

FUTURE TALENTS REPORT 2023

New Work ist kein Ort, sondern ein Gefühl.

Wir geben den Talenten von morgen eine Stimme.



**CLEVIS
CONSULT**

**CLEVIS
FUTURE
TALENTS
REPORT**



Studie zum Thema
Future Talents

Herausgeber: CLEVIS GmbH
Technische Durchführung mithilfe von Trendence
Mit Unterstützung von kununu



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

Lieber Leser, liebe Leserin, liebe:r Leser:in,

die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, die Work-Life-Balance, ist ein Faktor nach dem sich nicht nur Mitarbeiter:innen mit Familie und Kindern sehnen. Gerade junge Menschen verspüren nach fast drei Jahren Pandemie enormen Aufholbedarf in ihren sozialen Aktivitäten.

Doch ist hierfür eine strikte Schwarz-Weiß-Trennung von Freizeit und Beruf notwendig?

Oder kann gar das Praktikum zum neuen „Social Place“ werden, der „Work“ und „Life“ verbindet?

Junge Start-Ups haben es vorgemacht, Konzerne ziehen nach. Die New-Work-Kultur findet immer mehr Anklang. Demnach ist der Arbeitsplatz nicht mehr rein das Mittel zum Zweck, um sich finanziell abzusichern. Heutzutage suchen Menschen Arbeitgeber:innen, die zu ihren Werten passen, die ihnen helfen Träume zu verwirklichen, bei welchen Tätigkeiten sinnstiftend sind und bei denen Kolleg:innen eben mehr als nur Kolleg:innen sind.

Denken Sie an die New-Work-Kultur oder besser: Lesen Sie darüber. Der diesjährige Future Talents Report hilft Ihnen dabei herauszufinden, an welchen Punkten Sie als Arbeitgeber:in Veränderungen vornehmen sollten, wo Sie bereits gut dastehen und wie Sie für die Generation Z weiterhin attraktiv bleiben. Denn die Praktikant:innen und Werkstudent:innen von Heute sind die Festangestellten von Morgen.

Wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen!




Kristina Bierer
Studienleitung



Janine Zimmermann
Stellvertretende Studienleitung

Inhalt

Key Insights

1

Methodik

2

Demografie

3

New-Work-
Kultur?

4

Geld regiert
die Future
Talents?

5

Homeoffice
als neue
Realität?

6

Führungskräfte
als Happiness
Influencer?

7

Kommt es auf die
Größe der
Firma an?

8

CLEVIS
Employer
Matrix

9

Der Future Talents Report

Seit dem Jahr 2010 liefert die Studie „Future Talents Report“ jährlich ein umfassendes Lagebild zur Arbeitgeberqualität und dem Markenimage aus Sicht von Praktikant:innen und Werkstudent:innen.

Auf Grundlage eines wissenschaftlich fundierten Fragebogens mit über 90 Items wird gezeigt, wie die Praktikant:innen und Werkstudent:innen die Attraktivität der Arbeitgeber:innen bewerten. Herzstück des Reports bildet die CLEVIS Employer Matrix, welche die Arbeitgebertypen in vier Feldern als „Star“, „Hidden Champion“, „Pretender“ und „Challenger“ klassifiziert. Die Studie dient als Basis für Arbeitgeber:innen, um bestmöglich auf Wünsche und Forderungen der jungen Talente zu reagieren.

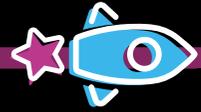
The logo for the CLEVIS Future Talents Report is presented in a white rectangular box with a thin black border. The word "CLEVIS" is written in a bold, pink, sans-serif font at the top. Below it, the words "FUTURE", "TALENTS", and "REPORT" are stacked vertically in a bold, black, sans-serif font. The box is flanked by two grey ribbon-like shapes that extend outwards to the left and right. A pink line with circular endpoints connects the top and bottom of the box to the text area on the left.



Keynote

New Work ist kein Ort, sondern ein Gefühl.

Key Insights



New Work

Stress wirkt sich negativ auf die Work-Life-Balance aus.
Kommunikation und Zusammenhalt steigern die Zufriedenheit der Future Talents.

Money

Das Gehalt ist für die Future Talents kein ausschlaggebender Faktor.
Ergo: Andere Faktoren spielen eine wichtigere Rolle bei der Auswahl eines Unternehmens.

Homeoffice

Homeoffice wirkt sich positiv auf die Work-Life-Balance, das Belastungsempfinden und die Flexibilität aus.
Überstunden sind hauptsächlich intrinsisch motiviert.

Leadership

Führungskräfte haben einen starken Einfluss auf die empfundene Arbeitgeberqualität.
Mit Interesse und Anerkennung kann die Zufriedenheit durch Führungskräfte gesteigert werden.

Company Size

Future Talents tendieren eher zu großen Unternehmen.
Die Unternehmensgröße hat keinen Einfluss auf das Gehalt oder die Überstundenanzahl.

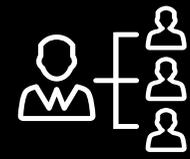
- Key Insights
- New Work
- Money
- Homeoffice
- Leadership
- Company Size
- CLEVIS Matrix

Studiendesign



54% der Teilnehmenden wurden über die Unternehmen direkt angesprochen. Zudem konnten 42% der Teilnehmenden durch das Panel von trendence und über soziale Medien für die Studienteilnahme akquiriert werden. Weitere 4% der Teilnehmenden konnten in Kooperation mit dem Arbeitgeberportal kununu gewonnen werden. Die technische Umsetzung erfolgte zusammen mit trendence.

Anzahl der Befragten und Befragungszeitraum



2.950 Befragte in einem Zeitraum von Mai bis Dezember 2022

Methodik

Grundgesamtheit



Internationale Praktikant:innen und Werkstudent:innen in Unternehmen verschiedener Größen und Branchen



Erhebungsmethode

Onlinefragebogen

Statistische Auswertung



Die inferenzstatistische Auswertung erfolgte, je nach zugrundeliegendem Skalenniveau und Fragestellung, mithilfe von t-Tests, Korrelationen, einfachen oder multiplen Regressionen.

Alle postulierten Effekte besitzen eine Signifikanz von mindestens $p < .05$ oder kleiner.

Darstellungshinweise

Die Summe einzelner Prozentwerte kann rundungsbedingt von 100 Prozent abweichen.



2.950 Future Talents wurden befragt, davon

Zur **Generation Z** gehören **52%** und zur **7%**

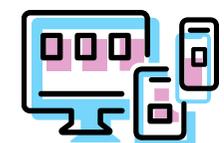


49% männliche Teilnehmer,

gehören **42%** der Teilnehmer:innen zu **Generation Y**



68% arbeiten in einem großen Unternehmen.



Mit einem Anteil von **14%** sind die meisten Future Talents in der **IT** tätig.



48% weibliche Teilnehmerinnen und

Demografie



Die meisten Future Talents sind in **Deutschland (83%)**, der **Schweiz (2%)** oder in **Österreich (0,3%)** tätig.



3% diversen Geschlechts.



37% besitzen ein (Fach-)Abitur, **31%** einen Bachelor-Abschluss, **9%** einen Master-Abschluss und **7%** haben eine abgeschlossene Berufsausbildung.



Mit einem Anteil von **19%** studieren die meisten Teilnehmer:innen **BWL**.

Praktikant:innen



Die meisten
Praktika dauern

6 Monate.



Pflichtpraktikant:innen erhalten **Ø 1.021,60 €**
monatlich bei **Ø 33,8 Wochenstunden.**



Freiwillige Praktikant:innen erhalten **Ø 1.506,72 €**
monatlich bei **Ø 34,7 Wochenstunden.**



57%

empfinden ihr Gehalt als angemessen.



Zusätzlich leisten **46%**

Ø 2 Überstunden wöchentlich.



Dabei empfinden **64%** ihr
Überstundenpensum als angemessen.

Die am meisten ausgewählten Gründe für Überstunden

22 % haben den Anspruch,
ein optimales Ergebnis zu erzielen.

22 % sind in ein Projekt vertieft und
wünschen sich dieses abzuschließen.

14 % halten es in bestimmten Situationen für angemessen.

Werkstudent:innen

Die meisten
Tätigkeiten dauern

12 Monate.



Sie erhalten **Ø 1.013,43 €** monatlich bei
Ø 23 Stunden Wochenarbeitszeit.



64%

empfinden ihr Gehalt als angemessen.



Zusätzlich leisten **37%**

Ø 2 Überstunden wöchentlich.



Dabei empfinden **58%** ihr
Überstundenpensum als angemessen.



Die am meisten ausgewählten Gründe für Überstunden

20% haben den Anspruch,
ein optimales Ergebnis zu erzielen.

15% sind in ein Projekt vertieft und
wünschen sich dieses abzuschließen.

12% machen Überstunden nichts aus, da sie gerne arbeiten.



Stress wirkt sich negativ auf die Work-Life-Balance aus

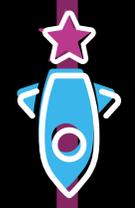
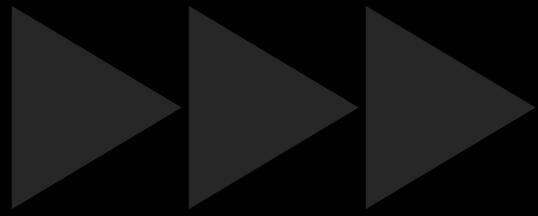
New-Work-Kultur?



Kommunikation und Zusammenhalt sind wichtig für die Zufriedenheit junger Mitarbeiter:innen



Arbeitgeber:innen erfüllen immer häufiger die Erwartungen der Future Talents



- Key Insights
- New Work
- Money
- Homeoffice
- Leadership
- Company Size
- CLEVIS Matrix

Im War for Talents gilt es stets den Zahn der Zeit zu treffen – ihm vielleicht sogar ein Stück voraus zu sein – und genau zu wissen, was zukünftige Mitarbeiter:innen wollen. Eine frühe Bindung der Future Talents ist für Arbeitgeber:innen von zentraler Bedeutung, schließlich hat sich der Arbeitsmarkt über die letzten Jahre zu einem Arbeitnehmermarkt entwickelt. Unternehmen müssen noch mehr investieren, um geeignete Fachkräfte zu gewinnen.

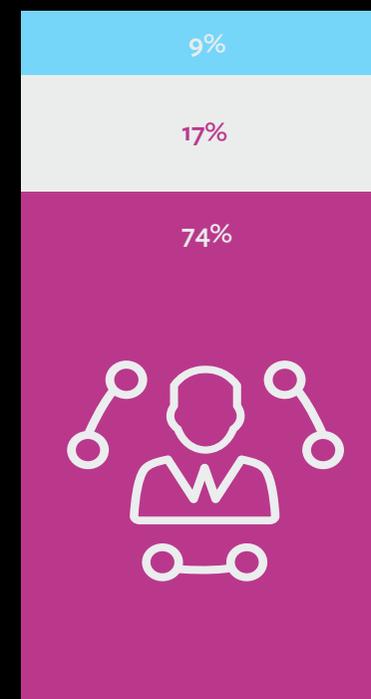
Doch wie schafft man es, junge Leute davon zu überzeugen, im Unternehmen einzusteigen?

Einer der wesentlichen Begriffe in diesem Kontext ist die Work-Life-Balance. Sie scheint gerade jungen Leuten besonders wichtig zu sein. Doch ist die Work-Life-Balance nicht mittlerweile überholt?

