



EY Studie: Karrierewege Millennials 2022

Mai 2022

Design der Studie

Ihr Ansprechpartner

An der Studie „Karrierewege Millennials 2022“ der Prüfungs- und Beratungsgesellschaft EY (Ernst & Young) haben 1.093 erwachsene Personen - darunter 829 Beschäftigte im Angestelltenverhältnis - im Alter von 18 bis 40 Jahren in Deutschland teilgenommen. Die Befragung wurde zusammen mit „the female factor“, einer Karriereplattform für Frauen, durchgeführt.

Es handelt sich um eine repräsentative Online-Umfrage durch ein unabhängiges Marktforschungsinstitut (marketagent), durchgeführt im Zeitraum von Oktober bis Februar 2021/22.



Jan-Rainer Hinz

Mitglied der Geschäftsführung,
Personalleiter und Arbeitsdirektor
von EY in Deutschland

Details zum Befragungssample I - Alle Befragten

Aktuelles Beschäftigungsverhältnis	Anteil in Prozent
Angestellte/r Vollzeit	48
Angestellte/r Teilzeit	12
Derzeit arbeitslos	9
Arbeiter/in Vollzeit	5
Selbstständig/ Freier Beruf	5
Derzeit in Ausbildung	3
Beamter/Beamtin Vollzeit	3
In Elternzeit / Karenz / Mutterschutz	2
Lehrling/ Azubi	2
Beamter/Beamtin Teilzeit	2
Auf Sabbatical/ Bildungsurlaub	0,7
Freie/r Dienstnehmer/in / Werkvertrag	0,6
Arbeiter/in Teilzeit	0,4
Sonstiges, berufstätig	1
Sonstiges, nicht berufstätig	6

Aktueller Karrierelevel	Anteil in Prozent
Mehr als 3 Jahre Berufserfahrung	43
Erste Berufserfahrung (bis 3 Jahre)	16
Erfahrene Führungsebene	7
Erste Erfahrungen in der Führungsebene (bis 3 Jahre)	6
Praktikum	6
Selbstständig / leite mein eigenes Unternehmen	2
C-Level / Vorstandsmitglied	1
Sonstiges	8
Noch gar kein Karrierelevel	11

Details zum Befragungssample II - Beschäftigte im Angestelltenverhältnis

Beschäftigungsdauer beim aktuellen Arbeitgeber	Anteil in Prozent
Mehr als 10 Jahre	17
Bis zu 10 Jahre	22
Bis zu 5 Jahre	17
Bis zu 3 Jahre	19
Bis zu 2 Jahre	12
Bis zu 1 Jahr	6
Bis zu 6 Monate	6
Durchschnitt (in Jahren)	5,3
Median (in Jahren)	3,4

Unternehmensgröße/ Mitarbeiterzahl des aktuellen Arbeitgebers	Anteil in Prozent
Über 10.000 MitarbeiterInnen	11
2.501 - 10.000 MitarbeiterInnen	6
1.001 - 2.500 MitarbeiterInnen	8
251 - 1.000 MitarbeiterInnen	19
51 - 250 MitarbeiterInnen	21
11 - 50 MitarbeiterInnen	19
1 - 10 MitarbeiterInnen	16

Aktueller Arbeitgeber, Typ	Anteil in Prozent
Privatunternehmen / Profitorientiertes Unternehmen	61
Öffentliche Institution	33
NGO / NPO	6

Details zum Befragungssample III - Beschäftigte im Angestelltenverhältnis

Branchenzugehörigkeit des aktuellen Arbeitgebers	Anteil in Prozent
Produktion	9,6
Einkauf	6,9
Logistik / Lieferkette	6,2
Medizin / Gesundheit / Pharma	6,2
Kundendienst	6,2
Vertrieb	6,2
Öffentlicher Dienst	5,7
Bildung	5,3
Design / Kunst	4,7
Handel / E-Commerce	3,6
Verwaltung	3,2
Informationstechnologie	3,1
Engineering / Ingenieurwesen	2,7

Branchenzugehörigkeit des aktuellen Arbeitgebers, Fortsetzung	Anteil in Prozent
Consulting / Beratung / Coaching	2,4
Finanzdienstleistungen	2,4
Verwaltung	2,1
(Cyber) Security	1,7
Marketing / Promotion	1,6
Personal / Recruiting	1,4
Unterhaltung / Veranstaltungen	1,3
Immobilien	1,2
Recht	1,0
Medien	0,7
Investment / Bankwesen	0,4
Sonstiges	14,5

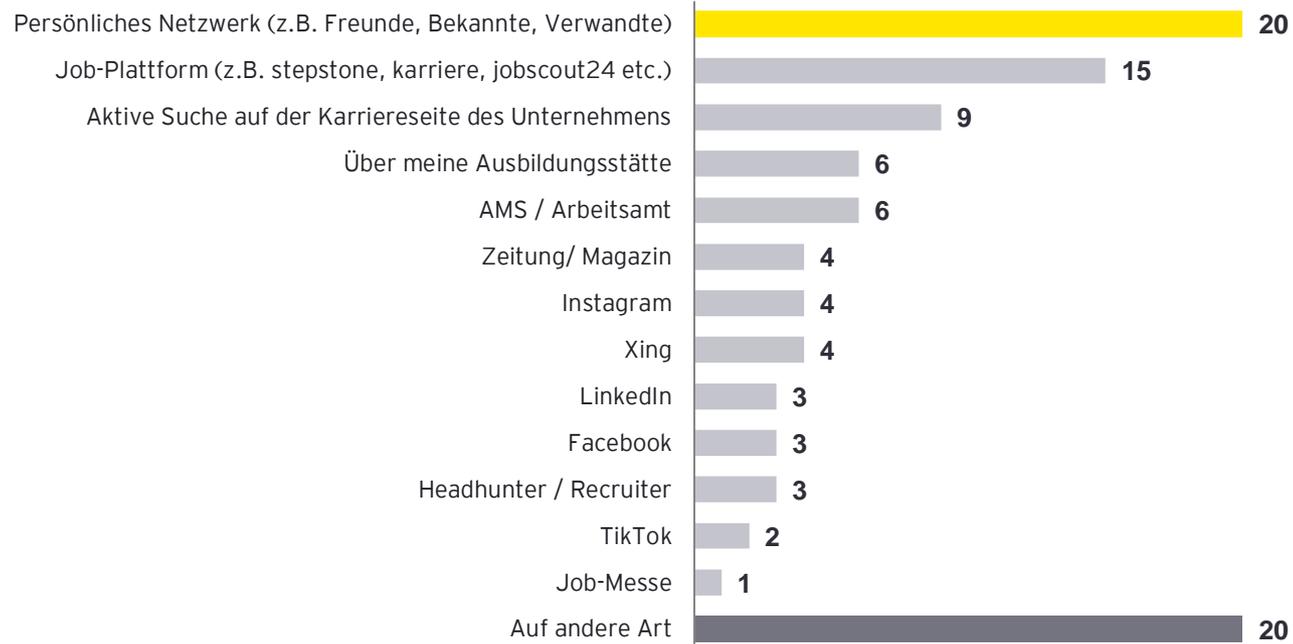
OF

Aktueller Job und Karriereweg



Jeder Fünfte fand aktuellen Job mithilfe des persönlichen Netzwerks - 15 Prozent wurden über Job-Plattform fündig

Frage: Wie haben Sie Ihren derzeitigen Job gefunden?

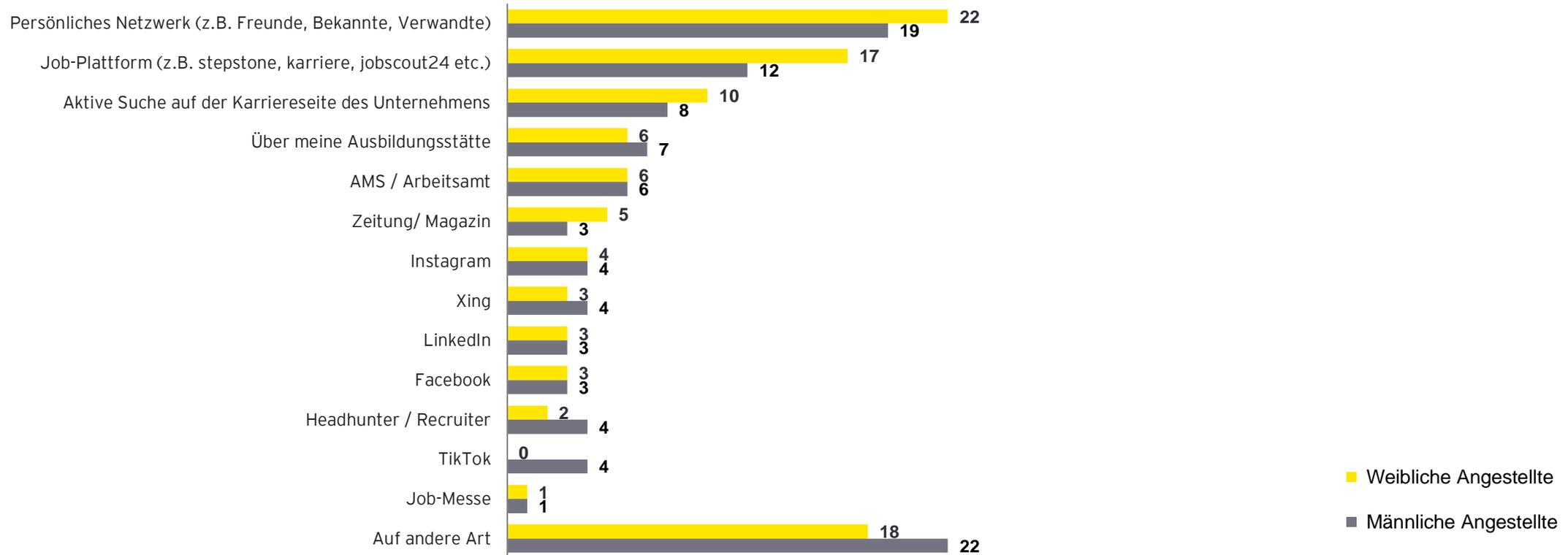


Das persönliche Netzwerk ist derzeit der erfolgreichste Weg zum eigenen Job: 20 Prozent der befragten Angestellten in Deutschland fanden über ihr Netzwerk aus Freunden, Bekannten, Verwandten etc. ihren aktuellen Job. Rund jeder siebte befragte Angestellte fand seinen aktuellen Job über eine Job Plattform. 9 Prozent der Angestellten wurden über eine aktive Suche auf den Karriereseiten des Unternehmens fündig und jeweils 6 Prozent über AMS/das Arbeitsamt bzw. die eigene Ausbildungsstätte.

Angaben in Prozent | Rundungsdifferenzen möglich | Basis: Beschäftigte im Angestelltenverhältnis (n = 829)

Frauen finden ihren Job häufiger über Job-Plattformen und das persönliche Netzwerk als Männer

Frage: Wie haben Sie Ihren derzeitigen Job gefunden?

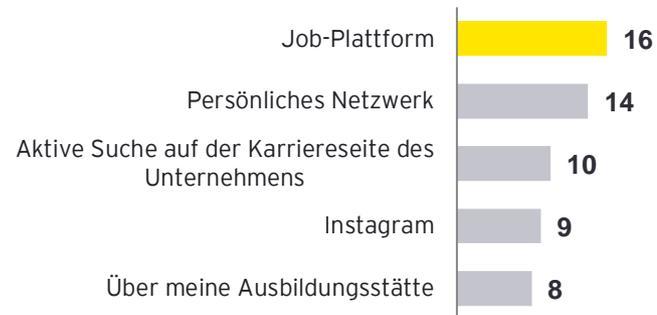


Angaben in Prozent | Basis: Beschäftigte im Angestelltenverhältnis (n = 829)

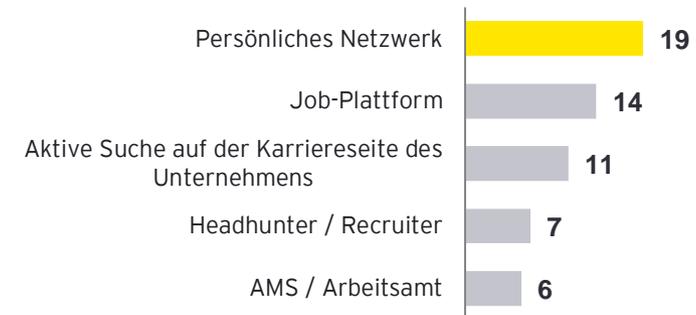
Top-5-Wege zum aktuellen Job nach Altersgruppen

Frage: Wie haben Sie Ihren derzeitigen Job gefunden?

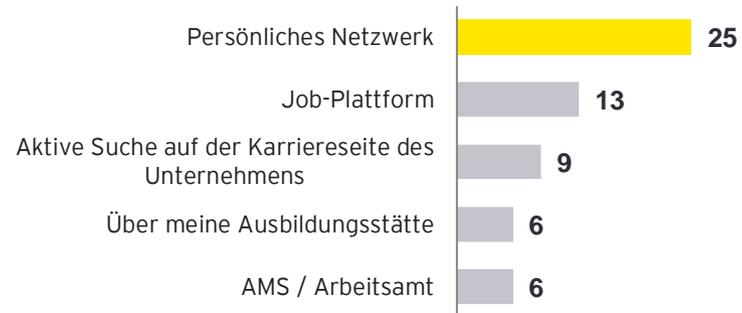
18 bis 25 Jahre



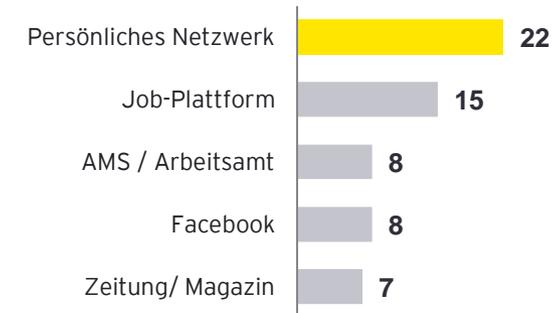
26 bis 30 Jahre



31 bis 35 Jahre



36 bis 40 Jahre

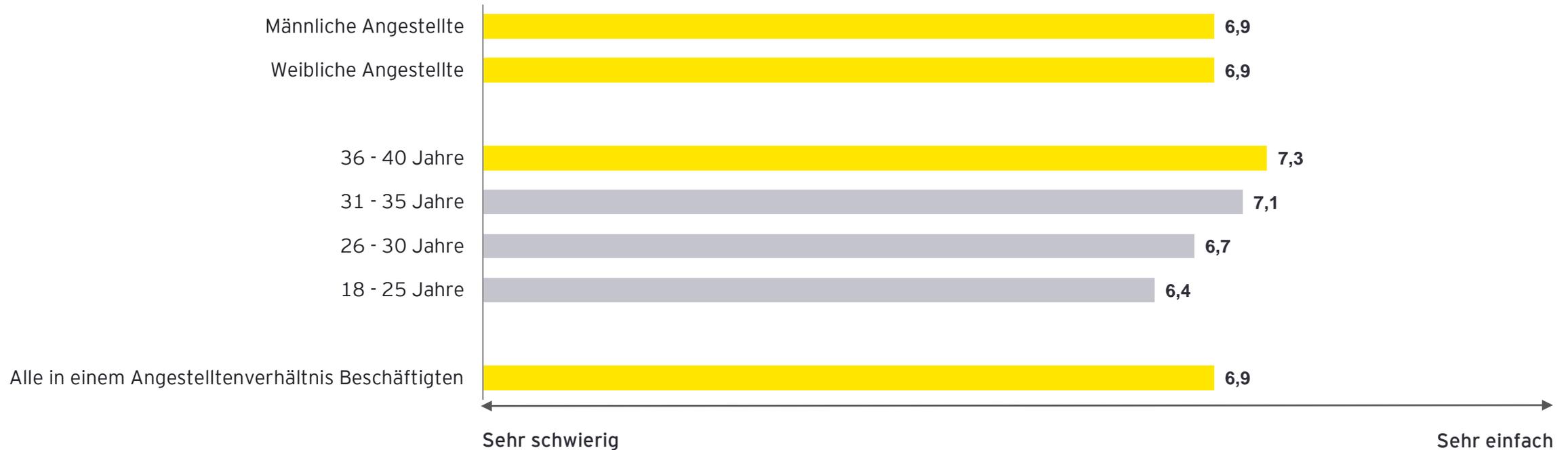


Angaben in Prozent | Basis: Beschäftigte im Angestelltenverhältnis (n = 829)

Angestellte bewerten eigene Jobsuche rückblickend insgesamt als eher einfach

Frage: Wie würden Sie im Nachhinein die Suche nach Ihrem derzeitigen Job bewerten?

