

Der Deutsche IT-Arbeitsmarkt

-
- 1 Vorwort**
 - 2 Executive Summary**
 - 3 Rahmenbedingungen**
 - 4 Sicherheit des Arbeitsplatzes**
 - 5 Welche Faktoren erhöhen die Fluktuation?**
 - 6 Was macht einen Arbeitgeber attraktiv?**
 - 7 Wie suchen Bewerber ihren nächsten Job?**
 - 8 Über das IT Job Board**

Nach einem hervorragenden ersten Quartal war das Geschäftsklima in der Hightech-Industrie laut Branchenverband BITKOM auch im zweiten Quartal 2011 sehr gut. 66 Prozent der Anbieter von Informationstechnik, Telekommunikation und Unterhaltungselektronik (ITK) setzten zwischen Anfang April und Ende Juni mehr um als im selben Quartal des Vorjahres.

Die Aussichten für das Gesamtjahr beurteilen die Unternehmen ebenfalls positiv, insgesamt rechnen 74 Prozent der Befragten mit steigenden Umsätzen. Das schlägt sich auch im BITKOM-Branchenindex nieder, der jetzt bei 52 Punkten liegt. Anfang des Jahres war er sogar auf 72 Punkte gestiegen und hatte damit den höchsten Wert seit Beginn der vierteljährlichen Befragung vor zehn Jahren erreicht.

Mit der guten Entwicklung steigt auch der Personalbedarf. 57 Prozent aller ITK-Unternehmen werden laut BITKOM-Umfrage im laufenden Jahr zusätzliche Mitarbeiter einstellen. Das verschärft den Fachkräftemangel weiter, der heute schon in 59 Prozent der befragten Unternehmen die Geschäftstätigkeit bremst. Vor einem Jahr waren es noch 33 Prozent.

Für Arbeitgeber bedeutet das, dass der Wettstreit um die besten Mitarbeiter härter wird. Was ist IT-Experten wichtig? Ist es hauptsächlich die Karriere und das Geld? Oder orientieren sie sich an anderen Faktoren bei der Wahl ihres Arbeitgebers? Etwa an der Art der Aufgabe, dem Maß an Verantwortung oder daran, welches Image ein Unternehmen besitzt?

Antworten auf diese Fragen gibt der Arbeitsmarktreport 2011/2012 des IT Job Board.

02 Executive Summary



62 Prozent der Befragten bezeichnen ihren Arbeitsplatz derzeit als sicher. Das Misstrauen gegenüber Restrukturierungen, Entlassungen in anderen Abteilungen, einem neuen Management und Übernahmen ist aber hoch: Viele sehen solche Maßnahmen als Jobkiller.

Die häufigsten Kündigungsgründe sind Karriereblockaden, Langeweile und Aufgaben, die nicht den Interessen des Mitarbeiters entsprechen.

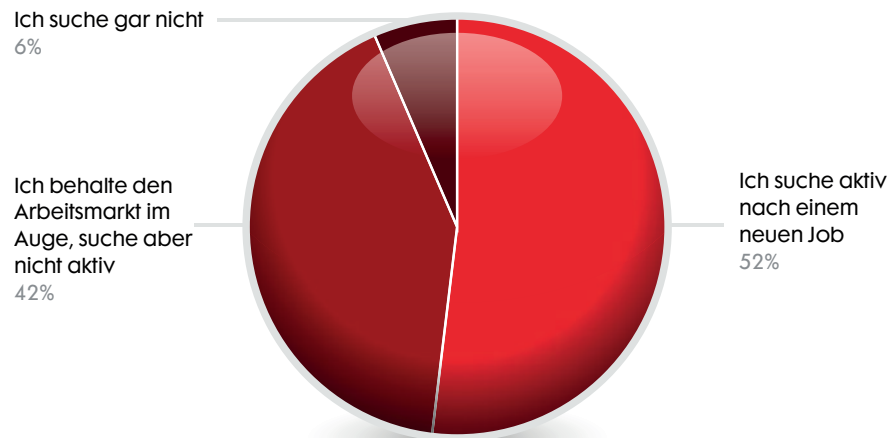
Attraktiv sind vor allem Jobs, bei denen sich die IT-Experten verwirklichen können. Karrierechancen und neue Herausforderungen sind wichtiger als das Gehalt, der Ruf und der Standort des Arbeitgebers.

