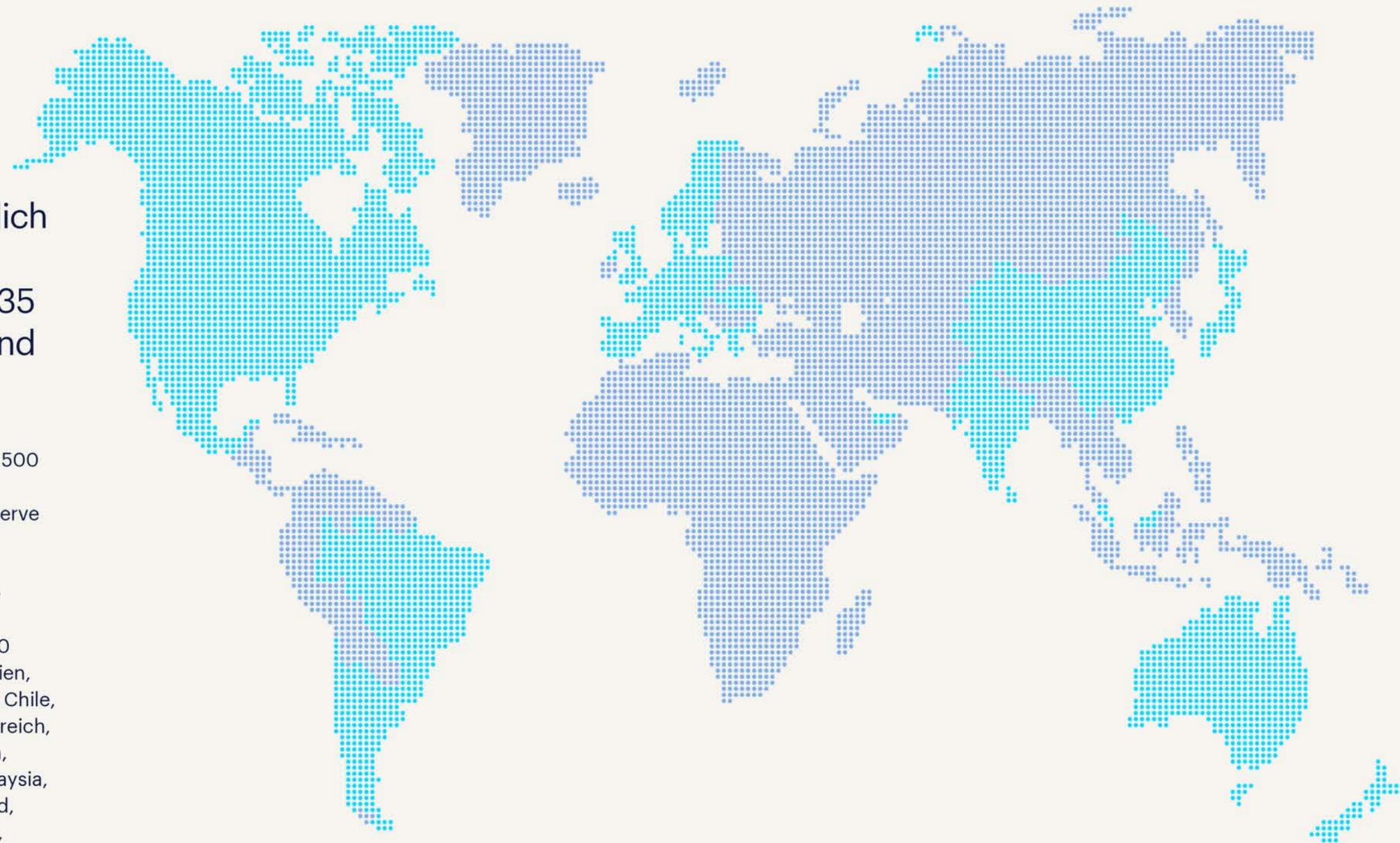
Das Randstad Arbeitsbarometer wird seit 2003 jährlich durchgeführt und untersucht die Erwartungen, Ambitionen und Einstellungen von Berufstätigen in 35 Ländern in Europa, im asiatisch-pazifischen Raum und in Amerika.

