FUTURE TALENTS REPORT 2022

WELCOME BACK TO THE FUTURE?

CLEVIS FUTURE TALENTS REPORT

CLEVIS CONSULT

Eine Studie zum Thema Future Talents

Herausgeber: CLEVIS GmbH
Durchgeführt durch Trendence
Mit Unterstützung von kununu.com

Hinweis im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes: Der Anteil an Teilnehmenden, die „divers“ als Geschlecht angaben, macht 1,4 % 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,

Auch im diesjährigen Report ist es uns gelungen, einen wertvollen Blick in die Köpfe der Talente von morgen zu werfen. Wir wollen verstehen, was die Generation künftiger Fach- und Führungskräfte beschäftigt und motiviert – vor allem in so besonderen Zeiten wie diesen. Lesen Sie, wie Sie als Arbeitgeber in Zeiten der Veränderung bestmöglich auf Wünsche und Forderungen der jungen Talente reagieren: Bleiben Sie im War for Talents attraktiv! Auch in diesem Jahr werden Sie einige Erkenntnisse überraschen und Ihnen vielleicht sogar den ein oder anderen „Aha-Moment“ ermöglichen.

Doch nicht nur das: Gewinnen Sie wichtige Hinweise darauf, wo sich Ihr Unternehmen hinsichtlich der Arbeitgeberqualität und des Markenimages positioniert. Nutzen Sie die Ergebnisse 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.

Nutzen Sie das hier vermittelte Wissen über die künftige Generation an Fach- und Führungskräften und bleiben Sie am Zahn der Zeit. Wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen.

KRISTINA BIERER

JANINE ZIMMERMANN

1 Seite 5

NEUE HERAUSFORDERUNGEN – UNSERE BOTSCHAFTEN

2 Seite 6

NEUE HERAUSFORDERUNGEN – DER FAHRPLAN

3 Seite 18

AUSZEICHNUNG DER TOP-UNTERNEHMEN

4 Seite 22

DIGITIZE NOW: DIGITALE TALENTE IN EINER PRÄ-DIGITALEN REALITÄT

5 Seite 24

STUDIENDESIGN UND KEY FACTS

1

NEUE HERAUSFORDERUNGEN – UNSERE BOTSCHAFTEN

WHAT YOU SEE IS WHAT YOU GET – WARUM DIE REPUTATION DES UNTERNEHMENS WICHTIG IST

SUBSTANZ STATT GELD – HABEN HOHE GEHÄLTER AUSGEDIENT?

KARRIERE MIT FAMILIE – DIE LAUTE FORDERUNG NACH VEREINBARKEIT

RAUS AUS DER HOMEOFFICE-HÖHLE UND REIN INS SOZIALE BÜROLEBEN – VON EINSAMKEIT UND DER SEHNSUCHT NACH NORMALITÄT

EINE GRÜNE ZUKUNFT – WAS DIE „FRIDAYS FOR FUTURE“-GENERATION ANZIEHT

2

NEUE HERAUSFORDERUNGEN – DER FAHRPLAN

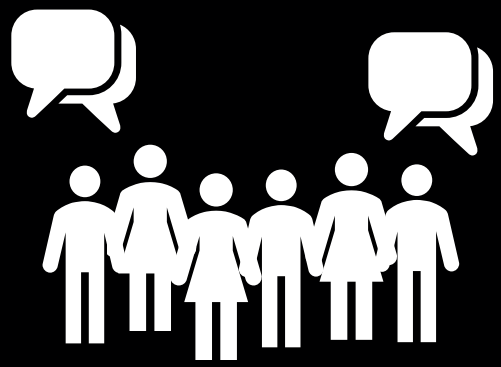
WOHIN GEHEN FUTURE TALENTS?

Im Kampf um die Talente von morgen ist es von zentraler Bedeutung zu wissen, wonach die Future Talents ihren Arbeitgeber auswählen. Unternehmen profitieren davon, wenn die jungen Talente bereits als Praktikant:innen oder Werkstudent:innen den Weg zu ihnen finden und so bereits früh in die Unternehmensstrukturen hineinwachsen können. Aber welche Gründe sind ausschlaggebend dafür, dass sich Future Talents für das eine Unternehmen anstelle eines anderen entschieden haben? Welche Rolle spielen dabei Kriterien wie das Gehalt oder der Ablauf von Bewerbungsprozessen?

Die Top 3 Gründe für ein Praktikum oder eine Werkstudententätigkeit bei einem Unternehmen sind der Ruf des Unternehmens (Platz 1), gute Entwicklungsmöglichkeiten (Platz 2) und dass es sich gut im Lebenslauf macht (Platz 3).

Es treten zwei klare Tendenzen zutage: die Reputation hat entscheidenden Einfluss darauf, ob sich junge Talente für ein Unternehmen entscheiden. Der Ruf und wie eine Tätigkeit für das Unternehmen im Lebenslauf wirkt, sind zwei der drei wichtigsten Gründe für die Praktikumswahl. Die Reputation des Unternehmens regelmäßig zu evaluieren und Reputationsmanagement zu betreiben, ist daher eine wertvolle Investition.

Da der Ruf des Unternehmens jedoch schwieriger verändert werden kann und eine gezielte Strategie benötigt, sollten Sie sich vor allem um die guten Weiterbildungsmöglichkeiten bemühen und diese transparent und salient an die potentiellen Nachwuchstalente kommunizieren. Was wir darunter verstehen, erklären wir Ihnen im nächsten Abschnitt.



WHAT YOU SEE IS WHAT YOU GET – WARUM DIE REPUTATION DES UNTERNEHMENS WICHTIG IST

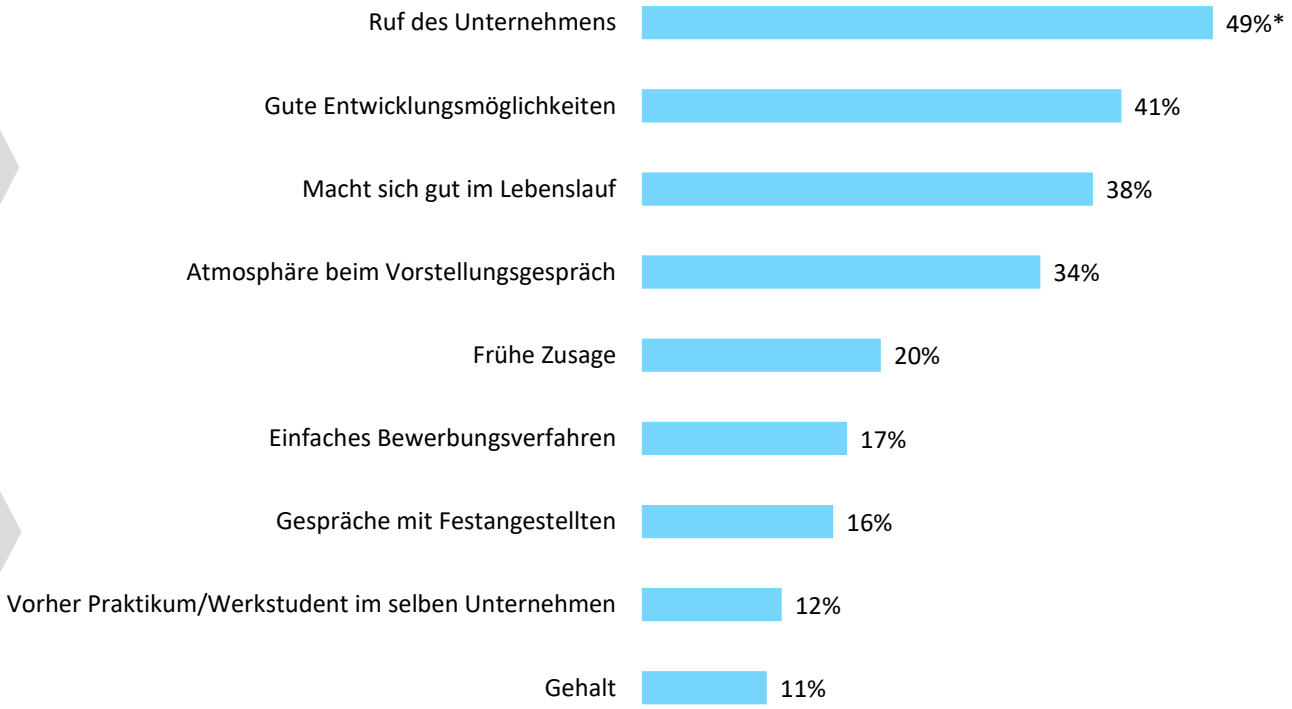
Dass die Qualität von Entwicklungsmöglichkeiten bereits bei Praktikant:innen und Werkstudent:innen eine Rolle spielt, kann von Recruiting bis zu globalem Personalmanagement wichtig sein. Dies bedeutet, dass Future Talents bereits zu Beginn ihrer Karriere auf Substanz und somit Zukunftspotential für ihre persönliche Weiterentwicklung im Unternehmen achten.

Es ist wichtig, dass Entwicklungsmöglichkeiten den Praktikant:innen und Werkstudent:innen offen und proaktiv kommuniziert und angeboten werden. Arbeitgeber sollten auf Fortbildungsmöglichkeiten hinweisen und zur Nutzung dieser ermutigen. Geben Sie Future Talents Zugang zu Ihren Learning-Plattformen und laden Sie sie ein, sich Zeiten im Kalender für Fortbildungen zu reservieren.

