Der Blick Jugendlicher auf die Arbeitswelt – Erwartungen und Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Berufseinstieg

PROF. DR. BÄRBEL KRACKE

NEUDIETENDORF, 09.03.2018 – IMMER! ALLES! JETZT! ENTGRENZUNG UND BERUFSEINSTIEG

Inhalt

- Jugend
- Berufsvorstellungen
- Exkurs: Generationen Y und Z
- Anforderungen an PädagogInnen
- Ausblick: Anforderungen an Bildungsinstitutionen

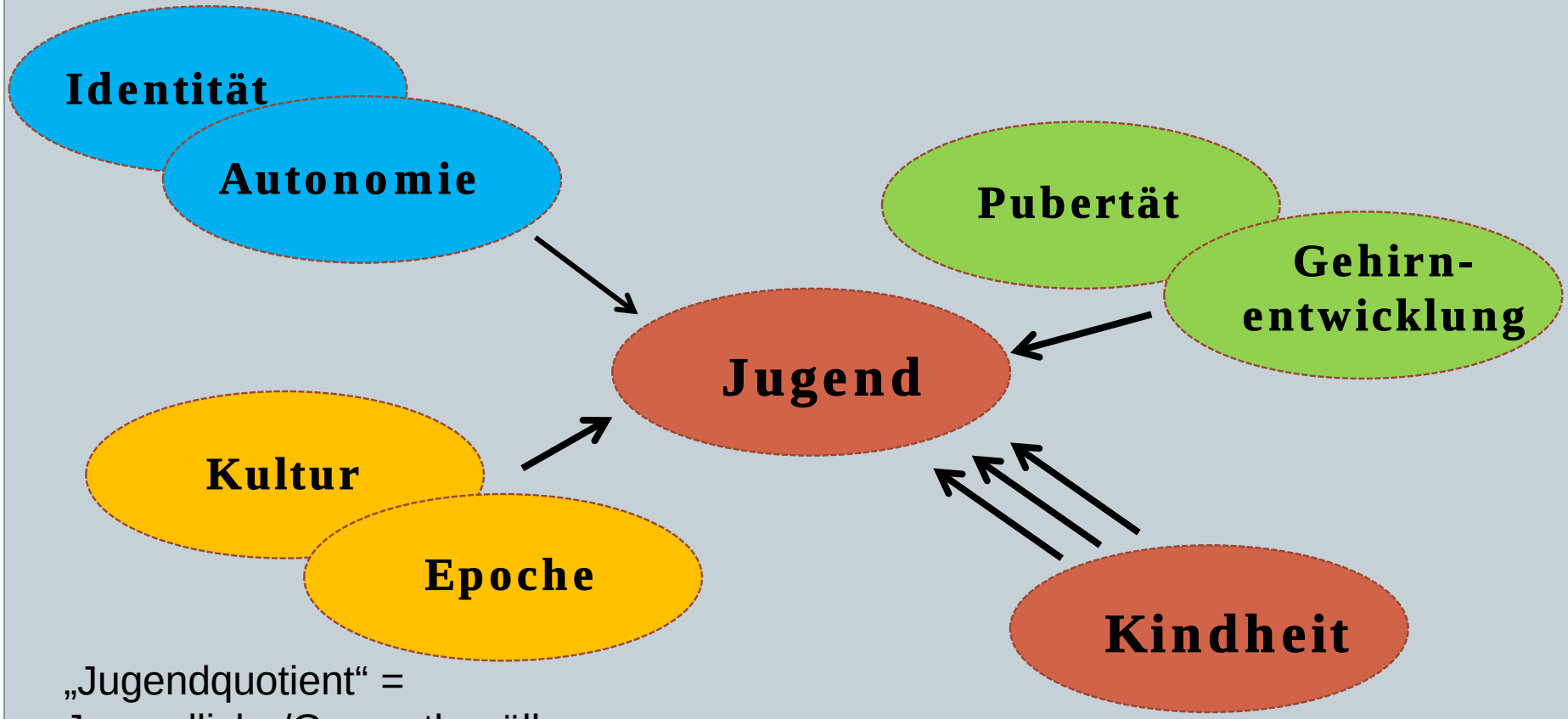
Jugend

Das **Wie** des Jugendalters abhängig von Kultur und Epoche:

Rechte, Bewegungsräume, Erfahrungsmöglichkeiten, Ziele, Werte, Zielverfolgung etc..

