

---

# **Auszug aus dem Ergebnisbericht Most Wanted – die Arbeitgeberstudie 2015**

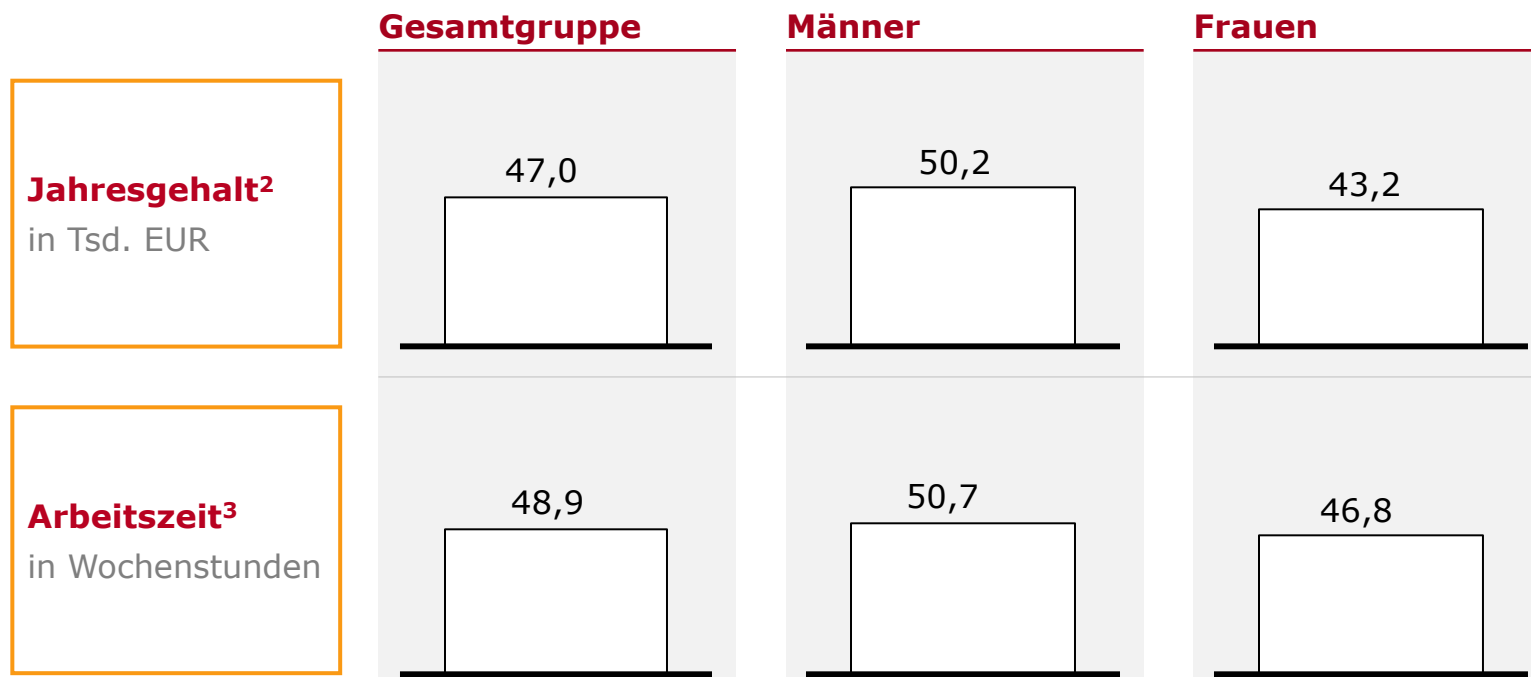
# Agenda

---

- **High Potentials**
- Segmentierung der Stipendiaten
- Studiendesign

# Männer erwarten ein höheres Einstiegsgehalt als Frauen, sind dafür aber auch bereit etwas länger zu arbeiten

Umfrageteilnehmer jeglicher Unternehmensinteressen



1 "Ich werde mich wahrscheinlich bei diesem Unternehmen bewerben", Gesamtgruppe ohne Juristen

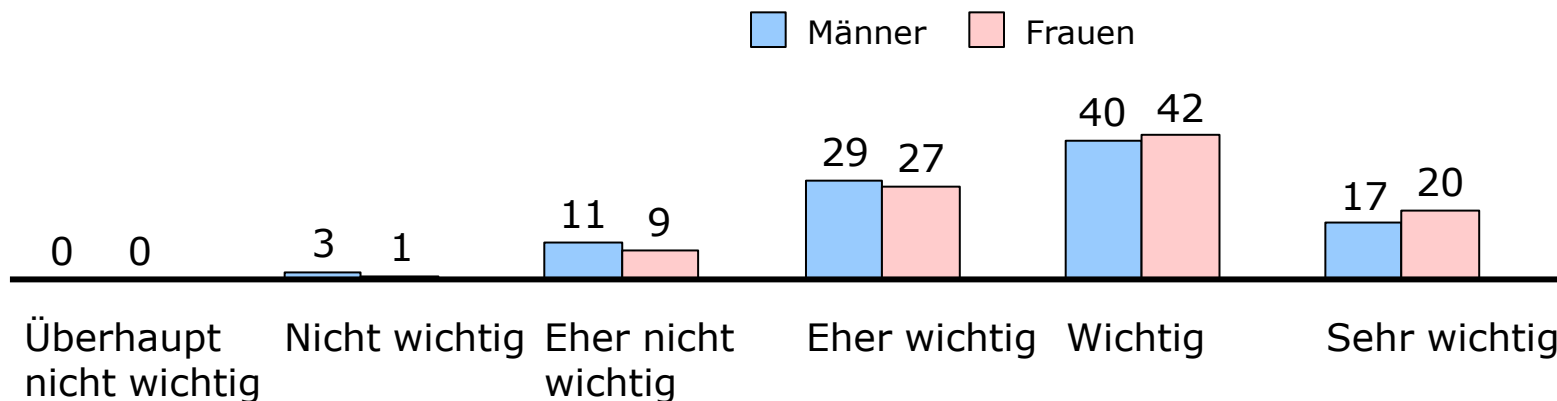
2 "Welches Einstiegsgehalt erwartest du bei deinem Berufseinstieg (inkl. Bonus o.ä.)?", in Tsd. EUR

3 "Wie viele Stunden pro Woche bist du bereit zu arbeiten (inkl. Überstunden)?"

