

# QUO VADIS?

## Karriereentwicklung durch akademische Bildung

Wissenschaftliche Begleitstudie zur Laufbahnentwicklung der Alumni-Mitglieder der RFH

Ergebnisse der Befragung vom 4. Quartal 2014



## Herausgeber:

Rheinische Fachhochschule Köln gGmbH  
University of Applied Sciences

Schaevenstraße 1 a/b  
50676 Köln

Geschäftsführer:

Prof. Dr. Martin Wortmann

Amtsgericht Köln HRB 58883  
UStID-Nr. DE251559067

## Autorin und Leiterin der Befragung:

Dr.rer.nat. Inga Freienstein  
Alumni-Beauftragte und Bereichsleiterin C<sup>3</sup> Cologne Career Center  
der Rheinischen Fachhochschule Köln gGmbH

Unter Mitwirkung von:  
Master-Psychologin Nina Wenzel  
Diplom-Psychologin Janina Pfeiffer

---

### <sup>1</sup> Zitiervorschlag:

Freienstein, I. et al. (2015). *QUO VADIS? Karriereentwicklung durch akademische Bildung: Wissenschaftliche Begleitstudie zur Laufbahnentwicklung der Alumni-Mitglieder der RFH*. Köln: Rheinische Fachhochschule Köln gGmbH.

Dieser Bericht steht als kostenloser Download zur Verfügung unter:  
[www.rfh-koeln.de/C3\\_Alumni-Studie](http://www.rfh-koeln.de/C3_Alumni-Studie), veröffentlicht am 18.12.2015

## Zur Erhebung

Erkenntnisse darüber, wie sich die berufliche Laufbahn nach dem Studienabschluss entwickelt, gewinnen zunehmend an Bedeutung – sowohl im Hinblick auf Orientierungshilfen für Studierende, als auch als Anhaltspunkt für die Weiterentwicklung des Curriculums oder der Karrieredienstleistungen für Studierende und Absolventen<sup>2</sup>.

Was können Studierende von den Erfahrungen unserer Alumni-Mitglieder lernen? Haben unsere Ehemaligen nach ihrem Studienabschluss eher eine weiterführende Fach- oder eine Führungslaufbahn vollzogen? Welche Indikatoren für beruflichen Erfolg infolge des Studiums lassen sich identifizieren? Und wie sehen die Ergebnisse beispielsweise im Hinblick auf den Berufseinstieg nach dem Studium, das Einstiegsgehalt und die hierarchische Entwicklung aus? Wie zuversichtlich blicken unsere Alumni-Mitglieder im Hinblick auf die eigenen Kompetenzen in die berufliche Zukunft? Antworten auf diese und weitere Fragen ermöglichen die vorliegenden Befunde einer Online-Erhebung der Rheinischen Fachhochschule Köln.

Die folgenden Ergebnisse basieren auf einer Online-Befragung zur Laufbahnentwicklung der Alumni-Mitglieder der RFH im Erhebungszeitraum 03.09.2014 – 04.11.2014, welche vom C<sup>3</sup> Cologne Career Center der Rheinischen Fachhochschule Köln entwickelt, durchgeführt und ausgewertet wurde. Die Befragung richtete sich per E-Mail an 1.863 Personen, die im Alumni-Netzwerk der RFH mit aktuellen E-Mailkontaktdaten als Mitglieder registriert waren. 778 Mitglieder des Alumni-Netzwerkes haben an der Online-Erhebung teilgenommen, davon 677<sup>3</sup> Hochschulabsolventen und 101 Studierende. Dies entspricht sowohl bezogen auf die Gesamtstichprobe als auch auf den Anteil an Absolventen sowie der im RFH Alumni-Netzwerk registrierten Studierenden jeweils einer Rücklaufquote von jeweils rd. 42 %, was gemessen an üblichen Rücklaufquoten bei Online-Befragungen in der Hochschulforschung als hoch eingestuft werden kann (vgl. z.B. Gusy & Marcus, 2012).

Mit Blick auf die Laufbahnentwicklung nach dem Studium beziehen sich die folgenden Befunde ausschließlich auf die Befragungsteilnehmer, die ihr Studium an der RFH zum Zeitpunkt der Erhebung bereits abgeschlossen hatten<sup>4</sup>.

Unser besonderer Dank gilt an dieser Stelle all denjenigen, die an der Befragung teilgenommen und dadurch die vorliegenden Erkenntnisse möglich gemacht haben.

---

<sup>2</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden ausschließlich die männliche Form gewählt. Unabhängig davon werden Männer und Frauen gleichermaßen angesprochen.

<sup>3</sup> Zwei Fragebogen aus dem Rücklauf waren nicht auswertbar und gingen daher nicht in die Auswertungen ein.

<sup>4</sup> Bei der vorliegenden Erhebung handelt es sich um eine Mitgliederbefragung. Aufgrund dessen wird kein Anspruch auf Repräsentativität hinsichtlich der Grundgesamtheit aller Hochschulabsolventinnen und -absolventen der RFH erhoben.

## Teilnehmer der Befragung zur Laufbahnentwicklung

### Deskriptive Angaben

Wir richteten unsere Befragung an Hochschulabsolventen, die im Alumni-Netzwerk der RFH im Erhebungszeitraum als Mitglieder mit aktuellen E-Mail-Kontaktdaten angemeldet waren. Angesichts des mehr als 50-jährigen Bestehens der RFH schließt die vorliegende Erhebung daher einerseits Akademiker ein, die bereits auf langjährige berufliche Erfahrung zurückblicken konnten. Andererseits stand ein großer Teil der Befragungsteilnehmer noch am Anfang der beruflichen Laufbahn als Akademiker. Dies sei zunächst anhand der Verteilung der Abschlussjahrgänge der Befragungsteilnehmer veranschaulicht (s. Abb. 1).

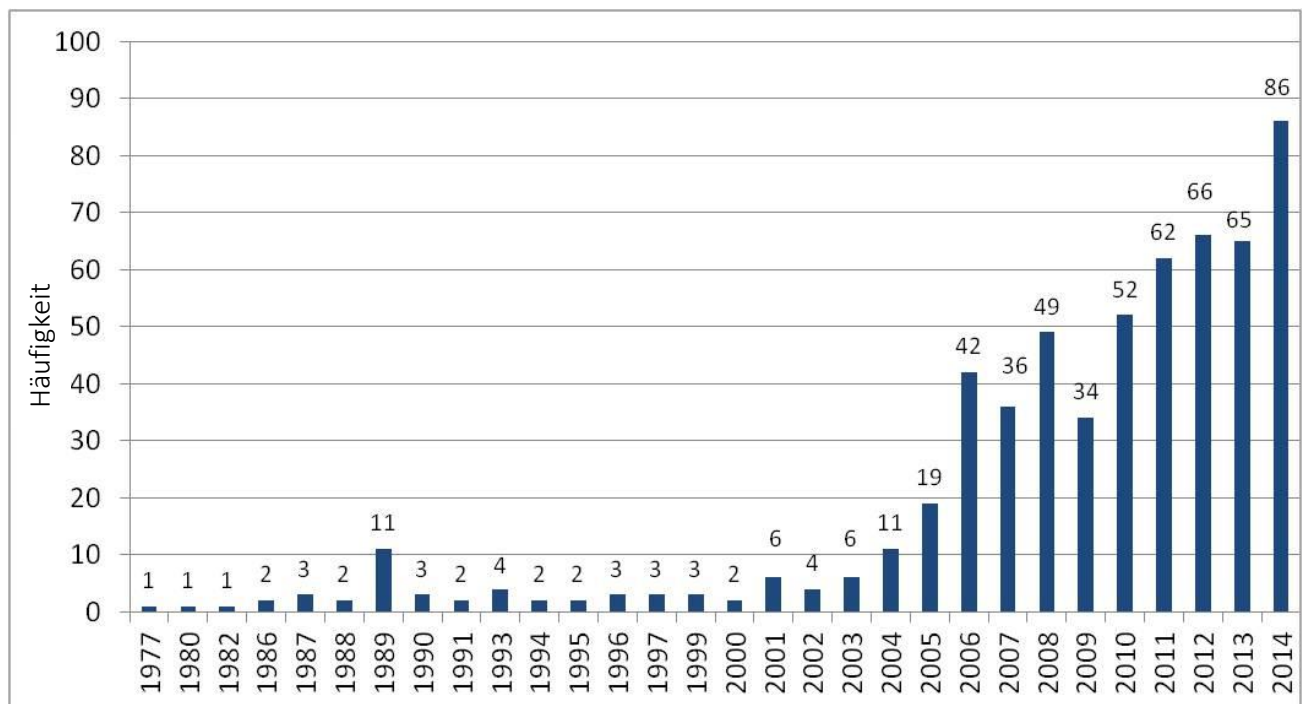


Abb. 1: Verteilung der Anzahl an Befragungsteilnehmern nach Abschlussjahrgängen ( $N = 583$ )

Der Studienabschluss liegt bei den teilnehmenden Alumni-Mitgliedern durchschnittlich ca. 6 Jahre zurück ( $SD = 6,1$ ). Die Spanne der Abschlussjahrgänge reicht von 1977 bis 2014.

15,0 % ( $N = 86$ ) hatten kurz vor der Befragung ihr Studium an der RFH erfolgreich beendet. 25,9 % der Teilnehmer ( $N = 151$ ) konnte zum Befragungszeitpunkt auf bis zu ein Jahr Erfahrung seit Studienabschluss zurückblicken. Dadurch ermöglichen die Befunde interessante Einblicke sowohl in die frühen Jahre beruflicher Positionierung nach dem Studium an der RFH, als auch in die späteren Phasen der Laufbahnentwicklung als Fach- und Führungskraft.

Das Durchschnittsalter der Befragungsteilnehmer betrug 33 Jahre ( $SD = 7,7$ ), der jüngste Teilnehmer war 22 Jahre alt, der älteste hatte zum Zeitpunkt der Befragung das 70. Lebensjahr erreicht. Bei den Befragungsteilnehmern handelte es sich zu 26,7 % um Akademikerinnen und zu 73,3 % um Akademiker. Abbildung 2 zeigt die Verteilung von Alter und Geschlecht.

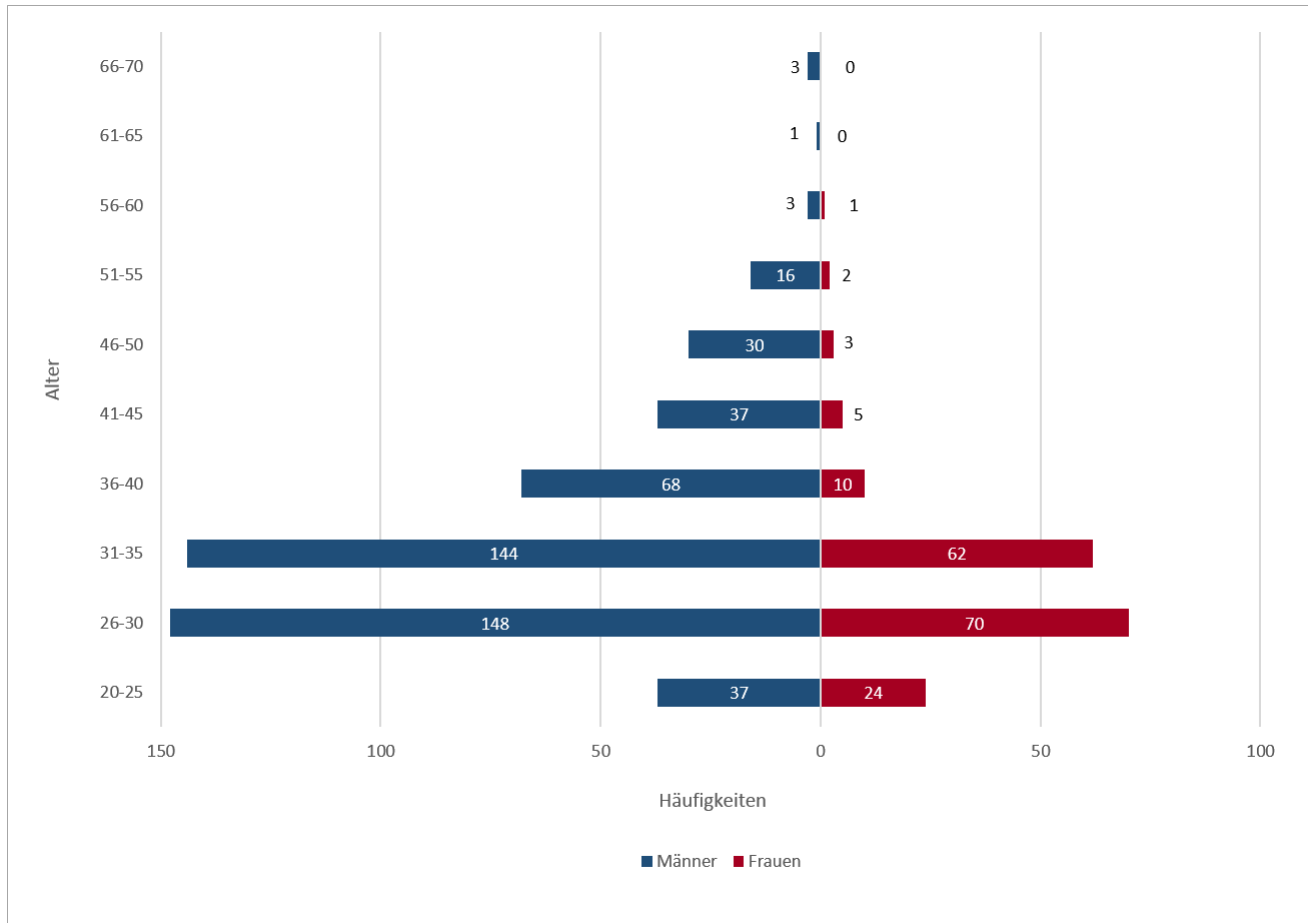


Abb. 2: Verteilung von Alter und Geschlecht unter den Befragungsteilnehmern ( $N = 664$ )

## Entscheidung für akademische Bildung als Bestandteil der Karriereplanung

### Angaben zum beruflichen Hintergrund vor Aufnahme des Studiums an der RFH

Die Entscheidung für ein Hochschulstudium geht erfahrungsgemäß mit dem Wunsch einher, durch akademische Bildung die beruflichen Aufstiegschancen systematisch zu steigern. Gemäß unserer Erkenntnisse aus dem Coaching von Fach- und Führungskräften gilt dies in besonderem Maße für Personen, die bereits Berufserfahrung gesammelt haben und sich darauf aufbauend für ein Hochschulstudium entscheiden. Für Berufserfahrene stellt die Entscheidung für die Aufnahme eines Studiums in der Regel einen wohlüberlegten Schritt der Karriereplanung und eine Investitionsentscheidung in die persönliche Karriereentwicklung dar.