→ Jugendliche sind Spiegel der Erwachsenengesellschaft

→ „Jugendgenerationen“ („skeptisch“, „Golf“, „Y“, Z“)



„Jugendquotient“ =
Jugendliche/Gesamtbevölkerung

Die Jugendlichen gibt es nicht!

Vielfalt an familiären, individuellen und schulischen Einflüssen

→ sone und solche Jugendliche (Engagement, Interesse an Berufswahl etc.)

→ individueller Zugang ist wichtig (Psychologie, Pädagogik)

Jugendliche Lebensziele und Arbeitswelt

Quellen:

BIBB (2010). Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden.

Jugendstudie Sachsen (2012), 1000 Jugendlichen 15-25 J., Telefoninterviews

Jugendstudie des Freistaats Sachsen (2013), 1000 Jugendliche 15-25J., face -to-face; seit 1993 alle 2 Jahre

IG BCE-Jugendstudie 2013, 2735 Jug. 15-29 J., 06/2011-07/2012

Shell-Jugendstudien 2006, 2010, 2015 (2.500 Jug., 12-25J.)

McDonalds-Ausbildungsstudien 2013, 2015, 2017

Lebensziele

- Familie, Freundschaft, Partnerschaft wichtig (75-96%)
- Bildung und Beruf „ (92%)
- Selbstentfaltung und Kreativität „ (90%)
- Kinder Mädchen: 73% vs. Jungen: 65%, Anstieg auf 84%
- Fleiß, Ehrgeiz, Disziplin, Hilfsbereitschaft (60 - 80%)

- Politik: (33 - 41%)
- Eine bessere Gesellschaft mit erschaffen (22%)

*Shell-Jugendstudien 2006, 2010, 2015, DJI Jugendsurvey 2003, Jugendstudie Sachsen 2014, IG BCE 2013

- Hohe Transmission in Familien – Beispiel der Eltern wichtig
- Sozio-ökonomische Umstände des Aufwachsens
- Schule, Verein, außerschulische Angebote
  .... um Kompetenzen zu erwerben; sich als kompetent zu erleben (auch) außerhalb von Bewertung.

.... als Kompensation, wenn Eltern nicht verfügbar!

Erwartungen an den Beruf

Berufswahlprozess – Berufliche Orientierung

- Berufe attraktiv, die man kennt, mit denen man positive Erfahrungen gemacht hat (v.a. Mädchen)
- Große Unterschiede zwischen Jungen und Mädchen
- Insgesamt wenig Interesse an MINT-Berufen

- 20% Abbrecherquoten (Lehrstellen und Studium)

- Wenn sich alles ändern kann, „hilft“ nur eine möglichst gute Bildung für den Ernstfall.
  → Streben nach möglichst hohen Schul- und Hochschulabschlüssen → Abitur und Studium
  → vielfältig verwendbare und verwertbare Abschlüsse, um sich möglichst viele Wege offenzuhalten.

  → *„Seit 1995 (Beginn der Krise am Arbeitsmarkt) stieg der Anteil der Schülerinnen und Schüler, die das Fachabitur oder das Abitur erwerben,* ***jedes Jahr um fast einen ganzen Prozentpunkt an****, während der Anteil des Mittleren und des Hauptschulabschlusses um diesen Wert zurückging. Heute erwerben schon über 50 Prozent aller Schulabsolventen die Hochschulzugangsberechtigung. Das Abitur ist zum Standard geworden*“ (Hurrelmann, 2016).

Aber:

- Jugendliche aus den niedrigeren sozialen Schichten können eine „Status-Optimierungsstrategie“ nicht umsetzen.
- Durch die Krise am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verschärften sich aus diesem Grund die sozialen Unterschiede in den Bildungschancen erheblich.
- 20% „Abgehängte“ von ökonomischer, kultureller und sozialer Desintegration bedroht. (McDonald’s Ausbildungsstudien, 2013, 2015)
- Bildungsarmut → sinkender Zukunftsoptimismus, niedriges Selbstvertrauen, geringe Lebenszufriedenheit, mehr gesundheitliche Risiken
- 63% der Jugendlichen (obere Schicht) denken berufliche Wünsche verwirklichen zu können vs. 25%, der Jugendlichen (untere Schicht).

