

## **PRESSEMITTEILUNG**

Frei zur sofortigen Veröffentlichung

### **IT-Talente: Wissen statt Macht**

**Aktuelle Studie zeigt: Angehende IT-Fachkräfte beim Jobeinstieg ohne mittelfristige Führungsambitionen und außergewöhnlich mobil**

**Köln, Oktober 2016.** Junge IT-Spezialisten verfolgen im Vergleich zu anderen Berufsfeldern eher bescheidene persönliche Ziele auf der Karriereleiter. Sie haben aber klare Vorstellungen, was ihre fachliche Entwicklung angeht. Das zeigt eine aktuelle Studie der HTWK Leipzig und des Karriereportals *get in IT*, die nach der Auftaktstudie im vergangenen Jahr erneut die Berufseinstellung von mehr als 1.000 IT-Nachwuchskräften analysierten. Demnach ist nur eine Minderheit der Starter in diesem Berufsfeld mittelfristig daran interessiert Führungsaufgaben im Job zu übernehmen (21 Prozent). Stattdessen sucht die Mehrheit von ihnen (62 Prozent) Arbeitgeber, die ihnen eine gute fachliche Entwicklung ermöglichen. Werden ihre Vorstellungen erfüllt, zeigen sich junge IT-Talente sehr mobil. So würde die Hälfte von ihnen eine Stunde und mehr zu ihrem Arbeitsplatz pendeln. 36 Prozent sind gar bereit, ihren gegenwärtigen Wohnort sofort für den passenden Job zu verlassen.

### **Zuversichtliche IT-Einsteiger mit klarem Anspruch**

Grundsätzlich sind IT-Talente wie bereits im vergangenen Jahr äußerst optimistisch, wenn sie auf den Arbeitsmarkt kommen. Neun von zehn schätzen ihre Chancen auf den richtigen Job mindestens gut ein – 35 Prozent sogar als sehr gut. Diese positive Erwartungshaltung beim Einstieg in den Beruf wird selbstbewusst von einem klaren Anforderungsprofil an die potentiellen Arbeitgeber begleitet. Neben den fachlichen Entwicklungsmöglichkeiten erwarten IT-Starter eine ansprechende Vergütung (61 Prozent), flexible Arbeitszeitmodelle (55 Prozent) sowie ein unbefristetes Anstellungsverhältnis (51 Prozent). Im Vergleich zur letztjährigen Studie stieg dabei im Jahresvergleich vor allem die Anforderung an den Arbeitgeber, familiäre Belange in den Arbeitgeberleistungen zu berücksichtigen von 16 auf 23 Prozent. Die Notwendigkeit einen attraktiven Arbeitsstandort vorzufinden, fiel indes im gleichen Zeitraum von 40 auf 27 Prozent.

„Arbeitgeber haben es bei IT-Kandidaten mit jungen Berufseinsteigern zu tun, die zwar selbstsicher auf den Arbeitsmarkt streben, sich aber absolut bewusst sind, fachlich noch dazulernen zu müssen. Das ist ihnen wichtiger als vergleichsweise weiche Faktoren wie eine

attraktive Arbeitsausstattung oder flache Hierarchieebenen. Wer in seiner Arbeitgeberkommunikation die Entwicklung dieser fachlichen Fähigkeiten in den Vordergrund stellt, hat gute Karten, wenn es um Gewinnung dieser so umworbenen Berufsgruppe geht“, so Rainer Weckbach, Gründer und Geschäftsführer von *get in IT* in Köln.

### **Beweglichkeit für den Traumjob**

Eine augenscheinlich charakteristische Eigenschaft von IT-Berufseinsteigern ist deren Mobilität für den richtigen Job. Immerhin 36 Prozent gaben an, dass ihnen der Job wichtiger sei als der gegenwärtige Wohnort, weitere 38 Prozent halten beides für gleich wichtig. Zudem: 29 Prozent nehmen für die passende Arbeitsstelle eine bis zu 90-minütige Pendelstrecke in Kauf, zusätzliche 20 Prozent gar eine maximal zweistündige. Auch längere Reisetätigkeiten stellen für einen Großteil der IT-Starter kein Problem dar. Mehr als die Hälfte (52 Prozent) akzeptieren bereitwillig wechselnde Projekteinsätze, die Hotelübernachtungen erfordern. 23 Prozent sind sogar bereit, berufliche Einsätze über mehrere Monate außerhalb Deutschlands zu akzeptieren, sofern das Bestandteil ihres Jobs ist.