Sie teilt Arbeit und Leben in zwei Extreme, die klar voneinander getrennt werden. Sollte es dagegen nicht optimalerweise Ziel eines jeden Arbeitnehmenden sein, sich in der Arbeit so wohlfühlen, sodass keine konservative und strikte Trennung mehr notwendig ist? Eine mögliche Lösung könnte sein, Work und Life bestmöglich zu vereinen und, überspitzt gesagt, eine Work-Life-Fusion anzustreben. Damit dies zukünftig optimal gelingt, lohnt sich ein Blick auf den aktuellen Stand der empfundenen Work-Life-Balance durch die Future Talents.

■ Stimme zu ■ Weder noch ■ Stimme nicht zu

ICH BIN ZUFRIEDEN MIT MEINER
WORK-LIFE-BALANCE



Welcher Zusammenhang besteht zwischen Work-Life-Balance und Stressempfinden?

Der wohl größte Aspekt, den eine gesunde Work-Life-Balance bietet, ist die Vermeidung von hohem Stressaufkommen. Durch ausreichend Freizeit wird gewährleistet, dass Angestellte bestmöglich erholt und motiviert ihre Arbeit erledigen. Doch wie verhält es sich andersherum?

Für die befragten Praktikant:innen und Werkstudent:innen offenbart die statistische Analyse eine signifikant negative Auswirkung von Stress auf die empfundene Work-Life-Balance. Die klare Trennung von Arbeit und Freizeit mag im Optimalfall perfekt funktionieren. Wenn der Beruf aber stressig wird, Fristen eingehalten werden müssen oder Vorgesetzte drängen, dann wird die genommene Freizeit mitunter negativ beeinflusst. Viele würden stattdessen lieber Arbeiten und Aufgaben abschließen. Es fühlt sich an, als hätte man diese Freizeit noch nicht verdient. Die Work-Life-Balance wird schnell zur Work-Life-Dysbalance.

Abhilfe kann die New-Work-Kultur schaffen. Durch eine Unternehmenskultur, bei welcher der Mensch in den Mittelpunkt rückt, wird hohes Stressaufkommen nicht nur allein durch eine gute Work-Life-Balance aufgehoben. Vielmehr erlaubt der erhöhte Einsatz digitaler Tools (z.B. Microsoft 365, Asana oder Miro) deutlich effizientere Arbeitsmethoden, um hohem Stressaufkommen bestmöglich entgegenzuwirken.

Welche Unternehmensbereiche bieten die beste Work-Life-Balance?

Die IT-Abteilungen bieten die beste Work-Life-Balance, Tätigkeiten in der Administration/Verwaltung die schlechteste. Gründe hierfür können sich aus den unterschiedlichen Arbeitsumfeldern der beiden Bereiche ergeben. Die Aufgabengebiete der IT-Abteilungen eines Unternehmens sind meist dynamisch, flexibel und aktuell – am Zahn der Zeit eben.

Themen wie Cloud Computing, Big Data und Datenschutz sind so gefragt wie nie und unterlaufen einem ständigen Wandel. IT-Abteilungen müssen sich dem anpassen und können sich nicht auf veralteten, konservativen Arbeitsmethoden ausruhen. Wenig überraschend stammen demnach viele agile Methoden der heutigen Arbeitswelt aus der Softwareentwicklung, wie zum Beispiel Scrum, Design Thinking oder Kanban.

Aber auch New Work und zukunftsorientierte Themen sind Aspekte, welche junge Menschen im IT-Bereich begeistern. Es verwundert nicht, dass auch die Work-Life-Balance als besonders gut eingeschätzt wird – denn sie ist Ausdruck einer neuen Art von Arbeitsdynamik.

Der moderne Berufsalltag fordert immer mehr Agilität. IT-Abteilungen kommen dem durch innovative Arbeitsmodelle entgegen und sind nicht zuletzt deswegen ein Treiber der aktuell so umfangreichen digitalen Transformation vieler Unternehmen.

Auf dem letzten Platz des Work-Life-Balance Rankings stehen die administrativen Bereiche. Sie bilden oft das genaue Gegenteil und sind teils in konservativen, festgefahrenen Strukturen gefangen. Selbstverständlich ist dies plakativ gesprochen und lässt sich nicht pauschalisieren, dennoch zeigt die statistische Auswertung: Die Administrationsabteilungen haben noch Aufholbedarf, zumindest wenn sie die jungen Leute nicht verlieren wollen. Konkret muss dies einen Schritt weg von klassischen Modellen der Zusammenarbeit, hin zu agilen Workflows bedeuten. Auch wenn Scrum oder Design Thinking auf IT-Bereiche zugeschnitten sind, können Sie sich dennoch einige derer Methoden auch in anderen Bereichen zu Nutze machen, um Ihre Arbeitsweise agiler zu gestalten und damit die Future Talents für Ihre Themen zu begeistern.

Folgende Auswahl agiler Techniken kann Ihnen dabei helfen

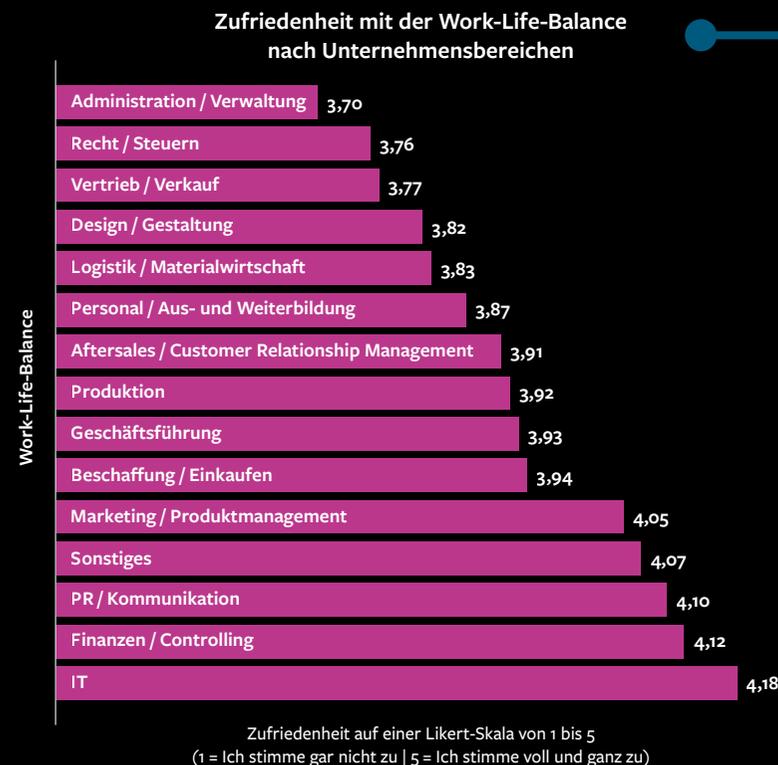
Task Board: Visualisierung von Aufgaben in ihren Bearbeitungsständen (ausstehend/in Bearbeitung/erledigt)

Burn-Down-Charts: Visualisierung wie viel Arbeit noch zu erledigen ist (Projektfortschritt)

Osmotische Kommunikation: Alle Teammitglieder sollen auf dem gleichen Informationsstand sein

Use Cases (Anwendungsfall): Einnehmen einer externen Sicht auf das System (z.B. aus Kundensicht)

Work-in-Progress-Limits (WIP-Limits): Begrenzung von parallelen Aufgaben zur Wahrung der Produktivität



Wie gut werden die Erwartungen im Vergleich zu den Future Talents Reports 2021 und 2022 erfüllt?

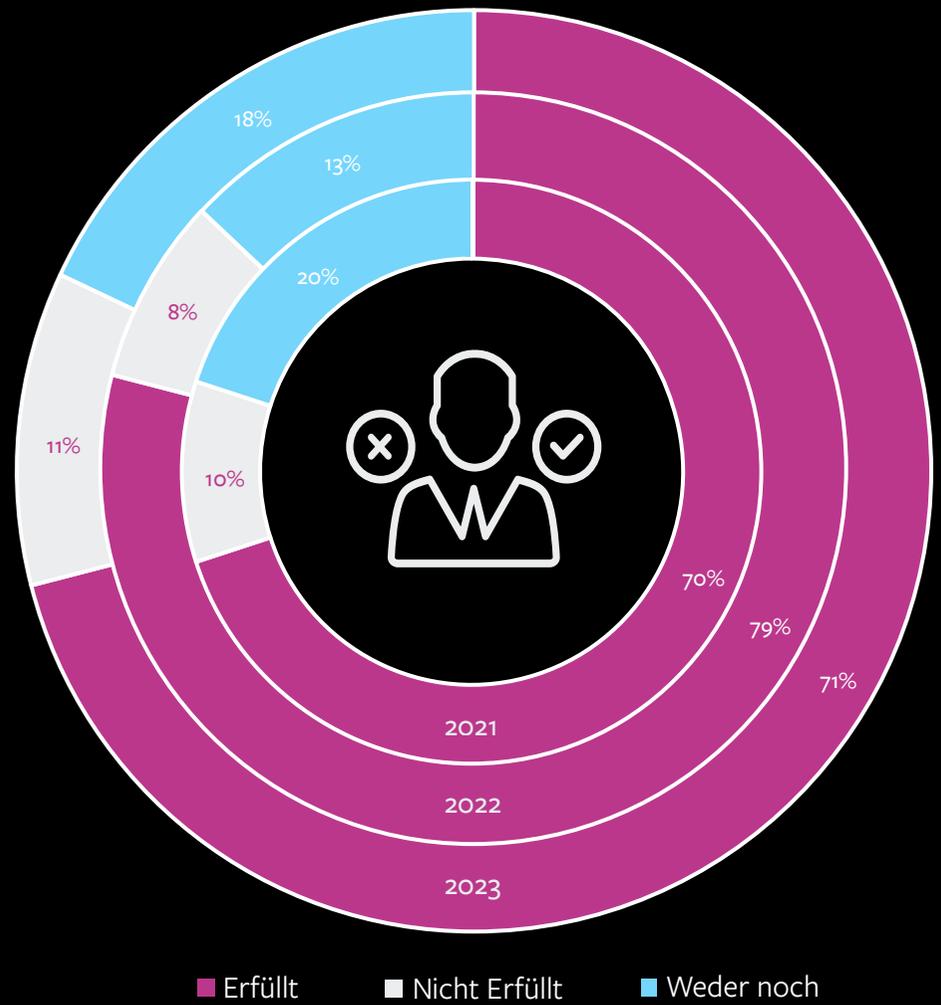
Eines der wichtigsten Qualitätskriterien eines Praktikums ist, ob die persönlichen Erwartungen erfüllt werden.

Gemessen an der diesjährigen Zustimmung in Höhe von 71% zur Aussage „Die Erwartungen, die ich vorher an mein Praktikum hatte, werden voll und ganz erfüllt“, bestätigt sich die Tendenz des Vorjahres-Berichts, bei der rund 79% zustimmten.

Die Arbeitgeber:innen scheinen den Vorstellungen der Future Talents also zum Großteil zu entsprechen – und das jedes Jahr aufs Neue.

Ob nun die Erwartungen insgesamt erfüllt werden oder die Praktikant:innen ihre Erwartungen stets anpassen, ist eine Frage die weiterer Nachforschung bedarf.

