
Pressemitteilung 02.2012

Kienbaum-Studie „High Potentials 2011/2012“

Personaler kritisieren Selbstüberschätzung vieler High Potentials

Wien, 2. Februar 2012 In Zeiten des Fach- und Führungskräftemangels haben überdurchschnittlich qualifizierte Absolventen und Berufseinsteiger ausgezeichnete Karriereaussichten. Trotzdem scheitern einige der sogenannten High Potentials im Berufsleben, so die Erfahrung vieler Personalchefs in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Gründe hierfür sind aus Sicht der HR-Leiter vor allem mangelnde Soft Skills: Scheitert ein deutscher High Potential, liegt dies in 94 Prozent der Fälle an seiner Selbstüberschätzung und zu 89 Prozent an der mangelnden Fähigkeit zur Selbstkritik, gaben die für eine aktuelle Kienbaum-Studie befragten Personaler an. In der Schweiz sind die Selbstüberschätzung (95 Prozent) und in Österreich die mangelnde Fähigkeit zur Selbstkritik (93 Prozent) ebenfalls Hauptgründe für das Scheitern von High Potentials. Das ergab die „High Potentials Studie 2011/2012“ der Managementberatung Kienbaum, für die 460 Unternehmen aller Größen in Deutschland, Österreich und der Schweiz befragt wurden.

Trotz der zum Teil mangelhaften Soft Skills sind High Potentials in den untersuchten Ländern begehrt wie nie: 74 Prozent aller befragten deutschen Unternehmen geben an, dass sie rund ein Viertel ihrer Wunschkandidaten nicht für sich gewinnen konnten. In Österreich können rund 60 Prozent der

Unternehmen und in der Schweiz 85 Prozent jeden vierten Wunschkandidaten nicht von sich überzeugen. „Diese Zahl hat sich im Vergleich zur Studie aus dem vergangenen Jahr noch einmal erhöht. Die Unternehmen haben erhebliche Schwierigkeiten, diejenigen Talente an sich zu binden, die ihre Ansprüche voll und ganz erfüllen, und müssen deshalb oft Kompromisse eingehen“, sagt Erik Bethkenhagen, Geschäftsführer von Kienbaum Communications.

Bedarf an High Potentials steigt

Der steigende Bedarf an High Potentials macht sich sowohl in Deutschland als auch in Österreich und der Schweiz bemerkbar: 74 Prozent der deutschen, 87 Prozent der österreichischen und 67 Prozent der schweizerischen Unternehmen planen, im kommenden Jahr bis zu 15 High Potentials einzustellen. Besonders in den Fachrichtungen Forschung & Entwicklung und IT sowie in der Produktion fällt es Unternehmen derzeit schwer beziehungsweise sehr schwer High Potentials zu rekrutieren.

High Potentials wechseln Arbeitgeber meist aus privaten Gründen

Hat es ein Unternehmen geschafft, einen talentierten Mitarbeiter für sich zu gewinnen, bleibt dieser dem Unternehmen in der Regel einige Jahre treu: 78 Prozent aller High Potentials in Deutschland, 75 Prozent derjenigen in Österreich und sogar 100 Prozent der Top-Talente in der Schweiz sind mindestens drei Jahre im selben Unternehmen beschäftigt. Kürzer als ein Jahr arbeitete in den befragten Unternehmen kein einziger High Potential. „Die sehr gute Retention-Quote bei Top-Talenten zeigt, dass die Unternehmen zunehmend daran arbeiten, ihren High Potentials optimale Bedingungen zu bieten, damit diese nicht wechseln. Die Besten in der Firma zu halten und zu entwickeln, wird in Zukunft ein zentraler Wettbewerbsvorteil“, sagt Christoph Thoma von Kienbaum in Zürich.

Wenn ein Talent seinen Job wechselt, liegt das vor allem an privaten Gründen: Mit 86 Prozent beziehungsweise 73 Prozent wechselt die Mehrheit der deutschen und österreichischen High Potentials aus persönlichen Motiven den Arbeitgeber. In der Schweiz ist die Abwerbung durch andere Unternehmer der wichtigste

Fluktuationsgrund: Hier entscheiden sich 85 Prozent der talentierten Nachwuchskräfte gegen ihren momentanen Arbeitgeber, weil ihnen Angebote eines Wettbewerbers vorliegen. In Deutschland ist die Abwerbung der zweithäufigste Grund, weshalb ein High Potential den Job wechselt. Die geringe Internationalität, das negative Unternehmensimage und die schlechte wirtschaftliche Lage des eigenen Arbeitgebers sind hingegen nur selten die Ursache für einen Arbeitsplatzwechsel.

Vielfältige Angebote sollen Talente an die Unternehmen binden

Um ein Scheitern der High Potentials oder ihren Weggang zu verhindern, setzen die Unternehmen vielfältige Instrumente zur Mitarbeiterbindung ein: Alle Umfrageteilnehmer – sowohl in Deutschland als auch in Österreich und der Schweiz – geben an, ihre High Potentials mit herausfordernden Aufgaben und viel Eigenverantwortung im Unternehmen halten zu wollen. Fast ebenso viele fördern aus diesem Grund eine attraktive Unternehmenskultur. Auch ein breites Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten wird den High Potentials in jedem Unternehmen geboten. Neun von zehn deutschen und österreichischen Unternehmen bauen zur Bindung ihrer Talente außerdem ein attraktives Unternehmensimage auf, in der Schweiz sind es 76 Prozent.

