

# DIE ZUKUNFT DER ARBEIT HEISST HUMANPOWER

JETZT MEHR ERFAHREN



Manpower®



**Veränderung und Transformation sind überall. Der Übergang zu Remote Work wird durch den gleichzeitigen technologischen Wandel, die Entwicklung von KI und die Entstehung einer klimafreundlicheren Zukunft vorangetrieben. Diese Veränderung bringt Chancen und neue Paradigmen mit sich, die spezielle Fachkompetenzen und Anpassungsfähigkeit erfordern. Für das Wachstum und die Produktivitätssteigerung von Unternehmen ist es jetzt wichtiger denn je, Potenziale zu erschließen und dabei die von Arbeitnehmenden erwartete Flexibilität, Autonomie und Weiterentwicklung bereitzustellen. In Zeiten des immer schnelleren Wandels sind es die Menschen, die die Zukunft gestalten. #huManpower**

# HUMANPOWER

# TALENT- KNAPPHEIT UND HOHE NACHFRAGE

Weltweit haben mehr als zwei Drittel (75 %) der Arbeitgeber Schwierigkeiten, die nötigen Fachkräfte zu finden. In Deutschland sind es sogar 82 %. Obwohl sich die globale Wirtschaft verlangsamt, ist dies der höchste Prozentwert seit 17 Jahren.<sup>1</sup>

# 82%

DER ARBEITGEBER IN  
DEUTSCHLAND HABEN  
SCHWIERIGKEITEN,  
FACHKRÄFTE ZU FINDEN



# DER VORTEIL VON SOFT SKILLS

Talente mit den richtigen Fachkompetenzen zu finden ist nach wie vor eine Herausforderung, aber auch Soft Skills sind stark gefragt. Branchenübergreifend geben Unternehmen weltweit Kommunikation, Zusammenarbeit & Teamwork (39 %), Zuverlässigkeit & Selbstdisziplin (33 %) sowie logisches Denken & Problemlösungskompetenz (29 %) als wichtigste Fähigkeiten an.<sup>1</sup>

# 39%

DER ARBEITGEBER HALTEN  
KOMMUNIKATION,  
ZUSAMMENARBEIT &  
TEAMWORK FÜR  
DIE WICHTIGSTEN  
SOFT SKILLS



# KLARHEIT, KARRIERE UND KULTUR – DIE SCHLÜSSEL ZU MEHR PRODUKTIVITÄT

Trotz der entstehenden Spannungen durch Anordnungen, ins Büro zurückzukehren, sind nur 22 % der Arbeitgeber in Deutschland davon überzeugt, dass die Zusammenarbeit vor Ort ein wichtiger Treiber von Produktivität sei. Stattdessen gelten klare Zielvorgaben (37 %), Work-Life-Balance (35 %) und berufliche Entwicklung (34 %) als besonders wichtig.<sup>2</sup>

# 37%

DER DEUTSCHEN ARBEITGEBER  
GLAUBEN, DASS KLARE ZIEL-  
VORGABEN DER WICHTIGSTE  
TREIBER VON PRODUKTIVITÄT SIND

# VON WHITE COLLAR UND BLUE COLLAR ZU GREEN COLLAR

Die wachsende Dringlichkeit im Kampf gegen den Klimawandel, die steigende Nachfrage nach umweltfreundlichen Produkten und staatliche Anreize beschleunigen gemeinsam die grüne Transformation. Deshalb rekrutieren 70 % der Arbeitgeber weltweit aktiv Fachkräfte mit „grünen“ Kompetenzen oder planen, dies zu tun.<sup>3</sup>

# 70%

DER ARBEITGEBER  
REKRUTIEREN AKTIV  
FACHKRÄFTE MIT GRÜNEN  
KOMPETENZEN ODER  
PLANEN, DIES ZU TUN



# KI UND VR – FÜR ARBEIT- NEHMENDE OK

Schnelle technologische  
Veränderungen haben immer  
Auswirkungen auf Arbeitnehmende.  
Die Mehrzahl der Arbeitgeber  
sieht diese Entwicklungen  
optimistisch und glaubt,  
dass neue Technologien  
keine Arbeitsplätze eliminieren,  
sondern neue schaffen werden.<sup>3</sup>

# 58%

DER ARBEITGEBER  
GLAUBEN, DASS KI  
UND VR SICH POSITIV  
AUF EINSTELLUNGEN  
AUSWIRKEN WERDEN

# DIE GAMER KOMMEN INS SPIEL

Forschungen weisen darauf hin, dass Soft Skills wie Kreativität, kritisches und logisches Denken sowie Resilienz durch E-Sports und Videospiele entwickelt werden können. Mehr als die Hälfte der Arbeitgeber weltweit würden bei der Personaleinstellung Gaming-Erfahrung berücksichtigen. 65 % haben genau das in Zukunft vor.<sup>3</sup>