Wie gut werden die Erwartungen erfüllt?

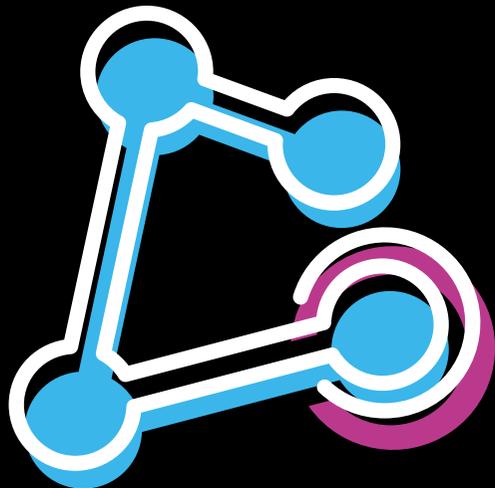


Aufbau des sozialen Netzwerks

Werde ich mich gut mit meinen Kolleg:innen verstehen? Werde ich neue Kontakte knüpfen? Werde ich Unterstützung bekommen? Ängste und Fragen, mit denen sich junge Mitarbeiter:innen vor ihren ersten Tagen im neuen Beruf konfrontiert sehen. Für viele ist es ihre erste richtige berufliche Tätigkeit – manche sind sogar in eine andere Stadt gezogen, um bei ihrer Traumfirma zu arbeiten. Der Arbeitsplatz wird dabei gerade für Praktikant:innen und Werkstudent:innen zum neuen „Social Place“.

75% geben an, sich im Praktikum ein soziales Netzwerk aufgebaut zu haben. 44% haben auch privat Kontakt mit Kolleg:innen. Nur 18% haben überhaupt keinen Kontakt mit Kolleg:innen. Möglicherweise sind das eben jene Mitarbeiter:innen, die vermehrt im Homeoffice arbeiten. Versuchen Sie diese auch digital zu integrieren, beispielsweise durch Microsoft Teams Channels oder virtuelle Afterworks.

Insgesamt zeichnen die Werte ein positives Bild. In diesem sind Kolleg:innen nicht nur Kolleg:innen, sondern Bezugspersonen, mit denen man sich austauscht, sich auch privat treffen möchte und denen man Angelegenheiten außerhalb des Arbeitsumfeldes anvertraut.



75%

„Ich habe mir in meinem Unternehmen ein soziales Netzwerk aufgebaut“

Wie wirkt sich Kommunikation und Zusammenhalt auf die allgemeine Zufriedenheit aus?

Um Konflikte zu vermeiden und den Zusammenhalt zu stärken, ist gute Kommunikation nicht nur im Privatleben von zentraler Bedeutung. Auch im Berufsalltag spielt Kommunikation und Zusammenhalt eine wichtige Rolle. Vor allem wenn man als Unternehmen ein gemeinsames Ziel verfolgt.

Betrachten Sie das Unternehmen wie eine Sportmannschaft bei einer Meisterschaft. Um das gemeinsame Ziel, in der Regel den Titel, zu erreichen, ist neben der Qualität der einzelnen Spieler:innen, vor allem der Zusammenhalt von entscheidender Bedeutung. Nur wer als richtiges Team agiert, sich füreinander einsetzt und offen kommuniziert, kann erfolgreich werden, kann mehr als die Summe aller Teile werden! Diese Relevanz von Kommunikation und Zusammenhalt lässt sich Eins zu Eins auf das Berufsleben übertragen – selbstverständlich braucht es dafür einen geeigneten Lead (dazu mehr [hier](#)).

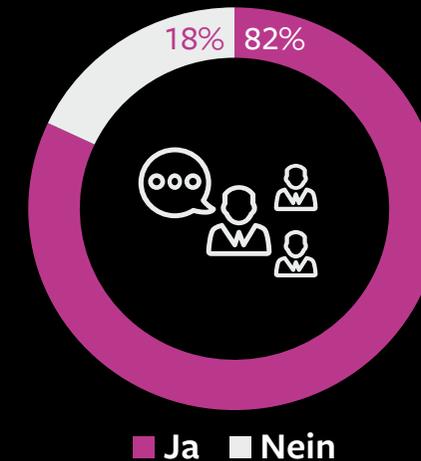
Wie stark sich Kommunikation und Zusammenhalt auf die allgemeine Zufriedenheit auswirken, zeigt die statistische Analyse, bei welcher sich ein signifikant positiver Zusammenhang feststellen lässt: Je besser die Kommunikation und der Zusammenhalt innerhalb des Unternehmens und der einzelnen Teams ist, desto höher ist demzufolge die allgemeine Zufriedenheit.

Deshalb unser Appell

Fördern Sie die interne Kommunikation und stärken Sie den Zusammenhalt. Dies gelingt beispielsweise durch Teambdays, bei denen die Zusammenarbeit an gemeinsamen Zielen gefördert wird. Schaffen Sie ein Social-Intranet, falls noch nicht geschehen. So können sich Mitarbeiter:innen noch leichter miteinander vernetzen. Und vor allem: Kommunizieren Sie selbst offen, ehrlich und nahbar mit Ihren Mitarbeiter:innen.

Communication is key

Auch außerhalb der Arbeit
Kontakt mit Kolleg:innen



Wie wirken sich Kommunikation und Zusammenarbeit auf den Kontakt über das Praktikum hinaus aus?

Gute Kommunikation und Zusammenhalt stärken Verbindungen über das Praktikum hinaus und führen dazu, dass Mitarbeiter:innen auch privat intensiveren Kontakt haben. Das kann sich positiv auf die Arbeitsgemeinschaft auswirken und die Arbeitsmoral sowie Motivation steigern – Stichwort: New Work.

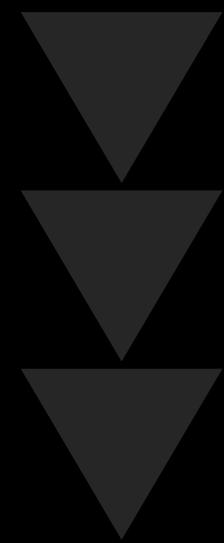
Wer Kontakt zu den Kolleg:innen pflegt, fühlt sich wohler am Arbeitsplatz und freut sich jeden Tag darauf. Unterstützt werden solche Entwicklungen beispielsweise durch Teambuilding-Maßnahmen, Open Space Konferenzen, Working Out Loud, Lunch-Lotto oder verschiedene Afterwork-Events, bei denen sich Mitarbeiter:innen besser kennen lernen und private Gemeinsamkeiten finden können.

Gerade neuen Mitarbeiter:innen kann dies helfen, schneller Anschluss zu finden und die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aufzubauen.

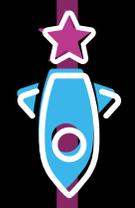


Das Gehalt hat einen niedrigen Stellenwert bei der Praktikumssuche

Geld regiert die Future Talents?



Das Gehalt hat kaum Einfluss auf die Zufriedenheit mit dem Praktikum



- Key Insights
- New Work
- Money
- Homeoffice
- Leadership
- Company Size
- CLEVIS Matrix



Work-Life-Money-Balance

Eine gesunde Work-Life-Fusion ist einer der zentralen Faktoren für Nachwuchstalente. Bedeutet das im Umkehrschluss, dass das Gehalt nunmehr eine untergeordnete Rolle spielt, konterkariert zu der Ansicht, die noch unseren Eltern jahrelang beigebracht wurde:

„Nur bezahlte Arbeit ist richtige Arbeit.“?

Natürlich ist das Gehalt in jedem Beruf von Bedeutung. Nur mit ausreichend Geld lassen sich unsere Grundbedürfnisse in der kapitalistisch geprägten Gesellschaft befriedigen. Gerade in der aktuellen Lage, in der Gas-, Strom- und Wohnungspreise so hoch sind wie nie, fallen niedrige Löhne besonders ins Gewicht. Jedoch: Über die letzten Jahre ist der Stellenwert des Gehalts vor allem bei den Future Talents konstant niedrig geblieben.

Bei Praktikant:innen und Werkstudent:innen der heutigen Generation stehen meist andere Faktoren im Vordergrund. Es interessiert die wenigsten, ob man nun 1.000 Euro oder 1.500 Euro verdient, wenn die Lernerfahrung und Weiterbildungsmöglichkeiten überzeugen. Viele wollen mitunter nur einen Fuß in die Tür bekommen oder ihr Netzwerk erweitern.



16%

„Ich habe mein Unternehmen
wegen des Gehalts gewählt“

Hat das Gehalt einen Einfluss auf die empfundene Arbeitgeberqualität?

Um zu prüfen, welchen Stellenwert das Gehalt im Berufsleben eines Future Talents einnimmt, wurde dessen Effekt auf die empfundene Arbeitgeberqualität gemessen.

Es zeigt sich: Das Gehalt hat einen (nur) sehr geringen Einfluss auf die empfundene Arbeitgeberqualität. Dies stützt die bereits zuvor getroffene Annahme des gleichbleibend niedrigen Stellenwerts des Gehalts.

Nur rund 16% der Befragten gaben an, ihr Unternehmen wegen des Gehalts gewählt zu haben. Um das Praktikum per Definition als solches bezeichnen zu können, müssen der Erwerb beruflicher Kenntnisse und die Ausbildung im Vordergrund stehen.

Versuchen Sie demnach umzudenken, wenn Gehalt Ihr bis dato stärkstes Lockmittel war. Schließlich wollen Sie Mitarbeiter:innen anziehen, die ihre Arbeit gern machen und stetig auf der Suche nach neuen Erkenntnissen sind.

Führen Sie Gehaltsoptimierungen statt reinen Erhöhungen durch, bieten Sie verschiedene Benefits, welche die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiter:innen nachhaltig erhöhen und setzen Sie sich mit Personalmarketing auseinander. In Zeiten von Fachkräftemangel und Arbeitnehmermarkt müssen Sie sich aktiv um Bewerber:innen bemühen. Konkret heißt das, das eigene Arbeitgeberimage zu verbessern, Bewerbungen über verschiedene Kanäle (wie u.a. Social Media) zu generieren und anschließend den Einstellungsprozess für Bewerber:innen zu verkürzen.



1.531€

„Verdienen freiwillige
Praktikant:innen im Durchschnitt“

1.336€
2022

Hat der höchste Bildungsgrad beim Start des Studiums einen Einfluss auf das Gehalt?

Der Jahresvergleich offenbart eine kontinuierliche Steigerung des durchschnittlichen Gehalts.

Angesichts der aktuellen ökonomischen Lage ist dies allerdings nicht verwunderlich. Schließlich wurde der Mindestlohn von noch 9,19 Euro im Jahr 2019 auf mittlerweile 12 Euro angehoben. Zusätzlich treiben Inflation und Fachkräftemangel die Nettolöhne in die Höhe.

Diese Auswirkungen sind allerdings frühestens im nächsten Jahr zu erwarten und können sich somit erst im nächsten Future Talents Report niederschlagen. Aktuell profitieren die Praktikant:innen und Werkstudent:innen finanziell demnach hauptsächlich von der Mindestloohnerhöhung.

