

# GPRA YP INSIDE PULSE



MÄRZ  
2026

# INHALT

VORWORT

01

KEY PULSES

02

AUSWIRKUNGEN VON KI AUF  
AUFGABEN

03

ROLLENVERSCHIEBUNG SEIT KI

04

SELBSTEINSCHÄTZUNG  
DATEN-/TECH-KOMPETENZ

05

SENIOR:INNEN-KOMPETENZ IM  
VERGLEICH 06

---

HALTUNG ZU KI & BERUFLICHER  
ENTWICKLUNG 07

---

BACKMATTER GPRA YP 08

---

METHODIK & SAMPLE 09

---

# INHALT

# VORWORT

01

Liebe Leser:innen,

als Young Professionals erleben wir die Transformation der Kommunikationsbranche durch Künstliche Intelligenz aus einer besonderen Perspektive: Wir stehen am Beginn unserer beruflichen Laufbahn und gleichzeitig mitten im Wandel. Viele von uns haben sich vor Kurzem Wissen und Kenntnisse angeeignet, die teilweise schon wieder obsolet geworden sind. Aber wir sind auch Anwender:innen neuer Tools, Impulsgeber:innen für digitale Prozesse und diejenigen, die die langfristigen Konsequenzen dieser Entwicklung über ihre gesamte Karriere hinweg mitgestalten werden (müssen). In dieser Doppelrolle als Lernende und Gestalter:innen spüren wir bereits jetzt, wie klassische Kompetenz-Hierarchien in Kommunikationsberatungen auf den Prüfstand gestellt werden.

Spätestens seit mit dem Launch von ChatGPT im November 2022 generative KI im (Arbeits-)Alltag angekommen ist, diskutieren wir in nahezu jedem Meeting und Treffen intensiv über diese neue Realität, in der wir leben und arbeiten. Dabei beschäftigen uns insbesondere Fragen, die das Fundament unserer Arbeit berühren:

- Wie selbstverständlich wird KI bereits genutzt?
- Wo schafft sie echte Mehrwerte und wo bleiben Fragezeichen?
- Welche Kompetenzen werden künftig entscheidend sein?
- Und was bedeutet all das für die Qualität unserer Arbeit, unser Beratungsverständnis und unsere ethischen Standards?

## **Vom Bauchgefühl zur Methode: Der „Inside Pulse“**

Mit dem Inside Pulse möchten wir die Perspektive der Young Professionals systematisch erfassen, jenseits von reinem Bauchgefühl und Einzelmeinungen. Mit diesem neuen Format etablieren wir eine Plattform, die regelmäßig Schlaglichter auf die Trends wirft, die unsere Beratungswelt bewegen.

Für diese Premierenausgabe zum Thema Künstliche Intelligenz haben wir eine Online-Umfrage unter Young Professionals in den GPRA-Mitgliedsberatungen gestaltet. Die Ergebnisse haben wir im Rahmen unseres Jahrestreffens Anfang Februar in vertiefenden, qualitativen Fokuskussionen gespiegelt, hinterfragt und eingeordnet. Entstanden ist ein authentisches Stimmungsbild einer Generation, die zwischen technischer Euphorie und reflektierter Verantwortung navigiert.

Die Ergebnisse, die wir hier präsentieren können, verstehen wir nicht als abschließende Bestandsaufnahme. Vielmehr sind sie aus unserer Sicht eine Einladung zum Dialog – untereinander als Young Professionals sowie zwischen den Generationen.

## **Ein Dank an unsere Wegbegleiter**

Ein solch ambitioniertes Projekt lebt entscheidend von hohem Vertrauen und fortlaufender Unterstützung. Ein besonderer Dank gilt daher dem Präsidium der GPRA, das unsere Initiative ermutigt hat, diese eigene Stimme zu finden. Wir möchten uns bei Kirsten Leinert bedanken, die das Projekt als Beraterin begleitet und uns den Raum gegeben hat, diese Vision methodisch und inhaltlich eigenständig umzusetzen. Ein großer Dank gilt Isabelle Hoyer aus der Geschäftsstelle der GPRA für die wertvollen Hinweise, kritischen Rückfragen und vermittelten Kontakte – sie war uns eine große Hilfe. Nicht zuletzt gilt der Dank den Kommunikationsberatungen in der GPRA, die ihren jungen Talenten die Zeit und das Vertrauen schenken, damit sie sich bei den Young Professionals engagieren und an Projekten wie diesem mitwirken können.

Die Zukunft unserer Branche ist fordernd, aufregend und spannend. Wir wünschen viel Freude bei der Lektüre.

Leonie Bär und Hendrik Stamm

Sprecher:innen der GPRA Young Professionals

## TEMPO

# 96

### NENNUNGEN

Der stärkste Befund ist Beschleunigung: Für die Mehrheit wird KI vor allem dann relevant, wenn sie Aufgaben schneller „in Bewegung“ bringt (Drafts, Struktur, Recherche, Varianten).

