

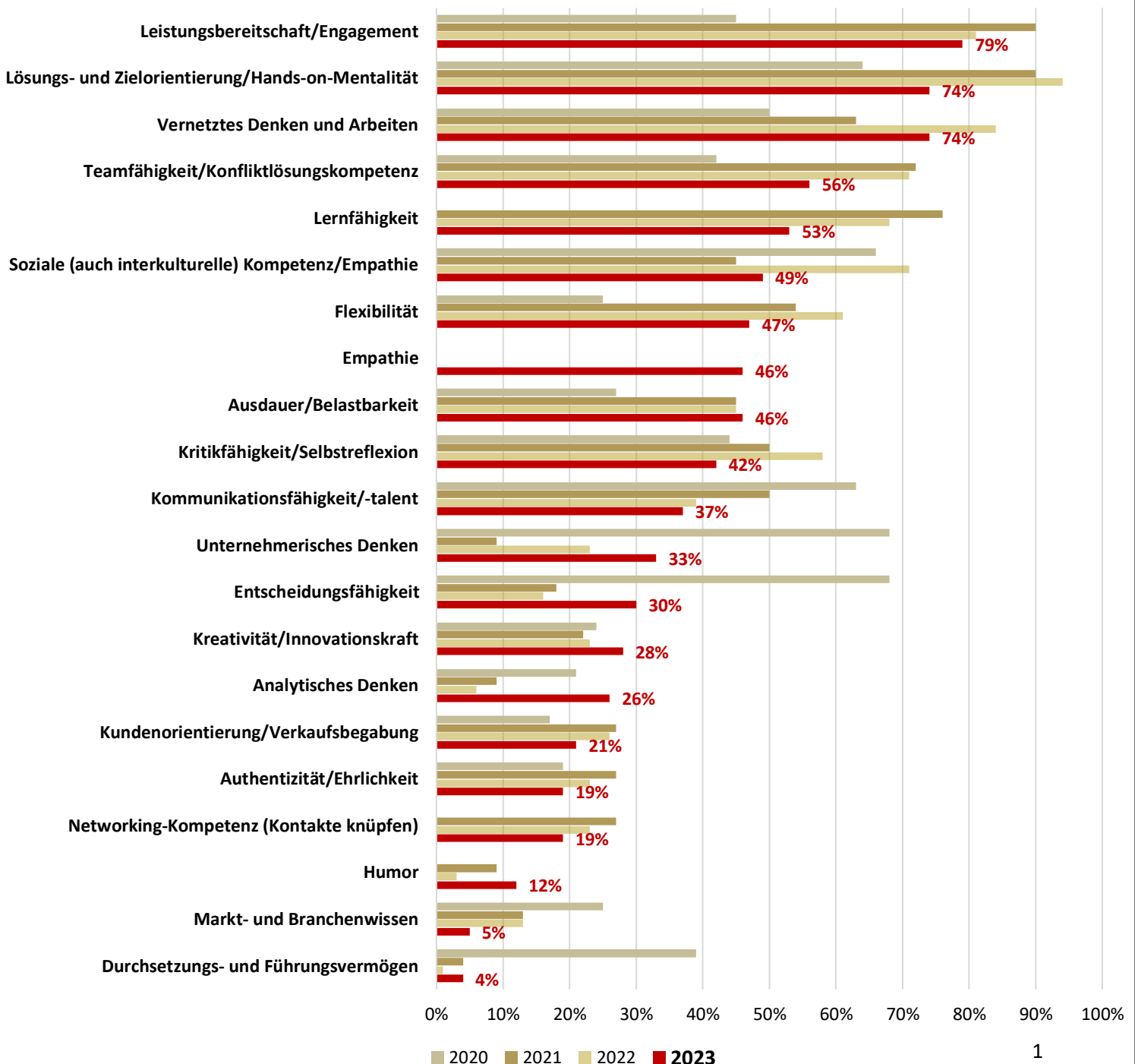
career Monitor 2023

Was wollen künftige Arbeitgeber wirklich? Der career Monitor 2023 zeigt, womit man bei Bewerbungen punkten kann und was Personalist:innen wirklich wichtig ist.