Angaben als Mittelwerte auf einer Skala von 1 (sehr schwierig) bis 10 (sehr einfach)



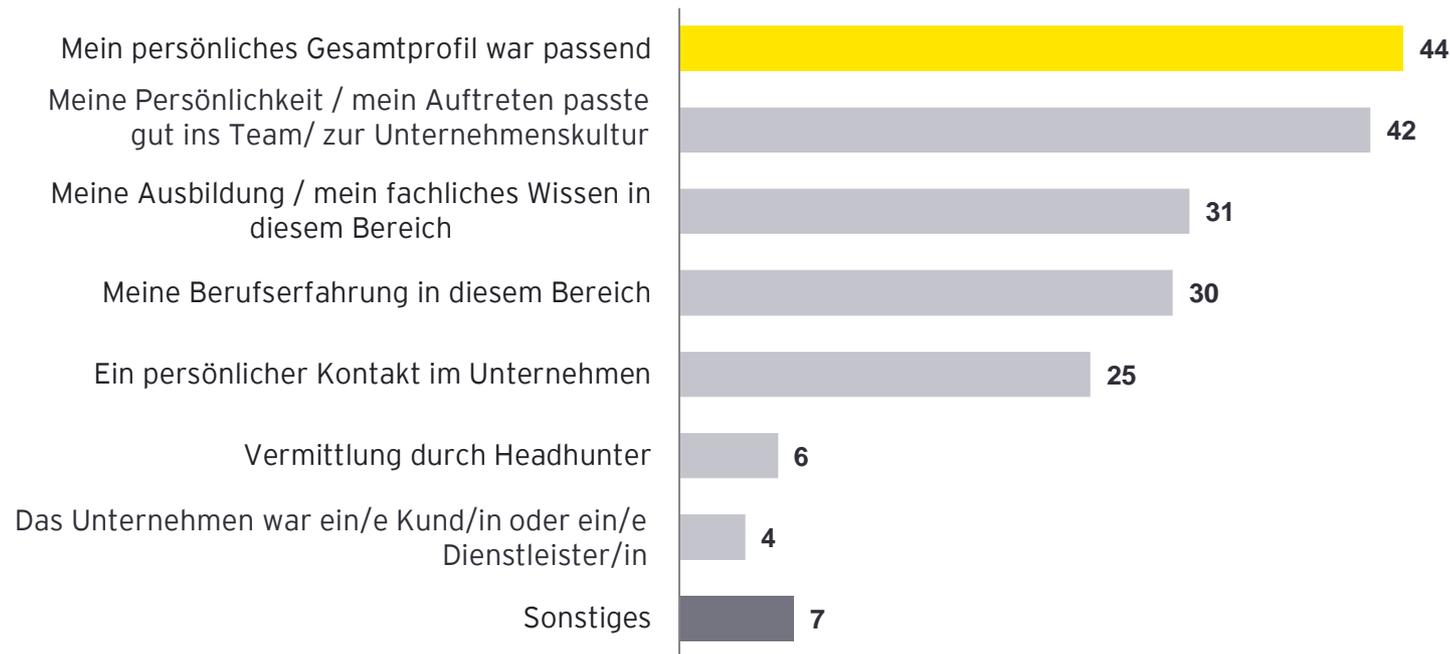
Insgesamt bewerten die Angestellten in Deutschland, gleich welchen Geschlechts, die Suche nach ihrem derzeitigen Job als eher einfach.

Angestellte in der Altersgruppe der 36- bis 40-Jährigen bewerten sie im Durchschnitt als deutlich einfacher als Angestellte im Alter zwischen 18 und 25 Jahren.

Angaben auf einer Skala von 1 (sehr schwierig) bis 10 (sehr einfach) | Basis: Beschäftigte im Angestelltenverhältnis (n = 829)

Die wichtigsten Schlüsselfaktoren für den erfolgreichen Abschluss der Jobsuche

Frage: Was waren Ihrer Meinung nach die Schlüsselfaktoren, die Ihnen geholfen haben, Ihren derzeitigen Job zu bekommen?
Mehrfachnennungen möglich

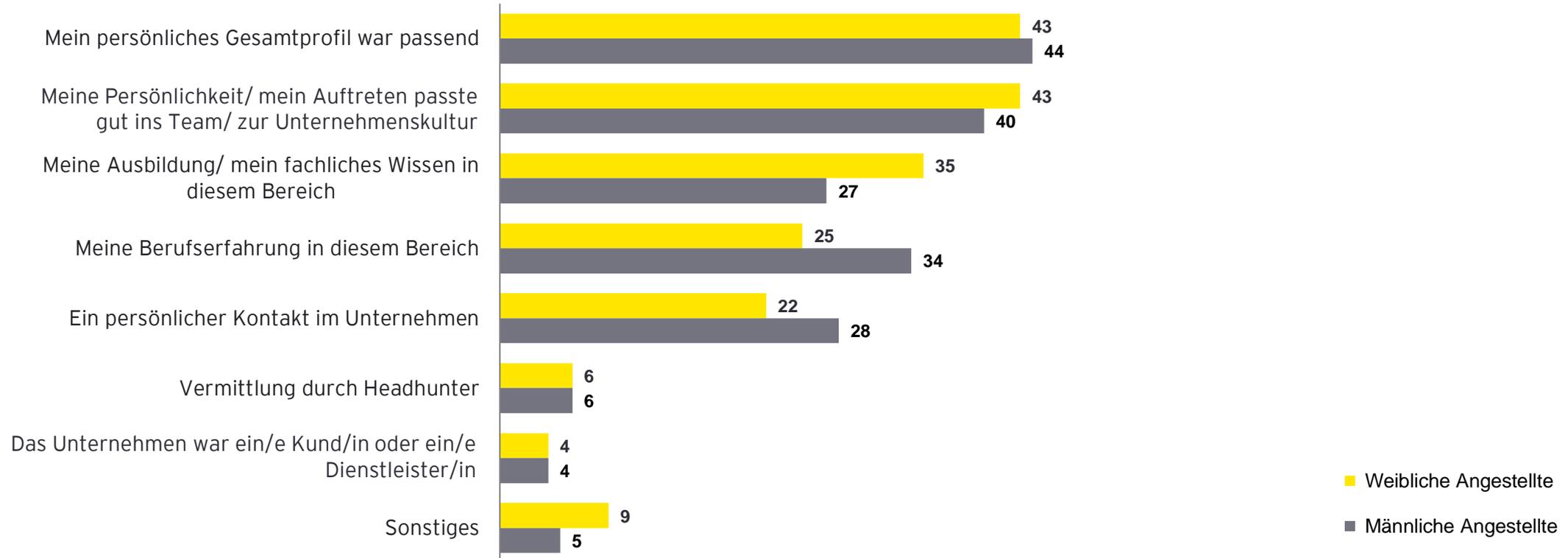


Die beiden meistgenannten Schlüsselfaktoren, die hilfreich waren, den derzeitigen Job zu bekommen, sind aus Sicht der Angestellten das passende Gesamtprofil und die zu Team und Unternehmen passende Persönlichkeit. Beide Schlüsselfaktoren werden von jeweils gut der Hälfte der befragten Angestellten angeführt. Ebenfalls wichtige Schlüsselfaktor aus Sicht der Befragten: Fachwissen (31 Prozent) und eine passende Berufserfahrung (30 Prozent).

Angaben in Prozent | Basis: Beschäftigte im Angestelltenverhältnis (n = 829)

Frauen sehen Ausbildung und Fachwissen deutlich häufiger als wichtigen Schlüsselfaktor an

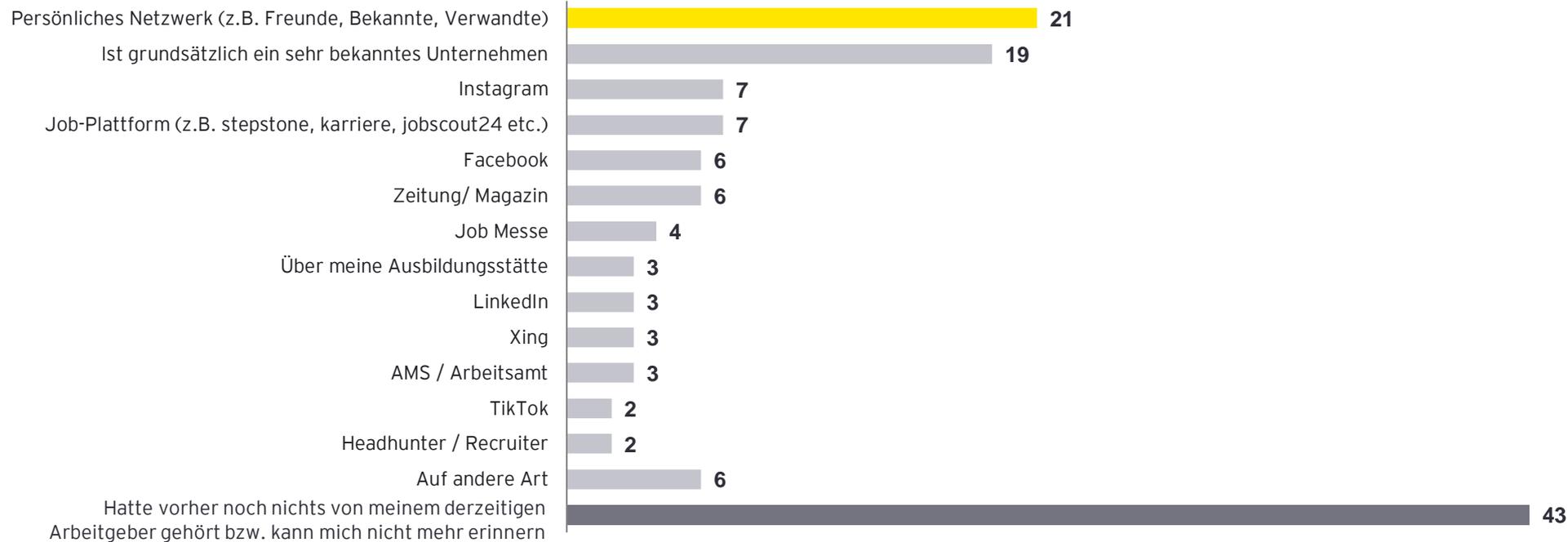
Frage: Was waren Ihrer Meinung nach die Schlüsselfaktoren, die Ihnen geholfen haben, Ihren derzeitigen Job zu bekommen?
Mehrfachnennungen möglich



Angaben in Prozent | Basis: Beschäftigte im Angestelltenverhältnis (n = 829)

Mehrheit der Befragten hatte vor eigener Jobsuche schon von aktuellem Arbeitgeber gehört

Frage: Hatten Sie vor Ihrer letzten Jobsuche schon von Ihrem derzeitigen Arbeitgeber gehört - und wenn „ja“: wo?
Mehrfachnennungen möglich



57 Prozent der befragten Angestellten hatten vor ihrer letzten Jobsuche bereits von ihrem aktuellen Arbeitgeber gehört.

21 Prozent der Befragten war der aktuelle Arbeitgeber bereits vor der letzten Jobsuche über das eigene persönliche Netzwerk bekannt, weiteren 19 Prozent, da es sich bei diesem um ein nach eigenen Angaben grundsätzlich sehr bekanntes Unternehmen handelt.