## QUALITÄTSCHECK

# 70

### NENNUNGEN

Fast ebenso zentral ist Qualitätssicherung. Viele prüfen KI-Ergebnisse häufiger, Effizienz entsteht erst, wenn Kontrolle, Plausibilisierung und Abnahme mitwachsen.

## ROLLE BLEIBT ÄHNLICH

# 12

### NENNUNGEN

Nur wenige sagen, dass sich ihre Aufgaben kaum verändert haben. Gleichzeitig dominiert „schneller“, der Alltag verschiebt sich weniger über neue Aufgaben, sondern über Taktung und Prioritäten.

Die Zahlen deuten auf eine neue Baseline: schneller liefern (96) und härter prüfen (70). Der Gewinn wird eher in konzeptionellem Freiraum sichtbar (42) als in grundlegend neuen Aufgabenprofilen.

# KEY PULSES

*„Das Mindset muss sein: KI muss erlernt werden. Essen, trinken, schlafen, KI nutzen. Und wer das nicht macht, der ist weg.“*

## VOM HANDWERK ZUR STEUERUNG: SKILLS VERSCHIEBEN SICH

KI verändert weniger die Aufgabenliste als die Fähigkeiten dahinter. Wer gut arbeitet, briefed präziser, priorisiert klarer und steuert Outputs aktiv nach. Kompetenz wird damit weniger 'können', mehr 'urteilen und entscheiden'.

## JUNIORS ALS COACHES: AUSBILDUNG WIRD KI- KOMPETENZ-TRAINING

Viele übernehmen schon früh Ausbildungs- und Einordnungsarbeit, weil ihnen Trainees/Werkstudierende zuarbeiten. Mit KI prüfen sie nicht nur Ergebnisse, sondern auch den Umgang damit: Quellen, Challenging, Standards, Ownership.

## WERTVERSCHIEBUNG: WENIGER WERKBANK, MEHR BERATUNG

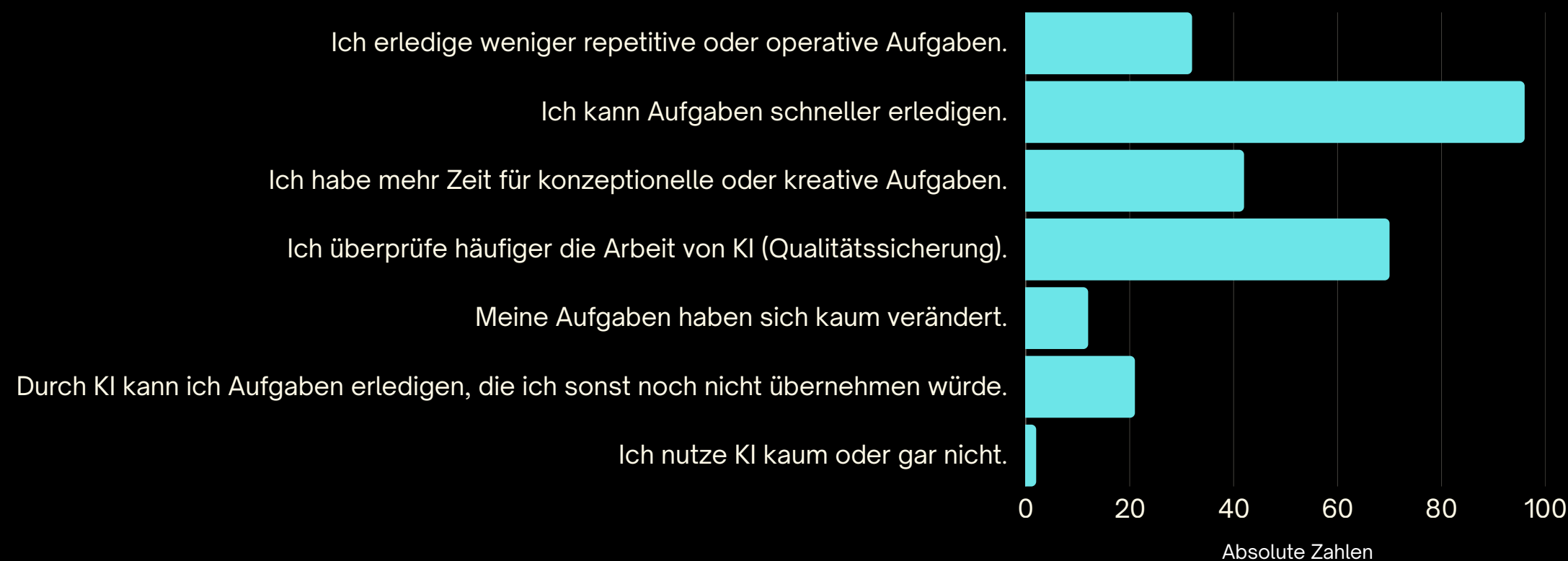
Operative Bausteine werden leichter selbst produziert, auch kundenseitig. Kommunikationsberatungen differenzieren stärker über Konzept, Einordnung, Konsistenz und Beziehung. Beratung wird kleinteiliger: häufiger priorisieren, Standards setzen und begründet abraten

***„Das Klischee ist immer: Agentur, Arbeitszeiten sind nicht toll, das Gehalt ist nicht toll, aber die Lernkurve ist schon enorm. Ich frag mich, was das für einen Impact auf Trainings hat. Ich finde, gerade diese steile Lernkurve kommt davon, dass man sein Handwerk so stark schärft.“***

# KEY PULSES

Welche Auswirkungen hat der Einsatz von KI auf die Art Deiner Aufgaben?

