

Digital Natives & Digital Economy – passt das?

Dr. Volker Mayer, Prof. Dr. Patrick Müller,
Christiane Mayer

2016



Diese Studie wurde erstellt auf Basis einer quantitativen Befragung der STRIMgroup AG und qualitativer Interviews unter wissenschaftlicher Begleitung der Hochschule für Technik Stuttgart, Lehrstuhl von Herrn Prof. Dr. Patrick Müller.

Hochschule für Technik
Stuttgart

Kooperationspartner dieser Studie sind:



Sponsor der Studie ist Oracle.



Gütschstrasse 22
CH-8122 Binz
Tel.: +41 (0)43 3660 558
<http://www.strimgroup.com>

Zitierweise:

Mayer, Volker; Müller, Patrick; Mayer, Christiane: Digital Natives & Digital Economy – passt das? Studie der STRIMgroup AG, Binz/Zürich, September 2016

<http://www.strimgroup.com/veroeffentlichungen/studien>

Executive Summary 2016

Problemstellung

Im Laufe des letzten Jahrzehnts, in dem wir Schülerbefragungen durchgeführt haben, hat sich die Ansprache und Gewinnung junger Berufseinsteiger deutlich verändert und wird auch weiterhin innovative Impulse benötigen, um erfolgreich zu bleiben.

Marketing- und Rekrutierungsverantwortliche haben neue Technologien, neue Organisationsstrukturen, neue Sourcing-Strategien, effektives Branding und einen Fokus auf die Candidate Experience eingeführt, um in einer zunehmend anspruchsvoller werdenden Situation (Demografie, Akademisierung, etc.) ausreichend geeignete Bewerber zu gewinnen.

Wie die Geschichte zeigt, müssen wir weiterhin innovativ bleiben und Neues erfinden, um in den nächsten Jahren gute Ergebnisse zu erzielen. Hier einige Beispiele:

- Die **Kandidaten haben eine grössere Auswahl und mehr technologische Optionen**, um auf die sich bietenden Möglichkeiten zuzugreifen. Entlang ihres Bildungsgrades und ihrer Lebensmilieus unterscheiden sich junge Berufseinsteiger jedoch signifikant. Individualisierung und persönliche Ansprache werden deshalb für Betriebe immer wichtiger.
- Die **geschäftlichen Anforderungen ändern sich in einem rasanten Tempo**. Globalisierung, Digitalisierung, Wirtschaft 4.0, und kompetenzbasierte Planung sind nur einige der aktuellen Herausforderungen. Es ist nicht mehr akzeptabel, dass Betriebe lediglich auf diese Bedürfnisse reagieren; vielmehr müssen sie in der Lage sein, Annahmen zu treffen und auf dieser Basis frühzeitig zu planen.
- Die **kulturelle Passung** wird zum kritischen Erfolgsfaktor für Mitarbeitende und Betriebe. Das frühzeitige Hineinschnuppern in Betriebe sowie das persönliche Kennenlernen und Zusammenarbeiten sind längst wichtiger als Noten und isolierte, kognitive Tests; wenngleich auch diese ihre Berechtigung haben.
- Es gibt **keinen Mangel an neuen Technologien**, die dabei unterstützen, die Unternehmensmarke herauszustellen, Chancen zu vermarkten, Kandidaten auf sich aufmerksam zu machen, und neue Mitarbeitende auszuwählen. Als Teil der Geschäftsmodellierung, beispielsweise mit Hilfe des von der STRIM entwickelten Talent Sourcing Canvas, sind einerseits die jeweilige Zielgruppe sowie andererseits das Nutzenversprechen des Betriebes dafür ausschlaggebend, welche Technologie in welchem Umfeld Sinn macht.

- Die **Art der Arbeit verändert sich** derart, dass immer mehr Mitarbeitende flexible Arbeitszeitregelungen verlangen und dass kurzfristige und zeitlich befristete Anstellungen zunehmen werden. The Conference Board publizierte diesbzgl. im vergangenen Jahr die interessante Studie: Buy, Build, Borrow, or None of the Above? New Options for Closing Global Talent Gaps.¹ Johannes Kuhn beschäftigte sich mit der Gig-Economy.² Matthias Horx veröffentlichte kurze Zeit später fünf Thesen zur Zukunft der Arbeit.³ Im April dieses Jahres erschien der sog. acatech IMPULS „Die digitale Transformation gestalten. Was Personalvorstände zur Zukunft der Arbeit sagen“.⁴ Wir sind also gut beraten, uns mit diesen Entwicklungen frühzeitig und intensiv auseinanderzusetzen.
- **Datenanalysen werden Entscheidungsfindungen antreiben und steuern.** Das bedeutet zunächst, vergangenheits- und gegenwarts-gerichtete Berichtsgrößen und Kennzahlen regelmässig zu erheben und zu analysieren. Bereits in diesem Stadium liegen unternehmensinterne Daten derzeit meist nur lückenhaft vor!⁵ Darüber hinaus geht es um zukunfts-gerichtete, steuerungsrelevante Kennzahlen, die Entscheidungsprozesse vorbereiten, unterstützen und nachhalten. Wie ein solches Personal- resp. Ausbildungscontrolling aufzubauen ist und wie daraus ein Talent-Analytics-Ansatz werden kann wird in einem Beitrag vom November letzten Jahres ausführlich dargelegt.^{6, 7}

¹ Young, Mary B.: Buy, Build, Borrow, or None of the Above? New Options for Closing Global Talent Gaps, The Conference Board, Februar 2015, <https://www.conference-board.org/publications/publicationdetail.cfm?publicationid=2904&subtopicid=180>, Stand: 30. Juni 2016.

