CLEVIS FUTURE TALENTS REPORT

CLEVIS CONSULT

FUTURE TALENTS REPORT 2021

CHALLENGING CHANGE VS. CHANGING CHALLENGE

Eine Studie zum Thema Future Talents

Herausgeber: CLEVIS GmbH
Mit Unterstützung von kununu.com

Hinweis im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes: Der Anteil an Teilnehmenden, die „divers“ als Geschlecht angaben, macht 0,2 % der Gesamtstichprobe aus. Bei geschlechtsspezifischen Vergleichen werden Teilnehmende dieses Geschlechts deshalb aufgrund der fehlenden Repräsentativität vernachlässigt.

Diese Publikation stellt eine allgemeine, unverbindliche Information dar. Die Inhalte spiegeln die Auffassung der CLEVIS GmbH zum Zeitpunkt der Veröffentlichung wider. Obwohl die Informationen mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität, insbesondere kann diese Publikation nicht den besonderen Umständen des Einzelfalles Rechnung tragen. Eine Verwendung liegt daher in der eigenen Verantwortung der Leser:innen. Jegliche Haftung wird ausgeschlossen. Alle Rechte, auch der auszugsweisen Vervielfältigung, liegen bei der CLEVIS GmbH.

VORWORT

LIEBE LESER:INNEN,

Der Future Talents Report geht mittlerweile in die elfte Runde! Damit greifen wir zurück auf einen gesammelten Erfahrungsschatz aus knapp 65.000 abgegebenen Bewertungen und zahlreichen damit verbundenen Erkenntnissen. Diese ermöglichen es uns, einen wertvollen Blick in die Köpfe der Talente von morgen zu werfen, um zu verstehen, was diese Generation künftiger Fach- und Führungskräfte eigentlich antreibt.

Lesen Sie, was die junge Generation bewegt – vor allem in diesen besonderen Zeiten und unter ungewöhnlichen Umständen. Der CLEVIS Future Talents Report liefert wichtige Antworten auf brisante Fragen, die uns alle beschäftigen. Doch nicht nur das: Gewinnen Sie wichtige Erkenntnisse, wo sich Ihr Unternehmen hinsichtlich der Arbeitgeberqualität und des Markenimages positioniert. Nutzen Sie die Erkenntnisse des CLEVIS Future Talents Reports, um die Qualität der Praktika unter den gegebenen Umständen dennoch zu gewährleisten und Ihre Attraktivität für die junge Generation bestmöglich zu erhalten oder gar zu steigern. Geben Sie den Future Talents die notwendigen Möglichkeiten und Sicherheiten, um dadurch langfristig wichtige Ressourcen im Umgang mit Digitalisierung und anderen Megatrends zu generieren. Wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen.

KRISTINA BIERER

JANINE ZIMMERMANN

1 Seite 5

NEUE HERAUSFORDERUNGEN – UNSERE BOTSCHAFTEN

2 Seite 6

FUTURE TALENTS: DIGITALISIERUNGSZÜNDSTOFF COVID-19

3 Seite 8

NEUE HERAUSFORDERUNGEN – DER FAHRPLAN

4 Seite 20

AUSZEICHNUNG DER TOP-UNTERNEHMEN

5 Seite 24

DIGITIZE NOW: DEN DIGITALISIERUNGSSCHUB NUTZEN ODER ANALOG UNTERGEHEN

6 Seite 26

STUDIENDESIGN UND KEY FACTS

1

NEUE HERAUSFORDERUNGEN – UNSERE BOTSCHAFTEN

PRAKTIKUM IN ZEITEN VON CORONA: WO GIBT'S DENN SOWAS?

WAS ÄNDERT SICH? HOMEOFFICE

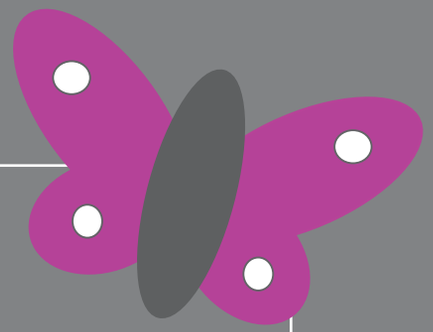
K.O.-MMUNIKATION?

ERWARTUNG VS. WIRKLICHKEIT? FACING CORONA!

GESCHLECHTSUNTERSCHIEDE IN CORONA-ZEITEN: ALLES ANDERS?

2

FUTURE TALENTS: DIGITALISIERUNGS-ZÜNDSTOFF COVID-19



„When digital transformation is done right, it's like a caterpillar turning into a butterfly, but when done wrong, all you have is a really fast caterpillar."

GEORGE WESTERMAN,
MIT Sloan Initiative on the Digital Economy

FUTURE TALENTS: DIGITALISIERUNGSZÜNDSTOFF COVID-19

Einen effektiveren Brandbeschleuniger für die Digitalisierung als Corona wird es – hoffentlich – nie wieder geben. Kein anderer Bereich profitiert nur ansatzweise in den gleichen Ausmaßen von dieser weltweiten Ausnahmesituation. Davon ist vor allem auch die Arbeitswelt betroffen und somit auch die Future Talents. Daher stehen die Chancen so gut wie nie, dass die Digitalisierungserwartungen der Generationen Y und Z an ihre Arbeit von den Unternehmen in die Tat umgesetzt werden. Unternehmen haben keine andere Wahl – „go digital or go down."

Seit dem Lockdown im März 2020 steht fest: Digitalisierung ist keine Option, sondern Pflicht. Corona stellt uns vor eine nie dagewesene, gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die allen Teilen der Gesellschaft sowie jedem Individuum viel abverlangt. Unternehmen und Mitarbeiter:innen, die die Möglichkeit haben, Kontakte in der Arbeit zu vermeiden, werden dazu aufgefordert – digitales Arbeiten ist gefragter denn je und wird sowohl gesellschaftlich als auch politisch verlangt. Homeoffice oder Remote-Arbeit ist eine Möglichkeit, einen Beitrag zu leisten und steht sinnbildlich für den Digitalisierungsschub. Hier zeigt diese Art der Arbeitsform vor allem eines auf: Den aktuellen Stand und das Potential in der Digitalisierungsstrategie der Unternehmen.

Dabei gibt es niemanden, der besser geeignet ist als die Future Talents, um den Digitalisierungsgrad eines Unternehmens auf den Prüfstand zu stellen. „Nicht digital" ist für die Generationen Y und Z nicht vorstellbar. Aufgewachsen in einer sich immer weiter und schneller digitalisierenden Umwelt, ist der alltägliche Umgang mit sowie die Nutzung von digitalen Medien eine Selbstverständlichkeit und wird unmissverständlich eingefordert. Diese Erwartungshaltung macht vor der Arbeitswelt keinen Halt: „Everything digital, right?".

Dieses Jahr widmet sich der Future Talents Report deshalb ganz den Auswirkungen von Corona auf Praktika und die Erfahrungen der Future Talents mit dem Umgang der Unternehmen hinsichtlich Digitalisierungsbereitschaft und -umsetzung. Unternehmen soll damit ein Einblick in ihren aktuellen Digitalisierungsstand ermöglicht werden – vor allem vor dem Hintergrund der Wahrnehmung der nächsten Arbeitnehmer:innen-Generationen, die bereits in den Startlöchern stehen und mit ihren zukünftigen Arbeitgebern digital durchstarten wollen.

3

NEUE HERAUSFORDERUNGEN – DER FAHRPLAN

VERNACHLÄSSIGTE FUTURE TALENTS?

Der Wille, gemeinsam durchzustarten, scheint von den gegebenen äußeren Umständen einen saftigen Dämpfer zu erhalten. Schlagzeilen wie: „Corona: Schwierige Suche nach Praktikumsplätzen“ , „Wie finde ich im Lockdown ein Praktikum?“ oder „Praktikum mit Maske, online – oder gar nicht“ stehen seit Ausbruch der Pandemie beinahe auf der Tagesordnung. Auch aus unserer Sicht gibt es mehr als nur Anlass zur Sorge:

Sind langfristige Auswirkungen vorprogrammiert?

Im diesjährigen Report zeigen wir, was genau hinter der Annahme der vernachlässigten Future Talents steckt und wie weitreichend und nachhaltig die Auswirkungen der Pandemie aus wirtschaftlicher und bildungstechnischer Sicht für die Fach- und Führungskräfte von morgen sind.

PRAKTIKUM IN ZEITEN VON CORONA: WO GIBT'S DENN SOWAS?

Unsere Wahrnehmung?

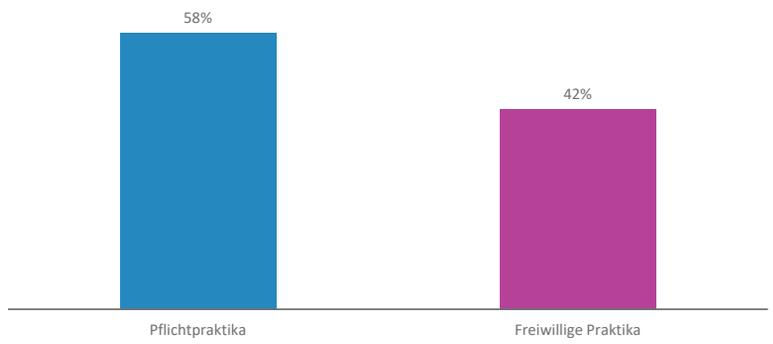
Bereits mit Startschuss des diesjährigen Future Talents Reports im Juli 2020 haben wir von etlichen Unternehmen die Rückmeldung erhalten, dass sie aufgrund der pandemischen Situation viele bis alle Praktika absagen mussten. Nach und nach bestätigten sich diese Rückmeldungen auch seitens der Studierenden und wurden vielfach medial thematisiert und diskutiert.