# KI BESCHLEUNIGT AUFGABEN - VERSCHIEBT ABER AUCH DEN FOKUS IN RICHTUNG QUALITÄTSSICHERUNG. 03



Effizienz dominiert: KI macht Aufgaben schneller (96) und verschiebt Arbeit Richtung Prüfung (70). Ein Teil gewinnt Freiraum für Konzept (42), während Nichtnutzung die Ausnahme bleibt (2)

*„Wenn ich im Monat nicht 20 Captions schreiben muss, sondern mir Gedanken darüber machen kann, wie die Strategie ist [...], bin ich nicht böse drum.“*

### 03

# WENIGER „BLANK PAGE“, MEHR CHECKS, MEHR EINORDNUNG.

KI nimmt vielen Aufgaben die „erste Schicht“ ab: Statt bei null zu beginnen, starten Young Professionals häufiger mit Struktur, Vorlage oder einem ersten Überblick. Das reduziert operative Schleifen, schiebt Arbeit schneller in Überarbeitung und Entscheidung und verändert die Erwartungshaltung: schneller loslegen, schneller iterieren, schneller liefern. Gleichzeitig bleibt klar: Aufgaben verschwinden nicht automatisch, KI verkürzt vor allem den Einstieg.

Je „fertiger“ KI-Output wirkt, desto stärker rückt Prüfung in den Mittelpunkt: Stimmen Zahlen, Belege, Schlussfolgerungen, Tonalität? Dazu kommt eine zweite Verschiebung: KI-Entwürfe kommen immer häufiger auch kundenseitig ins Projekt zurück, wodurch Einordnung und das begründete Abraten Teil der täglichen Beratung werden. Parallel verändert sich die Ausbildungsrolle: Viele Juniors bewerten Zuarbeit von Trainees/Werkstudis/Praktikant:innen und müssen heute nicht nur Output prüfen, sondern auch den KI-Umgang vermitteln.

Der Freiraum, der entsteht, wird eher für Konzept, Strategie und Beratung genutzt als für „mehr Output“. Gleichzeitig verschiebt sich die Wertlogik: Wenn KI das schnelle Zusammenbauen erleichtert, wird Beratungsleistung sichtbarer, etwa beim Einordnen, Qualitätsstandards setzen und Erwartungen managen. Parallel zeigt sich eine selektive Nutzung: Einige werden wählerischer, weil Briefing und Nacharbeit sich nicht immer lohnen.

***„Da tauchen auf einmal Datenpunkte auf, die wir nicht haben. Klingt spannend, ist toll formuliert, aber stimmt das?“***

***„People Business. Persönliche Beziehung ist das, was uns ausmacht.“***

# VON ZUARBEIT ZU MITVERANTWORTUNG.

04



***„KI ist Türöffner: Man kann Strategien vorschlagen und aufbereiten – ohne die Zuarbeit von Juniorinnen“***

Die Ergebnisse zur Frage wirken auf den ersten Blick widersprüchlich und sind genau deshalb spannend. Knapp die Hälfte der Befragten sagt, in der eigenen Rolle habe sich seit der KI-Nutzung nichts verändert (64). Gleichzeitig berichten viele von konkreten Verschiebungen im Alltag: frühere Einbindung in Ideen- und Konzeptphasen (23) sowie mehr Verantwortung für Qualitätssicherung und Überarbeitung (20). Klassische Zuarbeit bleibt ebenfalls relevant (14), während 12 angeben, häufiger bei Entscheidungen gehört zu werden, die früher stärker bei Senior:innen lagen. Insgesamt deutet das darauf hin, dass KI in vielen Teams weniger als formale Rollenrevolution wirkt, sondern als schrittweise Verschiebung von Zuständigkeiten, die je nach Setup sichtbar wird, mal als neue Verantwortung, mal als Veränderung im „Wie“, ohne dass der Jobtitel sich ändert.

# 04

## ZUARBEIT WIRD EXPERTISE UND LEISTUNG WIRD UNSICHTBARER.

Zuarbeit bleibt, aber sie verschiebt sich: Junior:innen werden nicht nur im „eigenen“ Projekt eingesetzt, sondern zunehmend dort, wo sie Tool-Knowhow oder konkrete Anwendungsfälle beherrschen. Das verändert die Logik von Teamarbeit: Expertise hängt weniger am Titel als am Umgang mit Tools und Workflows. Zuarbeit ist damit häufiger Vorarbeit an Struktur, Argumentationslinien oder Material, das später in Entscheidungen einfließt und damit strategischer als früher.