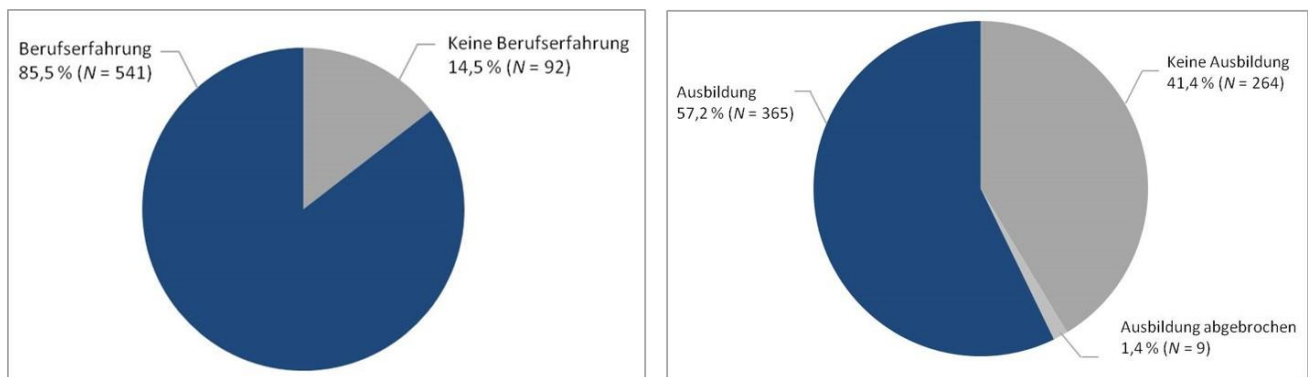


Abb. 3: Angaben zu Berufserfahrung und Berufsausbildung vor Aufnahme des Studiums

Die Befragung ergab, dass die überwiegende Mehrheit (85,5 %,  $N = 541$ ) der Teilnehmer vor Aufnahme des Studiums an der RFH Berufserfahrung in Form von Praktika, einer Ausbildung und oft anschließenden Beschäftigung oder anderer berufspraktischer Tätigkeiten gesammelt hatte, während 14,5 % der Befragten ( $N = 92$ ) ohne jegliche berufliche Vorerfahrung ins Studium eingemündet waren (Abb. 3). Der Erfahrungshintergrund unserer Befragungsteilnehmer reicht von Personen mit ersten, überschaubaren berufspraktischen Erfahrungen vor Studienantritt (bspw. über Praktika oder ungelernte Tätigkeiten zur Finanzierung des Lebensunterhaltes) bis zu einem substantziellen Anteil an Personen, die zuvor eine Ausbildung abschlossen hatten und darüberhinausgehende Berufserfahrung vorweisen konnten. 57,2 % ( $N = 365$ ) der Teilnehmer verfügten über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Zieht man zum Vergleich Befunde der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks heran, die durch das HIS-Institut für Hochschulforschung erhoben wurden und auf den Angaben von mehr als 15.000 Studierenden an 227 deutschen Hochschulen basieren, so liegt der Anteil Studierender mit abgeschlossener Berufsausbildung bezogen auf Fachhochschulen im Bezugsjahr 2012 bei 42 % bzw. bezogen auf Universitäten bei 13 % (vgl. Middendorff, Apolinarski, Poskowsky & Kandulla, 2012, S. 15 u. 54)<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Im Folgenden wird an mehreren Stellen auf Vergleichsdaten aus Studien des HIS Hochschul-Informationssystems Bezug genommen. Dies soll die Einordnung der hiesigen Befunde erleichtern. Entsprechende Vergleiche sind angesichts der deutlich geringeren Fallzahlen der hiesigen Mitgliederbefragung und der Unterschiede in der Erhebungsmethodik lediglich als Orientierungshinweise zu werten.

Der vergleichsweise hohe Anteil ehemaliger RFH-Studierender mit abgeschlossener Berufsausbildung kann als ein Indiz dafür gewertet werden, dass sich diese Zielgruppe bei der Wahl der Hochschule durch Studienangebot und -bedingungen der RFH offenbar in besonders hohem Maße angesprochen fühlte. Ein deutlicher Peak zeigt sich im Bereich „über zwei bis fünf Jahre Erfahrung“ ( $N = 284$ ), bei der überwiegenden Mehrheit einhergehend mit einer abgeschlossenen Ausbildung (vgl. Abb. 4). Die Ergebnisse verdeutlichen die vergleichsweise hohe Spannweite im Erfahrungsspektrum der Befragten vor Aufnahme des Studiums an der RFH und damit eine Besonderheit gegenüber anderen Hochschulen (vgl. Middendorff et al., 2012).

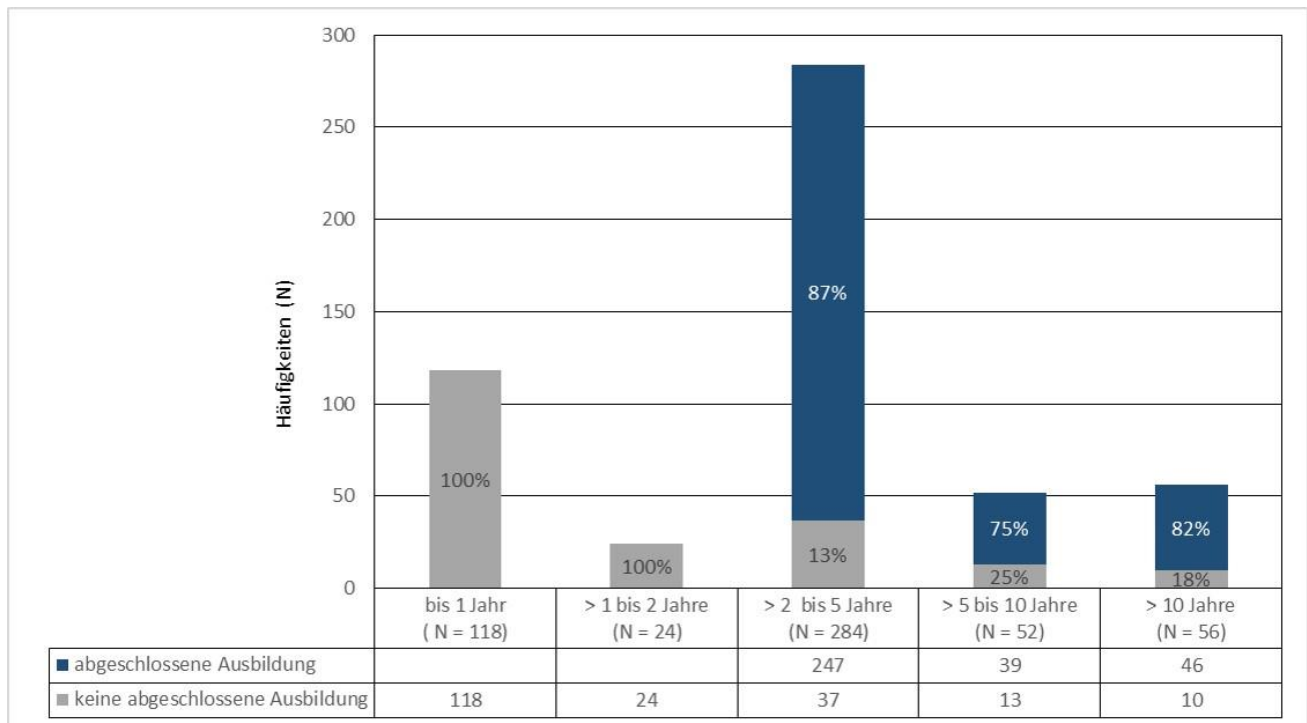


Abb. 4: Beruflicher Erfahrungshintergrund vor Aufnahme des Studiums ( $N = 534$ )

In welchem beruflichen Umfeld, was Unternehmensgröße und Branche anbelangt, haben unsere ehemaligen Studenten vor ihrem Studium Erfahrungen gesammelt? 21,1 % der Befragten waren vor dem Studium an der RFH gemäß eigener Angaben vorwiegend in Großunternehmen mit mehr als 10.000 Mitarbeitern tätig gewesen. 42,8 % hatten zuvor in erster Linie im KMU-Segment mit einer Unternehmensgröße bis zu 200 Mitarbeitern Berufspraxis gesammelt. 34,6 % brachten vorwiegend Erfahrungen aus Unternehmen mit mehr als 200 und bis zu 10.000 Mitarbeitern mit. 1,5 % kamen aus der Selbständigkeit (siehe hierzu weiter ausdifferenziert die folgende Abb. 5).

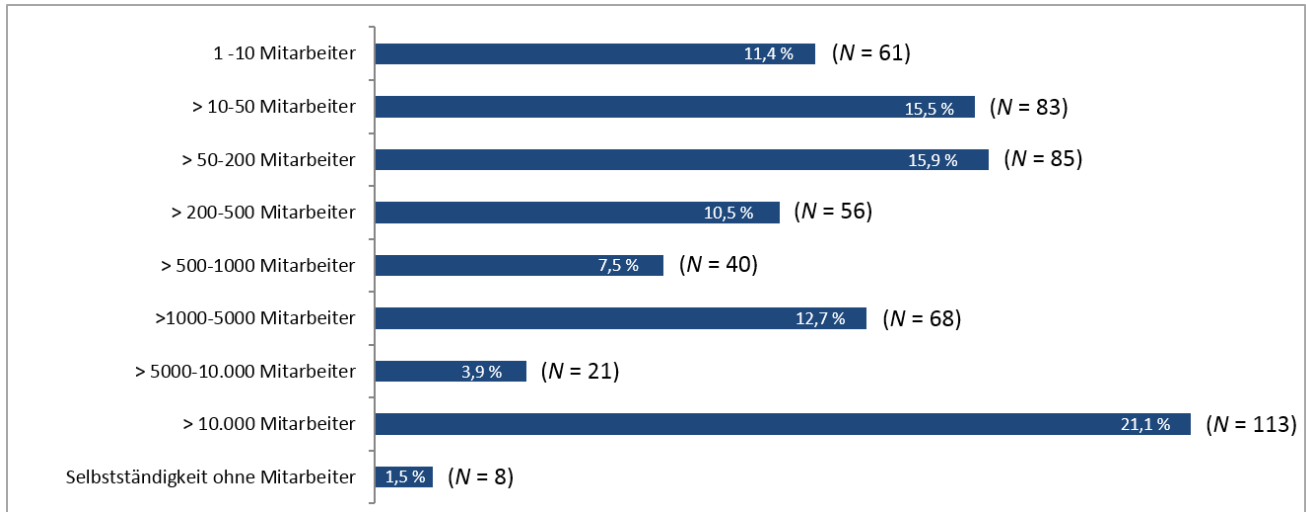


Abb. 5: Angaben zur Unternehmensgröße gemäß Anzahl der Beschäftigten, bei welchen vor Aufnahme des Studiums vorwiegend Berufserfahrungen gesammelt worden war (N = 535)

Was den Branchenhintergrund anbelangt, zeigt sich erwartungskonform ein breites Spektrum (vgl. Abb. 6). Sowohl industrielle Branchen (Industrie allgemein, Automotive, Maschinenbau, Chemie/Kunststoff/Mineralölindustrie, Energie), die Medienbranche, als auch diverse Dienstleistungsbranchen (Finanzdienstleistungen, Consulting, Immobilienwirtschaft) und der Handel machen hier substantielle Anteile aus, gefolgt von den Branchen Gesundheitswesen, Gastronomie und Touristik, Verkehr/Logistik, dem Öffentlichen Dienst, dem Bildungs-/Weiterbildungssektor und der Kulturwirtschaft.

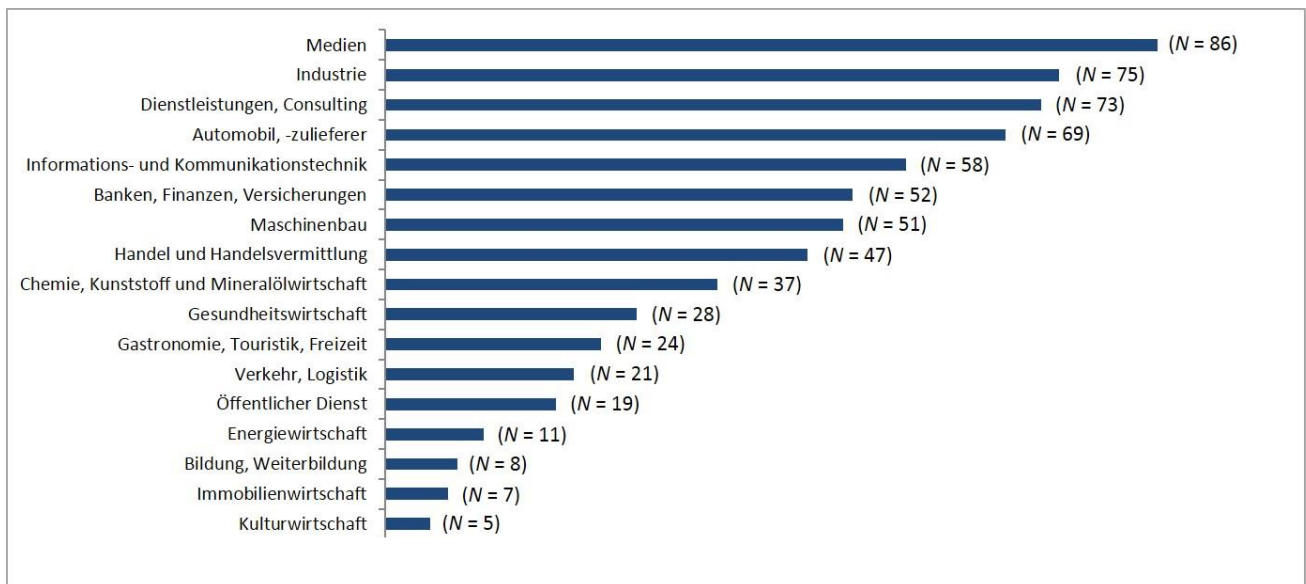


Abb. 6: Branchenbezug vor Studium (N = 679 Nennungen)

Anmerkungen: sonstige Branchen (N = 8 Nennungen); Mehrfachnennungen waren möglich.



## Angaben zu Hochschulzugangsvoraussetzungen

57,2 % der befragten ehemaligen Studenten traten mit der Allgemeinen Hochschulreife ins Studium an der RFH ein, gefolgt von 30,3 % mit Fachhochschulreife und 8,3 % mit Fachgebundener Hochschulreife. Sonstige Anerkennungsverfahren (beispielsweise zu ausländischen Abschlüssen) machen 4,2 % aus (Abb. 7). Damit sind die vorliegenden Ergebnisse sehr gut vergleichbar mit Befunden der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (Middendorff et al., 2012, S. 15 u. 56), wonach im Bezugsjahr 2012 an Fachhochschulen der Anteil Studierender mit allgemeiner Hochschulreife bei 57 %, der Anteil mit Fachhochschulreife bei 32 % und mit Fachgebundener Hochschulreife bei 9 % liegt.

