



StepStone Trendstudie 2016

Jobs nach Maß

WAS FACHKRÄFTE WOLLEN

Inhalt

- Seite 3 **Ergebnisse auf einen Blick**
- Seite 4 **Job-Life-Fit**
Wo liegen die Prioritäten?
- Seite 6 **Talente in Poleposition**
Wie groß ist das Selbstbewusstsein?
- Seite 10 **Die Karrierelenker**
Wie hoch ist die Kompromissbereitschaft?
- Seite 12 **Team-Ego-Balance**
Einzelkämpfer oder Teamplayer?
- Seite 16 **Job Shopping**
Was erwarten Fachkräfte vom Bewerbungsprozess?
- Seite 19 **Zusammenfassung und Ausblick**

STEPSTONE TRENDSTUDIE 2016

Im Frühjahr 2016 hat StepStone eine Online-Umfrage unter rund 14.000 Fach- und Führungskräften durchgeführt. Knapp zwei Drittel der befragten Arbeitnehmer (62 Prozent) setzten sich aus Fachkräften und Spezialisten zusammen. 38 Prozent der Studienteilnehmer gehörten der Führungsebene an. Insgesamt waren 42

Prozent Frauen und 58 Prozent Männer in der Studie vertreten. Der Großteil der Befragten war in den Berufsfeldern IT, Ingenieurwesen, Vertrieb, Marketing, Banken und Finanzen sowie Logistik tätig. Das Feld der Teilnehmer reichte hierbei von Berufseinsteigern bis zu Arbeitnehmern mit über 25 Jahren Berufserfahrung.

StepStone ist die führende Online-Jobbörse in Deutschland und verbindet Millionen von Jobsuchenden mit rekrutierenden Unternehmen. Das Angebot von StepStone ist das reichweitenstärkste im Wettbewerbsumfeld (Quelle: IVW). StepStone beschäftigt rund 1.800 Mitarbeiter und betreibt neben www.stepstone.de Online-Jobbörsen in weiteren Ländern.

Ergebnisse auf einen Blick

Die StepStone Trendstudie 2016 untersucht das Selbstverständnis und die Karrierepläne von Fach- und Führungskräften in Deutschland. Unter welchen Aspekten wählen die heißbegehrten Spezialisten eine Stelle aus und was muss ein Arbeitgeber ihnen bieten können?

JOB-LIFE-FIT

Beruf und Karriere sind Fachkräften wichtig, müssen aber zu den anderen Lebensbereichen passen. Gesundheit, Partnerschaft und Familie sowie die persönliche Entwicklung haben einen gleichen oder höheren Stellenwert als die Karriere.

→ Was heißt das für Unternehmen?

Arbeitsinhalte und Gehaltspakete allein können qualifizierte Kandidaten nicht mehr überzeugen. Der Arbeitgeber muss sich zu einer aussagekräftigen Marke entwickeln und dem Bewerber zeigen, wie die Unternehmenskultur den Bewerber aufnehmen und sein Leben bereichern kann.

TALENTE IN POLEPOSITION

84 Prozent der Fachkräfte sind überzeugt, einen wertvollen Beitrag zum Unternehmenserfolg zu leisten. Die große Mehrheit hat keine Angst vor einem Arbeitsplatzverlust und jede dritte Fachkraft ist sich sicher, dass ihre Chancen beim Jobwechsel besser als in den vergangenen Jahren sind.

→ Was heißt das für Unternehmen?

Selbstbewusst und flexibel: Die Attribute der sogenannten Generation Y treffen zunehmend auf alle Fachkräfte in Deutschland zu – ganz unabhängig vom Jahrgang. Wie anspruchsvoll Mitarbeiter sind, hängt also nicht vom Alter, sondern von Angebot und Nachfrage auf dem Fachkräftemarkt ab.

DIE KARRIERELENKER

Fachkräfte planen ihre Laufbahn von Anfang an zielstrebig und konsequent. Dabei sind sie durchaus wählerisch. Bemerkenswerte 80 Prozent der Befragten würden eine passende Stelle ablehnen, wenn sie sich nicht mit dem Unternehmen identifizieren können.

→ Was heißt das für Unternehmen?

Unternehmen können hier mit einer transparenten Unternehmenskultur und authentischem Image punkten. Künftige Kollegen zum Vorstellungsgespräch mitzunehmen oder Bewerber schon früh im Bewerbungsprozess durch die eigenen Räume zu führen, schafft Vertrauen.

TEAM-EGO-BALANCE

Die Team-Ego-Balance beschreibt die Herausforderung, dass sowohl Unternehmen als auch Fachkräfte beides wollen – eigenverantwortliches Arbeiten und Erfolg im Team. Diese Balance zu finden, wird zu einem wichtigen Ziel bei der Karriereentwicklung.

→ Was heißt das für Unternehmen?

Schon im Bewerbungsprozess gilt es, künftigen Mitarbeitern beide Perspektiven aufzuzeigen: welche persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten ihnen das Unternehmen bietet und wie sie das Team voranbringen können.

JOB SHOPPING

Wer online einkauft, ist daran gewöhnt, seine Ware am nächsten Tag in den Händen zu halten. Dieses Service-Level verinnerlichen Fachkräfte immer stärker und möchten auch die Jobsuche zunehmend wie einen Online-Shopping-Prozess gestalten: mobil, schnell und einfach.

→ Was heißt das für Unternehmen?

Den Bewerbungsprozess vom ersten Kontakt an schnell und übersichtlich zu gestalten, ist für Unternehmen wichtiger denn je. Komplizierte Formulare und langwierige Vorgänge sorgen für Frustration, die der Arbeitgebermarke schaden kann. Wer innovative Mitarbeiter sucht, kann bei ihnen mit einfachen Bewerbungsstrukturen punkten. Die mobile Bewerbung hilft dabei, auch stark gefragte Fachkräfte anzusprechen.

Alles muss zusammenpassen

„Ich will einen Job haben, der zu meinem Leben passt.“

Fach- und Führungskräfte sind auf der Suche nach dem Einklang von Beruf und Privatleben. Der Job nimmt zwar nach wie vor einen hohen Stellenwert ein – aber Familie und die persönliche Entwicklung sind genauso wichtig.

Die Entscheidung für einen Beruf hat die Mehrheit der Befragten nach persönlichen Interessen und nicht auf Basis von Empfehlungen getroffen. Über alle Berufsgruppen hinweg standen Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten nur für einen von zehn Befragten von Anfang an im Vordergrund. Bei Juristen und Fachkräften aus dem Sektor der Banken- und Finanzdienstleistungen ist dieser Anteil fast doppelt so hoch.

Wenn sie wählen müssten zwischen einem angenehmen Kollegenkreis und einer interessanten Aufgabe, wäre eine gute Arbeitsatmosphäre den meisten Fach- und Führungskräften in Deutschland wichtiger als eine interessante Aufgabe. Da sie einen großen Teil der Lebenszeit bei der Arbeit verbringen, möchten sie sich dabei möglichst wohlfühlen. Was für fast alle Befragten am meisten zählt, ist ihre Gesundheit. Diesen Prioritäten können Unternehmen begegnen, indem sie gesundheitliche und sportliche Programme anbieten und damit sowohl den Teamgeist

als auch das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter fördern.

