



Diskrepanzen zwischen Anforderungen an Hochschulabsolventen, Erfahrungen mit Hochschulabsolventen und studentischen Selbsteinschätzungen

Vorläufige Ergebnisse – September 2021

Untersuchungsgegenstand 1/2

- **Hard Skills** und **Soft Skills** machen Absolventen¹ für Arbeitgeber interessant. Absolventen achten bei der Entscheidung für ein Arbeitsangebot auch auf die **Arbeitgeberattraktivität**.
- In einem Seminar wurden **Unternehmen** und **Studierende** im Juni/Juli 2021 zu diesen Themen befragt.
 - **Unternehmen** antworteten zu den in ihren Stellenausschreibungen für Hochschulabsolventen **gewünschten Fähigkeiten** sowie zu den **tatsächlich beobachteten Fähigkeiten** ihrer in den letzten 10 Jahren neu eingestellten Hochschulabsolventen. Außerdem machten Unternehmen Angaben zu ihrer **Arbeitgeberattraktivität**.
 - **Studierende** lieferten eine **Selbsteinschätzung ihrer Fähigkeiten** und gaben an, wie ausgeprägt die **Arbeitgeberattraktivität** hinsichtlich diverser Kriterien sein sollte.

¹Die gewählte männliche Form bezieht sich immer zugleich auf weibliche und männliche Personen.

Untersuchungsgegenstand 2/2

- In den Daten sind Antworten von 236 Studierenden diverser Fachrichtungen sowie Angaben von 42 Unternehmensvertretern unterschiedlicher Branchen enthalten.
- Auf den nächsten Seiten finden Sie Informationen zu Antworten von
 - Unternehmen, die eine Tätigkeit mit Wohnort in der Region Sachsen-Anhalt ermöglichen
 - Anforderungen — ● — Durchschnittliche Anforderungen an Hochschulabsolventen
 - Erfahrungen — ● — Durchschnittliche Erfahrungen mit Hochschulabsolventen
 - Studierende
 - Selbsteinschätzung von Fähigkeiten — ▲ — Durchschnittliche Selbsteinschätzung Studierende

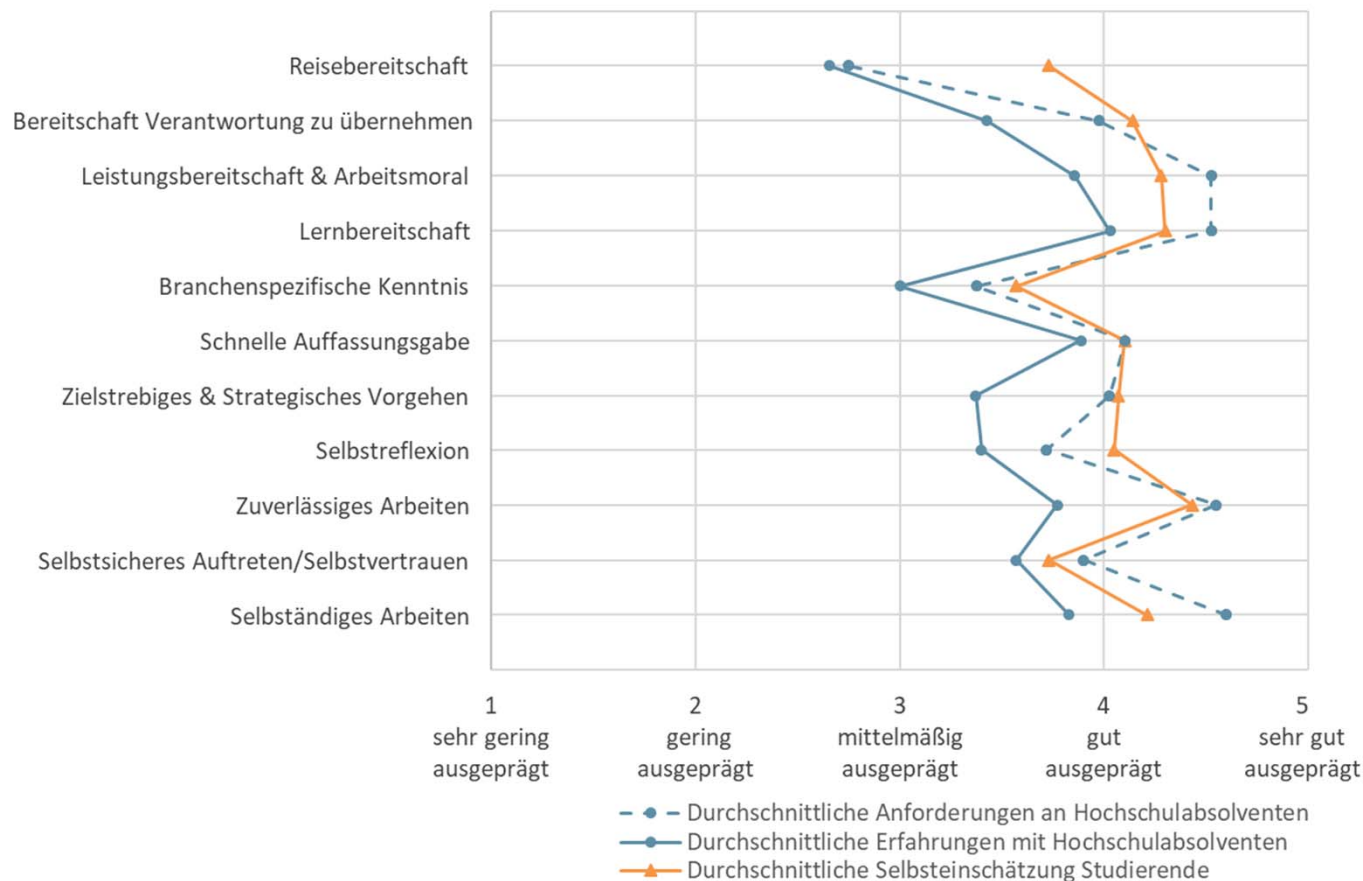
Studierende, die im Anschluss an ihr Studium in der Region Sachsen-Anhalt bleiben möchten, geben vergleichbare Antworten wie denjenigen, die nach dem Studium die Region verlassen möchten.

