



**BERUFSEINSTEIGER  
IM FOKUS**



## INHALT



1

### STUDIERENDE IN DEUTSCHLAND Steckbrief der Stichprobe

Seite 4

2

### DER BERUFSEINSTIEG Die Wünsche der Nachwuchstalente

Seite 6

3

### DER WEG ZUM ERSTEN JOB UND FAKTOR STANDORT BEI DER ERSTEN JOBSUCHE

Seite 13

4

### PRAKTISCHE ERFAHRUNGEN UND BERUFSEINSTIEG Angebote der Unternehmen

Seite 22

5

### RECRUITING VON BERUFSEINSTEIGERN Präferenzen der Arbeitgeber

Seite 27

6

### EMPFEHLUNGEN FÜR UNTERNEHMEN

Seite 36



# STUDIERENDE IN DEUTSCHLAND

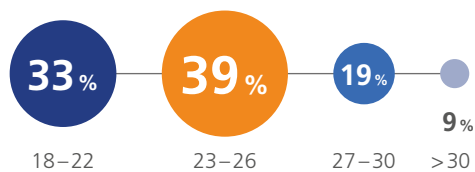
## Steckbrief der Stichprobe



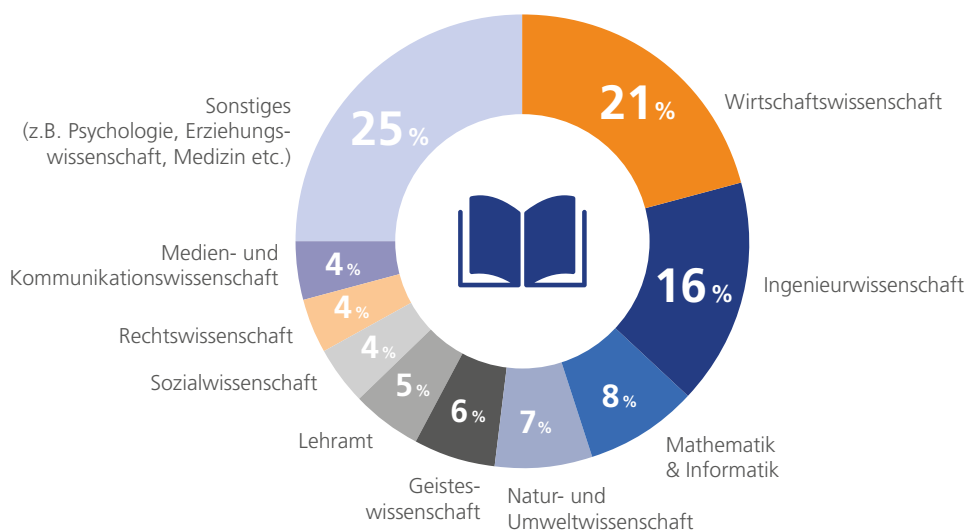
### GESCHLECHT



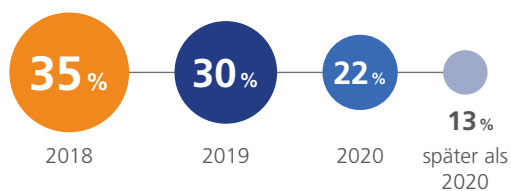
### ALTER



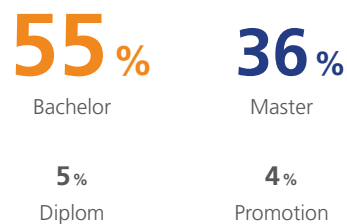
### AKTUELLER STUDIENGANG



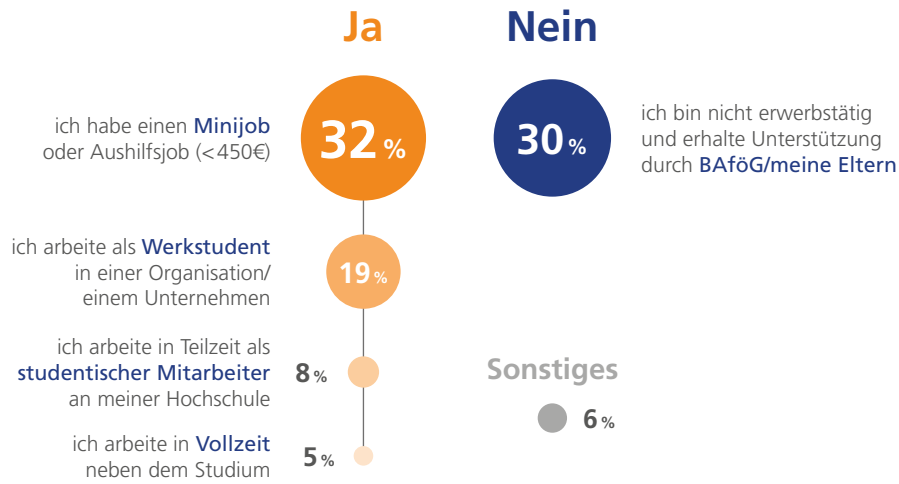
### VORAUSSICHTLICHER ABSCHLUSS



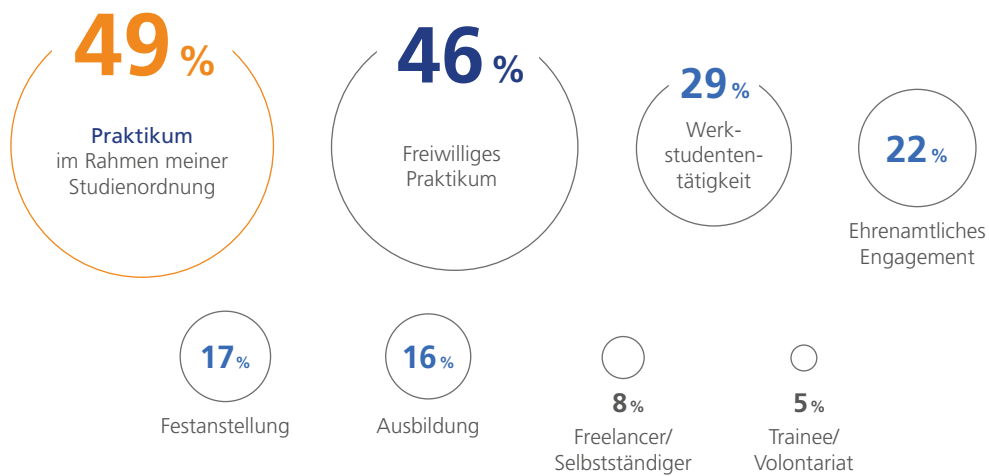
### ANGESTREBTER ABSCHLUSS



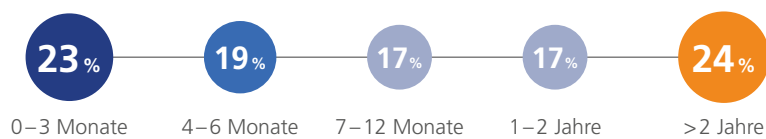
### ERWERBSTÄTIGKEIT NEBEN DEM STUDIUM



### ERSTE PRAKTISCHE ERFAHRUNGEN



### DAUER BISHERIGE EINSCHLÄGIGE BERUFSERFAHRUNG



2

## DER BERUFSEINSTIEG

### Die Wünsche der Nachwuchstalente



Der Start ins Berufsleben ist ein entscheidender Meilenstein für junge Fachkräfte. Der attraktivste Einstiegsweg ist nach Meinung der angehenden Fachkräfte der Direkteinstieg mit einem unbefristeten Vertrag. Aber auch der Eintritt in ein Unternehmen über ein Trainee-Programm oder einen befristeten Vertrag sind denkbare Wege ins Berufsleben. Für **vier von zehn Studierenden** sind zudem die Gründung eines **eigenen Betriebs** bzw. die **freiberufliche Tätigkeit** denkbare Optionen. Ein **Praktikum** nach dem Abschluss findet hingegen eine absolute Mehrheit der Studierenden, unabhängig vom Geschlecht und der gewählten Fachrichtung, **unattraktiv**.

?

*Welcher der folgenden Tätigkeiten würden Studierende am liebsten nach Studienabschluss nachgehen?*



**27%**

Für ein großes  
(internationales)  
Unternehmen arbeiten



**24%**

Für ein mittelständisches  
(nationales) Unternehmen  
arbeiten



**12%**

Im öffentlichen  
Dienst arbeiten



**12%**

Weiter studieren



**11%**

Eine Auszeit  
nehmen



**6%**

Eigenes Unternehmen  
gründen



**5%**

Für ein Start-up  
arbeiten



**3%**

Freiwilligenarbeit

Die Gründung eines eigenen Unternehmens sowie eine Tätigkeit für ein Start-up werden von männlichen Studierenden eher präferiert als von Studentinnen. Sie hingegen finden eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst und die Fortsetzung des Studiums attraktiver.



ORGANISATION UND FÜHRUNGSSTIL–  
SO WOLLEN JUNGE FACHKRÄFTE ARBEITEN



„Ich möchte gern in einem  
**selbstverantwortlichen**  
Team arbeiten.“

**82%**

„Ich fände es gut,  
möglichst **selbstbestimmt**  
zu arbeiten.“

**78%**

„Ich fände es gut,  
in einem **Unternehmen**  
mit **flachen Hierarchien**  
zu arbeiten.“

**77%**

„Ich fände es gut,  
einen **Vorgesetzten** zu haben,  
der **klare Anweisungen** erteilt.“

**67%**

„Ich möchte gern in  
einem **straff organisierten**  
Unternehmen arbeiten.“

**45%**

**GUT ZU WISSEN**

Die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter hängt vom jeweiligen Führungsstil ab. Insbesondere Führungskräfte, die ihre Mitarbeiter inspirieren und motivieren, wertorientiert und transparent und/oder mit klaren Zielvorstellungen und konstruktivem Feedback führen, sind in der Lage, die Arbeitszufriedenheit ihrer Mitarbeiter zu steigern.

So wundert es auch kaum, dass 94 Prozent der Fachkräfte in Deutschland eine Führungskraft attraktiv finden, die klare, anspruchsvolle Ziele formuliert und hierbei den Mitarbeitern dennoch die Freiheit lässt, den Weg zum Ziel selbst zu bestimmen. Führungskräfte, die hingegen die Arbeitsleistung und die Mitarbeiter permanent kontrollieren und diese durch Belohnung/Bestrafung regulieren, wünschen sich nur zwei von zehn Fachkräften.

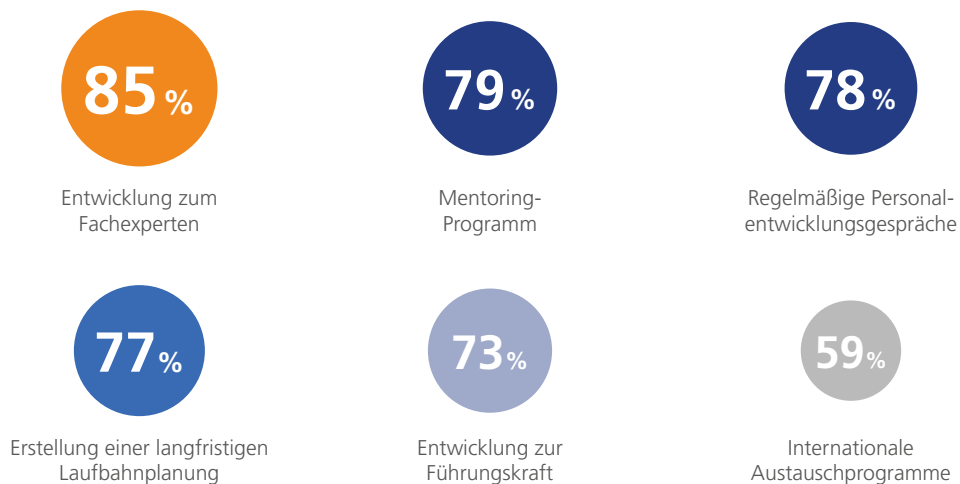


## BERUFSEINSTEIGER PRÄFERIEREN KLEINE UND MITTELSTÄNDISCHE UNTERNEHMEN

Die Mehrheit der jungen Kandidaten wünscht sich für den Berufseinstieg **eine Stelle in einem Unternehmen mit weniger als 500 Mitarbeitern**. Während Wirtschaftswissenschaftler und Ingenieure deutlich häufiger Großunternehmen bevorzugen, wünschen sich Informatiker und Medienwissenschaftler ein Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern.



