

Absolventenstudie 2012–2013

Ergebnisbericht



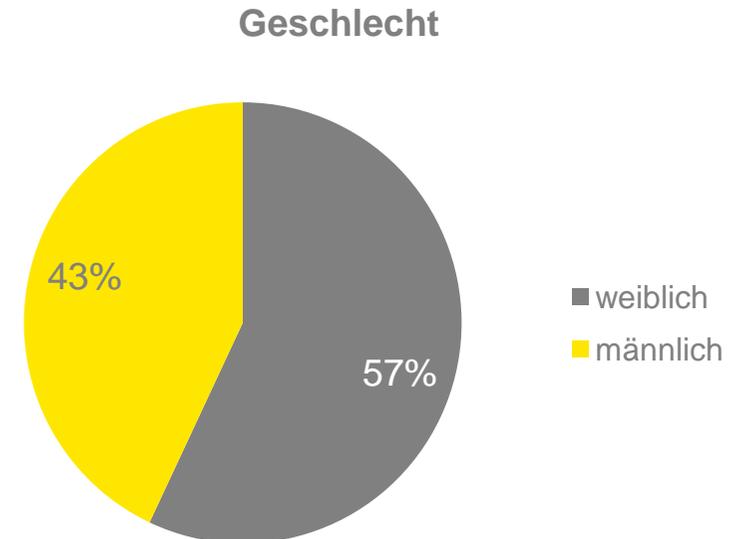
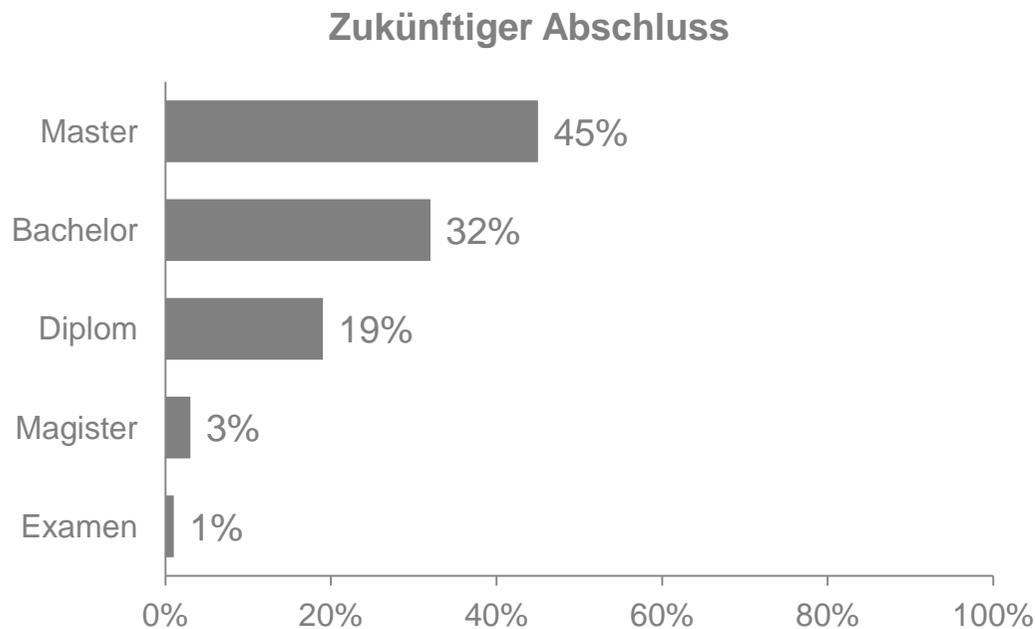
Einleitung und Methode

- ▶ Die Absolventenstudie wurde im Jahr 2007 zum ersten Mal durchgeführt. Die Daten der diesjährigen Studie wurden auf dem Absolventenkongress am 28. und 29. November 2012 in Köln erhoben.
- ▶ Den Teilnehmern wurde ein Fragebogen in Papierform ausgehändigt, welchen sie schriftlich und vor Ort beantworten konnten.
- ▶ Studierende unterschiedlicher Studiengänge wurden zu den folgenden Themen befragt:
 - ▶ Werte und Ziele
 - ▶ Definition Führung
 - ▶ Eigenschaften einer Top-Führungskraft
 - ▶ Führungssikonen
 - ▶ No-Gos bei einer Führungskraft
 - ▶ Nachwuchsführungskräfte
 - ▶ Fehlende Kompetenzen für die Übernahme von Führungsverantwortung
 - ▶ Präferiertes Arbeitsumfeld für den Berufseinstieg
 - ▶ Kriterien bei der Arbeitgeberwahl
 - ▶ Informationsverhalten

Teilnehmer

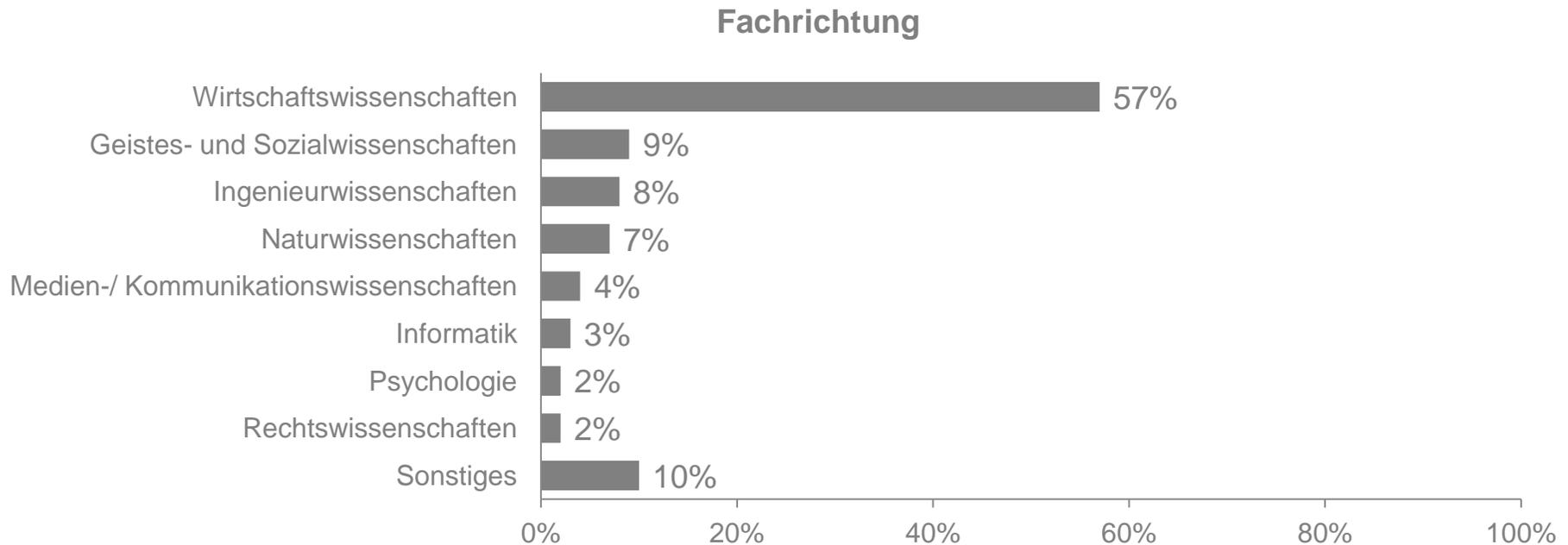
Beteiligung, Abschluss

- ▶ An der aktuellen Befragung haben sich 483 Studierende verschiedener Fachrichtungen aus der gesamten Bundesrepublik beteiligt; davon sind 57 Prozent Frauen und 43 Prozent Männer.
- ▶ Die befragten Studierenden absolvieren derzeit überwiegend Masterstudiengänge (45 Prozent). 32 Prozent der Studierenden streben einen Bachelor-Abschluss an, 20 Prozent ein Diplom, drei Prozent einen Magister- und ein Prozent einen Examensabschluss.



