



StepStone
**MOBILITÄTS-
REPORT**

Recruiting Insights

INHALT



MANAGEMENT SUMMARY

Seite 5



1

BERUFLICHE MOBILITÄT: WIE BEWEGT SICH DEUTSCHLAND?

Seite 6



2

BERUFLICH BEDINGTE UMZÜGE: NEUER JOB – NEUER WOHNORT?

Seite 17



3

FAKTOR STANDORT BEI DER JOBSUCHE: WELCHE ROLLE SPIELT DER ARBEITSORT BEI DER JOBSUCHE?

Seite 26



4

EMPFEHLUNGEN FÜR UNTERNEHMEN

Seite 33





MANAGEMENT SUMMARY

Das Thema berufliche Mobilität steht hoch auf der Agenda – sowohl in der Politik als auch in jedem einzelnen Unternehmen und Privathaushalt. Die Fragen, wo man wohnt und wo man arbeitet, beeinflussen entscheidend die Lebens- und die Arbeitsqualität und sind stark miteinander verbunden. Deshalb hat StepStone im Frühjahr 2018 mehr als 24.000 Fach- und Führungskräfte sowie rund 4.000 Unternehmen zu ihren täglichen Arbeitswegen sowie Präferenzen und Angeboten rund um berufliche Mobilität befragt.

Die meisten Fach- und Führungskräfte in Deutschland pendeln täglich zu ihren Arbeitgebern und sind mit ihrem Arbeitsweg im Großen und Ganzen zufrieden. Tatsächlich sind Beschäftigte sogar bereit, etwas längere Pendelstrecken in Kauf zu nehmen, um weder beim Wohn- noch beim Arbeitsort Kompromisse machen zu müssen. Diese Bereitschaft ist allerdings auch an den Wunsch gekoppelt, beim Arbeitgeber flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle in Anspruch nehmen zu können. Insbesondere Fachkräfte, die Familie und eine längere Anreise zum Arbeitsort haben, schätzen es sehr, wenn Unwägbarkeiten beim Verkehr oder mit Kindern durch flexible Arbeitszeitmodelle aufgewogen werden können. In Großstädten tätige Befragte müssen sich deutlich häufiger über lange und staugeplagte Arbeitswege ärgern, halten aber wegen schlechter ÖPNV-Anbindung an dem flexiblen Verkehrsmittel Auto fest.

Die meisten Fachkräfte kennen berufsbedingte Umzüge aus eigener Erfahrung und zeigen keine ausgeprägte Neigung, nochmal für einen Job umzuziehen. Kompromisslos standortgebunden sind allerdings nur 39 Prozent. Bei der verbleibenden Mehrheit der Befragten kommt es stark auf ein konkretes Jobangebot und den konkreten Standort an. Großstädte sind für Fachkräfte aus nahezu allen Regionen attraktiv, wobei Hamburg die Rangliste der Wunscharbeitsorte vor München und Berlin anführt. Auch benachbarte Länder, allen voran die Schweiz, sind bei Vorliegen einer attraktiven Karrieremöglichkeit denkbare Umzugsziele für zahlreiche Fachkräfte.

In Zeiten zunehmender Fachkräfteknappheit können es sich Unternehmen nicht mehr leisten, nur regional im Umkreis des eigenen Standortes zu rekrutieren. Grundsätzlich haben Arbeitnehmer in unterschiedlichen Lebensphasen auch unterschiedliche Präferenzen beim Thema berufliche Priorität. Auch das Geschlecht und die Kinder haben einen großen Einfluss auf die Umzugs- bzw. Pendelbereitschaft. Für Unternehmen gilt es, die Vor- und Nachteile des eigenen Standortes aus Sicht unterschiedlicher Kandidatengruppen zu analysieren und diese dann mit spezifischen Angeboten vom eigenen Standort zu überzeugen. Damit kann der Rekrutierungsradius vergrößert werden und Unternehmen können auf eine deutlich größere Talentanzahl zugreifen.



BERUFLICHE MOBILITÄT:

Wie bewegt sich Deutschland?



Für die meisten Fachkräfte in Deutschland ist der tägliche Weg zur Arbeit ein fester Bestandteil ihres Alltags und auch ein wesentlicher Faktor, der die Arbeitszufriedenheit beeinflusst. Die Distanz und die zeitliche Länge der Arbeitswege unterscheiden sich stark je nachdem, ob man ländlich oder städtisch wohnt und in welcher Region sich der Arbeits- bzw. Wohnort befindet.



An wie vielen Tagen in der Woche pendeln Sie zu Ihrer Arbeitsstätte?



77%

Täglich



13%

3–4 Tage pro Woche



3%

1–2 Tage pro Woche



3%

Wochenendpendler – Anfang der Woche zur Arbeitsstätte und Ende der Woche zurück



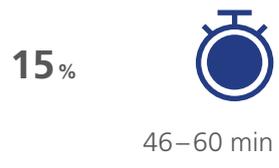
3%

Gar nicht, ich arbeite im Home-Office



?
*Wie lange dauert
 Ihr Arbeitsweg
 im Durchschnitt?*

?
*Wie lange würde Ihr Arbeitsweg
 dauern, wenn auf den Straßen kein
 Berufsverkehr herrschen würde?*



(Einfache Strecke, in Minuten)



Fachkräften in Deutschland sind sowohl ihr Wohn- als auch ihr Arbeitsstandort sehr wichtig. Um hier keine Kompromisse einzugehen, sind sie bereit zu pendeln und finden mehrheitlich Strecken bis zu **60 Minuten Pendelzeit akzeptabel**. **Damit liegt die Toleranzgrenze** bei der Dauer der täglichen Arbeitsstrecke **deutlich über den tatsächlichen Pendelzeiten**.



Wenn es um den täglichen Weg zur Arbeit geht, welche durchschnittliche Dauer finden Sie hierfür maximal akzeptabel?

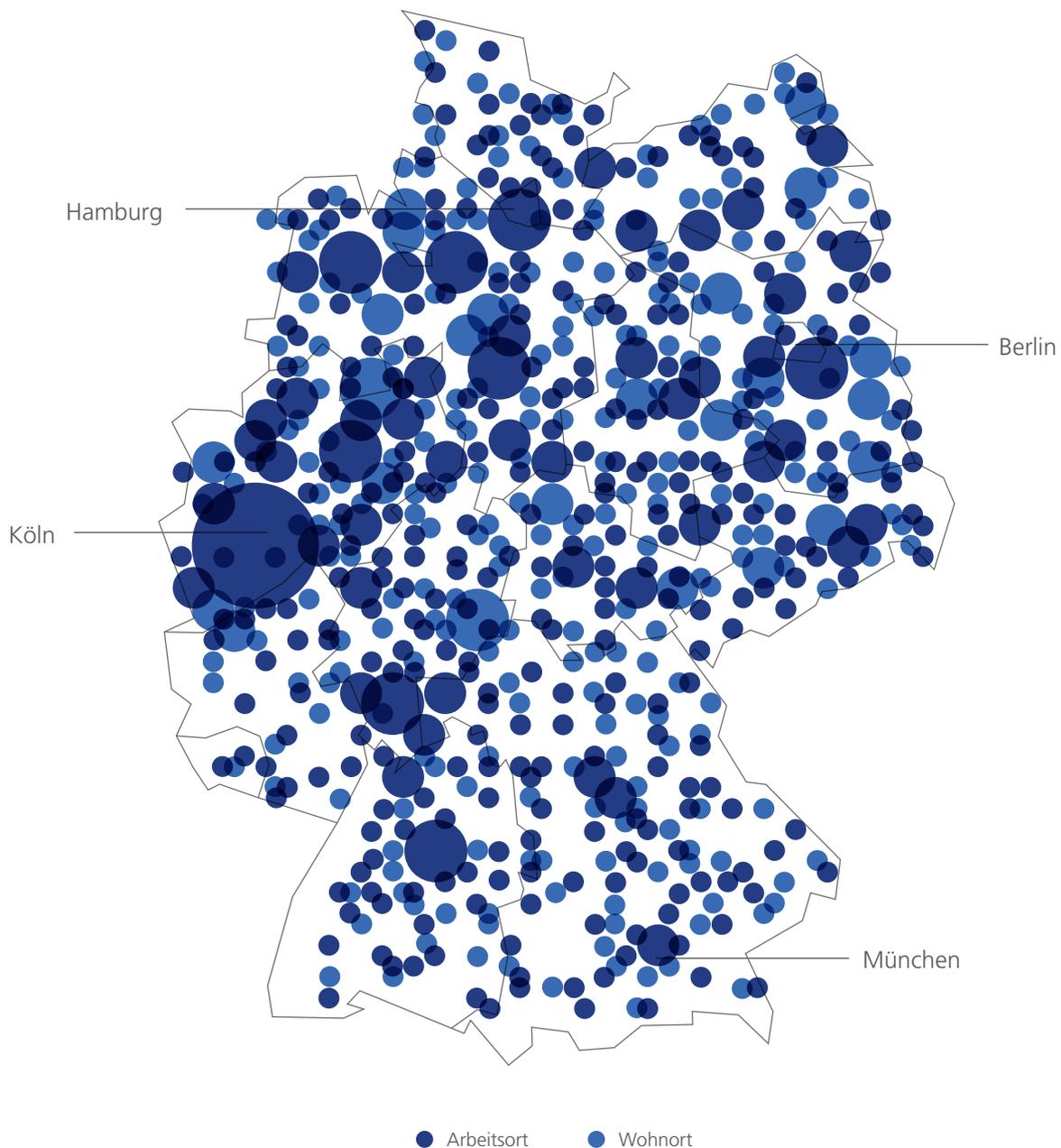


15% der Befragten arbeiten an **wechselnden** Arbeitsorten. Folgende Berufsgruppen arbeiten häufig an unterschiedlichen Standorten:





Die Arbeitsstandorte der Fachkräfte in Deutschland sind räumlich **deutlich konzentrierter** als deren Wohnorte. Beim Blick auf die Deutschlandkarte fällt auf, dass es **in jeder Region** einen oder **mehrere Standorte** mit **hoher Arbeitgeberdichte** gibt. Die Wohnorte der Arbeitnehmer verteilen sich dagegen deutlich gleichmäßiger über die gesamte bundesdeutsche Fläche. Fachkräfte wohnen also häufig im Umland der Unternehmensstandorte und nicht in der gleichen Ortschaft.