Mit dieser umfassenden Studie wollen wir der Stimme der Talente Gehör verschaffen und ihre Wünsche, Erwartungen und Perspektiven aufzeigen. Die Studie konzeptualisiert und misst die Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit der globalen Arbeitnehmerschaft und untersucht, wie sich diese im Laufe der Zeit verändert und entwickelt.

Die Umfrage wird online unter Arbeitnehmer:innen im Alter von 18 bis 67 Jahren durchgeführt, die entweder mindestens 24 Stunden pro Woche erwerbstätig oder Einzelunternehmer sind, oder arbeitslos, aber eine künftige Beschäftigung anstreben.

Die Mindeststichprobengröße beträgt 500 Interviews pro Land. Für die Stichprobenbestimmung wird Evalueserve verwendet.

Die Erhebung für das Jahr 2025 wurde zwischen dem 7. Oktober und dem 6. November 2024 unter mehr als 26.000 Arbeitnehmern in Argentinien, Australien, Österreich, Belgien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Griechenland, Hongkong SAR, Ungarn, Indien, Italien, Japan, Luxemburg, Malaysia, Mexiko, den Niederlanden, Neuseeland, Norwegen, Polen, Portugal, Rumänien, Singapur, Spanien, Schweden, der Schweiz, der Tschechischen Republik, der Türkei, in Großbritannien, den Vereinigten Staaten und Uruguay durchgeführt.



26,000+

Talente befragt

35

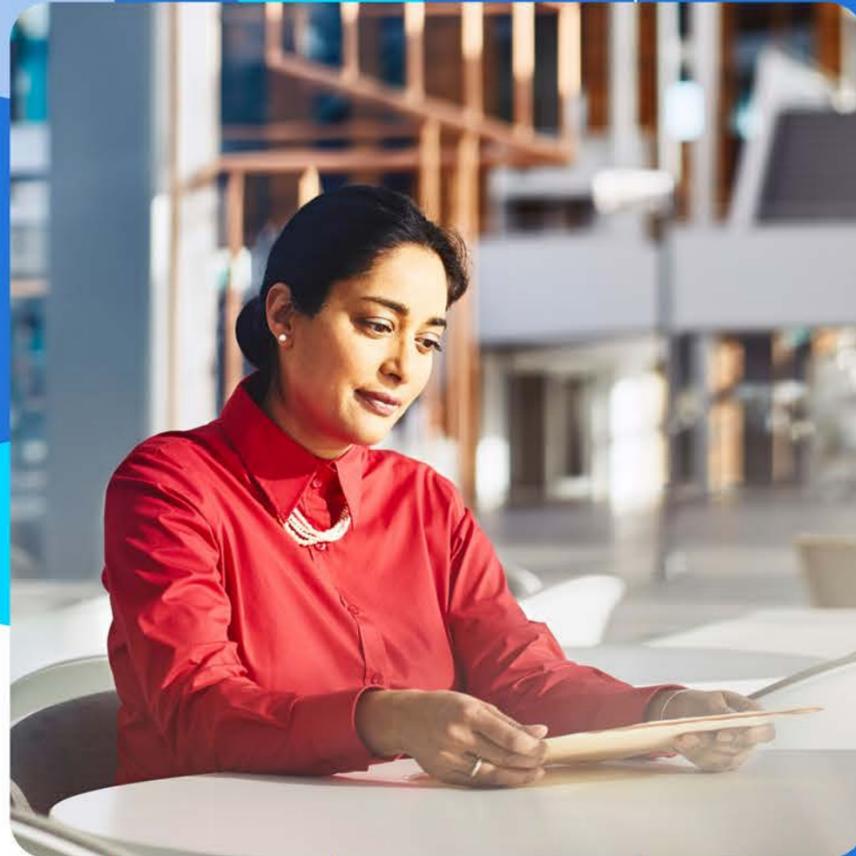
Länder

18-67

Alterspanne der Befragten



Anhang.



