

PRESSEMITTEILUNG

MINT-Nachwuchskräfte möchten von Unternehmen direkt angesprochen werden

Mehr als 60 Prozent der MINT-Nachwuchskräfte bevorzugt bei der Rekrutierung die Direktansprache gegenüber der klassischen Stellenanzeige. Das zeigt eine aktuelle Studie der Karriereplattformen *get in IT* und *get in Engineering*, für die junge Talente zu ihren Erwartungen an den Berufseinstieg befragt wurden.

Köln, Oktober 2019:

Über 60 % der Befragten möchte lieber aktiv angesprochen werden, anstatt sich über eine Stellenanzeige zu bewerben. Dabei haben die jungen Talente genaue Vorstellungen, über wen die erste Kontaktaufnahme erfolgen soll. Nur 6,6 % der jungen Talente möchte von einem Headhunter angesprochen werden. Die deutliche Mehrheit wünscht sich einen direkten Kontakt zum Unternehmen über die Personal- oder Fachabteilung. Das ist eines der zentralen Ergebnisse der jährlichen Studie "Was MINT-Nachwuchskräfte von ihrem Berufseinstieg erwarten", die mit 1.000 befragten Studierenden und Young Professionals aus IT und Ingenieurwesen deutschlandweit die größte Umfrage in dieser Zielgruppe ist.

Die Direktansprache sollte also fester Bestandteil des Recruiting-Mix sein, in dem aber auch die Stellenanzeige als klassisches Tool nach wie vor ihre Daseinsberechtigung hat. Hier zeigt die Studie, dass es nicht notwendig ist, viel Zeit in das Design der Anzeige zu investieren: 75 % der Befragten IT'ler ist die Aufmachung "egal" oder "unwichtig".

Stattdessen sollten die Inhalte der Stellenanzeige auf die Präferenzen der Nachwuchskräfte abgestimmt sein. Bei der Frage nach den Faktoren, die ein Jobangebot besonders attraktiv machen, geben 65,2 % der IT'ler an, einem zukunftssicheren Job nachgehen zu wollen (Bild 1). 57,1 % der Befragten möchten Experte auf ihrem Fachgebiet werden. Eine



Führungskarriere reizt die jungen IT-Talente hingegen weniger und landet bei der Befragung auf dem letzten Platz.

Etwa ein Drittel der Studienteilnehmer gibt an, nicht aktiv auf Jobsuche zu sein. “Diese Gruppe der latent Suchenden ist für Recruiter ein besonders attraktives Segment. Interessant ist, dass 55,1% der IT’ler dieser Gruppe angeben, sich dennoch von einem Jobangebot überzeugen zu lassen, vorausgesetzt die Anfrage berücksichtigt ihr individuelles Profil und zeigt fachlich passende Entwicklungsmöglichkeiten auf (Bild 2). Bei den Ingenieuren sind es sogar 61 %”, erklärt Rainer Weckbach, Geschäftsführer von *get in*. “Die Studie macht also deutlich, dass Unternehmen, die mit einem individuell passenden Angebot auf die Kandidaten zugehen, eine echte Chance im Wettkampf um die gefragten Talente dieser Zielgruppen haben”, so Weckbach.

Bereits seit 2015 befragt *get in* jährlich MINT-Nachwuchskräfte zu ihren Erwartungen an den Berufseinstieg, um spezifische Einblicke in diese Zielgruppe zu bieten. In diesem Jahr waren das Trendence Institut und wiederholt die HTWK Leipzig aktive Partner der Studie.

Die Whitepaper zur Studie stehen unter folgenden Links zum kostenlosen Download bereit:

get in IT: <https://www.get-in-it.de/studie/2019-2020>

get in Engineering: <https://www.get-in-engineering.de/studie/2019-2020>

Über *get in GmbH*:

Die *get in GmbH* ist führender Anbieter fachspezifischer Talent Marketplaces in Deutschland. Auf www.get-in-IT.de und www.get-in-Engineering.de bringt das Unternehmen IT- bzw. Ingenieur-Nachwuchskräfte und ihre Arbeitgeber durch intelligentes Matching zusammen. Über 80.000 Absolventen und Young Professionals nutzen die Plattformen jeden Monat, um sich in der Phase der beruflichen Orientierung und der Arbeitgeberwahl über mögliche Einstiegsprogramme zu informieren. Für Arbeitgeber bieten *get in IT* und *get in Engineering* spezifische Recruiting- und Employer Branding Lösungen zur gezielten Ansprache der Nachwuchskräfte.



Pressekontakt

Lucia Tischer

get in GmbH

Specialist Marketing B2B

get in GmbH

Siegburger Straße 215

50679 Köln

Tel: 0221 - 283 222 645

E-Mail: lucia.tischer@get-in.de