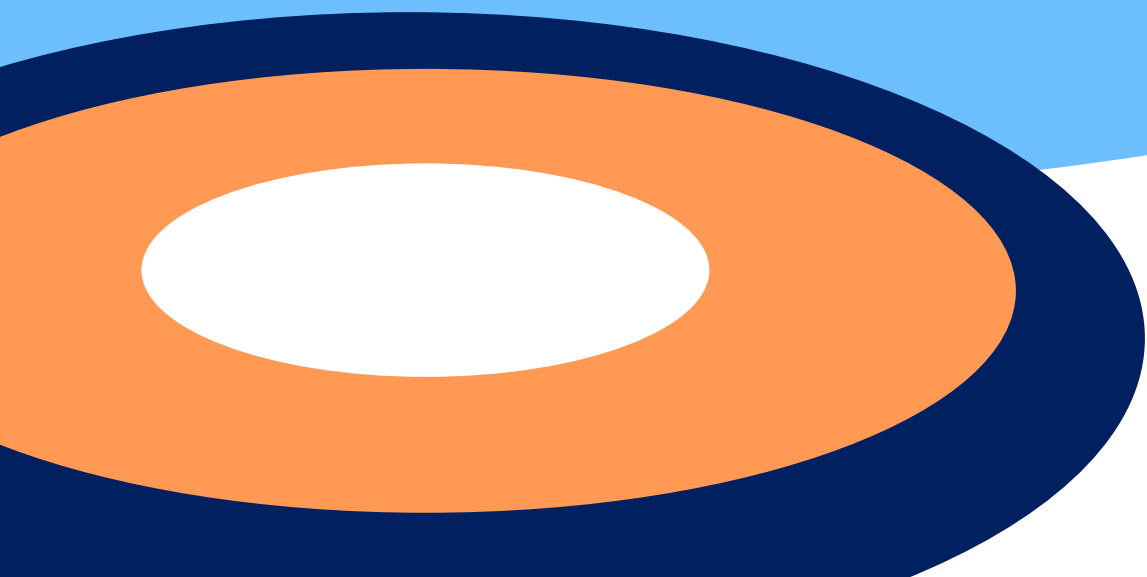


Talent Night Münster 2024

Zentrale Studienergebnisse, Handlungsempfehlungen & Perspektiven zur Nachwuchskräfteversicherung vor Ort.

PULS | Der Club in Münster
Münster, 10.09.2024



RAUMSTATION
TalentLab



Wirtschaftsförderung
Münster GmbH



Zusammenfassung

Kernergebnisse



Münster hat das **Zeug zum Talent-Magneten**. Insbesondere hochqualifizierte Nachwuchskräfte der GenZ nehmen Münster als sehr attraktiv war (**ca. 85% bewerten die Lebensqualität als hoch oder sehr hoch**).



Der **Standort ist für ca. 80% der Befragten ein relevanter Entscheidungsgrund** für einen Arbeitgeber. Gleichzeitig nehmen die Befragten Münster und die umliegenden Kreise zunehmend als zusammenhängende Region wahr.



Hierbei beschreiben auswärtige Nachwuchskräfte, die zum Studium in die Region kommen, das Image der Region als **eher wenig attraktiv** ("langweilig", "wenig modern", "wenig innovativ")



Für das Studium zugezogene Nachwuchskräfte haben wenig Zugang zur Unternehmenslandschaft (**2/3 der Absolventen können keine drei Arbeitgeber** aufzählen, bei denen sie sich vorstellen können, nach dem Studium zu arbeiten)



Talente mit Interesse an einer beruflichen Perspektive vor Ort priorisieren ein hohes Maß an **Verantwortung**, eine **steile Lernkurve** und eine **attraktive Teamatmosphäre** über den Bekanntheitsgrad des Arbeitgebers. Auch mittelständische Unternehmen in Flächenregionen können somit durch entsprechende Führungsstrukturen junge Potenzialträger binden.

Schlussfolgerungen



"Leben und Arbeiten in Münster" ist somit für die GenZ potenziell ein attraktives Argument in der Talentgewinnung.



Der Standort muss also ihre attraktiven Seiten gegenüber GenZ Nachwuchskräften wesentlich lauter und authentischer positionieren.



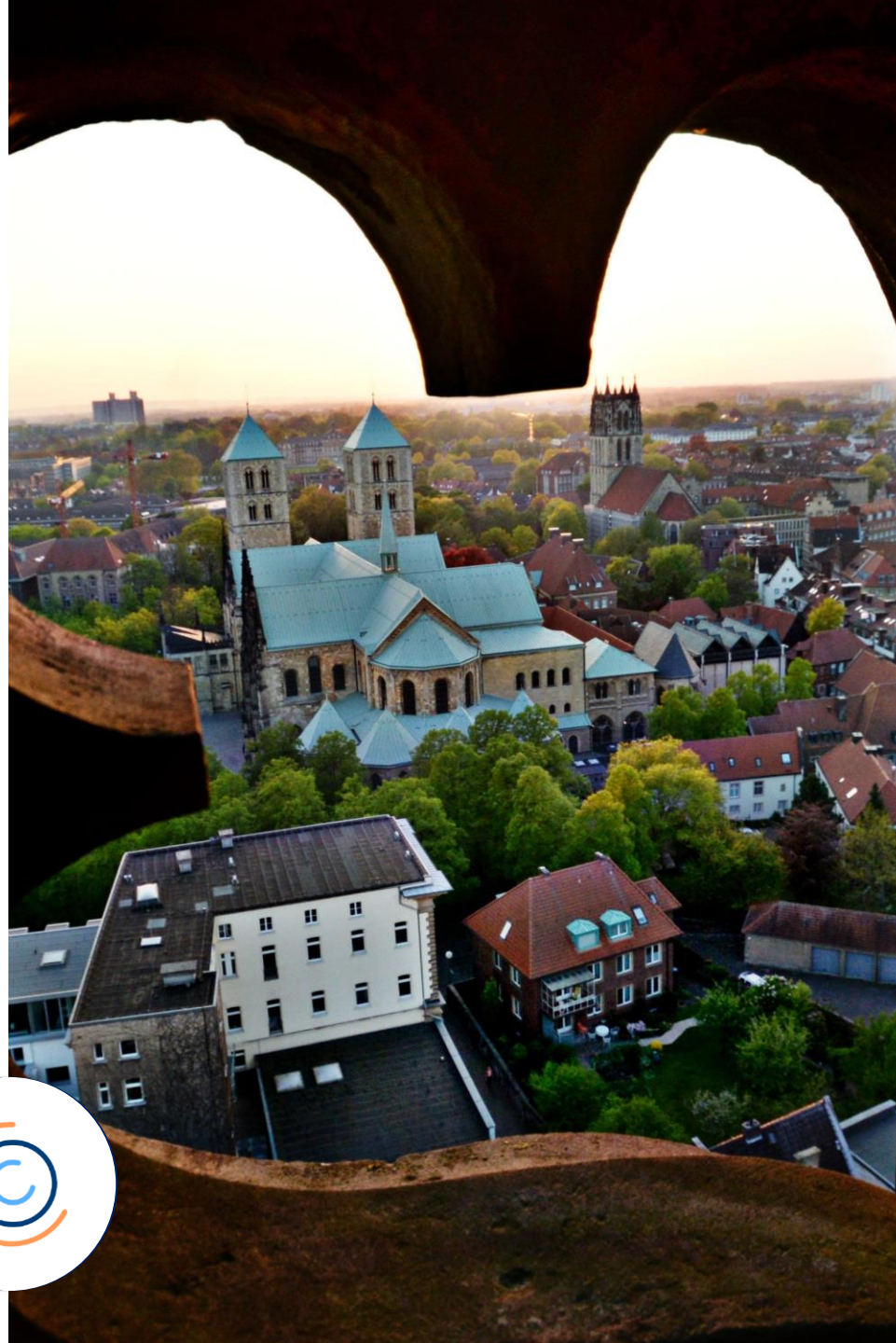
Für Unternehmen gilt es, stärker insbesondere in den **persönlichen Netzwerken** der Talente in unserer Region präsent zu sein und ihre Führungsstrukturen anzupassen, um sich als attraktiver Arbeitgeber bei der GenZ zu positionieren.