Mit rund 1.500 Euro im Monat liegen die Gehälter der freiwilligen Praktikant:innen zwar deutlich unter dem Durchschnittsgehalt von Festangestellten, jedoch spielt die persönliche Weiterentwicklung bei der Entscheidung zum Praktikum eine deutlich wichtigere, übergeordnete Rolle. Wenn junge Praktikant:innen und Werkstudent:innen zusätzlich zu Hause oder in günstigen Studentenwohnheimen leben, sind sie insgesamt deutlich weniger von ihrem Gehalt abhängig. In Anbetracht der gestiegenen Löhne und der geringen Ausgaben vieler Future Talents überrascht es nicht, dass mehr als die Hälfte aller Befragten ihr Gehalt als angemessen betrachtet.

Anzumerken ist darüber hinaus, dass das Gehalt allgemein einen deutlich untergeordneten Stellenwert einnimmt.



Homeoffice wirkt sich positiv auf die empfundene Work-Life-Balance, das Belastungsempfinden und die Flexibilität aus

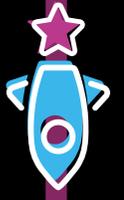
Homeoffice als neue Realität?



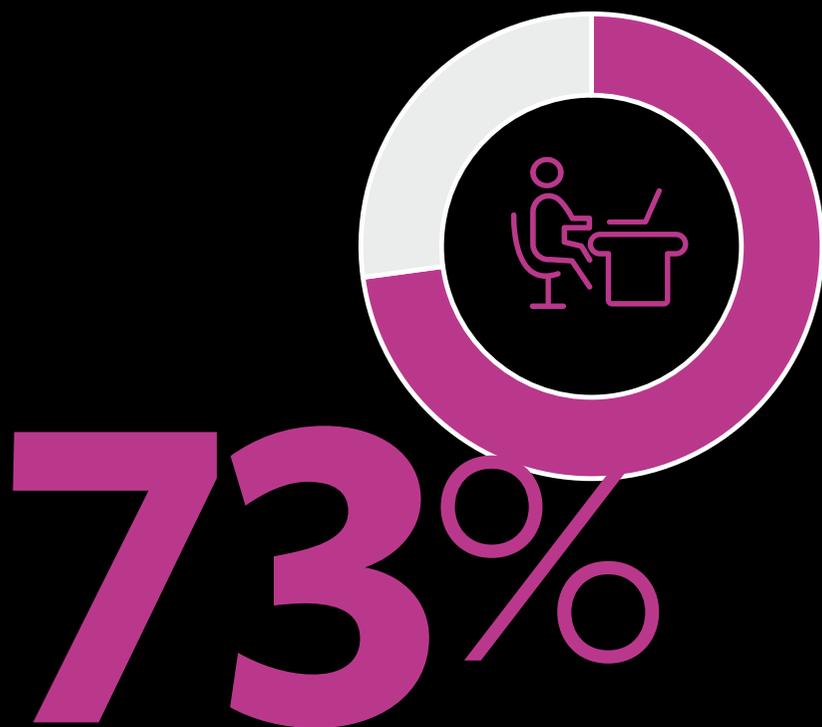
Überstunden sind überwiegend intrinsisch motiviert



Homeoffice sollte nicht nur Bonus, sondern Standard sein



- Key Insights
- New Work
- Money
- Homeoffice
- Leadership
- Company Size
- CLEVIS Matrix



**„Ich habe die Möglichkeit,
Homeoffice zu machen“**

69%
2022

63%
2021

30%
2020

Wie wird das Praktikum im Homeoffice zum „Social Place“?

Im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung haben viele Unternehmen eine Homeoffice-Regelung eingeführt.

Die CoVid-19 Pandemie war hierbei ein Katalysator – auch für die Praktikant:innen und Werkstudent:innen. Knapp 73% der Befragten gaben an, in ihrem Unternehmen die Möglichkeit zum Homeoffice zu erhalten. Homeoffice ist von der Ausnahme zur Regel geworden und bringt scheinbar vor allem Vorteile mit sich: Flexiblere Arbeits- und Freizeitgestaltung, Einsparung langer Arbeitswege sowie die örtliche Unabhängigkeit.

Dem gegenüber steht die Arbeit im Büro, die durch kollegialen Austausch und der Möglichkeit von erfahrenen Mitarbeiter:innen zu lernen, überzeugt.

Der Einfluss von Homeoffice

Über die vergangenen drei Jahre ergab sich eine Steigerung der Homeoffice-Möglichkeit von über 100%. In vielen Unternehmen ist es mittlerweile Standard, dass Mitarbeiter:innen die Möglichkeit gewährt wird, von zu Hause aus zu arbeiten. Homeoffice gilt oft als Grundvoraussetzung, welche in Bewerbungsgesprächen nur noch weniger Priorität hat.

Homeoffice-Regelungen bleiben nach der Akutphase der Pandemie erhalten – was nicht überrascht, schließlich zeigen sich deutliche positive Effekte auf verschiedene Aspekte des Arbeitsalltags. So kann das remote Arbeiten die Integration von Privat- und Berufsleben deutlich erleichtern und hilft die bereits erwähnte Work-Life-Fusion zu verwirklichen. Vor allem für Familien und junge Eltern stellt dies einen enormen Vorteil dar.

Doch auch unsere Future Talents profitieren nachhaltig von der Homeoffice-Möglichkeit. Beispielsweise können sie durch vereinzelte Pendel-Tage in ihrem präferierten Unternehmen arbeiten, ohne von ihrem aktuellen Wohnort wegziehen zu müssen.

Über die örtliche Flexibilität hinaus, ergibt sich durch das Wegfallen von täglichen Pendelzeiten und variabler Arbeitszeitgestaltung ein zeitlicher Vorteil. Allgemein entsteht so ein hoher Grad an Autonomie – für viele Future Talents ein essenzieller Aspekt ihrer Tätigkeit. Doch nicht nur Arbeitnehmer:innen profitieren vom Homeoffice. Durch Arbeitsflächenverkleinerung und dem Entfallen von Fahrtgeldern können bei Arbeitgeber:innen nachhaltig Kosten eingespart werden.

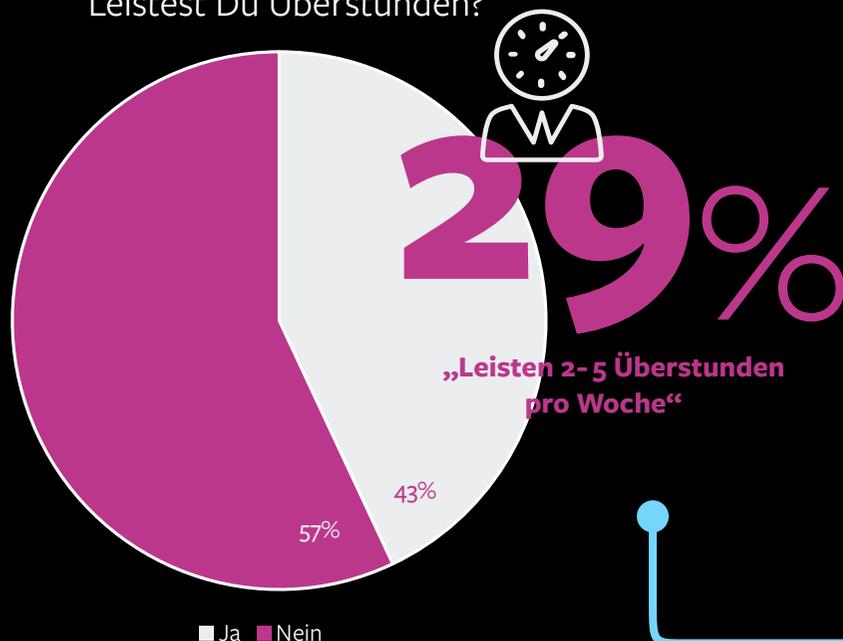
Die genannten Vorteile tragen dazu bei, dass sich das subjektive Belastungsempfinden der Mitarbeiter:innen deutlich verbessert. Insgesamt hat dies einen signifikant positiven Einfluss auf die empfundene Qualität und Attraktivität der Arbeitgeber:innen. Sie sollten Ihren Future Talents die Möglichkeit zu Homeoffice gewähren, wenn Sie als Arbeitgeber:in weiterhin attraktiv bleiben wollen.

Mit **folgenden Punkten** steht dem **erfolgreichen Umsetzen** von **Homeoffice-Practices** nichts im Wege

- Haben Sie keine Angst vor Kontrollverlust, sondern schaffen Sie ein System des Vertrauens.
- Kommunizieren Sie transparent Ihre Erwartungen und Richtlinien für das Homeoffice. So können Sie dafür sorgen, dass Produktivität und Vertrauen auf einem hohen Niveau gehalten werden.
- Stellen Sie benötigtes Equipment zur Verfügung. Ein reibungsloser Datenaustausch sollte immer gewährleistet sein.
- Regelmäßige virtuelle Meetings helfen Ihnen, das Team zusammenzuhalten, und ermöglichen das frühzeitige Kommunizieren von potenziellen Schwierigkeiten.
- Belohnen Sie Ergebnisse, nicht Anwesenheit.



Leitest Du Überstunden?



Wieviele Überstunden werden geleistet?

Überstunden sind oft lästig, weil sie nicht kalkulierbar sind. 43% der Befragten leisten regelmäßig Überstunden – knapp ein Drittel davon sogar durchschnittlich zwei bis fünf Stunden pro Woche. Rechtlich sollten Sie beachten, dass freiwillige Praktikant:innen auch dem Arbeitszeit- und Berufsbildungsgesetz unterliegen. Folglich müssen Überstunden und Mehrarbeit finanziell entlohnt oder durch Freizeit ausgeglichen werden.

Die Gründe für das Aufkommen von Überstunden ergeben sich häufig aus dem Workload, den Future Talents in vielen Unternehmen leisten müssen. Der Praktikantenalltag ist oft wenig vorhersehbar. Bei Arbeitsbeginn ist nicht immer klar, wie der Tag abläuft und welche Aufgaben man zugeteilt bekommt. Als Praktikant:in ist man für viele eine wichtige Ressource, die gern und auch oft kurzfristig genutzt wird. Da ist ein hohes Arbeitsaufkommen dann nicht selten oder eben schwer kalkulierbar – doch was sagen die Future Talents zu diesem Thema?

Was ist der häufigste Grund für Überstunden?

Der häufigste Grund für Überstunden ist der Anspruch der Future Talents, ein optimales Ergebnis zu erzielen. Am seltensten gaben Future Talents an, das Gefühl zu haben, Überstunden werden von ihnen erwartet. Dies spiegelt eine optimale Arbeitsmoral wider, bei welcher Aufgaben aus intrinsischer Motivation erledigt werden. Dennoch sollten Überstunden im Optimalfall so gering wie möglich gehalten werden. Schließlich verursachen diese nicht nur Kosten, wenn sie ausbezahlt werden müssen, sondern können sich zudem negativ auf Gesundheit und Produktivität der Mitarbeiter:innen auswirken.

Abhilfe können flexible Arbeitszeitmodelle schaffen. Vertrauensarbeitszeiten und Homeoffice helfen dabei, dass sich Mitarbeiter:innen ihre Zeiten selbst einteilen können. Beispielsweise kann so an Tagen mit weniger Aufgaben früher Feierabend gemacht werden, und die gewonnene Zeit sinnvoll investiert werden.