Zudem sollten Sie das Gespräch mit den Arbeitnehmer:innen suchen, um zu erfahren, welche Weiterentwicklungsmöglichkeiten oder auch -strukturen ihnen fehlen. Dies könnte ein Excel-Fortbildungskurs oder auch ein fester monatlicher „Fortbildungsfreitag“ zur freien Gestaltung sein.

Future Talents dürfen nie nur als kostengünstige kurzfristige Arbeitskräfte betrachtet werden, sondern müssen stets auch hinsichtlich ihres zukünftigen Potenzials wahrgenommen werden – die Talente selbst haben die langfristige Perspektive offenkundig bereits im Auge.

ANTWORTEN AUF DIE FRAGE: „WARUM HAST DU DICH FÜR EIN PRAKTIKUM IN DEINEM UNTERNEHMEN ENTSCHIEDEN?“



*Prozentualer Anteil der 3.086 Befragten, Mehrfachauswahl möglich

SUBSTANZ STATT GELD – HABEN HOHE GEHÄLTER AUSGEDIENT?

Ergänzend dazu stellt sich die Frage, welche Aspekte für Future Talents bei der Wahl eines Praktikumsunternehmens weniger wichtig sind. Um keine Energien in die falschen Stellschrauben zu investieren sollte folgendes beachtet werden: Dass ein Unternehmen schnell antwortet (Reaktionsgeschwindigkeit) und dass das Bewerbungsverfahren einfach gestaltet ist (Komplexität der Bewerbung) reicht nicht aus, um zu überzeugen. Diese beiden Aspekte landen nur auf Platz 5 und 6 der Gründe für einen Praktikumsplatz.

Die Future Talents achten auf Substanz und suchen nicht nur eine schnelle und unkomplizierte Option!

Auf dem letzten Platz bei der Frage nach den Gründen für das Praktikumsunternehmen landet das Gehalt. Das Gehalt spielt somit bei der Auswahl eines Praktikums eine geringere Rolle als alles andere. Doch bezieht sich dieser Trend nur auf die Praktikumswahl und spielt bei der anstehenden Suche nach dem künftigen Arbeitsplatz doch wieder eine größere Rolle?

TOP 5 KRITERIEN DER JOBSUCHE

1 - ENTWICKLUNGSPOTENTIAL

2 - VERGÜTUNG

3 - FLEXIBLE ARBEITSZEITEN

4 - WERTEVORSTELLUNGEN

5 - GLEICHBERECHTIGUNG

WAS WIRD GEBOTEN?

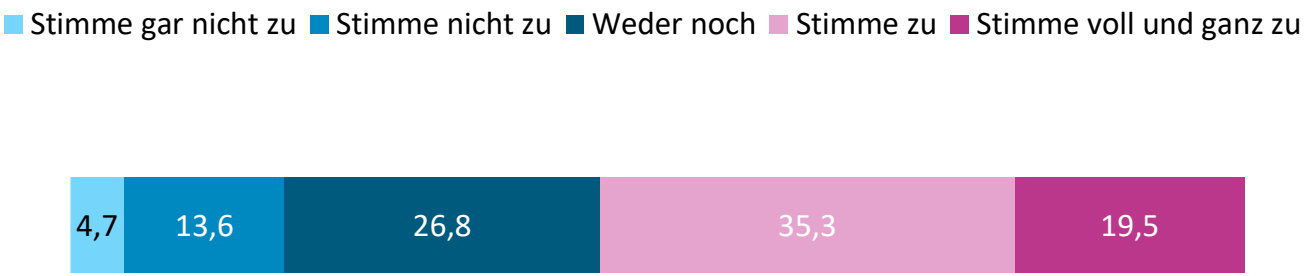
Wie vermutet ändert sich die Bedeutung einzelner Kriterien, wenn es um die Wahl des längerfristigen Arbeitgebers geht und nicht um ein zeitlich begrenztes Praktikum. Die wichtigsten Kriterien für Future Talents bei der Entscheidung für oder gegen ein künftiges Jobangebot sind „Entwicklungspotenzial“, „Vergütung“ und „Flexible Arbeitszeiten“. Darauf folgen „Wertvorstellungen“ und „Gleichberechtigung“. Das Entwicklungspotenzial ist, wie schon in Bezug auf die konkreten Gründe für die Praktikumsentscheidung, wichtiger als alles andere und verstärkt die Forderung an Unternehmen, dass Future Talents in dieser Hinsicht nicht vergessen werden dürfen.

Aktuell berichten jedoch nur 54 Prozent der Befragten, dass ihnen während des Praktikums Weiterentwicklungsmöglichkeiten geboten wurden: Hier besteht Handlungsbedarf! Bleiben die Future Talents im Unternehmen, ist es eine Investition in die Zukunft und selbst wenn nicht, führt es zu qualitativ verbesserter Arbeitsleistung und erleichtert zudem die Einbindung ins Team.

Während des Praktikums ein hohes Gehalt zu erhalten, reicht nicht aus, um junge Leute ins Unternehmen zu locken und für eine spätere Tätigkeit zu begeistern. Für Future Talents ist es wichtiger, sich weiterentwickeln und den Grundstein für eine spätere Karriere im Unternehmen legen zu können.

Es sollten außerdem zeitgemäße, flexible Arbeitszeitmodelle geboten werden. Auch die Werte, die Unternehmen vertreten, werden genau unter die Lupe genommen. Dass zudem Gleichberechtigung in den Top 5 landet macht deutlich: Future Talents schauen voraus und wollen einen Arbeitgeber, bei dem sie sich langfristig wohlfühlen. Die Stellschrauben sind klar und es ist nicht nur das Geld!

ZUSTIMMUNG ZUR AUSSAGE: “WÄHREND MEINES PRAKTIKUMS WERDEN MIR MÖGLICHKEITEN ZUR PERSÖNLICHEN WEITERENTWICKLUNG ANGEBOTEN.”



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

KARRIERE MIT FAMILIE – DIE LAUTE FORDERUNG NACH VEREINBARKEIT

Future Talents prüfen bereits im Praktikum den Arbeitgeber auf Herz und Nieren und beurteilen ihn nach ihrem zukünftigen Entfaltungspotenzial im Unternehmen. In diesem Kontext ist es von größtem Interesse, wie die Future Talents sich ihre Zukunft vorstellen. Antizipieren sie, dass sich ihre Prioritäten in Zukunft ändern und andere Arbeitgeberqualitäten an Bedeutung gewinnen könnten?

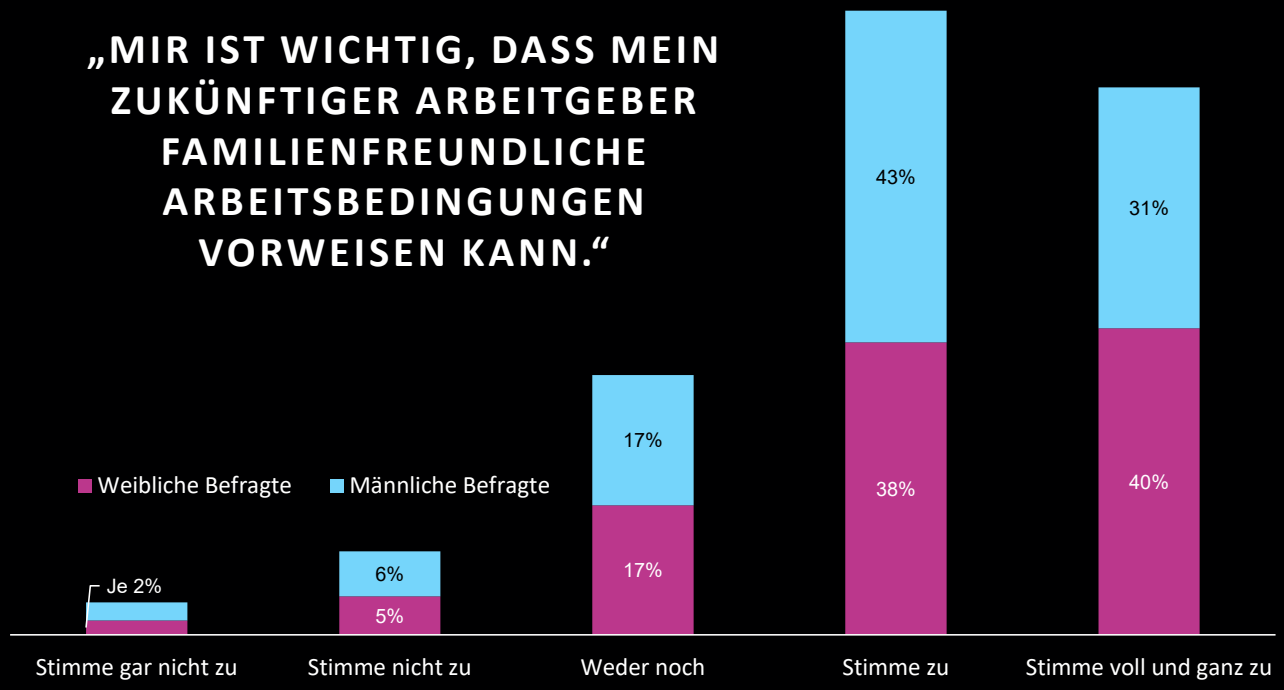
Auf die Frage, was für Future Talents zukünftig oberste Priorität hat, landet die Karriere auf Platz 1, dicht gefolgt von der Familiengründung und – erneut – der persönlichen Weiterentwicklung.