Die Ausgangslage

- ② Fachkräftemangel und Innovationsdruck
- ② Münster attraktiver Standort für junge Menschen - über 60.000 Studierende
- ② Großteil des Potenzials verlässt Standort durch fehlendes Bewusstsein für wirtschaftliche Perspektiven

**Zugang zu Talent potenziell zentraler
Wettbewerbsvorteil am Standort Münster**





Wie können Nachwuchskräfte der GenZ und ihr innovatives Potenzial für die Wirtschaft am Standort Münster erschlossen werden?



Haupterkenntnisse GenZ Studie Münster



Unser Vorgehen



Sammlung zentraler Fragen zur GenZ mit WFM und Vertretern regionaler Unternehmen



Durchführung statistisch repräsentativer Studie sowie vertiefender Interviews und Fokusgruppen



Gewinnung der Studienteilnehmenden über Münsteraner Hochschulen und Social Media



Anzahl Studienteilnehmende: 538

männlich



50,2%

weiblich



49,3%

divers



0,5%



77,9 % zogen fürs Studium nach Münster
22,1 % lebten schon vorher hier



Durchschnittsalter der Befragten: 22 Jahre



Heutiger Fokus: Höhere fachliche Ausbildung
(Studium, duale Ausbildung)



Anteil Bachelor: 70,3 %
Anteil Master/ PhD: 29,7%

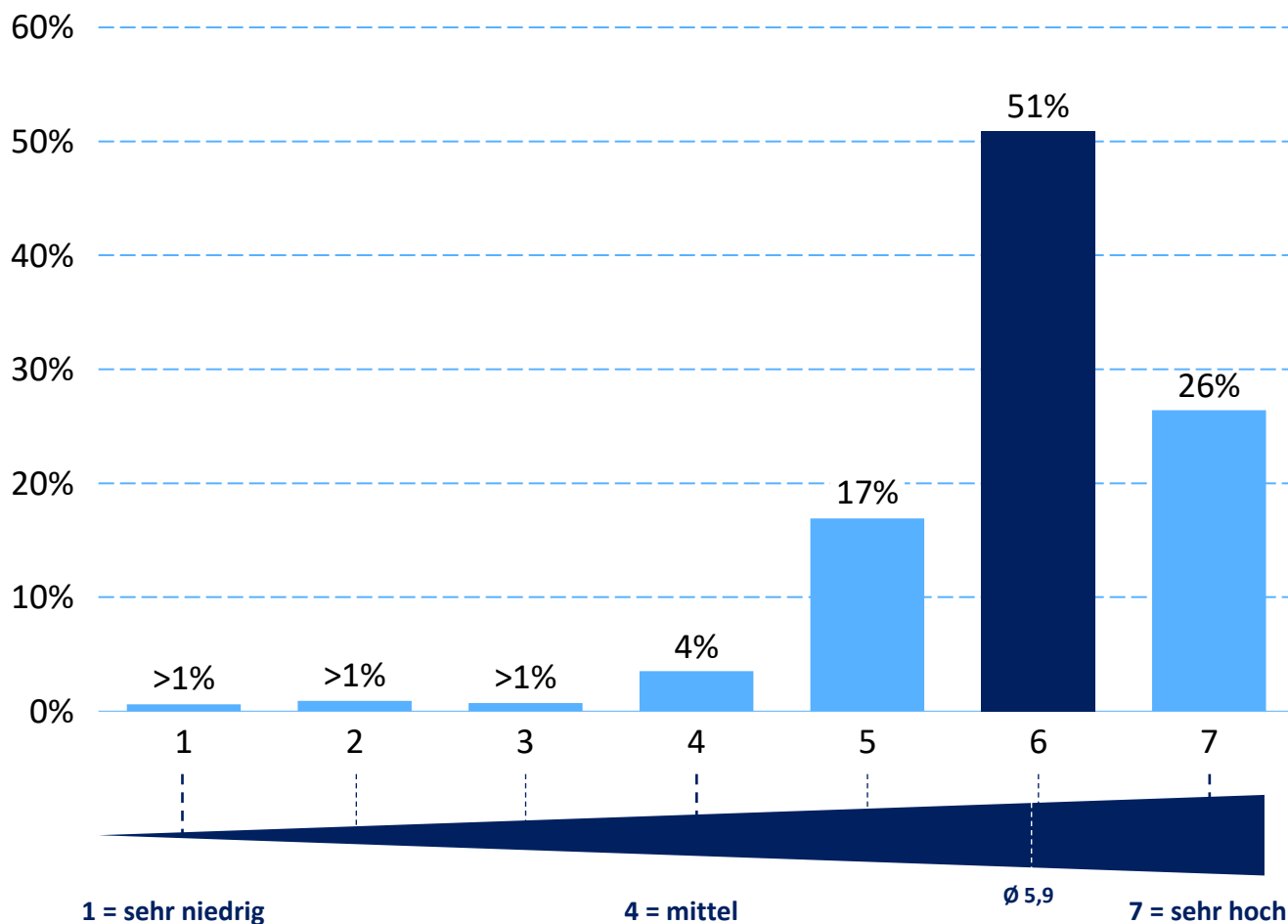
Wie blicken GenZ Nachwuchskräfte auf den Standort Münster?





Die Lebensqualität in Münster

Wie bewertest du die Lebensqualität in Münster?



Über 75 % der Befragten bewerten die Lebensqualität in Münster als **hoch oder sehr hoch**



Mit **steigendem Studienfortschritt** wächst die Zufriedenheit leicht



"Jung, gepflegt, sicher, grün, nette Kaffees und der Aasee - für junge Erwachsene ist das ideal."