Soft Skills 1/5

- Soft Skills bezeichnen persönliche Fähigkeiten und Eigenschaften, die über erlernte Fachkompetenzen hinausgehen. Sie ermöglichen es Neueinsteigern bspw. sich schnell und reibungslos im neuen Job einzuleben. Gerade deshalb achten Arbeitgeber immer stärker auf die Soft Skills ihrer Bewerber.
- Bei den Softskills betrachten wir persönliche, methodische, kommunikative und soziale Kompetenzen.

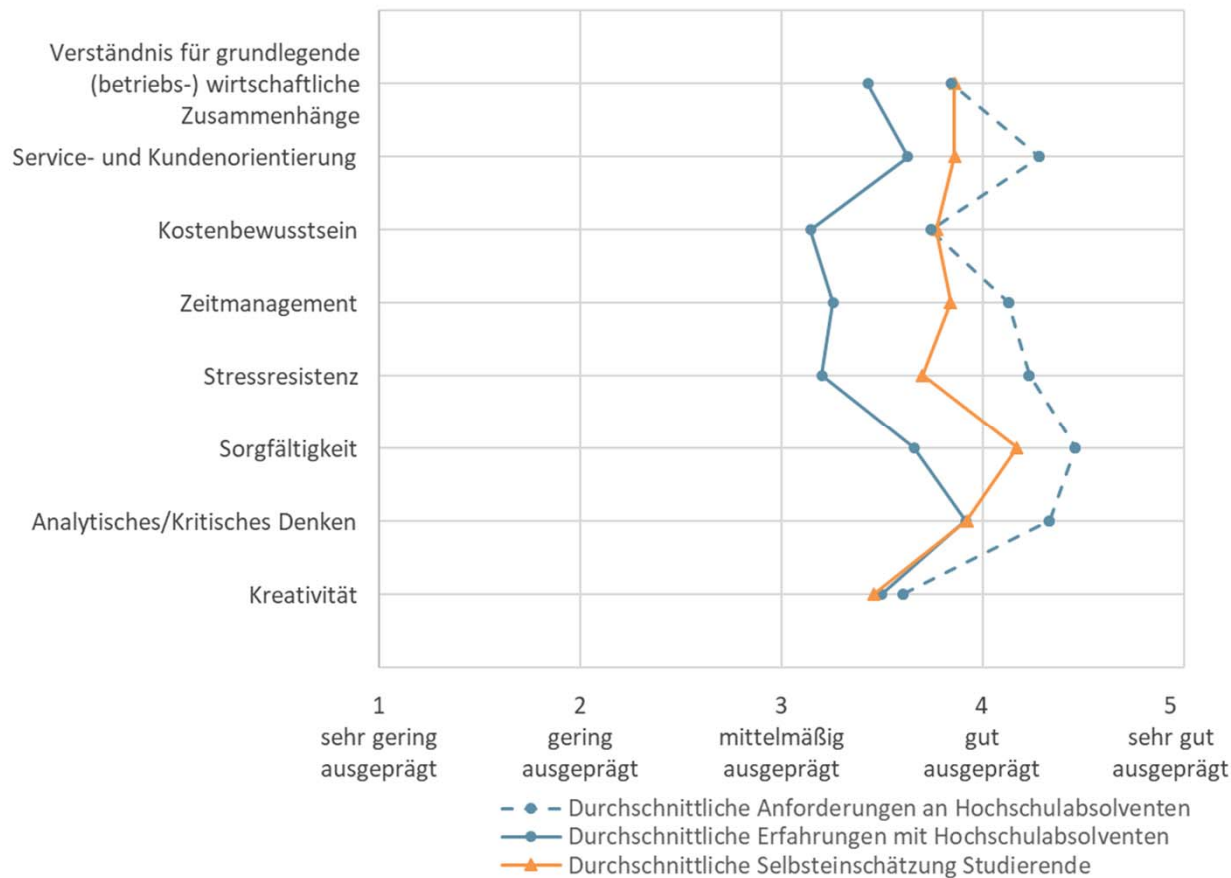
Die Unternehmen stellen im Mittel hohe Anforderungen an die Soft Skills ihrer Bewerber. Doch oft übersteigen die Anforderungen der Unternehmen ihre Erfahrungen mit den Soft Skills ihrer Neueinstellungen signifikant. Studierende nehmen ihre selbst eingeschätzten Fähigkeiten indes regelmäßig nah an den Anforderungsprofilen der Unternehmen wahr.

