

## Pressemitteilung

### Relativ treu, aber nur bedingt zufrieden

#### **Eine quantilope-Studie zeigt, wie Arbeitnehmer in digitalen Berufen ticken.**

- **Geringe Wechselbereitschaft und große Verbundenheit mit dem Arbeitgeber**
- **Weniger als die Hälfte der Befragten würde ihren Arbeitgeber empfehlen**
- **Hauptkritikpunkt an der derzeitigen Firma: die Rahmenbedingungen**
- **Wichtigste Jobwünsche: Gutes Gehalt, Sicherheit und Perspektiven**

**Hamburg, 26. März 2019** In Zeiten, in denen quer durch alle Branchen IT-Spezialisten und andere Fachkräfte mit Digitalkompetenz händerringend gesucht werden, lautet für Personaler mehr denn je die Frage: Wie lassen sich diese heißbegehrten Experten gewinnen? Antworten gibt die quantilope-Studie "So ticken Arbeitnehmer in digitalen Berufen".

Das Software-Unternehmen hat dafür 300 Arbeitnehmer aus digitalen Berufen mithilfe seiner Agile Insights Software befragt. Die Auswertung liefert Personalmanagern tiefe Einblicke, wie diese Fachkräfte zu ihren Arbeitgebern, dem Job und ihren Perspektiven stehen. So zieht beispielsweise nur jeder fünfte Befragte aktuell einen Jobwechsel in Betracht. Trotzdem würde nicht einmal die Hälfte der Digital-Spezialisten den eigenen Arbeitgeber auch Freunden und Bekannten empfehlen. Die Studie liefert fundierte Hinweise, wieso das so ist und wo Recruiter und das Employer Branding ansetzen können. "Denn wer als Arbeitgebermarke begeistern möchte, sollte die Bedürfnisse seiner Zielgruppe genau kennen", sagt Dr. Peter Aschmoneit, CEO und Co-Founder von quantilope.

#### **Digital-Experten neigen nicht zum Jobhopping**

Jetzt gibt es Fakten statt vager Vermutungen über die Befindlichkeiten der Digital- und IT-Experten: Tatsächlich sind nämlich Programmierer, Datenanalysten und -strategen, Social Media Manager und IT-Sicherheitsexperten keine eifrigen Jobhopper. Vielmehr bestätigt die quantilope-Studie eine geringe Wechselbereitschaft und zeigt ein Mitwachsen mit dem Arbeitgeber. 82,9% der Arbeitnehmer, die zwei bis vier Jahre im Digitalbereich tätig sind, sowie 53,1% der erfahrenen Digital-Spezialisten mit acht bis zehn Jahren Praxis haben ihre Berufserfahrung in ihrer aktuellen Firma gesammelt und eingebracht. Zudem halten 63% der Interviewten einen Arbeitgeberwechsel in 2019 für unwahrscheinlich bis sehr unwahrscheinlich. Lediglich 20% wollen wahrscheinlich bzw. sehr wahrscheinlich wechseln.

## Die Zufriedenheit lässt sich noch steigern

Die Weiterempfehlungsbereitschaft liegt bei nur 42,3%. Jeder Fünfte schließt eine Weiterempfehlung explizit aus. Hauptkritikpunkt an der derzeitigen Firma sind die Rahmenbedingungen: Am häufigsten genannt wird dabei das Gehalt, gefolgt von Stress, Überstunden und den Arbeitszeiten.

