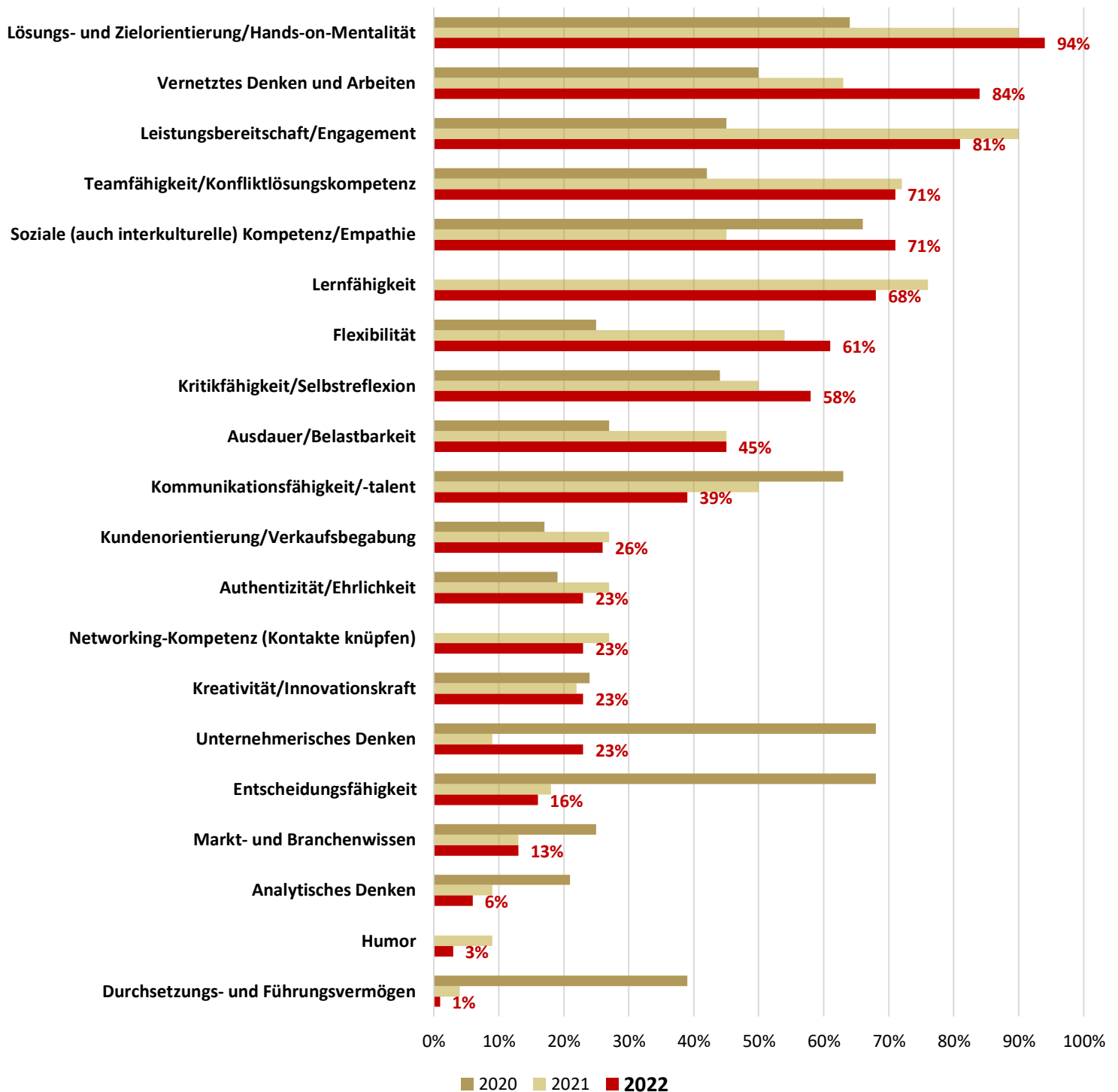


career Monitor 2022

Was wollen künftige Arbeitgeber wirklich? Der career Monitor 2022 zeigt, womit man bei Bewerbungen punkten kann und was PersonalistInnen wirklich wichtig ist.

