



**Die Lebens- und Studiensituation von Bachelor-Studierenden  
Neuere Erkenntnisse zur Generation Y  
Vorstellung der Studie:  
„Bachelor 2015“**

**Seminar Talent Center**

Dr. Alfred Leurpendeur

Kai Kalfier

Christoph Rook

Christoph Geil

Florian Gagel

# 1. Soziologische Annahmen zur Generation Y



# Generationen und ihre Werte im Überblick

Traditionalisten

1901 - 1945

Baby Bombers

1946 - 1964

Generation X

1965 - 1980

Generation Y

1980 - 2001

Rentner und Pensionäre	Management und darunter	Mittelmanagement und darunter	Berufsanfänger
Respektieren Autoritäten, halten sich an Richtlinien	Akzeptieren Autoritäten	Bevorzugen informelle Strukturen	Hinterfragen Autoritäten
Hohe Einsatzbereitschaft, bringen Opfer	Hohes Engagement, maximaler Arbeitseinsatz	Fokus auf eigene Vorteile und Bilden von Kompetenz	„Schlaue“ Mitarbeiter (wenig Aufwand für möglichst viele Ergebnisse)
Pflichten kommen vor dem Vergnügen, Gehorsamkeit	Arbeit ist Lebensschwerpunkt „Leben um zu arbeiten“	Balance zwischen Berufs- und Privatleben „Leben um zu arbeiten“	Ausgewogene Work-Life-Balance ist wichtiger als eine steile Karriere
Einkommen ist notwendig um Familie zu ernähren	Einkommen bedeutet Freiheiten und Möglichkeiten	Fokus auf kurzfristige und wenig auf langfristigen Anreiz und Belohnungen	Geld ist notwendig, um komfortablen Lebensstil zu erhalten
Lange Betriebszugehörigkeit bis ins hohe Alter	Wechselbereitschaft, aber innerhalb der gleichen Industrie	Wechselbereitschaft branchenübergreifend	Integration von Arbeits- und Privatleben

Industrie-Ära

Massen-Medien Ära

Netzgesellschaft

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Oxygenz Country Report 2010 für Johnson Controls und Generation Ladekabel von Marcus Reif

# Mythen und Vorurteile: Generation Y

▶ Generation Y in Deutschland: **14 MILLIONEN**

besteht aus  
**selbstzufriedenen  
Besserwissern**  
(Stärkenorientiert)

stellt  
**Sinnerfüllung**  
über materielle Werte  
(Nachhaltigkeit)

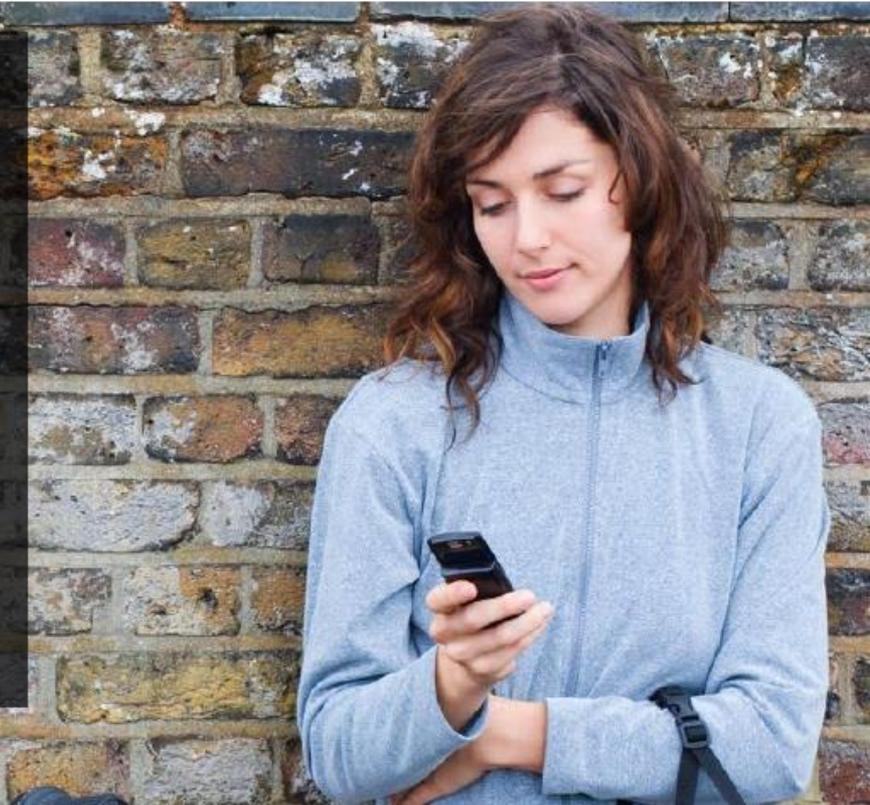
ist als  
**Job-Hopper**  
ständig auf dem Sprung  
(Jobsicherheit)

braucht viel Zuwendung und  
**Aufmerksamkeit**  
(Feedback)

# Generation Y am Arbeitsplatz

## Arbeitshaltung und Werte

- ▶ häufige Arbeitsplatzwechsel
- ▶ flache Hierarchien, keine Autoritäten
- ▶ Arbeitsaufgabe im Mittelpunkt, nicht Arbeitszeit
- ▶ arbeiten – jederzeit und überall
- ▶ Verantwortung, Gestaltungsspielräume und selbständiges Arbeiten
- ▶ Ausgewogenheit zwischen Arbeits- und Privatleben



Quelle: BR Alpha  
Stand: 28.11.2012

# Aussagen

## Generation Y

„Ihr **kollaborativer Arbeitsstil** hat viele Vorteile. Aber nicht alle Probleme lassen sich im Netzwerk lösen, manchmal muss man auch harte Entscheidungen treffen. Da tun sich die Ypsiloner noch etwas schwer. Und wirklich überrascht hat uns in unserer Studie, dass **die Mobilität abnimmt**. Die Jungen wollen nicht mehr so oft umziehen, und im Ausland waren sie meist schon während des Studiums. Diese Einstellung ist völlig gegenläufig zum Bedarf der Unternehmen.“

Thomas Sigi, Personalvorstand bei Audi

„Einen produktiven Mitarbeiter zu haben heißt, dass man diesem Menschen die **Freiheiten** geben muss, die richtige **Balance zwischen Beruf und Familie** hinzubekommen. Das erfordert auch vom Arbeitgeber sehr viel Flexibilität.“

Marcel Fratzscher, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

„Für deutsche Hochschulabsolventen hat ein **harmonisches Privatleben** die höchste Priorität – weit vor der erfolgreichen Karriere: 71 Prozent aller Studierenden geben an, dass ihre Familie und Freunde zu den wichtigsten Werten und Zielen in ihrem Leben gehören. Mit einigem Abstand auf Platz zwei der wichtigsten Ziele im Leben liegt für die Absolventen die **eigene Selbstverwirklichung** mit 48 Prozent, gefolgt von **Erfolg und Karriere**, die 43 Prozent der jungen Akademiker als für sich wichtig bewerten.“

„Absolventenstudie 2011/2012“ der Kommunikationsagentur Kienbaum Communications.