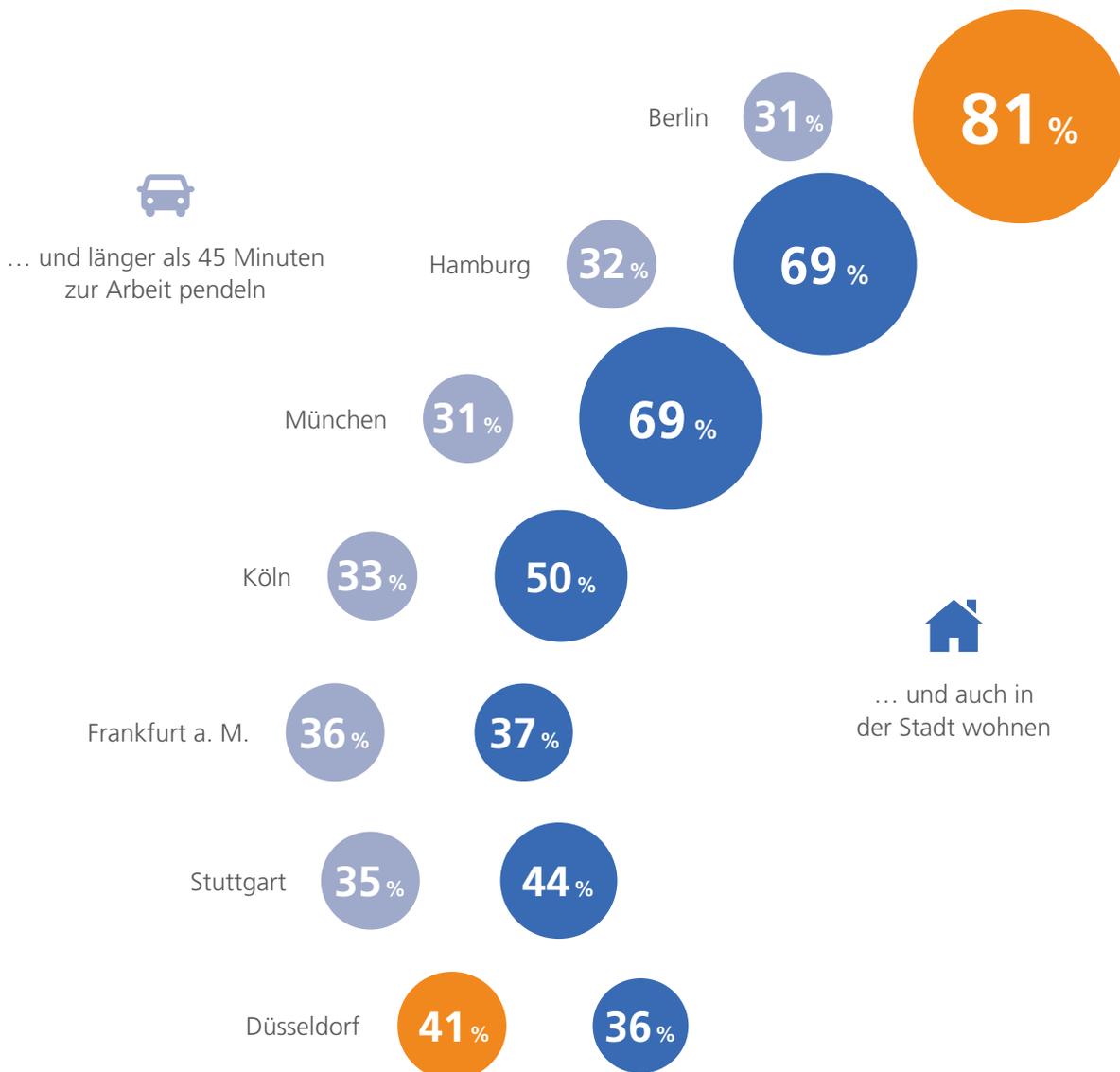
Die Größe der dunkelblauen Kreise entspricht der Anzahl von Fachkräften, die in dieser Region arbeiten.
Die Größe der hellblauen Kreise entspricht der Anzahl von Fachkräften, die in dieser Region wohnen.



In den größten Städten Deutschlands liegen Standorte von zahlreichen Unternehmen. Damit ziehen diese Städte magnetisch Fachkräfte an, die aus umliegenden oder auch weiter entfernten Ortschaften pendeln. Entsprechend liegt der Anteil der in den Großstädten tätigen Arbeitnehmer, die längere Arbeitswege auf sich nehmen, deutlich über dem Bundesdurchschnitt.

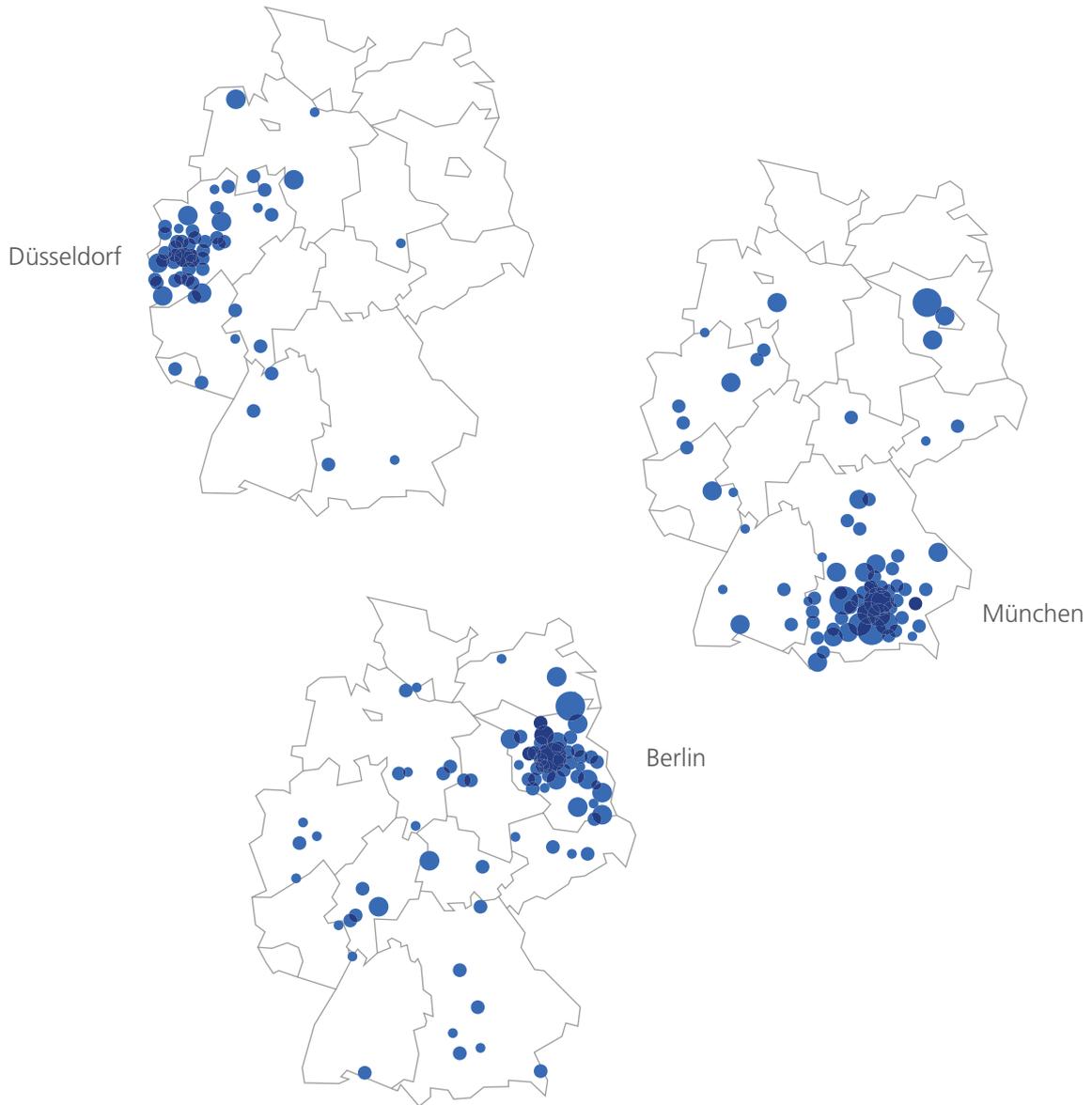
PENDELN IN GROSSSTÄDTEN

So hoch ist der Anteil der Fachkräfte, die in den sieben größten Städten Deutschlands arbeiten ...





Woher pendeln Fachkräfte in die größten Städte ein?



Die Größe der Kreise entspricht der Anzahl von Fachkräften, die aus dieser Region in die genannte Stadt pendeln.