### **Mentoren zur Einarbeitung sind gefragt**

Die Orientierung an der fachlichen Ausrichtung ihres Jobs spiegelt sich bei IT-Einsteigern auch in ihrer Erwartung an die Startphase im neuen Job wieder. Demnach erwarten 38 Prozent der befragten Absolventen eine gezielte fachliche Einarbeitung und weitere 27 Prozent einen erfahrenen Mentor an ihrer Seite, der ihnen zu Beginn ihrer Karriere mit Rat und Tat zur Seite steht. Eigenverantwortliche Projekte erhoffen sich dagegen zu Beginn ihres Berufslebens nur acht Prozent. Hier geht ihnen eine gründliche und nachhaltige Unterstützung eindeutig vor.

„Künftige IT-Fachkräfte springen nicht gerne ins kalte Wasser. Arbeitgeber, die diese gefragten Spezialisten überzeugen möchten, sollten ihr Augenmerk also immer auf eine umfassende Betreuung der Berufseinsteiger richten. Denn das ist eine wesentliche Erkenntnis unserer Studie: Erfüllen Unternehmen die Anforderungen der IT-Absolventen nach fachlicher Entwicklung und gründlicher Einarbeitung, sind diese bereit, auch selbst einiges für ihren Job einzubringen“, erklärt Peter M. Wald, Professor für Personalmanagement an der HTWK Leipzig.

Die komplette Studie steht hier zum kostenlosen Download bereit:

[www.get-in-IT.de/whitepaper/2016](http://www.get-in-IT.de/whitepaper/2016)

### **Über die Studie**

An der Befragung zur Studie „get started 2016“ der HTWK Leipzig und *get in IT* im Juli und August 2016 beteiligten sich insgesamt 1.050 Teilnehmer. Die Befragung wurde über einen Online-Fragebogen durchgeführt. 42 Prozent der Teilnehmer waren zum Zeitpunkt der Befragung Studierende im Bereich IT, weitere 58 Prozent IT-Berufsstarter mit erster Berufserfahrung. Das Durchschnittsalter bei den Berufstätigen betrug 30, bei den Studierenden 25 Jahre. Wissenschaftlich begleitet wurde die Studie von Herrn Prof. Peter M. Wald von der HTWK Leipzig.

### **Über get in IT:**

Die Onlineplattform [www.get-in-IT.de](http://www.get-in-IT.de) richtet sich gezielt an IT-Nachwuchskräfte in der Phase der beruflichen Orientierung und der Arbeitgeberwahl. Für Absolventen IT-naher Studiengänge sowie Young Professionals mit bis zu 2 Jahren Berufserfahrung konzentriert *get in IT* alle Einstiegsprogramme auf einer Plattform. Neben diesem einzigartigen Arbeitsmarktüberblick bieten redaktionelle Inhalte rund um IT-Berufswahl, Bewerbung und Gehalt Orientierung beim Einstieg in die Arbeitswelt. Mit dieser vertikalen Ausrichtung hat sich *get in IT* großes Vertrauen und Reichweite in der Zielgruppe aufgebaut. Arbeitgebern bietet *get in IT* das richtige Umfeld, den IT-Nachwuchs zu erreichen. Das Leistungsspektrum reicht von spezifischen Employer Branding Lösungen bis hin zur Direktansprache interessanter Kandidaten.

### **Über die HTWK Leipzig**

Die Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig (HTWK Leipzig) wurde 1992 gegründet. Sie setzt eine lange Tradition der ingenieurtechnischen Bildungseinrichtungen und der Lehrstätten für Bibliothekare, Buchhändler und Museologen in Leipzig fort. Momentan sind etwa 6.200 Studierende eingeschrieben. Die Fakultät Wirtschaftswissenschaften bzw. das Lehrgebiet Personalmanagement kooperiert – wie in diesem Fall – in Forschung und Entwicklung mit Unternehmen um aktuelle Themen anwendungsorientiert wissenschaftlich zu begleiten.

### **Pressekontakt:**

Deborah Liebig  
Teamlead Marketing  
Tel: 0221 - 283 222 - 641  
Mail: [deborah.liebig@get-in-IT.de](mailto:deborah.liebig@get-in-IT.de)