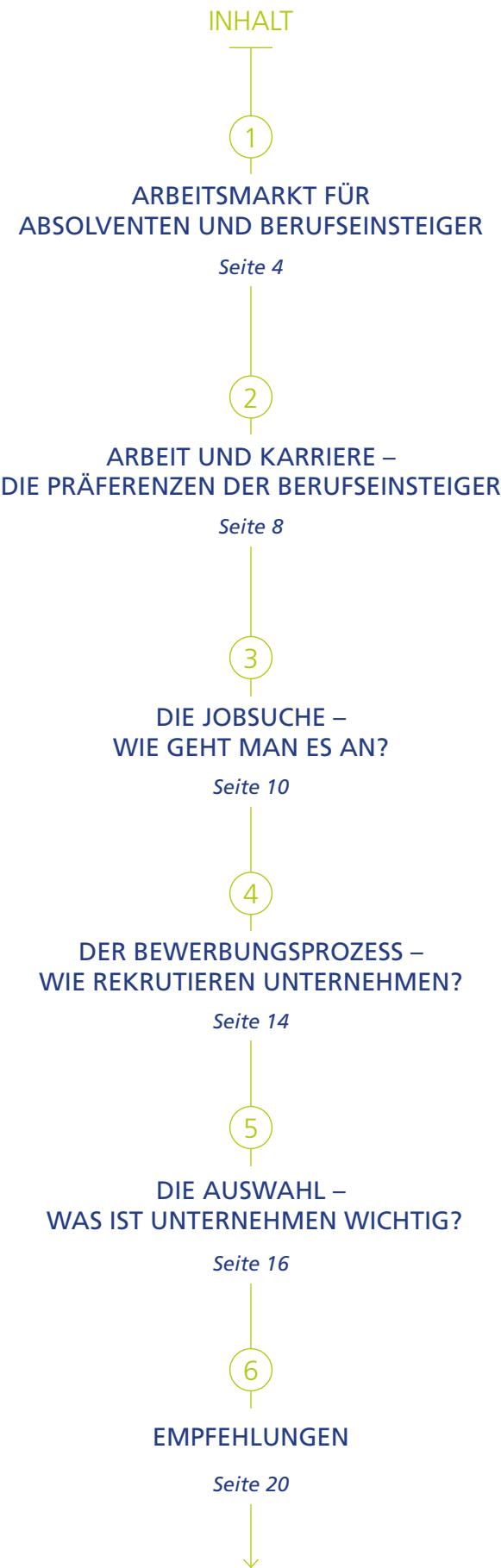






In der vorliegenden Studie umreißt die Online-Jobplattform StepStone die Lage auf dem Arbeitsmarkt für Absolventen und Berufseinsteiger unterschiedlicher Berufsgruppen und gibt Einblick in die Präferenzen und Erwartungen der Young Professionals (Fachkräfte mit bis zu drei Jahren Berufserfahrung) bei der Jobsuche. Außerdem werden die Anforderungen der rekrutierenden Unternehmen an Bewerber und zukünftige Mitarbeiter erläutert und Tipps für einen erfolgreichen Karrierestart gegeben.

Für die Studie hat StepStone im zweiten Quartal 2017 eine Online-Befragung unter 25.000 Fach- und Führungskräften in Deutschland durchgeführt, darunter rund 3.000 Absolventen und Berufseinsteiger.



1

ARBEITSMARKT FÜR ABSOLVENTEN UND BERUFSEINSTEIGER

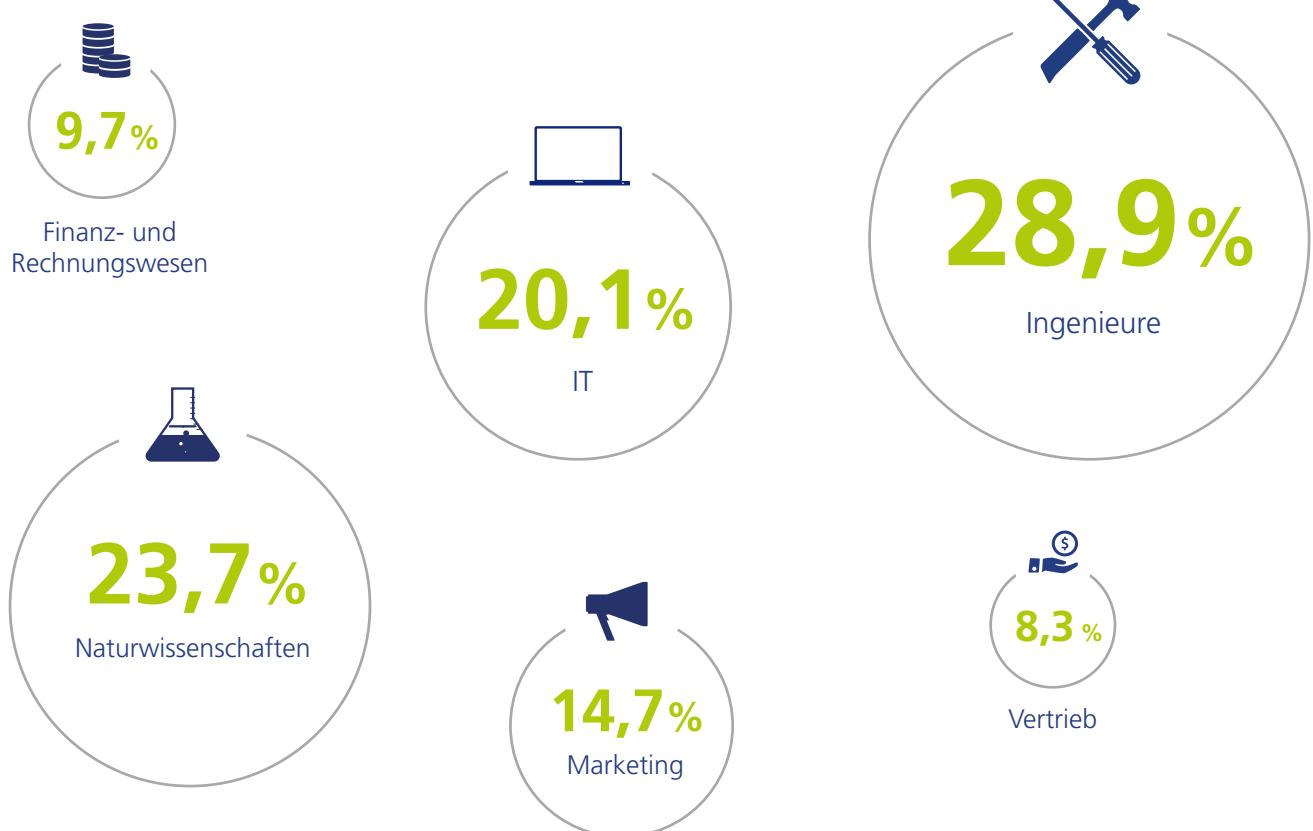
Fachkräftenachfrage: Gute Aussichten für Berufseinsteiger in Deutschland

Die Nachfrage nach Fachkräften in Deutschland ist auf Rekordniveau. Es sind knapp 30 Prozent mehr Stellen für Fachkräfte ausgeschrieben als noch vor fünf Jahren. Und ein großer Anteil der Stellen richtet sich an Berufseinsteiger und Young Professionals.