² Kuhn, Johannes: Gig-Economy. Schöne neue Arbeitswelt, in: Süddeutsche.de, 27. September 2015, <http://www.sueddeutsche.de/digital/gig-economy-schoene-neue-arbeitswelt-1.2664851>, Stand: 30. Juni 2016.

³ Horx, Matthias: Fünf Thesen zur Zukunft der Arbeit, in: zukunftsInstitut, September 2015, <https://www.zukunftsinstitut.de/artikel/tup-digital/03-from-strategy-to-culture/01-longreads/fuenf-thesen-zur-zukunft-der-arbeit>, Stand: 30. Juni 2016.

⁴ Acatech: Die digitale Transformation gestalten. Was Personalvorstände zur Zukunft der Arbeit sagen, April 2016, <http://www.acatech.de/de/aktuelles-presse/presseinformationen-news/news-detail/artikel/digitale-transformation-was-personalvorstaende-zur-zukunft-der-arbeit-sagen.html>, Stand: 30. Juni 2016.

⁵ Mayer, Volker: Talent Relationship Management: „4x4“ statt „8x4“, Blogbeitrag vom 30. Juli 2015, <http://www.strimgroup.com/blog/trm-strategie-2015>, Stand: 30. Juni 2016.

⁶ Mayer, Volker: Workforce Analytics & Planning: Reifegrade, Blogbeitrag vom 25. November 2015, <http://www.strimgroup.com/blog/workforce-analytics-planning-reifegrade-blogbeitrag>, Stand: 30. Juni 2016.

⁷ Anmerkung: Weitere Informationen unter <http://www.strimgroup.com/blogbeitrag-talent-analytics-berufsorientierung>.

Haupterkenntnisse

Auf Basis unserer Marktbeobachtungen, Gesprächen mit Marketing-, Rekrutierungs- und Ausbildungsverantwortlichen, sowie Erkenntnissen aus Studien und Projekten konzentrieren sich unsere diesjährigen Analysen auf folgende fünf Themen:

1. Akademisierung,
2. Social Media,
3. Digitalisierung,
4. MINT, und
5. Migrationshintergrund.

(1) Um Ursachen für die zunehmende **Akademisierung** besser identifizieren zu können haben wir alle Teilnehmende der Befragung in solche mit Hochschulzugangsberechtigung (kurz: HZB) und in solche ohne Hochschulzugangsberechtigung unterteilt. Beim Blick auf die Lieblingsfächer fällt auf, dass Schüler mit Hochschulzugangsberechtigung Technik signifikant seltener zu ihren Lieblingsfächern zählen als ihre Vergleichsgruppe. Dies wird uns auch beim Thema Digitalisierung beschäftigen. Deutliche Unterschiede gibt es darüber hinaus bei der Art der Informationsbeschaffung (vgl. Abbildung 12: Informationsquellen und Schularten in der DACH-Region, Seite 60).

Schüler mit Hochschulzugangsberechtigung wünschen sich signifikant seltener Gruppenarbeit, dafür aber signifikant häufiger mehr Praxisbezug in MINT-Fächern. Praktika werden von ihnen zusammen mit eigenen Recherchen am häufigsten zur Berufsvorbereitung genutzt. Wie bereits in der letztjährigen Studie berichtet werden Schüler mit Hochschulzugangsberechtigung - offensichtlich aufgrund ihrer vorgezeichneten Laufbahnen - signifikant schlechter von der Schule auf das Berufsleben vorbereitet, als Schüler ohne Hochschulzugangsberechtigung.⁸

Wie bereits in den Vorjahren wissen Schüler mit Hochschulzugangsberechtigung deutlich seltener als Schüler ohne Hochschulzugangsberechtigung, was sie nach der Schule machen wollen. Viele sind orientierungslos, fühlen sich von dem häufig intransparenten Angebot überfordert und haben ein Defizit an praxisgestützter Berufsorientierung. Angesichts steigender Berufsorientierungskompetenz ist die Tatsache, dass ca. ein Viertel aller Azubis und jeder vierte Bachelorstudent seine Ausbildung bzw. sein Studium vorzeitig beendet, ein bildungspolitischer Weckruf.⁹

⁸ Mayer, V.; Müller, P.; Gattiker, U. E.; Mayer, C.: DNA klug agierender Lehrbetriebe, Studie der STRIMgroup AG, Binz/ZH, Juni 2015, S. 49.

⁹ Konrad Adenauer Stiftung: Ausbildungsreife & Studierfähigkeit, Seite 6, 2016, http://www.kas.de/wf/doc/kas_44796-544-1-30.pdf?160407120128, Stand: 4. Mai 2016.

