



Do-it-Jobs Guide

Arbeitsmarkt und Recruiting für Do-it-Jobs

© hokify GmbH 2024/25



Einfach zu Do-it-Jobs

Recruiting für Berufsheld:innen

01

Executive Summary

Re-Fokus auf Do-it-Jobs.

02

Do-it-Jobs

Jobs, die Wirtschaft und Gesellschaft täglich brauchen.

03

Berufsheld:innen

Das bewegt Menschen in Do-it-Jobs.

04

Recruiting für Do-it-Jobs

Die perfekte Candidate Journey für Berufsheld:innen.

05

Handlungsempfehlungen

Das müssen Unternehmen jetzt tun.

06

Fazit

About this Paper



Executive Summary

Re-Fokus auf Do-it-Jobs ist notwendig

Unternehmen finden nach wie vor zu wenige Mitarbeitende für ihre offenen Stellen. Um dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken, wird immer wieder über Homeoffice, Gleitzeit und Digital Nomads diskutiert. New Work Themen sind im HR und Recruitingkontext überrepräsentiert, dabei haben all diese Themen eines gemeinsam: Sie betreffen knapp 80 Prozent der offenen Stellen nicht. Denn 8 von 10 ausgeschriebenen Stellen sind Do-it-Jobs: Die Jobs, die Wirtschaft und Gesellschaft am Laufen halten. Den Jobs, in denen Homeoffice und flexible Arbeitszeiten einfach nicht möglich sind, weil es die Tätigkeiten nicht zulassen. Und die Jobs, die derzeit und auch in Zukunft am stärksten vom Fachkräftemangel betroffen sind und sein werden - unter anderem, weil sie nicht so einfach durch KI oder andere Werkzeuge ersetzt werden können.

Gerade in Mangelberufen und Branchen, die stark mit dem Fachkräftemangel zu kämpfen haben, beispielsweise Pflege, Gastronomie oder Logistik, sind Do-it-Jobs besonders gefragt. Um langfristig erfolgreich Mitarbeiter:innen für Do-it-Jobs zu finden, muss auch das Recruiting auf Do-it-Job abgestimmt werden. Der Fokus auf dem Arbeitsmarkt muss sich also dorthin verschieben, wo der Großteil der Arbeitnehmer:innen ihre Lebensrealität haben: Do-it-Jobs. Hier sind, besonders bei der Jobsuche und -wahl, andere Themen relevant als in klassischen White Collar Jobs: Arbeitsbedingungen und -zeiten, Arbeitsort und Tätigkeitsbereiche rücken stärker in den Fokus. Auch die Candidate Journey muss mobil-optimiert, schnell und einfach funktionieren, Kandidat:innen für Do-it-Jobs anzusprechen und die Anzahl der Bewerbungen zu erhöhen.



Einfach Do-it-Jobs.

Jobs, die den Laden am Laufen halten.

Die Jobs, die wir alle tagtäglich brauchen.

Die Jobs, ohne die unsere Wirtschaft und Gesellschaft nicht funktionieren würde. Es sind die Jobs, die oft hinter den Kulissen dafür sorgen, dass der Alltag reibungslos abläuft. Do-it-Jobs umfassen ein breites Spektrum an Berufen, darunter Blue Collar, Grey Collar, Pink Collar und Basic White Collar Jobs. Sie beinhalten alle Qualifikationsniveaus, z.B. Fachkräfte, Abiturient:innen & Uni-Absolvent:innen.

Ob es die handwerklichen und technischen Aufgaben sind, die unsere Infrastruktur am Laufen halten, die Dienstleistungen, die wir tagtäglich in Anspruch nehmen, oder die betriebswirtschaftlichen Tätigkeiten, auf die Unternehmen angewiesen sind – Do-it-Jobs sind unverzichtbar.



Do-it-Jobs

Arbeitsumfeld:

Ortsgebunden und/oder unterwegs

Ausbildung:

Duale Ausbildung,
Lehre & Fachschulabschluss

Karrierepfad:

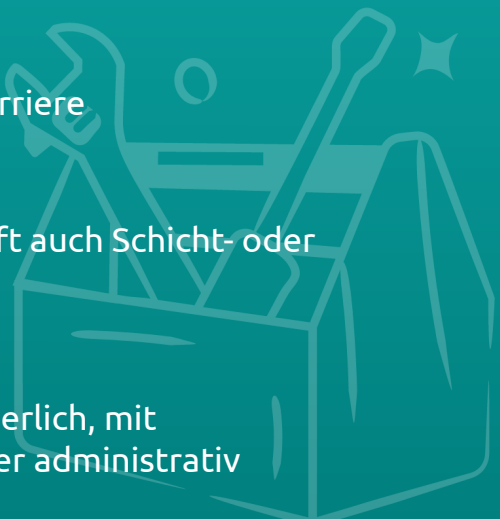
Horizontale Karriere

Arbeitszeiten:

Meist fixiert, oft auch Schicht- oder
Nachtarbeit

Art der Arbeit:

Vorrangig körperlich, mit
Kund:innen oder administrativ



White-Collar-Jobs

Arbeitsumfeld:

Büro oder Homeoffice

Ausbildung:

Ausschließlich
Hochschulabschluss

Karrierepfad:

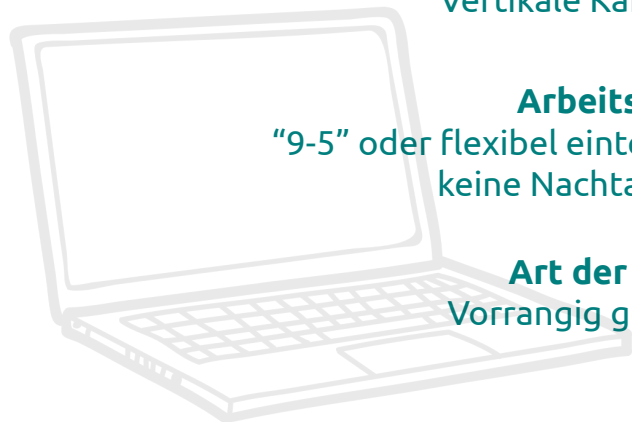
Vertikale Karriere

Arbeitszeiten:

"9-5" oder flexibel einteilbar
keine Nachtarbeit

Art der Arbeit:

Vorrangig geistig

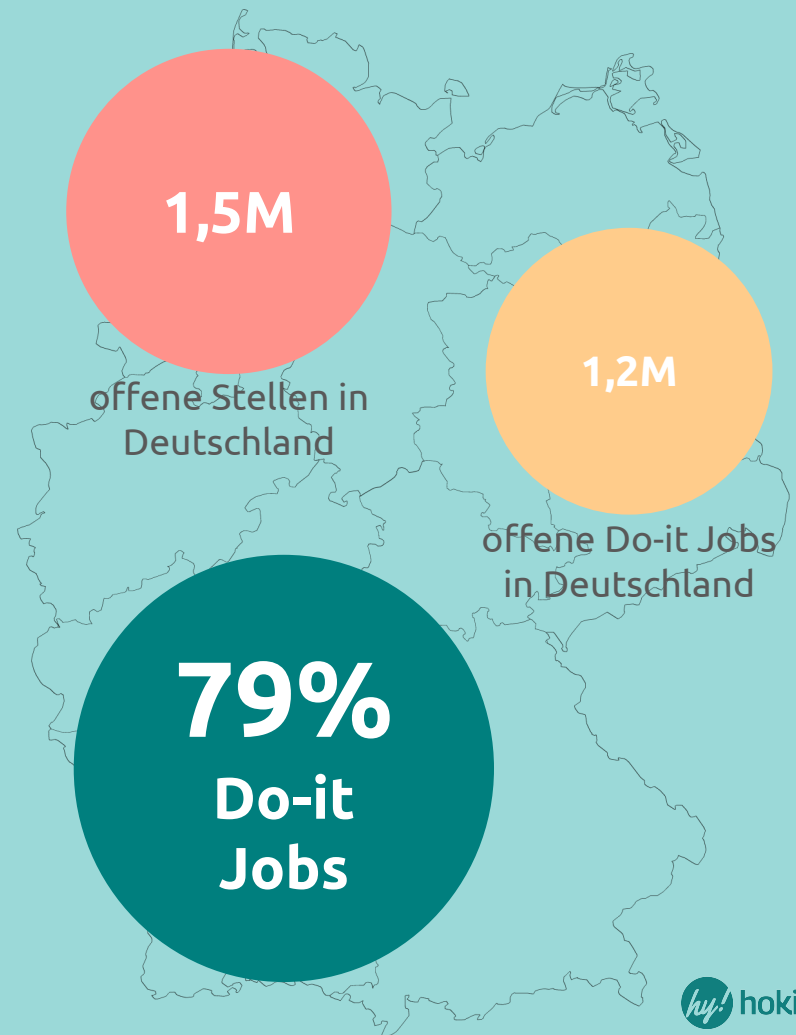


Wirtschaftliches Potenzial

Do-it-Jobs und ihre Rolle auf dem Markt

21 Prozent der in Deutschland ausgeschrieben Stellen setzen einen Hochschulabschluss voraus. Im Gegensatz dazu verlangen 55 Prozent eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen Fachschulabschluss und 24 Prozent verlangen keine formale Berufsausbildung. **79 Prozent der in Deutschland ausgeschrieben Stellen sind also Do-it-Jobs**, das sind knapp 1,2 Millionen offene Stellen in Deutschland, sind demnach Do-it-Jobs.

