

Ausgabe 1/2006

Personalblitzlicht:
Befragungsergebnisse der
DGFP e.V. zum Thema
„Bachelor welcome!“

bearbeitet durch Christiane Geighardt

Personalblitzlicht: Bachelor welcome!?
Befragungsergebnisse

ISSN 1613-2785

Herausgeber:
Deutsche
Gesellschaft
für Personal-
führung e.V.
Niederkasseler
Lohweg 16
40547 Düsseldorf

Referat
Arbeitskreise
DGFP e.V.
Dr. Sascha Armutat
Fon 0211 5978-124
Fax 0211 5978-29124
E-Mail
armutat@dgfp.de

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Bachelor welcome!? – Ein „Personalblitzlicht“ | 1 |
| Ergebnisse auf den Punkt gebracht..... | 2 |
| Ergebnisse im Detail | 3 |
| Sind die Unternehmen auf die Bachelor-Absolventen vorbereitet?..... | 3 |
| Welches Bild machen sich Personalmanager von den Bachelor-Absolventen? | 5 |
| Welche Chancen geben Personalmanager den Bachelor- Absolventen? | 7 |
| Ergebnisse im Überblick | 9 |
| Methodischer Hintergrund | 12 |

Bachelor welcome!? – Ein „Personalblitzlicht“

„Personalblitzlicht“ heißt die Befragungsreihe der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP), deren Name Programm ist: Aktuelle personalpolitische Themen werden schnell und fokussiert beleuchtet.

In der dritten Befragung ging es um das Thema „Bachelor welcome!?“. Mit diesem Slogan werben führende deutsche Unternehmen¹ für die neuen Studiengänge und um deren Absolventen. Diese Unternehmen übernehmen eine Vorreiterrolle. Für uns stellte sich die Frage, wie sich die aktuelle Situation insgesamt darstellt:

Sind Bachelor-Absolventen bereits in allen Unternehmen willkommen? Welches Bild haben die Personalmanager von den neuen Absolventen und wie bereiten sie sich auf diese Zielgruppe vor?

Unser Dank gilt allen Befragungsteilnehmern.²

Düsseldorf, April 2006

¹ Eine Auflistung dieser Unternehmen ist zu finden unter: www.stifterverband.de/pdf/bachelor_welcome_070604.pdf (Stand 05.04.2006)

² Zu der Online-Befragung wurden zufällig ausgewählte Hauptansprechpartner ordentlicher DGFP-Mitgliedsunternehmen eingeladen – weitere Details zur Befragung enthält das letzte Kapitel. Um der Lesefreundlichkeit Willen beschränken wir uns im Text auf die männliche Form der Positions- und Funktionsbeschreibungen.

Ergebnisse auf den Punkt gebracht

- Die Mehrzahl der befragten Personalmanager fühlt sich über den Bologna-Prozess und die neuen Studiengänge unzureichend informiert. Nur in wenigen Unternehmen ist das Personalmanagement bisher auf die Auswirkungen der Hochschulreform vorbereitet: Obwohl die Zahl der Bachelor-Absolventen kontinuierlich zunimmt, hat die (konzeptionelle) Auseinandersetzung mit dieser neuen Absolventengruppe für viele Personalmanager derzeit keine Priorität.³
- Die Skeptiker sind in der Minderheit: Die meisten Personalmanager schätzen die Einstiegschancen und die langfristigen Karriereperspektiven eines Bachelor-Absolventen nicht schlechter ein als diejenigen eines anderen Absolventen.
- Von einem Bachelor-Absolventen erwarten die befragten Personalmanager eine mit einem Fachhochschul-Diplom oder mit einem Abschluss an einer Berufsakademie vergleichbare Qualifikation, Entwicklungsfähigkeit sowie Praxis- und insbesondere Auslandserfahrung.
- Fazit: Es besteht Handlungsbedarf. Die Personalmanager sollten bald ihre Systeme und Instrumente⁴ im Hinblick auf die Profile der Bachelor-Absolventen überprüfen und gegebenenfalls anpassen. Politik, Hochschulen und Verbände sind gefordert, sie dabei durch gezielte Informationen über die Hochschulreform zu unterstützen.