Auch die Gewohnheiten von Schülern mit Hochschulzugangsberechtigung sind in neuen, digitalen Arbeitswelten, die sich u.a. durch einen hohen Grad an Interaktion mit Kollegen und externen Partnern auszeichnen, nur eingeschränkt förderlich. So arbeiten Schüler mit Hochschulzugangsberechtigung beispielsweise lieber alleine, künftige Arbeitswelten bedingen jedoch Zusammenarbeit in Teams. Auch der Wille, sich stetig weiterzuentwickeln und Verantwortung zu übernehmen, ist bei ihnen vergleichsweise niedriger ausgeprägt als bei Schülern ohne Hochschulzugangsberechtigung. In Arbeitswelten, die sich durch eine hohe Innovations- und Wissensorientierung auszeichnen, sind diese Eigenschaften jedoch absolut notwendig.

(2) Um das Ergebnis bzgl. der Rolle von **Social Media** im Rahmen der Berufsorientierung gleich vorweg zu nehmen: ***Im Ranking relevanter Informationsquellen für Ausbildungsberufe und Duale Studiengänge landen Social Media im hinteren Drittel.*** 37 Prozent der Befragten bewerten Social Media als überhaupt nicht wichtig oder als weniger wichtig, 26 Prozent als weder noch. Über die DACH-Region hinweg betrachtet nutzen Schüler Social Media signifikant häufiger als Schülerinnen. ***Schülerinnen und Schüler mit höherem Bildungsniveau schätzen Social Media im Vergleich mit anderen Schularten als signifikant weniger wichtig ein.***

Diese Erkenntnisse sind nicht allesamt neu; trotzdem fokussieren sich leider immer noch zu wenige Unternehmen auf die eigene Karriere-Website mit einem responsiven Webdesign, auf Websites öffentlicher Institutionen, sowie auf Berufsorientierungstage.

(3) Die Eigenschaften, die im **Zeitalter der Digitalisierung** an Bedeutung gewinnen, sind unseres Erachtens vor allem Experimentierfreude, Fehlertoleranz/Konfliktfähigkeit, Lernwille, sowie Freude an Teamarbeit. ***Laut unserer diesjährigen Befragung bringen knapp 50 Prozent der Schüler in der DACH-Region diese Eigenschaften in weiten Teilen mit.*** Die 25 Prozent aus der Stichprobe, die diese Kriterien am besten erfüllen, haben wir als „Digitalisierungselite“ bezeichnet. Über die gesamte Region hinweg ist diese Gruppe überwiegend männlich. Entlang der Berufsorientierungs-Cluster, die wir in der Studie vorstellen werden, stammt diese Elite aus der Gruppe der Bodenständigen. Diese Gruppe entspricht den SINUS-Lebenswelten der Adaptiv-Pragmatischen und der Sozialökologischen. ***Ihnen sind Sicherheit, gute Ausbilder, sowie hohe Übernahmechancen besonders wichtig. Sie schätzen Abwechslung und gutes Arbeitsklima, möchten flexible Arbeitszeiten und –orte, Gestaltungsspielraum und Eigenverantwortung.***

Als Informationsquellen bei der Suche nach einem Ausbildungs- resp. Studienplatz nutzen sie vor allem Suchmaschinen, Karriere-Websites, und Berufsorientierungstage. Etwas gegen den allgemeinen Trend nutzt die Digitalisierungselite Praktika weniger häufig, um sich über Berufe etc. im Klaren zu werden.

(4) Für **MINT-Berufe** interessieren sich über die DACH-Region hinweg 43 Prozent der Schüler und 13 Prozent der Schülerinnen. Seit wenigstens drei Jahren ändert sich an diesem Verhältnis nichts; dies trotz Girls Days, „Komm, mach MINT.“ und vieler anderer, geschlechter-spezifischer Massnahmen. MINT-Interessierte besuchen in Deutschland überwiegend die Realschule/Werkrealschule, in der Schweiz die Sekundarstufe B und in Österreich die neue Mittelschule und das Polytechnikum. MINT-Interessierte legen vergleichsweise weniger Wert auf schulische und berufliche Ausbildung. Bzgl. der Berufsorientierungs-Cluster ergeben sich keine Signifikanzen; d.h., die MINT-Interessierten sind ziemlich gleichmässig allen Clustern zuordenbar. Schüler verbinden mit MINT-Berufen vor allem Experimentierfreude und Schaffen von neuem, Schülerinnen eine logische Struktur. Mit Blick auf die Fähigkeiten können Schüler mit MINT-Interesse signifikant besser Geräte reparieren als Nicht-MINT-Interessierte. Ausserdem haben sie mehr Lust an Herausforderungen.

Schülerinnen mit MINT-Interesse zeichnen sich im direkten Vergleich mit Nicht-MINT-Interessierten vor allem durch eine bessere Konfliktfähigkeit und ein grösseres Planungstalent aus. Zur Verbesserung der oben skizzierten Ausgangssituation bedarf es nach Ansicht der Befragten vor allem folgender Massnahmen:

- mehr Praxisbezug (50 Prozent),
- mehr Projekte (38 Prozent), und
- mehr Versuche (36 Prozent).

Ausbildungsbetriebe – dies zeigen unsere Analyseergebnisse – gewinnen MINT-Interessierte am besten mit guten Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie mit hohen Übernahmechancen nach der Ausbildung. Sie sollten wissen, dass MINT-Interessierte hohen Wert auf Umweltschutz und soziale Verantwortung legen, und dies in der Aussendarstellung berücksichtigen.

