



Prof. Dr. Waldemar Vogelgesang

Einflussfaktoren für Berufsorientierung im ländlichen Raum



Tagung „Gehen oder Bleiben“
Zukunftszentrum Holzminden-Höxter

Georg-von-Langen Schule

20./21. Sept. 2018



Thematische Gliederung

1. Leitgedanke
2. Empirische Datenbasis
3. Residenzielle Zukunftsplanung: Gehen oder Bleiben?
4. Herausforderung beim Weg zum Traumberuf
5. Studium oder Ausbildung – eine schwierige Entscheidung
6. Außerschulische und schulische Info-Quellen zur Berufs- und Studienorientierung
7. Die Region als Ausbildungs- und Lebensmittelpunkt
8. Generation Y und/der Generation Z: Wert- und Berufsvorstellungen im Wandel?
9. Fazit und Empfehlungen

Leitgedanke



**Wähle einen Beruf, den du liebst, und
du musst nie mehr arbeiten. *(Konfuzius)***

© Wikipedia/Daniel Schwen



2) Empirische Datenbasis

Nachzulesen in:

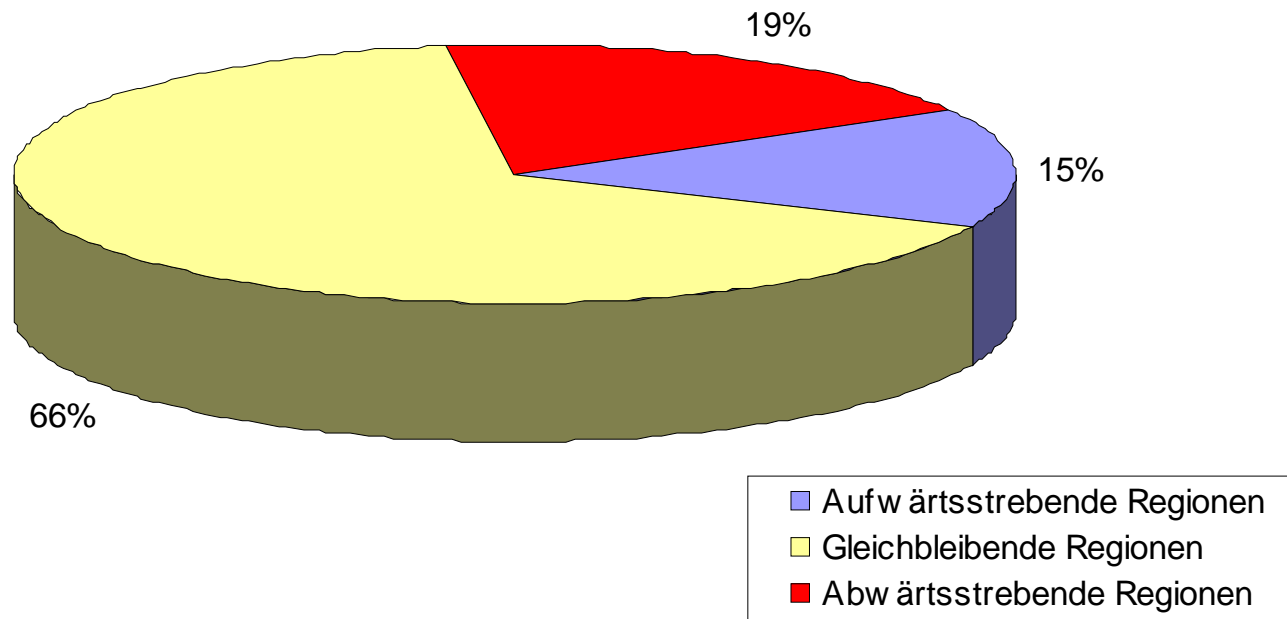
Buch



Text

W. Vogelgesang/L. Kersch:
Jung sein! Und das auf dem
Land. In: Informationen zur
Raumentwicklung, Heft 2.
(2016)

Ländliche Regionen und ihre Entwicklung



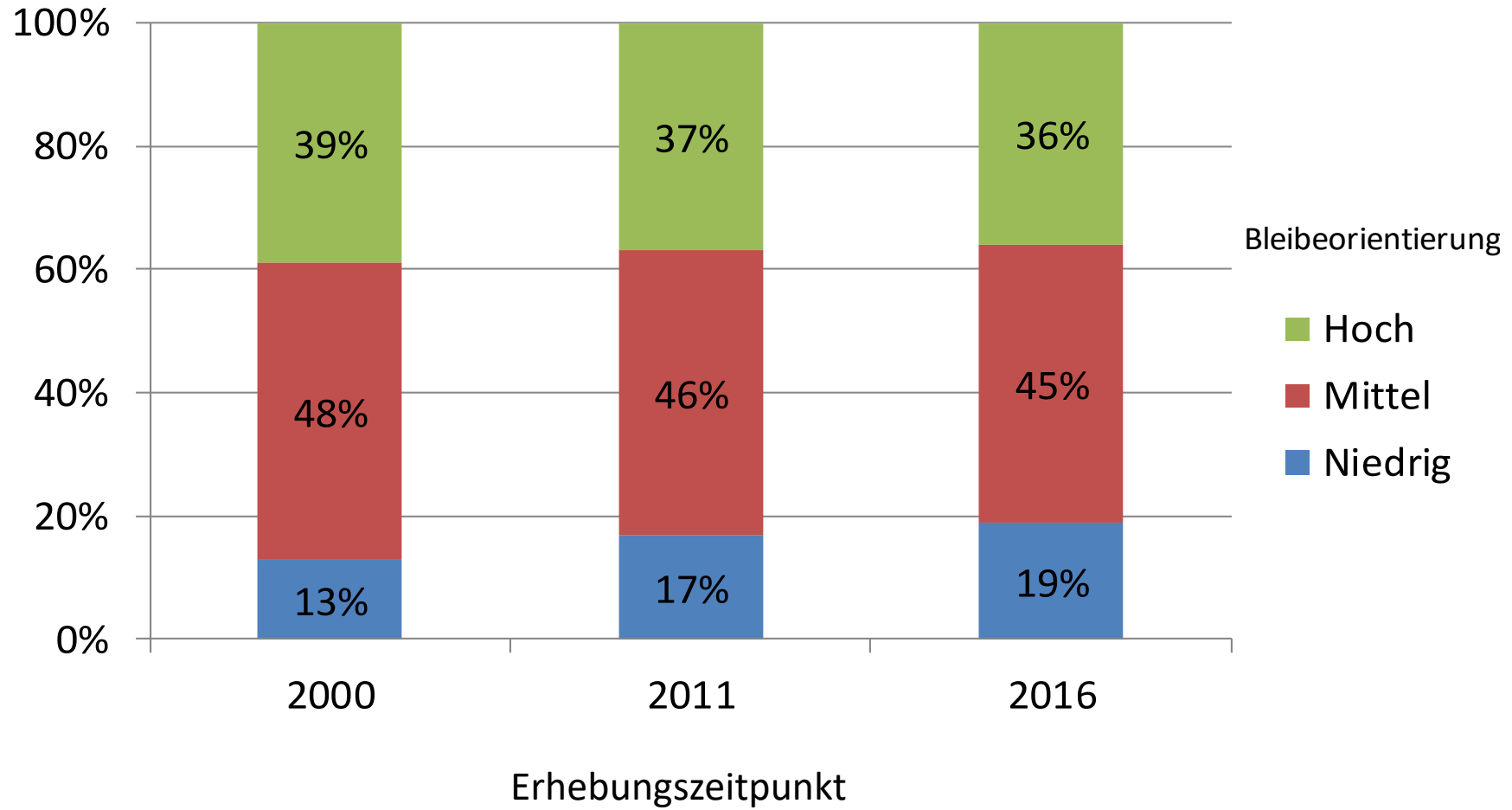


3) Residenzielle Zukunftsplanung: Gehen oder Bleiben?



Bleibeorientierung

2000, 2011 und 2016 im Vergleich



Bleibeorientierung: Stärke der Bedingungsfaktoren

2000er-, 2011er-, 2016-Survey

+++

- Ausbildungs-/Berufstätigkeit
- Kenntnisstand und Einschätzung der regionalen Ausbildungs-/Berufsperspektiven
- Partnerschaft
- Ortsansässigkeit
- Mobilität

++

- Bildung
- Geschlecht
- Vereinszugehörigkeit
- Zufriedenheit mit Freizeitangebot
- Nationalität
- Religionsgemeinschaft