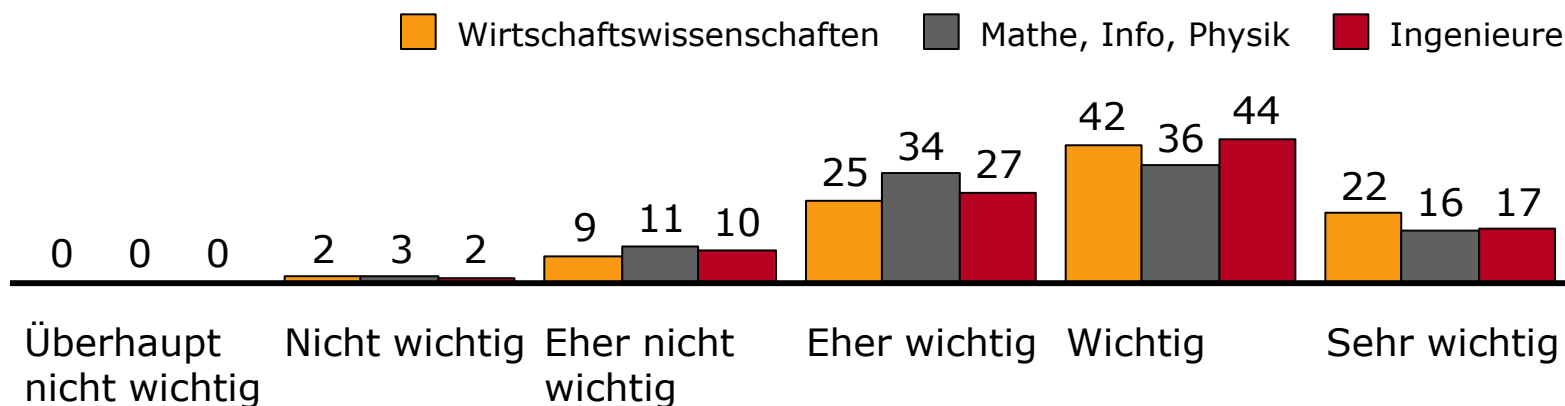
# Der Standort eines Unternehmens ist für alle High Potentials wichtig – unabhängig von Geschlecht oder Studienrichtung

Wichtigkeit des Unternehmensstandorts für Arbeitgeberwahl in Prozent<sup>1</sup>

**Der Standort spielt für Frauen und Männer eine wichtige Rolle**

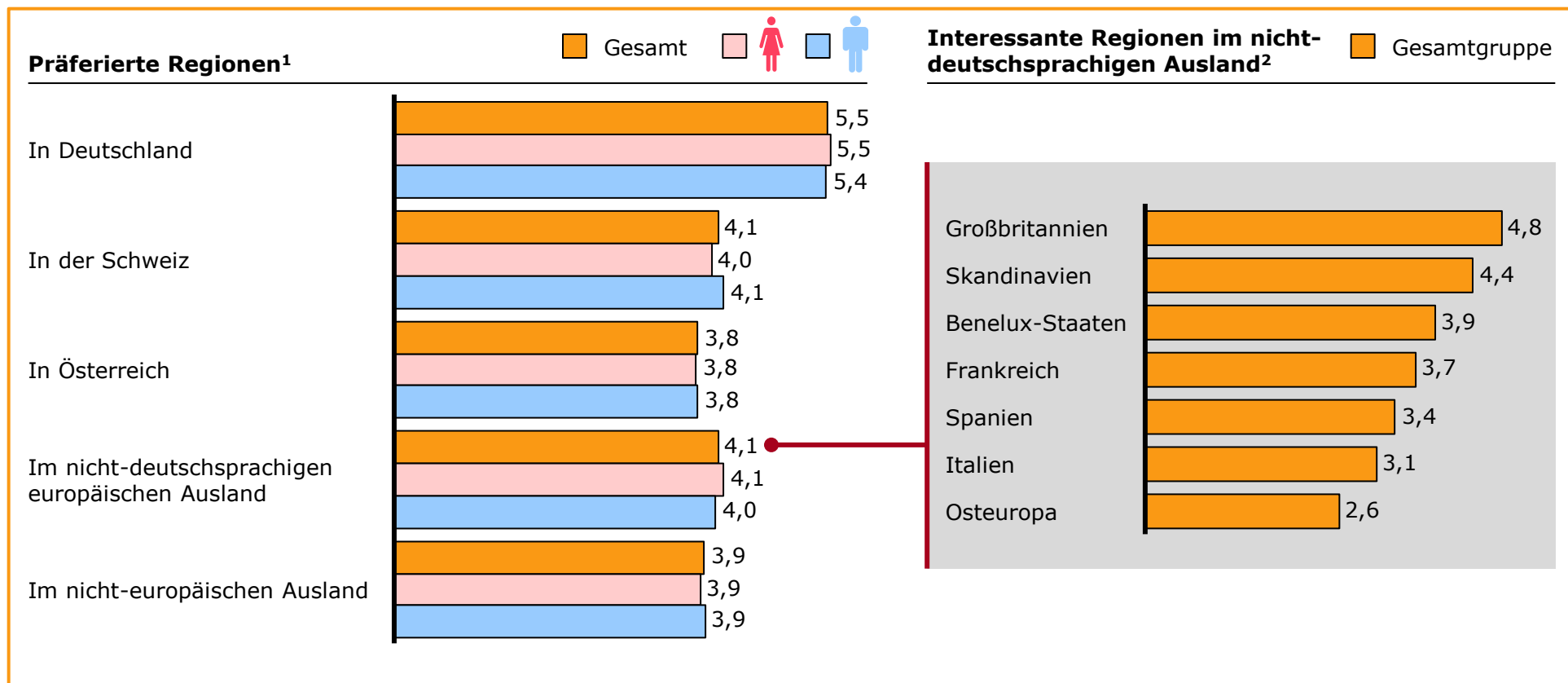


**Naturwissenschaftlern ist der Standort etwas weniger wichtig**



<sup>1</sup> "Wie wichtig ist der Standort eines Unternehmens für deine Entscheidung, ob dieser Arbeitgeber für dich in Frage kommt?"; Skala 1-6 (6="sehr wichtig")

# Deutschland ist der beliebteste Arbeitsort, Großbritannien und Skandinavien führen bei den nicht-deutschsprachigen Regionen



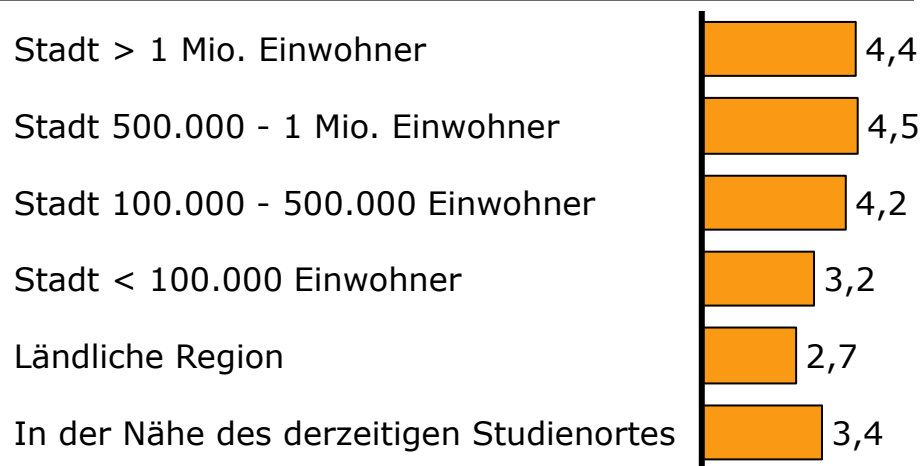
1 "Wir würden gerne verstehen, welche Arbeitsstandorte für dich attraktiv sind. Bitte gib an, ob es für dich erstrebenswert ist, an folgenden Standorten zu arbeiten"; Skala 1-6 (6="trifft voll und ganz zu")

