

# Studie zur digitalen Arbeitswelt

*21st Century Skills und wie man sie erfolgreich in der Personalauswahl erkennt*



#02/2019

f  in

+49 (0) 30 60 988 5337 • [info@viasto.com](mailto:info@viasto.com) • [www.viasto.com](http://www.viasto.com)



# Im Überblick

<b>1</b>	<b>Das Ende des Lebensberufes</b>	03
<b>2</b>	<b>Auch benötigte Kompetenzen verändern sich</b>	06
<b>3</b>	<b>Viele Gewinner und ein paar Verlierer</b>	09
<b>4</b>	<b>Praxisbezug: So geht erfolgreiches 21st Century Recruiting</b>	11
<b>5</b>	<b>Über unsere Studie</b>	13



## INTRO

21st Century Skills beschreiben die Fähigkeiten, die in der digitalisierten Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts neue Bedeutung erlangt haben. Die Arbeitgeberperspektive auf den digitalen Wandel ist bereits bis ins letzte Detail diskutiert worden. In dieser Studie stellen wir aber die Arbeitnehmerseite in den Fokus und beleuchten: Wie nehmen Arbeitnehmer Veränderungen im Arbeitsleben im Zuge der Digitalisierung wahr? Wie verorten sie sich und ihre Kompetenzen in einer digitalisierten Arbeitswelt? Und wie muss eine Personalauswahl aussehen, um die zukünftig wichtigsten Skills zuverlässig zu erfassen? Zu diesem Zweck hat das unabhängige Marktforschungsunternehmen respondi im Auftrag von viasto über 1.000 Arbeitnehmer in Deutschland befragt, die alle mindestens das Abitur als höchsten Bildungsabschluss gemacht haben.

# 01

## DAS ENDE DES LEBENSBERUFES

Häufige Jobwechsel sind heutzutage nichts Außergewöhnliches. Aber denselben oder einen ähnlichen Job bei einem anderen Arbeitgeber auszuüben, reicht vielen Arbeitnehmern nicht mehr aus: **Ganze 75% aller Befragten sind daran interessiert, einen Jobwechsel in ein neues Berufsfeld vorzunehmen.** Man lernt heute nicht mehr einen Beruf und übt diesen dann vom Ende der Ausbildung oder des Studiums bis zum Renteneintritt aus - ganz im Gegenteil.