MINT-Interessierte zeigen - ähnlich wie die Digitalisierungselite - vergleichsweise wenig Interesse an einem Praktikum im MINT-Bereich. Wenn man sie trotzdem zu einem Praktikum motiviert, dann haben sie nach dem Praktikum signifikant mehr Lust auf einen MINT-Beruf. Ausschlaggebend für diesen „Schwenk“ ist in der Regel die gute Vorbereitung des Praktikums durch den Betreuer bzw. die Betreuerin im Betrieb. Diese Betreuung und Überzeugungsarbeit ist vor allem deshalb besonders wertvoll, weil viele Jugendliche die in Schulen vermittelten, komplexen Formeln und Ansätze nicht verstehen. Ihnen fehlt der Praxisbezug. Dieser ist jedoch dringend notwendig, um mehr Interesse bei den Schülern an MINT-Berufen zu wecken.

Die notwendige Stärkung von MINT-Fähigkeiten und -Fertigkeiten betrifft alle Bildungsbereiche: von der frühkindlichen Bildung über die allgemeinbildende Schule, die Berufsbildung, die Hochschule und die berufliche Weiterbildung.

(5) Aufgrund der aktuellen Herausforderungen vor allem in Deutschland und Österreich, Flüchtlinge in Ausbildung zu bringen, haben wir in diesem Jahr zusätzliche Analysen mit Blick auf **Migranten** erstellt. Diese streben signifikant häufiger Berufe im Bereich „Medizin und Pflege“ oder „Handel und Dienstleistung“ an.

Im Gegensatz zu deutschsprachigen Schülern, die Spass und persönliches Fitting des Ausbildungsplatzes präferieren, geht es Migranten um bessere Verdienstmöglichkeiten, Aufstiegschancen, überregionale Arbeitsmöglichkeiten, sowie ein positives Image des Arbeitgebers.

Sie schätzen die Berufsvorbereitung durch die Schule deutlich besser ein als die deutschsprachigen Schüler. Dies zeigt sich in den Bereichen „Bewerbung schreiben“, „Umgang mit Onlinebewerbungen“, „Berufsorientierung“, „Ausbildungsinhalte“, „Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch“, „Kontakt zu potenziellen Arbeitgebern“ und „IT-Kenntnissen“.

Ausbildungsbetriebe sollten in ihrer Ansprache von Migranten Themen wie Verantwortung, Karriere, Privatleben und Familie, sowie Erfolg in den Vordergrund stellen, da diese Werte ihnen wichtig sind und sie sich hier signifikant von den deutschsprachigen Jugendlichen unterscheiden. Ausserdem arbeiten Migranten signifikant lieber in der Schichtarbeit und nachts. Deutschsprachige präferieren dafür Gleitzeitmodelle.

Executive Summary 2015

Problemstellung

Der Übergang von der Schule in einen Beruf oder in ein (duales) Studium ist von entscheidender Bedeutung sowohl für die gesellschaftliche und berufliche Teilhabe junger Menschen als auch für die Sicherung des Fachkräftebedarfs in Betrieben. Die ehemals „klassischen“ Wege des Eintritts in die Arbeitswelt oder in weiterführende Bildung haben sich in den vergangenen Jahren vervielfältigt, sodass heute ein Nebeneinander von zahlreichen Übergangswegen besteht, die unterschiedlich chancenreich sind. Dementsprechend schwierig gestaltet sich für viele Jugendliche der Übergang von der Schule in die Ausbildung bzw. in den Beruf.

Dieser Übergang geht zum einen mit rückläufigen Schülerzahlen bei zunehmender Studierneigung einher sowie zum anderen mit tendenziell steigenden Anforderungen an potenzielle Berufseinsteiger.

Für zahlreiche Schüler stellt sich diese Situation komplex und intransparent dar. Sie suchen nach Orientierung

- bei Schulen und Lehrern, z.B. durch eine frühzeitige Beratung und Anleitung,
- bei Lehrbetrieben, z.B. durch die Möglichkeit, ein Berufsorientierungspraktikum bzw. eine Schnupperlehre zu absolvieren, um sich auszuprobieren, sowie
- bei ihren Eltern, die ihre Stärken und Talente mit am besten kennen, die sie fördern, begleiten und unterstützen.

Haupterkenntnisse

(1) Gymnasiasten wissen deutlich seltener als andere Schüler, was sie nach der Schule machen wollen. Viele sind orientierungslos, fühlen sich überfordert und haben ein Defizit an praxisgestützter Berufsorientierung. Vor allem in Deutschland, wo 69 Prozent der Teilnehmer unserer diesjährigen Befragung in Gymnasien zur Schule gehen, antworteten fast 19 Prozent auf die Frage nach ihrem Wunschberuf mit „weiss noch nicht“. Dieses Ergebnis ist Besorgnis erregend, zumal Gymnasiasten eine höhere Eigeninitiative zeigen als Schüler anderer Schularten. Während sie sich in den überfachlichen Kompetenzen durch die Schule besser auf das Berufsleben vorbereitet fühlen als Schüler anderer Schultypen, lassen die Kompetenzen zur Berufsorientierung zu wünschen übrig. Die Orientierungslosigkeit scheint auch dadurch verursacht zu werden, dass die Gymnasien weniger berufspraktische Inhalte vermitteln. Zudem

führt die wachsende Komplexität des Bildungsmarktes mit den für diese Personengruppe vielfältigen Optionen zu einer Überforderung, die dringender Unterstützung durch Lehrer und Lehr- resp. Ausbildungsbetriebe bedarf. Auch Studien des IfD Allensbach unterstützen die These, dass Gymnasien an dieser Stelle die Erwartungshaltungen der Schüler offensichtlich nur unzureichend erfüllen.