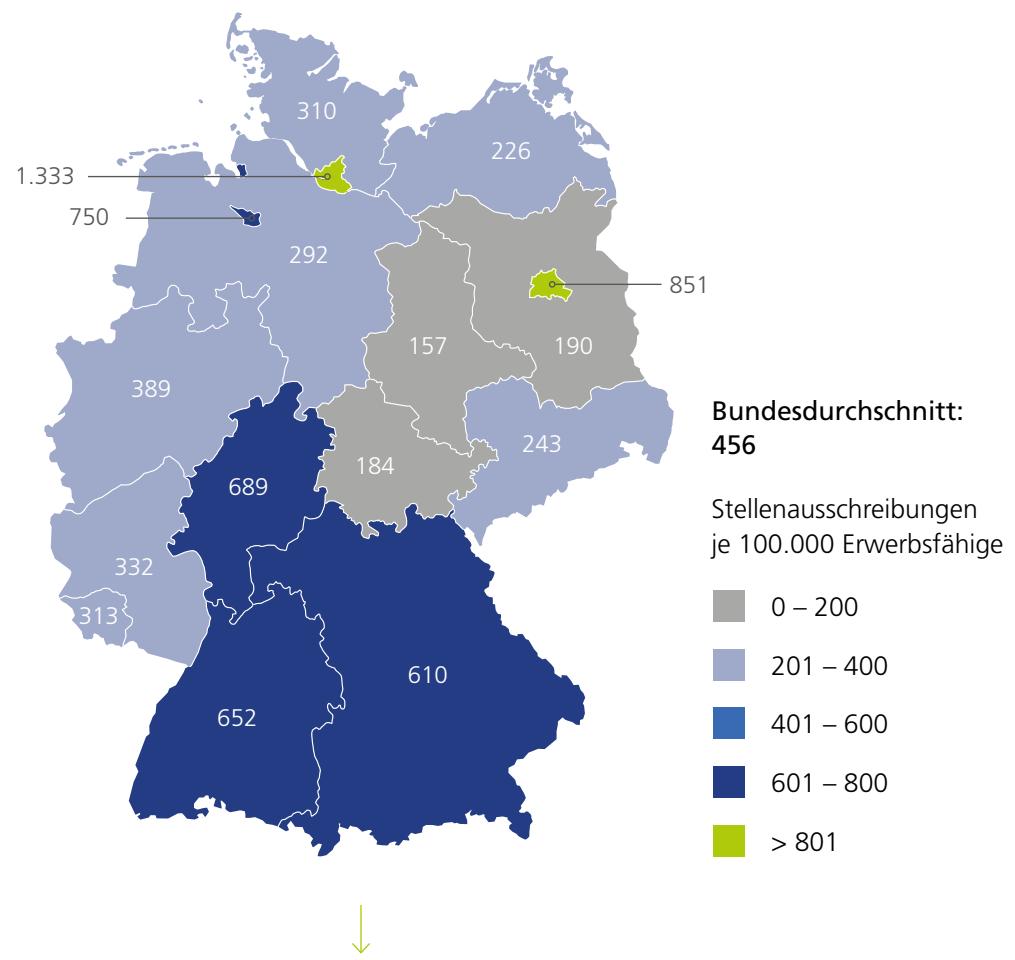


WACHSTUM DER FACHKRÄFTENACHFRAGE NACH BERUFSGRUPPE

ERSTES QUARTAL 2017 ZUM VORJAHRESQUARTAL

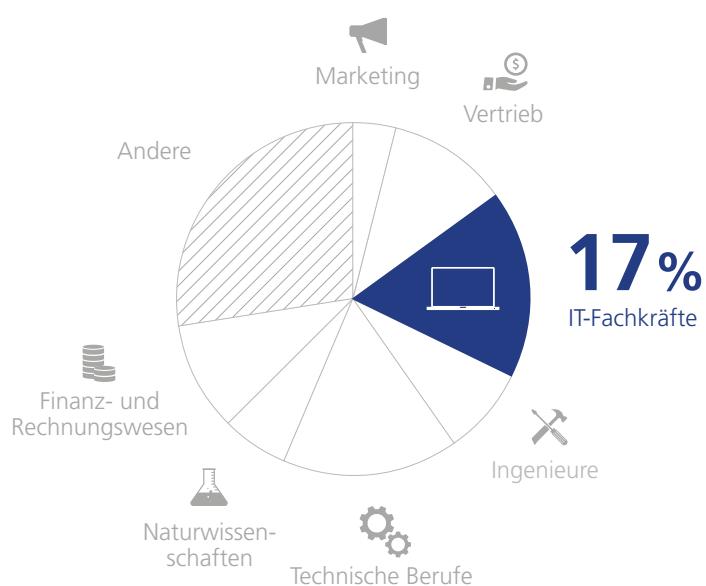


FACHKRÄFTENACHFRAGE NACH BUNDES LÄNDERN IM ERSTEN QUARTAL 2017



BERUFSGRUPPENANTEILE AN ALLEN STELLENAUSSCHREIBUNGEN

Der größte Anteil an Stellen-ausschreibungen richtet sich an IT-Fachkräfte. In jeder sechsten Stellenausschreibung wird nach einem IT-Spezialisten gesucht.



Arbeitsmarkt aus Sicht der Absolventen und Berufseinsteiger

JUNGE FACHKRÄFTE SIND OPTIMISTISCH

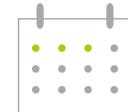
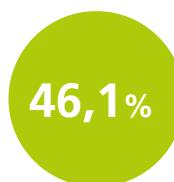


Acht von zehn bewerten die Lage auf dem Arbeitsmarkt als gut, mehr als ein Drittel sogar als besser im Vergleich zu den vergangenen Jahren.

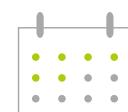


Angenommen Sie suchen derzeit einen neuen Job. Wie lange würden Sie Ihrer Meinung nach benötigen, um eine Stelle zu finden?

YOUNG PROFESSIONALS

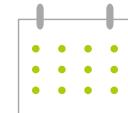


Bis drei Monate



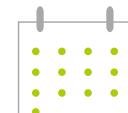
Drei bis sechs Monate

16,4 %



Sechs bis zwölf Monate

3,8 %



Mehr als zwölf Monate

ABSOVENTEN OHNE BERUFSERFAHRUNG



4,9 %



KEINE ANGST VOR ARBEITSLOSIGKEIT

3/4

der Befragten schätzen ihre Chancen, arbeitslos zu werden, als gering ein.