Auch auf den ersten Blick spiegeln sich diese Aussagen in unseren Daten des CLEVIS Future Talents Reports quantitativ wider:

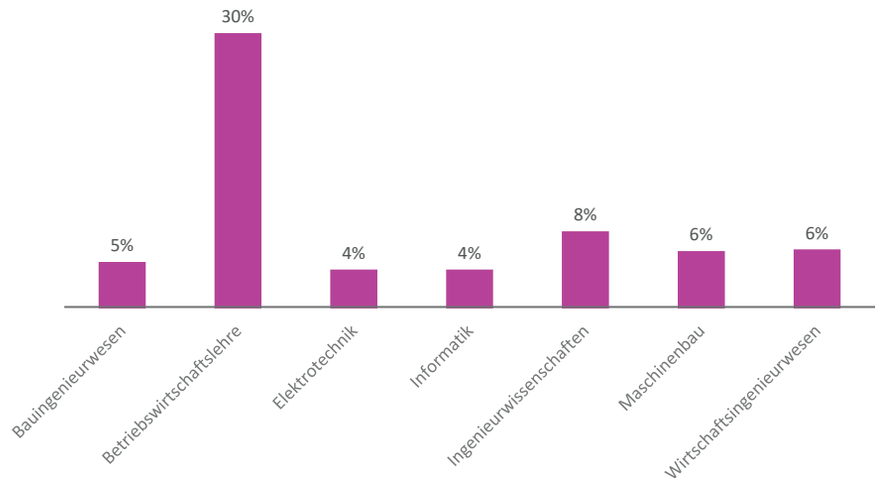
- 30 % weniger Teilnehmende im Vergleich zum vergangenen Jahr
- Teilnehmende sind eher Pflichtpraktikant:innen (58 %)

Unternehmen scheinen also eher bereit, Praktika weiterhin anzubieten, wenn es sich dabei um Pflichtpraktika handelt – warum? Zum einen gibt es für Pflichtpraktika keine (Mindest-) Lohnpflicht, zum anderen sind Unternehmen in Zeiten von Kurzarbeit und Stellenabbau rechtlich die Hände gebunden, freiwillige Praktika überhaupt anzubieten. Trotzdem gilt, – unabhängig der Gründe: Pflichtpraktika zu ermöglichen ist essentiell, um den Future Talents keinen Stein in den Weg des regulären Studienverlaufs zu legen.

VERTEILUNG PFLICHT- VS. FREIWILLIGE PRAKTIKA



DIE STUDIENFÄCHER DER FUTURE TALENTS*



*berücksichtigt wurden Studienfächer ab 100 Future Talents.

PRAKTIKUM IN ZEITEN VON CORONA: WO GIBT'S DENN SOWAS?

Unmaskierte Wahrheit!

Allein die Tatsache, dass mittlerweile Aussagen wie „trotz Coronasituation bedenkenloses Praktikum!", fester Bestandteil von Stellenausschreibungen sind, macht die Dringlichkeit deutlich, sich der Auswirkungen von Corona auf den Umgang mit Future Talents bewusst zu werden und entsprechend zu handeln.

Doch aufgepasst – trotz aller Befürchtungen und negativer Prognosen gibt es Unternehmen, die Praktika ermöglichen.

Aber wo?

Am stärksten vertreten ist die Branche „IT, Internet & Telekommunikation" – aus dieser entstammen mit 11 % die meisten Future Talents unserer Stichprobe. Zudem sind rund 78 % der bewerteten Unternehmen Konzerne* und lediglich 12 % aus dem Mittelstand.**

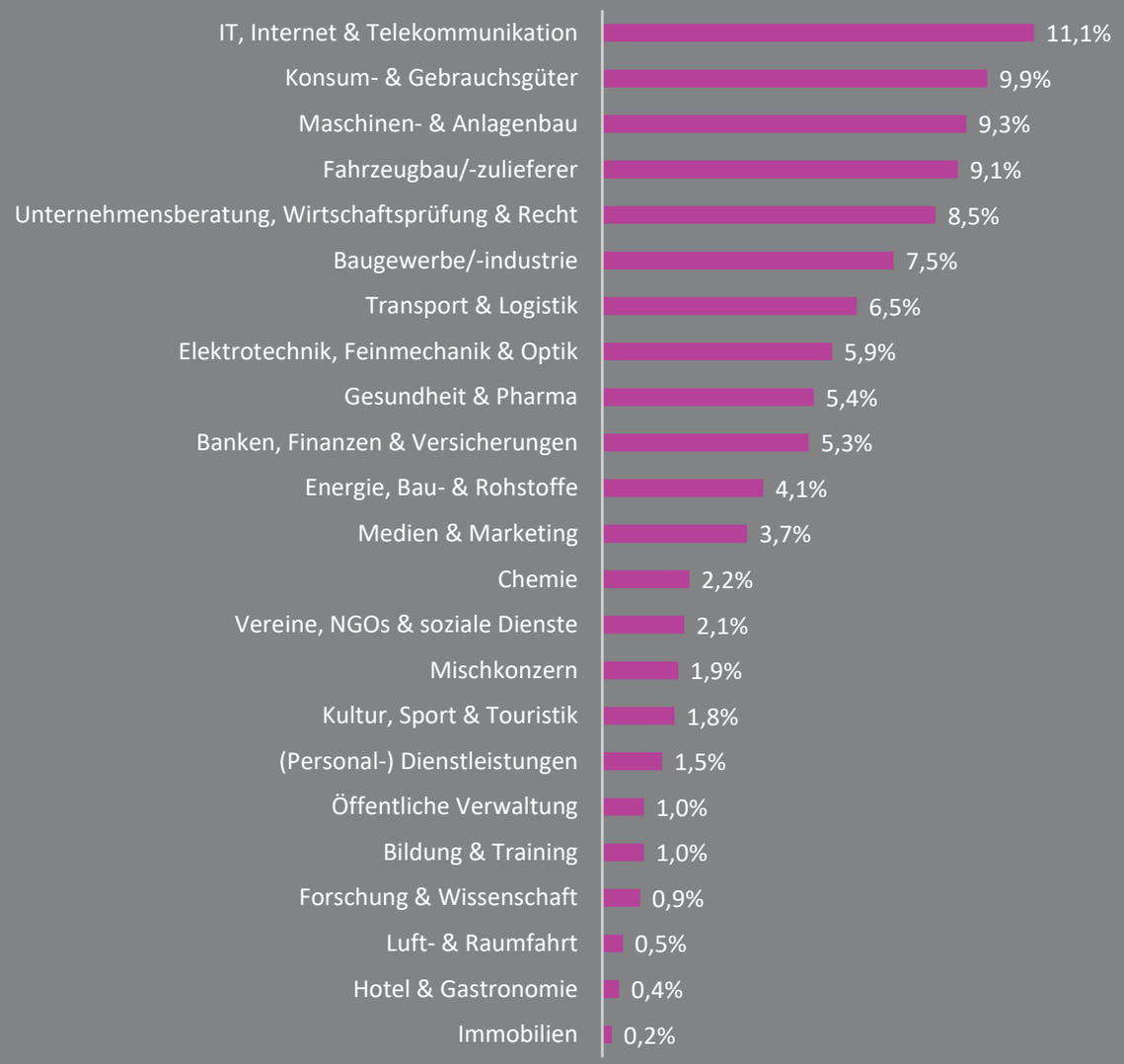
Doch was hat sich durch Corona geändert?

Eine unumgängliche Reaktion der Unternehmen in Zeiten von Corona? Möglichkeiten schaffen – Homeoffice umsetzen. Von dieser ortsungebundenen Arbeitsgestaltung können jedoch nicht nur festangestellte Mitarbeiter:innen, sondern auch Praktikant:innen und Werkstudent:innen profitieren – und das tun sie!

*als Großunternehmen/Konzern wurden Unternehmen mit einer Mitarbeiter:innenanzahl von > 2.000 gezählt.

**als Mittelstand wurden Unternehmen mit einer Mitarbeiter:innenanzahl von ≤ 2.000 gezählt.

VERTEILUNG DER FUTURE TALENTS NACH BRANCHE



WAS ÄNDERT SICH? H.O.M.E.OFFICE

Handlungsspielraum

In unserem Report zeigt sich, dass das empfundene Ausmaß an Autonomie hoch ist – ähnlich wie im letzten Jahr. Vorgesetzte finden also trotz der gegebenen Umstände und vorliegenden räumlichen Distanzen eine angemessene Balance zwischen Freiraum und Kontrolle. In der Praxis haben Future Talents beim Arbeiten im Homeoffice demnach die Möglichkeit, ihre Aufgaben frei zu gestalten, eigenverantwortlich zu agieren oder selbstbestimmt Verantwortung zu übernehmen – all das jedoch mit einem gewissen Ausmaß an Absprache und Check-Ins mit den Vorgesetzten.