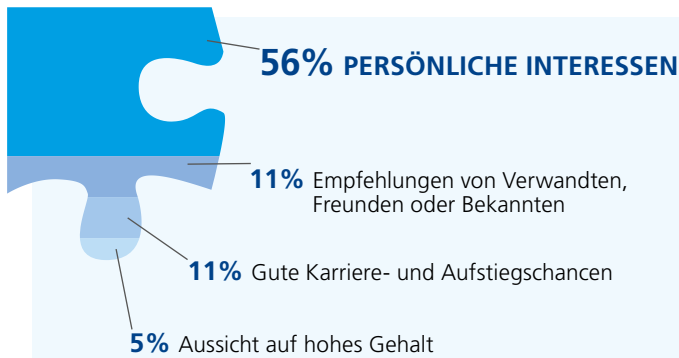
Um Fach- und Führungskräfte zu binden, stehen Unternehmen vor der Aufgabe, die Arbeitsstrukturen und Karrierewege so zu gestalten, dass ihre Mitarbeiter eine eigene Balance zwischen der Arbeit und dem Privatleben finden können. Die Vereinbarkeit von Beruf und Karriere sowie ein gutes Arbeitsklima steigern die Attraktivität eines Arbeitsplatzes erheblich und entwickeln sich zu wichtigen Auswahlfaktoren für die wechselwilligen Fachkräfte.

In vielen Bereichen sind Unternehmen schon heute vom Mangel an qualifizierten Fachkräften betroffen und dieser wird sich in den kommenden Jahren durch den demographischen Wandel noch weiter verschärfen. Gleichzeitig gelingt es noch immer nur wenigen Frauen, ihre Karrierewünsche in Einklang mit der Familienplanung zu realisieren. Obwohl seit Jahresbeginn zum Beispiel die Frauenquote für Aufsichtsräte gilt, sind trotz geforderter 30 Prozent erst 22 Prozent der Positionen mit Frauen besetzt. Unternehmen, denen es gelingt, das weibliche Potenzial für den Arbeitsmarkt zu nutzen, setzen nicht nur einen Meilenstein im Kampf gegen den Fachkräftemangel, sondern bekommen auch einen klaren Wettbewerbsvorteil im Kampf um die besten Talente.

83%
PERSÖNLICHE
ENTWICKLUNG

81%
Partnerschaft

81%
Familie



WELCHE KRITERIEN WAREN BEI DER BERUFSWAHL ENTSCHEIDEND?

Die Bedeutung von Ratschlägen aus dem sozialen Umfeld nimmt bei jüngeren Jahrgängen ab. Spielte die Meinung von Familie und Freunden bei Fachkräften mit über 20 Jahren Berufserfahrung noch für 13 Prozent eine Rolle, ist das unter den Berufseinsteigern nur bei 8 Prozent der Fall. Die Aufstiegsmöglichkeiten hatten für die meisten Befragten eine untergeordnete Rolle. Auffällig ist, dass die Führungskräfte von heute die Karrierechancen überdurchschnittlich oft schon am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn im Fokus hatten.

71%

SIND DIE KOLLEGEN WICHTIGER ALS DIE AUFGABEN

Männer können eher ein schlechtes Arbeitsklima tolerieren, sofern die Aufgaben interessant genug für sie sind (rund 24 Prozent). Für Frauen spielt das kollegiale Verhältnis eine größere Rolle – nur 16 Prozent wären bereit, hier Abstriche zugunsten der Arbeitsinhalte zu machen. Besonders Berufsanfänger betrachten eine gute Arbeitsatmosphäre als extrem wichtig, unter den sogenannten Soft Skills ist diese für sie sogar der wichtigste Faktor bei der Arbeitgeberwahl. Ärzte und Vertriebler sind eher bereit, in einem unangenehmen Kollegenkreis einer interessanten Aufgabe nachzugehen, und legen damit mehr Wert auf ihre Aufgaben als auf das Arbeitsklima.

81%
Beruf und
Karriere

87%
GESUNDHEIT

GESUNDHEIT UND PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG SIND DAS WICHTIGSTE

Mit Blick auf die nächsten drei Jahre ist für fast alle Befragten die Gesundheit der wichtigste Faktor, gefolgt von der Möglichkeit zur persönlichen Entwicklung. Familie, Partnerschaft, Beruf und Karriere sind 81 Prozent der Fach- und Führungskräfte in gleichem Maße wichtig. Der Job und die anderen Lebensbereiche müssen perfekt zueinander passen und einander ergänzen.

*Und wie ist die Lage
am Arbeitsmarkt?*



Bahn frei für Fachkräfte

Fach- und Führungskräfte in Deutschland sehen der Zukunft entspannt entgegen, denn sie haben ausgezeichnete Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Über zwei Drittel betrachten ihren Arbeitsplatz als gesichert. In den besonders gefragten Berufsgruppen wie IT und Ingenieurwesen ist die Zuversicht, den aktuellen Job zu behalten, noch höher.

Dies spiegelt auch das Stellenangebot für den gesamten Arbeitsmarkt wider. 2015 befand sich die Nachfrage nach Arbeitskräften laut der Bundesagentur für Arbeit auf dem höchsten Niveau im Vergleich zu den Vorjahren und die Aussichten sind weiterhin positiv. Laut dem Fachkräfteatlas von StepStone werden aktuell besonders in den Berufsfeldern IT, Finanzen, Marketing, HR sowie Medizin Fachkräfte gesucht.

Die große Mehrheit der Fachkräfte in Deutschland schätzt ihre Situation auf dem Arbeitsmarkt als gut ein. Ein Drittel ist der Meinung, dass ihre Jobchancen besser als in den vergangenen Jahren sind. Sieben von zehn Befragten sind sich sicher, bei Bedarf in maximal einem halben Jahr eine passende neue Stelle finden zu können.

Die Fachkräfte fühlen sich in ihren Positionen nicht nur sicher, sie sind auch über alle Berufsgruppen hinweg sehr selbstbewusst. 84 Prozent der Befragten glauben, dass sie einen wichtigen Beitrag zum Erfolg ihres Unternehmens leisten. Um die Motivation der Fachkräfte weiterhin zu fördern, sollte ihr Engagement auch mit einer entsprechenden Wertschätzung belohnt werden. Diese kann sich in stärkerer Einbeziehung der Fachkräfte in die Entscheidungsprozesse oder materielle Zusatzleistungen äußern. Für dieses Jahr rechnet sich rund ein Viertel der Befragten gute Chancen auf eine Gehaltserhöhung aus.

„Ich weiß, was meine Qualifikationen wert sind.“

70%
SIND SICH
IHRER
ARBEITSSTELLE
GEWISS

ARBEITSPLATZ? ABER SICHER!

Arbeitslosigkeit ist für Fach- und Führungskräfte in Deutschland kein Thema – die große Mehrheit macht sich um ihren Job keine Sorgen. Tendenziell haben Männer (72 Prozent) hier ein etwas größeres Selbstbewusstsein als Frauen mit 67 Prozent.

WIE LANGE BRAUCHEN FACHKRÄFTE, UM EINE NEUE STELLE ZU FINDEN?