## DIESE WEITERBILDUNGSANGEBOTE WÜNSCHEN SICH STUDIERENDE BEI IHREM ERSTEN ARBEITGEBER\*

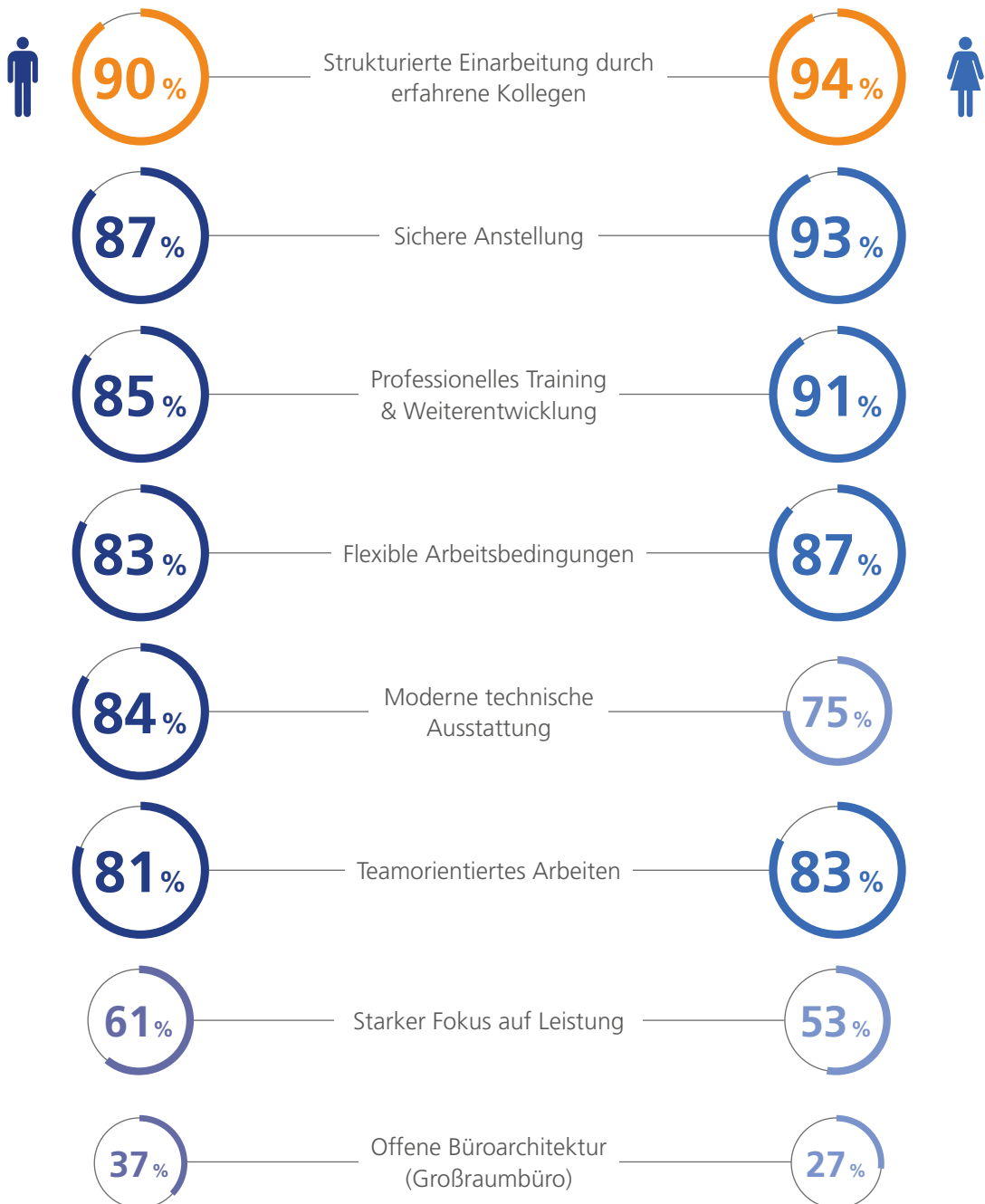


\* Diese Angaben beziehen sich auf alle Umfrageteilnehmer, die angegeben haben, dass ihnen professionelles Training & Weiterentwicklung wichtig sind.





Wie wichtig sind Studierenden folgende Eigenschaften und Möglichkeiten bei ihrem ersten Arbeitgeber?





**DAS SIND DIE WICHTIGSTEN FAKTOREN BEIM ERSTEN  
ARBEITGEBER AUS SICHT VON STUDIERENDEN**



Attraktives Grundgehalt

**74%**



Gute Referenz für  
zukünftige Karriere

**44%**



Aussicht auf hohes Einkommen  
in der Zukunft

**40%**



Überstundenver-  
gütung/-ausgleich

**36%**



Attraktive Zusatzleistungen  
(Firmenwagen, Altersvorsorge etc.)

**29%**



Möglichkeiten, schnell  
Führungsaufgaben  
zu übernehmen

**15%**



Transparente  
Beförderungswege

**13%**

Rasche  
Beförderung

**7%**

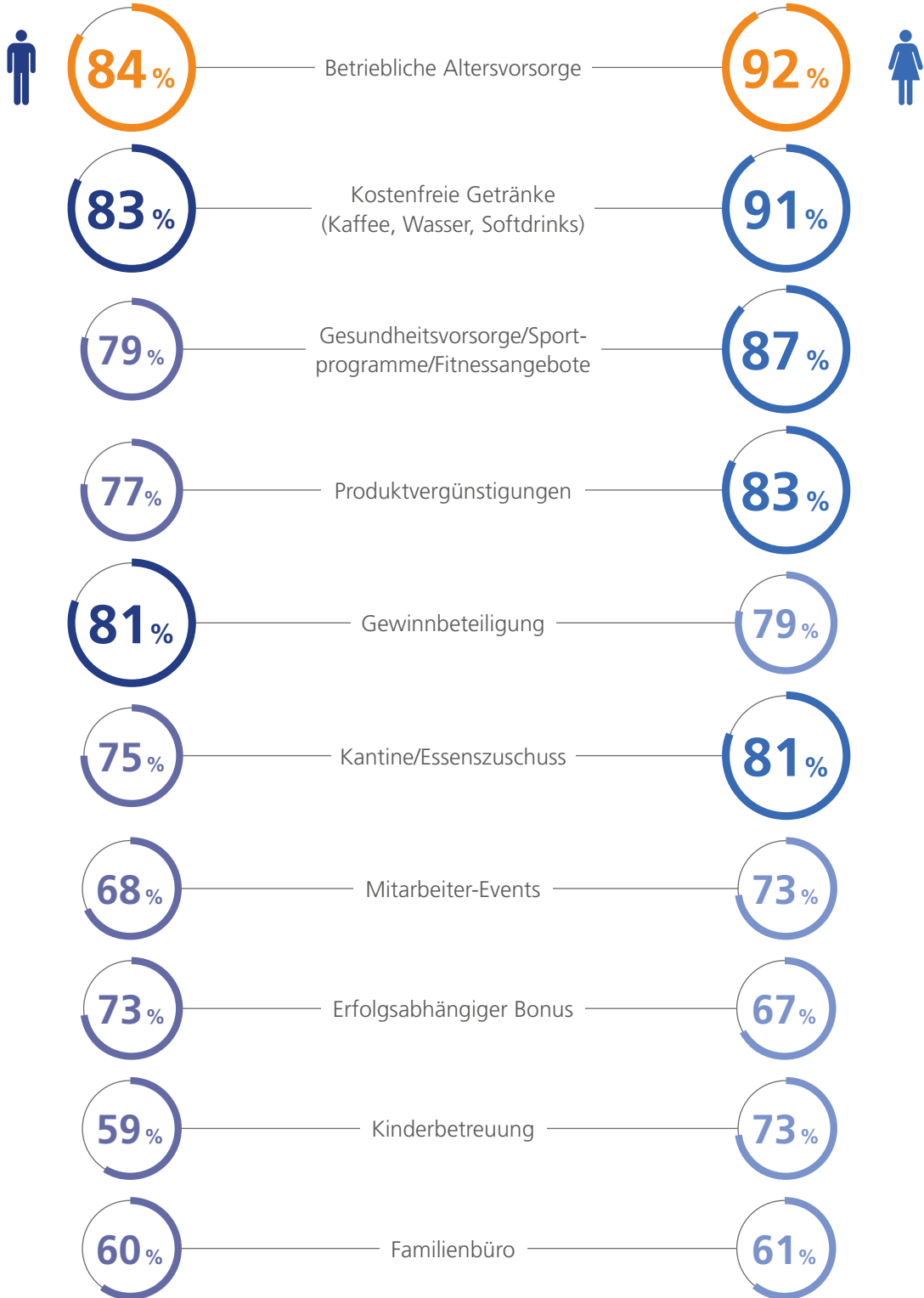
Leistungsabhängiger  
Bonus

**9%**

Wenn es um Benefits beim Arbeitgeber geht, gilt bei den Studierenden die Devise: Viel hilft viel. **Kostenfreie Getränke** gehören mittlerweile zum **Standardrepertoire** in vielen **Unternehmen** und stoßen auf breite Zustimmung, daneben stehen finanzielle Vorteile wie eine **betriebliche Altersvorsorge** oder **Gewinnbeteiligung** besonders hoch im Kurs.

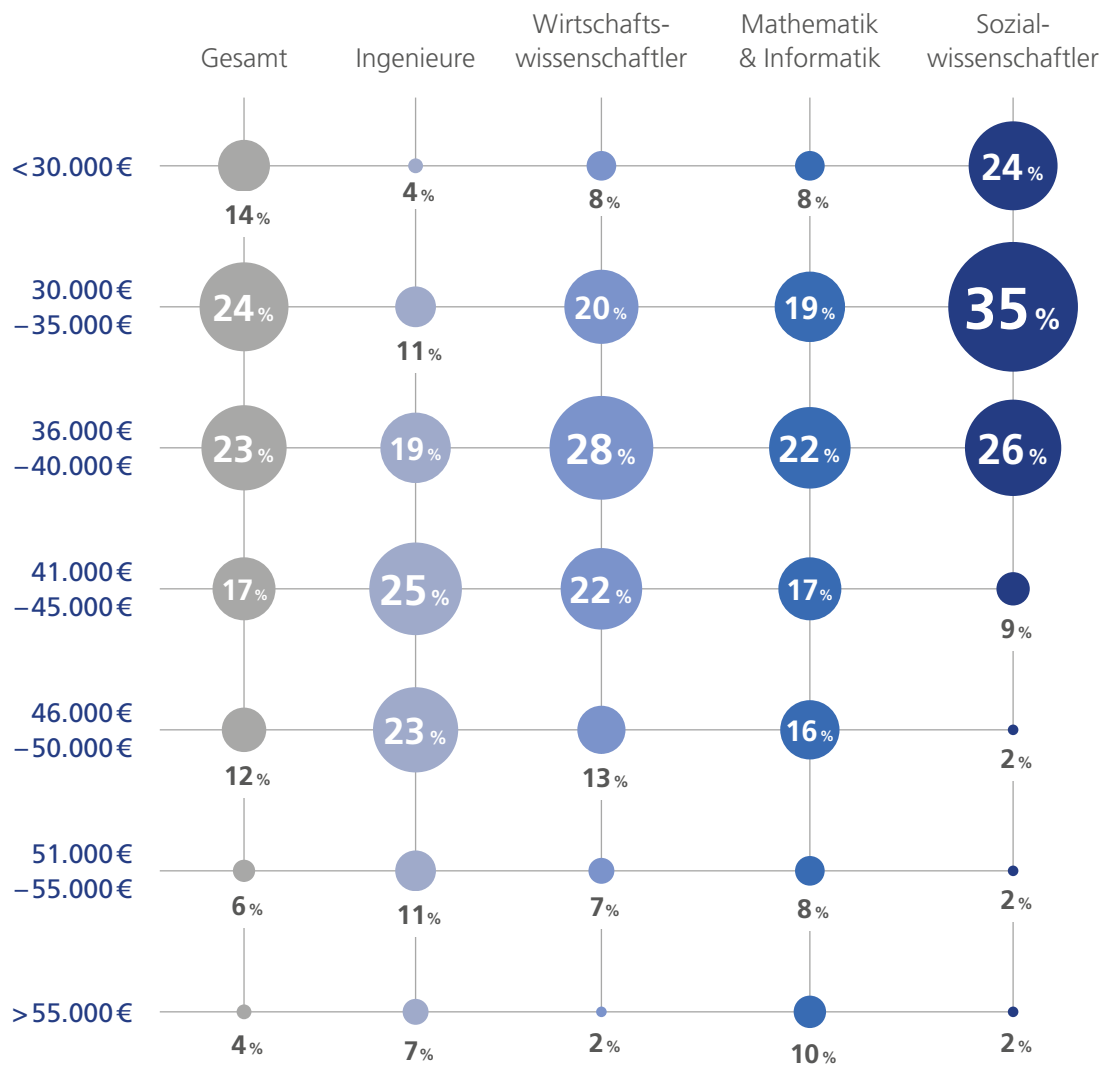


Wie attraktiv finden Studierende es, wenn ein Arbeitgeber folgende Leistungen und Mitarbeiter Vorteile anbietet?