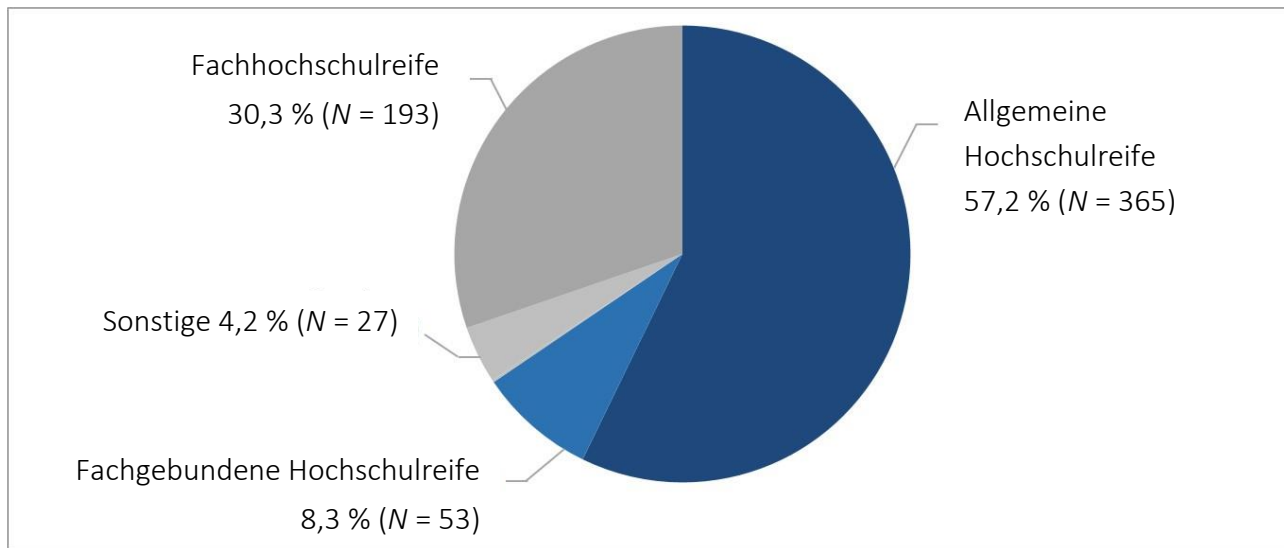


Abb. 7: Verteilung nach Zugangsvoraussetzungen ( $N = 638$ )

Die Durchschnittsnote zur Hochschulzugangsberechtigung liegt nach Angaben der Befragten bei 2,55 ( $SD = 0,60$ ). Abbildung 8 veranschaulicht die Notenverteilung unter den Befragungsteilnehmern.

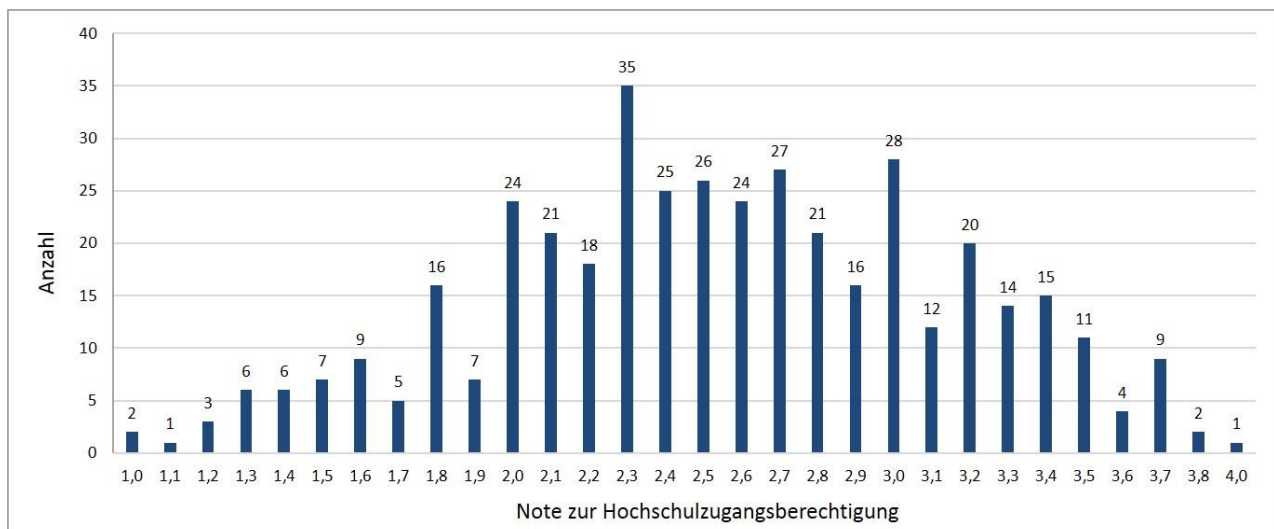


Abb. 8: Verteilung der Noten zur Hochschulzugangsberechtigung ( $N = 415$ ,  $M = 2,55$ ,  $SD = 0,60$ )

Bei den Befragungsteilnehmern mit Allgemeiner Hochschulreife ( $N = 250$ ) beträgt der Abiturnotendurchschnitt als Hochschulzugangsvoraussetzung 2,66 ( $SD = 0,56$ ; Notenspanne von 1,1 bis 4,0). Zieht man zum Vergleich Referenzdaten des Sekretariats der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder heran (2013, S. 1), so liegt der Abiturdurchschnitt an Gymnasien, integrierten Gesamtschulen und beruflichen Schulen in Nordrhein-Westfalen (NRW) bezogen auf das Schuljahr 2012/2013 bei 2,46<sup>6</sup>. Der vorliegende Abiturnotendurchschnitt liegt damit leicht unter dem Durchschnitt in NRW.

### Entscheidung für das Studium an der RFH

Durch welche Informationsquellen waren unsere Alumni-Mitglieder auf die Rheinische Fachhochschule Köln aufmerksam geworden? 47,1 % nannten das Internet bzw. Internetforen als ausschlaggebende Informationsquellen. 33,8 % berichteten, sich auf Empfehlung für die RFH entschieden zu haben. Dabei handelte es sich um den Rat von Freunden, Bekannten und Verwandten, die zum Teil zum damaligen Zeitpunkt bereits an der RFH studierten bzw. studiert hatten, aber auch damalige Ausbilder, Vorgesetzte und Lehrer wurden als Ratgeber genannt. Für 11,1 % waren Informationsveranstaltungen der RFH bzw. die Präsenz der RFH auf Messen ausschlaggebend. 6 % nannten sonstige Quellen, darunter Hochschulverzeichnisse und die Bundesagentur für Arbeit. 2 % waren über Zeitungsartikel und Anzeigen auf die RFH aufmerksam geworden (vgl. Abb. 9).

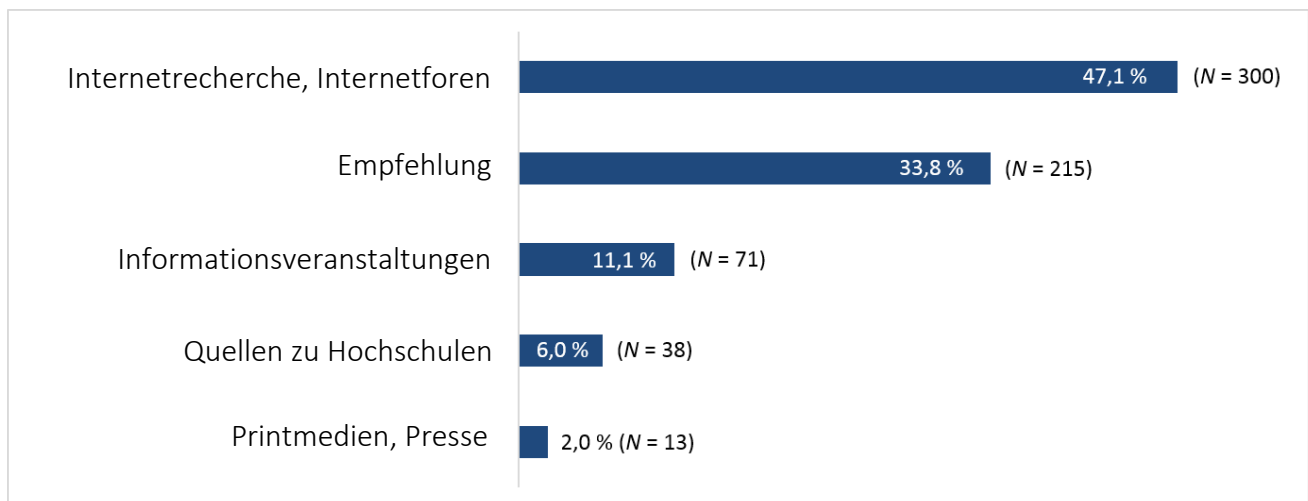


Abb. 9: Angaben zu ausschlaggebenden Informationsquellen bei der Wahl der RFH ( $N = 637$ )

64,7 % ( $N = 381$ ) hatten sich für ein Studium an der RFH in Vollzeit entschieden, 35,3 % hatten berufsbegleitend an der RFH studiert (vgl. Abb. 10). Der Anteil derjenigen, die nebenberuflich an der RFH studiert hatten, liegt damit deutlich über einem bundesweiten Vergleichswert (vgl. Middendorff et al., 2012, S. 122), wonach im Bezugsjahr 2012 an Fachhochschulen im Durchschnitt 85 % in Vollzeit und 5 % berufsbegleitend/in Teilzeit studierten und 10 % auf duale Studiengänge entfielen (vgl. ebd.).

<sup>6</sup> Ein bundesweiter Durchschnitt wird dort nicht ausgewiesen, da es sich beim Abitur nicht um eine bundesweite Zentralprüfung handelt.

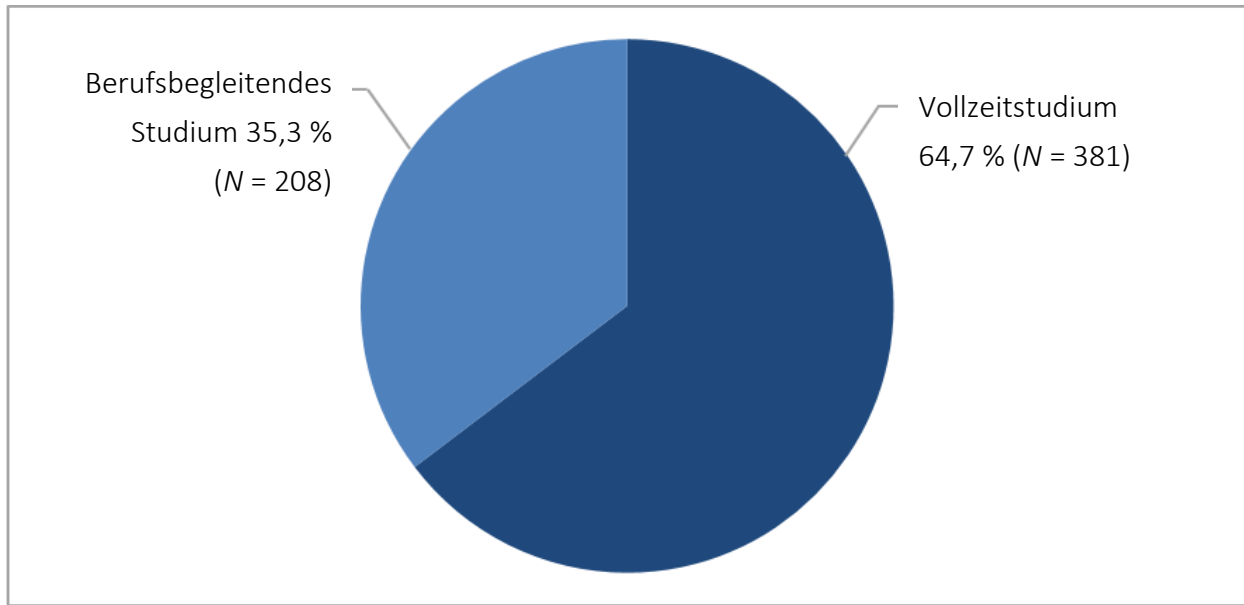


Abb. 10: Anteil an Befragten, die in Vollzeit bzw. nebenberuflich an der RFH studiert haben (N = 589)

Die folgende Abbildung zeigt im Überblick, in welchen Fachbereichen die Befragungsteilnehmer ihr Studium an der RFH absolviert haben.

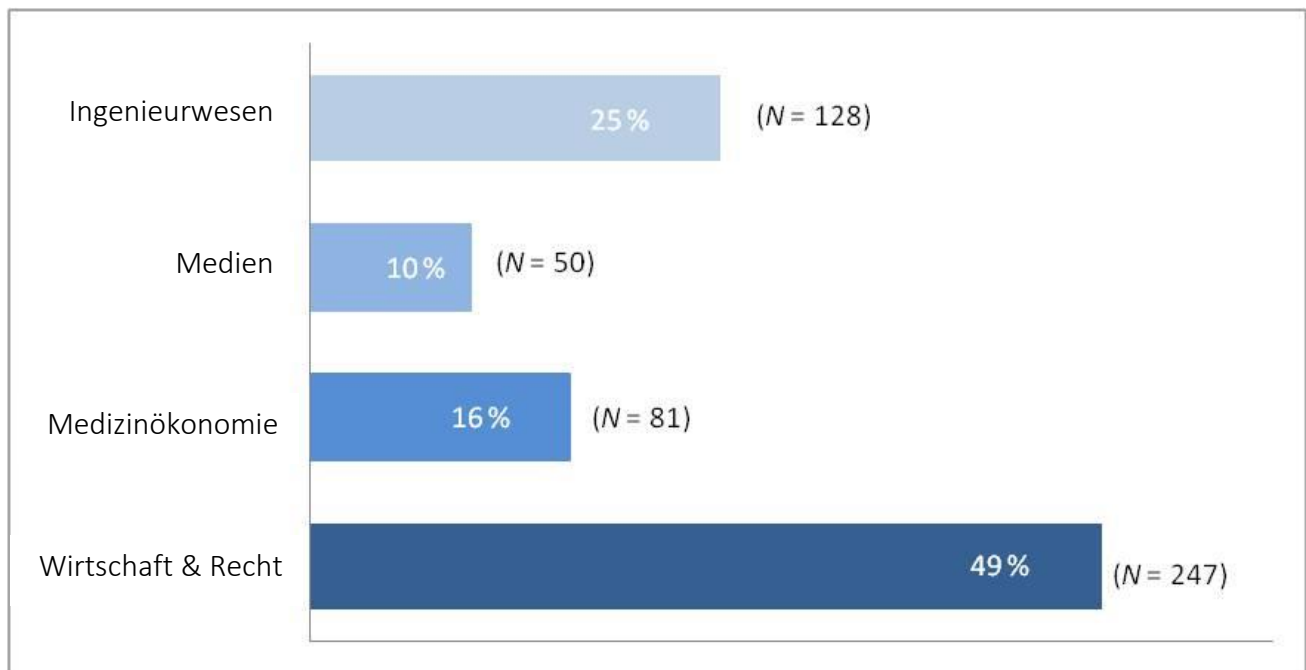


Abb. 11: Verteilung nach Fachbereichen (N = 506)

## Karriereentwicklung nach dem Studium

### Angaben zu Studienabschluss und Berufseinstieg

Konsistent mit den eingangs dargestellten Abschlussjahrgängen haben 60,3 % ( $N = 355$ ) der Befragten ihr Studium an der RFH mit FH-Diplom abgeschlossen. 36,7 % ( $N = 216$ ) mündeten mit dem Bachelor in den Arbeitsmarkt, 3,0 % ( $N = 18$ ) der Teilnehmer schlossen mit dem Master ab (vgl. Abb. 12).