Darüber hinaus setzen die Unternehmen auf ein Coaching der High Potentials, eine umfassende Feedbackkultur, Job-Enrichment und Job-Enlargement. Ein weiteres Ergebnis der Studie: Während Work-Life-Balance in 74 Prozent aller deutschen Unternehmen ein Thema ist, ist dies in Österreich und der Schweiz nur in der Hälfte der befragten Unternehmen der Fall.

Unternehmen erwarten von High Potentials die richtige Mischung aus persönlicher und fachlicher Qualifikation

Zwar suchen viele Unternehmen High Potentials, die Studie zeigt aber auch, dass ein guter Abschluss allein nicht ausreicht, um Arbeitgeber von sich zu überzeugen. „Ein High Potential braucht mehr als ein Zeugnis mit sehr guten Noten. Er muss neben seiner fachlichen Qualifikation auch durch seine Persönlichkeit überzeugen“, sagt Erik Bethkenhagen von Kienbaum. Rund

90 Prozent der befragten schweizerischen und österreichischen Unternehmen stufen die Eigenmotivation als wichtiges Persönlichkeitsmerkmal ein. In Deutschland sind es 79 Prozent. Weniger wichtig ist den Personalern hingegen, dass die High Potentials besonders mobil sind: Nur rund 20 Prozent fordern dies von potenziellen Bewerbern.

Auch Fach- und Methodenkompetenz sowie Praxiserfahrung sind in den befragten Unternehmen wichtige Qualifikationsmerkmale bei der Auswahl von High Potentials: Rund 90 Prozent der deutschen und österreichischen Unternehmen fordern von ihren High Potentials fundierte Fremdsprachenkenntnisse sowie praktische Erfahrungen zum Beispiel im Rahmen von Praktika.

Diplom und Master sind die beliebtesten Abschlüsse

High Potentials mit Diplom haben in Deutschland die besten Karrierechancen: 99 Prozent der deutschen Unternehmen schätzen Absolventen mit einem Diplom-Zeugnis. In Österreich werden vor allem High Potentials gesucht, die an der Universität ihren Master gemacht haben und in der Schweiz in erster Linie Fachhochschulabsolventen mit Master-Qualifikation. Insgesamt sind also im deutschsprachigen Europa High Potentials mit abgeschlossenem Master- und Diplom-Studium beliebter als diejenigen mit Bachelor-Abschluss und promovierte Absolventen.

Absolventen mit Promotion erhalten höchste Einstiegsgehälter

Auch bei der Vergütung gibt es Unterschiede zwischen den verschiedenen Abschlüssen: Die höchsten Einstiegsgehälter erhalten promovierte Absolventen, die in Deutschland ein durchschnittliches Jahresbruttogehalt von 52.200 Euro beziehen. Auf Platz zwei folgen in diesem Ranking die Master-Absolventen (Universität) mit 46.500 Euro vor den Diplom-Studenten mit 44.400 Euro und den Bachelor-Absolventen (Universität) mit 44.000 Euro Einstiegsgehalt.

In Österreich sind die Jahresgehälter deutlich niedriger: Hier erhalten die Absolventen ein rund 10.000 Euro geringeres Jahresbruttogehalt als ihre

deutschen Kollegen. In Deutschland und der Schweiz werden die Universitätsabsolventen besser bezahlt als die Berufseinsteiger mit Fachhochschulabschluss: Die Vergütungsdifferenz beträgt rund 3.000 Euro. „Das geringere Niveau bei den Einstiegsgehältern macht es vielen österreichischen Unternehmen schwer, High Potentials aus den Nachbarländern Deutschland und Schweiz zu rekrutieren. Deshalb ist es für Firmen in Österreich umso wichtiger, High Potentials mit einem attraktiven Gesamtpaket als Arbeitgeber zu überzeugen“, sagt Christoph Dovits von Kienbaum in Wien.

Die Kienbaum-Studie „High Potentials 2011/2012“ ist zum Preis von 800,00 Euro (zzgl. MwSt.) über den Online-Shop von Kienbaum unter www.kienbaum.de erhältlich. Für weitere Informationen steht Ihnen Iris Kürfgen gern zur Verfügung (Fon: +49 211 96 59-247, E-Mail: iris.kuerfgen@kienbaum.de).

Kienbaum ist in Deutschland Marktführer im Executive Search und im HR-Management und gehört zu den führenden Managementberatungen. Mit seinem integrierten Beratungsansatz begleitet Kienbaum Unternehmen aus den wesentlichen Wirtschaftssektoren bei ihren Veränderungsprozessen von der Konzeption bis zur Umsetzung. Kienbaum verbindet ausgewiesene Personalkompetenz mit tiefem Wissen in Strategie, Organisation und Kommunikation.

Weitere Informationen:

Erik Bethkenhagen

Ahlefelder Straße 47, 51645 Gummersbach

Fon: +49 2261 703-579

erik.bethkenhagen@kienbaum.de

www.kienbaum.de

Redaktion/Verantwortlich für den Inhalt: Erik Bethkenhagen