*Welches Jahresbruttoeinkommen (ohne Zusatzleistungen) erwarten Studierende bei ihrem ersten Job nach dem Studium?*



Je höher der Abschluss, desto höher auch die Erwartungen an das Einstiegsgehalt. So erwarten



**vier von zehn Master-Studierenden** ein Gehalt von mindestens **46.000 Euro**. Bachelor-Studierende rechnen hingegen nur zu 22 Prozent mit einem solchen Gehalt. **Jeder fünfte Promovierende** erhofft sich sogar ein Gehalt über **55.000 Euro**.

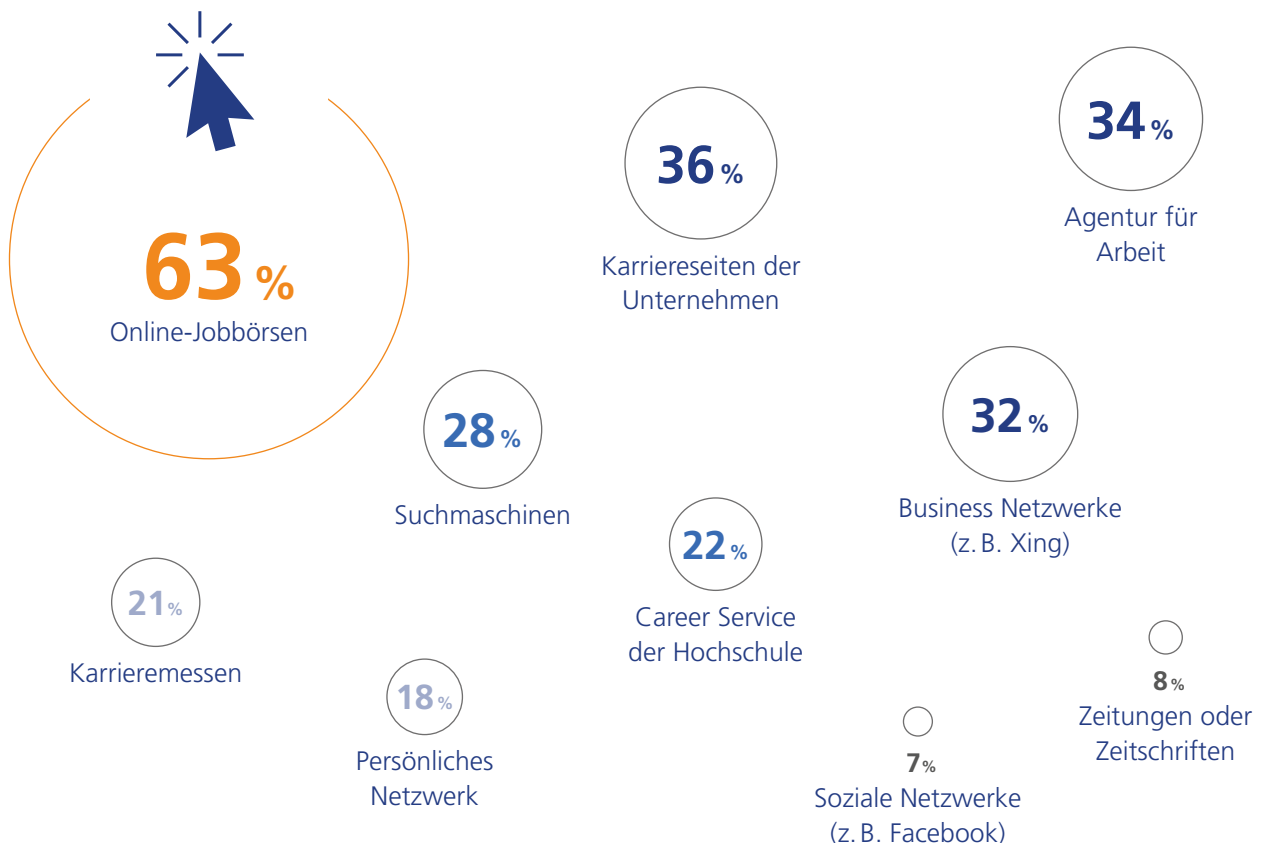
3

## DER WEG ZUM ERSTEN JOB UND FAKTOR STANDORT BEI DER ERSTEN JOBSUCHE

Eine Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle ist aus Sicht der Studierenden der Königsweg zum ersten Job. **Die populärste Plattform für die Stellensuche nach dem Studium sind dabei die Online-Jobbörsen.** Sehr viele – nämlich 52 Prozent – der Studierenden suchen nach Unternehmen, welche die Möglichkeit einer Abschlussarbeit bieten. Ein großer Teil sucht nach bestimmten Berufsfeldern oder Branchen. **Konkrete Unternehmen haben bei Ihrer Suche nur 16 Prozent der Befragten** von Anfang an im Sinn.

?

*Welche Plattform würden Studierende  
wahrscheinlich für ihre Jobsuche nutzen?*





Wie wichtig sind Studierenden folgende Maßnahmen bei der Jobsuche?



Bewerbungsunterlagen aufgrund von ausgeschriebenen Stellen versenden

**90%**



Initiativbewerbungen an Wunsunternehmen versenden

**78%**



Kontakt mit einem Unternehmen auf einer Karrieremesse aufnehmen

**73%**



Vermittlung über persönliches Netzwerk

**70%**



Online-Profil auf einem Karriere- oder Jobportal hinterlegen und sich finden lassen

**62%**



Kontakt mit einem Unternehmen über ein **Business Netzwerk** aufnehmen (z. B. Xing oder LinkedIn)

**56%**



Vermittlung über **Headhunter/** Personalberater

**49%**



Kontakt mit einem Unternehmen über ein **soziales Netzwerk** aufnehmen (z. B. Facebook)

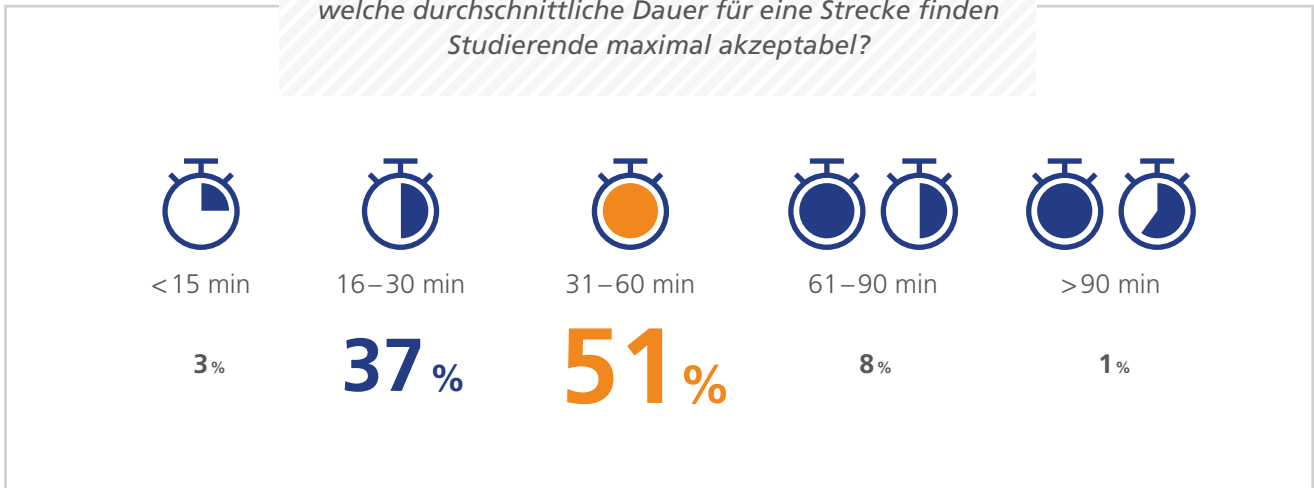
**26%**



**MOBILITÄT BEI BERUFSEINSTEIGERN  
WIE WOLLEN SICH JUNGE FACHKRÄFTE BEWEGEN?**



Wenn es um den täglichen Weg zur Arbeit geht, welche durchschnittliche Dauer für eine Strecke finden Studierende maximal akzeptabel?



Angehende Fachkräfte **zeigen sich bei den Arbeitsorten und -modellen recht flexibel**. Das attraktivste Arbeitsmodell aus Sicht von Studierenden ist ein fester Arbeitsplatz mit der Möglichkeit, regelmäßig Home Office zu machen.

„Ich möchte **täglich zu einem festen Arbeitsplatz** fahren.“

**81%**

„Ich möchte regelmäßig zu einem **festen Arbeitsplatz** fahren und dabei die Möglichkeit haben, 1–2 Mal pro Woche im **Home Office** arbeiten zu können.“

**79%**  **83%** 

„Ich kann es mir vorstellen, an **unterschiedlichen Standorten** (projekt- und kundenbezogen) zu arbeiten.“

**67%**  **56%** 

„Ich kann es mir vorstellen, als **Wochenendpendler** (Anfang der Woche zur Arbeitsstätte und Ende der Woche zurück) zu arbeiten.“

**28%**



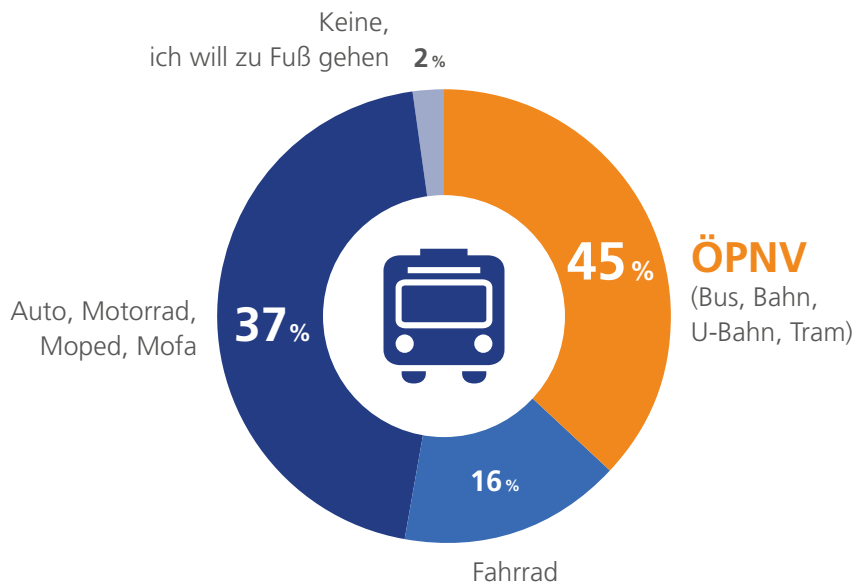
Für ein **zeitlich begrenzendes Projekt**  
(z. B. für sechs Monate) sind sogar



**drei von zehn Studierenden** bereit, **mehr als eine Stunde** zu pendeln. Weitere **23 Prozent** können sich vorstellen für die Dauer des Projektes **übers Wochenende zu pendeln.**



*Welche Verkehrsmittel möchten Studierende vorrangig für den Arbeitsweg nutzen?*



Auch wenn sich die Mehrheit der Studierenden den ÖPNV als Hauptverkehrsmittel für den Arbeitsweg wünscht, sieht die Realität in Deutschland anders aus. So nehmen **65 Prozent** der Arbeitnehmer **das Auto** oder ein anderes motorisiertes Fahrzeug **für ihren täglichen Weg zur Arbeit.** Entscheidend für die Bevorzugung des Autos ist die schlechte Anbindung und die fehlende Flexibilität des ÖPNV. Zwar werden Bus und Bahn in Großstädten deutlich häufiger genutzt, jedoch liegt der bundesweite Durchschnitt bei 37 Prozent.