### Arbeitnehmer wollen berufliche Veränderung

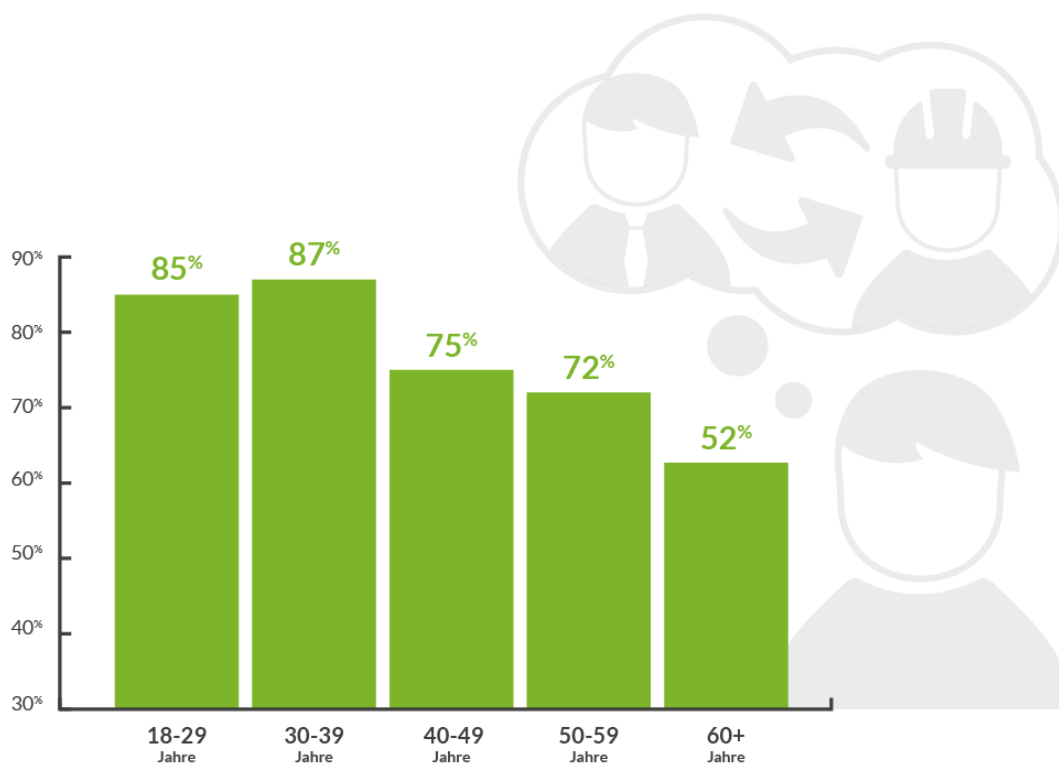




## Digitalisierung bedeutet stetige Veränderung

Die Arbeitswelt wird dynamischer. Arbeitnehmer haben offensichtlich ein echtes Interesse daran, auch andere berufliche Erfahrungen zu machen als es vielleicht in einer klassischen Berufslaufbahn vorgesehen wäre. Was auf den ersten Blick als typisches Merkmal der rastlosen "Generation Me" abgestempelt werden könnte, entpuppt sich bei einem genaueren Blick aber als weitaus tiefgehendere Veränderung der Arbeitswelt. **Über alle Altersklassen hinweg äußern Mehrheiten der Befragten ein grundlegendes Interesse an einem Wechsel des Berufsfeldes.** Am stärksten ausgeprägt ist dieser Wunsch bei den unter 40-Jährigen mit Zustimmungswerten bis zu 87%.

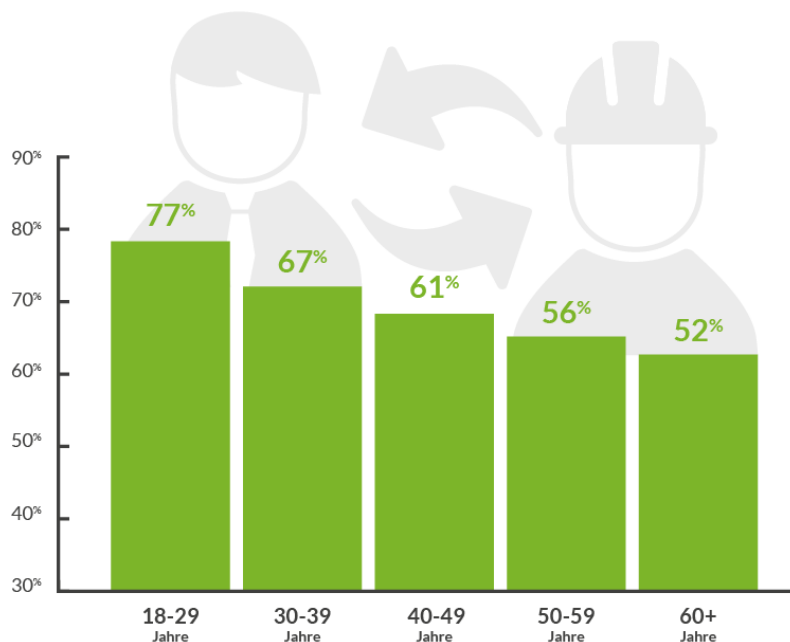
### Wunsch nach Wechsel des Berufsfeldes nach Altersgruppen