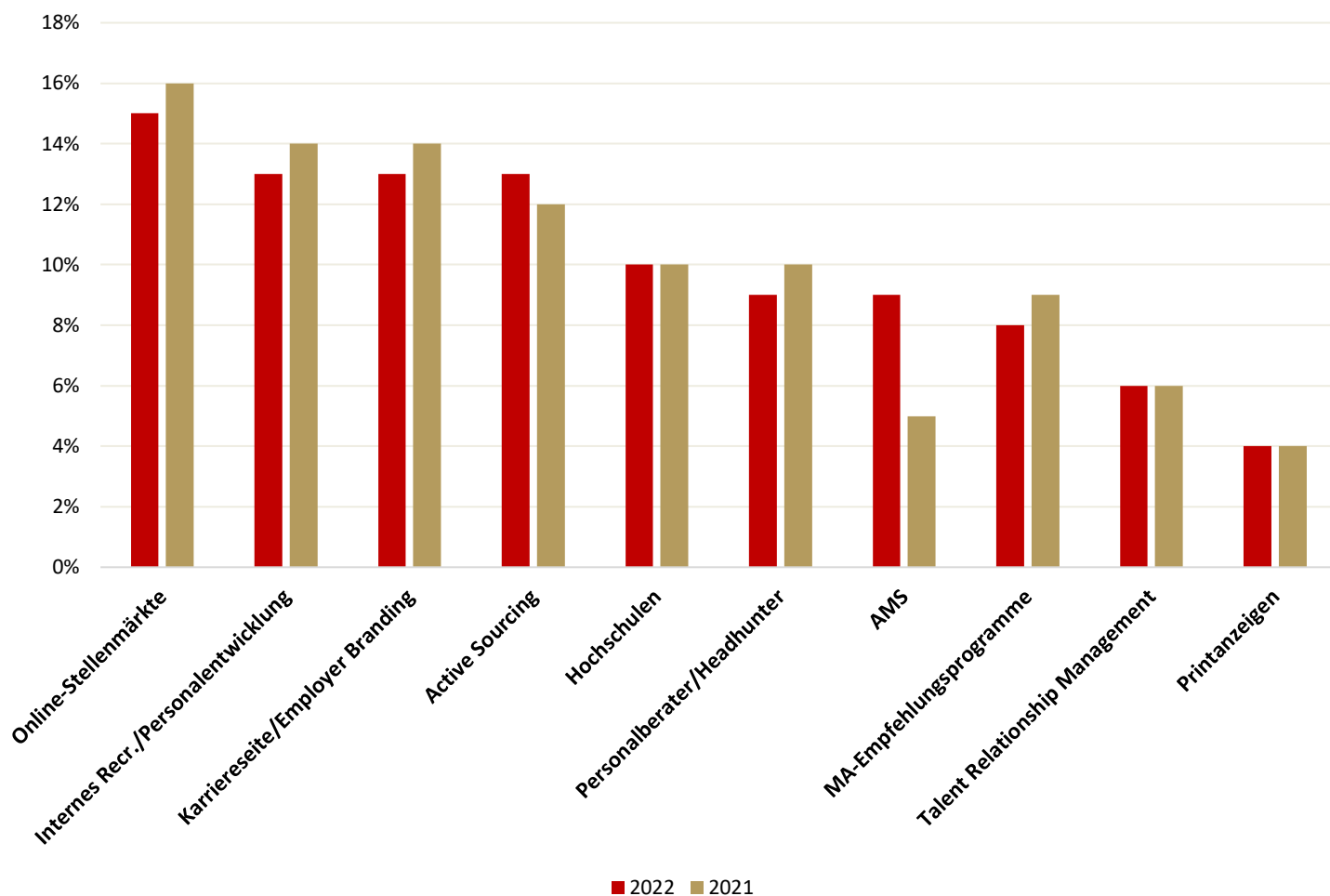
Womit kann man Unternehmen und ihre HR-ExpertInnen bei Bewerbungsverfahren beeindrucken? Welche Fähigkeiten sind derzeit besonders wichtig – und welche nicht? Der career Monitor dokumentiert jährlich auf Basis einer umfassenden Erhebung, welche Kompetenzen stärker nachgefragt werden als andere. Im Rahmen der Erhebung wurden rund 1.500 Personalverantwortliche u. a. gefragt, womit BewerberInnen sie momentan überzeugen (Multiple Choice).

Unter allen TeilnehmerInnen wurden 1 50€-Kino-Gutschein, 1 50€-Lebensmittelgutschein sowie 2 Schmuckstücke von Vien*nina (viennina.com) verlost.