- Die Orientierung an konkreten, praktisch greifbaren Berufsbildern wird schwieriger.
  → die Attraktivität des Studiums steigt
  → die berufliche Ausbildung bietet im Kontrast zu einem Studium einen geringeren Grad an Eigenverantwortlichkeit, sichert weniger Aufstiegsmöglichkeiten, enthält geringere Verdienstchancen, gewährt nur ein weitaus niedrigeres Ansehen und ist einfach nicht so attraktiv und im Trend liegend.

Berufsausbildung:

positiv, wenn

* Bedürfnisse nach Anerkennung (Wertschätzung, Geduld, Feedback),
* Mitspracherecht (Autonomie) und
* Kompetenzerleben (sinnvolle, „echte“ Tätigkeiten)
* gute Abstimmung von Betrieb und Berufsschule
* fachlich und pädagogisch qualifizierte Ausbilder

erfüllt werden. (Quelle: BIBB, 2010)

Beruf ist attraktiv, wenn:

- Sicherheit (96% sehr wichtig)
- Entwicklungsförderlich (79% sehr w.; 15% eher w.)
- Familie/Beruf vereinbaren (78% sehr w.: 15% eher w.)
- Fairness (70%)
- Wertschätzung (52%)
- Vertrauen (34%)
- Hohes Einkommen (59% sehr w.; 26% eher w.)

→ Partizipativer Führungsstil, wertschätzendes, offenes Betriebsklima ziehen junge Menschen an (Generation Y) (Shell-Jugendstudie, 2015)

Erwartungen an den Beruf (Auswahl von 18)

(McDonalds-Jugendstudie 2015, 14-25-Jährige; % „sehr wichtig“)

	Männer	Frauen	2017
Sicherheit des Arbeitsplatzes:	58%		63%
Nette Arbeitskollegen/Mitarbeiter:	42%	50%	47%
Arbeit, die ganz erfüllt:	35%	42%	49%
Aufstiegsmöglichkeiten:	31%	27%	28%
Hohes Einkommen:	28%	20%	23%
Vereinbarkeit Arbeit/Privatleben:	25%	39%	35%
Kontakt zu anderen Menschen:	21%	33%	25%

„Wenn Sie vor der Wahl stehen: Würden Sie lieber in einem Unternehmen arbeiten, das international tätig ist, oder lieber in einem Unternehmen, das nur in Deutschland tätig ist?“

	Schüler	Studierende	Azubis	Berufstätige
International (31%)	38%	37%	23%	23%
Deutschland (22%)	20%	13%	26%	28%
Egal (43%)	39%	46%	46%	44%
Keine Angabe (4%)	3%	4%	5%	5%

Unterschiedliche Profile beruflicher Werte:

(Studie 2014, Consulting cum Laude, Befragung von 1000 jungen AkademikerInnen, 18-32 Jahre)

- 30% Suche nach Sicherheit/Aufbau solide Lebensgrundlage
- 25% starker Antrieb durch Wettbewerb (Leistungsdruck gut, Anerkennung wichtig)
- 21% Selbstständigkeit, Mobilität, Veränderung, wohl fühlen

- Bertelsmann Stiftung und Z_punkt The Foresight Company zum Thema „Grenzenlose Arbeitswelten 2025“
- **Selbst gefordert sein, mental und körperlich – Nicht nur Knöpfe drücken.**
- **Sinnerfülltes Arbeiten – Meine Arbeit soll etwas mit mir zu tun haben.** Identifikation, Teilhabe, Weiterbildung, Abwechslung, arbeiten in Teams sowie die Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und Freizeit
- **Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume – Wichtig ist, dass ich die Wahl habe.** das Ausland und die Abwechslung reizt. Fehlertoleranz, sich ausprobieren dürfen. Transparenz, Kommunikation, Partizipation, Autonomie bei der Arbeit.
- **Gesundheit, Balance zwischen Arbeit und Freizeit – Nicht an die Arbeit zu denken wird immer schwieriger.** Bewusster Ausgleich zur Arbeit. Abschalten. Freizeit genießen (dürfen), mit Familie und Freunde (z.B. durch Flexibilisierung der Arbeitsmodelle und Wunsch nach hellen Räumen und frischer Luft am Arbeitsplatz, Möglichkeiten für Sport und Entspannung während der Arbeit da).

