

21.02.2019 – 09:00 Uhr

LinkedIn: Vier Trends für die Arbeitswelt von morgen

München (ots) -

In seinem vor Kurzem veröffentlichten Global Talent Trends Report beschreibt LinkedIn, das weltweit größte soziale Netzwerk für berufliche Kontakte, vier Trends, die im Jahr 2019 weltweit im Fokus stehen: Flexibles Arbeiten, Transparenz bei Gehältern, Soft Skills und ein besserer Schutz vor Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Diese Trends basieren auf einer Umfrage* unter weltweit mehr als 5.000 Personalverantwortlichen, die mit LinkedIn Analysen verglichen wurden.

"Wir erleben eine Arbeitswelt im Wandel", sagt Barbara Wittmann, Mitglied der Geschäftsleitung von LinkedIn DACH. "Die Veränderungen sind durch unterschiedliche Faktoren getrieben: Beim flexiblen Arbeiten geht es zum Beispiel um ein wachsendes Bedürfnis nach einer selbstbestimmten Lebensgestaltung, hinzu kommen technische Entwicklungen, die Konzepte wie Remote Working überhaupt erst möglich machen. Andere Trends haben einen politischen Hintergrund: Die Debatte um Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz beispielsweise sehen wir stark durch #MeToo und andere Bewegungen getrieben. Für Arbeitgeber, die im Kampf um die besten Talente erfolgreich sein wollen, ist es wichtig, dass sie diese Trends rechtzeitig erkennen."

1. Flexibles Arbeiten ist der neue Standard

Einer Auswertung von LinkedIn zufolge suchen immer mehr Bewerber explizit nach Arbeitgebern, die flexible Arbeitsmodelle anbieten. Unternehmen reagieren auf diese Nachfrage und weisen in ihren Stellenangeboten immer häufiger auf entsprechende Regelungen hin - seit 2016 ist ein Zuwachs von 78% an Stellenanzeigen zu verzeichnen, die flexibles Arbeiten explizit erwähnen.

Außerdem gibt die Mehrheit der Personaler (87 Prozent) an, dass ihr Unternehmen mittlerweile flexibles Arbeiten anbietet. Zwischen den einzelnen Branchen bestehen jedoch signifikante Unterschiede: In der Software-Branche setzen 72 Prozent der Unternehmen entsprechende Modelle um, in der Fertigungsindustrie sind es hingegen nur 43 Prozent.

Am wichtigsten scheint flexibles Arbeiten den Nordeuropäern zu sein. 85 Prozent der befragten Personalverantwortlichen geben hier an, dass das Angebot solcher Arbeitsmodelle von großer Bedeutung ist, wenn es darum geht, neue Mitarbeiter zu gewinnen. In Deutschland, genau wie in den USA und Großbritannien stimmen 75 Prozent mit dieser Aussage überein. China bildet mit nur 52 Prozent das Schlusslicht in der Umfrage.

2. Gehälter werden transparent

Immer mehr Unternehmen ändern ihre Strategie: Weltweit informieren 27 Prozent ihre Mitarbeiter und Bewerber schon jetzt über Gehaltsspannen, 22 Prozent sehen zumindest eine gewisse Wahrscheinlichkeit, dass sie in den nächsten fünf Jahren damit beginnen.

Deutsche Personaler messen der Gehaltstransparenz im internationalen Vergleich jedoch die geringste Bedeutung zu. 52 Prozent der US-amerikanischen, 50 Prozent der französischen und 50 Prozent der britischen Personaler halten das Thema für einen wichtigen Trend - in Deutschland sind es lediglich 34 Prozent.