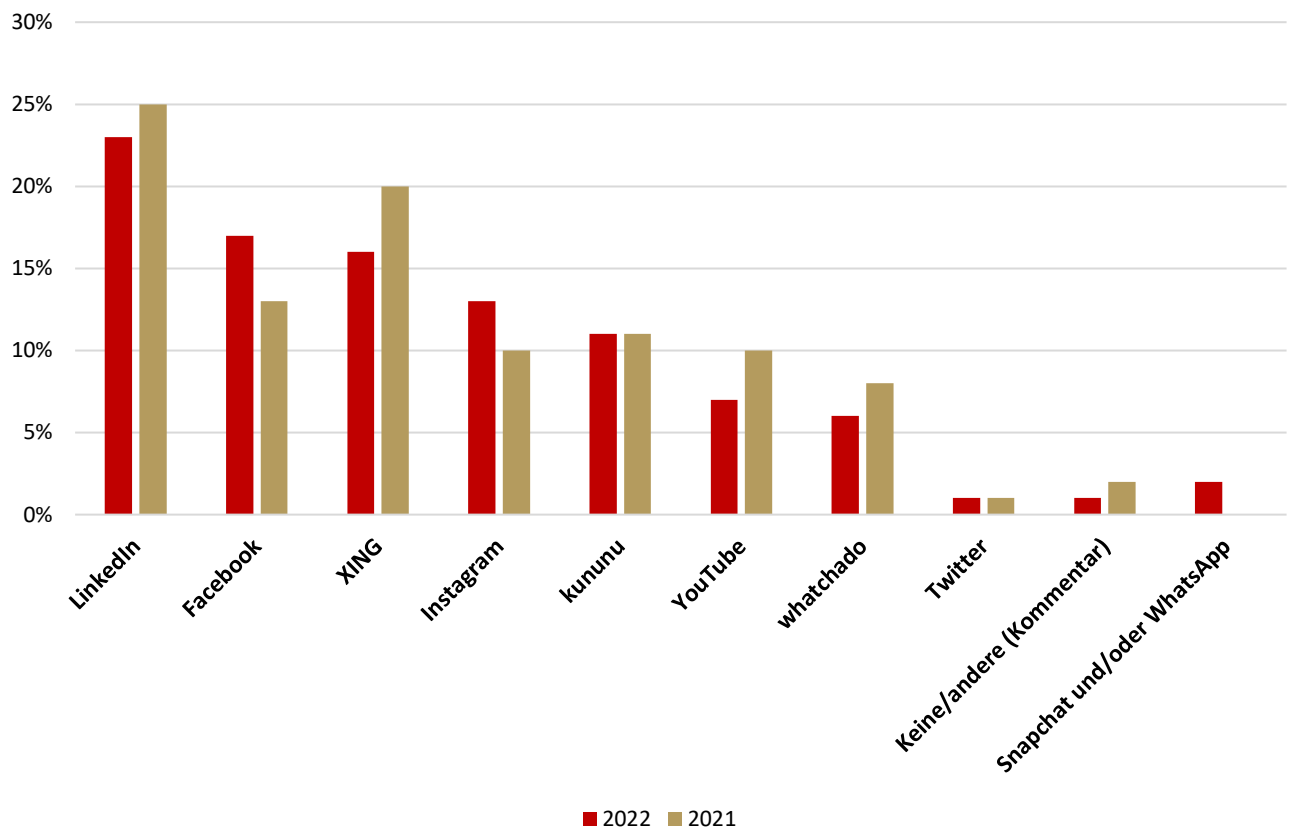
Wie finden Sie momentan zukünftige MitarbeiterInnen?

(Multiple Choice – Anteil Nennungen in %)



	2022	2021
Online-Stellenmärkte	15%	16%
Internes Recruiting/Personalentwicklung	13%	14%
Karriereseite der Unternehmenswebsite und andere Employer Branding Initiativen	13%	14%
Social Media Recruiting und Active Sourcing	13%	12%
Hochschulen (Career Center, Kooperationen etc.)	10%	10%
Personalberater/-dienstleister/Headhunter	9%	10%
AMS	9%	5%
MitarbeiterInnen-Empfehlungsprogramme	8%	9%
Talent Relationship Management (inkl. Initiativbewerbungen)	6%	6%
Printanzeigen	4%	4%

Welche Social-Web-Kanäle nutzen Sie im weitesten Sinne zur BewerberInnenansprache?
 (Multiple Choice – Anteil Nennungen in %)



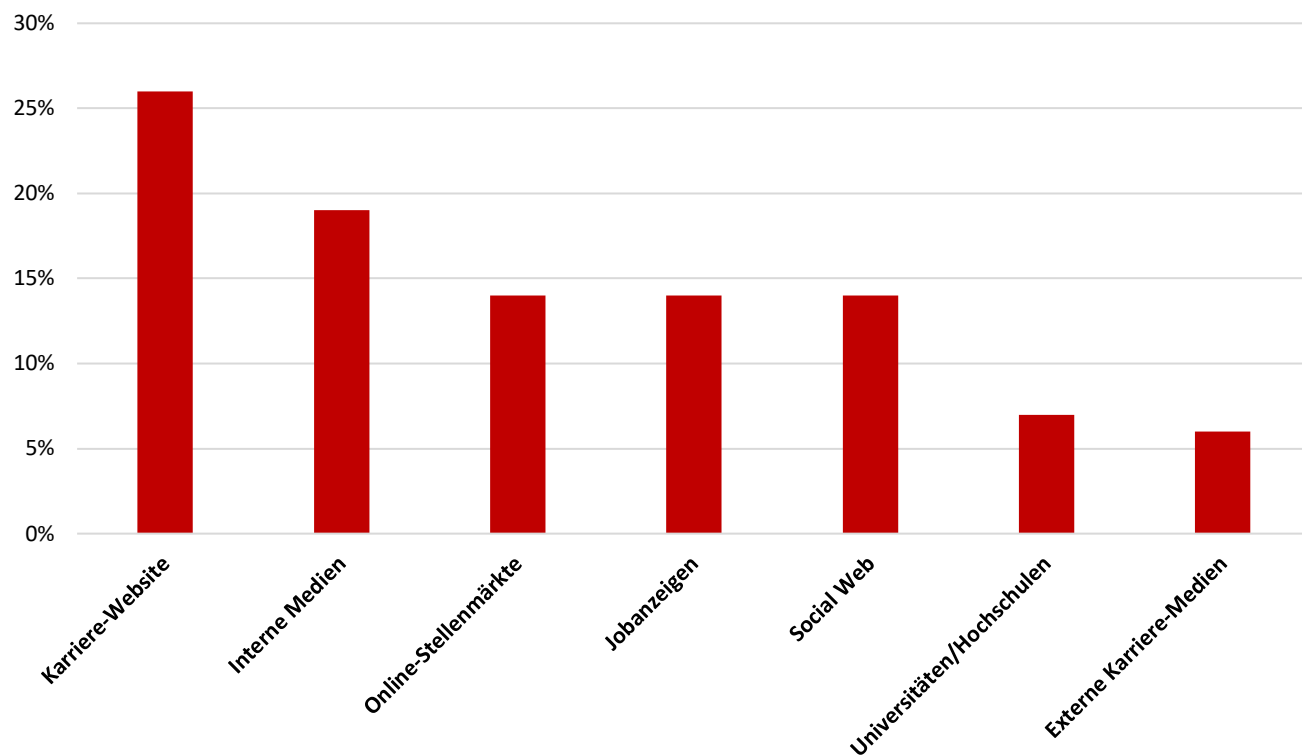
	2022	2021
LinkedIn	23%	25%
Facebook	17%	13%
XING	16%	20%
Instagram	13%	10%
kununu	11%	11%
YouTube	7%	10%
whatchado	6%	8%
Twitter	1%	1%
Keine oder andere (Kommentarfeld)	1%	2%
Snapchat und/oder WhatsApp	2%	Nicht erhoben

