



Die nackte Wahrheit: Was Software Entwickler:innen wirklich wollen und wie Sie deren gewinnen

epunkt hat Softwareentwickler:innen gefragt, was ihre/n Traumarbeitgeber:in ausmacht, welche Vorteile ein Unternehmen bieten muss, um sich von der Masse abzuheben und welche Angaben im Stelleninserat nicht fehlen dürfen. Wir verraten Ihnen in 5 Steps, wie Sie die Herzen von Entwickler:innen erobern.





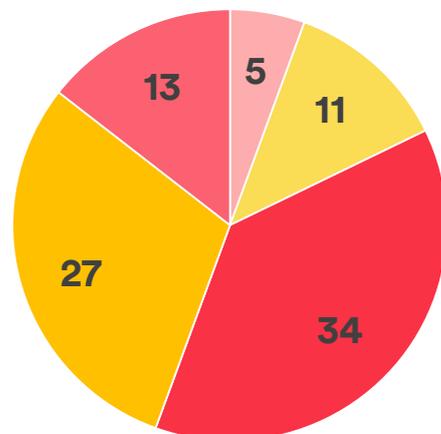
Inhalt

Wer hat teilgenommen – Alter, Jobprofil & bevorzugte Art der Kommunikation im Bewerbungsprozess	3
Step 1: Catch me, if you can – Stellenanzeige optimieren	4
Step 2: Be all ears with eyes wide open – Wissen, was Ihre Wunsch-Kandidat:innen wollen	5
Ranking: Das ist Software Engineers an ihrem Job am wichtigsten:	5
Step 3: Dem Thema Work-Life-Balance höchste Priorität schenken	5
Step 4: Zuckerl verteilen, aber welche?! – Benefits an Bedürfnisse anpassen	6
Benefits, nach Relevanz gereiht	6
Step 5: Der bunte Vogel ist klar im Vorteil – heben Sie sich von der Masse ab	7
Last but not least: Damit schießen Arbeitgeber:innen nicht nur am Ziel vorbei, sondern sich selbst ins Aus	9



Wie alt bist du?

- unter 20
- 20 - 25 Jahre
- 25 - 35 Jahre
- 35 - 45 Jahre
- über 45



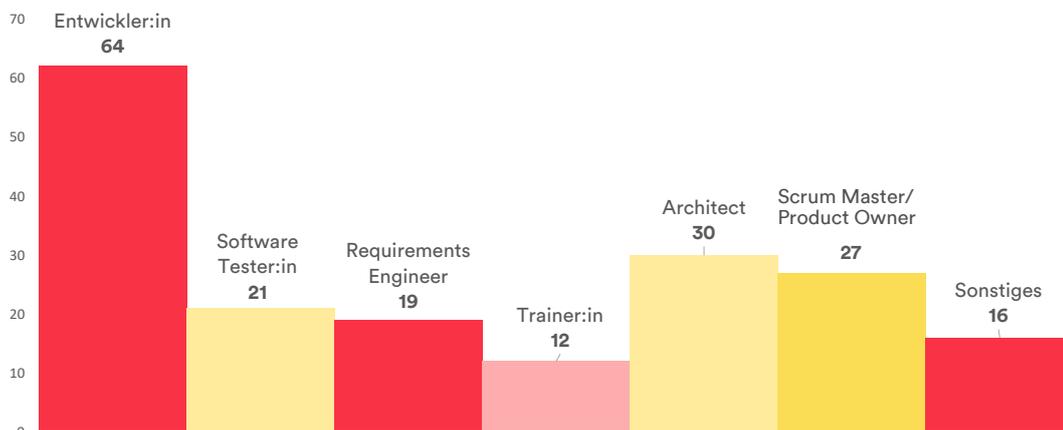
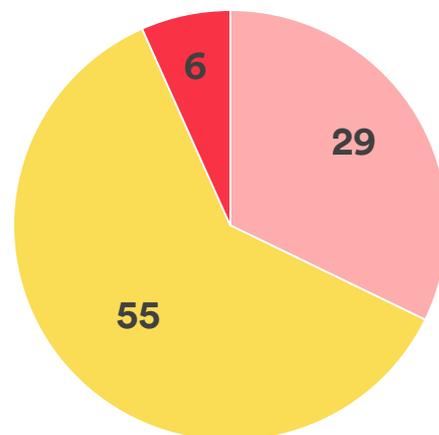
Wer hat teilgenommen – Alter, Jobprofil & bevorzugte Art der Kommunikation im Bewerbungsprozess

90 Teilnehmer:innen haben uns, in einer von uns durchgeführten anonymen Umfrage, ihr Herz ausgeschüttet und sehr ehrliches Feedback gegeben. Be prepared for the naked truth.