Dass gerade diese Jobs besonders schwer zu besetzen sind, spüren besonders die Unternehmen: 83 Prozent der Unternehmen geben an, dass es **zu wenige Arbeitskräfte** auf dem Markt gibt, 62 Prozent klagen (auch) über unzureichende fachliche Qualifikationen der Kandidat:innen. Auch die durchschnittliche Zeit, die es braucht um eine offene Stelle zu besetzen, ist in den letzten Jahren gestiegen: Lag sie 2013 noch bei durchschnittlich 77 Tagen, so brauchten Unternehmen 2023 im Schnitt **95 Tage, um eine Vakanz zu besetzen**.



Top Branchen & Volumen

Der Do-it-Jobmarkt

In Österreich hat sich die Anzahl der offenen Do-it-Jobs zwischen 2015 und 2023 fast verdreifacht: Waren 2015 laut Statistik Austria noch rund 62.100 offene Do-it-Jobs im Jahresdurchschnitt gemeldet, wurden 2024 171.300 gezählt.

Die Branchen mit den größten Anteilen von Do-it-Jobs sind dabei Transport & Logistik, Gastronomie & Hotellerie, Handel und Pflege. **TBA Branchenzahlen**

Auch wenn ein großer Teil der Do-it-Jobs in diesen Branchen angesiedelt ist, finden sich Do-it-Jobs in unterschiedlichen Formen in (fast) jeder Branche.

Gleichzeitig lassen sich Do-it-Jobs derzeit nur schwer in Zahlen fassen, weil die Grenzen teilweise nicht klar gezogen werden können und nur wenig Forschung zu dem Thema existiert. Die in diesem Guide genannten Berechnungen basieren deshalb auf generellen Arbeitsmarktdaten und Hochrechnungen basierend auf Faktoren wie Branchen, Tätigkeiten oder Ausbildung.

Transport & Logistik

Gastronomie

Handel & Verkauf

Pflege

Die Zukunft bringt Do-it-Jobs

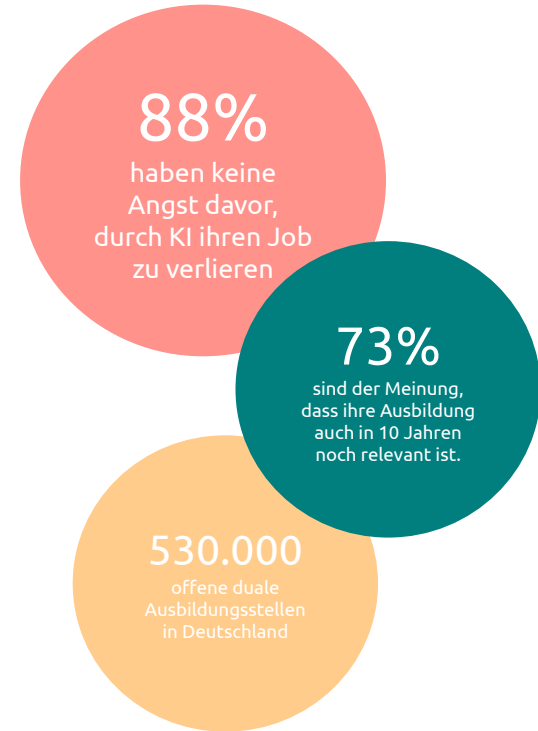
Die Nachfrage bleibt hoch

Viele der Do-it-Jobs sind von KI nicht so stark betroffen, wie es auf den ersten Blick wirken mag: Auch wenn KI ein wichtiger Helfer im Alltag sein kann, lassen sich die meisten Tätigkeiten in Do-it-Jobs (zumindest in der unmittelbaren Zukunft) nicht von KI übernehmen. **Das macht sie zu krisen- und zukunftsicheren Jobs, die auch in Zukunft gebraucht werden.**

Durch den demografischen Wandel und der damit einhergehenden Änderung in der arbeitenden Bevölkerung wird die Nachfrage nach vielen Do-it-Jobs, wie Dienstleistungen und Pflege steigen, während gleichzeitig weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Das führt langfristig dazu, dass **diese Stellen in Zukunft stärker nachgefragt und schwerer zu besetzen sein werden.**

Dazu kommt, dass 80 Prozent der auf dem Markt verfügbaren Stellen Do-it-Jobs sind. Sie sind essentiell, um einen starken Wirtschaftsstandort zu erhalten, **da sie weder durch digitale Produkte ersetzt noch outgesourced werden können.** Produktion, körpernahe Dienstleistungen, Pflege und andere Arbeiten, die Anwesenheit erfordern sind unersetzbar für Alltag und Wirtschaft.