Sozialisationserfahrungen heutiger Jugend

- Individualistisch: In Schule, Ausbildung und Hochschule Lernstoff und Lernmethode auf persönliche Bedürfnisse abgestellt werden, dass Lehrkräfte persönlich auf sie eingehen.
- Arbeit am Computer → regelmäßiges Feedback.
- Individuelle Diagnosen des Lern- und Leistungsstands und individuelle Angebote für die Förderung des Weiterkommens prägen immer mehr das Bildungssystem.
- Digitale Revolution: Schulen, Ausbildungszentren und Hochschulen entwickeln sich in Richtung von Agenturen, die gemeinsam von Lehrkräften, von außerhalb kommenden Fachleuten und den lernenden Jugendlichen selbst betrieben werden.
- Produktiv sein: Schon in der Schule Produkte und Dienstleistungen erstellen, die für ihre eigene Bildung, aber auch für die Nachbarschaft und das Gemeinwesen nützlich sind (z.B. Schülerfirmen).
- In der Berufswelt: Sich persönlich einbringen, Erfüllung und Freude ....

Aktuelle Diskussion: Generationen X und Y

Generation Y:

- sinnsuchende, fragende Generation, die zwischen 1980 und 1995 geboren ist
- Flexible Arbeitszeiten, Homeoffice, Facebook am Arbeitsplatz
- Freiräume im Job, gleichzeitig verschmelzen Beruf und Freizeit immer mehr: Für mehr Flexibilität sind sie bereit, auch mal nach Feierabend zu arbeiten

Generation Z:

Die nach 1995 geborenen Jugendliche wollen:

- geregelte Arbeitszeiten,
- unbefristete Verträge
- klar definierte Strukturen im Job

- Die Vermischung von Beruf und Privatleben findet kaum noch Anklang.
- Zu genau haben die Jugendlichen von heute beobachtet, wie die Generation Y oftmals die Arbeit mit nach Hause nimmt und nicht vom Laptop wegkommt.
- „Die Z-ler wollen geregelte Arbeitszeiten, unbefristete Verträge und klar definierte Strukturen im Job haben“, so der Arbeitsweltexperte Christian Scholz, Uni Saarland: „Wenn Feierabend ist, dann lesen sie auch keine Arbeitsmails.“

- Klaus Hurrelmann: Vorhersagen darüber, wie diese neue Generation der Berufstätigen das Arbeitsleben verändern wird, sind „voreilig und spekulativ“.
- Aber: Z-ler glauben nicht mehr an eine faire Fusion von Job und Privatleben.
  „Meine Prognose ist, dass es hinausläuft auf flexible feste Strukturen“, (K. Hurrelmann) „Die Generation Z möchte eine feste Grundlage haben, beispielsweise feste Arbeitszeitkontingente.“ Diese wollen die Jugendlichen dann aber eigenverantwortlich erfüllen.

Scholz (Uni Saarland, 2016):

- Die Generation der künftigen Arbeitnehmer setzt zudem auf Lebensqualität und Gesundheit.
- Privatleben ist ihnen noch wichtiger, noch bewusster und abgegrenzter als der Vorgängergeneration.

Hurrelmann:

„Das hat nichts mit Faulheit zu tun, sondern damit, dass Arbeit im digitalen Zeitalter überall und jederzeit möglich ist.“ → Gefahr, dass Leben nur noch aus Arbeit besteht.

Typisch für **Generation Z**:

- Mediennutzung in jugendlichen Parallelwelten, die Erwachsene nicht verstehen können. Facebook benutzt die Generation Z heute weniger, sie bewegt sich lieber auf YouTube oder Snapchat. (Schuldt, Zukunftsforscher Frankfurt)
- Handy ist stets griffbereit, die Welt wird online gelebt (Uneinigkeit über Onlinekompetenz).
- Internet hat Kompetenzen wie Anpassungsfähigkeit oder das permanente Scannen der Umwelt gefördert. Diese Fähigkeiten hilft der Generation Z in der hochkomplexen, sich schnell wandelnden Gesellschaft, in der langfristige Planung nicht mehr möglich ist (Scholz, Saarland).

