

New Hiring Studie: Babyboomer erwarten beim Jobwechsel mehr Flexibilität und gute Führung, Generationen Y und Z besseres Gehalt

- **Wechselbereitschaft in Österreich unverändert hoch**
- **Bei jungen Menschen zählt das Geld am meisten, Ältere wechseln wegen Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten**
- **„Unternehmen dürfen beim Recruiting nicht länger auf das Gießkannen-Prinzip setzen“, sagt Frank Hassler, Vorstand der NEW WORK SE**

Wien, 13. Juli 2022 – Die Wechselbereitschaft in Österreich ist weiterhin hoch: Knapp die Hälfte der Österreicher (46 Prozent) ist derzeit offen für einen neuen Job oder hat bereits konkrete Schritte in die Wege geleitet, um eine neue Tätigkeit zu finden. Das zeigt eine repräsentative New Hiring-Studie, die das Meinungsforschungsinstitut forsa im Auftrag von XING E-Recruiting durchgeführt hat. Gleichzeitig haben rund zwei Drittel der Unternehmen (60 Prozent) ein Recruiting-Problem und Schwierigkeiten, passende Bewerberinnen und Bewerber zu finden. Für Unternehmen ist das Risiko, aber auch Chance – vor allem dann, wenn sie ihre Recruiting-Strategien auf ihre Zielgruppen maßschneidern. Was aber wünschen sich unterschiedliche Generationen von ihren Arbeitgebern? Und was sind die ausschlaggebenden Faktoren für die Wechselbereitschaft?

Geld allein macht nicht glücklich – zu wenig Geld aber auch nicht

Obwohl die jungen Generationen Y und Z (18 bis 29 Jahre) in der Tendenz bei der Wahl ihres Arbeitgebers großen Wert auf individuelle Arbeitsbedingungen, gutes Führungsverhalten und Sinnhaftigkeit legen, gibt letzten Endes das Gehalt den entscheidenden Ausschlag für den Jobwechsel. „Bei jungen Beschäftigten muss heute das Gesamtpaket stimmen. Die meisten achten bei ihrem zukünftigen Arbeitgeber auf ein höheres Gehalt und eine gute Unternehmenskultur. Sie wollen eine Aufgabe, die zu ihnen passt und die sie in ihrer Entwicklung weiterbringt“, so Frank Hassler, Vorstand der NEW WORK SE und verantwortlich für die Geschäftsfelder Recruiting und Employer Branding.

Babyboomern sind finanzielle Anreize weniger wichtig

Finanzielle Anreize spielen bei den – altersbedingt besserverdienenden – Babyboomern im Vergleich zu Generation X, Y und Z eine untergeordnete Rolle für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz. Der Wunsch nach flexibler Arbeitszeiteinteilung ist bei dieser Generation am ausgeprägtesten (57 Prozent), gefolgt von höherem Gehalt (56 Prozent). Eine ähnlich wichtige Rolle spielen für sie außerdem gutes Führungsverhalten (52 Prozent) und ein attraktiver Standort (52 Prozent). Bei den Altersklassen zwischen 30 und 49 und 18 bis 29 hingegen, ist für mehr als zwei Drittel ein höheres Gehalt der wichtigste Faktor bei der Wahl eines potenziellen Arbeitgebers (67 und 64 Prozent).

„Elterngeneration“ braucht Flexibilität

Die Generation dazwischen, nämlich die 30- bis 49-Jährigen, die sich klassischerweise als Generation um Kinder und eigene Eltern kümmert, setzen nach dem Gehalt den Schwerpunkt darauf, flexibel arbeiten zu können: Zwei Drittel der Befragten (61 Prozent) achten bei einem potenziellen Arbeitgeber auf das Angebot flexibler Arbeitszeiten und die Möglichkeit ortsunabhängig zu arbeiten. Homeoffice (37 Prozent) ist in dieser Generation am stärksten ausgeprägt. 54 Prozent der „Sandwich-Generation“ würde bei einem Jobwechsel außerdem auf ein zusätzliches Monatsgehalt verzichten, wenn sie selbstständig über ihren Arbeitsort entscheiden könnten. Das ist der höchste Wert der drei Vergleichsgruppen. Bei den jungen Beschäftigten (18-29jährige) sieht dies nur knapp jeder Dritte der Befragung so (31 Prozent).