Angaben in Prozent | Basis: Beschäftigte im Angestelltenverhältnis (n = 829)

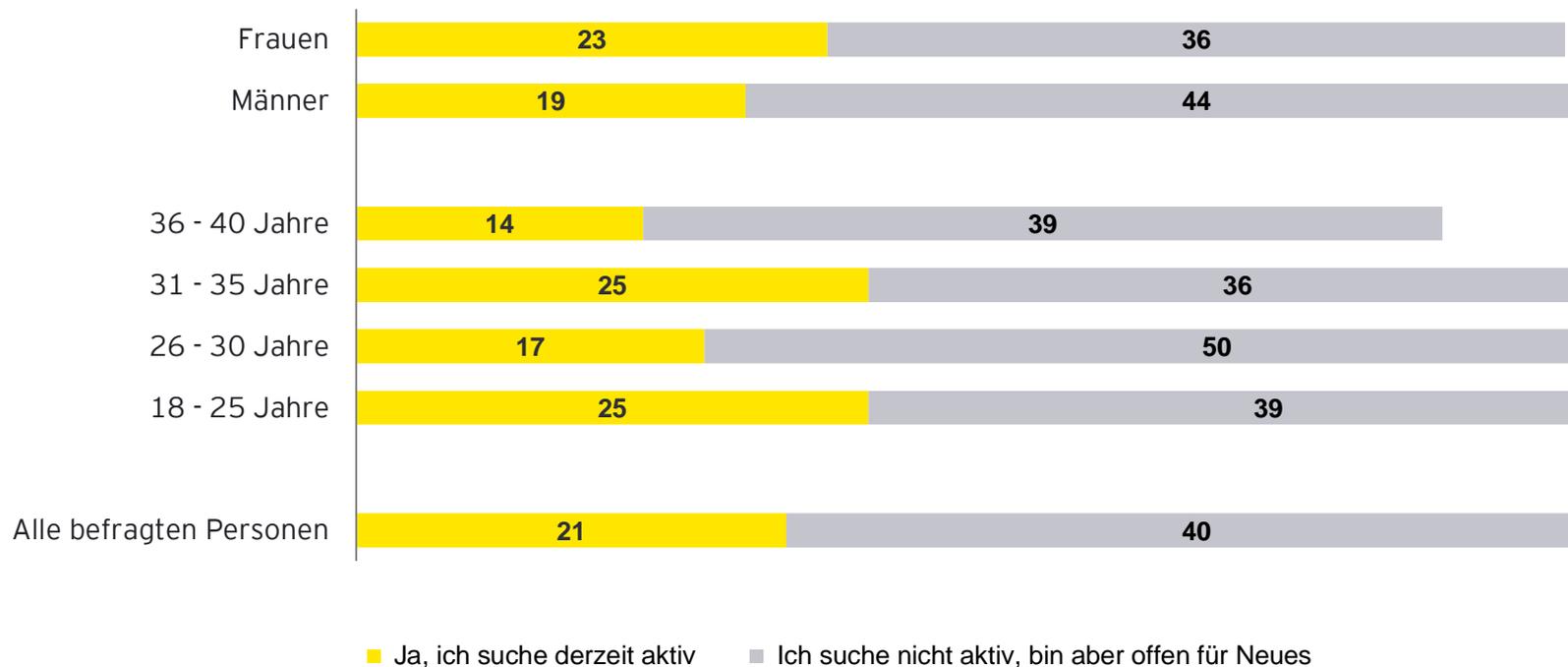


02

Wechselpläne und -absichten /
Jobsuche

Gut drei von fünf Befragten mit Interesse an Jobwechsel - jeder Fünfte sucht aktiv

Frage: Sind Sie derzeit auf der Suche nach einem (neuen) Job?

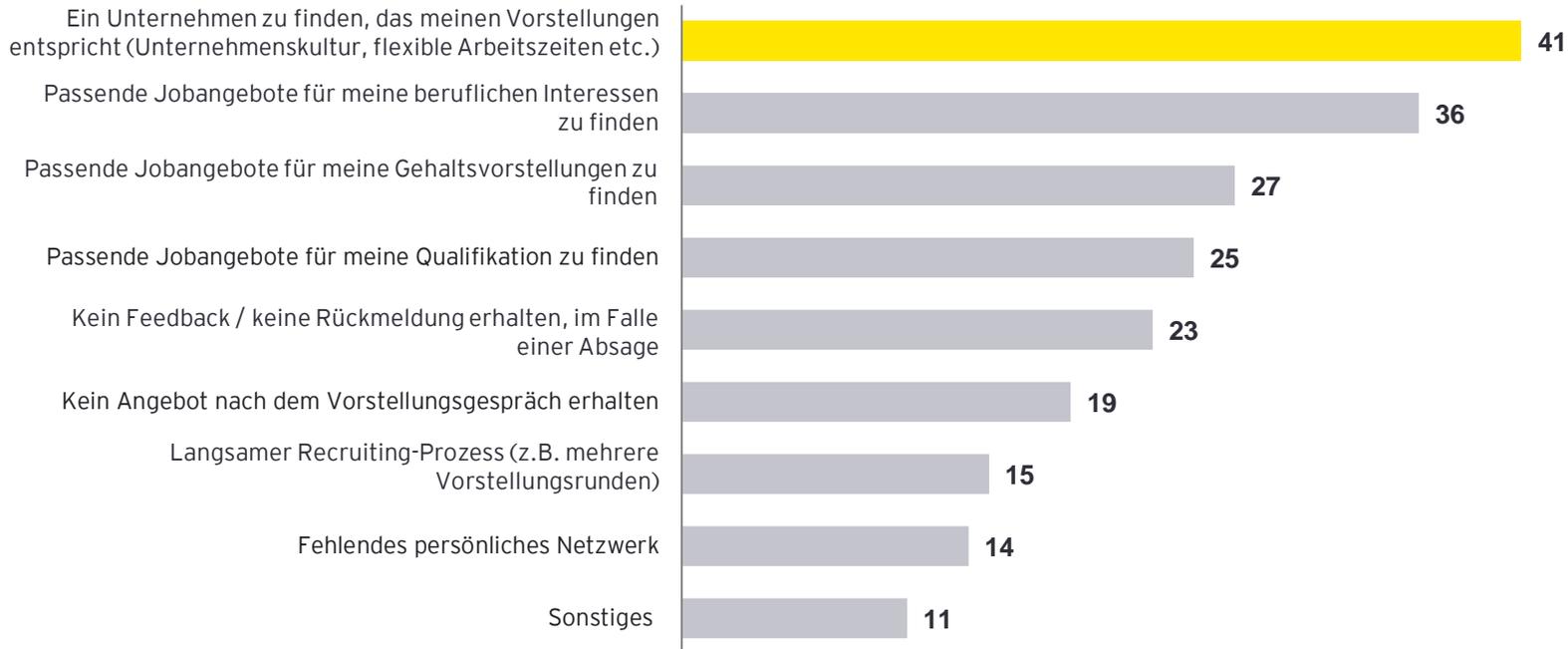


61 Prozent der befragten Personen in Deutschland sind nach eigenen Angaben derzeit offen für einen neuen Job, 21 Prozent suchen aktuell sogar aktiv nach einer neuen Stelle. Am größten ist der Anteil derer, die aktuell aktiv nach einem neuen Job suchen, mit 25 Prozent in den Altersgruppen der 18- bis 25-Jährigen und der 31- bis 35-Jährigen und am geringsten in der Altersgruppe der 36- bis 40-Jährigen (14 Prozent). Frauen suchen derzeit häufiger aktiv nach einem neuen Job als Männer (23 versus 19 Prozent).

Angaben in Prozent | Basis: Alle Befragten (n = 1.093)

Grundsätzliche Herausforderungen bei der Jobsuche

Frage: Was sind bzw. wären Ihrer Meinung nach ganz grundsätzlich die größten Herausforderungen bei der Jobsuche?
Mehrfachnennungen möglich

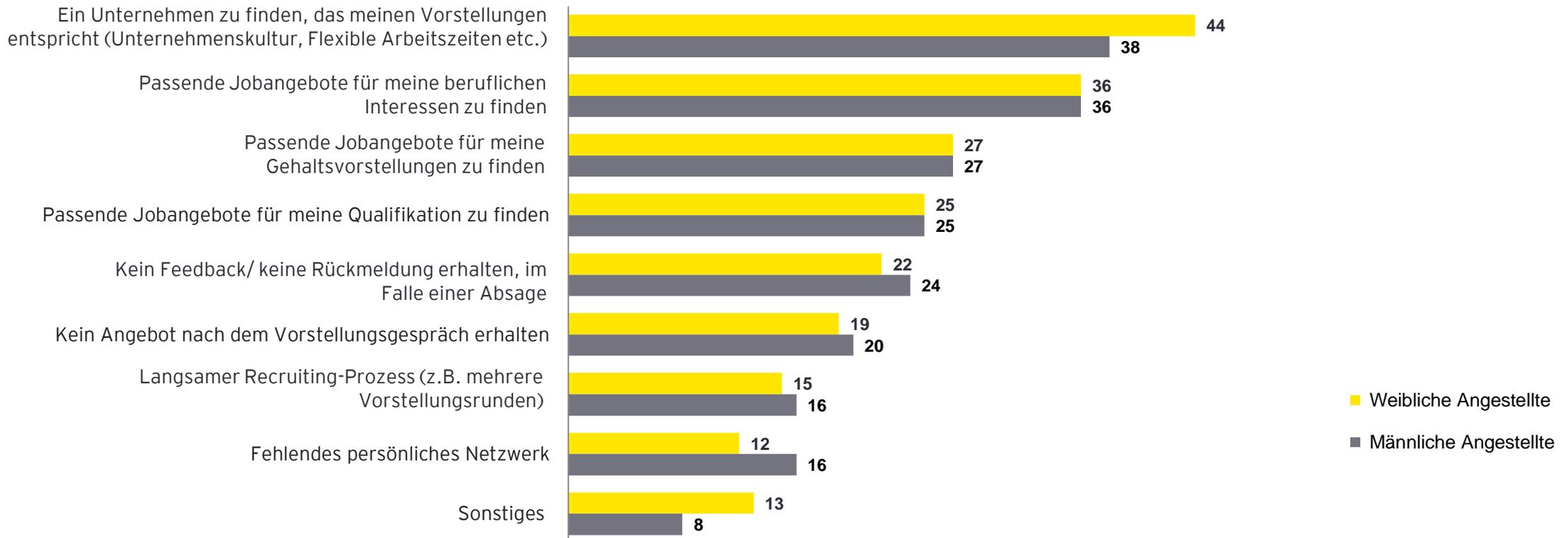


Ganz grundsätzlich sehen es die befragten Personen in Deutschland als die größte Herausforderung bei der Jobsuche an, ein Unternehmen zu finden, das den eigenen Vorstellungen hinsichtlich Unternehmenskultur, Flexibilität der Arbeitszeiten etc. entspricht. Das geben 41 Prozent der Befragten an. 36 Prozent sehen es grundsätzlich als große Herausforderung, Jobangebote zu finden, die den eigenen beruflichen Interessen entsprechen.

Angaben in Prozent | Basis: Alle Befragten (n = 1.093)

Frauen sehen häufiger Herausforderung darin, ein Unternehmen zu finden, das den eigenen Vorstellungen entspricht

Frage: Was sind bzw. wären Ihrer Meinung nach ganz grundsätzlich die größten Herausforderungen bei der Jobsuche?
Mehrfachnennungen möglich



Angaben in Prozent | Basis: Alle Befragten (n = 1.093)



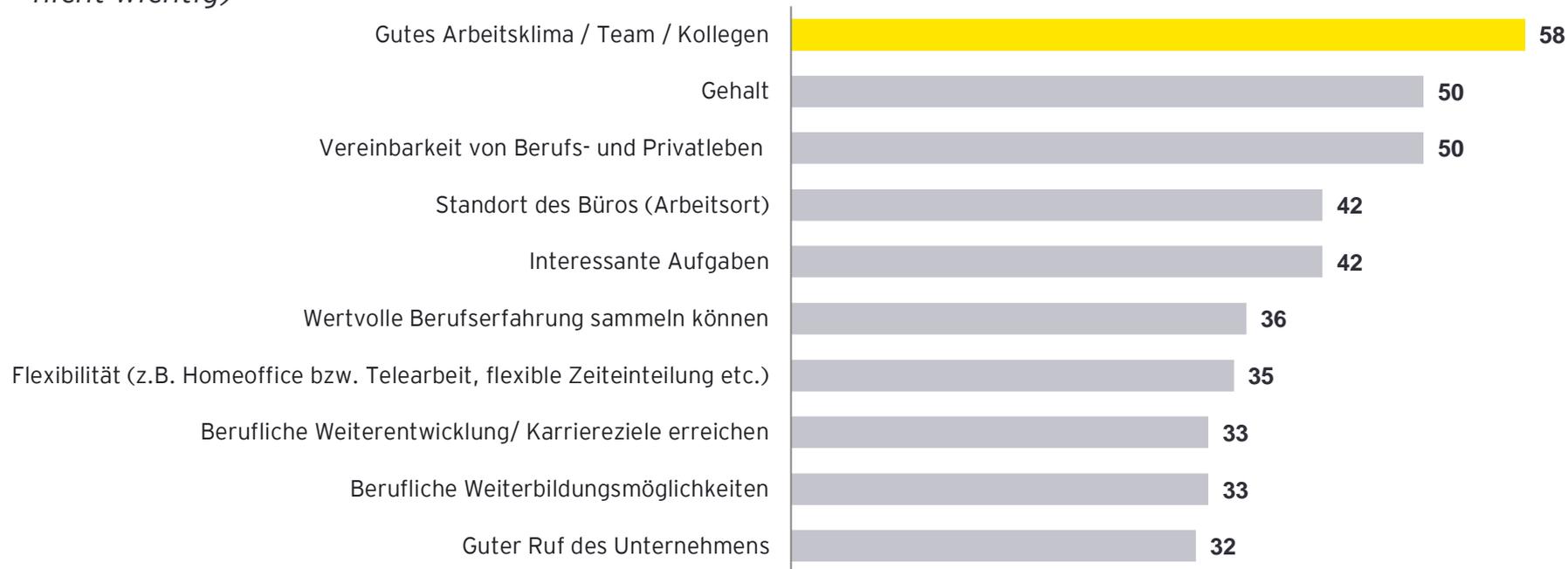
03

Faktoren bei der Arbeitgeberwahl

Die Top-3-Kriterien bei der Wahl des Arbeitgebers: Arbeitsklima/Team/Kollegen, Gehalt und Work-Life-Balance

Frage: Wie wichtig sind bzw. wären Ihnen die folgenden Faktoren bei der Arbeitgeberwahl?

Anteil der Befragten, die den jeweiligen Faktor mit „1“ oder „2“ bewerten | Angaben auf einer Skala von 1 (sehr wichtig) bis 10 (überhaupt nicht wichtig)



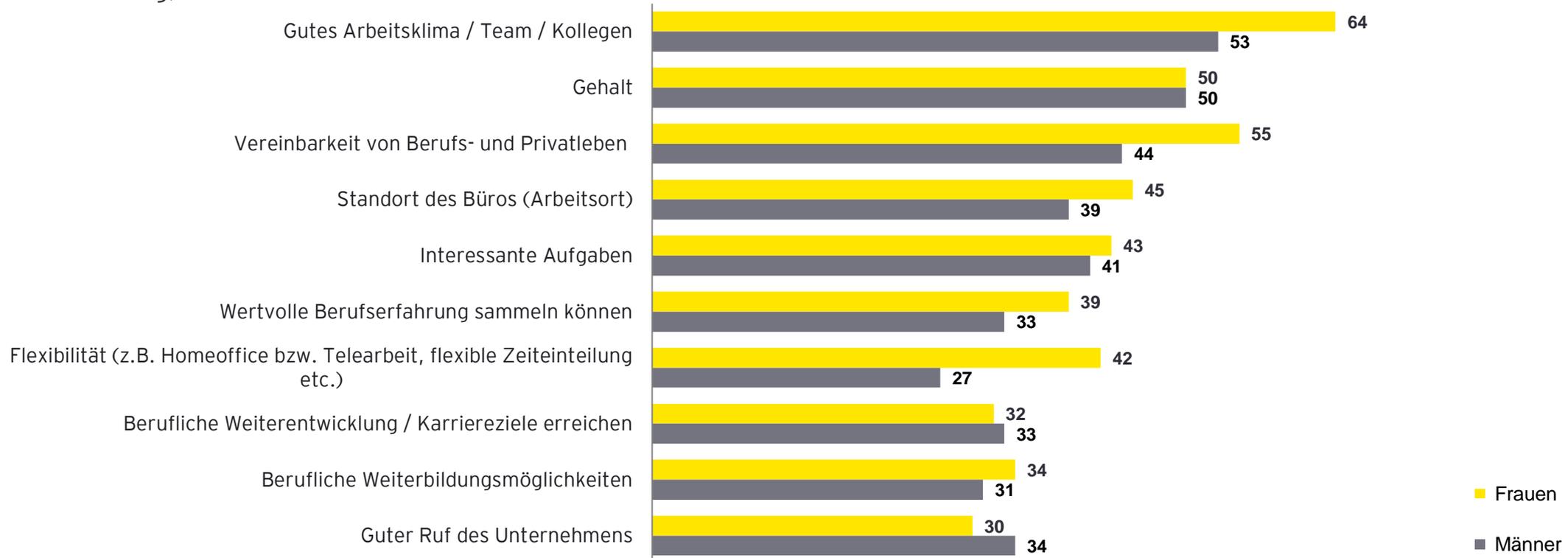
Als wichtigsten Faktor bei der Arbeitgeberwahl sehen die befragten Personen in Deutschland die Qualität von Arbeitsklima/Team/Kollegen im in Frage kommenden Unternehmen an: 58 Prozent der Befragten bewerten diesen Faktor mit den Werten „1“ oder „2“ auf einer Skala zwischen 1 und 10. Als zweitwichtigsten Faktor sehen die Befragten gleichermaßen das Gehalt sowie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben an (jeweils 50 Prozent), an vierter Stelle folgen der Arbeitsort und der Faktor „Interessante Aufgaben“ (jeweils 42 Prozent).