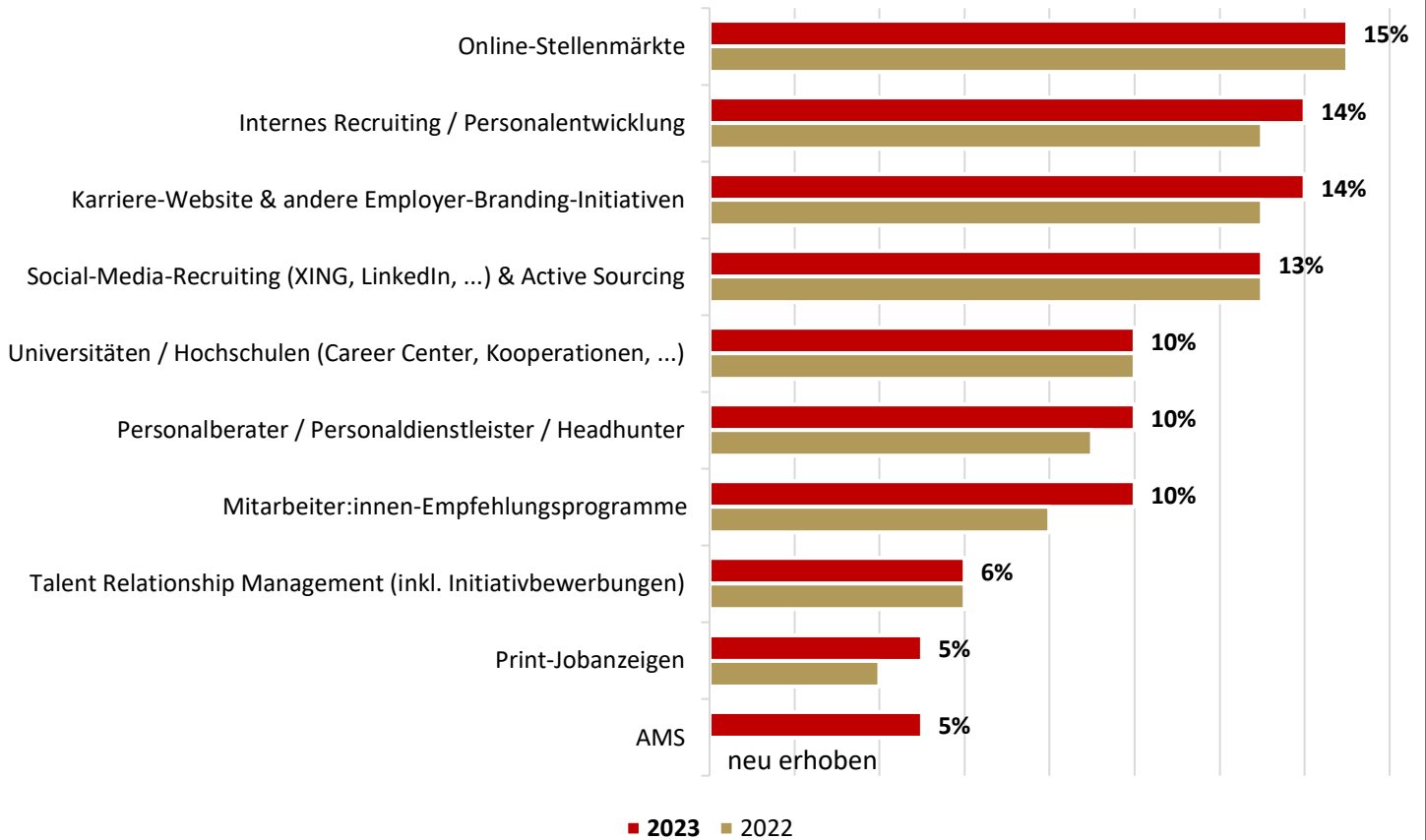
Wie können Bewerber:innen Unternehmen und ihre HR-Expert:innen beeindrucken? Welche Fähigkeiten sind derzeit besonders wichtig – und welche nicht? Der career Monitor dokumentiert jährlich auf Basis einer umfassenden Erhebung, welche Kompetenzen stärker nachgefragt werden als andere. Im Rahmen der Erhebung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

Welche Fähigkeiten und Eigenschaften müssen Mitarbeiter:innen 2023 mitbringen?