Teilnehmer Studienfach

- ▶ An der Studie haben sich vornehmlich Studierende der Wirtschaftswissenschaften (57 Prozent) beteiligt. Neun Prozent der Teilnehmer studieren Geistes- und Sozialwissenschaften, acht Prozent belegen ein ingenieurwissenschaftliches Studium.
- ▶ Zehn Prozent der Studienteilnehmer haben in der Kategorie „Sonstiges“ u.a. die folgenden Fachrichtungen genannt: Wirtschaftsinformatik, Mathematik, Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftsmathematik, Tourismus und Politikwissenschaften.



Werte und Ziele

Welche Werte und Ziele sind Ihnen im Leben wichtig? (Mehrfachnennung möglich, maximal drei)



- ▶ Familie und Freunde gehören zu den wichtigsten Werten und Zielen der Studienteilnehmer (74 Prozent). Es folgen Erfolg und Karriere (52 Prozent) sowie Gesundheit (44 Prozent).
- ▶ Materielle Dinge nehmen nach Meinung der befragten jungen Leute einen deutlich geringeren Stellenwert ein: Genuss und Konsum werden lediglich von fünf Prozent für wichtig erachtet, Reichtum erscheint für knapp ein Prozent der Befragten wichtig im Leben.

In der Absolventenstudie 2011–2012 nannten 71 Prozent der Teilnehmer Familie und Freunde als wichtigen Wert im Leben. Selbstverwirklichung sowie Erfolg und Karriere waren für fast die Hälfte der Befragten ein wichtiges Ziel.

Definition Führung

Teil 1

Was heißt Führung für Sie?

- ▶ Für 40 Prozent der Studierenden bedeutet Führung vor allem Verantwortung (für Mitarbeiter und Projekte) zu übernehmen. 28 Prozent der Befragten sind der Meinung, dass eine Führungskraft die Aufgabe hat, Mitarbeiter zu leiten und zu motivieren sowie ihnen passende Aufgaben zuzuordnen, um so ein gemeinsames Ziel zu erreichen.

Definition Führung

Teil 2

Des Weiteren verstehen Studierende unter Führung:

- ▶ Die Steuerung menschlichen Verhaltens zur **Optimierung** der Leistung eines Unternehmens
- ▶ **Ergebnisse** und Ziele erreichen und **Konflikte vermeiden**
- ▶ Eine Gruppe von Menschen so **mitreißen** bzw. motivieren zu können, dass sie voller **Leidenschaft** auf ein gemeinsames Ziel hinarbeiten
- ▶ „**Mitarbeiter abholen**, wo sie stehen" und authentisch, ehrlich, offen und **emphatisch** sein
- ▶ Verantwortung übernehmen & Menschen so **motivieren**, dass sie **vertrauen, folgen & gern arbeiten**
- ▶ Geistige **Inspiration**, Sparringspartner, **Schutzschild** vor externen Einflüssen
- ▶ **Potenziale** und Kompetenzen von Mitarbeitern zu **erkennen** und zu fördern
- ▶ Kompetente und strukturierte **Arbeitsanweisungen** geben, **streng**, aber **fair**
- ▶ Verantwortungsvolles und **nachhaltiges Handeln** sowie mit gutem Beispiel vorangehen
- ▶ Vorbildfunktion vermitteln, Vertrauen schenken, **Durchsetzungsvermögen** zeigen
- ▶ Mentor, der andere motivieren kann, die nötige **Fachkompetenz** hat und sich für seine Mitarbeiter einsetzt
- ▶ Eine Inspiration für Mitmenschen/Miteinander sein - **Beeinflussen statt Vorgehen**
- ▶ Menschlich zu sein, Kompromissbereitschaft, Verantwortung, den **Überblick über das Ganze** zu bewahren, Vorbildcharakter haben
- ▶ Eine **Vision** zu haben und diese zu verwirklichen

Definition Führung

Teil 3

- ▶ Verantwortung übernehmen und auch viele **unangenehme Entscheidungen** treffen
- ▶ **Entscheiden, delegieren**, Vorbildfunktion haben
- ▶ Die Führungskraft **lobt und kritisiert**, ist **neutral** gegenüber seinen Mitarbeitern eingestellt
- ▶ Leiter, **Begleiter** auf diversen Wegen
- ▶ Task and People Management - Für die richtigen Aufgaben **die richtigen Leute einsetzen**, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen
- ▶ Auch in „schweren Zeiten“ einen **klaren Kopf** bewahren
- ▶ Impulse geben, motivieren, eine **positive und effektive Arbeitsatmosphäre** schaffen, **Ansprechpartner** sein
- ▶ Die Fähigkeiten der Mitarbeiter so **effizient und effektiv** wie möglich zu nutzen und die Menschen zu **ermutigen** und ein **soziales Umfeld** zu schaffen, indem sie genau diese Kompetenzen maximal ausschöpfen können
- ▶ Die Führung kann eine Person oder eine Gruppe sein, die die **Spitze und Organisation** einer Firma darstellen
- ▶ Eine **nachhaltige Verantwortung** für die Mitarbeiter und das Unternehmen sowie der **gezielte Einfluss** auf das Verhalten der Beschäftigten
- ▶ **Interessenausgleich**, verantwortungsvolle Steuerung
- ▶ Zielgerichtet & effizient eine Gruppe von Menschen zu leiten & dabei das **bestmögliche Ergebnis** zu erzielen
- ▶ **Can-Do-Mentalität**

Eigenschaften einer Top-Führungskraft

Ranking nach Mittelwerten

Was zeichnet Ihrer Meinung nach eine gute Führungskraft aus?

Bitte wählen Sie die fünf aus Ihrer Sicht wichtigsten Eigenschaften aus und sortieren Sie diese nach Wichtigkeit, indem Sie in der rechten Spalte die Plätze 1 bis 5 vergeben, wobei 1 „am wichtigsten“ bedeutet.

