

# Pressemitteilung

Datum:  
8. Mai 2014

Sandra Lades  
GfK Verein Presse  
Tel. +49 911 395 3606  
[sandra.lades@gfk-verein.org](mailto:sandra.lades@gfk-verein.org)

Dr. Andreas Neus  
GfK Verein  
University Cooperation  
Tel. +49 911 395 3382  
[andreas.neus@gfk-verein.org](mailto:andreas.neus@gfk-verein.org)

GfK-Nürnberg e.V.  
Nordwestring 101  
90419 Nürnberg

Tel. +49 911 395-0  
Fax +49 911 395-2715  
[info@gfk-verein.org](mailto:info@gfk-verein.org)  
[www.gfk-verein.org](http://www.gfk-verein.org)

Geschäftsführung:  
Prof. Dr. Raimund Wildner

Präsidium:  
Prof. Hubert Weiler  
(Sprecher des Präsidiums)  
Ralf Klein-Bölting  
Prof. Dr. Nicole Koschate-Fischer  
Prof. Dr. Raimund Wildner  
(Vizepräsidenten)

Vorsitzender des  
Gesellschaftsterrats:  
Claus-P. Rach

Vereinsregister VR200665  
Amtsgericht Nürnberg

## Clash der Generationen

### Angehende Führungskräfte unzufrieden mit aktuellen Entscheidern

**Nürnberg/St. Gallen, 8. Mai 2014 – Führungskräfte von morgen billigen den Entscheidern von heute zwar zu, dass sie hart arbeiten, aber halten diese auch für risikoscheu und zu sehr auf ihren Status bedacht. Das ergab das Global Perspectives Barometer 2014 des St. Gallen Symposiums in Zusammenarbeit mit dem GfK Verein. Eine Vielzahl der Befragten aus 107 Ländern wünscht sich mehr strategischen Weitblick und gesellschaftliche Verantwortung von den Entscheidern in Politik und Wirtschaft. Außerdem ging es in der Umfrage um die Herausforderungen bei Bildungssystemen und die Eigenschaften attraktiver Arbeitgeber.**

Heute findet an der Universität St. Gallen zum 44. Mal das traditionelle St. Gallen Symposium statt, das 200 Studenten und Hochschulabsolventen aus aller Welt mit 600 internationalen Entscheidungsträgern zusammenführt. In dem zur Veranstaltung durchgeführten Global Perspectives Barometer 2014 äußern sich ambitionierte junge Akademiker (Leaders of Tomorrow) über die aktuelle Führungsriege in Wirtschaft und Politik (Leaders of Today). Auch die höheren Bildungssysteme, in denen sie ausgebildet werden, und die Erwartungen an einen attraktiven Arbeitgeber werden thematisiert. 876 Teilnehmerinnen und Teilnehmer unter 35 Jahren trugen zum „Global Perspectives Barometer 2014 – Voices of the Leaders of Tomorrow“ bei.

### Politik und Wirtschaft: Entscheidungen und Werte stehen in der Kritik

In der vorliegenden Studie konnten die jungen Talente in einer offenen Frage der aktuellen Führungsriege einen Ratschlag mitgeben. Die hier formulierten Erwartungen und kritischen Anmerkungen der „Leaders of Tomorrow“ an die „Leaders of Today“ sind keine Pauschalabrechnung mit der älteren Generation, sondern liest sich wie ein Coaching-Gespräch für die

Führungselite: Oft geht es um wahrgenommenes Führungsvermögen der derzeitigen Führungskräfte. Es werden anhand von Beispielen und Metaphern falsche strategische Prioritäten, schlechte Personalentwicklung, handwerkliche Schnitzer und wenig nachhaltiges Handeln kritisiert, aber auch konkrete Handlungsempfehlungen gegeben.

Diese kritische Sicht der Leaders of Tomorrow spiegelt sich auch darin wider, dass 61 Prozent der Befragten angaben, Regierungen und Verwaltungen würden mit ihren Entscheidungen bei wichtigen Themen „oft“ versagen. Auch Unternehmer und Manager erscheinen in einem kaum besseren Licht: Beinahe die Hälfte hält deren Entscheidungen oft für falsch.