Soft Skills 2/5 – Persönliche Kompetenzen



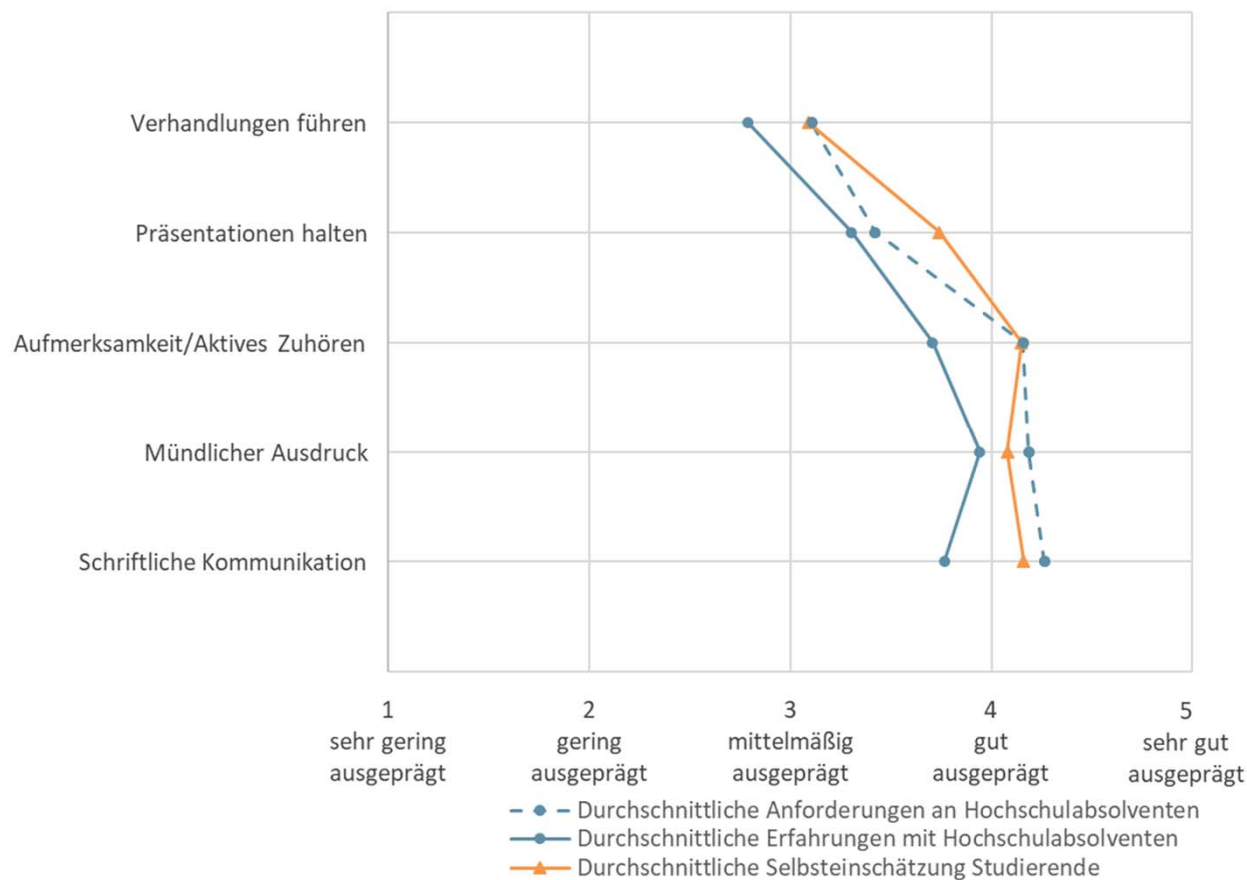
- Schon bei Berufseinsteigern stellen Unternehmen hohe Anforderungen an die persönlichen Kompetenzen, insb. bei Leistungs- und Lernbereitschaft, Zuverlässigkeit und Selbständigkeit.
- Im Wesentlichen bescheinigen die Firmen ihren Neueinstellungen der letzten 10 Jahre ausreichend gute Kompetenzen. Diese liegen jedoch signifikant unter den Unternehmensanforderungen.
- Im Mittel stimmt die Selbsteinschätzung der Studierenden mit dem Anforderungsprofil der Unternehmen überein. Sie liegt jedoch signifikant oberhalb der Erfahrungen, die Unternehmen mit ihren Hochschulabsolventen bisher gemacht haben.