Quelle: BR Alpha  
Stand: 28.11.2012

# Fazit

## Generation Y

- ▶ Egal wie sie genannt werden, „Weicheier“, „Kuschelkohorte“, „Generation Praktikum“ oder „Andersdenker“: Die Generation wird den Arbeitsmarkt auf den Kopf stellen und nachhaltig beeinflussen. Sie stellt Arbeitgeber und Hochschulen vor eine Herausforderung.
- ▶ Zum Thema „Generation Y“ sind viele Quellen vorhanden. Allerdings ist die Einteilung des Zeitraums, dem die Personen der Generation Y zugeordnet werden, unterschiedlich. Der Einstieg bewegt sich um das Jahr 1980, während das Ende von 1994 bis in die Gegenwart variiert.
- ▶ Die Kernaussage aller Studien ist jedoch gleich: Der Wunsch nach selbstverantwortlichem Handeln und individueller Gestaltung der eigenen Persönlichkeit.
- ▶ Angesichts des demographischen Wandels und des damit verbundenen „War for Talents“ müssen Unternehmen immer mehr auf die Bedürfnisse der Millennials eingehen.

Quelle: BR Alpha  
Stand: 28.11.2012

## 2. Wirklichkeiten der Studierenden 2015



## Erläuterung zur Studie



In der Vorlesung „Talent Center“ wurde im WS 13/14 von einem kleinen Team (vier Studenten der TH Ingolstadt) unter der Leitung von Dr. Leurpendeur ein Online-Fragebogen entwickelt, um zu identifizieren, wie sich derzeitige Bachelor-Studierende selbst sehen.

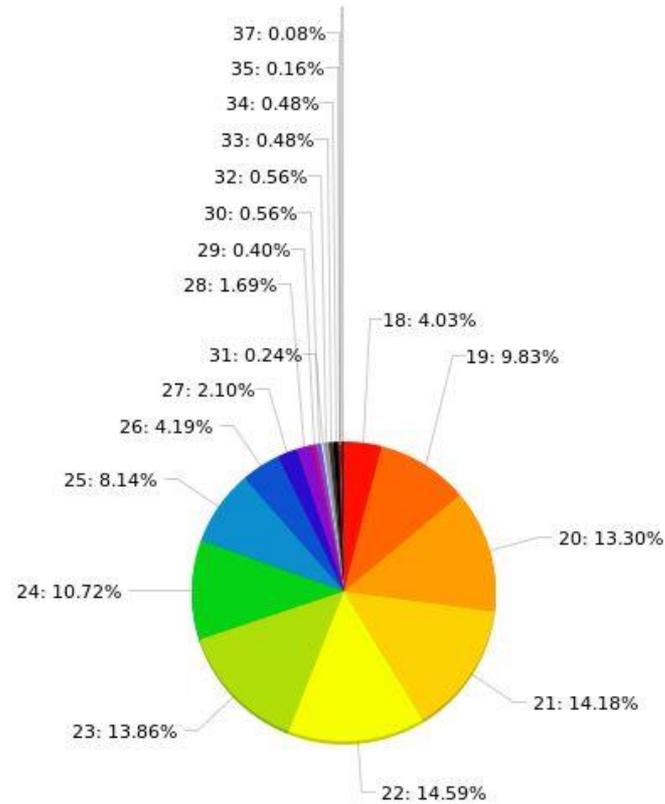
Nach Beendigung der Umfrage wurden Grafiken erstellt, um die Antworten visuell darzustellen.

Insgesamt haben 1412 Studierende verschiedener Hochschulen teilgenommen.

