

StepStone



StepStone

TRENDSTUDIE

Arbeiten 4.0 | Job & Karriere | Recruiting

ÜBER STEPSTONE

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: IWW). StepStone beschäftigt rund 1.500 Mitarbeiter und betreibt neben www.stepstone.de Online-Jobbörsen in weiteren europäischen Ländern. Das 1996 gegründete Unternehmen gehört mehrheitlich zur Axel Springer SE.

ÜBER DIE STUDIE

Die StepStone Trendstudie basiert auf einer Online-Umfrage, die im Frühjahr 2015 durchgeführt wurde und an der mehr als 17.000 Fach- und Führungskräfte sowie 1.000 Personalverantwortliche in Unternehmen teilgenommen haben.

Mehr als zwei Drittel der befragten Arbeitnehmer (70 Prozent) sind Fachkräfte und Spezialisten, rund 30 Prozent Führungskräfte. Bei 57 Prozent der Umfrageteilnehmer handelt es sich um Männer, bei 43 Prozent um Frauen. Die Studie wurde berufsgruppenübergreifend sowohl unter erfahrenen Fachkräften wie auch unter Berufseinsteigern durchgeführt.

INHALT

VERNETZT, GLOBAL, DIGITAL: EINE NEUE ARBEITSWELT ENTSTEHT

Always on:
Die Ansprüche an Fachkräfte steigen 4

Jobs losgelöst von Zeit und Raum:
Megatrend Digitalisierung 6

FLEXIBEL, FORDERND, FREI: DIE NEUEN ANSPRÜCHE DER ARBEITNEHMER

Die Ansprüche von Fachkräften:
Wer Leistung bringt, will belohnt werden 8

Auf zu neuen Ufern:
Gründe für Jobwechsel 2015 9

So wollen wir arbeiten:
Der perfekte Arbeitsplatz 11

Arbeiten im internationalen Umfeld:
Megatrend Mobilität 12

BEGEISTERN, BEGREIFEN, BINDEN: WIE UNTERNEHMEN MITARBEITER GEWINNEN

Recruiting im Zeichen der Zeit:
Vielfältige Herausforderungen für HR 14

„War for Talents“:
So können Recruiter punkten 15

Trotz Fachkräftemangel:
Hohe Hürden für Bewerber 17

Aktuelle Entwicklungen:
Recruiting-Trends 2015 20

Geräteunabhängig bewerben:
Megatrend Mobile Recruiting 22

KONTAKT 23

VERNETZT, GLOBAL, DIGITAL

EINE NEUE ARBEITSWELT ENTSTEHT



ALWAYS ON: DIE ANSPRÜCHE AN FACHKRÄFTE STEIGEN

Digitale Arbeit ist mittlerweile die am weitesten verbreitete Form der Erwerbstätigkeit. Rund zwei Drittel aller Arbeitnehmer nutzen heute regelmäßig einen Computer, mehr als die Hälfte sind zu beruflichen Zwecken im Web unterwegs – Tendenz steigend.

Die StepStone Trendstudie zeigt: Schon heute ist der Arbeitsalltag von Fachkräften komplex und anspruchsvoll. Eine durchschnittliche Fachkraft in Deutschland verschickt und empfängt jeden Tag zahlreiche E-Mails, legt täglich 46 Kilometer für den Job zurück, spricht fast anderthalb Stunden am Tag in einer anderen Sprache und verbringt 17 Tage im Jahr auf Geschäftsreisen.

Nach Einschätzung der befragten Fachkräfte werden die Ansprüche an Mitarbeiter in Zukunft noch höher. Ein Blick auf die Entwicklungen im Arbeitsalltag zeigt: Die Mehrheit der Fachkräfte stellt fest, dass unter anderem die Anforderungen an das Arbeitstempo, die Erwartungen des Unternehmens und die Komplexität von Projekten steigen.

Ø tägliche Arbeitszeit in Stunden:

8,5

Jeder Zehnte arbeitet 10 Stunden und mehr

Ø Anzahl der E-Mails, die pro Tag eingehen:

27

12 % erhalten mehr als 50 E-Mails am Tag

Ø Anzahl der Telefonate, die an einem Tag geführt werden:

11

Jeder Zehnte führt bis zu 50 Telefonate am Tag

Ø Anzahl von Personen, mit denen Fachkräfte täglich in Kontakt stehen:

16

Knapp 14 % haben täglich Kontakt zu mindestens 31 Personen

Ø Anzahl Stunden, in denen täglich in einer anderen Sprache beruflich kommuniziert wird:

1,3

20 % sprechen beruflich mindestens 2 Stunden pro Tag in einer anderen Sprache

Ø Stunden in Meetings am Tag:

1,6

30 % verbringen täglich zwei Stunden und mehr in Meetings.

Ø Anzahl von Tagen im Jahr, in denen Fachkräfte beruflich auf Reisen sind:

17

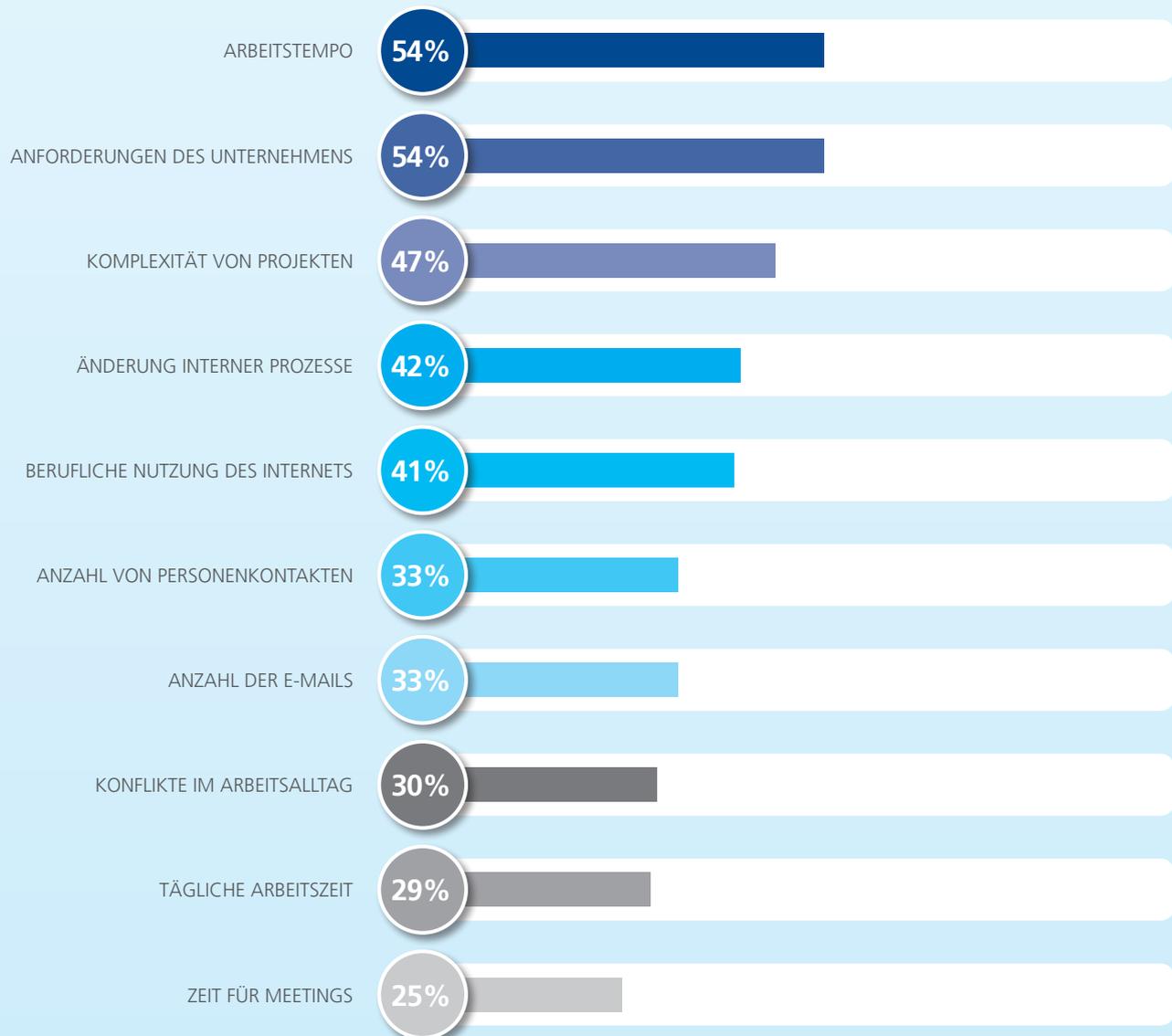
10 % sind mehr als 60 Tage im Jahr beruflich auf Reisen

Ø Kilometer, die für den Job an einem Tag zurückgelegt werden:

46

27 % legen täglich aus beruflichen Gründen mehr als 70 Kilometer zurück

HINSICHTLICH DIESER FAKTOREN STELLEN FACHKRÄFTE EINE ZUNAHME IM ARBEITSALLTAG FEST



Die angegebene Prozentzahl zeigt, wie viele Fachkräfte angaben, dass die genannten Faktoren im Arbeitsalltag zunehmen.