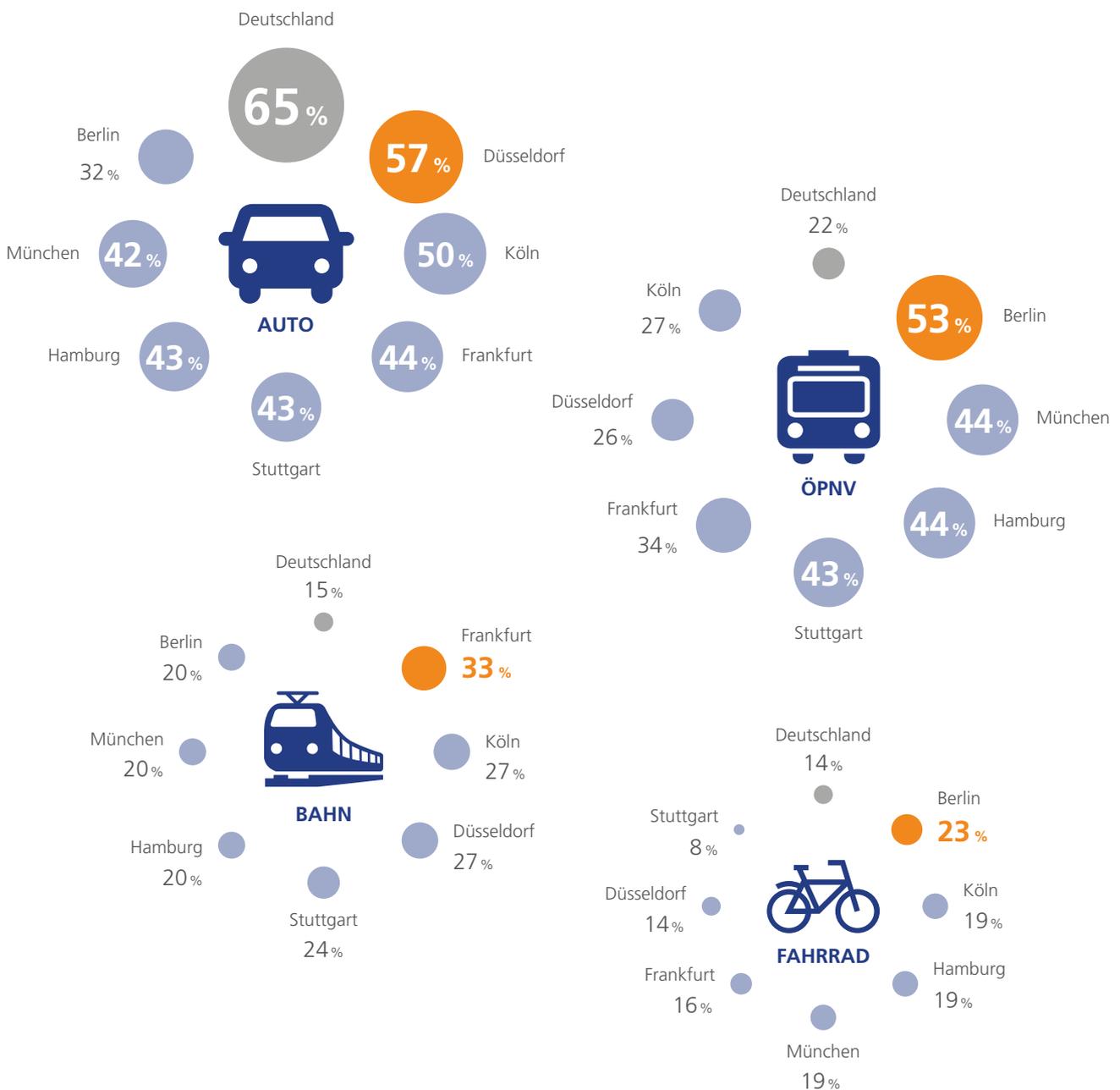
Das entscheidende Kriterium für die Zufriedenheit der Fachkräfte ist weniger die Länge der Pendelstrecke in Kilometern, sondern vielmehr die Anbindung und die Verkehrsbelastung auf dieser Strecke und damit die tatsächliche Dauer des Arbeitsweges.



Die meisten Arbeitnehmer in Deutschland nehmen das Auto oder ein anderes motorisiertes Fahrzeug für ihren täglichen Arbeitsweg. Andere Verkehrsmittel wie Bus und Bahn oder Fahrrad werden in Großstädten viel intensiver genutzt. **Zu Fuß** können ihren Arbeitsplatz **nur 5 Prozent** der Fachkräfte in Deutschland erreichen – in Stuttgart sind es immerhin 7 Prozent.



Welche Verkehrsmittel nutzen Sie vorrangig für den Arbeitsweg?





2 von 3 Berufspendlern

ziehen das **Auto** eindeutig öffentlichen Verkehrsmitteln vor.

Nur 18%

der Fach- und Führungskräfte, die mit dem Pkw zur Arbeit fahren, können sich vorstellen, auf den **ÖPNV umzusteigen**. Dabei finden nur sehr wenige Berufspendler die öffentlichen Verkehrsmittel zu teuer oder zu unkomfortabel.

Entscheidend für das Festhalten am Auto sind stattdessen zwei andere Aspekte: die zu **schlechte Anbindung** und die **fehlende Flexibilität**. Das gilt nicht nur für ländliche Regionen, auch in Großstädten bemängeln Arbeitnehmer die gleichen Punkte.



Wären Sie bereit, auf den ÖPNV zu wechseln?



Ja



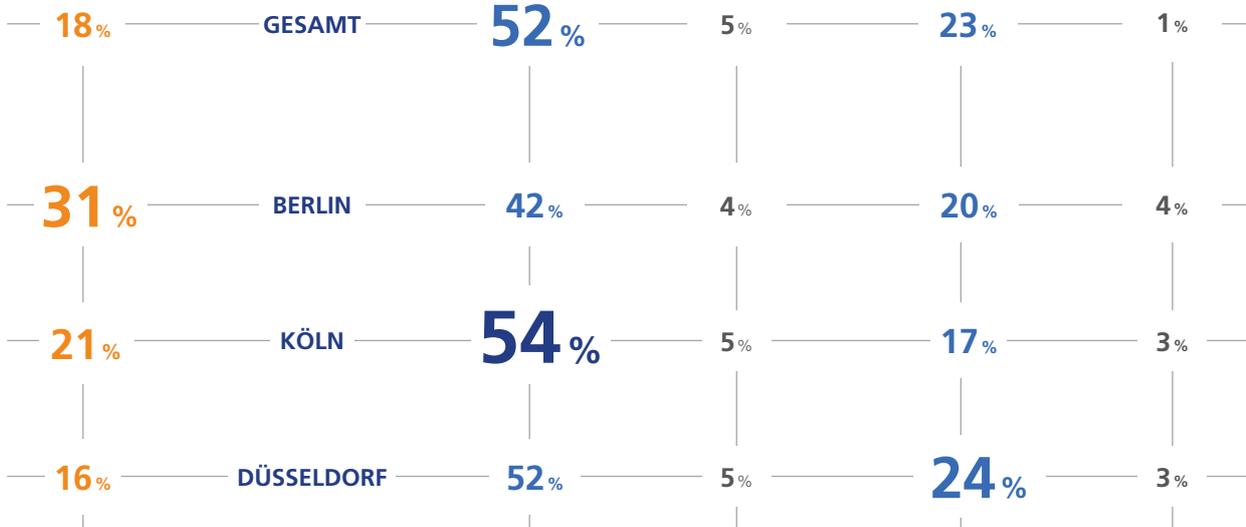
Nein

weil die Anbindung zwischen meinem Wohn- und Arbeitsort **zu lange** dauert

weil die Kosten für den ÖPNV zu hoch sind

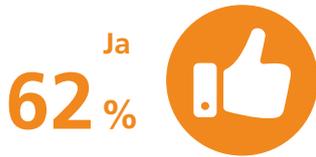
weil ich mit meinem Auto flexibler bin

weil mir der Komfort im ÖPNV fehlt





Sind Sie mit der aktuellen Dauer des Arbeitsweges zufrieden?

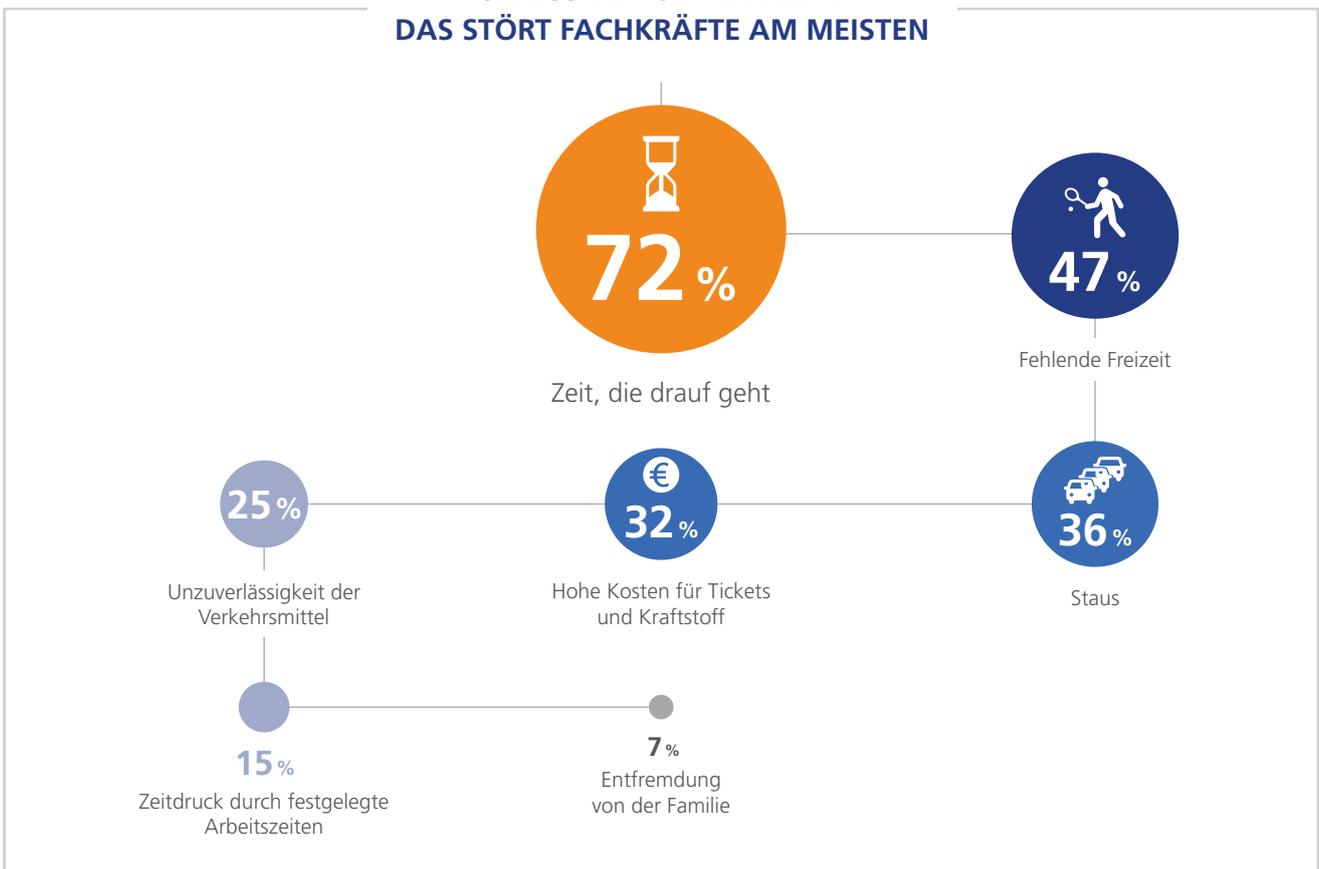


Je länger der Arbeitsweg, desto geringer die Zufriedenheit – mit einer Pendeldauer von 31 bis 45 Minuten ist die knappe Mehrheit (53 Prozent) der Fachkräfte nicht zufrieden, bei mehr als 45 Minuten steigt der Anteil der unzufriedenen Pendler auf über 80 Prozent.