Branchenüberblick.

- 44 Bau- und Ingenieurwesen.
- 45 Finanzdienstleistungen.
- 46 IT & Telekommunikation.
- 47 Life Sciences & Pharmaindustrie.
- 48 Verarbeitendes Gewerbe.
- 49 Transport & Logistik.

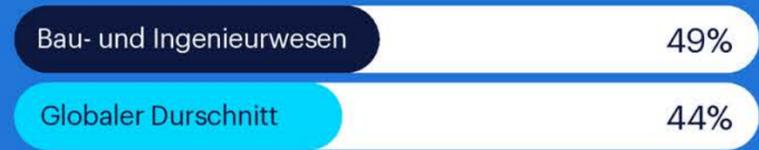
Branchenüberblick.

Bau- und Ingenieurwesen.

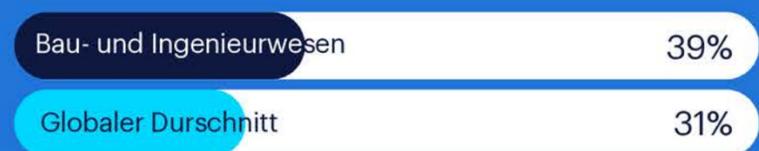
Motiviert durch Personalisierung

Arbeitnehmende in diesem Sektor kündigen eher aufgrund von Gehalts-, Flexibilitäts- und Führungsproblemen, haben aber in letzter Zeit Verbesserungen erlebt, die das Vertrauen in die Arbeitgeber gestärkt hat.

Ich würde einen Job kündigen, wenn ich mit den Positionen der Führung in meiner Organisation nicht einverstanden bin



In den letzten sechs Monaten habe ich mehr Benefits erhalten



Ich vertraue meinen Vorgesetzten, meine besten Interessen im Auge zu haben



Gemeinschaftsgefühl fördern

Gemeinschaft ist dieser Gruppe wichtiger als dem globalen Durchschnitt. Arbeitnehmende in diesem Sektor verlassen ihren Arbeitsplatz, wenn sie keine Freundschaften schließen können oder sich gezwungen sehen, Aspekte ihrer Persönlichkeit zu verbergen – nehmen sich aber selbst in die Pflicht, das Gemeinschaftsgefühl am Arbeitsplatz zu fördern.

Ich könnte mir vorstellen, weniger zu verdienen, wenn die Arbeit einen stärkeren Beitrag zu meinem sozialen Leben leistet



Bau- und Ingenieurwesen

Globaler Durchschnitt

Chancen durch Qualifizierung

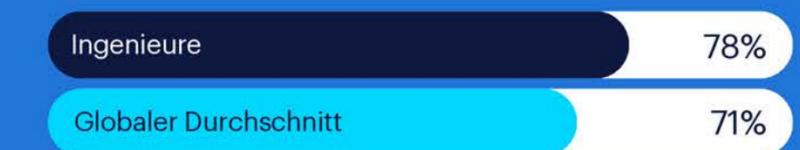
Die Ergebnisse des Arbeitsbarometers zeigen, dass Arbeitnehmende in diesem Sektor mehr von ihren Arbeitgebern erwarten. Unternehmen stellen sich jedoch der Herausforderung, diese Erwartungen zu erfüllen.

Arbeitnehmende in diesem Sektor wollen Entwicklungsmöglichkeiten, und die Arbeitgeber kommen ihren Bedürfnissen nach. Viele sehen die eigene Fähigkeiten als zukunftssicher. Fortbildungsmöglichkeiten in den Bereichen KI, IT und Management sind am gefragtesten.