50%



Mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer sieht **ständig wachsende Anforderungen** durch die **Komplexität der Arbeitsinhalte** sowie die **Zeitvorgaben** für deren Bearbeitung.

Ansprüche an Fachkräfte steigen

JOBS LOSGELÖST VON ZEIT UND RAUM: MEGATREND DIGITALISIERUNG

Schon in fünf Jahren könnten rund 50 Milliarden intelligente Geräte und Maschinen am Netz hängen. Was bedeutet das für die Arbeit von morgen?

Die StepStone Trendstudie zeigt, dass die Mehrheit der Fachkräfte sich mit immer komplexer werdenden Aufgaben befasst. Durch das vielfältige Zusammenspiel von digitalen Prozessen lassen sich künftig Menschen, Maschinen und Software in nie dagewesener Weise verbinden. Durch diese Entwicklung werden auch Jobs immer anspruchsvoller. In der voll vernetzten Industrie 4.0 braucht es künftig hochausgebildete Mitarbeiter, die sowohl über Produktions- als auch über Digitalwissen verfügen und ihre komplexen mechanischen „Kollegen“ kontrollieren können. Und angesichts der immer stärker anwachsenden Datenmengen in den Betrieben stehen Spezialisten hoch im Kurs, die in der Lage sind, aus den gesammelten Informationen wertvolles Wissen zu generieren.

Die Digitalisierung verleiht dem Arbeitsalltag zudem eine neue Struktur: Das ausgebaute Breitband-Netz sowie das mobile Internet ermöglichen Arbeitnehmern eine ortsunabhängige und flexible Form der Arbeitsgestaltung. Dies ist umso wichtiger, erhöhen doch die Globalisierung und der zunehmende internationale Wettbewerb zwischen den Unternehmen den Leistungsdruck auf die Beschäftigten. Bewältigen werden diesen langfristig nur Fachkräfte, die über ein ausreichendes digitales Rüstzeug verfügen, um in der technisch geprägten Geschäftswelt kompetent und souverän zu agieren.

Die Welt ändert sich – die Arbeit auch



FLEXIBEL, FORDERND, FREI:

DIE NEUEN ANSPRÜCHE DER ARBEITNEHMER



DIE ANSPRÜCHE VON FACHKRÄFTEN: WER LEISTUNG BRINGT, WILL BELOHNT WERDEN

„Ich will in einem abwechslungsreichen Arbeitsumfeld so individuell gefördert werden, dass ich mein Potenzial voll entfalten kann und schnell die nächste Karrierestufe erreiche.“ So oder ähnlich äußern sich heute in Vorstellungsgesprächen viele Fachkräfte. Vor allem die Gruppe junger Arbeitnehmer, die in den 1980er und 1990er Jahren geboren wurde und angesichts des wachsenden Fachkräftemangels für das Recruiting immer wichtiger wird, stellt selbstbewusste Forderungen.

Mit dem Internet aufgewachsen und in sozialen Netzwerken zuhause, zeichnen sich junge Fachkräfte nicht nur durch ihre digitale Grundkompetenz, sondern auch durch ein gesteigertes Anspruchsdenken aus. Dies richten Sie zuallererst an sich selbst: Wer in der modernen Leistungsgesellschaft aufwächst, lernt schnell, dass sozialer Status stark von guten Bildungsabschlüssen und überdurchschnittlichem Engagement abhängt. Geprägt vom Leistungsdruck, parallel zu Alltag und Familie eine Bilderbuch-Karriere hinlegen zu müssen, halten Fachkräfte bei ihren Forderungen gegenüber potenziellen Arbeitgebern nicht hinter dem Berg.

Für sie ist beispielsweise klar, dass Leistung sich finanziell rechnen muss – die jungen Hochqualifizierten kennen ihren Preis sehr genau und fordern diesen bei Gehaltsverhandlungen auch

selbstbewusst ein. Darüber hinaus haben Fachkräfte – besonders solche mit gefragtem Spezialwissen – heute oft sehr konkrete Vorstellungen davon, welchen Job sie machen möchten und was sie darüber hinaus von ihrem Wunsch-Unternehmen erwarten. Weiterbildungen spielen dabei eine ebenso wichtige Rolle wie eine offene und angenehme Firmenkultur.

Young Professionals lehnen autoritäre Führungskonzepte genauso ab wie starre Hierarchie-Konstrukte. Auch interessante Aufgaben, Projektverantwortung, schnelle Aufstiegsmöglichkeiten und eine ausgeglichene Work-Life-Balance gehören zum „Forderungskatalog“ vieler Bewerber. Die Konsequenz für Unternehmen: Sie müssen Fachkräften schon im Bewerbungsprozess transparent aufzeigen, was sie ihnen bieten können, wenn sie im Wettbewerb um die besten Talente nicht zurückfallen möchten.

Jeder Vierte hat schon 5 Mal gewechselt



Fachkräfte sind offen für neue Herausforderungen. Das zeigen die oben dargestellten Antworten auf die Frage: „Wie oft haben Sie während Ihrer Berufslaufbahn Ihren Arbeitgeber gewechselt?“ Interessant: Bei ihrem ersten Arbeitgeber blieben nur 13 Prozent der Befragten.

AUF ZU NEUEN UFERN: GRÜNDE FÜR JOBWECHSEL 2015

Die aktuelle StepStone Studie zeigt: Wenn Fach- und Führungskräfte sich dazu entscheiden, den Arbeitgeber zu wechseln, geht es vor allem um die persönliche Weiterentwicklung.

Im Arbeitsmarkt für Fachkräfte steckt jede Menge Dynamik. Besonders auffällig ist dabei: 87 Prozent aller Fach- und Führungskräfte sind grundsätzlich offen für eine neue Herausforderung. Und auch wenn nicht jeder von ihnen aktiv nach einem neuen Job sucht – gute Chancen für das Recruiting ergeben sich daraus allemal.