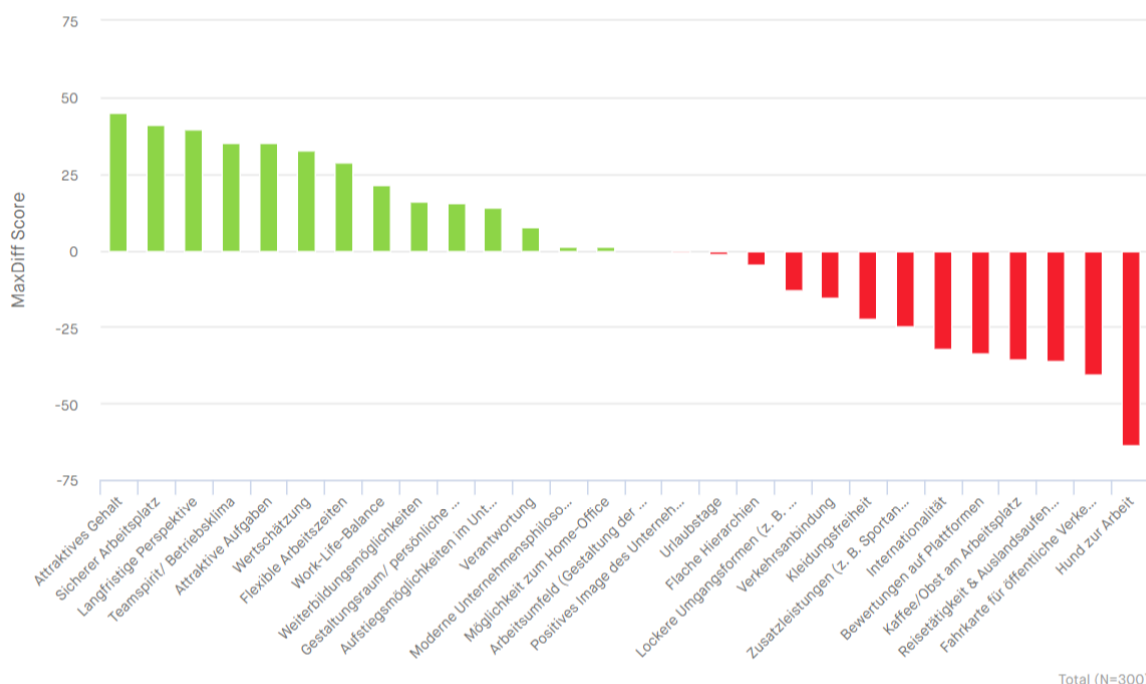
Als positive Seiten des aktuellen Brötchengebers werden hingegen primär soziale Faktoren wie Kollegen, Team und Arbeitsklima genannt, aber auch Flexibilität und freie Zeiteinteilung.

## Klares Leistungsbekenntnis und grundsolide Wünsche

Doch was verbinden digitale Arbeitnehmer eigentlich grundsätzlich mit ihrem Beruf und dem Arbeitgeber? Die Untersuchung zeigt, dass die Befragten mit ihrem Job primär Erfolg (92,3%), Disziplin (89,5%) und Effizienz (88,9%) assoziieren. Erst deutlich dahinter folgen etwa Spaß (Platz 13: 78,2%) oder Stolz (Platz 16: 73%).

Und noch ein weiteres Befragungsergebnis bestätigt, dass die modernen Digital-Profis recht klassische Vorstellungen von ihrer Berufswelt haben. Auch ihnen sind nämlich ein attraktives Gehalt, ein sicherer Arbeitsplatz und eine langfristige Perspektive am wichtigsten. Hoch im Kurs stehen zudem flexible Arbeitszeiten und Work-Life-Balance. Lockere Umgangsformen, Sportangebote oder Kaffee und Obst am Arbeitsplatz erzielen im Best-Worst-Scaling dagegen Negativwerte.

## Auswertung zur Frage, was Digital-Profis am wichtigsten ist



## **Auf Jobsuche in Online-Netzwerken und per Empfehlung**

Wenn Digital-Experten doch einmal einen neuen Job suchen, nutzen sie hierfür am häufigsten Online-Netzwerke wie Xing oder LinkedIn (54,7%), Empfehlungen von Freunden und Bekannten (48,3%) und Jobplattformen wie Monster oder Stepstone (44%). Bewertungsportale und Karrieremessen spielen eine deutlich geringere Rolle (23,3% bzw.18%).

Aus den detaillierten Untersuchungsergebnissen lassen sich schließlich folgende Empfehlungen ableiten:

### **Fünf Tipps, wie Arbeitgeber bei Digital-Profis punkten können**

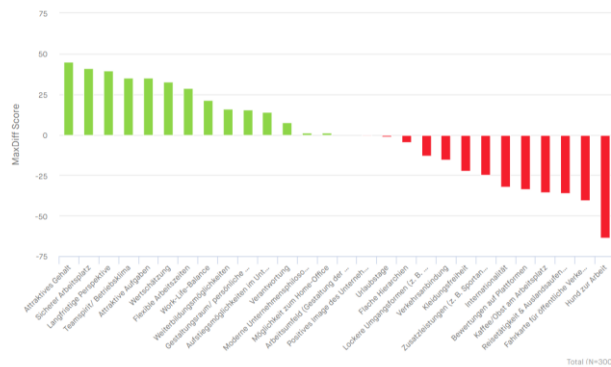
1. Wissen, was die Mitarbeitenden bewegt:  
Ein interessierter und wertschätzender Umgang bringt Weiterempfehlungen.
2. Attraktive, langfristige Rahmenbedingungen: Gute Bezahlung, unbefristete Verträge und Entwicklungsmöglichkeiten sorgen für Zufriedenheit, Mitarbeiterbindung und Empfehlungen.
3. Präsenz in Online-Netzwerken: Besonders auf Karriereportalen wie Xing, LinkedIn & Co. informieren sich Digital-Profis über Arbeitgeber und Vakanzen.
4. Flexible Arbeitsformen: Flexible Arbeitszeiten, Vertrauensarbeitszeit oder Home-Office erfüllen wichtige Wünsche wie Flexibilität und Work-Life-Balance.
5. Erfolgsprämien: Gehaltsverbesserung durch finanzielle Anreize für besondere Leistungen.