Nicht abgefragt, jedoch häufig als Kommentar angeführt:

TikTok

Wo stellen Sie Ihre Unternehmenswerte dar?

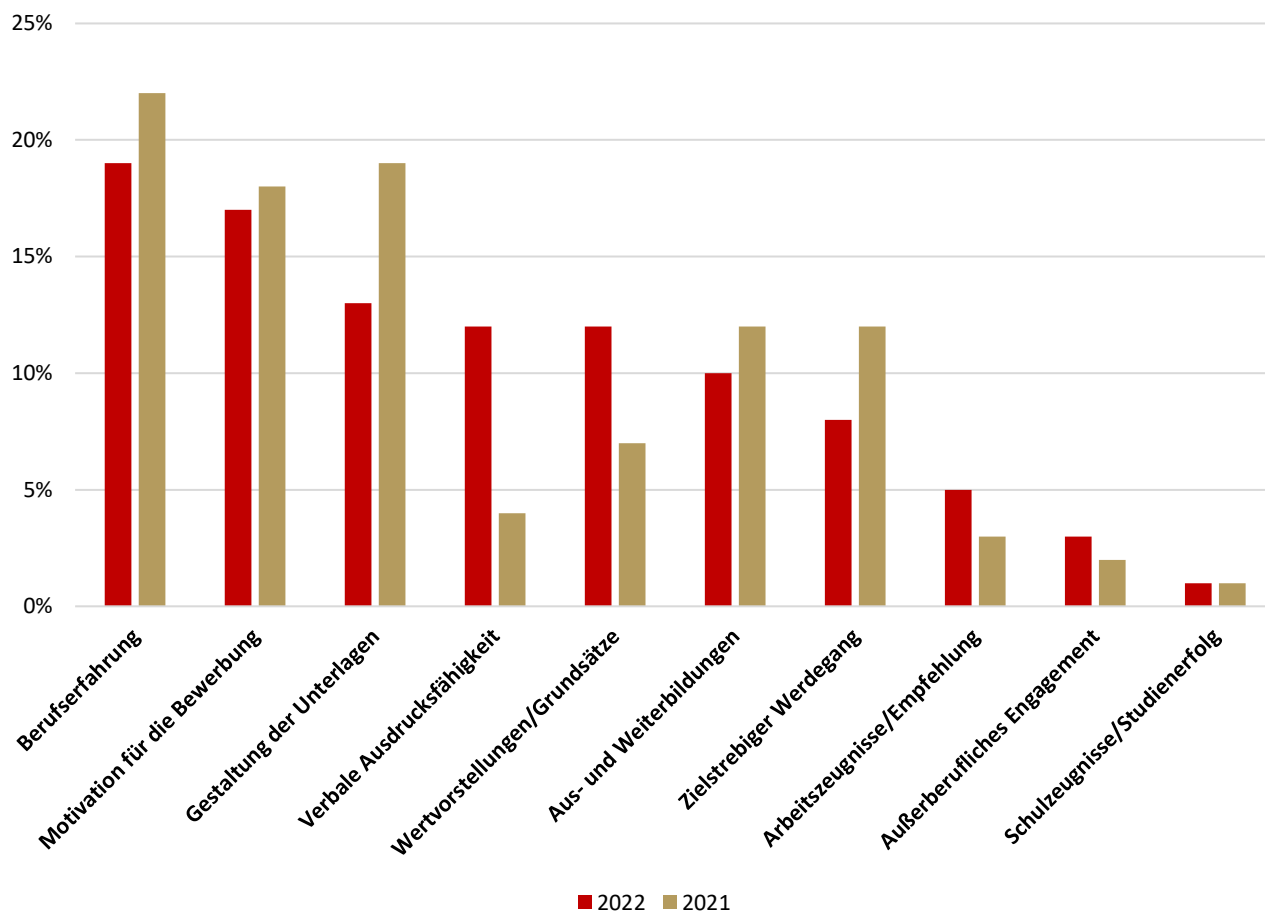
(Multiple Choice – Anteil der Nennungen in %)



Karriere-Website	26%
Interne Medien (MitarbeiterInnenzeitung, Intranet, ...)	19%
Online-Stellenmärkte	14%
Jobanzeigen	14%
Social Web	14%
Universitäten/Hochschulen (Career Center, Kooperationen, ...)	7%
Karriere-Medien externer Herausgeber	6%

Worauf achten Sie bei schriftlichen Bewerbungen besonders?