(Multiple Choice – absolute Nennungen in %)

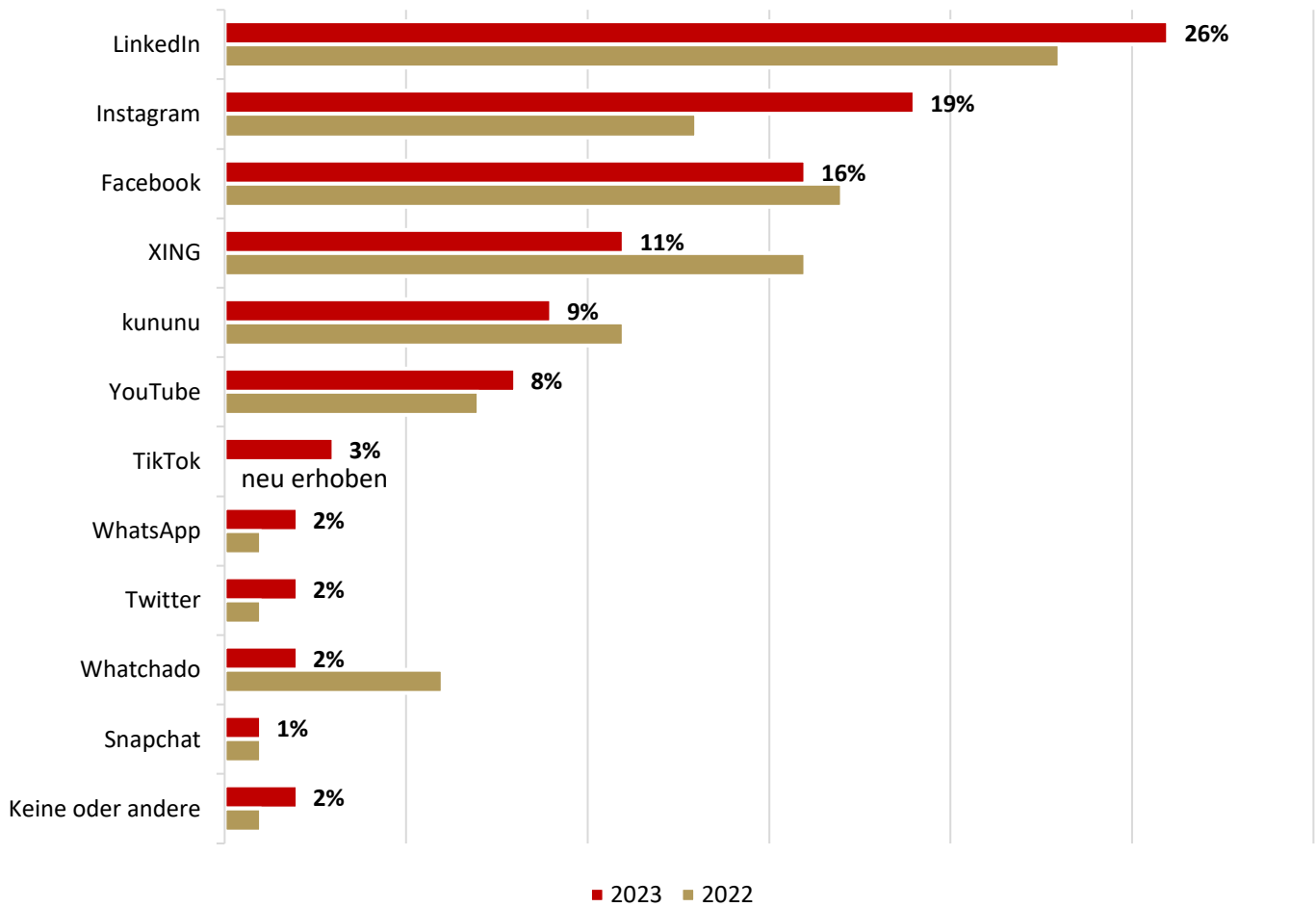


Wie finden Sie momentan zukünftige Mitarbeiter:innen?
(Multiple Choice – Anteil Nennungen in %)