+

- Zukunftssicht
- Alter
- Interesse an Lokalpolitik
- Ehrenamt

0

- Mediennutzung
- Kontrollüberzeugungen
- Wertbindung



4) Herausforderungen beim Weg zum Traumberuf

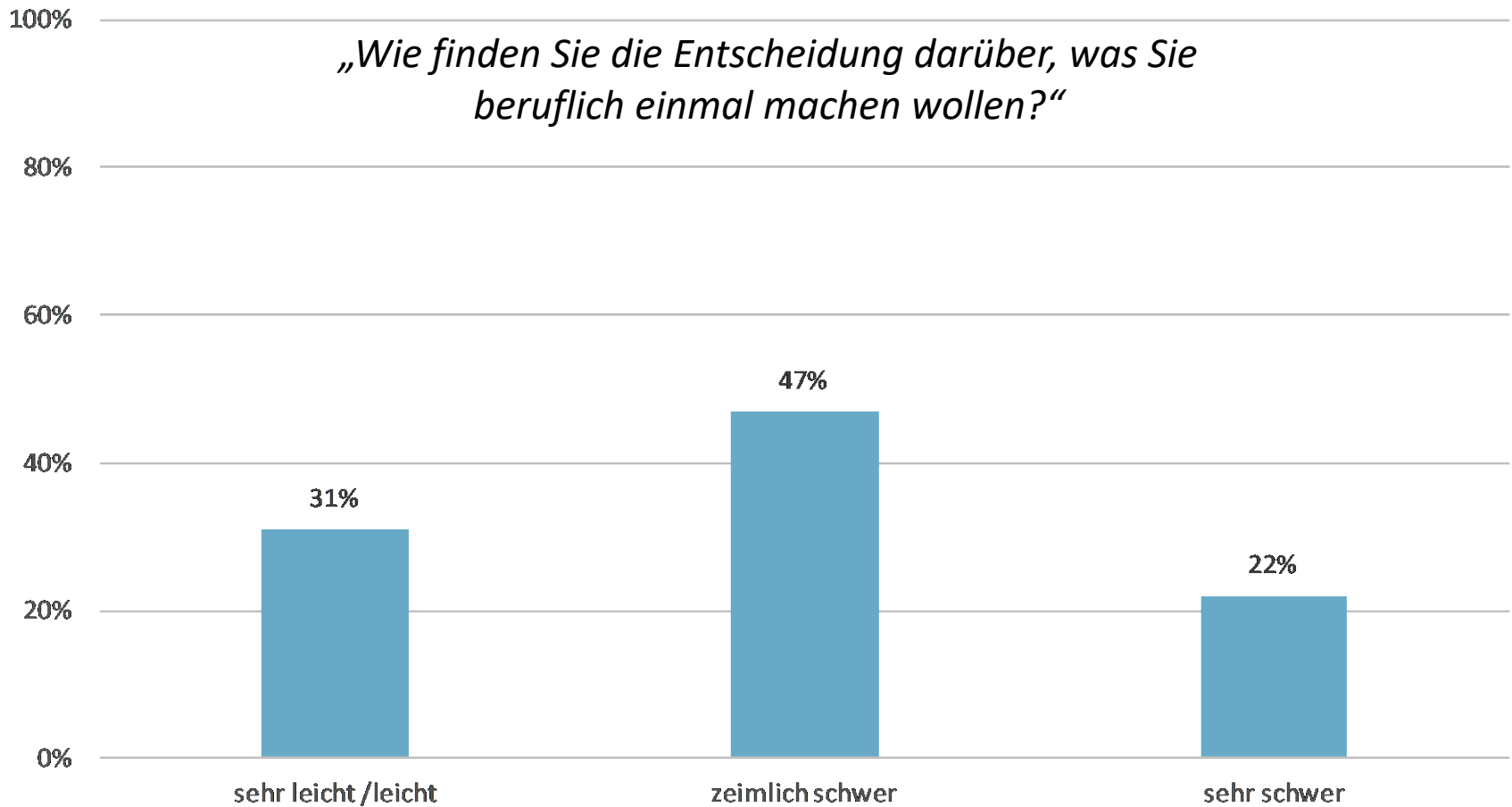
Gründe und Bedingungen

Berufswahlforschung / 2011er-Survey

- Veränderungen der Ausbildungs- und Berufssituation
- Biografisierung der Berufswahlentscheidung
- Gefälle zwischen individualisierten und institutionalisierten BO-Formen
- Wissensdifferenzen zwischen überregionalen und regionalen Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten
- Fehleinschätzung der wohnortnahen Arbeitsmarktes und Abwanderungstendenzen

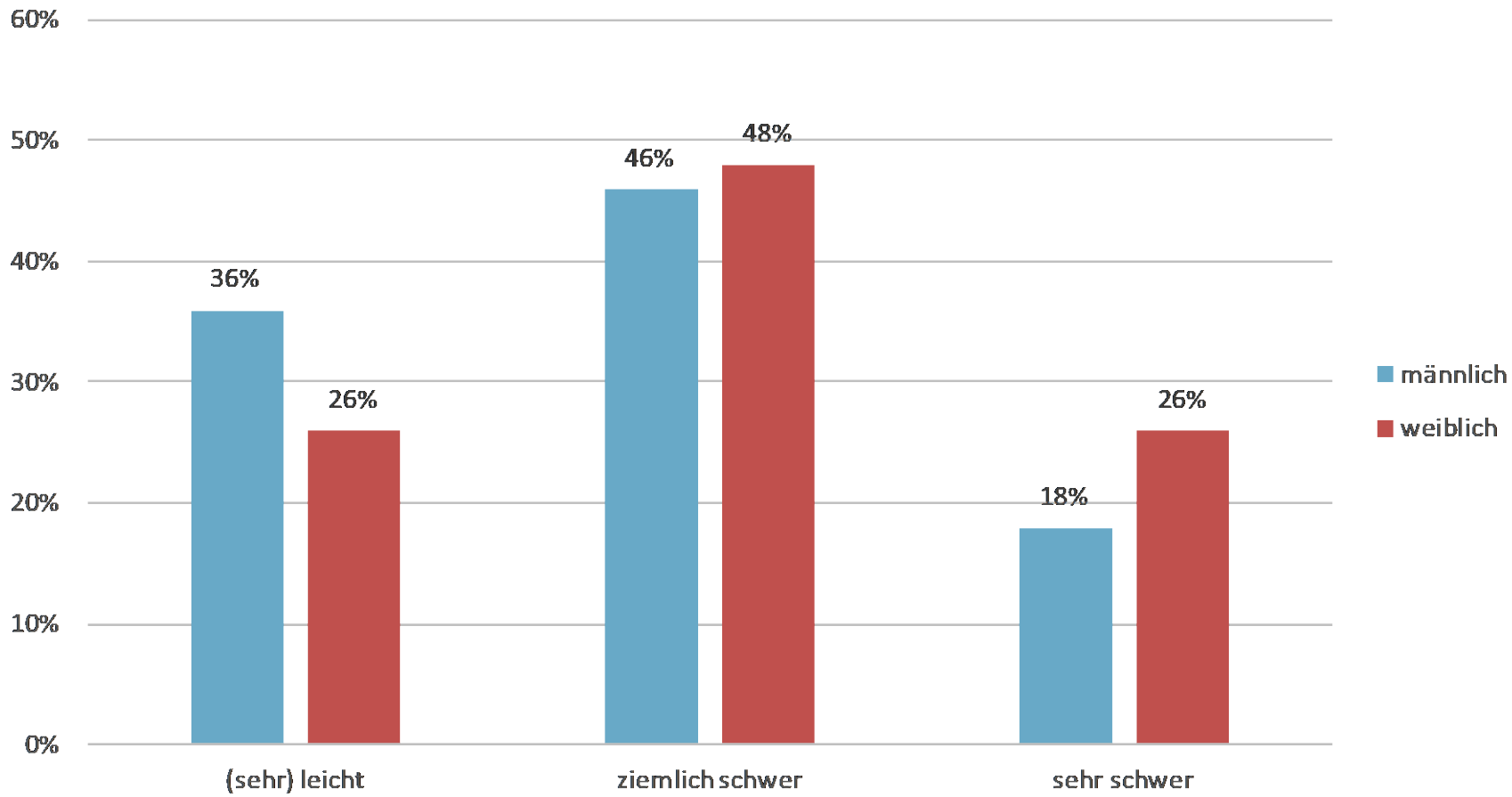
Schwierigkeitsgrad der Berufswahlentscheidung

2016er-Survey



Schwierigkeitsgrad der Berufswahlentscheidung nach Geschlecht

2016er-Survey



Im „Dschungel“ der Möglichkeiten: Ausbildungs- und Studiengänge „en gros“

„Es gibt bundesweit etwa jeweils 9.000 Angebote im Bachelor und Master. (...) Das sorgt für Vielfalt, kann aber auch verwirren.“

Quelle: Michael Jäckel: Die Universität als Markt der Möglichkeiten.

In: Trierischer Volksfreund v. 26..10.2017, S. 3

„Wir werden überflutet mit Flyern zu Studien- und Ausbildungsmöglichkeiten von Universitäten, Fachschulen, Kammern und Betrieben. Das ist information overflow pur. (...) Neun von zehn Flyern landen direkt im Papierkorb.“