Welche Positionen sind für dich interessant?

Wie ist dir die Kommunikation im Bewerbungsprozess am sympathischsten?

- Telefonisch
- per Mail
- Sonstiges





Step 1: Catch me, if you can – Stellenanzeige optimieren

Die Aufmerksamkeit von Software Engineers zu gewinnen, ist nicht nur der erste Schritt in der Candidate Journey, sondern wahrscheinlich auch die größte Herausforderung beim Recruiting dieser begehrten Spezialist:innen. Als zumeist erster Touchpoint in der Candidate Journey ist die Stellenanzeige ein nicht zu unterschätzendes Werkzeug im Kampf um die Aufmerksamkeit von potenziellen Kandidat:innen – austauschbare Floskeln in Bullet Point-Form werden hier nicht die Lösung sein. Die Wünsche der Software Engineers in Bezug auf Jobinserate sind eindeutig:

» „Keine 0815 Stellenbeschreibungen“

Ein/e Teilnehmer:in der Umfrage

Ranking: Das wichtigste Detail in der Stellenanzeige

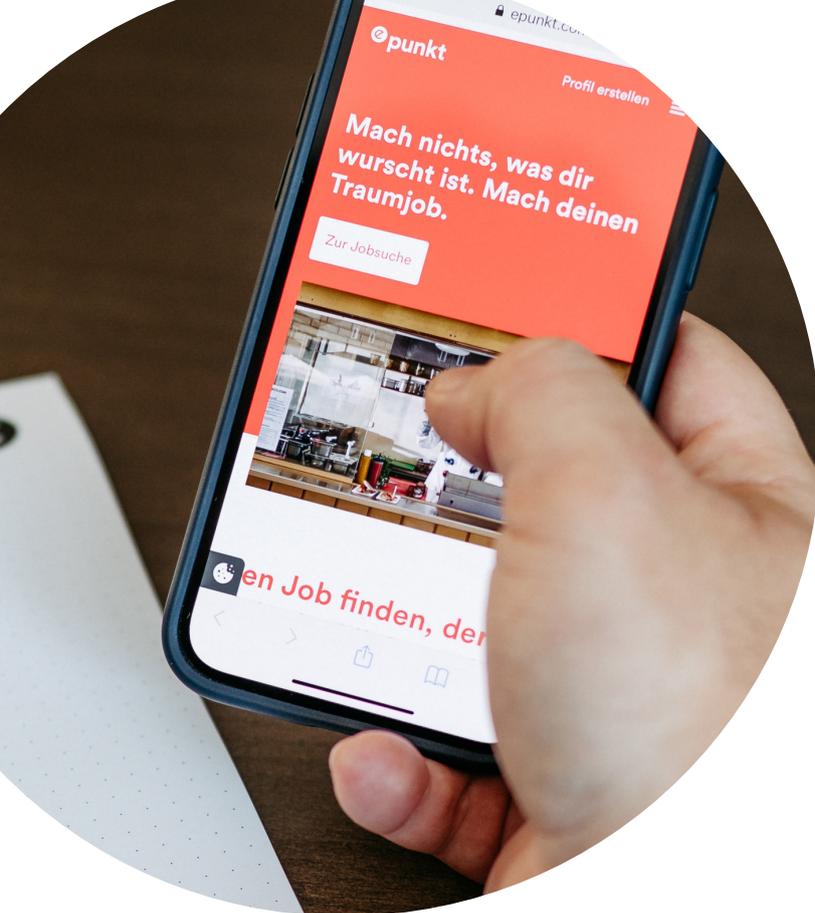
genaue Aufgabenbeschreibung	33,3 %
Maß an Anforderungen ist realistisch	20 %
genaue Produktbeschreibung	16,7 %
Ich erkenne, dass jemand weiß, wovon er spricht	12,2 %
Gehalt	7,8 %
Unternehmensbeschreibung	7,8 %
Benefits	2,2 %