Die drei Weiterbildungsmaßnahmen, an denen Arbeitnehmende in diesem Sektor am meisten interessiert sind



Ich fühle mich bereit, die neuesten Technologien, wie z. B. KI, im Job zu nutzen



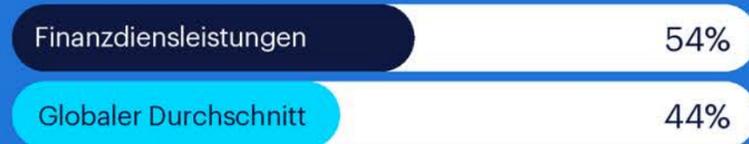
Branchenüberblick.

Finanzdienstleistungen.

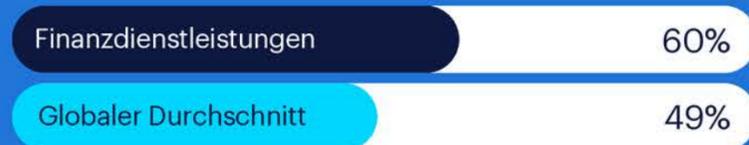
Motiviert durch Personalisierung

Im Vergleich zum weltweiten Durchschnitt vertrauen Arbeitnehmende im Finanzdienstleistungssektor ihrem Arbeitgeber um 10 Prozentpunkte eher, ihre Bedürfnisse zu erfüllen.

Ich vertraue meinem Arbeitgeber, meine Wünsche bezüglich flexibler Arbeitszeiten zu berücksichtigen



Ich vertraue meinem Arbeitgeber, mich und meine Kolleg:innen fair zu bezahlen



Gemeinschaftsgefühl fördern

Hinsichtlich des Gemeinschaftsgefühls haben Arbeitnehmende in diesem Sektor etwas höhere Erwartungen als der weltweite Durchschnitt. Wenn es um persönliche Werte geht, scheinen sie mit ihren Arbeitgebern übereinzustimmen und berichten von einer etwas höheren Übereinstimmung als im weltweiten Durchschnitt.

Die Werte und Ziele meines Arbeitgebers stimmen mit meinen eigenen überein



Finanzdienstleistungen

Globaler Durchschnitt

Die Ergebnisse des Arbeitsbarometers zeigen, dass Arbeitnehmende in diesem Sektor mehr von ihren Arbeitgebern erwarten. Unternehmen stellen sich jedoch der Herausforderung, diese Erwartungen zu erfüllen.

Chancen durch Qualifizierung

Arbeitnehmende in diesem Sektor kündigen mit größerer Wahrscheinlichkeit, wenn ihnen keine Aufstiegsmöglichkeiten geboten werden. Die Arbeitgeber scheinen sich dessen bewusst zu sein und haben im Vergleich zum weltweiten Durchschnitt deutlich häufiger Möglichkeiten für Arbeitnehmende geschaffen, ihre Fähigkeiten zukunftssicher zu entwickeln.

Ich habe eine Stelle gekündigt, weil ich keine Aufstiegsmöglichkeiten hatte



Mein Arbeitgeber hilft mir, zukunftssichere Fähigkeiten für meine Karriere zu entwickeln





Branchenüberblick.

IT & Telekommunikation.

Motiviert durch Personalisierung

Arbeitnehmende im Bereich IT und Telekommunikation finden deutlich mehr Erfüllung im Beruf als der weltweite Durchschnitt. Während Faktoren wie Flexibilität für diese Gruppe sehr wichtig sind, ist es auch wahrscheinlicher, dass Arbeitgeber ihre Erwartungen erfüllen.

Mein Job gibt mir ein Gefühl der Erfüllung



Mein Arbeitsplatz bietet Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeiten



● IT- & Telekommunikation
● Globaler Durchschnitt

Gemeinschaftsgefühl fördern

Gemeinschaft ist für Arbeitnehmende im Bereich IT und Telekommunikation wichtiger als für den weltweiten Durchschnitt. Mehr Gemeinschaft bedeutet bessere Leistungen.