Gleichzeitig stehen in Deutschland jährlich 530.000 offene duale Ausbildungsstellen ca. 330.000 Abschlüsse gegenüber. Es zeigt sich seit Jahren **ein Trend zu höheren Bildungsabschlüssen**, was zu weniger Abschlüssen für Lehren und duale Ausbildungen führt, als auf dem Markt gebraucht werden.



Meet Karolina

Pflegefachkraft in Köln

Karolina ist 34 Jahre alt und ist eine erfahrene Pflegefachkraft, die aktuell in einem Pflegeheim arbeitet. Sie mag ihren Beruf, weil sie den Kontakt mit Menschen schätzt und ihr die Arbeit Spaß macht. Es kommt jedoch regelmäßig zu kurzfristigen Überstunden, weil zu wenig Personal vorhanden ist. Aufgrund des dauerhaft hohen Arbeitsaufkommens fühlt sie sich oft gestresst und würde gerne eine bessere Work-Life-Balance finden. Eigentlich würde sie gerne Arbeitgeber wechseln, weil sie mehr für ihre Familie benötigt und die dauerhaften Überstunden nicht mehr mit ihrem Privatleben vereinbar sind. Auch wenn sie grundsätzlich nichts gegen Schichtdienst hat, wünscht sie sich mehr Mitspracherecht in der Dienstplanung und moderne Arbeitsbedingungen, wie zum Beispiel digitale Tools zur Arbeitserleichterung.

Aufgrund ihres derzeitigen Dienstplans und ihrer Familie hat sie nur wenig Zeit, um sich nach einem neuen Job umzusehen oder einen langwierigen Bewerbungsprozess zu durchlaufen. Außerdem hat sie aufgrund des Pflegemangels gut Jobchancen und kann sich das für sie beste Angebot aussuchen.



Warum hast du deinen Do-it-Job gewählt?

hokify Umfrage, Berufsheld:innen, n=1.000, Mehrfachnennung möglich, 08/24.

Mir macht die
Arbeit Spaß!



63 %

Ich bin gut in dem
was ich tue!



55 %

Ich kann mit
meiner Arbeit
einen Beitrag
leisten!



40 %

Es gibt viele
Möglichkeiten, sich
weiterzuentwickeln!



29 %

Was ist dir in deinem Arbeitsalltag wichtig?

hokify Umfrage, Berufsheld:innen, n=1.000, Mehrfachnennung möglich, 08/24.

Mit Menschen zu
arbeiten!



59%

Dinge zu
erschaffen!



40%

Verantwortung
zu
übernehmen!



39%

Viel unterwegs
zu sein!



22%

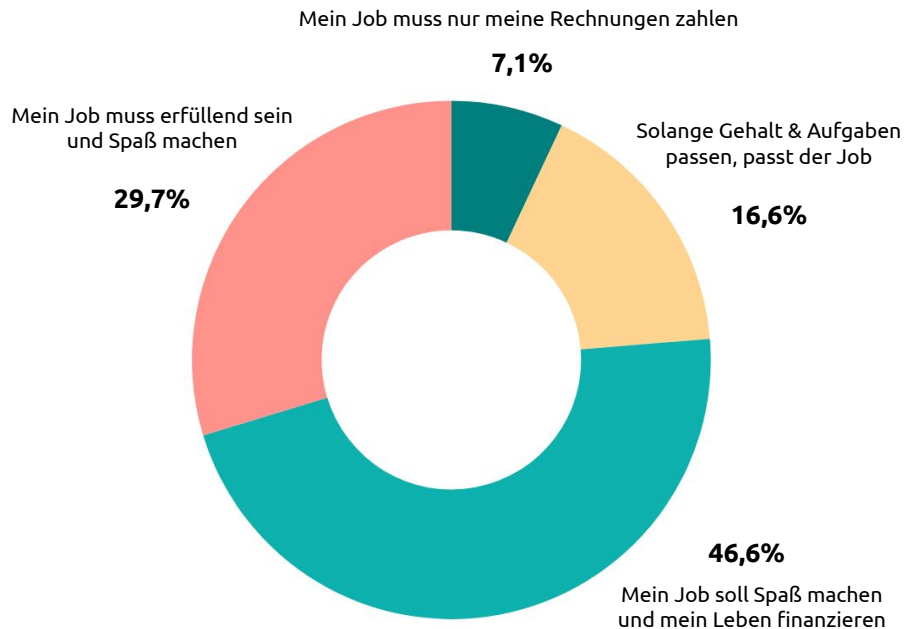
Bewerbung für Do-it-Jobs

Darauf kommt es bei der Jobwahl an

Für knapp die Hälfte der Menschen, die in Do-it-Jobs arbeiten, ist es wichtig dass der Job Spaß macht und das eigene Leben finanzieren kann. Weitere 30 Prozent wollen im Job Erfüllung und Spaß finden, nur für 7 Prozent ist der Job hauptsächlich eine Möglichkeit, um die Rechnungen zu bezahlen. Das zeigt, dass für die überwiegende Mehrheit in Do-it-Jobs **nicht nur das Gehalt, sondern auch der Job selbst im Fokus steht.**

Diese Aspekte müssen sich also auch in den Stellenanzeigen und der Kommunikation widerspiegeln. Neben der klassischen Stellenanzeige spielt hierfür auch Employer Branding eine wichtige Rolle: **Sechs von zehn Befragten haben sich schon einmal initiativ beworben**, was zeigt dass auch das Image als Arbeitgeber eine wesentliche Rolle bei der Entscheidung für Do-it-Jobs spielt.