*Wie wichtig ist es Studierenden, dass ein potenzieller Arbeitgeber folgende Angebote zur Erleichterung der beruflichen Mobilität anbietet?*



**83%**

Flexible Arbeitszeiten



**82%**

Übernahme der Übernachtungskosten am Arbeitsort (bei Wochenendpendlern oder wechselnden Projektstätigkeiten)



**81%**

Jobticket (ÖPNV)



**79%**

Übernahme von Fahrtkosten für die Fahrten in die Heimat / zum Wohnort (bei Wochenendpendlern oder wechselnden Projektstätigkeiten)



**69%**

Möglichkeit von Home-Office (1–3 Tage in der Woche)



**59%**

Übernahme der Umzugskosten (Makler-Kosten, Speditionskosten, doppelte Mietzahlungen)



## GUT ZU WISSEN

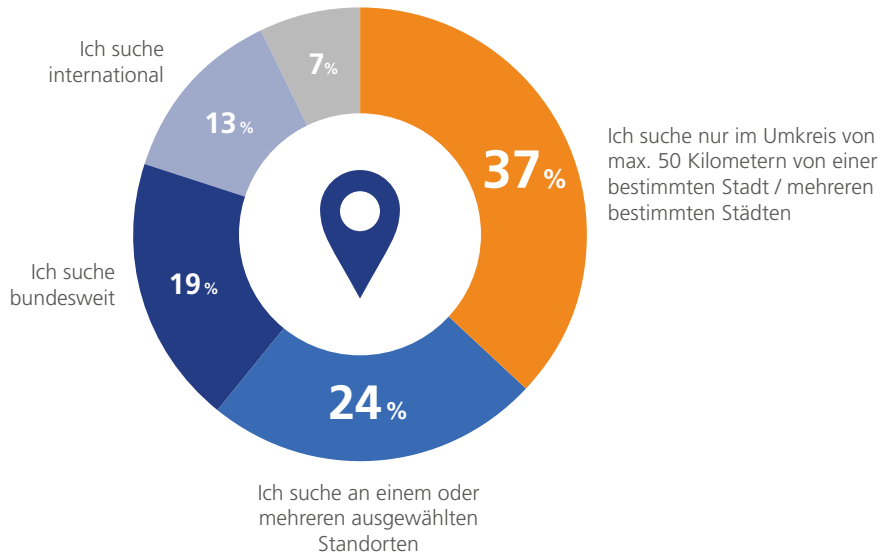
Zur Erleichterung der beruflichen Mobilität wünschen sich Nachwuchskräfte genauso wie erfahrene Fachkräfte vor allem Flexibilität bei den Arbeitszeiten. Im Gegensatz zu Fach- und Führungskräften werden materielle Vergünstigungen wie das Jobticket oder die Übernahme von Übernachtungskosten von Studierenden deutlich höher priorisiert.

Unternehmen erfüllen die Wünsche der Fachkräfte nur teilweise. Beim Thema flexibles Arbeiten zeigen sich insbesondere große Unternehmen fortschrittlicher: Von Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten bieten nach eigenen Angaben knapp 80 Prozent flexible Arbeitszeiten.



*Wie stark würden Studierende ihre Jobsuche regional eingrenzen?*

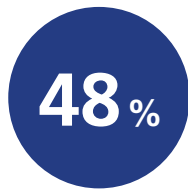
Ich bin standortgebunden, ich wäre aber unter Umständen bereit, am Wochenende zu meinem Wohnort zu pendeln.



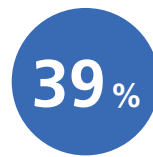
**AUS DIESEN GRÜNDEN SCHRÄNKEN STUDIERENDE IHRE JOBSUCHE REGIONAL EIN**



Familiäre Gründe (Arbeitsstelle des/der Partners/in, Kindergarten etc.)



Entfernung von Familie und Freunden in der Heimat



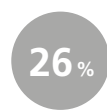
Attraktive Freizeitmöglichkeiten und Lebensqualität am aktuellen Wohnort



Keine Bereitschaft, für eine befristete Arbeitsstelle umzuziehen



Hohe Umzugskosten



Niedrige Lebenshaltungskosten am aktuellen Wohnort



**DIE MEISTEN ANGEHENDEN FACHKRÄFTE SIND OFFEN  
FÜR EINEN NEUEN STANDORT UND SEHEN EINEM  
RÄUMLICHEN WECHSEL POSITIV ENTGEGEN**

„Ich bin bei der Wahl meines Arbeitsstandortes **flexibel** und freue mich auf eine neue Umgebung.“

**60%**

„Ich würde gern beruflich in eine andere Stadt umziehen, wenn es **die Umstände erlauben** würden.“

**55%**

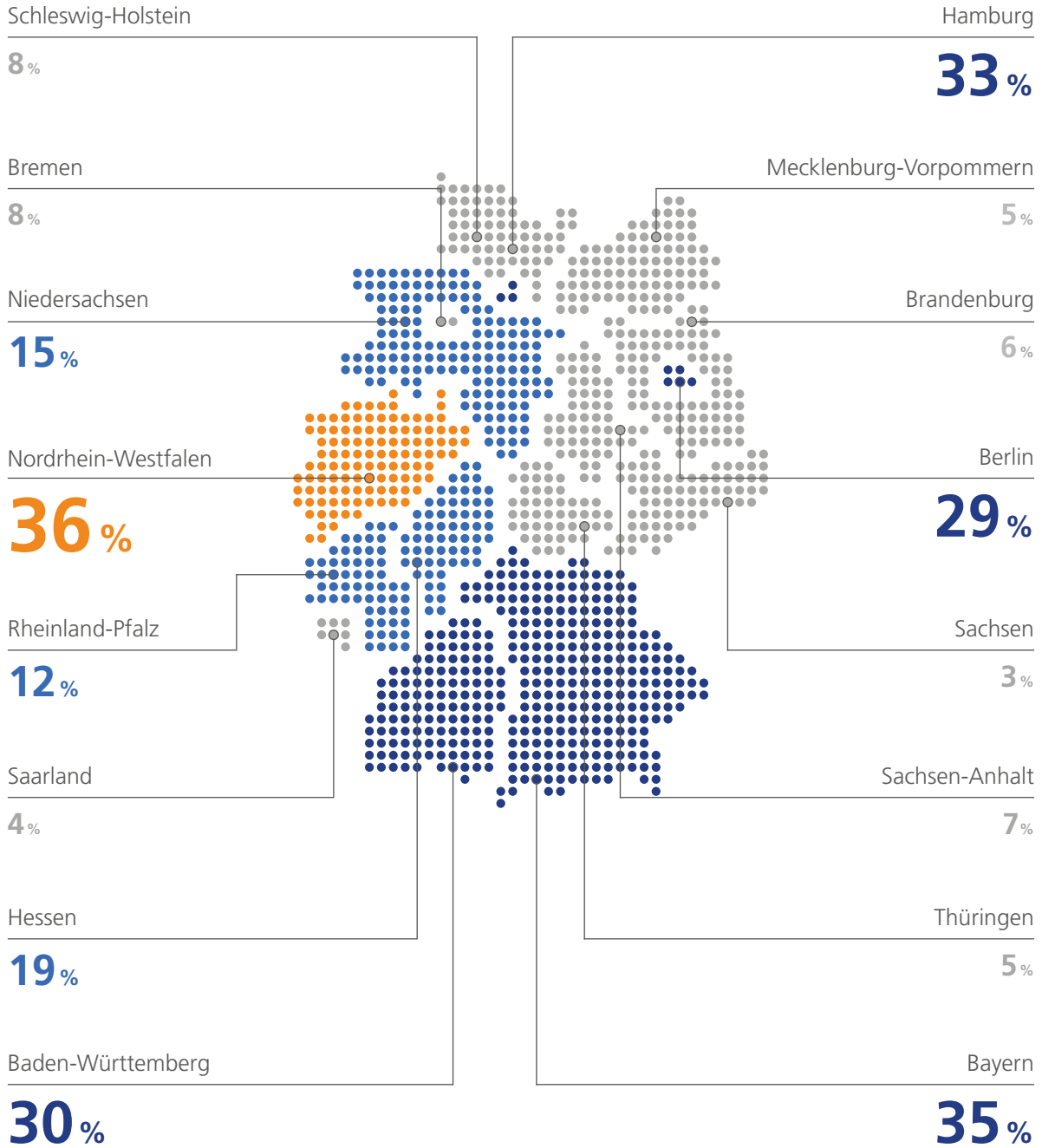
**DAS SIND DIE BELIEBTESTEN STÄDTE DER  
STUDIERENDEN IN DEUTSCHLAND**





REGIONALE PRÄFERENZEN

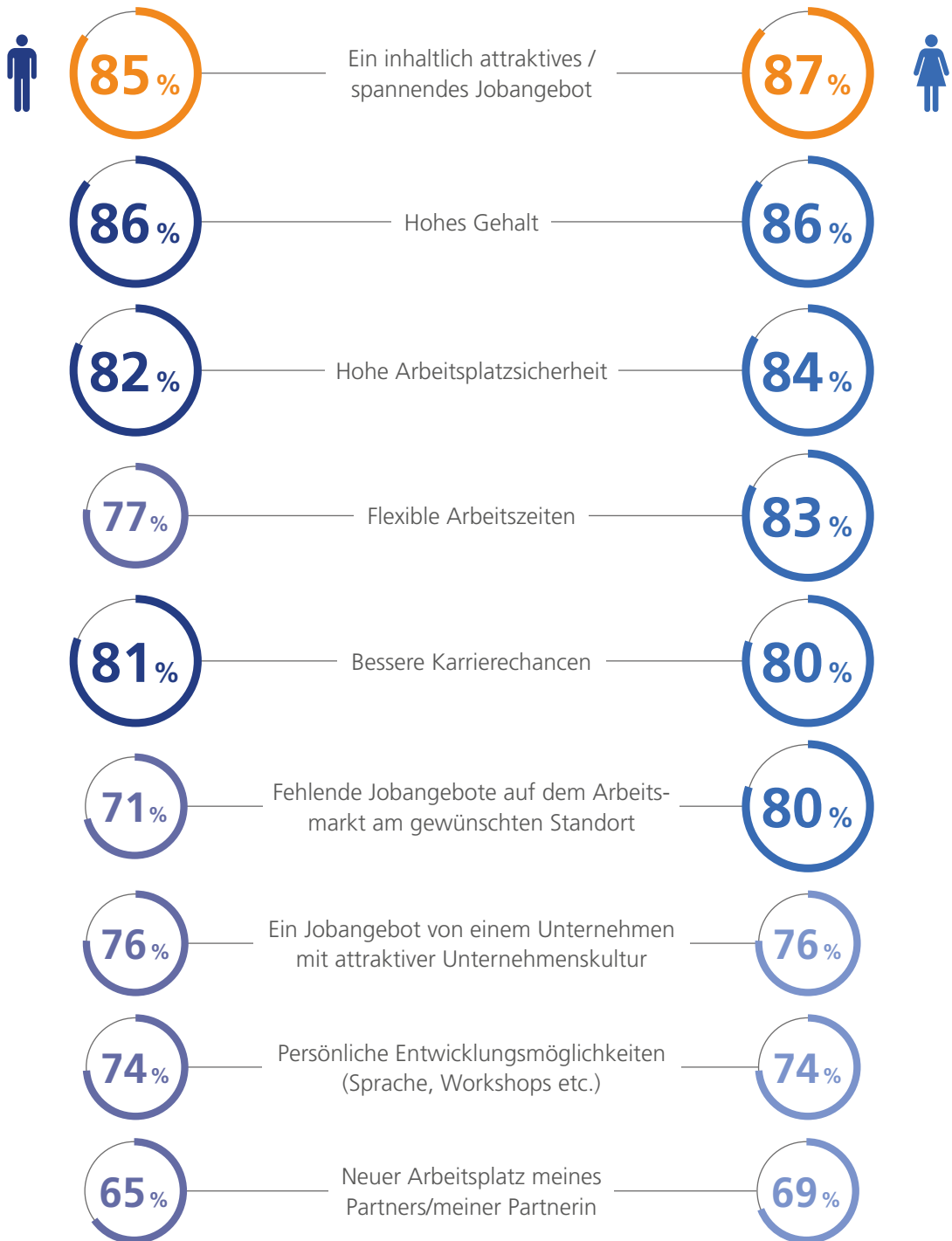
**?**  
*In welche Region würden Studierende innerhalb Deutschlands ziehen?*



Die meisten Studierenden nennen Großstädte als Wunschstandort für ihren ersten Job. Doch es gibt viele gute Gründe, die Studierende auch bewegen würden, einen Job an einem anderen Standort anzunehmen.