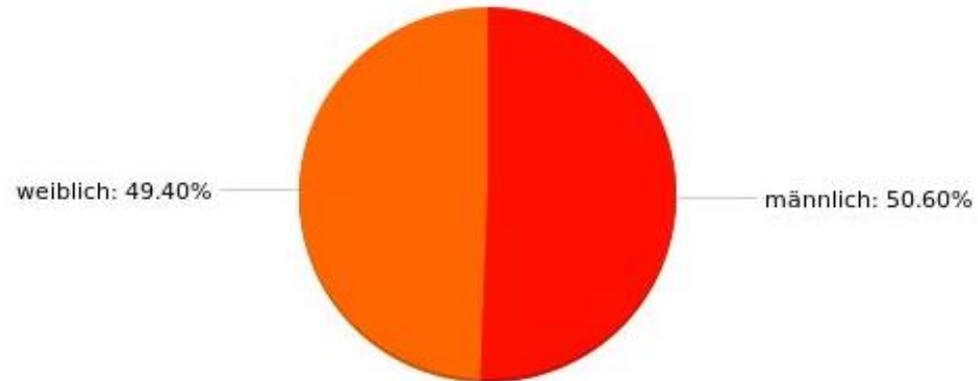


# 1. Basisdaten

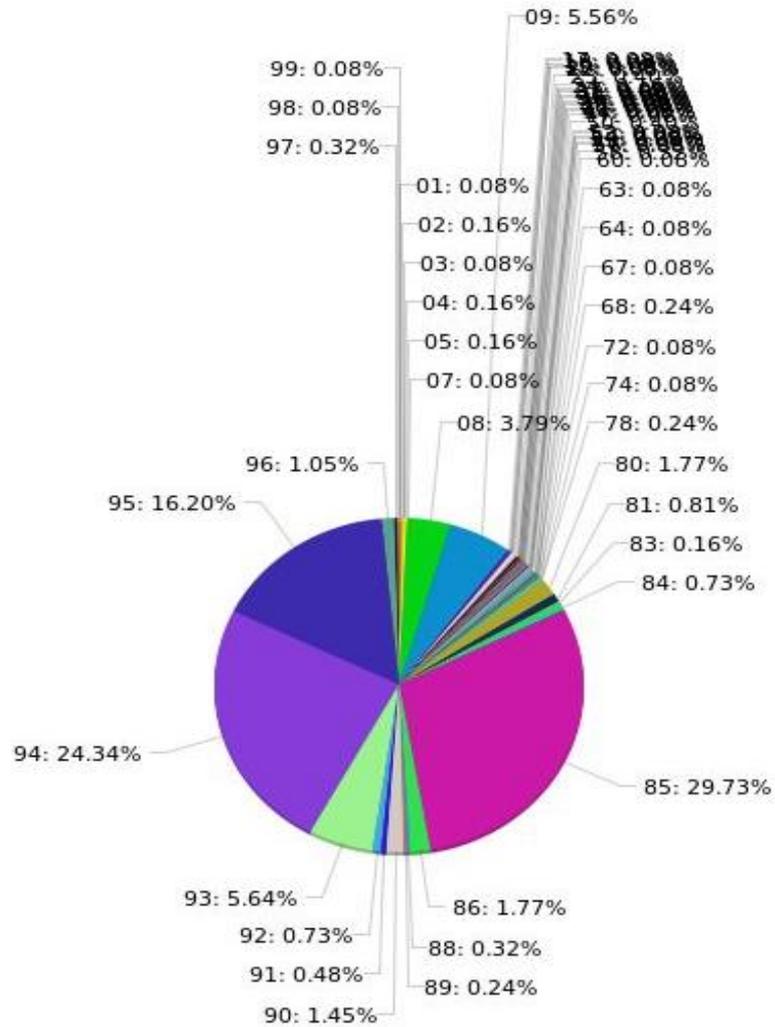
# Alter der Befragten



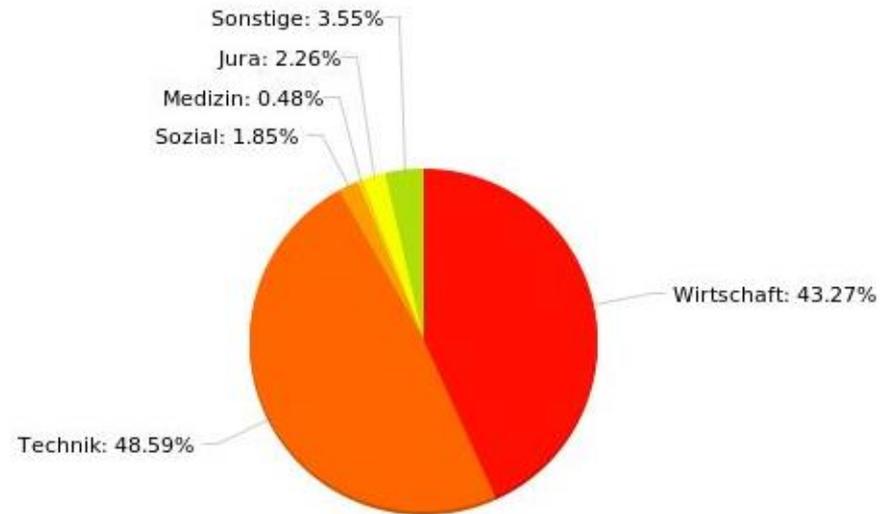
# Geschlecht



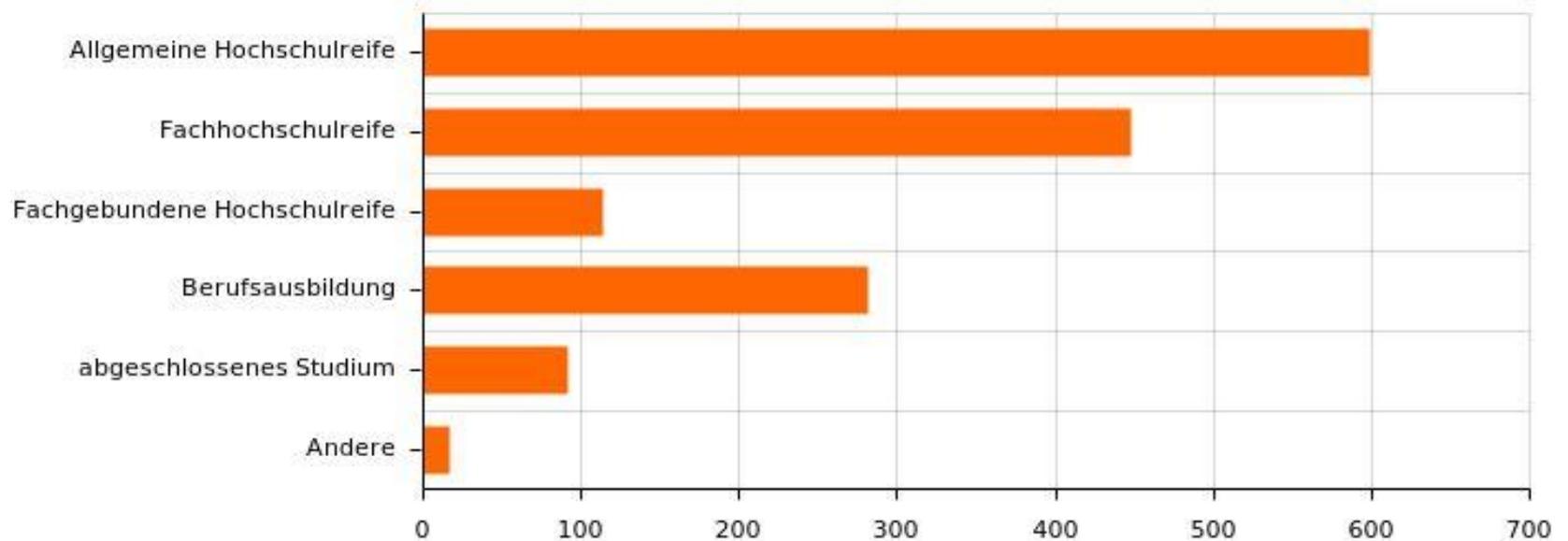
# Studienort nach PLZ



# Studienrichtung