Hochqualifizierte Mitarbeiter werden mit Hochdruck gesucht. Diese Wahrnehmung teilen auch die befragten Spezialisten: Zwei Drittel sehen sich nach spätestens einem halben Jahr an einem neuen Arbeitsplatz und ein Drittel geht sogar davon aus, nach drei Monaten eine neue Stelle gefunden zu haben. Dies gilt vor allem für besonders gefragte Berufsgruppen wie Ärzte, Pflegekräfte und IT-Spezialisten.

max. 6
Monate

69%

6-12
Monate

22%

> 12
Monate

10%



84%

**SIND SICH SICHER, DASS SIE
WICHTIG FÜR DEN ERFOLG
DES UNTERNEHMENS SIND**

Fach- und Führungskräfte schätzen ihre Bedeutung für den Arbeitgeber äußerst positiv ein – und dieses Selbstbewusstsein steigt mit zunehmender Berufserfahrung. So betrachten zwei Drittel der Berufseinsteiger ihre Arbeitskraft als wertvollen Beitrag zum Unternehmenserfolg, während es bei Mitarbeitern mit über 15 Jahren Berufserfahrung bereits 87 Prozent sind.

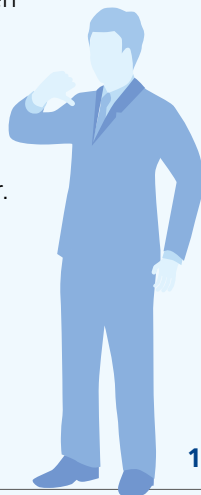
WIE SCHÄTZEN FACHKRÄFTE DIE LAGE AM ARBEITSMARKT EIN?

Die große Mehrheit der Befragten ist der Ansicht, dass die aktuelle Arbeitsmarktlage gut für sie ist. Hochqualifizierte Spezialisten können grundsätzlich aus einem breiten Stellenangebot wählen. Viele Fachkräfte aus extrem gesuchten Berufsgruppen, wie Ärzte und Pfleger, empfinden ihre Jobchancen heute sogar als so gut wie nie zuvor.



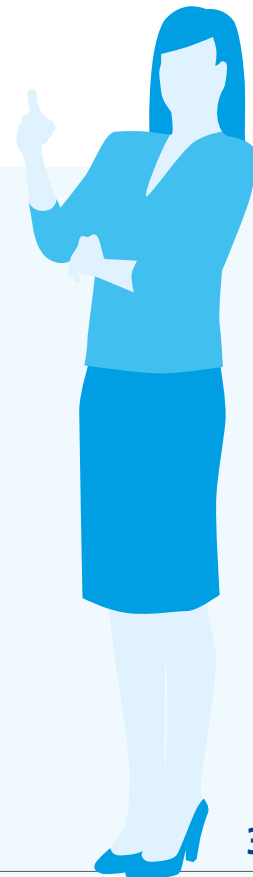
3%

Jobchancen sind aktuell so schlecht wie noch nie



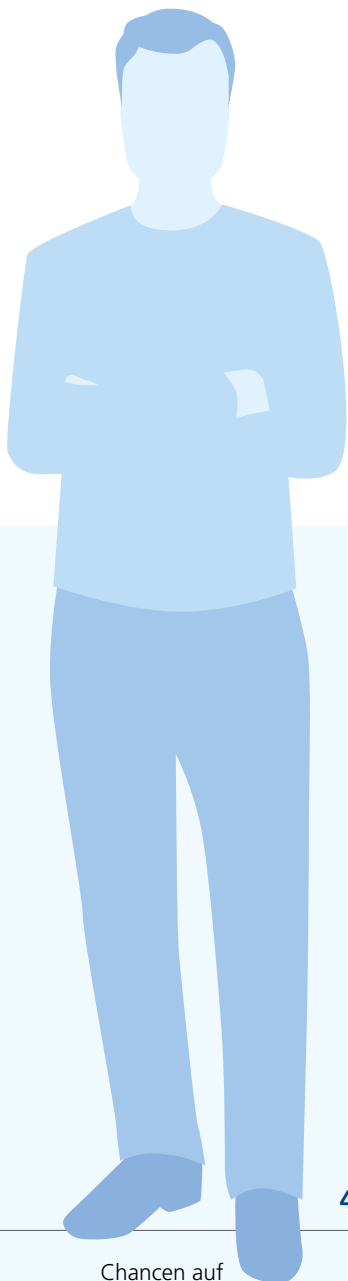
17%

Angebotslage hat sich verschlechtert



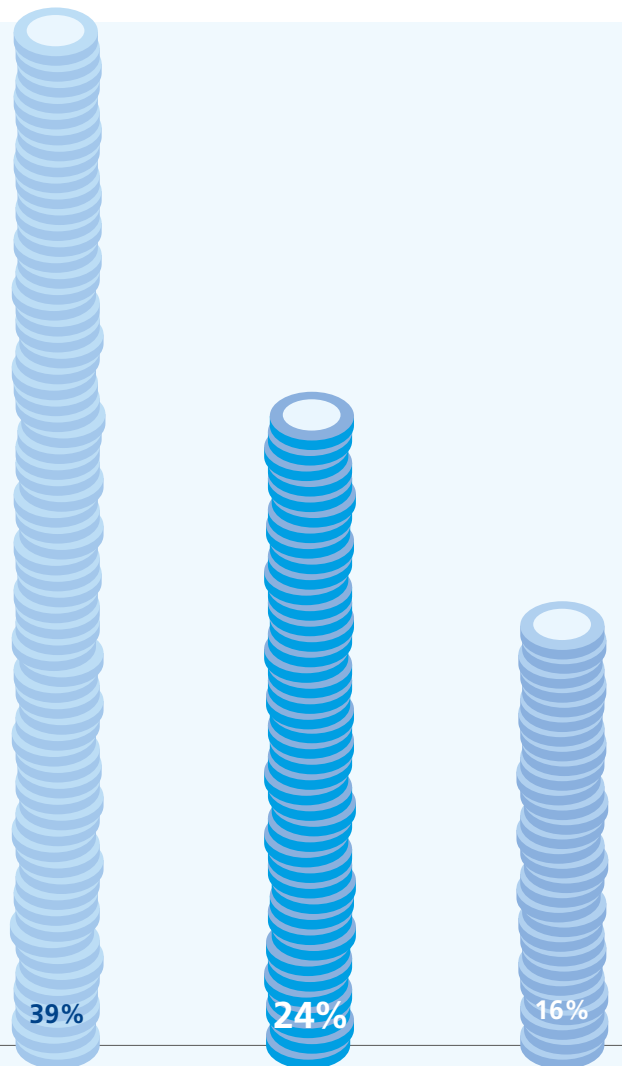
31%

**JOBCHANCEN
SIND BESSER
ALS IN DEN
VERGANGENEN
JAHREN**



45%

Chancen auf dem Arbeitsmarkt sind gleich gut



Geringe Chancen auf Gehaltserhöhung

GUTE CHANCEN AUF MEHR GELD IM BESTEHENDEN JOB

Gehalt nicht verhandelbar

WIE HOCH SIND 2016 DIE CHANCEN AUF MEHR GELD?

Obwohl Pflegekräfte zum stark nachgefragten Fachpersonal gehören, rechnen sie sich eher geringe Chancen auf eine Gehaltserhöhung beim aktuellen Arbeitgeber aus – zusammen mit den Fachkräften aus den Bereichen Bildung und Soziales. Der Trend zeigt, dass grundsätzlich die Chancen auf eine Gehaltserhöhung bei gut bezahlten Stellen am besten sind. So erwartet in den Berufsgruppen IT und Finanzen rund ein Drittel der Angestellten mehr Geld auf dem Lohnzettel.

Selbstsicher und gefragt – aber auch kompromissbereit?

Neue Perspektiven in Sicht

Angesichts der fortschreitenden Digitalisierung und Globalisierung in der Arbeitswelt ist Flexibilität heute selbstverständlich – egal ob es einen Arbeitsplatzwechsel, Umzug oder die Arbeitsinhalte betrifft. Dies empfinden 57 Prozent der Arbeitnehmer und sogar 65 Prozent der Wissensarbeiter.