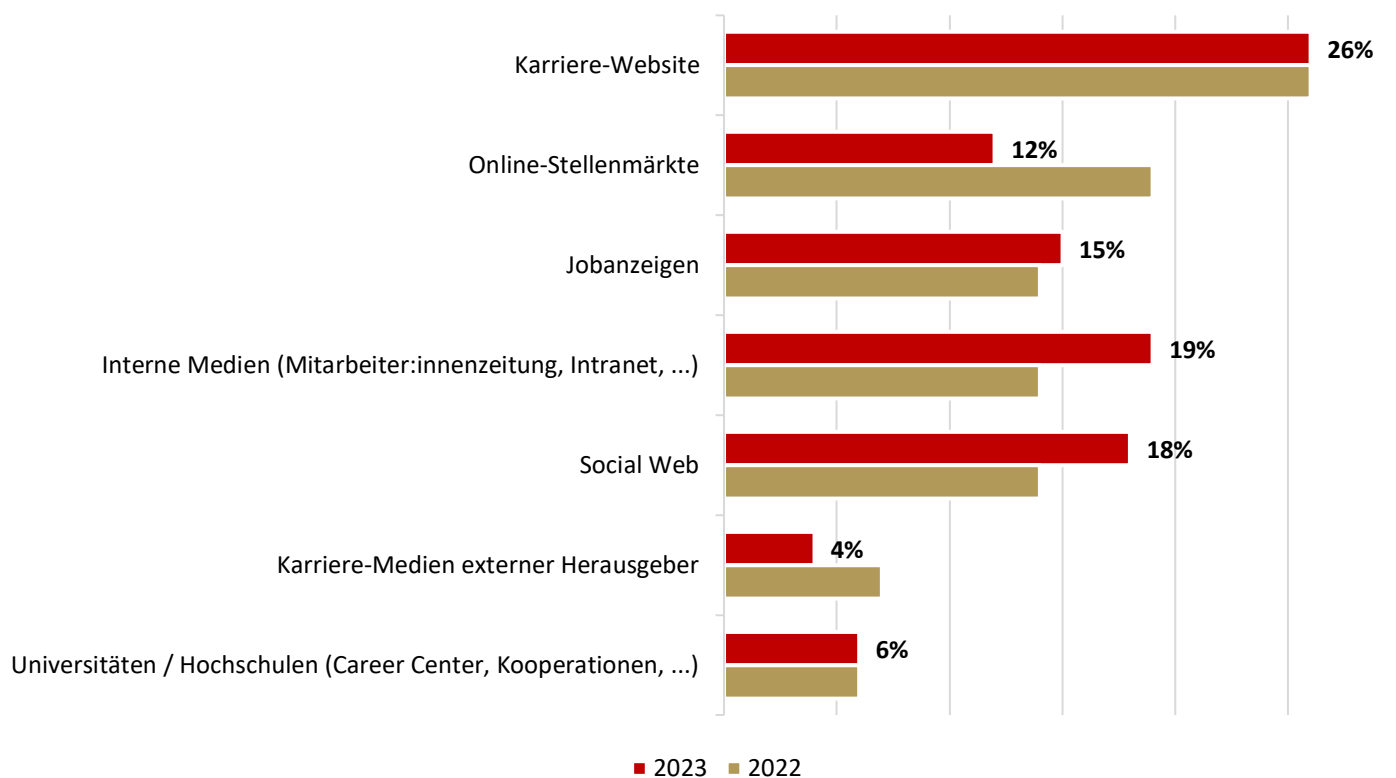
	2023	2022
Online-Stellenmärkte	15%	15%
Internes Recruiting / Personalentwicklung	14%	13%
Karriere-Website & andere Employer-Branding-Initiativen	14%	13%
Social-Media-Recruiting (XING, LinkedIn, ...) & Active Sourcing	13%	13%
Universitäten / Hochschulen (Career Center, Kooperationen, ...)	10%	10%
Personalberater / Personaldienstleister / Headhunter	10%	9%
Mitarbeiter:innen-Empfehlungsprogramme	10%	8%
Talent Relationship Management (inkl. Initiativbewerbungen)	6%	6%
Print-Jobanzeigen	5%	4%
AMS	5%	-

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



	2023	2022
LinkedIn	26%	23%
Instagram	19%	13%
Facebook	16%	17%
XING	11%	16%
kununu	9%	11%
YouTube	8%	7%
TikTok	3%	-
WhatsApp	2%	1%
Twitter	2%	1%
Whatchado	2%	6%
Snapchat	1%	1%
Keine oder andere	2%	1%

