

Zusammenfassung der *Motivationsfaktoren*



Mit dem Tech Talent Explorer können Sie mehr über die Wünsche und Bedürfnisse von Tech-Fachkräften auf der ganzen Welt erfahren. Mithilfe der interaktiven Karten und Diagramme können Sie die Motivationsfaktoren von fast 10.000 Fachkräften vergleichen und gegenüberstellen sowie Ihre Suche auf verschiedene Regionen und technische Fähigkeiten konzentrieren.

Um im derzeitigen Kampf um technische Fachkompetenzen die richtigen Mitarbeitenden für Ihr Unternehmen zu gewinnen, müssen Sie nicht unbedingt Ihr Geschäftsmodell, Ihre Werte und Strukturen revolutionieren. Im Folgenden gehen wir auf einige der wichtigsten Erkenntnisse aus den Daten des *Tech Talent Explorers* ein, zeigen Trends auf und empfehlen Maßnahmen, die Ihnen helfen, IT-Fachkräfte zu gewinnen und zu halten.

1. Stabilität des Schaukastens

In einer Zeit wirtschaftlicher Unsicherheit ist der Technologieboom, der sich während der COVID-19-Pandemie entwickelt hat, nicht mehr Realität. Viele Start-ups haben Schwierigkeiten, ihren Betrieb aufrechtzuerhalten, während globale "Big-Tech"-Organisationen gezwungen waren, ihre Belegschaft zu reduzieren. Das bedeutet zwar, dass mehr Talente aus dem Technologiebereich Arbeit suchen als früher, aber sie sind von der schwankenden Nachfrage und den schwankenden Investitionen ebenso betroffen wie von den sich ändernden Qualifikationsanforderungen. Infolgedessen sind diese Fachleute verständlicherweise vorsichtig, wenn es um ihren nächsten Schritt geht.

Wie wichtig ist jeder der folgenden Bereiche bei der Suche nach einer Festanstellung?

	1	2	3	4	5
Arbeitsplatzstabilität	2%	4%	14%	29%	51%
Stabilität des Unternehmens	1%	2%	8%	30%	59%

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

Wie wichtig ist jeder der folgenden Bereiche bei der Suche nach einem freiberuflichen Projekt?

	1	2	3	4	5
Stabilität des Unternehmens	3%	3%	13%	31%	50%
Gelegenheiten zum Lernen	3%	6%	20%	33%	38%
Arbeiten mit neuen Technologien	3%	6%	23%	36%	32%

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

Aufgrund der Angst vor Arbeitsplatzverlusten schätzen Fachkräfte in Festanstellung und auf freiberuflicher Basis die Stabilität eines Unternehmens sehr und geben an, dass dies sowohl beim Verlassen eines Unternehmens als auch bei der Entscheidung, ob sie für ein Unternehmen arbeiten wollen, äußerst wichtig ist. Zusätzlich zu der durch wirtschaftliche Faktoren verursachten Volatilität bestätigen die Daten, dass Fachleute aller Disziplinen davon ausgehen, dass künstliche Intelligenz (KI) der wichtigste Störfaktor in ihrem Fachgebiet sein wird. Infolgedessen wollen Personen, die eine Festanstellung suchen, Gewissheit über die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes und darüber, ob ihre Rolle in naher Zukunft noch existieren wird.

Es ist jedoch erwähnenswert, dass ein höherer Anteil der Festangestellten in der LATAM-Region (65 %) und in Südeuropa (54 %) ihren Aufstiegsmöglichkeiten Vorrang vor der Arbeitsplatzsicherheit einräumt. Ein Grund dafür könnte das schnell wachsende Ökosystem für Technologieunternehmen und ausgelagerte Dienstleistungszentren in diesen Regionen sein, das den Fachkräften das Vertrauen gibt, neue Möglichkeiten zu finden.

Unternehmen, die diese Talente für sich gewinnen wollen, müssen beweisen, dass sie - und die Stellen, die sie besetzen wollen - zukunftssicher sind. Machen Sie deutlich, dass Ihr Unternehmen gute Leistungen erbringt und dass Ihre Produkte und Dienstleistungen widerstandsfähig sind. Wenn dies nicht der Fall ist und Sie Schwierigkeiten haben, mit der Spitzenkonkurrenz zu konkurrieren, sollten Sie stattdessen mit Botschaften über Stabilität und Vertrauen werben. Betonen Sie in Ihrem Beschäftigungsangebot, das Sie in Ihre Mitarbeitende investieren?

Da sie ein regelmäßiges Einkommen anstreben, tendieren die Freelancer eher zu längeren Projekten, die eine längerfristige Vergütung garantieren. 47 % gaben an, dass die Vertragsdauer sehr wichtig ist. Unternehmen, die dies bieten können, sind attraktiver. Wenn Sie nicht in der Lage sind, längere Projekte zu gewährleisten, sollten Sie prüfen, ob Ihre lokale Gesetzgebung es Ihnen erlaubt, leistungsstarken Freelancern Wiederholungsaufträge anzubieten.