3. Neuer Fokus auf Soft Skills

Soft Skills gewinnen an Relevanz. 80 Prozent der befragten Personaler schreiben ihnen eine wachsende Bedeutung für den Unternehmenserfolg zu. Und 92 Prozent sind der Ansicht, dass Soft Skills eine ebenso hohe oder sogar höhere Bedeutung zukommt als Hard Skills. Die folgenden Fähigkeiten sind Arbeitgebern weltweit besonders wichtig:

1. Kreativität
2. Überzeugungskraft
3. Teamarbeit
4. Flexibilität
5. Zeitmanagement

Während sich die Hard Skills von Bewerbern jedoch anhand von Zertifikaten, Zeugnissen oder Einstellungstests überprüfen lassen, fehlt es bei der Beurteilung von Soft Skills oft an einer strukturierten Vorgehensweise. 68 Prozent der Personaler verlassen sich hauptsächlich auf die im Vorstellungsgespräch gesammelten Eindrücke. Lediglich 41 Prozent beurteilen Soft Skills im Rahmen eines festen Prozesses. Hier besteht also noch Nachholbedarf.

4. Besserer Schutz vor Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz kommen leider in allen Branchen und auf allen Hierarchieebenen vor. Das Problembewusstsein vieler Arbeitgeber und Arbeitnehmer wächst aber immerhin. 80 Prozent der Personaler sagen, dass ihr Unternehmen in jüngerer Zeit Maßnahmen zur Prävention ergriffen hat. Und 75 Prozent geben an, dass sich Mitarbeiter im Umgang

mit diesem Thema heute anders verhalten als noch vor zwei Jahren.

Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass kontinentaleuropäische Personalverantwortliche das Thema seltener auf der Agenda haben als ihre Kollegen aus anderen Teilen der Welt: In Indien halten 87 Prozent der Personaler die Umsetzung von Maßnahmen gegen Belästigung und Diskriminierung für einen wichtigen Trend, in Australien sind es 76 Prozent und in den USA 74 Prozent. In Deutschland sind hingegen nur 47 Prozent, in Frankreich 54 Prozent und in Italien 57 Prozent dieser Meinung.

Der vollständige Global Talent Report 2019 steht hier zum Download bereit: <http://ots.de/46gedt>

* Methodik

Für die Umfrage wurden weltweit 5.164 Personaler mit LinkedIn-Profil im Zeitraum von 18. September bis 10. Oktober 2018 befragt. Die befragten Personen stammen aus insgesamt 35 Ländern.

Über LinkedIn

LinkedIn vernetzt weltweit Fach- und Führungskräfte und hilft ihnen dabei, produktiver und erfolgreicher zu sein. Zudem verbessert das soziale Netzwerk für berufliche Kontakte nachhaltig die Rahmenbedingungen für Personalsuche, Marketing und Vertrieb. Mit LinkedIn Learning können sich Nutzer außerdem eigenständig in ihrem Fachbereich sowie darüber hinaus weiterbilden. LinkedIn's Vision ist der Economic Graph, ein globales Netzwerk von qualifizierten Fachkräften, das jedem Mitglied neue Karrierechancen eröffnen kann. LinkedIn hat insgesamt mehr als 610 Millionen Mitglieder. In der Region Deutschland, Österreich und Schweiz erreichte LinkedIn im Januar 2019 13 Millionen Mitglieder. 29 der 30 deutschen DAX-Unternehmen setzen auf LinkedIn-Produkte.

Kontakt:

LinkedIn Deutschland, Österreich, Schweiz

Julia Christoph

E-Mail: jchristoph@linkedin.com

Twitter: @LinkedInDACH / Facebook: LinkedIn DACH

LinkedIn: www.linkedin.com/in/juliachristoph/

Steffen Wist

E-Mail: swist@linkedin.com

Twitter: @LinkedInDACH / Facebook: LinkedIn DACH

LinkedIn: www.linkedin.com/in/steffenwist/

Hotwire Public Relations Germany GmbH

Michaela Marsch

Tel.: +49 89 21 09 32 78

E-Mail: michaela.marsch@hotwireglobal.com

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100011749/100825107> abgerufen werden.