(Multiple Choice – Anteil der Nennungen in %)



	2022	2021
Einschlägige Berufserfahrung/Praktika	19%	22%
Motivation für die Bewerbung	17%	18%
Formal korrekte, übersichtliche Gestaltung, Vollständigkeit der Unterlagen	13%	19%
Verbale Ausdrucksfähigkeit	12%	4%
Erkennbare Wertvorstellungen/Grundsätze	12%	7%
Aus- und Weiterbildungen (bspw. auch Sprachkenntnisse, IT-Kenntnisse, ...)	10%	12%
Zielstrebigter Werdegang/lückenloser Lebenslauf	8%	12%
Arbeitszeugnisse/Empfehlung	5%	3%
Außerberufliches Engagement (in Vereinen, Organisationen, ...)	3%	2%
Schulzeugnisse/Studienerfolg	1%	1%

**Wie wichtig ist Ihnen die Übermittlung eines klassischen Motivationsschreibens
(von 1 – sehr wichtig bis 5 – gar nicht wichtig)? Und warum?**



Kommentare (Anker-Beispiele):

Sehr wichtig:

- Um die Motivation für die Bewerbung zu sehen (vor allem für QuereinsteigerInnen, die vielleicht wenig relevante Erfahrung haben, aber motiviert sind und im Anschreiben ausschlaggebende Argumente liefern)
- Um evtl. Rahmenbedingungen und Hintergrundgedanken bereits im Vorfeld zu erfahren
- Um Rechtschreibung/Ausdrucksvermögen zu erkennen
- Um die persönliche Note zu erkennen
- Um zu erfahren: Wie passt die/der BewerberIn zum Team?
(Es ist uns wichtig, dass die Personen passen.)
- Um Werte, Wille, Interesse zu erkennen
- Um zu erfahren: Hat sich die/der KandidatIn mit dem Unternehmen beschäftigt?
- Gemeinsam mit dem CV kann ich mir einen guten ersten Eindruck machen...

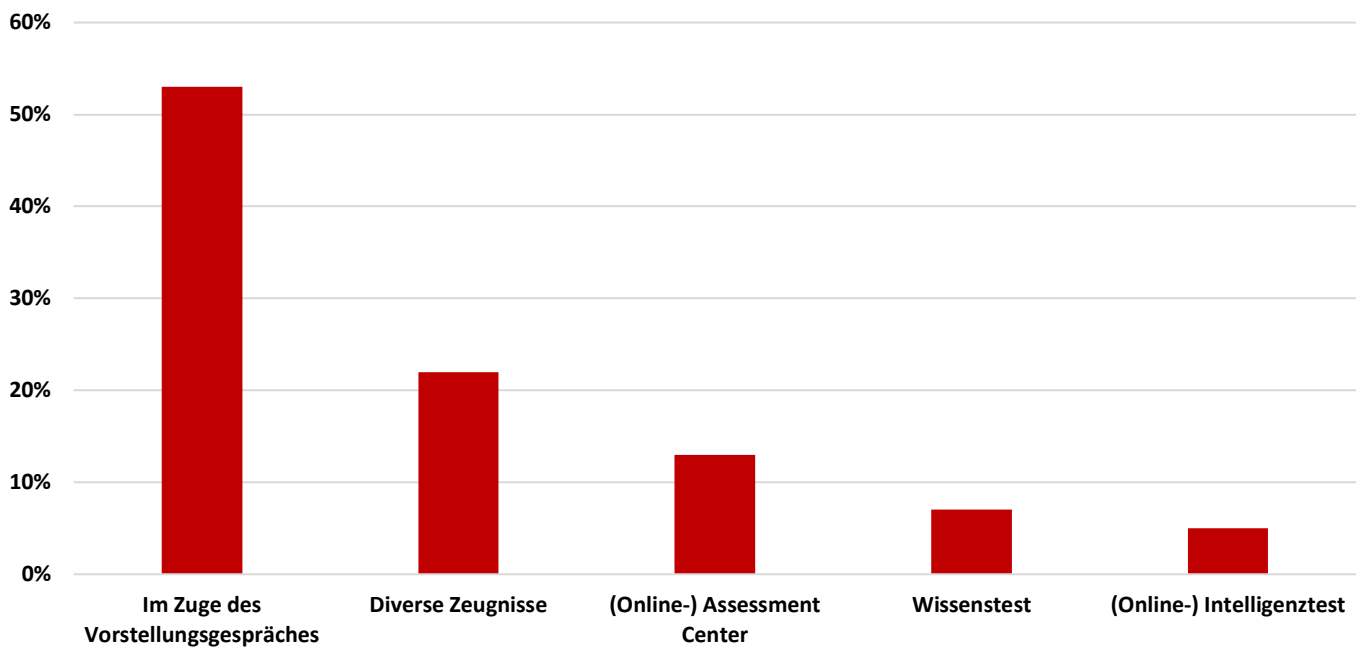
Weniger wichtig:

- Optional, es ist ggfs. jedoch von Vorteil, um die Wechselmotivation besser zu verstehen, es vervollständigt das Bild
- Muss nicht klassisch sein, gerne auch "anders"
- Abhängig von der Position und der spezifischen Bewerbung: bei EinsteigerInnen und QuereinsteigerInnen wichtiger als bei ExpertInnen; bei z.B. IT-Positionen weniger wichtig als bei Marketing, Kommunikation etc. (hier ist das Motivationsschreiben oft wie eine erste Arbeitsprobe); bei Führungspositionen auch meist wichtiger
- Viele Führungskräfte fordern diese zwar ein, lesen sie aber nur in den seltensten Fällen
- Nur wichtig, wenn es etwas Ausgefallenes zu erzählen gibt

Gar nicht wichtig:

- Keine Zeit, diese zu lesen
- Ich gehe davon aus, dass wer sich bewirbt, motiviert ist (daher veraltet)

**Wie stellen Sie sicher, dass zukünftige MitarbeiterInnen
die passenden Qualifikationen mitbringen?**
(Multiple Choice – Anteil der Nennungen in %)

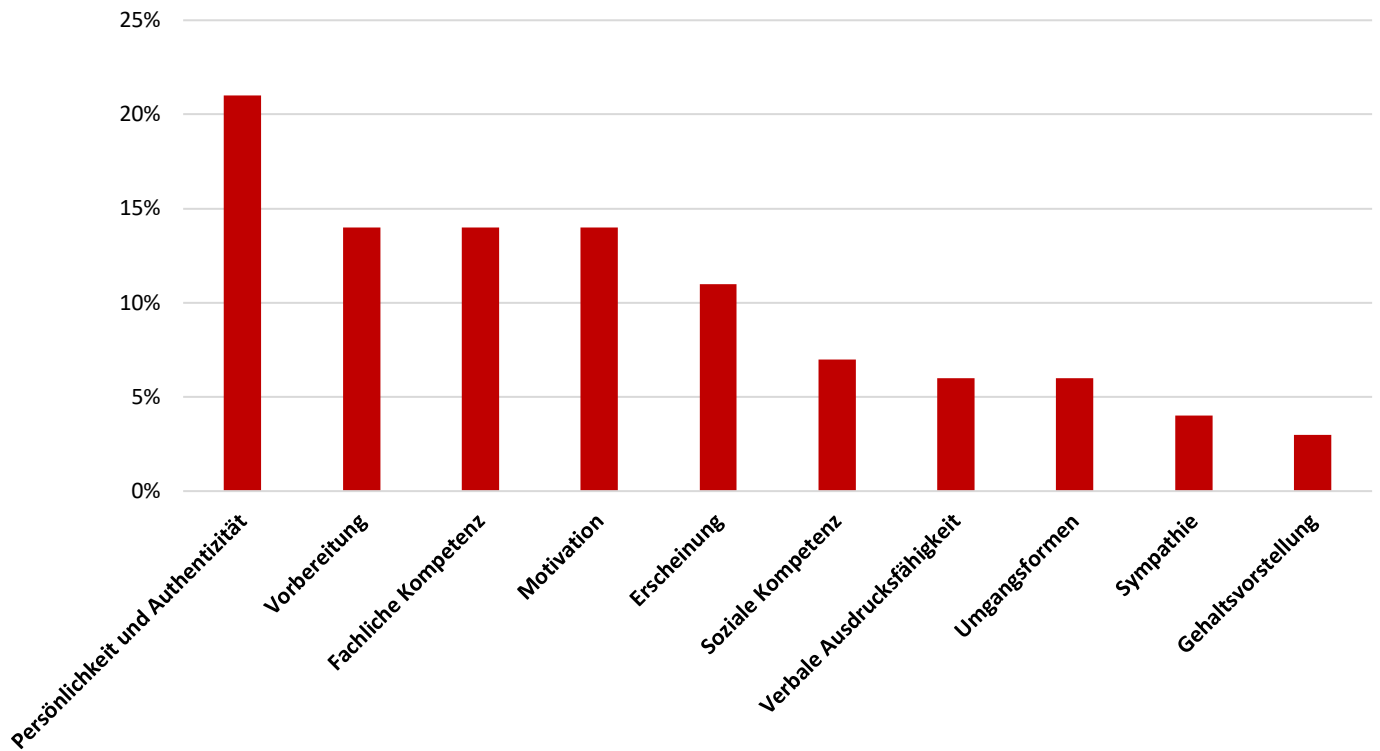


Im Zuge des Vorstellungsgespräches	53%
Diverse Zeugnisse	22%
(Online-) Assessment Center	13%
Wissenstest	7%
(Online-) Intelligenztest	5%