- 21 % ich nehme ihn aber für den aktuellen Job in Kauf
- 10 % ich überlege mir deshalb, den Job zu wechseln
- 5 % ich nehme ihn aber aus familiären Gründen in Kauf
- 2 % ich überlege mir deshalb, den Wohnort zu wechseln



**STRESSFAKTOR PENDELN?
DAS STÖRT FACHKRÄFTE AM MEISTEN**





**GRÜNDE GEGEN EINEN UMZUG
BEI FACHKRÄFTEN, DIE LÄNGER ALS
45 MINUTEN ZUR ARBEIT BRAUCHEN**



69%

am aktuellen Wohnort durch
Freundeskreis und Freizeit-
aktivitäten verwurzelt



69%

die Lebensqualität am
Wohnort ist höher als in der
Nähe der Arbeitsstelle

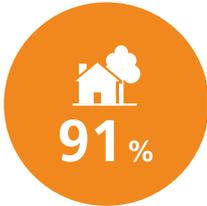


62%

am aktuellen Wohnort durch
Familie (Arbeitsstelle des
Partners, Kindergarten,
Schule etc.) gebunden



FÜR EIGENHEIMBESITZER IST DAS WOHNEIGENTUM DER WICHTIGSTE GRUND FÜR DAS FESTHALTEN AM STANDORT



Eigentumshaus

„Ich ziehe einen Umzug in die Nähe meiner Arbeitsstätte nicht in Betracht, da ich **Wohneigentum** an meinem Wohnort habe, das ich **nicht aufgeben** möchte.“



Eigentumswohnung



„Grundsätzlich ziehe ich einen Umzug in die Nähe meiner Arbeitsstätte in Betracht, habe aber **keine Motivation** für einen Umzug.“



„Ich suche aktuell nach einer Wohnung/einem Haus in der Nähe der Arbeitsstelle oder habe einen **Umzug schon fest geplant.**“

EINEN UMZUG IN DIE NÄHE DER ARBEITSSTELLE KÖNNTE ICH MIR NICHT LEISTEN

(Miete zu hoch, Lebenskosten zu hoch):



59%
München



56%
Stuttgart



55%
Frankfurt a. M.



51%
Köln



49%
Düsseldorf



49%
Hamburg



44%
Berlin



37%
Gesamt

2

BERUFLICH BEDINGTE UMZÜGE:

Neuer Job – neuer Wohnort?



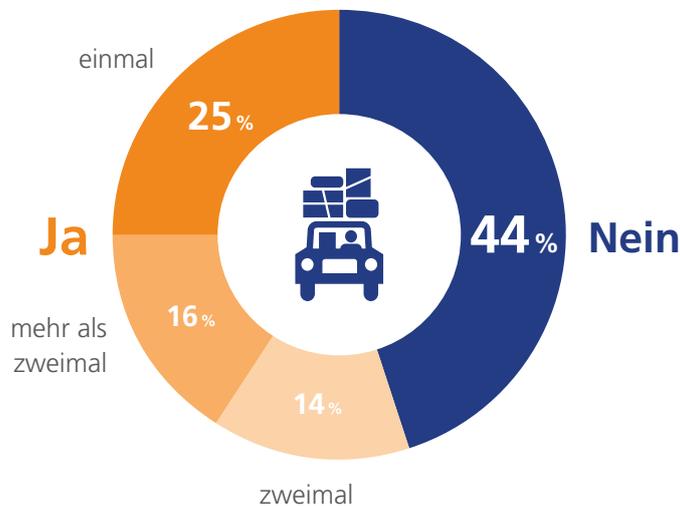
Arbeitnehmer aus Deutschland sind entgegen landläufiger Meinung **keine Umzugsmuffel**: Eine absolute Mehrheit der Fach- und Führungskräfte hat bereits **mindestens einen beruflichen Umzug** hinter sich. Die meisten haben ihren Wohnort um mehr als 100 Kilometer verlegt.



Für die Zukunft zeigen sich nur vier von zehn Befragten fest standortgebunden, die **Mehrheit** zeigt also **Flexibilität** beim Thema berufliche Standortverlegung.

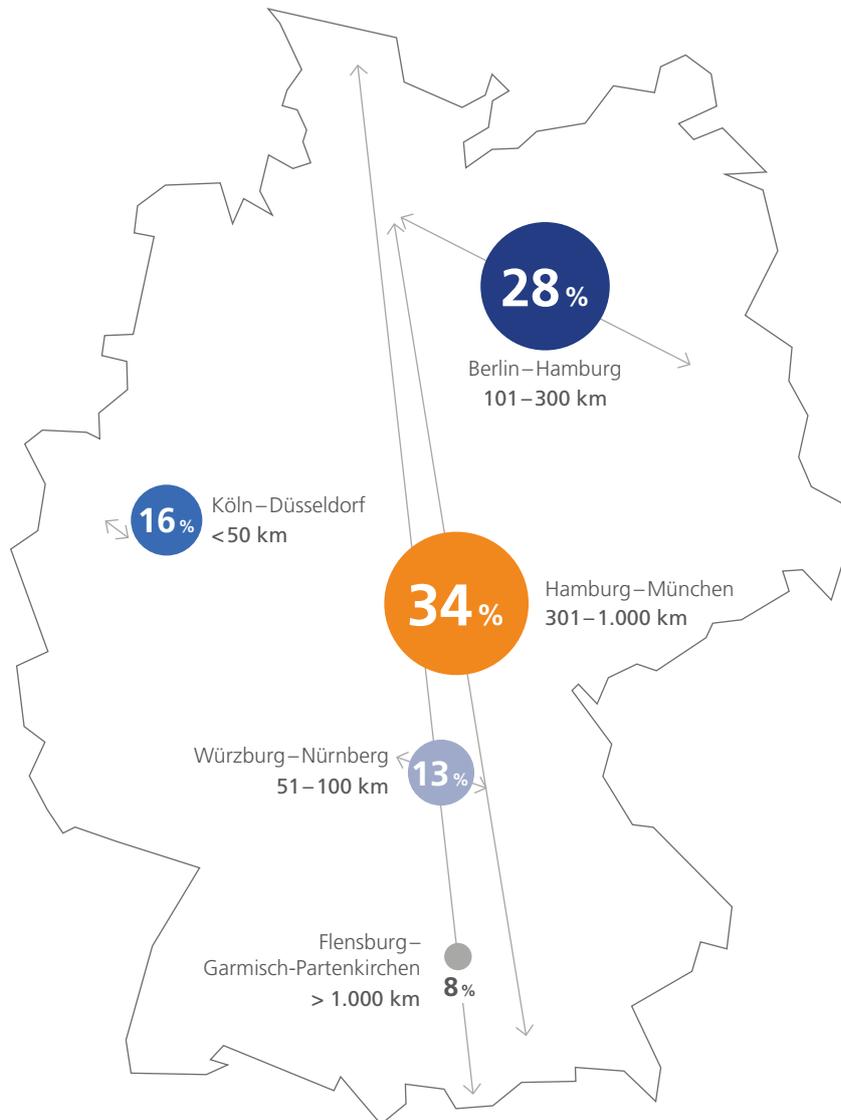
?

Sind Sie schon mal wegen einer Arbeitsstelle umgezogen?