Die Rolle der Eltern in diesem Zusammenhang konnte im Rahmen der Befragung nur eingeschränkt untersucht werden. Zwar fühlen sich diejenigen Schüler, die von ihren Eltern aktiv unterstützt werden, zu Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten besser informiert. Gleichzeitig scheint es aber auch seitens der Eltern - Migranten-Eltern verhalten sich hier bisher aufgrund interkultureller und fachlich-inhaltlicher Problemstellungen anders - eine Präferenz für das Studium zu geben. Leider „delegiert“ die überwiegende Mehrheit der Eltern diese Verantwortung im Rahmen der Berufsorientierung häufig an die Schulen bzw. Lehrer (sog. Helikopter-Eltern).

Unsere diesjährigen Untersuchungsergebnisse deuten darauf hin, dass die Teilnahme an einem Berufsorientierungstest für sich betrachtet noch nicht zu einem klareren Berufswunsch beiträgt, sondern erst die Paarung mit einem Praktikum.

(2) Berufsorientierungspraktika bzw. Schnupperlehren sind sehr gute Möglichkeiten zur Orientierung und Vorbereitung auf einen Beruf. Schweizer Schülern dient das Praktikum als starke Stütze zur Wahl des Ausbildungsplatzes, Deutschland hat im Drei-Länder-Vergleich die „rote Laterne“. In Schweizer Lehrbetrieben setzt sich bereits über mehrere Jahre hinweg ein Positiv-Trend fort (Anteil Schweizer Jugendliche, die in der Schweiz eine Schnupperlehre absolviert haben: 2013: 72 Prozent, 2014: 83 Prozent, 2015: 89 Prozent). Diese Betriebe erkennen den Nutzen der Schnupperlehre für sich selbst und für die Schüler und weisen einer solchen Massnahme einen höheren Stellenwert zu als ihre Nachbarn in Deutschland und in Österreich. Dies ist in der Schweiz speziell daran zu erkennen, mit welchen Aufgaben die Schüler im Rahmen der Schnupperlehre betraut bzw. nicht betraut werden! Unseren Studienergebnissen zufolge machen die Schweizer Schüler generell bessere Erfahrungen während ihres Praktikums als deutsche Schüler. Das Kriterium „habe Lust bekommen, in diesem Berufsfeld zu arbeiten“ wurde nur in der Schweiz hoch bewertet.

Berufsorientierungspraktika bzw. Schnupperlehren im **MINT**-Bereich sind deshalb besonders wertvoll, weil viele Jugendlichen die in Schulen vermittelten, komplexen Formeln und Ansätze nicht verstehen. Ihnen fehlt der Praxisbezug. Dieser ist jedoch dringend notwendig, um mehr Interesse bei den Schülern zu wecken.

Allgemein gilt: Events und Besuche von Lehr- resp. Ausbildungsbetrieben stehen bei Jugendlichen weniger hoch im Kurs. Ein Praktikum oder ein von der Schule unterstütztes Projekt sind hier die Mittel der Wahl. Ein Praktikum bzw. eine Schnupperlehre steigert häufig - dies gilt insbesondere im MINT-Bereich - die Attraktivität eines Berufes

und damit die Wahrscheinlichkeit, in diesem Beruf später einmal arbeiten zu wollen. Projekte haben einen wichtigen Nebeneffekt: sie nutzen nicht ausschließlich der Schule bzw. den Schülern, sondern wirken auch in das Umfeld der Betriebe (z.B. durch Publikationen der regionalen oder überregionalen Presse) und in die Betriebe hinein (z.B. Stolz der Mitarbeitenden, dort zu arbeiten).

Unsere Analysen zeigen, dass die in Deutschland favorisierten Berufsorientierungstests bei Weitem nicht die gleiche Wirkung erzeugen wie die in der Schweiz bevorzugten Schnupperlehren. In Österreich liegt das Berufsorientierungspraktikum in der Bedeutung leicht vor den Berufsorientierungstests.

(3) Schüler unterscheiden sich in ihren Wertvorstellungen und ihren Erwartungshaltungen nicht grundlegend von ihren Eltern; Sinn bedeutet für sie v.a. Synthese traditioneller und moderner Werte. Die Rückmeldungen der Jugendlichen lassen darauf schließen, dass sie ein ausbalanciertes Lebenskonzept anstreben, nämlich Familie und Erfolg im Beruf. Schülerinnen legen zusätzlich mehr Wert auf Umweltschutz und auf soziale Verantwortung an ihrem späteren Arbeitsplatz als Schüler.