Nicht abgefragt, jedoch häufig als Kommentar angeführt:

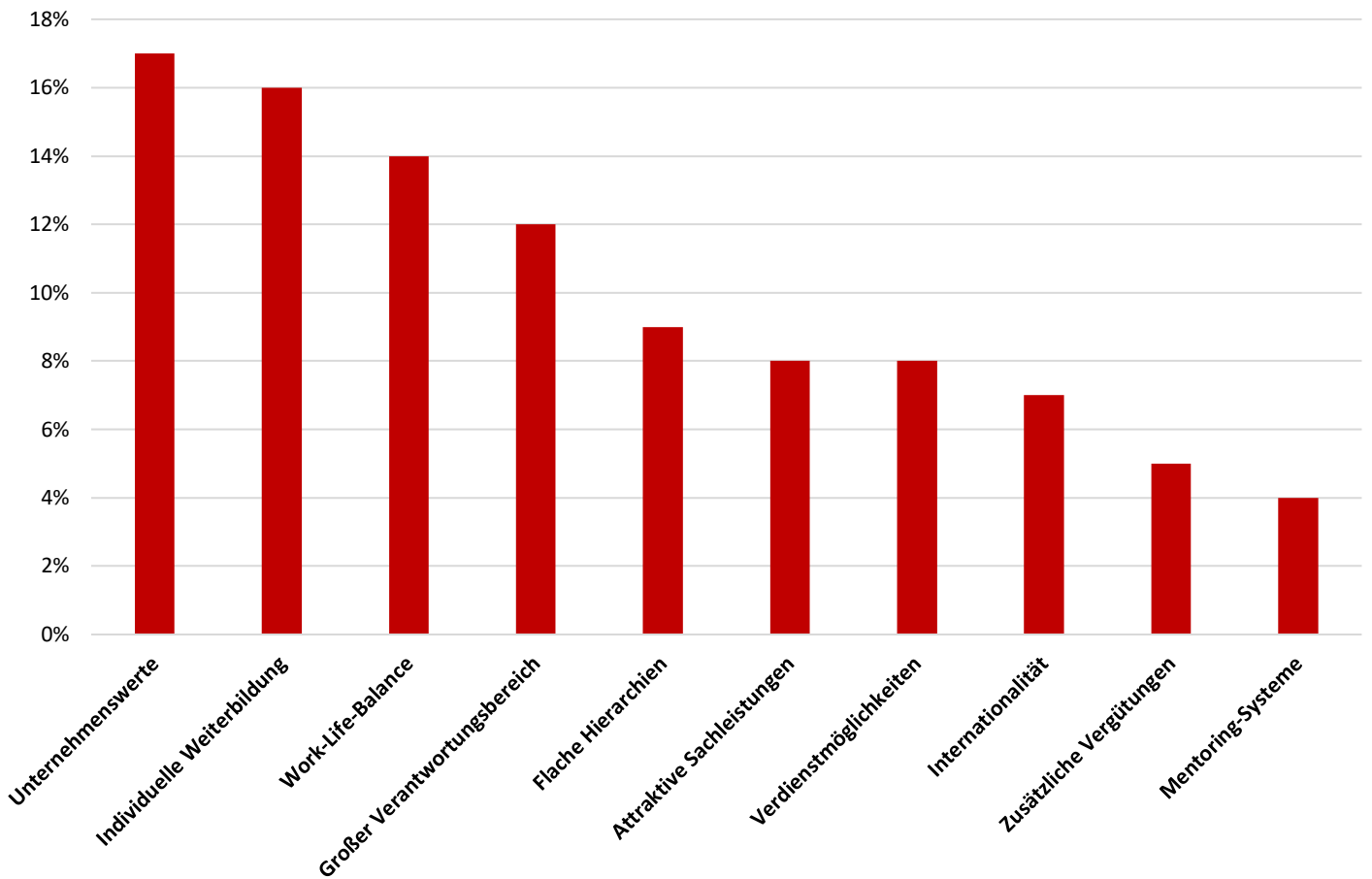
- Arbeitsproben
- Fragen/Quizzes

**Worauf achten Sie beim (digitalen) Vorstellungsgespräch besonders?
Bitte kreuzen Sie die 3 wichtigsten Kriterien an!**
(Multiple Choice – Anteil der Nennungen in %)



Persönlichkeit und Authentizität (Wie gut passt die/der BewerberIn ins Unternehmen?)	21%
Vorbereitung (Wie gut ist der/die BewerberIn über den Arbeitgeber informiert?)	14%
Fachliche Kompetenz	14%
Motivation	14%
Erscheinung (Erster Eindruck, Körperhaltung, Kleidung, ...)	11%
Soziale Kompetenz	7%
Verbale Ausdrucksfähigkeit	6%
Umgangsformen (Pünktlichkeit, Höflichkeit, nicht ins Wort fallen, ...)	6%
Sympathie	4%
Gehaltsvorstellung	3%