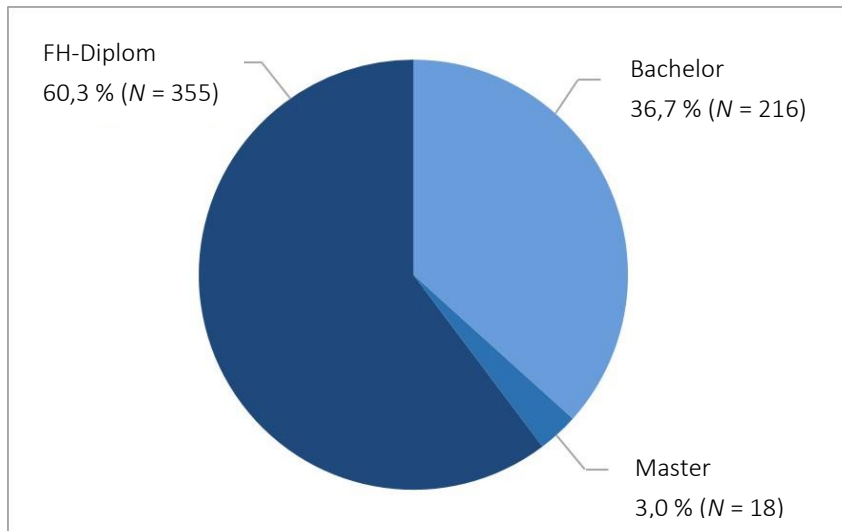


Abb. 12: Verteilung nach Hochschulabschluss ( $N = 589$ )

Bezüglich der Abschlussnoten unserer Alumni-Mitglieder liegt der Notendurchschnitt bei 1,98 ( $SD = 0,45$ ; siehe auch Abb. 13) und ist damit gut vergleichbar mit einem bundesweiten Referenzwert über alle Hochschularten und Abschlüsse (ohne Promotion), der gemäß den Angaben des Wissenschaftsrates (2013, S. 37) bei 2,07 ( $SD = 0,58$ ) liegt.

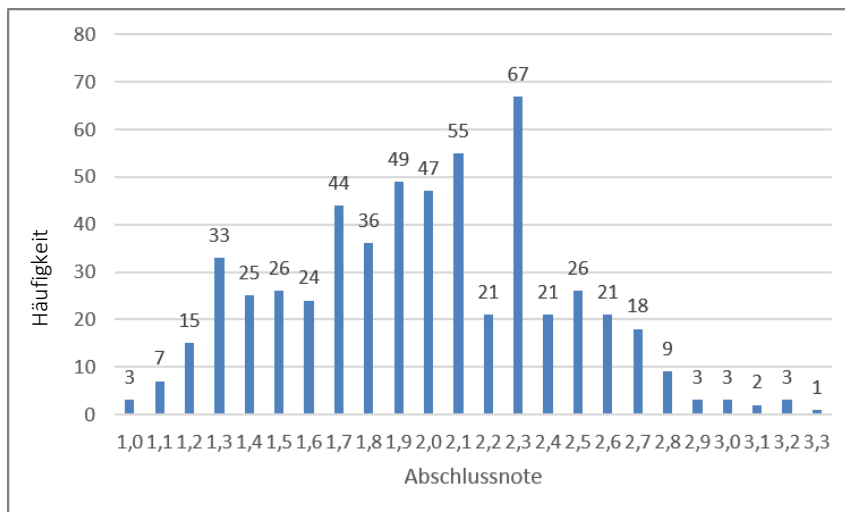


Abb. 13 Verteilung der Abschlussnoten ( $N = 559$ ,  $M = 1,98$ ,  $SD = 0,45$ )

Erfahrungsgemäß gehen nach dem Hochschulabschluss nicht alle Absolventen direkt in eine Erwerbstätigkeit über, unter anderem bedingt durch eine sich anschließende berufliche Orientierungs- und Suchphase, die teilweise auch in eine akademische Weiterqualifizierung in Form z.B. des Masters mündet, so dass zu diesem Zeitpunkt eine Übergangsarbeitslosigkeit vergleichsweise häufig auftritt (vgl. hierzu z. B. Fabian, Rehn, Brandt & Briedis, 2013). Die Autoren der HIS-Studie führen diesbezüglich weiter aus: „Im ersten Monat nach dem Studienabschluss ist nur die Hälfte der Absolvent(inn)en erwerbstätig. Doch bereits ein Jahr nach Erlangen des Abschlusses liegt die Erwerbsquote bei 90 Prozent.“ (ebd., S. 22). Im Vergleich dazu waren ein Jahr nach Studienabschluss 90,3 % der RFH-Absolventen, die an der Befragung teilgenommen haben, erwerbstätig, ein Ergebnis, das in hohem Maße vergleichbar mit dem Referenzwert ist (vgl. Fabian et al., 2013).

Des Weiteren liegt in der vorliegenden Stichprobe der Anteil derjenigen, die in einem Zeitraum von weniger als einem Monat nach Studienabschluss bereits erwerbstätig waren, bei 62,3 % ( $N = 340$ ) und damit über dem oben genannten Referenzwert. Hiervon realisierten 91,8 % ( $N = 312$ ) erfreulicherweise einen nahtlosen Übergang in den Beruf. Dieser Personenkreis setzt sich zu jeweils etwa der Hälfte aus Alumni zusammen, die nebenberuflich (49,7 %) bzw. in Vollzeit (50,3 %) an der RFH studiert haben. Bei den 6,8 % ( $N = 37$ ) die zum Zeitpunkt der Befragung (4. Quartal 2014) noch nicht erwerbstätig waren, handelte es sich mehrheitlich (64,9 %,  $N = 24$ ) um Absolventen, die erst kürzlich (WS 2014/15) das Studium an der RFH beendet hatten (vgl. Abb. 14).

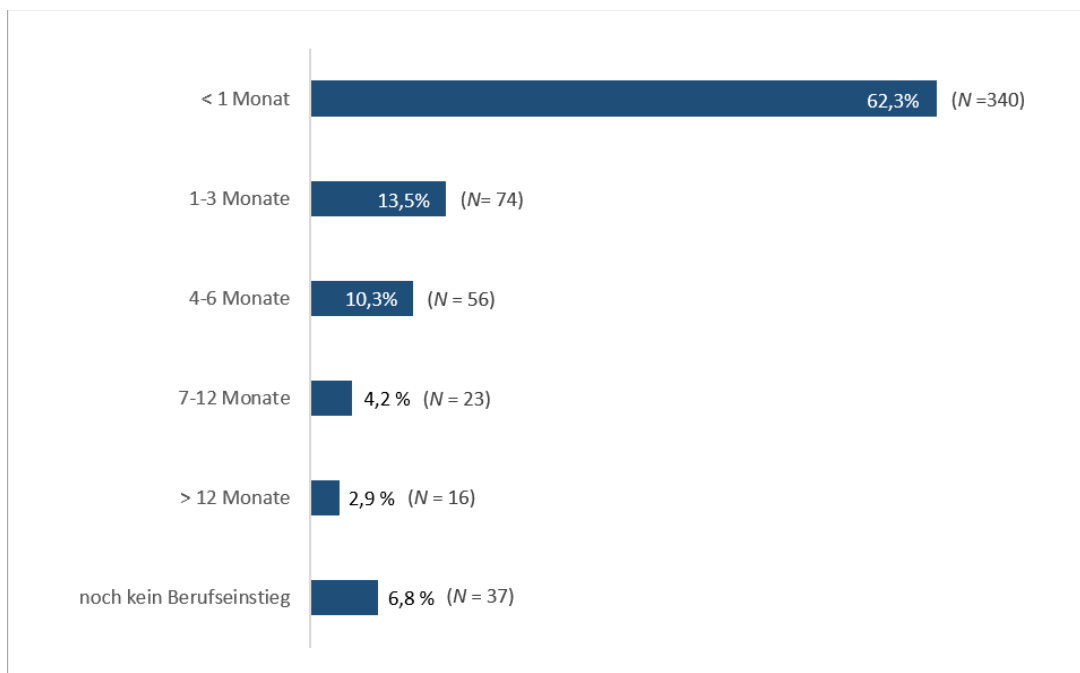


Abb. 14: Angaben zur Dauer bis zum Berufseinstieg nach Studienabschluss ( $N = 546$ )

98 % ( $N = 478$ ) der befragten Absolventen stiegen in Vollzeit in den Beruf ein, 2 % ( $N = 11$ ) in Teilzeitbeschäftigung.

Rund Dreiviertel der Befragten (74,6 %,  $N = 365$ ) realisierten den Berufseinstieg nach dem Studium in unbefristeter Festanstellung (vgl. Abb. 15). 21,3 % ( $N = 104$ ) der befragten RFH-Absolventen nahmen nach dem Studium eine befristete Festanstellung an, 4,1 % ( $N = 20$ ) entschieden sich für die Selbständigkeit.

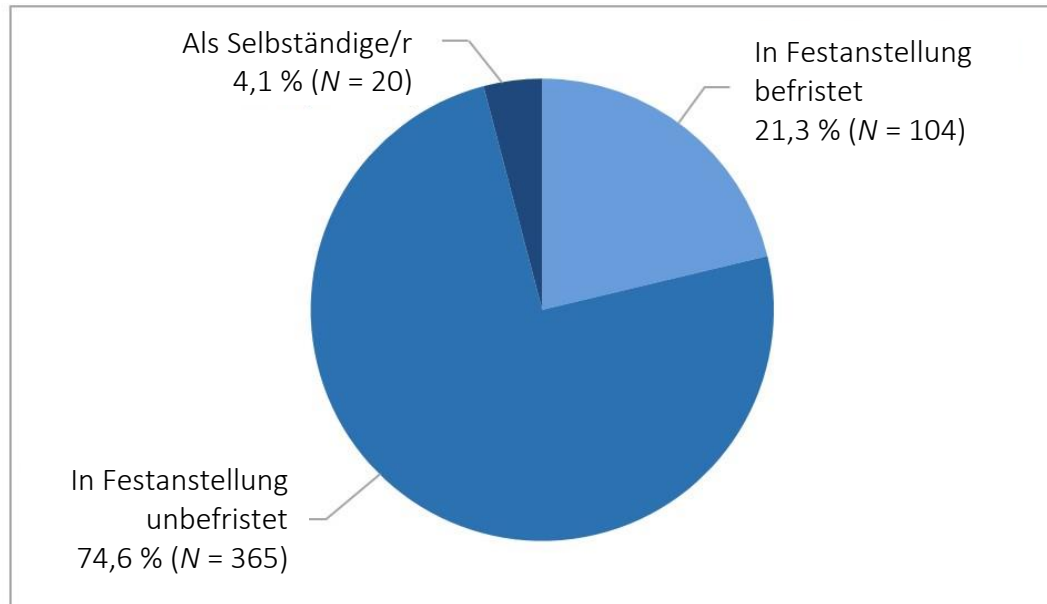


Abb. 15: Angaben zum Berufseinstieg ( $N = 489$ )

Im Vergleich hierzu waren im Bezugszeitraum 2002/2003 laut der bundesweit angelegten HIS-Absolventenstudie von Fabian et al. (2013, S. 4) ca. ein Jahr nach dem Studienabschluss 69 % der Fachhochschulabsolventen in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen beschäftigt (zu beachten ist diesbezüglich, dass in der vorliegenden Erhebung auf die erste Stelle nach Studienabschluss an der RFH Bezug genommen wird, der Referenzwert sich aber nicht zwingend auf die Einstiegsposition bezieht. Der Vergleich wird aber im Hinblick auf eine grundlegende Orientierung als vertretbar erachtet).

Zusammenfassend lässt sich anhand dieser Ergebnisse ein sehr positives Fazit hinsichtlich des Berufseinstiegs nach dem Studium an der RFH ziehen.

## Angaben zum aktuellen Branchenhintergrund und zur Funktion zum Zeitpunkt der Befragung

Die Folgenden Ergebnisse beziehen sich auf die berufliche Situation zum Zeitpunkt der Befragung und geben somit einen Überblick zum gegenwärtigen Stand der Laufbahnentwicklung. Abbildung 16 gibt eine Übersicht zu den Branchen, in welchen unsere Alumni-Mitglieder zum Befragungszeitpunkt tätig waren. Es zeigt sich eine recht gut vergleichbare Verteilung gegenüber den Branchen, in welchen vor Aufnahme des Studiums vorwiegend Erfahrungen gesammelt worden waren (vgl. die vorangegangenen Ausführungen auf S. 6). Die vorderen Ränge in der Verteilung entfallen auf industrielle Branchen (Industrie allgemein, Automotive, Maschinenbau, Chemie/Kunststoff/Mineralölindustrie), die Medienbranche sowie diverse Dienstleistungsbranchen (Finanzdienstleistungen, Consulting, Immobilien) und den Handel.