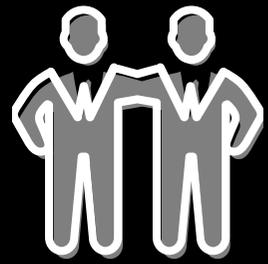
Solche Konzepte setzen allerdings ein hohes Maß an Eigenverantwortung der Future Talents voraus, müssen häufig gut koordiniert und bestmöglich monitort werden.

Am meisten genannter Grund für Überstunden

22% haben den Anspruch, ein optimales Ergebnis zu erzielen.

Am seltensten genannter Grund für Überstunden

6% haben das Gefühl, es wird von ihnen erwartet.

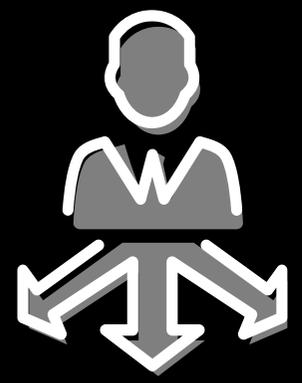


Future Talents sind größtenteils zufrieden mit ihrer direkten Führungskraft



Führungskräfte können die Zufriedenheit signifikant steigern, indem sie Interesse für das Wohlbefinden und Anerkennung für gute Leistung zeigen

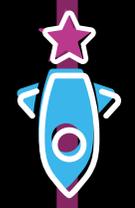
Führungskräfte als Happiness-Influencer?



Das Verhalten von Führungskräften hat einen starken Einfluss auf die allgemeine Zufriedenheit bzw. empfundene Arbeitgeberqualität



Future Talents mit flexiblen Arbeitszeiten und der Möglichkeit zum Homeoffice sind zufriedener mit ihrer Führungskraft und dem Unternehmen

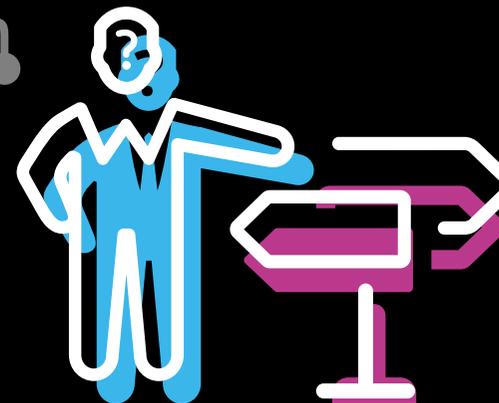
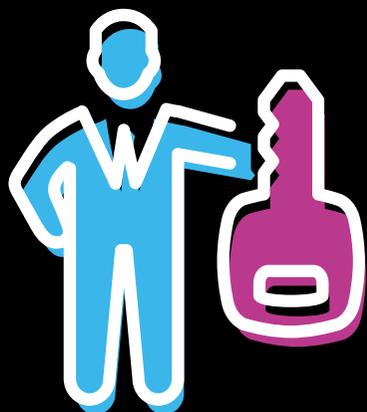


- Key Insights
- New Work
- Money
- Homeoffice
- Leadership
- Company Size
- CLEVIS Matrix

Schlüsselrolle Führungskraft

Im Arbeitsalltag ist die Zusammenarbeit mit den Kolleg:innen immer präsent. Eine besondere Stellung im beruflichen Umfeld nehmen hierbei die Führungskräfte ein. Sie besitzen eine tragende Rolle, wenn es darum geht, die Mission des Unternehmens an ihr Team weiterzutragen.

Diese Mission ist immer von äußeren Einflüssen geprägt und muss wegen diesen mitunter angepasst werden. Für die heutige Generation der zukünftigen Talente ist die New-Work-Kultur ein wichtiger werdender Aspekt, wenn es um die Unternehmensauswahl geht.



Future of Work.

Future of Leadership?

Führungskräfte nehmen bei dieser neuen Arbeitskultur schon immer eine tragende Rolle ein. Sie begleiten Praktikant:innen und Werkstudent:innen in ihrer Zeit im Unternehmen und sollten Vorbild, Mentor:in sowie Unterstützer:in sein.

Sie selbst haben womöglich ähnliche berufliche Stationen hinter sich und sollten die Unsicherheiten, Bedürfnisse, aber auch Ängste verstehen oder zumindest nachvollziehen können. Moderne Führung sollte diese Gefühle antizipieren und angemessene Maßnahmen treffen können.

Dies sollte nicht nur im Unternehmen, sondern auch nach außen kommuniziert werden, um jungen Menschen ein gutes Gefühl zu vermitteln und aufkommende Verunsicherungen oder Ängste bereits im Vorfeld zu vermindern.

Es stellt sich die **Frage**, ob die **Führungskräfte** von **Heute** die **Kultur** von **Morgen** schon **im Blick** oder vielleicht **bereits umgesetzt** haben, und damit zur **Zufriedenheit** der Future Talents **beitragen** können?



Wer rastet, der rostet.

Bedeutet dies nun, dass man sich als Führungskraft zurücklehnen kann?

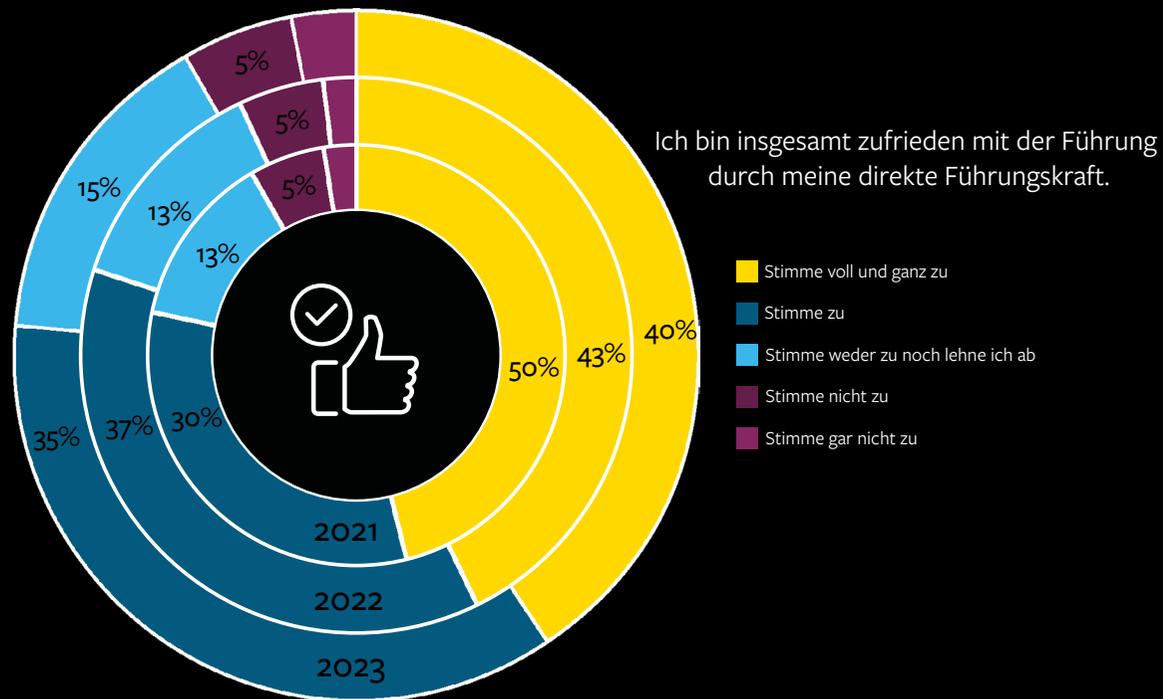
An dieser Stelle gerne einmal „Chapeau“ an alle Führungskräfte, die sich angesprochen fühlen und bereits vieles richtig machen. Dennoch sollte man sich nicht allzu lange auf den Lorbeeren ausruhen oder mit dem derzeitigen „State of the Art“ zufriedengeben.

In der Arbeitswelt 4.0 erwarten Führungskräfte eine ganze Reihe neuer Herausforderungen, welche es zu bewältigen gilt. Ganz vorne steht dabei die zunehmende Digitalisierung, durch welche immer mehr hybride Arbeitsplätze geschaffen werden.

Durch diesen neuen Standard des Arbeitens befinden sich Mitarbeitende nicht mehr unbedingt im direkten physischen Wirkungskreis der Führungskräfte.

Um modern und effizient zu führen, müssen sie sich mitunter von traditionellen Ansichten und beispielsweise der Forderung von physischer Präsenz lösen.

Ein **Großteil** der **Praktikant:innen** und **Werkstudent:innen** sind **zufrieden** mit ihrer direkten **Führungskraft**.



Ist ein Weiterdenken überhaupt notwendig?

Wir glauben: Ja, das ist es!

Zum einen aus dem eigenen Antrieb heraus, sich immer weiterentwickeln zu wollen. Zum anderen hinsichtlich des erkennbaren Negativtrends aus der vorliegenden Datenlage. Betrachtet man nicht nur die positiv scheinenden Daten der diesjährigen Erhebung, sondern die Entwicklung der letzten drei Erhebungszeitpunkte, so stellen wir fest: Führung muss sich stets entwickeln, um den Bedürfnisse der neuen Arbeitnehmer:innen gerecht werden zu können und dabei die Mission des Unternehmens nicht aus den Augen zu verlieren.

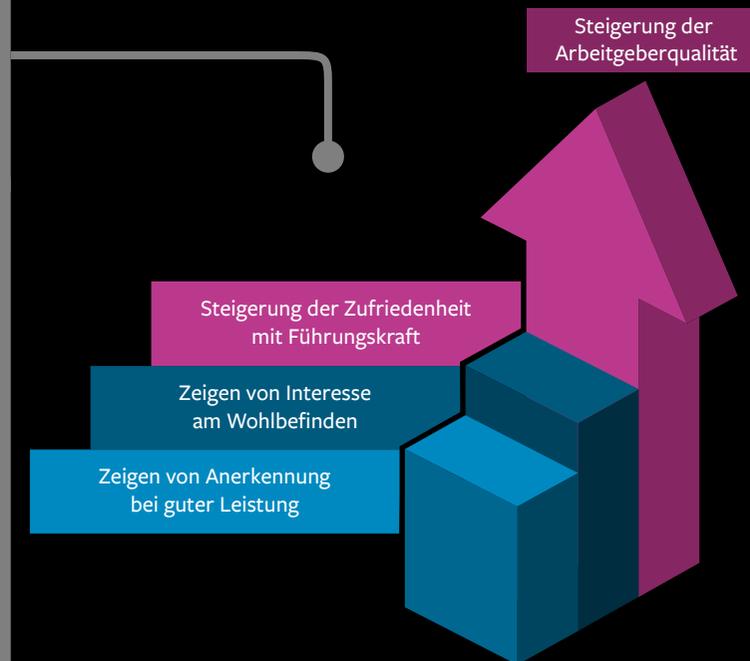
Die geringfügige Abwärtsbewegung der Zufriedenheit ist noch lange kein Grund für voreilige Schlussfolgerungen. Dennoch sollte die Entwicklung aufmerksam beobachtet werden, um gegebenenfalls Maßnahmen einleiten zu können. Vorgesetzte sollten also stets bereit sein, den eigenen Führungsstil sowie -methodik anpassen zu können.

Wie können **Führungskräfte** künftig die **Zufriedenheit** ihrer **Future Talents** konkret **positiv beeinflussen**, um diesem **möglichen Abwärtstrend entgegenzuwirken**?

