

Talente in Bewegung: Die am meisten nach Veränderung strebenden Fachkräfte der Technologiebranche



Daten des *Tech Talent Explorer* haben ergeben, dass bis zu 60 % Ihrer derzeitigen Tech-Mitarbeitenden im Jahr 2025 und bis zum Jahr 2026 wahrscheinlich abwandern werden. Da so viele Talente offen für neue Herausforderungen sind, auch im Ausland, wird diese Fluktuation zu einem harten Wettbewerb um Fachkräfte mit gefragten Qualifikationen führen. Ist Ihr Unternehmen gut aufgestellt, um von dieser Entwicklung zu profitieren und gleichzeitig Ihre vorhandenen Fachkräfte zu halten?

Im Folgenden gehen wir der Frage nach, was so viele Menschen dazu bringt, nach neuen Möglichkeiten zu suchen. Wir erklären, was die Daten von fast 10.000 Befragten bedeuten und wie Sie die qualifizierten Fachkräfte gewinnen können, die Ihr Unternehmen braucht. Wenn Sie einen tieferen Einblick in die Pläne bestimmter demografischer Gruppen in verschiedenen Regionen und mit technischen Qualifikationen erhalten möchten, können Sie Ihre Suche mit den Tools des *Tech Talent Explorer* verfeinern.



Schlüsselerkenntnis 1:

53 % der festangestellten Fachkräfte in der Technologiebranche wollen den Arbeitgeber wechseln

Mehr als die Hälfte der fest angestellten Befragten plant, im Laufe des Jahres das Unternehmen zu wechseln, wobei sogar 66 % der Fachkräfte in Südeuropa und 62 % in Südostasien eine neue Festanstellung anstreben.

Je nach den Bedürfnissen Ihres Unternehmens können Sie in bestimmten Qualifikationsbereichen mehr Kandidaten und Kandidatinnen finden, aber auch Schwierigkeiten haben, diese zu halten. Aufgrund der Nachfrage bei der Implementierung und Nutzung neuer Technologien ist es wenig überraschend, dass zwei Drittel (67 %) der Experten und Expertinnen für KI, Machine Learning und robotergestützte Prozessautomatisierung die vielen Möglichkeiten, die sich ihnen bieten, ausloten werden. Im Gegensatz dazu ist es am unwahrscheinlichsten, dass Technical and Solutions Architects ihren derzeitigen Arbeitgeber verlassen wollen - dies liegt vielleicht an der Art dieser Aufgaben, die oft längerfristige Projekte beinhalten, deren Ergebnisse die Fachleute wahrscheinlich überwachen wollen.

Um diese Mitarbeitende erfolgreich zu gewinnen und zu halten, ist es wichtig, ihre Gründe für das Ausscheiden zu verstehen. Nach dem Gehalt wurden "begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten" und "Bedenken hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit" am häufigsten von den Befragten als sehr wichtige Gründe für ihre Entscheidung genannt. Dies ist verständlich, da die wirtschaftliche Instabilität und die Auswirkungen der künstlichen Intelligenz weiterhin für Unsicherheit sorgen. Darüber hinaus gaben die Befragten jedoch auch an, dass ihre direkte Führungskraft ein entscheidender Faktor für ihren Ausstieg sei.

Weitere Informationen darüber, warum Fachkräfte in ein Unternehmen eintreten und dort bleiben, finden Sie in der Zusammenfassung der Motivationsfaktoren, die auch im *Tech Talent Explorer* zum Download zur Verfügung steht.



Schlüsselerkenntnis 2:

8 % der Festangestellten beabsichtigen, in diesem Jahr in ein freiberufliches Projekt zu wechseln

Zusätzlich zu den 53 % der Arbeitnehmer, die eine neue Festanstellung suchen, gaben weitere 8 % der Befragten an, dass sie planen, im nächsten Jahr eine Karriere als Freiberufler zu beginnen.

Die Chance auf ein höheres Einkommen wird häufig als einer der Hauptvorteile für IT-Freelancer genannt, auch wenn Vorschriften in einigen Ländern diese Verdienstmöglichkeiten einschränken können. Während 66 % der Befragten bestätigten, dass ein höheres Einkommen ein wichtiges Motiv für ihren geplanten Wechsel war, nannten 50 % eine bessere Work-Life-Balance als einen sehr einflussreichen Faktor für den Wechsel.