Im Fokus: Masterstudierende

97% der Masterstudierenden
bewerten die Lebensqualität als
positiv – bei den **Bachelor-**
studierenden sind es 93%



Im Fokus: Masterstudierende

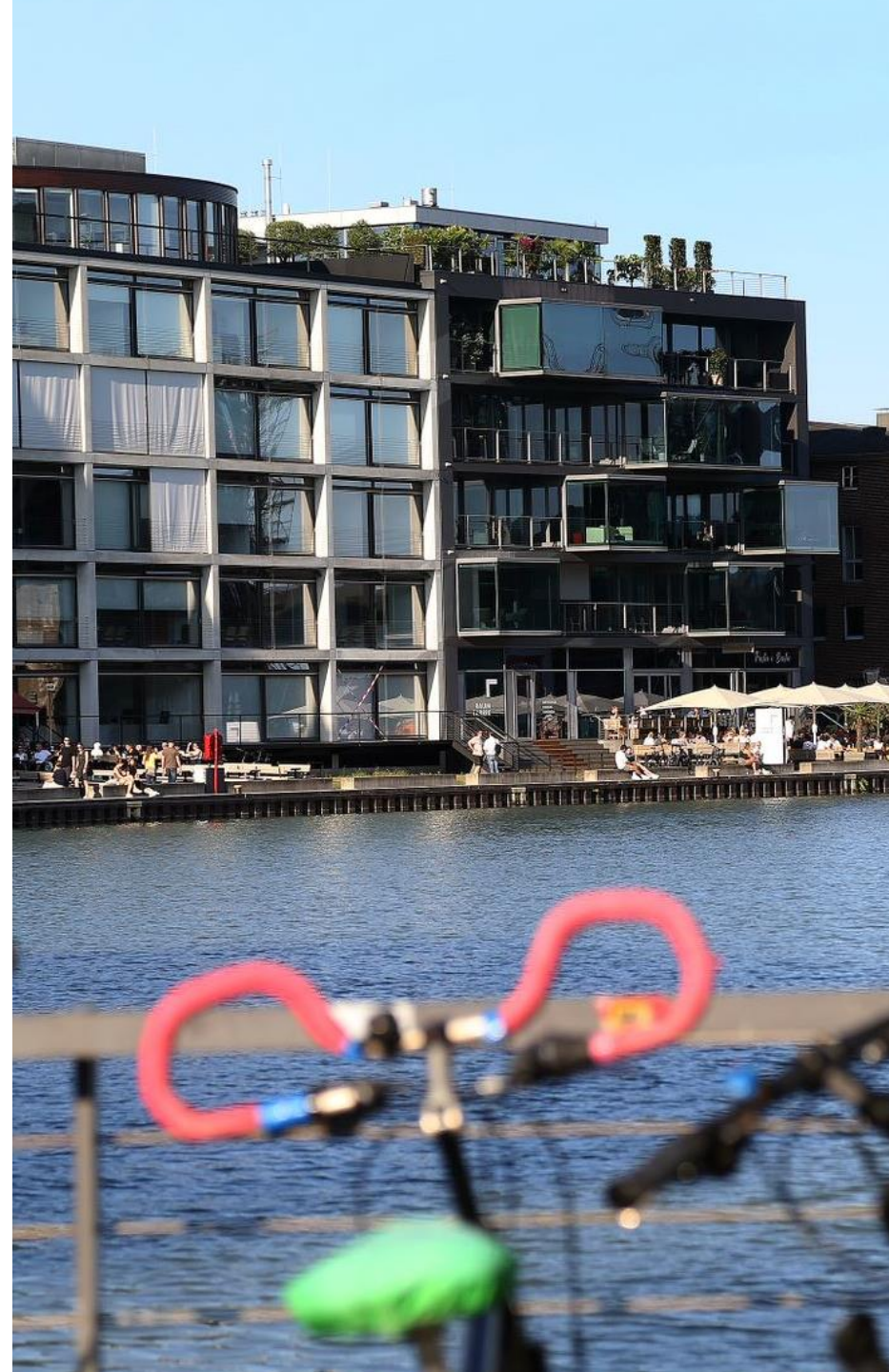
Ein entscheidender Faktor
bei der Arbeitgeberwahl:



Für **83 % der Masterstudierenden**
ist ein attraktiver Standort wichtig –
bei den **Bachelorstudierenden**
sind es **79 %**



"Münster als Stadt ist top! Gäbe es hier attraktive Jobs
wäre ich sogar bereit, beim Gehalt Abstriche zu machen,
bevor ich nach Stuttgart oder Frankfurt ziehe."





Aktuelle Eindrücke von Nachwuchskräften...

„Münster an sich ist schon super. Ich finde eher, die Stadt wird als **reine Uni-Stadt verkauft**, sodass man gar nicht weiter als bis zum Abschluss hier denkt.“

„Der Stadt haftet stark ihr Image an – **langweilig** und **wenig fortschrittlich**.“

„Ich empfinde Münster inzwischen tatsächlich als sehr attraktiv für mich. Allerdings habe ich davon **durch das eigentliche Uni-Leben sehr wenig davon mitbekommen**.“

„Ich tue mich sehr schwer wegzugehen. Das Problem ist, es gibt zwar eine große Uni-Szene, aber **kaum Möglichkeiten Young Professionals kennenzulernen**. Die Freunde ziehen nach Hamburg und Düsseldorf bis man alleine ist. Und dann zieht man hinterher.“



„Die Stadt und Wirtschaft müssten sich **strukturierter für junge Leute** verkaufen. Weg von traditionell, hin zu **modern** und **nahbar**.“

„Für mich als Zugezogenen sind **Münster und das Münsterland irgendwo das Gleiche**. Für ein spannendes Unternehmen fahre ich auch raus. Das Problem ist eher die öffentliche Anbindung. Beispiel: Die Bahnstrecke nach Lünen“



Kurz & knapp

Münster sehr attraktiver Standort für Nachwuchskräfte



Nachwuchskräfte betrachten Münster als
reinen Studien-Standort



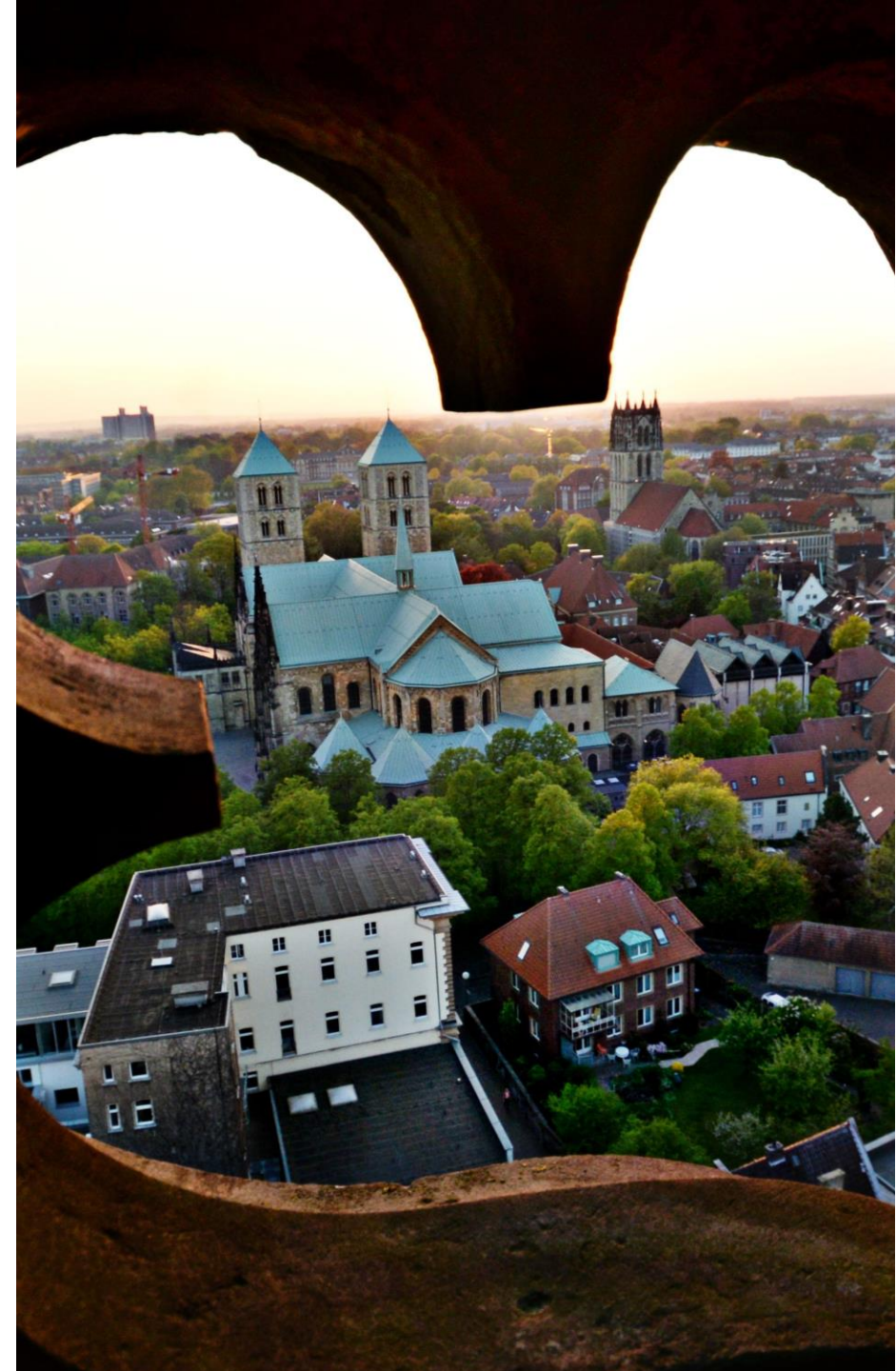
Kaum Bewusstsein für wirtschaftliche Perspektiven vor Ort