Individuelle New Hiring-Strategien gefragt

„Unternehmen dürfen beim Recruiting nicht länger auf das Gießkannen-Prinzip setzen“, sagt Frank Hassler. „Die Gründe, aus denen man bei einem Arbeitgeber anfängt, sind oft nicht die Gründe, weshalb man bei ihm bleibt. Gefragt sind intelligente New Hiring-Strategien, mit denen man Recruiting individualisieren und an die unterschiedlichen und im Laufe der Zeit wechselnden Bedürfnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern anpassen kann – nur so wird es zum strategischen Erfolgsfaktor.“

Einfluss der Pandemie ist vor allem bei der jüngsten Generationen deutlich zu spüren

Die Ergebnisse der Befragung geben Hinweise darauf, dass sich auch die Pandemie unterschiedlich auf die einzelnen Generationen ausgewirkt hat. Vor allem bei jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist dies spürbar. So sagten knapp zwei Drittel der Befragten der Generation Z, dass die Corona-Zeit ausschlaggebend für die Entscheidung war, sich einen neuen Job zu suchen. Auch bei der Generation über 50 haben die Auswirkungen der Pandemie bei fast der Hälfte der Befragten (48 Prozent) den Wunsch nach einem Wechsel beeinflusst. Obwohl die Generation der 30 bis 49 Jährigen von allen Altersgruppen pandemiebedingt am unzufriedensten mit dem derzeitigen Arbeitgeber ist, zeigt sie sich mit 46 Prozent von der Pandemie am wenigsten beeinflusst.

New Hiring als Chance für Unternehmen: Historischer Umbruch am Arbeitsmarkt

„Wir erleben gerade einen historischen Umbruch auf dem Arbeitsmarkt“, so Frank Hassler. „Die Wechselbereitschaft hat ein neues Level erreicht. Den Unternehmen, die das erkennen und sich entsprechend aufstellen, eröffnen sich riesige Chancen. Diejenigen, die hier den Anschluss verpassen, werden im Wettbewerb um Talente abgehängt.“ Mit intelligenten Tools können Unternehmen ihr Recruiting ganz gezielt zuspitzen oder über Active Sourcing passende Talente ansprechen. Gefragt ist der Einsatz moderner Methoden und Lösungen für die Arbeitswelt, die eine proaktive und zunehmend personalisierte Ansprache ermöglichen, die auch das Monitoring von Potenzialen einschließt. Wirkungsvolle Unterstützung leisten hier digitale Datenanalyse-Tools, indem sie die unterschiedlichen Präferenzen der Beschäftigten erfassen und mit dem Anforderungsprofil abgleichen. Personalabteilungen können so zeitintensive, administrative Tätigkeiten automatisieren und sich auf ihre Kernkompetenz – den Menschen und seine Bedürfnisse – fokussieren.

Über die New Hiring-Studie von forsa im Auftrag von XING E-Recruiting: zweistufiges Forschungsdesign

forsa befragte im Auftrag von XING E-Recruiting im Januar 2022 insgesamt 2.523 volljährige Erwerbstätige (Arbeitende und Angestellte) in Deutschland (N = 1.004), Österreich (N = 510) und der deutschsprachigen Schweiz (N = 1.009) sowie darüber hinaus 200 Personalentscheiderinnen und Personalentscheider in Unternehmen ab 50 Beschäftigten mit Firmensitz in Deutschland. Weitere Informationen finden Sie hier: <https://www.new-work.se/de/newsroom>.

Über XING E-Recruiting – part of NEW WORK SE

Die sich immer schneller wandelnde Arbeitswelt erfordert beim Recruiting ein Umdenken: New Work braucht New Hiring - angefangen beim Employer Branding über das Finden von Talenten bis hin zur Candidate Experience. Als kompetenter Partner unterstützt XING E-Recruiting nicht nur bei der Personalbeschaffung und -vermittlung, sondern auch bei der Positionierung einer attraktiven Arbeitgebermarke. Durch den Zugang zu einem umfangreichen Netzwerk, sowie intelligente und innovative Lösungen ermöglicht es XING E-Recruiting den Unternehmen die Talente zu finden, die perfekt zur jeweiligen individuellen Unternehmenskultur und seinen Werten passen.

Weitere Informationen unter <https://recruiting.xing.com>.

Über die NEW WORK SE

Die NEW WORK SE engagiert sich mit ihren Marken, Services und Produkten für eine erfüllendere Arbeitswelt und schreibt damit das nächste Kapitel der Erfolgsgeschichte der XING SE. Gegründet als professionelles Netzwerk openBC von Lars Hinrichs, erfolgte 2006 die Umbenennung in XING und 2019 in NEW WORK SE. Damit trägt das Unternehmen sein überzeugtes Engagement für eine bessere Arbeitswelt auch im Namen – New Work ist die sichtbare Klammer aller Firmenaktivitäten. Das Unternehmen ist seit 2006 börsennotiert. Die NEW WORK SE agiert als zentrale Führungs- und Steuerungsholding und dient als Serviceabteilung der Tochterfirmen. Das Unternehmen hat seinen Hauptsitz in Hamburg und beschäftigt seine insgesamt rund 1.900 Mitarbeiter auch an weiteren Standorten von München über Wien bis Porto. Weitere Infos unter <http://www.new-work.se> und <https://nwx.new-work.se/>