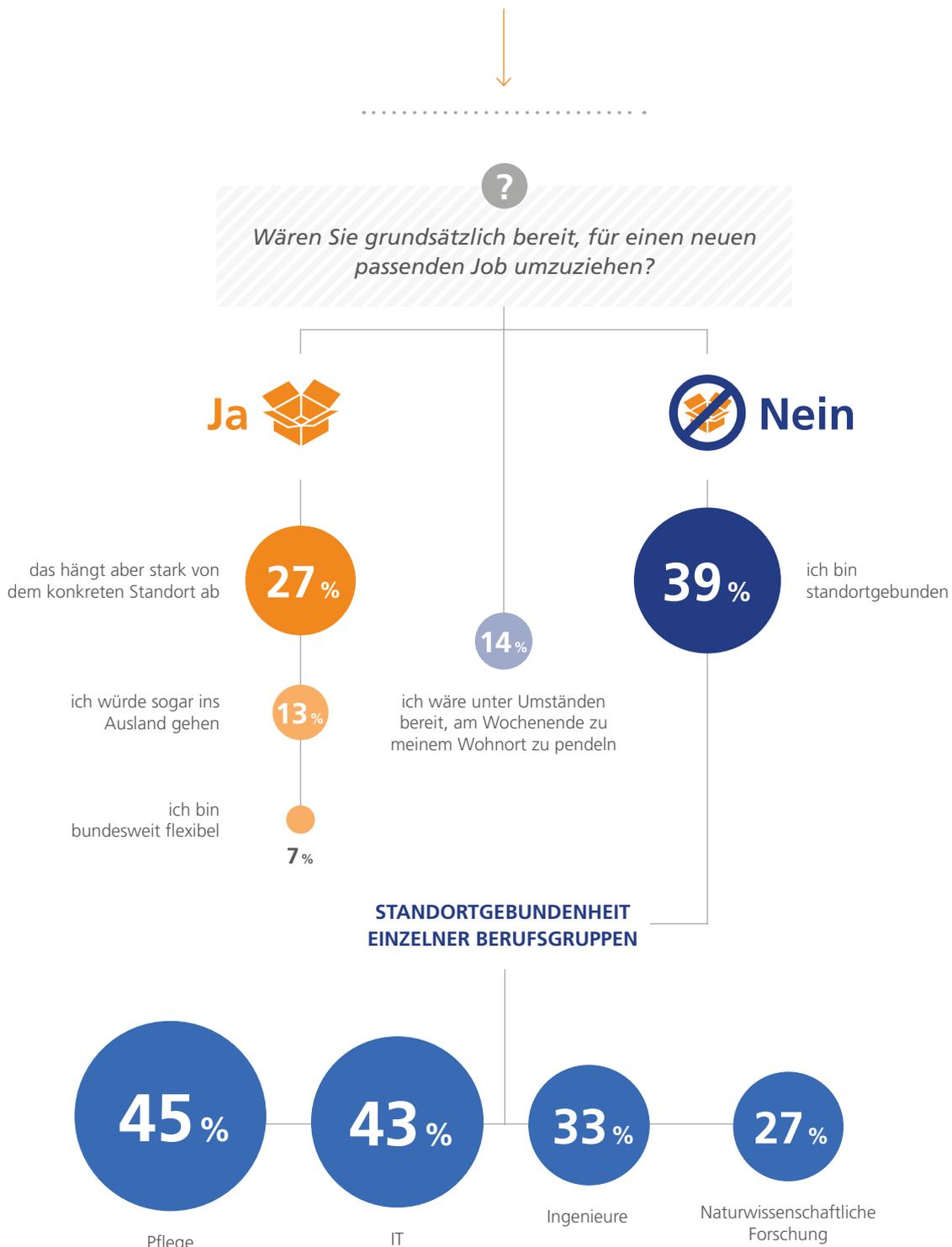




SO WEIT WAR DER NEUE WOHNORT VON
DEM ALTEN WOHNORT ENTFERNT:



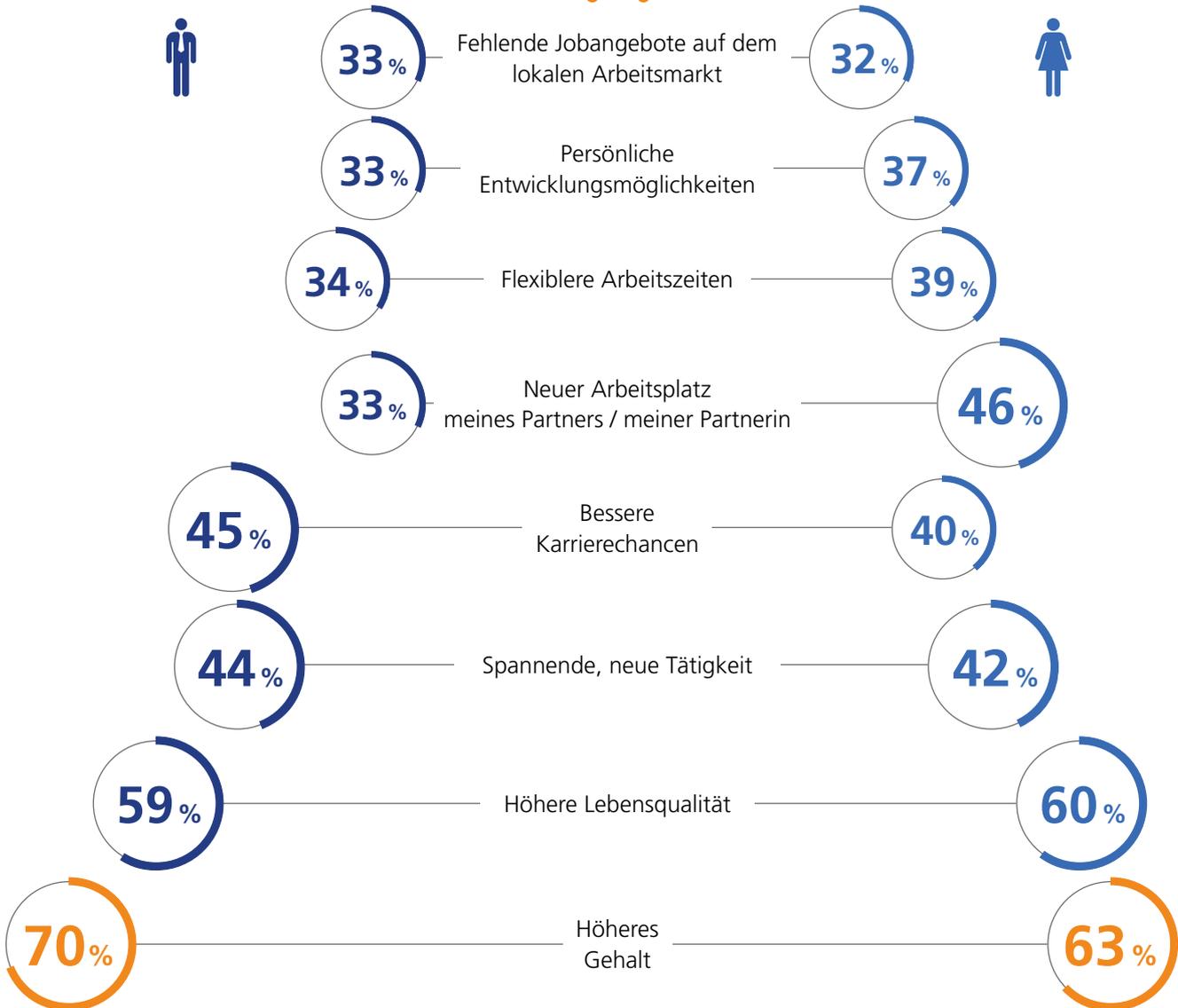
Fachkräfte in Berufsgruppen mit **hoher Bildungsqualifikation** legen **längere Umzugstrecken** zurück. Unter **Naturwissenschaftlern** haben knapp **50 Prozent** schon mal ihren Wohnort wegen eines neuen Jobs um mehr als 300 Kilometer verlegt, unter **Ärzten** sind es **48 Prozent**. Im Bereich **technische Ausbildungsberufe** haben dagegen **lediglich 33 Prozent** der Fachkräfte einen berufsbedingten Umzug von mehr als 300 Kilometern schon hinter sich, bei Pflegefachkräften sind 37 Prozent so weit umgezogen.



Bei der Analyse der Flexibilität von Berufsgruppen zeigt sich: Naturwissenschaftler, Ärzte und Ingenieure sind besonders mobil. Die **höchste Neigung zum Pendeln übers Wochenende** weisen **Vertriebler** auf. Und in den Berufsgruppen **Design** sowie **Marketing** sind vergleichsweise viele Fachkräfte bereit, **für einen spannenden neuen Job sogar ins Ausland zu gehen**. Am stärksten an den **Standort Deutschland gebunden** fühlen sich dagegen **HR-Experten**: Von ihnen können sich nur knapp 10 Prozent vorstellen, beruflich ins Ausland zu gehen.



**GRÜNDE FÜR EINEN
BERUFSBEDINGTEN UMZUG**

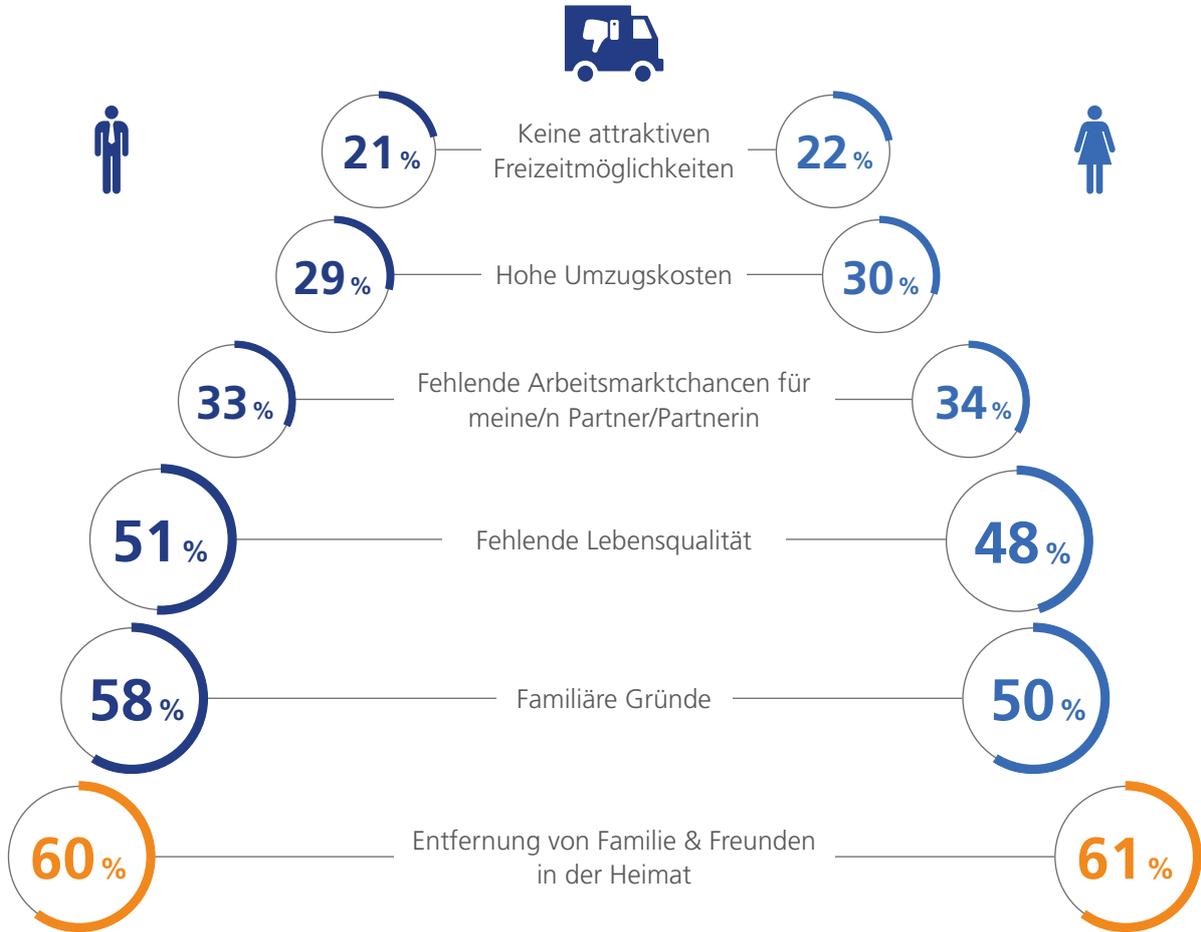


Wie viel höher muss das Gehalt sein, damit dieses zum Umzug motiviert?