*Welche Gründe würden Studierende dazu bewegen, ein Jobangebot in einer anderen Stadt als ihrer Wunschstadt anzunehmen?*





# PRAKTISCHE ERFAHRUNGEN UND BERUFSEINSTIEG

## Angebote der Unternehmen

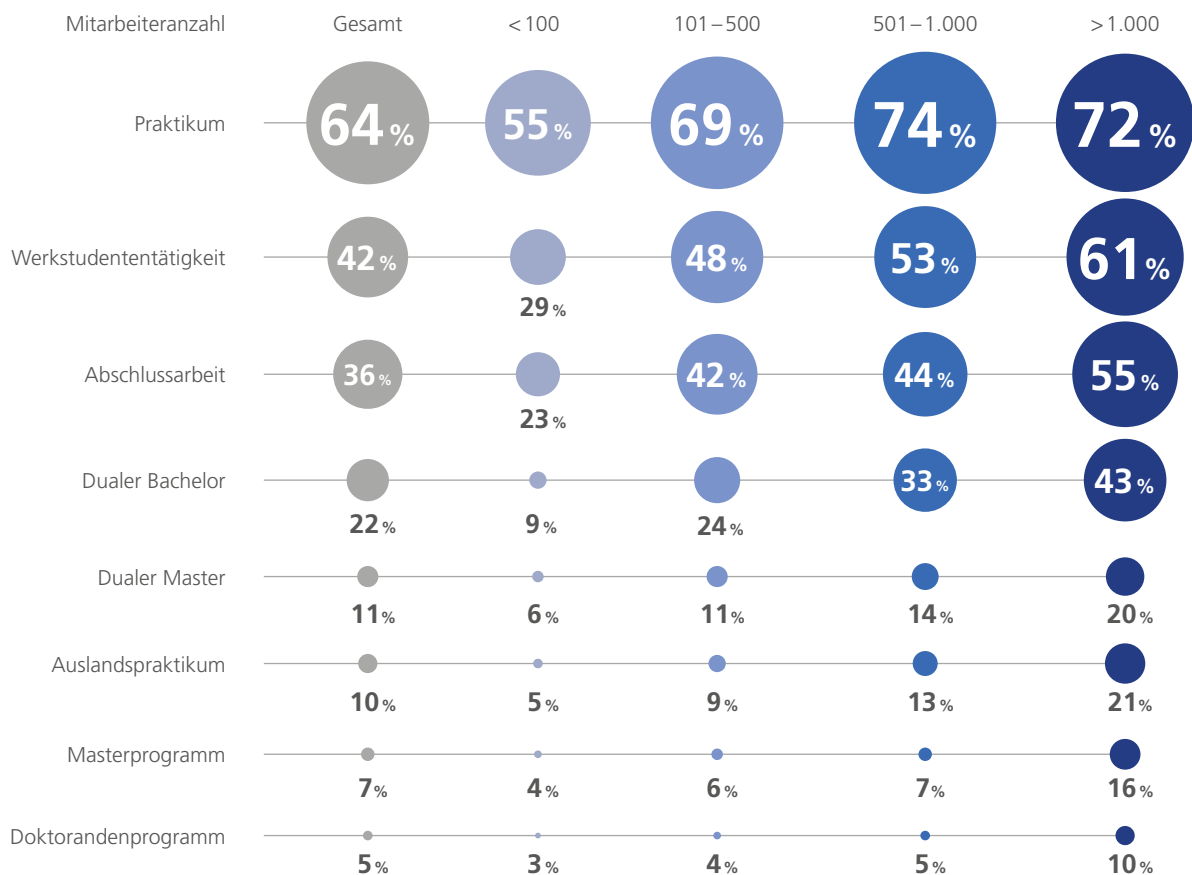


Fachkräfte begehrter Fachrichtungen wie Informatik, Natur- oder Wirtschaftswissenschaften werden häufig schon während des Studiums mit Jobangeboten versorgt und auch in anderen Bereichen **blicken Absolventen auf beste Jobaussichten**. Während frühere Generationen vor allem nach einem hohen Gehalt und einem sicheren Arbeitsplatz gestrebt haben und für

einen guten ersten Job zu großen Kompromissen bereit waren, sind sich die aktuellen Absolventen ihrer guten Position auf dem Arbeitsmarkt durchaus bewusst. **Junge Fachkräfte sind flexibel, und motiviert, für den ersten Job alles zu geben**, stellen aber zunehmend andere Anforderungen an potenzielle Arbeitgeber wie z. B. flexible Arbeitszeiten und Weiterbildungsangebote.



*Welche beruflichen Möglichkeiten bieten Unternehmen Studierenden während der Studienzeit an?*





.....

### MÖGLICHKEITEN FÜR ERSTE BERUFLICHE ERFAHRUNGEN

**Praktika und andere berufliche Erfahrungen** in Unternehmen noch vor dem Abschluss gehören mittlerweile zum **Pflichtprogramm für die meisten Studierenden**. Entsprechend hat auch die Mehrheit der Unternehmen bereits Programme, um Nachwuchsfachkräften erste praktische Erfahrungen bei sich zu ermöglichen. Allerdings bietet **knapp ein Fünftel aller befragten Unternehmen** (und rund drei von zehn Unter-

nehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern) **gar keine Optionen zum Sammeln praktischer Erfahrungen für Studierende** an. Die Vielfalt der angebotenen Einstiegsmöglichkeiten für junge Fachkräfte steht dabei in einem direkten Zusammenhang mit der Unternehmensgröße: Je größer das Unternehmen, desto mehr Möglichkeiten, wie z.B. ein Auslandspraktikum, finden Studierende hier vor.

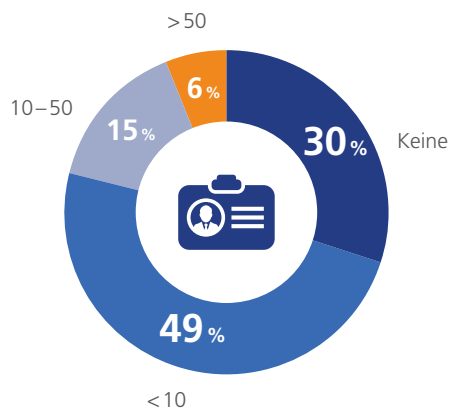


.....

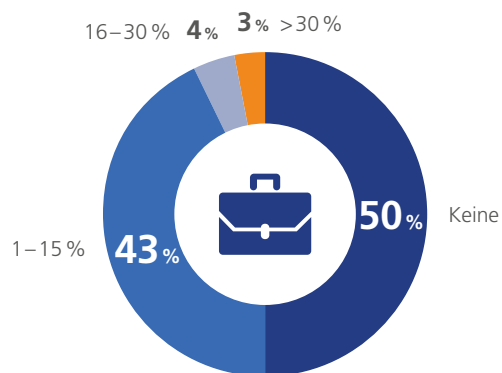
### PRAKTIKANTEN IN UNTERNEHMEN



*Wie viele Praktikanten haben Unternehmen 2017 ungefähr eingestellt?*



*Wie viele Praktikanten wurden im letzten Jahr in Unternehmen aus einem Praktikum in eine feste (befristete oder unbefristete) Anstellung übernommen?*

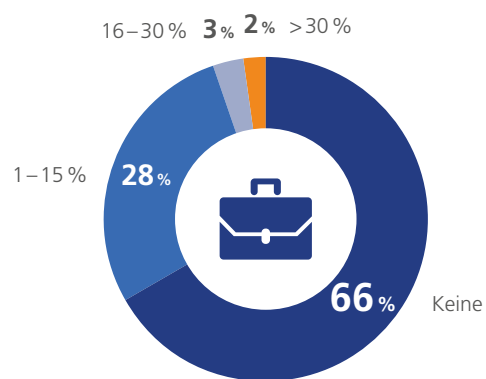
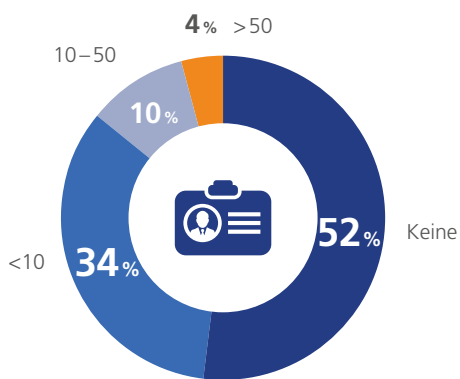




WERKSTUDENTEN IN UNTERNEHMEN

Wie viele Werkstudenten haben Unternehmen 2017 ungefähr eingestellt?

Wie viele Werkstudenten wurden im letzten Jahr in Unternehmen aus einem Praktikum in eine feste (befristete oder unbefristete) Anstellung übernommen?



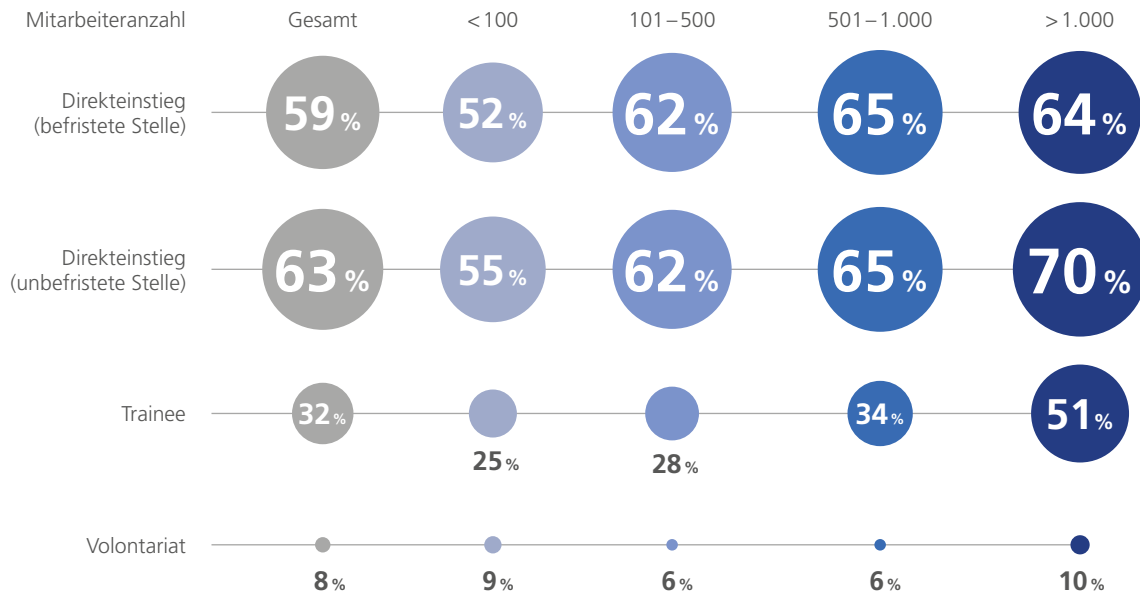
BERUFSEINSTIEGSMÖGLICHKEITEN

Hochschulabsolventen sind begehrt. Passend dazu bietet **die Mehrheit der Arbeitgeber** den Hochschulabgängern die **Möglichkeit, mit einem unbefristeten Vertrag einzusteigen**. Auch strukturierte Trainee-Programme haben eine breite Akzeptanz gefunden – vor allem große Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern bieten diese Einstiegsmöglichkeit für Absolventen an. **Befristete Verträge machen nur einen kleinen Anteil an den Einstiegspositionen in Unternehmen aus**. So sind im Großteil der befragten Unternehmen entweder gar keine (23 Prozent) oder unter 10 Prozent der Stellen befristet (41 Prozent) ausgeschrieben.





*Welche Einstiegsmöglichkeiten bieten Unternehmen Absolventen an?*



*In welchen Berufsgruppen werden in Unternehmen häufig Positionen für Kandidaten direkt nach dem Abschluss ausgeschrieben?*





?

*Absolventen welcher Studienrichtungen sind als Kandidaten für Unternehmen besonders interessant?*



Wirtschaftswissenschaft



38%

Ingenieurwissenschaft



26%

Mathematik & Informatik



23%

Medien- und Kommunikationswissenschaft



14%

Rechtswissenschaft



13%

Natur- und Umweltwissenschaft



11%

Sozialwissenschaft



11%

Psychologie



10%

Erziehungswissenschaft



9%

Geisteswissenschaft



8%

Medizin



7%

Architektur



4%

Kunst (Design, Musik)



4%

Lehramt



3%

Geschichts- und Kulturwissenschaft



3%

Sportwissenschaft



3%

Geowissenschaft

Als Allrounder sind besonders Absolventen der Wirtschaftswissenschaft bei Unternehmen beliebt. Aber auch Berufseinsteiger, die einen natur- oder ingenieurwissenschaftlichen Abschluss vorweisen, sind für viele Unternehmen besonders interessant. **Geistes- und Sozialwissenschaftler werden ebenfalls gesucht, wobei diese vor allem für ausgewählte Unternehmensbereiche** wie z.B. Personalmanagement oder Marketing-Positionen gezielt rekrutiert werden.