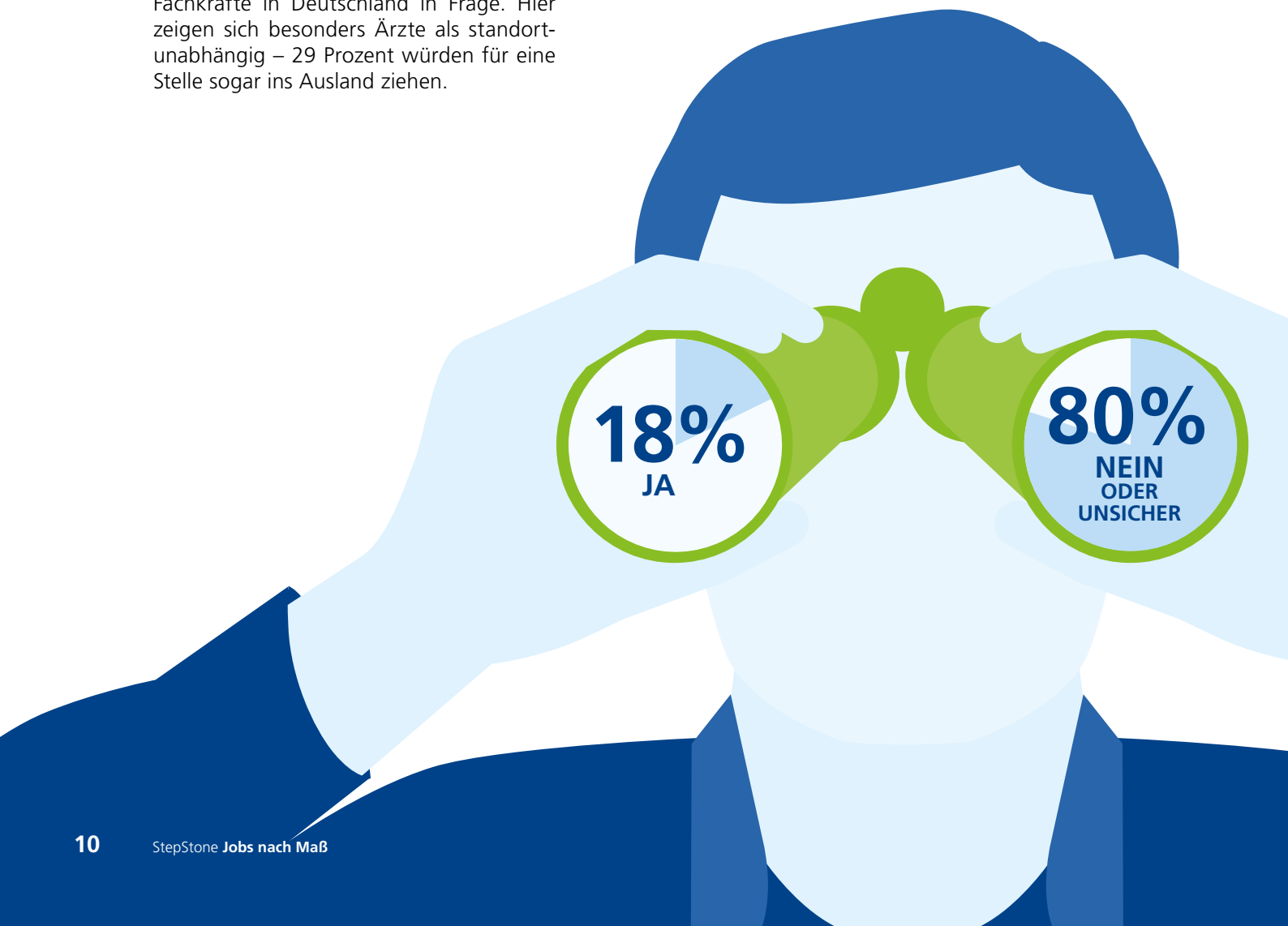
Da sich der deutsche Arbeitsmarkt weiterhin in einem Aufwärtstrend befindet und der Mangel an Fachkräften in vielen Berufsgruppen weiter steigt, sind sowohl die Bereitschaft als auch die Möglichkeiten zum Arbeitsplatzwechsel sehr hoch. So sieht sich fast die Hälfte der befragten Fach- und Führungskräfte in der Privatwirtschaft in fünf Jahren bereits bei einem anderen Arbeitgeber. Auch im öffentlichen Dienst ist die Bindung zum Dienstherrn nur unwesentlich höher.

Ein Umzug oder zumindest Pendeln am Wochenende kommt für fast die Hälfte der Fachkräfte in Deutschland in Frage. Hier zeigen sich besonders Ärzte als standortunabhängig – 29 Prozent würden für eine Stelle sogar ins Ausland ziehen.

Bei einer neuen Stelle wollen rund 60 Prozent der Fachkräfte ganz sicher sein, dass sie ihren Erwartungen entspricht.

Die Kompromissbereitschaft steigt zwar, wenn sich eine Arbeitslosigkeit abzeichnet, dieser Gefahr sieht sich aber nur eine kleine Minderheit der Fachkräfte ausgesetzt. Die befragten Berufseinsteiger sind bei einer Entscheidung für eine neue Stelle deutlich experimentierfreudiger als Arbeitskräfte mit langjähriger Berufserfahrung.

„Ich würde einen passenden Job nicht in Betracht ziehen, wenn ich mich mit meinem Arbeitgeber nicht identifizieren kann.“



60%

**WOLLEN ABSOLUT SICHER SEIN,
DASS DER NEUE JOB PASST**

Für die Mehrheit der Fachkräfte lohnt sich ein Wechsel nur, wenn der neue Job auch sicher zu ihren Vorstellungen passt. Je größer die Berufserfahrung ist, desto wichtiger wird auch der Wunsch nach Sicherheit in dieser Frage. So brauchen 54 Prozent der befragten Berufseinsteiger Sicherheit beim Jobwechsel, unter den Fachkräften mit mehr als 20 Jahren Berufserfahrung sind es schon 62 Prozent.

47%

**SIND BEREIT ZUM UMZUG
ODER ZUM PENDELN**

Fast die Hälfte der Fach- und Führungskräfte ist in der Wahl des Arbeitsstandortes äußerst flexibel. 17 Prozent würden für eine spannende Stelle sogar ins Ausland gehen, 10 Prozent innerhalb Deutschlands umziehen – und 20 Prozent wären zumindest zum wöchentlichen Pendeln bereit. Besonders frei in der Wahl des Standortes sind Ärzte, von denen sogar rund ein Drittel im Ausland praktizieren würde. Die räumliche Bindung sinkt auch mit der Personalverantwortung. Unter den Führungskräften betrachten sich nur 45 Prozent als mit dem Heimatort verwurzelt, während sich bei den Fachkräften ohne Personalverantwortung 57 Prozent einen Umzug nicht vorstellen können.

IN 5 JAHREN NOCH BEIM GLEICHEN ARBEITGEBER?