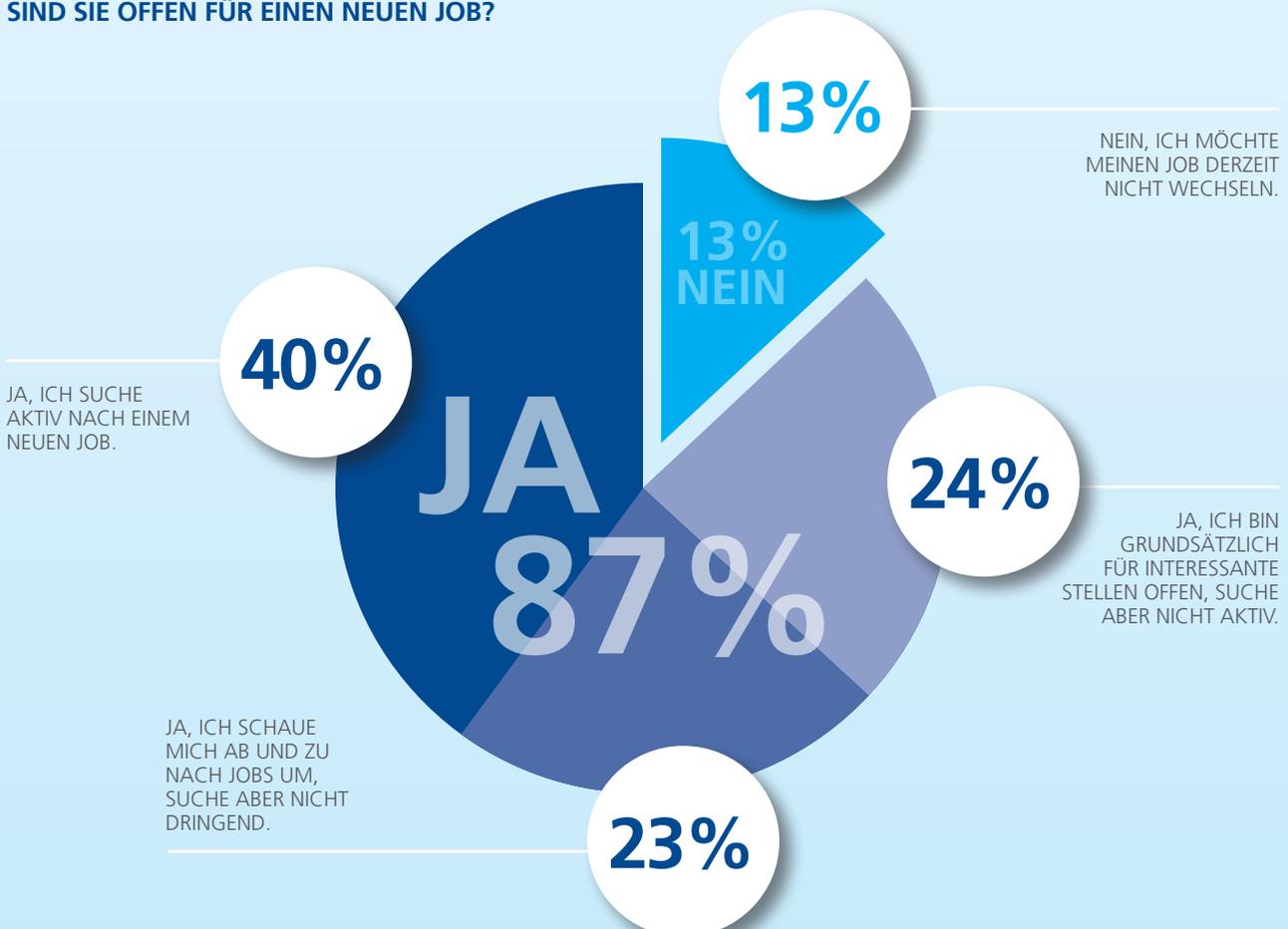
Ein wichtiger Grund für eine neue Stelle ist die Chance auf beruflichen Aufstieg: Fachkräfte, besonders die hochqualifizierten Spezialisten, erhoffen sich von einem neuen Job häufig, die

nächste Stufe der Karriereleiter zu erreichen. Neue Tätigkeits- und Verantwortungsbereiche wollen erschlossen, stagnierende Laufbahnen wieder in Schwung gebracht werden.

Auch fehlende Wertschätzung, mangelnde Perspektiven oder zu wenig Gestaltungsmöglichkeiten sind entscheidende Faktoren, die Mitarbeiter dazu veranlassen, sich eine neue Stelle zu suchen. Und auch das Gehalt spielt natürlich eine Rolle: Weit mehr als die Hälfte der Fachkräfte auf Jobsuche will mehr verdienen.

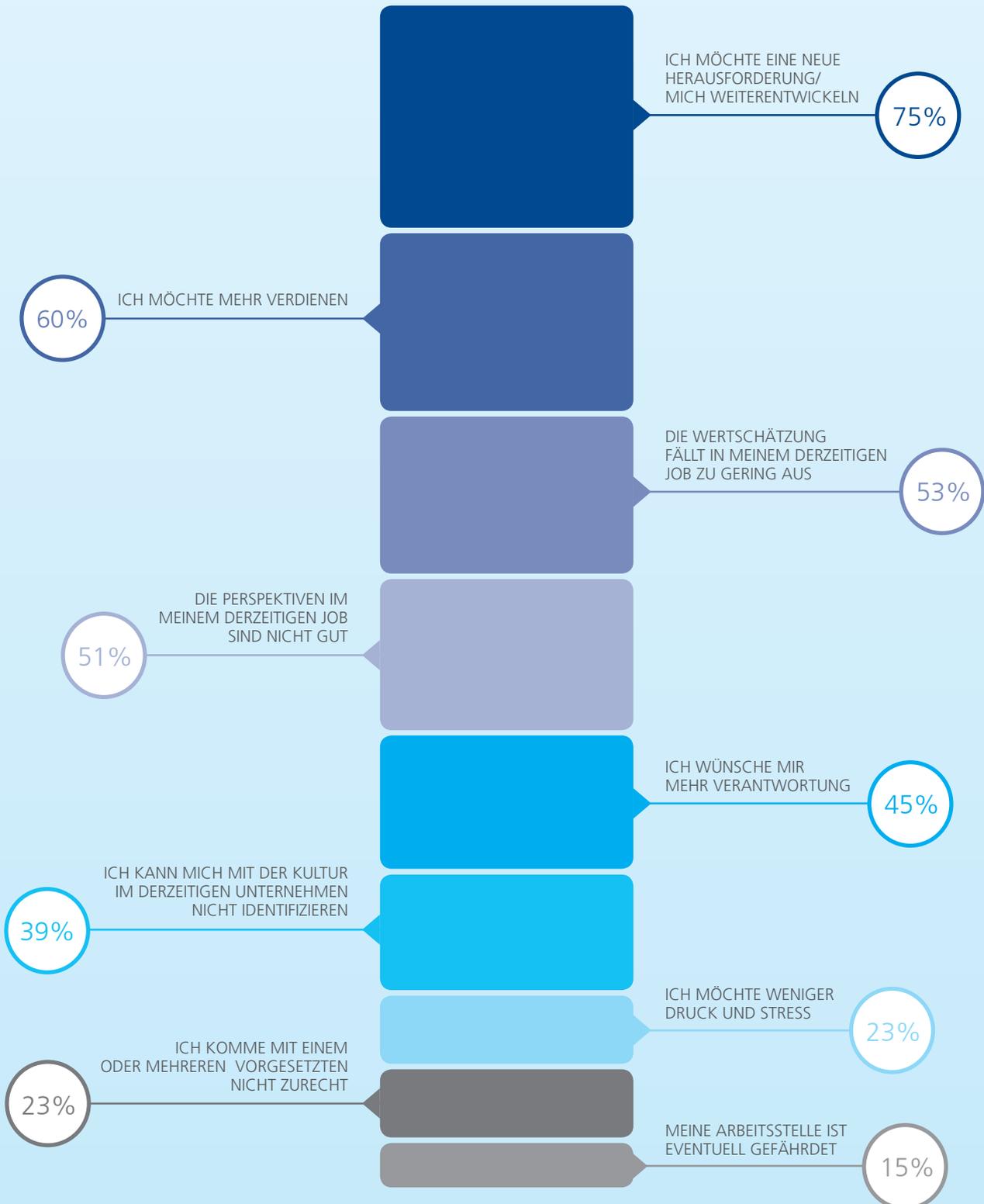
Neuer Job? 87 Prozent sind interessiert

SIND SIE OFFEN FÜR EINEN NEUEN JOB?



Perspektiven entscheidend für Wechsel

WARUM SUCHEN SIE EINEN NEUEN JOB?