³ Dieses Befragungsergebnis wird durch die im Vergleich zu anderen Personalblitzlicht-Befragungen eher geringe Teilnehmerquote von 12% unterstrichen.

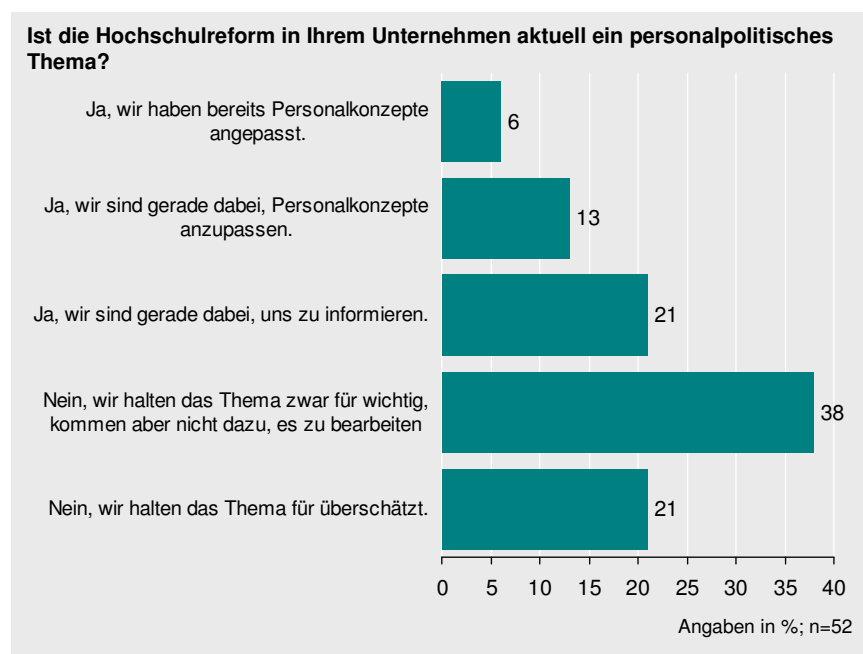
⁴ Insbesondere Stellenbeschreibungen, Anforderungsprofile, Personalmarketing-, Integrations-, Karriereentwicklungs- und Weiterbildungskonzepte.

Ergebnisse im Detail

Sind die Unternehmen auf die Bachelor-Absolventen vorbereitet?

Die Vorbereitung auf die neue Absolventengruppe steht in den wenigsten Unternehmen auf der personalpolitischen Agenda:

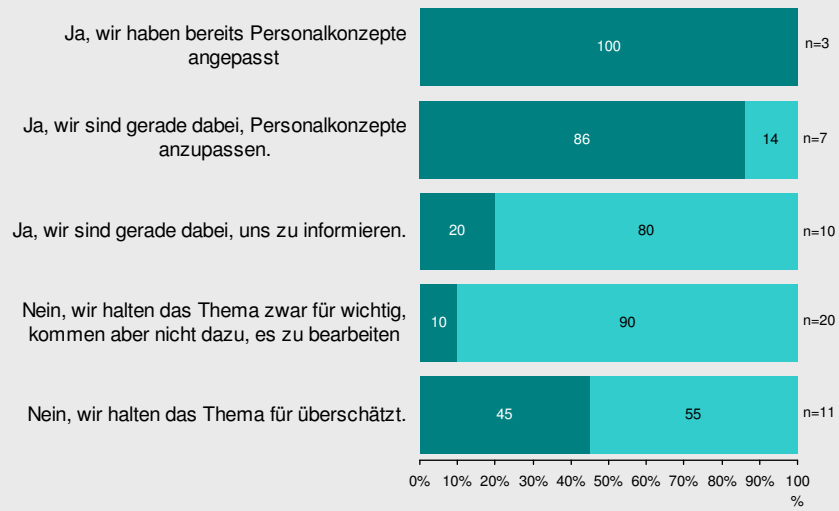
Nur 6% der untersuchten Unternehmen haben ihre Personal-konzepte (z.B. Stellenbeschreibungen, Anforderungsprofile, Karriereentwicklungskonzepte, Personalmarketingkonzepte) bereits an die neue Zielgruppe angepasst. Jeder dritte Befragte hält das Thema zwar für wichtig, kommt aber derzeit nicht dazu, es zu bearbeiten. Und immerhin ein Fünftel der befragten Personalmanager hält das Thema für überschätzt.