Nur zwei von zehn Fach- und Führungskräften gehen fest davon aus, in fünf Jahren noch beim derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt zu sein. Angesichts der positiven Arbeitsmarktlage ist die Wechselbereitschaft sehr hoch: Bei 43 Prozent der Befragten ist ein Wechsel schon fest geplant. Besonders veränderungswillig sind Ärzte und Marketing-Fachleute. So sind 57 Prozent der Befragten im Bereich Marketing sicher, in den nächsten Jahren den Arbeitgeber zu wechseln. Besonders loyal gegenüber ihrem Arbeitgeber sind die Fachkräfte im öffentlichen Dienst – hier sind sich 24 Prozent sicher, in fünf Jahren noch bei der gleichen Institution tätig zu sein.

*Wie sind die Erwartungen
an die perfekte Stelle?*





Fachkräfte wissen, wo es langgeht

Selbstständig denkend und innovativ auf der einen Seite, teamorientiert und kooperativ auf der anderen Seite – so wünschen sich viele Unternehmen ihre Mitarbeiter. Auch Fachkräfte wollen beides: eigenverantwortlich arbeiten und im Kollegenkreis aufgehen. Das sensible Gleichgewicht zwischen den wechselnden Teams und den einzelnen Mitarbeitern zu halten, wird zu einer permanenten Herausforderung.

Für die Mehrheit der Führungs- und Fachkräfte (69 Prozent) ist ein Gehaltssprung eine Grundvoraussetzung bei einem neuen Karriereschritt. Außerdem wünschen sie sich bei einer solchen Veränderung mehr Mitbestimmung bei der inhaltlichen und organisatorischen Gestaltung ihrer Tätigkeit. Mehr Einfluss in der Firma ist den Männern mit 48 Prozent deutlich wichtiger als den Frauen (38 Prozent). Frauen ist hingegen die individuelle Gestaltung von Arbeitszeiten und Einsatzort wichtiger als den Männern. Laut einer weiteren aktuellen StepStone Studie würde jede dritte in Teilzeit arbeitende weibliche Fachkraft gern Vollzeit arbeiten, wenn es bessere Möglichkeiten für die Kinderbetreuung gäbe.

Bei einer neuen Arbeitsstelle sind die Zusatzleistungen wie Firmenwagen oder Handy besonders oft Verhandlungssache – auf sie kann am ehesten verzichtet werden. Etwas mehr als ein Drittel der Befragten würde aber auch bei Gehalt, Einsatzort, Arbeitszeiten und sogar bei den Aufgaben Kompromisse eingehen. Die geringste Kompromissbereitschaft zeigen Fachkräfte bei der Sicherheit des Arbeitsplatzes und den Ansprüchen an die Vorgesetzten.

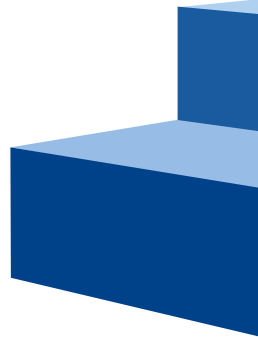
Mut zur Entscheidung, klare Ansagen und das Ermöglichen von eigenverantwort-

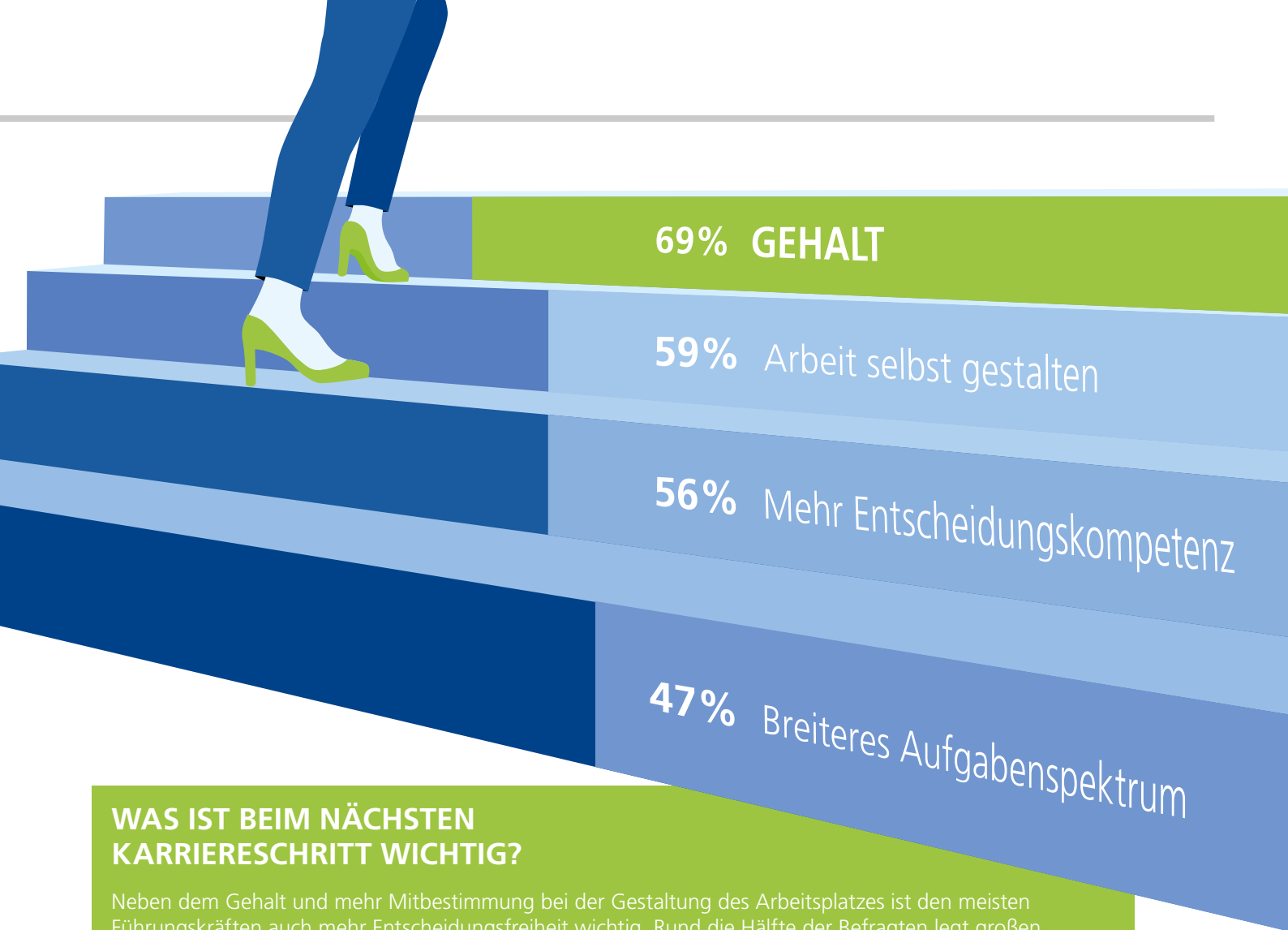
lichem Arbeiten sind Fachkräften bei ihrem Vorgesetzten besonders wichtig. Auf Platz zwei rangiert die Kooperationsbereitschaft, dicht gefolgt von der Mitarbeiterförderung. Auch bei den Kollegen sind gutes Teamwork, gegenseitige Unterstützung und klare Kommunikation für die Befragten von großer Bedeutung.

Um eine Führungsposition zu erreichen, betrachten drei Viertel der Befragten die Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen, als unverzichtbar. Erst danach wurden Durchsetzungsfähigkeit und hohe Qualität der eigenen Arbeit genannt. Fachkräfte, die schon Personalverantwortung haben, sehen die gleichen Qualitäten auf dem Weg zu einer Führungsposition gefragt.