JOBWECHSEL SIND EINPROGRAMMIERT

Nur 14 %

sind sich sicher, in fünf Jahren noch beim selben Arbeitgeber beschäftigt zu sein.



DIE MEHRHEIT DER ABSOLVENTEN UND YOUNG PROFESSIONALS IST MOBIL

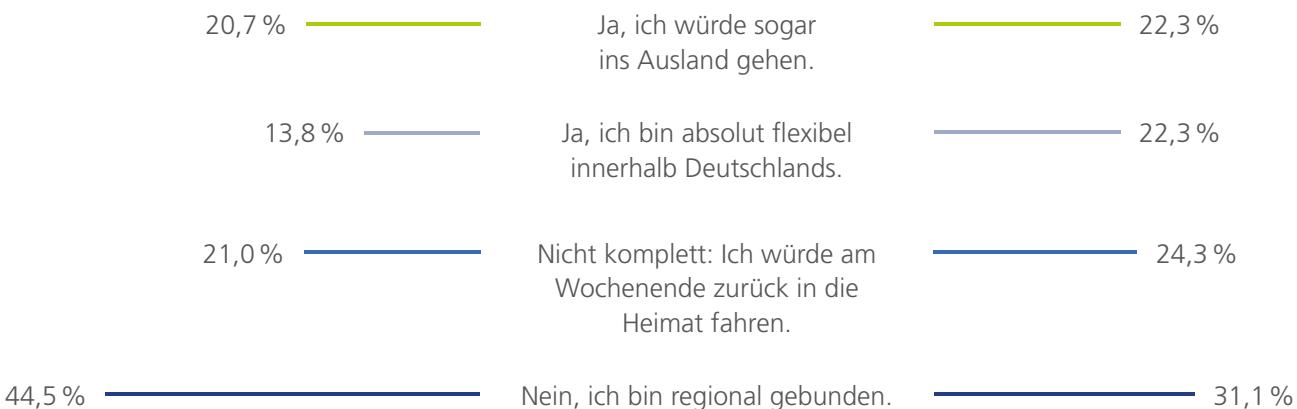


Wären Sie bereit, für einen neuen Job umzuziehen und Ihren Lebensmittelpunkt aufzugeben?

YOUNG PROFESSIONALS



ABSOLVENTEN OHNE BERUFSERFERUNG





ARBEIT UND KARRIERE – DIE PRÄFERENZEN DER BERUFSEINSTIEGER

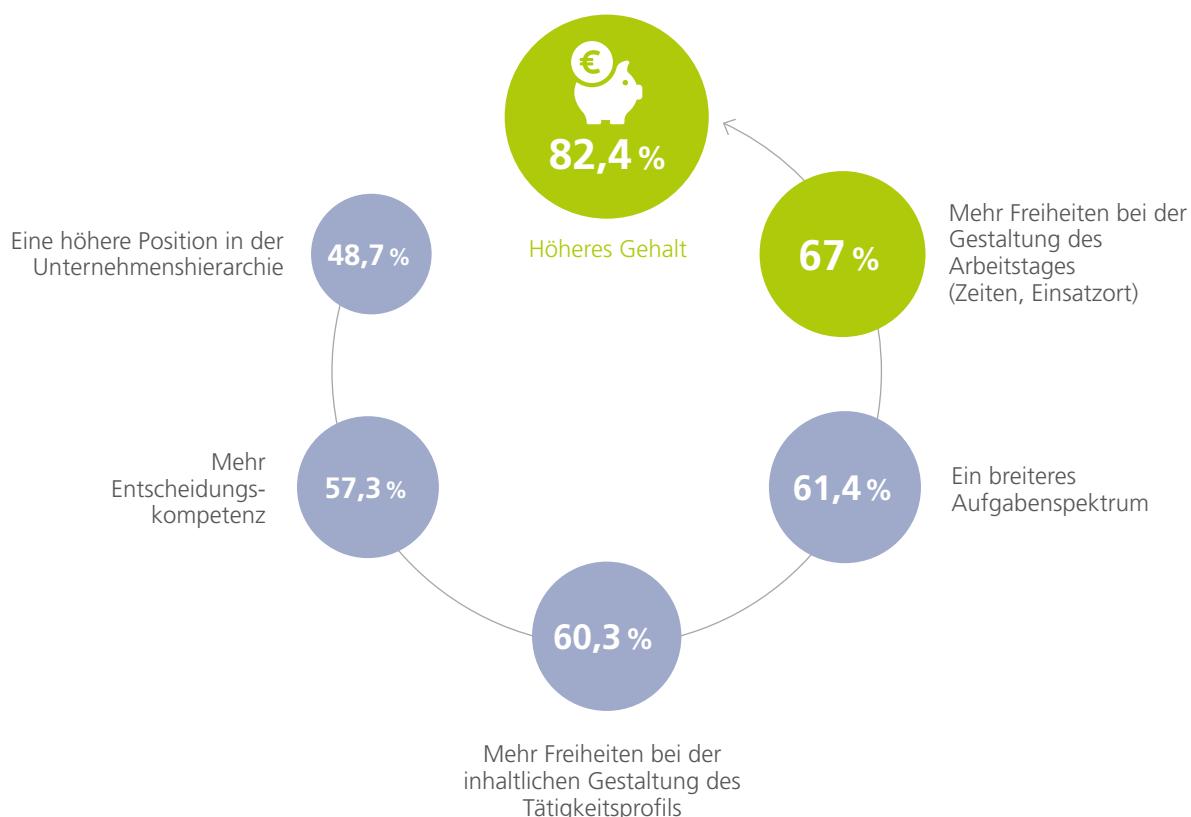
Der (erste) Job hat einen sehr hohen Stellenwert für junge Fachkräfte und nicht selten einen entscheidenden Einfluss auf den weiteren Karriereverlauf. Auch wenn das Gehalt unbestritten zu den Prioritären bei der Wahl einer Stelle gehört, dürfen inhaltliche Freiheiten sowie Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten nicht vernachlässigt werden.

