

# Erfahrungstransfer Karriere – von unseren Alumni lernen

Wissenschaftliche Begleitstudie zur Laufbahnentwicklung  
der Alumni-Mitglieder der RFH

Ergebnisse der Befragung 2018/2019



## Herausgeber:

Rheinische Fachhochschule Köln gGmbH  
University of Applied Sciences

Schaevenstraße 1 a/b  
50676 Köln

Geschäftsführer:

Prof. Dr. Martin Wortmann

Thore Eggert

Amtsgericht Köln HRB 58883  
UStID-Nr. DE251559067

## Autorin und Leiterin der Studie<sup>1</sup>:

Dr. Inga Freienstein

Alumni-Beauftragte und Bereichsleiterin C<sup>3</sup> Cologne Career Center – dem Karrierezentrum der RFH

---

<sup>1</sup> Zitiervorschlag:

Freienstein, I. (2020). Erfahrungstransfer Karriere – von unseren Alumni lernen. Wissenschaftliche Begleitstudie zur Laufbahnentwicklung der Alumni-Mitglieder der RFH. Köln: Rheinische Fachhochschule Köln gGmbH.

Die Studie steht als Download zur Verfügung unter: <http://www.rfh-koeln.de/c3-studie-erfahrungstransfer-karriere-freienstein-2020>

## Zur Erhebung

Erfahrungstransfer ist seit jeher eine besondere Stärke der Fachhochschule und ein wesentlicher Beweggrund für die regelmäßige Durchführung von Absolventenbefragungen zur beruflichen Laufbahnentwicklung. Aus diesem Blickwinkel stellt sich die Frage: Was können Studierende, Absolventinnen und Absolventen<sup>2</sup> und wir als Hochschule von den beruflichen Laufbahnentscheidungen unserer Alumni lernen? Diese Frage bildete bereits den Ausgangspunkt unserer Ende 2014 durchgeführten, Kohorten übergreifenden Absolventenverbleibstudie. Quantitative Analysen und statistische Signifikanzprüfungen zur Laufbahnentwicklung von Absolventen liefern wertvolle Einblicke in Laufbahnspezifika unserer Befragungsteilnehmer *vor* Aufnahme des Studiums sowie *infolge* des Studiums an der Rheinischen Fachhochschule Köln (RFH). Die vorliegende Erhebung 2018/2019 folgt einem Vierjahresturnus und basiert auf dem Fragenset der Erhebung 2014, um eine größtmögliche Vergleichbarkeit gegenüber der letzten Datenerhebung sicherzustellen. Auf Gemeinsamkeit und Unterschiede von Ergebnissen wird an gegebener Stelle eingegangen. Die Studie basiert auf einer Online-Befragung zur Laufbahnentwicklung der Alumni-Mitglieder der RFH, welche im C<sup>3</sup> Cologne Career Center<sup>3</sup> – dem Karrierezentrum der RFH – entwickelt, durchgeführt und ausgewertet wurde.

Die vorliegenden Befunde sind vor dem Hintergrund eines sehr positiven Arbeitsmarktes für Akademiker im Erhebungszeitraum 2018/2019<sup>4</sup> zu werten. Die Zahl Erwerbstätiger mit Hochschulabschluss hat weiter zugenommen und erreichte 2017 9,2 Millionen. Damit verfügt mehr als jeder fünfte Erwerbstätige in Deutschland über einen Hochschulabschluss. Der Trend zur Höherqualifizierung setzte sich fort und mündete in einen Höchststand an erwerbstätigen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Zahl der gemeldeten Stellenangebote nahm im Erhebungszeitraum ebenfalls weiter zu. Gleichzeitig nahm die Zahl der Arbeitslosen weiter ab, und die Akademiker-Arbeitslosenquote sank mit 2,2 Prozent auf den niedrigsten Wert seit der Wiedervereinigung und entsprach zum Zeitpunkt der Erhebung Vollbeschäftigung (BA, Blickpunkt Arbeitsmarkt Akademikerinnen und Akademiker, April 2019).

Welche Indikatoren für beruflichen Erfolg infolge des Studiums lassen sich in der aktuellen Erhebung identifizieren? Und wie sehen die vorliegenden Ergebnisse unter anderem 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 liefert die vorliegende Studie der RFH.

---

<sup>2</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden ausschließlich die männliche Form gewählt. Unabhängig davon werden alle Geschlechter (m/w/d) gleichermaßen angesprochen.

<sup>3</sup> Unser Dank gilt allen Kolleginnen und Kollegen, die an der Studie mitgewirkt haben. Namentlich genannt seien Janina Pfeiffer und Franziska Ernst des C<sup>3</sup> Cologne Career Centers der RFH.

<sup>4</sup> Die Erhebung erfolgte vom 26.10.2018 – 09.02.2019. Eine vorgeschaltete Erhebung vom 20.02.2018 – 02.03.2018 im Zuge einer Reakkreditierung richtete sich an Absolventen des Studiengangs MBA International Business (N = 59 Befragungsteilnehmer).

Die vorliegende Erhebung berücksichtigte alle Absolventen der RFH, die in den RFH Alumni-Netzwerken Köln und Neuss sowie MBA International Business mit aktuellen E-Mail-Kontaktdaten registriert<sup>5</sup> waren. Die Online-Befragung richtete sich an 3.106 Personen. 630 Hochschulabsolventen haben an der Erhebung teilgenommen. Dies entspricht einer Brutto-/ Netto-Rücklaufquote von 20,3 %. Die Rücklaufquote der Befragungsteilnehmer, die bereits an der Erstbefragung (Freienstein et al., 2015) teilgenommen hatten und somit durch ihre erneute Teilnahme Daten zur Verfügung stellten, liegt bei 29,0 % ( $N = 201$ ). Die Teilnahmequote fiel damit geringer aus als bei der ausgesprochen hohen Rücklaufquote unserer ersten RFH Alumni-Mitgliederbefragung Ende 2014 (41,8 % Brutto- bzw. 41,7 % Netto-Rücklaufquote, vgl. Freienstein et al., 2015). Vergleicht man die vorliegende Rücklaufquote mit derjenigen der 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (Middendorff, Apolinarski, Becker et al., 2017), so zeigt sich auch hier ein in hohem Maße vergleichbarer Trend eines abnehmenden Rücklaufs gegenüber der 20. Sozialerhebung mit Rücklaufquoten in der gleichen Größenordnung (Brutto-Rücklauf 19,6 %, Netto-Rücklauf 16,2 % gemäß Middendorff et al., 2017, S. 11). Dieser Trend dürfte in zunehmend schwierigeren Bedingungen im Zuge der stetig wachsenden Zahl internetbasierter Befragungen begründet sein (Batinic & Moser, 2005).

Unser besonderer Dank gilt all denjenigen, die an der Befragung teilgenommen haben und so die Ergebnisse möglich gemacht haben. Unter den vielen Befragungsteilnehmern sind Alumni, die bereits Ende 2014 durch Ihre Teilnahme die Erhebung unterstützt haben. Vielen Dank für Ihre Unterstützung.

---

<sup>5</sup> Die vorliegende Studie basiert nicht auf einer Zufallsstichprobe, sondern auf einer Alumni-Mitgliederbefragung und erhebt daher keinen Anspruch auf Repräsentativität.

## Befragungsteilnehmer zur Laufbahnentwicklung

### Deskriptive Angaben

Die Erhebung 2018/2019 basiert wie die Ersterhebung 2014 auf einem Kohorten übergreifenden Design. Angesichts des mehr als 60-jährigen Bestehens der RFH schließt die Studie sowohl Alumni-Mitglieder ein, die bereits auf langjährige berufliche Erfahrung zurückblicken konnten, als auch Teilnehmer, die nach Studienabschluss noch am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn standen. Dies sei zunächst an der Verteilung der Abschlussjahrgänge der Befragungsteilnehmer veranschaulicht (Abb. 1).

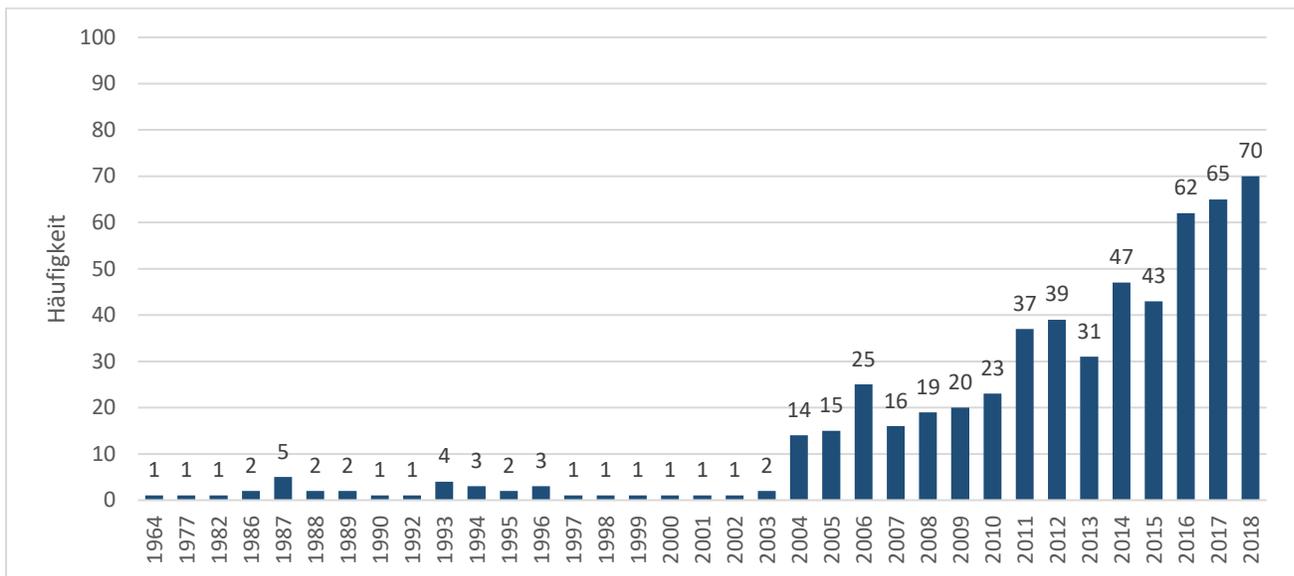


Abb. 1: Verteilung der Anzahl an Befragungsteilnehmern nach Abschlussjahrgängen ( $N = 562$ )

Der Studienabschluss liegt bei den Befragungsteilnehmern durchschnittlich ca. 7 Jahre zurück ( $SD = 6,8$ ). Die Spanne der Abschlussjahrgänge reicht von 1964 bis 2018. Peaks zeigen sich in den Abschlussjahrgängen 2018, 2017 und 2016, welchen 197 Befragungsteilnehmer angehören. Damit konnten 35,1 % ( $N = 197$ ) zum Erhebungszeitpunkt auf bis zu zwei Jahre Erfahrung seit ihrem Studienabschluss zurückblicken. Davon hatten 12,5 % ( $N = 70$ ) erst kurz vor der Befragung ihr Studium an der RFH erfolgreich beendet.

Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung von Alter und Geschlecht.

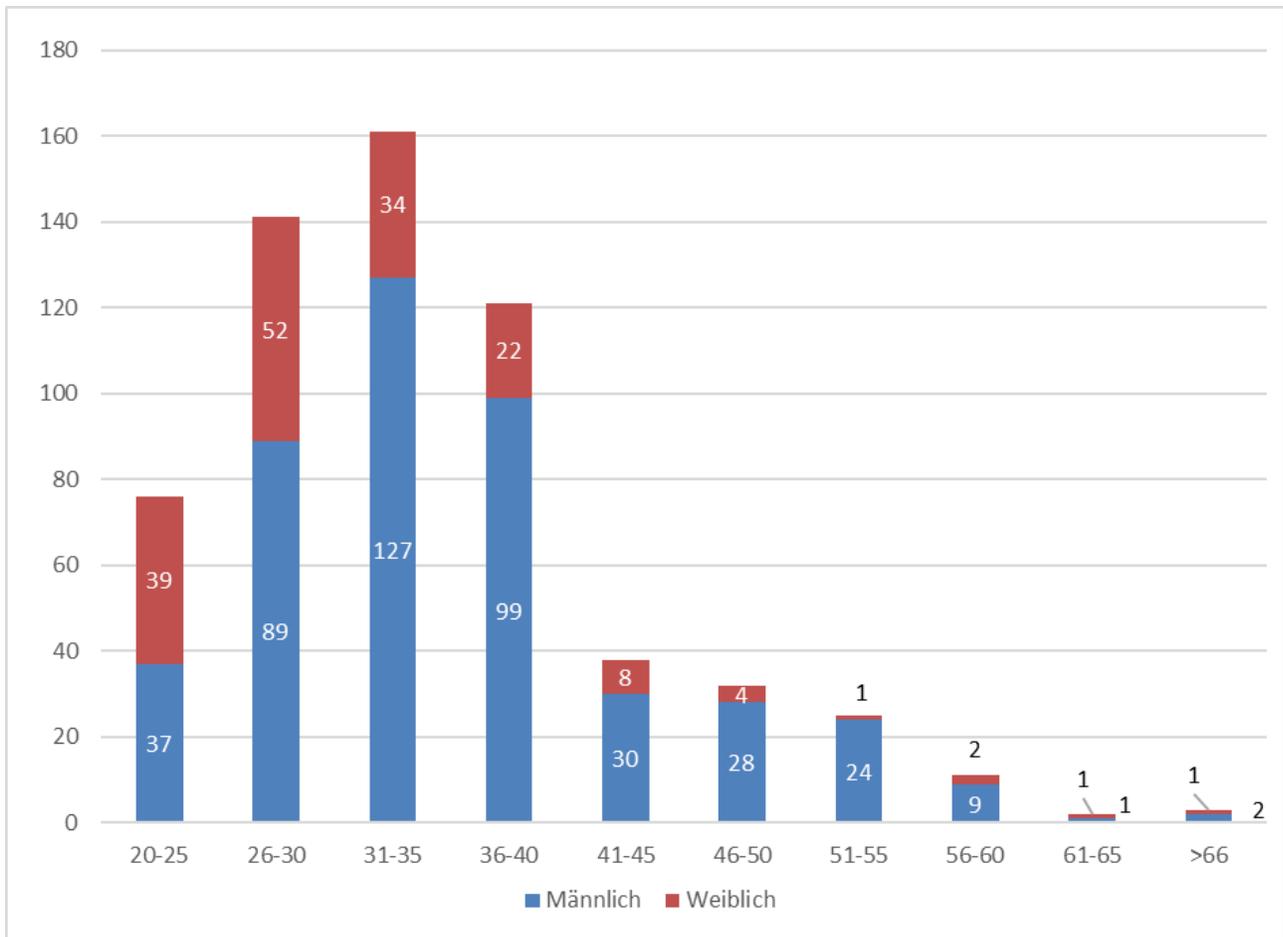


Abb. 2: Häufigkeitsverteilung von Alter und Geschlecht unter den Befragungsteilnehmern ( $N = 610$ )

Das Durchschnittsalter der Befragungsteilnehmer betrug im Median 33 Jahre ( $SD = 8,6$ ) und entspricht einem Mittelwert von 34,5 Jahren. Der jüngste Teilnehmer war 21 Jahre alt, der Ältteste hatte zum Zeitpunkt der Befragung das 76. Lebensjahr erreicht. Bei den Befragungsteilnehmern handelte es sich zu 26,9 % um Akademikerinnen und zu 73,1 % um Akademiker. Die Verteilung weist eine sehr hohe Übereinstimmung mit der Stichprobenverteilung der letzten Alumni-Befragung Ende 2014 auf, an der 26,7 % Frauen und 73,3 % Männer teilnahmen.

## Beruflicher 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. Gerade 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.