Qualifizierte Fachkräfte sind schon jetzt in einigen Berufsgruppen Mangelware – und in den nächsten Jahren wird sich die Situation aufgrund der demographischen Entwicklung weiter verschärfen. Umso wichtiger ist es für Unternehmen, die Wünsche der heißumkämpften Spezialisten zu erkennen und ihren Erwartungen an den Arbeitsplatz und das Team entgegenzukommen. Die Bindung der Fachkräfte muss strategisch geplant und gezielt umgesetzt werden – nicht nur in Großkonzernen, sondern auch im Bereich der kleinen und mittelständischen Unternehmen. Gerade die geforderten Soft Skills und Führungsqualitäten müssen in der Unternehmenskultur verankert werden, denn nichts prägt die Arbeitgebermarke stärker als die Mitarbeiter.

„Ich will und werde für mein Unternehmen wichtig sein.“





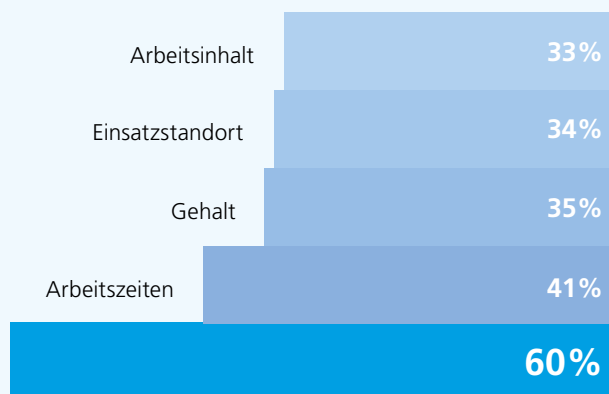
WAS IST BEIM NÄCHSTEN KARRIERESCHRITT WICHTIG?

Neben dem Gehalt und mehr Mitbestimmung bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes ist den meisten Führungskräften auch mehr Entscheidungsfreiheit wichtig. Rund die Hälfte der Befragten legt großen Wert auf mehr Einfluss in der Firma und auf eine höhere Position in der Hierarchie. Je nach Berufsgruppe sind die Prioritäten unterschiedlich ausgeprägt. So ist den Marketing-Fachleuten ein höheres Gehalt und den Fachkräften im Bereich Banken und Finanzen eine höhere Position in der Unternehmenshierarchie überdurchschnittlich wichtig.

WAS IST BEIM JOBWECHSEL VERHANDELBAR?

Bei der Sicherheit des Arbeitsplatzes, dem Vorgesetzten und den Entwicklungsmöglichkeiten machen Fachkräfte nur sehr ungern Kompromisse. Wesentlich verhandlungsbereiter sind sie bei Zusatzleistungen wie Firmenwagen, Handy oder Ähnlichem. Nur Ärzte bilden hier eine Ausnahme – für sie ist die Jobsicherheit deutlich weniger wichtig, da Mediziner fast überall in Deutschland dringend gesucht werden.

ZUSATZ-LEISTUNGEN

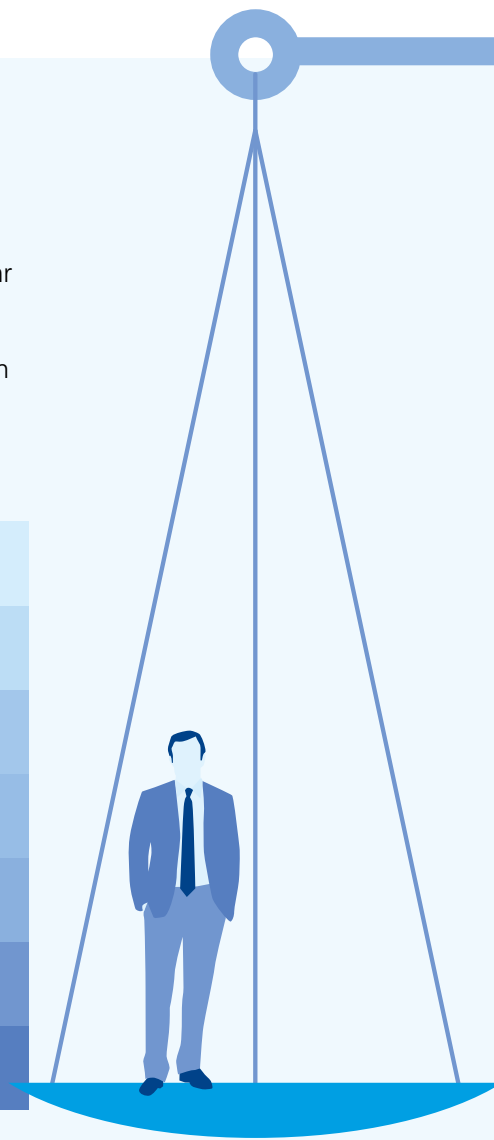
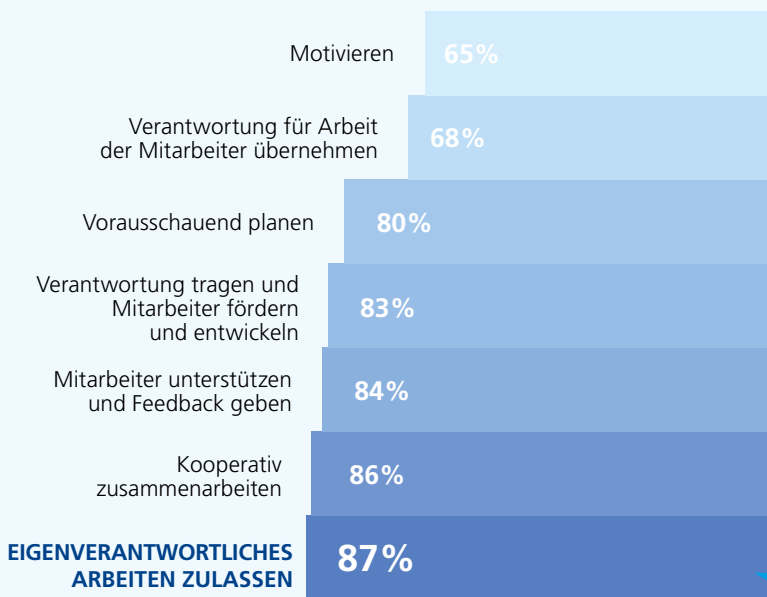


75%

**BEWERTEN DIE FÄHIGKEIT,
ENTSCHEIDUNGEN ZU
TREFFEN, ALS VORAUSSETZUNG
FÜR EINE FÜHRUNGSPPOSITION**

WELCHE QUALITÄTEN SOLLTEN VORGESETZTE HABEN?