MINT-Interessierte – vornehmlich junge Männer – legen vergleichsweise weniger Wert auf schulische und berufliche Ausbildung. Auch Familie und Erfolg nach der Ausbildung ist ihnen weniger wichtig. Interessierte an **Sozial- und Pflegeberufen** – vornehmlich junge Frauen – legen vergleichsweise hohen Wert auf Sicherheit, dies impliziert gute Übernahme- und Aufstiegschancen. Verantwortung im späteren Berufsleben und Karriere sind für sie dagegen weniger wichtig.

Gegenüber Lehr- resp. Ausbildungsbetrieben zeigt sich die Wertesynthese speziell darin, dass klassische Karriereziele nicht mehr im Vordergrund stehen; „gute Verdienstmöglichkeiten“ belegt Rang 3 im Ranking der Befragten. Auf den Plätzen 1 und 2 werden „gute Entwicklungsmöglichkeiten“ und „interessante Aufgaben“ genannt.

Die Lebenswelten von Gymnasiasten sind in neuen Arbeitswelten, die sich u.a. durch einen hohen Grad an Interaktion mit Kollegen und externen Partnern auszeichnen, nur eingeschränkt förderlich. So arbeiten Gymnasiasten beispielsweise lieber alleine, künftige Arbeitswelten bedingen jedoch Zusammenarbeit in Teams. Auch der Wille, sich stetig weiterzuentwickeln und Verantwortung zu übernehmen, ist bei ihnen vergleichsweise niedriger ausgeprägt als bei Schülern anderer Schularten. In Arbeitswelten, die sich durch eine hohe Innovations- und Wissensorientierung auszeichnen, sind diese Eigenschaften jedoch absolut notwendig.

(4) Eltern und Lehrer sind die mit Abstand wichtigsten Bezugsgruppen; sie werden ihrer Verantwortung jedoch nur in Teilen gerecht. Jugendliche hören auf ihre Eltern und Lehrer. Neben bewussten Botschaften und Ratschlägen nehmen sie dabei auch implizit Vorstellungen über Werte und Karriereoptionen mit auf. Für Jugendliche hat jedoch die primäre Orientierung an der Erwerbsarbeit nicht mehr den Stellenwert, den sie noch vor einigen Jahre hatte; grob gesprochen, vor der Finanz- und Wirtschaftskrise. Vielmehr spielt für sie die Sinnsuche stärker in ausserberuflichen Bereichen, wie z.B. Familie, Freizeit und Gesundheit, statt. Eltern und Lehrer sollten sich dessen bewusst sein, wenn sie Jugendliche im Rahmen der Berufsvorbereitung unterstützen. Klassische Karrieremuster (Gymnasium – Abitur – Studium) sind dabei nicht immer förderlich.

Dasselbe gilt auch für Lehr- resp. Ausbildungsbetriebe, die sich gegenüber 16- und 17-jährigen Jugendlichen mit hohen Gehaltsversprechen und Auslandsaufenthalten als attraktive Arbeitgeber positionieren möchten.

Dieser Hang zum Gymnasium – vor allem in Deutschland - wird zahlreichen „Sinn-Karrieren“ bereits heute schon nicht mehr gerecht. Viele Betroffene trauen sich offensichtlich noch nicht, von dieser von ihnen erwarteten Norm abzuweichen. Schweizer Schulen agieren offenbar klüger.

(5) Geschlechterstereotypen werden öfter bestätigt als angenommen.

Dass das Interesse an MINT-Berufen bei Jungen signifikant (siehe Seite 113 ff.) höher ist als bei Mädchen, war nicht nur zu erwarten, sondern wurde auch bereits in unseren Studien der Vorjahre berichtet. Umgekehrt interessieren sich fast ausschliesslich Mädchen für einen Beruf im Sozial- und Pflegebereich. Diese offensichtlich DNA-seitig angelegten Präferenzen können nur eingeschränkt durch Initiativen von Lehr- resp. Ausbildungsbetrieben beeinflusst werden. Sicher ist, dass Boys- oder Girls-Days nicht hinreichend sind, um „Grundeinstellung“ zu verändern. Gleichwohl gibt es Positivbeispiele, wo die Kombination mehrerer, aufeinander aufbauender Massnahmen, die auf weibliche Grundmotive ausgerichtet sind, zu erfreulichen Ergebnissen führen.¹⁰

Auch die Ergebnisse unserer Studie bestätigen das Klischee, welche Berufsgruppen eher von jungen Frauen bzw. eher von jungen Männern präferiert werden.

¹⁰ Petry, B: Die Ausbildung – Herzstück der Fachkräftesicherung bei BASF; in: Mayer, V. (Hrsg.): Die neue Berufsausbildung – strategisch, agil, wirtschaftlich, 2015, Windsor Verlag, S. 106-120.

Executive Summary 2014

Der richtige Umgang mit der Generation der Berufseinsteiger sowie die richtige Ansprache sind wohl zu Recht Diskussionen, die derzeit in Lehrbetrieben mit hohem Engagement geführt werden.

Die Spanne der gegenwärtigen Diskussion ist sehr gross: Anfängen von Pauschalurteilen über die Generation, deren Eignungen respektive Nicht-Eignungen, über das schlechte Bildungssystem, die ungenügende Vorbereitung durch die Schule und das zunehmende Desinteresse, bisweilen sogar Versagen der Eltern bis hin zu der immer noch falschen Erwartungshaltung zahlreicher Lehrbetriebe, dass die jungen Menschen ja schliesslich von ihnen etwas wollen und nicht umgekehrt, ist alles dabei.