Die Befragung ergab, dass die Befragungsteilnehmer mit 89,7 % ( $N = 521$ ) mit überwiegender Mehrheit vor Aufnahme des Studiums an der RFH über Berufserfahrung verfügten, während nur ein geringer Anteil der Befragungsteilnehmer ( $N = 60$ ) ohne jegliche berufliche Vorerfahrung ins Studium eingemündet waren (Abb. 3a). 56,6 % der Befragungsteilnehmer gaben an, mit einer abgeschlossenen Ausbildung ins Studium eingemündet zu sein (Abb. 3b). Damit ist in der vorliegenden Befragung der Anteil mit Berufserfahrung vor dem Studium gegenüber der letzten Befragung leicht gestiegen, der Anteil an Befragungsteilnehmern mit Berufsausbildung hingegen leicht gesunken. Abbildung 4 (a und b) zeigt die entsprechenden Ergebnisse der letzten Befragung in 2014 im Vergleich.

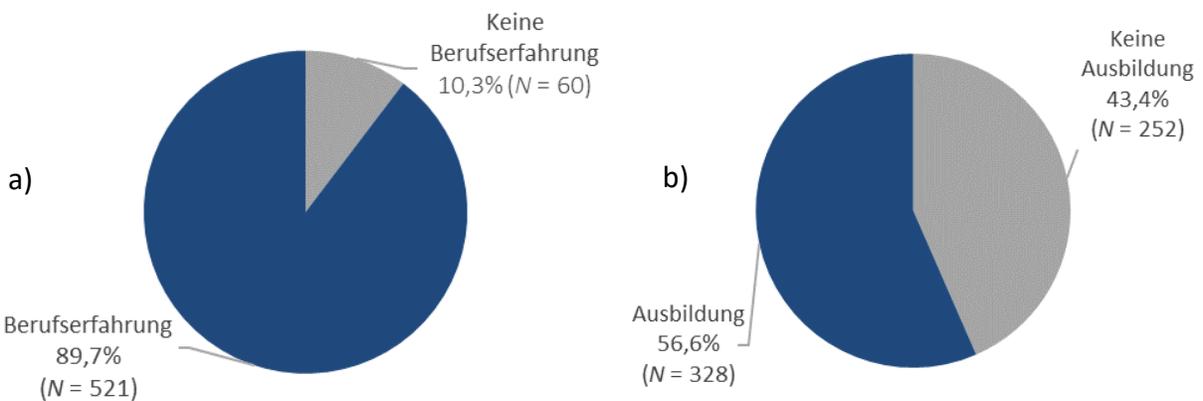


Abb. 3: Angaben zu Berufserfahrung (links) und Berufsausbildung (rechts) vor Aufnahme des Studiums

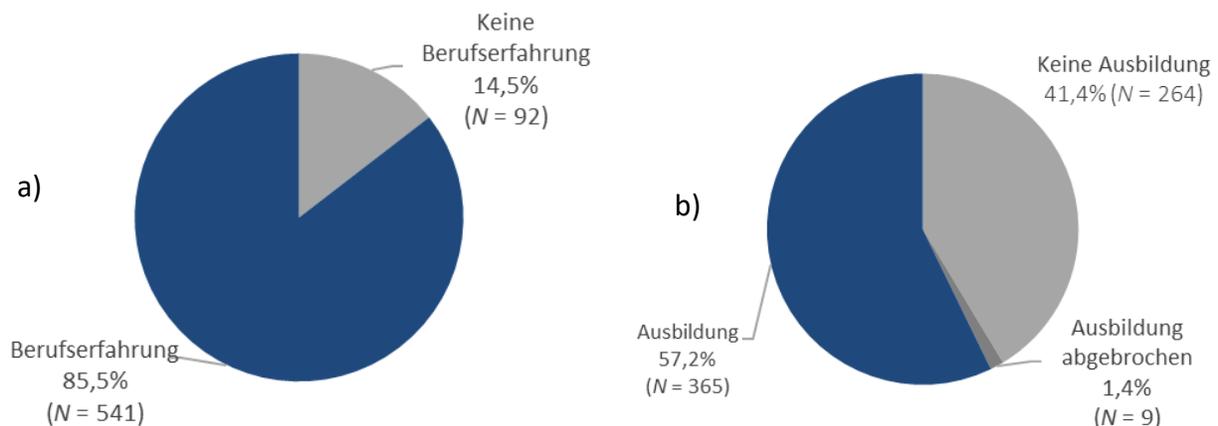


Abb. 4: Vergleichsdaten der ersten RFH Alumni-Befragung in 2014

Der Erfahrungshintergrund reicht von Personen mit ersten, überschaubaren berufspraktischen Erfahrungen vor Studienantritt (Praktika oder ungelernten Tätigkeiten zur Finanzierung des Lebensunterhaltes) bis zu einem bemerkenswert großen Anteil an Personen, die vor Studienantritt eine Ausbildung abschlossen hatten und darüberhinausgehende Berufserfahrung vorweisen konnten. So zeigt sich ein Peak im Bereich „über zwei bis fünf Jahren Erfahrung“ ( $N = 254$ ) vor Aufnahme des Studiums an der RFH, bei der überwiegenden Mehrheit einhergehend mit einer abgeschlossenen Ausbildung. Ein zweiter, niedrigerer Peak zeigt sich bei „bis zu einem Jahr Berufserfahrung“ (Abb. 5).

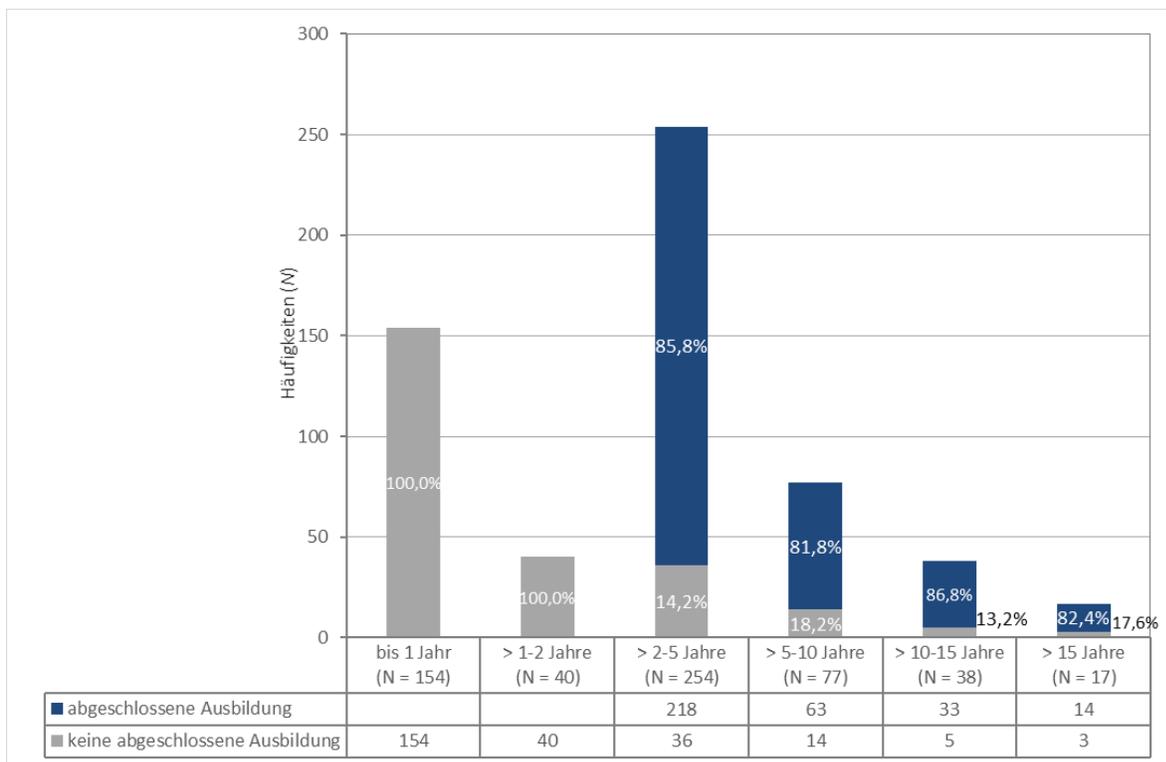


Abb. 5: Beruflicher Erfahrungshintergrund vor Aufnahme des Studiums ( $N = 580$ )

Gegenüber der letzten Erhebung Ende 2014 ergeben sich damit keine nennenswerten Verteilungsänderungen. 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., 2017). Wie in Abbildung 3b) dargestellt, verfügten 56,6 % ( $N = 328$ ) der Befragungsteilnehmer 2018/2019 über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Zum Vergleich seien Referenzdaten der 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks<sup>6</sup> herangezogen, die

<sup>6</sup> Entsprechende Vergleiche dienen angesichts der deutlich geringeren Fallzahlen der hiesigen Mitgliederbefragung und der Unterschiede in der Erhebungsmethodik lediglich als Orientierungshinweise zur Einordnung der hiesigen Befunde.

im Rahmen des Verbundprojektes von DSW, dem Deutschen Studentenwerk, und DZHW, dem Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, mit Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung erhoben wurden:

Der Anteil der Studierenden, die vor ihrer Erstimmatrikulation eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, beträgt im Sommersemester 2016 bei großen Unterschieden nach Hochschulart 22 Prozent (FH: 36 % vs. Uni: 14 % [...]). Seit 1994 kamen anteilig immer weniger Studierende mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung an die Hochschulen. Dieser Trend scheint im Vergleich zu 2012 insgesamt gestoppt zu sein, was daran liegt, dass er für Universitätsstudierende leicht ansteigend ist (+1 Prozentpunkt), während er sich an Fachhochschulen verstärkt fortsetzt (-6 Prozentpunkte). (Middendorff, Apolinarski, Becker, Bornkessel, Brandt, Heißenberg, & Poskowsky, 2017, S. 29f)

Der im Vergleich deutlich höhere Anteil an RFH-Befragungsteilnehmern mit abgeschlossener Berufsausbildung kann bei aller gebotenen Vorsicht als ein Indiz dafür gewertet werden, dass sich diese Zielgruppe bei der Wahl der Hochschule durch Studienangebote und -bedingungen der RFH offenbar in besonders hohem Maße angesprochen fühlt.

Die folgende Abbildung gibt einen Überblick zum unternehmerischen Kontext, in dem berufliche Erfahrung vor Aufnahme des Studiums gesammelt wurde.

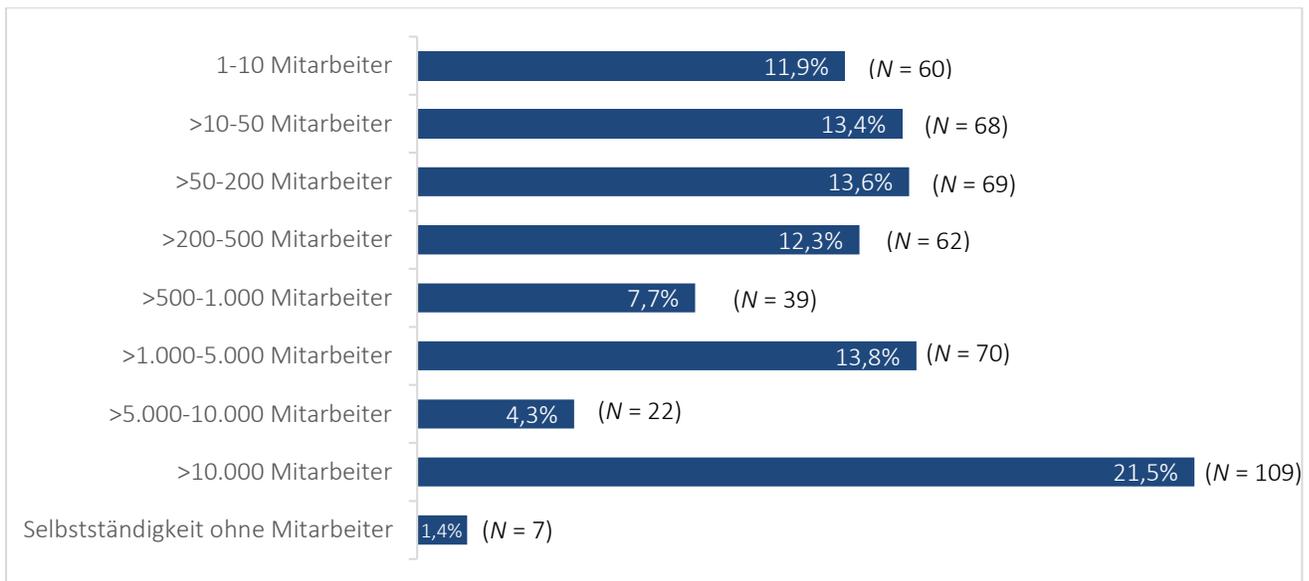


Abb. 6: Angaben zur Größe der Unternehmen gemäß Anzahl der Beschäftigten, bei welchen vor Aufnahme des Studiums vorwiegend Berufserfahrungen gesammelt worden war (N = 506)

Insgesamt stimmt die Verteilung in hohem Maße mit den Angaben der letzten Alumni-Befragung überein (vgl. Freienstein et al., 2015, S. 8). 21,5 % der Befragungsteilnehmer (gegenüber 21,1 % Ende 2014) waren vor dem Studium an der RFH gemäß eigener Angaben vorwiegend in Großunternehmen mit

mehr als 10.000 Mitarbeitern tätig. 38,9 % hatten vor dem Studium in erster Linie im KMU-Segment mit einer Unternehmensgröße bis zu 200 Mitarbeitern Berufspraxis gesammelt (im Vergleich Ende 2014: 45,4 %). 38,1 % der Befragungsteilnehmer (gegenüber Ende 2014: 34,6 %) brachten vorwiegend Erfahrungen aus größeren Mittelstandsunternehmen mit mehr als 200 und bis zu 10.000 Mitarbeitern mit. 1,4 % waren Soloselbständige (gegenüber Ende 2014: 1,5 %). Im Vergleich zur letzten Erhebung (Freienstein et al., 2015) zeigt sich damit eine leichte Verschiebung vom kleineren zum größeren Mittelstand, gemessen an der Mitarbeiterzahl im Unternehmen.

Was den Branchenhintergrund anbelangt, zeigt sich erwartungskonform ein breites Spektrum (Abb. 7). Sowohl industrielle Branchen (Industrie allgemein, Automotive, Maschinenbau, Chemie/ Kunststoff/ Mineralölindustrie und Energiewirtschaft), 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.

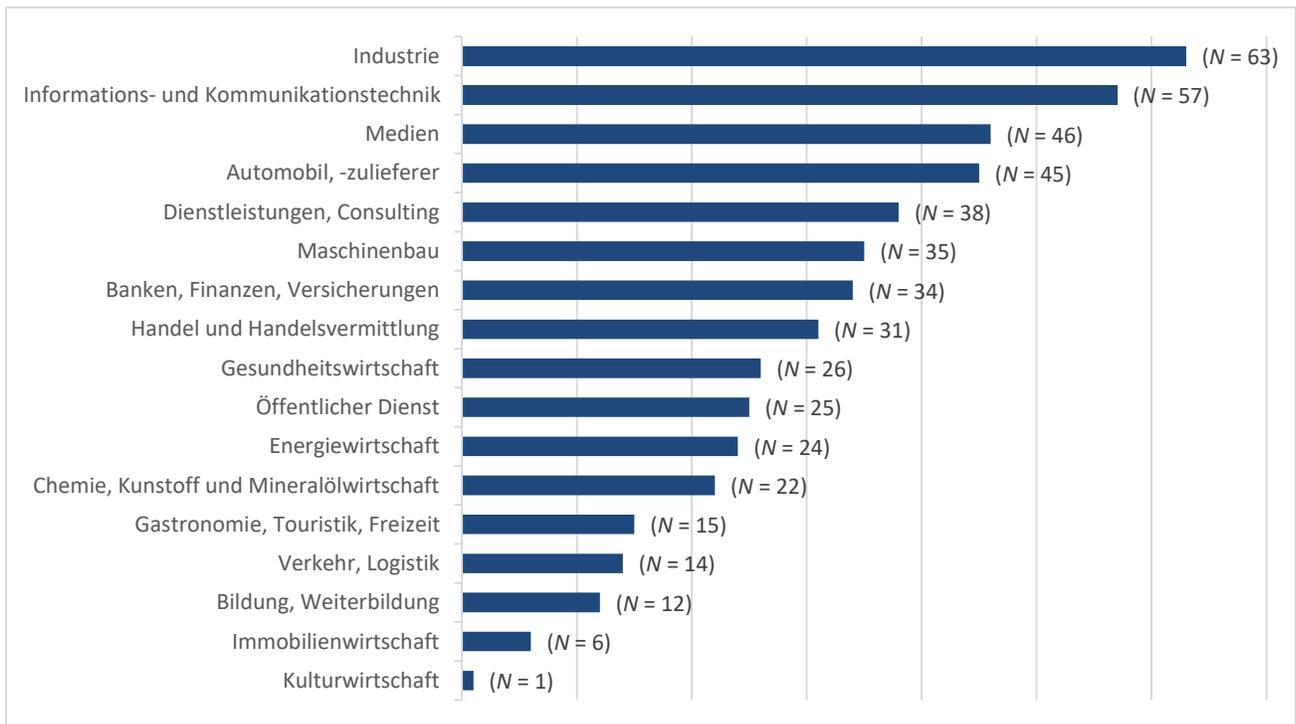


Abb. 7: Branchen, in denen schwerpunktmäßig vor dem Studium gearbeitet wurde (N = 494 Angaben)  
 Anm.: Sonstige Branchen (N = 12); Mehrfachnennungen waren nicht möglich.