Angaben in Prozent | Basis: Alle Befragten (n = 1.093)

Faktor „gutes Arbeitsklima/Team/Kollegen“ für Frauen deutlich wichtiger als für Männer

Frage: Wie wichtig sind bzw. wären Ihnen die folgenden Faktoren bei der Arbeitgeberwahl?

Anteil der Befragten, die den jeweiligen Faktor mit „1“ oder „2“ bewerten | Angaben auf einer Skala von 1 (sehr wichtig) bis 10 (überhaupt nicht wichtig)



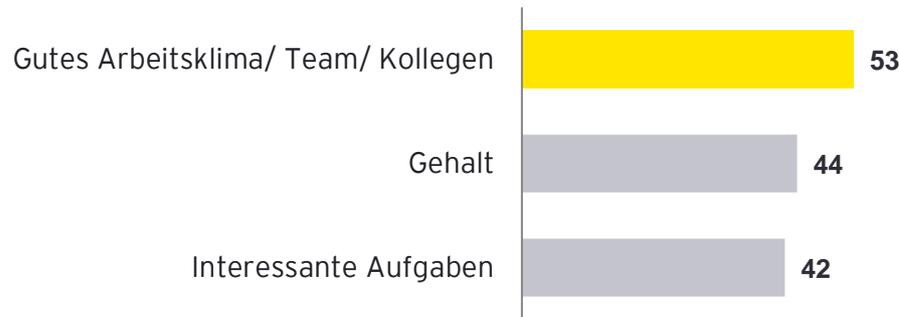
Angaben in Prozent | Basis: Alle Befragten (n = 1.093)

Gutes Arbeitsklima, Team und Kollegen in allen untersuchten Altersgruppen der wichtigste Faktor bei der Wahl des Arbeitgebers

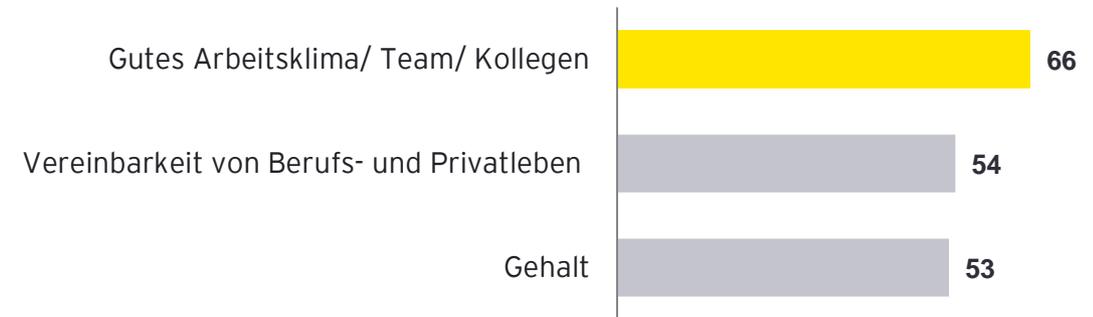
Frage: Wie wichtig sind bzw. wären Ihnen die folgenden Faktoren bei der Arbeitgeberwahl?

Anteil der Befragten, die den jeweiligen Faktor mit „1“ oder „2“ bewerten | Angaben auf einer Skala von 1 (sehr wichtig) bis 10 (überhaupt nicht wichtig)

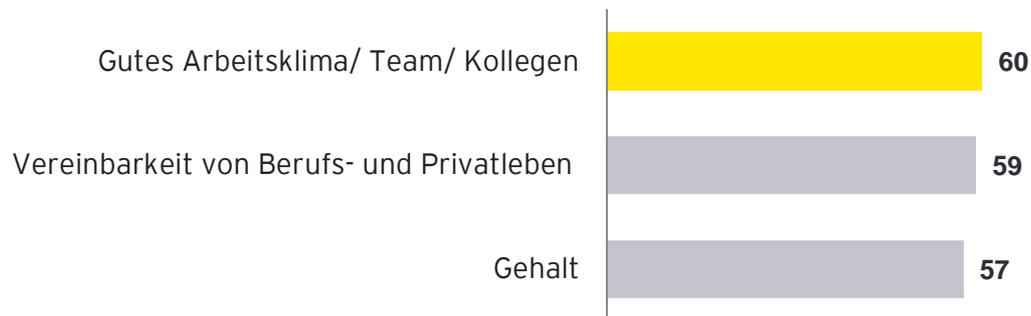
18 bis 25 Jahre



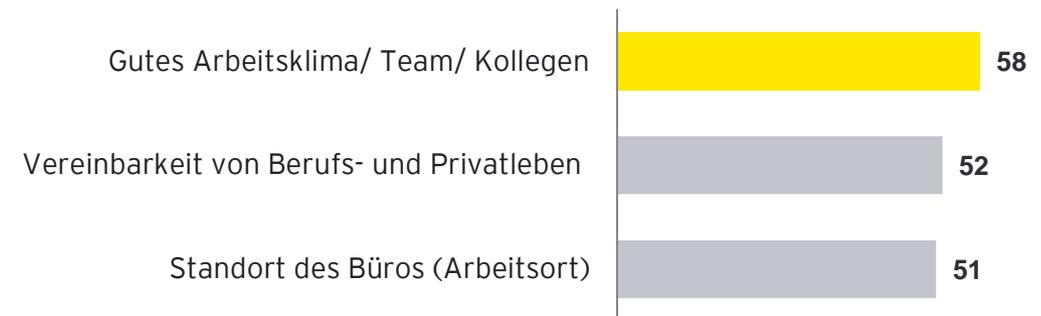
26 bis 30 Jahre



31 bis 35 Jahre



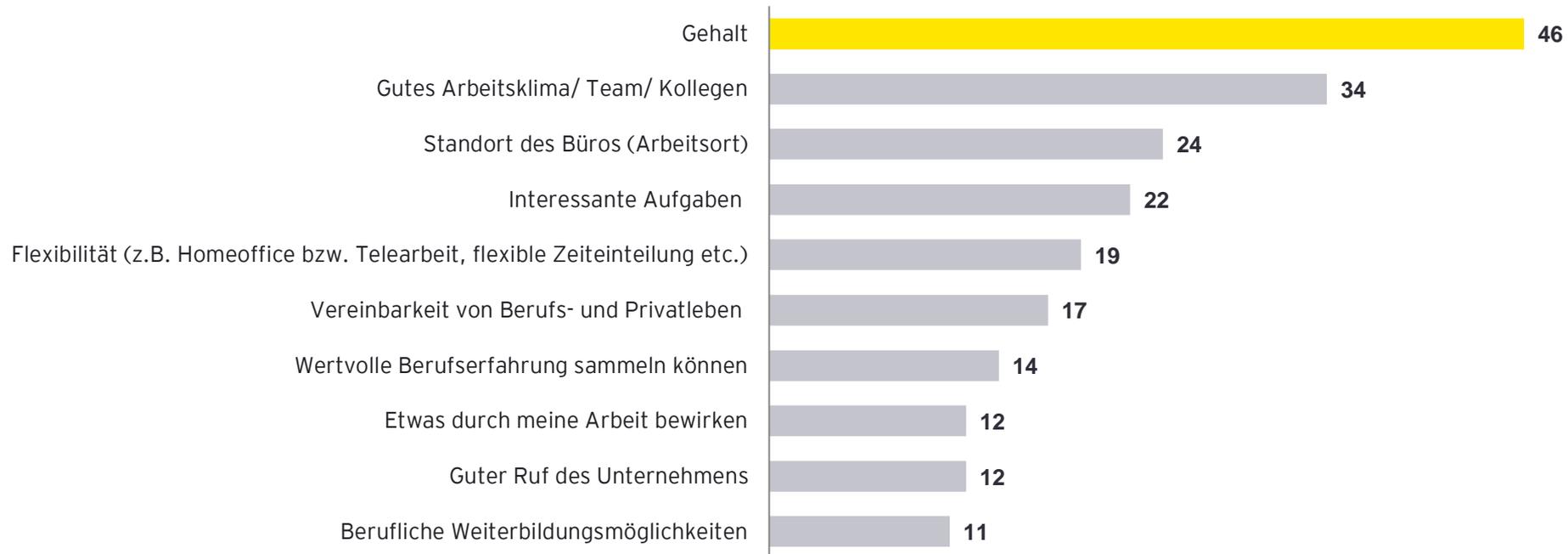
36 bis 40 Jahre



Angaben in Prozent | Basis: Alle Befragten (n = 1.093)

Kriterien bei der Wahl des aktuellen Arbeitgebers: Gehalt vor Arbeitsklima/Team/Kollegen der wichtigste Faktor

Frage: Welche Faktoren waren Ihnen bei der Wahl Ihres derzeitigen Arbeitgebers am wichtigsten?
Bis zu 3 Nennungen möglich



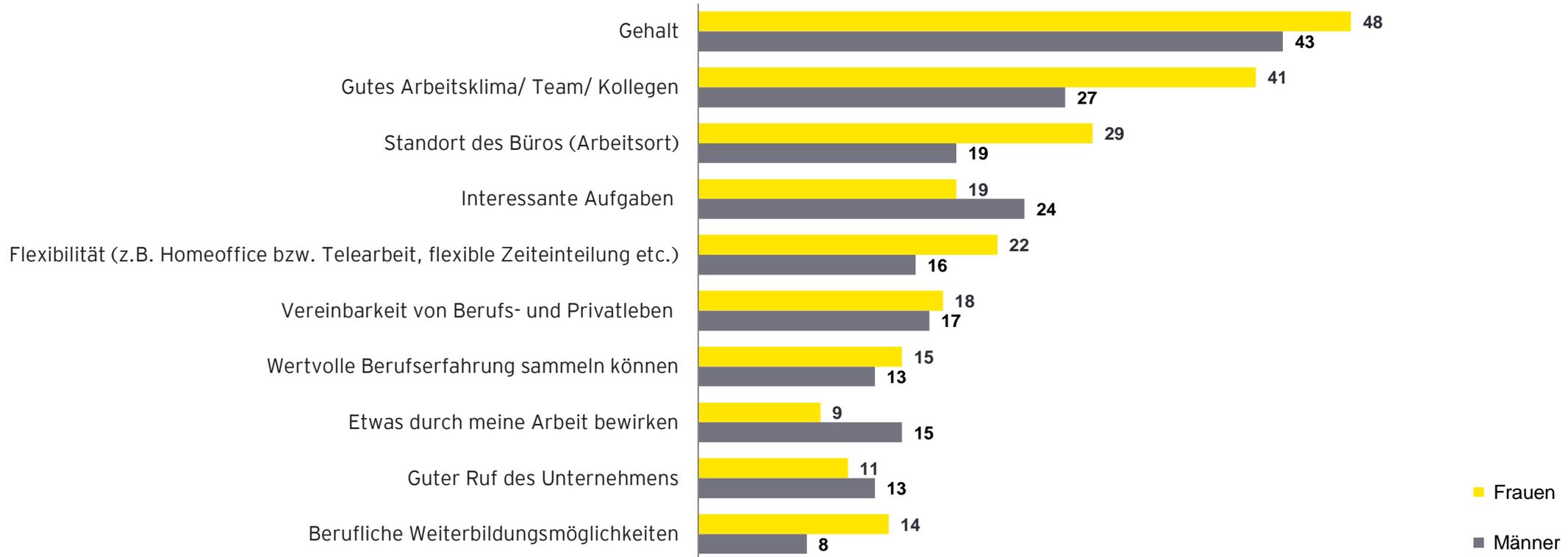
Bei der Wahl ihres aktuellen Arbeitgebers waren den in einem Angestelltenverhältnis beschäftigten befragten Personen die Faktoren Gehalt und Arbeitsklima/ Team/ Kollegen besonders wichtig: 46 Prozent der Befragten nennen das Gehalt als einen von drei besonders wichtigen Faktoren, 34 Prozent die Qualität von Arbeitsklima/ Team/ Kollegen. Fast jeder vierte Befragte (24 Prozent) zählt den Standort des Büros bzw. Arbeitsortes zu den drei wichtigsten Faktoren und 22 Prozent die Qualität der Aufgaben.

Angaben in Prozent | Basis: Beschäftigte im Angestelltenverhältnis (n = 829)

Faktoren Arbeitsklima, Team und Kollegen, Gehalt und Standort für Frauen deutlich wichtiger

Frage: Welche Faktoren waren Ihnen bei der Wahl Ihres derzeitigen Arbeitgebers am wichtigsten?