Nach den letztjährigen STRIM Fachtagungen, in denen wir auch die Ergebnisse der Schülerbefragungen 2013 mit zahlreichen Experten - teilweise im Rahmen unserer Fachtagungen - diskutieren konnten, haben wir unsere Eindrücke revué passieren lassen und versucht, durch einfache Fragestellungen die Diskussion weiter zu versachlichen und nach vorne zu bringen:¹¹

- Durch welche Eigenschaften zeichnen sich geeignete Bewerber aus?
- Von welchen Schulen respektive -typen kommen diese?
- Welche (Zusatz-)Qualifikationen – speziell im künstlerischen, musischen und sportlichen Bereich – bringen sie mit?
- Welchen Lebenswelten sind diese Jugendlichen zuordenbar?
- Wie ist demzufolge die kulturelle Passung zum eigenen Unternehmen?
- Welche Praktika – im Rahmen der Berufsorientierung – haben die Bewerber bereits absolviert? Mit welchen Eindrücken, vor allem hinsichtlich eigener Neigungen? Wie haben sich Berufswünsche dadurch bereits konkretisiert?
- Wie könnten diese Neigungen in das Unternehmen eingebracht werden?

¹¹ Mayer, Volker: Reife und andere Irrtümer. [Blogbeitrag](#) vom 20. August 2013.

Aus Unternehmenssicht aber natürlich auch interessant:

- Welche Bewerber kommen für meinen Lehrbetrieb nicht in Frage?
- Welche Lebenswelten passen nicht zu unserer Unternehmenskultur?

Um in unserer diesjährigen Studie, die wir Ihnen hiermit vorlegen, auf diese o.g. Fragen wertvolle Antworten und Hinweise geben zu können, haben wir einzelne Fragen an die Schüler im Vergleich mit der letztjährigen Befragung ergänzt bzw. aktualisiert. Darüber hinaus haben wir in einem komplett neuen Frageblock „Meine Werte“ die Wertvorstellungen der Jugendlichen in Bezug auf das (Berufs-)Leben ermittelt.

Insgesamt haben rund 2.000 Jugendliche im Alter von 14 bis 24 Jahren an den Befragungen in Deutschland, in Österreich und in der Schweiz teilgenommen. Wesentliche Themenblöcke waren:

- Lieblingsfächer,
- Tätigkeiten am Computer,
- Werte,
- Fähigkeiten,
- Zukunftswünsche,
- Berufsziele,
- Kriterien für die Stellenwahl,
- Berufsvorbereitung,
- Schnupperlehre / Berufsorientierungspraktikum,
- Informationskanäle der Stellensuche,
- Berufsvorbereitung durch die Schule,
- Bewerbungskanäle, sowie
- Bewertung von Lehrbetrieben, speziell deren Informationen.

Auf ein Attraktivitätsranking von Lehrbetrieben in Deutschland, in Österreich und in der Schweiz haben wir in diesem Jahr bewusst verzichtet. Die Aussagekraft ist unserer Meinung nach nicht nur begrenzt, sondern wir konterkarieren damit ein Stück weit unsere eigene Überzeugung, nämlich: Ein branchenübergreifender und überregionaler Vergleich lenkt die Lehrbetriebe ab von einem strategisch-systematischen auf ihren eigenen Betrieb bezogenen Ansatz, der die Grundmotive und Werte der Jugendlichen in den Vordergrund stellt und diese auf kulturelle Passung mit den Werten des Lehrbetriebes hin abgleicht.

Die **Haupterkenntnisse** unserer diesjährigen Studie sind:

- Sport und Turnen zählen in Deutschland mit rund 37 Prozent und in der Schweiz mit rund 41 Prozent zu den **Lieblingsfächern** der Schüler. Im letzten Jahr wurde dieses Fach auch in Österreich auf Platz 1 genannt; in diesem Jahr liegen Informatik und Medienerziehung mit 40 Prozent gefolgt von Fremdsprachen mit 29 Prozent auf den vorderen Plätzen. Fremdsprachen liegen in der Schweiz mit 37 Prozent ebenfalls auf Platz 2. In Deutschland hingegen wird Mathematik mit 29 Prozent genannt. Bei allen genannten Lieblingsfächern sind geschlechterspezifische Unterschiede zu beachten.
- Im Rahmen der **Berufsvorbereitung** spielen Schnupperlehren und Berufsorientierungspraktika eine zunehmend wichtige Rolle – sowohl für Schüler als auch für Lehrbetriebe. Die deutliche Vorreiterrolle der Schweiz (71 Prozent der Teilnehmer hatten eine Schnupperlehre absolviert), die wir im letzten Jahr noch beobachtet haben, hat sich zwischenzeitlich etwas relativiert, weil Deutschland (55 Prozent) aufholt. Österreich liegt mit 42 Prozent auf Platz 3. Die Hilfestellung der Schule und vor allem der Eltern bei der Berufsorientierung und der Vorbereitung auf eine Lehrstelle ist sicherlich als erfolgskritisch einzustufen. Wenn die Schüler nicht frühzeitig an Schnupperlehre und Berufswahl herangeführt werden, wird es für sie immer schwieriger, eine Lehrstelle - zudem im Wunschberuf - zu erhalten.
- Rund 50 Prozent der Befragten möchte auf die Frage nach **Wegen in den Beruf** gerne eine Lehre / Ausbildung im Traumberuf beginnen. Hierbei wollen die Jungen eher direkt eine Ausbildung im Traumberuf starten (57 Prozent), wohingegen Mädchen auch an eine grössere Reise oder einen Sprachaufenthalt direkt nach der Schule denken (16 Prozent). Auffällig ist,
 - dass Jugendliche, die direkt nach der Schule mit der Lehre / Ausbildung beginnen möchten, signifikant öfter angeben, Freude daran zu haben, Leistung zu bringen, als die Jugendlichen, die noch keine beruflichen Wege einschlagen möchten,
 - dass Sie auch einen höheren Wert auf Sicherheit und die Gemeinschaft bzw. Nähe zu anderen Menschen legen, und
 - dass sie häufig eine Aufgabe mit Führungs- und Leitungsfunktion anstreben.