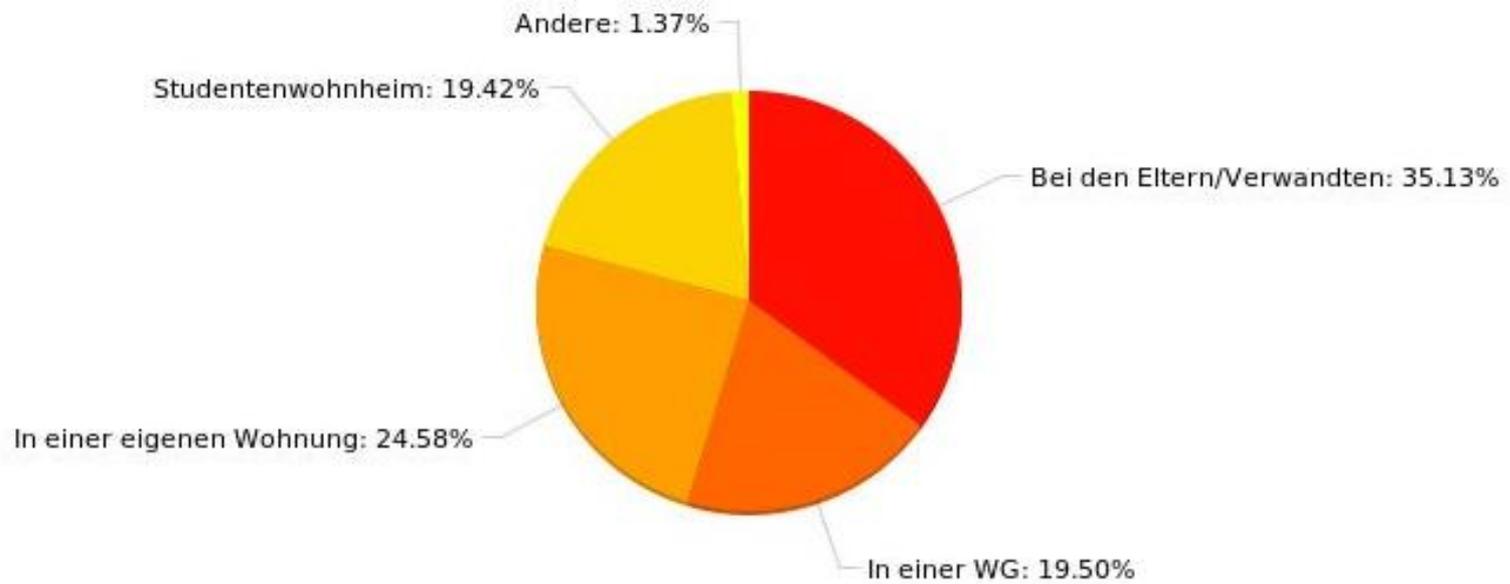
# Vorbildung





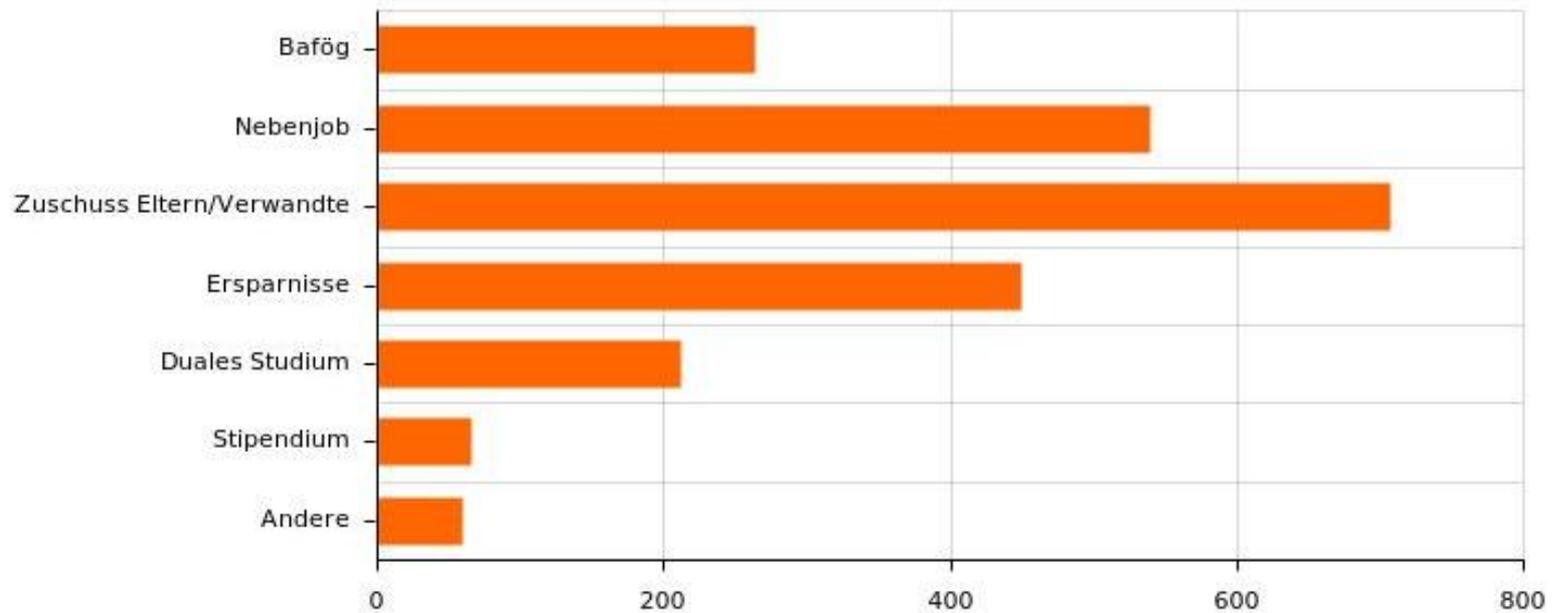
## 2. Studium prozessual

# Wohnsituation



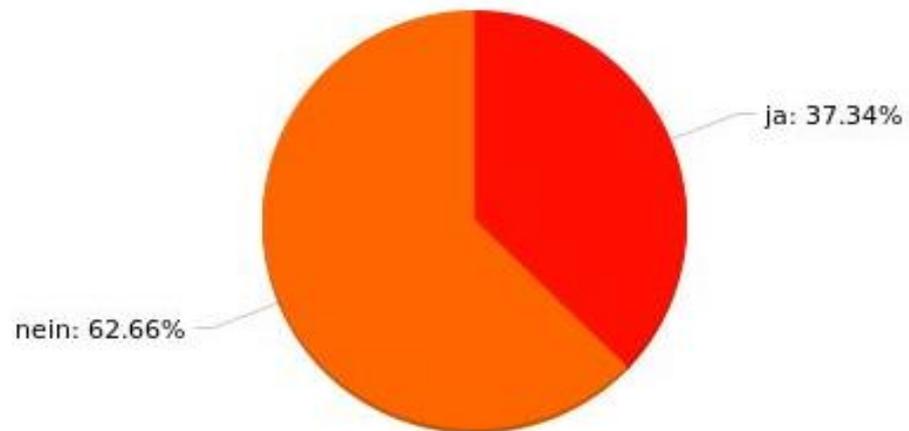


# Finanzierung des Studiums



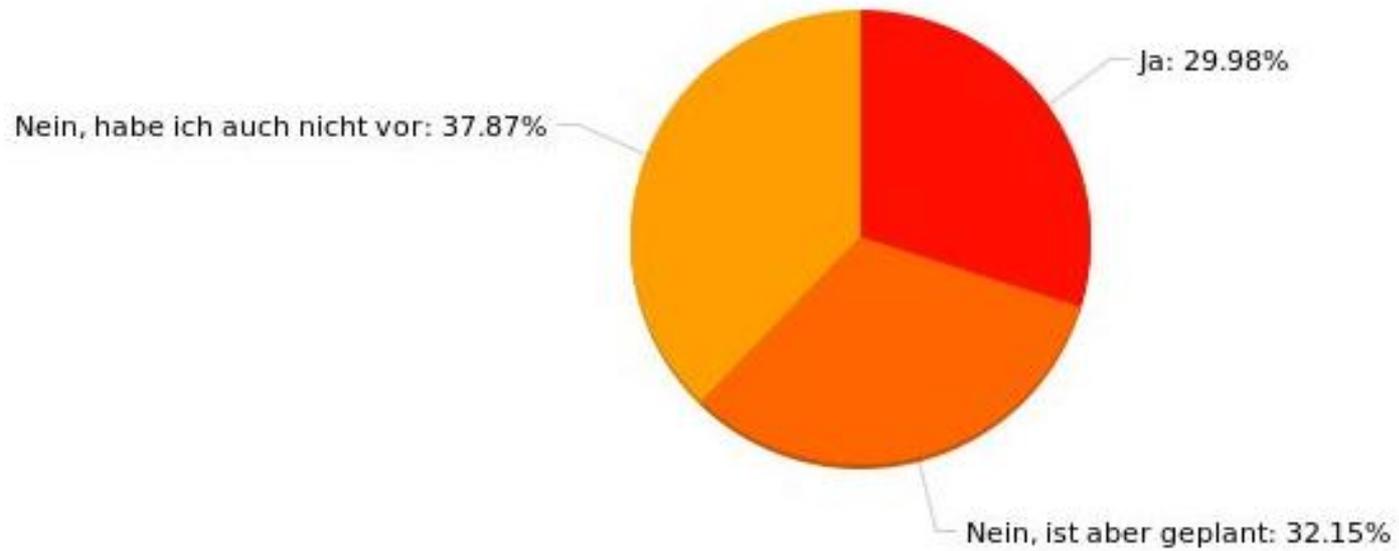