2 "Du hast angegeben, dass es für dich interessant wäre im nicht-deutschsprachigen europäischen Ausland zu arbeiten. Welche Länder bzw. Regionen sind für dich attraktive Arbeitsstandorte?"; Skala 1-6 (6="trifft voll und ganz zu")

# Großstädte mit mehr als 500.000 Einwohnern sind am beliebtesten, allen voran München, Hamburg und Berlin

## Prioritäten bei der Standortwahl<sup>1</sup>

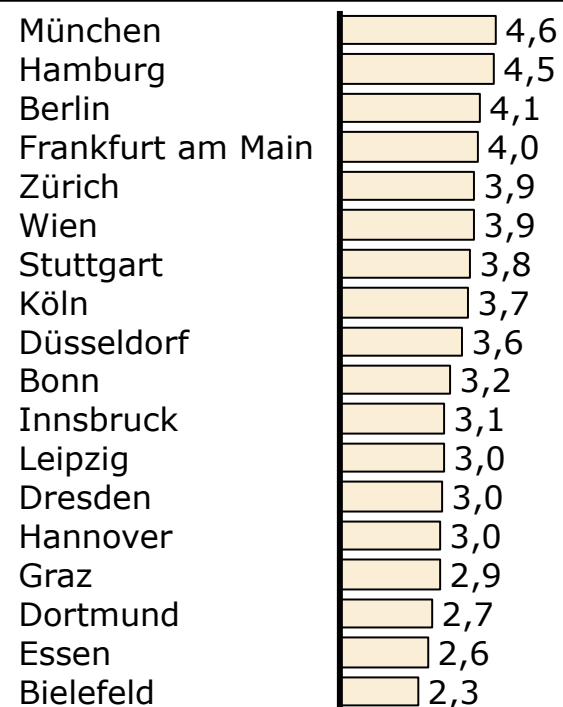
Gesamtgruppe



Die Wichtigkeit<sup>2</sup> des Standorts für die Arbeitgeberwahl wird im Mittel mit 4,6 angegeben, die Präferenzen von Frauen und Männern unterscheiden sich kaum

## Attraktive Städte<sup>3</sup>

Gesamtgruppe



1 "Wir würden gerne verstehen, welche Arbeitsstandorte für dich attraktiv sind. Bitte gib an, ob es für dich erstrebenswert ist, an folgenden Standorten zu arbeiten"; Skala 1-6 (6="trifft voll und ganz zu")

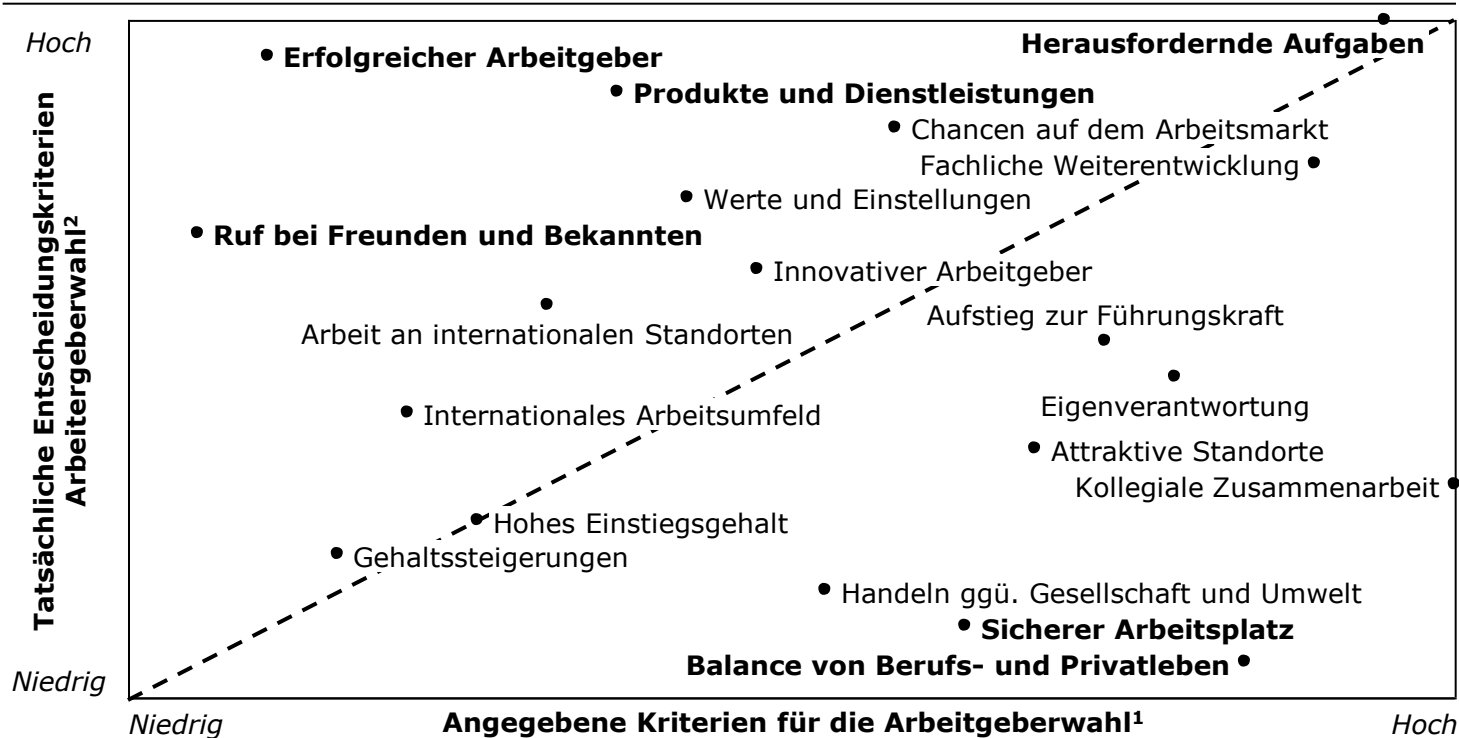
2 "Wie wichtig ist der Standort eines Unternehmens für deine Entscheidung, ob dieser Arbeitgeber für dich in Frage kommt?"; Skala 1-6 (6="sehr wichtig")

