

Aktuelle Absolventenstudie vergleicht die Jahre 2016-18

Was Absolventen wirklich wollen: Kienbaum Institut @ ISM und Capitalheads ziehen Bilanz

Kontinuität: Familie und Freunde bleiben wichtigste Werte

Hohe Erwartungen an künftige Arbeitgeber

Deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern

Dortmund/Düsseldorf, 14.06.2018 Die Absolventenstudie 2018 wertet nicht nur die aktuellen Ergebnisse aus, sondern beinhaltet darüber hinaus eine vergleichende Analyse der letzten drei Jahre, die klare Trends und Merkmale der Generation Y abbildet. Die Befragung fand im Rahmen des Absolventenkongresses in Köln statt und umfasste 119 Absolventinnen und Absolventen.

Die teils unentschlossen wirkende Generation Y beweist Konsistenz in ihren wichtigsten Werten. So stehen Familie und Freunde auch im dritten Jahr hintereinander mit großem Abstand an erster Stelle, gefolgt von Erfolg und Karriere sowie der Gesundheit an dritter Stelle.

Omnipräsent, aber scheinbar nicht so wichtig wie gedacht: Ökologische Nachhaltigkeit und soziales Engagement gehören 2018 unverändert zu den schwach priorisierten Werten. Deutlich weiter vorn rangieren dagegen Werte wie Selbstverwirklichung und das Reisen in fremden Ländern. Auch der Stellenwert der Freizeit steigt kontinuierlich.

Absolventen stellen hohe Erwartungen an den Arbeitgeber

Grundsätzlich wollen Männer und Frauen Ähnliches von ihrem künftigen Arbeitgeber: Sie wünschen sich eine kollegiale Arbeitsatmosphäre, eine angemessene Work-Life-Balance und attraktive Karriereöglichkeiten. Jedoch sind diese Arbeitgebereigenschaften für Frauen mit 64 Prozent messbar wichtiger als für Männer (48 Prozent). Auch im Vergleich der letzten drei Erhebungen zeigen sich Unterschiede: Für Frauen ist eine gute Bezahlung wichtiger geworden – nach 34 Prozent im Jahr 2017 sind die Zahlen in der aktuellen Abfrage auf mehr als 46 Prozent angestiegen. Für Männer ist die Standortnähe zum Wohnort ein wesentliches Kriterium geworden: 54 Prozent (plus 15 Prozent) wollen den Pendelweg so gering wie möglich halten.

Wollen wirklich nur Frauen in HR-Abteilungen arbeiten?

Für beide Geschlechter kommt der Berufseinstieg im Projektmanagement in Frage: 52 Prozent der Frauen und 48 Prozent der Männer sehen ihn als eine gute Möglichkeit für den Karrierestart an. In der Personalabteilung sieht es da schon anders aus: 39 Prozent der Frauen favorisieren diesen

Bereich, jedoch nur 23 Prozent der Männer. Ähnlich verhält es sich beim Einstieg ins Consulting oder die Strategieabteilung: Von diesen Bereichen sind mit 48 Prozent deutlich mehr Absolventen angetan als Absolventinnen (26 Prozent). Das Interesse am Bereich Forschung und Entwicklung als Einstiegsfeld nimmt bei beiden Geschlechtern kontinuierlich ab.

Welcher Generation Y-Typ bist du?

„Noch ist der Ansatz weit verbreitet, die Generation Y nach Geburtsjahrgang zu klassifizieren. Unseren Studienergebnissen nach ist das eine überholte Sichtweise“ führt Professor Stefan Diestel, Akademischer Leiter des Kienbaum Institut @ ISM für Leadership & Transformation an. Die Ergebnisse zeigten, dass die Absolventen aufgrund ihres Mindsets und ihrer Karrieremotivation vier verschiedenen Typen zugeordnet werden können: Der Erlebnisorientierte, der Ambitionierte, der Orientierungssuchende und der Karriereorientierte. Mit fast 40 Prozent war der Ambitionierte im Jahr 2016 die am deutlichsten ausgeprägte Gruppe, der Orientierungssuchende die mit 13 Prozent schwächste. Im Jahr 2018 hat sich die prozentuale Verteilung deutlich angenähert – nur noch 6 Prozent trennen den ambitionierten Typus vom Orientierungssuchenden.

Generation Y bedeutet Herausforderung und Chance für Unternehmen

Die Ergebnisse der bisherigen Absolventenstudien zeigen also deutlich, dass die Generation Y kein homogenes Konzept darstellt. Ihnen sind Familie und Freunde, aber auch Erfolg und Karriere wichtig. „Sie wünschen sich flexible Arbeitsformen, zum Beispiel im Hinblick auf Arbeitszeit und -platz oder die Kinderbetreuung – und sind auch in der Position dies einzufordern“ sagt Oliver Meywirth, Geschäftsführer von Capitalheads. „Entsprechende Angebote für die hart umkämpften Talente, können ein entscheidender Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung, Bindung und Weiterentwicklung von Talenten sein.“

Für weitere Informationen zur Studie steht Ihnen Prof. Dr. Stefan Diestel (Akademische Leitung) gern zur Verfügung (Fon: +49 0231. 97 51 39-0, stefan.diestel@kienbauminstitut-ism.de)

Hintergrund:

Das **Kienbaum Institut @ ISM für Leadership & Transformation** ist ein innovatives Forschungszentrum und Think Tank für Problemlösungen aktueller und zukünftiger unternehmerischer Herausforderungen im Personalmanagement. Es vereint die wissenschaftlichen Kompetenzen der International School of Management (ISM) mit fundiertem Know-how und langjährigen Erfahrungen des internationalen Beratungsunternehmens Kienbaum. Ziel des Instituts ist es, innovative und praxisrelevante Lösungen insbesondere für die strategischen Themenfelder Leadership, Transformation und Change Management, Demografie sowie Human Resources zu entwickeln.

Seit 2014 steht **capitalheads GmbH** für innovative Wege, die Arbeitgeberattraktivität im Mittelstand zu steigern und Top-Nachwuchskräften den Einstieg in den Mittelstand zu ebnen. Entstanden aus einem Forschungsprojekt der Universität Witten-Herdecke gründeten Oliver Meywirth und Moritz ter Haar die capitalheads GmbH mit dem Ziel, mittelständische Personalabteilungen zu entlasten und zugleich den Zugang von Hochschulabsolventen und Young Professionals mit bis zu 5 Jahren Berufserfahrung in den deutschen Mittelstand zu erleichtern. Seit Herbst 2017 ist capitalheads ein Tochterunternehmen der Personal- und Managementberatung Kienbaum.

Weitere Informationen:

Kathrin Jansing, Edmund-Rumpler-Straße 5, 51149 Köln
Fon: +49 221 801 72-694, kathrin.jansing@kienbaum.de

Redaktion/Verantwortlich für den Inhalt: Saskia Leininger