Möglichkeiten wären beispielsweise das Zeigen von Interesse am Wohlbefinden und das Anerkennen von guten Leistungen.

Beides sind einfache und dennoch fundamentale Mittel für Führungskräfte und haben einen starken Einfluss auf die empfundene Zufriedenheit mit den Vorgesetzten im Unternehmen.

Zeitgleich hängt die Zufriedenheit mit der Führung direkt mit der Arbeitgeberqualität zusammen. Wenn Future Talents zufrieden mit der Führungskraft waren, heißt das gleichermaßen, dass sie zufriedener mit dem Praktikum waren.



Eigenschaften einer Führungskraft

Führung muss authentisch, empathisch und anpassungsfähig bleiben oder sich dazu entwickeln.

Das trifft den Zeitgeist der aktuellen und kommenden Generationen von Mitarbeiter:innen und führt insgesamt zu mehr Zufriedenheit mit der Führungskraft.

Aufgrund von hybriden oder remote Arbeitsformen kann sich das allerdings zunehmend schwieriger gestalten.

Die Digitalisierung ist nicht zu stoppen und wird immer schneller. Führungskräfte müssen sich dementsprechend anpassen und sich zeitgemäß verhalten, um das Unternehmen für junge Talente attraktiv halten zu können.

Neuem darf man nicht nur mit Misstrauen begegnen – auch wenn Homeoffice und flexible Arbeitszeiten Raum für eben diese Skepsis bieten. Die fehlende Möglichkeit, Arbeitszeit oder -weise zu kontrollieren, führt häufig dazu, dass flexible oder remote Arbeitsformen nicht angeboten werden.

Das aber völlig zu Unrecht!



Freedom for Future Talents

Der Future Talent Report 2022 hat bereits gezeigt, dass die Future Talents durchaus in der Lage sind, unter gewissen Rahmenbedingungen selbstständig zu arbeiten und nicht immer eine Kontrolle notwendig ist.

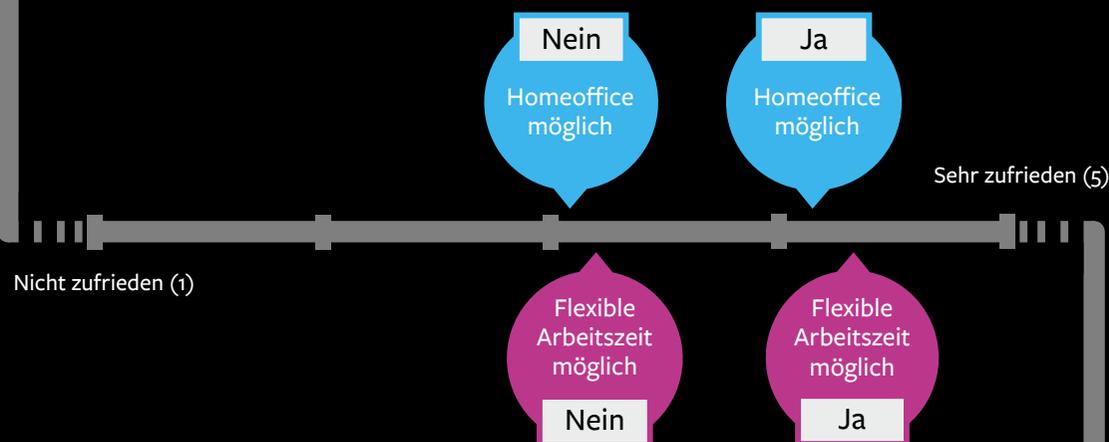
Die Führungskräfte von Morgen sollten Freiheiten zulassen und Lösungen entsprechend der Kompetenzen der Future Talents entwerfen können, um individuelle Talente fördern und binden zu können.



Einfluss von Homeoffice und flexiblen Arbeitszeiten

Unsere befragten Future Talents sind zufriedener mit ihrer direkten Führungskraft, wenn sie die Möglichkeit zum Homeoffice haben oder ihre Arbeitszeit flexibel einteilen können.

Der gleiche positive Effekt beider Rahmenbedingungen zeigt sich beim Einfluss auf die allgemein empfundene Arbeitgeberqualität.



Individuelle Vorzüge berücksichtigen

Unternehmen und Führungskräfte sollten ihren Future Talents daher zutrauen, dass sie sich selbst organisieren können – auch oder besonders im Homeoffice.

Dieses Angebot sollte auf den individuellen Fall zugeschnitten sein, da nicht alle die gebotene Flexibilität bevorzugen oder damit umgehen können.

In den vergangenen drei Pandemie-Jahren wurden Student:innen geradezu gezwungen, selbstorganisiert durchs Studium zu navigieren. Von diesen Erfahrungen können auch Unternehmen profitieren.

Die Rahmenbedingungen sollten trotzdem in jedem Fall klar und offen kommuniziert werden und Wünsche berücksichtigt werden, um jedes Potenzial voll ausschöpfen zu können.

Führungskräfte als Happiness-Influencer?

Das **Verhalten** der **Führungskraft** hat, neben den vielen anderen Einflussfaktoren, einen **großen** signifikanten **Einfluss** auf die **Arbeitgeberqualität**.

Wie mache ich meine Führungskräfte zu Happiness-Influencern?

Für Unternehmen ist es im ersten Schritt wichtig, diesen Einfluss bewusst wahrzunehmen.

Im zweiten Schritt sollten sie sich Gedanken machen, wie dieser Einfluss in eine positive Richtung ausgebaut werden und ihnen zu Nutzen gemacht werden kann.

Unternehmen sollten ihre Führungskräfte mit den richtigen Skills und Ressourcen ausstatten:

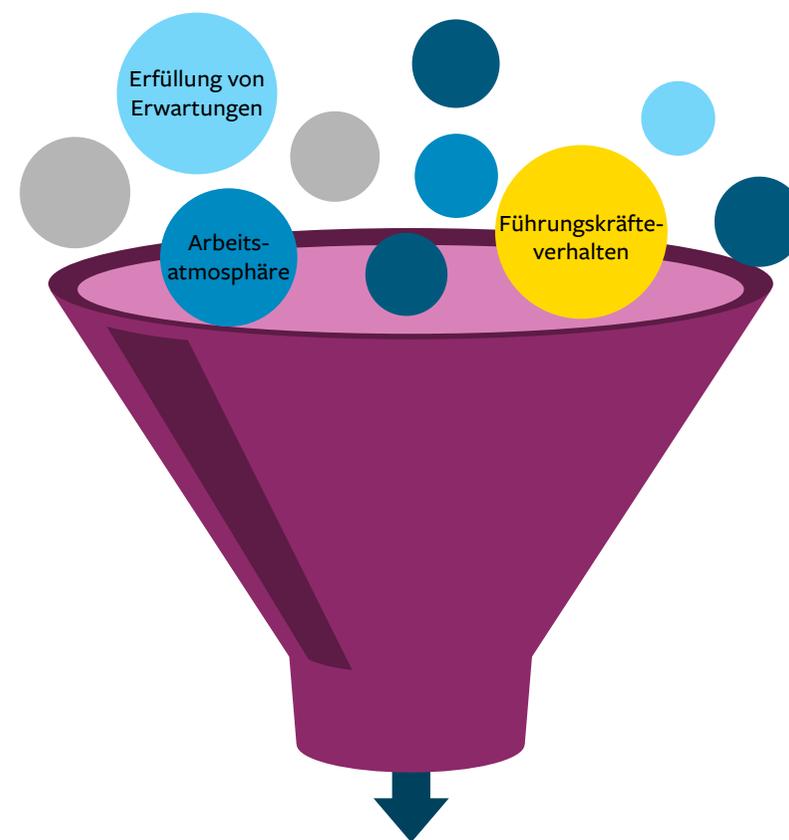
- Dies kann beispielsweise mit Fortbildungsmöglichkeiten zum Thema Future Talents erreicht werden.
- Ergänzt werden kann dieser Ansatz durch die simple Kommunikation eindeutiger Erwartungshaltungen an diejenigen Mitarbeiter:innen, welche Future Talents im Unternehmen betreuen.

Sie sollten ihnen die Erkenntnisse und Empfehlungen aus diesem Report an die Hand geben, damit die Erwartungen der Praktikant:innen und Werkstudent:innen bestmöglich erfüllt werden können.

Im digitalen Zeitalter müssen klassische Ansätze von Führungskräfteverhalten über Bord geworfen werden.

Es existieren einige moderne Ansätze, um vor allem die beiden vorherig genannten Verhaltensweisen (Anerkennung guter Leistungen und Interesse am Wohlbefinden zeigen) auch auf digitalen Plattformen zeigen zu können:

Einflüsse auf die Arbeitgeberqualität



Positive Arbeitgeberqualität



Wiederkehrende kurze Online-Meetings mithilfe von Videokonferenzen, bei welchen die Future Talents zum aktuellen Wohlbefinden und der Auslastung bzw. dem Bedarf nach Unterstützung befragt werden.



Virtuelle Meetings können ebenso dazu verwendet werden, um Erfolge zu loben, diese öffentlich zu teilen und gute Leistungen anzuerkennen.



Konstruktive Kritik zu geben, ist auch ein Zeichen von nachhaltigem Interesse am Wohlbefinden der Future Talents. Nur wenn Fehler offen und ehrlich angesprochen werden, ist eine Weiterentwicklung möglich. Versuchen Sie eine geschützte Atmosphäre aufzubauen, das Gespräch unter „Vier-Augen“ abzuhalten und evidenzbasierte Konzepte zum richtigen Feedbackgespräch zu verwenden. Regelmäßige (virtuelle) „Check-Ins“ mit Ihren Schützlingen können diesen beispielsweise bei remote Arbeitsformen helfen, Feedback umzusetzen.



Teambuilding-Maßnahmen und ein wiederkehrender Wissensaustausch können mithilfe von Kreativität ebenso digital stattfinden und damit die Zusammenarbeit im Team stärken:



- Beispiele für Online Team-Building: Virtueller Escape Room, „Care“-Pakete für Online-Meetings mit beispielsweise Kleinigkeiten zum Essen nach Hause schicken oder kleine gemeinsame Kaffee- bzw. Mittagspausen, in welchen gemeinsam gegessen und geredet wird (umsetzbar beispielsweise mithilfe eines Lunch-Lottos).

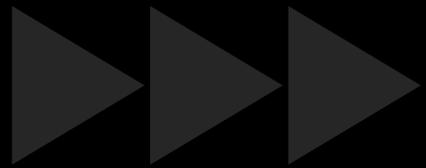


- Beispiele für Wissensmanagement: Ermöglichen Sie Ihren Mitarbeitenden einen Kanal, in dem sie sich über Best- und Worst-Practices austauschen können und stellen Sie eine Datenbank (Wiki) zur Verfügung, in der Wissen gesammelt und festgehalten werden kann, sodass vor allem neue Mitarbeitende oder Future Talents davon profitieren können.



Diese praxisnahen und leicht umzusetzenden Maßnahmen sind nur ein Bestandteil des Gesamtkonzeptes für eine erfolgreiche virtuelle Zusammenarbeit. Grundlegende Regeln der digitalen Interaktion sollten gegenwärtig sein und beachtet werden.

Denn eines ist klar: Das Verhalten der Führungskraft hat einen bedeutsamen Einfluss auf die Zufriedenheit der im Unternehmen arbeitenden Praktikant:innen und Werkstudent:innen.