Soft Skills 3/5 – Methodische Kompetenzen



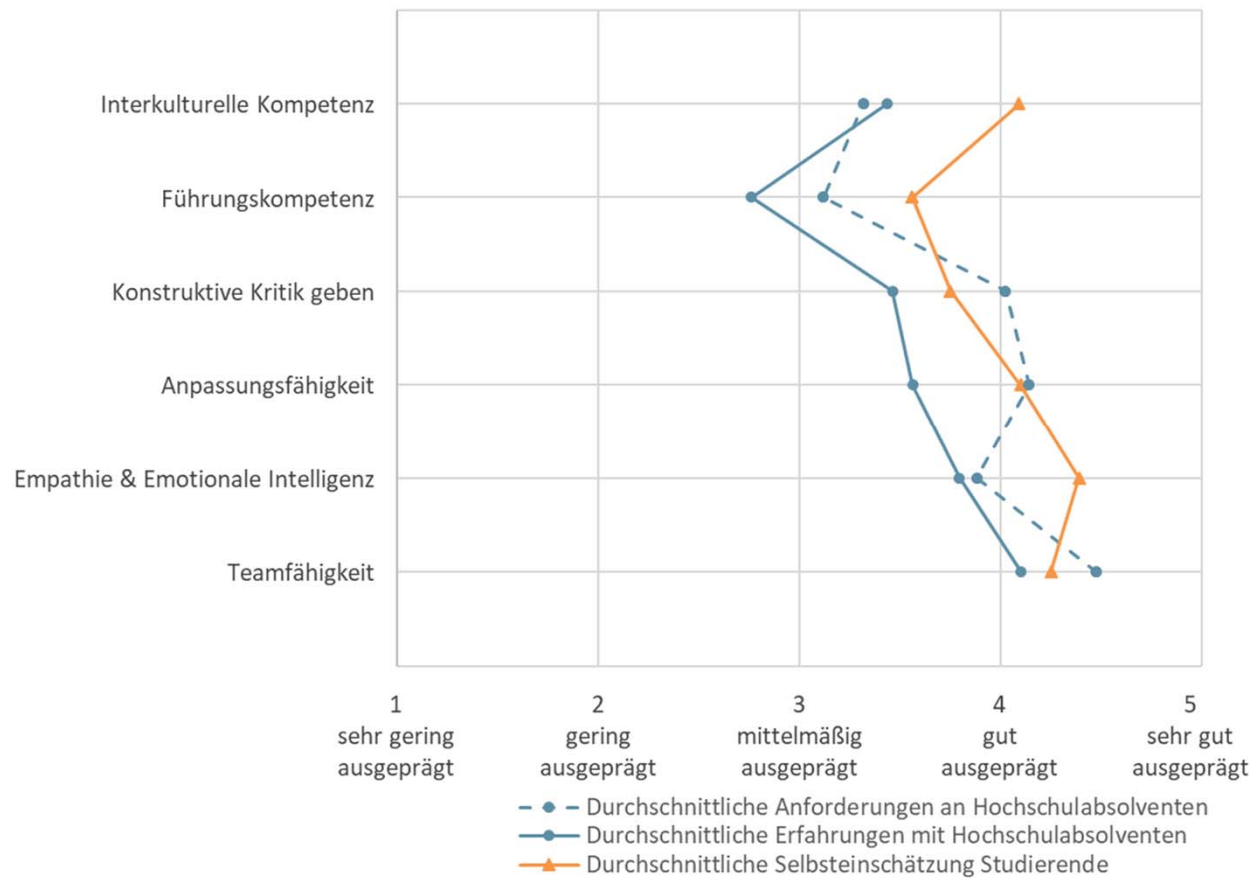
- Unter allen Softskills stellen die Unternehmen bei den methodischen Kompetenzen die höchsten Anforderungen an ihre Bewerber.
- Gerade bei den methodischen Kompetenzen liegt eine substantielle Abweichung zwischen Anforderungs- und Erfahrungsprofil der Unternehmen mit Blick auf ihre Stellenausschreibungen und Neueinstellungen vor.
- Die Unternehmensanforderungen übersteigen die Selbsteinschätzungen von Studierenden bei den meisten Kompetenzen signifikant.

Soft Skills 4/5 – Kommunikative Kompetenzen



- Obwohl Unternehmen auch bei den kommunikativen Kompetenzen im Schnitt höhere Anforderungen stellen, als sie bei Neueinsteigern tatsächlich feststellen, ist diese Abweichung eher gering (wenngleich statistisch signifikant).
- Die Studierenden schätzen ihre Fähigkeiten wiederum nah am Anforderungsprofil der Unternehmen ein.

Soft Skills 5/5 – Soziale Kompetenzen



- Auch bei den sozialen Kompetenzen zeigt sich erneut, dass das Anforderungsprofil der Unternehmen über die Erfahrungen der Unternehmen mit Hochschulabsolventen hinausgeht.
- Wiederrum übersteigt die Selbsteinschätzung der Studierenden die Erfahrung, die Unternehmen mit ihren bisherigen Neueinstellungen gemacht haben, signifikant.