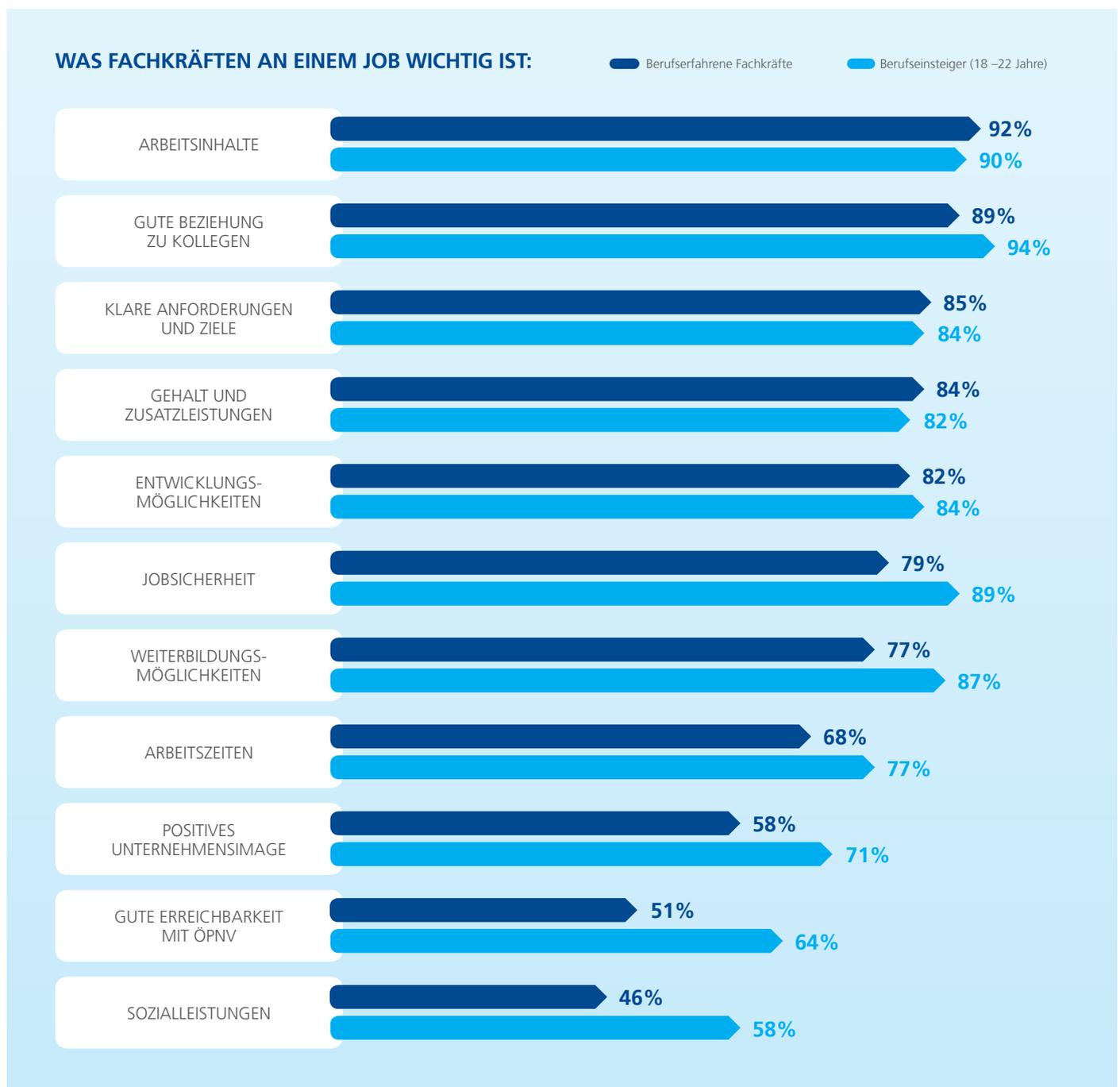
SO WOLLEN WIR ARBEITEN: DER PERFEKTE ARBEITSPLATZ

Bei der qualitativen Beurteilung eines Arbeitsplatzes durch Fach- und Führungskräfte fällt auf: Weiche Faktoren wie ein harmonisches Arbeitsumfeld – also beispielsweise das gute Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten – werden als wichtiger angesehen als der monatliche Verdienst.

Hoch im Kurs stehen bei den Mitarbeitern auch abwechslungsreiche und interessante Arbeitsinhalte sowie klar definierte Ziele und Anforderungen. Überraschend: Die in der Öffentlichkeit

viel diskutierte Work-Life-Balance spielt bei der Bewertung eines Jobs eine verhältnismäßig kleine Rolle.

Für Berufseinsteiger sind die sozialen Kontakte am Arbeitsplatz sogar noch wichtiger als die Aufgabeninhalte. Im Vergleich mit Berufserfahrenen messen Fachkräfte von morgen der Jobsicherheit und der Gestaltung der Arbeitszeiten eine noch wesentlich größere Bedeutung zu. Ebenfalls auf der Favoritenliste: Weiterbildung und ein positives Unternehmensimage.



ARBEITEN IM INTERNATIONALEN UMFELD: MEGATREND MOBILITÄT

Digitalisierung und Globalisierung sorgen auf den Arbeitsmärkten für Dynamik. Und bieten Recruitern bei der Kandidatensuche erfolgversprechende Möglichkeiten.

Digitaler Fortschritt sowie der international stark vernetzte Handel machen die Welt zum sprichwörtlichen Dorf – das gilt auch für die Jobsuche. Weltweit sind immer mehr Menschen bereit, für einen passenden Job den Wohnort zu wechseln und ihr Glück im Ausland zu suchen. Internationale Rekrutierung verspricht also durchaus Erfolg.

Der einfachste und direkte Weg zu den Fachkräften im Ausland führt über das Internet. Auch hierbei ist es vor allem wichtig, den internationalen Kandidaten bei seinen Bedürfnissen und Wünschen abzuholen. Gerade wer einen Umzug ins Ausland erwägt, braucht nicht nur relevante Informationen zum Unternehmen und zum Arbeitsinhalt, sondern auch zur Arbeitsumgebung.

Auch in Deutschland ist die Mehrheit der Fachkräfte grundsätzlich bereit, ihren Wohnort für einen neuen Job zu wechseln. Laut einer StepStone Studie zur Jobmobilität würden 56 Prozent für eine neue Stelle umziehen. Dabei ist die Mobilitätsbereitschaft jedoch von unterschiedlichen Faktoren abhängig: Flexibel zeigen sich vor allem Arbeitnehmer in höheren Hierarchieebenen sowie Berufsanfänger – in beiden Gruppen sind mehr als 70 Prozent offen für eine Stelle fern der Heimat.

Auch Fachkräfte in Berufen mit einem hohen Spezialisierungsgrad wie Ärzte und Naturwissenschaftler sind in Deutschland hinsichtlich ihres Wohnortes flexibel. Ausnahmen bilden IT-Spezialisten sowie Fachkräfte aus den Berufsfeldern Administration und Human Resources, die sich vergleichsweise wenig umzugsbereit zeigen.

BEREITSCHAFT, IM AUSLAND ZU ARBEITEN

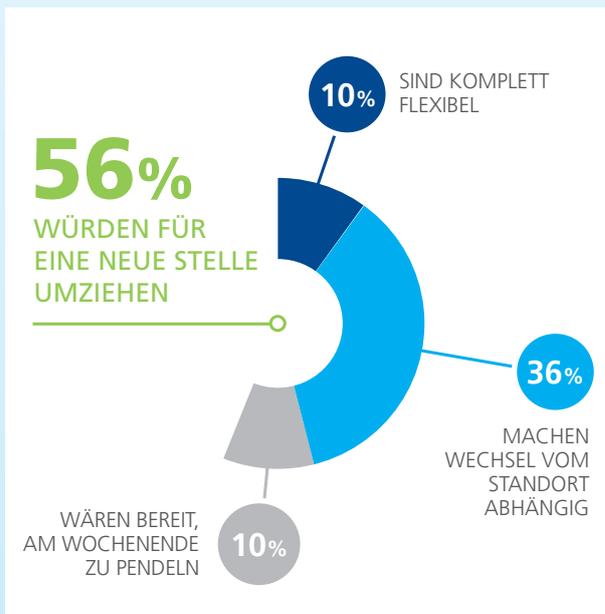
In **Deutschland** gibt es mit **44 Prozent** eine im internationalen Vergleich eher **niedrige Bereitschaft**, im Ausland zu arbeiten.



BERUFSERFAHRUNG BEEINFLUSST DIE MOBILITÄT



BEREITSCHAFT, FÜR EINE NEUE STELLE INNERHALB DEUTSCHLANDS UMZUZIEHEN



Jede zweite Fachkraft ist mobil

BEGEISTERN, BEGREIFEN, BINDEN:

WIE UNTERNEHMEN MITARBEITER GEWINNEN



RECRUITING IM ZEICHEN DER ZEIT: **VIelfÄLTIGE HERAUSFORDERUNGEN FÜR HR**

Fachkräfte müssen erst begeistert, dann gewonnen werden – alte Herangehensweisen bei der Personalbeschaffung stehen dabei auf dem Prüfstand. Vor allem, was die Kommunikation betrifft.