- Verständnis über **Grundmotive** und **Werte** der Jugendlichen ist *der* wesentliche Erfolgsfaktor für das Gelingen des gesamten Sourcingprozesses. Hier einige Beispiele:
 - Jugendliche mit Interesse an kaufmännischen Berufen zeichnen sich vor allem dadurch aus, dass sie Verantwortung im Beruf übernehmen und weiterentwickeln möchten. Sie arbeiten gerne im Team, akzeptieren die Meinungen anderer bei gleichbleibend hohem Einsatz.
 - Jugendliche mit Interesse an naturwissenschaftlichen und technischen Berufen zeichnen sich vor allem durch ihr Bedürfnis nach Sicherheit aus. Sie legen hohen Wert auf Ökologie und Nachhaltigkeit.
 - Jugendliche mit Interesse an künstlerischen Berufen zeichnen sich durch andere Motive aus. Die vorab genannten sind für sie weniger bzw. gar nicht wichtig. Sie lieben dagegen das Lösen kniffliger Aufgaben. Diese Fähigkeit bringen eher Mädchen mit als Jungen.
- Schüler nutzen als **Informationsquellen** vor allem Gespräche mit Eltern (rund 85 Prozent), Berufsorientierungstage (rund 80 Prozent) und Suchmaschinen (rund 76 Prozent). Eine Beobachtung zieht sich wie ein roter Faden durch unsere jährlichen Befragungen: In der Vielzahl an beruflichen Möglichkeiten¹² und in der Fülle an Botschaften, die Jugendliche während der Berufsorientierung erreichen, benötigen sie eine Bezugsperson ihres Vertrauens, die ihnen Orientierung gibt ohne Bevormundung, die Optionen bietet ohne einzuengen und die Konsequenzen aufzeigt ohne zu befehlen; in der Regel sind das die Eltern!

Wie bereits in den Vorjahren nutzen Jugendliche **Social Media** im Allgemeinen und Facebook als Social Network im Speziellen anders, als es viele Beobachter meinen und herbeireden. Für Ausbildungsinformationen spielen Facebookseiten keine Rolle.
- Als **Entscheidungskriterien für einen Lehrbetrieb** stehen länderübergreifend gute Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf, gute Übernahmechancen nach der Lehre / Ausbildung, gute Verdienstmöglichkeiten, interessante Aufgaben und gute Aufstiegschancen im Vordergrund.

¹² Janzen, Felizitas: Vielzahl an Möglichkeiten überfordert Schüler. Interview mit „embrace“ am 7. März 2014 bei der Vorstellung der neuen trendence-Befragungsergebnisse.

- In den **MINT-Berufen** sind gezieltere Anstrengungen notwendig. Die Studie zeigt unter anderem folgende Ansatzpunkte auf:
 - Während in Deutschland (37 Prozent) und in Österreich (33 Prozent) das Interesse an MINT-Berufen etwas höher ist, fällt das Interesse der Schweizer Schüler an MINT-Berufen unseren Befragungsergebnissen zufolge gering aus (15 Prozent).
 - Die Analyse nach Geschlecht belegt, dass Schülerinnen (12 Prozent) deutlich weniger Interesse an MINT-Berufen haben als ihre männlichen Kollegen (47 Prozent).
 - Wenn Schülerinnen einen MINT-Beruf anstreben, dann interessieren sie sich in der Schule eher für die Grundlagenfächer (Mathematik und Naturwissenschaften) als für anwendungsorientierte Fächer, wie Technik oder Informatik. Diese Tendenz zeigt sich dann letztendlich auch bei den angestrebten Berufen.
 - Jugendliche, die sich für MINT-Berufe interessieren, zeichnen sich durch den Wunsch nach Sicherheit im Leben aus. Ihnen sind Umweltschutz und soziale Verantwortung wichtig, ebenso ein positives Arbeitgeberrahmen. Sie lösen gern knifflige Aufgaben und arbeiten bereitwillig mit Freunden, Familienmitgliedern oder Bekannten im gleichen Unternehmen.
 - Schliesslich sind MINT-interessierten Jugendlichen die Unternehmenswebsites oder Unternehmensblogs mit Ausbildungsinformationen als Informationsquelle signifikant wichtiger als ihren Kollegen.