Bis zu 3 Nennungen möglich



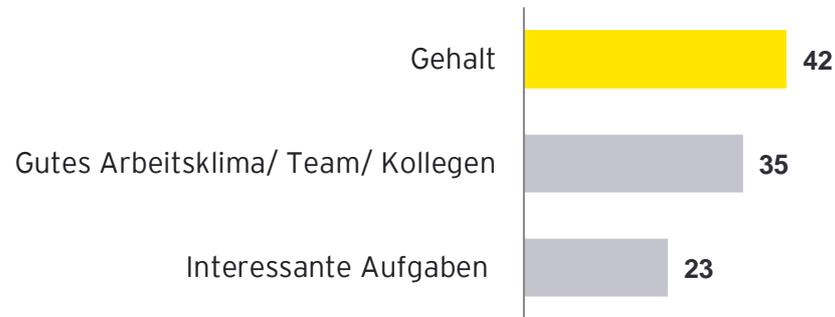
Angaben in Prozent | Basis: Beschäftigte im Angestelltenverhältnis (n = 829)

Top-3-Faktoren bei der Wahl des derzeitigen Arbeitgebers nach Altersgruppen

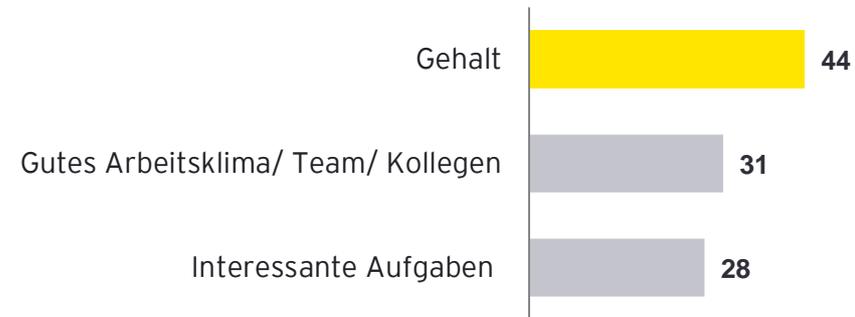
Frage: Welche Faktoren waren Ihnen bei der Wahl Ihres derzeitigen Arbeitgebers am wichtigsten?

Bis zu 3 Nennungen möglich

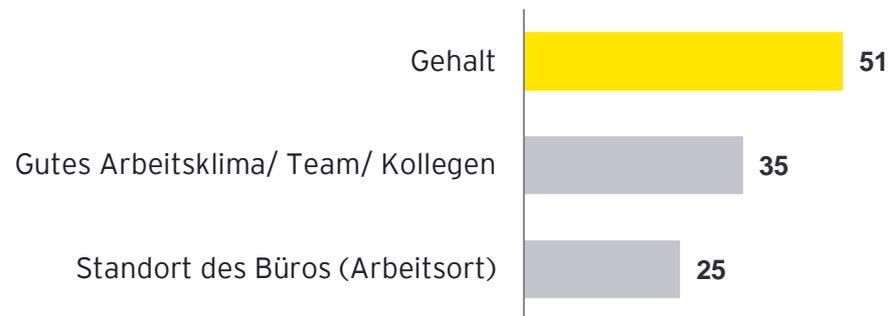
18 bis 25 Jahre



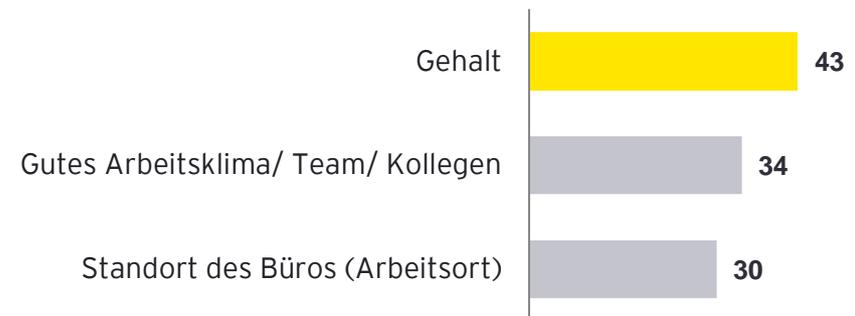
26 bis 30 Jahre



31 bis 35 Jahre



36 bis 40 Jahre

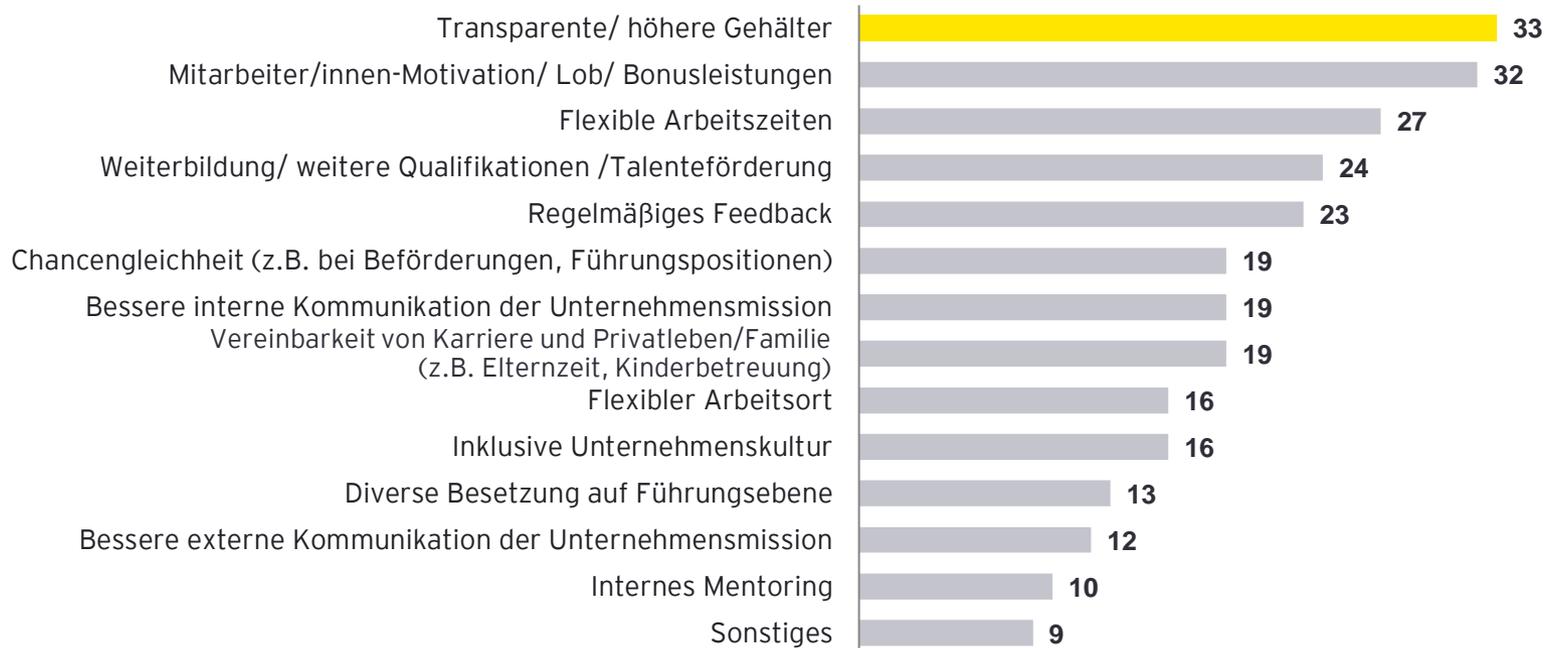


Angaben in Prozent | Basis: Beschäftigte im Angestelltenverhältnis (n = 829)

Angestellte wünschen sich vor allem transparentere und höhere Gehälter sowie mehr Motivation und Bonusleistungen von ihren Arbeitgebern

Frage: Auf welche Aspekte sollte Ihr Arbeitgeber aus Ihrer Sicht mehr Wert legen?

Mehrfachnennungen möglich



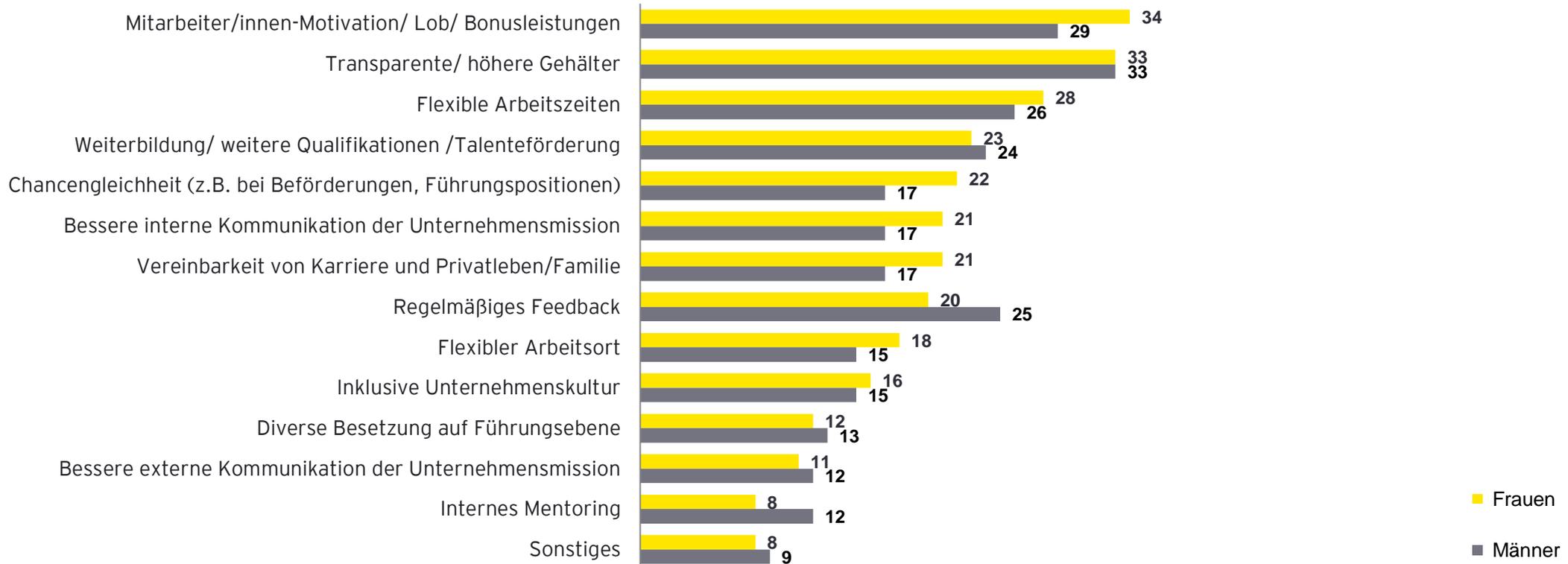
Die in einem Angestelltenverhältnis beschäftigten befragten Personen in Deutschland wünschen sich von ihren Arbeitgebern vor allem höhere und/oder transparentere Gehälter (33 Prozent) sowie mehr Motivation und/oder Lob bzw. Bonusleistungen (32 Prozent). Gut jeder vierte Befragte wünscht sich flexible Arbeitszeiten. Eine diverse Besetzung auf Führungsebene ist für die Angestellten eher von untergeordneter Bedeutung (13 Prozent).

Angaben in Prozent | Basis: Beschäftigte im Angestelltenverhältnis (n = 829)

Frauen häufiger interessiert an Motivation, Lob und Bonusleistungen

Frage: Auf welche Aspekte sollte Ihr Arbeitgeber aus Ihrer Sicht mehr Wert legen?

Mehrfachnennungen möglich



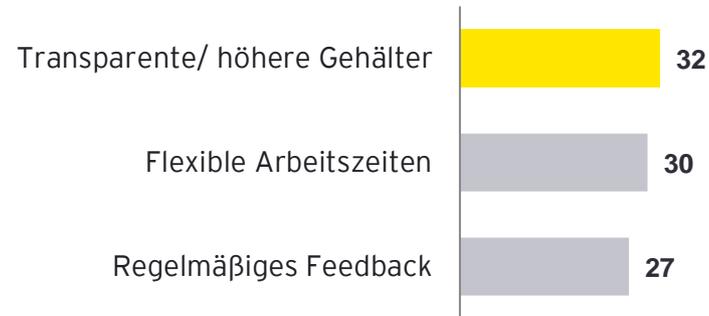
Angaben in Prozent | Basis: Beschäftigte im Angestelltenverhältnis (n = 829)

Top-3-Forderungen an den Arbeitgeber nach Altersgruppen

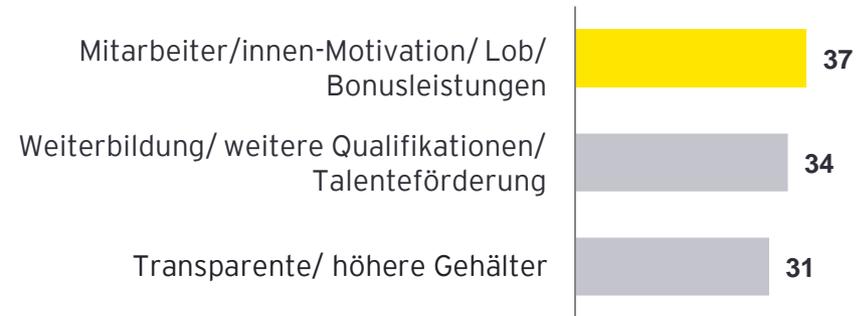
Frage: Auf welche Aspekte sollte Ihr Arbeitgeber aus Ihrer Sicht mehr Wert legen?

Mehrfachnennungen möglich

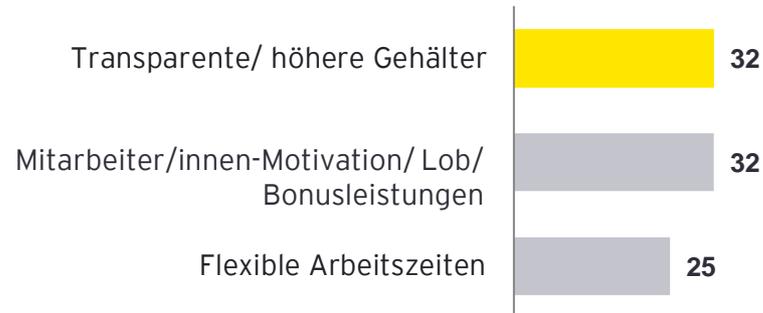
18 bis 25 Jahre



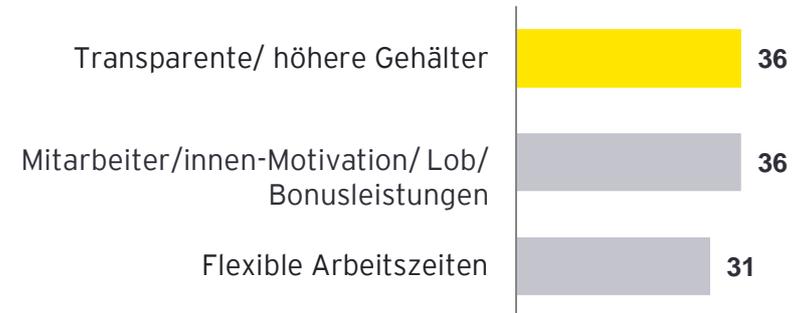
26 bis 30 Jahre



31 bis 35 Jahre



36 bis 40 Jahre



Angaben in Prozent | Basis: Beschäftigte im Angestelltenverhältnis (n = 829)

04

Anforderungen an Führungskräfte und Arbeitsumfeld



Angestellte wünschen sich zur Aufrechterhaltung der Motivation vor allem höheres Gehalt und regelmäßige Lohnanpassungen

Frage: Was brauchen bzw. bräuchten Sie ganz generell, um in Ihrem Job motiviert zu bleiben?