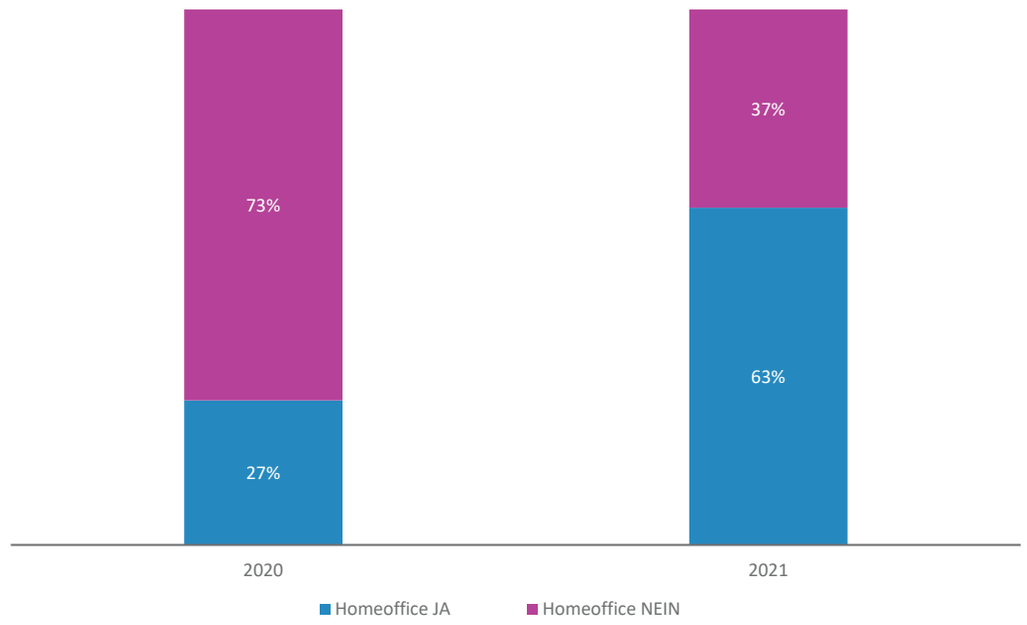
Offenheit

Die Offenheit der Unternehmen hinsichtlich des Arbeitens im Homeoffice ist gezwungenermaßen gestiegen. Während im letzten Jahr weniger als ein Drittel der Future Talents die Möglichkeit hatten, Homeoffice zu nutzen, geben in diesem Jahr mehr als doppelt so viele Future Talents an, von zu Hause aus arbeiten zu können.

Auf die Corona-Situation wurde demnach umfassend reagiert und auch mehrheitlich den Praktikant:innen und Werkstudent:innen die Möglichkeit und Chance des ortsunabhängigen Arbeitens geboten.

Diese Möglichkeiten sind jedoch nicht in allen Branchen gleichermaßen gegeben. Besonders in der öffentlichen Verwaltung (82 %) und im Baugewerbe (70 %) gibt die Mehrheit der Future Talents an, keine Möglichkeit zu haben, im Homeoffice zu arbeiten. Hier müssen sich die Unternehmen der betroffenen Branchen dringend fragen: Kein Homeoffice aufgrund äußerer Umstände oder aber zu geringer Bereitschaft, Möglichkeiten zu schaffen?

HOMEOFFICE MÖGLICHKEITEN DER FUTURE TALENTS 2020 VS. 2021*



*Zeitangaben beziehen sich auf den Future Talents Report 2020 (Erhebungszeitraum April bis Oktober 2019) sowie auf den diesjährigen Future Talents Report 2021 (Erhebungszeitraum Juli bis Dezember 2020).

WAS ÄNDERT SICH? H.O.M.E.OFFICE

GEWINNEN FUTURE TALENTS AN WORK-LIFE-BALANCE?

Mehr Work-Life-Balance

Die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance ist in diesem Jahr im Vergleich zu den letzten Jahren deutlich gestiegen. Die Vermutung liegt nahe, dass ein relevanter Grund hierfür die gerade beschriebene Realisierung von Homeoffice ist. Wegfallende Arbeitswege bedeuten eine teils immense Zeitersparnis, die wiederum in Freizeitbeschäftigungen oder Erholung investiert werden kann. Besonders bei Future Talents zeigen sich diese positiven Effekte deutlich, da diese aufgrund ihres universitären Arbeitsalltags mit der Selbstorganisation vertraut sind. Allgemein berichten viele Arbeitnehmer:innen (auch älterer Generationen), dass sie durch das ortsungebundene Arbeiten ihr Privat- und Berufsleben flexibler organisieren können und dadurch einen besseren Einklang zwischen beiden Lebensbereichen erzielen.

Es gibt jedoch auch Arbeitnehmer:innen, die durch das Verschmelzen von Arbeit und Privatleben (beispielsweise durch eine räumlich weniger strikte Trennung im Homeoffice) negative Auswirkungen auf die Balance zwischen Arbeit und Privatleben empfinden. Die dringende Empfehlung für die Praxis: (Unternehmens-)Leitlinien für eine langfristig gesunde und effektive Umsetzung des Arbeitens im Homeoffice.

WAS ÄNDERT SICH? H.O.M.E.OFFICE

Elastisch: Flexibilität der Arbeitszeit

Unsere Ergebnisse zeigen, dass Future Talents auch beim Arbeiten von zu Hause aus die Möglichkeit haben, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Konkret bedeutet das, dass der Arbeitsbeginn, das Arbeitsende oder auch Pausen gewissermaßen frei gestaltet werden können. Stellt sich die Frage: Funktioniert Homeoffice überhaupt mit fixen Arbeitszeiten oder ist Flexibilität unabdinglich?

Sicherlich gibt es Bereiche, in denen eine flexible Arbeitszeitgestaltung nur bedingt möglich und schwer umzusetzen ist. Jedoch sollte allgemein die Veränderung der Arbeitslokalität auch als Chance zur Veränderung der Arbeitszeitgestaltung im Sinne einer Flexibilisierung gesehen werden.

Man fragt sich: Gewinnen Future Talents sogar durch Homeoffice?

Und wie läuft das mit der Kommunikation?

VERTEILUNG DER FUTURE TALENTS, DIE NICHT IM HOMEOFFICE ARBEITEN DÜRFEN, NACH BRANCHE*

*berücksichtigt wurden nur Branchen, zu denen Angaben von mindestens 15 Future Talents vorlagen.

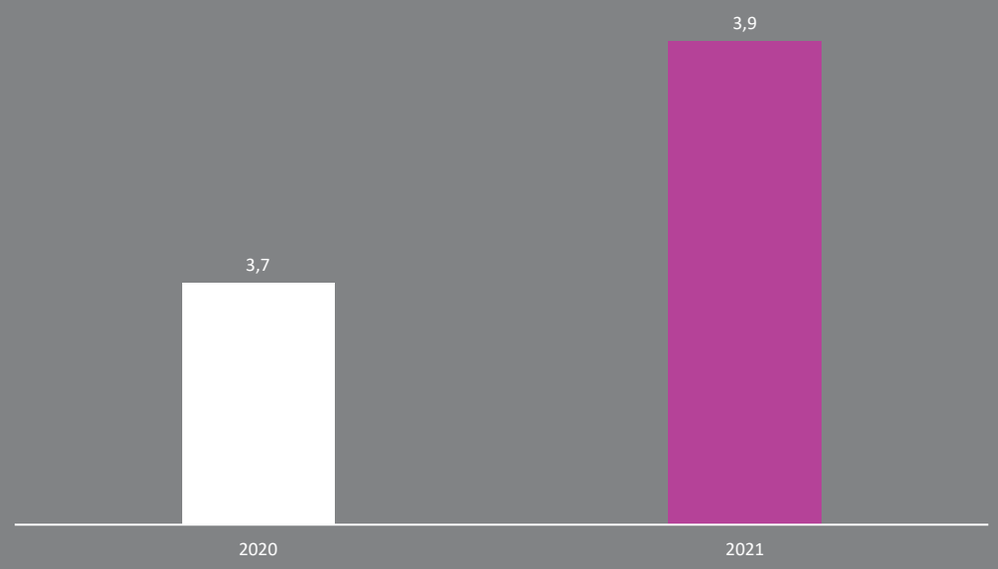
K.O.-MMUNIKATION?

Kommunikation ist das K.o.-Kriterium, wenn es um erfolgreiche Zusammenarbeit geht!

Die Rolle der Digitalisierung wurde durch Corona in den Mittelpunkt katapultiert und zeigt Unternehmen unverblümt auf, ob sie digitale Zusammenarbeit können und wie digital sie wirklich sind. Von dieser Entwicklung sind selbstverständlich auch die Future Talents betroffen. Digitale Kommunikation im Zuge des Arbeitens im Homeoffice ist für diese mehr denn je zum festen Bestandteil des Arbeitsalltags geworden. Ob Sie wollen oder nicht – digitale Kommunikation ist keine Option mehr, es ist ein Must-Do.

Wie der Report zeigt, ist sowohl die Zufriedenheit mit der Kommunikation im Unternehmen als auch zwischen Kolleg:innen gestiegen. Mit 74 % ist sich der Großteil der Future Talents einig, dass Aufgabenstellungen klar und deutlich formuliert werden. Die Verbesserung der Feedbackmöglichkeiten trägt ebenfalls ihren Teil zu dem erfreulichen Ergebnis bei. Trotz Corona und reduzierter Präsenz machen die Unternehmen bei der Kommunikation mit den zukünftigen Talenten demnach einen guten Job. Es zeigt sich: Richtig angegangen ist digitale Kommunikation kein Hindernis, sondern Fortschritt und Chance.

GENERELLE ZUFRIEDENHEIT* MIT DER KOMMUNIKATION 2020 VS. 2021**



*Zufriedenheit auf einer Likert-Skala von 1 bis 5 (1 = ich stimme gar nicht zu; 5 = ich stimme voll und ganz zu).