Ich möchte ein Gefühl der Gemeinschaft am Arbeitsplatz



Ein Gefühl der Gemeinschaft hilft mir, bessere Leistungen zu erbringen



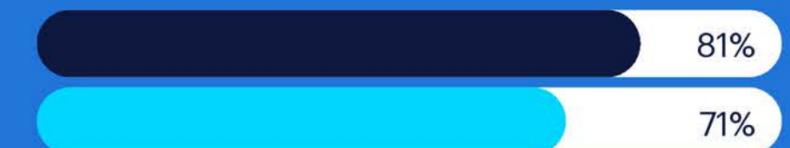
● IT- & Telekommunikation
● Globaler Durchschnitt

Die Ergebnisse des Arbeitsbarometers zeigen, dass Arbeitnehmende in diesem Sektor mehr von ihren Arbeitgebern erwarten. Unternehmen, die diese Erwartungen nicht erfüllen, könnten Schwierigkeiten bei der Mitarbeiterbindung begegnen.

Chancen durch Qualifizierung

Aufstiegschancen sind Arbeitnehmenden im Bereich IT und Telekommunikation besonders wichtig, und mehr als die Hälfte hat in den letzten sechs Monaten mehr Weiterbildungsangebote wahrgenommen. Es ist vielleicht nicht überraschend, dass in einem so gefragten Sektor Mitarbeitende, deren Erwartungen nicht erfüllt wurden, mit deutlich höherer Wahrscheinlichkeit kündigen.

Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten sind mir wichtig



Ich habe eine Stelle gekündigt, weil ich keine Aufstiegsmöglichkeiten hatte



● IT- & Telekommunikation
● Globaler Durchschnitt

Branchenüberblick.

Life Sciences & Pharmaindustrie.

Mit Blick auf die neue Stimmung weichen Arbeitnehmende der Life Sciences & Pharmaindustrie in einigen wichtigen Fragen vom weltweiten Durchschnitt ab.

Motiviert durch Personalisierung

Arbeitnehmende der Life Sciences und Pharmaindustrie arbeiten mit höherer Frequenz im Büro und berichten über Produktivitätssteigerungen. Außerdem haben sie eher die Kontrolle über ihre Arbeitszeiten.

Die Arbeit im Büro verbessert meine Produktivität



Mein Job bietet Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeiten



● Life Sciences und Pharmaindustrie
● Globaler Durchschnitt

Gemeinschaftsgefühl fördern

Arbeitnehmende der Life Sciences und Pharmaindustrie betrachten ihre Kollegen eher als Freunde. Allerdings sind sie weniger bereit, persönliche Meinungen am Arbeitsplatz zu äußern.

Ich betrachte einige meiner Kollegen als Freunde



Ich fühle mich wohl dabei, meine persönliche Meinung bei der Arbeit zu äußern, ohne Angst vor Verurteilung oder Diskriminierung



● Life Sciences und Pharmaindustrie
● Globaler Durchschnitt

Chancen durch Qualifizierung

Während Arbeitnehmende der Life Sciences und Pharmaindustrie am meisten an KI-Schulungen interessiert sind, haben diese im Vergleich zum weltweiten Durchschnitt eine geringere Priorität für sie. Weiterbildung zu kreativem und analytischem Denken räumen sie hingegen hohe Priorität ein.

Ich wäre an den folgenden Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten interessiert



Kreatives und analytisches Denken



● Life Sciences und Pharmaindustrie
● Globaler Durchschnitt



Branchenüberblick.

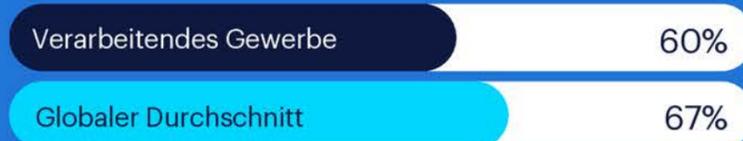
Verarbeitendes Gewerbe.