Dass es sich dabei nicht nur um leere Worte handelt, zeigt die Statistik der tatsächlichen Berufsfeld-Wechsel. Selbst in der Kohorte der Berufseinsteiger im Alter von 18-29 Jahren arbeiten nur etwa drei Viertel der Befragten auch in dem Bereich ihrer Ausbildung / ihres Studiums. **Der Anteil derer, die ihr ursprünglich erlerntes Berufsfeld nie verlassen haben, sinkt mit steigendem Alter kontinuierlich ab bis zu einem Wert von 52% unter den 60+ Jährigen.** Diese Entwicklung hin zu mehr Variabilität im Berufsleben ist also nicht neu und somit auch nicht nur in der Digitalisierung begründet, aber sie nimmt in einer digitalisierten Arbeitswelt neue Ausmaße an.

**“Ich arbeite in dem Bereich, in dem ich auch meine Ausbildung / mein Studium gemacht habe.”**



### Tipps & Tricks

Ein latenter Wunsch nach Veränderung ist noch lange kein eingereicherter Antrag auf eine Umschulung. Aber trotzdem sollte diese massive und universal aufgefundene Tendenz Ernst genommen werden. Haben Sie ein aufmerksames Auge auf und ein offenes Ohr für solche Wünsche Ihrer Mitarbeiter, denn Neugierde und intrinsische Motivation sind sehr verlässliche Prädiktoren einer guten Performance.

# 02

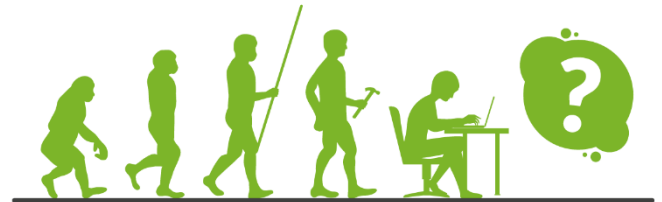


## AUCH BENÖTIGTE KOMPETENZEN ÄNDERN SICH

Mit der Arbeitswelt verändern sich auch die Anforderungen, die diese an die Arbeitnehmer stellt. Denn **wenn das durchschnittliche Berufsleben nicht mehr so geradlinig verläuft wie früher, müssen auch Arbeitnehmer heute andere Fähigkeiten mitbringen als früher oder diese im Job neu erwerben.** Ein Job, inklusive all seiner dazugehörigen Kompetenzen, sollte deshalb immer im Wandel verstanden werden.

### 2.1. Eine dynamische, komplexe Arbeitswelt erfordert Anpassung

Wir haben gesehen, dass Arbeitnehmer dazu tendieren, auch Jobs in ihnen bisher fachfremden Berufsfeldern aufzunehmen. Diese Entwicklung wird aber durch das Hinzukommen gänzlich neuer Berufsfelder verstärkt. Und neue Berufsfelder entwickeln sich heute schneller als je zuvor. So werden laut dem [World Economic Forum's Future Jobs Report](#) fast zwei Drittel der heutigen Grundschüler später in Jobs arbeiten, die es heute noch gar nicht gibt.



**65%** ...aller Kinder, die heute eingeschult werden, werden später in Berufen arbeiten, die heute noch gar nicht existieren.

Verständlicherweise werden in gänzlich neuen Berufen auch bestehende Skills eine andere Bedeutung haben oder es werden sogar gänzlich neue Fähigkeiten gebraucht. **Was nach einer sehr langfristigen Entwicklung klingt, geht dabei in vielen Bereichen enorm schnell.** Das World Economic Forum sagte beispielsweise in 2016 voraus, dass bereits in 2020 ein Drittel aller geforderten Kompetenzen aus damals irrelevanten Skills bestehen wird.