IT-Experten suchen online nach einem neuen Job. Tageszeitungen und Fachmagazine nutzen nur wenige, die meisten lesen Online-Anzeigen oder suchen auf spezialisierten Portalen. Xing ist das beliebteste soziale Netzwerk zur Jobsuche, allerdings kommt es selten zum Vertragsabschluss.

03 Rahmenbedingungen



Suchen Sie derzeit nach einem neuen Job? (n = 249)



Für die Studie „Der deutsche IT-Arbeitsmarkt“ befragte das IT Job Board 249 überwiegend festangestellte IT-Spezialisten, die sich auf dem IT Job Board registriert haben. Etwa die Hälfte von ihnen sucht derzeit aktiv eine neue Stelle, 42 Prozent beobachten den Markt.

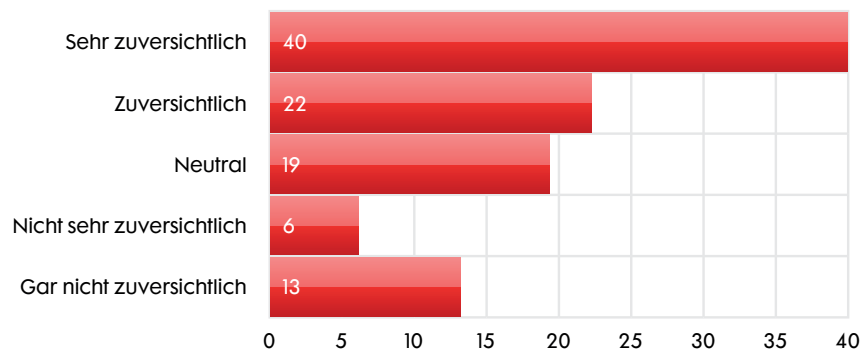
92 Prozent der Befragten arbeiten in der Privatwirtschaft, 8 Prozent für die öffentliche Hand. Sie haben zum überwiegenden Teil langjährige Berufserfahrung: 67 Prozent von ihnen ist seit mehr als 10 Jahren in der IT beschäftigt. 90 Prozent von ihnen sind männlich, 10 Prozent weiblich.

Die Umfrage wurde im 2. Quartal 2011 per Online-Fragebogen durchgeführt, der geschlossene sowie einige offene Antwortkategorien enthielt. Die offenen Antworten wurden in dieser Auswertung nicht berücksichtigt. Zum Teil erhielten Festangestellte und Freiberufler unterschiedliche Fragen.

04 Sicherheit des Arbeitsplatzes

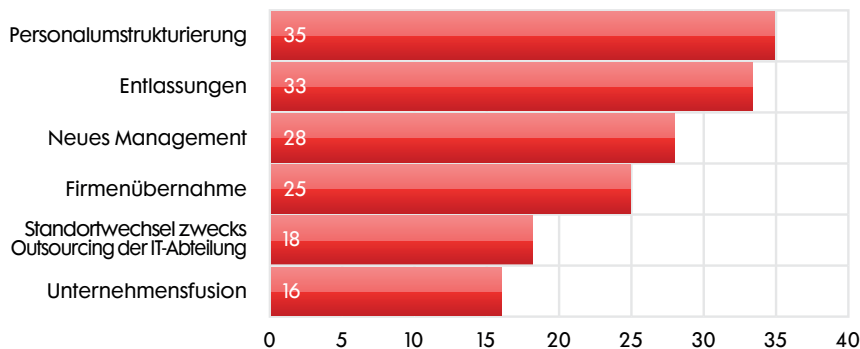


Wie zuversichtlich sind Sie, dass Ihr derzeitiger Job für die nächsten 6 Monate sicher ist? (n = 249)