Arbeitnehmende im verarbeitenden Gewerbe orientieren sich im Vergleich zu anderen Branchen besonders stark an der in diesem Bericht skizzierten neuen Stimmung. Es gibt jedoch Nuancen in ihren Erwartungen, derer sich die Arbeitgeber bewusst sein müssen.

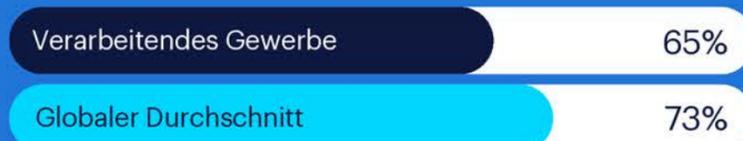
Motiviert durch Personalisierung

Arbeitnehmende im verarbeitenden Gewerbe weichen vom globalen Durchschnitt ab, da Flexibilität sie deutlich weniger motiviert. Allerdings sind Gesundheitsleistungen für diese Gruppe etwas wichtiger.

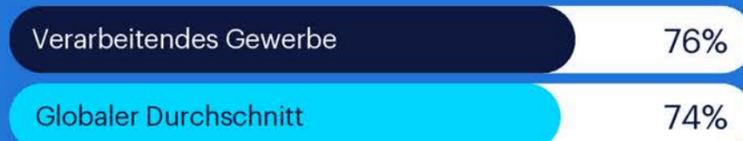
Flexibilität in Bezug auf Arbeitsort ist mir wichtig



Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeiten ist mir wichtig



Gesundheitsleistungen sind mir wichtig



Gemeinschaftsgefühl fördern

Arbeitnehmende im verarbeitenden Gewerbe ist das Gemeinschaftsgefühl im Vergleich zum weltweiten Durchschnitt etwas weniger wichtig. Es ist jedoch wahrscheinlicher, dass sie bereits einen Job gekündigt haben, weil sie Aspekte ihrer Persönlichkeit verbergen mussten.

Ich habe einen Job gekündigt, weil ich Aspekte meiner Person bei der Arbeit verbergen musste



Chancen durch Qualifizierung

Bei der Betrachtung von Qualifikationswünschen geben Arbeitnehmende im verarbeitenden Gewerbe an, im Vergleich zum weltweiten Durchschnitt einen etwas stärkeren Wunsch zu haben, Fähigkeiten im Umgang mit Computern zu erlernen.

Ich wäre an den folgenden Weiterbildung- und Entwicklungsmöglichkeiten interessiert



Branchenüberblick.

Transport & Logistik.

Betrachtet man die neue Stimmung am Arbeitsplatz, so weichen Arbeitnehmende der Transport- und Logistikbranche vom weltweiten Durchschnitt ab. In mehreren Schlüsselbereichen haben sie andere Prioritäten und Motivationen, und ihre Arbeitgeber scheinen auch ihre Bedürfnisse nicht zu erfüllen, was zu einer Vertrauenslücke und zum Fluktuationsrisiko führt.

Motiviert durch Personalisierung

Arbeitnehmende in Transport- und Logistik geben häufiger als ihre Kolleg:innen in anderen Branchen ihre Stelle wegen niedriger Bezahlung auf. Und während sie Flexibilität weniger motiviert, ist es auch unwahrscheinlicher, dass ihre Benefits in den letzten Monaten gestiegen sind.

Ich habe einen Job aufgrund niedriger Löhne aufgegeben



Die Benefits in meiner Organisation sind in den letzten sechs Monaten gestiegen



● Transport & Logistik
● Globaler Durchschnitt

Gemeinschaftsgefühl fördern

Arbeitnehmende in Transport- und Logistik legen weniger Wert auf den Aufbau eines Gemeinschaftsgefühls am Arbeitsplatz und betrachten ihre Kollegen seltener als Freunde.

Ein Gefühl der Gemeinschaft bei der Arbeit ist wichtig für meine psychische Gesundheit



Ich betrachte einige meiner Kollegen als Freunde



● Transport & Logistik
● Globaler Durchschnitt

Chancen durch Qualifizierung

Was die Qualifizierung betrifft, ist es weniger wahrscheinlich, dass Arbeitnehmende in Transport und Logistik in den letzten sechs Monaten mehr Chancen erhalten haben, was wiederum zu einer Vertrauenslücke in diesem Bereich zu führen scheint.