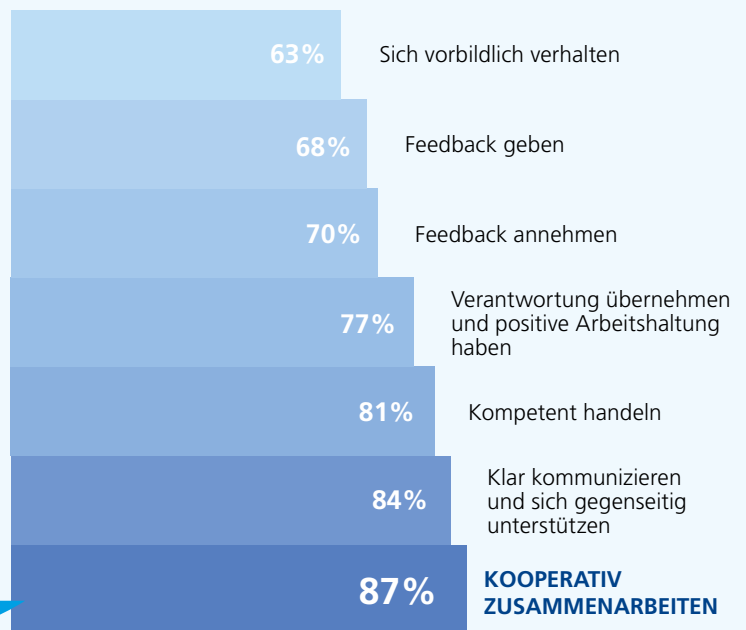
Fachkräfte wollen von ihren Vorgesetzten klare Entscheidungen – und möchten diese dann selbstständig umsetzen. Auch ein gutes Teampplay und Entwicklungsmöglichkeiten werden sehr ernst genommen. Frauen stellen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen deutlich höhere Anforderungen an ihre Chefs. Ihnen sind eine gute Zusammenarbeit und klare Kommunikation besonders wichtig. Unter diesem Aspekt legen sie auch mehr Wert auf die sogenannten Soft Skills.



Um eine Führungsposition zu erreichen, setzen 61 Prozent der Befragten außerdem Durchsetzungsfähigkeit und eine hohe Qualität der eigenen Arbeit voraus. Mehr als die Hälfte hält Netzwerken für besonders wichtig, ebenso wie eine kontinuierliche Weiterbildung und gutes Teamwork. Nur 48 Prozent betrachten den beruflichen Erfolg als unverzichtbares Kriterium für eine Führungsposition. Interessanterweise wird Ehrgeiz von lediglich 42 Prozent als notwendige Eigenschaft betrachtet – nur Berufseinsteiger messen ihm eine wesentlich höhere Bedeutung bei.

WAS IST BEI DEN KOLLEGEN WICHTIG?

Bei den Mitarbeitern auf gleicher Ebene steht die gute Zusammenarbeit auf Platz eins, wobei gegenseitige Unterstützung und klare Kommunikation wichtig sind. Auch im Hinblick auf ihre Kollegen stellen weibliche Führungskräfte gerade in den Bereichen der Teamfähigkeit höhere Anforderungen als ihre männlichen Kollegen. Da von allen Kollegen von vornherein eine hohe soziale und fachliche Kompetenz erwartet wird, bekommt die Kritikfähigkeit eine hohe Bedeutung.



Wie kann Bewerben ganz einfach werden?



Auf einfachem Weg zum nächsten Job

Fach- und Führungskräfte legen hohe Maßstäbe an den Bewerbungsprozess an. Schon in der Phase des ersten Kontaktes kann der Arbeitgeber durch eine gute Performance bei der Stellenanzeige oder der Website viele Pluspunkte sammeln. Technische und organisatorische Stolpersteine halten dagegen

„Mir sind Ehrlichkeit und eine faire Bezahlung wichtig.“

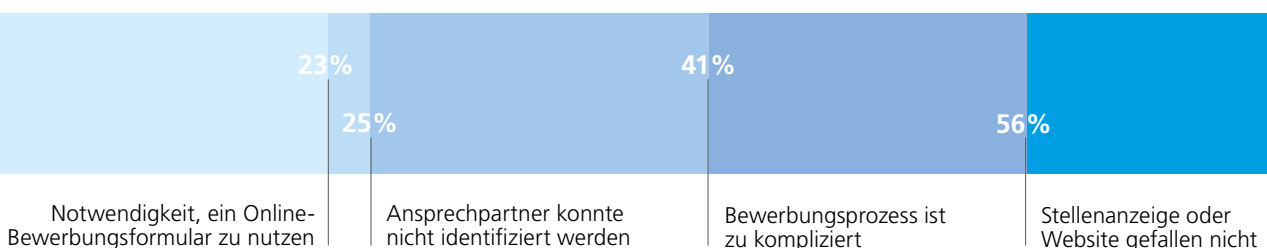
qualifizierte Kandidaten von einer Bewerbung ab. Mehr als ein Drittel der Befragten bricht den Bewerbungsprozess ab, wenn er zu kompliziert

wird, und ein Viertel verweigert eine Bewerbung über ein Online-Formular oder -Portal.

Die Anforderungen an die Bewerbungsunterlagen und die Gewichtung der einzelnen Bestandteile werden sich nach Meinung der befragten Fachkräfte in Zukunft verändern. So denken über zwei Drittel der Studienteilnehmer, dass persönliche Referenzen und individuelle Leistungsnachweise an Bedeutung zunehmen und die klassischen Bewerbungsfotos und Zeugnisse ihre Wichtigkeit verlieren werden. Die Bewerbung über das Smartphone wird von vielen Studienteilnehmern als ein neuer Weg mit vielen Vorteilen gesehen, vor allem weil es den Prozess vereinfachen und deutlich beschleunigen kann.

Beim persönlichen Vorstellungsgespräch ist für fast alle Fachkräfte der potenzielle Vorgesetzte die wichtigste Person. Knapp die Hälfte legt Wert darauf, wenigstens einen Kollegen zu treffen, und rund ein Drittel ist an einer Kontaktperson aus der Personalabteilung interessiert.

Das Jobinterview nehmen die selbstbewussten Fachkräfte auch als persönliche Vorstellung des Unternehmens beim Bewerber wahr. Ein misslungenes Jobinterview kann viele Gründe liefern, das Jobangebot abzulehnen. Unehrlichkeit bei der Beschreibung des Unternehmens oder des Arbeitsplatzes ist für 84 Prozent der Befragten ein Grund für die Ablehnung und damit noch entscheidender als das Gehaltsangebot. Transparente und ehrliche Kommunikation sind somit schon im Rekrutierungsprozess die kritischen Erfolgsfaktoren. Auch ein inkompetenter Vorgesetzter oder unattraktive Arbeitsbedingungen sind für die Mehrheit der Befragten gute Gründe für eine Absage. Gezielter Druck im Vorstellungsgespräch ist besonders bei weiblichen Kandidaten keine erfolgversprechende Taktik: 56 Prozent der weiblichen Fachkräfte werden dadurch zu einer Absage bewegt.



47%

SAGEN, EINE MOBILE BEWERBUNG FÜHRT ZU INTENSIVEREM UND SCHNELLEREM BEWERBUNGSPROZESS

Bewerben so schnell und einfach wie Online-Shopping – mobile Technologie bringt Kandidaten diesem Ziel etwas näher. Fast die Hälfte der Studienteilnehmer sieht den Vorteil der mobilen Bewerbung in einem schnelleren und intensiveren Austausch mit dem Arbeitgeber. Ein Drittel der Studienteilnehmer betrachtet den geringen Aufwand als positiv und 22 Prozent hoffen, dass durch eine Kurzbewerbung über das Smartphone die Aufmerksamkeit für die Bewerbung erhöht wird.

4 VON 10

WOLLEN KOLLEGEN IM VORSTELLUNGSGESPRÄCH KENNENLERNEN

Der direkte Vorgesetzte ist für fast alle Fach- und Führungskräfte die Person, die sie im Vorstellungsgespräch unbedingt treffen wollen. 42 Prozent der Befragten möchten mindestens einen der potenziellen Kollegen kennenlernen. 35 Prozent interessieren sich für einen Ansprechpartner aus der Personalabteilung und etwas weniger als ein Drittel würde gern die Bekanntschaft des Geschäftsführers machen. Während Männer eher Wert auf den CEO legen, ist es für Frauen wichtiger, sich einen persönlichen Eindruck von den Kollegen zu machen.