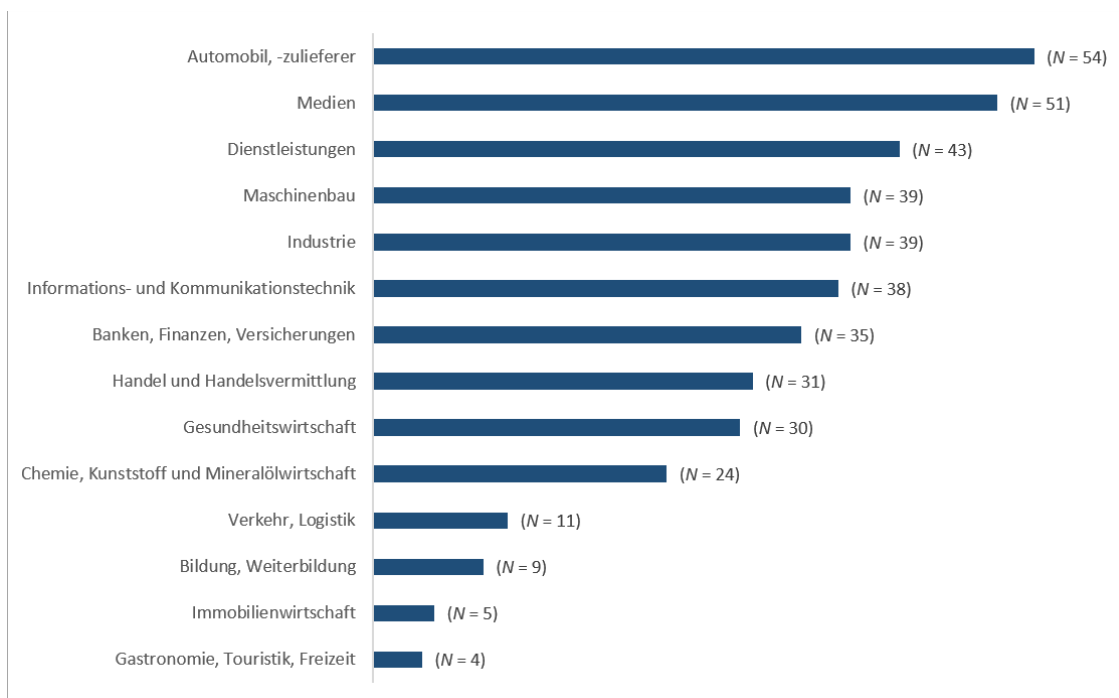


Abb. 16: Verteilung nach Branchen ( $N = 486$ )

*Anmerkungen:* inklusive sonstiger Branchen ( $N = 73$ ), keine Mehrfachnennungen möglich

Die folgende Grafik zeigt die Verteilung der beruflichen Funktionsbereiche, in welchen unsere Alumni-Mitglieder zum Zeitpunkt der Befragung tätig waren. Besonders stark vertreten sind die Bereiche Vertrieb/Marketing ( $N = 95$ ) sowie Ingenieurwesen/Entwicklung/Konstruktion/Produktion ( $N = 70$ ), etwa zu gleichen Teilen gefolgt von Geschäftsleitung/Strategisches Management ( $N = 45$ ), IT/Informationstechnologie ( $N = 45$ ), Rechnungswesen/Finanzen ( $N = 43$ ) und Projektmanagement ( $N = 44$ ).

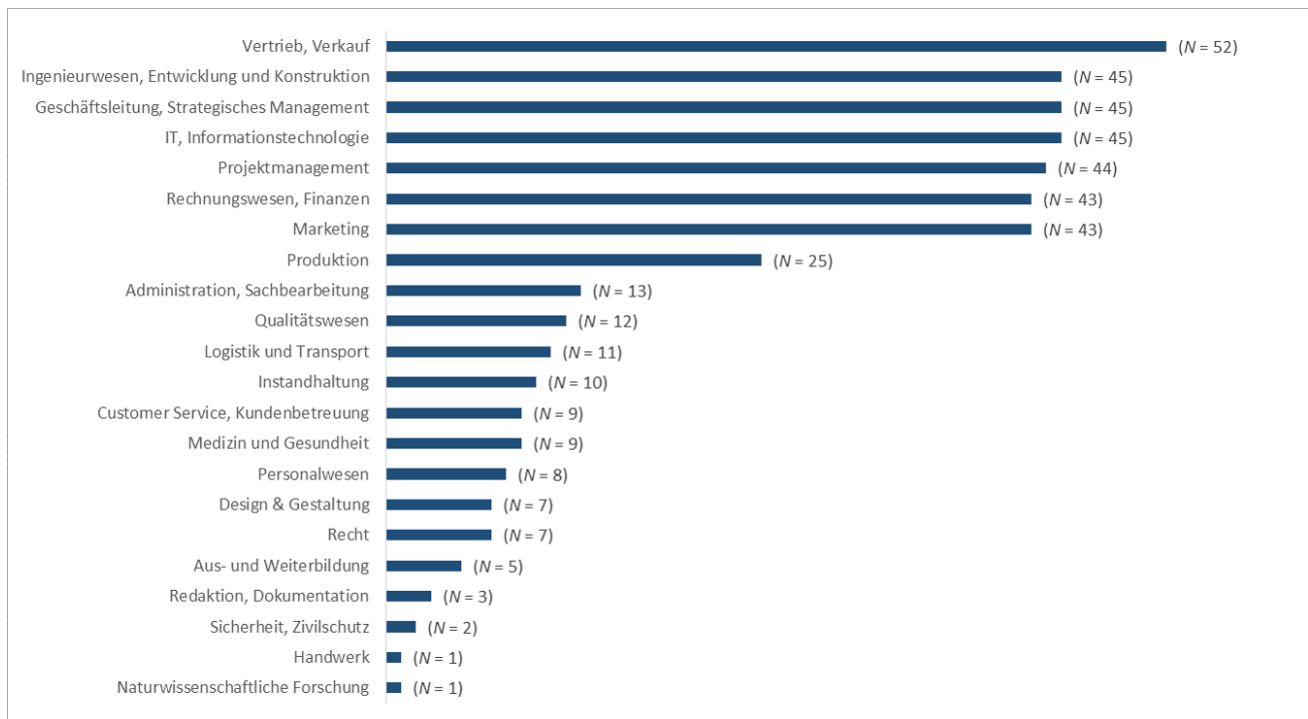


Abb. 17: Angaben zum aktuellen Funktionsbereich,  $N = 487$

*Anmerkungen:* inklusive sonstiger Funktionsbereiche ( $N = 47$ ), keine Mehrfachnennungen möglich

Ein Viertel der befragten Alumni-Mitglieder war zum Zeitpunkt der Befragung in Großunternehmen mit mehr als 10.000 Mitarbeitern tätig. Demzufolge erhöhte sich der Anteil an Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung in einem Konzern beschäftigt waren, leicht gegenüber dem prozentualen Anteil vor Aufnahme des Studiums an der RFH (25 % aktuell gegenüber 21 % vor dem Studium). Der Anteil an Akademikern aus dem KMU-Segment mit einer Unternehmensgröße bis zu 200 Mitarbeitern sank von 42,8 % vor dem Studium auf 33 % in der aktuellen Funktion (zum Befragungszeitpunkt) zugunsten eines Anstiegs der Quote von Akademikern aus Unternehmen mit mehr als 200 und bis zu 10.000 Mitarbeitern (42 % in der aktuellen Funktion gegenüber 34,6 % vor dem Studium). Der Anteil an Selbständigen sank von 8 Personen (1,5 %) vor dem Studium auf derzeit 2 Personen (0,4 %).

Die folgende Abbildung fasst die Angaben zur aktuellen Unternehmensgröße, gemessen an der Anzahl der Beschäftigten, zusammen.



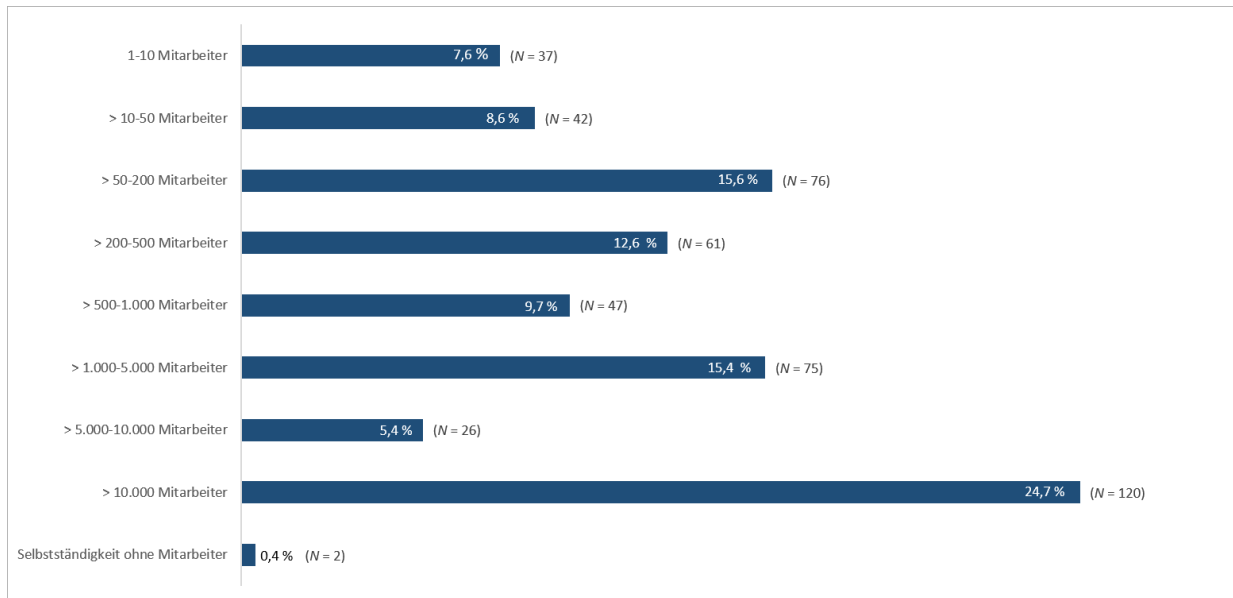


Abb. 18: Verteilung nach Unternehmensgröße gemäß Anzahl der Beschäftigten ( $N = 486$ ) zum Zeitpunkt der Befragung

Tendenziell zeigt sich damit infolge des Studiums eine leichte Verschiebung zugunsten einer Beschäftigung in größeren Organisationseinheiten.

## Indikatoren für beruflichen Erfolg nach dem Studium

Gehalt ist nicht allein ausschlaggebend für beruflichen Erfolg, und die fachliche Laufbahn steht der Führungslaufbahn in nichts nach. Beide Kenngrößen stellen andererseits anerkannte Erfolgsparameter hinsichtlich der Karriereentwicklung dar, weshalb im Folgenden näher darauf eingegangen wird.

### Angaben zum Bruttoeinstiegsgehalt

Welche Bruttoeinstiegsgehälter konnten unsere Absolventen beim Berufseinstieg realisieren? Die folgende Abbildung gibt einen Überblick zu den Bruttoeinstiegsgehältern p. a. bezogen auf die erste Stelle<sup>7</sup> nach dem Studienabschluss an der RFH.

<sup>7</sup> In der Gesamtbetrachtung unberücksichtigt bleiben Unterschiede in den Einstiegsgehältern unterschiedlicher Abschlusskohorten, bedingt durch variierende Arbeitsmarktbedingungen ebenso wie branchenspezifische Unterschiede.

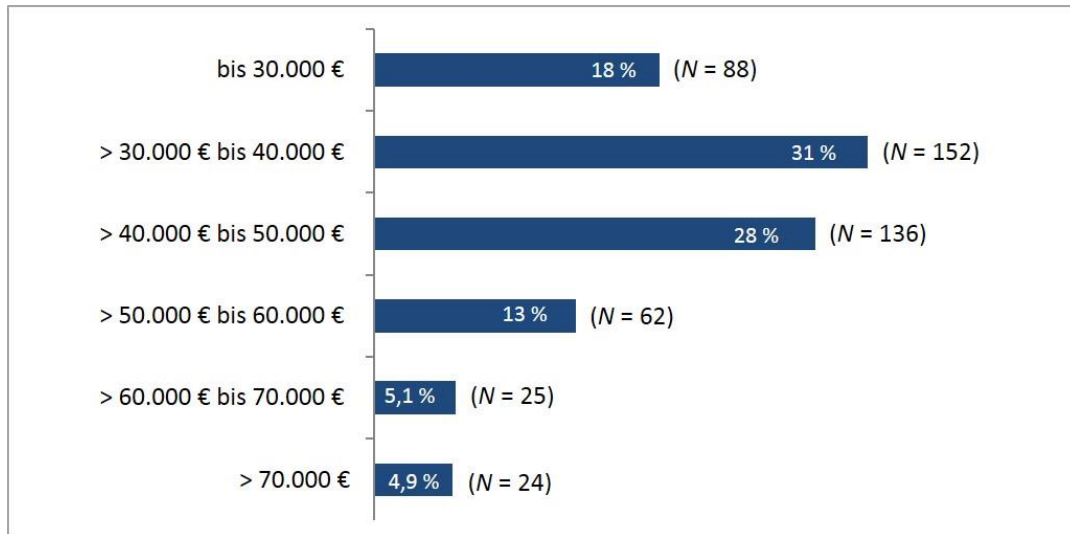


Abb. 19: Angaben zum Bruttoeinstiegsgehalt p. a. nach Studienabschluss ( $N = 487$ )

Die Ergebnisse sind erfreulich und sprechen für einen hohen Marktwert nach Studienabschluss. Selbstverständlich ist darauf hinzuweisen, dass branchenspezifische Marktbesonderheiten sowie arbeitsmarktspezifische Rahmenbedingungen, die auf die vertretenen Abschlussjahrgänge gewirkt haben, bei dieser Gesamtbetrachtung unberücksichtigt bleiben. Daher wird im Folgenden noch gesondert auf die Abschlussjahrgänge 2013 und 2014 eingegangen, die einen aktuellen Arbeitsmarktbezug erlauben (siehe hierzu die folgende Abb. 20).

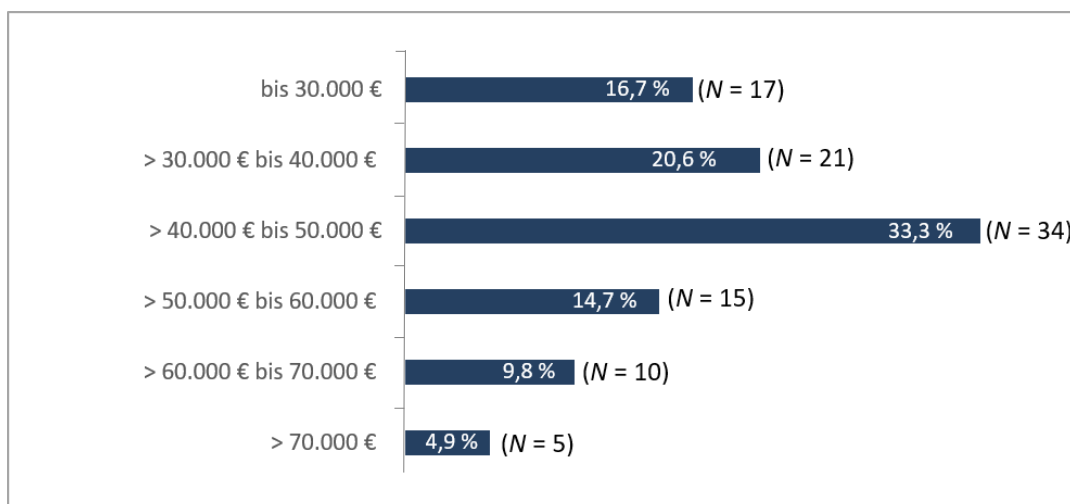


Abb. 20: Angaben zum Bruttoeinstiegsgehalt p. a. nach Studienabschluss der Befragungsteilnehmer der Abschlussjahrgänge 2013 und 2014 ( $N = 102$ , davon 92 Bachelor, 1 FH-Diplom und 9 Master)

Von den Befragungsteilnehmern der Abschlussjahrgänge 2013 und 2014 konnten in der vorliegenden Erhebung 62,7 % ( $N = 64$ ) – überwiegend mit Bachelorabschluss – ein Bruttoeinstiegsgehalt von mehr als 40.000 EUR p.a. realisieren. Rund ein Drittel ( $N = 30$ ) erzielte nach eigenen Angaben überdurchschnittliche Bruttoeinstiegsgehälter von über 50.000 EUR p. a. (vgl. Abb. 20).