Standort muss sich nahbarer und moderner präsentieren



Wegbrechen sozialer Kontakte und Netzwerke verursacht
Sogwirkung in Ballungszentren



Wie blicken Nachwuchskräfte
der GenZ auf ansässige
Unternehmen?





Interesse an Perspektiven vor Ort

Über 85% der Befragten
wollen mehr über
Perspektiven bei **ansässigen**
Arbeitgebern erfahren

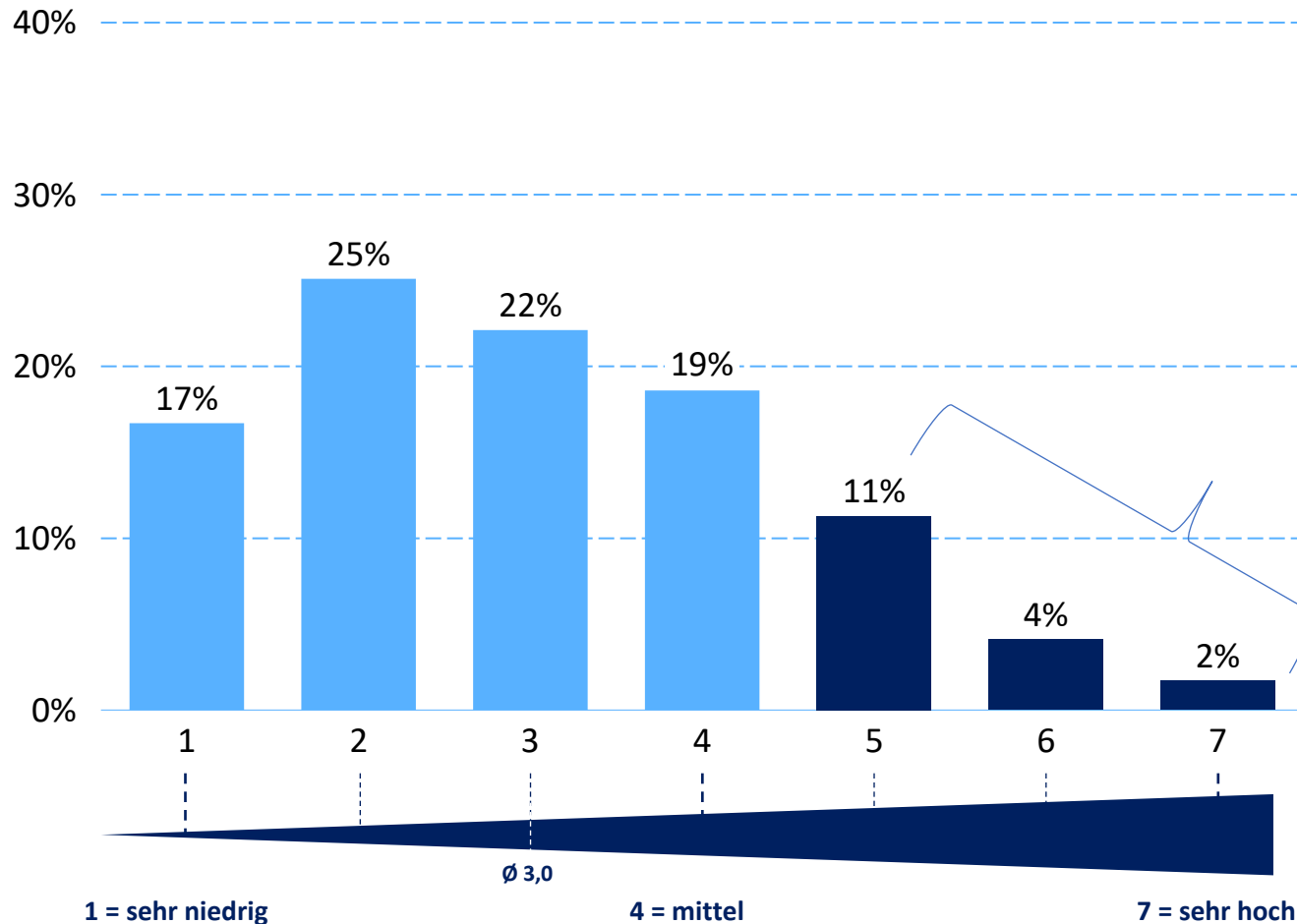


"Wenn ich hier bleiben möchte, muss ich herausfinden, welche Möglichkeiten es für mich nach der Uni vor Ort gibt. Ich wüsste gar nicht, wo ich die Informationen herbekommen sollte. "



Netzwerk zu Arbeitgebern vor Ort

Wie bewertest du dein Netzwerk zu potenziellen Arbeitgebern vor Ort?



Nur 17% der Befragten empfinden das eigene Netzwerk zu ansässigen Unternehmen **positiv**



"Für mich bedeutet Netzwerk, persönliche Kontakte zum Unternehmen zu haben. So bekomme ich authentische Einblicke und komme individueller an für mich passende Stellen."



Kenntnis über ansässige Arbeitgeber...

Wie viele potenzielle Arbeitgeber vor Ort könntest du aufzählen?

Anzahl
Arbeitgeber

0



11%

1-3



47%

4-6



27%

7-9



8%

>10



7%

Nur 15% können
mehr als 6 Arbeitgeber
aufzählen

58% der Befragten können
max. 3 Arbeitgeber aufzählen



"Vor allem habe ich Berührungspunkte aus dem privaten Umfeld über Freunde oder Familie. Ansonsten auch über den Sport, zum Beispiel Fiege bei Preußen."