3 "Bitte gib an, ob die folgenden Städte für dich als potenzieller Arbeitsstandort attraktiv sind"; Skala 1-6 (6="trifft voll und ganz zu")

# Die angegebenen Entscheidungskriterien und die tatsächlichen Kriterien unterscheiden sich

## Gesamtgruppe

### Entscheidungskriterien Arbeitgeberwahl



### Erkenntnisse

- Während eine gute Balance von **Berufs- und Privatleben sowie ein sicherer Arbeitsplatz** bei den angegebenen Kriterien für die Arbeitgeberwahl sehr wichtig sind, spielen diese bei der tatsächlichen Entscheidung für einen Arbeitgeber nur eine untergeordnete Rolle
- Dafür sind bspw. **Produkte des Unternehmens** und der **Ruf bei Freunden und Bekannten** tatsächlich **wichtiger** als anfänglich angegeben

1 "Wir würden gerne wissen, welche Kriterien im Allg. für dich bei der Wahl eines Arbeitgebers entscheidend sind. Bitte gib an, wie wichtig für dich die folgenden Faktoren sind"; Skala 1-6 (6="sehr wichtig")

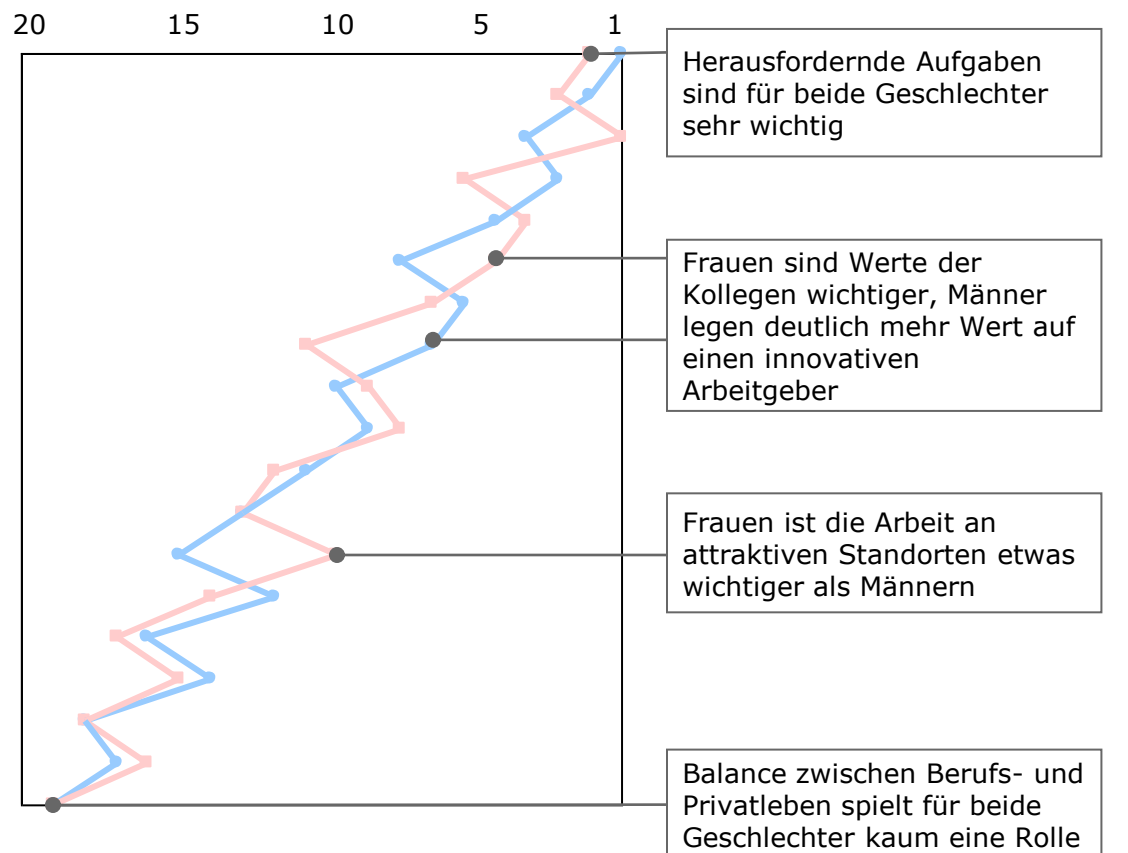
2 Ranking der Kriterien für die Arbeitgeberwahl auf Basis der indirekten Analyse (BrandMatics-Analyse) des Transfers von "Vertrautheit" zu "bevorzugter Arbeitgeber"

# Frauen legen viel Wert auf die Produkte und Dienstleistungen, Männer auf herausfordernde Aufgaben

## Toptreiber für die Arbeitgeberwahl<sup>1</sup>

1. Herausfordernde Aufgaben
2. Erfolgreicher Arbeitgeber
3. Attraktive Produkte und Dienstleistungen
4. Chancen auf dem Arbeitsmarkt
5. Fachliche Weiterentwicklung
6. Mitarbeiter teilen Werte und Einstellungen
7. Ruf bei Freunden und Bekannten
8. Innovativer Arbeitgeber
9. Arbeit an internationalen Standorten
10. Aufstieg zur Führungskraft
11. Eigenverantwortung
12. Internationales Arbeitsumfeld
13. Attraktive Standorte
14. Kollegiale Zusammenarbeit
15. Hohes Einstiegsgehalt
16. Überdurchschnittliche Gehaltssteigerungen
17. Handeln gegenüber Gesellschaft und Umwelt
18. Sicherer Arbeitsplatz
19. Balance von Berufs- und Privatleben

## Rang



<sup>1</sup> Ranking der Kriterien für die Arbeitgeberwahl auf Basis der indirekten Analyse (BrandMatics-Analyse) des Transfers von "Vertrautheit" zu "bevorzugter Arbeitgeber", Ranking der Gesamtgruppe ohne Juristen



# Die Fachrichtungen haben unterschiedliche Prioritäten bei der Wahl des Arbeitgebers

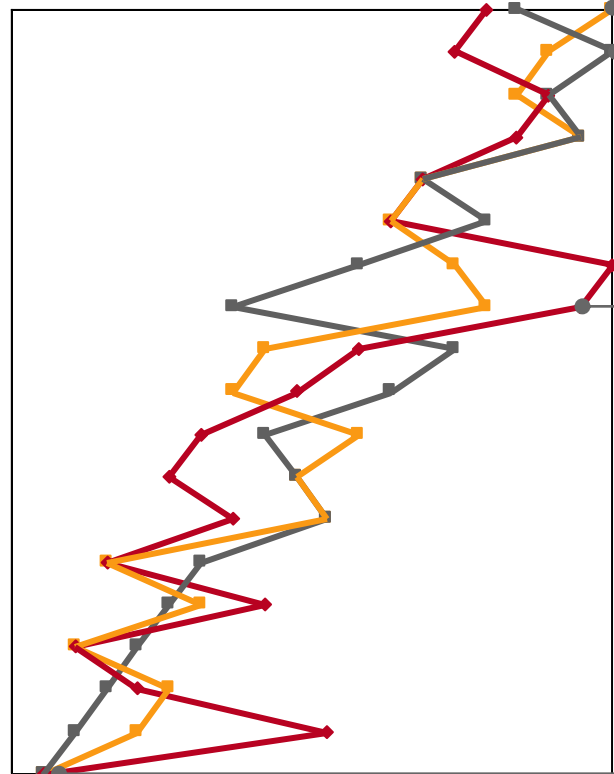
■ Wirtschaftswissenschaftler    
 ■ Mathematiker, Physiker, Info    
 ■ Ingenieure