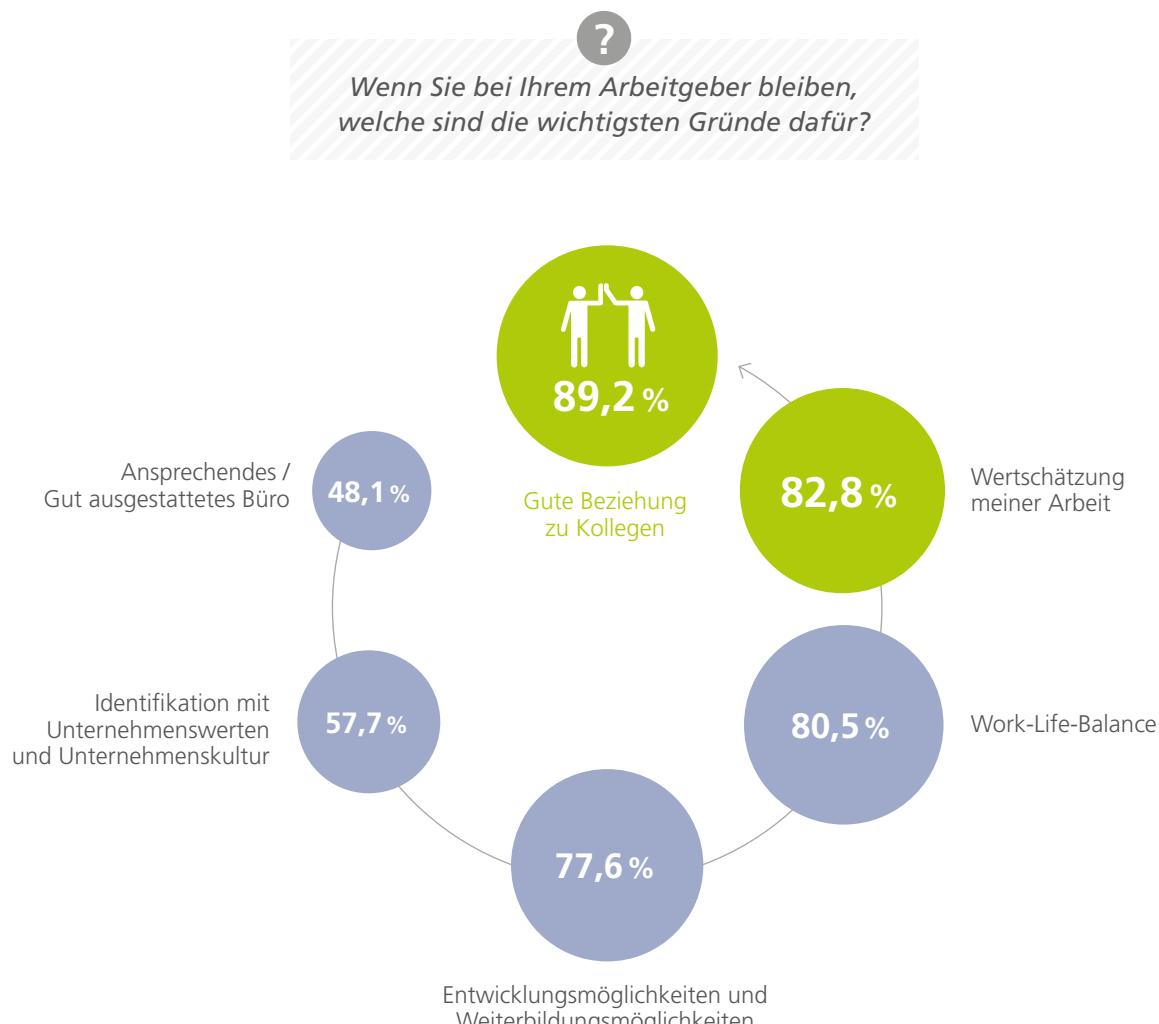


PRIORITÄTEN BEIM WECHSEL – GRÜNDE ZU BLEIBEN



Wenn Sie über einen Jobwechsel nachdenken, wie wichtig wären Ihnen die folgenden Veränderungen?





GUT ZU WISSEN

Organisation und Führungsstil bestimmen die Zufriedenheit der Mitarbeiter entscheidend mit. Ein klares Verständnis der eigenen Rolle im Unternehmen ist für produktives Arbeiten unabdingbar.

Die überwiegende Mehrheit der Fachkräfte in Deutschland kennt die übergeordneten Ziele ihres Unternehmens. Wenn es allerdings um konkrete Strategien zur Erreichung dieser Ziele geht, sehen Fachkräfte noch Informationsdefizite: Nur vier von zehn Fachkräften meinen, von Führungskräften einen ausreichenden Einblick in die Gesamtstrategie des Unternehmens zu bekommen.

Quelle: Gemeinsame Studie von StepStone und Kienbaum „Organigramm deutscher Unternehmen“

3

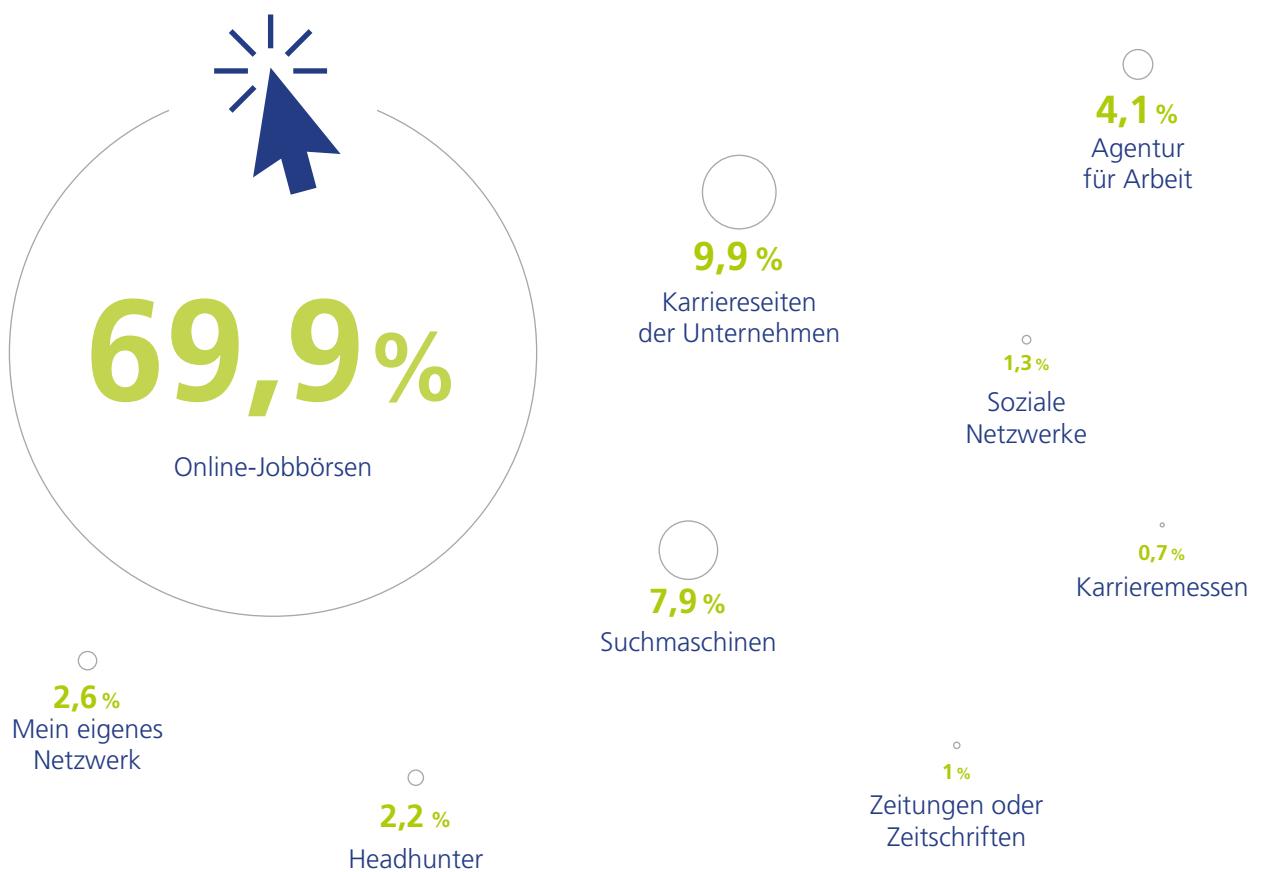
DIE JOBSUCHE – WIE GEHT MAN ES AN?