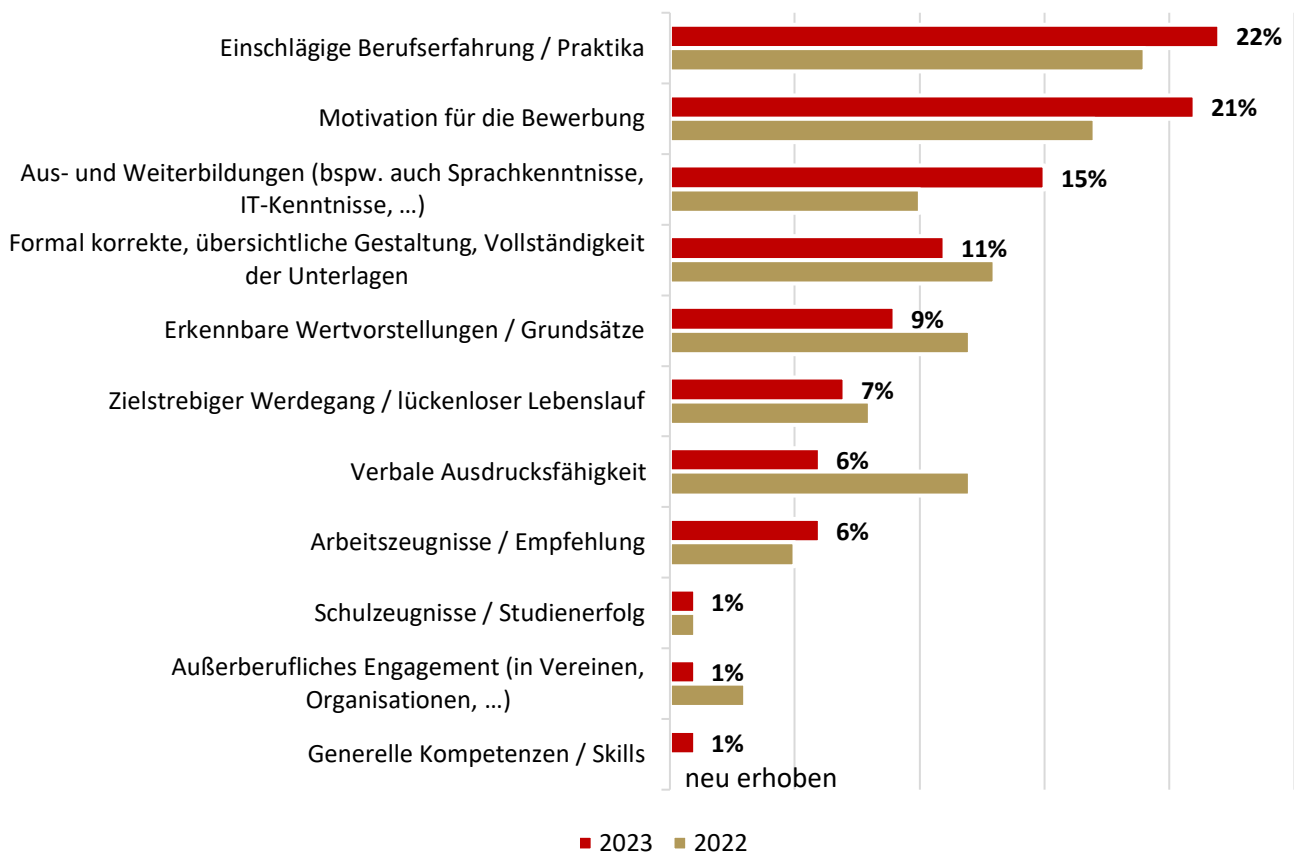
Wo stellen Sie Ihre Unternehmenswerte dar?
 (Multiple Choice – Anteil der Nennungen in %)



	2023	2022
Karriere-Website	26%	26%
Online-Stellenmärkte	12%	19%
Jobanzeigen	15%	14%
Interne Medien (Mitarbeiter:innenzeitung, Intranet, ...)	19%	14%
Social Web	18%	14%
Karriere-Medien externer Herausgeber	4%	7%
Universitäten/Hochschulen (Career Center, Kooperationen, ...)	6%	6%

Worauf achten Sie bei schriftlichen Bewerbungen besonders?