## Toptreiber für die Arbeitgeberwahl<sup>1</sup>

1. Herausfordernde Aufgaben
2. Erfolgreicher Arbeitgeber
3. Attraktive Produkte und Dienstleistungen
4. Chancen auf dem Arbeitsmarkt
5. Fachliche Weiterentwicklung
6. Mitarbeiter teilen Werte und Einstellungen
7. Ruf bei Freunden und Bekannten
8. Innovativer Arbeitgeber
9. Arbeit an internationalen Standorten
10. Aufstieg zur Führungskraft
11. Eigenverantwortung
12. Internationales Arbeitsumfeld
13. Attraktive Standorte
14. Kollegiale Zusammenarbeit
15. Hohes Einstiegsgehalt
16. Überdurchschnittliche Gehaltssteigerungen
17. Handeln gegenüber Gesellschaft und Umwelt
18. Sicherer Arbeitsplatz
19. Balance von Berufs- und Privatleben

## Rang

20      15      10      5      1



Naturwissenschaftlern sind herausfordernde Aufgaben sehr wichtig

Für Wirtschaftswissenschaftler ist ein erfolgreicher Arbeitgeber der wichtigste Treiber

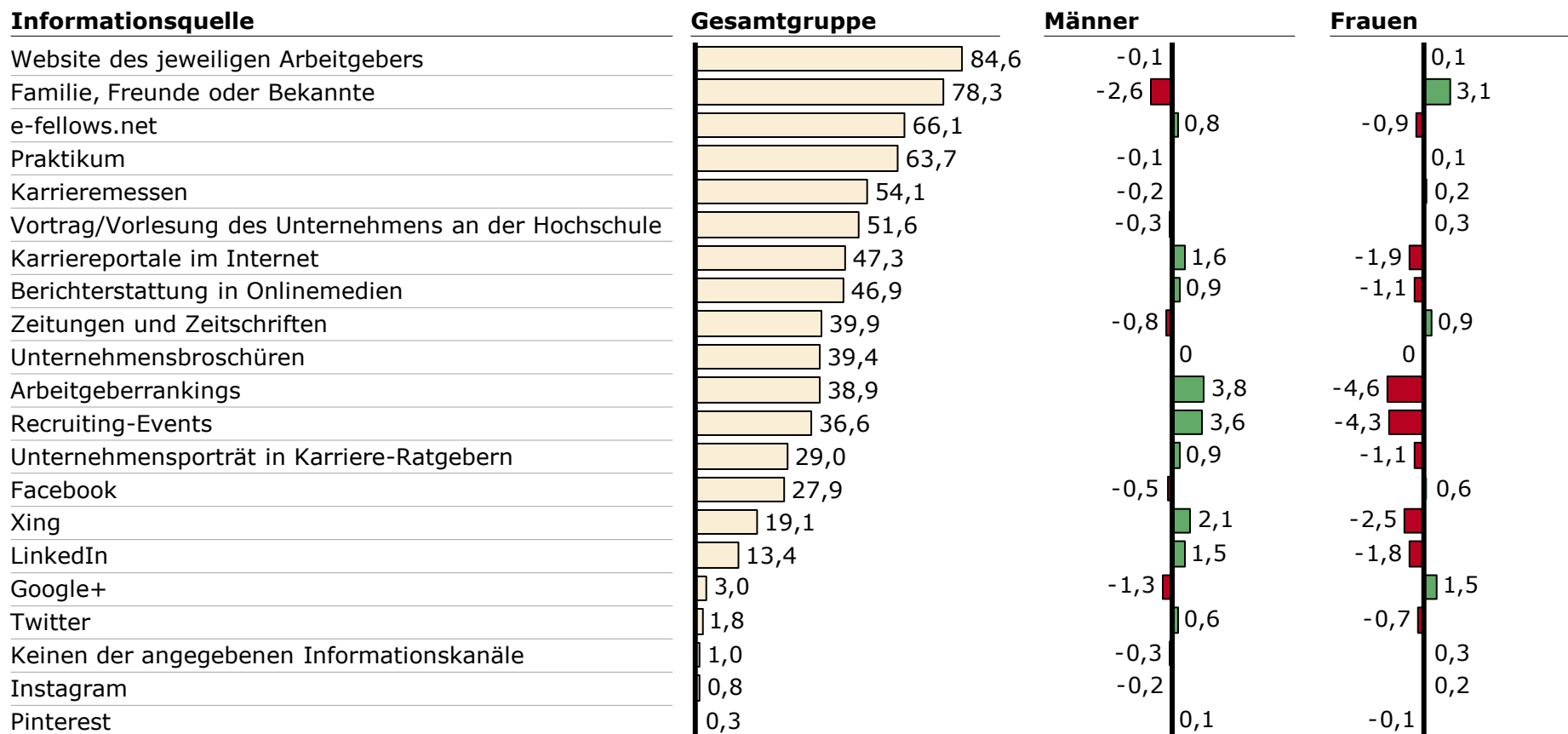
Die Fachgruppen unterscheiden sich deutlich beim Wunsch nach einem innovativen Arbeitgeber

Balance zwischen Berufs- und Privatleben spielt für alle Fachrichtungen keine große Rolle bei der Wahl des Arbeitgebers

<sup>1</sup> Ranking der Kriterien für die Arbeitgeberwahl auf Basis der indirekten Analyse (BrandMatics-Analyse) des Transfers von "Vertrautheit" zu "bevorzugter Arbeitgeber", Ranking der Gesamtgruppe ohne Juristen

# Die Arbeitgeberwebsite, Familie & Freunde und e-fellows.net sind die wichtigste Informationsquellen für Bewerber

## Geschlechterspezifische Nutzung der Informationskanäle in Prozent der Nutzung (Gesamtgruppe)<sup>1</sup>



<sup>1</sup> "Welche der folgenden Informationskanäle bzw. Kontaktpunkte hast du in der Vergangenheit aktiv genutzt, um dich gezielt über einzelne Unternehmen als Arbeitgeber zu informieren?" (ja/nein), Gesamtgruppe ohne Juristen