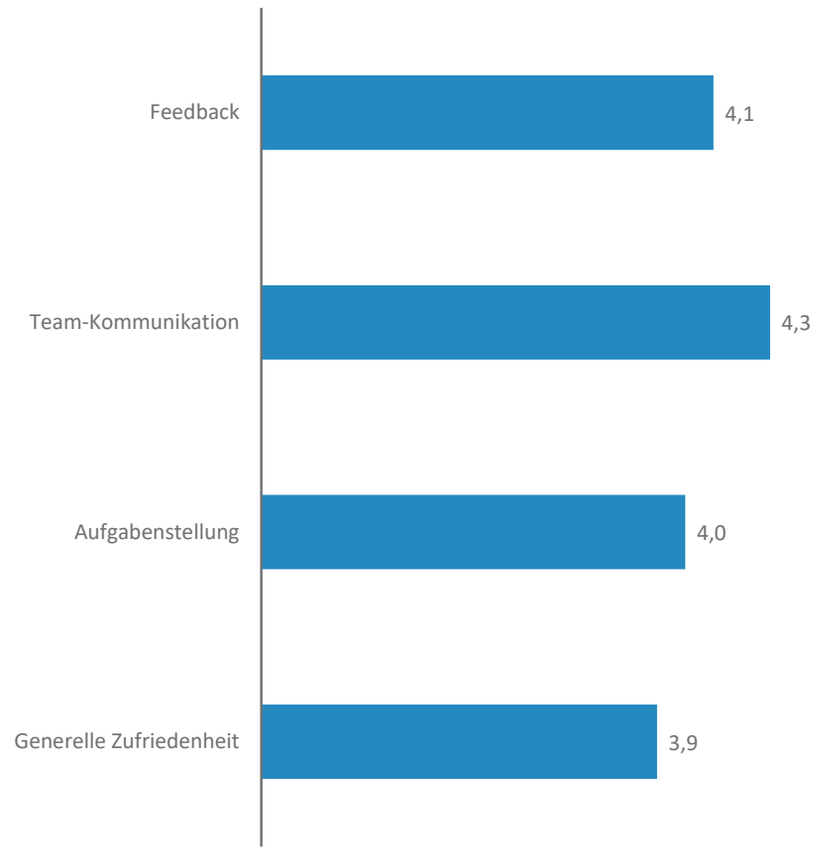
**Zeitangaben beziehen sich auf den Future Talents Report 2020 (Erhebungszeitraum April bis Oktober 2019) sowie auf den diesjährigen Future Talents Report 2021 (Erhebungszeitraum Juli bis Dezember 2020).

K.O.-MMUNIKATION?

Eine in sich schlüssige und gut funktionierende IT-Infrastruktur ist das Key-Element für moderne und effiziente Kommunikation und Zusammenarbeit. Digitale und standortunabhängige Kommunikationskonzepte geben Ihren Angestellten mehr Freiheit und unterstützen sie somit in der Ausschöpfung ihrer Potentiale: von der alltäglichen Interaktion, über interne wie externe Meetings, bis hin zur Aufgabenkommunikation und Feedback. Das sorgt für effizienteres Arbeiten bei gleichzeitig höherer Zufriedenheit.

Hinsichtlich der Kommunikation mit den Future Talents haben die Unternehmen einiges richtig gemacht und punkten können. Und die anderen Arbeitsbereiche? Erwartung vs. Realität – bittere Wahrheit oder erfüllte Träume?

ZUFRIEDENHEIT* MIT VERSCHIEDENEN ASPEKTEN DER KOMMUNIKATION



*Zufriedenheit auf einer Likert-Skala von 1 bis 5 (1 = ich stimme gar nicht zu; 5 = ich stimme voll und ganz zu).

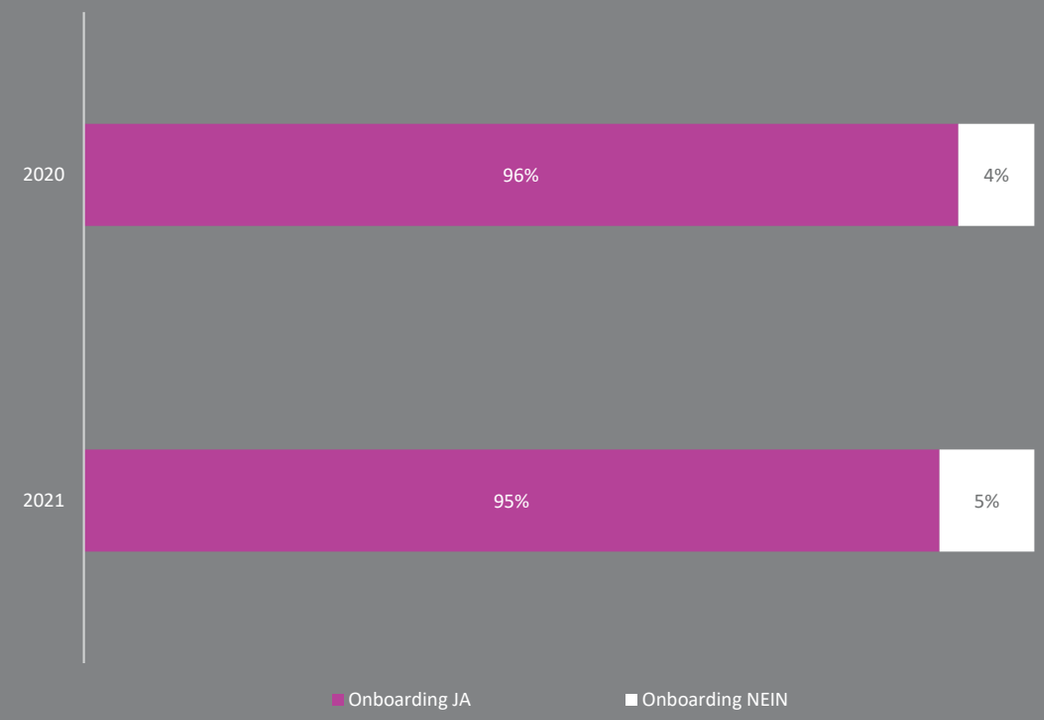
ERWARTUNG VS. WIRKLICHKEIT? FACING CORONA!

Unsere Ergebnisse bestätigen die Vorahnung, die viele von uns hatten: Erwartungen zukünftiger Talente an ihr Praktikum wurden weniger erfüllt als letztes Jahr – doch mit welchen Konsequenzen? Nicht erfüllte Erwartungen bedeuten nicht zwangsläufig qualitativ schlechtere Praktika – im Gegenteil: Die Future Talents waren dieses Jahr zufriedener mit ihrem Praktikum als vergangenes Jahr und würden es sogar eher weiterempfehlen.

Doch wie lässt sich diese zunächst unerwartete Wendung erklären?

Corona verändert alles – auch Praktika. Dem sind sich die Future Talents bewusst und korrigieren ihre Erwartungen. Unternehmen haben keine andere Wahl, als das Praktikumsformat anzupassen oder Praktika abzusagen. Stehen ausreichend Ressourcen zur Verfügung und gibt es weiterhin grünes Licht für neue Praktikumsplätze, ist Kreativität und Ideenreichtum gefragt. Gerade in Corona-Zeiten hat hierbei ein erfolgreiches Onboarding neuer Kandidat:innen einen noch größeren Stellenwert. Der Future Talents Report zeigt: Mut und Arbeitseinsatz zahlen sich aus! 95 % der Future Talents haben trotz Corona irgendeine Form des Onboardings erhalten – ein nahezu identischer Wert zum Vorjahr. Bei den einzelnen Onboarding-Leistungen zeigen sich allerdings Unterschiede: Leistungen, bei denen die soziale Interaktion im Vordergrund steht, wurden allesamt weniger angeboten - Welcome-Pakete hingegen konnten einen Zuwachs verzeichnen. Halten Sie an dieser Entwicklung fest: Future Talents vorab oder am ersten Tag mit einem kleinen Paket willkommen zu heißen, bedeutet für Sie als Unternehmen bereits einen großen Pluspunkt und schafft Commitment. HR muss beim Thema Onboarding die Verantwortung übernehmen und mehr Wert auf standardisierte Prozesse legen. Die Gunst der Stunde darf nicht ungenutzt bleiben.

ONBOARDING ERHALTEN: JA/NEIN 2020 VS. 2021*



*Zeitangaben beziehen sich auf den Future Talents Report 2020 (Erhebungszeitraum April bis Oktober 2019) sowie auf den diesjährigen Future Talents Report 2021 (Erhebungszeitraum Juli bis Dezember 2020).

ERWARTUNG VS. WIRKLICHKEIT? FACING CORONA!

Generell zeigen unsere Ergebnisse: Soziale Interaktion kommt zu kurz.

