

PRESSEMITTEILUNG

Sperrfrist: 25.09.2017, 10 Uhr

Studie: Jobsuche as a Service zum Berufsstart

Aktuelle Arbeitsmarktstudie belegt: IT-Berufsstarter kennen ihren Marktwert und leiten daraus eine neue Rollenverteilung im Bewerbungsprozess ab

Köln, September 2017. Der Mangel an IT-Spezialisten in Deutschland führt zu einem neuen selbstbewussten Rollenverständnis von Berufsstartern in diesem Beschäftigungsfeld. IT-Talente sehen die Überzeugungsarbeit im Bewerbungsprozess zunehmend auf Seiten der Arbeitgeber. Das ist eines der zentralen Ergebnisse einer aktuellen Studie der HTWK Leipzig und des Karriereportals *get in IT*. Bestes Beispiel: 78 Prozent der befragten Teilnehmer bevorzugen die initiale Kontaktaufnahme durch den Arbeitgeber bevor es zum eigentlichen Bewerbungsprozess kommt. Für 62 Prozent sollte dieser Erstkontakt dabei sogar über einen Mitarbeiter der IT-Fachabteilung – also auf fachlicher Augenhöhe – erfolgen. Von ihren allgemeinen beruflichen Perspektiven sind die IT-Talente weiterhin entsprechend überzeugt. 89 Prozent von Ihnen gehen von guten oder sehr guten Chancen auf dem Arbeitsmarkt aus. Das ist im Vergleich zu 2015 eine Steigerung um fünf Prozent.

Personalberater out! 97 Prozent wollen direkt mit den Arbeitgebern sprechen

Viele IT-Talente sind schon während des Studiums begehrt, was ihr Selbstbewusstsein früh stärkt. So gibt die Hälfte der Befragten an schon einmal von einem Headhunter angesprochen worden zu sein. Doch auch hier haben die jungen Talente eine klare Vorstellung davon, wie die Ansprache funktionieren soll. So bevorzugen 97 Prozent von ihnen die Ansprache durch Vertreter des Unternehmens selbst und nicht durch externe Berater. „Mehr als die Hälfte der Berufsstarter im IT-Umfeld sind eigenen Angaben zufolge ausschließlich passiv auf Jobsuche – also offen für Angebote, aber weniger bereit zunächst selbst dafür aktiv zu werden. Das wird ganz offenbar als Aufgabe der Arbeitgeber verstanden. Interessant ist dabei die Rolle der Kollegen in den Fachabteilungen, die ganz klar als Job-Botschafter gewünscht werden. Das bedeutet: Arbeitgeber, die ihre Mitarbeiter in das Recruiting von IT-Talenten integrieren, haben deutlich bessere Chancen die besten Köpfe der Branche für sich zu gewinnen“, interpretiert Rainer Weckbach, Gründer und Geschäftsführer von *get in IT*, die Studienresultate.

Arbeitgeber haben verstanden: Direktansprache statt „Post-and-Pray“

Die Arbeitgeber scheinen sich auf das neue Anspruchsdenken der Kandidaten bereits einzustellen. Immer mehr von ihnen verzichten auf die bisher gängige Anzeigenschaltung, die von einer Bewerbung des Kandidaten ausgeht. So wurden 65 Prozent der angehenden IT-Spezialisten bereits direkt von Unternehmensvertretern auf den Berufseinstieg angesprochen. Die besten Chancen haben dabei Arbeitgeber, die es schaffen, ihre Werte klar zu transportieren – für zwei Drittel der Kandidaten ein entscheidendes Argument bei der Arbeitgeberwahl. Zudem bevorzugen IT-Talente diejenigen Unternehmen, die sich mit dem spezifischen Fachprofil des Kandidaten auseinandersetzen und dies auch in ihrer Kontaktanfrage berücksichtigen (67 Prozent). Außerdem entscheidend: gute fachliche Entwicklungsmöglichkeiten, die in der Bedürfnishierarchie deutlich vor einer Führungskarriere liegen. Nur noch 16 Prozent der Befragten sind daran interessiert mittelfristig Führungsaufgaben zu übernehmen – im vergangenen Jahr waren das immerhin noch 21 Prozent. Dazu passt: 67 Prozent empfinden fachliche Weiterbildungsmöglichkeiten attraktiv, während etwa individuelle Benefits für nur gut 13 Prozent der angehenden IT-Spezialisten eine Rolle bei der Berufswahl spielen.

„Die Studie zeigt deutlich, dass IT-Talente bereits vor dem Eintritt in das Berufsleben ihren Marktwert kennen. Sie wissen wie, von wem und mit welchen Argumenten sie bereit sind über ein berufliches Engagement zu verhandeln. Das lässt erkennen: Kandidaten für besonders stark nachgefragte Profile, wie wir sie im IT-Umfeld vielfach finden, sind in einer komfortablen Situation, wenn es zum Berufseinstieg kommt. Folge: „Der Auswahlprozess hat eine gänzlich andere Richtung bekommen. Im IT-Arbeitsmarkt wählen die Bewerber die Unternehmen aus.“, erklärt Peter M. Wald, Professor für Personalmanagement an der HTWK Leipzig. Rainer Weckbach ergänzt: „Die Kandidaten haben diesen Wandel selbst erkannt und strömen mit einem starken Selbstbewusstsein auf den Arbeitsmarkt. Dies hat sich bereits in den letzten beiden Jahren abgezeichnet. Die dritte Ausgabe unserer Studie knüpft an dieses Ergebnis an. Denn sie zeigt, wie sich die Rollenverteilung im Bewerbungsprozess zusehends dreht. IT-Berufsstarter sind in dem Sinne Vorreiter für das Recruiting der Zukunft.“

Die komplette Studie steht hier zum kostenlosen Download bereit:

www.get-in-IT.de/whitepaper



Über die Studie

An der Befragung zur Studie „get started 2017“ der HTWK Leipzig und *get in IT* im Mai bis Juni 2017 beteiligten sich insgesamt 1.069 Teilnehmer. Die Befragung wurde über einen Online-Fragebogen durchgeführt. 45,5 Prozent der Teilnehmer waren zum Zeitpunkt der Befragung Studierende im Bereich IT, weitere 54,5 Prozent IT-Berufsstarter mit erster Berufserfahrung. Das Durchschnittsalter bei den Berufstätigen betrug 31, bei den Studierenden 24 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 richtet sich gezielt an IT-Nachwuchskräfte in der Phase der beruflichen Orientierung und der Arbeitgeberwahl. Die Plattform wurde 2013 von der get in GmbH entwickelt, dem führenden Anbieter fachspezifischer Talent Marketplaces. Das Unternehmen verfolgt das Ziel, durch eine vertikale Ausrichtung und intelligentes Matching junge MINT-Talente und ihre Arbeitgeber zusammenzubringen. Speziell für Absolventen IT-naher Studiengänge sowie Young Professionals mit bis zu zwei Jahren Berufserfahrung konzentriert *get in IT* alle Einstiegsprogramme auf einer Plattform. Neben diesem einzigartigen Arbeitsmarktüberblick bieten redaktionelle Inhalte rund um IT-Arbeitgeberwahl, Bewerbung und Gehalt Orientierung beim Einstieg in die Berufswelt. Arbeitgebern bietet die get in GmbH mit Ihren exakt auf die Zielgruppen zugeschnittenen Marketplaces das richtige Umfeld, IT- bzw. Ingenieur-Talente zu erreichen. Das Leistungsspektrum von www.get-in-IT.de und www.get-in-Engineering.de 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 6.100 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.de