# Agenda

---

- High Potentials
- **Segmentierung der Stipendiaten**
- Studiendesign

# Eine treiberbasierte Segmentierung erzeugt in sich homogene Bewerbergruppen

## Ausgangslage

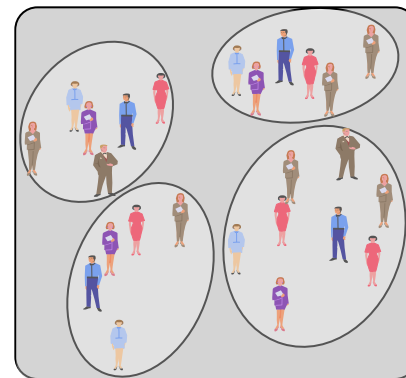
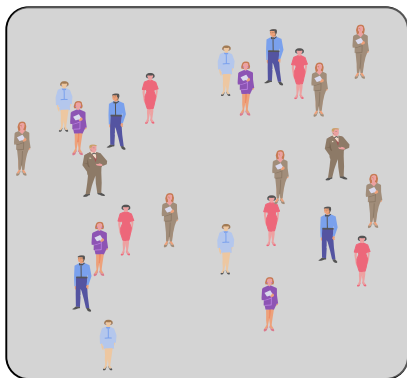
- Starke Differenzierung des Bewerbermarktes
- Unternehmen müssen Bewerber zielgerichtet ansprechen ("one size fits all" nicht passend)

## Ziele

- Identifikation von Bewerbergruppen mit ähnlichen Bedürfnissen
- Bestimmung von Zielgruppen, die angesprochen werden sollen
- Abstimmung der Kommunikationsstrategie auf deren Bedürfnisse

## Prinzipien und Vorgehen

- Ausgangspunkt: direkte Treiberwichtigkeiten der Stipendiaten (Bewertungen von 1 bis 6)
- Clusteranalyse zur Bildung von Stipendiatengruppen, für die gilt
  - Stipendiaten innerhalb eines Clusters haben ähnliche Bedürfnisse (Varianz innerhalb eines Clusters ist möglichst klein)
  - Stipendiaten aus verschiedenen Clustern haben unterschiedliche Bedürfnisse (Abstand zwischen zwei Clusterzentren ist möglichst groß)
- Segmente sind **Ergebnis** der Clusteranalyse, es werden keine Cluster vorgegeben
- Erst nach der Clusterbildung werden die erhaltenen Segmente mithilfe von demographischen Merkmalen profiliert