Mehr als 75 Prozent der Future Talents geben an, dass sie es wichtig oder sehr wichtig finden, dass ihr Arbeitgeber familienfreundliche Arbeitsbedingungen vorweisen kann.

Es ist somit nicht von der Hand zu weisen, dass die Weiterentwicklungsmöglichkeiten jetzt und in Zukunft eine enorm wichtige Rolle spielen. Zum anderen nehmen die Future Talents bereits frühzeitig voraus, welchen Wert sie zukünftig der Familienfreundlichkeit des gewählten Arbeitgebers beimessen. Daher könnte die Forderung nach Familienvereinbarkeit des Arbeitsplatzes vielleicht schon die Wahl des Praktikums beeinflussen. Das würde bedeuten, dass Unternehmen Nachwuchskräfte nicht erst verlieren, wenn sie keine familienfreundlichen Arbeitsbedingungen anbieten, sondern bereits dann, wenn sie nicht wirksam kommunizieren, dass die Vereinbarkeit von Familie und Karriere bei ihnen gegeben ist.

RANKING DER ZUKÜNFTIGEN PRIORITÄTEN VON FUTURE TALENTS

„MIR IST WICHTIG, DASS MEIN ZUKÜNFTIGER ARBEITGEBER FAMILIENFREUNDLICHE ARBEITSBEDINGUNGEN VORWEISEN KANN.“



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

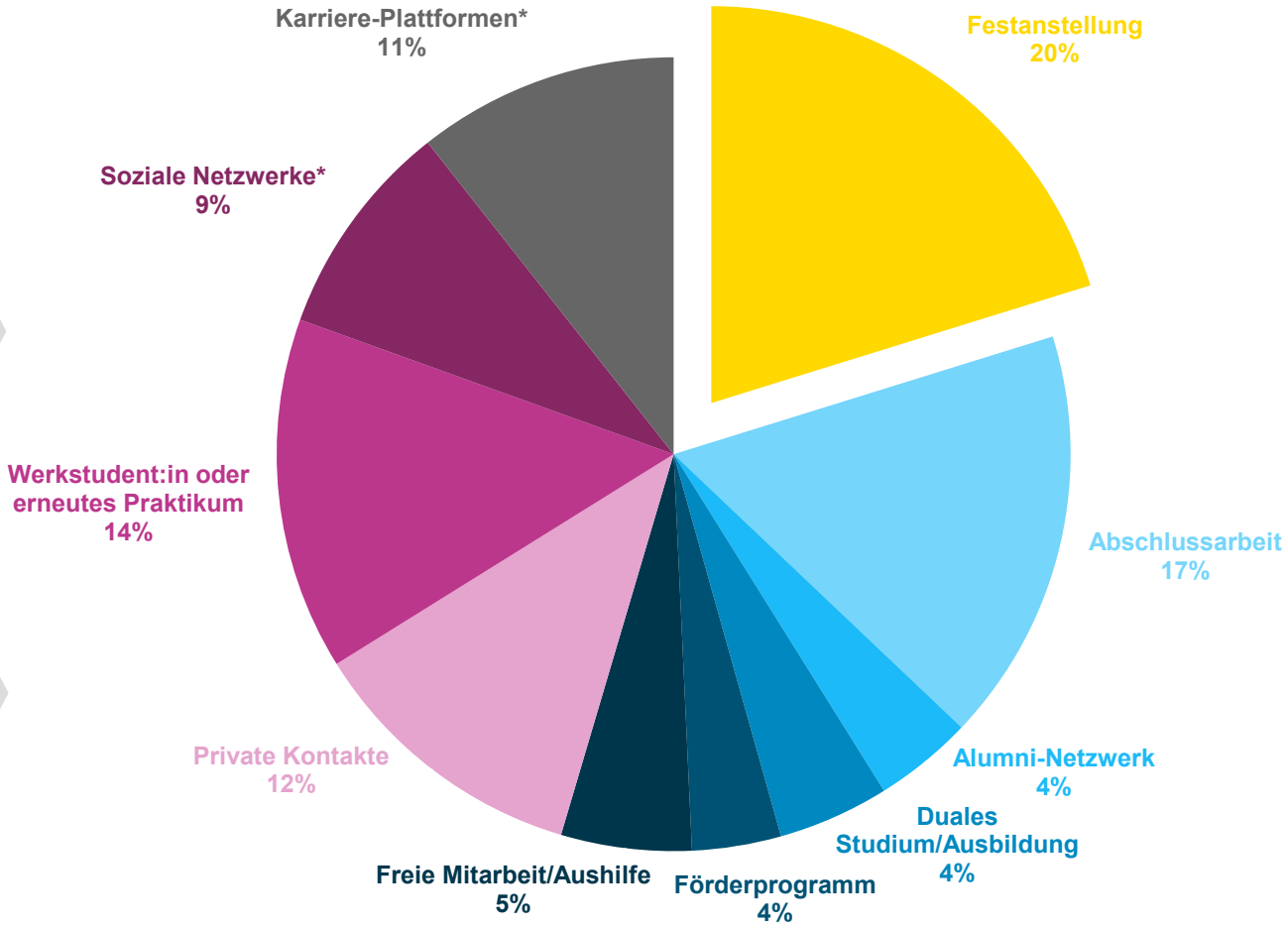
WIE SOLL DIE ZUKUNFT AUSSEHEN?

Arbeitgeber müssen familienfreundlich sein, sie müssen die Koexistenz von Familie und Karriere nicht nur perspektivisch ermöglichen, sondern diese Vereinbarkeit bereits im Praktikum deutlich werden lassen. Ein Praktikum kann also wichtige Signale und Werte vermitteln, um für Future Talents längerfristig und auch bei Änderung der Lebenssituation attraktiv zu bleiben.

Wenn Future Talents in ihrer Praktikumsstelle eine Perspektive sehen, wollen sie auch proaktiv mit diesem in Kontakt bleiben. Die Zahlen zeigen: Fast 90 Prozent der Future Talents wollen mit dem Unternehmen, in dem sie ihr Praktikum oder ihre Werkstudententätigkeit absolvieren, in Kontakt bleiben und dies am allerliebsten in Form einer anschließenden Festanstellung. Dafür müssen die Future Talents in ihrem Praktikumsort auch eine Perspektive für ihr zukünftiges Ich und ihre zukünftigen Prioritäten sehen können, denn die Future Talents schauen voraus. Eine weiterführende Frage ist, ob es Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Befragten gibt: Wer sehnt sich mehr nach Familie, wer nach der steilen Karriere? Die Antwort auf Letzteres ist: keiner! Sowohl Männern als auch Frauen ist die Familienfreundlichkeit wichtig. Der Mittelwert in der Beurteilung der Aussage „Mir ist wichtig, dass mein zukünftiger Arbeitgeber familienfreundliche Arbeitsbedingungen vorweisen kann.“ liegt für männliche und weibliche Befragte bei einem Skalenwert von „Ja, da stimmen wir zu!“.

Zusammenfassend sollte der vorausschauende Arbeitgeber familienfreundlich sein, dies auch geschlechterunabhängig gegenüber Future Talents kommunizieren und Instrumente schaffen, die Mitarbeitenden jeden Geschlechts Teilzeit und Wiedereintritt ermöglichen und damit den Weg ebnen für die Vereinbarkeit von Familie und Karriere!

WIE WOLLEN FUTURE TALENTS IN KONTAKT BLEIBEN?



*Von Karriereplattformen entfallen auf LinkedIn 15,2 % und 3,7 % auf Xing. Von sozialen Netzwerken entfallen auf Instagram 9,4 % und auf Facebook 4,7 %.