Am häufigsten treten Berufseinsteiger mit Unternehmen in Kontakt, indem sie sich auf ausgeschriebene Stellen bewerben. Ebenfalls eine große Rolle spielen Vermittlungen über das persönliche Netzwerk. Eine Kontaktaufnahme über professionelle Netzwerke findet immerhin ein Drittel zumindest eher wichtig, Kontakt über soziale Netzwerke ist dagegen als Bewerbungsweg aus Sicht von Kandidaten zu vernachlässigen.



?

Welche Plattform nutzen Sie am stärksten, wenn Sie auf Jobsuche sind?





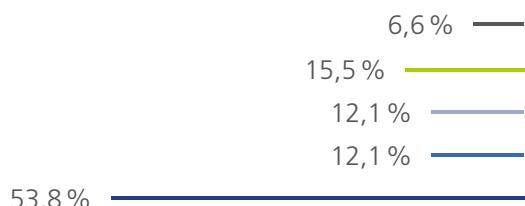
.....

DIE MEHRHEIT DER BERUFSEINSTEIGER STREUT IHRE UNTERLAGEN BREIT

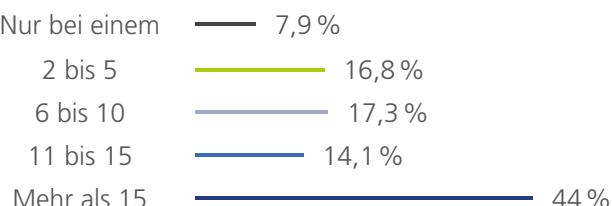


Bei wie vielen Unternehmen haben Sie sich beworben?

ABSOLVENTEN OHNE BERUFSERFAHRUNG



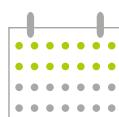
YOUNG PROFESSIONALS



.....

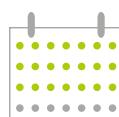


*Wann erwarten Sie eine erste verbindliche Rückmeldung
vom Unternehmen zu Ihrer Bewerbung?*



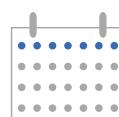
Nach maximal
zwei Wochen

52,6 %



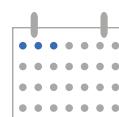
Nach maximal
drei Wochen

22,4 %



Nach maximal
einer Woche

21,6 %



Nach maximal
drei Tagen

3,5 %



Die meisten Unternehmen schaffen es, die Erwartungen
der Absolventen nach dem Einstieg zu erfüllen.

1/5

der Berufseinsteiger
sieht die eigenen Erwartungen
an die Unternehmen sogar
positiv übertroffen.



1/5

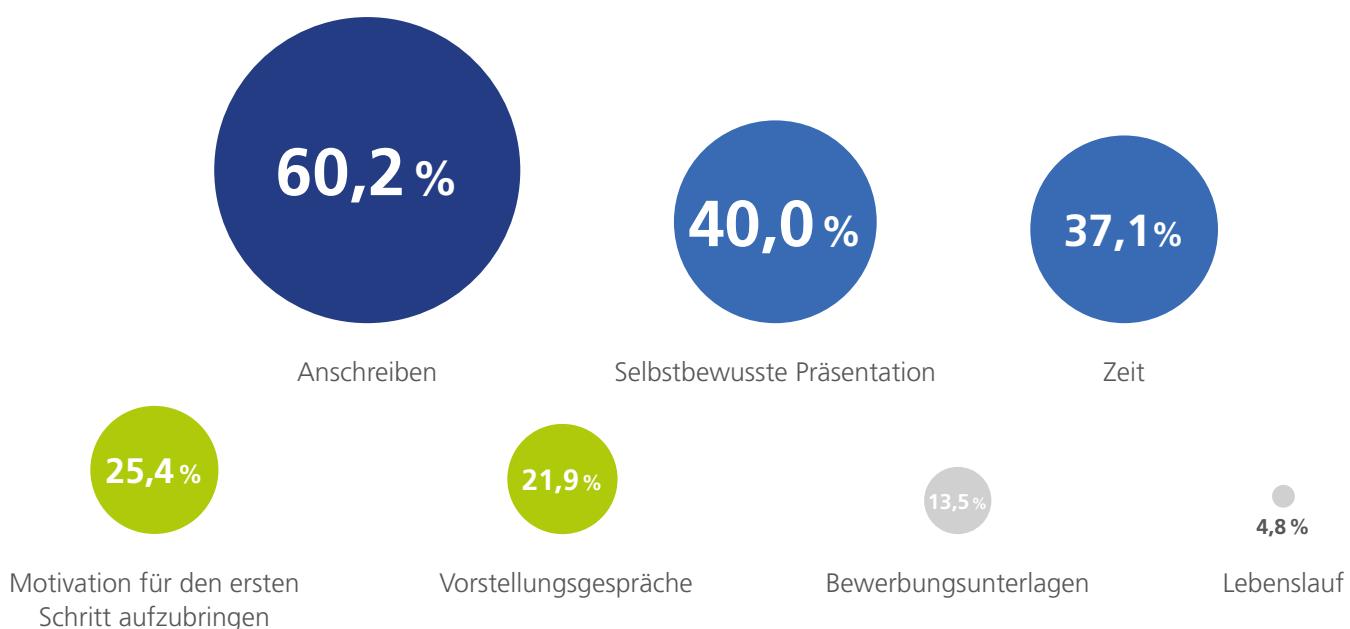
der Young Professionals
ist nach dem Einstieg dagegen
negativ überrascht.



Bewerbung: Für 5 von 10 ein schwieriges Unterfangen



Was fällt Ihnen bei einem Bewerbungsprozess schwer?



NUTZUNG TECHNISCHER MÖGLICHKEITEN

Digitale Technologien eröffnen zahlreiche Möglichkeiten, die Jobsuche und Bewerbung schneller und weniger arbeitsintensiv zu gestalten. Junge Fachkräfte zeigen großes Interesse an Tools. Es liegt nun an den Unternehmen, diese in Ihre Rekrutierungsprozesse zu integrieren.



nutze ich schon/würde ich bestimmt nutzen



**JOBSUCHE UND BEWERBUNG
BRAUCHEN ZEIT**



Die Jobsuche von der ersten Recherche
bis zur Vertragsunterschrift dauert

bei Absolventen durchschnittlich
sieben Monate,



Young Professionals brauchen
rund fünf Monate.