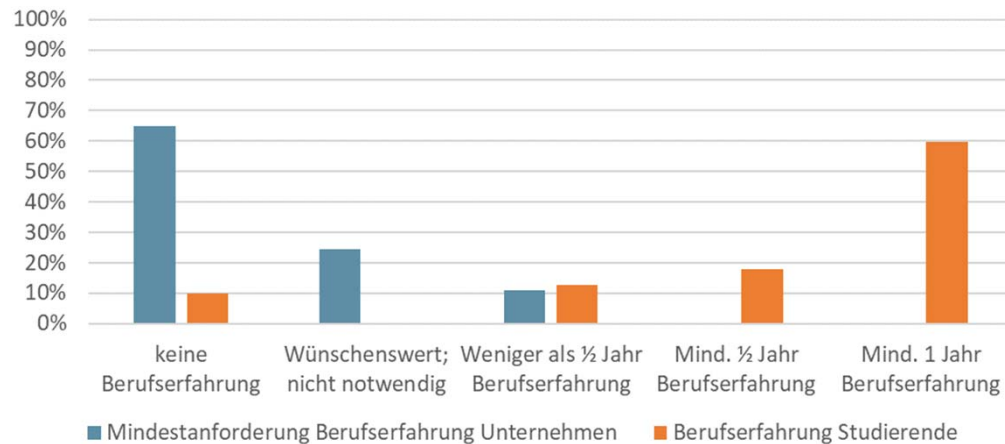
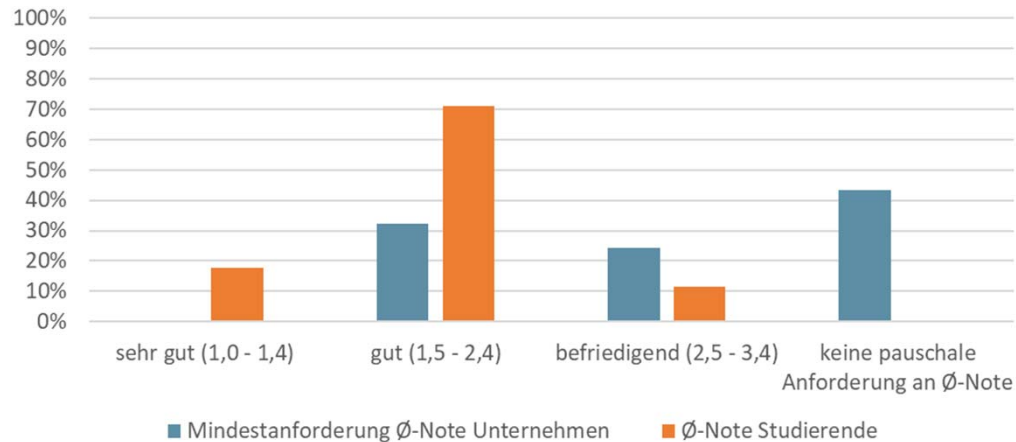
Hard Skills 1/3

- Häufig sind es insbesondere die Hard Skills eines Bewerbers, die die fachliche Eignung signalisieren und ein Bewerbungsgespräch ermöglichen.
- Die Studie vergleicht die durch die Unternehmen geforderte Mindestnote und Berufserfahrung mit der der Studierenden. Weiterhin werden exemplarisch Anforderungen, Erfahrungen und Selbsteinschätzungen zu Softwarekenntnissen und Programmierfähigkeiten verglichen.

Sowohl die akademischen Leistungen als auch die Berufserfahrung der Studierenden übersteigen die Unternehmensanforderungen. Jedoch sind die Unternehmensanforderungen bezüglich der Programmierkenntnisse* oft höher als die Selbsteinschätzung der Studierenden. Ihre Softwarekenntnisse* schätzen die Studierenden hingegen im Schnitt höher ein als die Unternehmensanforderungen.