## Angaben zu Hochschulzugangsvoraussetzungen

59,7 % ( $N = 346$ ) der befragten ehemaligen Studenten traten mit der Allgemeinen Hochschulreife ins Studium an der RFH ein, gefolgt von 28,6 % ( $N = 166$ ) mit Fachhochschulreife und 8,8 % ( $N = 51$ ) mit Fachgebundener Hochschulreife. Sonstige Anerkennungsverfahren (beispielsweise zu ausländischen Abschlüssen) machen 2,9 % ( $N = 17$ ) aus (Abb. 8).

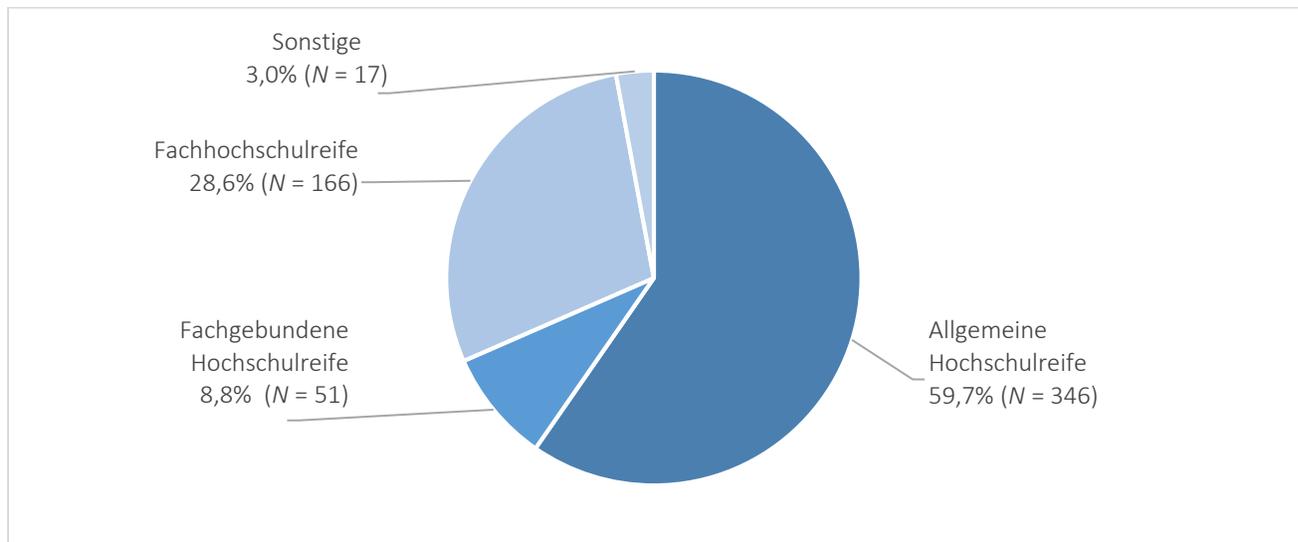


Abb. 8: Verteilung nach Zugangsvoraussetzungen ( $N = 580$ )

Damit ist gegenüber der letzten RFH-Alumnimitgliederbefragung Ende 2014 der Anteil mit Allgemeiner Hochschulreife von 57,2 % auf aktuell 59,7 % leicht gestiegen, während der Anteil mit Fachhochschulreife von 30,3 % auf aktuell 28,6 % leicht gesunken ist (vgl. Freienstein et al., 2015, S. 9). In der 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks werden folgende Zahlen für Fachhochschulen genannt:

An Fachhochschulen [...] haben die Studierenden mit fast zwei Dritteln (64 %) deutlich seltener eine allgemeine Hochschulreife erworben, während mehr als ein Viertel über eine Fachhochschulreife verfügt (27 %). Im Vergleich zu 2012 zeigt sich an Fachhochschulen eine deutliche Verschiebung zugunsten des Anteils der Studierenden mit allgemeiner Hochschulreife (+7 Prozentpunkte), der damit einen bisherigen Höchststand erreicht. (Middendorff et al., 2017, S. 29)

Mit rund 60 % liegt der Anteil mit allgemeiner Hochschulreife in der vorliegenden Erhebung 2018/2019 leicht unter dem berichteten Durchschnitt von 64 % (Middendorff et al., 2017). Der zu verzeichnende Anstieg gegenüber unserer letzten Erhebung ist damit trendkonform.

Die folgende Abbildung veranschaulicht die Notenverteilung unter den Befragungsteilnehmern. Die Durchschnittsnote zur Hochschulzugangsberechtigung liegt nach Angaben der Befragten bei 2,39. Bei den Befragungsteilnehmern mit Allgemeiner Hochschulreife beträgt der Abiturnotendurchschnitt als Hochschulzugangsvoraussetzung 2,5 (Notenspanne von 1,0 bis 3,7 bei  $N = 339$ , die hierzu Angaben machten). Zieht man zum Vergleich Referenzdaten des Sekretariats der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder heran (2016, S. 4), so liegt der Abiturdurchschnitt an Gymnasien, integrierten Gesamtschulen und beruflichen Schulen in Nordrhein-Westfalen (NRW) bezogen auf das Schuljahr 2012/2013 mit 2,47<sup>7</sup> auf einem vergleichbaren Niveau.

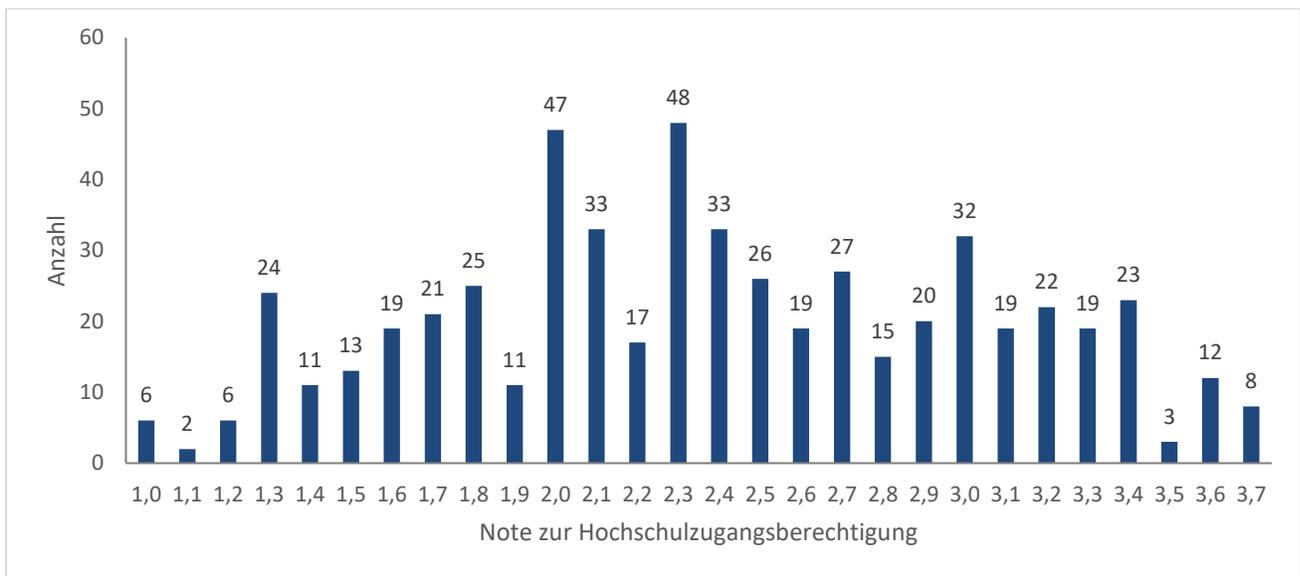


Abb. 9: Verteilung der Noten zur Hochschulzugangsberechtigung ( $N = 561$ ,  $M = 2,39$ ,  $SD = 0,65$ )

<sup>7</sup> Ein bundesweiter Durchschnitt wird dort nicht ausgewiesen, da es sich beim Abitur nicht um eine bundesweite Zentralprüfung handelt.

## Entscheidung für das Studium an der RFH

Durch welche Informationsquellen waren unsere Alumni-Mitglieder auf die Rheinische Fachhochschule Köln aufmerksam geworden? 43,8 % nannten das Internet bzw. Internetforen als ausschlaggebende Informationsquellen. 37,7 % 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 Arbeitgeber sowie damalige Ausbilder, Vorgesetzte und Lehrer wurden als Ratgeber genannt. Für 9,7 % waren Informationsveranstaltungen der RFH bzw. die Präsenz der RFH auf Messen ausschlaggebend. 5,6 % nannten sonstige Quellen, darunter Hochschulverzeichnisse und die Bundesagentur für Arbeit. 3,3 % waren über Zeitungsartikel und Anzeigen auf die RFH aufmerksam geworden (Abb. 10). Die Angaben stimmen in hohem Maße überein mit den Befragungsergebnissen Ende 2014.

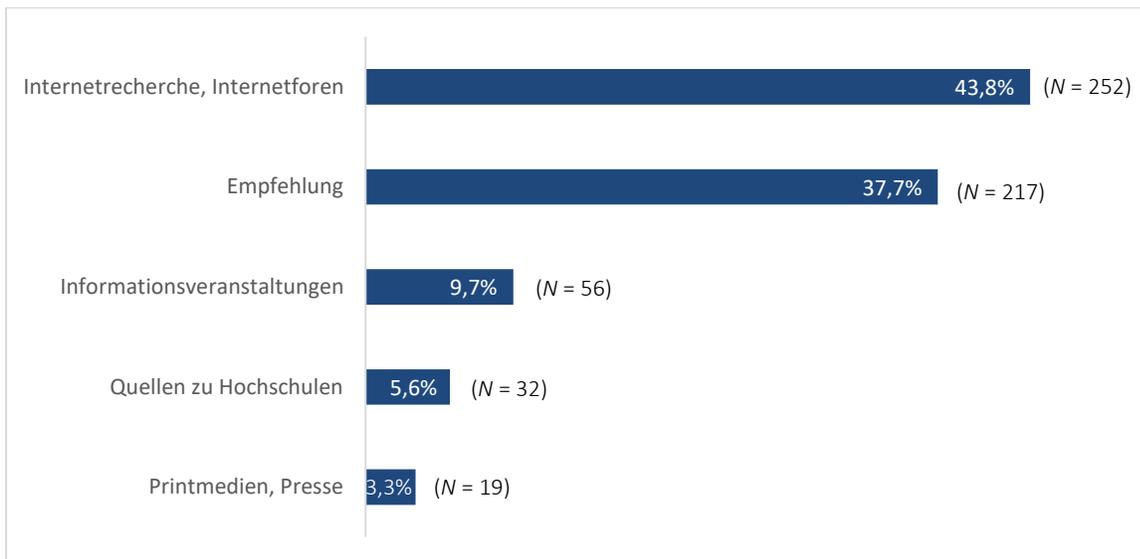


Abb. 10: Angaben zu ausschlaggebenden Informationsquellen bei der Wahl der RFH ( $N = 576$ )  
*Anm.:* Nicht enthalten sind  $N = 4$  Personen, die angaben, sich daran nicht erinnern zu können.

51,4 % ( $N = 289$ ) hatten sich für ein Studium an der RFH in Vollzeit entschieden, 40,9 % ( $N = 230$ ) hatten berufsbegleitend an der RFH studiert, und 7,7 % ( $N = 43$ ) hatten ein duales Studium absolviert (vgl. Abb. 11). Enthalten sind erstmalig gegenüber der letzten Erhebung auch duale Absolventen und MBA-Absolventen. Gegenüber der letzten Erhebung lässt sich damit erklären, dass der prozentuale Anteil der Befragungsteilnehmer, die ihr Studium in Vollzeit an der RFH absolviert haben, gegenüber dem letzten Bericht (Freienstein et al., 2015, S. 11) mit 51,4 % gegenüber damals 64,7 % niedriger ausfällt.

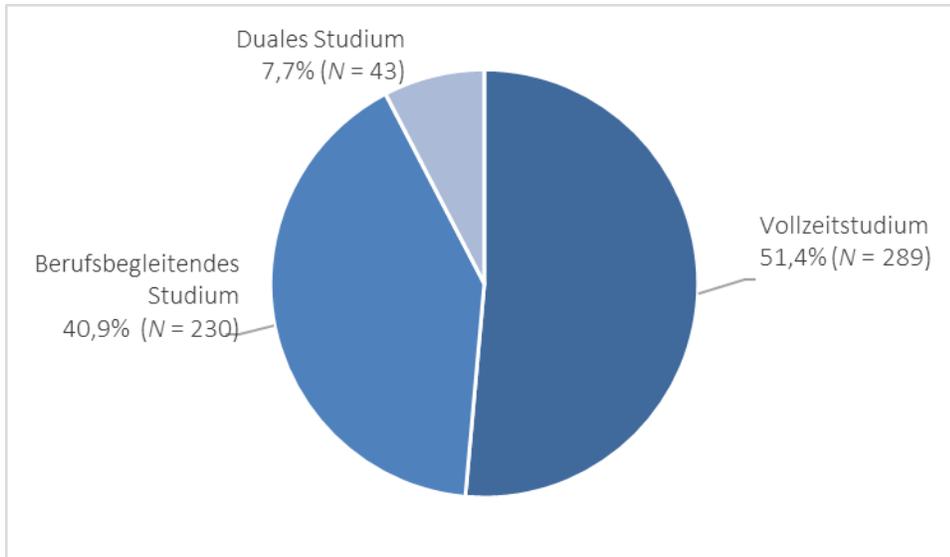


Abb. 11: Anteil an Befragungsteilnehmern, die in Vollzeit, berufsbegleitend bzw. dual an der RFH studiert haben (N = 562)

Der Anteil derjenigen, die nebenberuflich an der RFH studiert hatten, liegt damit deutlich über einem bundesweiten Vergleichswert im Bezugsjahr 2016 (vgl. Middendorff et al., 2017):

Die überwiegende Mehrheit der Studentinnen und Studenten ist in einem (formalen) Präsenz-Studium [...] eingeschrieben (93 %). Nur ein vergleichsweise geringer Teil ist in einem dualen (5 %) oder berufsbegleitenden Studiengang (2 %) immatrikuliert [...]. Noch deutlicher ist dieser Befund an Universitäten: Hier gehen fast alle Studierenden (99 %) einem Präsenz-Studium nach. Hingegen sind an Fachhochschulen 13 Prozent dual Studierende und fünf Prozent berufsbegleitend Studierende immatrikuliert. (Middendorf et al., 2017, S. 15)

Die folgende Abbildung zeigt im Überblick, in welchen Fachbereichen die Befragungsteilnehmer ihr Studium an der RFH absolviert haben. Das Ranking ist identisch mit dem aus der Erhebung Ende 2014.