5

# RECRUITING VON BERUFSEINSTEIGERN

## Präferenzen der Arbeitgeber



Neben einem ersten qualifizierenden Hochschulabschluss **erwarten Unternehmen von Berufseinsteigern vor allem erste fachbezogene Erfahrungen in Form von Praktika oder Werkstudententätigkeiten**. Auslandserfahrung oder die Erlangung des Abschlusses in der Regelstudienzeit spielt nur in ausgewählten Positionen eine Rolle. Zudem **achten Recruiter auf die Persönlichkeit der Bewerber, soziale Kompetenzen** wie z.B. Kommunikations- und Teamfähigkeit sowie die **Passung zur Unternehmenskultur**.

?

*Welche formalen Anforderungen stellen Unternehmen allgemein an Berufseinsteiger?*



Abgeschlossenes Bachelor-Studium



Abgeschlossenes Master-Studium



Praktika oder Werkstudententätigkeit (<6 Monate)



Praktika oder Werkstudententätigkeit (>6 Monate)



8%  
Sehr guter Abschluss  
(Note 1,0–1,5)



8%  
Abschluss in  
Regelstudienzeit



7%  
Promotion



5%  
Auslandserfahrung  
(mind. 6 Monate)

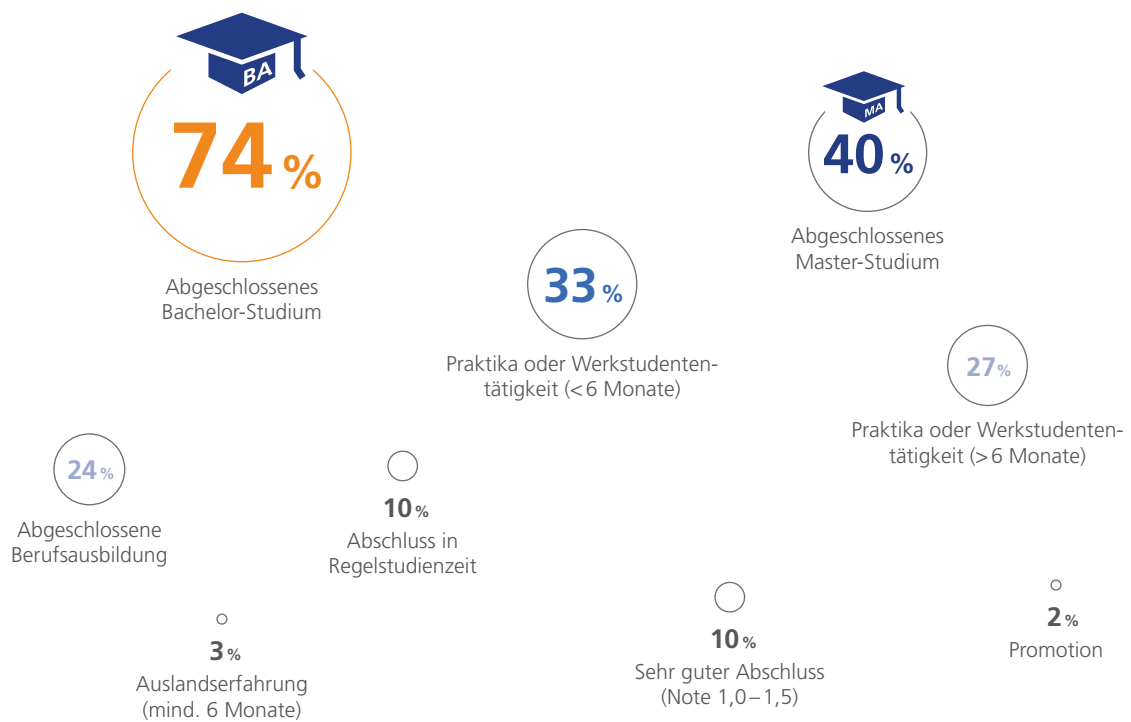
Die Kriterien für eine Stellenbesetzung hängen in der Regel stark von der konkreten Stelle und dem Anforderungsprofil ab. Im Rahmen der Studie wurden deshalb **vier Positionen**, die die befragten Unternehmen regelmäßig mit Berufseinsteigern besetzen, **exemplarisch analysiert**.



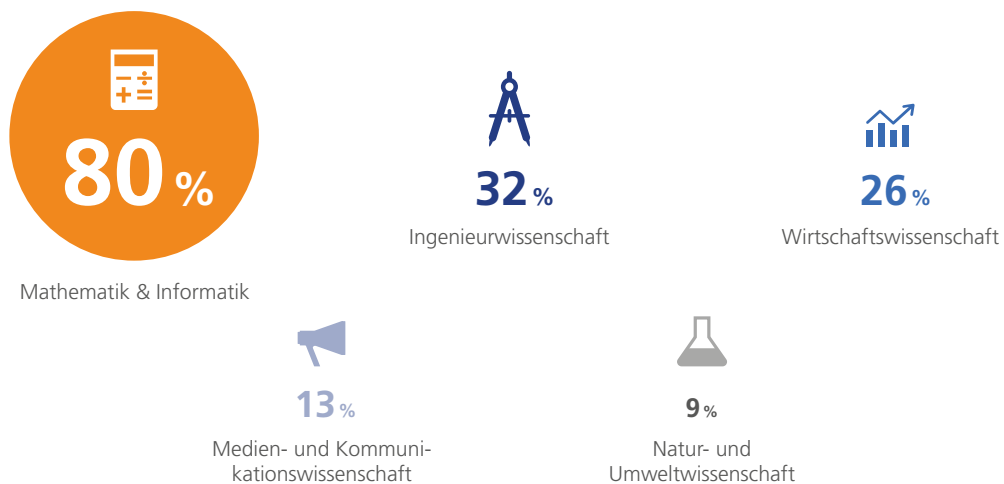
## PROFIL 1

# (JUNIOR) SOFTWAREENTWICKLER

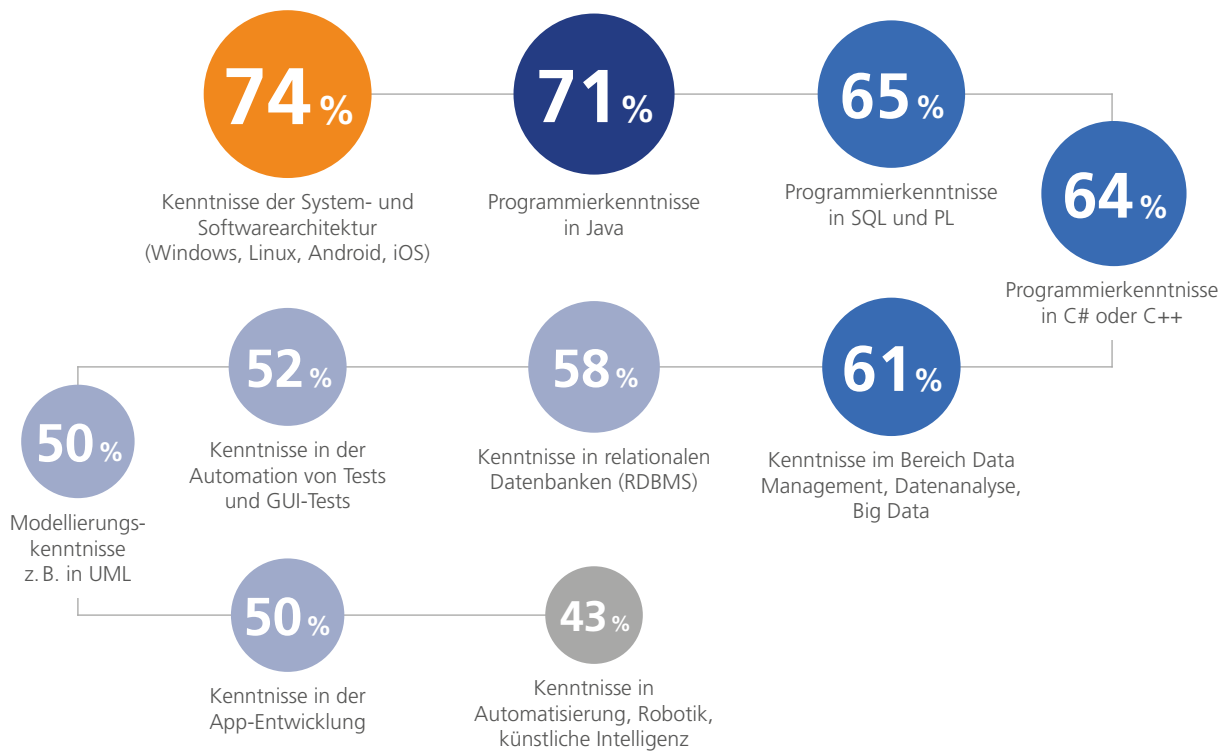
### FORMALE ANFORDERUNGEN



### TOP 5 STUDIENRICHTUNGEN



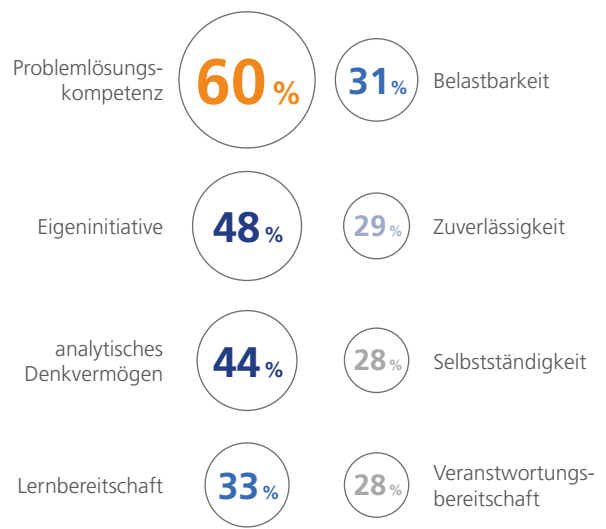
### DIE WICHTIGSTEN KENNNTNISSE



### DIE WICHTIGSTEN METHODISCHEN KOMPETENZEN



### DIE WICHTIGSTEN PERSÖNLICHEN EIGENSCHAFTEN

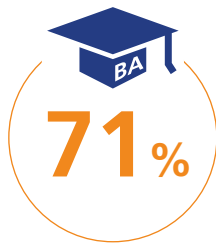




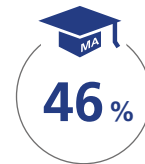
## PROFIL 2

# (JUNIOR) INGENIEUR MASCHINENBAU

### FORMALE ANFORDERUNGEN



Abgeschlossenes Bachelor-Studium



Abgeschlossenes Master-Studium



Praktika oder Werkstudententätigkeit (> 6 Monate)



Praktika oder Werkstudententätigkeit (< 6 Monate)



Abgeschlossene Berufsausbildung



Abschluss in Regelstudienzeit



Auslandserfahrung (mind. 6 Monate)

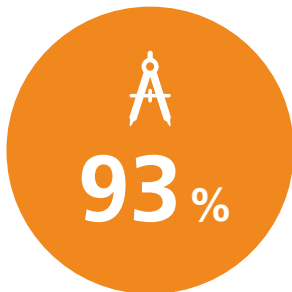


Sehr guter Abschluss (Note 1,0-1,5)