# Ehrenamtliches Engagement



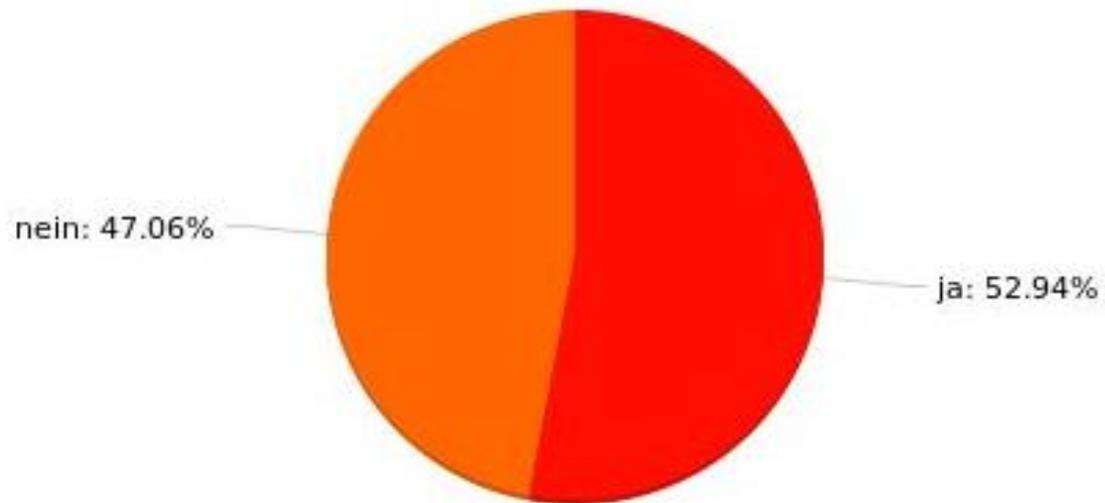


# Auslandserfahrung



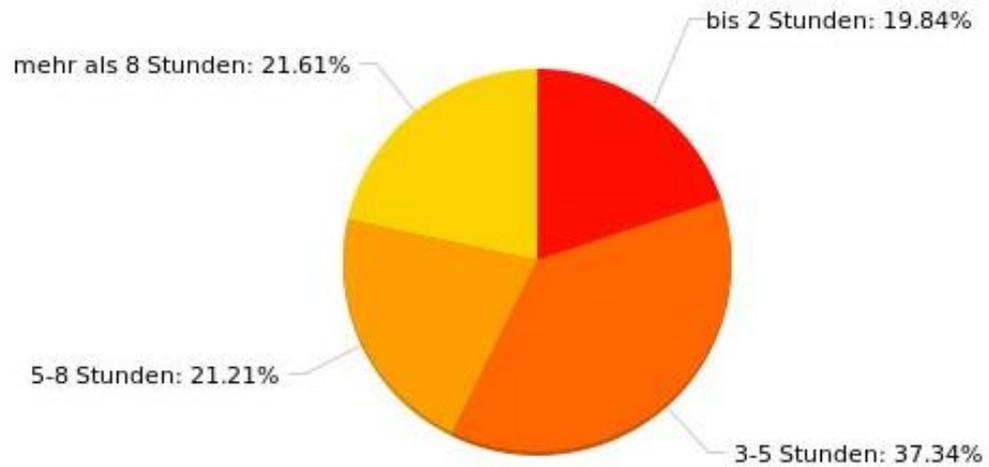


## Mehr als eine Fremdsprache



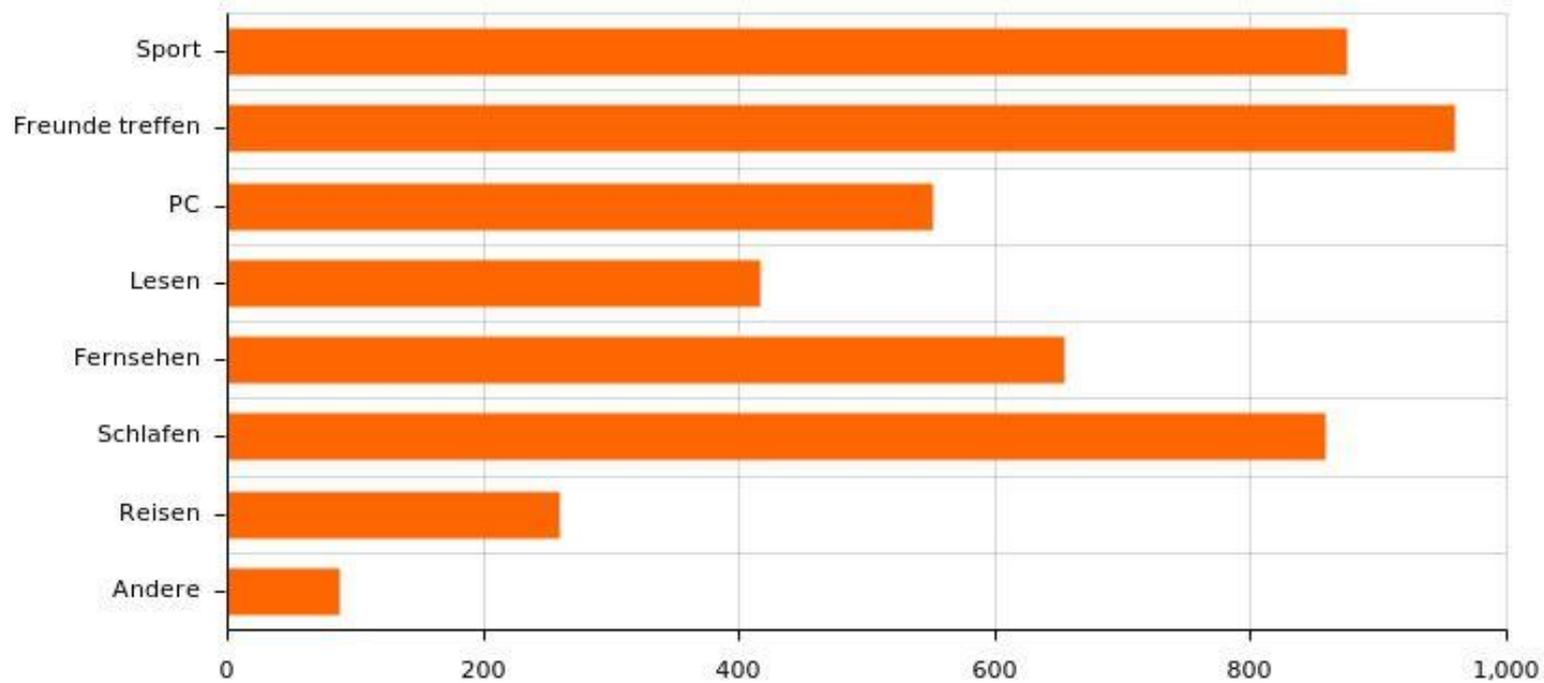


# Arbeitsaufwand pro Woche





# Freizeitgestaltung (Mehrfachnennung möglich)



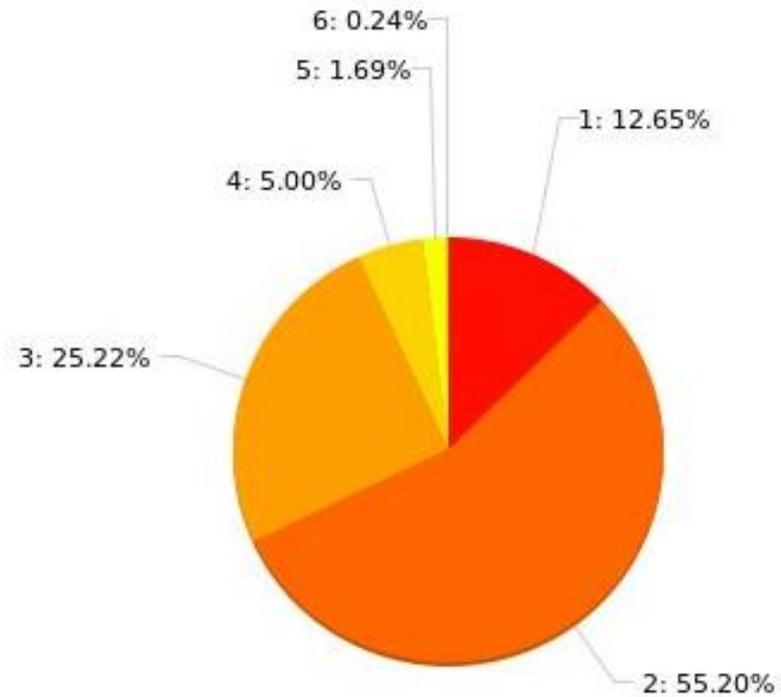


### 3. Studium emotional

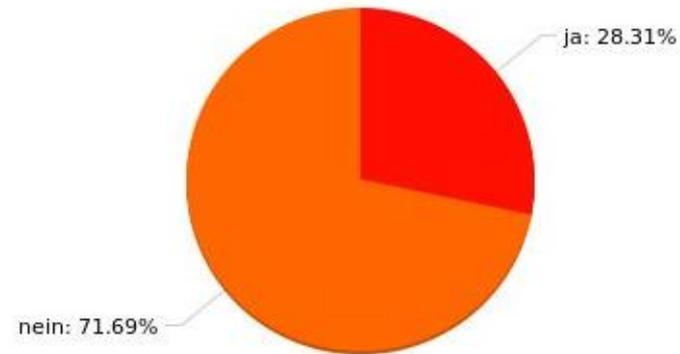


# Zufriedenheit im Studium

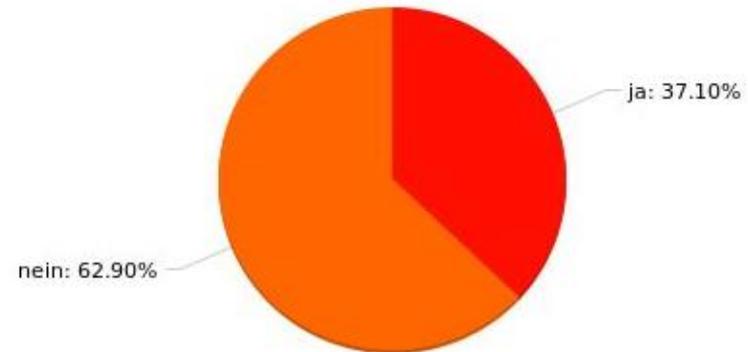
(1 = sehr zufrieden ... 6 = völlig unzufrieden)