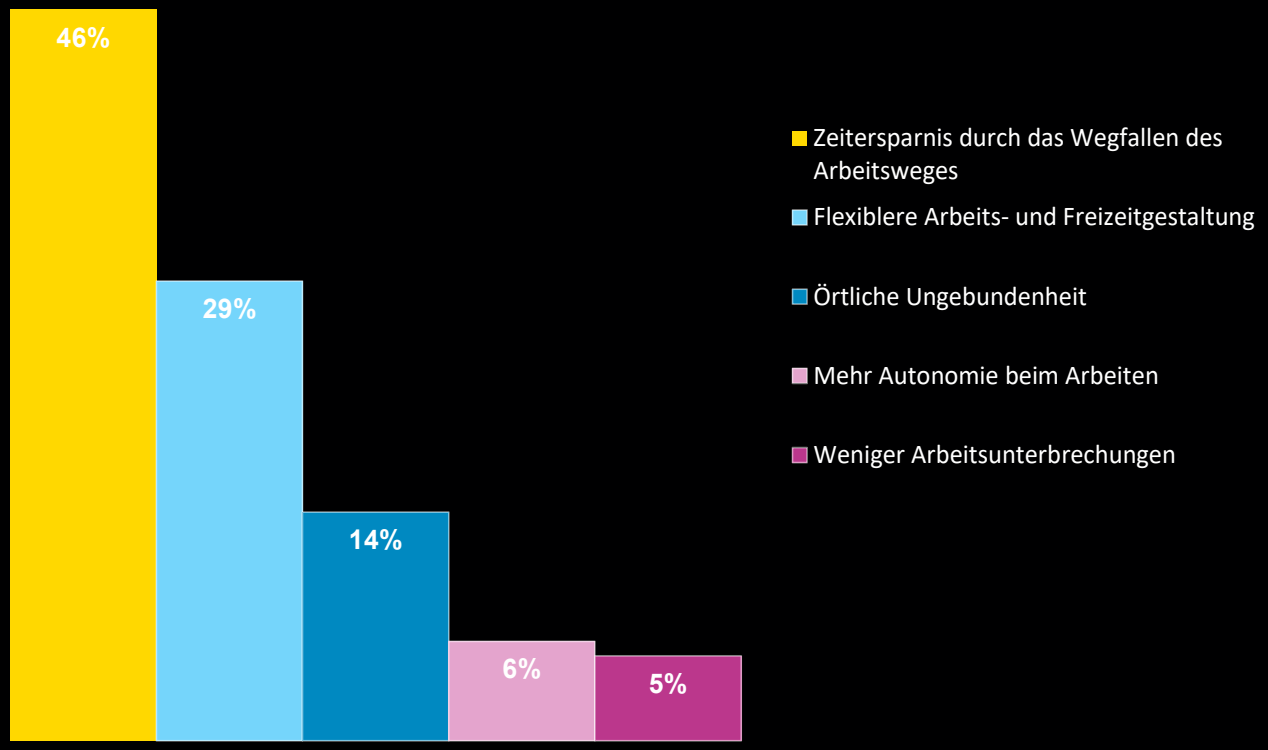
RAUS AUS DER HOMEOFFICE-HÖHLE UND REIN INS SOZIALE BÜROLEBEN – VON EINSAMKEIT UND DER SEHNSUCHT NACH NORMALITÄT

Niemand will sich mehr damit beschäftigen, aber es bleibt ein zentrales Thema: die COVID-19-Pandemie. Auch wenn sich die Lage in Bezug auf den Berufsalltag in den meisten Bereichen scheinbar seit nunmehr zwei Jahren kaum verändert, lohnt sich ein zweiter Blick.

Ja, natürlich, jede:r Arbeitnehmer:in ist up to date, was neue Zugangsregelungen, Test- und Impfmöglichkeiten angeht und Desinfektionsmittelspender gehören mittlerweile zur Büroeinrichtung. Auch Remote-Arbeiten, Homeoffice und Videokonferenzen sind für, wo möglich, zum Alltag geworden.

Aber wie geht es Arbeitnehmer:innen damit: Gefällt ihnen diese neue Art des Arbeitens? Wie kommen insbesondere Berufseinsteiger und Future Talents in dieser neuen Arbeitswelt zurecht? Sind sie – geprägt von Homeschooling und Homestudying – begeisterte Homeoffice-Natives oder die vergessene Generation, die viel zu wenig Anschluss an Unternehmen und Kolleg:innen findet, weil sie bereits in den Universitäten um so viele Kontakte beraubt wurde? Besser als die (Hoch-)Schulen sollten Unternehmen hybride und Homeoffice-Strukturen ja allemal hinbekommen.

DER GRÖSSTE VORTEIL AM HOMEOFFICE



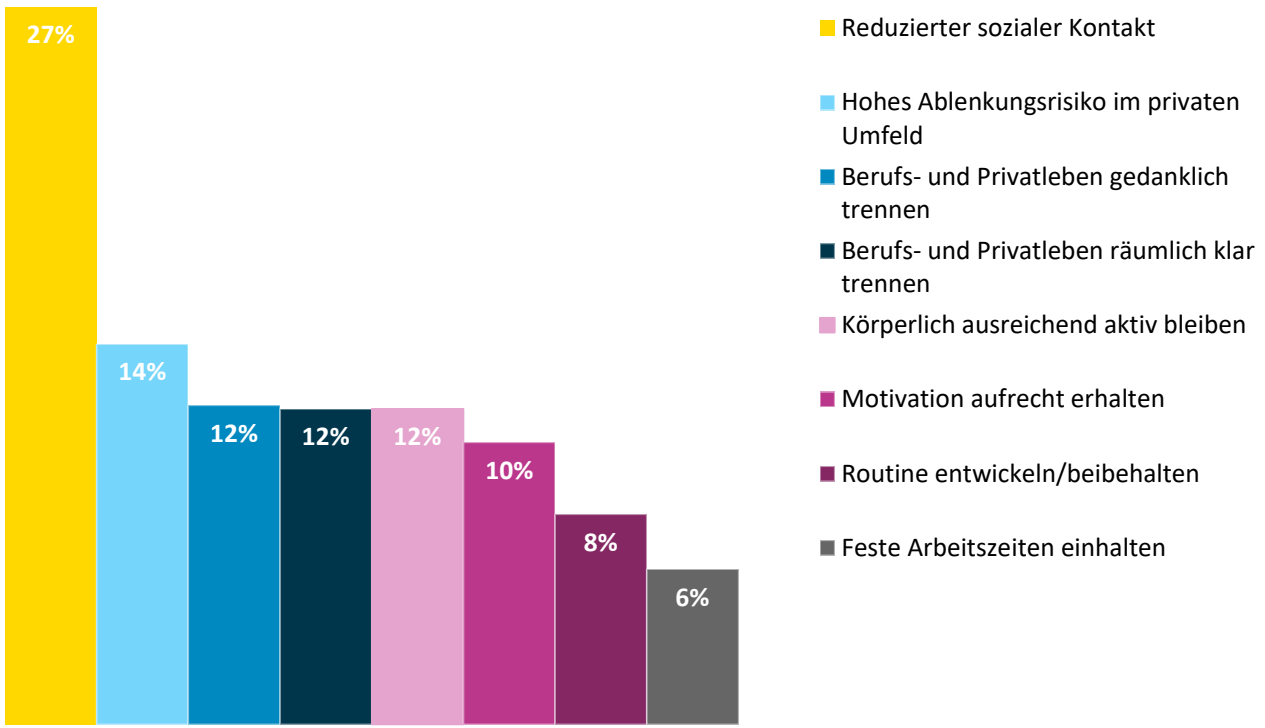
DIE GROSSE RÜCKKEHR?

Knapp drei Viertel der befragten Praktikant:innen und Werkstudent:innen hatten die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. Dies ist keine große Überraschung, bieten Mitarbeiter:innen im Homeoffice für Unternehmen neben dem Gesundheitsaspekt und den oben genannten Vorteilen doch auch zahlreiche finanzielle Vorzüge.

Die häufig angepriesenen Vorteile, die sich auf der Seite der Arbeitnehmer:innen ergeben, wie Autonomie und Flexibilität in Arbeits- und Freizeitgestaltung, sind für Future Talents nicht mehr ausreichend, um die Nachteile aufzuwiegen: Auf die Frage, was sie als den größten Vorteil des Homeoffice-Arbeitens sehen, antworten die meisten mit der Zeitersparnis durch den Wegfall des Arbeitsweges.

Nur ein kleiner Trost sieht man sich die Ergebnisse auf die Frage nach dem größten Nachteil an. Auch hier sind sich die meisten Future Talents einig: am kritischsten finden sie am Homeoffice die Reduktion sozialer Kontakte. Ob sie wohl gewillt wären, die tägliche Anfahrt auf sich zu nehmen, wenn sie dafür nur wieder Menschen um sich hätten beim Arbeiten?