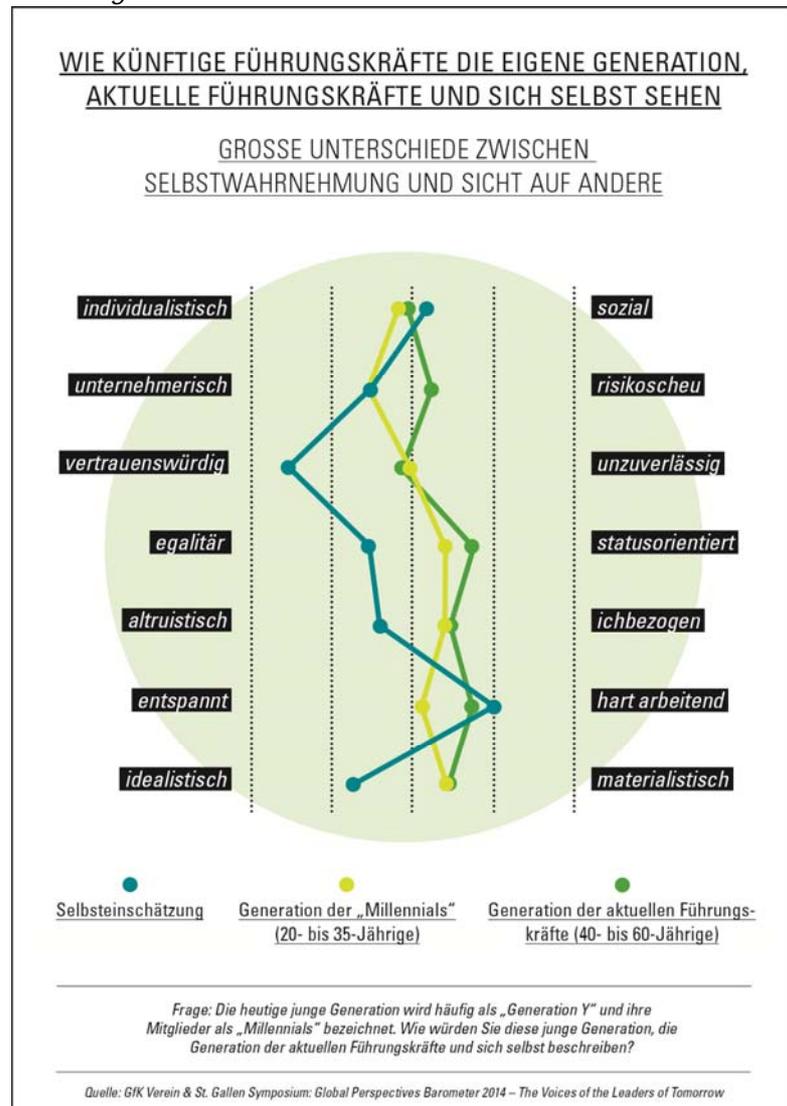
„Ohne den Anspruch auf Repräsentativität, erlaubt unsere Umfrage doch äußerst wertvolle Einblicke in die Ziele und Werte ambitionierter junger Talente, die die Zukunft des Planeten mitgestalten werden“, kommentiert Dr. Andreas Neus, der beim GfK Verein für Hochschulk Kooperationen zuständig ist, die Ergebnisse. „Es sollte den Entscheidern in Politik und Wirtschaft zu denken geben, wie kritisch ihre potenziellen Nachfolger ihre Führungsqualitäten bewerten.“

### **Generationen aus dem Blickwinkel junger Talente**

Die Leaders of Tomorrow wurden auch gefragt, wie sie bestimmte Eigenschaften ihrer eigenen Generation der „Millennials“ einschätzen, wie die der aktuellen Führungsriege und wie sie sich schließlich selbst beurteilen. Zur Auswahl standen bei der Einstufung polare Eigenschaften wie individualistisch/sozial, unternehmerisch/risikoscheu, vertrauenswürdig/unzuverlässig, egalitär/statusorientiert, altruistisch/ichbezogen, entspannt/hart arbeitend sowie idealistisch/materialistisch.

Die Ergebnisse (siehe auch Abbildung 1.) machten klar, dass sich die jungen Talente völlig anders einschätzen als die derzeitigen Führungskräfte. Interessant ist allerdings, dass die Leaders of Tomorrow den Unterschied zwischen den zwei Generationen der Leaders of Today und ihrer eigenen „Generation Y“ geringer einstufen, als die Unterschiede, die sie zwischen sich selbst und dem Rest ausmachen: Ihre eigene Generation Y schätzen sie als etwa gleich vertrauenswürdig ein wie die Leaders of Today und als im gleichen Maß ichbezogen. Sich selbst empfinden sie jedoch als weit vertrauenswürdiger und altruistischer als sowohl ihre eigene Generation Y als auch die Generation der amtierenden Führungskräfte. Sie taxieren sich zudem als wesentlich weniger materialistisch und weniger statusfixiert als den Rest - aber als deutlich fleißiger.

Abbildung 1:



### Defizite bei der höheren Bildung

Ein weiteres Thema des Global Perspectives Barometers 2014 waren die höheren Bildungssysteme der Länder, in denen die Befragten ausgebildet werden. Die am häufigsten geäußerte Kritik betraf allgemein die Qualitätsstandards der Bildungsangebote. Die Befragten beklagen veraltete Methoden und Lehrinhalte. Auch wünschen sie, besser auf die Praxis vorbereitet zu werden. Lediglich 9 der 876 Umfrageteilnehmer gaben bei dieser Frage explizit keine Probleme an.