Zieht man Referenzdaten zur Absolventenvergütung 2014 beispielsweise einer Befragung von Kienbaum (2014) heran, in der die Angaben zu Absolventeneinstiegsgehältern von 347 Unternehmen aus Deutschland ausgewertet wurden, so wird für Bachelorabsolventen ein Durchschnitt von 41.300 EUR bzw. ein Median von 39.900 EUR bzw. ausgewiesen (vgl. ebd., S. 10). In der vorliegenden Erhebung liegt bezogen auf die Bachelorabsolventen der Abschlussjahrgänge 2013 und 2014 der Median bei >40.000 bis 50.000 EUR. Demzufolge können die vorliegenden Ergebnisse als tendenziell überdurchschnittlich eingestuft werden.

Zusammenfassend sprechen die Ergebnisse dafür, dass die Befragungsteilnehmer nach ihrem Studienabschluss an der RFH gemessen am Bruttoeinstiegsgehalt mehrheitlich einen gut durchschnittlichen bis überdurchschnittlichen Marktwert erzielen konnten.

#### Angaben zu Führung als Indikator für erfolgreiche Laufbahnentwicklung

487 Personen haben Angaben zu Führungserfahrung nach Abschluss ihres Studiums an der RFH gemacht. Davon hatten 72,1 % ( $N = 351$ ) Führungsverantwortung inne (zu Referenzbefunden siehe bspw. Fabian et al., 2013, S. 61, wonach in einer großangelegten bundesweiten Erhebung der Anteil an Akademikern in Führungsverantwortung 10 Jahre nach Studienabschluss bei 41 % lag).

Betrachtet man die bemerkenswert hohe Führungsquote unter den befragten Alumni-Mitgliedern im Querschnitt differenziert nach Erfahrungsclustern „bis 1 Jahr nach Studienabschluss“, „2-5 Jahre nach Studienabschluss“, „6-10 Jahre nach Studienabschluss“ und „ab 11 Jahren nach Studienabschluss“, so zeigt sich folgendes Bild (Abb. 21).

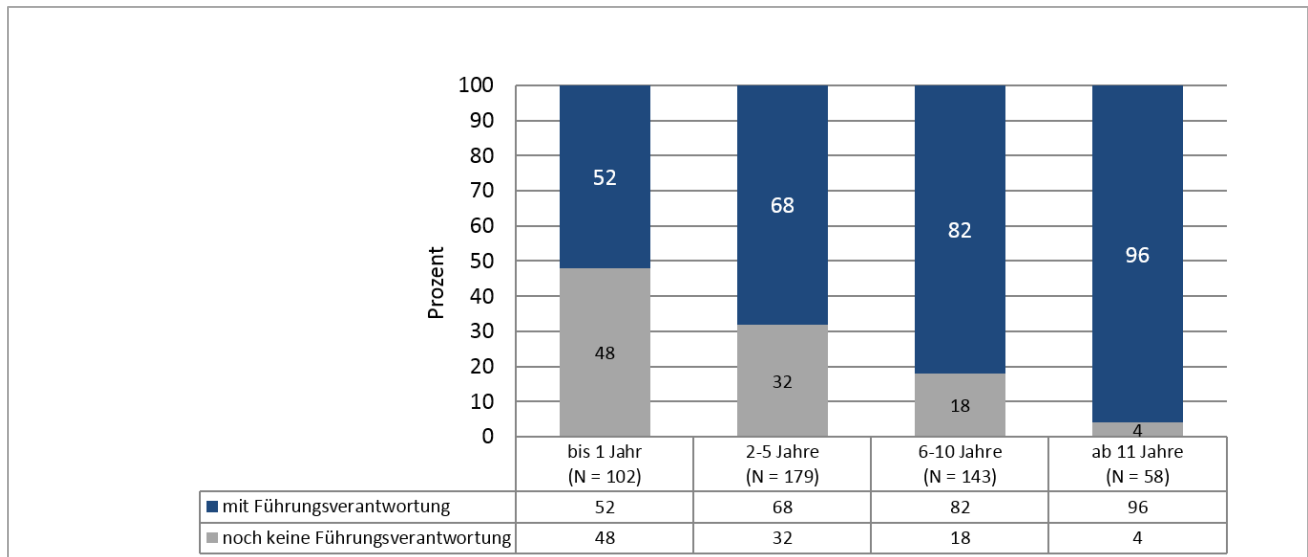


Abb. 21: Führungsanteile in %, differenziert nach Erfahrungsclustern  $\leq 1$  Jahr, 2-5, 6-10 und  $\geq 11$  Jahre

Im Erfahrungscluster mit bis zu einem Jahr Berufserfahrung nach Studienabschluss tragen bereits 52 % ( $N = 53$ ) der befragten Absolventen Führungsverantwortung. 58,5 % ( $N = 31$ ) dieses Personenkreises (Angaben ohne Abbildung) hatten ihr Studium an der RFH nebenberuflich absolviert und konnten somit in der Karriereentwicklung auf bestehenden beruflichen Stationen aufbauen. Somit konnten 41,5 % ( $N = 22$ ) der Jungakademiker der Abschlussjahrgänge 2013/2014 im Anschluss an das Vollzeitstudium den Arbeitsmarkt von ihrer Eignung als Führungskraft überzeugen (zu hierarchischem Aufstieg siehe auch die weiteren Ausführungen).

Die Befunde erweisen sich auch insofern als stimmig, da mit aufsteigender Erfahrung die Anteile an Führungskräften im Querschnitt erwartungskonform ansteigen. Unter den befragten Alumni berichteten 68 % ( $N = 121$ ) im Erfahrungscluster 2-5 Jahre nach Studienabschluss, Führungsverantwortung inne zu haben, 6-10 Jahre nach Studienabschluss 82 % ( $N = 118$ ), und ab 11 Jahren Erfahrung seit Studienabschluss trugen 96 % ( $N = 56$ ) Führungsverantwortung.

Zieht man nun die erreichten Hierarchieebenen heran, so zeigen sich auch diesbezüglich stimmige Verteilungen, welche die Validität der Angaben weiter untermauern (vgl. Abb. 22).

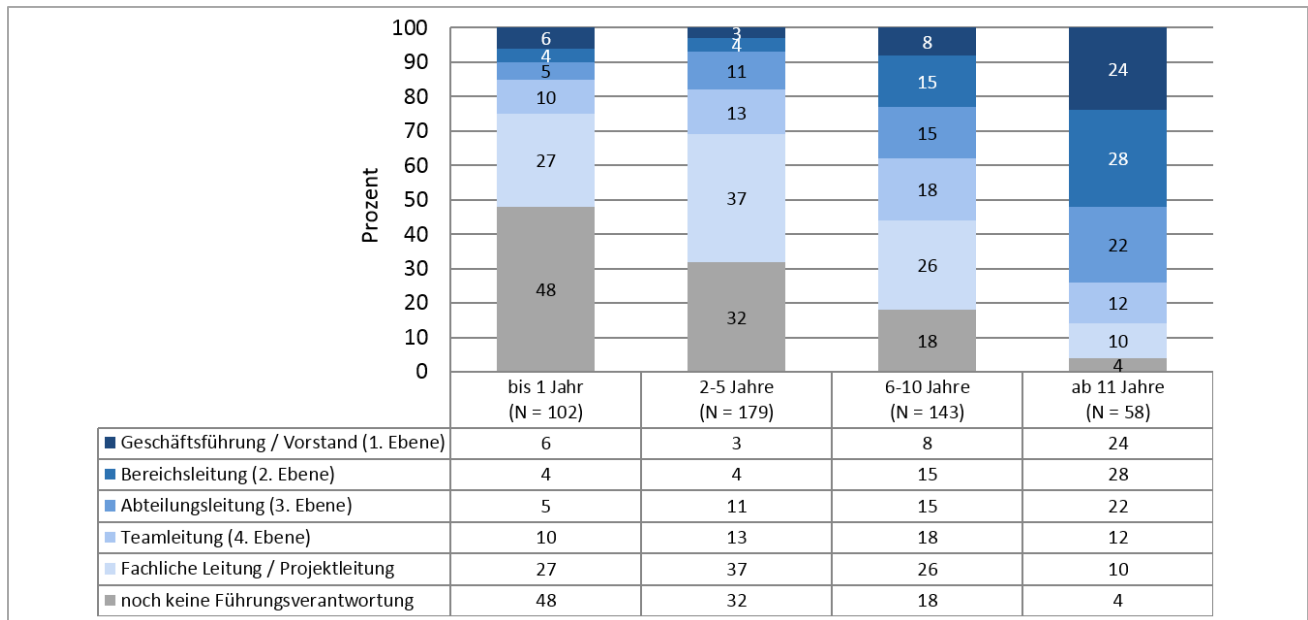


Abb. 22: Führungsebenen in %, differenziert nach Erfahrungsclustern ≤ 1 Jahr, 2-5, 6-10 und ≥ 11 Jahre

Zur Orientierung sei auf die HIS-Absolventenstudie von Fabian et al. (2013) verwiesen, wonach ca. 1 Jahr nach Studienabschluss 6 %, fünf Jahre nach Studienabschluss 8 % und 10 Jahre nach Studienabschluss 13 % der Absolventen Führungsverantwortung als Leitende Angestellte trugen (z. B. Abteilungsleiter, Prokuristen, Direktoren, jeweils bezogen auf Fachhochschuldiplom gemäß Fabian et al., 2013, S. 90 und 141) was in etwa vergleichbar ist mit den hier erfassten Ebenen 2 und 3.

Um darüber hinausgehende Erkenntnisse zum beruflichen Aufstieg zu erlangen, wurden die Daten weiterführenden Analysen unterzogen. Wie eingangs dargestellt, wies ein beachtlicher Anteil unserer Alumni-Mitglieder Berufserfahrung vor Aufnahme des Studiums auf (vgl. die Ausführungen auf S. 6f). Unter der Annahme, dass sich ein erfolgreiches Hochschulstudium positiv auf die Karriereentwicklung auswirken dürfte, sollte dies – sofern ein beruflicher Aufstieg angestrebt wurde – im günstigsten Fall mit einem signifikanten hierarchischen Aufstieg infolge des Studiums einhergehen. Untersucht wurde dies über einen Vorher-Nachher-Vergleich der Angaben zu den erzielten Hierarchiestufen (vgl. Abb. 23, 24 und 25) und zur Führungsspanne (Abb. 26 und 27).



Abb. 23: Hierarchischer Aufstieg infolge des Studiums

Die Daten wurden mittels Wilcoxon-Test für abhängige (verbundene) Stichproben untersucht (d.h. Vergleich derselben Personen vor sowie nach dem Studium). Der Wilcoxon-Test nutzt die Differenzdaten zur Bestimmung eines  $p$ -Werts für die Prüfung eines signifikanten Anstiegs im hierarchischen Status infolge des Studiums. Die Paardifferenzen ergeben sich daraus, dass es sich um verbundene Stichproben handelt und so jedem Wert zum hierarchischen Status vor Aufnahme des Studiums der entsprechende Wert nach Abschluss des Studiums an der RFH zugeordnet werden kann. Das Verfahren ist wie im Fall der vorliegenden Daten für nicht normal verteilte Variablen geeignet (vgl. Bortz, 2005). Die statistischen Berechnungen ergaben sowohl für die Gesamtstichprobe der befragten Alumni-Mitglieder ( $N = 428$ ), als auch separat für jedes der vier Erfahrungscluster jeweils einen signifikanten Anstieg im hierarchischen Status infolge des Studiums. Die ermittelten Effektstärken stützen die Befunde mit Blick auf die praktische Relevanz der Ergebnisse (vgl. Tab. 1).

Tab. 1: Ergebnisse der Wilcoxon Tests für abhängige (verbundene) Stichproben zur Führungsebene

	$N$	Z-Wert Signifikanz ( $p$ einseitig)	Effektstärke $d$	
Vorher-Nachher-Vergleich Gesamtstichprobe	Negative Ränge	27	-12,55 ( $p < 0,001$ )	$d = 0,75$
	Positive Ränge	258		
	Bindungen	143		
	Gesamt	428		
Vorher-Nachher-Vergleich bis 1 Jahr nach Studienabschluss	Negative Ränge	8	-3,17 ( $p < 0,01$ )	$d = 0,36$
	Positive Ränge	30		
	Bindungen	55		
	Gesamt	93		
Vorher-Nachher-Vergleich 2-5 Jahre nach Studienabschluss	Negative Ränge	12	-6,87 ( $p < 0,001$ )	$d = 0,61$
	Positive Ränge	87		
	Bindungen	57		
	Gesamt	156		
Vorher-Nachher-Vergleich 6-10 Jahre nach Studienabschluss	Negative Ränge	4	-7,94 ( $p < 0,001$ )	$d = 1,04$
	Positive Ränge	89		
	Bindungen	27		
	Gesamt	120		
Vorher-Nachher-Vergleich ab 11 Jahre nach Studienabschluss	Negative Ränge	1	-6,22 ( $p < 0,001$ )	$d = 1,92$
	Positive Ränge	50		
	Bindungen	3		
	Gesamt	54		

Im Folgenden sollen die Erfahrungscluster bis zu einem Jahr Berufserfahrung seit Studienabschluss an der RFH ( $N = 102$ ) sowie 2-5 Jahre Berufserfahrung seit Studienabschluss an der RFH ( $N = 179$ ) näher erläutert werden, da diese im Hinblick auf die zeitliche Nähe zum Studienabschluss und dessen möglichen Auswirkungen auf die Laufbahnentwicklung besonders aussagekräftig sein dürften, wohingegen bei langjähriger Berufspraxis seit Studienabschluss von einer Konfundierung mit zahlreichen zusätzlichen mediiierenden Einflussfaktoren auszugehen ist. Einbezogen wurden all diejenigen Befragungsteilnehmer, die bereits vor ihrem Studium Berufserfahrung vorweisen konnten. Die Befunde sind bemerkenswert und ein weiteres deutliches Indiz für beruflichen Aufstieg durch akademische Bildung: Bei 32,3 % der Befragten mit bis zu einem Jahr Berufserfahrung seit Studienabschluss und 55,8 % der Befragten mit 2-5 Jahren Berufserfahrung seit Studienabschluss war ein hierarchischer Aufstieg von mindestens einer Hierarchiestufe nachweisbar (vgl. Abb. 24 und 25).