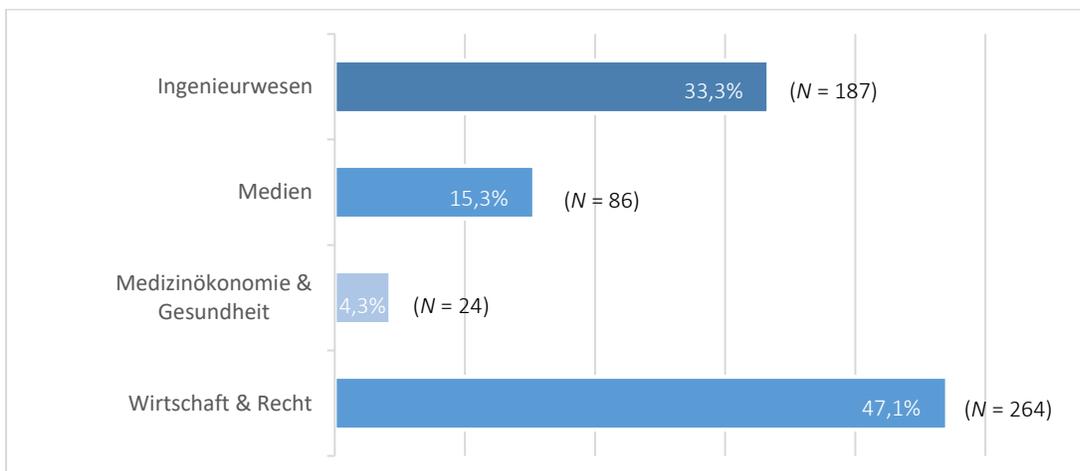


Abb. 12: Verteilung nach Fachbereichen (N = 561)

## Karriereentwicklung nach dem Studium

### Angaben zu Studienabschluss und Berufseinstieg

Konsistent mit den eingangs dargestellten Abschlussjahrgängen mündeten 49,1 % ( $N = 276$ ) der Befragungsteilnehmer mit dem Bachelor in den Arbeitsmarkt. 19,3 % ( $N = 108$ ) der Teilnehmer schlossen mit dem Master ab. Erwartungskonform gehen damit in größerem Umfang als bei der letzten Erhebung Daten von Masterabsolventen (19,3 %,  $N = 108$ , gegenüber 3,0 %,  $N = 18$  Ende 2014) in die Erhebung ein. Der Anteil der teils deutlich älteren Befragungsteilnehmer mit FH-Diplom sinkt entsprechend von 60,3 % ( $N = 355$ ) vor etwa 4 Jahren auf 31,6 % ( $N = 177$ ). Abbildung 13 zeigt die Ergebnisse im Überblick.

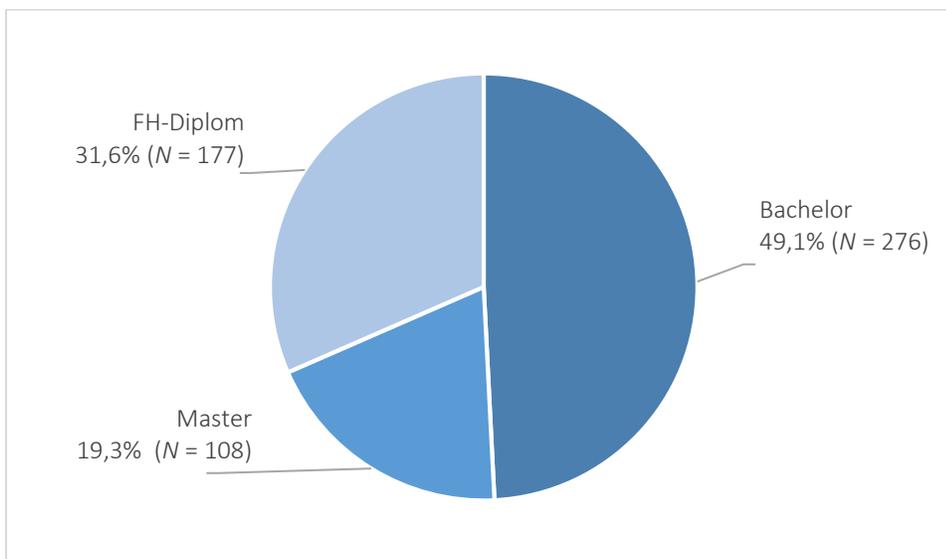


Abb. 13: Verteilung nach Hochschulabschluss ( $N = 561$ )

## Abschlussnoten

Bezüglich der Abschlussnoten (Abb. 14) unserer Alumni-Mitglieder liegt der Notendurchschnitt über alle Abschlüsse bei 1,92 ( $SD = 0,48$ ) und ist damit gut vergleichbar mit einem bundesweiten Referenzwert über alle Hochschularten und Abschlüsse (ohne Promotion), der gemäß den Angaben des Wissenschaftsrates (2012, S. 37) bei 2,07 ( $SD = 0,58$ ), bezogen auf das Prüfungsjahr 2010, liegt. Der Notendurchschnitt der Befragungsteilnehmer mit Bachelor liegt bei 1,9 ( $SD = 0,45$ ), derjenigen mit Master bei 1,7 ( $SD = 0,51$ ). In hohem Maße vergleichbare Befunden berichten auch Fabian, Hillmann, Trennt und Briedis (2016, S. 2) mit Bezugsjahr 2013. Gegenüber der letzten Erhebung hat sich der Schnitt leicht verbessert. In der letzten Alumni-Befragung (Freienstein et al., 2015, S. 12) lag die durchschnittliche Abschlussnote bei 1,98 ( $SD = 0,45$ ).

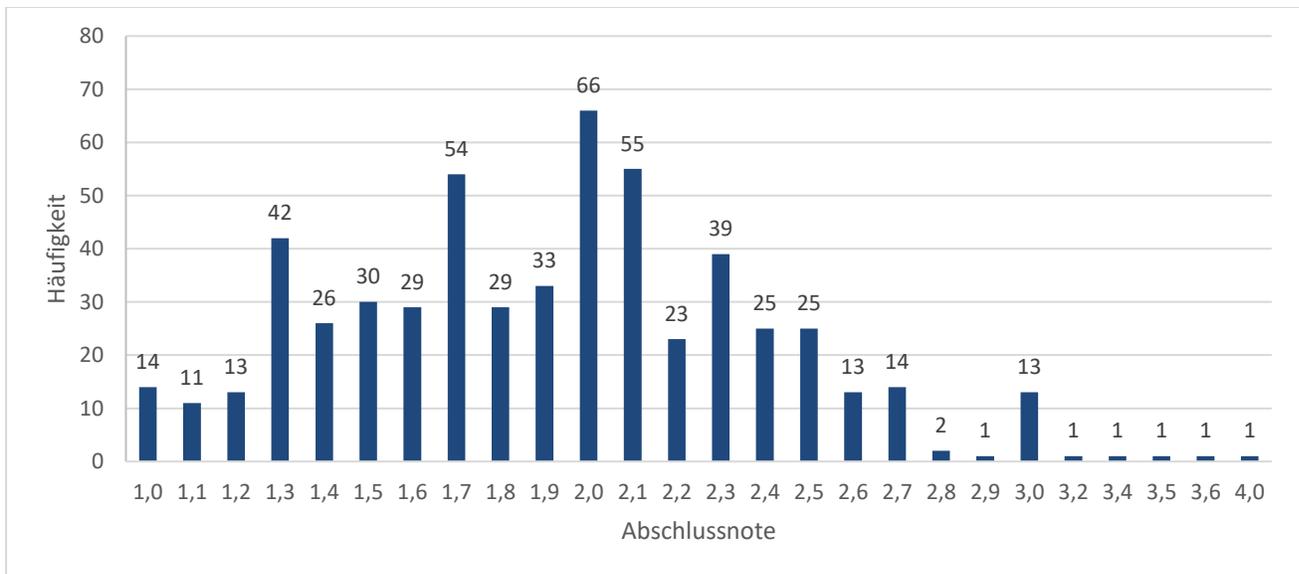


Abb. 14: Verteilung der Abschlussnoten ( $N = 562$ ,  $M = 1,92$ ,  $SD = 0,48$ )

## Dauer bis zum Berufseinstieg

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, z. B. in Form 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 94,2 % der befragten Alumni-Mitglieder (die laut eigener Angaben nach weniger als 12 Monaten eine berufliche Tätigkeit aufgenommen haben) erwerbstätig, ein Ergebnis, das in hohem Maße vergleichbar mit dem Referenzwert ist (vgl. Fabian et al., 2013). Die Ergebnisse sind erfreulich und stimmen in der prozentualen Verteilung in hohem Maße mit den Befunden der letzten Befragung überein (Freienstein et al., 2015). Die folgenden Abbildungen 15a) und b) geben einen Überblick zur Dauer bis zum Berufseinstieg nach dem Studium an der RFH in Vollzeit, berufsbegleitend bzw. dual. Nach einem Vollzeitstudium geht die Übergangsphase typischerweise mit einer Bewerbungsphase einher. Nach einem dualen Studium ist die Dauer des Übergangs typischerweise mit Übernahmeverhandlungen und einem Wechsel von einem befristeten (Praktikanten-)Vertrag in eine Festanstellung verbunden. In der vorliegenden Erhebung liegt der Anteil derjenigen, die in einem Zeitraum von weniger als einem Monat nach dem ersten Studienabschluss bereits erwerbstätig waren, bei 75,1 % ( $N = 378$ , Abb. 15b). Hiervon realisierten 91,0 % ( $N = 344$ ) sogar einen nahtlosen Übergang in den Beruf (ohne Abbildung).

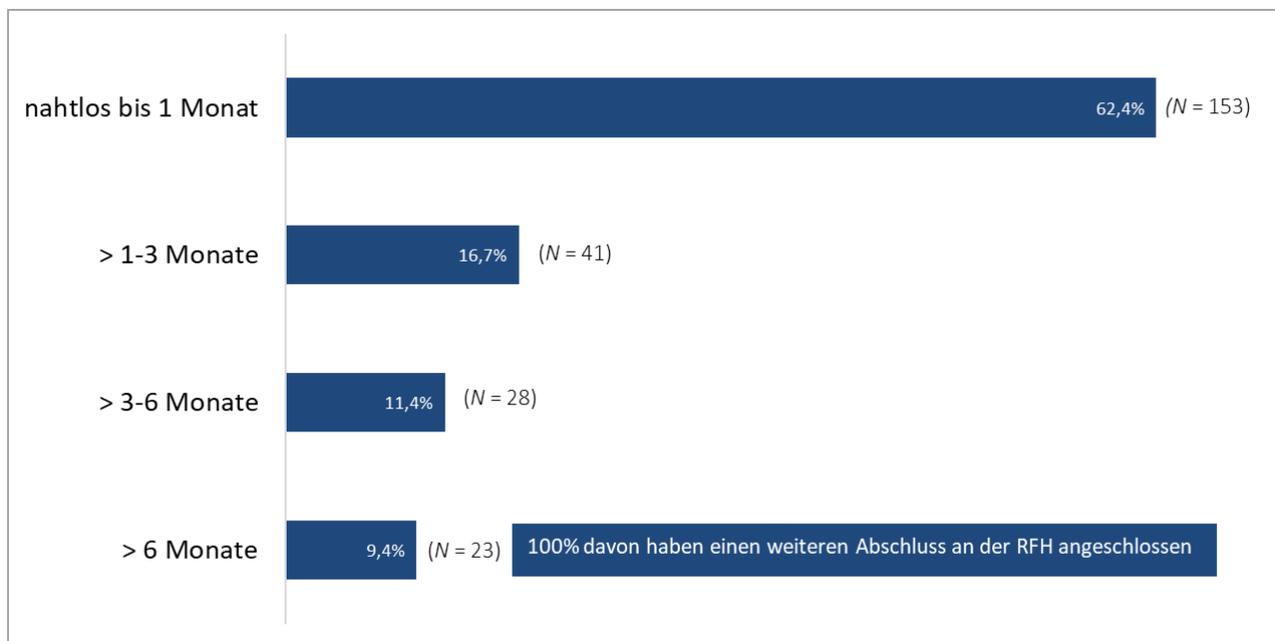


Abb. 15a) Dauer bis Berufseinstieg nach dem ersten **Vollzeit**-Studienabschluss ( $N = 245$ )  
*Anm.:* Nicht enthalten sind Personen, die gemäß eigener Angaben keinen direkten Berufseinstieg angestrebt haben (z.B. Aufbaustudium, Auslandsaufenthalt, Sabbatical etc.)

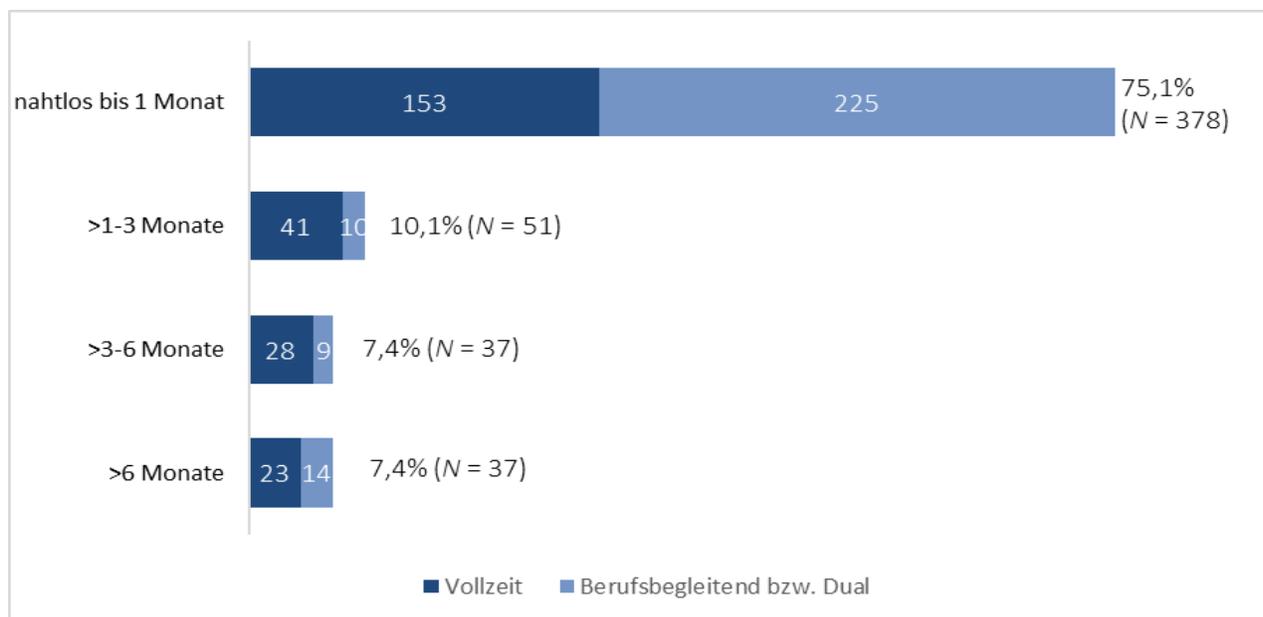


Abb. 15b): Dauer bis Berufseinstieg nach dem ersten Studienabschluss an der RFH ( $N = 503$ ) unterteilt nach Studienform (Vollzeit  $N = 245$ , Berufsbegleitend  $N = 221$  bzw. Dual  $N = 37$ , nicht enthalten sind Personen, die gemäß eigener Angaben keinen direkten Berufseinstieg angestrebt haben.

## Angaben zu Umfang und Art der Beschäftigung

96,7 % ( $N = 503$ ) der befragten Absolventen stiegen in Vollzeit in den Beruf ein, 2,7 % ( $N = 17$ ) in Teilzeitbeschäftigung. Diese Werte stimmen hoch mit denen vor vier Jahren überein (98 % Vollzeit,  $N = 478$ ; 2 % Teilzeit,  $N = 11$ ).