Eigenschaften	Mittelwert
Fach- und Methodenkompetenz	2,45
Glaubwürdigkeit	2,75
Management- und Führungsvorbild	2,75
Begeisterungsfähigkeit	2,79
Coach Mentor	2,99
Durchsetzungsvermögen	3,03
Integrität	3,06
Charisma Charme	3,31
Visionär	3,33
Optimismus „Can-do-Mentalität“	3,34
Umsetzungsorientierung	3,42
Inclusiveness, integrative Kraft	3,46
Kreativität	3,56
Souveränität	3,74

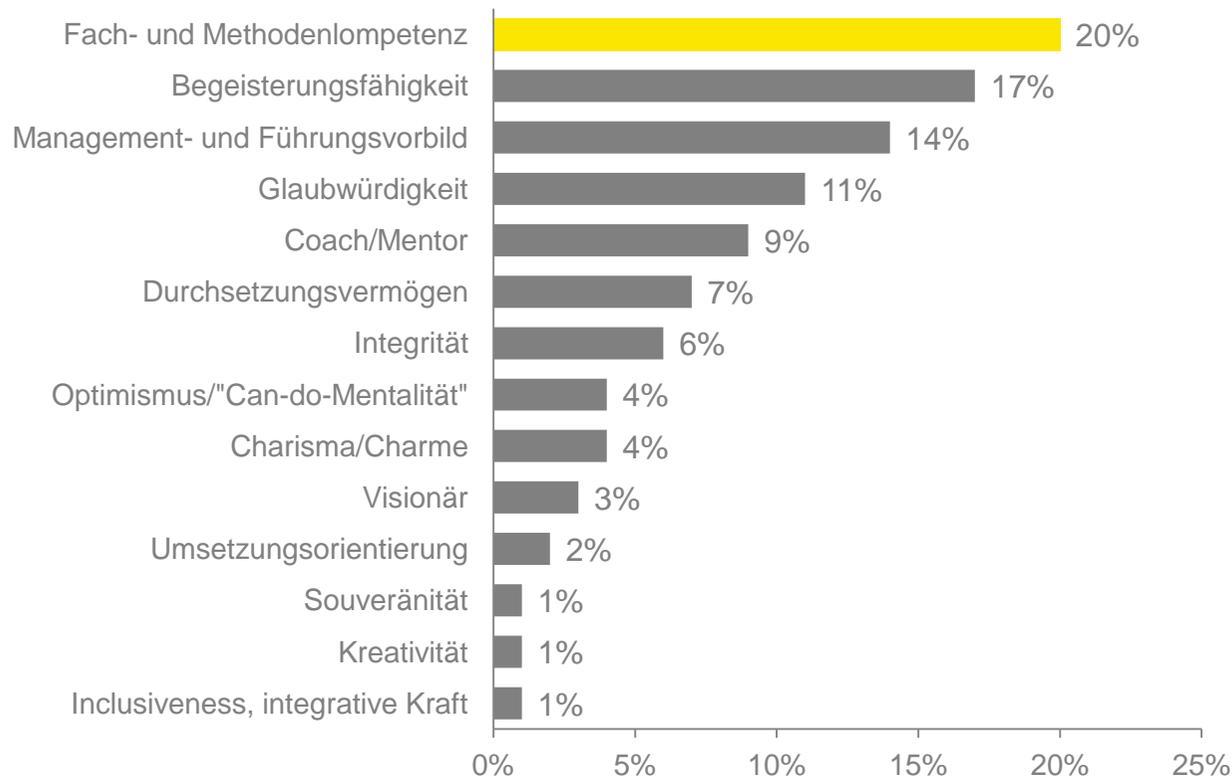
- ▶ Eine Führungskraft muss sowohl durch ihre fachliche Qualifikation als auch durch ihre Persönlichkeit überzeugen.
- ▶ Mit einem Mittelwert von 2,45 auf einer Skala von 1 bis 5 wurde die Fach- und Methodenkompetenz einer Führungskraft als ihre wichtigste Eigenschaft bewertet.
- ▶ Darauf folgen Glaubwürdigkeit und die Fähigkeit, ein gutes Management- und Führungsvorbild zu sein (beide Mittelwert: 2,75).
- ▶ Ähnlich wichtig erscheint den befragten Studierenden die Fähigkeit, andere Menschen begeistern zu können (Mittelwert: 2,79).
- ▶ Als am wenigsten wichtig wird die Souveränität einer Führungskraft eingeschätzt (Mittelwert: 3,74).

Eigenschaften einer Top-Führungskraft

Ranking der auf Rang 1 platzierten Kriterien

Was zeichnet Ihrer Meinung nach eine gute Führungskraft aus?

Bitte wählen Sie die fünf aus Ihrer Sicht wichtigsten Eigenschaften aus und sortieren Sie diese nach Wichtigkeit, indem Sie in der rechten Spalte die Plätze 1 bis 5 vergeben, wobei 1 „am wichtigsten“ bedeutet.



- ▶ Im Ranking der auf Rang 1 platzierten Kriterien führt die Fach- und Methodenkompetenz die Liste der wichtigsten Eigenschaften einer guten Führungskraft an.
- ▶ 17 Prozent der Befragten schätzen die Begeisterungsfähigkeit als wichtigste Eigenschaft einer Führungskraft ein.
- ▶ Weniger relevant hingegen scheinen Kreativität und Inclusiveness eines Vorgesetzten (jeweils nur von einem Prozent der Studierenden auf Rang 1 gewählt).

Führungssikonen

Führungspersönlichkeiten aus der Politik

Ranking	Führungspersönlichkeit
1	Barack Obama
2	Angela Merkel
3	Helmut Schmidt
4	Dalai Lama
5	Konrad Adenauer †
6	Joachim Gauck
7	Willy Brandt
8	Hannelore Kraft
9	Helmut Kohl
10	Gerhard Schröder
11	Ursula von der Leyen
12	Margret Thatcher
13	Peer Steinbrück
14	Joschka Fischer
15	Wolfgang Schäuble
16	Christine Lagarde
17	Julia Timoschenko
18	Wladimir Putin
19	José Manuel Barroso
20	Christina Fernández de Kirchner
21	George W. Busch junior
22	Hu Jintao
23	Gesine Schwan
24	Catherine Ashton

Welche Führungssikone aus der Politik erfüllt Ihre Vorstellungen von einer guten Führungskraft am besten?

Bewerten Sie die im Folgenden aufgeführten Personen, indem Sie Ihr persönliches Führungskräfte-Ranking erstellen. Vergeben Sie dazu je Spalte die Plätze 1 bis 5.*

- ▶ Das Ranking der Führungssikonen aus der Politik führt der amtierende amerikanische Präsident Barack Obama an.
- ▶ Auch Angela Merkel, amtierende deutsche Bundeskanzlerin seit dem Jahr 2005, wird als Führungssikone wahrgenommen (2. Platz).
- ▶ Zudem verkörpert der Sozialdemokrat und Altkanzler Helmut Schmidt für Studierende all das, was eine Führungskraft ausmachen sollte, und nimmt damit im Führungspersönlichkeitsranking den 3. Platz ein.