Gleichzeitig gibt es noch Potential in der direkten Ansprache bzw. beim Active Sourcing: **Nur vier von zehn Befragten wurden schon einmal aktiv angesprochen** oder abgeworben. Was im White-Collar-Bereich bereits üblich ist, ist im Bereich der Do-it-Jobs noch nicht angekommen.



Was ist deine Einstellung zu deinem Job?

hokify Umfrage im August 2024, n=1.000



“Do-it-Jobs sind all jene Berufe, die vor und hinter den Kulissen dafür sorgen, dass unser Alltag reibungslos abläuft. Das reicht von Paketzusteller:innen, über Krankenpfleger:innen und Handwerker:innen bis zu Buchhalter:innen und umfasst alle Qualifikationsniveaus von gelernten Fachkräften, Abiturienten bis zu Uni-Absolvent:innen.”

- Jutta Perfahl-Strilka, CEO von hokify

Candidate Journey für Do-it-Jobs

Mobiloptimiert, schnell und unkompliziert

Die perfekte Candidate Journey für Do-it-Jobs fokussiert sich auf das Bewerbungsverhalten und die Bedürfnisse der Kandidat:innen ("Candidate Centricity"). Viele Kandidat:innen haben nicht die notwendigen Ressourcen, um viel Zeit und Energie in Bewerbungen zu investieren. Um Bewerbungshürden abzubauen und Abbrüche zu verhindern, muss **der gesamte Bewerbungsprozess so einfach und unkompliziert wie möglich gestaltet werden.**

Dazu gehört auch, den Bewerbungsprozess auf das für den Job Notwendige zu beschränken. Gerade bei Do-it-Jobs sind lange **Motivationsschreiben eine Hürde, die durch gezielte Fragen ersetzt werden kann.** Zusätzlich sollten nur die wirklich für den Job relevanten Zertifikate und Fähigkeiten abgefragt werden.

Auch die Form des Bewerbungsprozesses spielt eine wichtige Rolle. Ist der Bewerbungsprozess nicht **mobil-optimiert und einfach auf dem Smartphone durchführbar**, brechen Kandidat:innen die Bewerbung schnell ab.



Social Media für Do-it-Jobs

Die Macht der Social Media Plattformen im Recruiting

Social Media als Informationskanal

Vor allem die jungen Generationen Z und Alpha nutzen Social Media als Informationskanal - sowohl passiv über den eigenen Feed als auch in Form von aktiven Suchen und Empfehlungen.

Flexibilität

Social Media ermöglicht zielgenaues Targeting und flexible Anpassungen an die festgelegten Ziele und Budgets. Gleichzeitig können die Inhalte sehr individuell gestaltet und adaptiert werden.



Ansprache von passiven Kandidat:innen

Mittels Social Media können durch bezahlte Werbeanzeigen auch Kandidat:innen angesprochen werden, die sich nicht aktiv auf Jobsuche befinden, aber wechselwillig sind.

Multi-Channel Approach

Durch Social Media können Kandidat:innen an verschiedenen Gelegenheiten entlang der Candidate Journey angesprochen werden. Gezieltes Targeting macht zusätzlich wiederholte Touchpoints möglich.

Aneinander vorbei kommuniziert

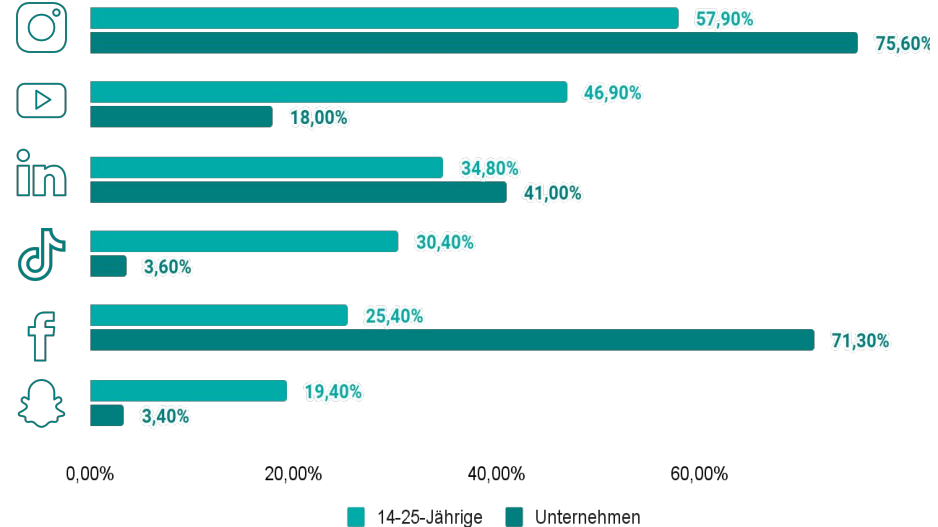
Unternehmen sind nicht dort, wo junge Menschen suchen