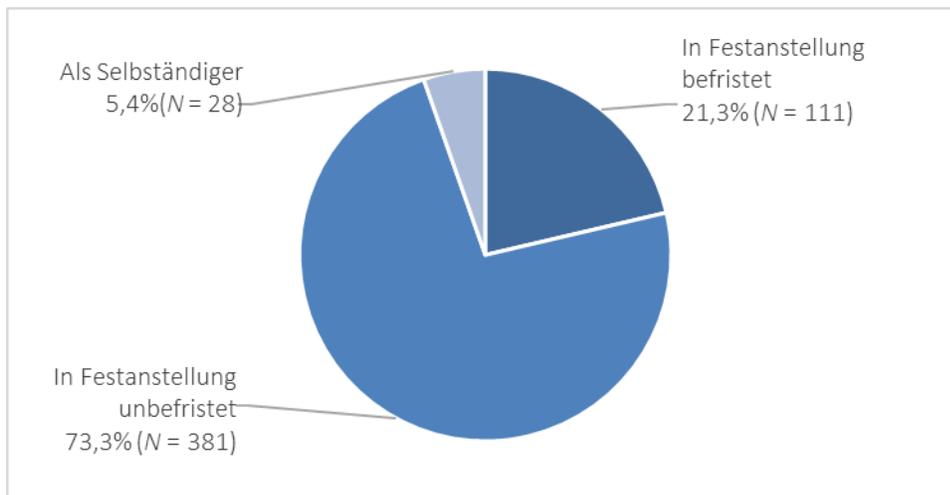


Abb. 16: Angaben zu Berufseinstieg und Art der Beschäftigung ( $N = 520$ )

Rund Dreiviertel der Befragungsteilnehmer (73,3 %,  $N = 381$ ) realisierten den Berufseinstieg nach dem Studium in unbefristeter Festanstellung, 21,3 % ( $N = 111$ ) nahmen gemäß eigener Angaben nach dem Studium eine befristete Festanstellung an, 5,4 % ( $N = 28$ ) entschieden sich für die Selbständigkeit (Abb. 16). Die Verteilung ist in hohem Maße übereinstimmend mit den Befunden vor etwa vier Jahren. 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 Branchenhintergrund und Funktionsbereich

Die Folgenden Ergebnisse beziehen sich auf die berufliche Situation zum Zeitpunkt der Befragung und geben somit einen Überblick zum gegenwärtigen Stand der Laufbahnentwicklung. Abbildung 17 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. Abb. 7). Die vorderen Ränge in der Verteilung entfallen gut vergleichbar mit den Ergebnissen vor vier Jahren auf diverse Dienstleistungsbranchen (Finanzdienstleistungen, Consulting, Immobilien), industrielle Branchen (Industrie allgemein, Automotive, Maschinenbau, Chemie/ Kunststoff/ Mineralölindustrie) sowie Informations- und Kommunikationstechnik.

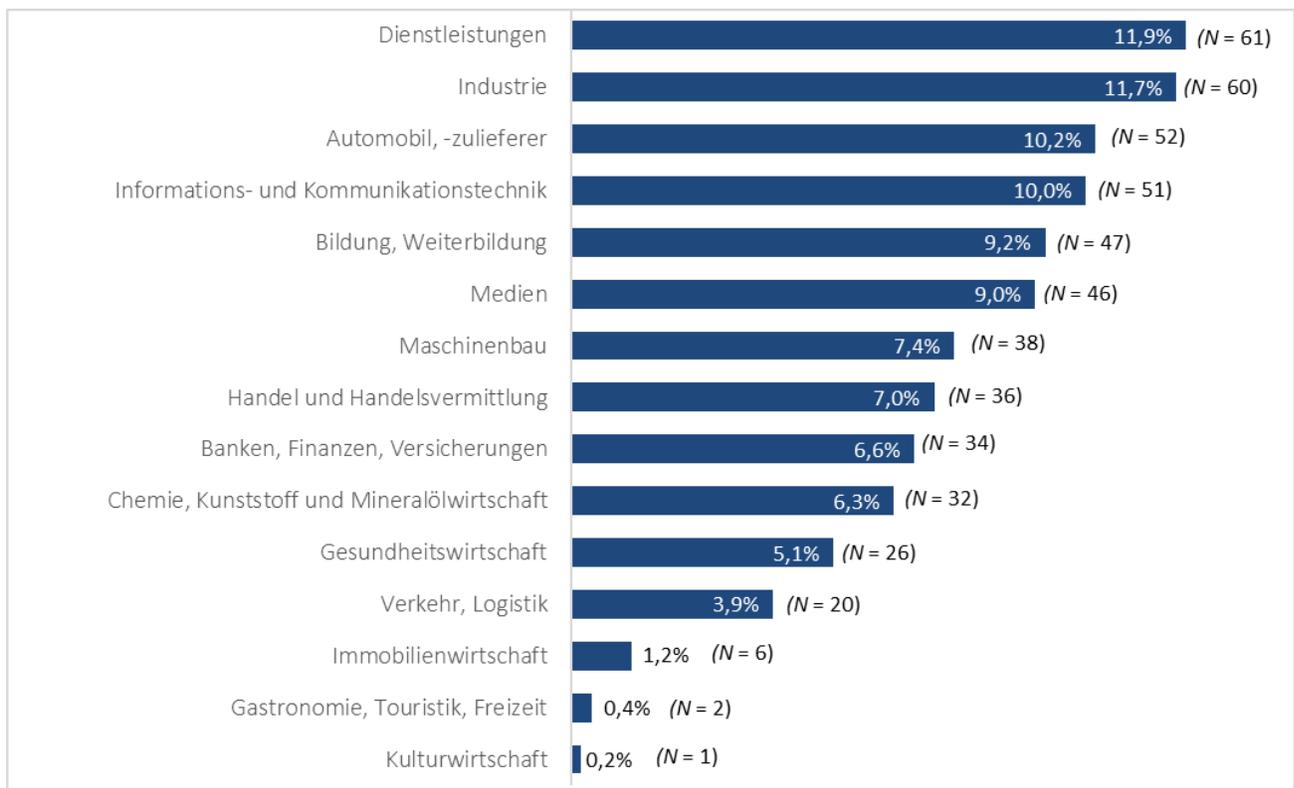


Abb. 17: Verteilung nach Branchen (N = 512)

Anm.: Nicht enthalten sind sonstige Branchen (N = 2), 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 Projektmanagement (N = 61) sowie Geschäftsleitung/ Strategisches Management (N = 60)

sowie der Vertrieb/ Verkauf ( $N = 58$ ), etwa zu gleichen Teilen gefolgt von IT/ Informationstechnologie ( $N = 51$ ) und Ingenieurwesen, Entwicklung und Konstruktion ( $N = 50$ ). Hier zeigt sich eine leichte Verschiebung in den oberen Rängen gegenüber Ende 2014 zugunsten von Projektmanagementfunktionen (Aufstieg von Rang 5 auf Rang 1) und Geschäftsleitungsfunktionen/ Strategisches Management (Aufstieg von Rang 3 auf Rang 2). Demgegenüber sind Funktionen im Vertrieb (Abstieg von Rang 1 auf Rang 3) sowie Funktionen in Entwicklung & Produktion (Abstieg von Rang 2 auf Rang 5) im Ranking jeweils leicht gesunken.

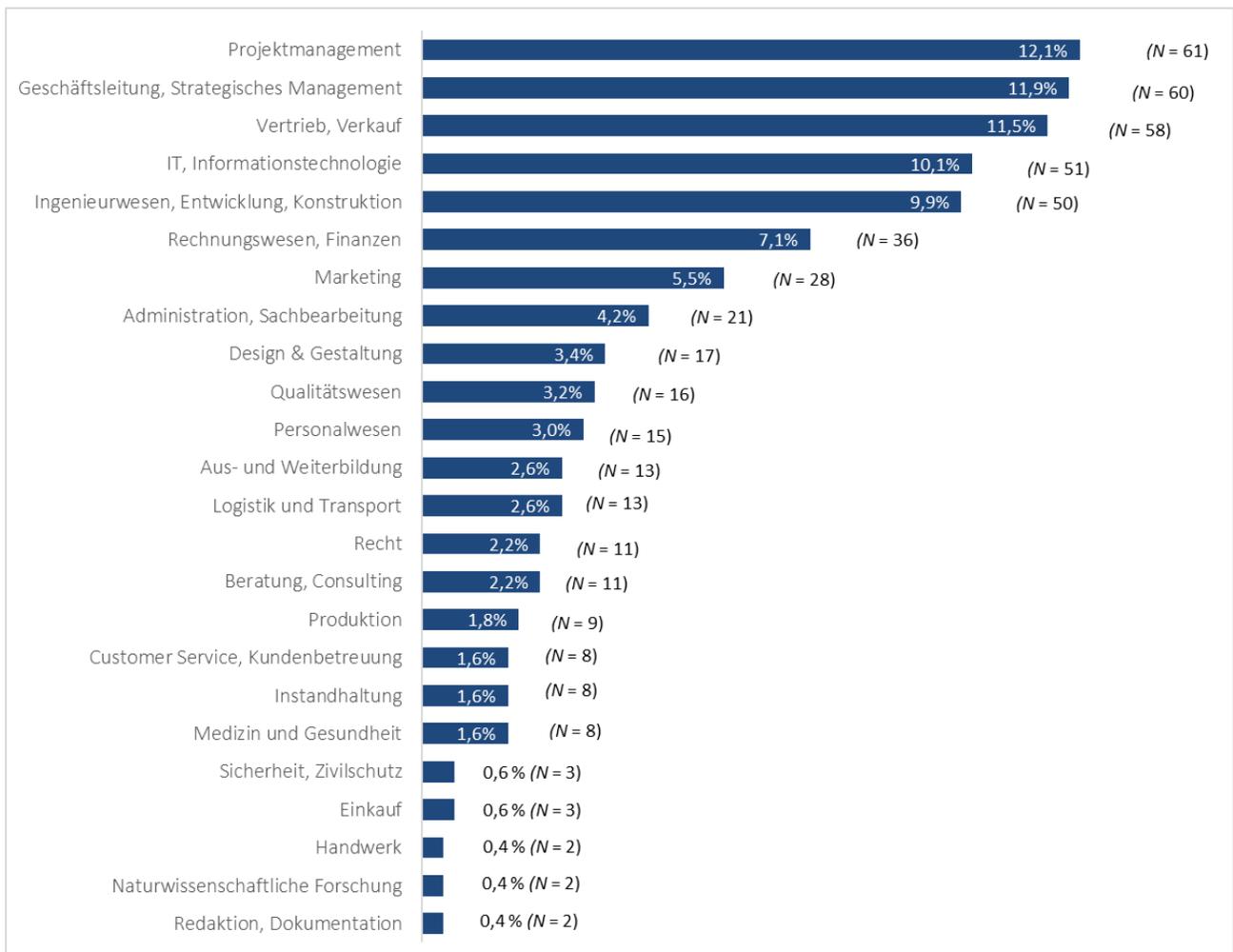


Abb. 18: Angaben zum aktuellen Funktionsbereich ( $N = 506$ )

Anm.: Nicht abgebildet sind sonstige Funktionsbereiche ( $N = 7$ ), keine Mehrfachnennungen möglich

Ein Viertel der Alumni-Mitglieder, die an der Befragung teilnahmen, gaben an, zum Befragungszeitpunkt in einem Großunternehmen mit mehr als 10.000 Mitarbeitern tätig zu sein. 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 (25,3 % aktuell gegenüber 21,5 % vor dem Studium). Der Anteil an Akademikern aus dem KMU-Segment mit einer Unternehmensgröße bis zu 200 Mitarbeitern sank von 38,9 % vor dem Studium auf 26,8 % 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 (44,9 % in der aktuellen Funktion gegenüber 38,1 % vor dem Studium). Der Anteil an Selbständigen stieg von 7 Personen (1,4 %) vor dem Studium auf 13 Personen zum Befragungszeitpunkt (2,9 %).

Die folgende Abbildung fasst die Angaben zur Unternehmensgröße zum Erhebungszeitpunkt, gemessen an der Anzahl der Beschäftigten, zusammen. Tendenziell zeigt sich damit infolge des Studiums eine leichte Verschiebung zugunsten einer Beschäftigung in größeren Organisationseinheiten.

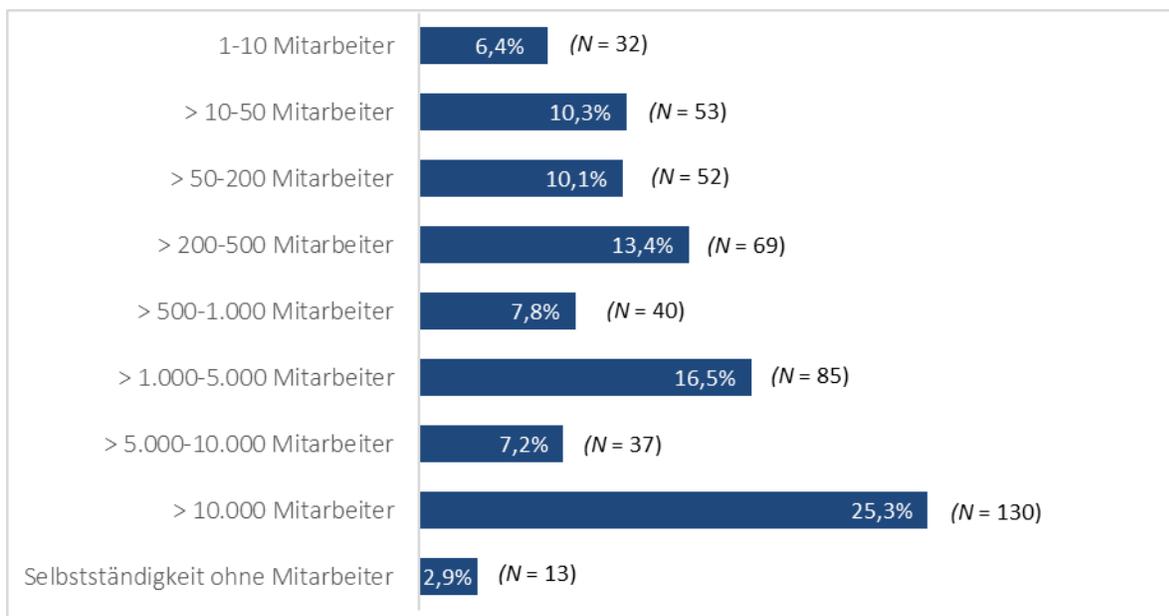


Abb. 19: Verteilung der Beschäftigung nach Unternehmensgröße (N = 511)

## Angaben zum Bruttoeinstiegsgehalt

Gehalt ist nicht alleinig 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. 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>8</sup> nach dem Studienabschluss an der RFH.

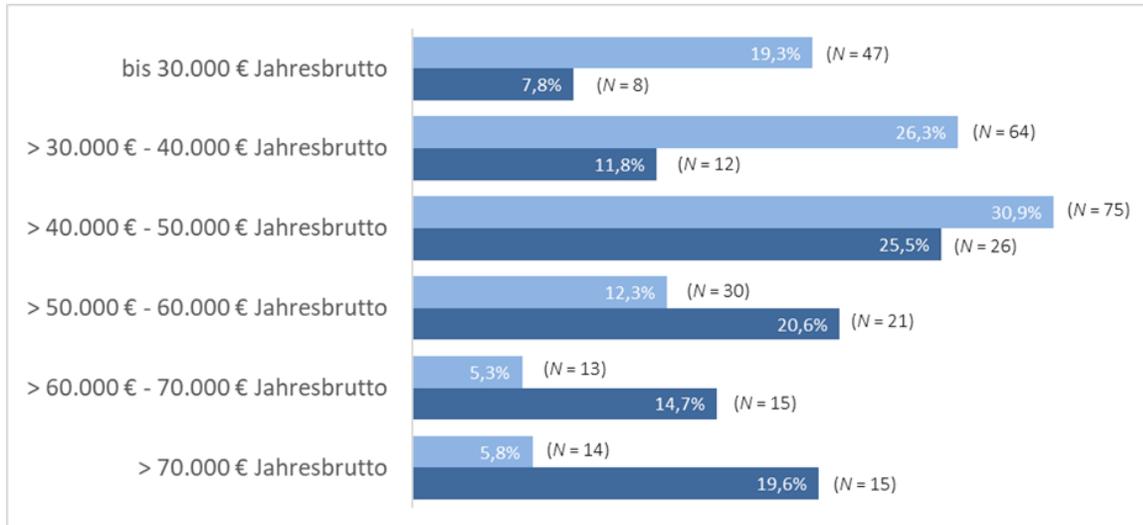


Abb. 20: **Gesamtstichprobe:** Bruttoeinstiegsgehalt p. a. nach dem ersten Studienabschluss ( $N = 345$ )  
*Anm.:* Prozentuale Darstellung getrennt nach Bachelor (hellblau) und Master (dunkelblau)

23,5 % ( $N = 57$ ) der Befragungsteilnehmer mit Bachelor- und 54,9 % ( $N = 56$ ) mit Masterabschluss haben ein Einstiegsgehalt von über 50.000 EUR erzielt. Verglichen mit Referenzdaten einer Studie zu Jobtrends 2017 der Staufenberg Institut GmbH und der Kienbaum Consultants International GmbH (2016) stiegen gemäß der Referenzstudie 46 % der Absolventen mit einem Jahresgehalt zwischen 40.000 und 49.999 Euro ein und 25 % mit einem Einstiegsgehalt von mehr als 50.000 EUR, jeweils über alle Fachrichtungen hinweg. Demzufolge können die vorliegenden Ergebnisse als gut bis tendenziell überdurchschnittlich eingestuft werden.