* Zur Methode: Dem Ranking liegt eine Skala von 1 bis 5 zugrunde. Die Rankingplätze wurden unterschiedlich gewichtet (Platz 1 = 5 Punkte, Platz 2 = 4 Punkte usw.) und anschließend mit der Anzahl der Stimmen multipliziert.

Führungssikonen

Führungspersönlichkeiten aus der Wirtschaft

Ranking	Führungspersönlichkeit
1	Steve Jobs † (Apple)
2	Bill Gates (Microsoft)
3	Martin Winterkorn (VW)
4	Larry Page (Google)
5	Mark Zuckerberg (Facebook)
6	Dieter Zetsche (Daimler)
7	René Obermann (Telekom)
8	Roland Berger (Roland Berger)
9	Susanne Klatten (BMW)
10	Peter Löscher (Siemens)
11	Hubert Burda (Burda)
12	Simone Bagel-Trah (Henkel)
13	Marissa Mayer (Yahoo)
14	Jürgen Fitschen (Deutsche Bank)
15	Friede Springer (Springer)
16	Rüdiger Grube (DB)
17	Brigitte Ederer (Siemens)
18	Lakshmi Mittal (Acelor Mittal)
19	Marion Schick (Telekom)
20	Anke Schäferkordt (RTL)
21	Ann-Kristin Achleitner (Metro etc.)
22	Mathias Döpfner (Springer)
23	Gerhard Cromme (Siemens etc.)
24	Hans-Peter Keitel (BDI)

Welche Führungssikone aus der Wirtschaft erfüllt Ihre Vorstellungen von einer guten Führungskraft am besten?
Bewerten Sie die im Folgenden aufgeführten Personen, indem Sie Ihr persönliches Führungskräfte-Ranking erstellen. Vergeben Sie dazu je Spalte die Plätze 1 bis 5.*

- ▶ Als bedeutendste Führungssikone aus der Wirtschaft gilt der US-amerikanische Unternehmer, Mitgründer und langjähriger CEO von Apple Inc., Steve Jobs (Platz 1).
- ▶ Besonders positiv (Platz 2) sticht zudem der US-amerikanische Unternehmer und Mitgründer der Microsoft Corporation, Bill Gates, hervor.
- ▶ Auch Martin Winterkorn, deutscher Manager und Vorstandsvorsitzender der Volkswagen AG, wird als besonders vorbildliche Führungskraft wahrgenommen (Platz 3).

* Zur Methode: Dem Ranking liegt eine Skala von 1 bis 5 zugrunde. Die Rankingplätze wurden unterschiedlich gewichtet (Platz 1 = 5 Punkte, Platz 2 = 4 Punkte usw.) und anschließend mit der Anzahl der Stimmen multipliziert.

Führungssikonen

Führungspersönlichkeiten aus der Gesellschaft

Ranking	Führungspersönlichkeit
1	Jürgen Klopp
2	Queen Elisabeth II
3	Franz Beckenbauer
4	Steven Spielberg
5	Stefan Raab
6	Günther Grass
7	Margot Käßmann
8	Michael Schumacher
9	Alice Schwarzer
10	Papst Benedikt XVI
11	James Cameron
12	Heidi Klum
13	Brad Pitt & Angelina Jolie
14	Joanne K. Rowling
15	Lady Gaga
16	Madonna
17	Julian Assange
18	Andy Warhol †
19	Jürgen Habermas
20	Frank Schirrmacher
21	Kai Dieckmann
22	Georg Mascolo
23	Elfride Jelinek
24	Katharina Wagner

Welche Führungssikone aus der Gesellschaft erfüllt Ihre Vorstellungen von einer guten Führungskraft am besten?

Bewerten Sie die im Folgenden aufgeführten Personen, indem Sie Ihr persönliches Führungskräfte-Ranking erstellen. Vergeben Sie dazu je Spalte die Plätze 1 bis 5.*

- ▶ Der deutsche Fußballtrainer Jürgen Klopp ist die herausragende Führungspersönlichkeit aus der Gesellschaft (1. Platz).
- ▶ Queen Elisabeth II, Königin des Vereinigten Königreichs Großbritannien, nimmt den 2. Platz ein.
- ▶ Als Führungssikone wird zudem der ehemalige Fußballspieler und -trainer und heutige Fußballfunktionär Franz Beckenbauer wahrgenommen (3. Platz).

* Zur Methode: Dem Ranking liegt eine Skala von 1 bis 5 zugrunde. Die Rankingplätze wurden unterschiedlich gewichtet (Platz 1 = 5 Punkte, Platz 2 = 4 Punkte usw.) und anschließend mit der Anzahl der Stimmen multipliziert.

No-Gos bei einer Führungskraft

Was sind No-Gos bei einer Führungskraft?

- ▶ Für acht Prozent der Studierenden ist Arroganz ein No-Go bei einer Führungskraft. Darauf folgen Egoismus (sieben Prozent) und Unzuverlässigkeit (sechs Prozent). Aber auch Inkompetenz (sechs Prozent) und Überheblichkeit (fünf Prozent) sind Eigenschaften, die eine Führungskraft nicht unbedingt mitbringen sollte.

No-Gos bei einer Führungskraft

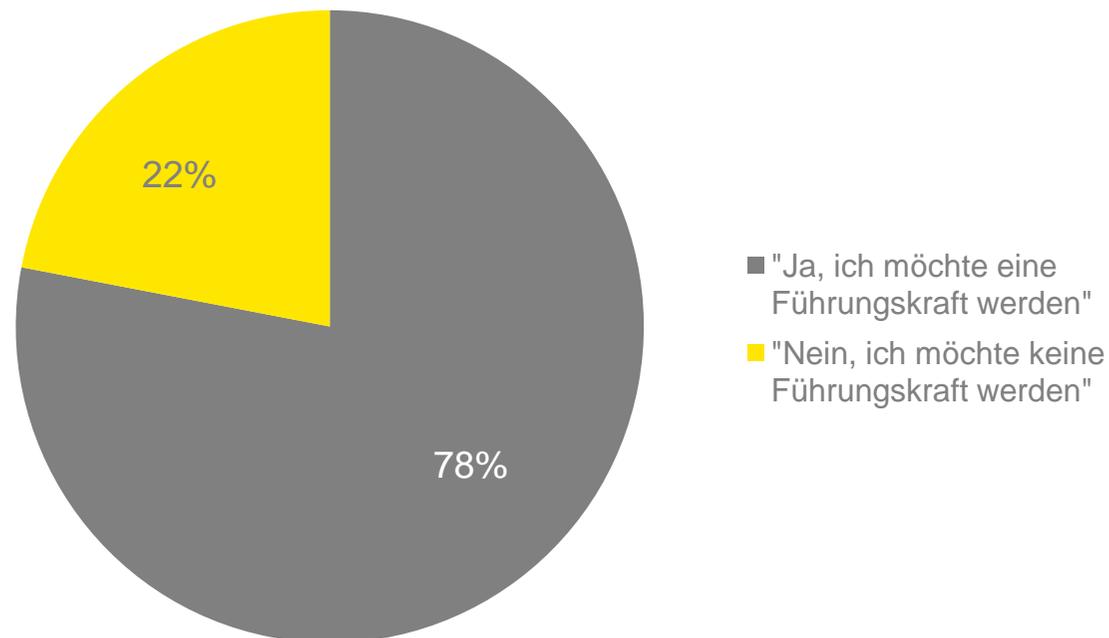
Als weitere No-Gos wurden genannt:

- ▶ Fehlende **Selbstreflexion**
- ▶ Kumpelhaftigkeit/zu **persönliches Verhältnis** zu den Mitarbeitern
- ▶ Mitarbeiter **demotivieren**, nicht unterstützen, ihnen nicht zuhören, keine Zeit für Mitarbeiter haben
- ▶ **Tränen** bei der Arbeit zeigen, Mitarbeiter **anbrüllen**
- ▶ Eigene **Fehler auf andere zu schieben**
- ▶ Keinen **Überblick** zu haben
- ▶ Sturheit, Unantastbarkeit, **fehlende Menschlichkeit**, Zahlen und nicht Menschen/persönliche Situationen zählen
- ▶ Überzeugung davon, dass **nur die eigene Meinung** wichtig ist, zu viel Mitgefühl
- ▶ **Lügen verbreiten**, Egal-Mentalität
- ▶ **Unseriöse Kleidung**, Arroganz
- ▶ Nicht **kritikfähig** sein, Machtposition ausnutzen
- ▶ **Eitelkeit**, inkonsistente Führung, kein Feedback
- ▶ **Unsicherheit**, keine/kaum Mitarbeiterführung
- ▶ Egoismus, Rücksichtslosigkeit, **Vertrauensmissbrauch**
- ▶ **Launenhaftigkeit, Unsicherheit**
- ▶ **Unterdrückung der Fähigkeiten** der Mitarbeiter aus Angst um eigene Stellung
- ▶ Kreativität unterbinden, neuen Ideen keine Chance geben und an **früheren Erfolgsrezepten verbissen festhalten**

Nachwuchsführungskräfte

Möchten Sie selbst Führungskraft werden?

78 Prozent der befragten Studierenden möchten gerne selbst eine Führungskraft werden, 22 Prozent dagegen nicht. Auf den folgenden Seiten werden die persönlichen Begründungen der Studierenden dargestellt.



Nachwuchsführungskräfte

„Ja, ich möchte eine Führungskraft werden.“

Möchten Sie selbst Führungskraft werden?

Insgesamt sagen 78 Prozent der befragten Studierenden „Ja, ich möchte eine Führungskraft werden.“ Für ein Drittel dieser Studenten stellt insbesondere das Übernehmen von Verantwortung eine Motivation dar. Für ein Viertel steht es im Vordergrund, ein Team zu leiten und Menschen zu motivieren. Sechs Prozent möchten etwas bewegen.

Nachwuchsführungskräfte

„Ja, ich möchte eine Führungskraft werden.“

Weitere Aussagen waren: Ja, ich möchte eine Führungskraft werden, weil...

- ▶ ... ich den **Überblick** behalten will.
- ▶ ... Führung und Teamwork **Spaß** machen.
- ▶ ... ich es liebe **Kontrolle** über meine Projekte zu haben und Leute spezifisch einzusetzen und zu unterstützen.
- ▶ ... ich denke, dass ich das **Potenzial** dazu habe.
- ▶ ... ich gerne andere **motiviere**.
- ▶ ... ich den **Unternehmenserfolg** mitgestalten möchte.
- ▶ ... ich **teamfähig** bin und junge Leute **antreiben** möchte.
- ▶ ... ich tägliche **Herausforderungen** brauche.
- ▶ ... sich mein Studium **lohlen** soll.
- ▶ ... ich die **Charaktereigenschaften** mitbringe, die eine Führungskraft braucht.
- ▶ ... ich verantwortungsbewusst **Entscheidungen treffen** kann.
- ▶ ... ich meine eigenen **Ansprüche** leben möchte.
- ▶ ... ich **beruflich** und **persönlich wachsen** möchte.
- ▶ ... es für mich eine **sichere Jobposition** bedeutet.
- ▶ ... ich es **besser** machen will als meine Führungskräfte.
- ▶ ... dadurch **Vertrauen** und **Selbstbewusstsein** für mich entstehen.
- ▶ ... ich entscheidend am **Erfolg** und der **Arbeitsatmosphäre** mitwirken will.
- ▶ ... man nur so aus sich heraus kommt und **Karriere** macht.

Nachwuchsführungskräfte

„Nein, ich möchte keine Führungskraft werden.“

Möchten Sie selbst Führungskraft werden?

Insgesamt sagen 22 Prozent der befragten Studierenden „Nein, ich möchte keine Führungskraft werden.“ Für elf Prozent dieser Studenten stellt insbesondere das Übernehmen von Verantwortung ein Problem dar. Zehn Prozent sind der Meinung, dass sich eine Führungsposition nicht mit der Familie vereinbaren lässt. Auch wünschen sich neun Prozent geregelte Arbeitszeiten. Fünf Prozent der Befragten schätzen ihre Führungsqualitäten als nicht ausreichend ausgeprägt ein.

Nachwuchsführungskräfte

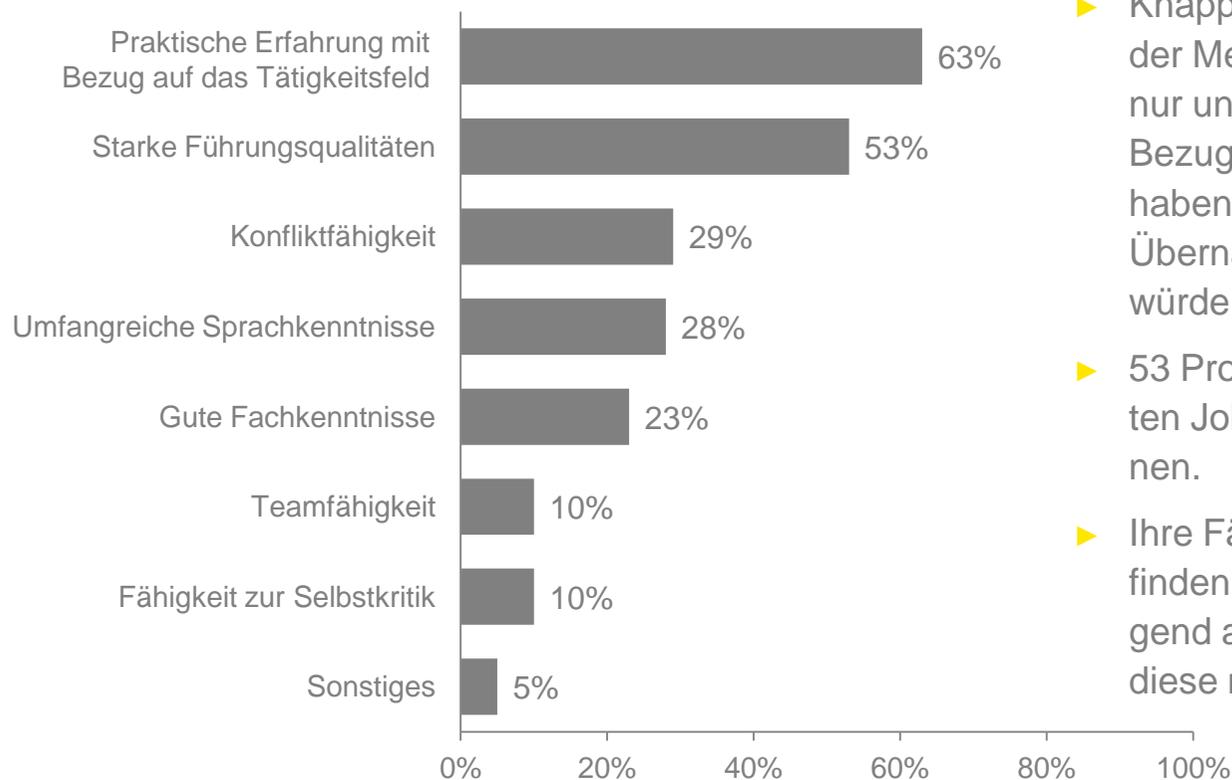
„Nein, ich möchte keine Führungskraft werden.“