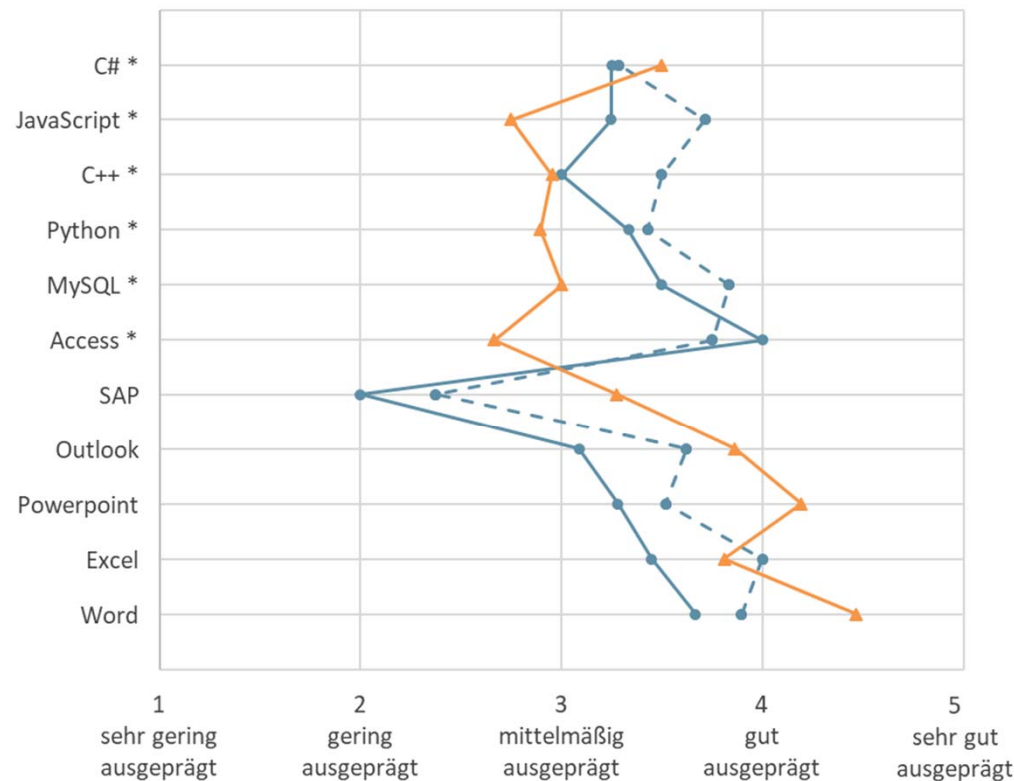
* Auswertungen basieren teilweise auf wenigen Beobachtungen.

Hard Skills 2/3 – Durchschnittsnote und Berufserfahrung



- Die Unternehmensanforderungen hinsichtlich der Durchschnittsnote sind wesentlich geringer als die von den Studierenden angegebenen akademischen Leistungen.
- Unternehmen stellen häufig sogar überhaupt keine Anforderung an die Durchschnittsnote, sondern basieren ihre Einstellungsentscheidung auf Ausprägungen anderer Fähigkeiten und Kenntnisse.
- Auch die Unternehmensanforderungen hinsichtlich der Berufserfahrung sind wesentlich geringer als die Berufserfahrung, die die Studierenden angeben.
- Der Großteil der Unternehmen stellt keine Anforderungen an Berufserfahrung und ist sogar bereit, auf Berufserfahrung zu verzichten, wenn Kenntnisse und Fähigkeiten des Bewerbers auf eine erfolgreiche Zusammenarbeit schließen lassen.

Hard Skills 3/3 – Ausgewählte Programmierfähigkeiten & Software



- ● - Durchschnittliche Anforderungen an Hochschulabsolventen
- ● - Durchschnittliche Erfahrungen mit Hochschulabsolventen
- ▲ - Durchschnittliche Selbsteinschätzung Studierende

* Auswertungen basieren auf wenigen Beobachtungen

- Obwohl die Anforderungen der Unternehmen hinsichtlich Programmier- und Softwarekenntnissen die Erfahrungen mit bisherigen Hochschulabsolventen übersteigen, schaffen es die Unternehmen doch recht gut, geeignete Kandidaten auszuwählen.
- Die befragten Studierenden schätzen ihre Programmierkenntnisse wesentlich geringer ein als Unternehmen sich diese wünschen.
- Bezüglich Softwarekenntnissen zeigt sich ein umgekehrter Effekt: Hier schätzen die Studierenden ihre Kenntnisse im Schnitt höher ein als von den Unternehmen gewünscht.

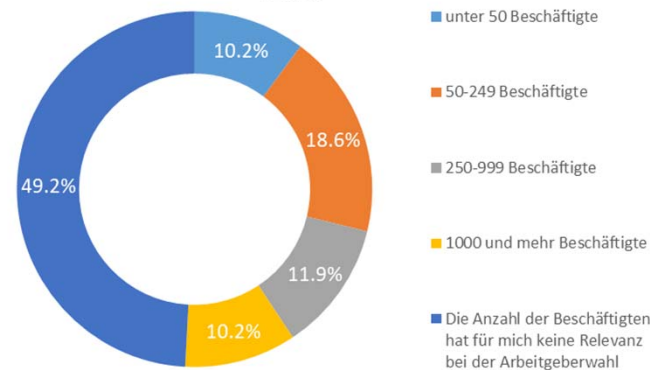
Arbeitgeberattraktivität 1/3

- Im Ringen um die besten Talente ist die von Bewerbern wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität mitunter entscheidend für die Arbeitgeberwahl.
- Um studentische Anforderungen an Arbeitgeberattraktivität aufzudecken, betrachten wir Wünsche bzgl. der Größe des zukünftigen Arbeitgebers (gemessen in Beschäftigten), die Nachfrage nach Homeoffice sowie diverse weitere Kriterien.