Ein Aspekt, der in vielen Unternehmen unterschätzt wird, ist die Nutzung von Social Media als Informationskanal. Dabei geht es aus Nutzer:innensicht einerseits darum, dass Informationen über Social Media zur richtigen Zeit bereitgestellt werden, um organisch im Feed konsumiert zu werden. Andererseits wird Social Media von den **jungen Generationen Z und Alpha auch als Suchmaschine und für Word of Mouth verwendet**. Besonders Tiktok, Youtube und Instagram spielen für die aktive Suche nach Informationen eine große Rolle, weil sie diese im Videoformat zur Verfügung stellen.

Das zeigt sich auch, wenn es um Informationen zur Ausbildung geht: Während Unternehmen großteils auf Facebook und Instagram über ihre Ausbildungsmöglichkeiten kommunizieren, sucht knapp die Hälfte der Hälfte der 14-25-Jährigen auf YouTube nach Informationen dazu. **Ein knappes Drittel ist jeweils auf LinkedIn und TikTok auf Suche nach Informationen**, wie eine Studie der Bertelsmann Stiftung und des Instituts der deutschen Wirtschaft zeigt.

Informationssuche vs. Kommunikation:

Wo suchen junge Menschen nach Ausbildungsinformationen und wo kommunizieren Unternehmen?



Quelle: [Bertelsmann Stiftung und Institut der deutschen Wirtschaft](#)
n= 1.729 14-25-Jährige & 341 Personalverantwortliche

Gründe für Bewerbungsabbruch & Gegenmaßnahmen

So verringern Sie Ihre Abbruchrate mit dem mobilen hokify Bewerbungsprozess

Umständlicher Bewerbungsprozess

56 % brechen das Bewerbungsverfahren ab, weil der Prozess zu kompliziert oder umständlich ist.

Langwierige Online-Formulare

Für jeden Zweiten sind langwierige Online-Formulare ein Grund, die Bewerbung abzubrechen.

Zu lange Bewerbungsdauer

Die Hälfte verzichtet auf die Bewerbung, wenn der Bewerbungsprozess zu lange dauert.

Zu langsame Reaktion auf die Bewerbung

43 Prozent beenden den Bewerbungsprozess, wenn das Unternehmen sich nicht zeitnah meldet.

Mobile Recruiting

Der benutzerfreundliche, mobil-optimierte Bewerbungsprozess von hokify ist einfach und unkompliziert gestaltet.

Bewerbung mit nur einem Profil

Die hokify Candidate Plattform ermöglicht eine effiziente Verwaltung des eigenen Profils und schnelles Bewerben.

Ohne Motivationsschreiben direkt bewerben

Statt langer Motivationsschreiben gibt es gezielte Abfragen, die Kandidat:innen und Recruiter:innen Zeit sparen.

Informelle Chat-Kommunikation

Schnelle Kommunikation durch die mobile Chat-Funktion und übersichtliche Verwaltung mit dem hokify BMS.

Candidate Journey mit Karolina

Auch wenn Karolina nur wenig Zeit hat, aktiv nach Jobs zu suchen, kann sie mittels Social Media Recruiting angesprochen werden. Durch den mobil optimierten Bewerbungsprozess kann sie sich schnell und einfach am Handy bewerben und in den Bewerbungsprozess einsteigen. Auch die Kommunikation zwischen ihr und der Recruiter:in ihres potenziellen Arbeitgebers ist schnell und respektvoll.

“Ich habe keine Zeit, lange nach einem Job zu suchen oder ein komplexes Motivationsschreiben zu verfassen. Ich brauche eine schnelle, unkomplizierte Lösung, um mich zu bewerben.”

- Karolina, 34, Pflegefachkraft



Karolina **googelt** auf den Heimweg nach Pflegejobs in ihrer Nähe, findet jedoch auf die Schnelle nichts Passendes.

Auf **Instagram** sieht sie am nächsten Tag eine Werbung für offene Stellen in einem Pflegeheim in Köln.

Sie erstellt binnen 3 Minuten ein Profil und **bewirbt sich direkt am Handy** auf die Stelle.