0%

10%

20%

30%

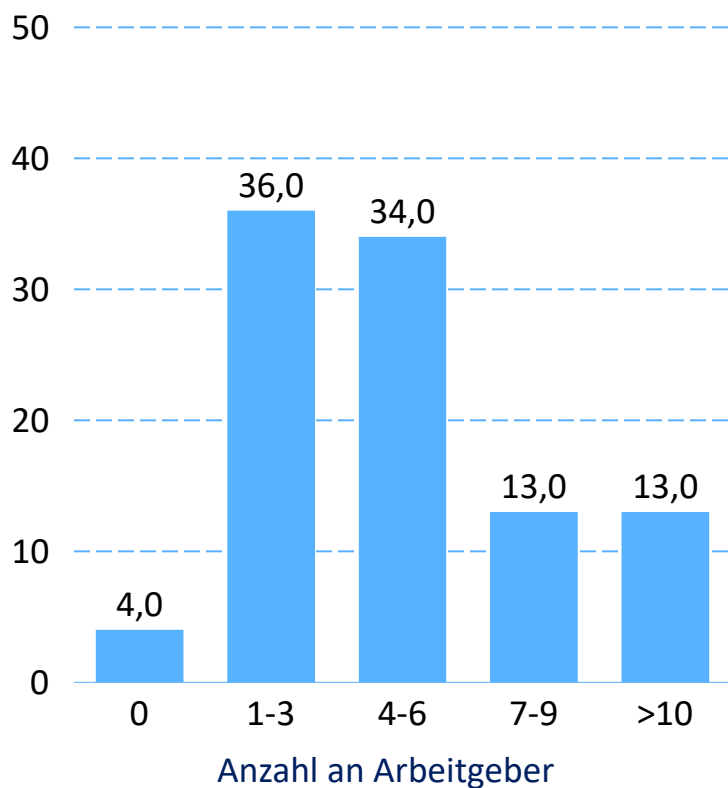
40%

50%

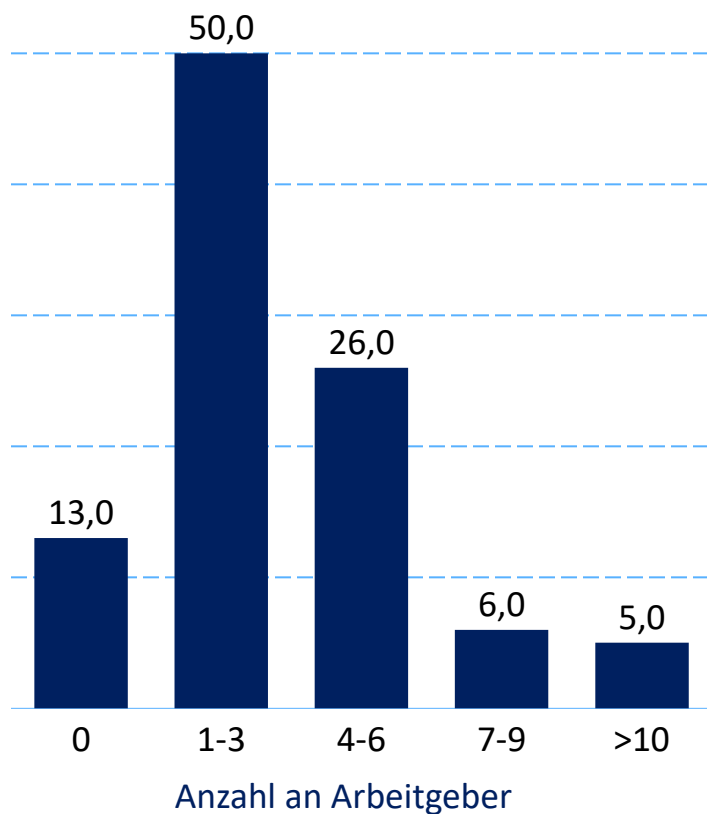


...bei vorher in Münster vs. zugezogenen Befragten...

Vor dem Studium
in Münster gelebt



Vor dem Studium
nicht in Münster gelebt



73% der Studierenden, die vorher nicht in Münster gelebt haben, kennen **max. 3 Arbeitgeber**



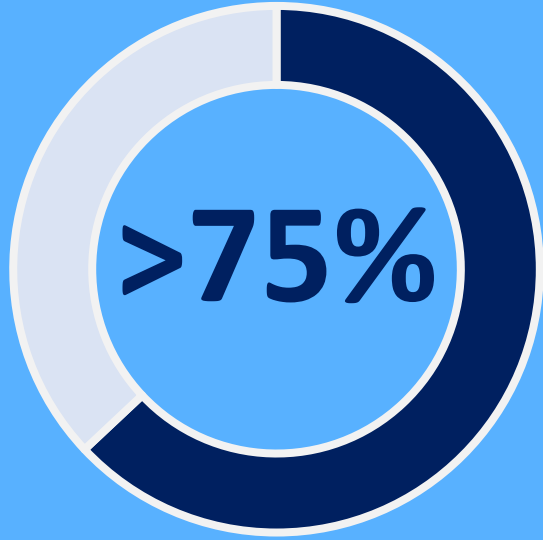
Wer vorher in Münster gelebt hat, hat **deutlich bessere Kenntnis** über ansässige Arbeitgeber



"Meine Kontakte kommen von zu Hause. Im Studium sind eher die großen Player von auswärts präsent."



...und über die Studiendauer hinweg



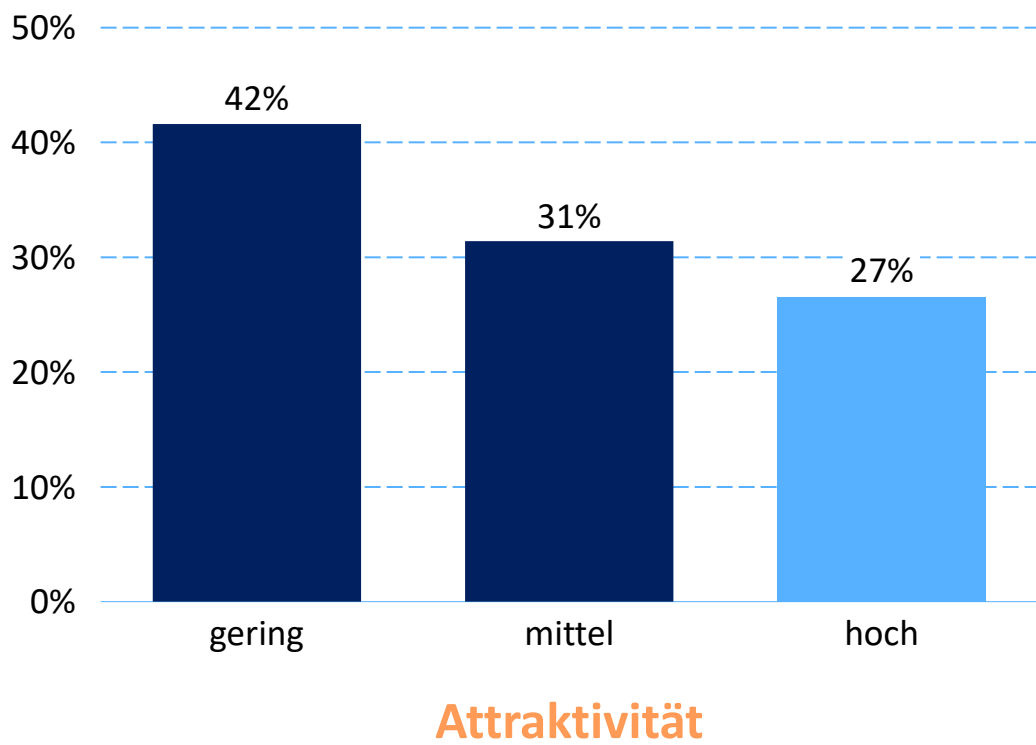
...der Studierenden
können unabhängig von
der Studiendauer **max. 6**
Arbeitgeber aufzählen

Die Länge der in
Münster verbrachten
Studienzeit hat **kaum** einen
Effekt auf die **Kenntnis der**
regionalen Wirtschaft.