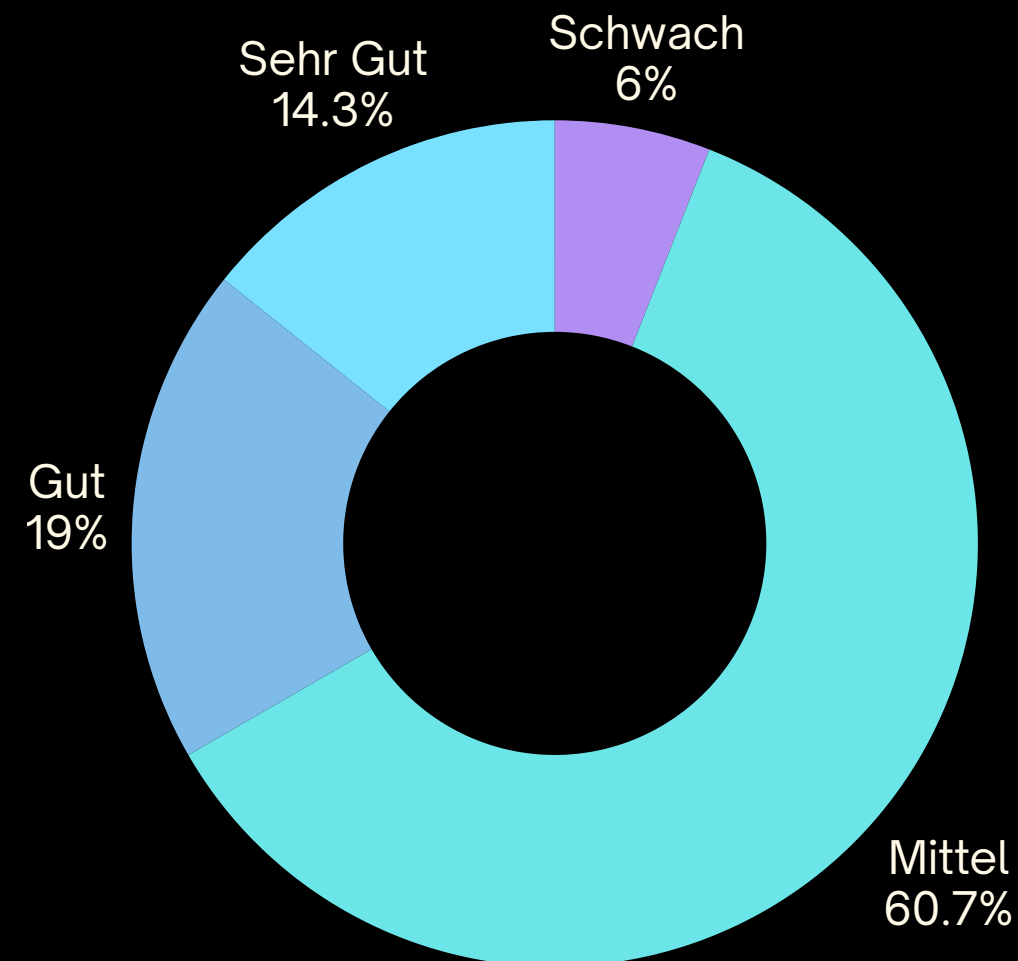
Ein wiederkehrendes Motiv ist die veränderte Wahrnehmung von Leistung: KI übernimmt sichtbare Produktionsarbeit, während die prüfende, steuernde und „geradeziehende“ Arbeit dahinter weniger offensichtlich wird. Das kann für Junior:innen zum Risiko werden, weil ihre Beiträge häufiger in Überarbeitung, Strukturierung und Abnahme liegen – Aufgaben, die nach außen schwerer zu „zeigen“ sind. Gleichzeitig steigt die Verantwortung, weil die Freigabe von KI-Output reale Konsequenzen hat, auch wenn der Anteil der eigenen Schreibarbeit kleiner wirkt.

KI senkt die Einstiegshürde in frühe Projektphasen: Ideen, Konzepte und erste strategische Rahmungen lassen sich schneller vorbereiten. Mehrere Stimmen beschreiben das als „Türöffner“ – inklusive Zugriff auf Muster und Good Practices, die wie externer Seniorinput wirken. Gleichzeitig steigt damit der Erwartungsdruck: Wer früher in Entscheidungen hineinrutscht, muss früher belastbare Vorschläge liefern. KI hilft beim Start, ersetzt aber nicht Kontextwissen und Urteilsfähigkeit, wenn es darum geht, Vorschläge in echte Kundensituationen zu übersetzen.