Am nächsten Tag bekommt Sie eine **Chatnachricht** von einem Recruiter und vereinbart ein Bewerbungsgespräch

Das Gespräch verläuft gut und Karolina bekommt ein **Angebot**.

Einige Wochen später beginnt Karolina bei ihrem neuen Arbeitgeber.



Handlungsempfehlungen

Drei wichtige Aspekte im Recruiting für Do-it-Jobs

Social Media Recruiting

Effizientes Social Media Recruiting muss nicht kompliziert sein, sondern kann auch einfach ausgelagert werden. Starke Netzwerke und automatisierte Streuung von Stelleninseraten und Kampagnen sorgen für eine große Reichweite und relevante Bewerbungen für Ihre offenen Stellen.

Mobile Candidate Journey

Kommen Kandidat:innen von einer Social Media Plattform, muss auch der restliche Bewerbungsprozess einfach, mobil optimiert und schnell sein. Komplexe Bewerbungsformulare, lange Motivationsschreiben und verpflichtende PDF-Uploads müssen aus dem Bewerbungsprozess eliminiert werden.

Schnelle Kommunikation

Lange Reaktionszeiten sorgen dafür, dass vielversprechende Kandidat:innen bereits bei einem anderen Unternehmen unterschrieben haben. Schnelle Antworten und Kommunikation auf Augenhöhe sind enorm wichtig, um Kandidat:innen im Bewerbungsprozess zu behalten.

Smart Candidate Attraction

Reichweite durch Social Media, Partner-Jobbörsen & Web Ads

Um starke Reichweite für Ihre Do-it-Jobs aufzubauen und Kandidat:innen entlang der Candidate Journey mehrmals anzusprechen, **müssen die genutzten Kanäle effizient miteinander kombiniert werden.** So werden Inserate automatisiert dort ausgespielt, wo sie den stärksten Rücklauf erhalten und die gewünschte Zielgruppe am besten ansprechen. Im Schnitt erhöhen sich die Klickraten von hokify-Jobinseraten vir Social Media um bis zu 21 Prozent, auf TikTok sogar bis zu 36%.

Um die Candidate Journey effizient zu nutzen und relevante Touchpoints zu generieren, werden **neben Social Media auch Partner Jobbörsen und Website-Ads für Inserate genutzt.** Auch hier erfolgt eine automatisierte, KI-basierte Ausspielung um relevante Kandidat:innen zu erreichen. Im hokify Netzwerk wird das Stelleninserat über vertrauenswürdige Partner ausgespielt, um das Maximum aus Ihren Stelleninseraten herauszuholen.



“Im White Collar Bereich ist es ganz normal, hohe Summen für Headhunting auszugeben, gleichzeitig soll die Besetzung von Do-it-Jobs am besten gar nichts kosten. Es wird Zeit, die beiden Extreme in den Köpfen abzubauen und Ressourcen dementsprechend zu verteilen.”

Jutta Perfahl-Strilka, CEO von hokify

Wechselwilligkeit nutzen

Ressourcen für Recruiting reservieren

Auch Personen, die nicht aktiv auf Jobsuche, aber wechselwillig sind, stellen eine wichtige Zielgruppe dar. Für sie sind vor allem ein höheres Gehalt (24%), ein sicherer Arbeitsplatz (19%) und flexible Arbeitszeiten (17%) Gründe um den Job zu wechseln.

Diese Bereitschaft können Unternehmen nutzen: Durch faire Entlohnung, gute Arbeitsbedingungen und Wertschätzung können qualifizierte Fachkräfte vom eigenen Unternehmen überzeugt werden.

Dafür müssen jedoch auch die notwendigen Ressourcen aufgewendet werden und Recruitingprozesse einfach, unkompliziert und effizient gestaltet werden.



Fazit

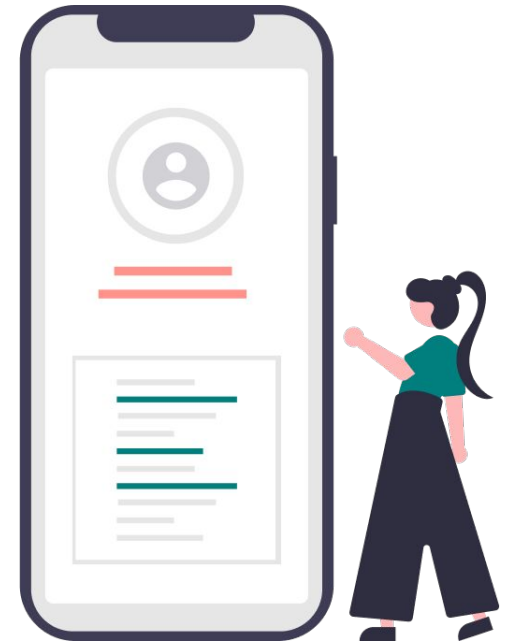
Recruiting für Do-it-Jobs

Do-it-Jobs sind die Jobs, die wir alle **tagtäglich brauchen und die Wirtschaft und Gesellschaft am Laufen halten**. Sie machen knapp 80 Prozent der derzeit offenen Stellen aus und sind vor allem in den Bereichen Transport & Logistik, Handel & Verkauf, Gastronomie und Pflege zu finden.