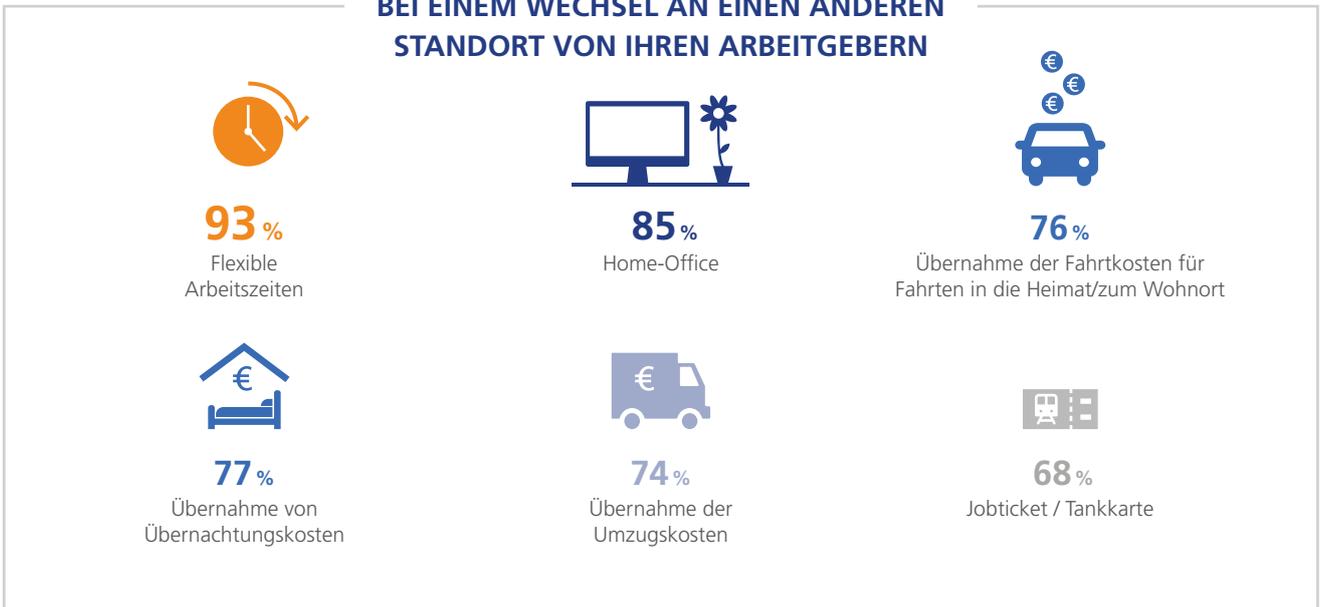




**GRÜNDE GEGEN EINEN
BERUFSBEDINGTEN UMZUG**



**DAS WÜNSCHEN SICH FACHKRÄFTE
BEI EINEM WECHSEL AN EINEN ANDEREN
STANDORT VON IHREN ARBEITGEBERN**





Zur Erleichterung der beruflichen **Mobilität** wünschen sich Fach- und Führungskräfte noch vor materiellen Vergünstigungen **Flexibilität bei den Arbeitszeiten und Arbeitsmodellen**, z. B. Home Office. Von weiblichen Beschäftigten werden diese beiden Faktoren noch deutlich höher priorisiert.



Unternehmen erfüllen die Wünsche der Fachkräfte nur teilweise. Insbesondere beim Thema flexibles Arbeiten zeigen sich große Unternehmen fortschrittlicher:

Von **Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten** bieten knapp **80%** flexible Arbeitszeiten und rund **63% Home Office** an.



Wenn es um die Erleichterung der Mobilität geht, welche Unterstützung bieten Sie ihren Mitarbeitern an?