***„KI nimmt die Arbeitsschritte weg, an denen man als Junior sehr gut zeigen konnte, was man geleistet hat. Jetzt fügt man immer nur ‘A, B, C’ über die KI-Maske hinzu.“***

# SICHER IM UMGANG, STARK IM CHECKEN.

05



*„Oft denke ich mir: Ich weiß, das geht irgendwie. Hilf mir, diese Formel zu bauen.“*

*„Früher hätte ich das dann an irgendjemanden weitergegeben, der da wirklich die technischen Skills hat. Das braucht es oft nicht mehr.“*

Die Selbsteinschätzung zur eigenen Daten- und Technologiekompetenz fällt insgesamt positiv aus. Knapp die Hälfte der Befragten bewertet sich als „gut“ (51), weitere 16 sogar als „sehr gut“. Ein gutes Drittel sieht sich im Mittelfeld (35) und nur 5 stufen sich als „schwach“ ein; „sehr schwach“ wird gar nicht gewählt. Insgesamt deutet das darauf hin, dass viele Young Professionals technologisch ausreichend sicher sind, um KI-Tools im Alltag aktiv zu nutzen. Gleichzeitig bleibt bei einem relevanten Teil noch Entwicklungspotenzial.

# 05

## KOMPETENZ HEISST: TOOLS NUTZEN UND OUTPUT VERANTWORTEN.

Die Selbsteinschätzung fällt insgesamt selbstbewusst aus: Viele Young Professionals fühlen sich technologisch ausreichend sicher, um KI-Tools im Alltag aktiv zu nutzen. „Kompetenz“ heißt dabei weniger tiefe Technikenntnis als praktische Handlungsfähigkeit: schnell einsteigen, Tools im Workflow einsetzen, Formate und Outputs steuern. Das zeigt sich vor allem daran, dass KI nicht als Sonderfall behandelt wird, sondern als normaler Bestandteil von Textarbeit, Recherche, Vorbereitung und Iteration.

In den Diskussionen wird deutlich, dass Daten- und Tech-Kompetenz nicht nur Bedienung ist, sondern Urteilskraft. Viele betonen, dass Ergebnisse oft sehr überzeugend wirken, aber trotzdem geprüft werden müssen: Was ist belegt, was ist sauber hergeleitet, was klingt nur gut? Gerade in der Kommunikation zählt nicht nur Geschwindigkeit, sondern Verantwortung für Inhalt, Tonalität und Schlussfolgerungen. Wer sich kompetent fühlt, beschreibt sich deshalb häufig als jemand, der KI-Output challengen kann – und nicht als jemand, der ihn einfach weiterreicht.

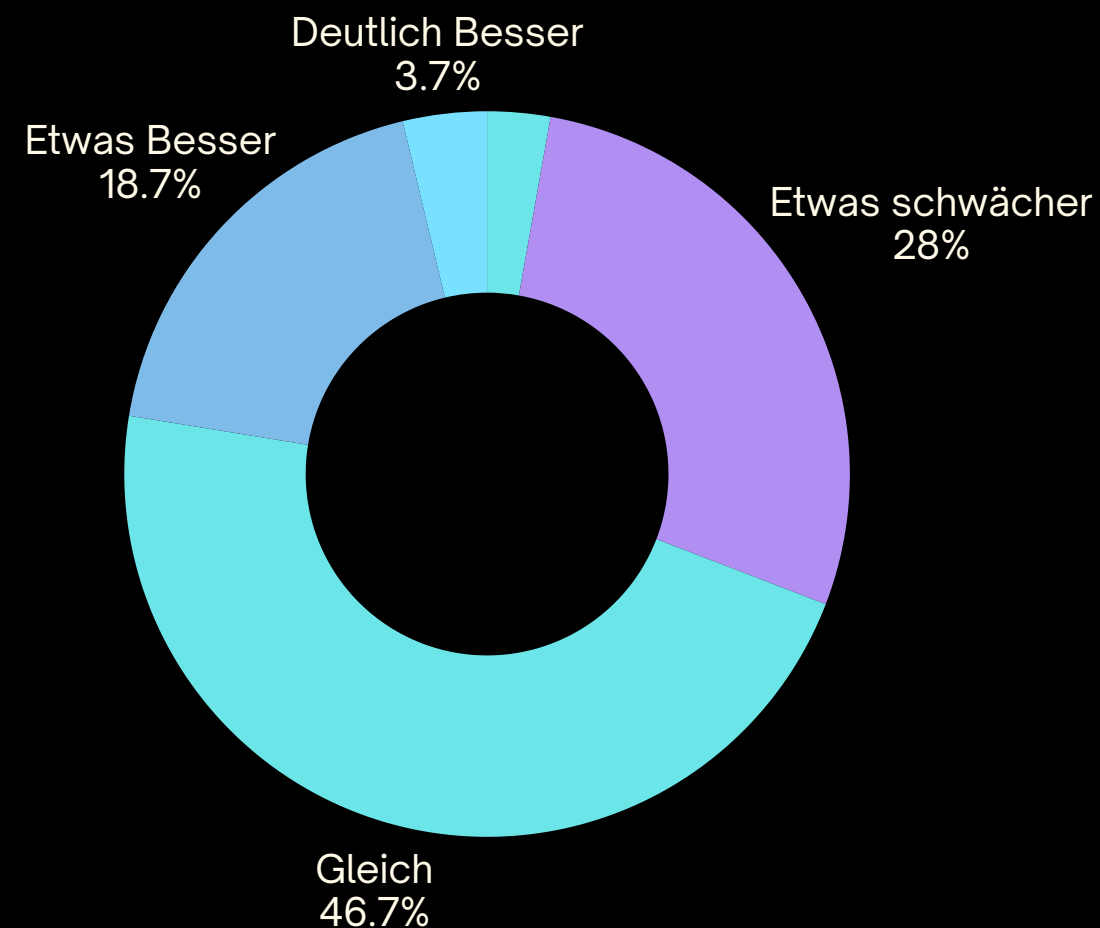
Gleichzeitig zeigt sich ein Spannungsfeld: Selbst wenn die Grundkompetenz da ist, fühlen sich viele von der Tool-Landschaft und den vielen Möglichkeiten erschlagen. Orientierung wird damit weniger zum Wissens- als zum Priorisierungsproblem: Was nutze ich wofür, wann lohnt es sich, wann nicht? Viele entwickeln deshalb eine selektive Nutzung: KI dort, wo sie wirklich hilft und bewusst weniger dort, wo Briefing und Nacharbeit den Vorteil wieder auffressen.