(Multiple Choice – Anteil der Nennungen in %)



	2023	2022
Einschlägige Berufserfahrung / Praktika	22%	19%
Motivation für die Bewerbung	21%	17%
Aus- und Weiterbildungen (bspw. auch Sprachkenntnisse, IT-Kenntnisse, ...)	15%	10%
Formal korrekte, übersichtliche Gestaltung, Vollständigkeit der Unterlagen	11%	13%
Erkennbare Wertvorstellungen / Grundsätze	9%	12%
Zielstrebigem Werdegang / lückenloser Lebenslauf	7%	8%
Verbale Ausdrucksfähigkeit	6%	12%
Arbeitszeugnisse / Empfehlung	6%	5%
Schulzeugnisse / Studienerfolg	1%	1%
Außerberufliches Engagement (in Vereinen, Organisationen, ...)	1%	3%
Generelle Kompetenzen / Skills	1%	-

Im nächsten Schritt wurde auch die persönliche Meinung der Personalist:innen zum klassischen Motivationsschreiben abgefragt. Hier finden Sie einige ausgewählte Zitate zum Thema:

- „Erkennbarkeit der wirklichen Motivation: nur für einen Job beworben oder ehrliche Motivation / ehrliches Interesse für die Tätigkeit und das Unternehmen.“
- „Der CV ist die Visitenkarte, das Motivationsschreiben wird von mir nur gelesen, wenn CV überzeugen konnte.“
- „Der Lebenslauf berichtet von der Vergangenheit, das Motivationsschreiben von den Wünschen für die Zukunft.“
- „Das Schreiben ist wichtig, weil man daraus erkennt, ob jemand genau den Job genau bei uns haben möchte; ob jemand fähig ist, sich in deutscher Sprache auszudrücken, was im Umgang mit Kundinnen und Kunden wichtig ist und weil man den/die Bewerber:in darin ein bisschen kennenlernt.“
- „Es kommt auf die Vakanz an, aber ich persönlich finde, dass Motivationsschreiben mit der Zeit eine immer geringere Validität haben.“
- „Abhängig von der Position. IT wenig relevant, im Kommunikations/Marketingbereich wichtiger.“
- „Man lernt Bewerber:innen besser kennen und kann in einem ersten Schritt Werte und Grundhaltungen erkennen und so heraus finden, ob die Person zum Unternehmen passt bzw. dies dann als Grundlage für Nachfragen im Interview verwenden.“
- „Weil es einen ersten Eindruck liefert, ob sich jemand mit der Stelle auseinandergesetzt hat oder x-beliebig bewirbt, ohne sich mit dem Unternehmen und der Stelle beschäftigt zu haben.“
- „Oft nur blabla und die Wiederholung des CV in anderen Worten.“
- „Das Schreiben ist nach wie vor wichtig, weil die Motivation und der Grund für die Bewerbung nicht immer aus dem Lebenslauf ersichtlich sind (besonders bei Quereinstieg).“

Worauf achten Sie beim (digitalen) Vorstellungsgespräch besonders?
 (Multiple Choice – Anteil der Nennungen in %)