Allerdings geben mehr als die Hälfte der Unternehmen, die das Thema für überschätzt halten, an, dass sie sich nicht ausreichend über die Hochschulreform informiert fühlen. Insgesamt sehen zwei Drittel aller befragten Personalmanager weiteren Informationsbedarf. Da vor allem die Personalmanager, die keine freien Kapazitäten haben, einen Informationsmangel beklagen, sollte über ein komprimiertes Informationsangebot nachgedacht werden.

**Fühlen Sie sich ausreichend über die Hochschulreform informiert?
(nach Status quo)**

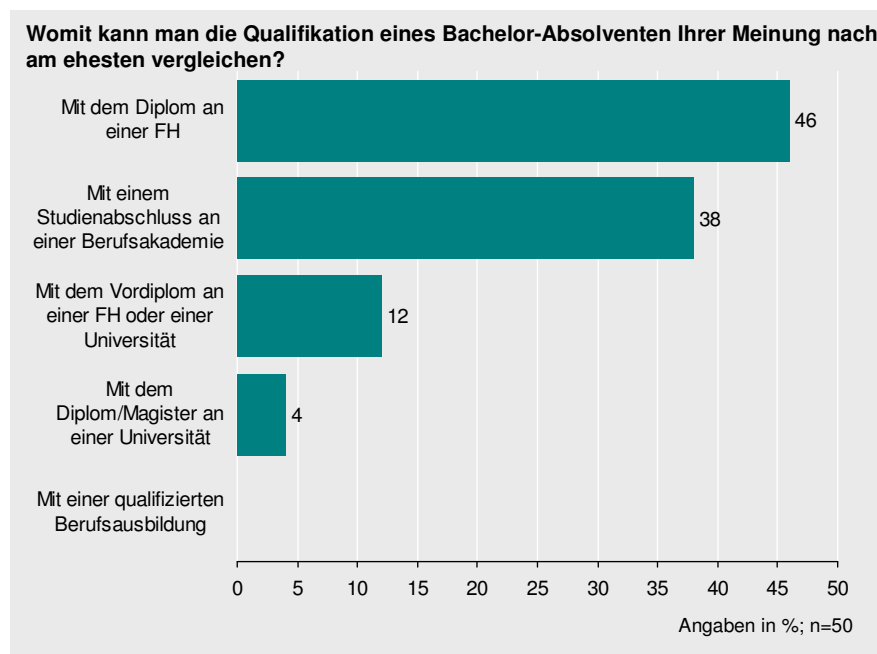
■ Ausreichend informiert ■ Eher nicht ausreichend informiert



Welches Bild machen sich Personalmanager von den Bachelor-Absolventen?

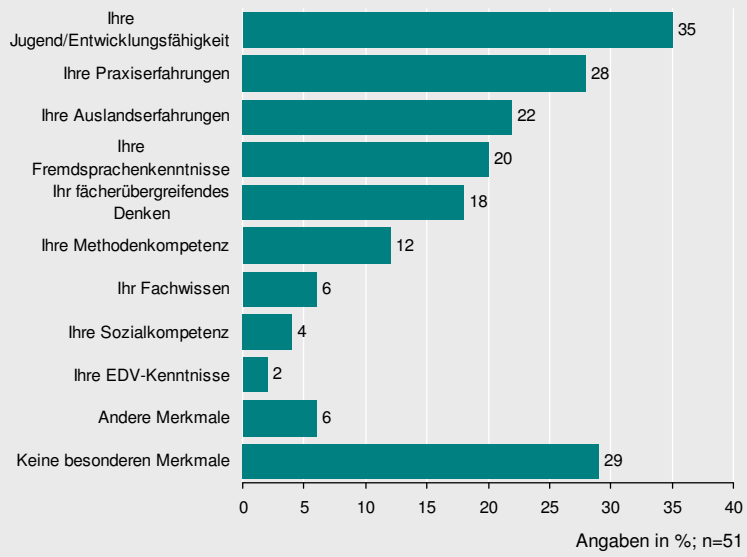
Wenn sie an einen Bachelor-Absolventen denken, haben nicht alle Personalmanager das gleiche Bild vor Augen:

Die Mehrzahl der Befragungsteilnehmer ist der Ansicht, dass man die Qualifikation eines Bachelor-Absolventen am ehesten mit einem Diplom-Abschluss an einer Fachhochschule oder einem Studienabschluss an einer Berufsakademie vergleichen kann.



Die Wettbewerbsvorteile eines Bachelor-Absolventen sehen die befragten Personalmanager in seiner Jugend (und der damit verbundenen Entwicklungsfähigkeit), seiner Praxis- und Auslandserfahrung sowie in seinen Fremdsprachenkenntnissen. Allerdings vertritt auch knapp ein Drittel (29%) der Befragungsteilnehmer die Auffassung, dass sich Bachelor-Absolventen gegenüber Absolventen anderer Studiengänge nicht besonders auszeichnen.

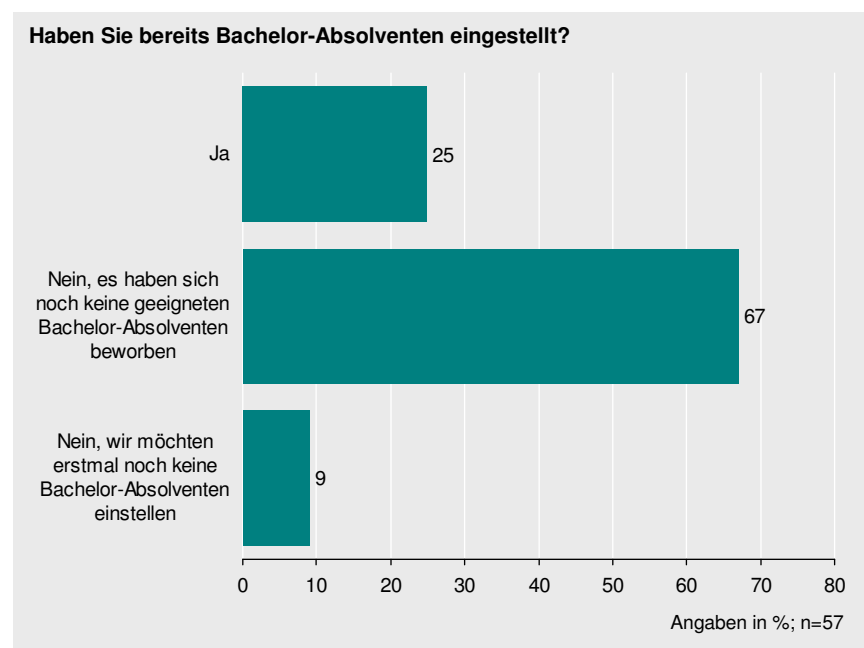
Was meinen Sie, was zeichnet Bachelor-Absolventen gegenüber Absolventen anderer Studiengänge besonders aus?



Welche Chancen geben Personalmanager den Bachelor-Absolventen?