***„Kannst du bitte folgende Unterordner erstellen. Und dann sagt die KI, ‘das kann ich nicht’. Und ich denke mir: ‘Warum ist eine KI in Drive drin, wenn die mir keine Ordner erstellen kann?’“***

Die Daten- und Technologiekompetenz von Senior:innen in meinem Team schätze ich im Vergleich zu meiner eigenen ein als..

# SENIORITÄT HEISST NICHT AUTOMATISCH KI-SICHERHEIT.

06



*„[...] wenn du dann ins andere Extrem gehst: VP-Level, jemand haut ‘eben mal schnell’ etwas bei ChatGPT hinein, gibt Dir das Ergebnis und sagt, ‘schau mal, was Du da rausholen kannst’; finde ich das schwierig. Das ist eigentlich ein Level, auf dem man besser wissen sollte, wie Qualität aussieht.“*

Beim Vergleich der Daten- und Technologiekompetenz im Team zeigt sich ein gemischtes Bild. Knapp die Hälfte der Young Professionals schätzt die Kompetenz von Senior:innen als gleich zur eigenen ein (50). Gleichzeitig sieht ein relevanter Anteil die Senior-Kompetenz als schwächer: 30 bewerten sie als „etwas schwächer“, 3 als „deutlich schwächer“. Umgekehrt sagen 20, Senior:innen seien „etwas besser“, und nur 4 „deutlich besser“. Insgesamt deutet das darauf hin, dass die Tech-/KI-Kompetenz in Teams häufig auf Augenhöhe wahrgenommen wird, aber in vielen Fällen auch als Generations- oder Rollenunterschied sichtbar wird – mit einem spürbaren Anteil, der bei Senior:innen Aufholbedarf sieht.

Die Daten- und Technologiekompetenz von Senior:innen in meinem Team schätze ich im Vergleich zu meiner eigenen ein als..

## 06 VOM TITEL UNABHÄNGIG: KI-KOMPETENZ MUSS GELEBT WERDEN.

In den Diskussionen wird Seniorität nicht automatisch mit höherer Tech-Kompetenz gleichgesetzt. Der Unterschied wird dabei weniger als „können vs. nicht können“ beschrieben, sondern als Haltung: Wer offen bleibt, probiert aus, baut Routinen und lernt sichtbar dazu. Wer sich grundsätzlich verweigert oder KI als Spielerei abtut, fällt im Alltag schneller zurück, unabhängig vom Titel.