Rund ein Drittel (29,1 %,  $N = 55$ ) der MBA International Business Absolventen erzielten nach ihrem Abschluss ein Bruttoeinstiegsgehalt von mehr als 70.000 EUR (ohne Abbildung).

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 auf die Abschlussjahrgänge 2017 und 2018 eingegangen (Abb. 21).

<sup>8</sup> In der Gesamtbetrachtung unberücksichtigt bleiben Unterschiede in den Einstiegsgehältern unterschiedlicher Abschlusskohorten, bedingt durch variierende Arbeitsmarktbedingungen ebenso wie branchenspezifische Unterschiede.

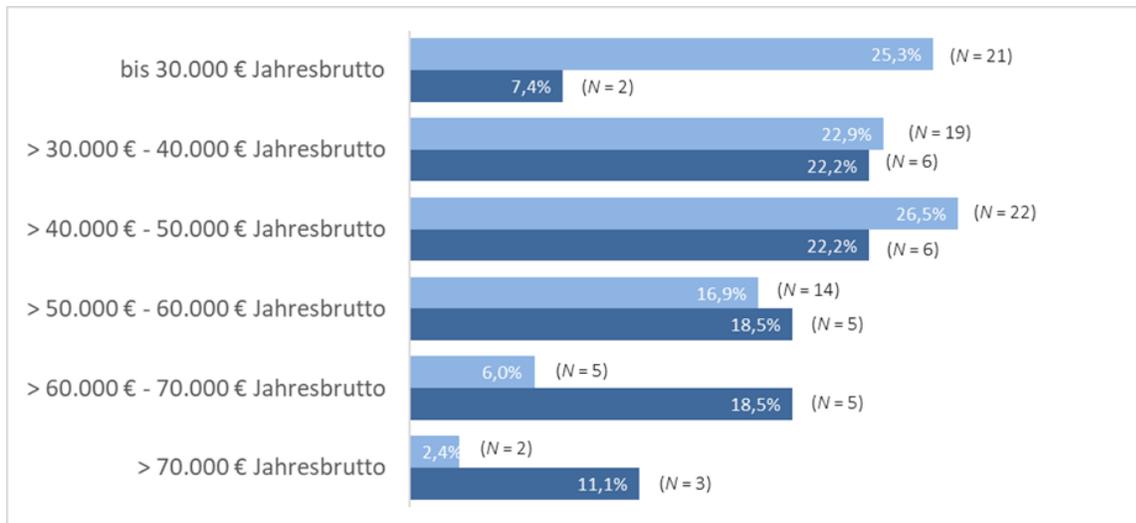


Abb. 21: **Abschlussjahrgänge 2017, 2018:** Angaben zum Bruttoeinstiegsgehalt p. a. nach Studienabschluss der Befragungsteilnehmer ( $N = 110$ , davon 83 Bachelor und 27 Master)

Von den Befragungsteilnehmern der Abschlussjahrgänge 2017 und 2018 konnten in der vorliegenden Erhebung 51,8 % ( $N = 43$ ) mit Bachelor- und 70,3 % ( $N = 19$ ) mit Masterabschluss ein Bruttoeinstiegsgehalt von mehr als 40.000 EUR p. a. realisieren. 25,3 % ( $N = 21$ ) der Bachelor- sowie 48,1 % ( $N = 13$ ) der Masterabsolventen erzielten nach eigenen Angaben in der vorliegenden Erhebung überdurchschnittliche Bruttoeinstiegsgehälter von mehr als 50.000 EUR p. a. (vgl. Abb. 21).

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

553 Personen haben Angaben zu Führungserfahrung nach Abschluss ihres Studiums an der RFH gemacht. Davon hatten 62,6 % ( $N = 346$ ) 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). Die folgende Tabelle zeigt zunächst die Verteilung mit und ohne Führungserfahrung seit Studienabschluss getrennt nach Bachelor-, Master- und Diplom-Abschluss.

Tab. 1: Führungserfahrung nach Studienabschluss

Akademischer Abschluss	Keine Führungserfahrung	Führungserfahrung
Bachelor	57,2%	42,8%
Master	26,2%	73,8%
Diplom	15,0%	85,0%

Betrachtet man die bemerkenswert hohe Führungsquote unter den Alumni-Mitgliedern der Befragungsstichprobe im Querschnitt, differenziert nach Bachelor- und Master sowie nach Erfahrungsclustern „ $\leq 2$  Jahre nach Studienabschluss“, „ $> 2-5$  Jahre nach Studienabschluss“, „ $> 5-10$  Jahre nach Studienabschluss“ und „ $> 10-15$  Jahre nach Studienabschluss“, so zeigt sich folgendes Bild (Abb. 22).

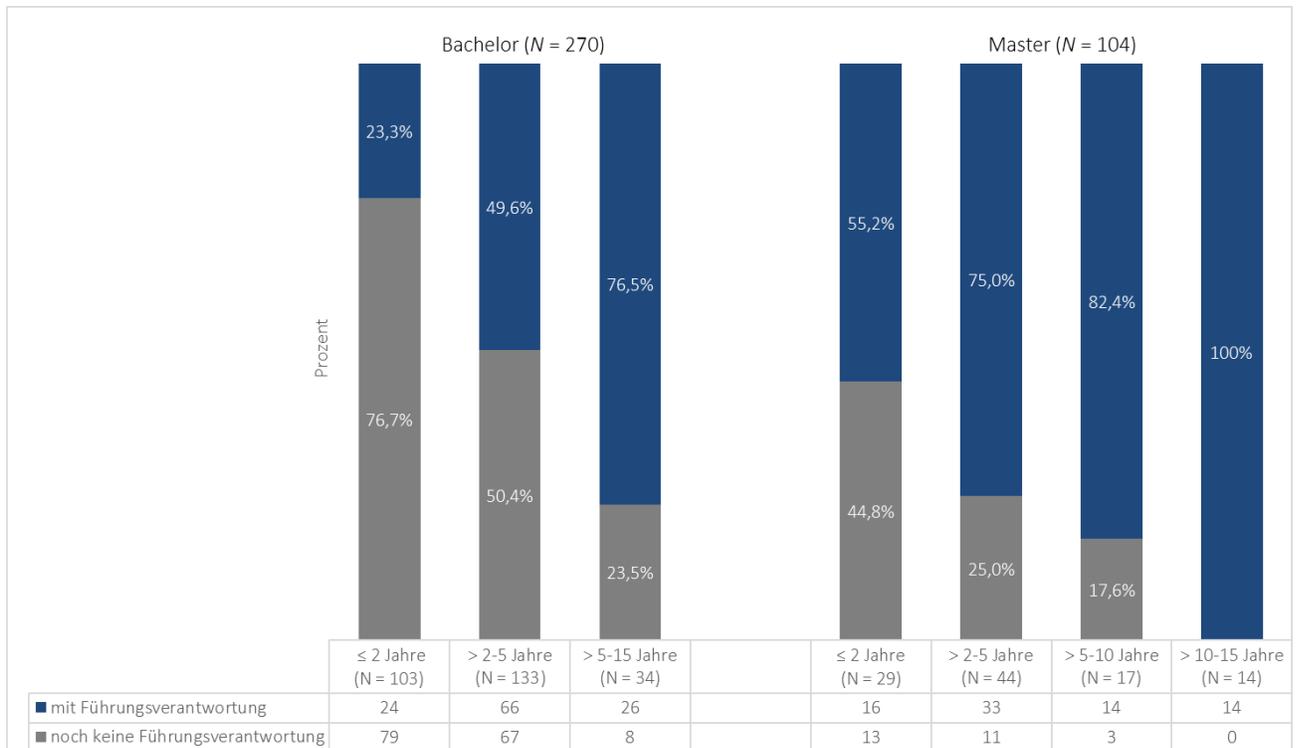


Abb. 22: Führungsanteile in %, differenziert nach Erfahrungsclustern und Abschluss  
*Anm.* Anteil mit Führungsverantwortung in blau, Anteil ohne Führungsverantwortung in grau

Die Befunde erweisen sich auch insofern als stimmig, da mit aufsteigender Erfahrung die Anteile an Führungskräften im Querschnitt erwartungskonform ansteigen.

Analysiert man in einem nächsten die erreichten Hierarchieebenen, so zeigen sich auch diesbezüglich stimmige Verteilungen, welche die Validität der Angaben weiter untermauern (Abb. 23a und 23b).

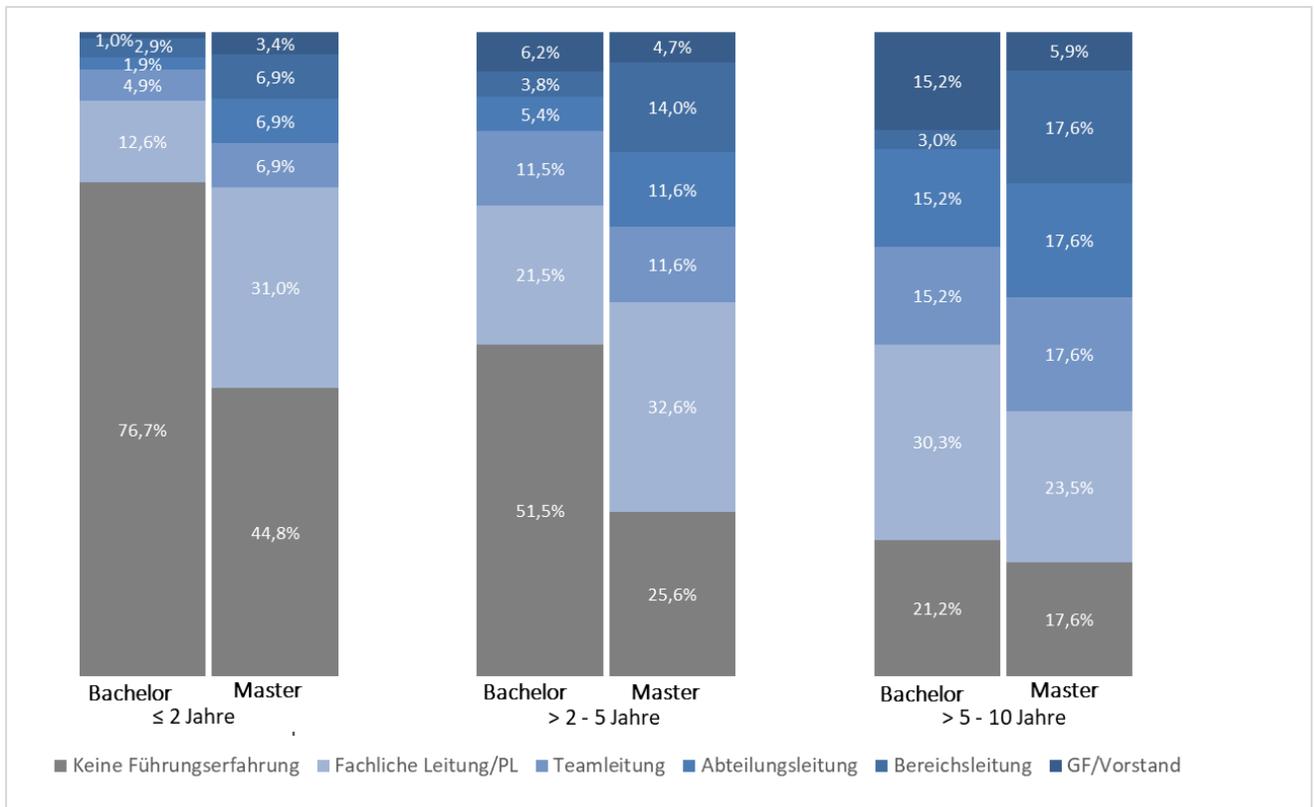


Abb. 23a: Alumni mit Bachelor- bzw. Masterabschluss (N = 355): Führungsebenen in %, differenziert nach Erfahrungsclustern ≤ 2 Jahre, > 2-5 und > 5-10 Jahre

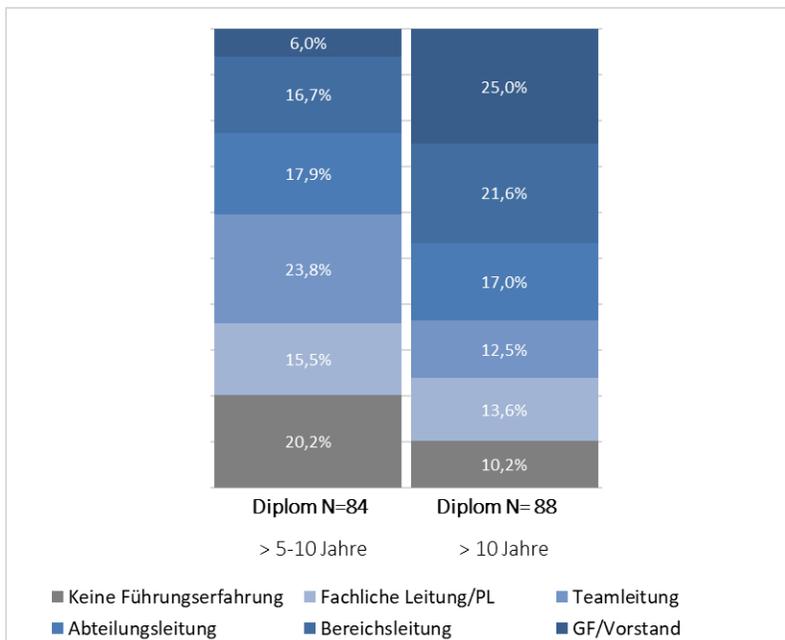


Abb. 23b: Alumni mit Diplom (N = 172): Führungsebenen in %, differenziert nach Erfahrungsclustern

Zur Orientierung sei auf die HIS-Absolventenstudie von Fabian et al. (2013) verwiesen, wonach ca. ein Jahr nach Studienabschluss 6 %, fünf Jahre nach Studienabschluss 8 % und zehn 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 darüberhinausgehende 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 S. 8-11). 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.

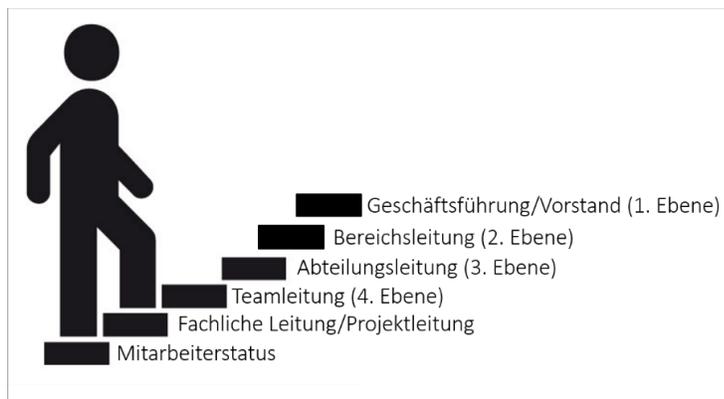


Abb. 24: Hierarchischer Aufstieg infolge des Studiums

Die Daten wurden mittels Wilcoxon-Test für verbundene Stichproben untersucht. 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 aus den verbundenen Stichproben, so dass einem Wert zum hierarchischen Status vor Aufnahme des Studiums ein entsprechender Wert nach Abschluss des Studiums an der RFH zugeordnet werden kann. Das Verfahren ist wie bei den vorliegenden Daten für nicht normal verteilte Variablen geeignet (vgl. Bortz, 2005). Die statistischen Berechnungen ergaben sowohl für die Gesamtstichprobe ( $N = 480$ ), als auch für jedes der vier Erfahrungscluster einen signifikanten Anstieg im hierarchischen Status infolge des Studiums. Die ermittelten Effektstärken stützen die praktische Relevanz der Ergebnisse (vgl. Tab. 2).