### Work-Life-Balance und Social Impact wichtiger als Gehalt

Von besonderem Interesse für Unternehmen sind laut Andreas Neus die Ansprüche, die künftige Fach- und Führungskräfte an Beruf und Arbeitgeber stellen. „Der globale Wettbewerb um Talente ist zu einem entscheidenden Faktor für wirtschaftlichen Erfolg geworden“, so Neus. „Unternehmen müssen die Voraussetzungen dafür schaffen, hervorragende Mitarbeiter zu

finden und zu halten – gerade in einer Zeit, in der Unternehmen intelligenter auf sich ändernde Marktanforderungen reagieren müssen.“ Besonders wichtig sind den Teilnehmern der Befragung attraktive Karrierechancen (74 Prozent), inhaltlich interessante Aufgaben (68 Prozent) und Autonomie (60 Prozent). Die Work-Life Balance (55 Prozent), internationale Ausrichtung (54 Prozent) und positive gesellschaftliche Auswirkungen (54 Prozent) ihrer Tätigkeit stehen ebenfalls oben auf der Liste. Wie sicher und wie gut bezahlt der Job ist, scheint den meisten Leaders of Tomorrow dagegen weniger bedeutsam. Und auf eines legt die Mehrheit der künftigen Führungskräfte wenig Wert: auf Gehaltsnebenleistungen wie z.B. einen Dienstwagen.

„Der Begriff „Work-Life-Balance“ ist für viele aus meiner Generation zum Schimpfwort geworden, weil er einen Gegensatz zwischen Arbeit und Leben impliziert. Arbeit sollte nicht der einzige Lebensinhalt sein, ist aber ein fundamental wichtiger Teil, der einen genauso erfüllen sollte wie die Freizeit“, sagt Kilian Blum, 23 Jahre, Projektmanager Leaders of Tomorrow beim St. Gallen Symposium. „Es geht also nicht um eine 30 Stundenwoche oder die Höhe des Lohnes als Schmerzensgeld, sondern um lebenswerte Arbeitsgestaltung: abwechslungsreich, fordernd und selbstverantwortlich“

### **Zur Studie „Global Perspectives Barometer 2014“**

Für das „Global Perspectives Barometer 2014 – Voices of the Leaders of Tomorrow“ wurden im Februar und März 2014 876 junge Talente unter 35 Jahren aus 107 Ländern aus dem weltumspannenden Netzwerk des St. Gallen Symposiums befragt (keine repräsentative Auswahl). Der Großteil der Befragten sind Vollzeitstudenten, die restlichen studieren in Teilzeit oder sind bereits berufstätig. Die Studie ist eine Kooperation des St. Gallen Symposiums und des GfK Vereins.

Eine Zusammenfassung der Ergebnisse ist als Download auf den Websites des GfK Vereins ([LINK](#)) und des St. Gallen Symposiums verfügbar.

### **Zum St. Gallen Symposium**

Am 44. St. Gallen Symposium treffen am 8. und 9. Mai 2014 auf dem Campus der Universität St. Gallen treffen 600 internationale Entscheidungsträger aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft auf 200 aufstrebende junge Talente aus aller Welt, um Diskussionen über das Thema „The Clash of Generations“ zu führen. Die Konferenz wird alljährlich vom International Students' Committee organisiert, das sich aus Studenten der Universität St. Gallen zusammensetzt, die sich ein Jahr ehrenamtlich ausschließlich dem Symposium widmen. In diesem Jahr werden unter anderem Persönlichkeiten wie Niall Ferguson, Harvard University, Ivan Glasenberg, Glencore Xstrata, und Tony Tan, Präsident von Singapur, am St. Gallen Symposium teilnehmen.

*Weitere Informationen: [www.stgallen-symposium.org](http://www.stgallen-symposium.org)*

Facebook: St. Gallen Symposium

Twitter: St. Gallen Symposium

### **Zum GfK Verein**

Der GfK Verein ist eine 1934 gegründete Non-Profit-Organisation zur Förderung der Marktforschung. Er setzt sich aus rund 600 Unternehmen und Einzelpersonen zusammen. Zweck des Vereins ist es, innovative Forschungsmethoden in enger Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Institutionen zu entwickeln, die Aus- und Weiterbildung von Marktforschern zu fördern und die für den privaten Konsum grundlegenden Strukturen und Entwicklungen in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik zu verfolgen sowie deren Auswirkungen auf die Verbraucher zu erforschen. Die Studienergebnisse werden den Mitgliedern des Vereins kostenlos zur Verfügung gestellt. Der GfK Verein ist Gesellschafter der GfK SE.

*Weitere Informationen unter [www.gfk-verein.org](http://www.gfk-verein.org).*

Twitter: GfK\_Verein  
facebook: GfK Verein  
XING: GfK Verein

V.i.S.d.P.  
GfK Verein, Presse  
Sandra Lades  
Nordwestring 101  
90419 Nürnberg  
Tel. +49 911 395-3606  
[sandra.lades@gfk-verein.org](mailto:sandra.lades@gfk-verein.org)