75%
Flexible Arbeitszeiten



55%
Home-Office



46%
Jobticket / Tankkarte



46%
Parkplatz



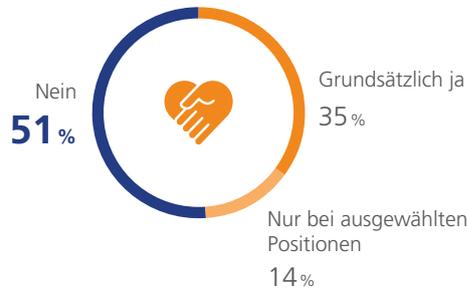
42%
Dienstwagen



16%
Übernahme von Übernachtungskosten

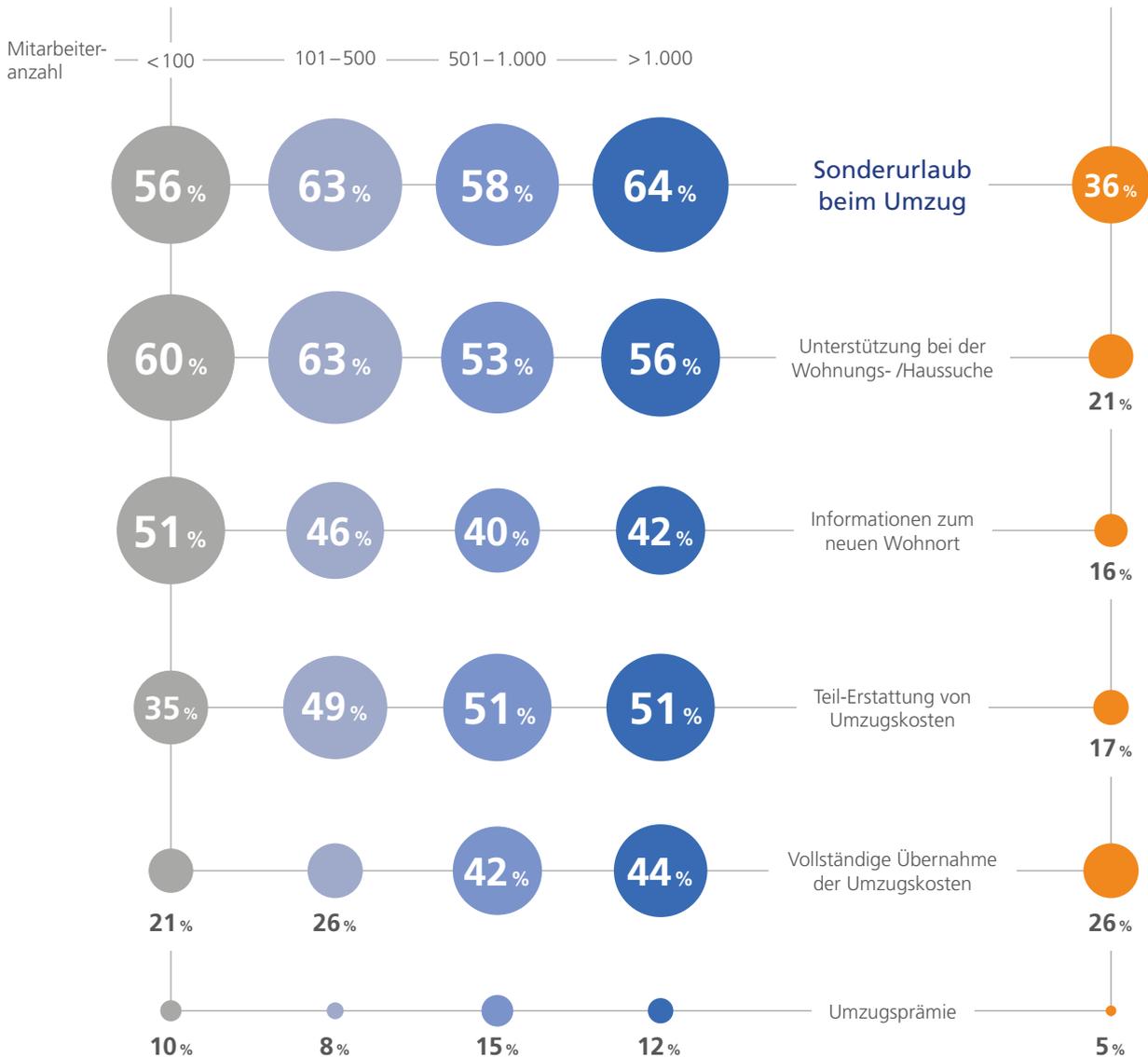


**RUND DIE HÄLFTE DER UNTERNEHMEN BIETET
GEZIELTE UNTERSTÜTZUNG FÜR KANDIDATEN AN,
UM DIESE ZUM UMZUG ZU MOTIVIEREN**

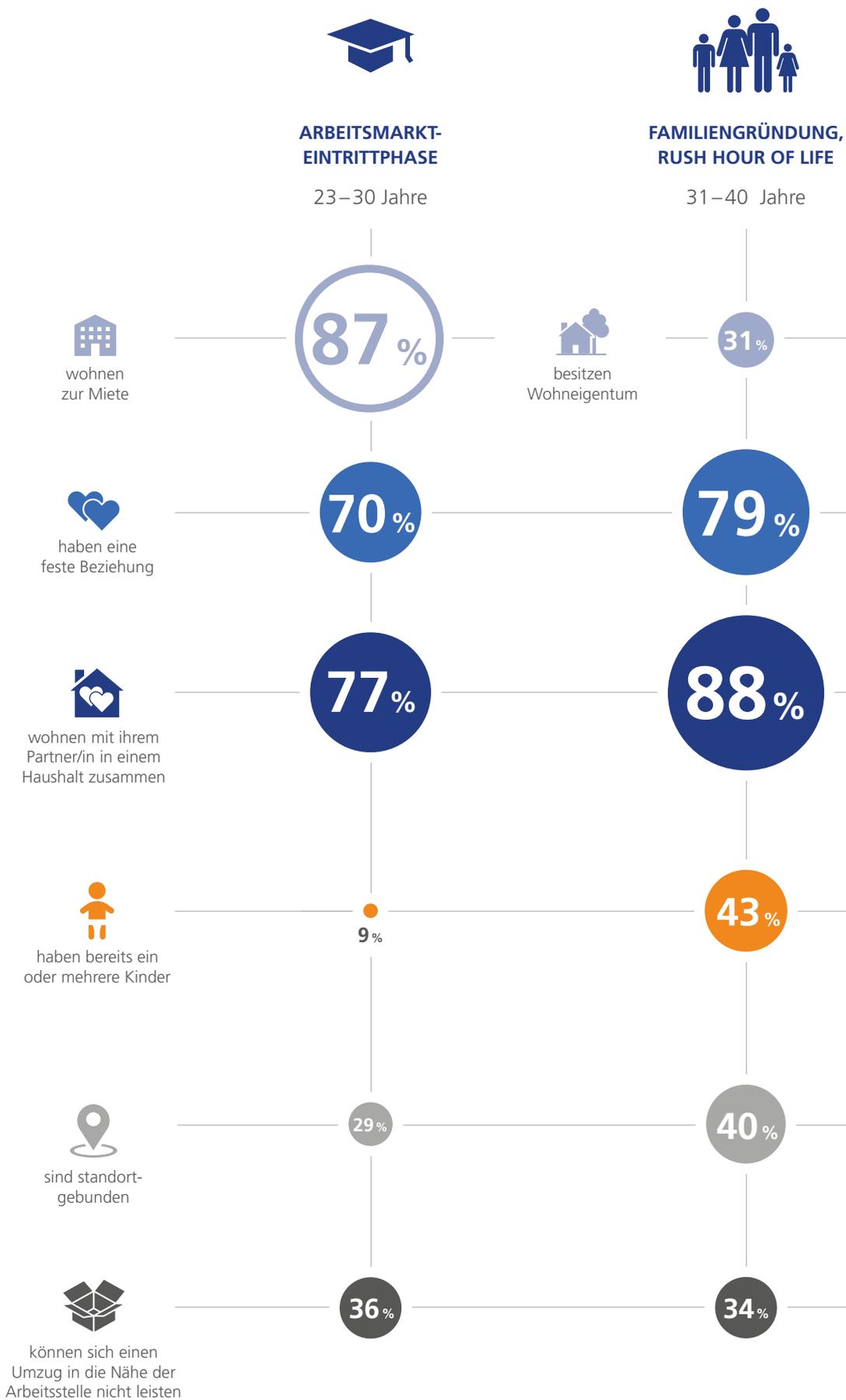


Diese Unterstützung bieten Unternehmen nach eigenen Angaben an

Diese Unterstützung bekamen Arbeitnehmer, die beruflich umgezogen sind, tatsächlich



LEBENSPHASEN UND BERUFLICHE MOBILITÄT





**KARRIERE-
ENTWICKLUNG**

41–50 Jahre



**ÄLTERE BESCHÄFTIGTE,
"EMPTY NEST"-PHASE**

51–60 Jahre



**ÜBERGANG IN
DIE RENTE**

> 60 Jahre

51 %

53 %

80 %

76 %

74 %

87 %

86 %

86 %

64 %

68 %

der befragten Eltern haben
mind. ein Kind im schul-
pflichtigen Alter (6-16 Jahre)

44 %

39 %

37 %



sind bereit für einen Job
zum Wochenendpendler
zu werden

21 %

21 %

3

FAKTOR STANDORT BEI DER JOBSUCHE:

Welche Rolle spielt der Arbeitsort bei der Jobsuche?



.....

?

Denken Sie bitte an Ihre aktuelle oder letzte Jobsuche. Wie sind Sie dabei vorgegangen?





Kandidaten, die offen für einen Jobwechsel sind, suchen tendenziell in einem größeren Umkreis, bzw. schauen nach interessanten Jobmöglichkeiten sogar in der gesamten Bundesrepublik. Unter den aktuell **Aktiv-Jobsuchenden** wäre sogar die **Mehrheit bereit**, für ein **höheres Gehalt** eine deutlich **längere Pendelstrecke** in Kauf zu nehmen.

„Ich suche bundesweit / standort-unabhängig und nehme dabei einen **möglichen Umzug in Kauf**“



„Ich suche bundesweit / standortunabhängig, um die **Möglichkeiten** an anderen Standorten zu prüfen“



35% aller Fachkräfte, die keine feste Partnerschaft haben

15% der Fachkräfte mit schulpflichtigen Kindern

„Ich suche in einem **großen Umkreis** (ab 30 km) von meinem Wohnort, auch wenn das mit einem **längeren Weg** zur Arbeitsstelle verbunden wäre“



„Ich suche **regional** auf meinen Wohnort begrenzt und nehme dabei eine **längere Jobsuche** in Kauf“



73% der Fachkräfte, die Kinder unter 6 Jahren haben



„Bei der Suche nach einem neuen Job ist **die Nähe des potenziellen Arbeitgebers zu meinem Wohnort** ein entscheidender Faktor für mich.“

78%

„Bei der Suche nach einem neuen Job ist **der Standort** ein entscheidender Faktor für mich.“

67%

„Die Nähe der Arbeitsstelle zu meinem Wohnort ist für mich ein wesentlicher Grund für die Bindung an den aktuellen Arbeitgeber.“

58%

„Wenn ich eine Arbeitsstelle in der Nähe meines Wohnortes finde, bin ich bereit, in den anderen Bereichen Abstriche zu machen.“

54%

„Für ein höheres Gehalt wäre ich bereit, eine deutlich längere Pendelstrecke in Kauf zu nehmen.“

48%

„Ich habe standortunabhängig nach bestimmten Unternehmen gesucht.“

10%



UNTERNEHMENSSTANDORT – VOR- ODER NACHTEIL?



„Unser Unternehmensstandort ist für Kandidaten **eher attraktiv** und **vereinfacht** uns die Gewinnung von neuen Mitarbeitern“

64%



„Unser Unternehmensstandort ist **eher nicht attraktiv** für Kandidaten und **erschwert** uns die Gewinnung von neuen Mitarbeitern“

33%

vs.

Die meisten Unternehmen **bevorzugen Kandidaten aus der Region**. Und je kleiner das Unternehmen, desto eher werden neue Mitarbeiter regional gesucht.

Unternehmen, die Mitarbeiter gezielt **überregional** suchen:



im Durchschnitt



Unternehmen, die Mitarbeiter gezielt **international** suchen:



im Durchschnitt



>1.000 Beschäftigte

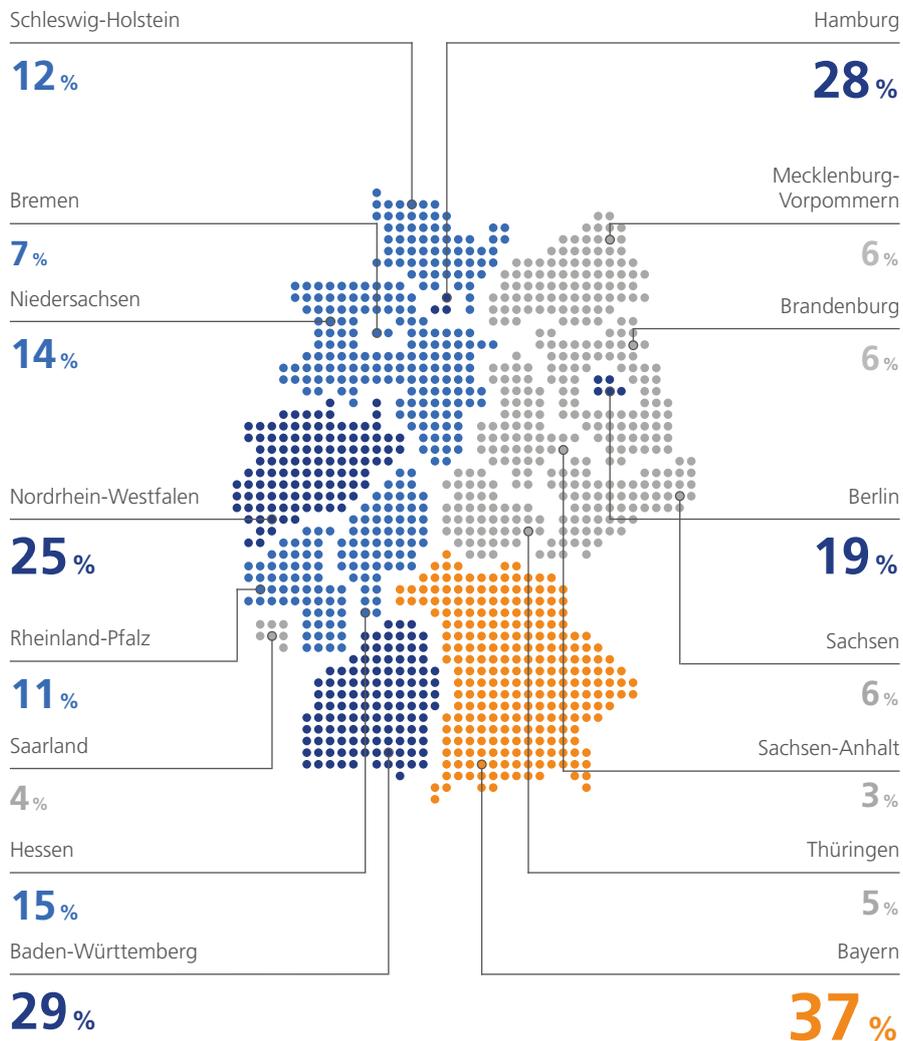
Unternehmen, die gezielt Mitarbeiter suchen, die **nicht weit** vom Unternehmensstandort wohnen:





In welche Region innerhalb Deutschlands würden Sie gern ziehen?