Hurrelmann (2016):

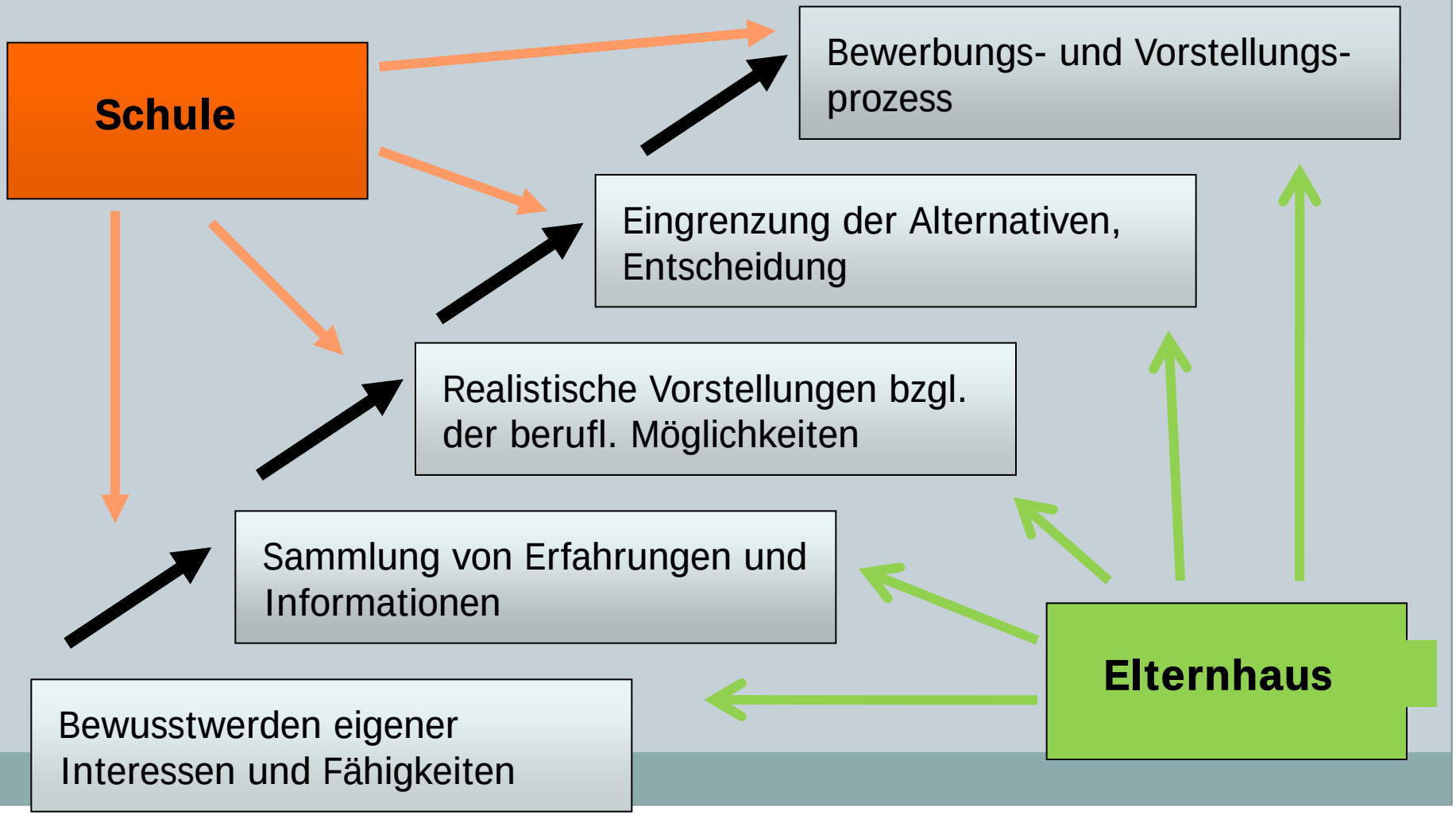
„Wir bekommen eine hochsensible junge Generation, die alles blitzschnell aufnimmt und erfasst und enorm multitaskingfähig ist, dann aber auch nicht mehr so konzentriert ist, sich schnell ablenken lässt und ein kurzes Durchhaltevermögen besitzt.“

Darauf müssen sich die Unternehmen schon heute einstellen.