Der letztendlich erfolgreiche Bewerbungsprozess vom Abschicken
der Bewerbung bis zur Vertragsunterschrift dauert

durchschnittlich drei Monate
bei Absolventen



und zwei Monate
bei Young Professionals.



4

DER BEWERBUNGSPROZESS – WIE REKRUTIEREN UNTERNEHMEN?



BEVORZUGTER BEWERBUNGSKANAL



GUT ZU WISSEN

DIE FÜNF HÄUFIGSTEN FEHLER DER KANDIDATEN

- ⊗ Rechtsschreibfehler in den Unterlagen △
 - ⊗ Unordentliche Bewerbungsunterlagen △
 - ⊗ Unvollständige Unterlagen △
 - ⊗ Bewerbung nicht individuell genug
 - ⊗ Unprofessionelles Bewerbungsfoto
-
- DIE DREI
GRAVIERENDSTEN
FEHLER**



2/3

der Recruiter recherchieren nach Informationen zu Kandidaten abseits der Bewerbung.



über externe Referenzen,
die in der Bewerbung
angegeben sind
(z. B. frühere Arbeitgeber)



über eigene Referenzen,
die in der Bewerbung
angegeben sind
(eigene Homepage, eigener Blog,
Twitter-Profil etc.)



über persönliche
Kontakte



über das Internet
(Google, soziale Netzwerke)

KANDIDATEN KÖNNEN SICH AUF EINEN MEHRSTUFIGEN BEWERBUNGSPROZESS GEFASST MACHEN

In den meisten Unternehmen sind **zwei und mehr Vorstellungsrunden** vorgesehen.

Bei der Mehrheit der Unternehmen beteiligen sich Führungskräfte aus der Abteilung, für die ein Mitarbeiter gesucht wird, sowie Vertreter der Personalabteilung an den Gesprächen.

Bei **lediglich 22 %** der Unternehmen können Bewerber auch Kollegen aus der Abteilung beim Vorstellungsgespräch kennenlernen.

Die erste Auswahl der Bewerbungen erfolgt meistens anhand von formellen Kriterien. In einigen Unternehmen geschieht es sogar schon automatisch im programmierten Bewerbermanagementsystem, aber auch die Vorauswahl durch Personal oder Führungskräfte verläuft häufig nach einem festgelegten Kriterienkatalog.



ABSAGE

Wer fragt, bekommt eine Antwort:

Kommt es zu einer Absage, sind die Gründe dafür ein **wichtiges Feedback** für Kandidaten. Auch wenn man im ersten Schritt keine Gründe mitgeteilt bekommt, lohnt es sich, nachzufragen:

Nur 28 %

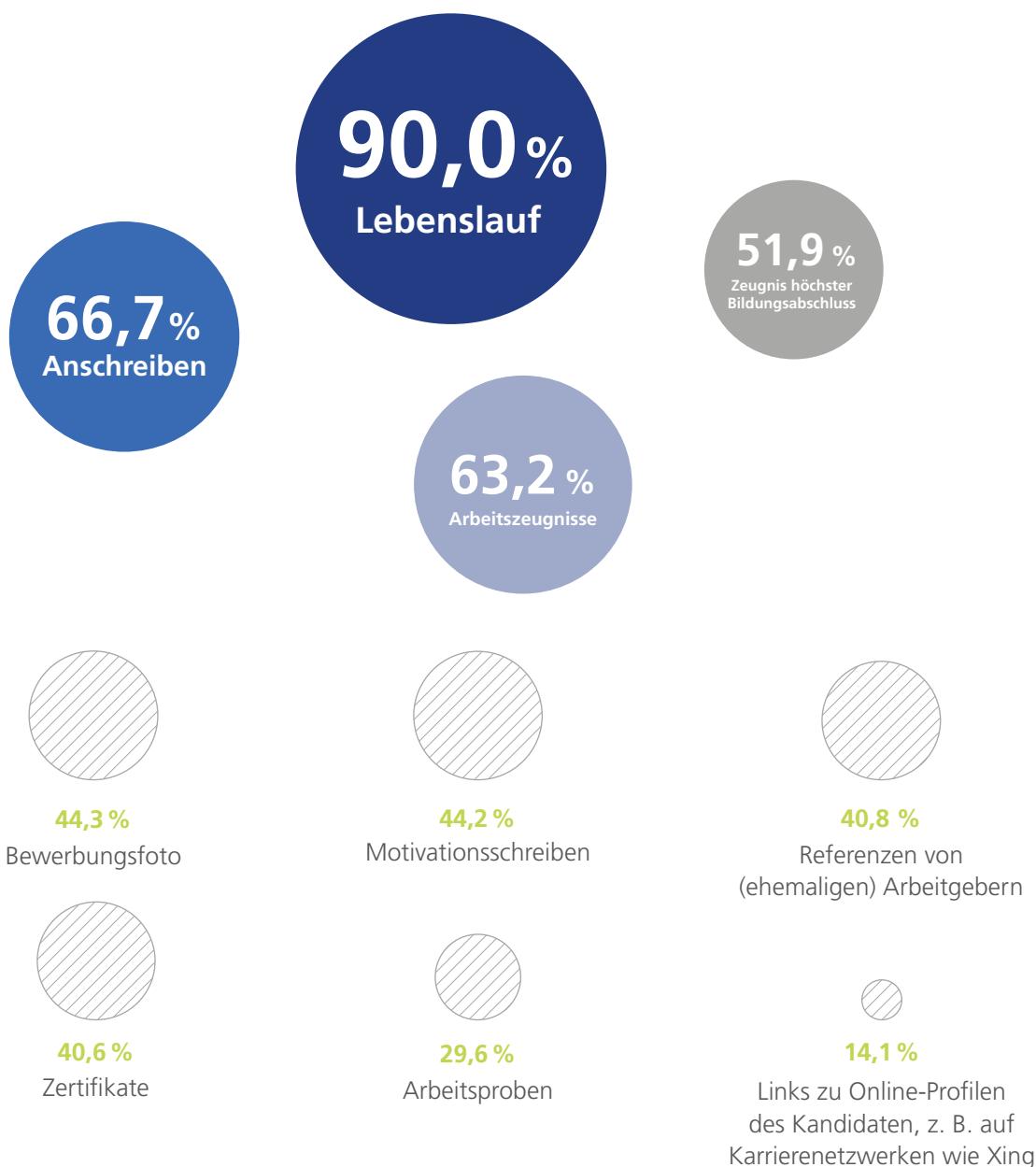
der Unternehmen teilen grundsätzlich keine Absagegründe mit, der Rest der Personalen kann zumindest teilweise und auf Nachfrage persönliches Feedback geben.



DIE AUSWAHL – WAS IST UNTERNEHMEN WICHTIG?