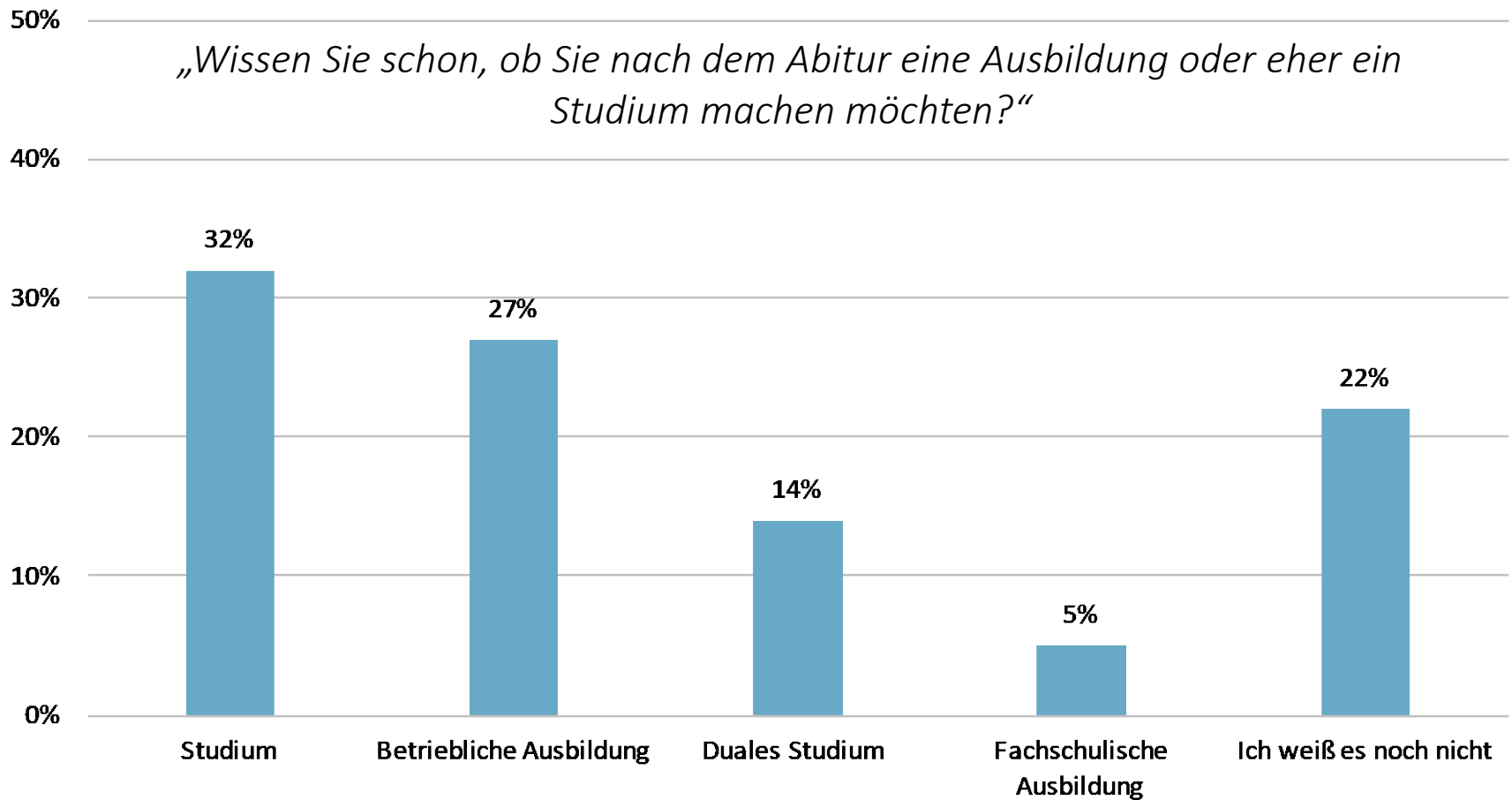
Quelle: Berufswahlkoordinator im Expertengespräch