Einige wenige Personalmanager begegnen den Bachelor-Absolventen noch mit abwartender Zurückhaltung:

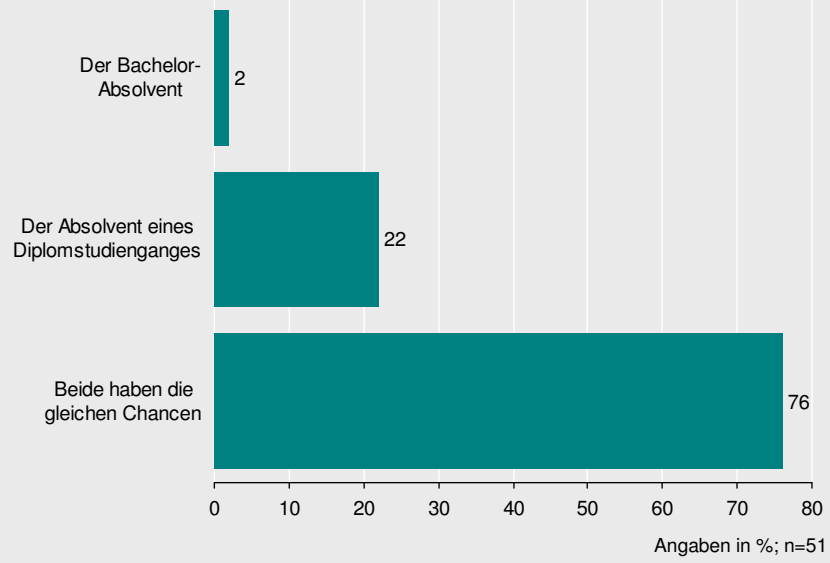
In 9% der untersuchten Unternehmen ist diese Absolventengruppe noch nicht willkommen. Die Mehrzahl der Personalmanager ist grundsätzlich aufgeschlossen, hat aber noch keine Bewerbung von einem geeigneten Bachelor-Absolventen erhalten. Lediglich jeder vierte Befragungsteilnehmer hat bereits einen Bachelor-Absolventen eingestellt.



Wenn der Einstieg geschafft ist, wie sieht es dann mit den Karriereperspektiven aus? In drei Viertel der untersuchten Unternehmen hat ein Bachelor-Absolvent langfristig die gleichen Karrierechancen wie ein Absolvent eines Diplomstudienganges. In jedem fünften Unternehmen ist ein Bachelor-Absolvent aber noch im Nachteil.⁵

⁵ Die Zurückhaltung dieser Unternehmen ist vermutlich auf einen Informationsmangel zurückzuführen. Dazu der Kommentar eines Befragungsteilnehmers: „Im Augenblick bevorzugen wir Diplom-Absolventen, da wir uns darunter mehr vorstellen können“.

Wer hat in Ihrem Unternehmen langfristig die besseren Karriereperspektiven: der Bachelor-Absolvent oder der Absolvent eines Diplomstudienganges?



Ergebnisse im Überblick

| | Häufigkeit der Nennungen | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------|--------------------------|
| | Absolut | Prozent der Antworten | Prozent der Antwortenden |
| Wer hat in Ihrem Unternehmen langfristig die besseren Karriereperspektiven: der Bachelor-Absolvent oder der Absolvent eines Diplomstudienganges? | | | |
| Der Bachelor-Absolvent | 1 | 2,0 | 2,0 |
| Der Absolvent eines Diplomstudienganges | 11 | 21,6 | 21,6 |
| Beide haben die gleichen Chancen | 39 | 76,5 | 76,5 |
| n | 51 | 100 | 100 |
| Womit kann man die Qualifikation eines Bachelor-Absolventen Ihrer Meinung nach am ehesten vergleichen? | | | |
| Mit einer qualifizierten Berufsausbildung | 0 | 0,0 | 0,0 |
| Mit einem Studienabschluss an der Berufsakademie | 19 | 38,0 | 38,0 |
| Mit dem Vordiplom an einer FH oder Universität | 6 | 12,0 | 12,0 |
| Mit dem Diplom an einer FH | 23 | 46,0 | 46,0 |
| Mit dem Diplom/Magister an einer Universität | 2 | 4,0 | 4,0 |
| n | 50 | 100 | 100 |
| Was meinen Sie, was zeichnet Bachelor-Absolventen gegenüber Absolventen anderer Studiengänge besonders aus? (Mehrfachantworten) | | | |
| Ihr Fachwissen | 3 | 3,3 | 5,9 |
| Ihre Methodenkompetenz | 6 | 6,5 | 11,8 |
| Ihre Sozialkompetenz | 2 | 2,2 | 3,9 |
| Ihre Fremdsprachenkenntnisse | 10 | 10,9 | 19,6 |
| Ihre EDV-Kenntnisse | 1 | 1,1 | 2,0 |
| Ihr fächerübergreifendes Denken | 9 | 9,8 | 17,6 |
| Ihre Praxiserfahrungen | 14 | 15,2 | 27,5 |
| Ihre Auslandserfahrungen | 11 | 12,0 | 21,6 |
| Ihre Jugend/ Entwicklungsfähigkeit | 18 | 19,6 | 35,3 |
| Andere Merkmale | 3 | 3,3 | 5,9 |
| Es gibt keine Merkmale, die Bachelor-Absolventen besonders auszeichnen. | 15 | 16,3 | 29,4 |
| n | 51 | | |
| Anzahl der Antworten | 92 | | |