DAS SCHWIERIGSTE AM HOMEOFFICE



RAUS AUS DER HOMEOFFICE-HÖHLE UND REIN INS SOZIALE BÜROLEBEN – VON EINSAMKEIT UND DER SEHNSUCHT NACH NORMALITÄT

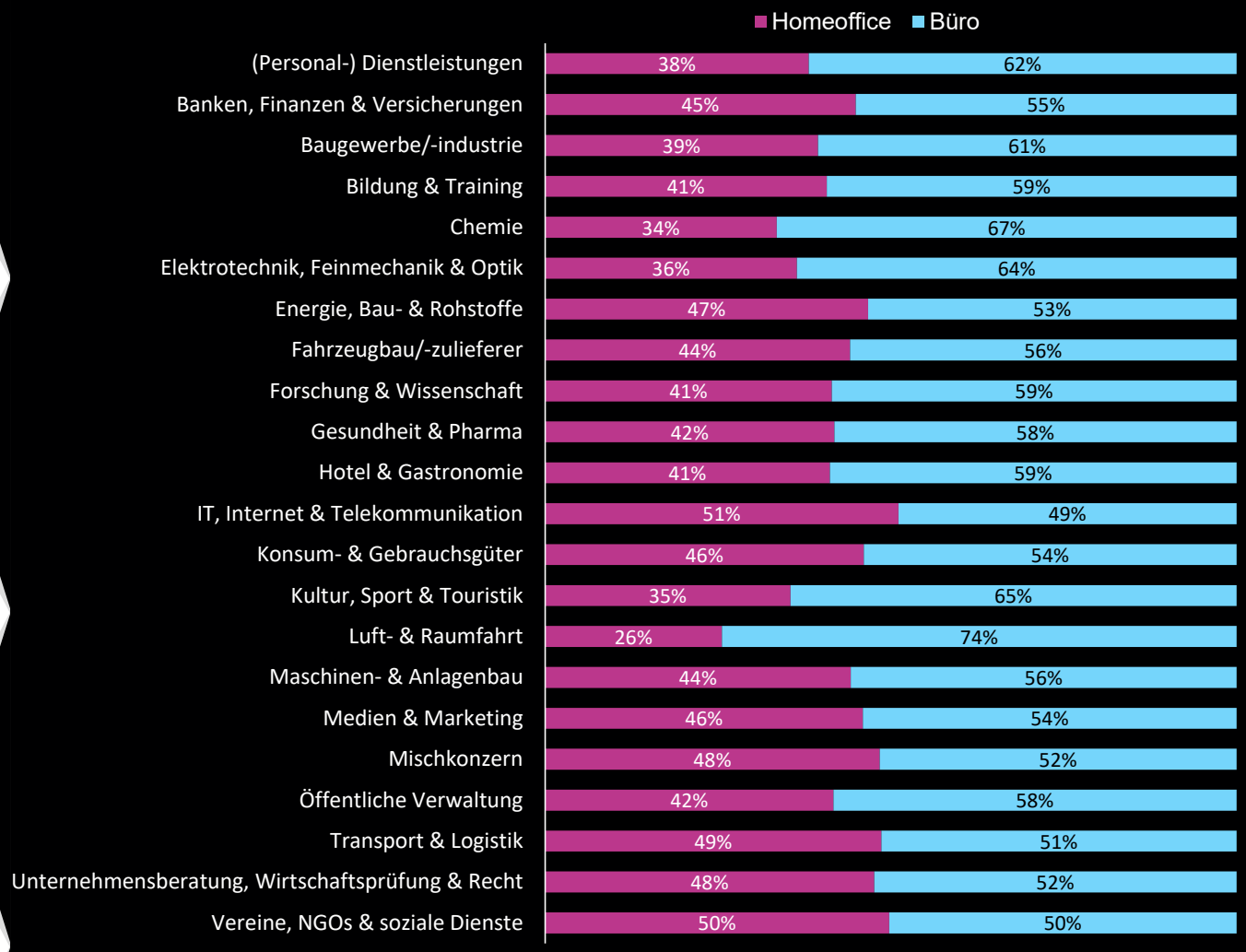
Die Antwort ist ein klares „JA“!

Die Wunschaufteilung, sozusagen die goldene Homeoffice-Office-Mitte, liegt für den Großteil der Future Talents bei maximal 55 Prozent Homeoffice-Anteil.

Und wie groß ist das Lager der eisernen Homeoffice-Verteidiger? Verschwindend klein! Gerade mal 1,7 Prozent der Befragten wollen nach zwei Jahren Pandemie noch vollständig im Homeoffice arbeiten.

Die Botschaft an die Unternehmen ist klar: Lasst uns bitte rein – zumindest zwei, drei Tage pro Woche.

DURCHSCHNITTLICH GEWÜNSCHTE PROZENTUALE AUFTEILUNG VON HOMEOFFICE UND BÜRO-ARBEIT NACH BRANCHE



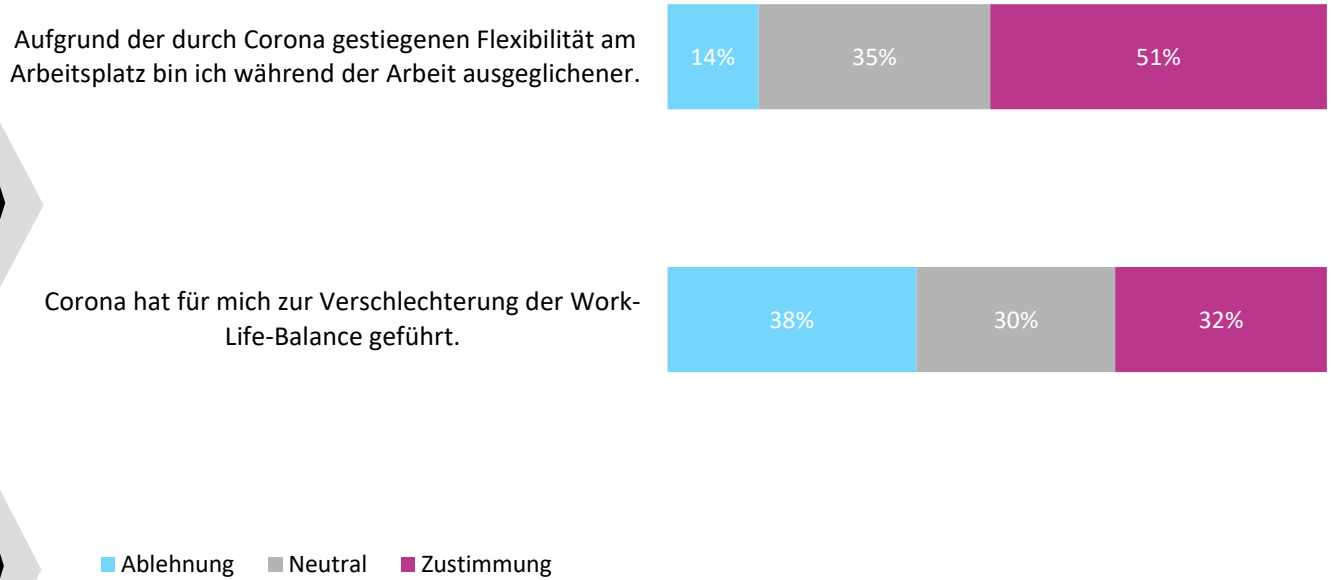
CORONA UND GESUNDHEIT

Natürlich muss dabei trotzdem differenziert werden: es gibt auch Vorteile des Homeoffice-Konzepts. Die Future Talents schätzen die grundsätzliche Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten und auch die damit einhergehende Flexibilität.

Aber die Herausforderungen dieser Form des Arbeitens wiegen schwerer und müssen von Unternehmen größere Beachtung finden. Mehr als 70 Prozent der Future Talents wollen in Zukunft ein stärkeres Augenmerk darauf legen, einen Arbeitgeber auszuwählen, der seinen Mitarbeitern gesundheitsfördernde Maßnahmen (physisch und psychisch) bietet.

Kein Wunder, berichten doch viele von ihnen, dass sich durch Corona ihre Work-Life-Balance verschlechtert hätte und sie weniger ausgeglichen seien.

„CORONA HAT MIR GEZEIGT, DASS ICH BEI DER WAHL MEINES KÜNFTIGEN ARBEITGEBERS VERSTÄRKT WERT AUF GESUNDHEITSFÖRDERLICHE MASSNAHMEN (PHYSISCH WIE PSYCHISCH) LEGE.“

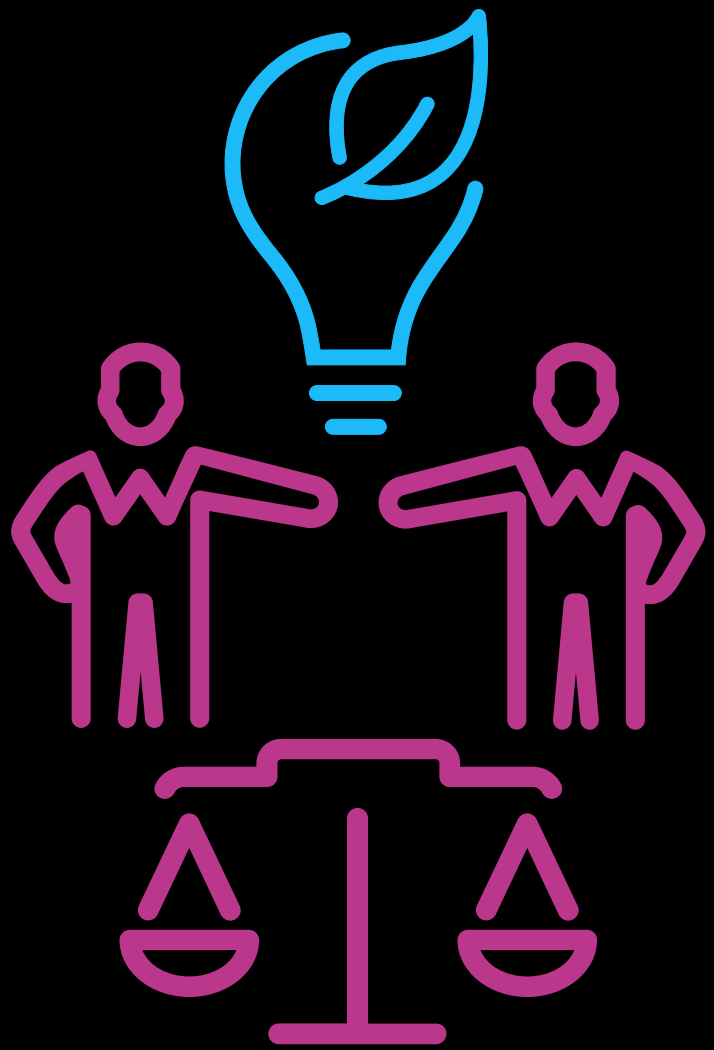


Zufriedenheit auf einer Likert-Skala von 1 bis 5 (1 = ich stimme gar nicht zu; 5 = ich stimme voll und ganz zu).