Gefragte Kompetenzen unterliegen  
schnellem Wandel

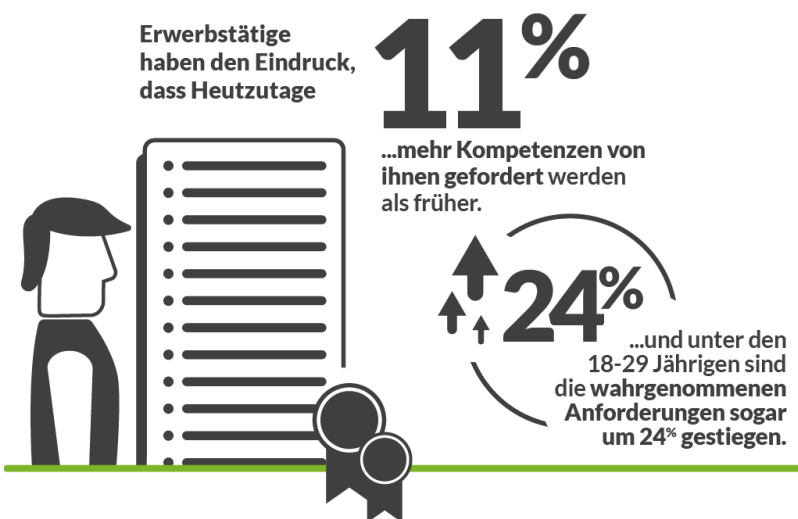


In 2020 wird 1/3 aller Kernkompetenzen in den meisten Berufen aus Skills bestehen, die 4 Jahre zuvor noch nicht als zentral empfunden wurden.



Dieser Realität aus schnellem Wandel und sich verändernden Ansprüchen sehen sich auch die befragten Arbeitnehmer gegenüber. Wir haben sie befragt, welche Kompetenzen sie früher und heute im Berufsleben voranbringen bzw. vorangebracht haben. Die von den Befragten als wichtig wahrgenommenen Kompetenzen stiegen im Vergleich zu früher im Schnitt um 11%. Die jüngste befragte Kohorte im Alter von 18 bis 29 nimmt sogar einen Zuwachs an geforderten Skills von 24% wahr. **Die Komplexität der Arbeitswelt nimmt also aus Arbeitnehmersicht zu und man muss heute mehr Kompetenzen besitzen, um in ihr bestehen zu können.**

### Wahrgenommene Anforderungen im Berufsleben wachsen



Mit der Komplexität und Variabilität der Arbeitswelt steigen aber nicht nur die Anforderungen, sondern auch die Möglichkeiten für Arbeitnehmer. Sie geben im Durchschnitt an, etwas mehr als zwei Job-relevante Kompetenzen erst im Beruf gelernt zu haben. **Für Arbeitnehmer ist es also bereits selbstverständlich, sich in der schnelllebigen Arbeitswelt auch selbst dynamisch weiterzuentwickeln.**



### Tipps & Tricks

Wenn drei Viertel aller Arbeitnehmer Jobwechsel in andere Berufsfelder in Erwägung ziehen und Learning on the Job akzeptiert wird und erfolgreich stattfindet, sollte das auch im Recruiting bedacht werden. **Ziehen Sie deshalb systematisch (!) auch Quereinsteiger für Ihre offenen Positionen in Betracht.** Insbesondere bei schwierig zu besetzenden Positionen kann das Ihren Kandidatenpool effektiv erweitern. Das, was man ursprünglich gelernt und bisher gemacht hat, ist heute nicht mehr der Gradmesser für zukünftige Leistung.