Gleichzeitig ist es wichtig, über das derzeitige Klima hinauszublicken. Während die Menschen derzeit Stabilität der Kultur vorziehen, wird sich dies ändern, sobald sich die Wirtschaft beruhigt. Unternehmen müssen jetzt mit dem Aufbau einer attraktiven Unternehmenskultur beginnen, da Mitarbeitende, die wegen eines sicheren Einkommens eingestellt wurden, später möglicherweise einen Arbeitgeber suchen, dessen Werte und Erwartungen besser mit ihren eigenen übereinstimmen.

2. Überzeugen Sie die Menschen mit einer gesunden Work-Life-Balance

Remote Work oder zumindest ein hybrides Modell ist für die Mehrheit der heute im technischen Bereich tätigen Fachkräfte zu einer Selbstverständlichkeit geworden. Es ist ein Arrangement, das sowohl für Festangestellte als auch für Freiberufler nach wie vor sehr wichtig ist. Sie haben den Wunsch geäußert, dies zusammen mit der Flexibilität ihrer Arbeitsweise beizubehalten.

- Remote Work ist für **57 %** der Freiberufler ein äußerst wichtiger Faktor bei der Projektauswahl.
- **60 %** der Fachkräfte halten eine flexible Arbeitszeitgestaltung für äußerst wichtig.

Flexibles Arbeiten bedeutet nicht für jeden das Gleiche. Neben der Möglichkeit, sich aus der Ferne einzuloggen, wünschen sich manche vielleicht auch mehr Einfluss auf ihre Arbeitszeiten. Wenn Sie diese Möglichkeiten nicht anbieten, schadet das Ihrer Fähigkeit, die besten Bewerber anzuziehen. Es hindert Sie auch daran, Ihr Netz breiter zu spannen, und schränkt Ihren Zugang zu globalen Talenten ein - und das in einer Zeit, in der 87 % der Festangestellten und 83 % der Freiberufler in Betracht ziehen würden, für Unternehmen im Ausland zu arbeiten. Die Zusammenarbeit mit einem Personalvermittler, der mit Ihnen zusammenarbeiten kann, um die Einhaltung der Vorschriften über die Grenzen hinweg zu gewährleisten, kann Ihnen helfen, diese gefragten Talente schnell zu gewinnen.

3. Denken Sie daran, dass Ihre Mitarbeiter wichtig sind

Was ist für die Tech-Talente von heute wichtiger: die Unternehmenskultur und die Büroumgebung oder die Menschen, mit denen sie tatsächlich zusammenarbeiten werden?

Da heute weniger Menschen in Vollzeit vor Ort arbeiten, sind Bürostandort und -einrichtungen für sie weniger wichtig, trotz der Bemühungen einiger Arbeitgeber, ihre Belegschaft dauerhaft in das Büro zurückzuholen. Stattdessen zeigen die Daten, dass die direkten Arbeitsbeziehungen einen größeren Einfluss auf die Fachkräfte im technischen Bereich haben. Fachleute in Festanstellung sind der Meinung, dass ihr Team und ihr direkter Vorgesetzter ihre Arbeitserfahrung prägen werden.

Auch die Freelancer schätzen diese Interaktionen, wenn sie über ein neues Projekt entscheiden und dem Team und der Kommunikation Vorrang vor den Initiativen und Werten des Unternehmens im Allgemeinen einräumen.

- Ein kollaboratives und unterstützendes Team ist für **59 %** der IT-Fachleute in Festanstellung sehr wichtig, während ihr direkter Vorgesetzter für **52 %** den gleichen Einfluss hat.
- **56 %** der Freelancer sind der Meinung, dass eine einfache Kommunikation mit dem Unternehmen von größter Bedeutung ist.

Da diese Faktoren einen so großen Einfluss haben, wird ein attraktives Stellenangebot Ihre Mitarbeitende und die Art und Weise, wie man mit ihnen zusammenarbeitet, in den Vordergrund stellen und nicht eine Unternehmenskultur oder einen Ruf, den viele Bewerber nicht kennen. Es ist daher wichtig, Mitarbeitende einzustellen, die dazu beitragen, ein gesundes, kollaboratives Umfeld zu schaffen.

Um Freiberufler anzusprechen, sollten Sie auf eine klare Kommunikation mit denjenigen Wert legen, mit denen sie unmittelbar in Kontakt stehen werden. Erläutern Sie, wie alle Beziehungen funktionieren, um erfolgreiche Ergebnisse zu erzielen, und wie sie auf eine angenehme und reibungslose Erfahrung ausgerichtet sind.