EINE GRÜNE ZUKUNFT – WAS DIE „FRIDAYS FOR FUTURE“-GENERATION ANZIEHT

Die Future Talents, die nun langsam ins Berufsleben starten, sind nicht nur digital, sie sind auch grün. Die Schüler-Generation, die „Fridays for Future“ hervorgebracht hat, wird zu einer Arbeitnehmer:innen-Generation heranwachsen, welche die Unternehmen der Zukunft maßgeblich prägen wird. Es ist ein deutlich höheres Umweltbewusstsein der Arbeitnehmer:innen und ein höherer Anspruch an das Umweltbewusstsein der Arbeitgeber zu erwarten in dieser Generation junger Talente. Sie werden nicht nur tagtäglich mit dem Klimawandel konfrontiert, sondern treten auch an vorderster Front für mehr Klimaschutz ein. Dieses grüne Mindset zeigte sich unter anderem in der diesjährigen Bundestagswahl sehr deutlich: In der Altersgruppe der 18- bis 24-Jährigen wählten 23 Prozent und unter den 25- bis 34-Jährigen 21 Prozent die Grünen. Und dafür heißt es jetzt schon vorzusorgen, um nicht auf der Strecke zu bleiben, wenn es gilt diese Changemaker als Future Talents zu gewinnen.

Die entscheidende Frage ist nicht ob, sondern wann der Umgang mit den Themen Nachhaltigkeit und Umweltschutz darüber entscheidet, wer die Future Talents gewinnt und wer (sie) verliert.

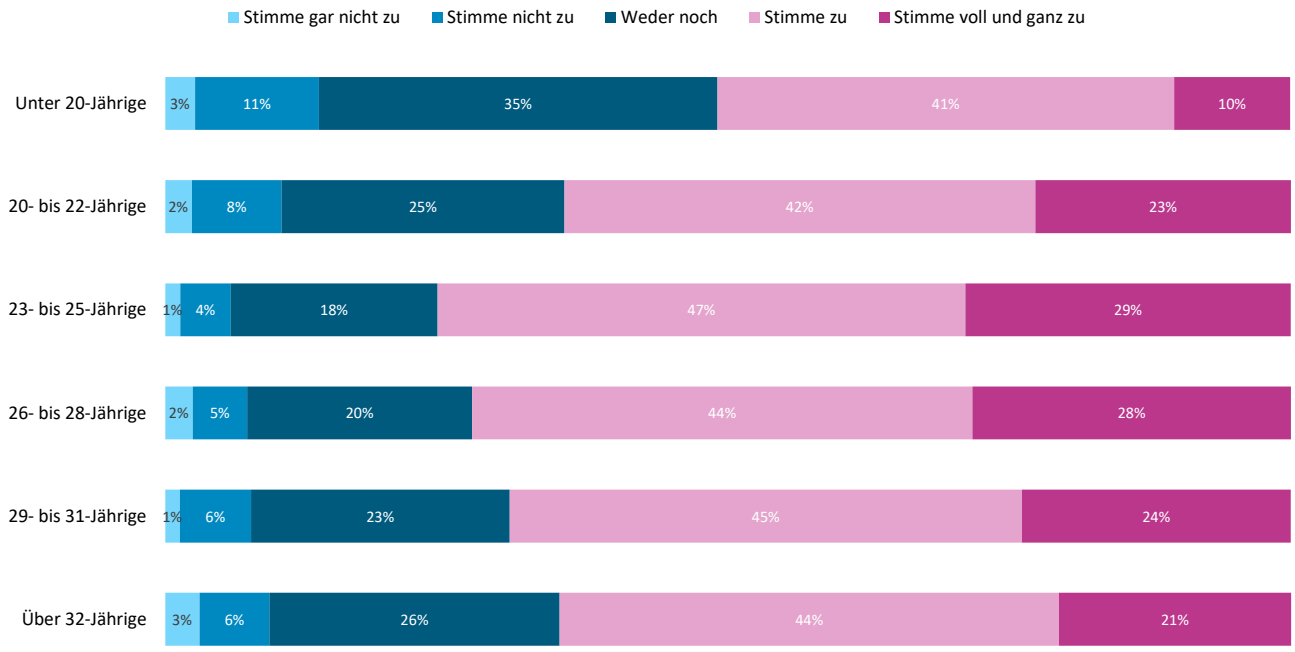


(UN)SICHTBARER UMWELTSCHUTZ?

Deutlich mehr als die Hälfte der Praktikant:innen und Werkstudent:innen finden es wichtig oder sogar sehr wichtig, dass ihr zukünftiger Arbeitgeber Verantwortung im Bereich Nachhaltigkeit und Umweltschutz übernimmt. Im Vergleich verschiedener Altersgruppen fallen besonders die 23- bis 28-Jährigen auf: mehr als 70 Prozent der Praktikant:innen und Werkstudent:innen in diesem Alter wollen einen Arbeitgeber, bei dem Nachhaltigkeit und Umweltschutz Beachtung finden und der seinen Teil beiträgt.

Arbeitgeber der Future Talents sollten daher kritisch hinterfragen, ob sie für diese Generation bereits attraktiv sind oder noch daran arbeiten müssen. Beschäftigen Sie sich mit dem Thema Corporate Social Responsibility und analysieren Sie den Carbon Footprint Ihres Unternehmens. Binden Sie Ihre Mitarbeiter:innen in soziale Projekte ein. Tragen Sie dabei Ihr Engagement und Ihre Bemühungen im Bereich Umweltschutz auch nach außen und achten Sie auf öffentlichkeitswirksame Möglichkeiten der Zertifizierung: Werden Sie carbon-neutral, verpflichten Sie sich auf den deutschen Nachhaltigkeitskodex oder stellen Sie sich auf den Prüfstand bei der Certified Sustainable Enterprise-Zertifizierung. Machen Sie sichtbar und messbar, was Sie bereits tun, aber vermeiden Sie Greenwashing!

ZUSTIMMUNG NACH ALTERSGRUPPEN ZUR AUSSAGE: „MIR IST WICHTIG, DASS MEIN ARBEITGEBER VERANTWORTUNG IM BEREICH NACHHALTIGKEIT UND UMWELTSCHUTZ ÜBERNIMMT.“



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

3

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 der Arbeitnehmer:innen und bildet eine Achse der CLEVIS Employer Matrix. Die Werte der Arbeitgeberqualität bilden unter anderem die allgemeine Zufriedenheit, die Quote an Weiterempfehlungen und das Erfüllen von Erwartungen ab. Im Durchschnitt wurden die Unternehmen dieses Jahr mit dem Wert 4,2 (1 = sehr unzufrieden, 5 = sehr zufrieden) bewertet. Überdurchschnittlich schneiden folgende Unternehmen ab:

TOP 10 ARBEITGEBERQUALITÄT

	UNTERNEHMEN	
1	KINDERNOTHILFE	=
2	DR. OETKER	=
3	PROCTER & GAMBLE	↗
4	PORSCHE	↗
5	TEXAS INSTRUMENTS	↘
6	WÜRTH INDUSTRIE SERVICE	↘
7	ZEB	↘
8	FRAPORT	↗
9	DRÄGER	=
10	MCDONALD'S	–

↘ ↗ Im Vergleich zur unternehmensspezifischen Position im letzten Jahr.
– Unternehmen letztes Jahr nicht in der Matrix.
= Unternehmen letztes Jahr auf der gleichen Position.

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 3,4 bewertet. Viele Unternehmen wie Porsche, 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.

Die Facette Markenimage allein ist allerdings kein aussagekräftiger Indikator für die Arbeitgeberattraktivität, wie die CLEVIS Employer Matrix zeigt. Insgesamt zwölf von 31 Unternehmen sind Hidden Champions. Dies bedeutet, ihr Markenimage wurde unterdurchschnittlich bewertet, die Arbeitgeberqualität hingegen überdurchschnittlich.

TOP 10 MARKENIMAGE

	UNTERNEHMEN	
1	DRÄGER	↗
2	INFINEON	↗
3	VOITH	↗
4	PORSCHE	↗
5	SIEMENS	↗
6	ADOLF WÜRTH GMBH	–
7	KINDERNOTHILFE	↗
8	ZEB	↗
9	DAIMLER	↗
10	TEXAS INSTRUMENTS	↗

↘ ↗ Im Vergleich zur unternehmensspezifischen Position im letzten Jahr.
– Unternehmen letztes Jahr nicht in der Matrix.
= Unternehmen letztes Jahr auf der gleichen Position.

BOTTOM 10 MARKENIMAGE

	UNTERNEHMEN	
22	ADIDAS	↘
23	AUSWÄRTIGES AMT	–
24	PEEK & CLOPPENBURG KG DÜSSELDORF	–
25	EDEKA	↘
26	STORCK	–
27	TCHIBO	↗
28	HAPAG-LLOYD	↗
29	DEUTSCHE BAHN	=
30	MC DONALD'S	–
31	1&1	–

↘ ↗ Im Vergleich zur unternehmensspezifischen Position im letzten Jahr.
– Unternehmen letztes Jahr nicht in der Matrix.
= Unternehmen letztes Jahr auf der gleichen Position.

CLEVIS EMPLOYER MATRIX

4

DIGITIZE NOW: DIGITALE TALENTE IN EINER PRÄ-DIGITALEN REALITÄT?

DIGITIZE NOW: DIGITALE TALENTE IN EINER PRÄ-DIGITALEN REALITÄT?