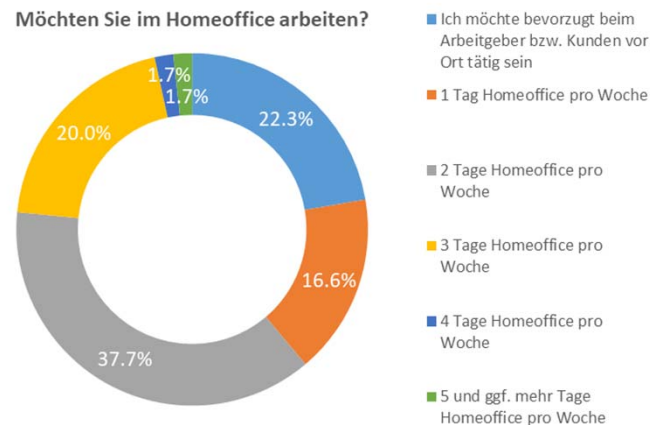
Als insbesondere ausschlaggebend für die Arbeitgeberwahl stellen sich Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie innovative und flexible Geschäftsprozesse heraus. Aber auch die Lage (Erreichbarkeit) des Unternehmensstandorts und eine unbefristete Vertragsdauer sind Kriterien, die die Studierenden als ausschlaggebend für die Arbeitgeberwahl einschätzten.

Arbeitgeberattraktivität 2/3 – Mitarbeiterzahl und Homeoffice

Haben Sie eine Präferenz bzgl. der Anzahl der Arbeitnehmer, die Ihr Arbeitgeber bestenfalls beschäftigen sollte?



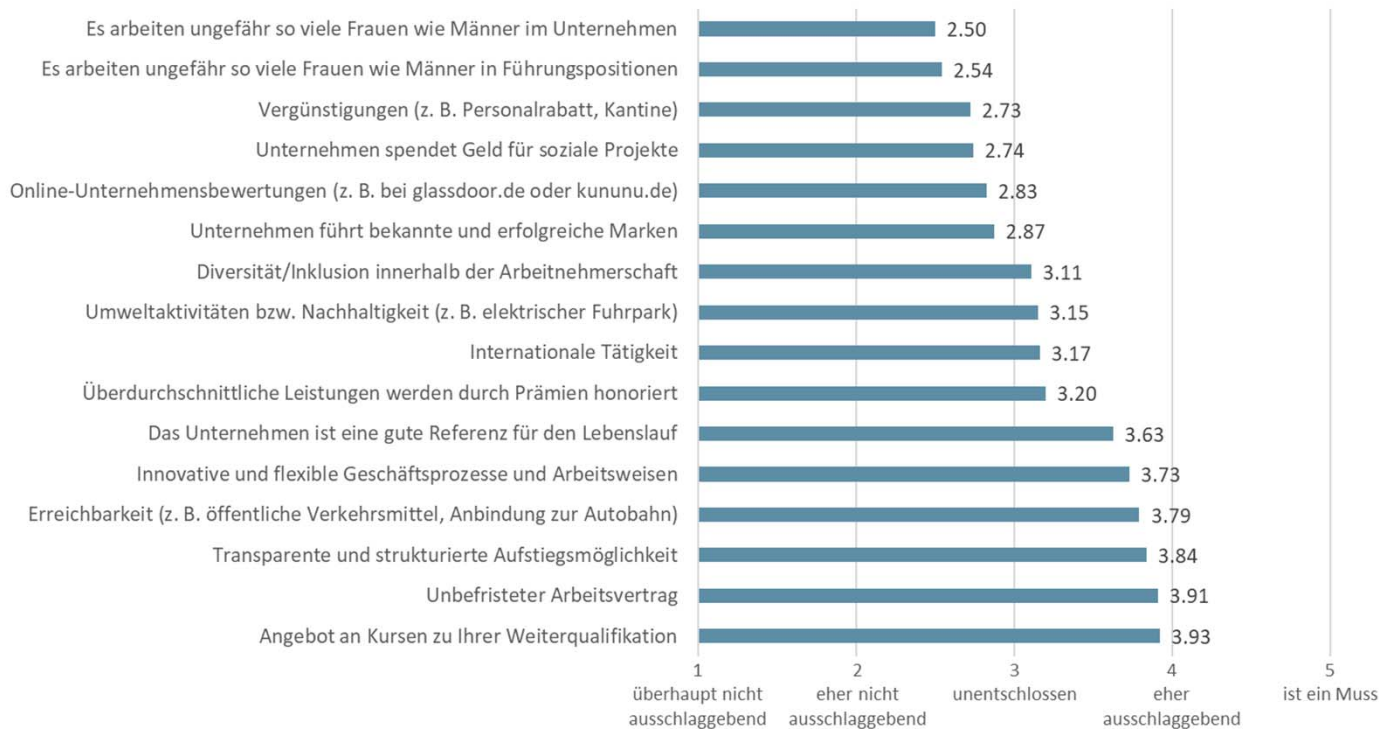
Möchten Sie im Homeoffice arbeiten?