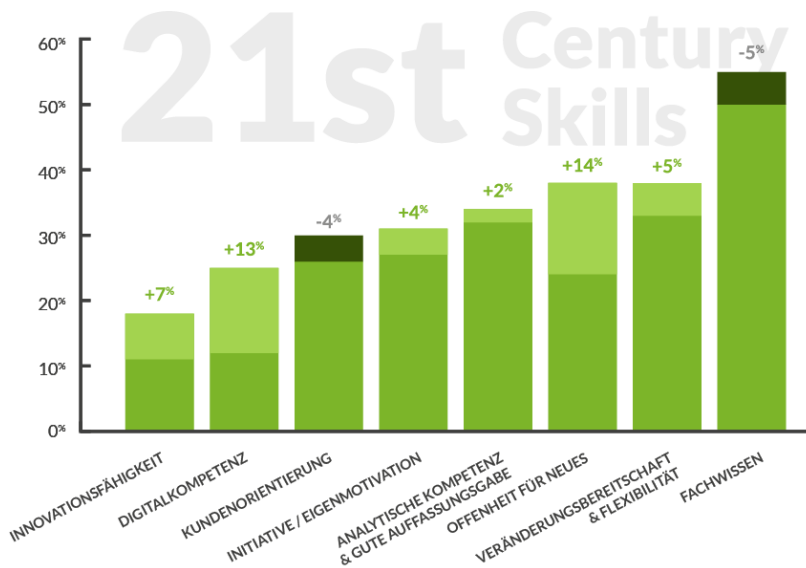
## 2.2. Altbewährtes und neue 21st Century Skills

Nicht nur die Anzahl, sondern auch der Inhalt der wichtigsten Kompetenzen im Berufsleben war Teil der Befragung. Fast alle abgefragten Kompetenzen wurden dabei für die Zukunft als wichtiger eingestuft als in der Vergangenheit. Die einzigen Ausnahmen: Fachwissen und Kundenorientierung. Die größten Zuwächse verzeichneten dabei Offenheit für Neues, Digitalkompetenz und Innovationsfähigkeit. **Arbeitnehmer und Bewerber haben sich also bereits auf die Schnellebigkeit und ständige Veränderung der Arbeitswelt eingestellt.** Sie erachten genau solche Skills als besonders wertvoll, die sie anpassungsfähig und digital machen.

### Wichtigste Kompetenzen aus Bewerbersicht

#### für die Arbeitswelt der Zukunft

Im Vergleich zu früher



Unterm Strich zeigt dieses Ergebnis aber auch, **dass 21st Century Skills mehr sind als nur Digitalkompetenz.** Natürlich steht es außer Frage, dass die Bedeutung, einen Computer intuitiv bedienen zu können, enorm zugenommen hat. Aber es ist eben ein Erfolgsfaktor und nicht der einzige. Dieses Bild haben auch die befragten Arbeitnehmer, die andere Skills aus den Bereichen Lernen & Innovation und Karriere- & Lebenskompetenzen als noch wichtiger eingestuft haben.

## 21<sup>st</sup> Century Skills

### Lernen & Innovation

Innovationsfähigkeit | Kreativität | Initiative | Eigenmotivation | Problemlösekompetenz | Offenheit für Neues

### Digital-kompetenzen

Kompetenz im Umgang mit Technologien | Nutzung des Internets | Beschaffen und Verwerten von Informationen über digitale Quellen

### Karriere- & Lebenskompetenzen

Empathie | Kooperation | Kundenorientierung | Kommunikation | Konfliktfähigkeit | Veränderungsbereitschaft | Flexibilität