**Was macht Ihr Unternehmen/Ihre Institution attraktiv?
Bitte kreuzen Sie die 5 wichtigsten Punkte an!**
(Multiple Choice – Anteil der Nennungen in %)

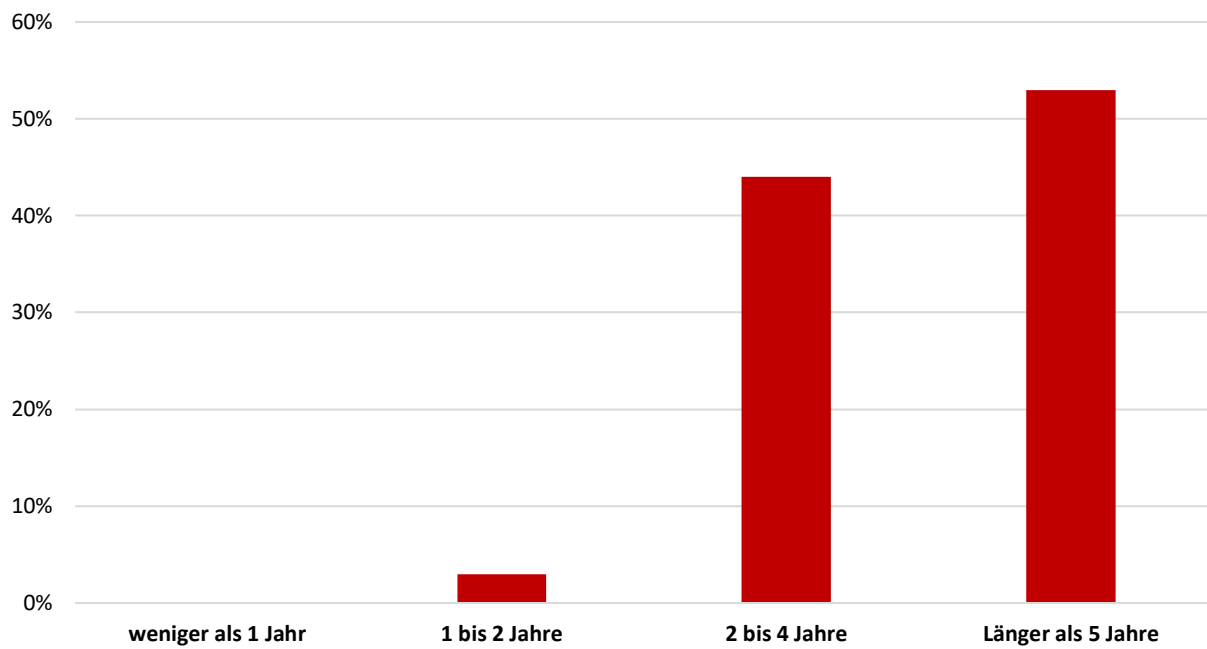


Unternehmenswerte und -kultur/Arbeitsklima	17%
Individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten	16%
Work-Life-Balance (Homeoffice-Möglichkeit, flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuung)	14%
Großer Verantwortungsbereich	12%
Flache Hierarchien	9%
Attraktive Sachleistungen (PKW, Handy, Laptop, ...)	8%
Sehr gute Verdienstmöglichkeiten	8%
Internationalität	7%
Zusätzliche Vergütungen	5%
Mentoring-Systeme	4%

Nicht abgefragt, jedoch häufig als Kommentar angeführt:

Sinn/Purpose
Gemeinsame Leidenschaft, großartiger Arbeitsplatz
Teamspirit

**Wie lange bleiben Ihnen StudienabsolventInnen
durchschnittlich als MitarbeiterInnen erhalten?**
(Anteil der Nennungen in %)



weniger als 1 Jahr	0%
1 bis 2 Jahre	3%
2 bis 4 Jahre	44%
Länger als 5 Jahre	53%

Informationen zu den TeilnehmerInnen

Wie viele Personen sind in Ihrem/r Unternehmen/Organisation in Österreich beschäftigt?

Antwort	2022	2021
1-50	3%	4%
51-250	1%	4%
251-1000	27%	22%
Mehr als 1000	69%	70%

Alter:

Antwort	2022	2021
Unter 20 Jahre	0%	0%
20-30 Jahre	16%	39%
30-40 Jahre	38%	17%
41-50 Jahre	16%	26%
50+ Jahre	31%	18%

Geschlecht:

Antwort	2022	2021
Männlich	22%	26%
Weiblich	75%	74%
Divers	0%	0%
Keine Angabe	3%	0%

Unter allen Einsendungen wurden ein 50€-Kino-Gutschein, ein 50€-Gutschein Lebensmittelgutschein sowie als Hauptpreis 2 Schmuckstücke von Vien*nina (viennina.com) verlost. Vielen Dank für die Unterstützung!



PERSÖNLICHE GESCHENKE
für Frauen, Männer & Kids

WWW.VIENNINA.COM

Shop im Auhof Center
(EG neben NanuNana)

Xmas Pop Up Shop in der SCS
(Eingang 10 / 1. Stock neben Fielmann)

DESIGN
AUS WIEN

NO LIMIT