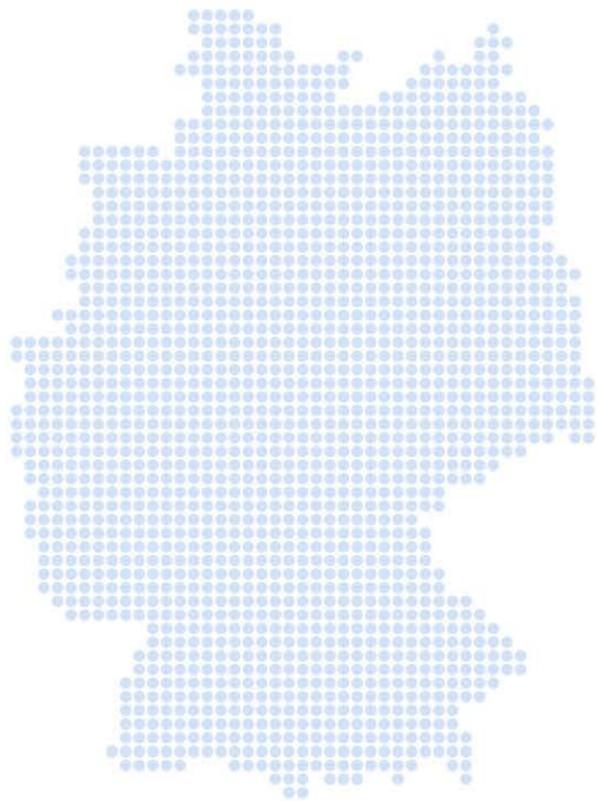
Ich habe mehr Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten als vor sechs Monaten



Ich vertraue meinem Arbeitgeber, mir Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten



● Transport & Logistik
● Globaler Durchschnitt



Länderüberblick.

Deutschland.

Motiviert durch Personalisierung

Talente erwarten zunehmend, dass ihre Arbeit mit ihren persönlichen Werten, Ambitionen und Lebensumständen übereinstimmt. Das Einkommen ist ihnen nach wie vor wichtig, doch Arbeit kommt nun eine neue, tiefere Bedeutung zu.

- 74% sagen, dass die sozialen und ökologischen Werte und Ziele ihres Arbeitgebers mit ihren eigenen übereinstimmen (76% weltweit)
- 43% würden keine Stelle bei einem Unternehmen annehmen, dessen Werte nicht mit ihren eigenen übereinstimmen (48% weltweit)
- 23% haben schon einmal gekündigt, weil sie mit den Positionen der Führung in ihrer Organisation nicht einverstanden waren (29% weltweit)
- 21% haben schon eine Stelle gekündigt, die keine Aufstiegsmöglichkeiten bot (31% weltweit)
- 37% würden eine Stelle kündigen, die keine Aufstiegsmöglichkeiten bietet (48% weltweit)
- Wenn Talente über ihre aktuelle Stelle nachdenken, sind die folgenden Faktoren für sie auf diesem Markt wichtig:
 - Gehalt 78% (82% weltweit)
 - Work-Life-Balance 71% (83% weltweit)
 - Arbeitszeit-Flexibilität 65% (73% weltweit)
 - Arbeitsort-Flexibilität 57% (67% weltweit)
- 61% geben an, dass ihr Arbeitsplatz ihnen Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeit bietet (65% weltweit)
- 55% geben an, dass ihr Arbeitsplatz ihnen Flexibilität in Bezug auf den Arbeitsort bietet (60% weltweit)
- 25% haben in den letzten sechs Monaten eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten erlebt (31% weltweit)
- 24% haben in den letzten sechs Monaten eine größere Flexibilität in Bezug auf den Arbeitsort ihrer Arbeit festgestellt (29% weltweit)

Gemeinschaftsgefühl fördern

Talente wollen sich als Teil einer Gemeinschaft am Arbeitsplatz entfalten und voll einbringen.