**(Fachwissen)**





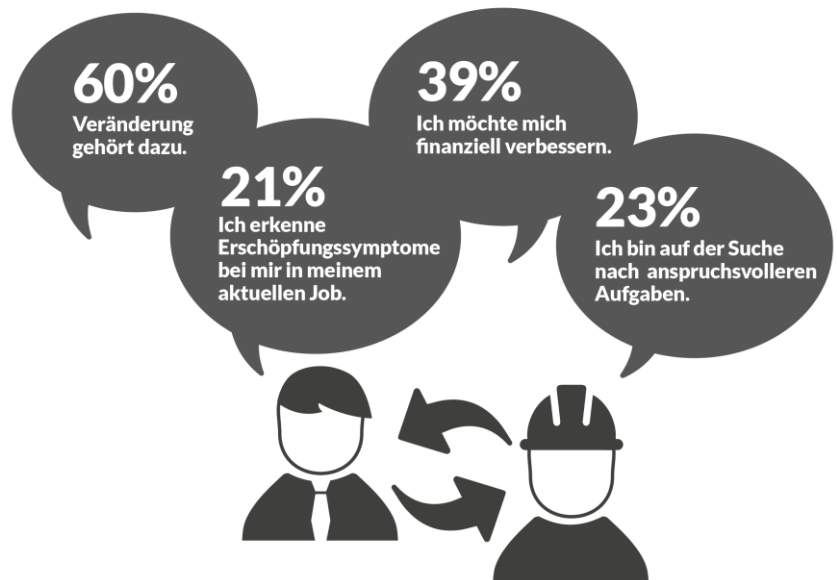
# 03

## VIELE GEWINNER UND EIN PAAR VERLIERER

Die Studienteilnehmer wurden auch befragt, weshalb sie sich einen Wechsel des Berufsfeldes vorstellen können. **Der mit 60% meistgenannte Grund für den Wechselgedanken: "Veränderung gehört halt dazu"**. Arbeitnehmer haben also wenig Sorge vor den geänderten Bedingungen des digitalisierten Arbeitsmarktes.

Weitere genannte Gründe für einen Berufsfeldwechsel sind neben finanziellen Beweggründen (39%) vor allem die Hoffnung auf einen Job mit anspruchsvolleren Aufgaben (23%) oder verlorener Gefallen an dem aktuellen Job (21%). **Arbeitnehmer haben also selbst ein Interesse an Veränderung und profitieren so von der gestiegenen Variabilität des modernen Berufslebens**

### Häufigste Gründe für einen Wechselwunsch in ein anderes Berufsfeld

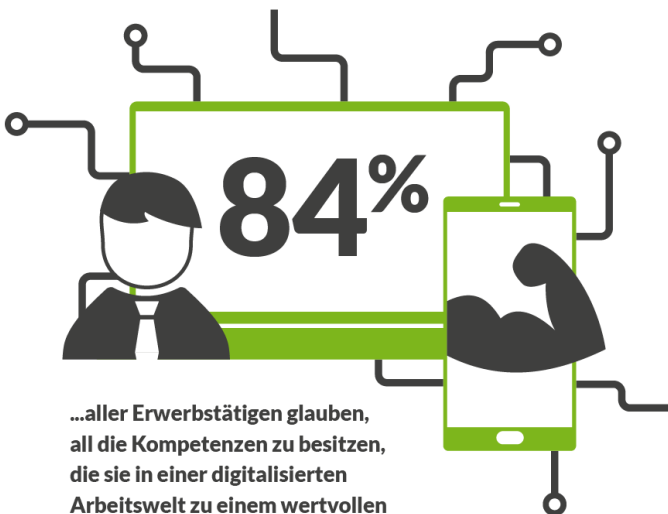




### 3.1 Arbeitnehmer sind selbstbewusst

Die meisten Arbeitnehmer kommen gut mit den Veränderungen im Zuge des digitalen Wandels klar und bewegen sich selbstsicher in der digitalisierten Arbeitswelt. In der Studie wurden die Teilnehmer befragt, wie selbstbewusst sie den Anforderungen der Zukunft gegenüberstehen. **Ohne signifikante Unterschiede zwischen Altersgruppen oder Geschlechtern sagten durchschnittlich 84% der Arbeitnehmer aus, die Kompetenzen mitzubringen, die sie in einer digitalisierten Arbeitswelt zu wertvollen Mitarbeitern machen.**

Arbeitnehmer stehen der Digitalisierung selbstbewusst gegenüber

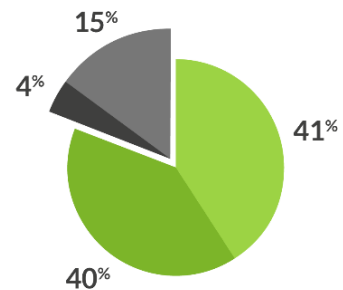


...aller Erwerbstätigen glauben, all die Kompetenzen zu besitzen, die sie in einer digitalisierten Arbeitswelt zu einem wertvollen Mitarbeiter machen.