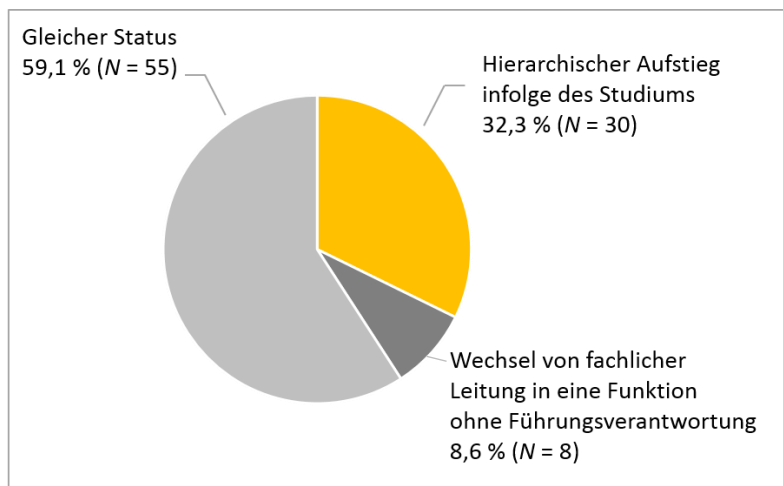


Abb. 24: Analyse des hierarchischen Aufstiegs bis zu 1 Jahr seit Studienabschluss ( $N = 93$ )

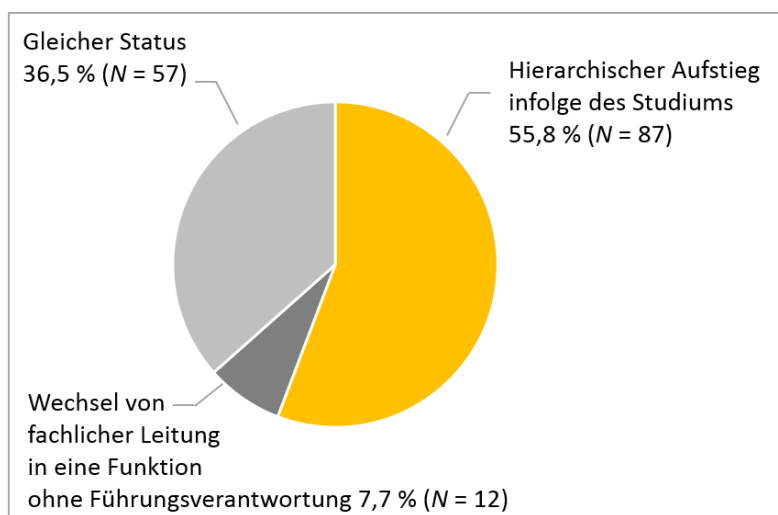


Abb. 25: Analyse des hierarchischen Aufstiegs 2-5 Jahre seit Studienabschluss ( $N = 156$ )

Diese Befunde gehen ebenfalls einher mit einer statistisch signifikanten Zunahme der verantworteten Führungsspanne, erfasst über die Anzahl der Mitarbeiter. Bei 26,9 % der Personen, die bereits vor ihrem Studium Berufserfahrung vorweisen konnten, zeigt sich bereits nach bis zu einem Jahr Erfahrung seit Studienabschluss eine Zunahme der Führungsspanne (vgl. Abb. 26). Im Erfahrungscluster „2-5 Jahre nach Studienabschluss“ war dies bei 47,4 % der Befragten der Fall (vgl. Abb. 27).

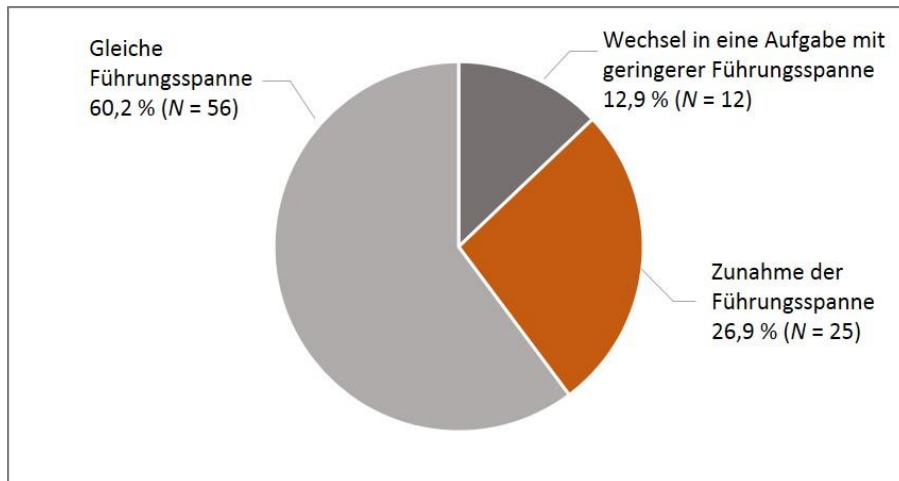


Abb. 26: Analyse der Entwicklung der Führungsspanne bis zu 1 Jahr seit Studienabschluss (N = 93)

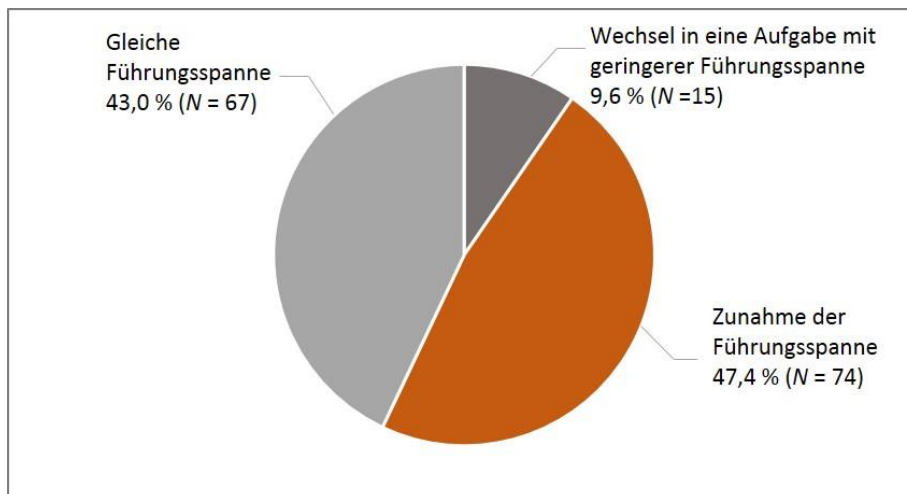


Abb. 27: Analyse der Entwicklung der Führungsspanne 2-5 Jahre seit Studienabschluss (N = 156)

Die statistischen Berechnungen ergaben auch bezüglich dieses Erfolgsparameters sowohl für die Gesamtstichprobe der befragten Alumni-Mitglieder (N = 428), als auch separat für jedes der vier Erfahrungscluster jeweils einen signifikanten Anstieg im Vorher-Nachher-Vergleich infolge des Studiums an der RFH. Die ermittelten Effektstärken stützen die Befunde mit Blick auf die praktische Relevanz der Ergebnisse. Die folgende Tabelle 2 fasst die Ergebnisse für die Gesamtstichprobe und separat für die definierten Erfahrungscluster zusammen.



Tab. 2: Ergebnisse der Wilcoxon Tests für abhängige (verbundene) Stichproben zur Führungsspanne

		<i>N</i>	Z-Wert Signifikanz ( <i>p</i> einseitig)	Effektstärke <i>d</i>
Vorher-Nachher-Vergleich Gesamtstichprobe	Negative Ränge	32	-10,89 ( <i>p</i> < 0,001)	<i>d</i> = 0,55
	Positive Ränge	232		
	Bindungen	164		
	Gesamt	428		
Vorher-Nachher-Vergleich bis 1 Jahr nach Studienabschluss	Negative Ränge	12	-2,19 ( <i>p</i> < 0,05)	<i>d</i> = 0,20
	Positive Ränge	25		
	Bindungen	56		
	Gesamt	93		
Vorher-Nachher-Vergleich 2-5 Jahre nach Studienabschluss	Negative Ränge	15	-4,94 ( <i>p</i> < 0,001)	<i>d</i> = 0,39
	Positive Ränge	74		
	Bindungen	67		
	Gesamt	156		
Vorher-Nachher-Vergleich 6-10 Jahre nach Studienabschluss	Negative Ränge	2	-7,38 ( <i>p</i> < 0,001)	<i>d</i> = 0,78
	Positive Ränge	81		
	Bindungen	37		
	Gesamt	120		
Vorher-Nachher-Vergleich ab 11 Jahre nach Studienabschluss	Negative Ränge	2	-6,06 ( <i>p</i> < 0,001)	<i>d</i> = 1,42
	Positive Ränge	50		
	Bindungen	2		
	Gesamt	54		

Anmerkungen: Die Ergebnisse werden für die Gesamtstichprobe sowie separat für die definierten Erfahrungscluster ausgewiesen.

### Angaben zur weiteren Karriereorientierung

Abschließend wollten wir von unseren Alumni-Mitgliedern erfahren, welche übergeordneten Ziele und Motive sie im Hinblick auf ihre weitere berufliche Laufbahn vorrangig verfolgen. Hierbei orientierten wir uns an einem anerkannten organisationspsychologischen Ansatz von Schein (1998), in dem acht grundlegende Bedürfnisse oder Motivatoren unterschieden werden. Die Befragungsteilnehmer wurden gebeten, im Hinblick auf ihre berufliche Weiterentwicklung sich für das Motiv oder Bedürfnis zu entscheiden, welches am ehesten auf sie zutrifft (Mehrfachnennungen waren dabei nicht möglich).

Wie der folgenden Abbildung zu entnehmen ist, streben 28 % (*N* = 146) unserer Alumni-Mitglieder eine (weiterführende) Führungsaufgabe an bzw. möchten sich auf eine Aufgabe im General Management vorbereiten. Dies steht in hohem Maße im Einklang mit den vorangehenden Befunden zur Übernahme von Führungsverantwortung und den signifikanten Ergebnissen zum hierarchischen Aufstieg (gemäß Funktionsebene und Führungsspanne) infolge des Studiums. Ein weiterer Peak (20,7 %, *N* = 108) zeigt sich im Streben nach fachlicher Vertiefung bzw. Verfolgung der Fach-/Expertenlaufbahn. Für 13,6 % (*N* = 71) der Befragten steht bei der beruflichen Weiterentwicklung die Erhöhung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Vordergrund. Das Streben nach Selbständigkeit/Unabhängigkeit sowie Unternehmensgründung, ebenso wie Bedürfnisse nach totaler Herausforderung bzw. einen werteorientierten gesellschaftlichen Beitrag zu verwirklichen, wurden etwa zu gleichen Anteilen als persönlich vorrangig motivierend genannt.

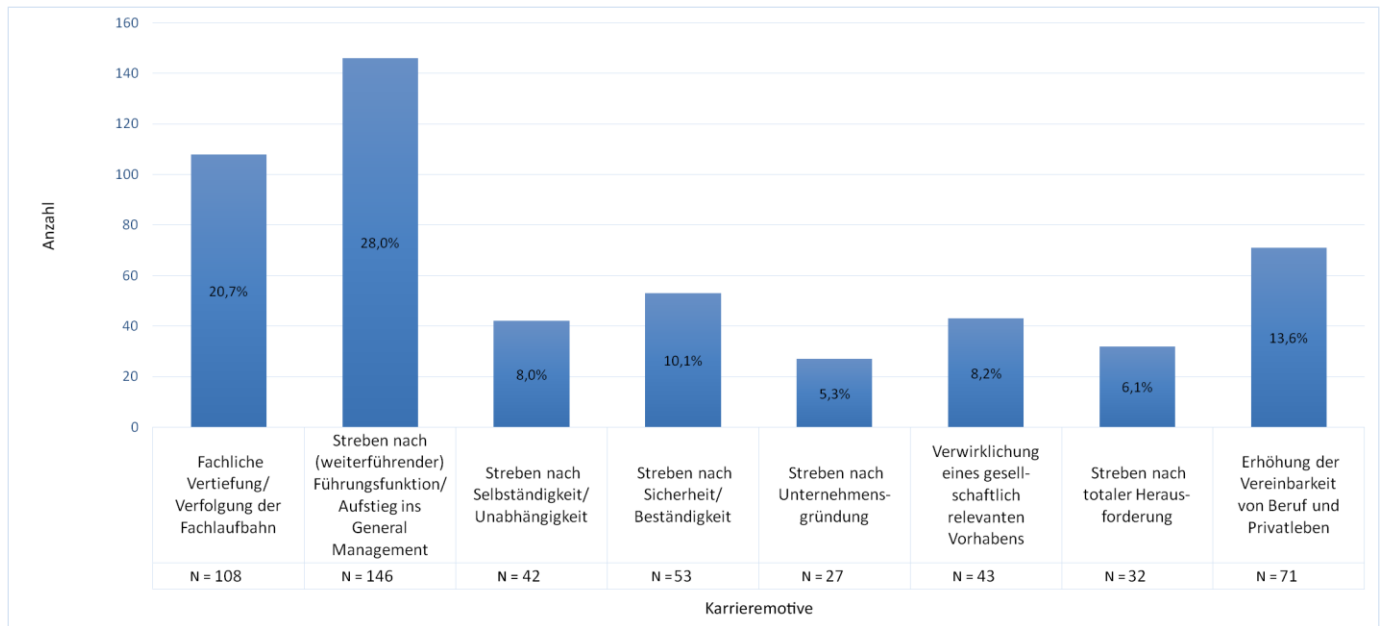


Abb. 28: Angaben zur weiteren beruflichen Orientierung ( $N = 522$ ) in Anlehnung an Schein (1998)  
*Anmerkungen:* keine Mehrfachnennungen möglich

### Zuversicht in die eigenen Kompetenzen, zukünftige Anforderungssituationen des Berufslebens aus eigenem Vermögen erfolgreich bewältigen zu können

Um einen wissenschaftlich anerkannten Indikator für die Zuversicht der Befragungsteilnehmer in ihre berufsbezogenen Kompetenzen zu erhalten, wurde die Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung (SWE) nach Schwarzer und Jerusalem (1999) auf das Berufsleben bezogen. Erfasst wurde darüber die persönliche Einschätzung, kritische Anforderungssituationen im Berufsleben aus eigenem Vermögen erfolgreich bewältigen zu können (vgl. hierzu beispielsweise Schwarzer & Jerusalem, 1999 sowie Freienstein, 2013).