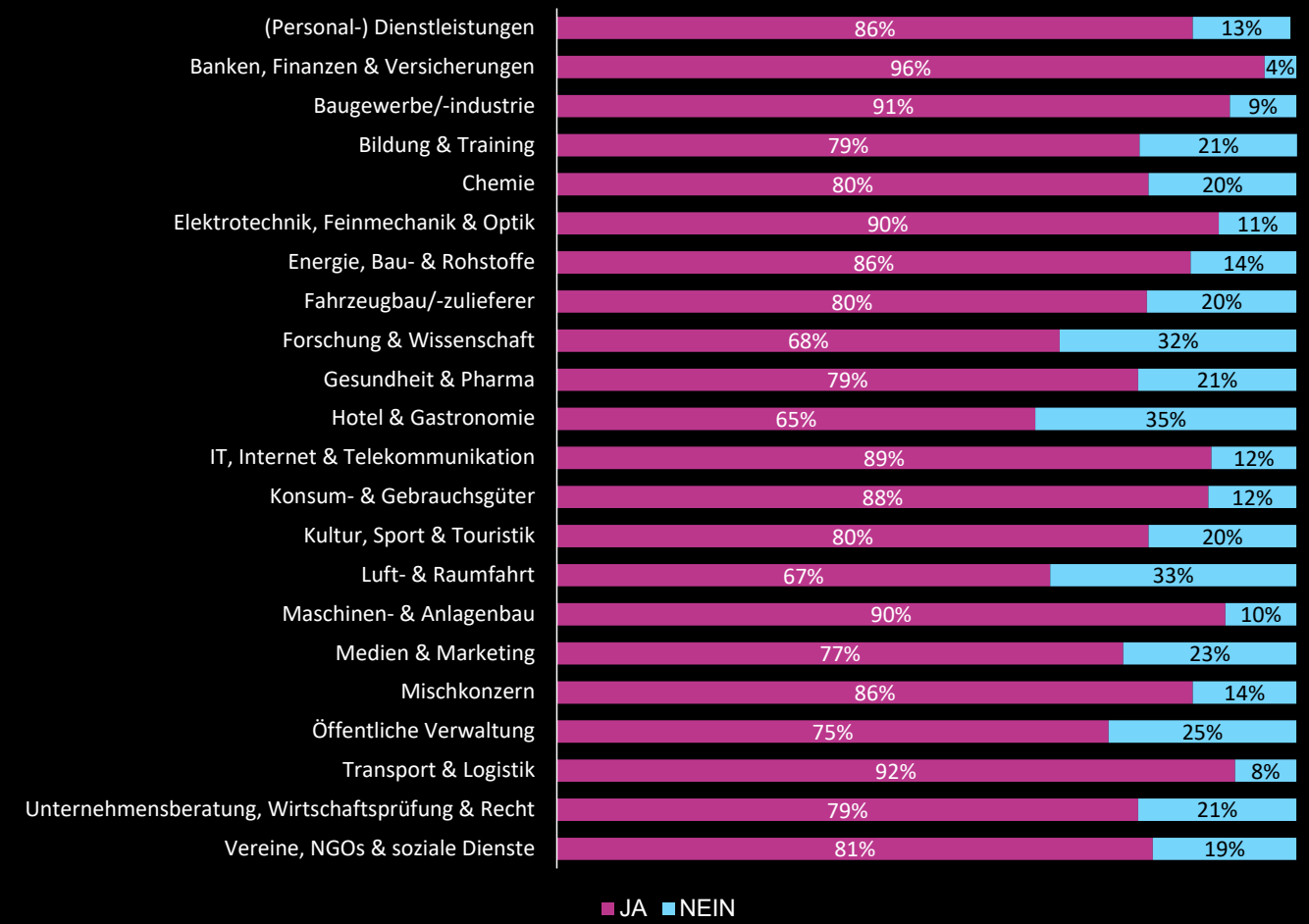
Die Corona-Pandemie hat der Digitalisierung hierzulande einen deutlichen Schub gegeben.

Aber wie ist der Stand der Digitalisierung in Unternehmen nach zwei Jahren Pandemie?

Die Future Talents sind sich einig: mehr als 85 Prozent von ihnen denken, dass durch Corona digitale Zusammenarbeit zum neuen Standard geworden ist. Sie sehen in den potenziellen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Arbeitsbedingungen eher Chancen als Risiken.

BRANCHENSPEZIFISCHE ZUSTIMMUNG ZUR AUSSAGE:

„DURCH CORONA HAT SICH DIGITALE ZUSAMMENARBEIT ZUM NEUEN STANDARD ENTWICKELT, AUF WELCHEN ICH BEI MEINEM KÜNFTIGEN ARBEITGEBER NICHT VERZICHTEN MÖCHTE."

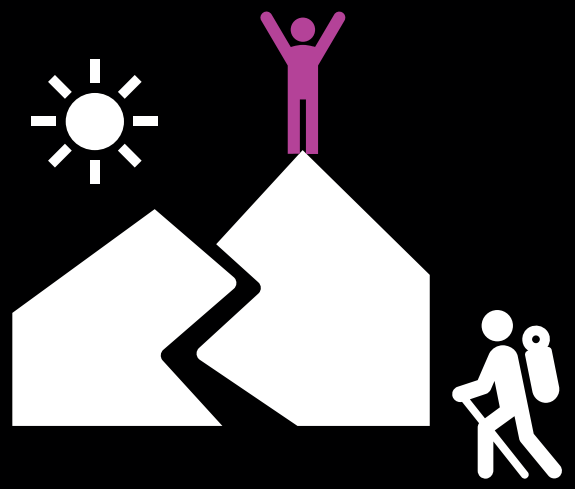


KÖNNEN ARBEITGEBER DA MITHALTEN?

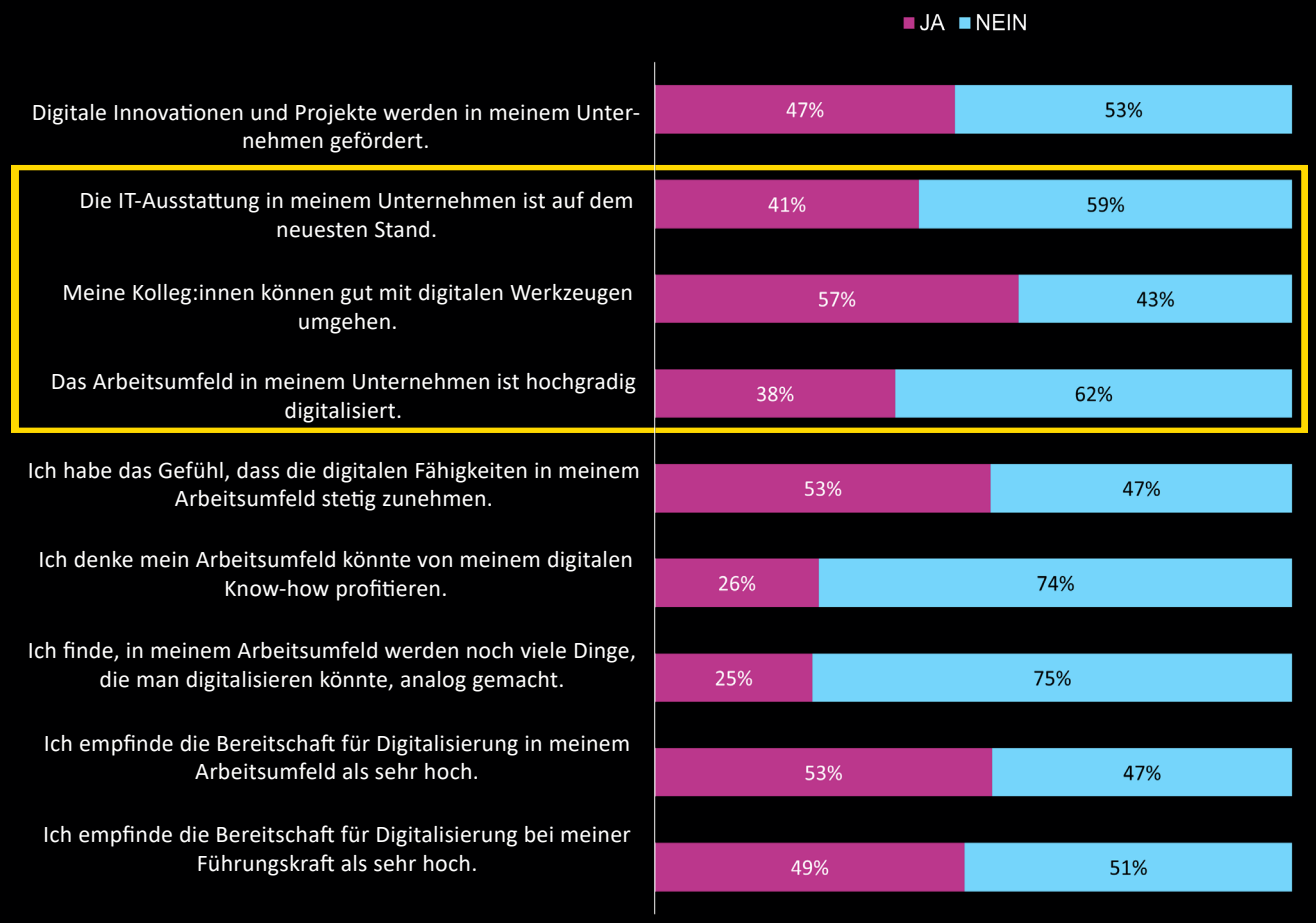
Das Urteil der jungen Talente ist niederschmetternd: Jeder zweite von ihnen gibt an, dass die IT-Ausstattung in ihrem Unternehmen nicht auf dem neuesten Stand ist und mehr als 60 Prozent der Befragten beschreiben ihr Arbeitsumfeld nicht als hochgradig digitalisiert.