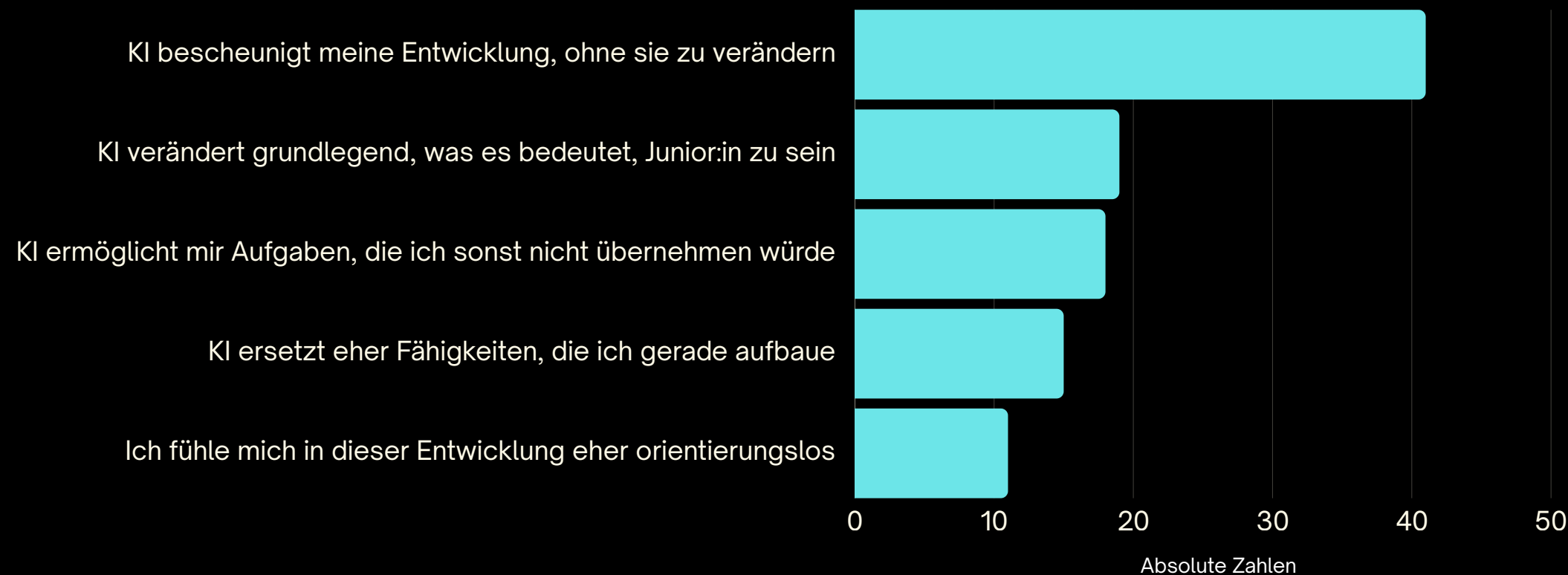
Ein wiederkehrender Punkt ist die Erwartung an Seniors als Qualitätsinstanz. Gerade weil KI-Ergebnisse oft „fertig“ wirken, wird es kritisch, wenn Führungskräfte Outputs ungeprüft weiterreichen oder selbst nicht challengen. Für die Young Professionals entsteht dann ein paradoxes Bild: Diejenigen, die „besser wissen müssten“, agieren teilweise wie Durchleiter. Das wird weniger moralisch bewertet als praktisch: Es verschiebt Verantwortung nach unten und macht die Frage nach Standards drängender, etwa wie geprüft wird, was als belegbar gilt und wie Tonalität und Kontext gesichert werden.

***„Da finde ich uns tatsächlich in einer ganz spannenden Vermittlerfunktion. [...] Nach oben zu den älteren oder seniorigeren Positionen zu sagen: ‘Nein, nein, das ist schon OK, wenn die damit arbeiten, das müssen wir jetzt nicht verteufeln’, das auf der anderen Seite nach ‘unten’ auch zu signalisieren [...]“***

Welche Aussage beschreibt Deine Haltung zu KI in Bezug auf Deine berufliche Entwicklung am ehesten?

# KI BESCHLEUNIGT ENTWICKLUNG – UND VERSCHIEBT KOMPETENZEN.

07



*„KI beschleunigt eher die To-dos, die ich habe – aber ich musste mir zusätzlich den Skill aneignen, Texte kritisch zu überprüfen.“*

Veränderung ist omnipräsent: Young Professionals sehen in Künstlicher Intelligenz einen beschleunigenden Faktor für ihre Entwicklung (41%). Jede:r Fünfte sieht in erster Linie eine Veränderung in der Bedeutung, als Junior:in zu arbeiten. Nur jede:r Zehnte fühlt sich orientierungslos.

07

In der quantitativen Umfrage geben rund 40% der Young Professionals an, dass KI ihre berufliche Entwicklung vor allem beschleunigt, ohne sie grundlegend zu verändern. Die Fokusgruppen zeichnen ein differenzierteres Bild: Veränderung entsteht weniger durch „neue Aufgaben“, sondern durch Verschiebung. Effizienzgewinne schaffen Freiraum für konzeptionelle und strategische Beiträge, etwa wenn man schneller Vorschläge formuliert, Vorgesetzte präziser „channeln“ und früher in Pitch- oder Konzeptphasen mitarbeiten kann.

Durch die beschleunigte Entwicklung der Junior:innen-Rolle sehen Young Professionals auch eine Veränderung in der Erwartungshaltung an ihre Arbeit: schneller orientieren, schneller liefern, schneller einordnen.

## BESCHLEUNIGUNG BEDEUTET NICHT LINEARE ENTWICKLUNG – SONDERN VERSCHIEBUNG DER KOMPETENZEN

Junior:innen müssen nicht nur ausführen, sondern KI-Ergebnisse bewerten, weiterentwickeln und aktiv steuern. Trotz der Chancen sehen Young Professionals auch Risiken: Wenn Erstentwürfe, Strukturen und Ideen fehlen, kann klassisches „Handwerkslernen“ von Null verkürzt werden. Der Prozess, durch den Kreativität, Zielgruppenverständnis und strategisches Denken wachsen, wird dadurch neu verhandelt.