Mehrfachnennungen möglich



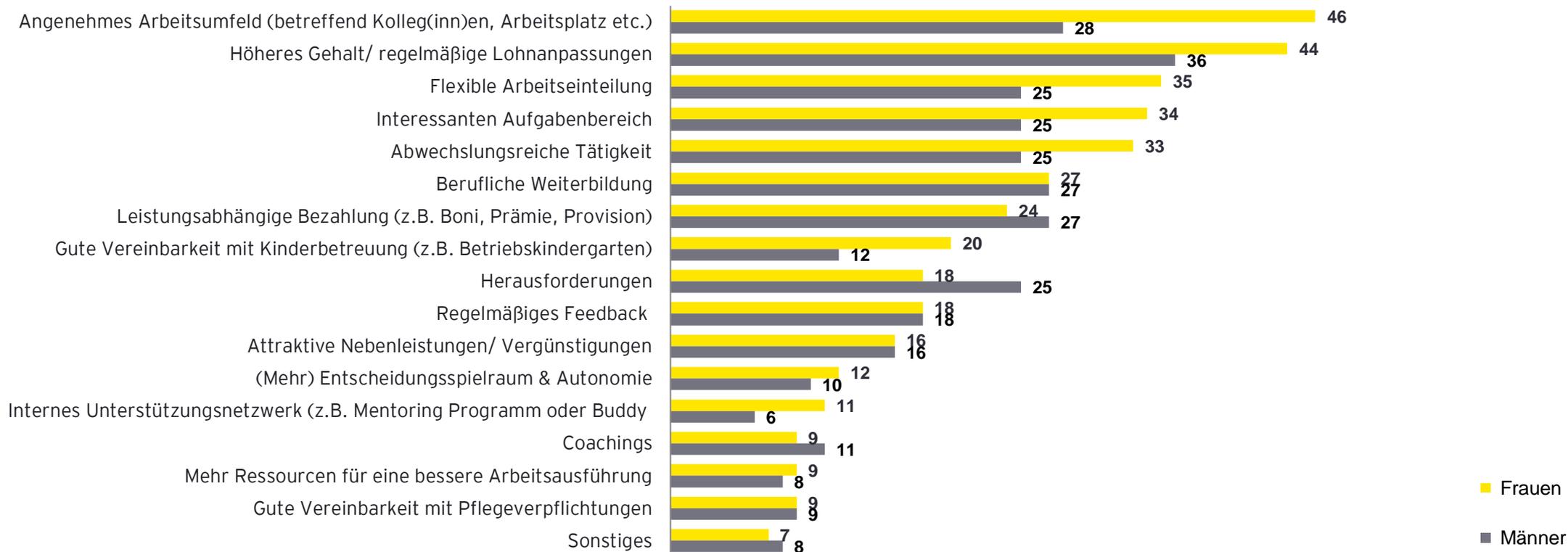
Als Anreiz dafür, im Job motiviert zu bleiben, wünschen sich die befragten Personen in Deutschland vor allem ein höheres Gehalt bzw. regelmäßige Lohnanpassungen (40 Prozent) sowie ein angenehmes Arbeitsumfeld (37 Prozent). Jeweils 30 Prozent der Befragten wünschen sich in diesem Zusammenhang eine flexible Arbeitseinteilung bzw. einen interessanten Aufgabenbereich. Eine gute Vereinbarkeit mit Kinderbetreuung und eine gute Vereinbarkeit mit Pflegeverpflichtungen sind für die Befragten hingegen eher von nachrangiger Bedeutung.

Angaben in Prozent | Basis: Alle Befragten (n = 1.093)

Um motiviert zu bleiben: Frauen deutlich häufiger interessiert an angenehmem Arbeitsumfeld und flexibler Zeiteinteilung als Männer

Frage: Was brauchen bzw. bräuchten Sie ganz generell, um in Ihrem Job motiviert zu bleiben?

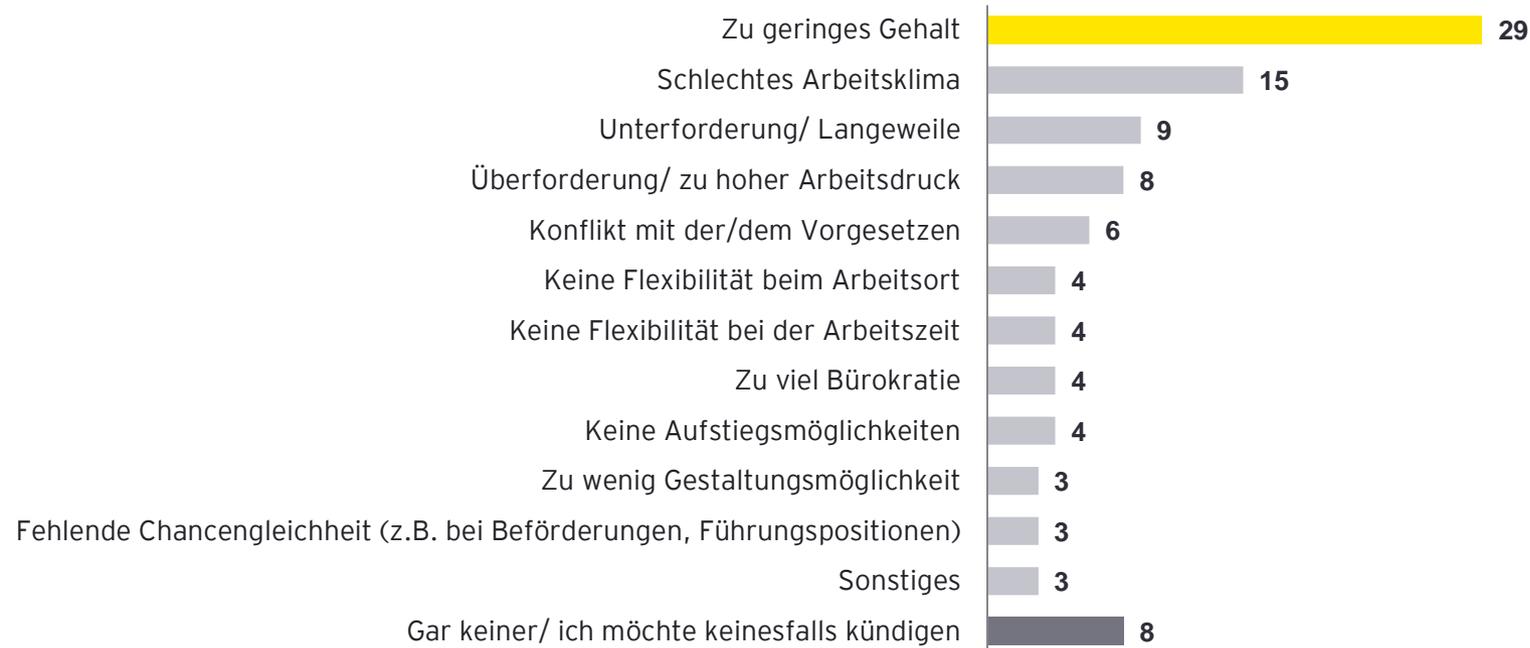
Mehrfachnennungen möglich



Angaben in Prozent | Basis: Alle Befragten (n = 1.093)

Die wichtigsten Kündigungsgründe seitens der Angestellten: Zu geringes Gehalt und schlechtes Arbeitsklima

Frage: Welcher Faktor würde Sie am ehesten dazu bringen, Ihren aktuellen Job zu kündigen?



Die wichtigsten Gründe für eine mögliche Kündigung ihres aktuellen Arbeitsverhältnisses sind nach Angaben der Befragten ein zu geringes Gehalt (29 Prozent) und ein schlechtes Arbeitsklima (15 Prozent). Jeder elfte Befragte (9 Prozent) sieht in einer Unterforderung bzw. in Langeweile/Überforderung den entscheidenden Faktor für eine mögliche Kündigung, nur 8 Prozent hingegen einen zu hohen Arbeitsdruck.

Angaben in Prozent | Basis: Beschäftigte im Angestelltenverhältnis (n = 829)

Zu geringes Gehalt für Männer deutlich häufiger ein möglicher Kündigungsgrund als für Frauen

Frage: Welcher Faktor würde Sie am ehesten dazu bringen, Ihren aktuellen Job zu kündigen?



Angaben in Prozent | Basis: Beschäftigte im Angestelltenverhältnis (n = 829)

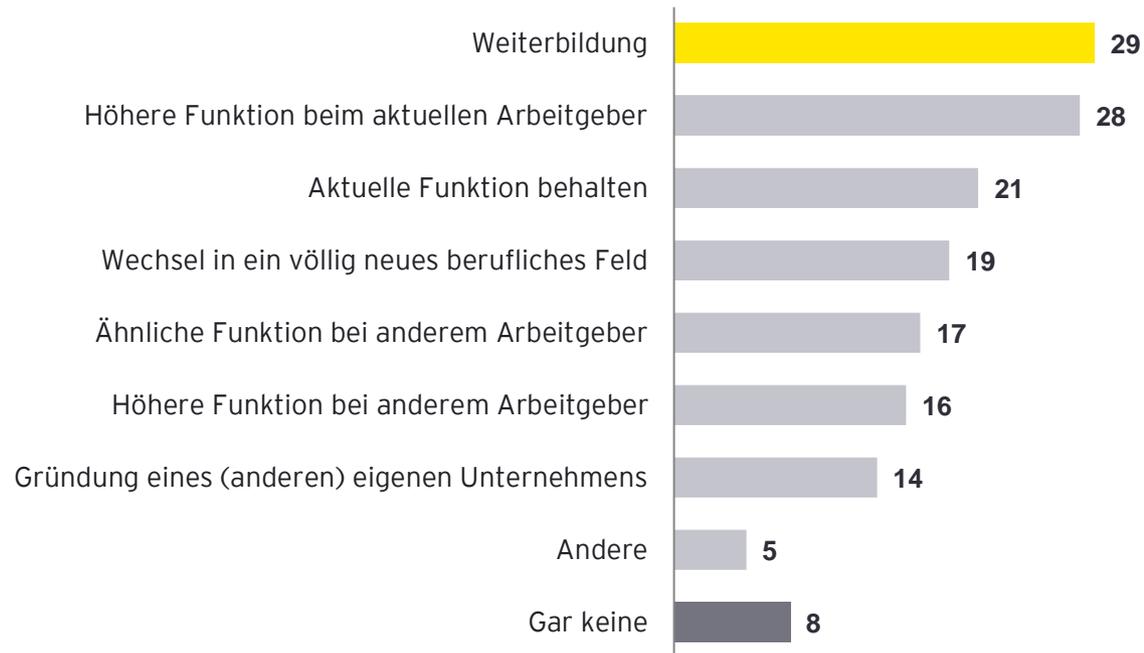


05

Karriereziele und -pläne /
karrierefördernde Maßnahmen

Karrierepläne der Beschäftigten: 44 Prozent der Befragten streben mittelfristig höhere Position an – rund jeder Siebte plant eigene Firmengründung

Frage: Welche Pläne haben Sie für die nächsten 5 Jahre in Hinblick auf Ihren Karriereweg?

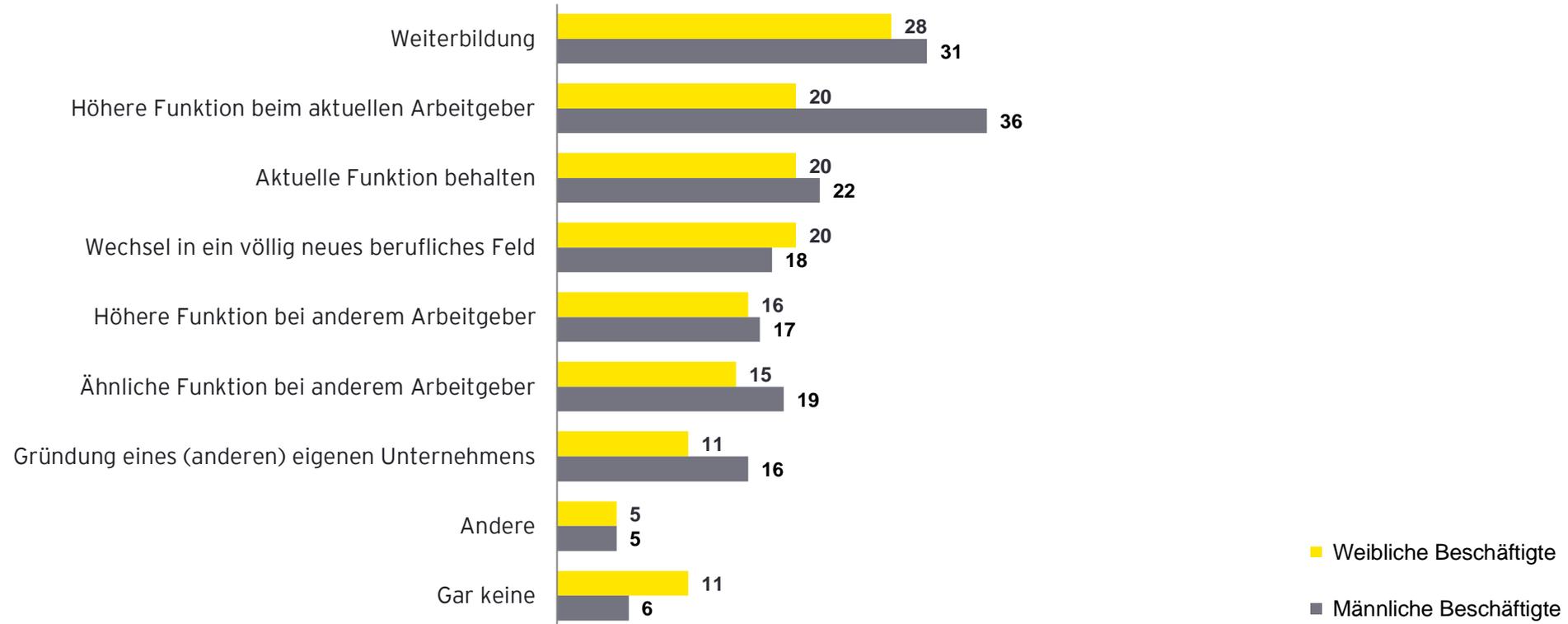


Gut zwei von fünf Befragten (44 Prozent), die sich aktuell in einem Beschäftigungsverhältnis befinden, streben innerhalb der nächsten fünf Jahre eine höhere Funktion an: 29 Prozent eine höhere Funktion bei ihrem aktuellen Arbeitgeber und 16 Prozent eine höhere Funktion bei einem anderen Arbeitgeber. Rund drei von zehn Befragten (29 Prozent) sind vor allem an Weiterbildung interessiert und gut jeder fünfte Befragte (21 Prozent) möchte einfach seine aktuelle Funktion behalten.