Promotion

### TOP 5 STUDIENRICHTUNGEN



Ingenieurwissenschaft



18%

Wirtschaftswissenschaft



11%

Natur- und Umweltwissenschaft



10%

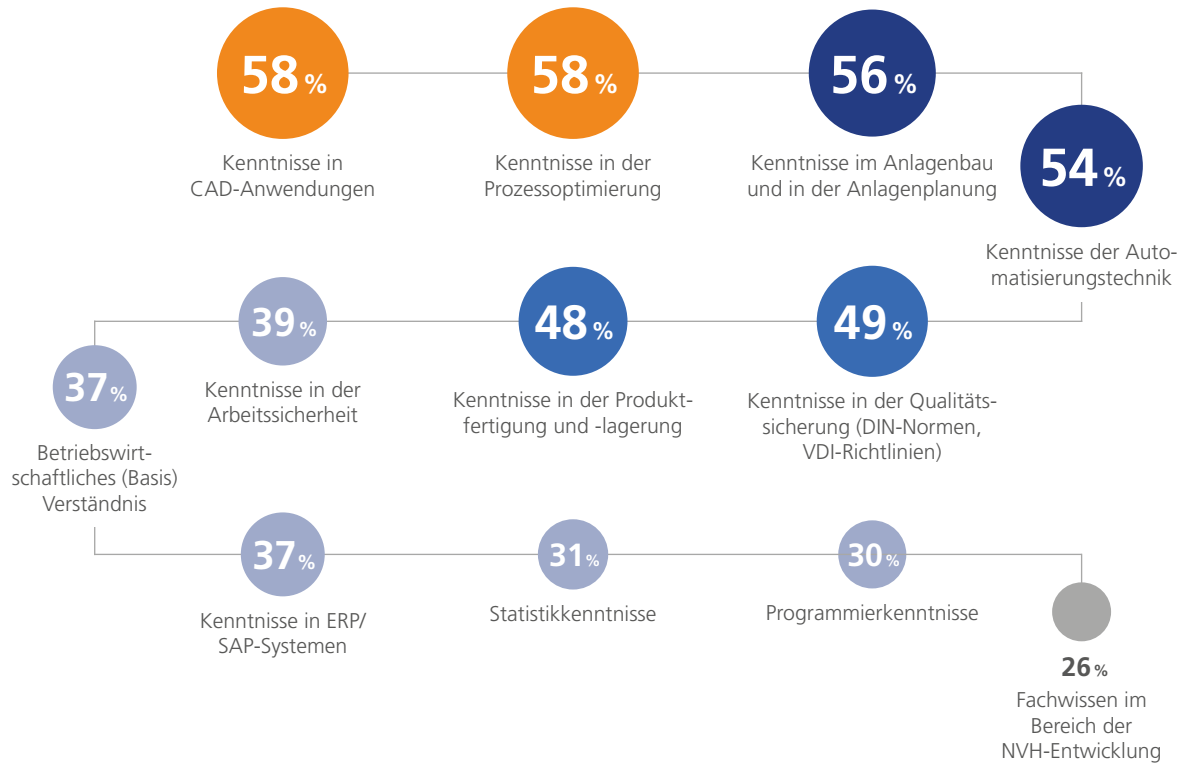
Mathematik & Informatik



3%

Architektur

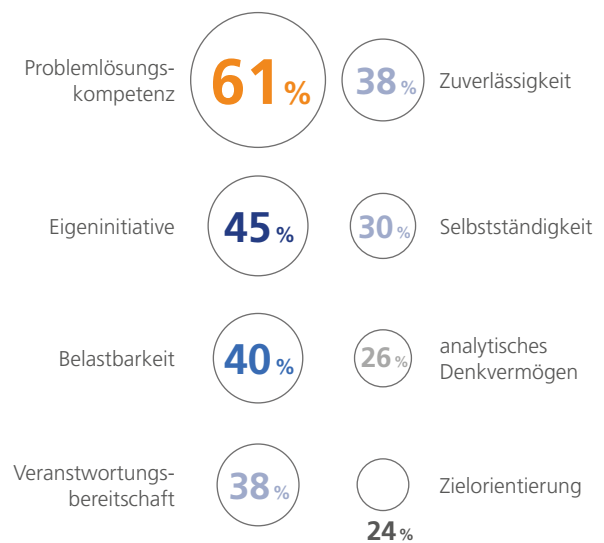
### DIE WICHTIGSTEN KENNTNISSE



### DIE WICHTIGSTEN METHODISCHEN KOMPETENZEN



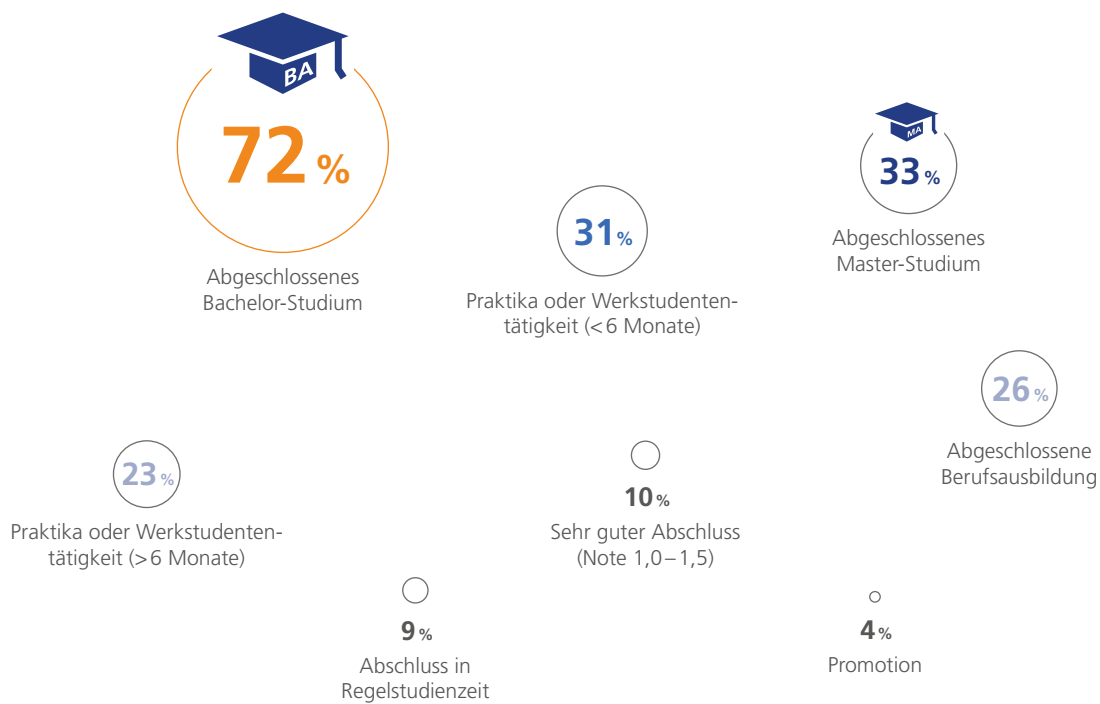
### DIE WICHTIGSTEN PERSÖNLICHEN EIGENSCHAFTEN



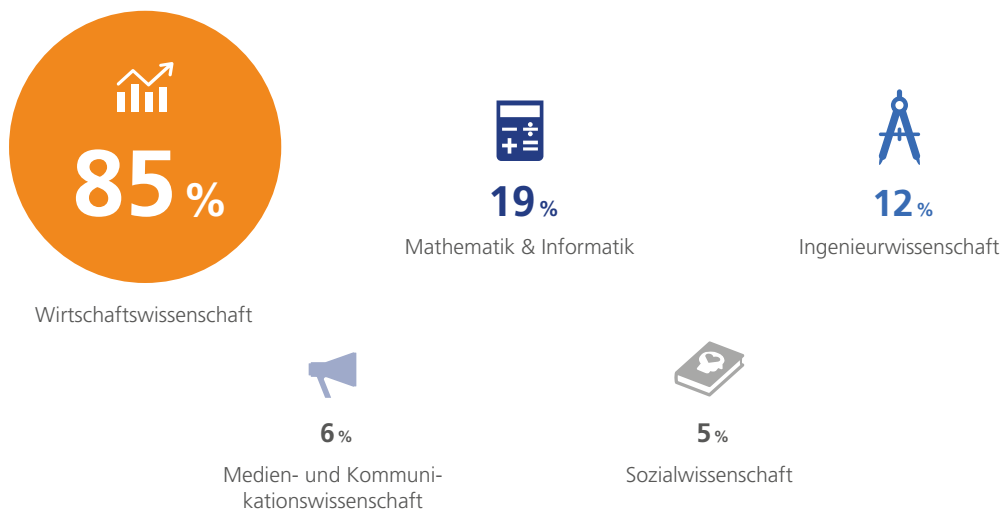


## PROFIL 3 (JUNIOR) CONTROLLER

### FORMALE ANFORDERUNGEN

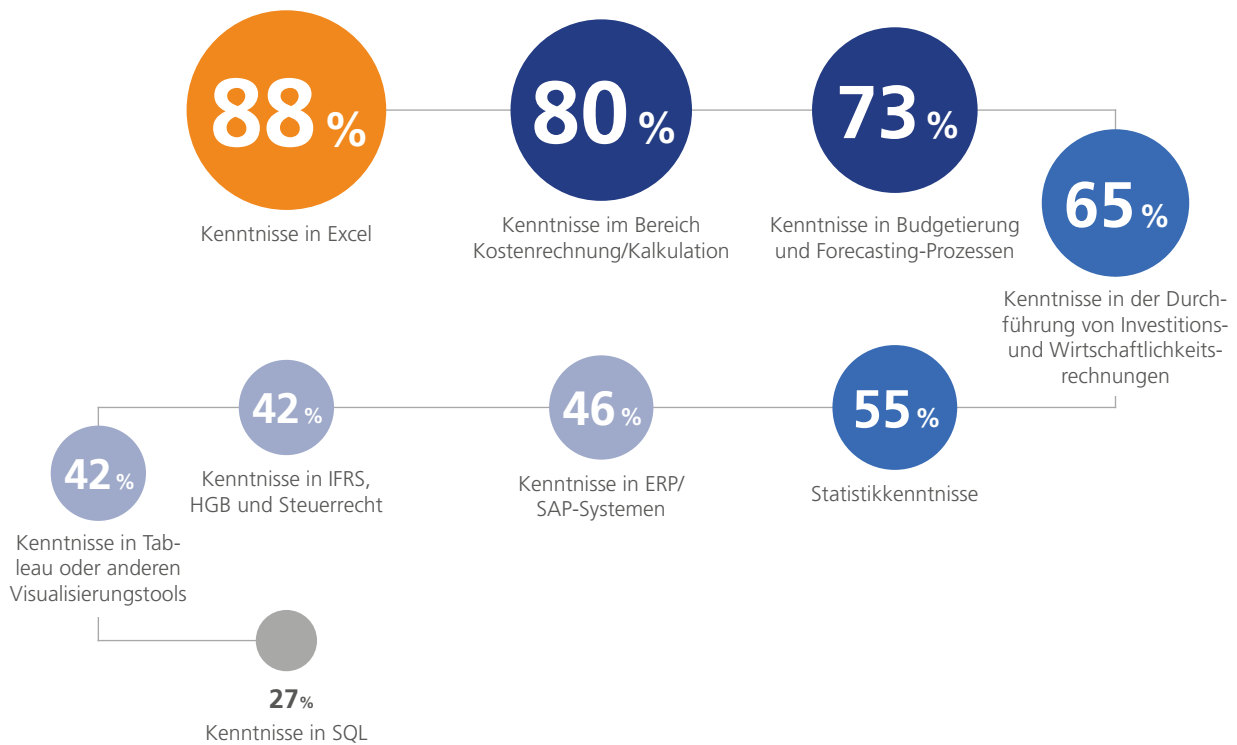


### TOP 5 STUDIENRICHTUNGEN

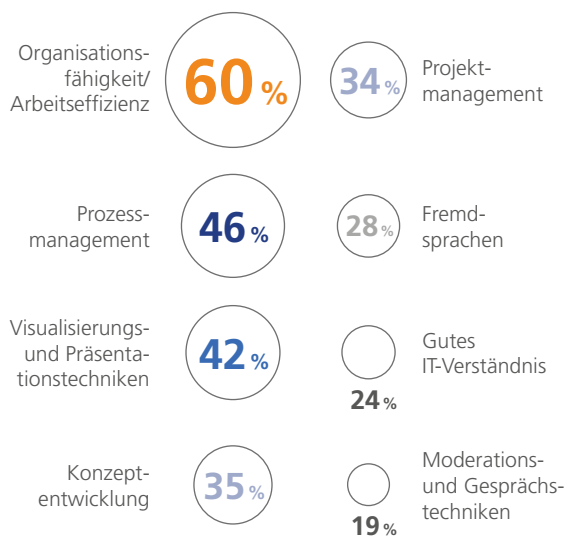




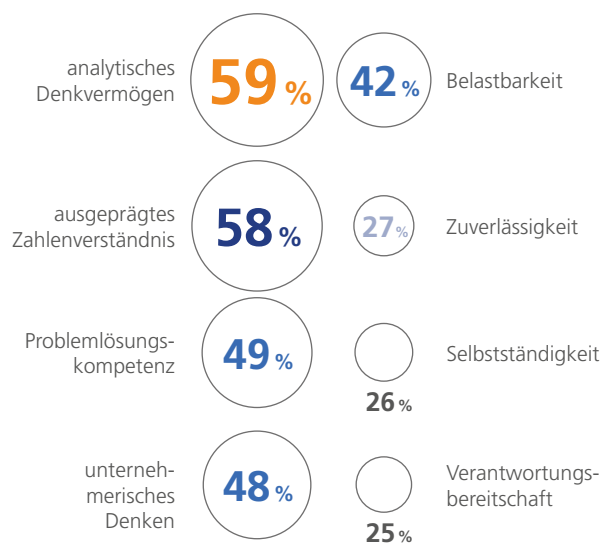
### DIE WICHTIGSTEN KENNTNISSE



### DIE WICHTIGSTEN METHODISCHEN KOMPETENZEN



### DIE WICHTIGSTEN PERSÖNLICHEN EIGENSCHAFTEN

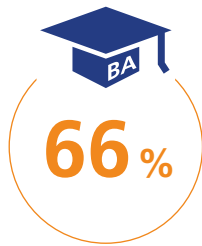




## PROFIL 4

# (JUNIOR) PRODUKTMANAGER

### FORMALE ANFORDERUNGEN



Abgeschlossenes Bachelor-Studium



Abgeschlossenes Master-Studium



Praktika oder Werkstudententätigkeit (> 6 Monate)