Berufsheld:innen haben Do-it-Jobs vorrangig gewählt, weil ihnen die Arbeit Spaß macht und sie gut darin sind, im Arbeitsalltag sind ihnen Weiterentwicklung und der Umgang mit Menschen am wichtigsten. Gleichzeitig ist sich knapp die Hälfte der Berufsheld:innen einig, dass der **eigene Job Spaß machen und das Leben finanzieren können sollte**.

Durch gezieltes **Social Media Recruiting können Berufsheld:innen aktiv angesprochen werden**. Hier steckt noch viel Potenzial in den jungen Video-Plattformen wie TikTok: Obwohl knapp 30% der Jungen auf diesen Plattformen nach Informationen suchen, kommunizieren nur knapp 3% der Unternehmen dort über ihre Stellen.

Um Kandidat:innen für die eigenen Do-it-Jobs zu gewinnen, muss die Candidate Journey und der **Bewerbungsprozess so einfach und unkompliziert wie möglich gestaltet werden**. Dazu zählen eine mobil-optimierte Bewerbung, gezielte Abfragen statt langen Motivationsschreiben und schnelle Chat-Kommunikation auf Augenhöhe. So können Bewerbungshürden minimiert und die Abbruchrate verringert werden.



Glossar

Recruiting - Begriffe erklärt

Berufsheld:innen

Menschen, die in Do-it-Jobs arbeiten oder auf der Suche nach Do-it-Jobs sind.

Candidate Journey

Der gesamte Weg, den Kandidat:innen vom ersten Kontaktpunkt mit dem Unternehmen bis zur Einarbeitung zurücklegen. Besteht je nach Definition aus 5-6 Phasen.

Candidate Centricity

Die Strategie, Kandidat:innen in der Candidate Journey und der Kommunikation in den Mittelpunkt zu stellen und den Prozess auf ihre Bedürfnisse abzustimmen.

Do-it-Jobs

Die Jobs, die wir alle tagtäglich brauchen und ohne die unsere Wirtschaft und Gesellschaft nicht funktionieren würde.

Social Media Recruiting

Die Nutzung von Social Media als Recruitingkanal. Dabei werden Stellenanzeigen sowohl organisch als auch bezahlt über soziale Netzwerke verbreitet.

White Collar Jobs

Jobs, die meist eine akademische Ausbildung erfordern und großteils aus Bürotätigkeiten bestehen.

About this Paper

and about hokify

hokify untersucht regelmäßig die derzeitige Arbeitsmarktsituation sowie Trends und Entwicklungen durch Online-Befragungen und Analysen. Die Ergebnisse sowie konkrete darauf basierende Handlungsempfehlungen werden regelmäßig in Whitepapers und Webinaren der interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt.

hokify hat die Jobs, die Wirtschaft und Gesellschaft am Laufen halten. Mit dem Anspruch "Einfach zu Do-it-Jobs" verbindet hokify, die mobile Job-Plattform, mehr als 60.000 Unternehmen mit jährlich 6,5 Millionen Nutzer:innen auf dem österreichischen und deutschen Arbeitsmarkt. hokify wurde 2016 in Wien gegründet, beschäftigt 100 Mitarbeiter:innen und ist die HR Brand des Jahres 2024.

Impressum

hokify GmbH
Jakob-Lind-Straße 2
1020 Wien
www.hokify.com
info@hokify.com

Jutta Perfahl-Strilka

CEO

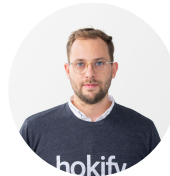
jutta.perfahl-strilka@hokify.com



Sebastian Prax

Team Lead Content & Communications

sebastian.prax@hokify.com



Julia Gerstmayer

Content & Communications
Managerin

julia.gerstmayr@hokify.com



Alle Rechte vorbehalten

© hokify GmbH 2024

Externe Quellen

- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Stellenerhebung Q1/24
- Statistik Austria, Offene Stellen (Jahresdurchschnitt) 09/24 (Offene Stellen nach ISCO Berufsgruppen)
- Statistisches Bundesamt, Duale Berufsausbildung, (Hochrechnung offene Ausbildungsstellen & Abbrecher) 2023
- Bertelsmann Stiftung und Institut der deutschen Wirtschaft, Nutzung von Social Media bei der Ausbildungsplatzsuche/Stellenausschreibung 08/24