Diese begehrten Fachkräfte wünschen sich am meisten eine genaue Beschreibung ihrer zukünftigen Tätigkeit (33,3 %) und des Produkts (16,7 %). Der Wunsch nach einem realistischen Maß an Anforderungen (20 %) im Inserat lässt darauf schließen, dass nach wie vor immer wieder nach der eierlegenden Wollmilchsau gesucht wird.

Tipp: Die eierlegende Wollmilchsau gibt es nicht. Deal with it!

Stimmen Sie am besten das Anforderungsprofil mit einem Software Engineer oder einem Kollegen, einer Kollegin aus der IT-Abteilung in Ihrem Unternehmen ab. Die wissen am besten, was machbar und realistisch ist und was in den Zuständigkeitsbereich eines/r Entwickler:in fällt.





Step 2: Be all ears with eyes wide open – Wissen, was Ihre Wunsch-Kandidat:innen wollen

Denn sie wissen **GENAU**, was sie wollen: Weiterentwicklung, Sinn und die persönliche Challenge zeigen mit insgesamt knapp 70 % eine deutliche Richtung an. Wer die Bedürfnisse seiner Mitarbeiter:innen ernst nimmt und ihnen ermöglicht, ihr Potenzial auszuschöpfen, neue Skills zu erlangen und in neue Rollen hineinzuwachsen, gewinnt langfristig loyale Arbeitnehmer:innen.

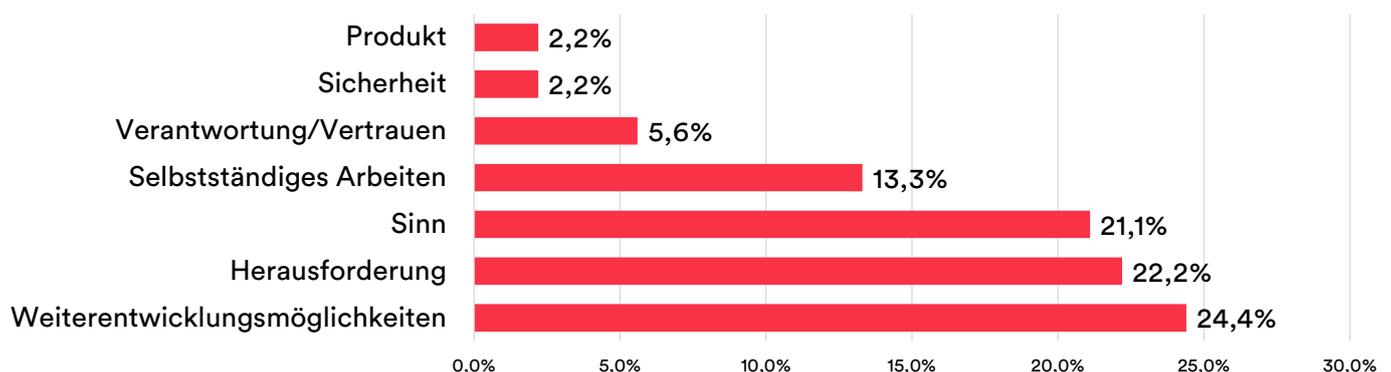
Ranking: Das ist Software Engineers an ihrem Job am wichtigsten:

Die Frage, was ihnen an ihrem Job bzw. an ihrer Position besonders wichtig ist, liefert einerseits wichtige Anhaltspunkte für's Employer Branding und jene Punkte im Stelleninserat, die Sie unbedingt adressieren müssen; die Antworten geben gleichzeitig auch wertvolle Einblicke in die wichtigsten Wechselmotive der IT-Spezialist:innen.

Always remember: It's not about you.

Ganz gemäß dem Candidate Centricity-Ansatz ist es wenig überraschend, dass die Unternehmensbeschreibung auf dem vorletzten Platz gelandet ist – konkret heißt das: Sprich im Jobinserat weniger über dich (und wenn, dann nur ganz unten) und mehr die Bedürfnisse der Kandidat:innen an.