Gemäß der stabilen wirtschaftlichen Situation gehen derzeit 62 Prozent der Befragten davon aus, dass ihr Arbeitsplatz sicher ist. Am meisten gefährdet würde er ihrer Meinung nach durch die Reorganisation des Personals im Unternehmen. Viele von ihnen fürchten, dass sie von Entlassungen außerhalb ihrer Abteilung indirekt betroffen wären und ihre Abteilung früher oder später ebenfalls verkleinert würde. Bei einem Wechsel des Managements gehen zu müssen, fürchten 28 Prozent. Außerdem werden Firmenübernahmen, Standortwechsel zwecks Outsourcing und Fusionen mit dem Verlust des Arbeitsplatzes assoziiert.

Was würde Ihren Arbeitsplatz Ihrer Meinung nach am meisten gefährden (n = 249)



Die negative Einstellung der Mitarbeiter solchen Umstrukturierungen gegenüber kommt nicht von ungefähr: 56 Prozent von ihnen haben in den letzten 12 Monaten Personalrestrukturierungen mitgemacht, 46 Prozent haben eine Entlassungswelle erlebt und 40 Prozent der Befragten arbeiten jetzt unter einem neuen Management. Für die Personalabteilung ist die große Skepsis der Angestellten ein Alarmsignal. Wenn sie eine eventuelle Restrukturierung nicht transparent kommuniziert, läuft sie Gefahr, gute Mitarbeiter zu verlieren, bevor eine einzige Kündigung ausgesprochen ist. Denn anstatt abzuwarten, könnten sie sich nach etwas Sichererem umsehen. Schließlich ist das Angebot derzeit so groß wie nie.

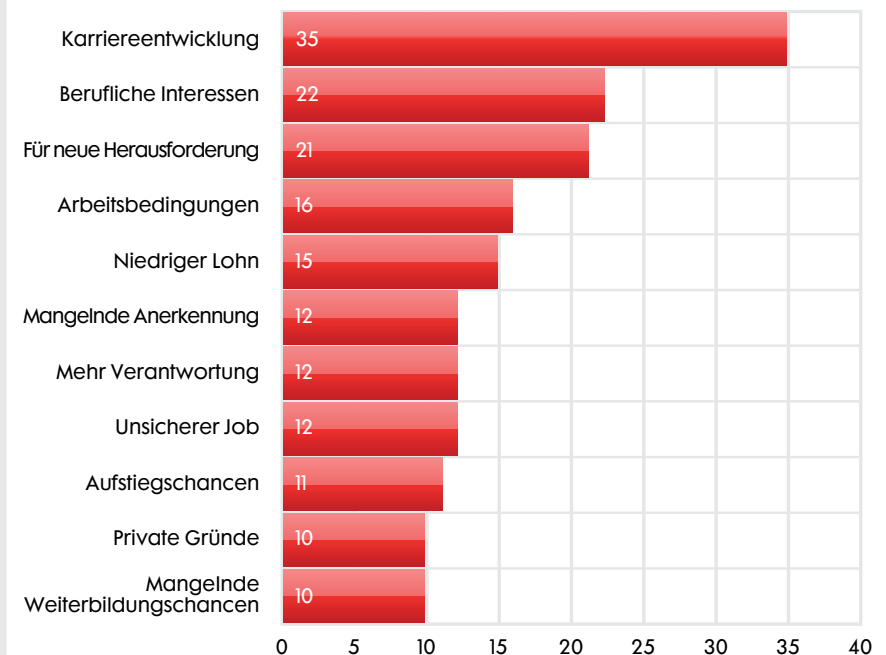
05 Welche Faktoren erhöhen die Fluktuation?



In vielen Fällen haben die Personalabteilung und IT-Verantwortlichen es selbst in der Hand, ob ihre Mitarbeiter nach einigen Jahren kündigen oder länger bleiben. Denn weiche Faktoren wie ein interessanter Job, eine gute Arbeitsatmosphäre und die Abdeckung der beruflichen Interessen spielen für die meisten IT-Mitarbeiter eine größere Rolle als das Gehalt.