Erkenntnis 3:

Die überwiegende Mehrheit der Tech-Fachleute würde einen Arbeitgeber im Ausland in Betracht ziehen

Die Umfrage des *Tech Talent Explorers* hat ergeben, dass 86 % der festangestellten Tech-Spezialisten bereit wären, ihre nächste Stelle im Ausland zu suchen, wobei 50 % bereit wären, umzuziehen. Diese Zahlen steigen in der LATAM-Region auf 95 % und in Südeuropa auf 90 %, obwohl nur 41 % aus der letzteren Region bereit wären, umzuziehen. Das bedeutet, dass die richtigen Mitarbeitenden für Ihr Unternehmen im Ausland arbeiten könnten, obwohl es mehrere Gründe für ihre Bereitschaft geben könnte, darunter eine höhere Bezahlung oder bessere Bedingungen, die bestimmte Standorte attraktiver machen als andere. Es ist auch erwähnenswert, dass Unternehmen bei der Anwerbung solcher Arbeitskräfte auf Herausforderungen stoßen können, wenn es um Visa und Steueranmeldungen geht.

Unsere Studie ergab auch, dass 83 % der Freiberufler offen für eine Zusammenarbeit mit ausländischen Unternehmen sind. Bei denjenigen, die solchen Partnerschaften zurückhaltend gegenüberstehen, sind die häufigsten Bedenken die rechtlichen und steuerlichen Auswirkungen, gefolgt von der Unfähigkeit, in ihrer zweiten Sprache zu kommunizieren

Statistiken

Welchen Einfluss haben diese Faktoren auf die Entscheidung, den Arbeitgeber zu wechseln?

	1	2	3	4	5
Begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten	6%	7%	17%	28%	42%
Besorgnis über die Stabilität des Arbeitsplatzes	12%	10%	18%	23%	37%
Schlechte Work-Life-Balance	16%	12%	18%	18%	36%

(1= überhaupt nicht wichtig, 5 = sehr wichtig)

- **87 % der Festangestellten und 83 % der Freiberufler würden in Erwägung ziehen**, für ein Unternehmen im Ausland zu arbeiten.
- **Von den Gründen, die Freiberufler für die Ablehnung von Kunden aus dem Ausland angaben, nannte mehr als ein Drittel (37 %) rechtliche und steuerliche Aspekte.**

Unsere Empfehlungen

1.

Zeigen Sie Bewerbern und bestehenden Mitarbeitenden, dass es in Ihrem Unternehmen Entwicklungspläne gibt, damit sie den nächsten Schritt in ihrer Karriere machen können. Von Qualifizierungsmaßnahmen bis hin zu Beförderungsplänen - die Talente von heute haben gesprochen: Fortschritt ist wichtig.

2.

Ihre Mitarbeitenden sind Ihr größtes Kapital, wenn es darum geht, Kandidaten und Kandidatinnen aus dem Ausland bei der Umsiedlung und Integration zu unterstützen. Die Daten des *Tech Talent Explorer* zeigen, dass die Befragten ihre engsten Kollegen und Kolleginnen über die allgemeine Unternehmenskultur stellen, wobei ein kollaboratives Team und ihre direkte Führungskraft die wichtigsten Faktoren sind. Für diejenigen, die in eine ungewohnte Umgebung ziehen, ist eine einladende Umgebung der Schlüssel. Stellen Sie sicher, dass Ihre Teams dies bieten, und machen Sie dies bei der Einstellung in Ihrem Stellenangebot deutlich.

3.

Wenn Ihr Unternehmen noch nicht mit Zeitarbeitskräften arbeitet, ist es an der Zeit, sich damit zu befassen. Wir bei Hays sind daran gewöhnt, dass erfahrene Tech-Profis den Schritt in die Freiberuflichkeit wagen, und Ihnen entgeht wichtiges Wissen, wenn Sie Ihre Rekrutierung auf Festangestellte beschränken. Wenn Sie diesen Fachleuten mehr Freiheit bei der Wahl der Arbeitsweise, der Arbeitszeiten und des Arbeitsortes einräumen, können Sie sich einen Wettbewerbsvorteil verschaffen, um sich ihre Dienste zu sichern. Im Gegenzug können Sie nicht nur kosteneffizient auf deren Fähigkeiten zugreifen, ohne ihnen eine Festanstellung anzubieten, sondern profitieren auch von einem Wissensaustausch zwischen ihnen und Ihrer derzeitigen Belegschaft.

4.

Unternehmen, die sich auf globale Personallösungen spezialisiert haben, können Freiberuflern dabei helfen, die Einhaltung der Vorschriften bei grenzüberschreitender Arbeit zu gewährleisten. Wenn Sie deutlich machen, dass Sie und Ihre Partner über Fachwissen und Erfahrung mit grenzüberschreitenden Aufträgen verfügen und die Freiberufler bei Problemen und Zweifeln unterstützen können, wird dies dazu beitragen, Spitzenkräfte aus dem Ausland anzuziehen.