- 81% wollen ein Gemeinschaftsgefühl am Arbeitsplatz (83% weltweit)
- 82% glauben, dass sie bei der Arbeit bessere Leistung erbringen, wenn sie ein Gemeinschaftsgefühl mit ihren Kolleg:innen haben (85% weltweit)
- 53% würden ihren Job kündigen, wenn sie sich nicht zugehörig fühlen (55% weltweit)
- 36% haben einen Job aufgrund einer toxischen Arbeitsatmosphäre gekündigt (44% weltweit)
- 83% haben das Gefühl, dass ihr Arbeitgeber ihnen vertraut (83% weltweit)
- 76% sagen, dass sie ihrer Führung vertrauen können (77% weltweit)
- 59% geben an, dass sie Aspekte ihrer Persönlichkeit bei der Arbeit verbergen (62% weltweit)
- 52% sind der Meinung, dass ihr Unternehmen nicht genug für Gerechtigkeit am Arbeitsplatz unternimmt (59% weltweit)
- 44% vertrauen ihrem Arbeitgeber, eine integrative Kultur zu schaffen (49% weltweit)
- 30% wären bereit, weniger zu verdienen, wenn ihre Arbeit einen Beitrag zur Gesellschaft leisten würde (39% weltweit)

Chancen durch Qualifizierung

Der technologische Wandel schreitet voran und Talente wollen sich weiterbilden- und qualifizieren, insbesondere im Hinblick auf KI und neue Technologien.

- 58% geben an, dass die Aus- und Weiterbildung für sie in ihrer aktuellen Position oder bei der Suche nach einer neuen Stelle wichtig sind (72% weltweit)
- 34% würden kündigen, wenn ihr Arbeitgeber nicht die Möglichkeit bietet, ihre Fähigkeiten zukunftssicher zu entwickeln (41% weltweit)
- 40% würden keinen Job annehmen, der ihnen keine Möglichkeiten bietet, ihre Fähigkeiten zukunftssicher zu entwickeln (44% weltweit)
- 48% sagen, dass ihr Arbeitgeber ihnen die Möglichkeit gegeben hat, zukunftssichere Fähigkeiten wie die Nutzung von KI zu entwickeln (55% weltweit)
- 31% geben an, dass sie überwiegend oder vollständig dafür verantwortlich sind, ihre Fähigkeiten beim Umgang mit neuen Technologien auf dem aktuellsten Stand zu halten (35% weltweit)
- 25% sind der Meinung, dass die Verantwortung für technologiebezogene Weiterbildung überwiegend oder vollständig bei ihrem Arbeitgeber liegt (27% weltweit)
- 23% geben an, dass sich die Schulungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für sie in den letzten sechs Monaten verbessert haben (34% weltweit)
- Talente wären am meisten an den folgenden Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten interessiert, wenn ihr Arbeitgeber sie anbieten würde:
 - KI 24% (23% weltweit)
 - Wohlbefinden und Achtsamkeit 10% (6% weltweit)
 - IT und Technologie 9% (11% weltweit)
 - Kommunikation 6% (5% weltweit)
 - Management und Führung 5% (7% weltweit)

Die Angaben der Talente in Deutschland stimmen bei vielen der wichtigsten Themen des Arbeitsbarometers 2025 weitestgehend mit dem weltweiten Durchschnitt überein, mit einigen Abweichungen. Die Bereitschaft, eine Stelle aufzugeben, die ihnen keine Aufstiegchancen bietet, ist geringer als bei ihren Kolleg:innen weltweit. Es ist auch weniger wahrscheinlich, dass sie eine Stelle aufgrund einer toxischen Arbeitsatmosphäre verlassen haben oder Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten in ihrer derzeitigen oder zukünftigen Position als wichtig einstufen.