Mit nur 2,2 % an letzter Stelle stehen Benefits – Kandidat:innen haben **TATSÄCHLICH** die Nase voll vom guten alten Obstkorb. Benefits sind also unter Software Engineers nicht ausschlaggebend für eine Bewerbung.





Step 3: Dem Thema Work-Life-Balance höchste Priorität schenken

Was, denken Sie, überzeugt Software Engineers von Ihrem Unternehmen? Gehalt? Benefits? Fehlanzeige! Die Top 3 der Eigenschaften besonders attraktiver Arbeitgeber:innen für Software Engineers sind:

1. Work-Life-Balance
2. Unternehmenskultur
(mehr dazu in Step 5)
3. Sinnstiftende Aufgaben

1/3 der Befragten ist von Unternehmen begeistert, die ihr [Employer Branding](#) nicht an der sich zu Tode ackernden Gen X orientieren, sondern mit innovativen Work-Life-Balance-Angeboten genug Luft für den notwendigen Ausgleich schaffen (flexibles Arbeiten, Ergebnis- statt Arbeitszeitkontrolle, Unterstützung bei ehrenamtlichen Tätigkeiten etc.). Regelmäßige Mitarbeiter:innen-Befragungen geben zudem ein Stimmungsbild und vielleicht neue Ideen.



Step 4: Zuckerl verteilen, aber welche?! – Benefits an Bedürfnisse anpassen

» „Alle Menschen lieben ihren Vorteil, nur verstehen nicht alle dasselbe darunter.“

Wusste schon Voltaire im 17. Jahrhundert. Die bloße Tatsache, dass Unternehmen Benefits anbieten, sagt noch nichts darüber aus, wie sinnvoll diese aus Sicht der Mitarbeiter:innen sind. Oder hätten Sie gewusst, dass Home-Office das neue Firmenauto ist? Wie das gemeint ist, zeigt unser Ranking:

Benefits, nach Relevanz gereiht:

Home-Office	40 %
Flexible Arbeitszeiten	27,8 %
Fachliche Weiterbildung (z.B. Teilnahme an Konferenzen)	14,4 %
Teilzeit-Arbeitszeitmodelle (z.B. 4-Tage-Woche)	10 %
Parkplatz oder öffentliche Erreichbarkeit	2,2 %
Firmenauto	2,2 %
Essenszuschuss	2,2 %
Kaffee & Obst	1,1 %
Zuschuss zu öffentlichen Verkehrsmitteln	0,1 %



The Best Things in Life Are Free:

Ausgerechnet der teuerste Benefit überhaupt, ein Firmenauto, zählt zu den Schlusslichtern der gewünschten Zusatzleistungs-Guzis. Die Relevanz von Home-Office und flexiblen Arbeitszeiten, die fast nur organisatorische Flexibilität erfordern, lässt sich nicht übersehen.

„Was wird dir ständig angeboten, worauf du gerne verzichten könntest?“

Die Antworten auf diese Frage fallen noch überraschender aus:

- *„Die berühmte „Obstschale im Büro“ ist nicht wirklich ein Entscheidungskriterium und wirkt eher nach verzweifelter Suche nach Benefits für die Stellenbeschreibung.“*
- *„Frisches Obst“ - ja ist eh nett, aber nichts, was einen dazu bewegen wird den Job zu wechseln, vor allem wenn's dann in der Realität gar nicht so frisch ist ;)“*
- *„Firmenhandy/Laptop -> Warum wird das angepriesen? Zum Arbeiten sowieso notwendig und da private Software kaum installiert werden darf nicht erwähnenswert.“*
- *„Flache Hierarchien - klingt erst mal gut, aber oft bedeutet das nur, dass der Chef plötzlich neben einem steht und Sonderwünsche hat.“*
- *„Super flache Hierarchien“*
- *„Tischkicker, Obstkorb, „DU-Kultur“ (habe nichts gegen das DU, nur etwas dagegen, dass das immer als „Benefit“ verkauft wird).“*
- *„Mindest-KV Angaben, Obstkorb und Tisch-Kicker. Dafür steht jeder morgens gerne auf.“*
- *„Team-Events und Betriebsausflüge“*

Tipp: Fragen Sie Ihre Mitarbeiter:innen, was sie sich wünschen. Benefits auf individuelle Bedürfnisse abgestimmt sind die Zukunft im War for Talents.