### 3.2. Die Sorge ersetzt zu werden

Allerdings stehen auch nicht alle Befragten der Digitalisierung und den damit einhergehenden Veränderungen nur positiv gegenüber. **Einige Arbeitnehmer fühlen sich von der schnellen Veränderung abgehängt.** 5% der Befragten machen sich echte Sorgen und weitere 14% leichte Sorgen, dass ihr Job durch die Digitalisierung in Gefahr sein könnte.

„Ich mache mir Sorgen, dass mein Job durch die fortschreitende Digitalisierung bedroht werden könnte.“



■ Trifft voll zu ■ Trifft eher zu ■ Trifft eher nicht zu ■ Trifft gar nicht zu



# 04

## PRAXISBEZUG: SO GEHT ERFOLGREICHES 21ST CENTURY RECRUITING

Es ist eindeutig, dass die digitalisierte Welt des 21. Jahrhunderts auch auf das Arbeitsleben einen starken Einfluss hat. Ein Beruf wird nicht mehr als Lebensaufgabe verstanden, sondern als eine von vielen Möglichkeiten. Und was ich gestern gelernt habe oder was mich heute im Beruf voranbringt, kann morgen schon wieder durch noch wichtigere Skills abgelöst werden. Unsere Studie zeigt, dass Arbeitnehmer weitgehend selbstbewusst mit der Komplexität umgehen und sich der Dynamik der digitalisierten Arbeitswelt angepasst haben. **Um auf den modernen, digitalen Bewerber vorbereitet zu sein, muss sich nun auch die Personalauswahl an die neuen Anforderungen anpassen.**

### 4.1. Kompetenzen versus Potenzialfaktoren

Eine grundlegende Unterscheidung, die in jeder Personalauswahl Beachtung finden sollte, ist die zwischen Kompetenzen und Skills: **Kompetenzen bedeuten, dass man heute kompetent ist. Potenziale hingegen bedeuten, dass man heute und morgen kompetent ist.** Insbesondere mit zunehmender Bedeutung der permanenten Veränderung sollten deshalb Potenzialfaktoren in den Fokus der Personalauswahl rücken.



#### Tipps & Tricks

Vor diesem Hintergrund ist es fahrlässig, sich in der Personalauswahl auf klassische Hard Skills zu fokussieren. **Alles, was ohnehin im Job gelernt werden kann, sollte in der Gewichtung hinter die Potenzialfaktoren fallen, die einen nachhaltig erfolgreichen Mitarbeiter ausmachen.** Offenheit für Neues, Lernmotivation oder Initiative sind gängige Beispiele solcher Potenzialfaktoren. Überlegen Sie sich für Ihre offenen Stellen gezielt, welche erfolversprechenden Fähigkeiten zukünftige Mitarbeiter nicht on the job lernen können werden. Und genau auf diese Potenzialfaktoren sollten Sie im Recruiting achten.



## 4.2 Zusammenfassung: Erfolgreiches Recruiting für 21st Century Skills

Wie wir festgestellt haben, haben sich die meisten Kandidaten der gestiegenen Komplexität und Variabilität im Arbeitsleben erfolgreich angepasst. Sie glauben bereits vieles mitzubringen, was sie heute zu wertvollen Mitarbeitern macht und sind bereit zu lernen, um auch morgen erfolgreich zu bleiben. Konstante Veränderung ist gemeinhin akzeptiert und sogar gewollt. Und mit dieser Dynamik muss auch die moderne Personalauswahl Rechnung tragen.