Future Talents haben keine Präferenz für Start-Ups, sondern tendieren zu großen Unternehmen



Kommt es auf die Größe der Firma an?

Die Mitarbeiterzahl von Unternehmen hat keinen Einfluss auf Gehalt, Work-Life-Balance, Überstundenanzahl oder das Knüpfen von sozialen Kontakten



Future Talents wählen Unternehmen aufgrund folgender Aspekte aus:

1. Markenimage
2. Strukturierte Abläufe
3. Bezahlung
4. Übernahmechancen
5. Möglichkeiten, Verantwortung zu übernehmen

Auch kleinere Unternehmen sollten versuchen, die genannten Aspekte aktiv auszubauen und zu bewerben – vor allem auf digitalen Plattformen



Key Insights

New Work

Money

Homeoffice

Leadership

Company Size

CLEVIS Matrix

Konzern versus Start-Up

Wir haben bereits gesehen, dass flexible Arbeitszeiten und -formen, sowie menschliches Führungsverhalten auch zufriedene Future Talents hervorbringt. Nimmt man das stereotypisierte Bild von Konzernen bzw. großen Unternehmen an, würden einem vermutlich eben diese Attribute nicht direkt in den Sinn kommen.

Zu lange wurden sie nicht verändert – bis Start-Ups mit einer neuen Unternehmenskultur in die Arbeitsmärkte dieser Welt eingezogen sind. Mit frischen Konzepten, neuen Denkweisen und dem Aufbruch bisheriger Strukturen haben es Start-Ups wie Uber, AirBnB oder Spotify in rasanter Geschwindigkeit zum Erfolg geschafft. Großartige Marktbewertungen mit teilweise weit über einer Milliarde Euro – die sogenannten „Unicorns“ unserer Zeit.

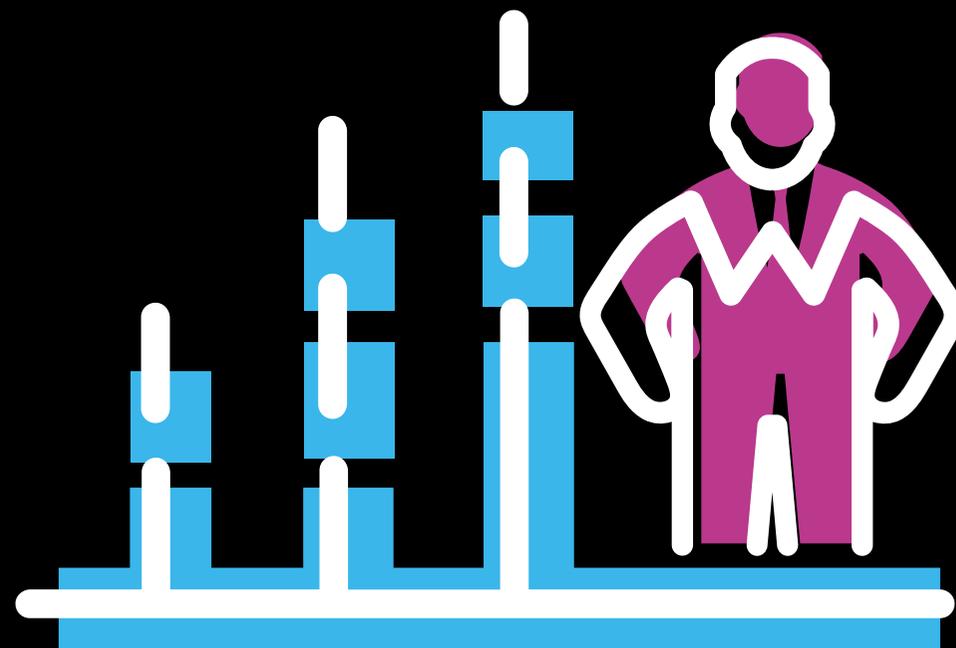
Erfolgreich durch?

Der Erfolg solcher Unternehmen beruht selbstredend nicht allein auf einer genialen Geschäftsidee, vielmehr haben sie es durch die angesprochene New-Work-Kultur geschafft, sich im „War for Talents“ durchzusetzen.

Sie sind am Zahn der Zeit und locken Mitarbeiter:innen mit genau den Vorteilen, welche jungen Menschen wichtig sind. Ein junges, dynamisches Umfeld mit flachen Hierarchien und schneller Eigenverantwortung spielen meist eine größere Rolle als Sicherheit oder ein attraktives Gehalt.

All dies sind vermeintliche Gründe, weshalb sich die aktuelle Generation Z und Y für ein Start-Up entscheidet.

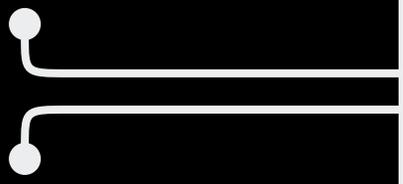
Doch ist das wirklich so?



Nein, dem ist nicht so!

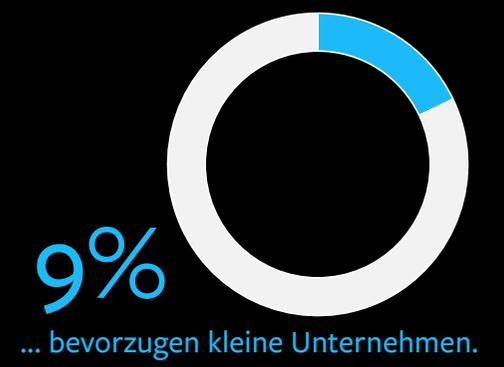
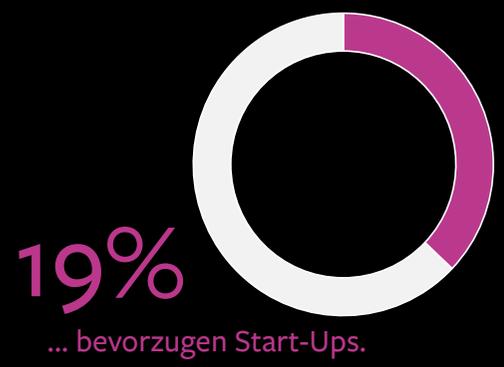
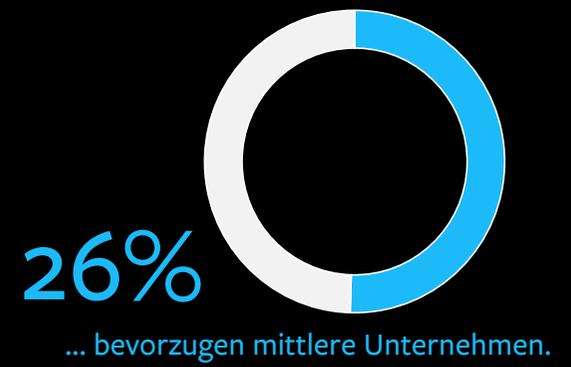
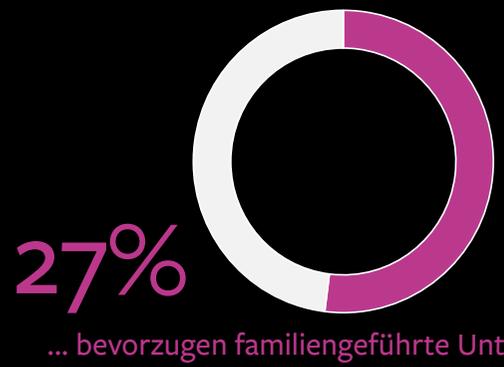
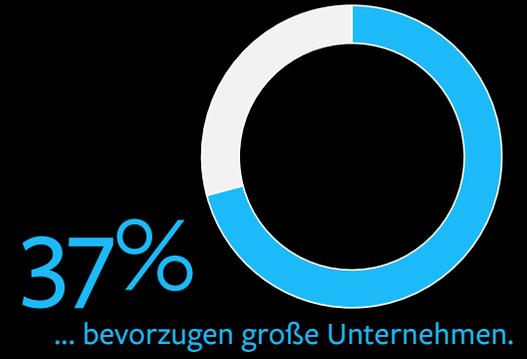
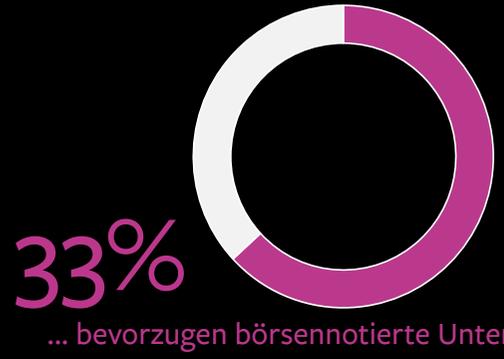
In unserer Befragung zeigt sich kein eindeutiger Hang der Future Talents zu Start-Ups.

Vielmehr haben sich unterschiedliche Gründe herauskristallisiert, weshalb Praktikant:innen und Werkstudent:innen bestimmte Unternehmenstypen bevorzugen.



Wieso hast Du Dich für diesen Unternehmenstyp entschieden?

- 18% Markenimage
- 17% strukturierte Abläufe
- 16% Bezahlung und Übernahmechance
- 16% Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen

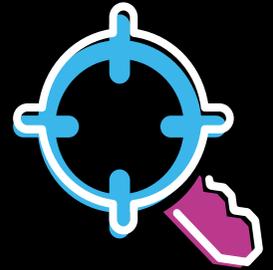


Betrachten wir die fünf Gründe, welche am häufigsten von den Future Talents ausgewählt wurden, ein bisschen genauer...

Unter der Lupe – Markenimage

Das Markenimage scheint ein besonderes Kriterium für die Auswahl eines Unternehmens zu sein, auch wenn die CLEVIS Employer Matrix zeigt, dass dies keine Aussagekraft über die Arbeitgeberqualität hat. Trotzdem sind es vor allem große Unternehmen, welche eine ausgeprägte Social Media-Präsenz vorweisen können und damit erfolgreich zukünftige Talente anlocken.

Ein Beispiel ist die Recruiting-Kampagne der Firma Bosch „Work #LikeABosch - Recruiting Software Talents“, welche sowohl für die Produkt- als auch Arbeitgebermarke in abgewandelter Form stattgefunden hat. Mithilfe dieser konnte die Conversion-Rate um 33% und der Bewerbungseingang um 69% gesteigert werden.



Tipps für die Praxis



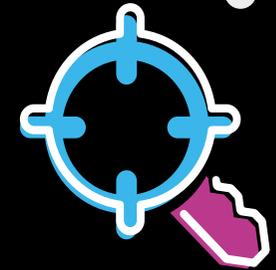
Große Unternehmen haben es in diesem Punkt nicht so schwer wie KMUs. Dennoch sollten sich auch kleinere bis mittlere Unternehmen bemühen, eine starke Präsenz in den sozialen Medien auszustrahlen. Um ein starkes Markenimage aufzubauen, können diese ihre Unternehmensmission und -werte nach außen tragen.

Ein Beispiel ist die mit dem HR Excellence Award 2022 ausgezeichnete ZIEHL-ABEGG SE. Durch ihren frischen sowie jungen TikTok-Auftritt und den kreativ-amüsanten Kurzvideos gelang es ihnen, ihr Unternehmen erfolgreich aufzuwerten und dies nach außen zu tragen. Damit schafften sie es nicht nur, ihr Markenimage aufzubessern, sondern konnten zeitgleich ihre Arbeitgebermarke positionieren (vgl. Employer Branding).