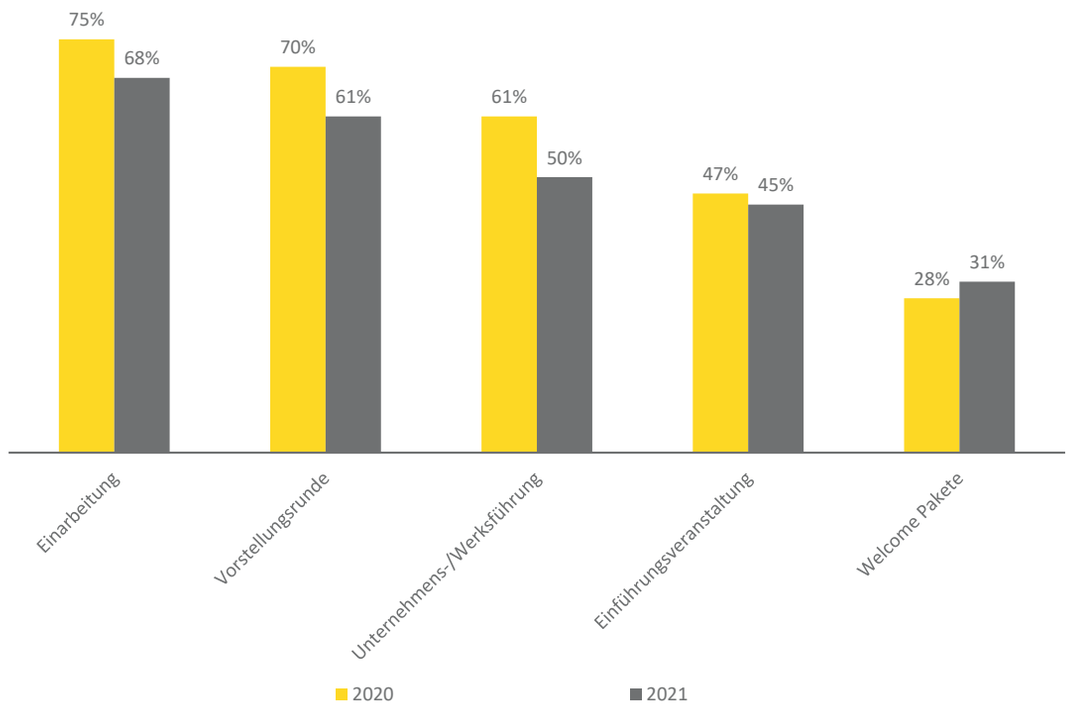
Auch wenn Abstand halten oberstes Gebot ist – soziale Interaktion kann digital möglich gemacht werden und ist für eine erfolgreiche und möglichst schnelle Integration und Einarbeitung der Kandidat:innen in ihr neues Arbeitsumfeld wesentlich.

Nutzen Sie die Situation des digitalen Umbruchs!

Erproben Sie neue und innovative Konzepte: Team Talks oder Project Talks sind eine hervorragende Möglichkeit, um unterschiedliche Teams und vor allem neue Teammitglieder über laufende oder anstehende Projekte zu informieren oder in den Austausch zu bringen. Um Mitglieder innerhalb eines festen Teams up-to-date zu halten, können Sie einen Jour fixe einführen. Der fest vereinbarte, regelmäßig wiederkehrende Termin unterstützt beispielsweise den Austausch über wichtige Aha-Erlebnisse, Projekte in der Pipeline oder allgemeine, aber teamrelevante Themen. Hinterfragen Sie bestehende Termine und passen Sie sie gegebenenfalls an. Die Future Talents wissen um die aktuelle Herausforderung und sehen gleichzeitig das Entwicklungspotential. Die Wahrnehmung der Future Talents, mehr in ihrem Praktikum zu lernen als zu Nicht-Corona-Zeiten, bestätigt das.

Die Erwartungen hinsichtlich der Corona-Auswirkungen auf die Wirtschaft sind gemischt – eines aber wird deutlich: Besonders Frauen machen sich größere Sorgen um ihre persönliche Zukunft. Aber wie sieht es vor allem bei einem immer heiß diskutierten Thema aus: Zeigen sich in Corona-Zeiten Geschlechtsunterschiede bei persönlichen Einschätzungen und Fakten zu Karrierethemen?

ONBOARDING-LEISTUNGEN 2020 VS. 2021*



*Zeitangaben beziehen sich auf den Future Talents Report 2020 (Erhebungszeitraum April bis Oktober 2019) sowie auf den diesjährigen Future Talents Report 2021 (Erhebungszeitraum Juli bis Dezember 2020).

GESCHLECHTSUNTERSCHIEDE IN CORONA-ZEITEN: ALLES ANDERS?

Brandaktuell: Gleichberechtigung, Frauenquote, Quotenfrau. Erst im Januar 2021 wurde ein Gesetzesentwurf über eine Frauenquote für Vorstände in großen, börsennotierten und paritätischen Unternehmen verabschiedet. Für Aufsichtsräte dieser Zielgruppe gilt bereits seit 2016 eine Frauenquote von 30 %, für Vorstände war sie bisher allerdings freiwillig. Im internationalen Vergleich stehen die Vorstände der DAX-Konzerne mit ihrem Frauenanteil an letzter Stelle – während er in allen Vergleichsländern anstieg, schrumpfte er in Deutschland letztes Jahr sogar. Das Geschlecht ist und bleibt ohne Zweifel weiterhin ein wichtiges Thema. Die Frauenquote ist allerdings nur ein bekanntes Beispiel von vielen. Wir fragen uns deshalb: Wie sieht es innerhalb der Zielgruppe aus, die die Vorstände von morgen enthält?

Der Future Talents Report zeigt, dass es bereits auf Praktikumsebene Geschlechtsunterschiede gibt. Männliche Future Talents haben im Vergleich zu weiblichen vermehrt den Eindruck, in ihrem Unternehmen Karriere machen zu können. Noch deutlicher wird dies bei Betrachtung objektiver Tatsachen. Im Bereich der festangestellten Mitarbeiter:innen zeigt sich dies regelmäßig und auch Praktikant:innen sind davon betroffen: Das Gehalt männlicher Future Talents ist in der Regel höher als das der weiblichen – und das branchenunabhängig.

Gleichstellung ist hier das Schlagwort!

DURCHSCHNITTLICHES PRAKTIKUMSGEHALT NACH GESCHLECHT*

*Die Geschlechtsangabe „divers“ (0,2 % aller Teilnehmenden) wurde aufgrund mangelnder Repräsentativität nicht berücksichtigt.

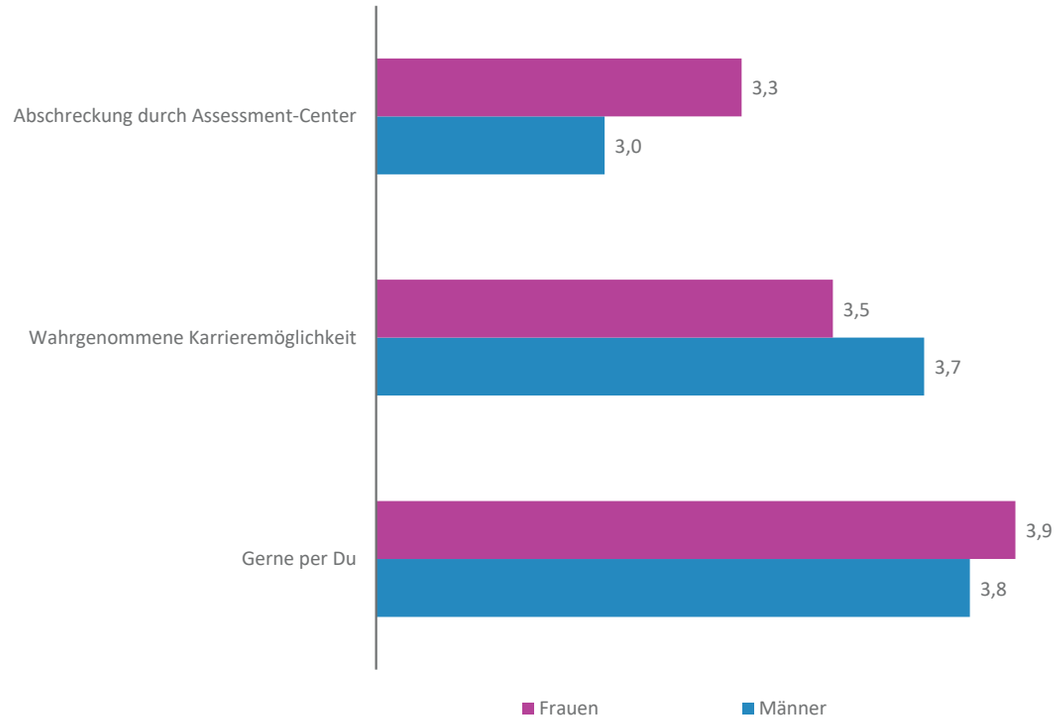
GESCHLECHTSUNTERSCHIEDE IN CORONA-ZEITEN: ALLES ANDERS?

Gleiches Praktikumsgehalt für alle Kandidat:innen einer Stelle. Das bedeutet ebenfalls: Aktives, geschlechtsunabhängiges Fördern und Fordern von Leistungsträger:innen, um alle Talente zu erreichen. Ihr direkter Einfluss auf die subjektive Wahrnehmung der Future Talents ist zwar begrenzt, aber die Gestaltung der faktischen Tatsachengrundlage ist Ihr Spielfeld.

Doch nicht nur hinsichtlich offensichtlicher Karrierethemen bestehen Geschlechterunterschiede: Assessment-Center in der Bewerbungsphase wirken auf Frauen abschreckender als auf Männer. Lassen Sie sich durch die abschreckende Wirkung, die ein bevorstehendes Assessment-Center haben kann, keine möglichen High-Potentials durch die Finger gehen. Frühzeitige Aufklärung und transparente Kommunikation über den Ablauf und die Notwendigkeit dieses Bewerbungsprozesses können potentielle Sorgen oder Ängste reduzieren. Außerdem bevorzugen es weibliche Talente mehr als männliche, in der Bewerbungsphase geduzt zu werden. Eine grundlegende Änderung der Kommunikationskultur ist deshalb nicht notwendig – das Angebot eines „Du“ verringert allerdings die Distanz und bewirkt für so manche nervöse Kandidat:innen Wunder. Wie sparsam Sie damit umgehen liegt ganz bei Ihnen. Maßnahmen wie diese ermöglichen Ihnen letztendlich, ein realistischeres Bild von Ihren Bewerber:innen zu erhalten – und erhöhen die Wahrscheinlichkeit, die perfekte Stellenbesetzung zu finden.