Praktika oder Werkstudententätigkeit (< 6 Monate)



Abgeschlossene Berufsausbildung



Abschluss in Regelstudienzeit



Sehr guter Abschluss (Note 1,0–1,5)



Promotion

### TOP 5 STUDIENRICHTUNGEN



Wirtschaftswissenschaft



**32%**

Ingenieurwissenschaft



**22%**

Medien- und Kommunikationswissenschaft



**18%**

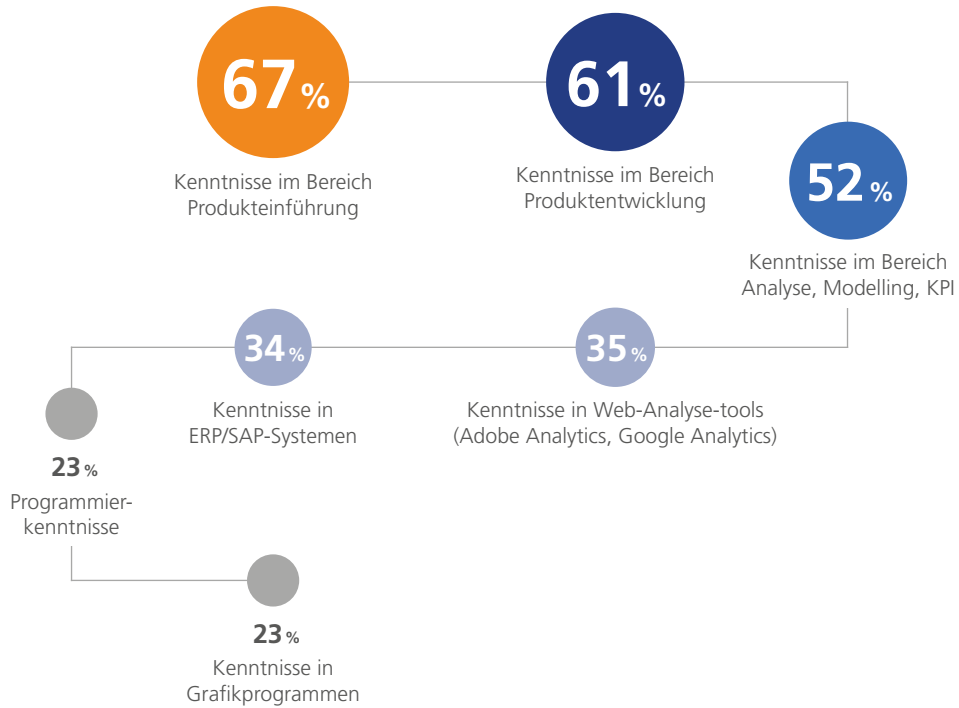
Mathematik & Informatik



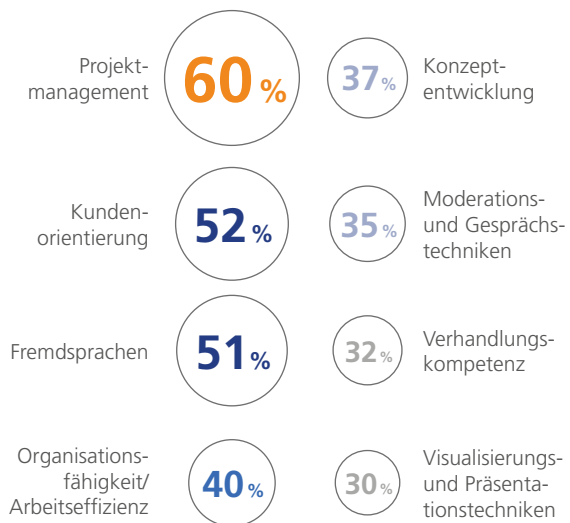
**12%**

Natur- und Umweltwissenschaft

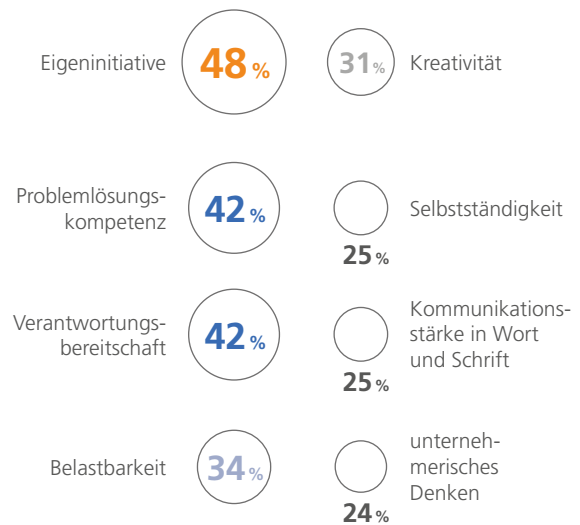
### DIE WICHTIGSTEN KENNTNISSE



### DIE WICHTIGSTEN METHODISCHEN KOMPETENZEN



### DIE WICHTIGSTEN PERSÖNLICHEN EIGENSCHAFTEN



6

## EMPFEHLUNGEN FÜR UNTERNEHMEN

Qualifizierte Absolventen sind gefragt, selbstsicher und für den zukünftigen Erfolg der Unternehmen in Deutschland entscheidend. Sie stehen am Anfang ihres Karriereweges und sind damit offen für viele Möglichkeiten – vorausgesetzt, Unternehmen sprechen sie richtig an und bieten ihnen Jobs, die zu ihrer Lebensphase passen und Raum für persönliche Weiterentwicklung lassen.



### Die eigene Zielgruppe kennen

In einem Punkt unterscheidet sich die Ansprache von Berufseinsteigern nicht von dem Recruiting erfahrener Fachkräfte – für Arbeitgeber ist es essentiell, Wünsche, Prioritäten und typische Verhaltensweisen der gesuchten Kandidatenzielgruppe genau zu kennen und diese entsprechend anzusprechen. Beispielsweise sind die Jobsicherheit und ein angemessenes Gehalt nach wie vor wichtige Faktoren für junge Kandidaten bei der Wahl des ersten Arbeitgebers. Durch die gute Lage auf dem Arbeitsmarkt stellen sie aber auch andere Ansprüche an ihre Arbeitgeber: Strukturierte Einarbeitung, Möglichkeit, schnell

Verantwortung zu übernehmen und flexible Arbeitszeiten stehen ganz hoch auf der Prioritätenliste und haben für die Nachwuchstalente einen höheren Stellenwert als etwa das schnelle Geld. Auch interne Angebote zur persönlichen Weiterentwicklung, beispielsweise in Form von Mentoring oder Fachschulungen, gehören aus Sicht der angehenden Fachkräfte zu einem guten Berufseinstiegspaket. Arbeitgeber, die diese Punkte umsetzen und gezielt Absolventen als Kandidaten ansprechen, können direkt Pluspunkte sammeln.



## Nicht mit Informationen geizen

Auf die Frage nach dem ersten Wunscharbeitgeber geben Studierende unterschiedlichste Antworten – beispielsweise sind sowohl mittelständische als auch große Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern attraktiv, auch beim Arbeitsstandort oder dem gewünschten Organisationsmodell haben Absolventen vielfältige Präferenzen. Jedes Unternehmen bietet seinen Mitarbeitern Vorteile. Für Arbeitgeber gilt es, sich dieser zunächst bewusst zu werden und die wichtigsten Punkte dann zielgruppengerecht aktiv in der Recruiting-Kommunikation einzusetzen. Auch potenzielle Nachteile sollten aus der Perspektive der Berufseinsteiger betrachtet werden, um auf kritische Fragen im Recruitingprozess vorbereitet zu sein und gute Argumente zu haben, um diese vermeintlich negativen Faktoren abzuschwächen.

Berufseinsteiger informieren sich auf unterschiedlichen Plattformen intensiv über Jobmöglichkeiten und potenzielle Arbeitgeber, starten die Suche aber in der Regel auf einer großen Jobplattform. Hier sollten Unternehmen ihre Chance nutzen und sowohl in Stellenanzeigen als auch in begleitenden Unternehmensprofilen die Nachwuchskräfte mit konkreten und nützlichen Informationen von sich als Arbeitgeber überzeugen. Genaue Aufgaben- und Anforderungsbeschreibungen, fokussierte Informationen zu Unternehmensvorteilen und Kontaktmöglichkeiten gehören zum Pflichtprogramm. Authentische Fotos oder Videos, Mitarbeiterbewertungen und eine detaillierte Beschreibung des Bewerbungsprozesses zählen ebenfalls zur erfolgskritischen Kür.



## Offenheit und Kontaktfreude zeigen

Gerade Studierende haben sehr viele Fragen rund um erste praktische Erfahrungen und den Berufseinstieg. Wie genau muss man es mit den Anforderungen an die Stelle nehmen? Was verstehen Unternehmen unter Berufserfahrung? Darf man sich als Absolvent einer „exotischen“ Studienrichtung bewerben? Arbeitgeber, die gezielt auf junge Talente zugehen sowie schnell und persönlich auf Anfragen von Studierenden reagieren, zeigen hohe Wertschätzung für Berufseinsteiger und wirken damit deutlich

attraktiver. Die Möglichkeiten der Unternehmen sind dabei vielfältig: persönliche Kontakte mit Namen und Foto in Stellenanzeigen angeben, Dialogmöglichkeiten in sozialen und beruflichen Netzwerken anbieten oder auf Karriereveranstaltungen präsent sein. Die Erfolgsvoraussetzungen für all diese Instrumente sind echtes Interesse an der Kontaktaufnahme durch Berufseinsteiger sowie schnelle und authentische Reaktion seitens des Unternehmens.



## Frühzeitig Orientierung bieten und Nachwuchskräfte in das Talent- management integrieren

Angehende Fachkräfte möchten schon während ihrer Zeit auf dem Campus Erfahrungen in der Unternehmenspraxis sammeln. Die Mehrheit der Unternehmen hat bereits Programme entwickelt, um den Nachwuchskräften erste praktische Erfahrungen zu ermöglichen. Jedoch bieten noch nicht alle Arbeitgeber Praktikumsstellen oder ähnliches an und lassen die Chance verstreichen, den Nachwuchs frühzeitig von sich zu begeistern. Angesichts der zunehmenden Fachkräfteknappheit sollten Unternehmen Praktika und Werkstudententätigkeit noch gezielter als wertvolle Instrumente der Personalgewinnung und

Nachwuchsförderung einsetzen. Um junge Talente langfristig an das Unternehmen zu binden, sollten Führungskräfte und Mitarbeiter gezielt für eine bessere Betreuung von Hospitanten sensibilisiert werden. Außerdem empfiehlt es sich, Programme zur frühzeitigen Potenzialeinschätzung der Nachwuchskräfte zu erstellen. So können sich ehemalige Praktikanten zu glaubwürdigen Botschaftern für die Arbeitgebermarke entwickeln und besonders qualifizierte High-Potentials direkt mögliche Berufseinstiegswege im Unternehmen entdecken.



## Auf Persönlichkeit der Kandidaten achten

Bei der Bewerberauswahl für eine Berufseinstiegsposition stehen Unternehmen häufig noch keine Informationen zur beruflichen Erfahrung der Kandidaten zur Verfügung. Die Entscheidungen im Recruiting von Nachwuchskräften werden deshalb häufig von formellen Kriterien wie dem Studienabschluss, den absolvierten Qualifikationen oder den Noten abhängig gemacht. Für eine gute Zusammenarbeit und die Entwicklung von jungen Fachkräften im Unternehmen sind

allerdings die Persönlichkeit der Kandidaten, deren Lernwilligkeit, Anpassungsfähigkeit und Motivation sowie die Passung zur Kultur des Arbeitgebers von mindestens gleicher oder sogar noch höherer Bedeutung. Unternehmen sind gut beraten, der Persönlichkeit der Kandidaten eine hohe Beachtung zu schenken, sich im Bewerbungsprozess authentisch zu präsentieren und gezielt den Cultural Fit mit den potenziellen neuen Mitarbeitern zu überprüfen.



---

## IMPRESSUM

StepStone GmbH  
Völklinger Str. 1  
40219 Düsseldorf  
info@stepstone.de

---

Weitere StepStone-Studien und Informationen  
rund um Personalgewinnung finden Sie auf:

[www.stepstone.de](http://www.stepstone.de)