Weitere Aussagen waren: Nein, ich möchte keine Führungskraft werden, weil...

- ▶ ... ich **nicht 60 Std/Woche** arbeiten möchte, aber dies leider in vielen Unternehmen verlangt wird.
- ▶ ... ich meinen Beruf nicht als **alleinigen Mittelpunkt** meines Lebens sehe.
- ▶ ... es mir **schwer** fällt, schwierige **Entscheidungen** zu treffen.
- ▶ ... ich keine entsprechende **Fähigkeit** habe.
- ▶ ... ich **ehrlich zu mir selbst** bleiben möchte.
- ▶ ... ich dann **Einschränkungen** in meinem **Privatleben** hinnehmen müsste.
- ▶ ... es mir zu viel **Verantwortung** bedeutet.
- ▶ ... während des Studiums keine starken **Führungsqualitäten** geschult wurden.
- ▶ ... mir das zur Zeit noch zu viel Verantwortung ist. Mir **fehlt die Erfahrung**.
- ▶ ... es sehr viel Verantwortung bedeutet und es schwer ist, **es allen recht zu machen**.
- ▶ ... ich lieber **fachlich** arbeite.
- ▶ ... ich nicht gerne über andere **bestimme**.
- ▶ ... ich mich als Angestellter **sicherer** fühle.
- ▶ ... ich nicht viel **Durchsetzungsvermögen** habe.
- ▶ ... ich mich persönlich nicht in der Position sehe ein Team zu leiten, sondern mich lieber als **Bestandteil integriere**.
- ▶ ... meine zu stark ausgeprägte **Empathie** konstruktives Führen verhindert.
- ▶ ... viele der eigentlich **interessanten** Aufgaben **verloren gehen**.

Fehlende Kompetenzen für die Übernahme von Führungsverantwortung

Welche Kompetenzen haben Sie im Rahmen Ihres Studiums nicht bzw. nicht ausreichend erlernt und möchten sich diese nun in Ihrem ersten Job aneignen, um im Berufsleben bestmöglich durchstarten und Führungsverantwortung übernehmen zu können? (Mehrfachnennung möglich, maximal drei)

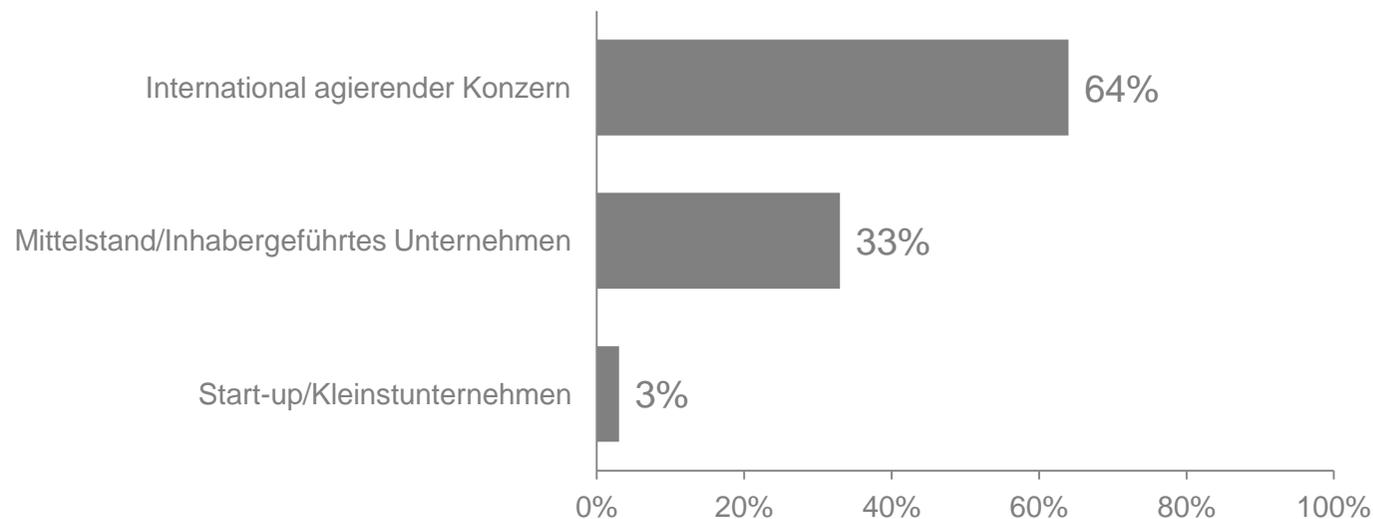


- ▶ Knapp zwei Drittel der Studierenden (63 Prozent) sind der Meinung, dass sie im Rahmen ihres Studiums nur unzureichende praktische Erfahrungen (mit einem Bezug auf das spätere Tätigkeitsfeld) gesammelt haben, die sie aber für eine Karriere und die Übernahme von Führungsverantwortung benötigen würde.
- ▶ 53 Prozent der Befragten möchten sich in ihrem ersten Job vor allem starke Führungsqualitäten aneignen.
- ▶ Ihre Fähigkeit zur Selbstkritik und Teamarbeit empfinden die meisten Studierenden als bereits genügend ausgeprägt: Nur jeweils zehn Prozent möchten diese nach ihrem Berufseinstieg noch vertiefen.