Nehmen Sie das Geschlechterthema ernst – es geht dabei schließlich auch um Ihre Zukunft als wettbewerbsfähiges Unternehmen.

GESCHLECHTSUNTERSCHIEDE* BEZÜGLICH BEWERBUNGSPROZESS UND KARRIERE

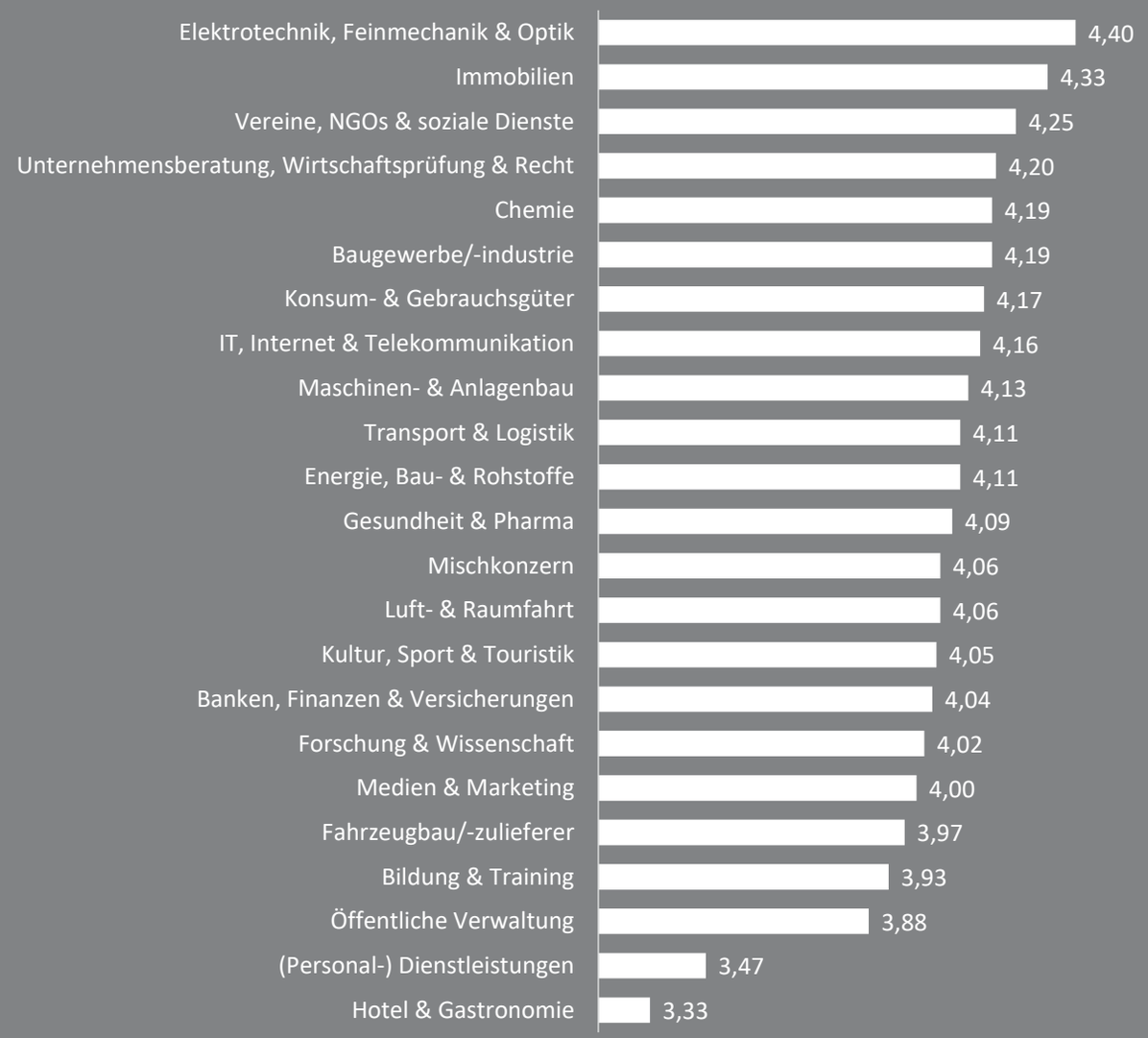


*Die Geschlechtsangabe „divers“ (0,2 % aller Teilnehmenden) wurde aufgrund mangelnder Repräsentativität nicht berücksichtigt.

4

AUSZEICHNUNG DER TOP-UNTERNEHMEN

ARBEITGEBERQUALITÄT NACH BRANCHE



ARBEITGEBERQUALITÄT – SIMPLY THE BEST

Die Arbeitgeberqualität, gemessen an verschiedenen Facetten der Arbeitszufriedenheit, ermöglicht den Vergleich von Unternehmen anhand interner Sichtweisen und bildet eine Achse der CLEVIS Employer Matrix. Die untenstehenden Mittelwerte der Arbeitgeberqualität werden unter anderem durch die allgemeine Zufriedenheit, die Quote an Weiterempfehlungen und das Erfüllen von Erwartungen abgebildet. Im Durchschnitt wurden die Unternehmen dieses Jahr mit dem Wert 4,1 (1 = sehr unzufrieden, 5 = sehr zufrieden) bewertet. Überdurchschnittlich schneiden folgende Unternehmen ab:

TOP 10 ARBEITGEBERQUALITÄT

	UNTERNEHMEN	
1	KINDERNOTHILFE	↗
2	DR. OETKER	↗
3	TEXAS INSTRUMENTS	↘
4	DEUTSCHE TELEKOM	↗
5	WÜRTH INDUSTRIE SERVICE	↘
6	ADIDAS	↗
7	BAYER	—
8	ZEB	—
9	DRÄGER	↘
10	KNORR-BREMSE	↗

↘ ↗ anhand der Vergleiche zum unternehmensspezifischen Mittelwert des letzten Jahres.
— Unternehmen letztes Jahr nicht in der Matrix.

MARKENIMAGE

Das Markenimage spiegelt die Außenwahrnehmung von Unternehmen wider und bildet die zweite Achse der CLEVIS Employer Matrix. Im Durchschnitt werden Unternehmen von externen Future Talents mit einem Wert von 3,2 bewertet. Die Unternehmen Schaeffler, Bosch, Audi, BMW, Siemens und Daimler haben es bereits im letzten Jahr unter die TOP 10 Markenimage-Unternehmen geschafft. Generell zeigt sich, dass die Automobilbranche sich vom Abwärtstrend erholt hat.

MARKENIMAGE

Die Facette Markenimage allein ist allerdings kein aussagekräftiger Indikator für die Arbeitgeberattraktivität, wie die CLEVIS Employer Matrix zeigt. Insgesamt fünf von 37 Unternehmen sind Hidden Champions. Dies bedeutet, ihr Markenimage wurde unterdurchschnittlich bewertet, die Arbeitgeberqualität hingegen überdurchschnittlich.

TOP 10 MARKENIMAGE

	UNTERNEHMEN	
1	SCHAEFFLER	↗
2	BOSCH	↗
3	AUDI	↗
4	KPMG	—
5	BMW	↘
6	SIEMENS	↘
7	DAIMLER	↘
8	DRÄGER	↗
9	TEXAS INSTRUMENTS	↗
10	BAYER	—

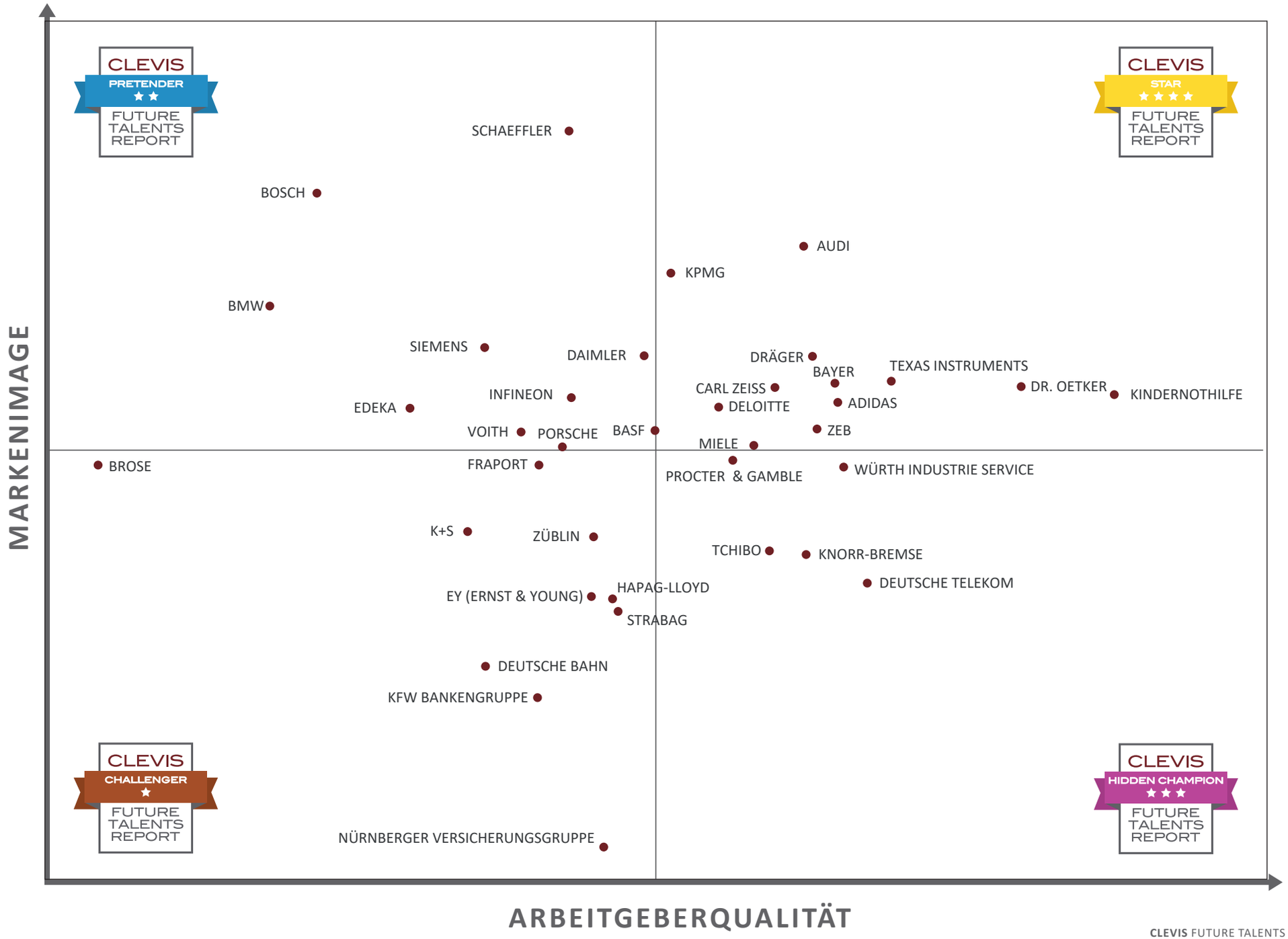
↘ ↗ anhand der Vergleiche zum unternehmensspezifischen Mittelwert des letzten Jahres.
— Unternehmen letztes Jahr nicht in der Matrix.