Step 5: Der bunte Vogel ist klar im Vorteil – heben Sie sich von der Masse ab

Womit kann sich ein/e Arbeitgeber:in für Software Engineers von der Masse abheben? In fast allen der 58 freien Antworten liegen Home-Office und flexible Arbeitszeiten ganz vorne. Sad but true: Auch im Jahr 2021 und nach bereits knapp 2 Jahren Pandemie mit wiederkehrenden Lockdowns scheint also das Thema Remote Work in vielen Unternehmen noch immer nicht State-of-the-Art zu sein.

»„Benefits wie flexible Arbeitszeiten und Home-Office sollten Standard und Grundvoraussetzung sein.“

Teilnehmer:in der Umfrage



Was macht für dich den/die Wunscharbeitgeber:in aus? – O-Töne aus dem Survey:

→ „Eingehen auf die Talente einzelner Mitarbeiter und entsprechendes Fördern dieser und vor allem Einsetzen der Mitarbeiter entsprechend ihren Talenten und Fähigkeiten.“

→ „Individuelle Fähigkeiten werden von der Führungskraft eingesetzt und gefördert.“

→ „Individuelles Interesse und Einsatz von Mitarbeitern für Aufgaben für die sie sich besonders eignen, auch hinsichtlich Persönlichkeit und Charakter.“

→ „Mein Wunscharbeitgeber hat einen guten Job für mich und fördert mich trotz meines Alters und meines sozialen Status. Er setzt auf seine Mitarbeiter und schätzt Leistungen objektiv. Er achtet auf Chancengleichheit und nimmt toxische Entwicklungen zum Schutz der Kollegen sehr ernst.“

→ „Flexibilität“

→ „100 % Remote Workplace“

→ „Remote Company“

→ „Lange Urlaube – zum Beispiel 3 Wochen am Stück“

→ „Mitarbeiter-Wohlbefinden steht im Vordergrund. Es wird nicht versucht, das Maximum an Arbeitskraft aus den Angestellten für so wenig Geld wie möglich herauszuquetschen.“

→ „Mein Wunsch-Arbeitgeber muss originell sein, nicht mit den wahrgenommenen „Vorteilen“ werben, die jeder bietet, muss bereit sein, im Gespräch alles aus der Anzeige zu bestätigen, sollte auf die Bewertungen im Netz achten und muss Originalität und Initiative unterstützen.“

→ „Für mich ist das Arbeitsumfeld wichtiger als das Gehalt. Gute Arbeitskultur und Teamspirit heben ein Unternehmen ab.“

Weitere mehrfach genannte Punkte:

→ Gute und einfache Kommunikation

→ Kommunikation auf Augenhöhe

→ Wertschätzung der Mitarbeiter:innen | Wertschätzungsgesten

→ Gender- und Diversity-Sensibilität

→ Umweltfreundliches Unternehmen

Culture Eats Strategy for Breakfast

»„Die Kultur im Unternehmen hebt es von den anderen ab.“

Teilnehmer:in der Umfrage

Apropos Unternehmenskultur: Das geht (vermutlich nicht nur) für Entwickler:innen absolut gar nicht - eindeutige Stimmen aus der Umfrage:

→ Keine Wertschätzung der Mitarbeiter:innen

→ Sexistische Anzeichen

→ „Opfere dein Leben für die Arbeit“-Kultur

→ Versprechen geben und nicht halten



2. Bei aktiv angesprochenen Kandidat:innen erhöht sich das Interesse für einen Jobwechsel und der Recruiter erhält eine höhere Anzahl an GOs für die Profil-Weiterleitung.

3. Eine höhere Besetzungsquote.

4. Die Anzahl der Kandidat:innen, die sich direkt auf das Inserat bewerben, steigt zwar nicht, aber es bewerben sich Kandidat:innen die besser zum Unternehmen passen und dadurch sinkt der Recruiting-Aufwand.