Relevanz der unterschiedlichen Bestandteile einer Bewerbung bei der Auswahl eines Kandidaten für eine Berufseinstiegerposition.





DIE WICHTIGSTEN AUSWAHLFAKTOREN FÜR EINE BERUFSEINSTEIGERPOSITION



67,9%

Persönliche Eigenschaften



52,3 %

Soziale Kompetenzen



51,8 %

Passen zur
Unternehmenskultur

Formelle Abschlüsse	30,6 %
Noten	24,5 %
Wertvorstellungen	20,0 %
Technisches Know-how	18,7 %
Berufliche Erfahrung	15,6 %
Fremdsprachenkenntnisse	11,2 %

Hard Facts und Soft Skills zum perfekten Bewerber

DIE WICHTIGSTEN EIGENSCHAFTEN FÜR MITARBEITER
AUS SICHT DER CHEFS IN DEUTSCHLAND



Selbstständigkeit



Engagement



Kooperationsfähigkeit



Zuverlässigkeit



Eigeninitiative



Lernbereitschaft



Kreativität



Verantwortungsbereitschaft

Quelle: Gemeinsame Studie von StepStone und Kienbaum
„Organigramm deutscher Unternehmen“



„Tätigkeiten an der Hochschule (studentische Hilfskraft, Doktorand) zählen für uns nicht als Berufserfahrung.“

33 %



„Bei vergleichbaren Profilen stellen wir bevorzugt Kandidaten mit einem Master-Abschluss (im Vergleich zu Kandidaten mit einem Bachelor-Abschluss) ein.“

29 %

59 %



„Kandidaten ohne Praktika werden im Auswahlprozess in der Regel nicht berücksichtigt.“

26 %



„Ein Auslandaufenthalt ist für uns eines der entscheidenden Kriterien bei der Kandidatenauswahl.“

19 %



„Praktika und Hospitalisationen zählen für uns nicht als Berufserfahrung.“

22 %

6

EMPFEHLUNGEN

Die Jobaussichten für Berufseinsteiger sind vielversprechend, im ersten Halbjahr 2017 waren **33 Prozent mehr Stellen** ausgeschrieben als noch vor fünf Jahren. Hierbei werden nicht nur erfahrene Fachkräfte von deutschen Unternehmen gesucht, auch **die Nachfrage nach jungen Talenten ohne Berufserfahrung steigt**. Aktuell richten sich 36 Prozent aller Stellenausschreibungen an Absolventen und Spezialisten, die noch keine Joberfahrung im jeweiligen Beruf haben.



Als Berufseinsteiger darf man also heutzutage durchaus optimistisch sein. Seien Sie selbstbewusst und punkten Sie mit Ihren erworbenen Kenntnissen und Ihrer Motivation. Die Wahl des ersten Arbeitgebers bestimmt nicht selten den Verlauf mehrerer Karrierejahre. Setzen Sie also Prioritäten bei der Jobsuche und denken Sie dabei nicht nur an konkrete Unternehmen, sondern vor allem an Inhalte und Entwicklungsmöglichkeiten. Haben Sie Ihr Ziel vor Augen, können Sie an Ihrem unverwechselbaren persönlichen Profil arbeiten. Sie haben auf Ihrem Gebiet durch die Wahl Ihres Studienschwerpunktes, Ihrer Projektarbeiten und der intensiven Auseinandersetzung

mit einem bestimmten Thema im Zuge Ihrer Abschlussthesis eine individuelle Spezialisierung erlangt. Neben den fachlichen Kenntnissen haben Sie im Rahmen Ihres Studiums oder Ihrer Ausbildung ebenfalls strukturiertes und selbstständiges Arbeiten erlernt sowie umfassende Problemlösungsfähigkeiten gewonnen – Qualifikationen, die Sie in jedem Beruf brauchen. Durch erste Erfahrungen aus Praktika und Hospitationen ergänzt, ergibt sich ein für Unternehmen sehr attraktives Profil, welches Sie nur noch mit einer persönlichen Note versehen und gekonnt in Szene setzen müssen.



Der Zeitplan

Planen Sie für Ihre Jobsuche ausreichend Zeit ein und setzen Sie sich realistische Ziele, um nicht entmutigt zu sein, wenn der Prozess in Summe eventuell länger dauert als zunächst vermutet. Berücksichtigen Sie bei Ihren Zielen Ihre jeweiligen Vorstellungen, welche eventuell die Suche eingrenzen, weil Sie z.B. nur in einer bestimmten

Region oder Branche arbeiten möchten. Auch der Bewerbungsprozess an sich braucht Zeit: Von dem ersten Kontakt durch die Stellenanzeige, dem Versand der Bewerbung über einen meist mehrstufigen Auswahlprozess bis hin zu einem möglichen Arbeitsvertrag vergehen nicht selten mehrere Monate.



Die Jobsuche

Definieren Sie für sich Kriterien (z. B. Region, Arbeitsinhalte, Entwicklungschancen etc.), die Ihnen bei Ihrem zukünftigen Job bzw. Arbeitgeber wichtig sind, um zielgerichtet nach passenden Jobs suchen zu können und trotzdem die Suche nicht zu sehr einzuschränken. Setzen Sie Prioritäten und legen Sie für sich fest, bei welchen Kriterien Sie kompromissbereit wären. Übrigens: Ob Praktika oder Tätigkeiten an der Hochschule als Berufserfahrung zählen, variiert je nach Unternehmen. Ziehen Sie also eventuell bei der Jobsuche auch die an Fachkräfte mit wenigen Jahren Berufserfahrung gerichteten Stellen in Betracht. Wo finden Sie aber am besten den passenden Job, welche Kanäle werden von Unternehmen am meisten genutzt, um ihren Bedarf an Nachwuchskräften kundzutun? Unternehmen setzen ganz klar auf Online-Stellenanzeigen, welche sie bevorzugt in Online-Jobbörsen wie auch auf der

Website des Unternehmens selbst einstellen. Eine führende Online-Jobbörse mit umfangreichen ergänzenden Informationen zu Unternehmen und Karrieremöglichkeiten ist der ideale Einstieg in die Jobsuche.

Sie haben ein interessantes Stellenangebot gefunden, Ihnen sind jedoch Punkte in der Stellenausschreibung unklar oder Ihnen fehlen relevante Informationen zu bestimmten Kriterien? Nehmen Sie Kontakt zum Unternehmen auf, um diese Aspekte zu klären. Am einfachsten geht es, wenn in einer Stellenanzeige ein persönlicher Kontakt oder ein Hinweis auf Job Messenger vorhanden sind. Können Bewerber unkompliziert und schnell im Rahmen eines Chats Nachrichten an das Unternehmen senden, zeigt dies eine besondere Offenheit des Unternehmens.