| | Häufigkeit der Nennungen | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------|--------------------------|
| | Absolut | Prozent der Antworten | Prozent der Antwortenden |
| ten | | | |
| Ist die Hochschulreform in Ihrem Unternehmen aktuell ein personalpolitisches Thema? | | | |
| Ja, wir haben bereits Personalkonzepte angepasst (z.B. Personalentwicklung, Vergütung). | 3 | 5,8 | 5,8 |
| Ja, wir sind gerade dabei, Personalkonzepte anzupassen. | 7 | 13,5 | 13,5 |
| Ja, wir sind gerade dabei, uns zu informieren. | 11 | 21,2 | 21,2 |
| Nein, wir halten das Thema zwar für wichtig, kommen aber zur Zeit nicht dazu, es anzupacken. | 20 | 38,5 | 38,5 |
| Nein, wir halten das Thema für überschätzt. | 11 | 21,2 | 21,2 |
| n | 52 | 100 | 100 |
| Welche Konzepte haben Sie bereits an die neuen Studiengänge angepasst? (Mehrfachantworten) | | | |
| Stellenbeschreibungen | 1 | 12,5 | 33,3 |
| Anforderungsprofile | 1 | 12,5 | 33,3 |
| Entgeltstrukturen | 1 | 12,5 | 33,3 |
| Integrationskonzepte (z.B. Traineeprogramme) | 0 | 0 | 0 |
| Karriereentwicklungskonzepte | 2 | 25,0 | 66,7 |
| Weiterbildungskonzepte | 1 | 12,5 | 33,3 |
| Personalmarketingkonzepte | 1 | 12,5 | 33,3 |
| Andere Konzepte | 1 | 12,5 | 33,3 |
| n | 3 | | |
| Anzahl der Antworten | 8 | | |
| Haben Sie bereits Bachelor-Absolventen eingestellt? | | | |
| Ja | 14 | 24,6 | 24,6 |
| Nein, es haben sich noch keine geeigneten Bachelor-Absolventen bei uns beworben. | 38 | 66,7 | 66,7 |
| Nein, wir möchten erstmal noch keine Bachelor-Absolventen einstellen. | 5 | 8,8 | 8,8 |