[Ich möchte mehr zum Thema „Video in der Stellenanzeige“ mit epunkt erfahren.](#)

Ihr Video im Stelleninserat

Vielleicht noch wichtiger als Home-Office und Co.: die Unternehmenskultur. Unser Angebot für Sie: Machen Sie mit Videos in der Stellenanzeige auf Ihr Unternehmen aufmerksam, zeigen Sie wer Sie als Unternehmen sind, wie Sie ticken und vermitteln Sie ein Gefühl dafür, wer zu Ihnen passt.

Tipp: Die genaue Aufgaben- und Produktbeschreibung kann die direkte Führungskraft im Video übernehmen.

4 unverzichtbare Gründe, die für Videos in der Stellenanzeige sprechen

1. Studien zeigen: Nicht die Position, sondern der „Sinn“ des Unternehmens, das Team, der Vorgesetzte und die Unternehmenskultur werden immer wichtiger bei der Entscheidung für einen Job.

Last but not least: Damit schießen Arbeitgeber:innen nicht nur am Ziel vorbei, sondern sich selbst ins Aus

Wir waren neugierig und haben auch andersrum gefragt: „Womit schießt sich ein/e Arbeitgeber:in bei dir ins Aus?“ Hier war der Strauß an Antworten recht monochrom. Es herrscht große Einigkeit über die „No-Go-Rahmenbedingungen“:

- Kein Home-Office
- All-In-Vertrag
- Fixe Arbeitszeiten
- Unrealistische Anforderungen im Jobinserat („Eierlegende Wollmilchsau“)
- Minimum Gehaltsangabe laut Kollektivvertrag (ohne Details zur Überbezahlung)



Wir möchten Ihnen die alarmierendsten Aussagen nicht vorenthalten – hier ein kleiner Auszug:

Zum Thema „Eierlegende Wollmilchsau“:

→ „Du bist nicht Google und ich bin kein Full Stack-Wunderwuzzi, der in seiner Freizeit auch noch an 5 Open Source-Projekten mitarbeitet und zwei Software-Frameworks geschrieben hat. Wenn wir uns das alle eingestehen können und uns trotzdem gerne haben, kann das Leben so viel leichter sein.“

→ „Übertriebene Erwartungen an Berufserfahrung oder übertriebene Techstack-Anforderungen, wie etwa massenweise Sprachen oder Technologien in der Beschreibung, zeugen von fehlendem Bewusstsein, dass sich die Bedienung einzelner Technologien schnell erlernen lässt und bei einem Mitarbeiter das Mindset wesentlich wichtiger ist als die Vorerfahrung.“

Was bereits im Stelleninserat abschreckt:

→ „‘Junges dynamisches Team‘ soll bei jeder zweiten Anzeige locken. Übersetzt heißt das meistens, dass nur Junior Entwickler mit niedrigen Gehaltsansprüchen erwünscht sind.“

→ „Wenn die Aufgaben der Position zu allgemein beschrieben sind. Dadurch gibt man mir keine Sicherheit, dass man weiß, wovon man spricht oder weiß, was man von mir erwarten wird.“

→ „Minimales Gehalt aber Anforderungen in der Jobausschreibung für eine ganze IT-Abteilung“

Zudem immer wieder genannt:

→ Fehlendes Gendern

→ Geheimhaltung von Gehalt

Gutes Werkzeug, gute Arbeit – was in Sachen Technologie für Devs gar nicht geht:

→ „Eine starke Affinität zu Microsoft (C#, VB, VBA, Excel) ist ein Warnsignal in Richtung Pfusch und, dass das Management in die Technologie-Entscheidungen eingreift. Ich kenne niemanden, der das freiwillig verwendet.“

→ „Die Angabe, dass man MS Office-Kenntnisse haben soll - das zeugt von schlechtem Tooling und, dass man gegebenenfalls viel artfremde Arbeit hat. Als Entwickler arbeitet man normalerweise mit einem Wiki und Ticket-System.“

→ „Steinzeit-Technologie, die gegebenenfalls nicht mal mehr am Markt ist, ist ein Zeichen für massiv mangelhaftes Qualitäts- und Wartungsverständnis“