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

		<i>N</i>	Z-Wert Signifikanz ( <i>p</i> einseitig)	Effektstärke <i>d</i>
Vorher-Nachher-Vergleich Gesamtstichprobe	Negative Ränge	31	-12,531 ( <i>p</i> < 0,001)	<i>d</i> = 0,70
	Positive Ränge	267		
	Bindungen	182		
	Gesamt	480		
Vorher-Nachher-Vergleich ≤ 2 Jahre nach Studienabschluss	Negative Ränge	10	-2,122 ( <i>p</i> < 0,05)	<i>d</i> = 0,22
	Positive Ränge	27		
	Bindungen	67		
	Gesamt	104		
Vorher-Nachher-Vergleich >2-5 Jahre nach Studienabschluss	Negative Ränge	14	-7,949 ( <i>p</i> < 0,001)	<i>d</i> = 0,47
	Positive Ränge	70		
	Bindungen	69		
	Gesamt	153		
Vorher-Nachher-Vergleich > 5-10 Jahre nach Studienabschluss	Negative Ränge	5	-6,094 ( <i>p</i> < 0,001)	<i>d</i> = 1,03
	Positive Ränge	90		
	Bindungen	31		
	Gesamt	126		
Vorher-Nachher-Vergleich ab > 10 Jahre nach Studienabschluss	Negative Ränge	0	-4,648 ( <i>p</i> < 0,001)	<i>d</i> = 1,35
	Positive Ränge	28		
	Bindungen	4		
	Gesamt	32		

Anm.: In die Berechnung gingen Alumni mit Vorher-Nachher-Werten zur Berufserfahrung ein.

Im Folgenden sollen die Erfahrungscluster bis zu zwei Jahr Berufserfahrung seit Studienabschluss an der RFH (*N* = 104) sowie > 2-5 Jahre Berufserfahrung seit Studienabschluss an der RFH (*N* = 153) näher erläutert werden. Diese dürften im Hinblick auf die zeitliche Nähe zum Studienabschluss und dessen möglichen Auswirkungen auf die Laufbahnentwicklung besonders aussagekräftig sein, wohingegen bei langjähriger Berufspraxis seit Studienabschluss von einer Konfundierung mit zahlreichen zusätzlichen mediierenden 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 26,0 % der Befragten mit bis zu einem Jahr Berufserfahrung seit Studienabschluss und 45,8 % der Befragten mit 2-5 Jahren Berufserfahrung seit Studienabschluss war ein hierarchischer Aufstieg von mindestens einer Hierarchiestufe nachweisbar (vgl. Abb. 25 und 26).

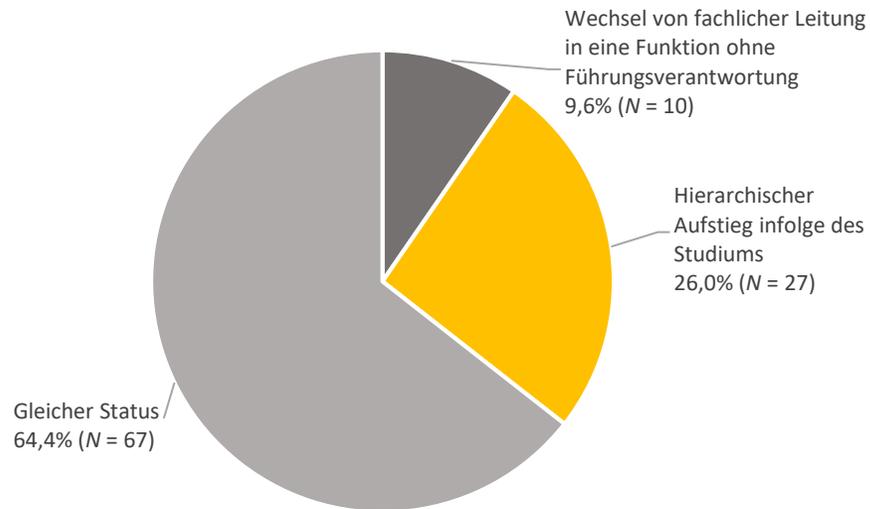


Abb. 25: Analyse des hierarchischen Aufstiegs  $\leq 2$  Jahren seit Studienabschluss ( $N = 104$ )

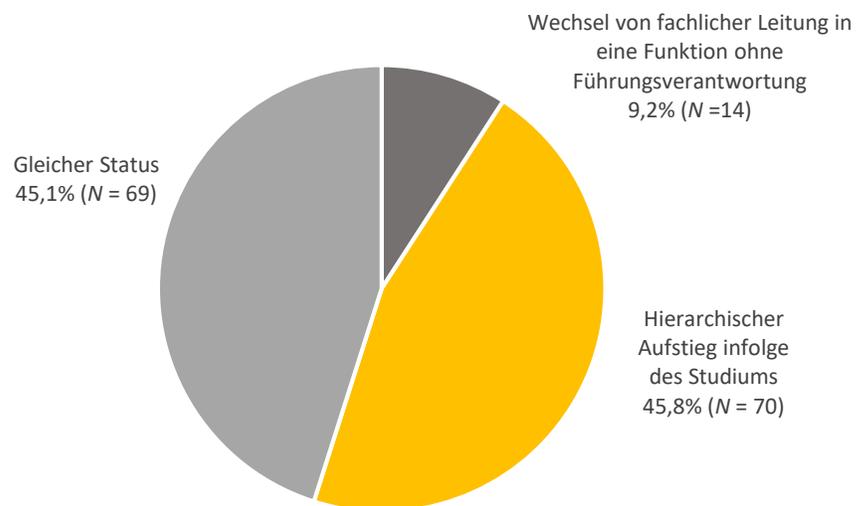


Abb. 26: Analyse des hierarchischen Aufstiegs  $> 2-5$  Jahre seit Studienabschluss ( $N = 153$ )

Die Befunde gehen ebenfalls mit einer statistisch signifikanten Zunahme der verantworteten Führungsspanne einher, erfasst über die Anzahl der Mitarbeiter. Bei knapp einem Drittel der Befragungsteilnehmer, die bereits vor ihrem Studium Berufserfahrung vorweisen konnten, zeigt sich bereits nach bis zu zwei Jahren Erfahrung nach dem Studienabschluss an der RFH eine Zunahme der Führungsspanne. Im Erfahrungscluster „ $> 2-5$  Jahre nach Studienabschluss“ war dies bei 44,4 % der Befragungsteilnehmer der Fall (Abb. 27 und 28). Die Befunde zeigen sich über die Erhebungszeiträume hinweg: Die Verteilungen stimmen in hohem Maße mit den Daten der Erhebung von Ende 2014 überein.

Auch bezüglich des Erfolgsparameters „Führungsspanne“ zeigen sich sowohl in der Gesamtstichprobe der Befragungsteilnehmer ( $N = 480$ ), als auch separat für jedes der Erfahrungscluster „über zwei Jahren“ jeweils einen signifikanten Anstieg im Vorher-Nachher-Vergleich infolge des Studiums an der RFH. Im Erfahrungscluster bis zu zwei Jahren wird mit  $p = 0,051$  ( $p < 0,050$ ) das Signifikanzniveau nur knapp verfehlt. Die ermittelten Effektstärken stützen die Befunde mit Blick auf die praktische Relevanz der Ergebnisse.

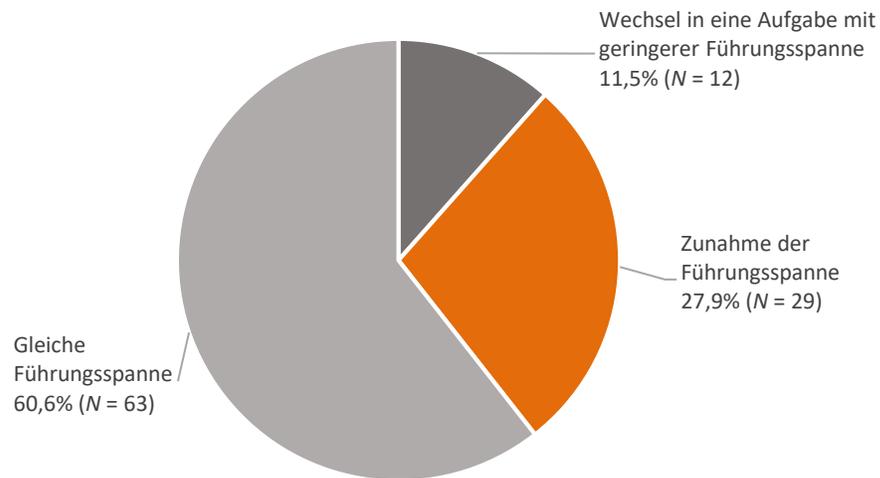


Abb. 27: Analyse der Entwicklung der Führungsspanne  $\leq 2$  Jahren seit Studienabschluss ( $N = 104$ )

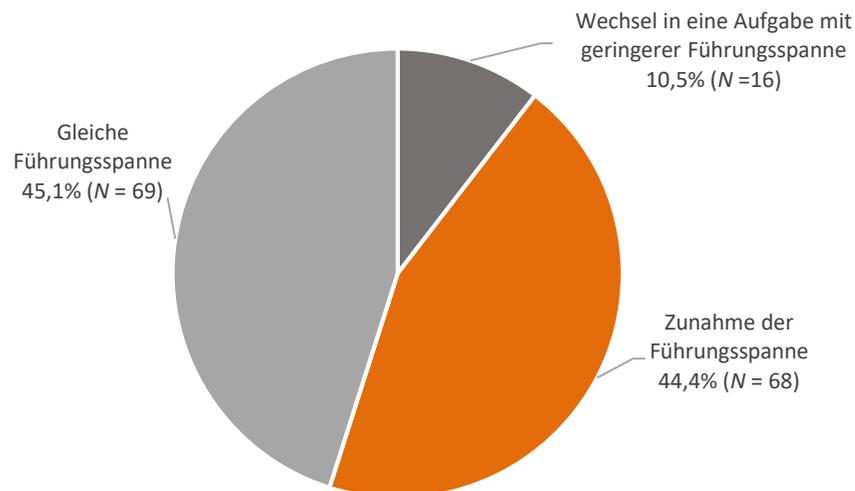


Abb. 28: Analyse der Entwicklung der Führungsspanne  $> 2-5$  Jahre seit Studienabschluss ( $N = 153$ )

Die folgende Tabelle fasst die Ergebnisse für die Gesamtstichprobe und separat für die definierten Erfahrungscluster zusammen.

Tab. 3: 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	37	-11,924 ( <i>p</i> < 0,001)	<i>d</i> = 0,60
	Positive Ränge	268		
	Bindungen	175		
	Gesamt	480		
Vorher-Nachher-Vergleich ≤ 2 Jahre nach Studienabschluss	Negative Ränge	12	-1,635 (verfehlt mit einem Wert von 0,051 nur knapp das 5 %-Signifikanzniveau)	<i>d</i> = 0,15
	Positive Ränge	29		
	Bindungen	63		
	Gesamt	104		
Vorher-Nachher-Vergleich > 2-5 Jahre nach Studienabschluss	Negative Ränge	16	-4,857 ( <i>p</i> < 0,001)	<i>d</i> = 0,38
	Positive Ränge	68		
	Bindungen	69		
	Gesamt	153		
Vorher-Nachher-Vergleich > 5-10 Jahre nach Studienabschluss	Negative Ränge	8	-7,708 ( <i>p</i> < 0,001)	<i>d</i> = 0,85
	Positive Ränge	92		
	Bindungen	26		
	Gesamt	126		
Vorher-Nachher-Vergleich > 10 Jahre nach Studienabschluss	Negative Ränge	1	-76685 ( <i>p</i> < 0,001)	<i>d</i> = 1,21
	Positive Ränge	79		
	Bindungen	17		
	Gesamt	97		

Anm.: Die Ergebnisse sind für die Gesamtstichprobe sowie separat für die definierten Erfahrungscluster ausgewiesen.

Abschließend sei im Hinblick auf den hierarchischen Aufstieg noch gesondert auf die Befragungsteilnehmer mit **dualem Abschluss** (*N* = 52, Rücklaufquote 19,8 %) sowie **MBA International Business** (*N* = 59, Rücklaufquote 25,0 %) eingegangen. Angesichts der überschaubaren Größe der Teilstichproben, sind die Ergebnisse mit Vorsicht zu interpretieren. 42 der **Befragungsteilnehmer, die an der RFH dual studiert hatten**, machten Angaben zu Führungserfahrung. Während davon *vor* Studienantritt 11,6 % (*N* = 5) eigenen Angaben zufolge Führungserfahrung aufwiesen, stieg der Anteil an Führungskräften *infolge* des dualen Studiums auf 51,2 % (*N* = 22). Angesichts der Altersspanne von 22-35 Jahren ist dabei besonders bemerkenswert, dass sich die Führungsfunktionen über alle Hierarchieebenen hinweg erstrecken: von Projektleitung über Team-, Abteilungs- und Bereichsleitung bis einschließlich Top-Managementebene.

Bei den **Absolventen des MBA International Business** (Master of Business Administration) der University of East London (UEL) und der Rheinischen Fachhochschule Köln (RFH) handelt es sich um einen Personenkreis, der vor Aufnahme des MBA mehrheitlich bereits eine Ausbildung und/oder ein Studium abgeschlossen hatte und zu 93,2 % (*N* = 59) substantielle Berufserfahrung vorweisen konnte. Auch hier gingen wir der Frage nach, ob sich die Bildungsinvestition in hierarchischem Aufstieg niederschlägt. Dies ist der Fall und zeigt sich in einem signifikanten Aufstieg *infolge* des MBA (*N* = 47, z-Wert -3,09, *p* zweiseitig < 0,01, *d* = 0,33).

## Angaben zur persönlichen Karriereorientierung

Wie in der letzten Erhebung Ende 2014 wollten wir von unseren Alumni-Mitgliedern außerdem 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 29 zu entnehmen ist, streben 27,3 % ( $N = 142$ ) 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 (22,5 %,  $N = 117$ ) zeigt sich im Streben nach fachlicher Vertiefung bzw. Verfolgung der Fach-/Expertenlaufbahn. Für 14,4 % ( $N = 75$ ) 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.