Dieses potenzielle „Handwerksrisiko“ wird in der Diskussion nicht grundsätzlich als Jobverlust, sondern als Qualitäts- und Ausbildungsfrage verstanden. Wer sich zu stark auf KI stützt, läuft Gefahr, zentrale Kompetenzen weniger auszubilden. Gleichzeitig beschreibt die Gruppe eine spannende Gegenbewegung: Der Digital-Natives-Blick bringt teils mehr kritische Wachsamkeit mit. Das Ziel ist nicht, KI zu vermeiden, sondern sie professionell zu nutzen, ohne Ownership und Urteilskraft abzugeben.

***„Sich von Null an in einen Kunden reinzuarbeiten und daraus Maßnahmen abzuleiten – das hat mir Selbstbewusstsein gegeben. Ich weiß nicht, ob das genauso wäre, wenn KI von Anfang an mitdraftet.“***

# BACKMATTER

08

## DIE GPRA YOUNG PROFESSIONALS

Die GPRA Young Professionals (YPs) sind die 2020 gestartete Nachwuchsinitiative der GPRA. Sie vernetzen junge Kommunikator:innen aus den GPRA-Mitgliedsberatungen und geben dem Branchennachwuchs eine gemeinsame Stimme. Ziel ist es, Nachwuchstalente zu stärken, Austauschräume zu schaffen und Impulse für die Kommunikationsberatung von morgen zu setzen.

Inhaltlich übersetzen die YPs diese Rolle in konkrete Arbeit: Sie organisieren Vernetzung und Weiterentwicklung, arbeiten in thematischen Arbeitsgruppen und bringen Zukunftsthemen aus ihrer Perspektive in die Branche, darunter etwa KI, Diversity & Inklusion, Ethik/Haltung und Nachhaltigkeit. Dabei geht es ihnen auch um den Dialog zwischen Generationen sowie um Kommunikation, die ethisch, nachhaltig und wirkungsvoll bleibt.

Die Taskforce Inside Pulse entstand nach dem Sommertreffen 2025, um die Perspektive von Junior:innen sichtbarer zu machen. Sie bündelt diese Stimmen, ordnet sie ein und trägt sie als „Inside Pulse“ nach außen. Mitglieder: Alessa Cramer (komm.passion), Marina Fritz (consense communication), Jakob Boxler (MSL), Anna Lisa Valero (fischerAppelt), Linnea Pirntke (MSL), Franziska Brauer (Ketchum), Leonie Weiß (komm.passion), Ferdinand Prösch (DRP), Hendrik Stamm (Edelman), Leonie Bär (Edelman).



# METHODIK & SAMPLE

## MIXED-METHODS-DESIGN: BREITE + TIEFE

Für den Report kombinieren wir quantitative Umfrageergebnisse (Januar–Februar 2026) mit qualitativen Fokusgruppen (Februar 2026). Die Umfrage zeigt, welche Effekte besonders häufig genannt werden. In drei Fokusgruppen à 5 YPs (je 90 Minuten), entlang einer Leitfrage aufgebaut und grob moderiert, werden diese Muster eingeordnet und vertieft: Was steckt dahinter, wo entstehen Spannungen, und welche Beispiele erklären die Zahlen? So entsteht ein Gesamtbild, das sowohl misst, was passiert, als auch erklärt, warum.

## SAMPLE: YOUNG PROFESSIONALS

Die Umfrage wurde in GPRA-Mitgliedsberatungen in Deutschland durchgeführt. Insgesamt nahmen 136 Personen teil; 107 Antworten entsprachen dem definierten Sample. Als „Young Professional“ gelten in dieser Erhebung Mitarbeitende mit maximal fünf Jahren Berufserfahrung. Ziel ist damit ein klarer Blick auf die Nachwuchsperspektive aus der Beratungspraxis, ohne Anspruch auf Repräsentativität über die gesamte Branche hinaus.

## AUSWERTUNG & VALIDIERUNG

Die quantitativen Ergebnisse wurden deskriptiv ausgewertet, um zentrale Muster sichtbar zu machen. Die Fokusgruppen wurden aufgezeichnet und transkribiert; pro Transkript erfolgte eine qualitative Auswertung per Open Coding, mit leichtem Fokus auf Themen, die in der Umfrage bereits erkennbar waren. Anschließend wurden die Ergebnisse im Vier-Augen-Check geprüft und im Team gegengecheckt. So entstehen robuste Themencluster und Argumentationslinien, die die Zahlen nicht nur wiederholen, sondern nachvollziehbar einordnen.

# THANK YOU!

## KONTAKT

**Leonie Bär & Hendrik Stamm**

leonie.baer@edelmandxi.com

hendrik.stamm@edelman.com

geschaeftsstelle@gpra.de

## WEBSITE

weiterführendes Whitepaper:

[Link](#)