Am häufigsten verließen IT-Mitarbeiter in der Vergangenheit ein Unternehmen, wenn sie das Gefühl hatten, ihre Karriere stecke in einer Sackgasse (35 Prozent). Dieses Kriterium wird oft mit Aufstiegschancen gleichgesetzt, umfasst aber mehr. Nicht jeder Mitarbeiter will Führungskraft werden, strebt aber trotzdem einen interessanten und herausfordernden Job an. Wegen der Verweigerung einer Leitungsfunktion kündigten lediglich 11 Prozent der Befragten. Auch das Gehalt spielt beim Weggang keine so große Rolle wie häufig angenommen: „Nur“ 15 Prozent der Befragten lösten den letzten Vertrag wegen einer ihrer Meinung nach zu geringen Vergütung auf. Demgegenüber sind die Faktoren „mangelnde Anerkennung“ und „zu wenig Verantwortung“ für mehr als jeden 10ten ein Grund, das Unternehmen zu verlassen.

Aus welchen Gründen haben Sie Ihren letzten Arbeitgeber verlassen? (n = 249)

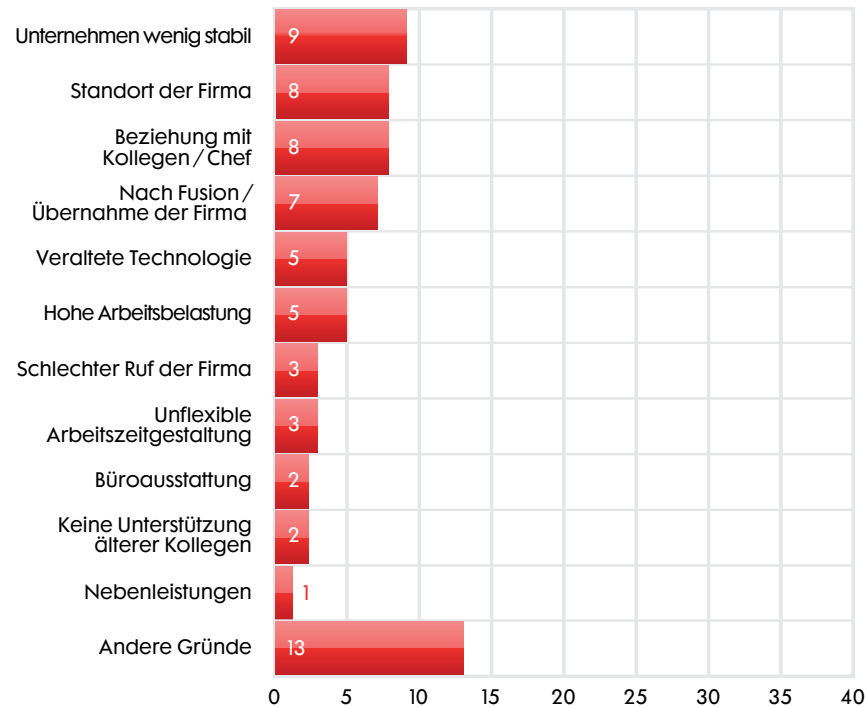


1 von 2

05 Welche Faktoren erhöhen die Fluktuation?



Aus welchen Gründen haben Sie Ihren letzten Arbeitgeber verlassen? (n = 249)



2 von 2

Das Klima im Team und die Beziehung zum Chef führen anscheinend selten zu so massiven Problemen, dass gekündigt wird. Auch die Ausstattung des Arbeitsplatzes und die Arbeitsbelastung spielen kaum eine Rolle. Hat ein Unternehmen einen schlechten Ruf, zieht es nicht unbedingt die besten IT-Experten an, aber gekündigt wird deshalb selten. Die Weiterbildungsmöglichkeiten hingegen sind für 10 Prozent ein Grund, das Handtuch zu werfen. Hier ist wieder die Personalabteilung gemeinsam mit dem IT-Leiter gefragt, die entsprechenden Angebote zu schaffen.