5) Studium oder Ausbildung – eine schwierige Entscheidung

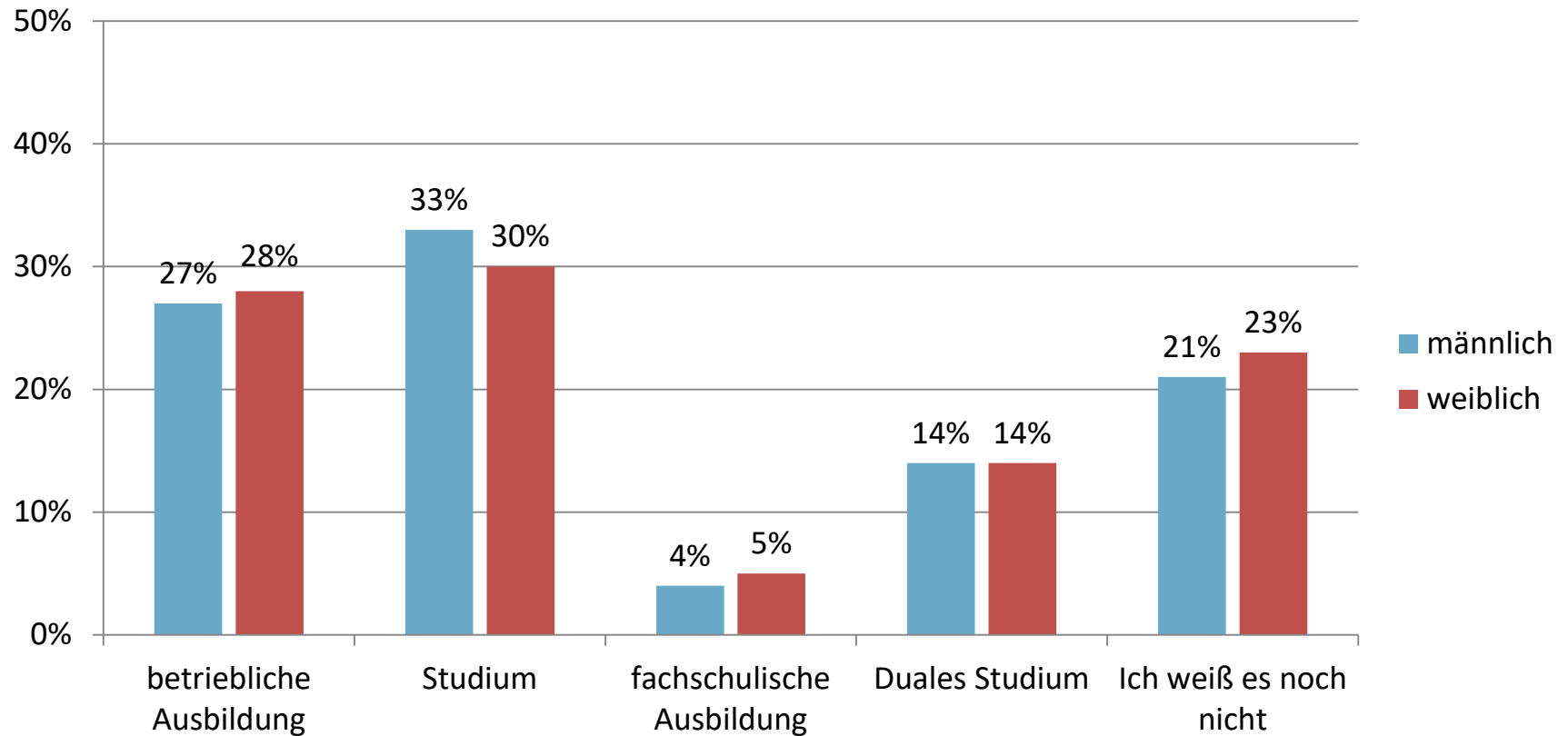
Ausbildungspläne

2016er-Survey



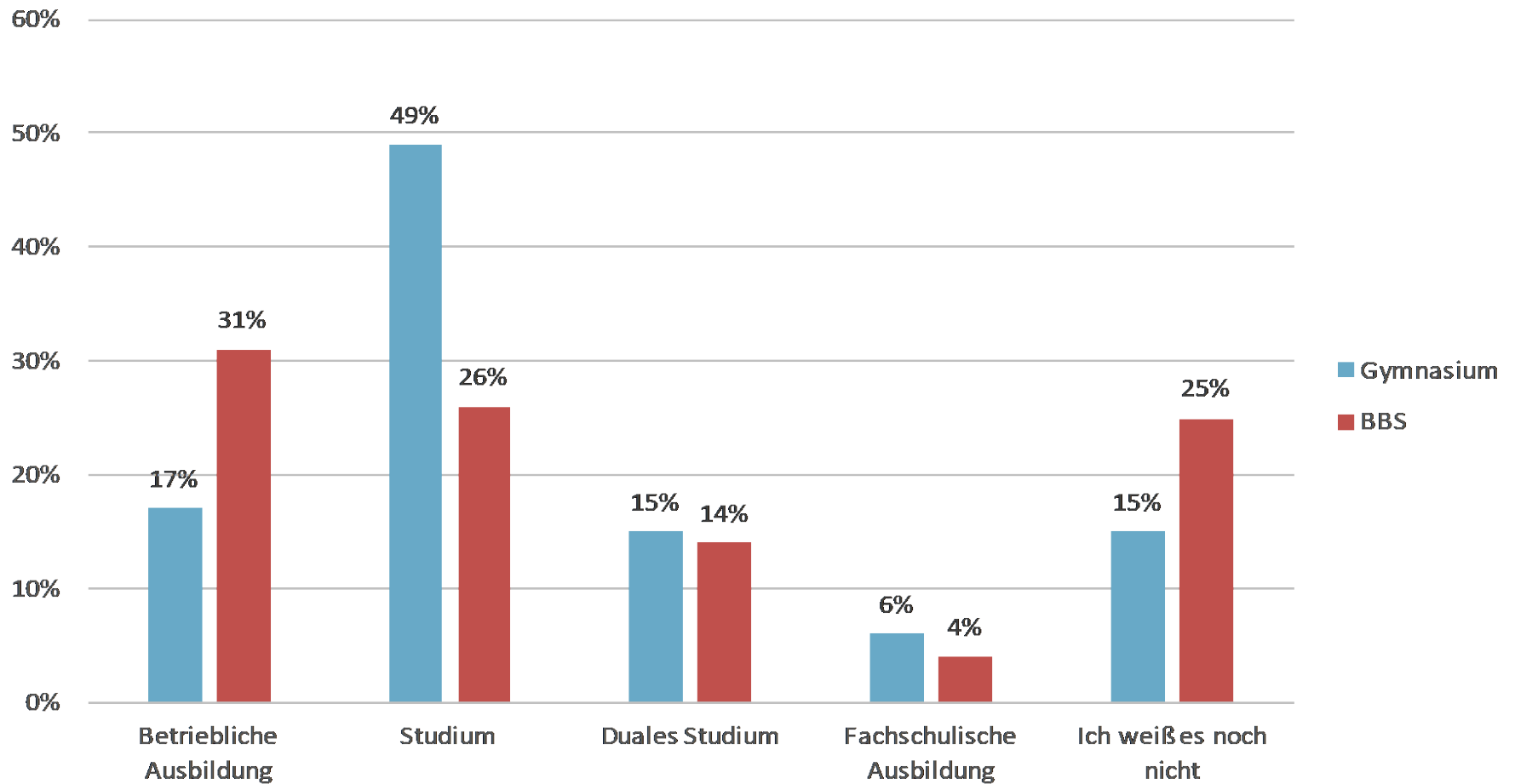
Ausbildungspläne nach Geschlecht

2016er-Survey

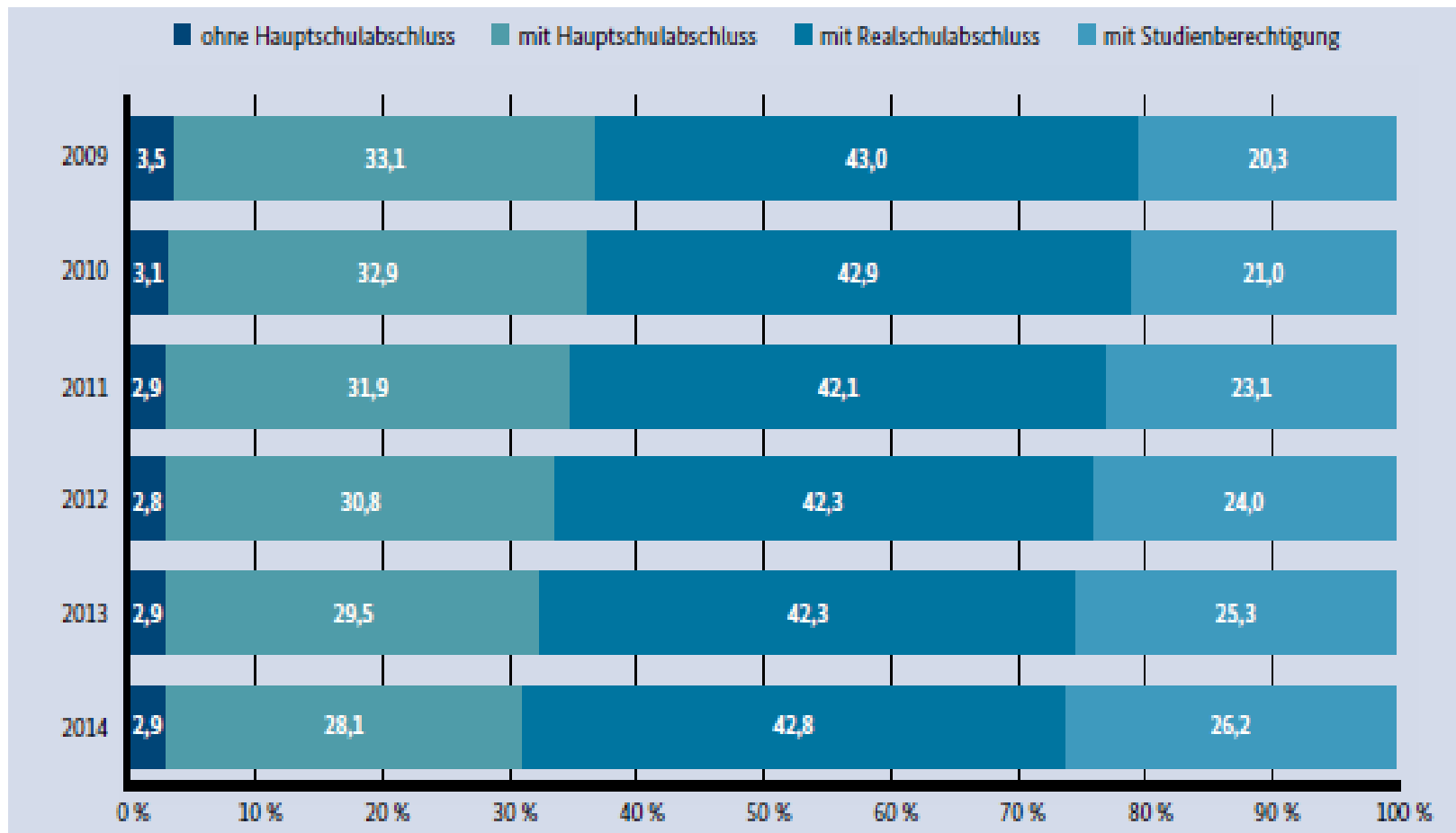


Ausbildungspläne nach Schulart

2016er-Survey



Schulische Vorbildung der Azubis mit neu abgeschlossenen Lehrverträgen 2009 – 2014

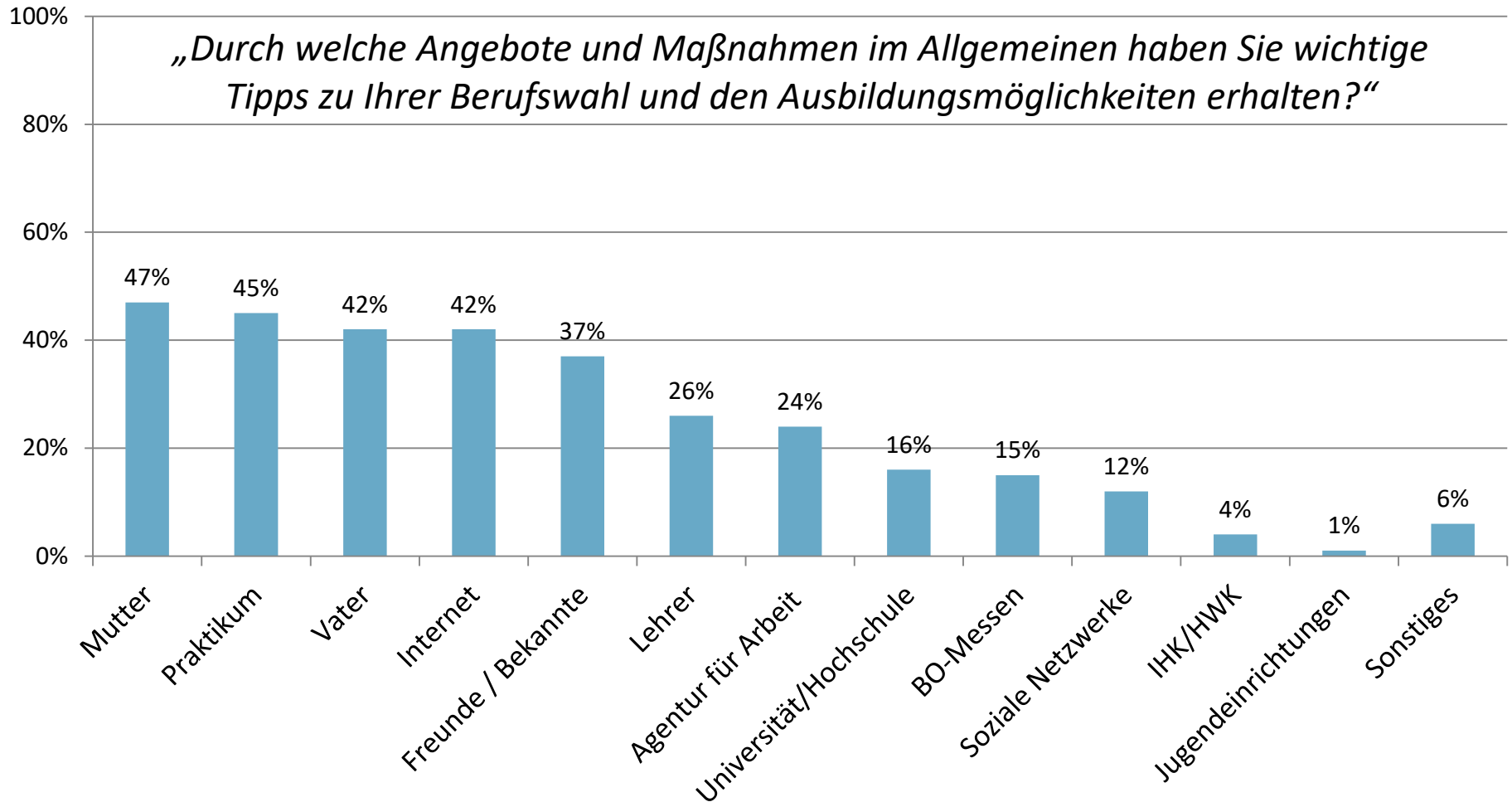




6) Außerschulische und schulische Info-Quellen zur Berufs- und Studienorientierung