WELCHE FAKTOREN KÖNNEN DAZU FÜHREN, DASS EIN INHALTLICH PASSENDER JOB ABGELEHNT WIRD?

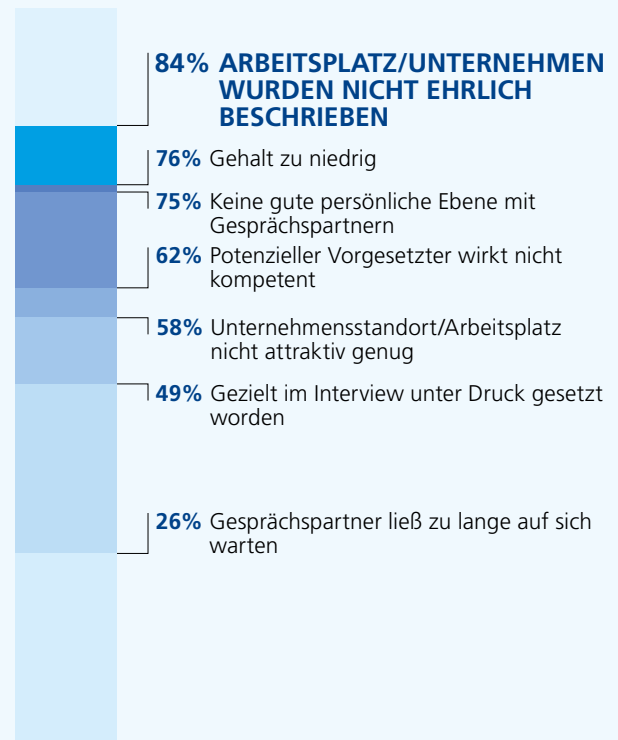
Über drei Viertel der Befragten würden ein Stellenangebot ablehnen, wenn sie sich nicht mit dem Arbeitgeber identifizieren können. Doch nicht nur die Unternehmensziele, auch der Unternehmensauftritt im Bewerbungsprozess ist für Kandidaten wichtig. So würde für die Mehrheit ein Unternehmen nicht in Frage kommen, dessen Website oder Stellenangebot ihnen nicht gefallen. Auch zu komplizierte Bewerbungsprozesse schrecken Fach- und Führungskräfte ab und rund ein Viertel betrachtet die Bewerbung über ein Online-Formular als Hindernis. Berufseinsteiger sind hier grundsätzlich weniger kritisch als erfahrene Fachkräfte – doch auch hier würden vier von zehn Befragten von einer Bewerbung absehen, wenn der Bewerbungsprozess zu kompliziert ist.

79%

ABLEHNUNG, WEIL IDENTIFIKATION MIT DEM ARBEITGEBER FEHLT

JOBINTERVIEW: WAS SCHRECKT KANDIDATEN AB?

Für die große Mehrheit der Befragten ist eine unehrliche Beschreibung des Arbeitsplatzes der wichtigste Grund, ein Angebot nach dem Vorstellungsgespräch abzulehnen. Für rund drei Viertel ist ein zu niedriges Gehalt ein K.-o.-Kriterium, ebenso wie das Gefühl, keine gute persönliche Ebene mit den Gesprächspartnern gefunden zu haben. Auch ein nicht überzeugender Vorgesetzter und ein unattraktiver Unternehmensstandort oder Arbeitsplatz führen bei mehr als der Hälfte der Fachkräfte zu einer Absage. Formalitäten wie Unpünktlichkeit sind dagegen nur für eine Minderheit der Fachkräfte ein ausreichender Grund für eine Ablehnung.



QUELLEN

DIW: Managerinnen-Barometer 2016.

Bundesagentur für Arbeit: „Der Arbeitsmarkt im Jahr 2015: Positive Arbeitsmarktentwicklung bei moderatem Wirtschaftswachstum“.

Bundesagentur für Arbeit: Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung „Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse“.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: „Arbeitsmarkt 2014/15: Robust, aber risikobehaftet“.

IMPRESSUM

StepStone Deutschland GmbH
Hammer Straße 19
40219 Düsseldorf

presse@stepstone.de
www.stepstone.de

Zusammenfassung und Ausblick

Qualifizierte Fachkräfte sind gefragt, selbstsicher und für den Erfolg der Unternehmen in Deutschland entscheidend. Sie sind offen für neue Karriereperspektiven – vorausgesetzt, Unternehmen bieten ihnen Jobs, die zum Leben passen und Raum für persönliche Entfaltung lassen.

JOB-LIFE-FIT

Der Anspruch von Fachkräften, ihre Karriere in Einklang mit Gesundheit, Partnerschaft und Persönlichkeit zu entwickeln, wird weiter an Bedeutung gewinnen. Die Digitalisierung verändert gelernte Verhaltensweisen in vielen Bereichen des Arbeitslebens. Das stellt Unternehmen vor die Herausforderung, das Bewährte mit dem Innovativen zu verbinden, um für Fachkräfte über alle Altersgruppen hinweg attraktiv zu bleiben.

TALENTE IN POLEPOSITION

Die demographische Entwicklung in Deutschland spricht dafür, dass qualifizierte Fachkräfte auch in Zukunft aus einer Position der Stärke heraus agieren können. Um ihre Potenziale noch besser auszuschöpfen, erkennen immer mehr Unternehmen den Wert flexibler Arbeitsmodelle und betrieblicher Unterstützung bei der Kinder- und Angehörigenbetreuung.

DIE KARRIERELENKER

Bei allem Selbstbewusstsein sind die meisten Fachkräfte äußerst flexibel. Die Loyalität zum Arbeitgeber kann nicht mehr vorausgesetzt werden, sondern muss von Unternehmen durch bewusste Wertschätzung und Entwicklung der Mitarbeiter erarbeitet werden. Für rekrutierende Unternehmen ergeben sich auf der anderen Seite viele Chancen, durch überzeugende Jobangebote neue Mitarbeiter zu gewinnen.

TEAM-EGO-BALANCE

Teamplayer oder Eigenbrötler? Diese Frage stellt sich in Zukunft eher nicht mehr. Neue Organisationsstrukturen machen einerseits flexible Teams allgegenwärtig, andererseits wächst die Bedeutung jedes einzelnen Mitarbeiters als Innovations- und Wissensträger. Die richtige Balance zwischen Team und Ego wird im Karriereverlauf immer wieder neu definiert. Für Unternehmen und speziell für Führungskräfte gilt es, darauf sensibel zu reagieren und die entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

JOB SHOPPING

Die Digitalisierung verändert den Rekrutierungsprozess nachhaltig. Einen Vorgeschmack liefert die Entwicklung im Produktmarketing: Kunden werden online und geräteunabhängig über passende Artikel informiert, beim Bestellen und Bezahlen unterstützt und bekommen die Ware schnell und einfach zugestellt. Dasselbe Prinzip gilt in Zukunft auch für die Jobsuche. Schon heute kann eine Bewerbung vollständig digital und unkompliziert ablaufen. Werden die internen Prozesse ebenfalls digitalisiert und vereinfacht, fühlen sich Kandidaten im Bewerbungsprozess jederzeit gut aufgehoben – und Unternehmen können den Rekrutierungserfolg deutlich beschleunigen.



StepStone Deutschland GmbH
Hammer Straße 19
40219 Düsseldorf

www.stepstone.de