"Egal, ob in Digital- oder anderen Berufen – mit unserem neuen 'Recruiting Optimizer' erhalten HR-Abteilungen tiefgehende Insights, um ihre Zielgruppen optimal zu adressieren", erklärt Dr. Peter Aschmoneit.

### **Über die Studie**

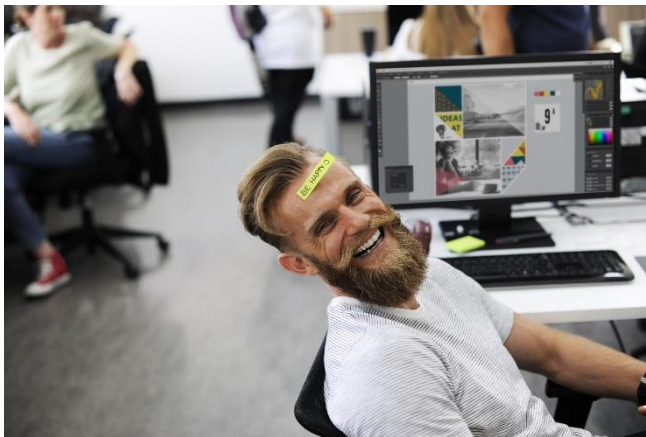
Für die Studie wurden im Dezember 2018 online 300 Arbeitnehmer (m/w/d) zwischen 18 und 69 Jahren aus den Bereichen Media Design, Digital Marketing, IT-Entwicklung, IT-Management sowie anderen digitalen Aufgabengebieten befragt. Die quantitative Studie wurde mit dem Tool Recruiting Optimizer der Agile Insights Software von quantilope durchgeführt. Dabei kamen u.a. folgende Methoden zum Einsatz: Net Promoter Score®, Implizite Messung, Maximum-Difference-Scaling (MaxDiff).

## Bildmaterial



## **Grafik**

Das ist Arbeitnehmern in digitalen Berufen wichtig. (Quelle: quantilope)



## **Foto**

Arbeitnehmer in digitalen Berufen (Quelle: pixabay)

## Download / Links

Pressemeldung und Bildmaterial:

<https://www.quantilope.com/de/press-blog/studie-arbeitnehmer-in-digitalen-berufen>

Studie:

<https://l.quantilope.com/studie-so-ticken-arbeitnehmer-in-digitalen-berufen>

## Pressekontakt

quantilope GmbH

Aimée-Désirée Bauer

Susannenstraße 29, D - 20357 Hamburg

Office +49 40 210 918 979

Mobil +49 176 457 04 732

E-Mail [aimee.bauer@quantilope.com](mailto:aimee.bauer@quantilope.com)

## Über quantilope

quantilope ist ein Software-Unternehmen und ermöglicht mit seiner Agile Insights-Technologie eine agile und kundenzentrierte Unternehmensführung. Die für hohe Innovationskraft ausgezeichnete All-in-One-Software befähigt Unternehmen, die relevanten Bedürfnisse der Kunden und Konsumenten einfach und immer in den Mittelpunkt des Handelns zu stellen.

quantilope ist flexibel für sämtliche Fragestellungen im Unternehmen einsetzbar und bietet intelligente, automatisierte Tools auf Basis hochmoderner Methoden der quantitativen Marktforschung kombiniert mit Machine Learning und künstlicher Intelligenz. Die Tools eignen sich für Fragestellungen aus Marketing, Produktmanagement, Demand-Planning, HR, Business Development und Consulting. Mit der Agile Insights Software managen agile Teams den gesamten Insights-Prozess auf einer einzigen Plattform: von der Fragestellung, über Panelmanagement, Datenerhebung, professionelle Analyse bis zur Visualisierung und Kommunikation der Insights. Unternehmen sind so befähigt, für die Entscheidungen wichtige Kundenbedürfnisse in Echtzeit zu messen, einfach zu verstehen und unmittelbar einfließen zu lassen.

Entwickelt wurde quantilope 2014 von international anerkannten Wissenschaftlern und Experten aus Marktforschung, Marketing, Data Science und IT. Seitdem begeistert die Technologie namhafte Unternehmen, Agenturen sowie Institute.

## Hinweis zur geschlechtergerechten Ansprache

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit werden personenbezogene Substantive und Pronomen in der männlichen Sprachform verwendet. Dies impliziert jedoch keine Benachteiligung weiterer Geschlechter, sondern ist im Sinne der sprachlichen Vereinfachung als geschlechts-neutral zu verstehen.