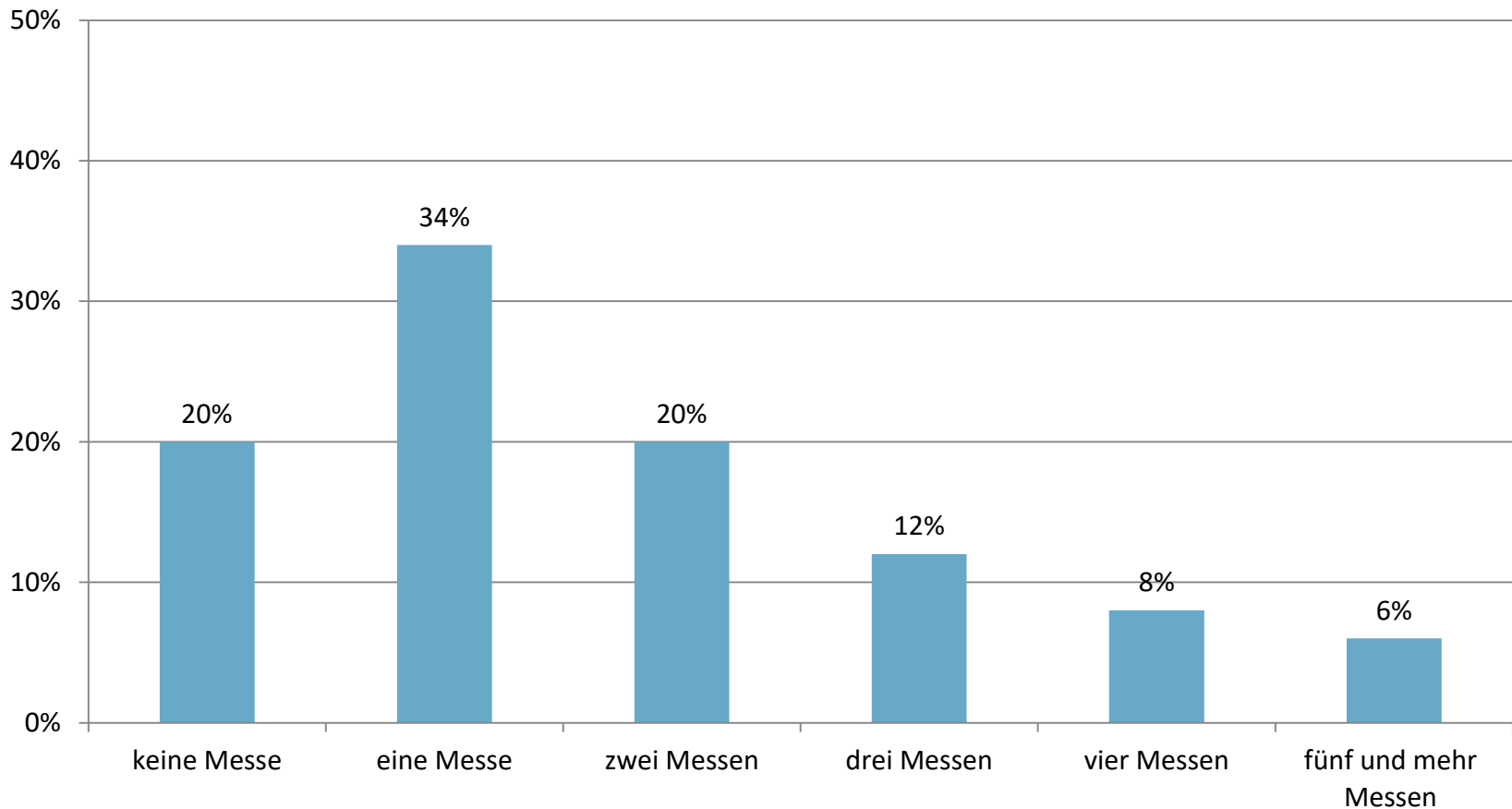
Unterstützung bei der Ausbildungs- und Berufswahl