Präferiertes Arbeitsumfeld für den Berufseinstieg

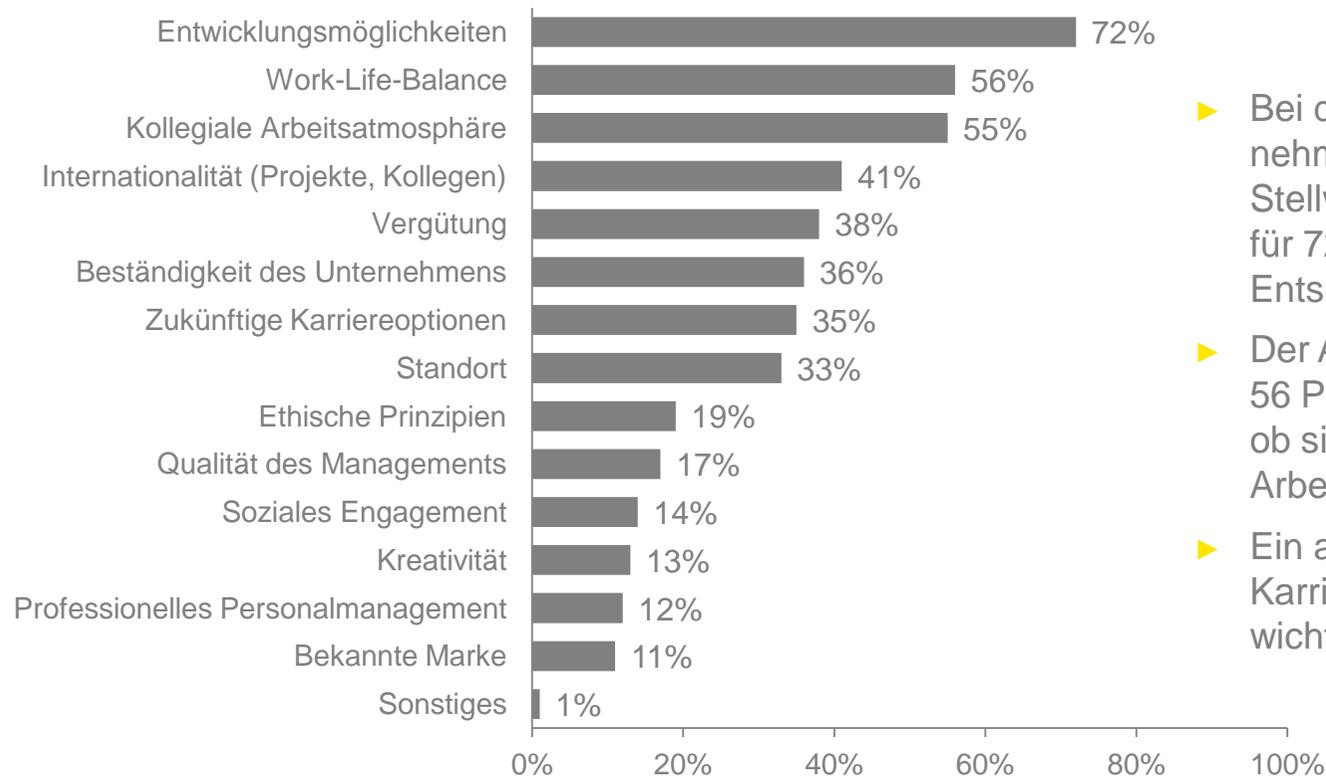
Welches Arbeitsumfeld erachten Sie für Ihren Einstieg ins Berufsleben als attraktiver?

- ▶ Knapp zwei Drittel der Studierenden (64 Prozent) präferieren einen international agierenden Konzern als Arbeitgeber.
- ▶ Ein Drittel der Befragten kann sich gut vorstellen, im Mittelstand oder einem inhabergeführtem Unternehmen zu arbeiten.
- ▶ Für eine Tätigkeit in einem Start-up-/Kleinstunternehmen interessieren sich hingegen lediglich drei Prozent.



Kriterien bei der Arbeitgeberwahl

Welche Eigenschaften und Angebote eines Arbeitgebers sind für Sie ausschlaggebend bei der Entscheidung für einen Arbeitgeber? (Mehrfachnennung möglich, maximal fünf)

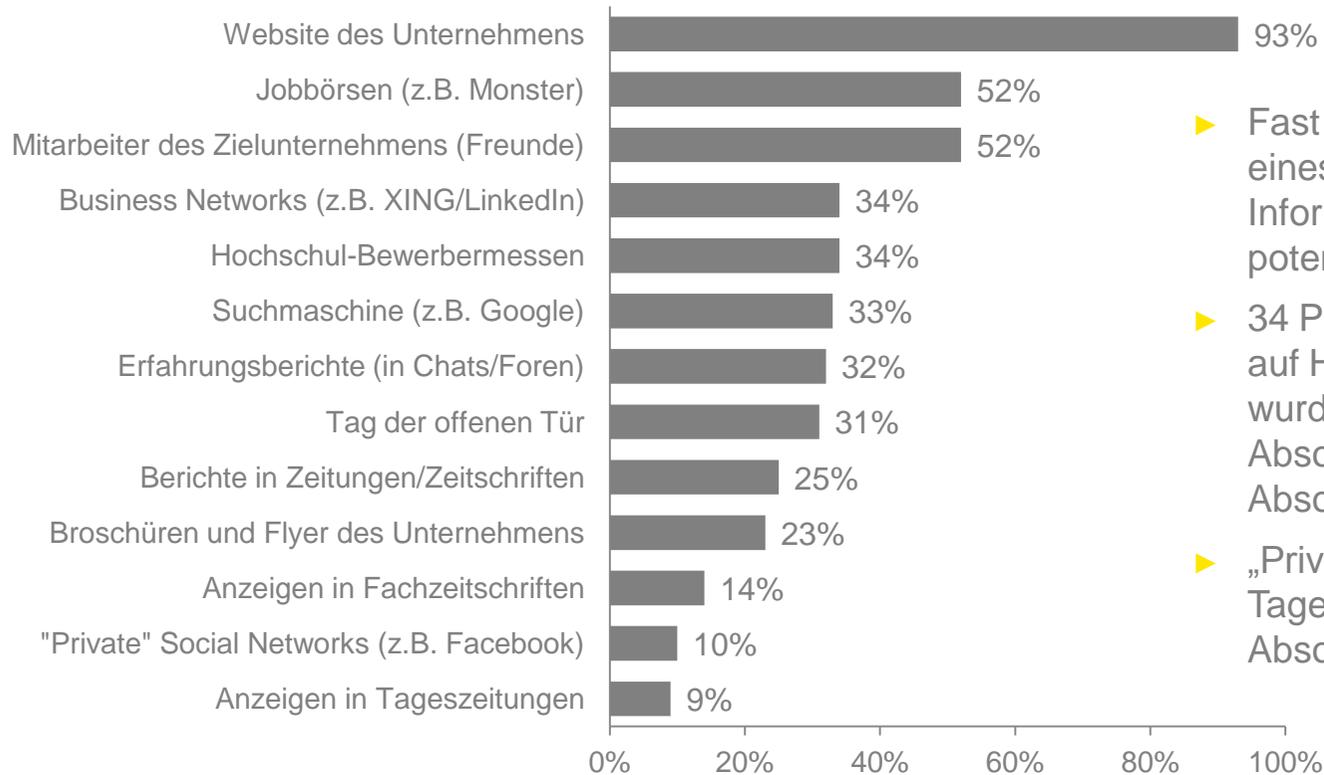


- ▶ Bei der Entscheidung für einen Arbeitgeber nehmen immaterielle Faktoren einen hohen Stellenwert ein: Entwicklungsmöglichkeiten sind für 72 Prozent der Befragten ein wichtiges Entscheidungskriterium.
- ▶ Der Ausgleich von Arbeit und Freizeit ist mit 56 Prozent ebenfalls ausschlaggebend dafür, ob sich ein Studierender für oder gegen einen Arbeitgeber entscheidet.
- ▶ Ein adäquates Gehalt (38 Prozent) und gute Karrierechancen (35 Prozent) sind weiterhin wichtige Auswahlfaktoren.