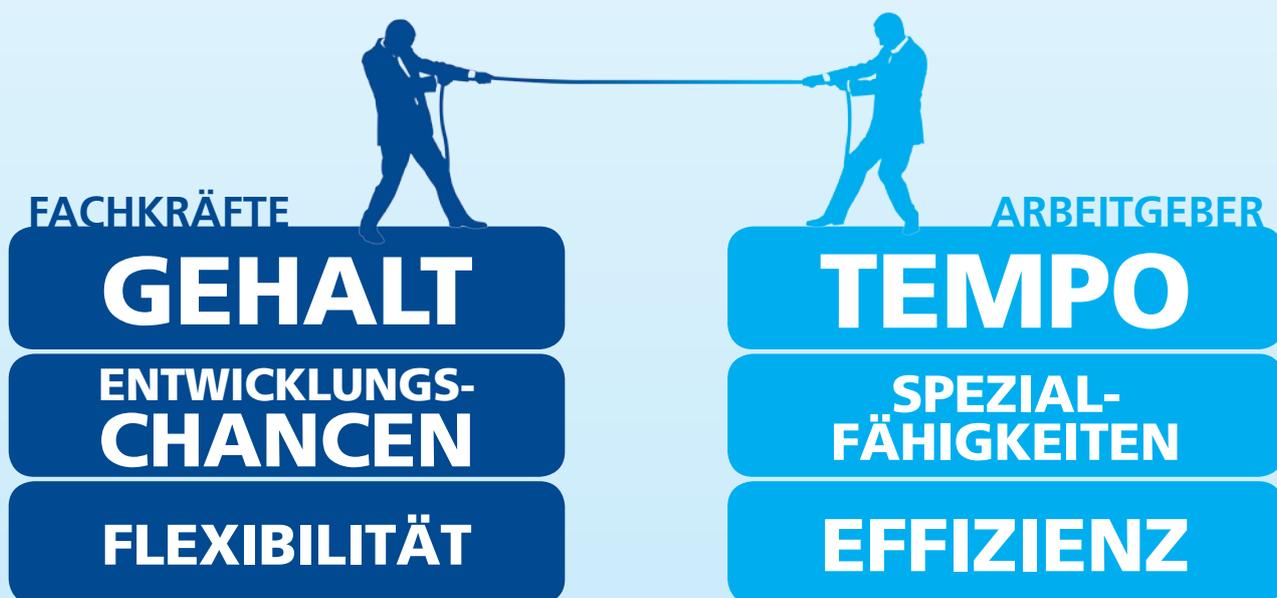
Das Vorgehen der Personalverantwortlichen im Rekrutierungsprozess wird sich künftig ändern – vor allem hinsichtlich der Bewerberkommunikation. Hintergrund: In einigen Berufen ist der Fachkräftemangel bereits spürbar, und Unternehmen sehen einem stärkeren Wettbewerb um qualifiziertes Personal entgegen. Zudem sorgen unter anderem die steigenden Anforderungen an Jobs für Fachkräfte dafür, dass es zu wenig Spezialisten für zu viele offene Stellen gibt.

In Anbetracht der Herausforderungen in der heutigen Zeit ist die Kommunikation mit potenziellen neuen Mitarbeitern wichtiger denn je. Unternehmen sollten sich die Frage stellen, wie sie diesen Bereich noch besser gestalten können. Sind die Bewerbungsprozesse wirklich einfach gestaltet oder stellen sie eine

Hürde für Arbeitnehmer dar? Vermitteln das Vorstellungsgespräch und die Internetpräsenz wirklich ein positives und authentisches Bild von dem Unternehmen als Arbeitgeber?

HR-Verantwortliche können die negativen Folgen einer falschen Kommunikation vermeiden, wenn sie sich stärker an den Bedürfnissen der Kandidaten orientieren und den Zugang so unkompliziert und benutzerfreundlich wie möglich gestalten. Hier bietet das Web den Recruitern Chancen – wenn sämtliche Kontaktpunkte zu den Kandidaten professionell genutzt werden. Stellenanzeigen sollten als einer der ersten Kontaktpunkte mit potenziellen neuen Mitarbeitern möglichst ansprechend gestaltet sein, die Karriereseiten der Unternehmen neben einem umfassenden Informationsgehalt auch emotionale Reize bieten.

Was Fachkräfte wollen, was Unternehmen fordern



Geht es darum, eine neue Stelle zu besetzen, werden Fachkräfte von anderen Motiven angetrieben als das Recruiting. Während der Bewerber den nächsten Schritt auf der Karriereleiter anstrebt, muss der Personaler sicherstellen, dass der Kandidat den gestiegenen Anforderungen gerecht wird.

„WAR FOR TALENTS“: SO KÖNNEN RECRUITER PUNKTEN

Das passende Einkommen, Aufstiegsmöglichkeiten und eine offene Kommunikation sind für eine erfolgreiche Fachkräfte-Rekrutierung unverzichtbar.

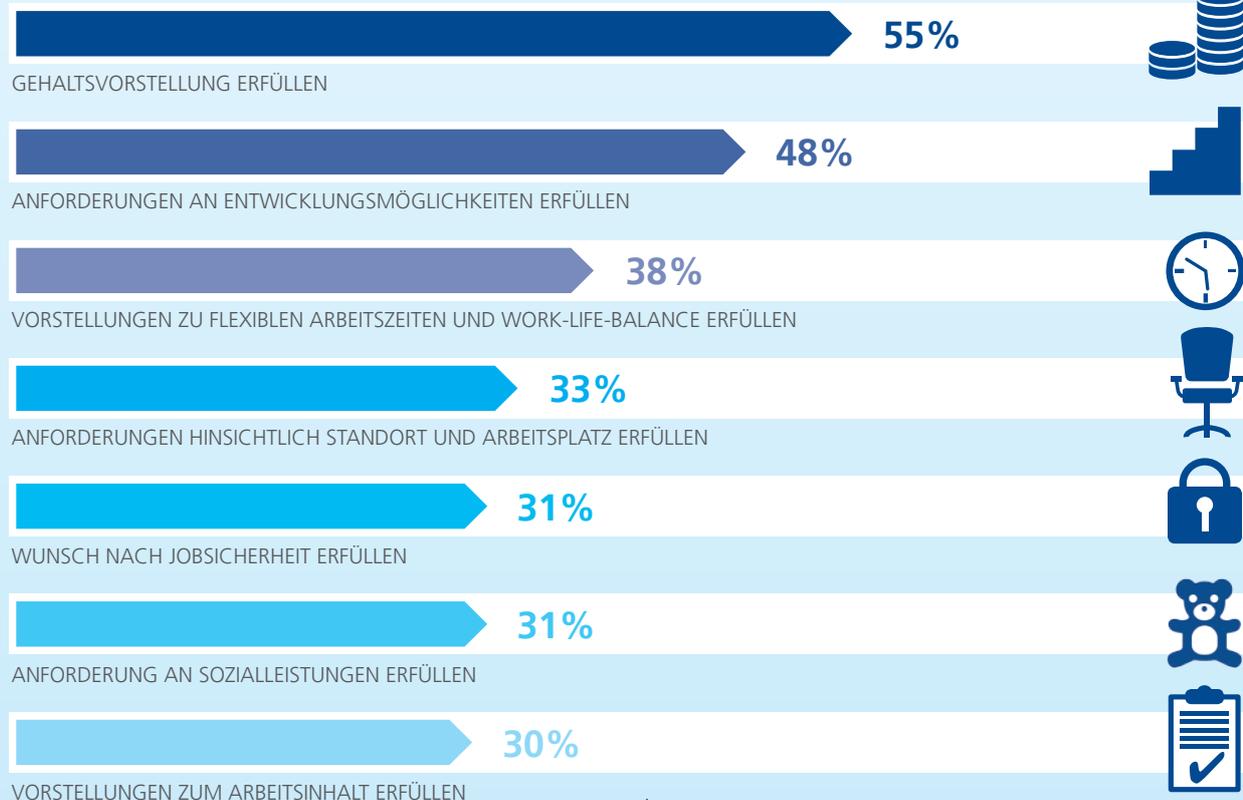
Die StepStone Trendstudie verdeutlicht: Recruiter, die Fachkräften vor allem ihre Vorstellungen hinsichtlich Gehalt und Weiterentwicklung erfüllen können, haben im „War for Talents“ richtig gute Karten. Für Personaler ist es mit erheblichem Abstand die größte Herausforderung, die Anforderungen der Bewerber an das Gehalt und die Entwicklungsmöglichkeiten zu erfüllen. Weitere Top-Argumente im Bewerbungsprozess sind die Gestaltung und Wahl des Arbeitsplatzes und -standorts.