# 57%

DER ARBEITGEBER WÜRDEN  
GAMING-FÄHIGKEITEN BEIM  
EINSTELLUNGSPROZESS  
BERÜCKSICHTIGEN

# GEN Z UND MILLENNIALS GESUCHT

Auf die Frage nach den wichtigsten Soft Skills für Bewerber\*innen der Generation Z (bis 26 Jahre) nannten Arbeitgeber weltweit aktives Lernen & Neugier (31 %), Zusammenarbeit & Teamwork (26 %) sowie Originalität & Kreativität (25 %). Bei Millennials (27-42 Jahre) waren Zusammenarbeit & Teamwork (26 %), Verantwortungsbewusstsein & Zuverlässigkeit (25 %) sowie logisches Denken & Problemlösungskompetenzen (23 %) die drei wichtigsten Fähigkeiten.<sup>2</sup>

# 26%

DER ARBEITGEBER HALTEN  
ZUSAMMENARBEIT &  
TEAMWORK FÜR WICHTIGE  
SOFT SKILLS BEI KANDIDAT\*INNEN  
DER GEN Z UND MILLENNIALS

# BOOMER UND GEN X WERDEN ALS MENTOREN GEBRAUCHT

Lehr- und Führungspositionen stehen für Arbeitgeber bei Kandidat\*innen der Generation X und bei Babyboomern im Mittelpunkt. Für die Generation X (43-58 Jahre) sind Lehre & Mentoring (29 %), Führung & Management (27 %) sowie Zusammenarbeit & Teamwork (24 %) die wichtigsten Soft Skills. Unterdessen stehen Lehre & Mentoring (28 %), Führung & Management (23 %) sowie Verantwortungsbewusstsein und Zuverlässigkeit (21 %) an erster Stelle für die Babyboomer (59-77 Jahre).<sup>2</sup>

# NR.1

LEHRE & MENTORING  
SIND FÜR ARBEITGEBER  
DIE GEFRAGTESTEN  
SOFT SKILLS DER GEN X  
UND BABYBOOMER

# DIE ZUKUNFT DER ARBEIT IST ALLES, WAS FUNKTIONIERT

Die Arbeitswelt der Zukunft ist durch immer schnelleren Wandel und anhaltenden Fachkräftemangel geprägt. Für Arbeitnehmende ist das positiv. Es bedeutet auch, dass Führungskräfte im Bereich klimafreundlicher Geschäftspraktiken dieselbe nachhaltige Denkweise auf ihre Personalressourcen anwenden müssen.

## METHODIK

Die in diesem Bericht genannten Zahlen stammen aus dem ManpowerGroup Arbeitsmarktbarometer. Diese zukunftsorientierte Umfrage ist die umfassendste ihrer Art und wird weltweit als wichtiger Wirtschaftsindikator verwendet. Die Zahlen wurden durch digitale Umfragen im Jahr 2023 erhoben, die an mehr als 30.000 Arbeitgeber in 41 Ländern gerichtet waren. Unter [diesem Link](#) erfahren Sie mehr.

## ZUKUNFTSBEZOGENE AUSSAGEN

Dieser Bericht und das zugrundeliegende Material enthalten zukunftsbezogene Aussagen, darunter Aussagen zur Nachfrage nach Arbeitskräften in der Technologiebranche und zu entstehenden Technologien. Tatsächliche Ereignisse oder Ergebnisse können aufgrund von Risiken, Unsicherheiten und Annahmen von den in den zukunftsbezogenen Aussagen enthaltenen abweichen. Zu diesen Faktoren gehören diejenigen, die in den Berichten des Unternehmens bei der Securities and Exchange Commission (SEC) zu finden sind, einschließlich der Informationen unter der Überschrift „Risk Factors“ im Jahresbericht auf Formular 10-K für das am 31. Dezember 2022 endende Jahr, welche hierin durch Bezugnahme eingefügt sind. Die ManpowerGroup lehnt jede Verpflichtung ab, zukunftsgerichtete oder andere Aussagen in dieser Veröffentlichung zu aktualisieren, es sei denn dies ist gesetzlich vorgeschrieben.

### Quellen:

<sup>1</sup> ManpowerGroup Studie: Fachkräftemangel 2024, Oktober 2023 | <sup>2</sup> ManpowerGroup Arbeitsmarktbarometer Q4 2023 | <sup>3</sup> ManpowerGroup Arbeitsmarktbarometer Q3 2023

# PERSONALLÖSUNGEN FÜR ALLE BEREICHE UND HR-PHASEN

Manpower ist ein weltweit führender Personaldienstleister, sowohl im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung als auch für die Festanstellung. Wir bieten Organisationen strategische und operative Flexibilität, verbinden Menschen mit sinnvollen Arbeitsstellen und helfen Mitarbeitenden dabei, ihre Fertigkeiten zu entwickeln und langfristig beschäftigungsfähig zu bleiben.

Auf Basis unserer datengetriebenen Erkenntnisse über Motivation, Kompetenzen und Leistungspotenziale bieten wir Weiterbildungsprogramme, berufsbegleitende Schulungen und marktbasierende Zertifikate an, um schnelles, skalierbares Reskilling und Upskilling zu ermöglichen.

**Erfahren Sie mehr unter [manpower.de](https://www.manpower.de).**