2016er-Survey



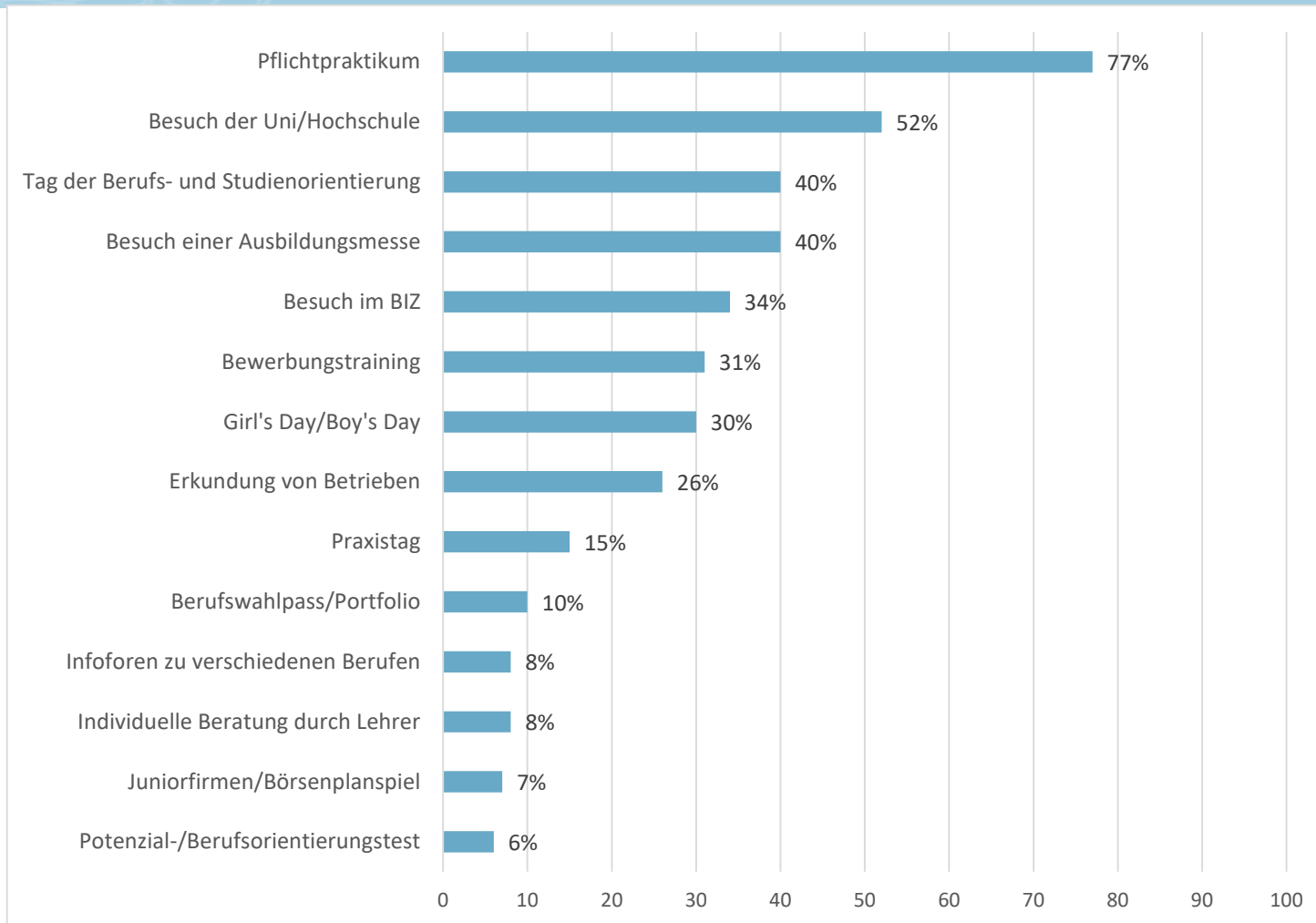
Anzahl der besuchten BO-Messen

2016er-Survey



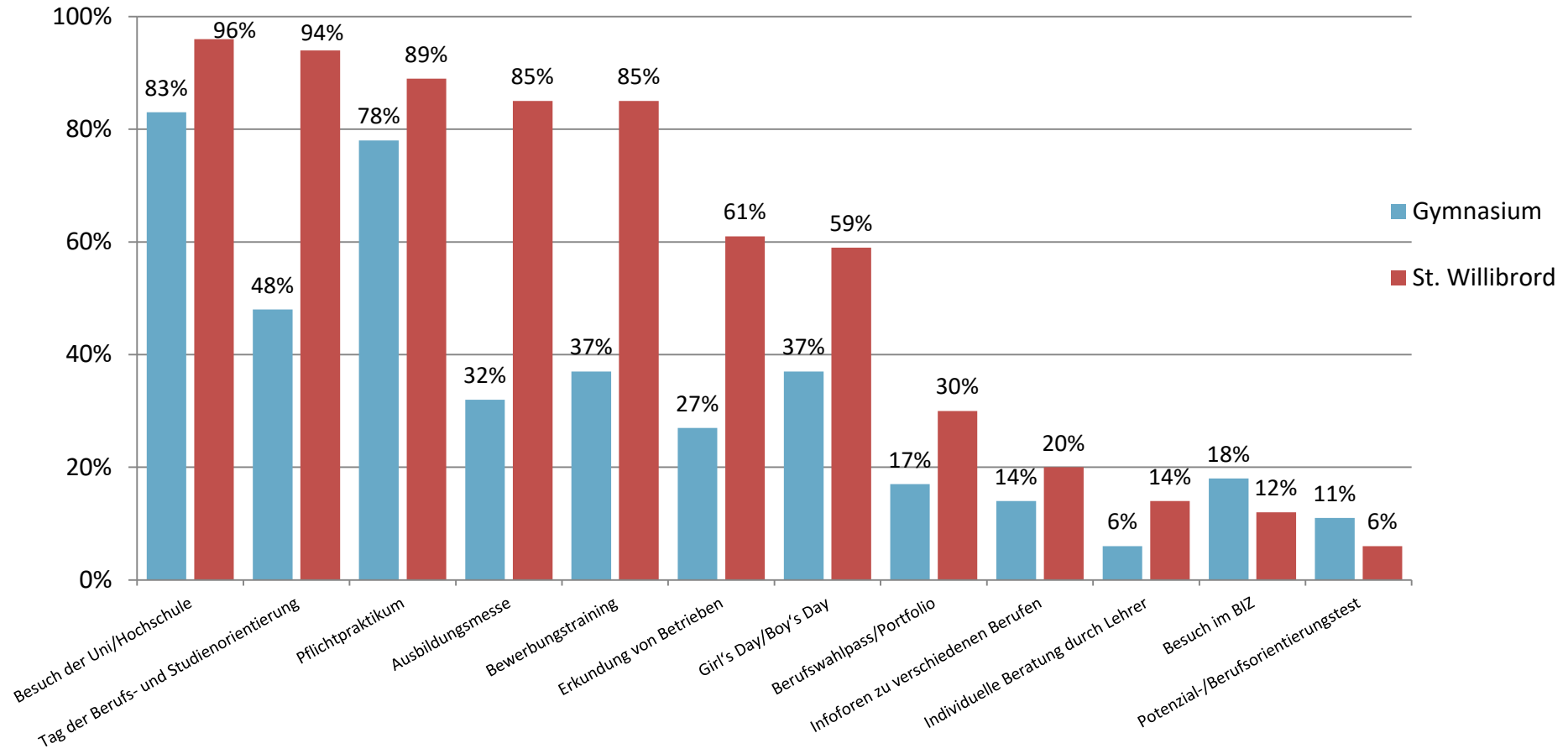
Teilnahme an schulischen BO-Maßnahmen

2016er-Survey



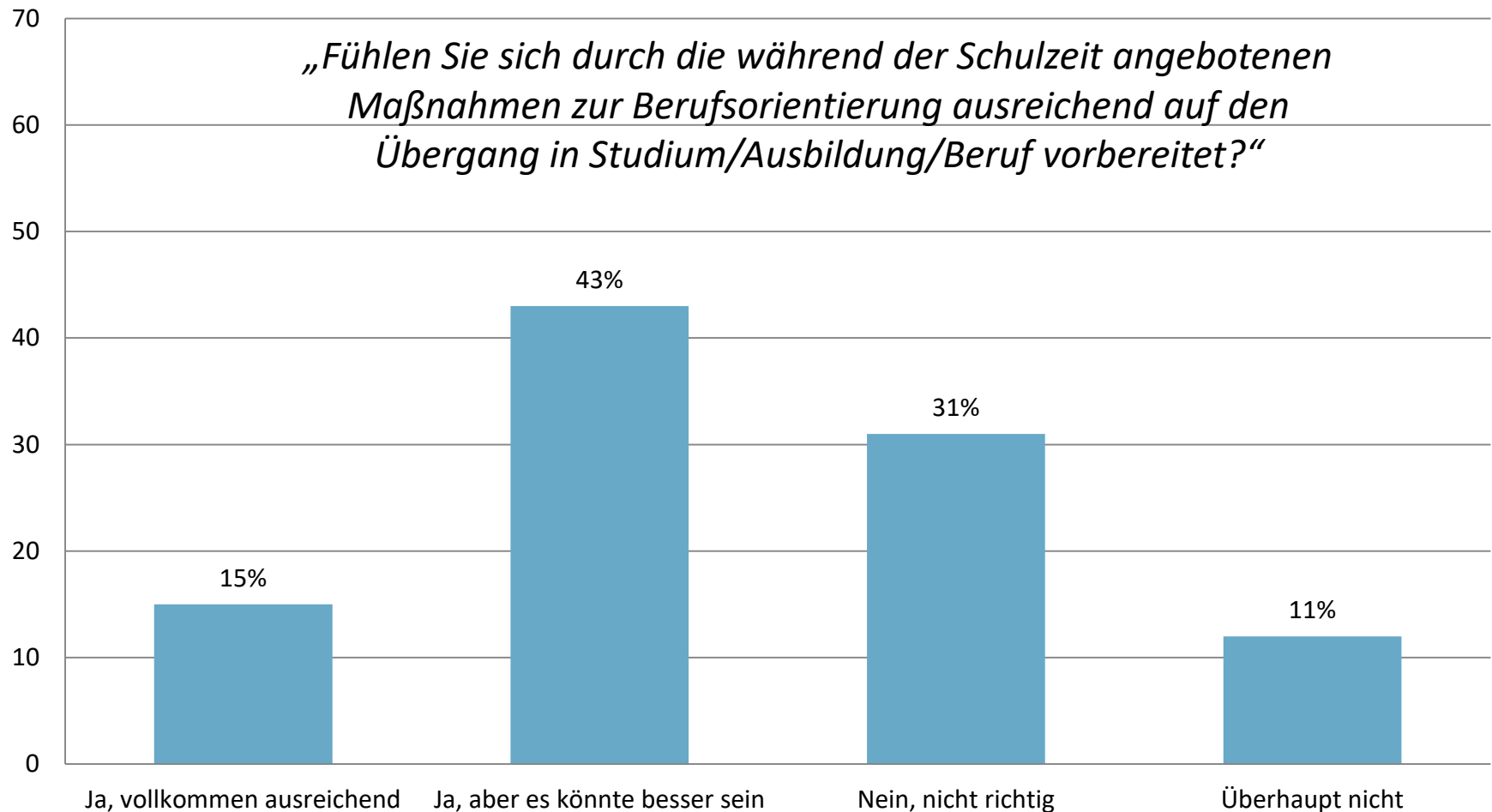
Teilnahme an schulischen BO-Maßnahmen im gymnasialen Vergleich

2016er-Survey



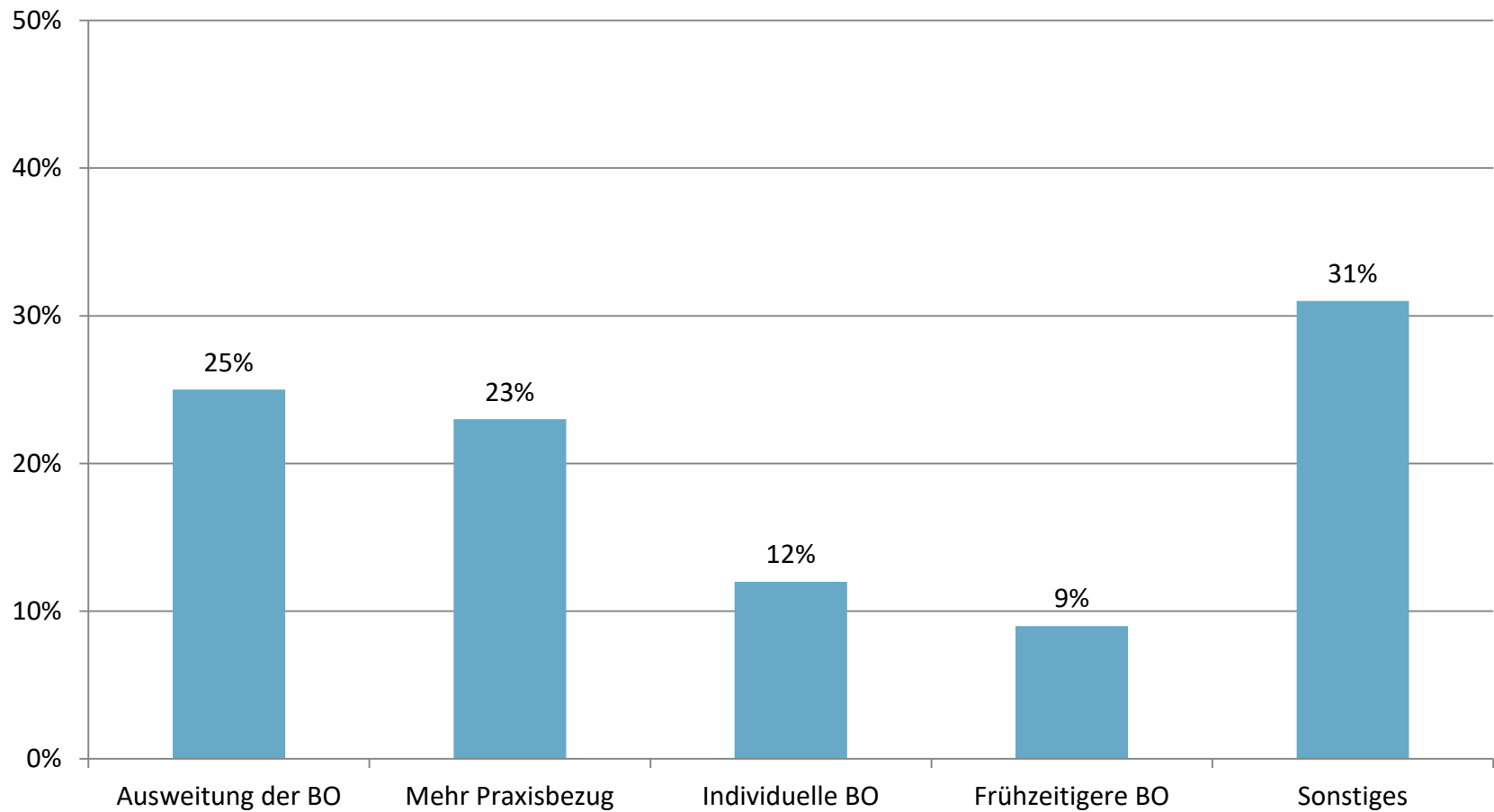
Einschätzung der schulischen Angebote zur Berufsorientierung