Unter der Lupe – Strukturierte Abläufe

Future Talents sind also nicht auf der Suche nach Schnellebigkeit? Vielmehr suchen sie nach Struktur und Regelmäßigkeiten, welche ihnen als Unterstützung in der Phase der beruflichen Orientierung dienen.

Sie sind keinesfalls auf der Suche nach Einschränkungen, vielmehr wollen sie flexible Rahmenbedingungen, in welchen sie sich entwickeln können.



Tipps für die Praxis

Stellen Sie klare Erwartungen und Leitfäden an die Future Talents, mit welchen die Aufgaben effizienter bearbeitet werden können. Hierfür sollten Prozesse so klar wie möglich definiert sein und ein System existieren, mit welchem Projekte durchgeführt werden und Aufgaben an Teammitglieder verteilt werden. Aber nicht nur das: Im gesamten Mitarbeitenden-Lebenszyklus sollte eine Struktur erkennbar sein.

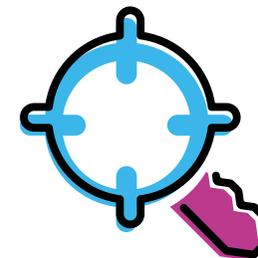
Dies fängt bereits beim Onboarding an. Fragen Sie aktuelle Praktikant:innen und Werkstudent:innen, was sie sich beim Onboarding gewünscht hätten. Geben Sie dem ganzen Onboarding-Prozess eine größtmöglich sinnstiftende Struktur. Nur so fühlen sich Ihre Future Talents von Anfang an bei Ihnen auch wohl!



Unter der Lupe – Übernahmemechanik und Bezahlung

Rahmenbedingungen sind den Future Talents nicht nur bei den Abläufen wichtig, sondern auch bei den Übernahmemechaniken und der Bezahlung. Junge Talente sind bereit, aus unternehmensförderlichen Gründen, Überstunden zu machen.

Das sollte anerkannt oder kompensiert werden. Sei es durch eine Erhöhung der Übernahmemechaniken oder eine angemessene Bezahlung. Zudem kann es eine entscheidende Rolle spielen, dass junge Menschen aufgrund der aktuellen und vergangenen Unsicherheiten wegen CoVid-19, Krieg und Inflation ein sicheres Umfeld bevorzugen, welches ihre Lebensstandards auch in schweren Zeiten sichern kann.



Tipps für die Praxis - Übernahmemechanik

Aber nicht nur die harten Fakten spielen eine Rolle, sondern auch zukünftige Aussichten im Unternehmen. Wenn es um die Kommunikation von Übernahmemechaniken geht, steht die Transparenz an vorderster Stelle.

Sie sollten ehrlich sein und klare Erwartungen bzw. Bedingungen kommunizieren. So haben Future Talents die Möglichkeit sich aktiv dort hinzuentwickeln. Angemessene Unterstützung wird von den zukünftigen Talenten dabei geschätzt und gerne angenommen.

Falls eine Übernahme zum aktuellen Zeitpunkt nicht möglich ist, sollten Unternehmen das auch ehrlich kommunizieren und aufzeigen, wo noch Entwicklungsbedarf gesehen wird.

Tipps für die Praxis - Bezahlung

Hier gibt es mehr Informationen zum Thema Bezahlung:
["Geld regiert die Future Talents?"](#) (Seite 18).



Unter der Lupe – Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen

Für Praktikant:innen und Werkstudent:innen scheint es häufig einfacher in großen Unternehmen Verantwortung zu übernehmen, als in kleinen Firmen. Ein möglicher Grund ist, dass große Unternehmen oft auf mehr Ressourcen und bereits etablierte Strukturen zurückgreifen können, in welchen Future Talents leichter integriert bzw. durch weitere Mitarbeiter:innen eingelernt werden können. Zukünftige Talente streben nach Erfahrung, Wissen und Wachstum. Sie sind darauf bedacht, Verantwortung übernehmen zu dürfen.

Es sollte dennoch nicht vergessen werden, dass die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen, auch immer von der vorherrschenden Unternehmenskultur und der Abteilung im Unternehmen abhängen kann. Das bedeutet, ein großes Unternehmen ist noch keine Garantie dafür mehr Verantwortung übernehmen zu können.

Tipps für die Praxis

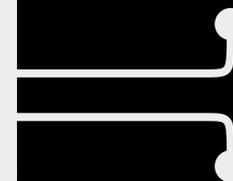
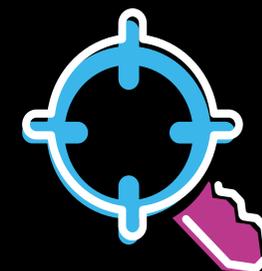
Erfahrung sammeln und Kompetenzen verbessern, steht auf der Prioritätenliste der Future Talents ganz oben. Um sich weiterzuentwickeln, muss man aber vor allem eines lernen: Verantwortung zu übernehmen. Praktikant:innen und Werkstudent:innen sind kein Ersatz für festangestellte Arbeitnehmer:innen – und das sollen sie auch nicht sein. Sie sollten das Gefühl vermittelt bekommen, Eigenverantwortung für Aufgaben übernehmen zu können sowie einen relevanten Beitrag zum Unternehmens- und Projekterfolg zu leisten.

Je nach Entwicklungsstand der Future Talents kann man in Erwägung ziehen, wichtige (Teil-)Projekte oder Aufgaben an sie zu übergeben und sie mit der notwendigen Begleitung und den passenden Ressourcen zu unterstützen. Geben Sie Ihren Talenten Verantwortung und investieren Sie ein paar Minuten mehr für die benötigte Unterstützung.

Es lohnt sich in vielerlei Hinsicht! Aber vor allem dann, wenn es darum geht, dass Sie zukünftige Mitarbeiter:innen erfolgreich an Ihr Unternehmen binden möchten!

Abseits des Faktes, dass in großen Unternehmen mehr Ressourcen existieren, sollte man auch in kleineren und mittleren Unternehmen versuchen, den Future Talents mehr Verantwortung zu übergeben und dafür die Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Erschaffen Sie eine Kultur des Lernens und der Weiterentwicklung in Ihrem Unternehmen, zum Beispiel mithilfe von „On-the-Job Trainings“ oder einem Mentor:innen-Programm. Gestalten Sie Ihre Strukturen agil und adaptierbar, sodass es einfacher fällt, jungen Menschen den Einstieg zu ermöglichen und mit fortschreitender persönlicher Entwicklung mehr Verantwortung zu übergeben.



Verlierer: Kleine Unternehmen?

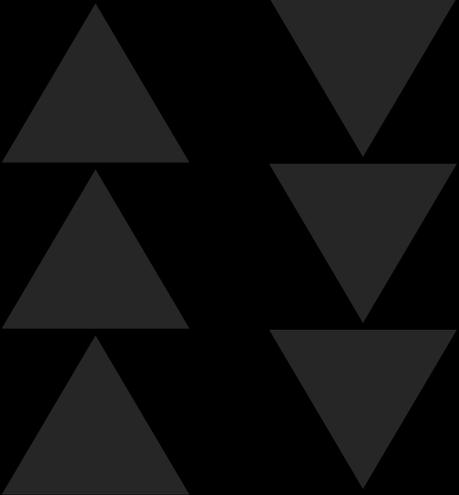
Auch wenn es größere Unternehmen leichter haben, die vorherig genannten Punkte umzusetzen, müssen sich kleinere Unternehmen nicht verstecken.

Die Rahmenbedingungen (wie z.B. Gehalt, Work-Life-Balance, Überstunden, Knüpfen von Kontakten) für Werkstudent:innen oder Praktikant:innen sind nicht von der Mitarbeiterzahl abhängig.

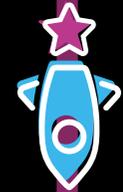
Das heißt, auch kleinere Unternehmen können damit glänzen und sind konkurrenzfähig.

Ein selbstbewusster Auftritt ist auf jeden Fall angemessen und kann helfen, Future Talents anzuziehen, welche sich vielleicht gegen ein kleineres Unternehmen entschieden hätten.





CLEVIS Employer Matrix



- Key Insights
- New Work
- Money
- Homeoffice
- Leadership
- Company Size
- CLEVIS Matrix

Arbeitgeberqualität

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 4,04 (1 = sehr unzufrieden, 5 = sehr zufrieden) bewertet. Überdurchschnittlich schneiden folgende Unternehmen ab:

HOLTZBRINCK PUBLISHING, PROCTER & GAMBLE und KINDERNOETHILFE.

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 3,33 bewertet. Unternehmen wie SAP, PHOENIX CONTACT und KINDERNOETHILFE haben es unter die TOP 10 der Markenimage-Unternehmen geschafft.

Die Facette Markenimage allein ist allerdings kein aussagekräftiger Indikator für die Arbeitgeberattraktivität, wie die CLEVIS Employer Matrix zeigt. Insgesamt neun von 34 Unternehmen sind Hidden Champions. Dies bedeutet, ihr Markenimage wurde unterdurchschnittlich bewertet, die Arbeitgeberqualität hingegen überdurchschnittlich.

Top 10 Arbeitgeberqualität

 UNTERNEHMEN	
1 HOLTZBRINCK PUBLISHING	
2 PROCTER & GAMBLE	
3 KINDERNOETHILFE	
4 TEXAS INSTRUMENTS	
5 ADOLF WÜRTH	
6 CURACON	
7 SAP	
8 DR. OETKER	
9 CARL ZEISS	
10 PHOENIX CONTACT	

Top 10 Markenimage

 UNTERNEHMEN	
1 SAP	
2 PHOENIX CONTACT	
3 KINDERNOETHILFE	
4 CARL ZEISS	
5 ADOLF WÜRTH	
6 MIELE	
7 HOLTZBRINCK PUBLISHING	
8 CURACON	
9 ADIDAS	
10 ROCHE SCHWEIZ	

  Im Vergleich zur unternehmensspezifischen Platzierung im letzten Jahr
 = Unternehmen war letztes Jahr auf der gleichen Platzierung
 Unternehmen war letztes Jahr nicht in der Matrix





Delivering Next Generation HR Today

Die CLEVIS GmbH ist eine HR Beratung mit Sitz in München.

Als Berater:innen mit dem Fokus auf Human Resources und IT haben wir uns seit der Gründung unseren **Kernthemen** verschrieben:

HR Beratung

HR Digitalisierung

Business Transformation

HR Strategie

Gemeinsam machen wir Ihre HR noch erfolgreicher.

Wir bieten Ihnen herausragende Expertise, wenn es darum geht HR neu zu denken, neu auszurichten, zu digitalisieren und zu positionieren.

Ihre HR gemeinsam in das nächste Level zu führen ist, was uns wirklich antreibt.

Noch nicht überzeugt? Unsere **Kund:innen** sind es!

Future Talents Report

Wir geben den Talenten von morgen eine Stimme.

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

Philipp Elkemann

Ronnie Porterfield

Inhalt & Auswertung

Ronnie Porterfield

Philipp Elkemann

Support

Franziska Zender

Paula Schmäser



CLEVIS GmbH

Erika-Mann-Str. 53 | 80636 München

www.clevis.de



Mehr Informationen unter

www.futuretalentsreport.de