In der vorliegenden Stichprobe beträgt der Mittelwert zur Selbstwirksamkeitserwartung 33,0 ( $SD = 3,7$ ; Summenscore min. 14, max. 40, bei einem Wertebereich zwischen 10 und 40). Dieser Mittelwert kann im Vergleich zu verfügbaren Normdaten als überdurchschnittlich eingestuft werden. Laut Schumacher et al. (2001, S. 2) liegt in „den meisten der bisherigen Studien ... [Anmerkung der Autorin: d.h. bis zum Publikationsdatum verfügbaren Studien] der Mittelwert der Skala ... bei ca. 29 Punkten und die Standardabweichung bei ungefähr 4 Punkten.“

Zieht man zudem die geschlechtsspezifischen Altersnormwerte (Schumacher et al., 2001, S. 7) zur Allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung heran, so ist der Mittelwert unter den männlichen Befragungsteilnehmern ( $M = 33,1$ ,  $SD = 3,7$ , min. 14, max. 40,  $N = 393$ ) im Vergleich zur Altersnormgruppe für Männer (Normgruppe 31-60 Jahre,  $M = 30,1$ ,  $SD = 5,1$ ) als überdurchschnittlich einzustufen. Bei den weiblichen Alumni-Mitgliedern fällt das Ergebnis sogar noch deutlicher aus. Der Mittelwert der Befragungsteilnehmerinnen ( $M = 32,9$ ,  $SD = 3,7$ , min. 24, max. 40,  $N = 129$ ) liegt ebenfalls deutlich über dem Vergleichsmittelwert der Normstichprobe der Altersnormgruppe für Frauen (Normgruppe 31-60 Jahre,  $M = 28,9$ ,  $SD = 5,05$ ). Gemäß 1-Stichproben  $t$ -Test sind die Befunde als signifikant einzustufen. Die mittleren bis hohen Effektstärken<sup>8</sup> (gemäß Cohen, 1988) belegen die praktische Relevanz der Ergebnisse (Abb. 29, Tab. 3). Zusammenfassend sprechen diese Befunde für eine überdurchschnittliche Zuversicht unserer Befragungsteilnehmer in ihre berufliche Zukunft.

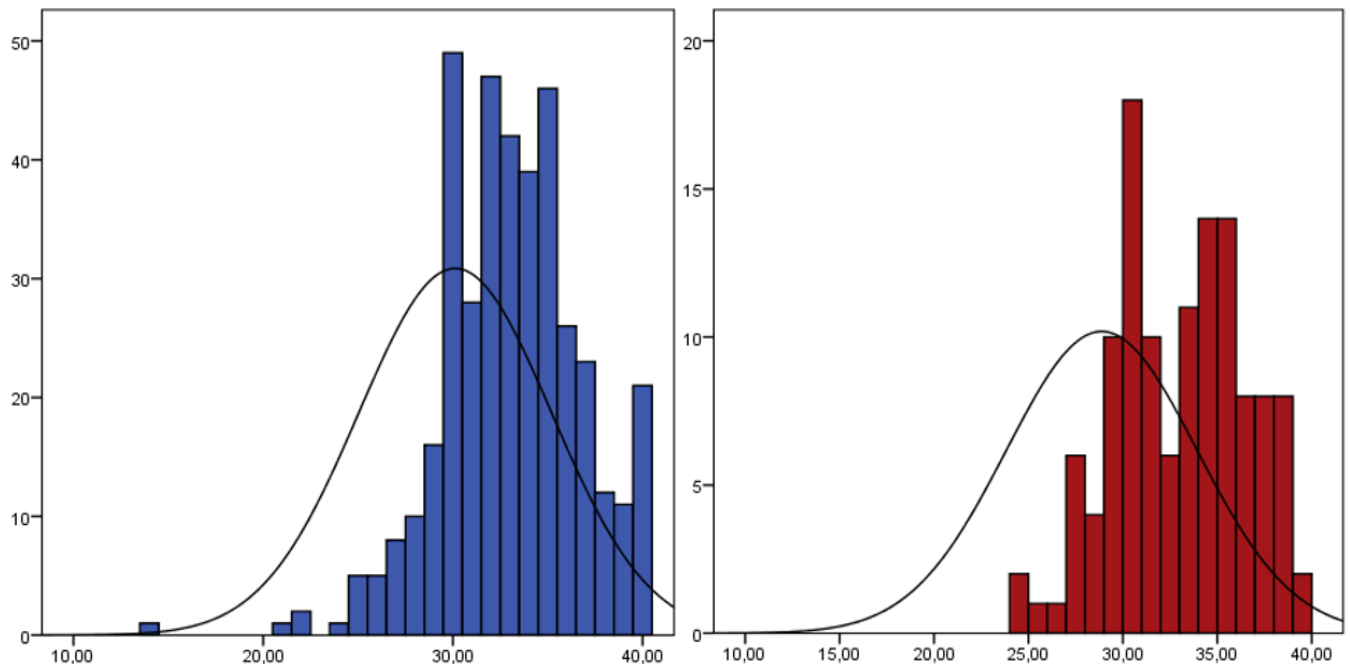


Abb. 29: Verteilung der Summenwerte der Selbstwirksamkeitserwartung der Männer (links) und Frauen (rechts) im Vergleich zur Verteilung der Normstichproben (dargestellt als Verlaufskurve)

Tab. 3: Deskriptive Statistiken zu SWE und Ergebnisse der 1-Stichproben  $t$ -Tests zur Stichprobe Alumni der RFH im Vergleich zur jeweiligen Normalverteilung der Altersgruppe nach Geschlecht

SWE	N	M	SD	t	p zweiseitig	d
weiblich	129	32,9	3,7	12,10	$p < 0,001$	0,79
männlich	393	33,1	3,7	15,82	$p < 0,001$	0,58

Anmerkungen: SWE = Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung; N = Anzahl der gültigen Fälle; M = Mittelwert; SD = Standardabweichung; d = Effektgröße

<sup>8</sup> Die zu den 1-Stichproben  $t$ -Tests berichteten Effektgrößen basieren gemäß Bortz und Schuster (2010, S. 127) auf folgender Formel:  $\delta = \frac{\mu - \mu_0}{\sigma}$

## Zusammenfassung und Fazit

677 Hochschulabsolventen haben an der vorliegenden Erhebung teilgenommen. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 42 %, die bei Online-Befragungen in der Hochschulforschung als erfreulich hoch eingestuft werden kann (vgl. z.B. Gusy & Marcus, 2012). Angesichts des mehr als 50-jährigen Bestehens der RFH schließt die vorliegende Erhebung Akademiker ein, die bereits auf langjährige berufliche Erfahrung zurückblicken konnten, während ein großer Teil der Befragungsteilnehmer noch am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn als Akademiker stand. Dadurch ermöglichen die Befunde interessante Einblicke sowohl in die frühen Jahre beruflicher Positionierung nach dem Studium an der RFH, als auch in die späteren Phasen der Laufbahnentwicklung als Fach- und Führungskraft. Welches Fazit lässt sich aus den Befunden zur Karriereentwicklung nach dem Studium an der RFH ableiten?

Einerseits zeigen sich in den vorliegenden Erhebungsdaten hohe Übereinstimmungen im bundesweiten Vergleich, was die Verteilung der Hochschulzugangsvoraussetzungen ebenso wie die akademischen Abschlussnoten der Befragungsteilnehmer angeht, so dass es diesbezüglich keinerlei Hinweise auf Selektionseffekte gibt, die bei Mitgliederbefragungen berücksichtigt werden müssen.

Andererseits sprechen die Befunde für eine überdurchschnittlich erfolgreiche Laufbahnentwicklung unserer Alumni-Mitglieder nach ihrem Studium an der RFH. Diese zeigt sich sowohl in einem reibungslosen Übergang vom Studium in den Beruf, einhergehend mit Bruttoeinstiegsgehältern im oberen Bereich sowie in einem bemerkenswert hohen prozentualen Anteil an Führungskräften. Rund Dreiviertel unserer Befragungsteilnehmer trägt nach eigenen Angaben Führungsverantwortung. Unter den Befragungsteilnehmern mit bis zu einem Jahr Berufspraxis seit Studienabschluss liegt die Quote der Führungskräfte bereits bei 52 %. Die Befunde erweisen sich auch insofern als konsistent, da im Querschnitt in den untersuchten Erfahrungsclustern die Anteile an Führungskräften mit steigender Erfahrung erwartungskonform ansteigen. Die Analysen ergaben außerdem sowohl für die Gesamtstichprobe, als auch separat für jedes der untersuchten Erfahrungscluster jeweils einen statistisch signifikanten Anstieg im hierarchischen Status infolge des Studiums (gemäß Funktionsebene und Führungsspanne). Diese Erfolgsindikatoren stehen im Einklang mit den Angaben unserer Alumni-Mitglieder zu ihrer weiteren Karriereorientierung. Im Ranking an erster Stelle genannt wurde das Streben nach einer (weiterführenden) Führungsfunktion bzw. die Vorbereitung auf eine Aufgabe im General Management. An zweiter Stelle stand der Wunsch nach fachlicher Vertiefung bzw. die fachliche Laufbahn weiterverfolgen zu wollen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erhöhen, wurde an dritter Stelle genannt.

Den vorliegenden Ergebnissen zur Selbstwirksamkeitserwartung zufolge blicken unsere Alumni-Mitglieder mit großer Zuversicht bezüglich ihrer Kompetenzen in die berufliche Zukunft. Eine hoch ausgeprägte Selbstwirksamkeitserwartung ist nicht nur ein Prädiktor für persönliches Wohlbefinden (vgl. Schwarzer & Jerusalem, 1999; Schumacher et al., 2001), sie ist eine wichtige Voraussetzung dafür, anspruchsvolle Aufgaben anzustreben und die persönliche berufliche Laufbahn aktiv zu gestalten.

## Literaturverzeichnis

Bortz, J. (2005). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler* (6.Auflage). Heidelberg: Springer.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd. Ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Fabian, G., Rehn, T., Brandt, G. & Briedis, K. (2013). *HIS: Forum Hochschule. Karriere mit Hochschulabschluss?* Hannover: HIS Hochschul-Informationssystem GmbH. Zugriff am 20.08.2014 unter [http://www.dzhw.eu/pdf/pub\\_fh/fh-201310.pdf](http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201310.pdf)

Gusy, B. & Marcus, K. (2012). *Online Befragungen: Eine Alternative zu paper-pencil Befragungen in der Gesundheitsberichterstattung bei Studierenden (Schriftenreihe des AB Public Health: Prävention und psychosoziale Gesundheitsforschung Nr. 01/P12)*. Berlin: Freie Universität Berlin. Zugriff am 05.08.2014 unter [http://www.diss.fu-berlin.de/docs/servlets/MCRFileNodeServlet/FUDOCSDerivate\\_000000004171/Online-Befragungen-01-P12.pdf](http://www.diss.fu-berlin.de/docs/servlets/MCRFileNodeServlet/FUDOCSDerivate_000000004171/Online-Befragungen-01-P12.pdf)

Kienbaum Management Consultants GmbH (2014). *Einstiegsgehälter für Hochschulabsolventen*. Erhalten am 15.10.2015 auf schriftliche Anfrage.

Middendorff, E., Apolinarski, B., Poskowsky, J., Kandulla, M. & Netz, N. (2012). *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2012. 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch das HIS-Institut für Hochschulforschung*. Hannover: HIS Hochschul-Informationssystem GmbH. Zugriff am 11.08.2015 unter [https://www.bmbf.de/pub/wslsdl\\_2012.pdf](https://www.bmbf.de/pub/wslsdl_2012.pdf)

Schein, E. (1998). *Karriereanker* (5. Aufl.). Darmstadt: Beratungssozietät Lanzenberger Dr. Loos Stadelmann.

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (17.10.2014). *Abiturnoten 2013 an Gymnasien, integrierten Gesamtschulen und beruflichen Schulen (Schuljahr 2012/2013)*. IVC Statistik, auf Anfrage am 09.10.2015 zur Verfügung gestellt.

Schumacher, J., Klaiberg, A & Brähler, B. (2001). *Bevölkerungsrepräsentative Normierung der Skala zur Allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung* (zur Veröffentlichung eingereicht bei Diagnostica, Manuskriptfassung vom 29.03.2001) Zugriff am 09.09.2015 unter [http://userpage.fu-berlin.de/~health/swe\\_norm.pdf](http://userpage.fu-berlin.de/~health/swe_norm.pdf)

Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (Hrsg.) (1999). *Skala zur Erfassung von Lehrer- und Schülermerkmalen: Dokumentation der psychometrischen Verfahren im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuches Selbstwirksame Schulen*. Freie Universität Berlin.

Wissenschaftsrat (2013). *Jahresbericht 2012 des Wissenschaftsrates*. Zugriff am 10.08.2015 unter [http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/Jahresbericht\\_2012.pdf](http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/Jahresbericht_2012.pdf)

### **Dr. Inga Freienstein**

Leiterin C<sup>3</sup> Cologne Career Center und Alumni-Beauftragte der Rheinischen Fachhochschule Köln

Dr. Inga Freienstein hat an der Georg-August-Universität in Göttingen und der University of Warwick, England, Psychologie studiert und berufsbegleitend an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf am Lehrstuhl für Experimentelle Psychologie im Fachbereich Arbeitspsychologie promoviert. Seit 2001 berät sie Fach- und Führungskräfte sowie Unternehmen insbesondere zu Potenzialdiagnostik, Coaching und Personalentwicklung. Forschungsschwerpunkte betreffen die Entwicklung kognitiver Lern- und Leistungsressourcen im Berufsleben, Coaching, Potenzialdiagnostik und Laufbahnentwicklung.



### **Nina Wenzel**

Karriereberaterin C<sup>3</sup> Cologne Career Center

Nina Wenzel hat an der RWTH Aachen den Master in Psychologie mit Schwerpunkt Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie absolviert und an der Universität Cádiz, Spanien, ihre Kenntnisse im Fachgebiet Human Resources vertieft. Seit 2014 berät sie im C<sup>3</sup> Cologne Career Center Fach- und Führungskräfte.



### **Janina Pfeiffer**

Karriereberaterin C<sup>3</sup> Cologne Career Center

Janina Pfeiffer ist Diplom-Psychologin und hat an der RWTH Aachen sowie der Universität zu Köln Psychologie mit Schwerpunkt Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie studiert. Nach zweieinhalb Jahren in der Forschung, Testentwicklung und Evaluation ist sie seit 2012 Teil des C<sup>3</sup> Cologne Career Centers und berät dort Kunden zu Karrierethemen.