2016er-Survey



Verbesserungsvorschläge am schulischen BO-Angebot

2016er-Survey



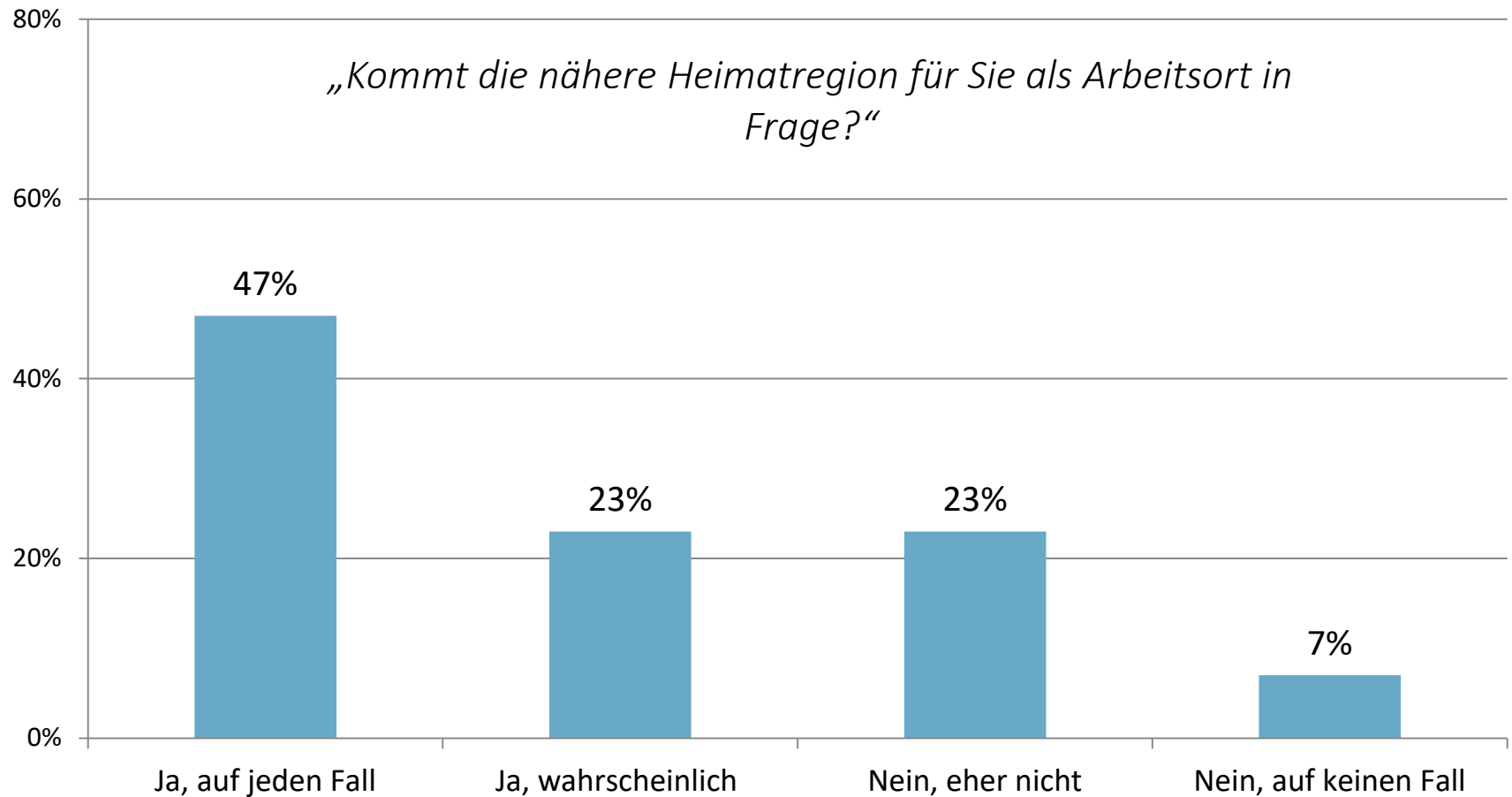


7) Die Region als Berufs- und Lebensmittelpunkt

„Ich weiß, dass ich aus Bitburg weg muss, wenn ich Ökotropologie studieren will und mal an einen guten Job rankommen möchte. Aber meine Wurzeln sind hier und bleiben hier. Ich kann mir auch vorstellen, später wieder hierher zurückzukommen“ (Julia, 16 Jahre).