Attraktivität von Arbeitgebern vor Ort

Wie schätzt du die Attraktivität potenzieller Arbeitgeber vor Ort für dich ein?



73% der Befragten empfinden die ansässigen Arbeitgeber als **höchstens mittelmäßig** attraktiv



Bei Zugezogenen sind es **sogar 77%**



„Der Grund, warum ich nach ansässigen Unternehmen schauen würde, ist, dass ich gerne in Münster wohnen bleiben würde und nicht weil ich die Unternehmen selbst als besonders spannend empfinde.“



Innovationskraft von Arbeitgebern

Wie innovativ erachtest du ansässige Arbeitgeber?

2/3 der Befragten nehmen ansässige Unternehmen als **max. mittelmäßig innovativ** wahr – bei Master-Studierenden sind es sogar **80%**



Je qualifizierter die Studierenden, desto weniger innovativ nehmen sie die Arbeitgeber wahr





Aktuelle Eindrücke von Nachwuchskräften...

"Ich hatte in meinem Studium **kaum einen bewussten Berührungspunkt** mit Münsteraner Arbeitgebern. Die präsenten Unternehmen sind die großen Konzerne aus Hamburg, Köln etc."

"Münsteraner Unternehmen haftet auch ein wenig das Image der Region an - eben **eher alt und wenig offen.**"

"Wenn Münsteraner Unternehmen **innovativ sind oder eine moderne Arbeitsumgebung bieten**, sollten sie das viel **stärker verkaufen**. Vieles wirkt entweder sehr **altbacken** oder **gezwungen jung.**"



"Ich finde gerade **niedrigschwellige, persönliche Berührungspunkte** sehr wertvoll. Zum Beispiel ein Grillen mit Münsteraner Unternehmen. Wenn ich weiß, dass ich da **gemeinsam mit Freunden** hingehe, motiviert mich das auch anders als diese klassischen Uni-Messen."

"Ich finde es vor allem spannend, an **aktuellen Fragen im Unternehmen zu arbeiten** – so bekomme ich einen Einblick in das Thema und einen Eindruck vor Ort."

„Arbeitgeber, die ich nicht bei der bewussten Job-Suche, denen ich schon in anderen **privateren Kontexten begegne** – etwa beim Sport – nehme ich ganz anders wahr, als klassisches Personalmarketing. Hier **nehme ich die Inhalte anders auf.**“



Kurz & knapp

Großteil der Talente würde sich gerne stärker über Perspektiven und Jobs vor Ort informieren.



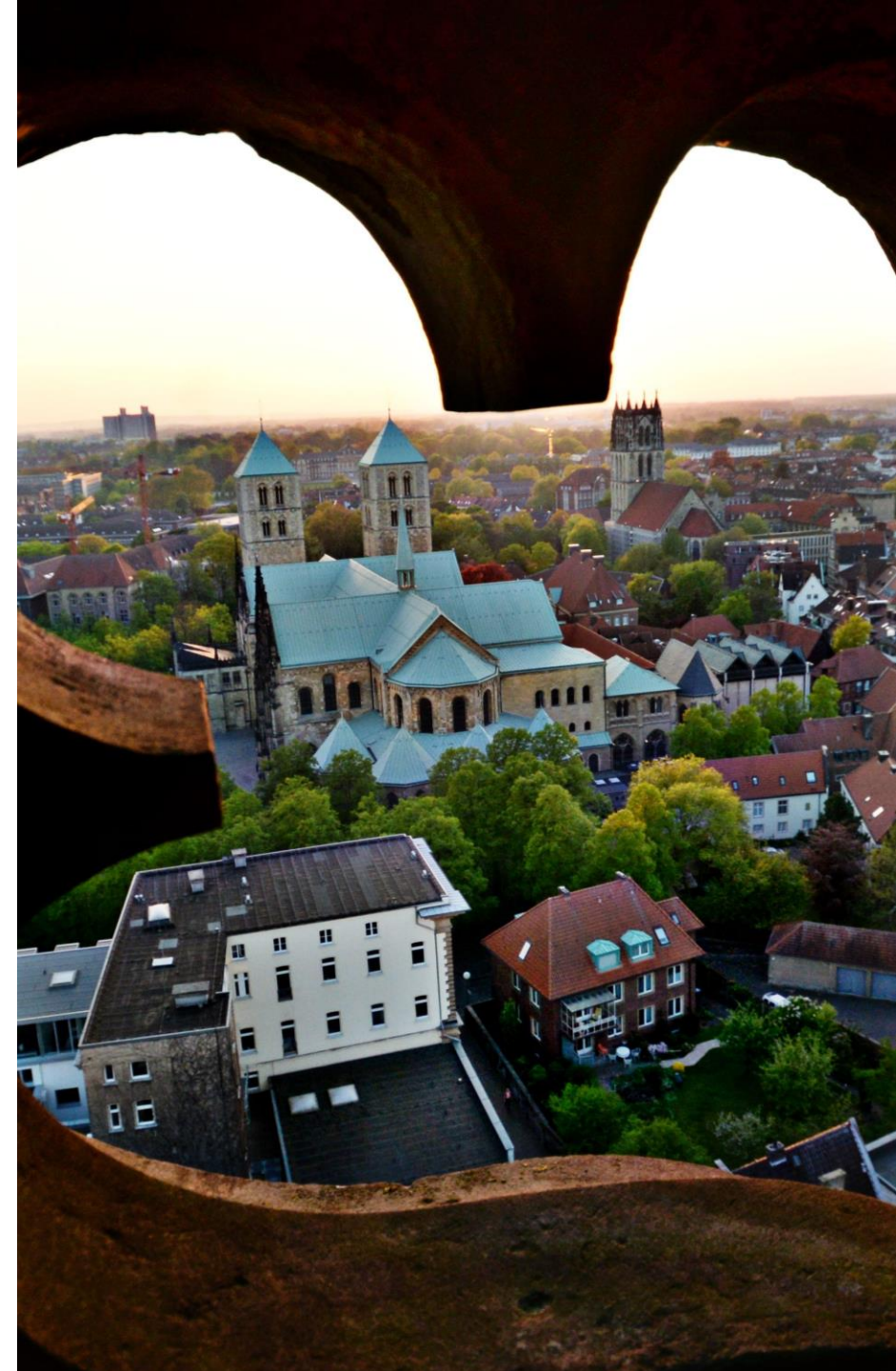
Studierende haben kaum Kenntnis und Netzwerk zu regionalen Arbeitgebern.