Die Bewerbungsunterlagen

Ihre Bewerbungsunterlagen sind der erste Schritt Ihrer Vorstellung beim Unternehmen. Sie vermitteln dem Personalen mit Ihrer Bewerbung den ersten Eindruck von Ihrer Person und Ihren Qualifikationen, ordentliche Bewerbungsunterlagen und ein professionelles Foto gehören damit zum Pflichtprogramm. Achten Sie darauf, dass Ihre Bewerbung frei von Rechtschreibfehlern und vollständig ist. Nutzen Sie hier am besten das Vier-Augen-Prinzip: Lassen Sie eine weitere Person über Ihre Unterlagen schauen, um eventuelle Fehler zu vermeiden.

Am meisten Aufmerksamkeit schenken Personalen bei der Personalauswahl dem Lebenslauf. Er ist somit Ihre Visitenkarte und zugleich eine Eintrittskarte zum weiteren Bewerbungsprozess. Wenn Ihr Lebenslauf überzeugt, sind Sie der Einladung zum Vorstellungsgespräch sehr nahe. Nutzen Sie Ihren Lebenslauf aktiv, um dem Un-

ternehmen gerade die für die angestrebte Stelle relevanten Informationen in ansprechender und übersichtlicher Form zu vermitteln.

Nach dem Lebenslauf ist das Anschreiben das zweitwichtigste Dokument einer Bewerbung. Vermitteln Sie im Anschreiben Ihre Stärken und stellen Sie heraus, weshalb genau Sie für die ausgeschriebene Stelle geeignet sind – sehen Sie das Anschreiben als eine Ergänzung zu Ihrem Lebenslauf und liefern Sie die für die ausgeschriebene Stelle relevanten Hintergrundinformationen zu Ihren Qualifikationen, Erfahrungen und Ihrer Motivation.

Viele Unternehmen fordern in der Stellenausschreibung die Angabe des Gehaltswunsches. Hier gilt es, eine realistische Vorstellung anzugeben. Hilfestellung zur Findung einer realistischen Gehaltsangabe bietet zum Beispiel der StepStone Gehaltsreport für Absolventen, der die durch-

schnittlichen Gehälter für Berufseinsteiger aufführt, aufgeteilt nach Branche, Berufsfeld, Region und Abschluss. Ein weiterer essenziell wichtiger Bestandteil einer Bewerbung sind die Arbeitszeugnisse. Die im Rahmen von Praktika gesammelten Erfahrungen sind für viele Unternehmen ein entscheidendes Kriterium bei der Auswahl von Berufseinsteigern, sodass diese Arbeitsnachweise unbedingt in die Bewerbung gehören. Auch wenn Sie gerade

mit Ihrer Ausbildung fertig sind, können Sie Ihre praktischen Erfahrungen und Nachweise aus Projektarbeiten präsentieren. Achten Sie dabei allerdings genau auf die Relevanz der Arbeitsnachweise für die konkrete Stelle. Um die Unternehmen von Ihrem praktischen Können zu überzeugen, nennen Sie im Lebenslauf die genauen Inhalte Ihrer Tätigkeiten und arbeiten im Anschreiben die Bezüge zu der ausgeschriebenen Stelle heraus.



Die Bewerbungswege

Der überwiegende Teil deutscher Unternehmen freut sich über eine Bewerbung per E-Mail, das deckt sich mit den Gewohnheiten der Absolventen und Young Professionals. Viele Unternehmen sind aber auch offen für andere Bewerbungswege, wie zum Beispiel den Verweis auf Online-Profil oder Online-Lebensläufe. Für Bewerber bringt ein Online-Profil gleich doppelt Vorteile: Neben einer zeitsparenden Alternative für eine Bewerbung bietet ein Online-Profil auf einem Karriereportal wie StepStone die Möglichkeit, von Unternehmen direkt gefunden zu werden.

Voraussetzung für eine erfolgreiche Nutzung der Online-Profile ist, dass diese öffentlich sichtbar und stets aktuell gepflegt sind. Die Aktualität des beruflichen Profils ist nicht nur aufgrund oben genannter Möglichkeiten wichtig, Bewerber müssen generell damit rechnen, dass sich Unternehmen im Internet über Kandidaten informieren. Vor diesem Hintergrund sollten Sie auch Ihre sozialen Netzwerke, Ihre privaten Blogs und Einträge bei Google überprüfen, um auch hier einen positiven ersten Eindruck zu hinterlassen.



Das persönliche Kennenlernen

Haben Sie den ersten Schritt erfolgreich gemeistert und eine Einladung zum Vorstellungsgespräch erhalten, so gilt es, den Personalen und/oder Ihren möglichen zukünftigen Vorgesetzten im persönlichen Gespräch von sich zu überzeugen. Grundsätzlich bewerten Unternehmen persönliche Eigenschaften, soziale Kompetenzen und das Passen zur Unternehmenskultur als die wichtigsten Auswahlkriterien bei Bewerbern für Berufseinsteigerpositionen. Während die schriftliche Bewerbung in erster Linie nach formellen Kriterien bewertet wird, sind die Vorstellungsrunden die perfekte Plattform für

das persönliche Kennenlernen. Nutzen Sie diese, um Ihren Gesprächspartnern Ihre Motivation und Ihr Engagement zu vermitteln und überzeugen Sie diese von Ihren persönlichen Eigenschaften anhand von Beispielen in diversen Situationen. Informieren Sie sich auch im Vorfeld über die Unternehmenskultur und -werte des potenziellen Arbeitgebers und prüfen Sie, ob Sie sich in dieser Kultur wiederfinden. Gehen Sie im Gespräch hierauf ein und zeigen Sie, wieso gerade Sie in die Unternehmenskultur passen, wo Sie entsprechende Schnittstellen feststellen können.



CHECKLISTE



Die Jobsuche



Realistische Zeitplanung bzgl.
Dauer und Ablauf des
Bewerbungsprozesses erfolgt?



Stellenbeschreibung klar
und alle relevanten
Informationen enthalten?



Relevante Kriterien für die
Jobsuche definiert?



Online-Profile auf aktuellem Stand
und öffentlich sichtbar?

Die Bewerbung



Bewerbungsunterlagen
vollständig und auf
Rechtschreibung geprüft?



Realistische Gehaltsvorstellung
für das Anschreiben definiert?



Ordentlich gestaltete Dokumente und
professionelles Bewerbungsfoto?



Relevante Zeugnisse vollständig
und lesbar?



Alle relevanten Informationen
ansprechend und übersichtlich
im Lebenslauf?



Profile auf sozialen Netzwerken
und Einträge im Netz überprüft?

Das persönliche Kennenlernen



Fragen ans Unternehmen
vorbereitet?



Beispiele zur Untermauerung der
persönlichen Eigenschaften vorbereitet?



Unternehmenskultur und
-werte recherchiert?

IMPRESSUM

StepStone Deutschland GmbH
Hammer Straße 19
40219 Düsseldorf
campus@stepstone.de

Weitere Informationen zu den Themen Bewerbung,
Berufseinstieg und Gehalt finden Sie auf:

www.stepstone.de