Im Bewerbungsprozess sollte sich der moderne Recruiter so weit wie möglich in sein Gegenüber hineinversetzen. Vollständige Informationen und ein eng getakteter und verbindlicher Zeitplan sind unerlässlich. Denn Kandidaten erwarten neben

einem transparenten und einfachen Prozess vor allem auch eine zeitnahe Rückmeldung nach Vorstellungsgespräch und Bewerbung.

Aufgrund der Komplexität, Vielseitigkeit und zunehmenden Spezialisierung wird es für Unternehmen immer schwieriger, passende Kandidaten für ihre ausgeschriebenen Positionen zu finden. Den geeigneten Kandidaten zur Stellenbesetzung zu finden, wird demnach als eine viel größere Herausforderung angesehen, als genügend Bewerbungen zu erhalten. Damit wächst auch die Anforderung an das Recruiting selbst: Personaler geraten zunehmend unter Druck, die Zeitvorgaben und internen Anforderungen bei der Stellenbesetzung zu erfüllen.

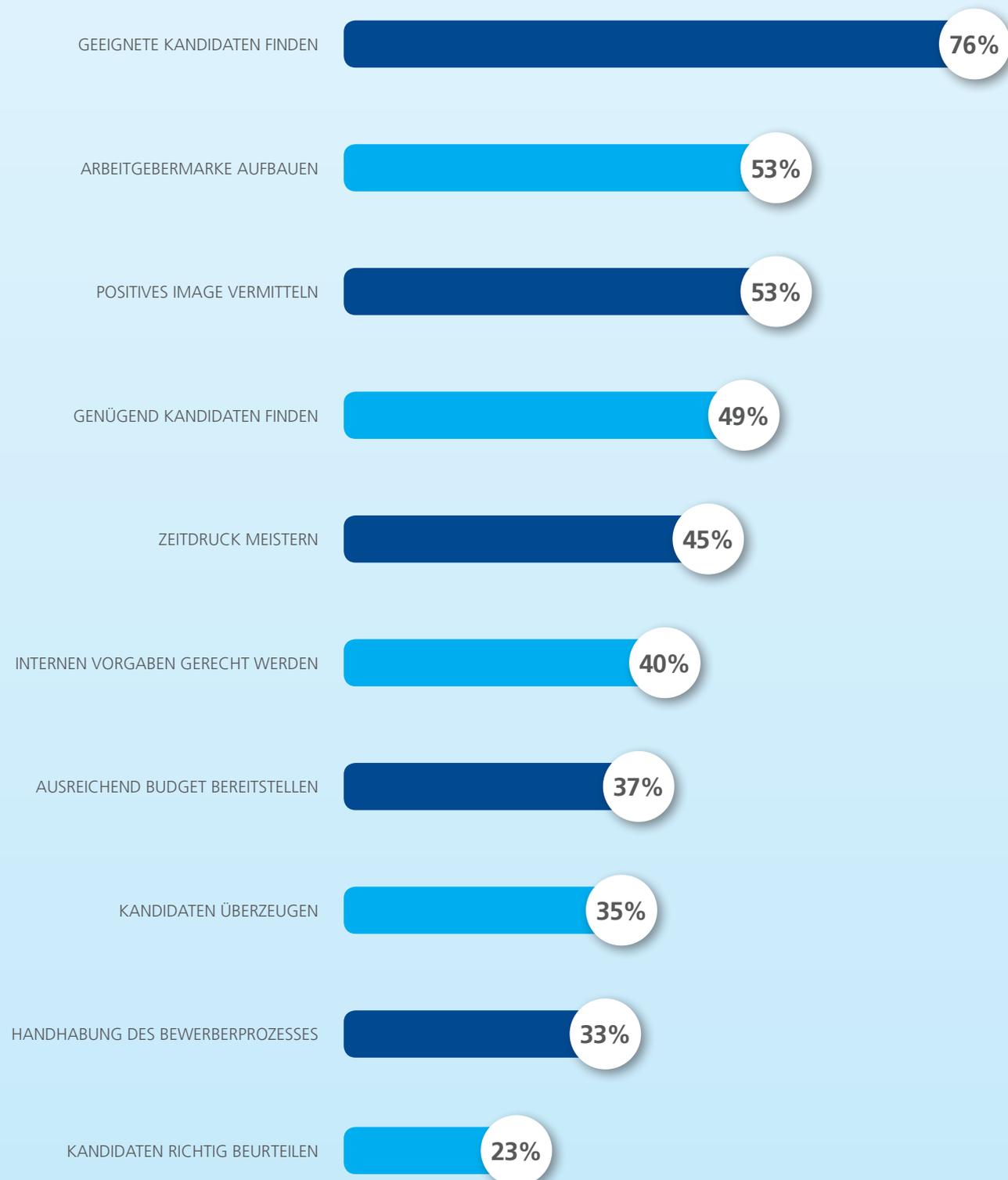
WELCHE ANFORDERUNGEN SEITENS DER BEWERBER STELLEN FÜR RECRUITER DIE GRÖSSTEN HERAUSFORDERUNGEN DAR?



Eine Frage des Geldes

Die Richtigen finden

DIE GRÖSSTEN HERAUSFORDERUNGEN BEI DER MITARBEITERSUCHE



TROTZ FACHKRÄFTEMANGEL: HOHE HÜRDEN FÜR BEWERBER

Früher war die Rollenverteilung klarer: Unternehmen, die offene Stellen zu besetzen hatten, konnten in Einstellungsprozessen aus einer Position der Stärke agieren. Heute finden Bewerbungsgespräche auf Augenhöhe statt.

Das Blatt hat sich gewendet. Kandidaten haben den Status des Bittstellers längst hinter sich gelassen. Komplexere Jobprofile, höhere Anforderungen sowie der Fachkräftemangel transformieren den Arbeitsmarkt zu einem Bewerbermarkt, die Suche nach geeigneten Mitarbeitern wird mehr und mehr zu einer geschäftsentscheidenden Aufgabe.

Wichtig wird zukünftig, sich als attraktive Arbeitgebermarke zu etablieren und potenziellen Bewerbern einen möglichst niederschweligen Zugang zum Einstellungsprozess zu ermöglichen. „Einfachheit“ wird im Recruiting deshalb in den kommenden Jahren zum Schlüsselbegriff.