- Für Knapp die Hälfte der befragten Studierenden ist die Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen nicht ausschlaggebend bei der Arbeitgeberwahl.
- Etwas über ein Viertel der befragten Studierenden gibt an, gern in einem KMU arbeiten zu wollen. Die verbleibenden Befragten bevorzugen als Arbeitgeber große Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern.
- Knapp drei Viertel der befragten Studierenden würden gerne zwischen 1, 2 oder 3 Tage im Homeoffice arbeiten.
- Die Möglichkeit mehr als 3 Tage im Homeoffice zu verbringen, ist eher wenig attraktiv für die Studierenden. Ein nicht unerheblicher Anteil der Studierenden gibt an, überhaupt nicht im Homeoffice arbeiten zu wollen.

Arbeitgeberattraktivität 3/3 – Kriterien bei der Arbeitgeberwahl

Inwiefern sind die folgenden Kriterien für Sie ausschlaggebend bei der Wahl eines Arbeitgebers?



- Insbesondere liegt den befragten Studierenden am Herzen, dass ihr zukünftiger Arbeitgeber Weiterqualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten bietet sowie eine gute Referenz auf dem Lebenslauf darstellt.
- Bevorzugt werden auch innovative Arbeitgeber, die einen unbefristeten Arbeitsvertrag bieten, und deren Standorte gut erreichbar sind.
- Eine Geschlechterparität auf Führungs- oder Unternehmensebene ist für die befragten Studierenden eher wenig ausschlaggebend bei der Arbeitgeberwahl. Wichtiger sind hingegen Diversität/Inklusion (Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft unabhängig von soziodemografischen Merkmalen und körperlichen Beeinträchtigungen) sowie der Kontakt mit anderen Kulturen im Rahmen von internationaler Tätigkeit.

Wertung zentraler Ergebnisse

- Im Vergleich zu den Soft Skills, fällt es Unternehmen leichter, geeignete Kandidaten hinsichtlich der Hard Skills einzustellen.
- Insbesondere bei den Soft Skills zeigt sich, dass Studierende dazu neigen, ihre Fähigkeiten als weiter ausgeprägt einzuschätzen, als es die Erfahrungen der Unternehmen mit ihren bisherigen Neueinstellungen vermuten lassen würden.
 - Dies kann an einer Selbstüberschätzung der Studierenden liegen.
 - Allerdings ist auch zu bedenken, dass die Dimensionen etlicher Aspekte der Soft Skills erst im Berufsleben realistisch erfahrbar werden und entsprechend trainiert werden können.
- Wenn man die Anforderungen der Studierenden an die Arbeitgeberattraktivität mit den Angeboten der teilnehmenden Unternehmen vergleicht, zeigt sich, dass die Unternehmen diesbezüglich bereits attraktive Angebote unterbreiten können.

Auswahl teilnehmender Unternehmen

Unternehmenspartner	Karriereseiten
Bertrandt AG	https://www.bertrandt.com/karriere
BeXema GmbH	https://bexema.com/de/karriere/
d-fine GmbH	https://www.d-fine.com/karriere/
Dräger Safety AG & Co. KGaA	https://www.draeger.com/de_career/Home
eck*cellent IT GmbH	https://eckcellent-it.de/jobs
EMDE Anlagenbau und Bohrtechnik Stassfurt GmbH	https://emde-cas.de/karriere/
Engel & Völkers Magdeburg	https://www.engelvoelkers.com/de-de/magdeburg/karriere/ https://www.engelvoelkers.com/de-de/magdeburgcommercial/karriere/
Euroglas	https://www.euroglas.com/karriere/arbeiten-beim-glashersteller-euroglas.html
FERCHAU GmbH	https://www.ferchau.com/de/de/ueber-uns/niederlassungen/magdeburg
G+E GETEC Holding GmbH	https://www.getec-energyservices.com/Start/Karriere/Karriere/
Ingenieurbüro Siegling GmbH	www.ib-siegling.de
Krüger & Gothe GmbH	https://www.kug-ems.de/karriere/
MLP Finanzberatung SE	https://t1p.de/mlp
NASA GmbH	https://www.nasa.de/ueber-nasa-gmbh/stellenangebote/
onoff group	https://onoff-group.de/karriere
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg	https://www.ovgu.de/karriere.html
PROLOGA GmbH	https://www.prologa.com/index.php/de/unternehmen/karriere/stellenangebote
Randstad Deutschland GmbH & Co. KG	https://www.randstad.de/
regiocom SE	https://karriere.regiocom.com/home
Sulzer GmbH	https://www.sulzer.de/karriere/

Kontakt

Bei Fragen stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

Herr Felix Bransch

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
Fakultät für Wirtschaftswissenschaft, Lehrstuhl für E-Business
Universitätsplatz 2
39106 Magdeburg
felix.bransch@ovgu.de

Frau Jun.-Prof. Dr. Karina Held

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
Fakultät für Wirtschaftswissenschaft, Juniorprofessur für Experimentelle Wirtschaftsforschung
Universitätsplatz 2
39106 Magdeburg
karina.held@ovgu.de