IT-Mitarbeiter sind demnach dem Unternehmen treu, wenn ihnen spannende Herausforderungen geboten werden und sie fachlich weiterkommen. Wenn diese Bedingungen stimmen, kommt es selten zur Kündigung, auch wenn das Gehalt, der Ruf des Unternehmens, der Standort und die Nebenleistungen nicht den Idealvorstellungen der Angestellten entsprechen.

06 Was macht einen Arbeitgeber attraktiv?

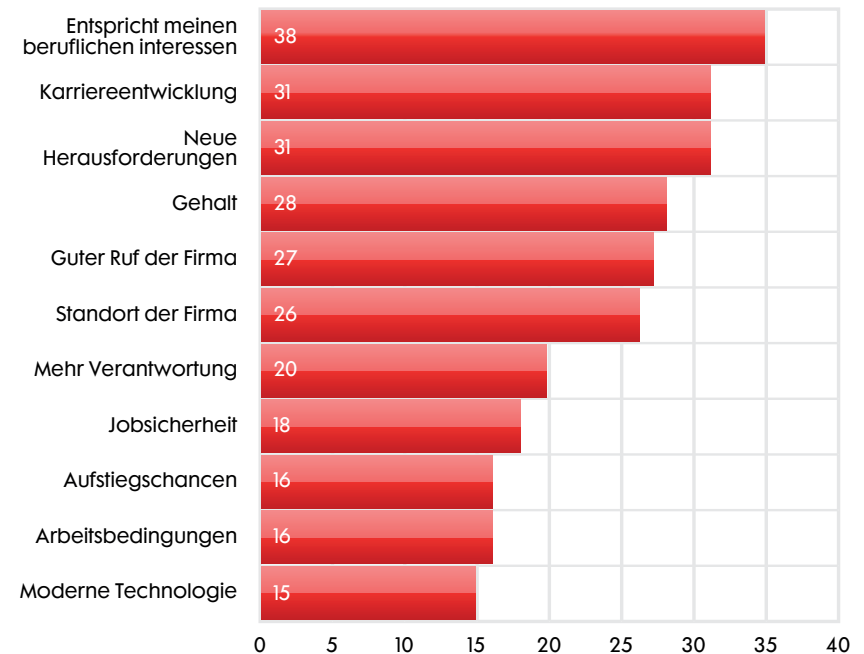


Hat sich ein Mitarbeiter zur Kündigung entschlossen, beurteilt er den neuen Arbeitgeber allerdings nach anderen Kriterien als nach denen, die ihn dazu gebracht haben, das alte Unternehmen zu verlassen.

Die Entwicklung der Karriere ist selbstverständlich wichtig, noch wichtiger ist aber, die eigenen beruflichen Interessen zu verwirklichen. Das Gehalt, das Image der Firma und der Standort fallen bei der Jobsuche ebenfalls deutlich stärker ins Gewicht als bei der Kündigung. Darüber hinaus suchen Jobsuchende oft mehr Verantwortung als beim alten Arbeitgeber, wollen Sicherheit und flexible Arbeitsbedingungen und legen Wert darauf, dass das Unternehmen mit moderner Technologie arbeitet.

Unterm Strich betrachten Bewerber ihren zukünftigen Arbeitgeber also deutlich kritischer, als den derzeitigen. Der Grund ist klar: Im eigenen Unternehmen kennen sie die Vor- und Nachteile genau und wenn sie wechseln, wollen sie möglichst viele Parameter verbessern. Um die zukünftigen Aufstiegschancen kümmern sie sich bei der Bewerbung allerdings recht wenig. Trotzdem sollte das Unternehmen die Erwartungen in dieser Hinsicht klären, denn immerhin 11 Prozent der befragten IT-Experten haben schon einmal gekündigt, weil sie im eigenen Unternehmen nicht weiter aufsteigen konnten.

