

# FACTSHEET: KARRIERE IN DER ZUKUNFT

Das Karriereverständnis Studierender und deren Erwartungen an ihre berufliche Zukunft

Das Ziel der Studie ist es zu ermitteln, wie sich das Karriereverständnis Studierender in Deutschland aktuell definiert und wie hoch deren Bereitschaft ist, Karriere zu machen bzw. als Führungskraft zu arbeiten. Anhand der Studienergebnisse sollen Handlungsempfehlungen für Unternehmen und zukünftige Arbeitgeber abgeleitet werden, die es ihnen ermöglicht auf die Anforderungen der nachfolgenden Generationen an das Berufsleben einzugehen.

Für die Studie wurden die Antworten von 241 Studierenden an deutschen Hochschulen ausgewertet. Für die Durchführung der Studie wurde ein Online-Fragebogen über das Tool „UmfrageOnline“ entworfen. Die Datenerhebung fand im Zeitraum vom 26.04.-01.05.2022 statt.



## Die wichtigsten Ergebnisse

- ❖ Für die Studierenden bedeutet Karriere vor allem sich als Fachexpert\*in im eigenen Bereich einbringen zu können (ca.70%) und den eigenen Berufsweg individuell gestalten zu können (87%)
- ❖ Für die Mehrheit der Befragten (71%) bedeutet Karriere nicht sich selbstständig zu machen bzw. ein eigenes Unternehmen zu gründen
- ❖ Ein Großteil der Teilnehmer\*innen (89%) ist bereit viel Zeit und Energie in die eigene Karriere zu investieren, einem Wohnortswechsel (national und international) stehen sie hingegen eher kritisch gegenüber
- ❖ Von den 78 Befragten, die laut Umfrage keine Führungsposition anstreben, befürchten 65%, dass insbesondere ihre Work-Life-Balance unter einer Führungsposition leiden könnte
- ❖ Die mit Abstand wichtigsten Punkte für die eigene berufliche Zukunft der Studierenden sind die Work-Life-Balance (73%), die finanzielle Absicherung (53%) und Spaß bei/an der Arbeit (40%)



68%

Der Befragten streben eine Führungsposition an



32%

Der Befragten streben keine Führungsposition an



64%

der Frauen streben eine Führungsposition an



73%

der Männer streben eine Führungsposition an

36%

der Befragten sind den MINT Fachrichtungen zuzuordnen

32%

der MINT-Studierenden sind weiblich

66%

der Frauen

stimmten der Aussage voll und ganz zu, dass sich noch immer zu wenig Frauen in Führungspositionen befinden

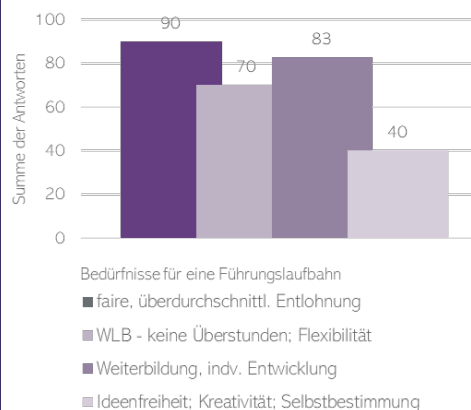
31%

der Männer

stimmten der Aussage voll und ganz zu, dass sich noch immer zu wenig Frauen in Führungspositionen befinden

→ Die Ergebnisse zeigen, dass es starke und geschlechtsabhängige Unterschiede in der Wahrnehmung von Chancengleichheit und Gendergerechtigkeit in Bezug auf Karriere gibt

Abbildung 14: Die vier stärksten Bedürfnisse für eine Führungslaufbahn



## Fazit

Das grundlegende Karriereverständnis Studierender und deren damit einhergehende Definition steht nicht konträr zu der Auffassung der Literatur. Objektiver Karriereerfolg wie Geld, Aufstieg oder Erfolg sind weiterhin in den Köpfen der Studierenden vertreten. Doch es ist zu erkennen, dass sich diese Denkweisen um das Verständnis erweitern, dass Karriere vielseitig gestaltbar ist und Weiterentwicklung sowie berufliche Selbstverwirklichung eine zentrale Rolle spielen.

Eine logische Konsequenz dieses Umdenkens ist sowohl die Veränderung der Einstellung vieler Studierender zu ihrem zukünftigen Beruf als auch ihrer Anforderungen an zukünftige Arbeitgeber. So treibt viele Studierende das Bedürfnis nach Individualisierung und Flexibilisierung ihrer Karrieregestaltung um. Sie wünschen sich Freiräume zum eigenverantwortlichen Mitgestalten und eine Balance zwischen Karriere und ihrem Privatleben. Die Nachfrage nach einer gesunden Work-Life-Balance ist jedoch mittlerweile nicht mehr nur als reines Wunschdenken zu deuten. Vielmehr wird dies zunehmend zur Bedingung bei der Wahl des Arbeitgebers. Erfolgsentscheidend sind deshalb Strategien, die Berufseinsteiger\*innen ermöglichen, eine attraktive Jobperspektive, die ihnen einen hohen Grad an Flexibilisierung und Individualisierung ihrer Karriereentwicklung bietet, zu etablieren.



## Wichtigste Empfehlungen

**Finanzielle Absicherung:** Unternehmen sollten ihre Vergütung an die vergleichbaren Marktgehälter anpassen (Benchmarking) sowie flexible und attraktive Vergütungsmodelle und die Transparenz des zu erwartenden Gehaltes sicherstellen.

**Gendergerechtigkeit:** Unternehmen sollten aktive Aufklärungsarbeit betreiben, um ein übergreifendes Bewusstsein für die Thematik zu schaffen und den Perspektivenwechsel zu ermöglichen.

**Work-Life-Balance:** Unternehmen sollten verschiedene Formen von Teilzeitmodellen, zeitlicher Flexibilität, örtlicher Flexibilität oder auch Job Sharing anbieten, um dem Bedürfnis der Mitarbeitenden nach einer gesunden Work-Life-Balance gerecht zu werden.

**Individualisierung der Karriere:** Unternehmen sollten das klassische Karrierebild proaktiv erweitern und individuelle Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen aufzeigen. Sie sollten ihre Karrierepfade den individuellen Gegebenheiten der Person anpassen und dabei vor allem in den Austausch mit den einzelnen Mitarbeitenden gehen.

„Was kommt dir als erstes zum Thema Karriere in den Sinn?“



Von allen genannten Begriffen waren dabei **24%** der Antworten der Kategorie „Geld“ zuzuordnen, dicht gefolgt von „Aufstieg“ mit **20%**.

Weitere Kategorien wie **Weiterentwicklung (11%)**, **Erfolg (11%)**, **Führung (8%)** und **Work-Life-Balance (7%)** wurden wesentlich seltener genannt.

Die Autor\*innen

Studierende des Masterstudiengangs Human Resource Management der OTH Regensburg:

Manuel Friedl | Veronika Fritsch | Laura Globner | Kathrin Häsler | Julia Karl | Jasmin Rowe

Praxisprojekt der Empirischen Personalforschung im Sommersemester 2022 unter der Leitung von Prof. Dr. Carina Braun und Prof. Dr. Susanne Nonnast

Weitere Informationen zum VdU:  
<https://www.vdu.de/news/news-einzelansicht/news/fuehrungsmotivation-ziel-leadership-oder-sind-frauen-mit-angezogener-handbremse-auf-der-karriereaut.html>