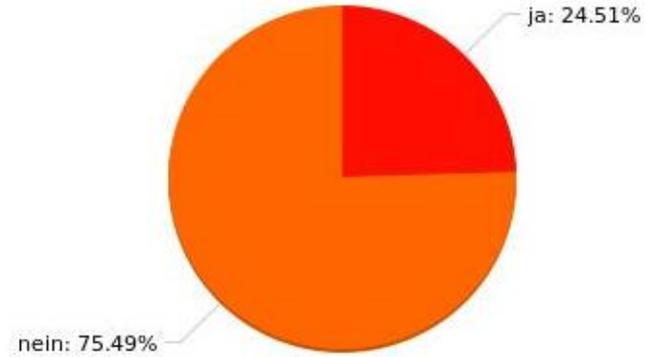
# Überlastung durch Studium



# Prüfungsängste



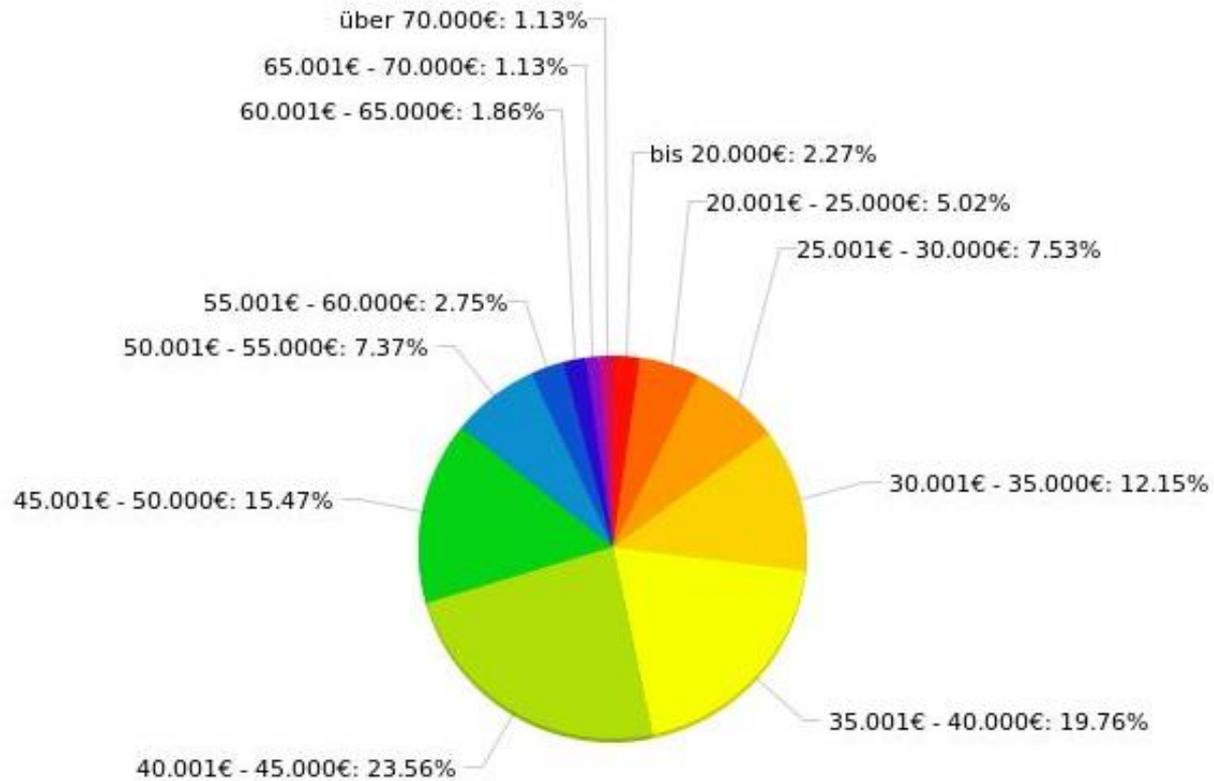
# Existenzängste



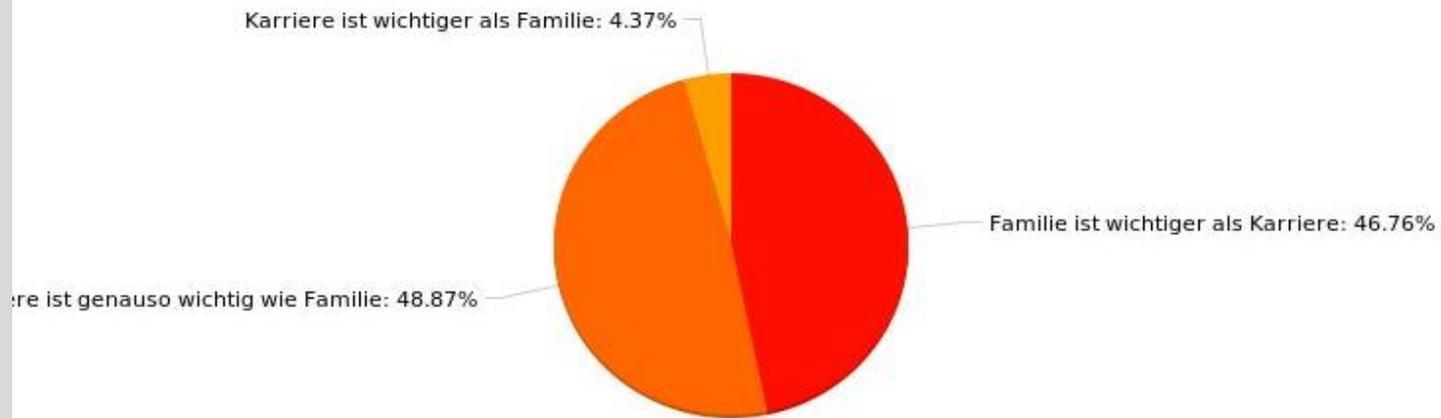


## 4. Zukunftsperspektiven

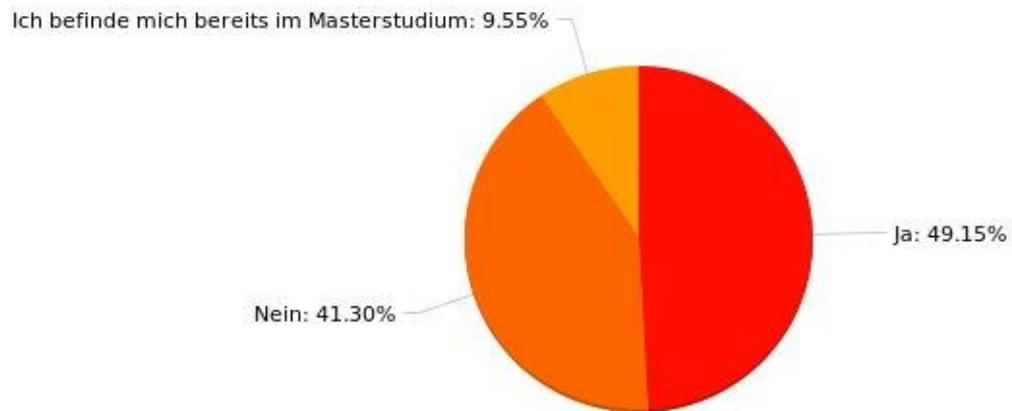
# Gehaltserwartung nach Studium



# Karriere versus Familie



# Master geplant



# Max. zeitliche Bindung ans Unternehmen

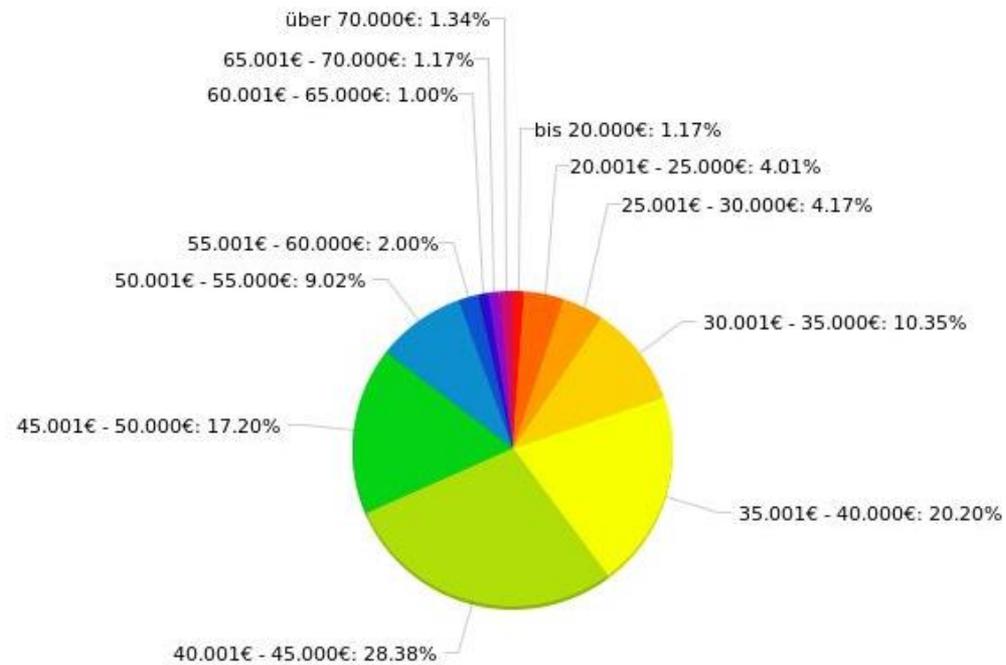




## 5. Gruppenspezifische Analysen

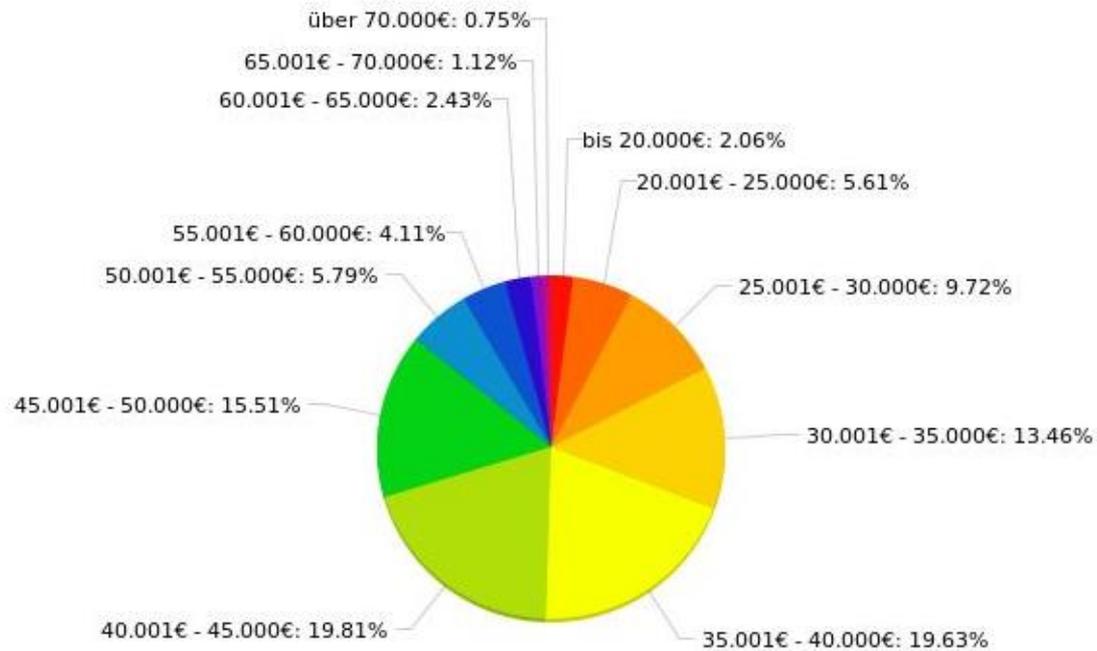