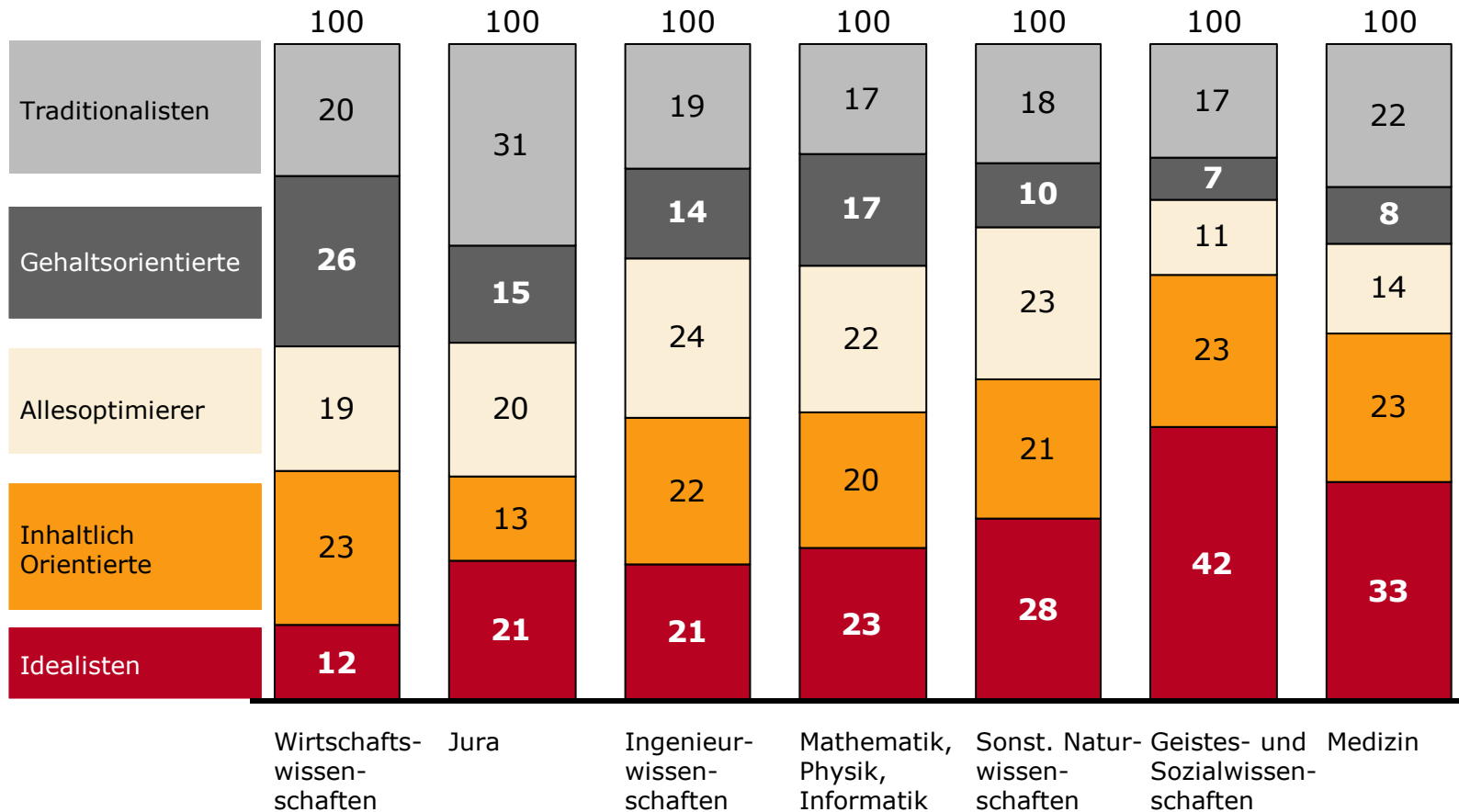


# Die Stipendiaten lassen sich auf Basis ihrer Präferenzen in 5 Segmente unterteilen

Segment	Fokus	Profil
<b>Traditiona- listen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Vordergrund stehen <b>Ruf des Unternehmens</b> und <b>Sicherheit des Arbeitsplatzes</b></li> <li>• Auf Innovation und Internationalität wird weniger Wert gelegt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusammensetzung des Segments ähnlich der Gesamtgruppe, alle Fachrichtungen vertreten</li> <li>• Viele Masterstudenten und Studenten im Hauptdiplom lassen sich dieser Gruppe zuordnen</li> </ul>
<b>Gehalts- orientierte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hohes <b>Einstiegsgehalt</b>, überdurchschnittliche <b>Gehaltssteigerungen</b> und <b>erfolgreicher Arbeitgeber</b> sind wichtig</li> <li>• Geringerer Fokus auf Work-Life-Balance und Verantwortungsvollem Handeln</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 68 Prozent <b>Wirtschafts-</b> und <b>Rechtswissenschaftler</b>, kaum Geisteswissenschaftler</li> <li>• Knapp 80 Prozent <b>Männer</b></li> </ul>
<b>Allesopti- mierer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Gute Entwicklungsmöglichkeiten</b> und <b>gute Balance zw. Berufs- und Arbeitsleben</b> sind wichtig</li> <li>• Guter Ruf ist überhaupt nicht wichtig</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ingenieure</b> stark vertreten (24 Prozent aller Ingenieure befinden sich in diesem Segment)</li> </ul>
<b>Inhaltlich Orientierte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Guter Ruf, Innovationsstärke</b> und <b>verantwortungsvolles Handeln</b> sind wichtig</li> <li>• Geringerer Fokus auf Arbeitsplatzsicherheit und hohes Einstiegsgehalt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusammensetzung des Segments ähnlich der Gesamtgruppe</li> <li>• Das Segment mit der gleichförmigsten Verteilung über alle Fachrichtungen</li> </ul>
<b>Idealisten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Verantwortungsvolles Handeln</b> ggü. Gesellschaft und Umwelt und <b>gute Balance zw. Berufs- und Arbeitsleben</b> stehen im Vordergrund</li> <li>• Überdurchschnittliche Gehaltssteigerungen und Einstiegsgehalt sind nicht wichtig</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Überproportional viele <b>Mediziner</b> und <b>Geisteswissenschaftler</b></li> <li>• Knapp 80 Prozent <b>Frauen</b></li> </ul>