Angaben in Prozent | Basis: Alle Befragten in einem Beschäftigtenverhältnis, inklusive Selbstständige (n = 889)

Karriereziele: Männer streben deutlich häufiger eine höhere Funktion beim aktuellen Arbeitgeber an

Frage: Welche Pläne haben Sie für die nächsten 5 Jahre im Hinblick auf Ihren Karriereweg?

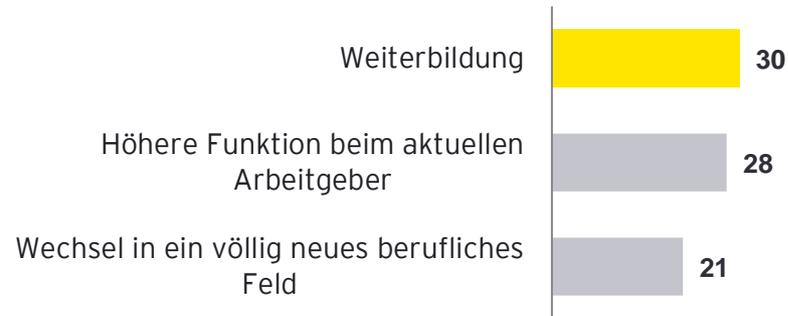


Angaben in Prozent | Basis: Alle Befragten in einem Beschäftigtenverhältnis, inklusive Selbstständige (n = 889)

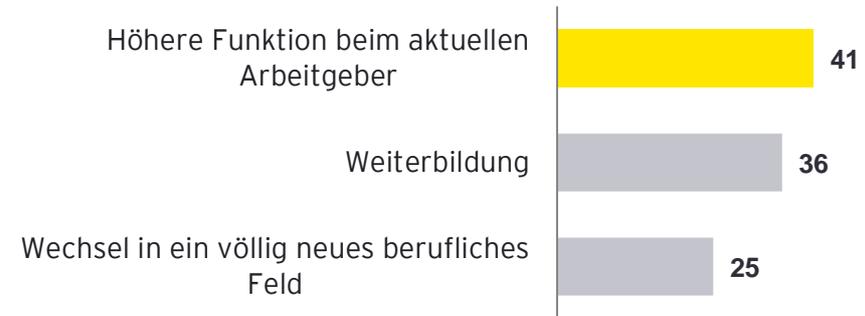
Weiterbildung in allen Altersgruppen wichtiges Karriereziel

Frage: Welche Pläne haben Sie für die nächsten 5 Jahre in Hinblick auf Ihren Karriereweg?

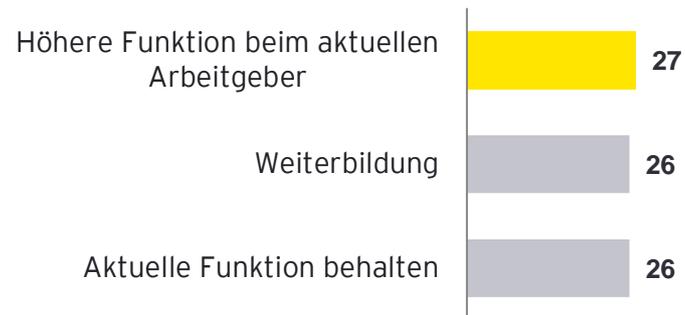
18 bis 25 Jahre



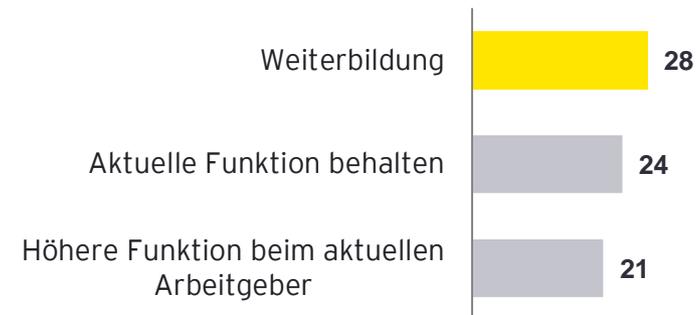
26 bis 30 Jahre



31 bis 35 Jahre



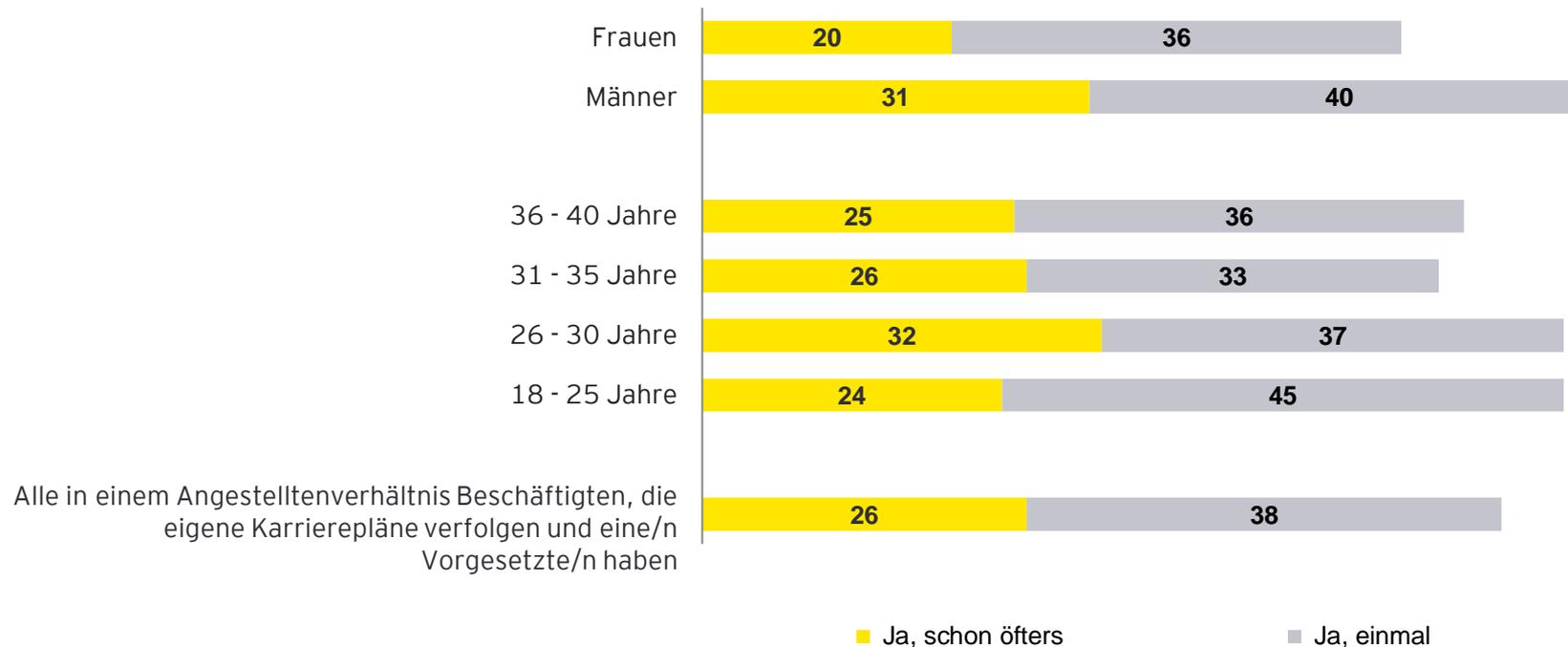
36 bis 40 Jahre



Angaben in Prozent | Basis: Alle Befragten in einem Beschäftigtenverhältnis, inklusive Selbstständige (n = 889)

Mehrheit der Beschäftigten mit eigenem Karriereplan hat diesen dem eigenen Vorgesetzten gegenüber bereits kommuniziert

Frage: Haben Sie Ihrem Vorgesetzten gegenüber Ihre Karrierepläne kommuniziert?



64 Prozent der befragten Personen, die sich in einem Angestelltenverhältnis befinden und einen eigenen Karriereplan verfolgen, haben diesen nach eigenen Angaben ihrem bzw. ihrer Vorgesetzten gegenüber schon mindestens ein Mal kommuniziert. Unter Männern ist dieser Anteil mit 71 Prozent deutlich höher als unter Frauen (56 Prozent).

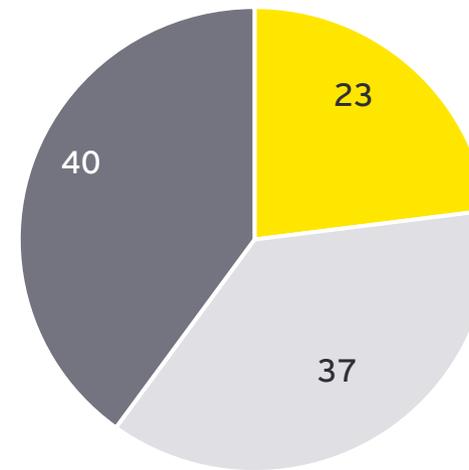
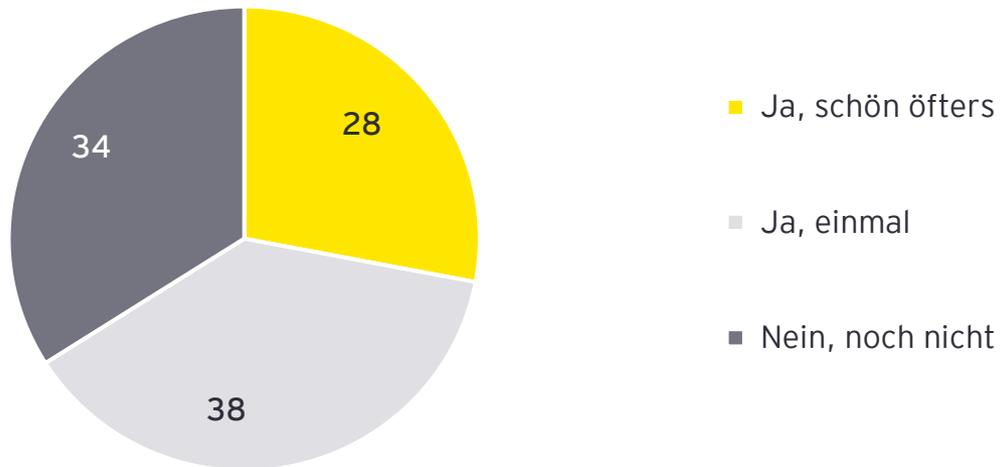
Angaben in Prozent | Basis: Beschäftigte im Angestelltenverhältnis mit eigenem Karriereplan und einem Vorgesetzten (n = 758)

Beschäftigte mit männlichem Vorgesetzten kommunizieren die eigenen Karrierepläne deutlich häufiger, als Beschäftigte mit weiblichem Vorgesetzten

Frage: Haben Sie Ihrem Vorgesetzten gegenüber Ihre Karrierepläne kommuniziert?

Befragte mit männlichem Vorgesetzten (n = 506)

Befragte mit weiblichem Vorgesetzten (n = 222)

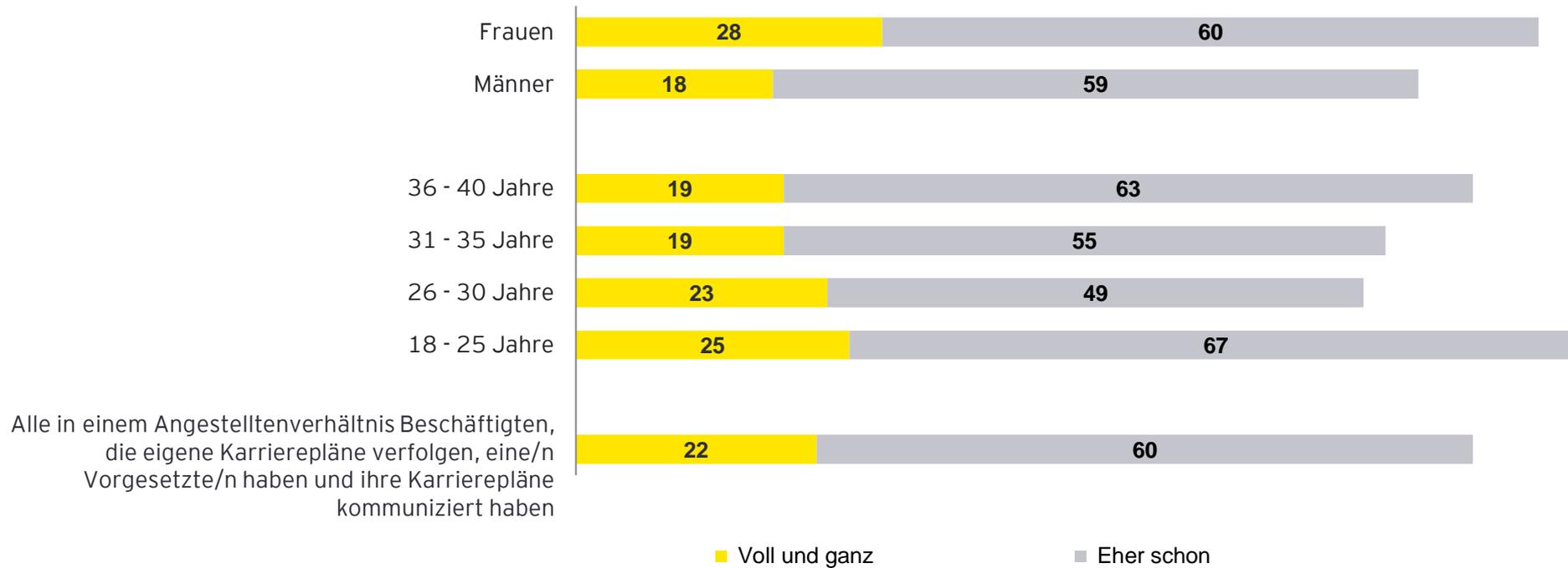


Unter Befragten mit einem männlichen Vorgesetzten ist der Anteil derer, die ihre Karrierepläne ihrer Vorgesetzten gegenüber kommuniziert haben, mit 66 Prozent deutlich höher als unter Befragten mit einer Frau als Vorgesetztem (60 Prozent). Ebenso haben Befragte mit männlichem Vorgesetztem ihre Pläne nach eigenen Angaben spürbar häufiger bereits öfters schon kommuniziert als Befragte mit weiblichem Vorgesetzten.

Angaben in Prozent | Basis: Beschäftigte im Angestelltenverhältnis mit eigenem Karriereplan und einem männlichen oder weiblichen Vorgesetzten (n = 727)

Mehr als vier von fünf Vorgesetzten unterstützen Karrierepläne der Angestellten

Frage: In welchem Ausmaß unterstützt Ihr/e Vorgesetzte/r Ihre Karrierepläne?