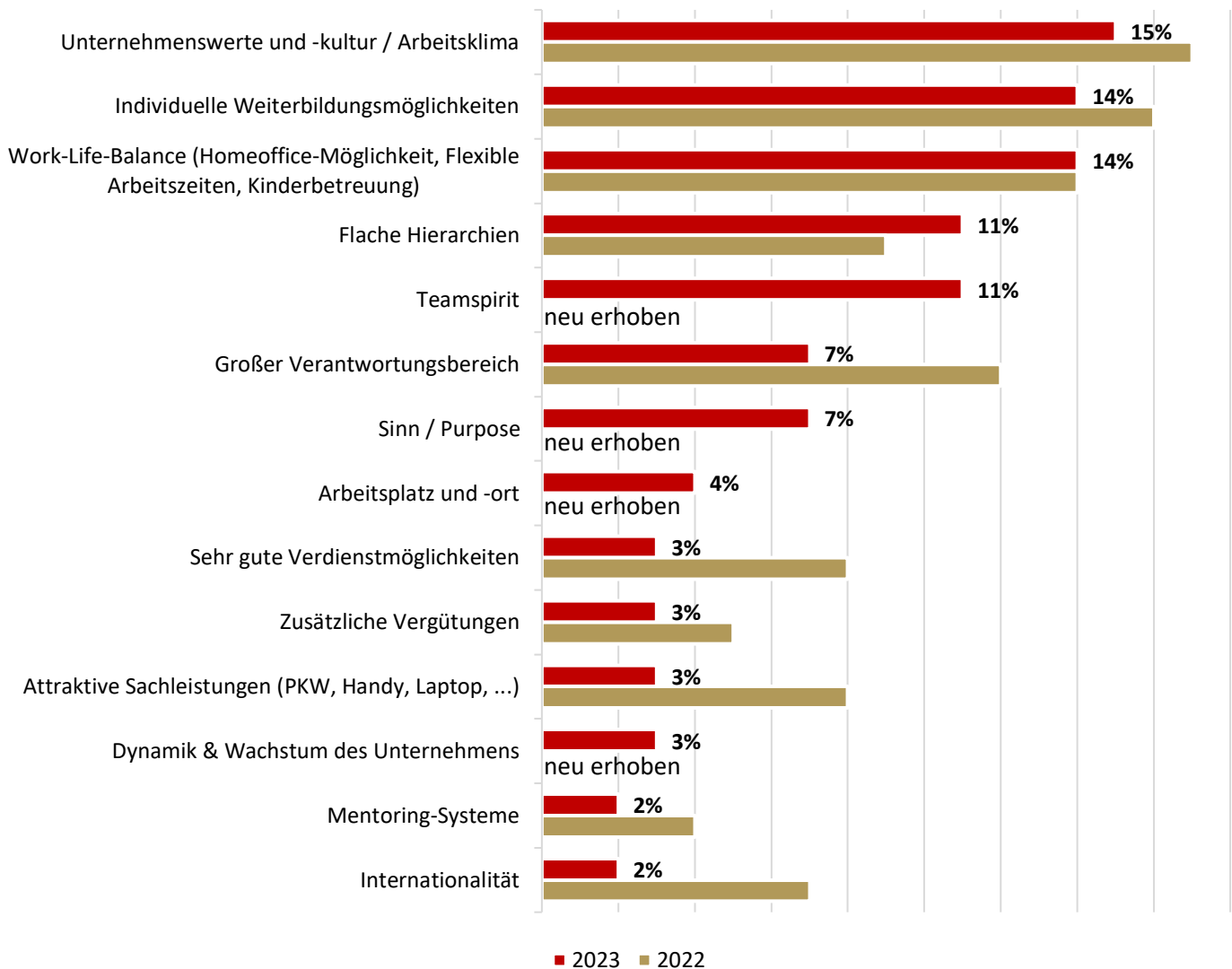


	2023	2022
Persönlichkeit und Authentizität (Wie gut passt Bewerber:in ins Unternehmen?)	24%	21%
Fachliche Kompetenz	16%	14%
Motivation	13%	14%
Soziale Kompetenz	10%	7%
Erscheinung (Erster Eindruck, Körperhaltung, Kleidung, ...)	8%	11%
Verbale Ausdrucksfähigkeit	8%	6%
Umgangsformen (Pünktlichkeit, Höflichkeit, ...)	8%	6%
Vorbereitung (Wie gut ist der/die Bewerber:in über den Arbeitgeber informiert?)	8%	14%
Gehaltsvorstellung	3%	3%
Sympathie	2%	4%

Was macht Ihr Unternehmen/Ihre Institution attraktiv?

Bitte kreuzen Sie die 5 wichtigsten Punkte an!

(Multiple Choice – Anteil der Nennungen in %)



	2023	2022
Unternehmenswerte und -kultur / Arbeitsklima	15%	17%
Individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten	14%	16%
Work-Life-Balance (Homeoffice-Möglichkeit, Flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuung)	14%	14%
Flache Hierarchien	11%	9%
Teamspirit	11%	-
Großer Verantwortungsbereich	7%	12%
Sinn / Purpose	7%	-
Arbeitsplatz und -ort	4%	-
Sehr gute Verdienstmöglichkeiten	3%	8%
Zusätzliche Vergütungen	3%	5%
Attraktive Sachleistungen (PKW, Handy, Laptop, ...)	3%	8%
Dynamik & Wachstum des Unternehmens	3%	-
Mentoring-Systeme	2%	4%
Internationalität	2%	7%

Informationen zu den Teilnehmer:innen

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

Antwort	2023	2022
1-50	20%	3%
51-250	20%	1%
251-1000	27%	27%
Mehr als 1000	34%	69%

Alter:

Antwort	2023	2022
Unter 20 Jahre	0%	0%
20-30 Jahre	15%	16%
30-40 Jahre	37%	38%
41-50 Jahre	22%	16%
50+ Jahre	27%	31%