| | Häufigkeit der Nennungen | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------|--------------------------|
| | Absolut | Prozent der Antworten | Prozent der Antwortenden |
| n | 57 | 100 | 100 |
| Haben Sie sich bei der Auswahlentscheidung am Diploma Supplement orientiert? | | | |
| Ja | 3 | 23,1 | 23,1 |
| Eher nicht | 6 | 46,2 | 46,2 |
| Der Begriff sagt mir nichts. | 4 | 30,8 | 30,8 |
| n | 13 | 100 | 100 |
| Fühlen Sie sich ausreichend über die Hochschulreform informiert? | | | |
| Ja | 19 | 33,9 | 33,9 |
| Eher nicht | 37 | 66,1 | 66,1 |
| n | 56 | 100 | 100 |
| Zu welcher Branche gehört Ihr Unternehmen? | | | |
| Energie | 3 | 5,4 | 5,4 |
| Chemie/Pharma | 9 | 16,1 | 16,1 |
| Maschinen-/Fahrzeugbau | 6 | 10,7 | 10,7 |
| Sonstige Metallverarbeitende Industrie | 2 | 3,6 | 3,6 |
| Elektroindustrie | 5 | 8,9 | 8,9 |
| Kommunikationstechnik/EDV-Hardware | 2 | 3,6 | 3,6 |
| Kunststoffverarbeitende Industrie | 1 | 1,8 | 1,8 |
| Nahrungs- und Genussmittel | 0 | 0 | 0 |
| Druck- und Verlags-gewerbe | 3 | 5,4 | 5,4 |
| Sonstiges produzierendes Gewerbe | 3 | 5,4 | 5,4 |
| EDV-Dienstleistungen/Softwarehersteller | 4 | 7,1 | 7,1 |
| Transport/Verkehr | 1 | 1,8 | 1,8 |
| Versicherungen/Banken | 4 | 7,1 | 7,1 |
| Handel | 0 | 0 | 0 |
| Sonstige Dienstleistungen | 3 | 5,4 | 5,4 |
| Sonstige Branche | 10 | 17,9 | 17,9 |
| n | 56 | 100 | 100 |
| Wie viele Mitarbeiter hat Ihr Unternehmen insgesamt? (nachträglich kategorisiert) | | | |
| unter 50 | 4 | 7,0 | 7,0 |
| 50-499 | 23 | 40,4 | 40,4 |
| 500-999 | 4 | 7,0 | 7,0 |
| 1000-4999 | 12 | 21,1 | 21,1 |
| 5000-9999 | 6 | 10,5 | 10,5 |
| 10000-49999 | 5 | 8,8 | 8,8 |
| 50000 und mehr | 3 | 5,3 | 5,3 |
| n | 57 | 100 | 100 |

| | Häufigkeit der Nennungen | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------|--------------------------|
| | Absolut | Prozent der Antworten | Prozent der Antwortenden |
| Wie viel Prozent der Mitarbeiter Ihres Unternehmens sind Akademiker? (nachträglich kategorisiert) | | | |
| weniger als 10% | 6 | 12,0 | 12,0 |
| 10-19% | 12 | 24,0 | 24,0 |
| 20-29% | 13 | 26,0 | 26,0 |
| 30-39% | 5 | 10,0 | 10,0 |
| 40-49% | 5 | 10,0 | 10,0 |
| 50% und mehr | 9 | 18,0 | 18,0 |
| n | 50 | 100 | 100 |
| Welche Funktion üben Sie im Unternehmen aus? | | | |
| Geschäftsführer | 3 | 5,3 | 5,3 |
| Personalvorstand | 4 | 7,0 | 7,0 |
| Personalleiter/in | 31 | 54,4 | 54,4 |
| Leiter/in Personalentwicklung | 3 | 5,3 | 5,3 |
| Personalreferent/in | 7 | 12,3 | 12,3 |
| Sonstige Funktion | 9 | 15,8 | 15,8 |
| n | 57 | 100 | 100 |

Methodischer Hintergrund

- Online-Befragung von zufällig ausgewählten Hauptansprechpartnern ordentlicher DGFP-Mitgliedsunternehmen
- Befragungszeitraum: 05. Dezember bis 16. Dezember 2005
- Rücklaufquote: 57 von 480 (12%)
- Fragebogen wurde in den meisten Fällen von einem gesamtverantwortlichen Personalmanager ausgefüllt (vgl. Tabelle: Ergebnisse im Überblick). Unter „sonstige Funktionen“ wurde mehrfach die Leitung des Personalmarketings genannt.
- Realisierte Stichprobe (vgl. Tabelle: Ergebnisse im Überblick): Unternehmen aus allen Größenklassen und Branchen (Ausnahmen: Nahrungs- und Genussmittel und Handel) vertreten; deutlicher Schwerpunkt bei mittelständischen Unternehmen. „Sonstige Branchen“: Gesundheitswesen, Automobilzulieferer, Medien, Logistik.