---

Folgende Liste fasst alle Lehren für ein effektives Recruiting in der digitalisierten Arbeitswelt zusammen, die man aus den einzelnen Ergebnissen unserer Studie ziehen kann.

1. Ziehen Sie bei schwierig zu besetzenden Positionen **Quereinsteiger** systematisch in Betracht
2. Denken Sie nicht nur in Kompetenzen, sondern ergänzen Sie jeden Auswahlprozess um zentrale **Potenzialfaktoren**
3. Verdeutlichen Sie die Bedeutung der **Kompetenzentwicklung** on-the-job in jedem Interview
4. **Überprüfen Sie Ihren aktuellen Recruitingprozess** vor dem Hintergrund der neuen Bedingungen im modernen Arbeitsmarkt (z.B. Anforderungsprofile aktualisieren, Stellenausschreibungen ändern, **Methodenmix** im Recruiting modernisieren)

Der digitale Wandel stellt auch die Personalauswahl vor neue Herausforderungen. 21st Century Skills sind neben der stereotypischen Digitalkompetenz viel mehr solche Fähigkeiten, die Arbeitnehmern ermöglichen, im permanenten Wandel moderner Jobanforderungen zu bestehen. Ein digitaler Skill versteht sich dabei eher als Potenzialfaktor als eindimensionale Kompetenz. Diese lassen sich auch mit klassischen Auswahlmethoden wie einem Lebenslauf schwer erkennen. Wenn Sie mehr darüber erfahren wollen, wie Sie durch digitale Auswahlmethoden Ihr Recruiting für die Anforderungen der digitalisierten Arbeitswelt rüsten können, dann informieren Sie sich [hier](#) zu den Möglichkeiten des digitalen Recruiting oder [vereinbaren](#) Sie direkt ein Beratungsgespräch mit unseren Experten.

## ÜBER VIASTO

viasto ist der europäische Markt- und Innovationsführer für Video-Recruiting. Die *viasto interview suite*, eine webbasierte Software-as-a-service (SaaS) Lösung, ermöglicht Unternehmen, mit Hilfe von smarter Video-Technologie Kandidaten schneller, besser kennenzulernen und dadurch den Recruitingserfolg zu beschleunigen. Das Unternehmen wurde 2010 gegründet und hat seinen Sitz in Berlin. Zu den Kunden zählen u.a. die Würth Gruppe, MAN, die Deutsche Telekom und die Stadtverwaltung Essen.

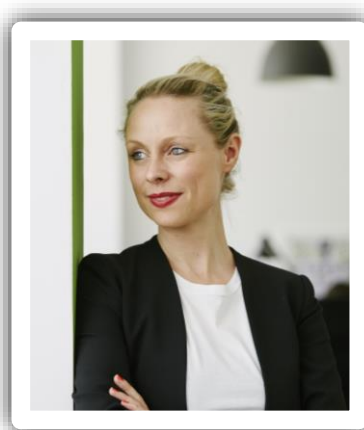
## ÜBER DIE STUDIE

Die Digital Talent Studie zu Trendthemen der Human Resources wird quartalsweise von [viasto](#) durchgeführt. Die bundesweite Erhebung geschieht durch das unabhängige Kölner Marktforschungsinstitut respondi. In dieser Ausgabe wurden 1.046 Arbeitnehmer in Deutschland zu ihren Erfahrungen mit der digitalisierten Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts befragt. Unter den Teilnehmern waren 634 Männer und 411 Frauen im Alter von 18 bis 69. Jeder von ihnen hatte mindestens Abitur oder einen höheren Bildungsabschluss. Der Befragungszeitraum lag im Mai 2019.

*Sie wollen Ihre Kandidaten in den Interviews noch besser überzeugen?*

DEMO VEREINBAREN

VIASTO BLOG



Sara Lindemann  
Head of Customer Success

+49 (0) 30 60 988 5337

[sales@viasto.com](mailto:sales@viasto.com)

[www.viasto.com](http://www.viasto.com)



13