# Die einzelnen Fachrichtungen verteilen sich unterschiedlich auf die 5 Segmente

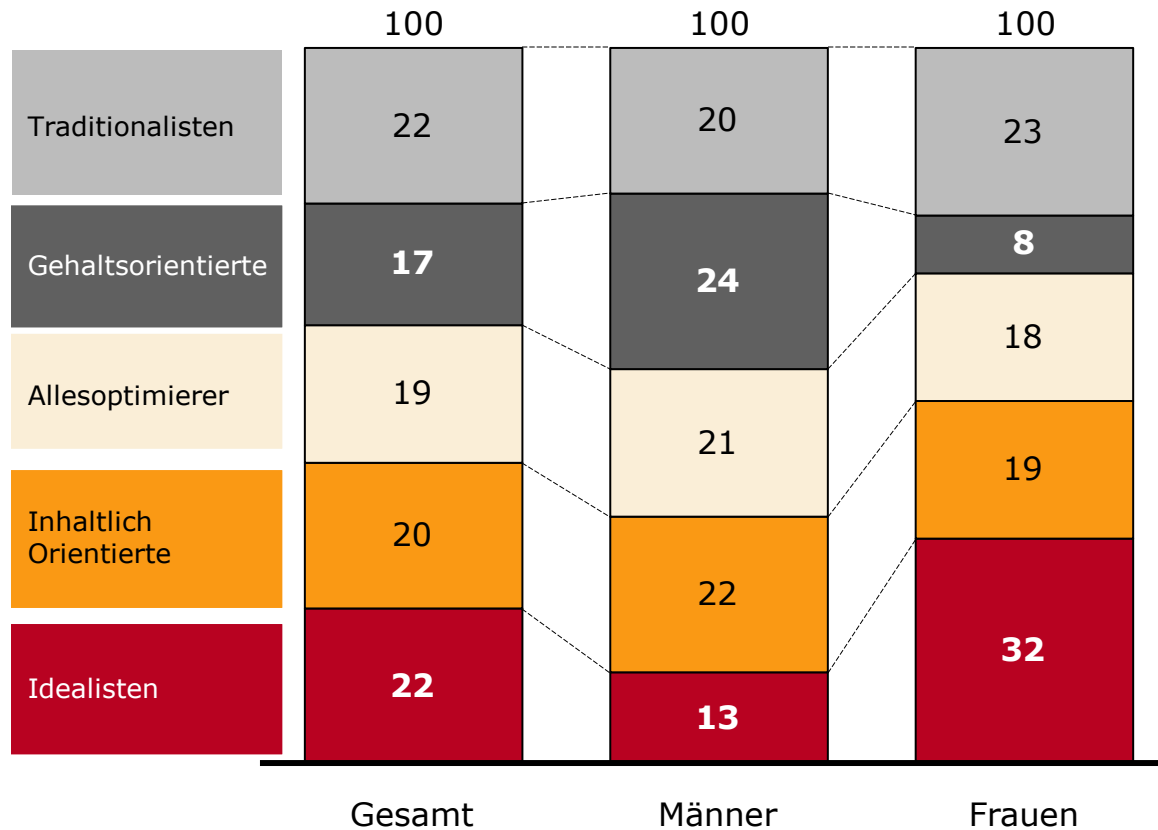
Verteilung in Prozent



**Lesebeispiel:**  
15 Prozent aller Juristen gehören der Gruppe der Gehaltsorientierten an.

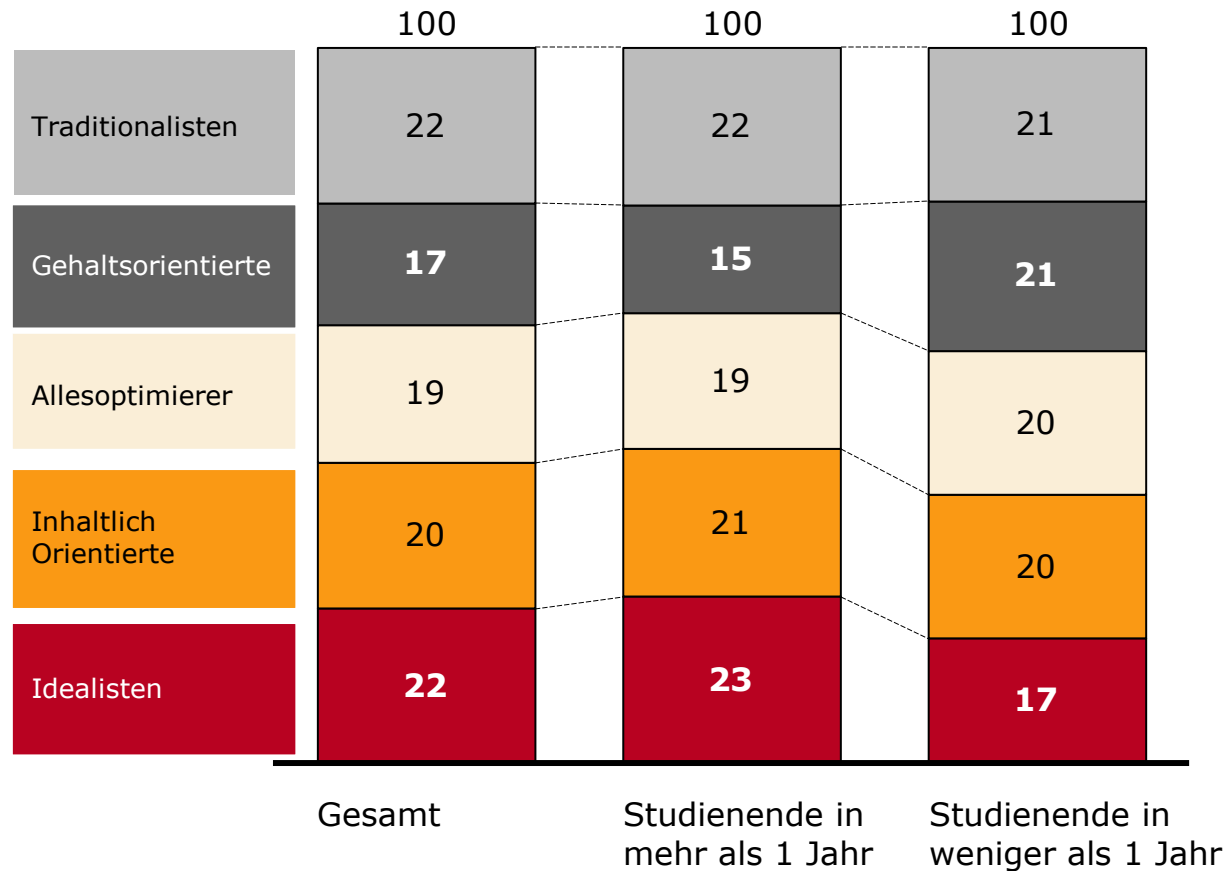
# Männer sind stärker gehaltsorientiert, Frauen sind idealistischer

Verteilung in Prozent



# Mit zunehmender Nähe zum Berufsleben werden Studenten gehaltsorientierter und weniger idealistisch

Verteilung in Prozent





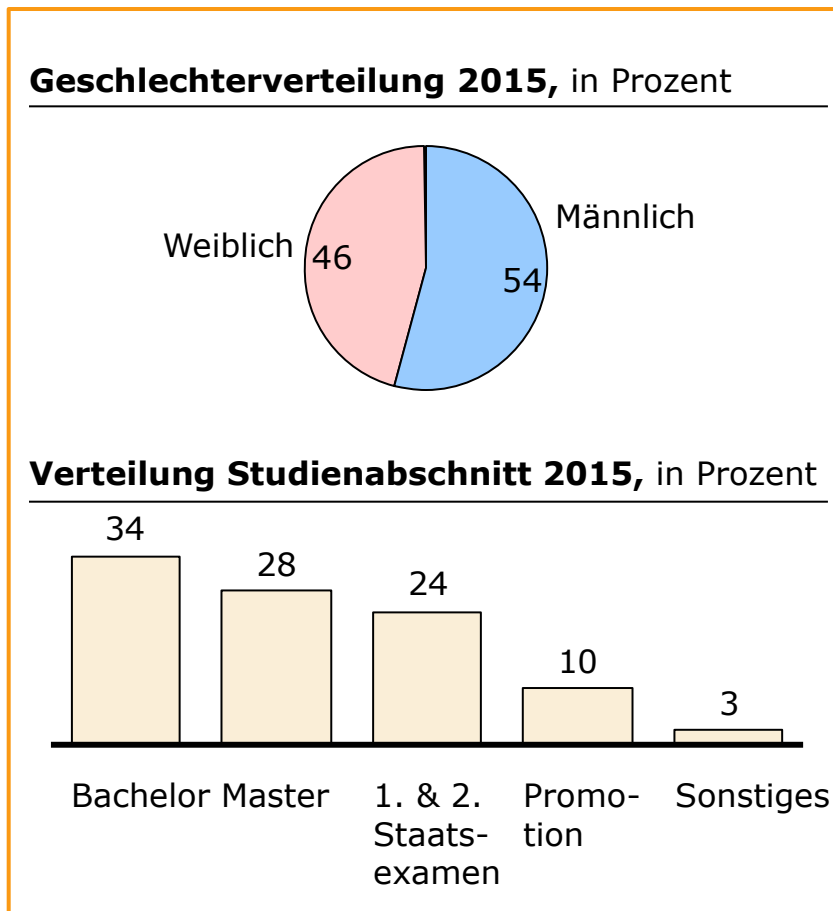
# Agenda

---

- High Potentials
- Segmentierung der Stipendiaten
- **Studiendesign**

# In 2015 haben knapp 6.000 Teilnehmer an der Umfrage Most Wanted teilgenommen

Teilnehmer nach Studienfach in Prozent	100% = 6.059		e-fellows in Prozent
	2014	2015	
Geisteswissenschaften	8	8	8
Medizin	7	8	9
Life-Science	8	11	7
Ingenieure	11	8	10
Mathe, Info, Physik	12	11	10
Jura	22	22	23
Wirtschaftswissenschaften	32	32	33
	2014	2015	Gesamt



# Die Wichtigkeit der Treiber im Arbeitgeberauswahlprozess wird nach verschiedenen Methoden analysiert

---

## Angegebene Kriterien für die Arbeitgeberwahl

- Stipendiaten geben an, welche Kriterien im Allgemeinen für sie wichtig sind bei der Wahl eines Arbeitgebers. Sie bewerten 19 Kriterien wie z.B. Herausfordernde Aufgaben, Balance zwischen Berufs- und Privatleben oder Einstiegsgehalt auf einer Skala von 1 bis 6 (1=überhaupt nicht wichtig; 6 = sehr wichtig). Daraus entsteht das direkte Ranking der Kriterien.

## Tatsächliche Entscheidungskriterien für die Arbeitgeberwahl

- Stipendiaten bewerten eine Auswahl an Unternehmen, unter deren Tätigkeit sie sich etwas vorstellen können, in Bezug auf wieder dieselben 19 Kriterien. Die Bewertung der Kriterien erfolgt auf einer Skala von 1 bis 6 (1=stimme überhaupt nicht zu; 6=stimme vollkommen zu). Im Anschluss wird analysiert, ob beliebtere Arbeitgeber in den einzelnen Kriterien systematisch besser abschneiden als unbeliebtere. Der Treiber für den das am stärksten zutrifft, steht auf Platz 1 des indirekten Rankings usw.