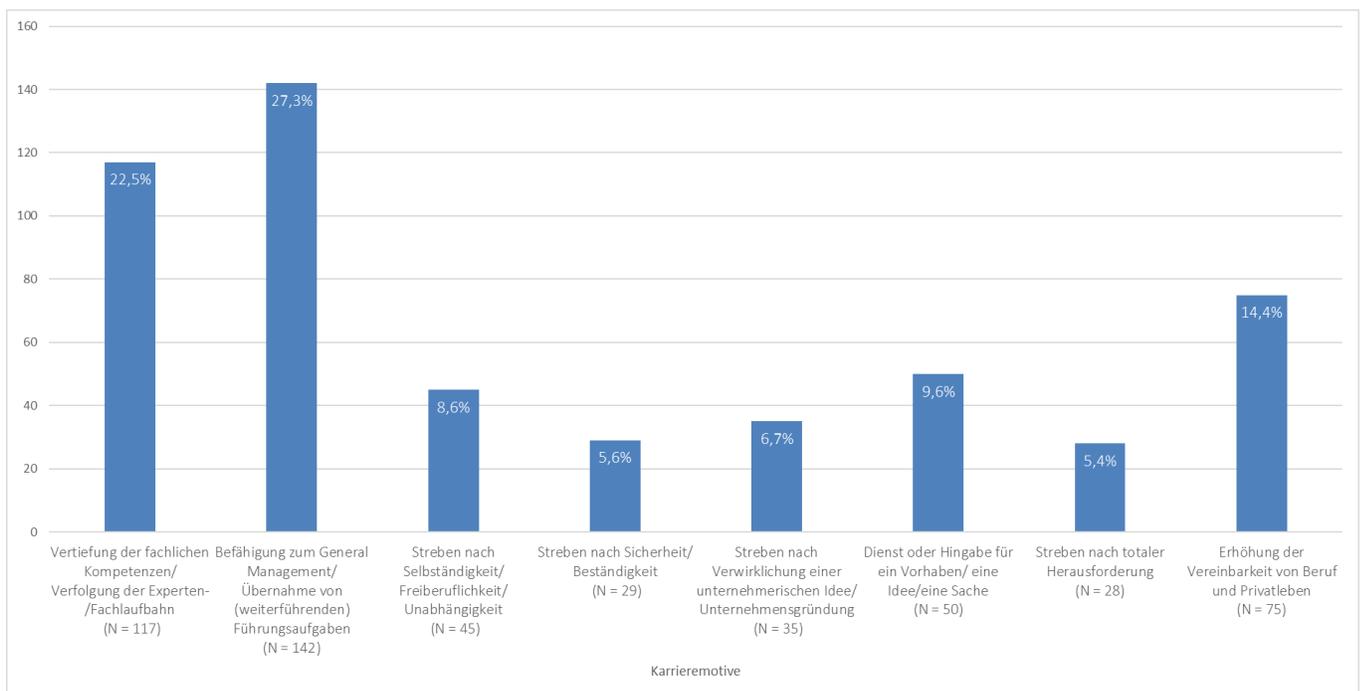


Abb. 29: Angaben zur weiteren beruflichen Orientierung ( $N = 521$ ) in Anlehnung an Schein (1998)

Anm.: Keine Mehrfachnennungen möglich

Gegenüber der letzten Erhebung (Freienstein et al., 2015, S. 26) sind die vorderen drei Ränge gleich geblieben: Die Befähigung zum General Management bzw. Übernahme weiterführender Führungsverantwortung wurde am häufigsten genannt, gefolgt von dem Streben nach fachlicher Vertiefung bzw. der Verfolgung einer Expertenlaufbahn und dem Streben nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Nachvollziehbar im Hinblick auf die sehr geringe Arbeitslosigkeit und hervorragende Arbeitsmarktlage zum Befragungszeitpunkt ist das Streben nach Sicherheit und Beständigkeit geringer ausgeprägt als in der Erhebung 2014 und verschiebt sich von Rang 3 Ende 2014 auf Rang 7 in 2018/2019. Demgegenüber hat die Bedeutung von Sinnhaftigkeit des eigenen beruflichen Handelns an Bedeutung gewonnen. Diese leichten Verschiebungen stehen sehr gut im Einklang mit dem gesellschaftlich zu beobachtenden Trend individueller Sinnsuche (Zukunftsinstitut, 2017).

## Selbstwirksamkeitserwartung

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  $M = 33$  ( $SD = 3,6$ ; Summenscore min. 21, 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 ( $M = 33,0$ ,  $SD = 3,6$ , min. 21, max. 40,  $N = 387$ ) 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 ( $M = 32,7$ ,  $SD = 3,5$ , min. 23, max. 40,  $N = 132$ ) 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  $t$ -Tests sind die Befunde als signifikant einzustufen. Die mittleren bis hohen Effektstärken<sup>9</sup> (gemäß Cohen, 1988) belegen die praktische Relevanz

---

<sup>9</sup> Die zu den 1-Stichproben  $t$ -Tests berichteten Effektgrößen basieren gemäß Bortz und Schuster (2010, S. 127) auf folgender Formel:  $\delta = \frac{\mu - \mu_0}{\sigma}$

der Ergebnisse (Abb. 30, Tab. 4). Die Ergebnisse stimmen in hohem Maße mit denen aus der letzten Erhebung überein und sprechen zusammenfassend für eine überdurchschnittliche Zuversicht unserer Befragungsteilnehmer in ihre berufliche Zukunft.

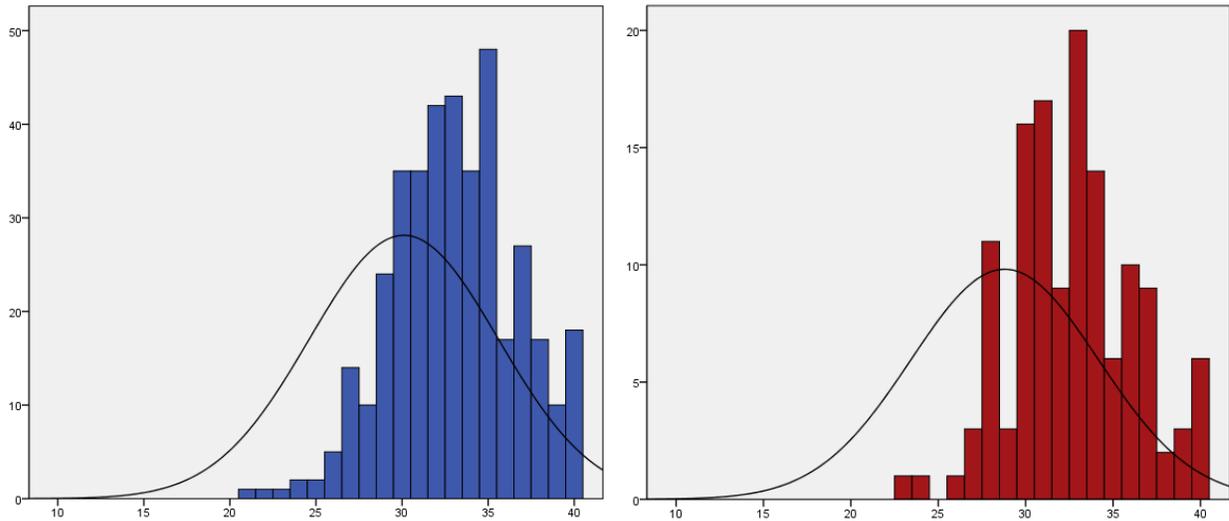


Abb. 30: Verteilung der Summenwerte der Selbstwirksamkeitserwartung der Männer (links) und Frauen (rechts) im Vergleich zur Verteilung der Normstichproben (dargestellt als Verlaufskurve)

Tab. 4: 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	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p</i> zweiseitig	<i>d</i>
weiblich	132	32,7	3,5	12,57	$p < 0,001$	0,76
männlich	387	33,0	3,6	15,89	$p < 0,001$	0,57

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

## Zusammenfassung und Fazit

Die Befunde der zweiten Absolventenverbleibstudie der RFH im Turnus von vier Jahren sprechen für eine überdurchschnittlich erfolgreiche Laufbahnentwicklung unserer Alumni-Mitglieder nach dem Studium an der RFH. Die Entscheidung für ein Hochschulstudium geht erfahrungsgemäß mit dem Wunsch einher, durch akademische Bildung die beruflichen Aufstiegschancen systematisch zu steigern. Dies gilt erfahrungsgemäß 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. Die Befragungsteilnehmer verfügten mit 89,7 % ( $N = 521$ , vgl. S. 8) zu einem überwiegenden Teil vor Aufnahme des Studiums an der RFH über Berufserfahrung, mehrheitlich mit Ausbildungshintergrund (56,6 %,  $N = 328$ ).

Die sehr positiven Ergebnisse von 2014 konnten anhand der vorliegenden Stichprobe repliziert werden. Dies 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 63 % der Befragungsteilnehmer tragen nach eigenen Angaben Führungsverantwortung. Die folgende Grafik fasst einige zentrale deskriptive Daten unserer Alumni-Befragung im Überblick zusammen.

### Akademischer Abschluss

Bachelor	49,2%
Master	19,3%
FH-Diplom	31,6%

### Erfahrungslevel seit Studienabschluss

≤ 2 Jahre	30,0%
> 2-5 Jahre	24,2%
> 5-10 Jahre	25,3%
> 10 Jahre	20,5%

### Fachbereiche

Ingenieurwesen	33,3%
Medien	15,3%
Wirtschaft & Recht	47,1%
Medizinökonomie & Gesundheit	4,3%

### Karrierelevel

Experten	37,4%
Führungskraft	62,6%

### Alter

Ø	34,5 Jahre
Spanne	21-76 Jahre

### Geschlecht

Frauen	26,9%
Männer	73,1%

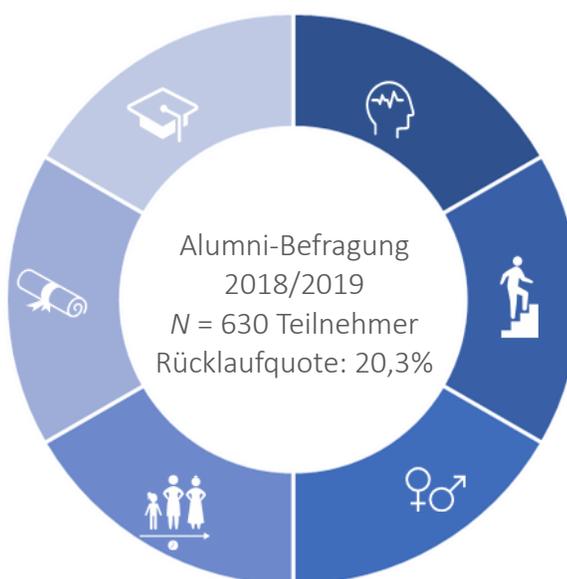


Abb. 31: Zusammenfassung zentraler Ergebnisse im Überblick

In höherem Maße als bei der Ersterhebung 2014 gewähren die vorliegenden Ergebnisse aus 2018/2019 neben Laufbahndaten von Bachelorabsolventen Einblicke in die Karriereentwicklung unserer Masterabsolventen. Die Analysen ergaben 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. Unter den Befragungsteilnehmern mit bis zu zwei Jahren Berufserfahrung seit Studienabschluss liegt die Quote der Führungskräfte bei den Bachelorabsolventen bei 23 % und bei den Masterabsolventen bereits bei beachtlichen 55 %. Die Befunde erweisen sich insofern als konsistent, da im Querschnitt in den untersuchten Erfahrungsclustern die Anteile an Führungskräften mit steigender Erfahrung erwartungskonform ansteigen. Auch die Führungsspannen nahmen in den Erfahrungsclustern über zwei Jahren jeweils signifikant zu. 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.

Führung ist selbstverständlich nur ein möglicher Indikator für eine erfolgreiche berufliche Laufbahn. Schon lange gelten Fach- und Führungslaufbahnen als gleichwertige Laufbahnpfade. Der Anteil an Fachexperten unter unseren Alumni ist also ebenfalls als Ausdruck individuell motivierter Karrierepfade zu werten. Damit im Einklang steht, dass die Befragungsteilnehmer bereits an zweiter Stelle den Wunsch nach fachlicher Vertiefung (bzw. die fachliche Laufbahn weiterverfolgen zu wollen) als persönliche berufliche Treiber nennen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erhöhen, wurde an dritter Stelle genannt.

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. 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.

Es bleibt abzuwarten, wie sich die Karriereorientierung angesichts der aktuellen Pandemie weiterentwickelt. Vor dem aktuellen Hintergrund ist von einer wieder zunehmenden Bedeutung von Sicherheit und Beständigkeit auszugehen.

Wir möchten die Gelegenheit ergreifen, unseren Alumni und ihren Angehörigen alles erdenklich Gute für die Zukunft zu wünschen!

## Literaturverzeichnis

Batinic, B. & Moser, K. (2005). Determinanten der Rücklaufquote in Online-Panels. *Zeitschrift für Medienpsychologie*, 17 (2), 64-74.

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

Bundesagentur für Arbeit (2019). Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, April 2019. Akademikerinnen und Akademiker. Zugriff am 04.05.2020 unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berufe/generische-Publikationen/Broschuere-Akademiker.pdf>

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 04.05.2020 unter [http://www.dzhw.eu/pdf/pub\\_fh/fh-201310.pdf](http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201310.pdf)

Fabian, G., Hillmann, J., Trennt, F. & Briedis, K. (2016). *Hochschulabschlüsse nach Bologna. Werdegänge der Bachelor- und Masterabsolvent(inn)en des Prüfungsjahrgangs 2013*. Forum Hochschule 2016, 1. Zugriff am 10.05.2020 unter: <http://blog.rwth-aachen.de/lehre/files/2016/06/fh-201601.pdf>

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. Verfügbar unter: [https://www.rfh-koeln.de/sites/rfh\\_koelnDE/myzms/content/e359/e1267/e22893/e29448/e29450/RFH\\_C3\\_Studie\\_zurLaufbahnentwicklung\\_der\\_Alumnimitglieder\\_122015\\_ger.pdf](https://www.rfh-koeln.de/sites/rfh_koelnDE/myzms/content/e359/e1267/e22893/e29448/e29450/RFH_C3_Studie_zurLaufbahnentwicklung_der_Alumnimitglieder_122015_ger.pdf)

Staufenbiel Institut GmbH & Kienbaum Consultants International GmbH (2016). *JobTrends 2017. Was Berufseinsteiger wissen müssen*. Zugriff am 10.05.2020 unter: [https://www.staufenbiel.de/fileadmin/fm-dam/PDF/Studien/JobTrends\\_2017.pdf](https://www.staufenbiel.de/fileadmin/fm-dam/PDF/Studien/JobTrends_2017.pdf)

Middendorff, E., Apolinarski, B., Becker, K., Bornkessel, P., Brandt, T., Heißenberg, S. & Poskowsky, J. (2017). *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung*. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Zugriff am 01.05.2020 unter: [https://www.studentenwerk-oberfranken.de/fileadmin/content/default\\_downloads/se21\\_hauptbericht.pdf](https://www.studentenwerk-oberfranken.de/fileadmin/content/default_downloads/se21_hauptbericht.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 (09.12.2016). *Abiturnoten 2015 an Gymnasien, Integrierten Gesamtschulen, Fachgymnasien, Fachoberschulen und Berufsoberschulen (Schuljahr 2014/2015)*. IVC Statistik, Zugriff am 10.05.2020 unter: [https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Aus\\_Abiturnoten\\_2015.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Aus_Abiturnoten_2015.pdf)

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 (2012). Prüfungsnoten an Hochschulen. Im Prüfungsjahr 2010. Zugriff am 10.05.2020 unter [https://www.uni-heidelberg.de/md/journal/2012/11/wr\\_2627\\_12.pdf](https://www.uni-heidelberg.de/md/journal/2012/11/wr_2627_12.pdf)

Zukunftsinstitut (2017) (Hrsg.). *Die neue Achtsamkeit: Der Mindshift kommt* (Deutsch). Gebundenes Buch – 1. April 2017

## Über das C<sup>3</sup> Cologne Career Center



**Cologne Career Center**  
Das Karrierezentrum der RFH

Seit 2006 steht das C<sup>3</sup> Cologne Career Center als professionelle Coaching- und Karriereberatung Akademikerinnen und Akademikern sämtlicher Fachrichtungen in allen Phasen der beruflichen Laufbahn beratend zur Seite – also vor und während des Studiums ebenso wie über das gesamte Berufsleben hinweg. Darüber hinaus realisieren wir für Unternehmen maßgeschneiderte Lösungen unter anderem in den Bereichen akademische Nachwuchsgewinnung, Talentmanagement, Potenzial- und Führungskräfteentwicklung sowie Veränderungsmanagement.



[www.colognecareercenter.de](http://www.colognecareercenter.de)



**Dr. Inga Freienstein**

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

### Über die Autorin und Leiterin der Studie

Dr. Inga Freienstein hat an der Georg-August-Universität Göttingen und an 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 Laufbahnentwicklung von Akademikerinnen und Akademikern, die Entwicklung kognitiver Lern- und Leistungsressourcen sowie persönlicher Potenziale im Berufsleben.