Was können pädagogisch Tätige/Eltern im Berufswahlprozess tun?

Berufsorientierung – ein längerfristiger mehrdimensionaler Prozess

Aufgaben im Berufsorientierungsprozess



- Die biografische Bedeutung der Berufswahl steigt.
- Übergang in den Beruf ist sozial und emotional stark besetzt: Freude aber auch Unsicherheit
- → strukturellen Ungewissheit der Zukunftsplanung bringt junge Generation dazu, sich verschiedene Berufswege und -inhalte offen zu halten, Flexibilität bzgl. Plänen und Strategien zu ändern.
- traditionelle biografische Festlegung auf ein „Lebensprojekt“, die für ihre Eltern noch sinnvoll war, ist für die Generation Y unmöglich
- → die Kompetenz entwickeln, die sich schnell verändernden, nicht vorhersagbaren beruflichen und sozialen Lebensbedingungen als Chancen und Möglichkeiten der Selbstentfaltung wahrzunehmen.

- Eltern haben Schlüsselrolle bei der Berufsorientierung, Vertraute in allen wichtigen Entscheidungen, enge emotionale Verbindung zu den Eltern. Eltern sind soziale Modelle für Lebensgestaltung.
- Aber: Eltern nicht immer vollkommen orientiert über neueste Entwicklungen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt
- Nur 50% der Jugendlichen fühlen sich gut über die beruflichen Chancen informiert und sieht sich gerüstet, die Berufswahl kompetent vorzubereiten und durchzustehen. 20% sind ratlos und überfordert. (Shell Jugendstudie, 2015).

- Defizit an systematischer Aufklärung und Information, vor allem aus dem schulischen Bereich
- → Wunsch nach mehr Beratung und Unterstützung durch Lehrkräfte, Fachleute der Berufsberatung viel mehr professionelle Beratung und Unterstützung als sie heute tatsächlich erhalten – von Eltern und Jugendlichen.

Speziell: Berufswahl

- Berufsorientierungsangebote früh beginnen, systematisieren und individualisieren (KMK, 2017)
- Erfordert: Diagnostik (ThüBOM)
- Angebote, die zwischen Schule, Arbeitsagentur und Trägern abgestimmt sind und sinnvolle Tätigkeiten beinhalten (KMK, 2017)
- Angebote (Praktikum, Betriebsbesichtigungen etc.), die systematisch vor- und nachbereitet werden (KMK, 2017)
- Eltern einbeziehen (KMK, 2017)
- Jugendlichen, deren Eltern keine Hilfe sind, Mentoren, Peers zur Seite stellen

Förderung des Berufsorientierungsprozesses

- *Viele Akteure* – **Eltern**, Bildungsinstitutionen, **Betriebe**, Arbeitsagentur, Bildungsträger → wirksamer, wenn abgestimmt (KMK, 2017)
- **Stärkenorientiertes Feedback**, nicht nur bezogen auf schulische Leistungen, auch außerschulische Erfahrungen sind wichtig (Hobbies, Freizeit, Praktika)
- **Ausprobieren** ermöglichen – gut **vor- und nachbereiten**, sinnvolle Tätigkeiten (KMK, 2017)
- Individuelle Bedürfnisse berücksichtigen: **Kompetenzerleben**, **Autonomie** und **soziale Einbindung/Wertschätzung**