Mehr als ein Drittel der IT-Fachkräfte und Ingenieure bevorzugt den **Süden** als Wohnort. Bei **Marketing-Spezialisten** ist zudem noch **Hamburg** ein attraktiver Wohnort. Pflegekräfte präferieren hingegen die Region, in der sie aktuell wohnen.



Fragt man Fachkräfte nach bevorzugten Zielwohn- bzw. Arbeitsorten, zeigt sich, dass einerseits Großstädte für Befragte aus allen Regionen attraktiv sind und andererseits kleinere Städte im Umkreis vom aktuellen Wohnort präferiert werden.



**WENN UMZIEHEN, DANN IN EINE TOLLE STADT.
DAS SIND DIE BELIEBTESTEN STÄDTE DER
FACHKRÄFTE IN DEUTSCHLAND**





BERUFLICH INS AUSLAND

Grundsätzlich zeigen sich

13% der Fach- und Führungskräfte

offen für einen **berufsbedingten Umzug ins Ausland**. Beim gezielten Fokus auf die **Nachbarländer** Deutschlands zeigt sich eine deutlich höhere Mobilitätsbereitschaft. Bei einem attraktiven Jobangebot würden ganze

73% der Befragten

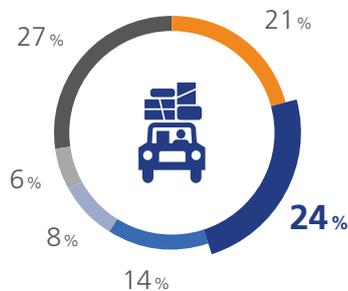
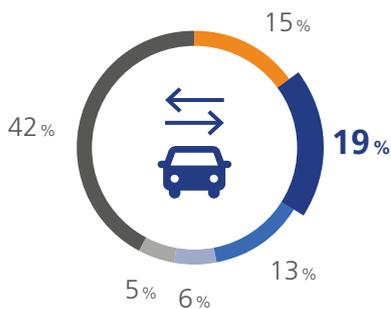
einen berufsbedingten Umzug in zumindest eines dieser Länder in Erwägung ziehen. Auch eine Tätigkeit als Wochenendpendler bzw. Grenzgänger **ohne Verlegung des Wohnortes** wäre für **mehr als die Hälfte** denkbar.



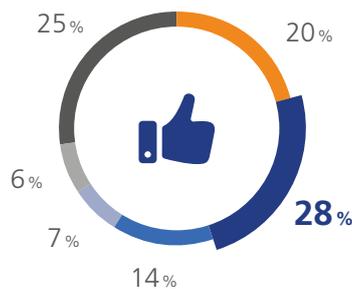
Käme für Sie auch eine berufliche Tätigkeit in einem der folgenden Nachbarländer Deutschlands in Frage?

„Bei einem attraktiven Jobangebot würde ich einen berufsbedingten Umzug in dieses Land ernsthaft in Betracht ziehen.“

„Bei einem attraktiven Jobangebot würde ich eine berufliche Tätigkeit in diesem Land als Grenzgänger/ Wochenendpendler (ohne Umzug) in Erwägung ziehen.“



„Ich finde eine berufliche Tätigkeit in diesem Land grundsätzlich attraktiv.“



- Österreich
- Schweiz
- Niederlande
- Frankreich
- Belgien
- Keins der genannten Länder

4

EMPFEHLUNGEN FÜR UNTERNEHMEN



Der Faktor Standort spielt eine zentrale Rolle bei der Jobsuche und dementsprechend hoch ist der Einfluss des Standortes auf das Recruiting und dessen Erfolg. Doch die Frage, ob der eigene Standort eher ein Vor- oder ein Nachteil der Mitarbeitergewinnung eines Unternehmens darstellt, lässt sich häufig nicht eindeutig beantworten. Unternehmen, die in großen Metropolen residieren, können auf die Attraktivität ihrer Standorte vertrauen. Sie müssen allerdings

damit leben, dass der Großteil der Belegschaft längere Pendelstrecken auf sich nimmt und sie sich einem starken Wettbewerb um die besten Fachkräfte stellen. Firmen in der Provinz haben dagegen häufig eine hohe Bekanntheit und Strahlkraft in der jeweiligen Region, bekommen aber mit zunehmender Fachkräfteknappheit, Schwierigkeiten, Kandidaten aus anderen Regionen anzuziehen.



Standortvorteile definieren und aktiv kommunizieren

Jeder Unternehmensstandort hat Vorteile. Die Analyse der Kandidatenpräferenzen zeigt auf, dass Fachkräfte in Deutschland nicht nur in Großstädte strömen, sondern vor allem auf Faktoren wie Lebensqualität und die Lebenshaltungskosten achten. Bei beiden Punkten können Unternehmen mit ländlichen Standorten Vorteile vorweisen. Auch bei Großstadt-Standorten bestehen zahlreiche, aus Kandidatensicht höchst relevante Unterschiede, wie die Anbindung an

die öffentlichen Verkehrsmittel, Verfügbarkeit von Gastronomieangeboten oder Grünanlagen in der Nähe. Um bei Kandidaten zu punkten, lohnt es sich, die Standortvorteile genau zu analysieren und aktiv in die Recruiting-Kommunikation einzubauen. Auch potenzielle Nachteile sollten genau analysiert werden und nach Möglichkeit mit Angeboten flankiert werden, die diese negativen Faktoren entschärfen.



Kandidaten zielgruppengerecht ansprechen – die Lebensphase berücksichtigen

Karriere ist den meisten Fachkräften in Deutschland sehr wichtig, je nach Lebensphase haben aber auch andere Bereiche wie Familie, Gesundheit oder Partnerschaft eine hohe Priorität. Für Unternehmen empfiehlt es sich, genau zu analysieren, in welcher Lebenslage sich die suchenden Kandidaten wahrscheinlich befinden und diese dann mit zielgruppengerechten Angeboten

anzusprechen. Während beispielsweise die jüngeren Kandidaten noch vergleichsweise offen für Umzüge sind, den Kostenfaktor aber sehr genau im Auge behalten, sind für Kandidaten zwischen 30 und 40 familienorientierte Angebote und Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche für den Partner sehr attraktiv.



Angebote zur Mobilitäts- erleichterung ausbauen

Ob Jobticket oder Dienstwagen – bisher ist es noch eine Minderheit der Unternehmen, die ihre Mitarbeiter bei der beruflichen Mobilität unterstützt. Vorteile im Bereich Mobilität wirken sich allerdings unmittelbar auf die Lebensqualität der Mitarbeiter und damit auf deren Motivation aus. Zwar ist nur eine Minderheit der Fachkräfte im Hinblick auf den Arbeitsstandort flexibel, unter

Beibehaltung des Wohnortes zeigen sich viele allerdings erstaunlich flexibel und sind zum Beispiel sogar bereit, übers Wochenende zu pendeln. Realistisch wird es aber nur dann, wenn (potenzielle) Arbeitgeber die Mobilitätsbereitschaft der Fachkräfte finanziell und organisatorisch unterstützen und damit den hohen Einsatz der Mitarbeiter wertschätzen.



Flexibles Arbeiten möglich machen

Flexible Arbeitszeitmodelle gehören aus Sicht der Fachkräfte zu den wichtigsten Angeboten eines Arbeitgebers. Aus der Perspektive der beruflichen Mobilität betrachtet, bekommt dieses Thema noch mehr Relevanz. Ein Großteil der Fachkräfte in Deutschland verbringt bereits mehr als eine Stunde am Tag mit dem Pendeln zur Arbeitsstätte. Eine gute Arbeitsstelle ist für die Mehrheit auch ein guter Grund, sogar noch längere Wegstrecken auf sich zu nehmen.

Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist, dass Mitarbeiter die Möglichkeit bekommen, sich ihre Arbeit frei einzuteilen, eventuell zu den weniger staugeplagten Zeiten ins Büro zu fahren oder Home Office zu machen. Eine Offenheit in diesen Punkten zahlt sich für Unternehmen gleich mehrfach aus – bestehende Mitarbeiter spüren das Vertrauen und sind dadurch motivierter. Und das Unternehmen wird als Arbeitgeber auch für Kandidaten aus einem größeren Umkreis attraktiv.



Das gesamte Fachkräftepotenzial nutzen – Kandidaten gezielt überregional ansprechen

Berufliche Mobilität ist eine Herausforderung, die sowohl von Fachkräften als auch von Unternehmen Anstrengungen und Kompromisse erfordert. Das ist sicherlich einer der wesentlichen Gründe dafür, dass Unternehmen in Deutschland bevorzugt Kandidaten aus dem näheren Umkreis für ihre Standorte suchen. In Zeiten zunehmender Fachkräfteknappheit können es sich Unternehmen allerdings nicht leisten, auf Mitarbeiter- und

Kandidatenpotenziale zu verzichten. Insbesondere bei schwer zu besetzenden Positionen oder einem absehbar steigenden Mitarbeiterbedarf in Berufen mit hoher Fachkräfteknappheit gilt es für Unternehmen deshalb, ihren Suchradius auf die gesamte Bundesrepublik zu erweitern und Kandidaten aus anderen Regionen gezielt bei der beruflichen Mobilität zu unterstützen.

ÜBER DIE STUDIE STEPSTONE MOBILITÄTSREPORT

Für die Studie hat StepStone im ersten Quartal 2018 eine Online-Befragung unter rund 24.000 Fach- und Führungskräften in Deutschland durchgeführt, darunter waren rund 20.000 Fachkräfte ohne Personalverantwortung und rund 4.000 Führungskräfte. Daneben befragte StepStone online rund 4.000 Recruiter und Manager, die für Personalbeschaffung zuständig sind.

IMPRESSUM

StepStone GmbH
Völklinger Str. 1
40219 Düsseldorf
info@stepstone.de

Weitere StepStone-Studien und Informationen
rund um Personalgewinnung finden Sie auf:

www.stepstone.de