WAS FACHKRÄFTEN IM BEWERBUNGSPROZESS SCHWERFÄLLT

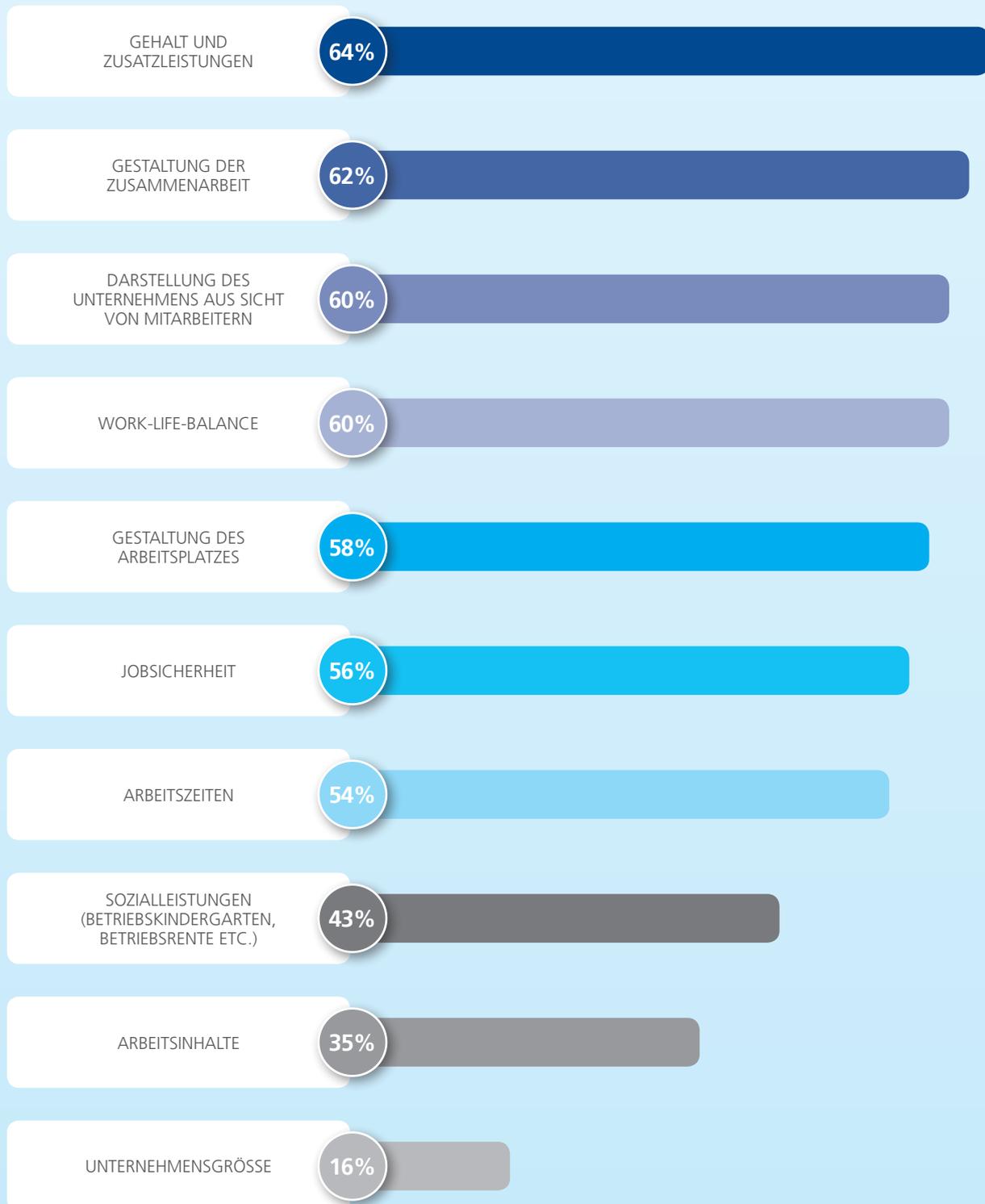
Erfolgreiches Recruiting heißt heute auch, potenziellen Bewerbern einen komfortablen Zugang zum eigenen Unternehmen zu ermöglichen.



Hürden für Bewerber

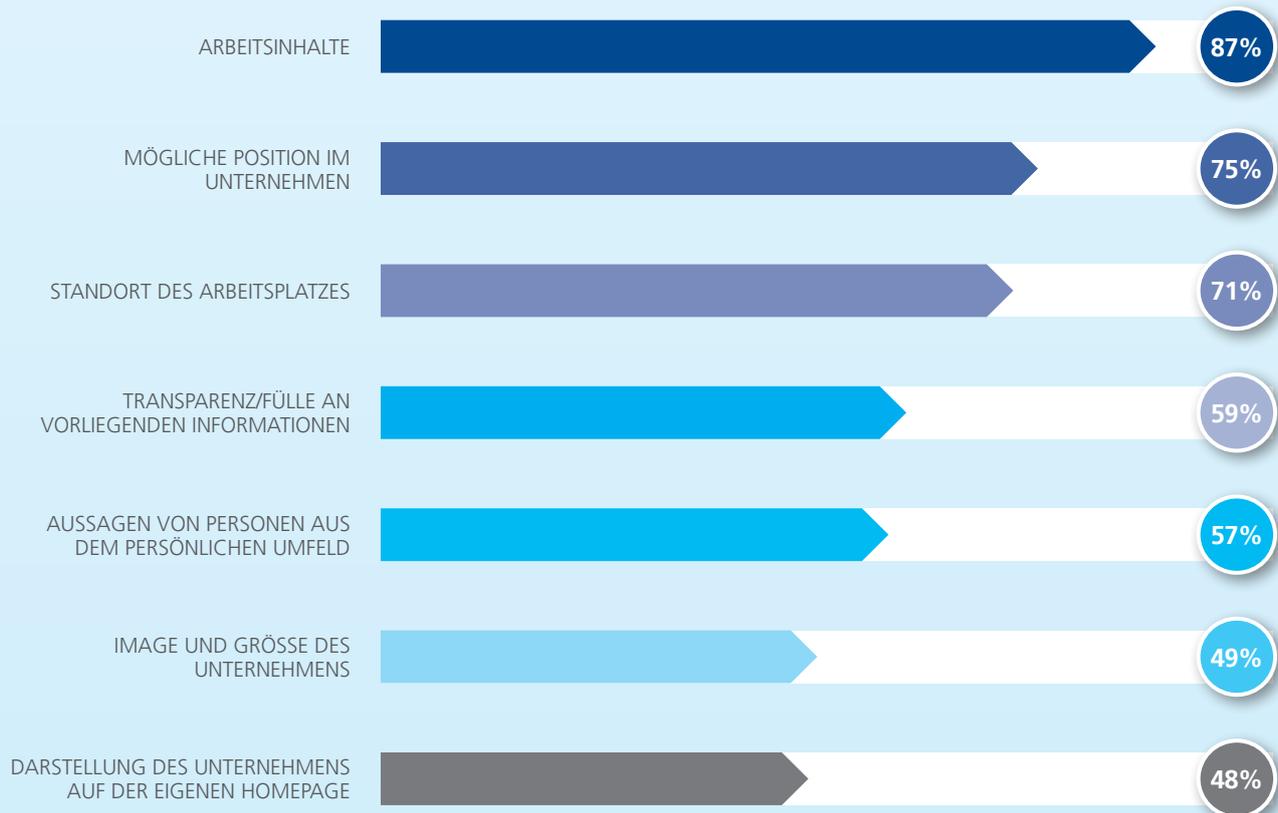
Stellenanzeigen: Was Fachkräfte vermissen

WOZU KANDIDATEN GERNE MEHR INFORMATIONEN HÄTTE



Was stimmen muss: Inhalte, Position, Ort

AUF BASIS DIESER GRUNDLAGE ZIEHEN KANDIDATEN EINEN JOB VOR DEM ERSTEN PERSÖNLICHEN KONTAKT IN BETRACHT:



AUF DEM PRÜFSTAND: STELLENANZEIGEN FÜR INTERESSANTE JOBS

54%

Nur jeder Zweite empfindet die **Unternehmensdarstellung** als **authentisch**.

49%

Die Hälfte sagt, dass **Zusatzinformationen** ihre Entscheidung beeinflussen.



64%

Fast zwei Drittel halten die genannten **Anforderungen** für **realistisch**.

33%

Für jeden Dritten ist die **optische Gestaltung** der Anzeige ein Entscheidungskriterium.

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN: RECRUITING-TRENDS 2015

Arbeitnehmer schauen sich aktiv nach neuen beruflichen Perspektiven um. Berührungspunkt Nr. 1 ist dabei die Stellenanzeige.

Die Online-Stellenanzeige ist und bleibt das wichtigste Rekrutierungsinstrument. Sie liefert mit Abstand die größte Reichweite und Bewerberresonanz. Aufgrund dieser maximalen Effizienz sind Online-Stellenanzeigen das Standardtool im Recruiting. Fast alle Kandidaten nutzen die Online-Jobbörse als Informationsmedium, für fast 80 Prozent ist sie sogar die erste Anlaufstelle.

Und auch beim Vergleich der Bewerbungswege stehen 2015 alle Zeichen auf „digital“: Drei von vier Fachkräften bewerben sich heute via E-Mail, mehr als die Hälfte bewirbt sich zudem über Online-Bewerbungsformulare. Die klassische Print-Bewerbung wird im Zuge dieser Entwicklung zum Auslaufmodell. Soziale Netzwerke halten gerade einmal neun Prozent der Fachkräfte zu Bewerbungszwecken für relevant.