BOTTOM 10 MARKENIMAGE

	UNTERNEHMEN	
28	ZÜBLIN	↗
29	TCHIBO	↗
30	KNORR-BREMSE	↗
31	DEUTSCHE TELEKOM	↘
32	EY (ERNST & YOUNG)	—
33	HAPAG-LLOYD	↗
34	STRABAG	↘
35	DEUTSCHE BAHN	↗
36	KFW BANKENGRUPPE	↘
37	NÜRNBERGER VERSICHERUNGSGRUPPE	—

↘ ↗ anhand der Vergleiche zum unternehmensspezifischen Mittelwert des letzten Jahres.
— Unternehmen letztes Jahr nicht in der Matrix.

CLEVIS EMPLOYER MATRIX



5

DIGITIZE NOW: DEN DIGITALISIERUNGSSCHUB NUTZEN ODER ANALOG UNTERGEHEN

DIGITIZE NOW: DEN DIGITALISIERUNGSSCHUB NUTZEN ODER ANALOG UNTERGEHEN

Die anhaltende globale Ausnahmesituation sollte mittlerweile auch die letzten Verfechter:innen analoger Strukturen und Arbeitsweisen darauf aufmerksam gemacht haben: Digitalisierung ist kein hübsches Accessoire mehr, mit dem man sein Unternehmen aufpeppt, um es für bestehende und potentielle Arbeitnehmer:innen oder Kunden attraktiver wirken zu lassen. Digitalisierung ist die gemeinsame Zukunft aller Unternehmen aus allen Branchen und sie findet jetzt statt – schneller als je zuvor.

Trotz der schwierigen Lage und vieler abgesagter Praktika wissen die Unternehmen um den Mehrwert der Future Talents: Sie sind die Arbeits- und Führungskräfte von morgen, die diese allumfassende digitale Evolution der Arbeitswelt am längsten begleiten und maßgeblich mitgestalten werden. Doch wie sieht der aktuelle Stand in den Unternehmen heute aus – sind sie auf das Unvermeidbare vorbereitet? Wie gehen Unternehmen mit dem New Normal um und wie sehen die Erwartungen und Wahrnehmungen der kommenden Arbeitnehmer:innen-Generationen dazu aus?

HOME IS WHERE YOUR OFFICE IS

Ob freiwillig oder nicht, Homeoffice ist in diesen Tagen Normalität und steht für den Beitrag der Arbeitswelt zum Ausweg aus der Pandemie. Unternehmen schicken die Future Talents nach Hause und das neue Credo lautet „Remote-Arbeit“: Wo Homeoffice letztes Jahr noch Ausnahme war, ist es heutzutage Usus. Ansprüche der Generationen Y und Z wie flexible Arbeitszeitgestaltung oder eine gesunde Work-Life-Balance, die in den letzten Jahren bereits mehr Aufmerksamkeit erhalten haben, bekommen dadurch einen zusätzlichen Schub. Arbeiten von zu Hause aus bedeutet allerdings auch eine enorme Herausforderung für die Verständigung: Digitaler Austausch bildet hierbei die Grundlage der alltäglichen Kommunikation und Zusammenarbeit, auf die sich viele Unternehmen in diesem Ausmaß erst einstellen müssen. Neue Kommunikationskonzepte sind gefragt, die einen mindestens ebenso effektiven Austausch ermöglichen und sich gleichzeitig möglichst problemlos in den Arbeitsalltag integrieren lassen. Bleiben Sie mutig und testen Sie weiter neue, innovative Ideen: Future Talents befürworten die Digitalisierung und sehen das außergewöhnliche, digitale Entwicklungspotential, das in dieser Situation steckt. Das Zufriedenheitslevel unter neuen Anforderungen zu halten oder gar zu erhöhen, wird selten durch Altbewährtes erzielt. Reiten Sie auf der Welle mit – aufhalten können Sie sie ohnehin nicht.

FUTURE TALENTS – TODAY‘S EXPECTATIONS

Heute sind sie noch Praktikant:innen oder Werkstudent:innen, die erste Erfahrungen in der Arbeitswelt sammeln, morgen die neuen Top-Performer:innen und somit der Erfolgsgarant der Unternehmen. Future Talents bilden die Generation, die als nächstes ins Arbeitsleben eintreten und der Arbeitswelt ihren Stempel aufdrücken wird. Genau aus diesem Grund sollten Unternehmen Wert darauf legen, die Erwartungen der jungen Talente an ihre neue Arbeit und ihr Unternehmen kennen- und verstehen zu lernen. Corona macht dieses Anliegen der Unternehmen zu einer außerordentlichen Challenge, sorgt allerdings auch für mehr Verständnis bei den Future Talents. Innovationsbereitschaft ist gefragter denn je: Future Talents müssen sich nicht nur an neue Arbeitsweisen gewöhnen, sondern sich in eine komplett neue Tätigkeit einarbeiten und sich in einem neuen Umfeld behaupten. Mehr als genug Herausforderungen auf einmal – auch ohne Pandemie. Gerade deshalb sind neue Onboarding-Strategien unverzichtbar: Aufgrund der stark reduzierten Präsenz muss auf die anfängliche Begleitung und Einarbeitung der Kandidat:innen besonders viel Wert gelegt werden – aber Digitalisierung macht’s möglich! Wichtig hierbei: Fördern Sie sozialen Kontakt – er ist entscheidend dafür, sich angenommen, gut aufgehoben und wertgeschätzt zu fühlen und somit auch maßgebend für die langfristige Bindung.

FUTURE TALENT NICHT GLEICH FUTURE TALENT

Gleichstellen, ja – gleich-sein, nein. Geschlechtsunterschiede sind auch in Zeiten von Corona ein sensibles gesellschaftliches Thema, bei dem es jedoch nicht zwangsläufig um Unfairness oder Benachteiligung bestimmter Gruppen geht. In manchen Bereichen existieren Geschlechtsunterschiede, weil Geschlechter existieren – prinzipiell ist daran also nichts schlecht. Wenn man dennoch jedem Future Talent die gleichen Chancen ermöglichen möchte, sollten solche Unterschiede bei karrierebezogenen Themen beachtet werden. Sorgen Sie dafür, dass sich alle Kandidat:innen gleichermaßen abgeholt fühlen und hinsichtlich ihres Leistungspotentials aus dem Vollen schöpfen können. Ein Talent benötigt eventuell mehr Aufklärung über das Assessment Center im Bewerbungsprozess, einem anderen kommen Sie mit dem Angebot eines „Du“ im Bewerbungsgespräch entgegen. Eine Win-win-Situation: Ihre Bewerber:innen können zeigen, was in ihnen steckt und Sie erhalten einen realistischen Einblick in ihr tatsächliches Potential. Problematisch wird es dann, wenn Menschen aufgrund ihres Geschlechts nicht gleichbehandelt und dadurch benachteiligt werden, beispielsweise bezüglich Gehalt oder Karrierechancen. Ob weiblich, männlich oder divers – (Gender) Diversity ist gefragt. Wertschätzung und Respekt für die Vielfalt der Future Talents bedeutet auch, das darin liegende Potential erkennen und nutzen zu können. Die Zukunft Ihrer Arbeitnehmer:innen ist auch die Zukunft Ihres Unternehmens.