Die heimatliche Verwurzelung im Münsterland beeinflusst die Vernetzung mit ansässigen Arbeitgebern massiv.



Während der Studienzeit wird das Bewusstsein für Unternehmen vor Ort kaum geschärft.



Welche Anforderungen
stellen GenZ Nachwuchskräfte
an Arbeitgeber vor Ort?





Informationssuche nach potenziellen Arbeitgebern

Auf welchen Kanälen informierst du dich über potenzielle Arbeitgeber?



Persönliche Netzwerke

82%



Webseite

75%



Online Netzwerke

74%



Online Stellenbörsen

54%



Jobmessen

32%



Bewertungsplattform

31%

82% der Studierenden informieren sich über persönliche Netzwerke



Niedrigschwellige, transparente Einblicke in Berufsleben, Möglichkeit der Abkürzung von Bewerbungsprozessen



Vertrauen der Informationen über Arbeitgeber

Welchen Kanälen vertraust du am meisten, wenn du dich über potenzielle Arbeitgeber informierst?

Nennungen unter Top 3:

Persönliche
Netzwerke 83%



Webseite 74%



Online
Netzwerke 58%



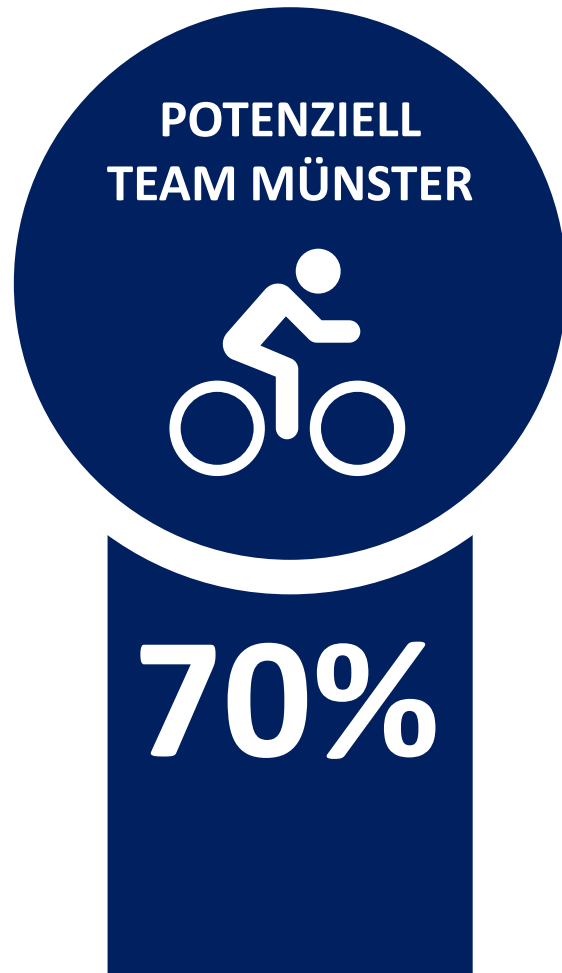
Münsteraner Studierende suchen nicht nur, sondern vertrauen persönlichen Netzwerken auch am meisten.



Ein attraktives Jobangebot aus Münster...

Kannst du dir bei einem für dich attraktivem Jobangebot vorstellen vor Ort wohnen zu bleiben?

Über 2/3 der Münsteraner
Studierenden können sich
einen Berufseinstieg in
Münster vorstellen



"Münster ist super. Es müsste
hier nur attraktive Unternehmen
geben."



Ansprüche an Arbeitgeber nach dem Studium

Wie wichtig sind dir folgende Kriterien bei der Wahl deines Arbeitgebers nach dem Studium?

Wichtigsten 5 Faktoren der Arbeitgeberwahl

- | | | |
|---|-------|--|
| 1 | 94,4% | Interessante & herausfordernde Arbeitsaufgaben |
| 2 | 94,2% | Arbeitsklima & Unternehmenskultur |
| 3 | 93,1% | Verantwortung & Aufstiegschance |
| 4 | 92,9% | Gehalt |
| 5 | 87,4% | Weiterbildungsmöglichkeit |

Weiche Faktoren wie die Art der **Arbeitsaufgaben, Verantwortung** und das **Arbeitsklima** spielen eine zentrale Rolle bei der Wahl des Arbeitgebers.



"Der Job muss mich vor allem langfristig weiterbringen und zufrieden machen."



Reputation des Arbeitgebers

Wie wichtig ist dir Reputation bei der Wahl deines Arbeitgebers nach dem Studium?

Die **Arbeitgeberreputation** ist für potenzielle Berufseinsteiger **weniger ausschlaggebend (69%)** als für jene, die einen Wegzug planen (79%).



„Ich möchte nicht wie einer von vielen wirken, der lediglich operative Aufgaben erledigt. Der Name des Unternehmens alleine bringt mich langfristig nicht weiter.“



Nahbarkeit des Chefs

Wie wichtig ist dir die Ansprechbarkeit des Chefs bei der Wahl deines Arbeitgebers nach dem Studium?

Die **Nahbarkeit und Ansprechbarkeit des Chefs** ist für **abwanderungswillige weniger wichtig (81%)** als für diejenigen, die sich vorstellen können, hier zu bleiben **(87%)**.



„Und wenn es nur ein Kaffee oder eine Mittagspause ist im regelmäßigen Abstand“



Aktuelle Eindrücke von Nachwuchskräften...

"In meiner aktuellen Lebensphase muss ich die **Grundlage legen für meinen beruflichen Erfolg**, das sind Minimum 40 Jahre. Auf der anderen Seite will ich Zeit meiner 20er auch noch nutzen. Der **Arbeitgeber muss zu dieser Phase passen.**"

"Mir ist wichtig, dass ich auch für eigene Projekte oder **Teil-Projekte verantwortlich** bin. Das heißt die inhaltliche Konzeption mitgestalten, das Team mitorganisieren und Ergebnisse auch selbst vertreten. Das bringt mir **in der langen Frist mehr**, als gut bezahltes Folien bauen."

"Die Unternehmen hier in Münster bieten einfach **keine Perspektiven für einen ambitionierten Karriereweg**. Wer hier bleibt hat es am Ende woanders nicht geschafft."



"Persönliche Netzwerke bedeuten für mich, dass ich persönlich wüsste, dass ich die **Leute kontaktieren kann und tiefergehende Informationen bekomme** als im Internet. Letztendlich ist das auch **glaubhafter** als solche Hochglanz Formate von den Personalabteilungen."

"Super wichtig finde ich auch einfach die **Wertschätzung für Arbeit** im Team und die **Offenheit für Ideen und Vorschläge seitens der Führungskräfte**. Hier können viele Mittelständler wie ich finde etwas von jungen Unternehmen lernen."

"Wenn wir **mit Leuten aus dem Freundeskreis an einem Recruiting Event teilnehmen** ist das auf jeden Fall ein großer Anreiz, dort hinzugehen."