Aus welchen Gründen haben Sie sich für Ihren derzeitigen Arbeitgeber entschieden? (n = 249)

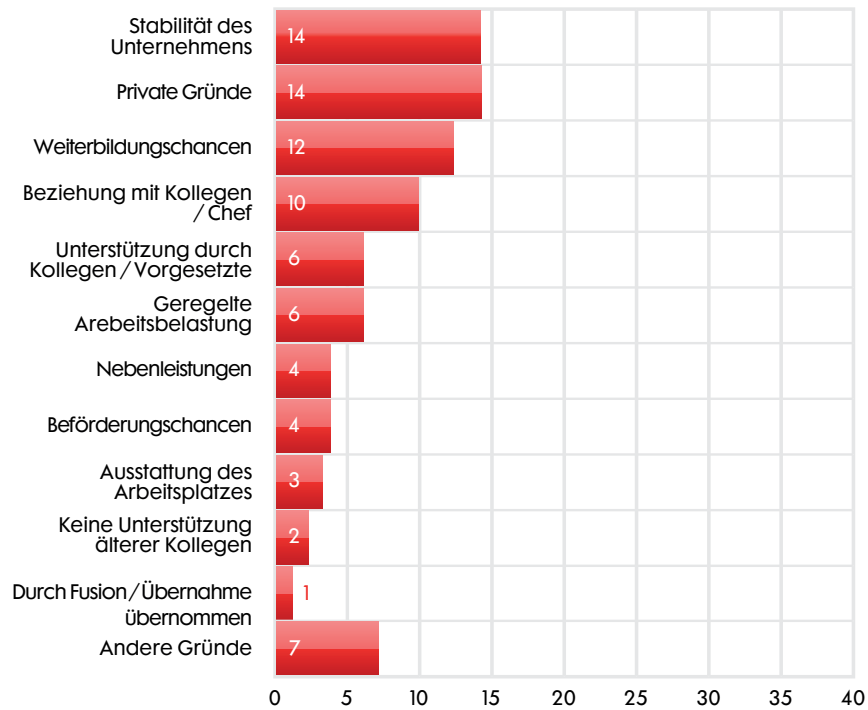


1 von 2

06 Was macht einen Arbeitgeber attraktiv?



Aus welchen Gründen haben Sie sich für Ihren derzeitigen Arbeitgeber entschieden? (n = 249)



2 von 2

07 Wie suchen Bewerber ihren nächsten Job?



Anzeigen in Fachmagazinen und in Tageszeitungen sind unter IT-Experten ziemlich out. Wenn sie Ausschreibungen lesen, dann online - entweder als Anzeige oder sie suchen auf IT-spezifischen Job-Portalen. Die allgemeine Suche über Google ist selbst unter IT-Fachleute unbeliebt, sie bevorzugen spezielle Seiten auf denen die Informationen zusammengetragen sind, die sie suchen.

Die Investition in Jobmessen lohnt sich nur bedingt, denn lediglich 18 Prozent der Befragten waren schon einmal auf so einem Event, um einen Job zu finden. Mundpropaganda dagegen ist kostenlos und hat darüber hinaus mehr Wirkung: 21 Prozent der Befragten haben sich bereits aufgrund der Empfehlung eines Freundes oder Bekannten beworben. Mundpropaganda hat außerdem den Vorteil, dass sich die Kandidaten meistens schneller entscheiden, da sie bereits relativ viel über die Arbeitsbedingungen wissen und ihrer Quelle vertrauen. Stellenausschreibungen unter den Mitarbeitern bekannt zu machen lohnt sich also auf jeden Fall.

Die Wahrscheinlichkeit, dass sich IT-Fachleute auf eine Online-Anzeige bewerben, weil sie sie zuvor bereits in einem Print-Magazin gesehen haben, ist niedrig. Print hat anscheinend in der IT keine höhere Glaubwürdigkeit als Online, im Gegensatz zu Stellensuchenden aus anderen Branchen. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen auch, dass die Bewerbungsquote kaum steigt, wenn mehrere Arten der Bewerbung angeboten werden, zum Beispiel Online, per Brief und per Fax. Unternehmen können davon ausgehen, dass sich IT-Fachleute mit E-Mail und Online gut auskennen und diese Kommunikationskanäle gerne nutzen.