WIE WICHTIG SIND FACHKRÄFTEN FOLGENDE AKTIVITÄTEN BEI DER JOBSUCHE?

78%

Für fast 80 Prozent der Kandidaten ist die **Stellenanzeige die erste Anlaufstelle.**

9%

UNTERGEORDNETE ROLLE: SOZIALE NETZWERKE

Nicht einmal jede zehnte Fachkraft findet die Kontaktaufnahme über Facebook & Co. bei der Jobsuche wichtig.

ÜBER WELCHE KANÄLE ERHALTEN RECRUITER BEVORZUGT BEWERBUNGEN?

76%



E-MAIL

52%



BEWERBUNGS-FORMULAR

31%



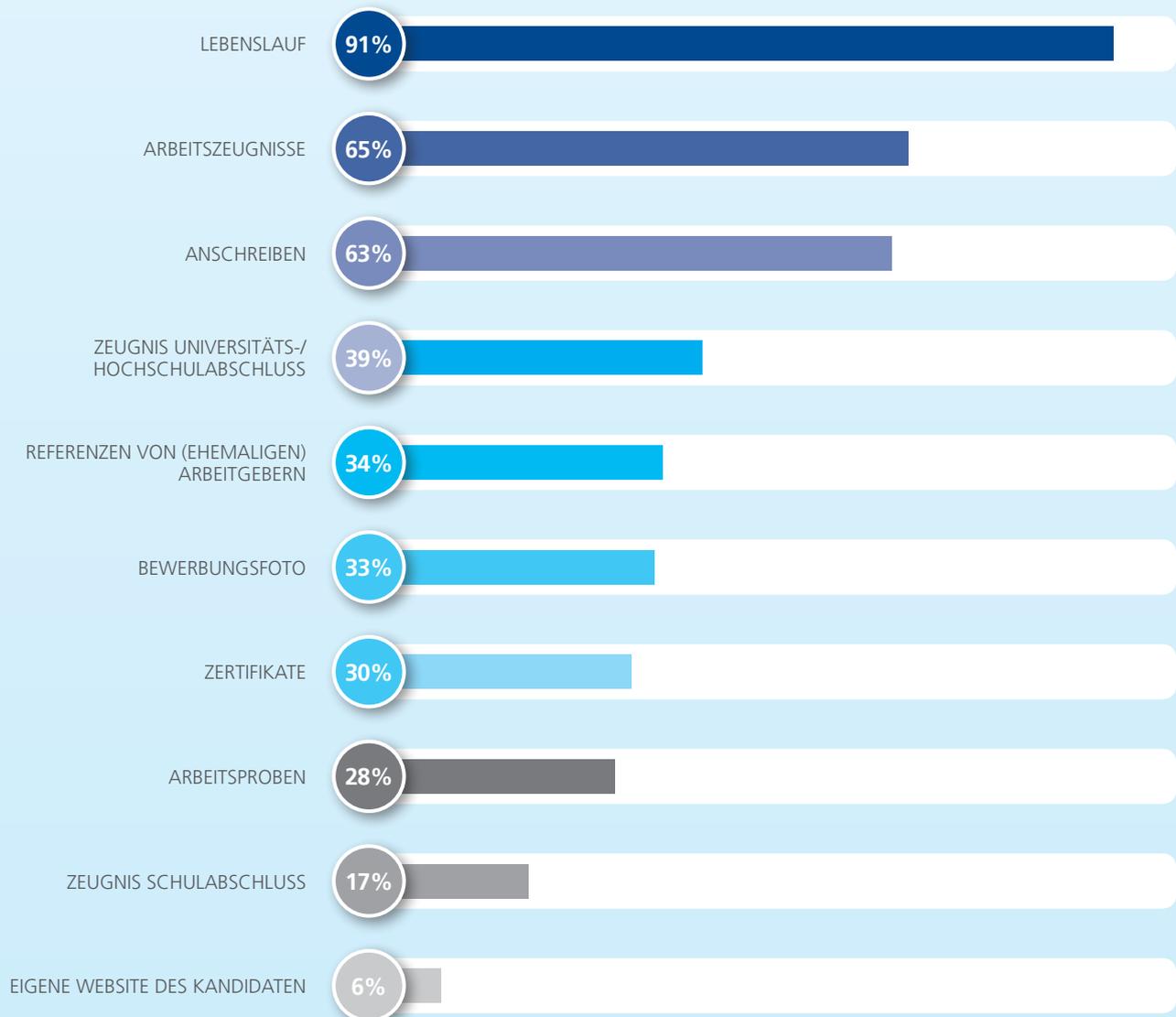
SCHRIFTLICH

Drei von vier der Befragten bevorzugen die **Online-Bewerbung via E-Mail.** Die klassische schriftliche Bewerbung verliert immer mehr an Bedeutung.

Kandidaten bewerben sich online

Priorität 1: der Lebenslauf

WELCHE BESTANDTEILE DER BEWERBUNG FÜR RECRUITER WICHTIG SIND:



RECHERCHIEREN SIE ONLINE ÜBER KANDIDATEN, DEREN BEWERBUNG SIE ERHALTEN HABEN?



WARUM?

86% „UM MEIN BILD VOM KANDIDATEN ZU VERVOLLSTÄNDIGEN.“

GERÄTEUNABHÄNGIG BEWERBEN: MEGATREND MOBILE RECRUITING

Die Lebensweisen und Nutzungsgewohnheiten der Digital Natives spielen für das moderne Recruiting eine zentrale Rolle. Für Personaler geht an mobilen Lösungen kein Weg vorbei.

Was in anderen Bereichen wie Online-Shopping oder -Dating bereits selbstverständlich ist, wird sich auch im Recruiting durchsetzen. Jobsuchende nutzen schon heute die Zeitfenster, in denen sie warten oder sich von A nach B bewegen, um sich über passende Stellen zu informieren.

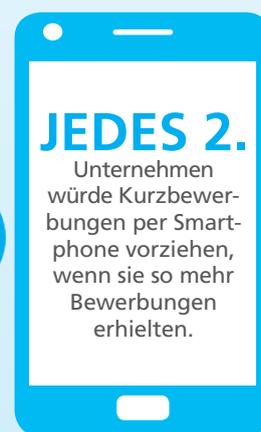
Dieser Trend wird im Zuge der stärker werdenden Mobilität sogar noch zunehmen. In ein paar Jahren wird es dann vielleicht schon gang und gäbe sein, die Bewerbung mit ein paar Klicks von unterwegs aus zu versenden – und nicht mehr vom heimischen PC.

Wer sich als Unternehmen heute und in Zukunft als moderner Arbeitgeber präsentieren will, muss die Kandidaten also dort abholen, wo sie gerade erreichbar sind – egal ob am PC, Tablet oder Smartphone. Entscheidend dabei: Sämtliche Schritte bis zum Absenden der Bewerbung sollten geräteunabhängig möglich sein.

Gerade Smartphones stehen bei Fachkräften auf Jobsuche hoch im Kurs. Als größte Vorteile nannten die Befragten die örtliche Unabhängigkeit sowie die Möglichkeit, Jobs von unterwegs aus zu suchen. Ebenfalls wichtig: Die mobile Suche spart den potenziellen Bewerbern viel Zeit.

Per Handy zum Traumjob

SMARTPHONES EROBERN DEN JOBMARKT



WOZU WÜRDEN BEWERBER IHR SMARTPHONE BEI DER JOBSUCHE GERNE STÄRKER NUTZEN?

UM INTERESSANTE STELLEN ZU FINDEN

UM NEUE STELLENANZEIGEN IN ECHTZEIT ZU ERHALTEN

UM DIREKTEN KONTAKT PER CHAT, MESSENGER ODER E-MAIL AUFZUNEHMEN

UM SICH DIREKT ZU BEWERBEN

UM INTERESSANTE STELLEN ZU SPEICHERN

KONTAKT

Sie haben Fragen zu dieser Studie oder wünschen weitere Informationen zum Thema?

StepStone Presseteam

Telefon: 0211 / 9 34 93 - 5731

E-Mail: presse@stepstone.de

Sie haben Fragen zu unseren Produkten oder möchten eine Stellenanzeige aufgeben?

Telefon: 0211 / 9 34 93 - 5801

E-Mail: service@stepstone.de