Kurz & knapp

Studierende informieren und vertrauen persönlichen Netzwerken am meisten in Hinblick auf die Arbeitgeberfindung



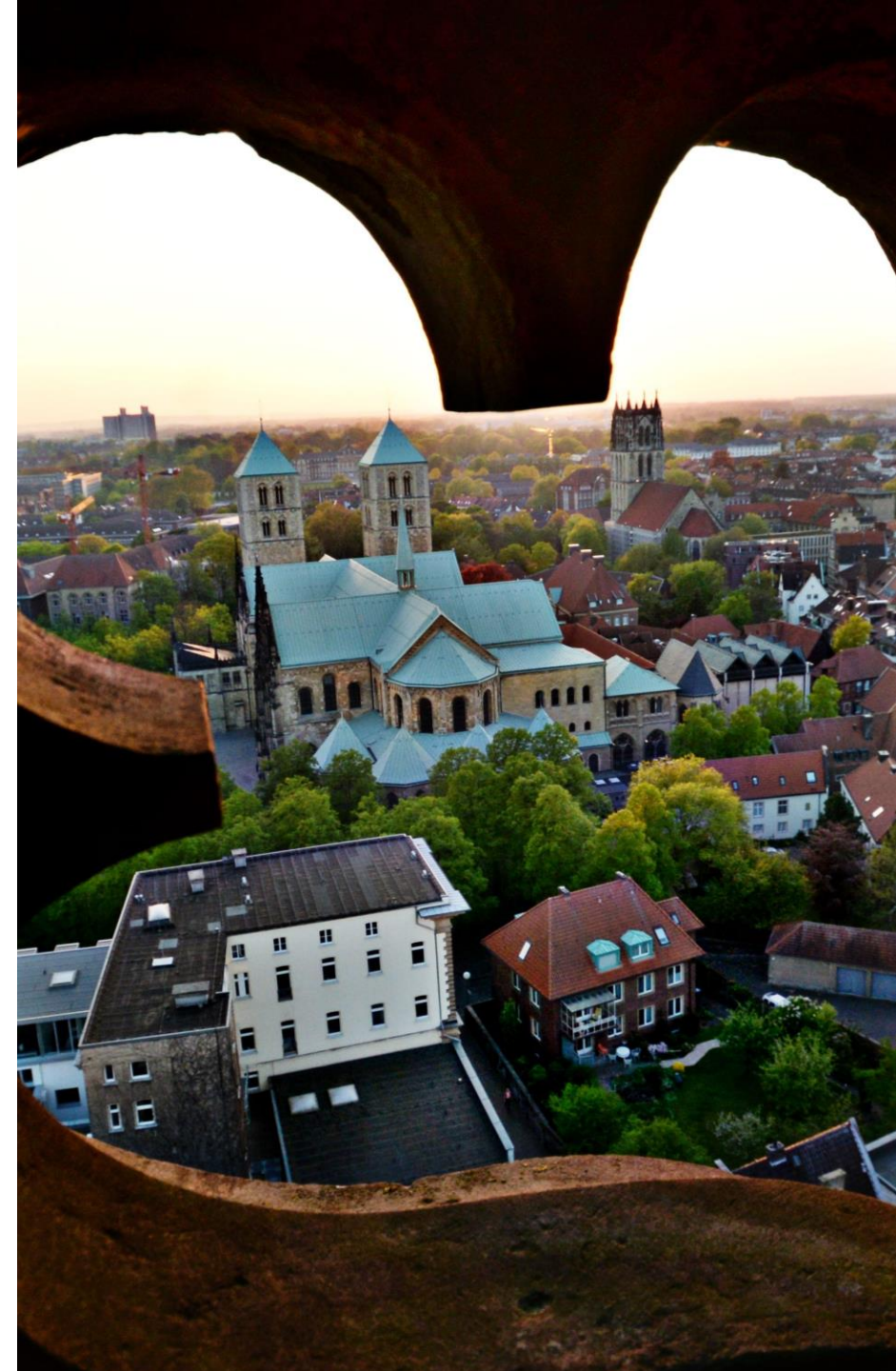
Übernahme von Verantwortung, Teamklima und persönliche Lernkurve sind neben dem Gehalt die zentralen Aspekte



Nachwuchskräfte mit Interesse am Einstig in Münster haben andere Präferenzen als abwanderungswillige Absolventen



Positionierung als Lebensabschnittsarbeitsgeber bei der Zielgruppe





Zusammenfassung

Wir stellen vor:

Lea





Wir stellen vor: Lea



Master Wirtschaftspsychologie



Wohnt in Münster (Elternhaus in Meerbusch)



Lifestyle: sportlich, abenteuerlustig, flexibel, sozial offen, neugierig



Engagiert im studentischen Verein, gerne in Cafés und abends Bars unterwegs

Persönliche Ziele

- Job mit Verantwortung und hoher persönlicher Lernkurve
- Genügend Flexibilität für Privatleben und Mobilität
- Aufrechterhaltung sozialer Beziehungen
- Praxisrelevante Fähigkeiten vertiefen

Herausforderungen

- Herausfinden, welcher Job sie wirklich erfüllt
- Unübersichtlichkeit an Möglichkeiten
- Unsicherheit über eigene Stärken
- Umbruch des sozialen Umfelds nach dem Studium

Suche:

Lebensabschnittsarbeitsgeber



Ängste

- Freunde verlieren
- Neue Freunde finden müssen
- Selbst- & Zukunftsfindung (z. B. Studium)

Bedürfnisse

- Teil einer Gemeinschaft sein
- Impact leisten
- Sich wertgeschätzt fühlen für ihre Arbeit



Hieraus folgt...

... für Unternehmen

-  Interaktive Recruitingformate mit inhaltlichem Bezug zu Unternehmen und Arbeit etablieren
-  Niedrigschwellige, persönliche Netzwerkformate zwischen Nachwuchskräften und inhaltlich passenden Unternehmensvertretern schaffen
-  Sichtbar in der Community junger Nachwuchskräfte positionieren

... für den Standort

-  Lauter werden: Hohe Attraktivität des Standortes für GenZ-Nachwuchskräfte zur Fachkräftesicherung nutzen
-  Bewusstsein für berufliche Perspektiven vor Ort im Anschluss an das Studium schärfen



Danke!



**Enno
Fuchs**



**Sandra
Wulf**



**Verena
Teigeler**



**Martin
Rühle**



**Dr. Christina
Willerding**





Jan-Philipp Peperhowe

*Management & Marketing (M. Sc.), Uni Münster
Betriebswirtschaftslehre (B. Sc.), Uni Münster*

Raumstation TalentLab

Business Development & Kooperationsmanagement
peperhowe@raumstation-talentlab.de



Niklas Sommer

*Management & VWL (M. Sc.), Uni Münster
Wirtschaft (B. A.), FH Südwestfalen Meschede*

Raumstation TalentLab

Talent- & Community-Management
sommer@raumstation-talentlab.de

READY FOR TAKE-OFF?

**Dann komm an Bord und gestalte die
Zukunft am Innovationsstandort Münster!**

www.raumstation-talentlab.de

Jan-Philipp Peperhowe und Niklas Sommer
Raumstation Talentlab GbR

muenster@raumstation-talentlab.de
+49 151 2063 7807



RAUMSTATION
TalentLab

Talente begeistern und Innovationskraft steigern.

Gemeinsam mit den Fachkräften und Kunden von morgen Innovation und Zukunft in Münster gestalten.



RAUMSTATION
TalentLab



Wirtschaftsförderung
Münster GmbH