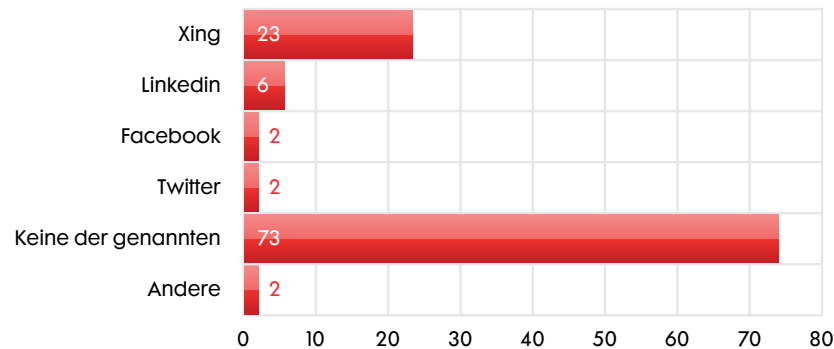
Welche der folgenden Methoden haben Sie bisher zur Jobsuche benutzt? (n = 249)



07 Wie suchen Bewerber ihren nächsten Job?



In welchen sozialen Netzwerken / Medien haben Sie bisher erfolgreich einen Job gefunden? (Mehrfachnennung, n = 249)



Im Web 2.0-Zeitalter wird immer wieder propagiert, sich in den sozialen Medien zu engagieren. Fakt ist aber, dass 30 Prozent der Befragten noch nie über ein soziales Netzwerk einen Job gesucht haben. Unter denjenigen, die es ausprobieren, nutzt die überwiegende Mehrheit in Deutschland Xing (65 Prozent). Da LinkedIn international ausgerichtet ist, kommt es für deutlich weniger Bewerber in Deutschland in Betracht, Facebook und Twitter spielen bei der Jobsuche kaum eine Rolle.

Das Ergebnis der Recherche in diesen Netzwerken ist allerdings mager: 73 Prozent der Befragten geben an, dass sie noch nie einen Job über Social Media gefunden haben. Auf Xing wurden lediglich 23 Prozent fündig (genutzt wurde die Plattform von 65 Prozent), auf LinkedIn gerade einmal 6 Prozent (genutzt von 22 Prozent).

08 Über das IT Job Board



Das IT Job Board ist einer der führenden IT-Stellenvermittler in Deutschland und Europa. Das Unternehmen wurde im Jahr 2002 in London gegründet und unterhält Niederlassungen in Frankfurt am Main und Amsterdam.

Mit mehr als acht Jahren Erfahrung im Online-Recruitment und mehr als 50 motivierten Mitarbeitern bringen wir jeden Tag aufs Neue den richtigen Bewerber mit dem richtigen Unternehmen zusammen. Kundenservice steht bei uns im Mittelpunkt. Deshalb helfen wir gern bei der Optimierung von Ausschreibungen und erstellen individuelle Angebote für das Recruitment.

Unsere Datenbank umfasst mehr als 55.000 qualifizierte IT-Spezialisten, die unsere Seiten nutzen, um ihren nächsten Job zu finden. Da wir das Portal in Zusammenarbeit mit unseren Bewerbern entwickelt haben, ist es komplett auf ihre Bedürfnisse abgestimmt und wird intensiv genutzt.

Viele Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen haben ihre Stellen bereits über das IT Job Board neu besetzt, darunter Cellent AG, die Bundesdruckerei, Kabel Deutschland, Mazda, Merck und Nestle. Arbeitgeber schreiben ihre Stellen auf dem IT Job Board aus, weil sie hier schnell und bequem den idealen Kandidaten finden. Durch die gezielte Ansprache der Spezialisten mit dem passenden Profil sparen sie viel Zeit bei der Bewerberauswahl und vereinfachen den Recruitment-Prozess erheblich.

Job Board Enterprises GMBH
Grosse Bockenheimer Strasse 50
60313 Frankfurt am Main
Deutschland

Tel +49 (069) 13 38 51 77

Fax +49 (069) 13 38 51 87

Email annoncieren@itjobboard.de

Web www.itjobboard.de