Dies ist insbesondere deshalb problematisch, weil ein Großteil der Befragten ganz oder fast vollständig im Homeoffice tätig war, da beispielsweise die interne Kommunikation zuverlässig digital statt Face-2-Face abgebildet werden musste. Droht die Generation der Digital Natives nun also trotz des Digitalisierungstreibers „Corona-Pandemie“ in eine nicht-digitale Arbeitswelt hineinzuwachsen? Hoffentlich nicht! Aber um das zu verhindern, ist es höchste Zeit für Arbeitgeber:innen, aktiv zu werden.

Und dabei sollten Sie nicht vergessen, dass Sie kompetente Berater:innen in den Reihen Ihres Nachwuchses haben. Hören Sie auf Ihre Future Talents: Welche IT-Ausstattung oder Tools werden gebraucht und wo wünscht man sich mehr Digitalisierung, um besser arbeiten zu können? Diese Generation ist die Zukunft und sie ist digital unterwegs.



STIMMEN SIE FOLGENDEN AUSSAGEN IN BEZUG AUF IHR UNTERNEHMEN ZU?



5

STUDIENDESIGN UND KEY FACTS

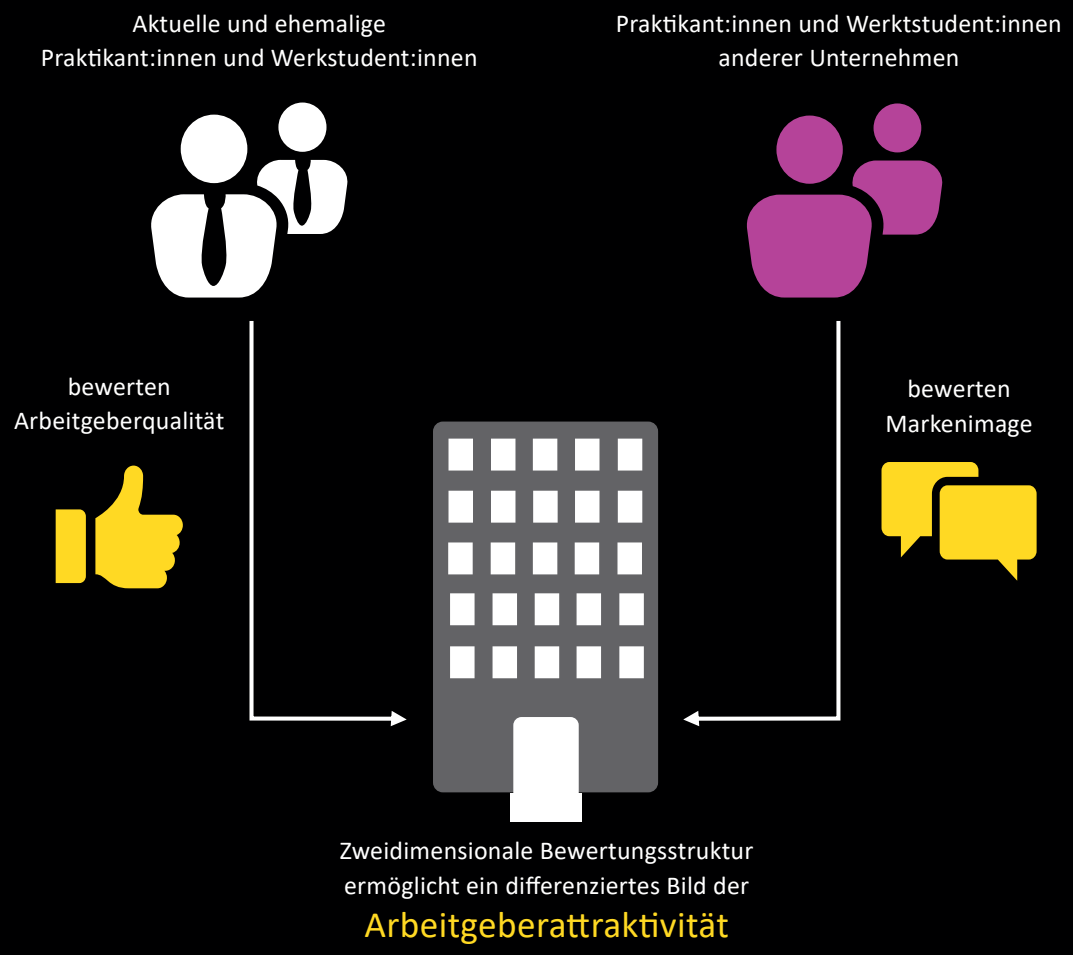
STUDIENDESIGN

In diesem Jahr teilten 3.086 Future Talents ihre Erfahrungen im Rahmen von 103 Fragen zu folgenden Bereichen:

- Merkmale des Praktikums
- interne Sichtweise: Arbeitgeberqualität im Praktikum
- externe Sichtweise: Markenimage
- demografische Angaben

Die Akquise der Teilnehmenden erfolgte in Kooperation mit dem Arbeitgeberportal kununu und die Erhebung und Fragebogengestaltung mit Trendence. 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 2021. 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 Lernpotenzial 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: **5 %**

Bachelor: **31,5 %**

Abitur: **44,5 %**

66,1 % absolvieren ein Pflichtpraktikum

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

RAHMENBEDINGUNGEN

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

Der mit **15,7 %** am meisten vertretene Bereich ist **IT, Internet & Telekommunikation**

55,5 % befanden sich während der Befragung noch im Praktikum

DEMOGRAFISCHE VARIABLEN

Weiblich: **53,6 %**

Männlich: **44 %**

Divers: **1,4 %**

Keine Angabe: **1 %**

47 % der Future Talents leisten regelmäßig **Überstunden**

Mit ø **3,8 / 5** wird die Angemessenheit der geleisteten Überstunden im Schnitt bewertet

24,7 % der Teilnehmenden kommen aus **Bayern**

Das durchschnittliche Alter der Future Talents beträgt **24 Jahre**

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

MERKMALE FUTURE TALENTS

Akademischer Hintergrund

Geisteswissenschaften: **1,5 %**

Gesellschaftswissenschaften: **11,9 %**

Humanwissenschaften: **8,9 %**

Kunstwissenschaften: **3,3 %**

Ingenieurwissenschaften: **27,8 %**

Naturwissenschaften: **7,2 %**

Medizin: **1,4 %**

Wirtschaftswissenschaften: **31,5 %**

Keine Benachteiligung aufgrund ihres sozioökonomischen Status bei der Auswahl für das Praktikum empfinden **73,2 %** der Future Talents, **Benachteiligung** empfinden **11,7 %**, neutral äußern sich **15 %**

VERGÜTUNG

Insgesamt verdienen Future Talents im Schnitt **3€** mehr als im Vorjahr

78,7 % der Praktika werden vergütet

1.071,07€

verdient ein Future Talent brutto monatlich im Schnitt

Mit ø **3,7 / 5** wird die Angemessenheit der Praktikumsvergütung bewertet

ERFOLGSFAKTOREN PRAKTIKUM

95,7 % haben zu Beginn des Praktikums eine Form des Onboardings erhalten

Die **Kommunikation** im Unternehmen bewerten die Future Talents mit ø **3,8 / 5** ...

...die Zufriedenheit mit der **Zusammenarbeit und den Kolleg:innen** mit ø **4,2 / 5**

85,9 % der Future Talents würden ihre Führungskraft einstellen

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

UNTERNEHMEN

ø Bewertung der Arbeitgeberqualität:
4,2 / 5

68,7 % der Future Talents haben die Möglichkeit, **Homeoffice** zu nutzen

TOP 3 Entscheidungsgründe für ein Unternehmen

- ✓ Ruf des Unternehmens
- ✓ Gute Entwicklungsmöglichkeiten
- ✓ Es macht sich gut im Lebenslauf

BERUFLICHE ZUKUNFT

87,9 % der Future Talents wollen mit dem Unternehmen in Kontakt bleiben

79,3 % würden das Praktikum empfehlen

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

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

ÜBER CLEVIS

Die CLEVIS GmbH ist eine **HR Beratung** mit Sitz in München. Als Berater mit dem Fokus auf HR haben wir uns seit der Gründung unseren Kernthemen verschrieben: **HR Digitalisierung**, **Business Transformation** und **HR Strategieberatung**.

Gemeinsam machen wir Ihre HR noch erfolgreicher. Wir bieten Ihnen herausragende Expertise, wenn es darum geht HR neu zu denken, neu auszrichten, zu digitalisieren und zu positionieren. Ihre HR gemeinsam in das nächste Level zu führen ist, was uns wirklich antreibt.

| HR BERATUNG

| HR DIGITALISIERUNG

| BUSINESS TRANSFORMATION

| HR STRATEGIE

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:
Tonja Dingerdissen
Autor:innen:
Tonja Dingerdissen
Support:
Jana Bachmair
Paula Schmüser
Laura Schröder

Mehr Infos unter:
www.futuretalentsreport.de

CLEVIS GmbH
Erika-Mann-Str. 53

CLEVIS CONSULT

WWW.CLEVIS.DE

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

DELIVERING NEXT GENERATION HR TODAY.

CLEVIS
CONSULT