

1. DGfK-Markterhebung „Karriereberatung in Deutschland“

Karriereberatung 2015: Trends, Klienten, Berater

Mit ihrer 2015 erstmalig durchgeführten Erhebung sorgt die Deutsche Gesellschaft für Karriereberatung (DGfK) für mehr Transparenz hinsichtlich Angebot und Nachfrage von Karriereberatung in Deutschland und zeigt gleichzeitig Trends in diesem Beratungssegment auf. „Es haben sich verschiedene Trends herauskristallisiert“, so Aila Kruska und Petra Perlenfein, die Verfasserinnen der Markterhebung.



Quelle: Karriereberatung in Deutschland. Ergebnis einer Markterhebung (2015) der Deutschen Gesellschaft für Karriereberatung. Online-Befragung zu Angebot und Nachfrage von Beratungsleistungen für Privatkunden. Datenbasis: rund 70 Karriereberaterinnen und -berater.

Trend 1: Wunsch nach sinnerfülltem Arbeiten

„Immer mehr Menschen kommen in eine Karriereberatung, die nicht nur von einer Sinn-vollen Tätigkeit träumen, sondern diesen Wunsch auch wahr werden lassen wollen“, so Petra Perlenfein. Damit eng verknüpft ist auch das Bedürfnis nach einer Tätigkeit, die mit den persönlichen Werten, zum Beispiel Nachhaltiges Wirtschaften und Leben, konform geht.

Trend 2: Andere Vehikel zum Vorstellungsgespräch

Zwar ist immer noch ein „wie auch immer geartetes“ (Vorstellungs-) Gespräch notwendig, um ein Arbeitsangebot zu erhalten, aber für den Weg dorthin stehen heute andere Ressourcen zur Verfügung als noch vor drei Jahren. Unternehmen erwarten Bewerbungen über unternehmenseigene Karriereportale, setzen auf Mobiles Recruiting oder nutzen Interviews via Skype. „Auch soziale Businessnetzwerke wie zum Beispiel Xing bieten eine Vielzahl an neuen Möglichkeiten hinsichtlich Recherche und Kontaktabbau mit favorisierten Unternehmen und potenziellen Fachvorgesetzten“, beschreibt Aila Kruska. „Wir Karriereberater vermitteln das dafür notwendige Knowhow und begleiten bei der individuellen Umsetzung.“

Trend 3: Gezielt Planen statt Reparieren

Karriereberaterinnen Kruska und Perlenfein weisen auf einen dritten Trend hin: „Unsere Beratungsleistung wird mittlerweile ganz anders wahrgenommen. So sind in den letzten Jahren mehr Menschen zu uns gekommen, die ihre berufliche Entwicklung gezielt planen wollen. Es geht nicht unbedingt darum „etwas zu reparieren“, sondern von Anfang an zu gestalten. Und dazu suchen sie die kompetente Unterstützung eines Profis.“

Neben den aktuellen Trends hat die DGfK mit ihrer Befragung den Karriereberatungsmarkt allgemein untersucht und sorgt damit für mehr Transparenz:

Karriereberatung – individuell, kompakt und bezahlbar

Schon mit Hilfe weniger Gespräche können die Anliegen und Fragestellungen der Klienten geklärt werden. Die aktuelle Untersuchung der DGfK zeigt, dass sich die häufigsten Karriereberatungen über drei bis fünf Beratungstermine erstrecken, wobei ein Gespräch zwischen 1,5 bis 2,5 Stunden dauert. Privatklienten können davon ausgehen, dass Karriereberater die Berufserfahrung und das Jahreseinkommen eines Klienten bei der Honorarkalkulation berücksichtigen. Berufseinsteiger können also mit einem niedrigeren Honorarsatz rechnen als gutverdienende Führungskräfte.

Das mit Abstand am häufigsten genutzte Beratungsformat ist das persönliche Vier-Augen-Gespräch. Oft erfolgt die Beratung auch per Telefon und per Email. „Aber auch die Beratung per Videochat wird vermehrt genutzt“, so die Frankfurter Karriereberaterin Aila Kruska. „Zum Beispiel wenn ein Klient auf Dienstreise oder im Ausland eingesetzt ist.“

Klienten und ihre individuellen Fragen

Karriereberatung wird am häufigsten von Menschen zwischen 41 und 50 Jahren genutzt, die über eine Berufserfahrung von 10 bis 20 Jahren verfügen

und in einer ungekündigten Festanstellung beschäftigt sind. „In der letzten Zeit beobachten wir die Tendenz, dass vermehrt jüngere Menschen mit wenigen Jahren Berufserfahrung in die Beratung kommen. Sie nutzen unsere Expertise, um ihre berufliche Entwicklung gezielt und vorausschauend zu planen“, erläutert Petra Perlenfein.

Sehr breitgefächert ist das Themenspektrum in der Karriereberatung. Die Liste der Themen wird angeführt von einer umfassenden Standortbestimmung des Klienten, die als Ausgangspunkt für Entscheidungen über den weiteren Berufsweg dient. Es folgen die berufliche Neuorientierung, mit dem Ziel ein neues Aufgabenfeld zu identifizieren und spezielle Themen rund um den Bewerbungsprozess, wie zum Beispiel Erstellung von aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen oder die Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche.

Karriereberater: Weiblich, Akademikerin mit langjähriger Berufs- und Beratungserfahrung

Zwei von drei Karriereberatern sind Frauen. Bis auf wenige Ausnahmen verfügen alle Karriereberaterinnen und -berater über einen akademischen Abschluss. Zusätzlich blicken Sie auf eine längere Berufserfahrung außerhalb der Karriereberatung zurück. Mehr als die Hälfte der Beraterinnen und Berater ist zwischen 45 und 54 Jahre alt, aber auch die Alterskohorte 55 bis 65 Jahre ist stark vertreten.

Über die Markterhebung

Grundlage der Markterhebung „Karriereberatung in Deutschland“ ist eine Marktbefragung der DGfK im Sommer 2015. An der Online-Befragung haben insgesamt 67 Karriereberaterinnen und -berater teilgenommen. Neben den quantitativen Ergebnissen der Befragung enthält die Markterhebung qualitative Aussagen von DGfK-Karriereberatern, die am Auswertungsworkshop im Oktober 2015 teilgenommen haben. Kostenfreier Download: www.dgfk.org (ab 11.01.2016) und sofort über www.xing.com/profile/Aila_Kruska und www.xing.com/profile/Petra_Perlenfein

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Deutsche Gesellschaft für Karriereberatung e.V. (DGfK)

Projektteam Markterhebung

Aila Kruska (a.kruska@dgfk.org, mobil 0176 / 7020 8890)

Petra Perlenfein (p.perlenfein@dfgk.org, mobil 0151 / 2223 5868)