6

STUDIENDESIGN UND KEY FACTS

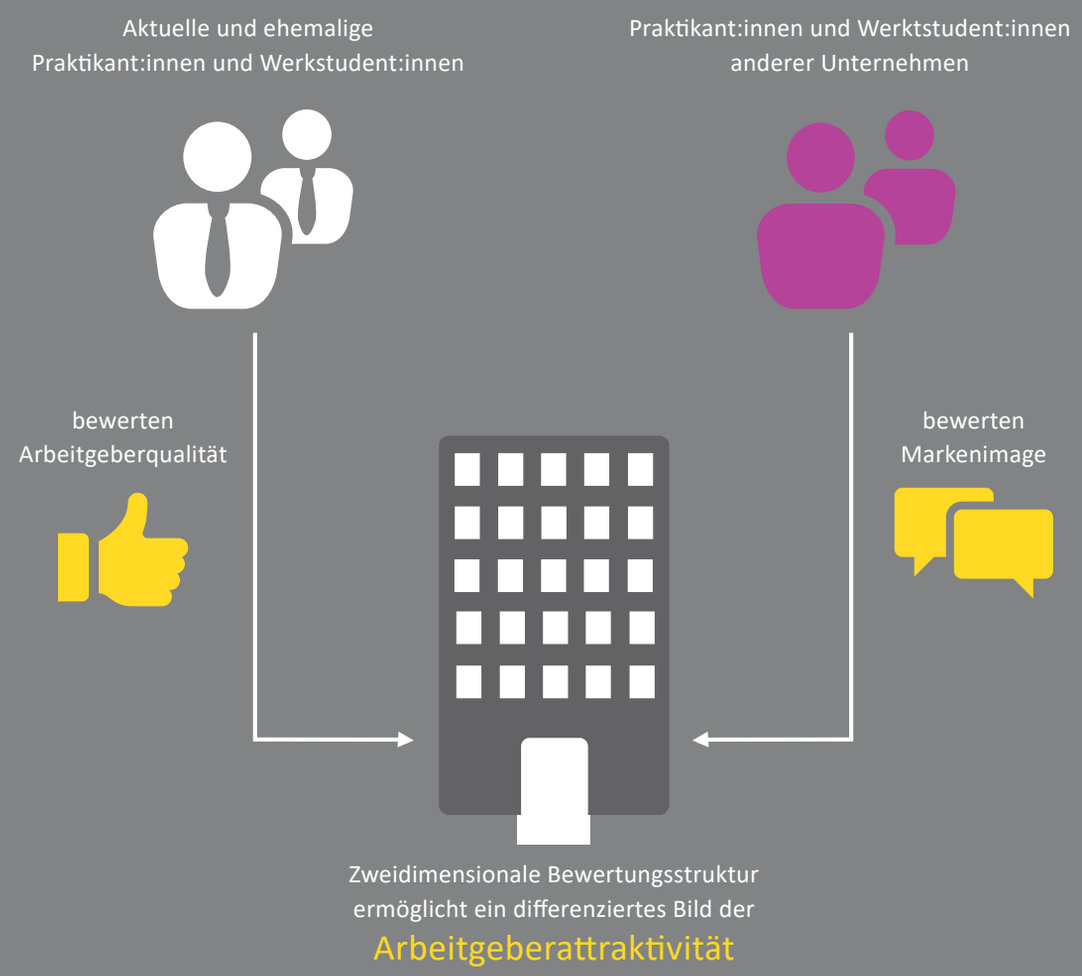
STUDIENDESIGN

In diesem Jahr teilten 3.199 Future Talents ihre Erfahrungen im Rahmen von 79 Fragen zu folgenden Bereichen:

- Merkmale des Praktikums
- Interne Sichtweise: Arbeitgeberqualität im Praktikum
- Externe Sichtweise: Markenimage
- Demographische Angaben

Die Akquise der Teilnehmenden erfolgte in Kooperation mit dem Arbeitgeberportal kununu. Die meisten Teilnehmenden wurden über die Unternehmen direkt angesprochen. Weitere Teilnehmende konnten zudem über soziale Medien für die Studienteilnahme akquiriert werden.

Der Erhebungszeitraum erstreckte sich von Juli bis Dezember 2020. Im Anschluss wurde der Datensatz auf unvollständige Angaben geprüft und anhand statistischer Maßstäbe bereinigt.



INTERNE SICHT – ARBEITGEBERQUALITÄT

AUFGABENSTELLUNG

… erfasst das Maß an Autonomie und interessanten Aufgaben sowie den empfundenen Mehrwert.

LERNEN

… legt den Fokus auf die Zufriedenheit mit dem Lernpotential und den Weiterentwicklungsmöglichkeiten.

ARBEITSBEDINGUNGEN

… fragt u.a. nach der Work-Life-Balance und der Arbeitsbelastung.

FÜHRUNG

… umfasst die Zufriedenheit mit der Führungskraft bzw. dem/der Fachbetreuer:in.

GRUNDSÄTZLICHE BEWERTUNG

… beinhaltet das Erfüllen der Erwartungen, die erneute Bewerbungsintention, die Weiterempfehlungsquote und die allgemeine Zufriedenheit mit dem Praktikum.

ARBEITSZEIT

… erfasst die Angemessenheit der Arbeitszeiten.

TEAMKLIMA

… beschreibt die Arbeitsatmosphäre und ob sich Teammitglieder gegenseitig unterstützen und Feedback geben.

VERGÜTUNG

… untersucht die Angemessenheit der Bezahlung.

EXTERNE SICHT – MARKENIMAGE

… spiegelt die Sympathie für das Unternehmen wider und stellt dar, inwiefern sich die Future Talents mit dem Unternehmen identifizieren.

ABSCHLUSS & STUDIUM

Master: **6 %**

Bachelor: **38 %**

Abitur: **41 %**

58 % absolvieren ein Pflichtpraktikum

Fast jedes **dritte** Future Talent unserer Stichprobe studiert **BWL**

RAHMENBEDINGUNGEN

Im Schnitt beträgt die Einsatzzeit von Praktikant:innen **5 Monate**

Der mit **11 %** am meisten vertretene Bereich ist **IT, Internet & Telekommunikation**

53 % befanden sich während der Befragung noch im Praktikum

MERKMALE FUTURE TALENTS

Weiblich: **51 %**

Männlich: **47 %**

Divers: **0,2 %**

Keine Angabe: **1,8 %**

43 % der Future Talents leisten regelmäßig **Überstunden**

Mit ø **4,0 / 5** wird die Angemessenheit der geleisteten Überstunden bewertet

23 % der Teilnehmenden kommen aus **Bayern**

Das durchschnittliche Alter der Future Talents beträgt **25 Jahre**

Knapp **vier** Überstunden pro **Woche** im Schnitt leistet ein Future Talent

DEMOGRAPHISCHE VARIABLEN

Bildungshintergrund des 1. Elternteils

Studium: **32 %**
Abitur: **12 %**
Ausbildung: **37 %**
Sonstiges: **19 %**

Bildungshintergrund des 2. Elternteils

Studium: **37 %**
Abitur: **8 %**
Ausbildung: **33 %**
Sonstiges: **22 %**

Keine Benachteiligung aufgrund ihres sozioökonomischen Status bei der Auswahl für das Praktikum empfinden **91 %** der Future Talents, **Benachteiligung** empfinden **4 %**, neutral äußern sich **5 %**

VERGÜTUNG

Insgesamt verdienen Future Talents **14€** mehr als im Vorjahr

92 %
der Praktika werden vergütet

1.067,59€

verdient ein Future Talent brutto monatlich im Schnitt

Mit ø **3,9 / 5** wird die Angemessenheit der Praktikumsvergütung bewertet

ERFOLGSFAKTOREN PRAKTIKUM

95 % haben zu Beginn des Praktikums eine Form des Onboardings erhalten

Die **Kommunikation** im Unternehmen bewerten die Future Talents mit ø **3,9 / 5** ...

...die Zufriedenheit mit der **Zusammenarbeit unter Kolleg:innen** mit ø **4,3 / 5**

91 % der Future Talents würden ihre Führungskraft einstellen

Eine **2** in Schulnoten geben Future Talents ihrer Führungskraft

UNTERNEHMEN

ø Bewertung der Arbeitgeberqualität:
4,1 / 5

63 % der Future Talents haben die Möglichkeit, **Homeoffice** zu nutzen

TOP 3 Entscheidungsgründe für ein Unternehmen

- ✓ Ruf des Unternehmens
- ✓ Gute Entwicklungsmöglichkeiten
- ✓ Atmosphäre beim Vorstellungsgespräch

BERUFLICHE ZUKUNFT

ø Bewertung des Gefühls, im Unternehmen Karriere machen zu können:
3,6 / 5

82 % würden das Praktikum empfehlen

ø Bewertung mit der Zufriedenheit der Work-Life-Balance:
4,2 / 5

ø Bewertung der erneuten Bewerbung: **4,2 / 5**

ÜBER CLEVIS

Delivering Next Generation HR Today – das ist, wofür wir stehen und was wir leben. Wir digitalisieren HR und begleiten die damit verbundene Transformation in Ihrem Unternehmen. Dabei sind unsere Kunden stets zufrieden, da wir mit ihnen gemeinsam Ideen entwickeln und Projekte eher als Partner statt als Berater erfolgreich abschließen.

Optimal besetzte Stellen_Recruiting

Bestens qualifizierte Mitarbeiter:innen_Learning

Engagierte Mitarbeiter:innen_Performance

Kristina Bierer
Studienleiterin
T.: +49 89 242 111-0
E.: k.bierer@clevis.de

Janine Zimmermann
Stellv. Studienleiterin
T.: +49 89 242 111-0
E.: j.zimmermann@clevis.de

Design & Layout:
Hanna Viehweger
Autor:innen:
Janine Zimmermann
Leonard von Stengel
Support:
Anni Siener

Mehr Infos unter:
www.futuretalentsreport.de

CLEVIS GmbH
Erika-Mann-Str. 53
80636 München

CLEVIS CONSULT

WWW.CLEVIS.DE

FOLLOW US ON
WWW.LINKEDIN.COM/COMPANY/CLEVIS

DELIVERING NEXT GENERATION HR TODAY.

CLEVIS
CONSULT