## a. Einkommenserwartung Techniker



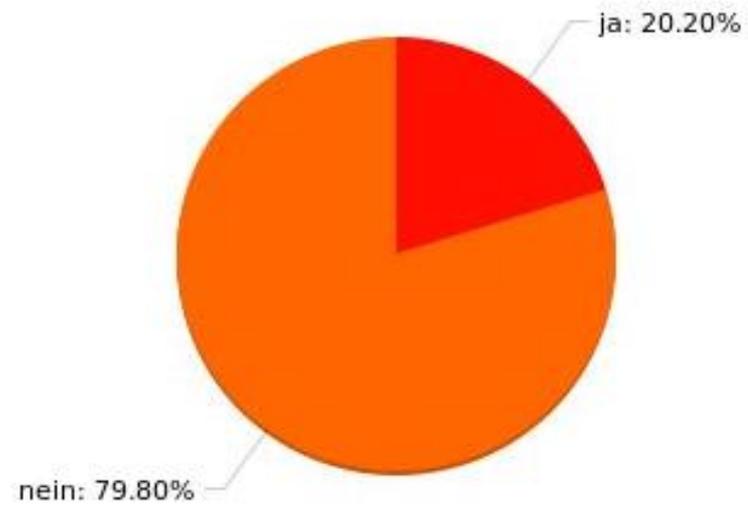


## b. Einkommenserwartung Wirtschaftler



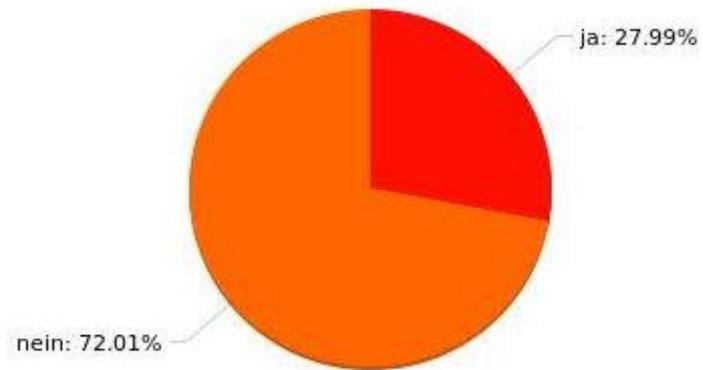


### c. Existenzängste Techniker

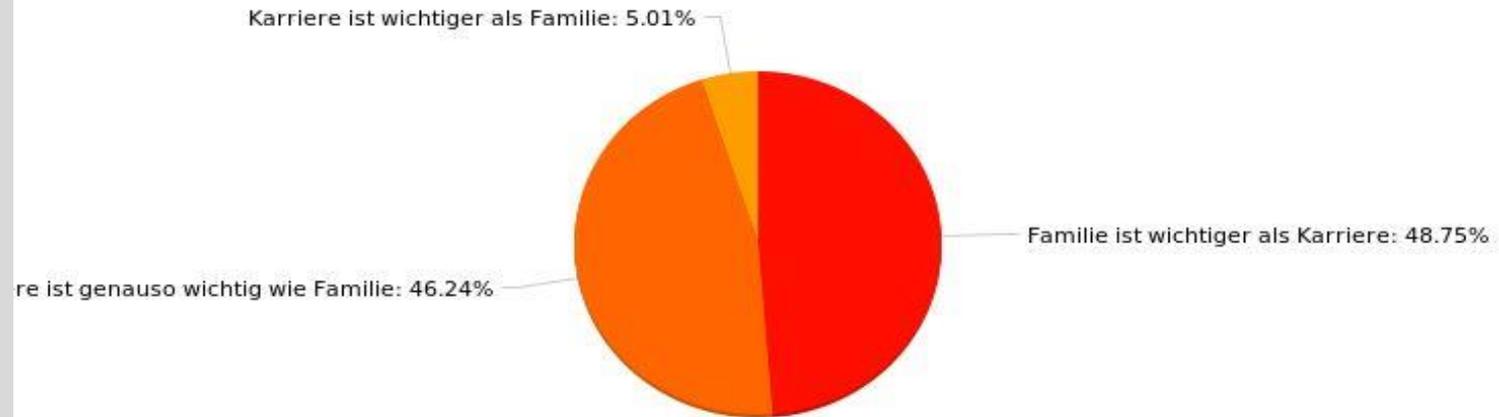




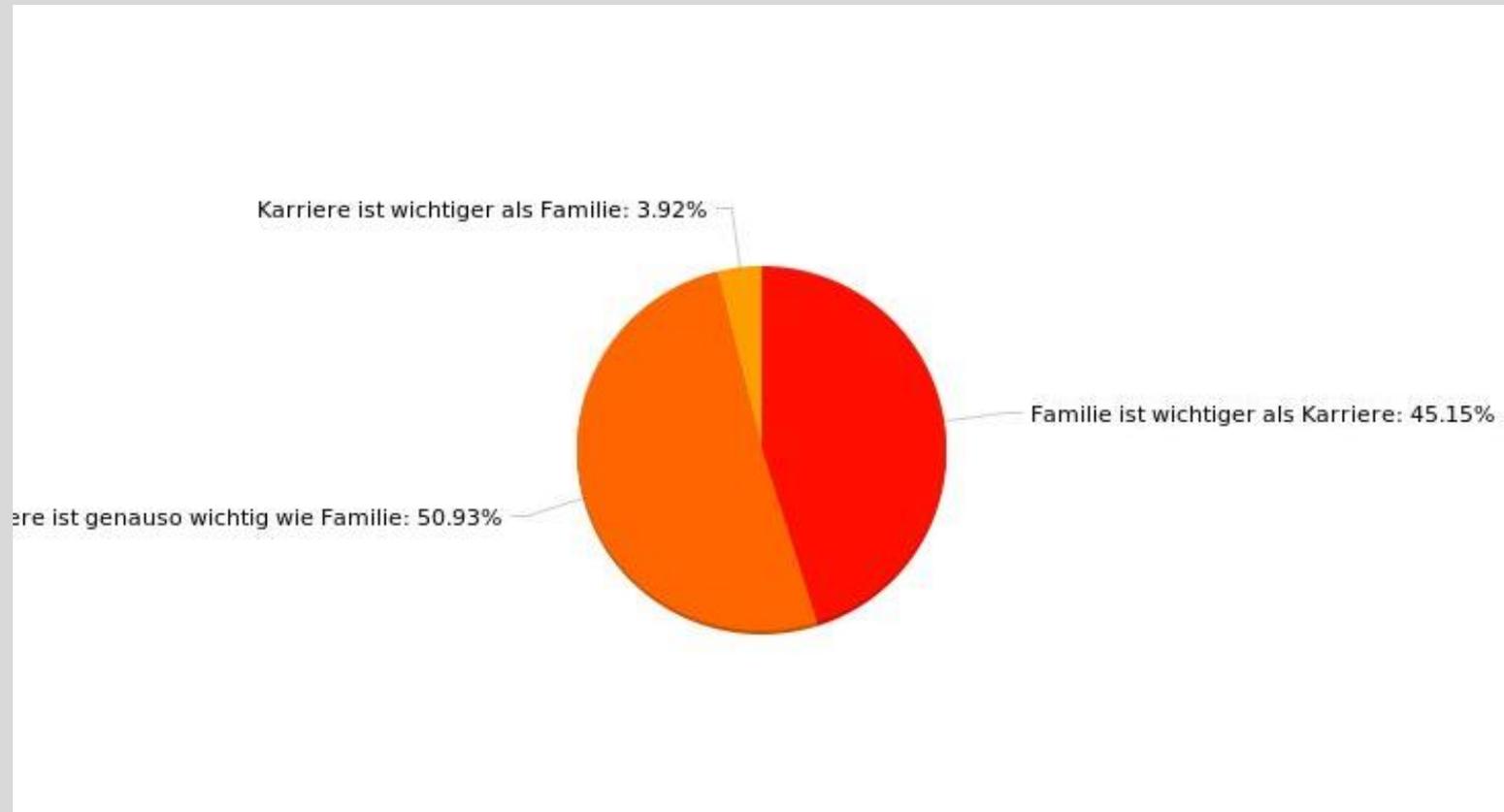
## d. Existenzängste Wirtschaftler



## e. Karriere vs. Familie Techniker



## f. Karriere vs. Familie Wirtschaftler





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Dr. Alfred Leurpendeur