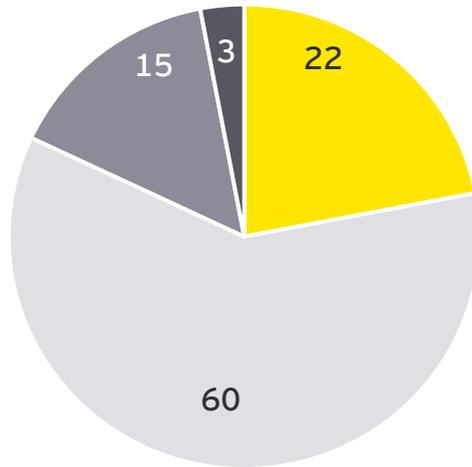
22 Prozent der Befragten in einem Angestelltenverhältnis, die einen Karriereplan haben und diesen dem Vorgesetzten gegenüber bereits kommuniziert haben, haben für ihren Karriereplan die volle Unterstützung seitens des Vorgesetzten erhalten. Frauen erhalten deutlich häufiger die volle Unterstützung für ihre Karrierepläne als Männer (28 versus 18 Prozent). Ebenso erhalten jüngere Angestellte häufiger volle Unterstützung als ältere Angestellte.

Angaben in Prozent | Basis: Beschäftigte im Angestelltenverhältnis mit eigenem Karriereplan und Vorgesetztem, die ihre Karrierepläne kommuniziert haben (n = 484)

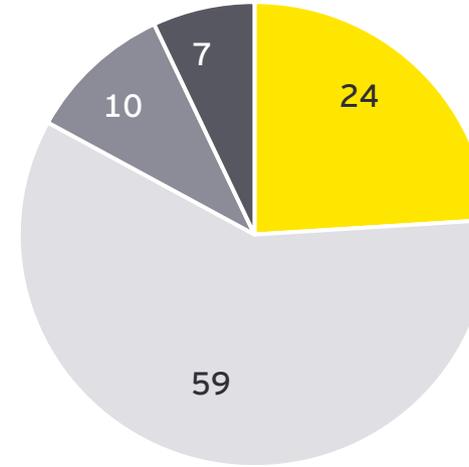
Kaum Unterschiede im Ausmaß der Unterstützung der eigenen Karrierepläne durch männliche oder weibliche Vorgesetzte

Frage: In welchem Ausmaß unterstützt Ihr/e Vorgesetzte/r Ihre Karrierepläne?

Befragte mit männlichem Vorgesetzten (n = 336)



Befragte mit weiblichem Vorgesetzten (n = 133)



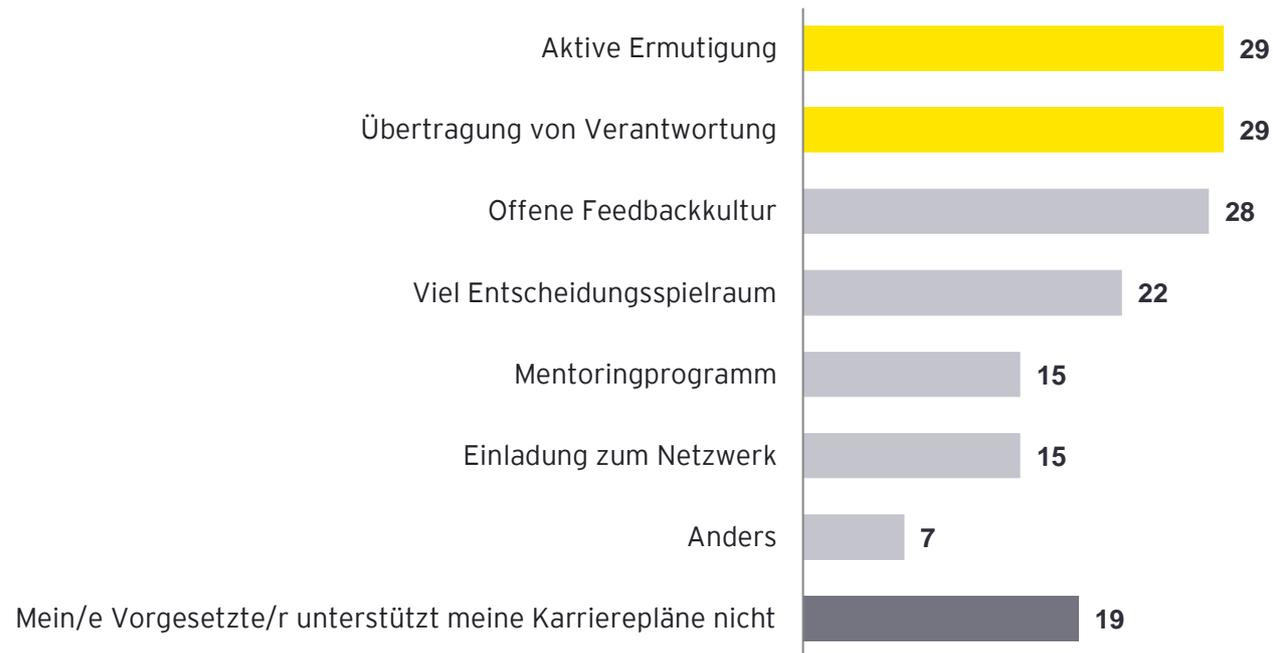
- Voll und ganz
- Eher schon
- Eher weniger
- Überhaupt nicht

Unter den befragten Angestellten mit eigenem Karriereplan und weiblichem Vorgesetzten liegt der Anteil derer, die Unterstützung für diesen erhalten haben, mit 83 Prozent nur geringfügig höher als unter Angestellten mit eigenem Karriereplan und einem männlichen Vorgesetzten (82 Prozent). Allerdings erfahren Angestellte mit weiblichem Vorgesetzten etwas häufiger deren volle Unterstützung als Angestellte mit männlichem Vorgesetzten (24 versus 22 Prozent).

Angaben in Prozent | Basis: Beschäftigte im Angestelltenverhältnis mit eigenem Karriereplan und einem männlichen oder weiblichen Vorgesetzten (n = 469)

Unterstützung der Karrierepläne durch Vorgesetzte meist in Form aktiver Ermutigung

Frage: In welcher Form unterstützt Ihr/e Vorgesetzte/r Ihre Karrierepläne?

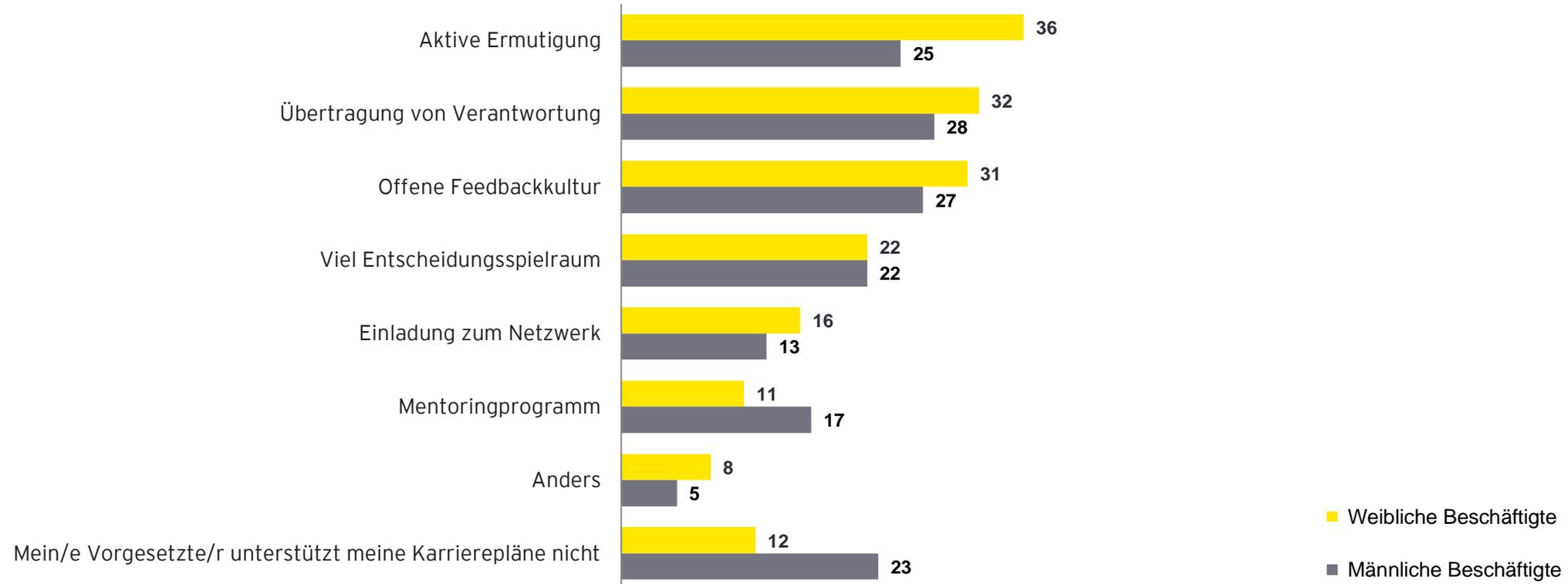


Die häufigsten Arten von Unterstützung sind nach den Erfahrungen der Befragten eine aktive Ermutigung, die Übertragung von Verantwortung (jeweils 29 Prozent) und eine offene Feedbackkultur (28 Prozent). Einladungen in ein Netzwerk oder ein Mentoringprogramm spielen hier hingegen nur eine eher untergeordnete Rolle.

Angaben in Prozent | Basis: Beschäftigte im Angestelltenverhältnis mit eigenem Karriereplan und Vorgesetztem, die ihre Karrierepläne kommuniziert haben (n = 484)

Frauen erfahren Unterstützung eigener Karrierepläne durch Vorgesetzte deutlich häufiger in Form einer aktiven Ermutigung

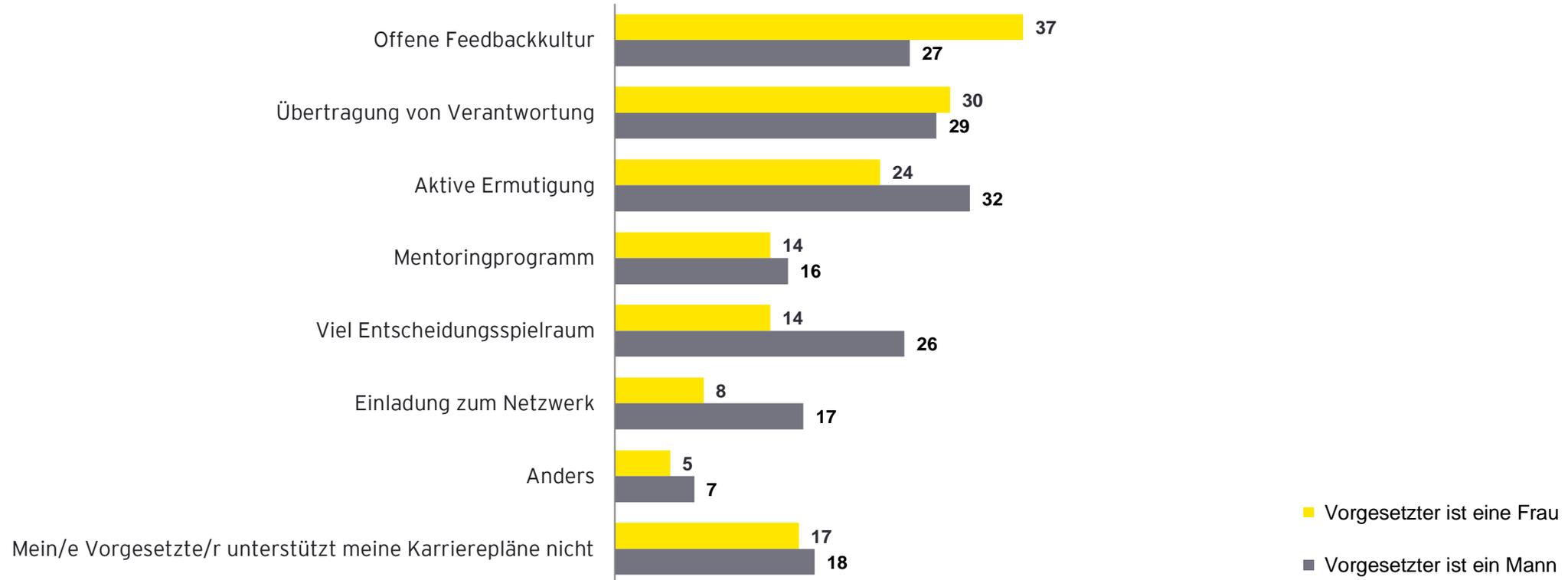
Frage: In welcher Form unterstützt Ihr/e Vorgesetzte/r Ihre Karrierepläne?



Angaben in Prozent | Basis: Beschäftigte im Angestelltenverhältnis mit eigenem Karriereplan und Vorgesetztem, die ihre Karrierepläne kommuniziert haben (n = 484)

Weibliche Vorgesetzte unterstützen Karrierepläne ihrer Mitarbeiter deutlich häufiger in Form einer offenen Feedbackkultur

Frage: In welcher Form unterstützt Ihr/e Vorgesetzte/r Ihre Karrierepläne?



Angaben in Prozent | Basis: Beschäftigte im Angestelltenverhältnis mit eigenem Karriereplan und Vorgesetztem, die ihre Karrierepläne kommuniziert haben (n = 469)

EY | Building a better working world

Mit unserer Arbeit setzen wir uns für eine besser funktionierende Welt ein. Wir helfen unseren Kunden, Mitarbeitenden und der Gesellschaft, langfristige Werte zu schaffen und das Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken.

In mehr als 150 Ländern unterstützen wir unsere Kunden, verantwortungsvoll zu wachsen und den digitalen Wandel zu gestalten. Dabei setzen wir auf Diversität im Team sowie Daten und modernste Technologien in unseren Dienstleistungen.

Ob Assurance, Tax & Law, Strategy and Transactions oder Consulting: Unsere Teams stellen bessere Fragen, um neue und bessere Antworten auf die komplexen Herausforderungen unserer Zeit geben zu können.

„EY“ und „wir“ beziehen sich in dieser Präsentation auf alle deutschen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG). Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig. Ernst & Young Global Limited ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht und erbringt keine Leistungen für Mandanten. Informationen darüber, wie EY personenbezogene Daten sammelt und verwendet, sowie eine Beschreibung der Rechte, die Einzelpersonen gemäß der Datenschutzgesetzgebung haben, sind über ey.com/privacy verfügbar. Weitere Informationen zu unserer Organisation finden Sie unter ey.com.

In Deutschland finden Sie uns an 20 Standorten.

© 2021 Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
All Rights Reserved.

ED None

Diese Präsentation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte Recherche oder eine fachkundige Beratung oder Auskunft dienen. Es besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität. Jegliche Haftung seitens der Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und/oder anderer Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation wird ausgeschlossen.

ey.com/de