
Pressemitteilung 09.2011

Kienbaum-Studie „High Potentials 2010/2011“

Der Wettbewerb um High Potentials spitzt sich zu

Gummersbach, 9. März 2011 Arbeitgeber konkurrieren immer stärker um besonders hoch qualifizierte Nachwuchstalente. Die Gründe: Auf der einen Seite steigt der Bedarf der Unternehmen an solchen so genannten High Potentials und auf der anderen Seite sind solche Talente auf dem Arbeitsmarkt oft kaum noch verfügbar. Mehr als zwei Drittel der Unternehmen in Deutschland können deshalb bis zu 25 Prozent ihrer Wunschkandidaten nicht für sich gewinnen, ergab die Studie „High Potentials 2010/2011“. Dazu hat die Managementberatung Kienbaum rund 530 deutsche und 60 österreichische Unternehmen befragt. Besonders rar sind insbesondere High Potentials für die Bereiche Forschung und Entwicklung sowie IT – sowohl in Österreich als auch in Deutschland. Entsprechend schwer fällt es den Unternehmen, die geeigneten Kandidaten zu rekrutieren.

Der steigende Bedarf an High Potentials macht sich sowohl in Deutschland als auch in Österreich bemerkbar: 73 Prozent der deutschen und 87 Prozent der österreichischen Unternehmen planen, im kommenden Jahr bis zu 15 High Potentials einzustellen. In Marketing und Vertrieb, im Controlling und in der strategischen Unternehmensführung sind High Potentials gefragter denn je: Drei Viertel der Unternehmen suchen beispielsweise Nachwuchskräfte in Marketing und Vertrieb. Besonders Absolventen der Wirtschafts- und

Ingenieurwissenschaften mit einem Mastertitel von einer Universität haben in Deutschland große Chancen auf einen Direkteinstieg in den Beruf: Fast sämtliche befragte Unternehmen suchen Bewerber mit diesem Abschluss.

Förderprogramme wirken dem „War for Talent“ entgegen

Um im so genannten „War for Talent“ die Nase vorn zu haben, gewähren die Unternehmen dem Top-Nachwuchs vielfältige Vorzüge: 71 Prozent der befragten deutschen Unternehmen bieten beispielsweise interne Weiterbildungsmöglichkeiten an, 68 Prozent wollen High Potentials mit Fachtrainings begeistern. In Österreich setzen sämtliche befragte Unternehmen auf die positive Wirkung von Fachtrainings und 97 Prozent der Firmen bieten ihrem Top-Nachwuchs Persönlichkeitstrainings an. „Heute die richtigen High Potentials zu rekrutieren und zu fördern ist wichtiger denn je. Investiert ein Unternehmen jetzt an der richtigen Stelle, hat es in naher Zukunft gegenüber den Konkurrenten die Nase vorn“, sagt Erik Bethkenhagen, Geschäftsführer von Kienbaum Communications.

Um in der Zielgruppe präsent zu sein, setzen sowohl deutsche als auch österreichische Unternehmen auf Stellen- und Imageanzeigen im Internet. 85 Prozent der deutschen und 88 Prozent der österreichischen Personalentscheider ergreifen solche kommunikativen Maßnahmen, um High Potentials zu gewinnen. Messepräsenz und allgemeine Presse- und Medienarbeit werden zusätzlich von den meisten Unternehmen genutzt, um Nachwuchstalente anzusprechen.

Soft Skills sind wichtiger als fachliche Kompetenz

Auf die Persönlichkeit der High Potentials legen die Unternehmen besonders viel Wert. „Eigenmotivation und Zielorientierung sind Attribute, die ein Nachwuchstalent unbedingt mitbringen sollte“, sagt Erik Bethkenhagen. Rund 90 Prozent der befragten Unternehmen stufen die Eigenmotivation als wichtiges Persönlichkeitsmerkmal ein. Weniger wichtig ist den Personalern hingegen, dass die High Potentials besonders mobil sind: Nur rund 20 Prozent fordern dies von potenziellen Bewerbern.

Auch Praxiserfahrung sowie Fach- und Methodenkompetenz sind gefragte Qualifikationsmerkmale bei der Auswahl von High Potentials: Alle österreichischen Unternehmen verlangen von ihren High Potentials, dass sie Praxiserfahrung in Praktika gesammelt haben, während zwei Drittel der deutschen Unternehmen Fach- und Methodenkompetenz wertschätzen. Deutsche und österreichische Unternehmen messen hingegen dem Ansehen von Universitäten oder Fachhochschulen deutlich weniger Bedeutung bei.

Promovierte sind Topverdiener

High Potentials mit einer abgeschlossenen Promotion führen das Ranking der Spitzenverdiener bei den Berufseinsteigern an: In Deutschland haben Promovierte ein durchschnittliches Jahreseinstiegsgehalt von 52.000 Euro, 8.500 Euro mehr als in Österreich. Im Schnitt verdienen Universitätsabsolventen in beiden Ländern bis zu 3.000 Euro mehr im Jahr als vergleichbare Studienabgänger von Fachhochschulen. In Deutschland sind Absolventen der Rechtswissenschaften mit 44.500 Euro Jahreseinstiegsgehalt die Topverdiener, während es in Österreich die Natur-, Technik- und Ingenieurwissenschaftler mit 41.500 Euro Jahresgehalt sind.

Vergleicht man die Einstiegsgehälter der verschiedenen Funktionsbereiche eines Unternehmens, liegen die Gehälter in Österreich in einigen Abteilungen durchschnittlich niedriger als in Deutschland. Auch je nach Art des Berufseinstiegs variiert das Gehalt: Trainees erhalten beispielsweise das geringste Einstiegssalär. In Deutschland sind es im Schnitt 38.500 Euro, in Österreich nur 34.250 Euro. Zusätzlich zu den Gehältern bieten die Unternehmen High Potentials in beiden Ländern häufig eine arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung und weitere Versicherungen. Firmenwagen werden den Nachwuchstalenten jedoch nur selten gewährt: Fünf Prozent der österreichischen und zehn Prozent der deutschen Unternehmen bieten Firmenwagen zur dienstlichen Nutzung an.

Personaler setzen auf die Bindung ihrer Talente an das Unternehmen

Um die jungen Menschen im Unternehmen zu halten, setzen die

Personalentscheider hauptsächlich auf Weiterbildungsmaßnahmen, herausfordernde Aufgaben und das Übertragen von Verantwortung für ihren Topnachwuchs. Sämtliche österreichischen und deutschen Unternehmen bieten ihren High Potentials die Mitarbeit an anspruchsvollen Projekten, um sie an sich zu binden. High Potential-Alumni-Netzwerke, die der Kontaktpflege mit potenziellen Nachwuchskräften dienen sollen, werden jedoch kaum genutzt, um den Topnachwuchs an das Unternehmen zu binden. Nur 30 bis 40 Prozent der Personaler stufen dieses Instrument als wichtig ein. „Private Gründe, fehlende Aufstiegschancen und Karrieremöglichkeiten sowie Abwerbung sind die häufigsten Gründe, weshalb High Potentials ein Unternehmen verlassen“, sagt Bethkenhagen.

Die Kienbaum-Studie „High Potentials 2010/2011“ ist zu einem Preis von 500,00 Euro (zzgl. MwSt.) über den Online-Shop von Kienbaum unter www.kienbaum.de erhältlich. Für weitere Informationen steht Ihnen Iris Kürfgen gerne 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