Qualitäten der Akteure

Eltern	Helfen bei Bedarf - Autonomie, Erfahrungsräume schaffen, Zuhören, Reflektieren
Bildungs-institutionen	Ganzheitliches Lernen, Erklären/Begründen, Wertschätzung, Anschlussorientierung, Individualisierung, Kooperation mit Eltern/Arbeitsagentur, Integration von Praxiserfahrungen
Arbeitsagentur	Kooperation mit Schule/Eltern, kontinuierliche Beratung, Einbezug von Praxiserfahrung
Betriebe	Systematische Praktika (sinnvolle Aufgaben, soziale Einbindung), „Gute“ Arbeit
Träger von BO-Maßnahmen	Wertschätzung, Individualisierung, kontinuierliche Begleitung (vgl. DJI-Übergangspanel bei „problematischen Jugendlichen, „Bildungsketten“)

„Jugendliche freuen sich auf den Job von morgen - und kritisieren die Schule von gestern.“

(McDonalds Ausbildungsstudie 2017, 05. September 2017)

Ausblick: Anforderungen an Bildungsinstitutionen

- Ansehen des Dualen beruflichen Ausbildungssystems stärken (vor allem bei Frauen)
- → die starke und frühe Berufsbezogenheit als wesentliche Grundlage für die selbstverantwortliche Lebensplanung, Selbstverwirklichung und Identitätsentwicklung für Jugendliche darstellen.
- Persönlichkeitsbildende Bedeutung der Berufstätigkeit sollte erfahrbar werden → Möglichkeiten stärken, kreativ und eigenständig zu arbeiten und eigene Fähigkeiten und Fertigkeiten in die Tätigkeit einbringen.
- Wenn nicht → akademisches Studium wird mehr, denn es erfüllt alle Wünsche an Offenheit der Planung, Flexibilität der Berufsvorbereitung und Selbstfindung.
- Statt gegen das Abitur anzutreten, das Duale System (DS) akademisch anschlussfähig machen.
- Gymnasien berufsnäher ausrichten, gleichzeitig endlich Aufwertung der weiterbildenden Schulen neben dem Gymnasium.

Ausblick: Anforderungen an Bildungsinstitutionen

- Nach Grundschule: Gymnasium und integrierte Sekundarschulen (alle Abschlüsse, auch Abitur)
- Sekundarschulen sollten SuS nicht v.a. an einer Hochschullaufbahn orientieren, sondern sie auf das gesamte Spektrum von beruflichen Ausbildungen aufmerksam machen.
- Oberstufe als Kollegstufe ausbauen – von der Gymnasialen Oberstufe unterschieden, in Traditionen von Berufsschulen/ Berufskollegs.
- Weiterentwicklung des DS zu Bestandteil der Oberstufe
- Abschlüsse anbieten, die auch Übergang in Hochschulausbildung erlauben.
- Verbindung Duales System der Berufsausbildung mit dem Hochschulsystem stärken.
- „Duale Hochschulen“ ideal, Duale Berufsausbildung und Hochschulstudium zusammenzuführen.

(vgl. Hurrelmann, 2016)

Fazit

Jugendliche ....

- lernen am Modell der Erwachsenen, was sie wollen, was sie nicht wollen, wie sie (nicht) bekommen, was sie wollen
- haben potenziell die Möglichkeit, eine neue Arbeitswelt zu schaffen („Gute Arbeit“)
- Darauf müssen sie in Schulen, Betrieben und Hochschulen vorbereitet werden
- Schulen/Hochschulen müssen zu Orten der Persönlichkeitsbildung werden!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Literatur

BIBB (2010). Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden.

Calmbach, M.; Schleer, Ch.; Thomas, P. M.; Was erwarten Jugendliche von Beruf und Unternehmen? Zeitschrift W&B – Wirtschaft & Beruf, Ausgabe 01/2015.

GMS, Dr. Jung GmbH, Hamburg (2012). Lebensziele junger Menschen in Sachsen. Studie im Auftrag des Ministerpräsidenten. http://www.ministerpraesident.sachsen.de/download/Jugendstudie_Freistaat_Sachsen.pdf

Hurrelmann, K. (2016). Was erwarten Jugendliche vom Berufsleben? Die Bedürfnisse und Wünsche der Generationen Y und Z. Vortrag auf der BIBB-Bildungskettenkonferenz in Berlin, 15.-16.11.2016.

McDonalds Ausbildungsstudien 2013, 2015, 2017.

Shell-Jugendstudien 2006, 2010, 2015.

Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz Sachsen (2013). Jugend 2013 in Sachsen.