Im vergangenen Jahr wurde die Vergütung noch von gut der Hälfte der Befragten (49 Prozent) als wesentliches Entscheidungskriterium genannt.

Informationsverhalten

Wo informieren Sie sich über einen potenziellen Arbeitgeber? (Mehrfachnennung möglich)



- ▶ Fast alle Studierenden bewerten die Website eines Unternehmens als gern genutzte Informationsquelle auf der Suche nach ihrem potenziellen Arbeitgeber (93 Prozent).
- ▶ 34 Prozent der Studierenden informieren sich auf Hochschul-Bewerbermessen. Hierzu wurden u.a. Veranstaltungen wie der Absolventenkongress, Konaktiva Dortmund, Absolventa und Bonding genannt.
- ▶ „Private“ Social Networks und Anzeigen in Tageszeitungen werden von nur wenigen Absolventen genutzt (zehn Prozent).

Die Website des Unternehmens wurde auch im vergangenen Jahr von fast allen Studienteilnehmern als Informationsquelle genannt (94 Prozent). Nur rund ein Viertel (24 Prozent) der Befragten holte sich laut Absolventenstudie 2011 – 2012 Informationen aus Business Networks wie z.B. Xing oder LinkedIn.

Executive Summary

- ▶ Die wichtigsten Werte und Ziele im Leben der befragten Absolventen sind immateriell: So gibt die Mehrheit an, dass Familie und Freunde im Leben höchste Priorität haben (74 Prozent), gefolgt von Erfolg und Karriere (52 Prozent) sowie Gesundheit (44 Prozent). Materielle Dinge nehmen unter den befragten Studierenden insgesamt einen untergeordneten Stellenwert ein: Genuss und Konsum werden lediglich von jedem Zwanzigsten für bedeutungsvoll erachtet. Reichtum ist nur knapp einem Prozent der Befragten wichtig im Leben.
- ▶ Ein Großteil der Studierenden möchte später selbst einmal Führungskraft werden (78 Prozent). Die Befragten möchten Verantwortung übernehmen und andere Menschen motivieren. Sie sind der Meinung dass sie dafür fachlich und methodisch sehr gut ausgebildet sein müssen, ihnen aber noch die praktische Erfahrung für die Übernahme von Führungsverantwortung fehlt.
- ▶ Vorbilder in Sachen Führung sind aus Sicht der befragten Studierenden vor allem Jürgen Klopp, Steve Jobs und Barack Obama. Was eine Führungskraft nicht sein sollte: arrogant, egoistisch und unzuverlässig.
- ▶ Berufseinsteiger legen bei der Arbeitgeberwahl vor allem Wert auf eine Perspektive: Für 72 Prozent der Studierenden sind die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten, die ein potenzieller Arbeitgeber bietet, das wichtigste Entscheidungskriterium. Aber auch ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit ist den Nachwuchskräften wichtig (56 Prozent).

Executive Summary

- ▶ Junge Menschen wünschen sich einen Arbeitgeber, der ein internationales Tätigkeitsfeld anbietet: 64 Prozent der Studierenden präferieren eine Karriere in einem international agierenden Konzern.
- ▶ Um sich über potenzielle Arbeitgeber zu informieren, nutzen die meisten Absolventen das Internet. 93 Prozent der Befragten erkundigen sich auf der Website des Unternehmens nach beruflichen Einstiegsmöglichkeiten. Bei der Arbeitgeberwahl vertrauen immer mehr Studierende (52 Prozent) auf Erfahrungen von anderen, etwa durch persönliche Empfehlungen von Freunden oder von bereits im Unternehmen tätigen Mitarbeitern, aber auch durch Erfahrungsberichte in Blogs und Foren. Zudem gewinnt Social Media an Bedeutung: So informiert sich schon rund ein Drittel der Studierenden in Business Networks über das Zielunternehmen.
- ▶ Darüber hinaus wird deutlich: Anstatt sich auf ein Instrument zu verlassen, ist ein Mix aus verschiedenen Tools Erfolg versprechend, um sich als attraktiver Arbeitgeber bei Berufseinsteigern zu positionieren.

Ihr Ansprechpartner



Ana-Cristina Grohnert

Partner, EMEIA Financial Services

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Rothenbaumchaussee 78
20148 Hamburg

Telefon +49 40 36132 11979

Fax +49 181 3943 11979

Mobil +49 160 939 11979

ana-cristina.grohnert@de.ey.com

Die globale EY-Organisation im Überblick

Die globale EY-Organisation ist einer der Marktführer in der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktionsberatung und Managementberatung. Mit unserer Erfahrung, unserem Wissen und unseren Leistungen stärken wir weltweit das Vertrauen in die Wirtschaft und die Finanzmärkte. Dafür sind wir bestens gerüstet: mit hervorragend ausgebildeten Mitarbeitern, starken Teams, exzellenten Leistungen und einem sprichwörtlichen Kundenservice. Unser Ziel ist es, Dinge voranzubringen und entscheidend besser zu machen – für unsere Mitarbeiter, unsere Mandanten und die Gesellschaft, in der wir leben. Dafür steht unser weltweiter Anspruch *Building a better working world*.

Die globale EY-Organisation besteht aus den Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG). Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig und haftet nicht für das Handeln und Unterlassen der jeweils anderen Mitgliedsunternehmen. Ernst & Young Global Limited ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht und erbringt keine Leistungen für Mandanten.

Weitere Informationen finden Sie unter www.ey.com.

In Deutschland ist EY an 22 Standorten präsent. „EY“ und „wir“ beziehen sich in dieser Publikation auf alle deutschen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited.

© 2013

Ernst & Young GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

All Rights Reserved.

Diese Publikation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte Recherche oder eine fachkundige Beratung oder Auskunft dienen. Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität; insbesondere kann diese Publikation nicht den besonderen Umständen des Einzelfalls Rechnung tragen. Eine Verwendung liegt damit in der eigenen Verantwortung des Lesers. Jegliche Haftung seitens der Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und/oder anderer Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation wird ausgeschlossen. Bei jedem spezifischen Anliegen sollte ein geeigneter Berater zurate gezogen werden.