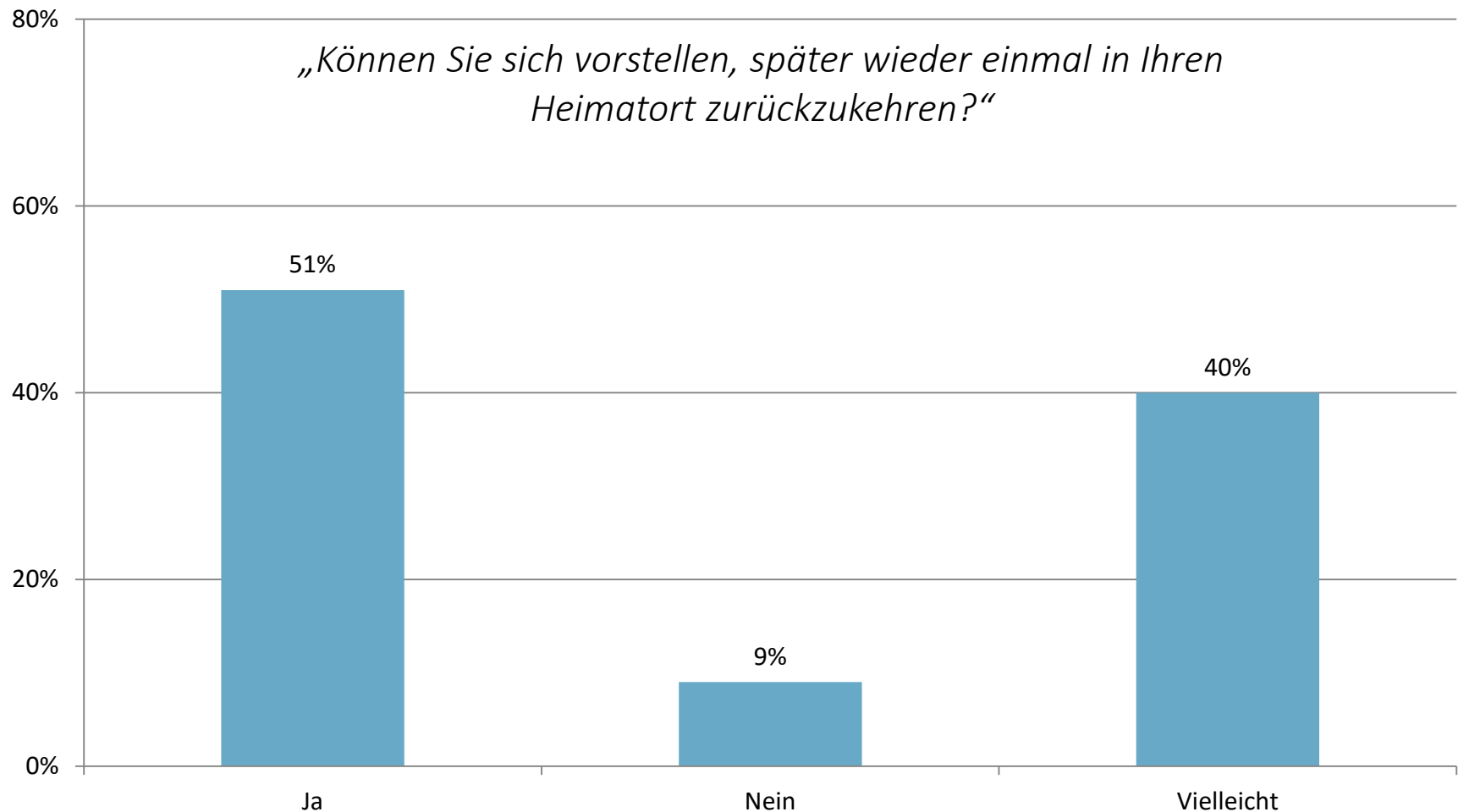
Heimatregion als Arbeitsort

2016er-Survey



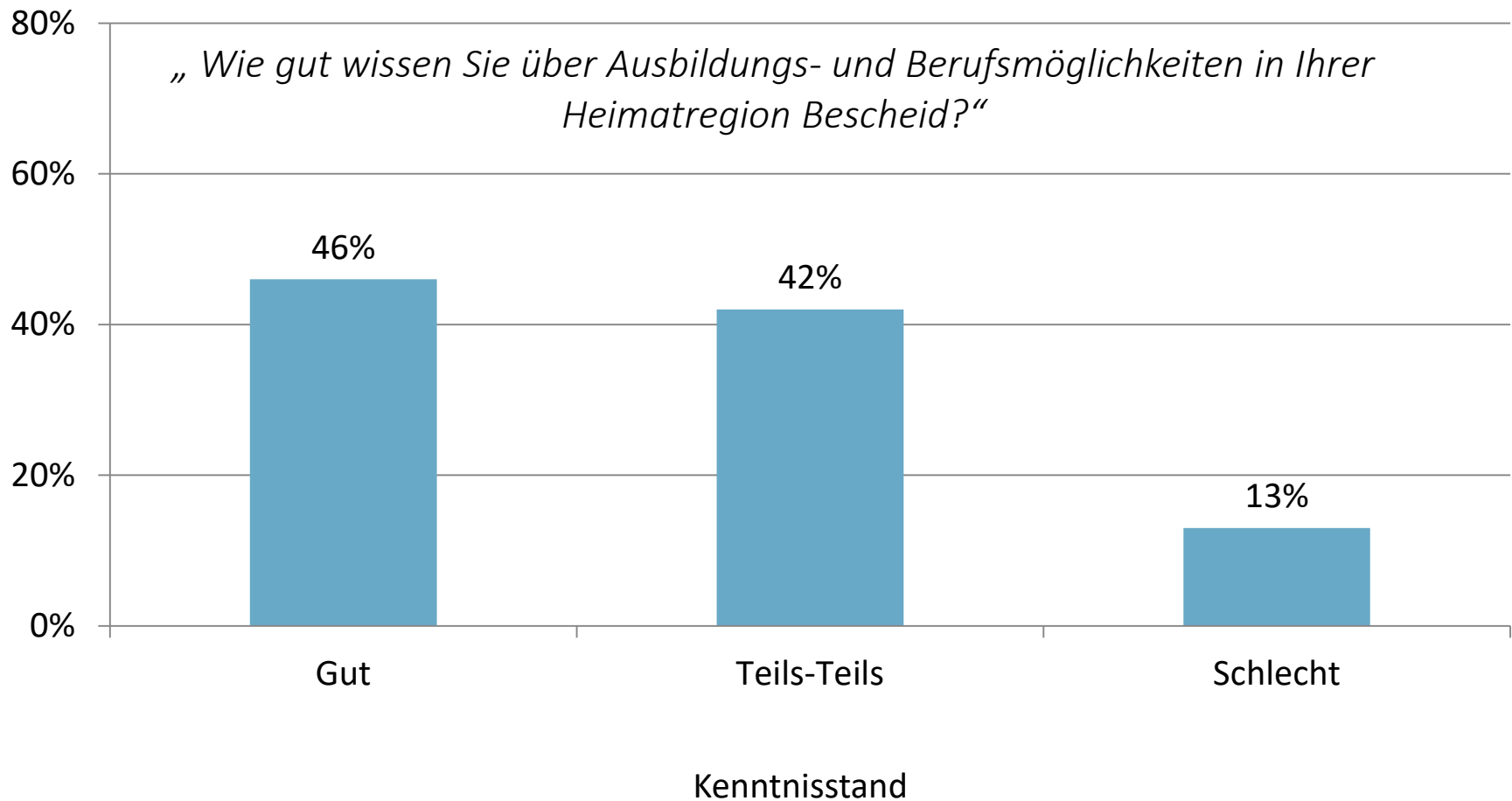
Rückkehrabsicht der Jugendlichen

2016er-Survey



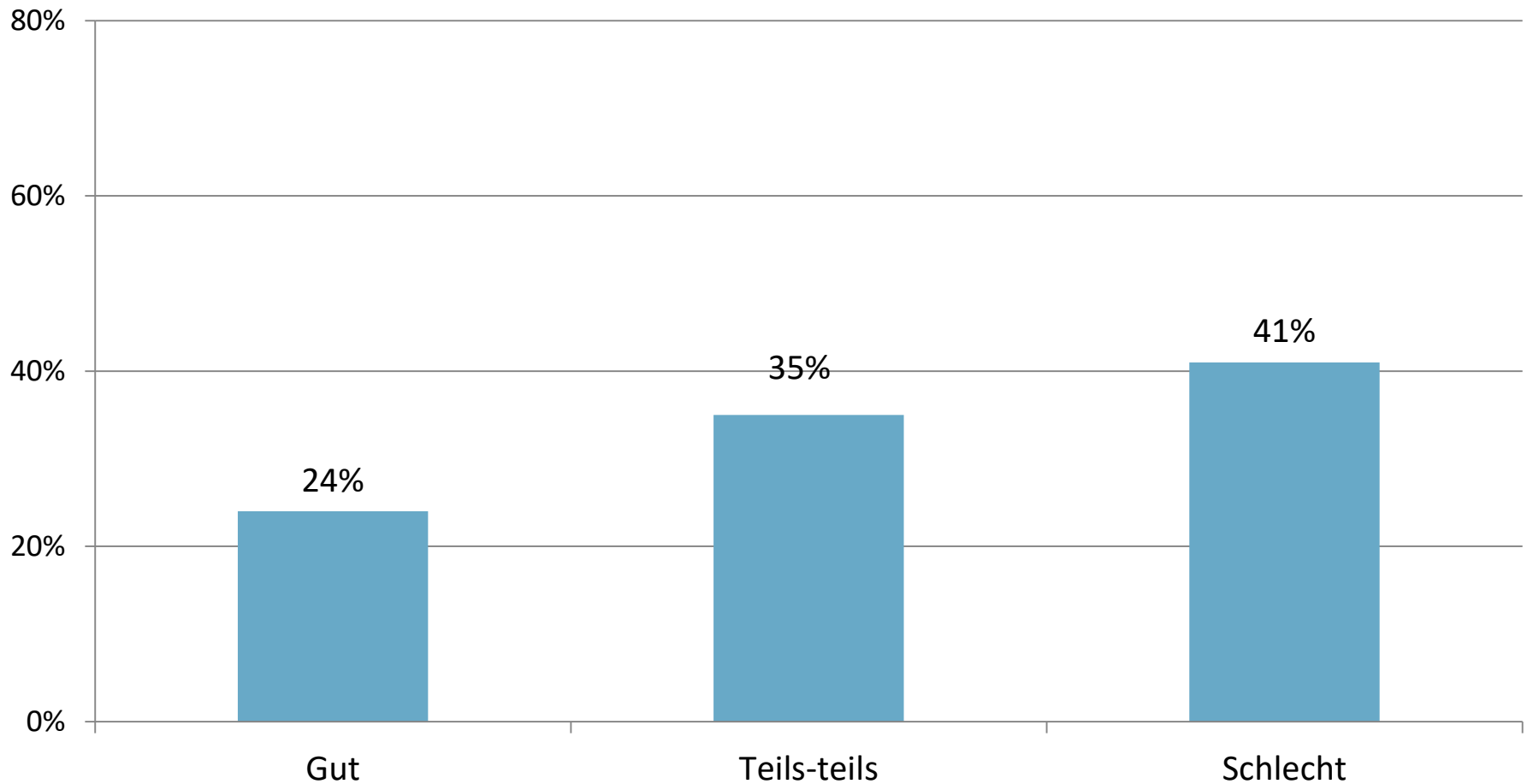
Kenntnisstand über regionale Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten

2016er-Survey



Einschätzung der Berufsperspektiven in der Heimatregion

2016er-Survey





6) Generation Y und/oder Generation Z: Wert- und Berufsvorstellungen im Wandel?

Die sechs Jugendgenerationen der Nachkriegszeit

Bezeichnung	Heutiges Lebensalter	Geburtsjahr	Zeit der Jugendphase
Skeptische Generation	75 bis 90 Jahre	1925 bis 1940	1940 bis 1955
68er-Generation	60 bis 75 Jahre	1940 bis 1955	1955 bis 1970
Babyboomer	45 bis 60 Jahre	1955 bis 1970	1970 bis 1985
Generation X	30 bis 45 Jahre	1970 bis 1985	1985 bis 2000
Generation Y	15 bis 30 Jahre	1985 bis 2000	2000 bis 2015
Generation Z	0 bis 18 Jahre	2000 bis 2015	ab 2015

Generation Y und Z im Vergleich: Werte und Leitbilder

Generation Y

- kritisch-hinterfragend („why“)
- individualistisch
- Selbstverwirklichung
- Sicherheit
- Digital Natives
- sehr ehrgeizig
- familienorientiert
- **Work-Life-Balance**

Generation Z

- eher zustimmend („bewahrend“)
- zugehörigkeitsorientiert
- Selbstverwirklichung
- Sicherheit
- Digital Nerds
- weniger ehrgeizig
- familienorientiert
- **Work-Life-Separation**

Generation Y und Z im Vergleich: Berufliche Vorstellungen

Generation Y

- Keine strikte Trennung zwischen Privat- u. Berufsleben
- innovative Formen der Büro-Organisation (Desk-Sharing, Shop-Sharing, Home-Office)
- flexible Arbeitszeiten
- Loyalität gegenüber dem Unternehmen
- sehr karriereorientiert
- leistungsorientierte Entlohnung
- hohe Bereitschaft, Freizeit zu opfern gegen Entlohnung oder Urlaub

Generation Z

- strikte Trennung zwischen Privat- und Berufsleben
- fester Arbeitsplatz und Arbeitsort; lediglich ein Home-Office-Tag; geringes Interesse an Job-Sharing
- feste Arbeitszeiten
- geringe Bindung an das Unternehmen
- weniger karriereorientiert
- mehr Geld für weniger Arbeit
- geringe Bereitschaft, Freizeit zu opfern; Interesse an Sabbaticals oder Auslandsaufenthalten

Generation Z („Bexit“): Reales Phänomen oder mediale Chimäre?

Stereotypisierung



<http://www.welt.de/wirtschaft/karriere/bildung/article152993066/Was-Generation-Z-vom-Berufsleben-erwartet.html>

Kritische Anmerkung:

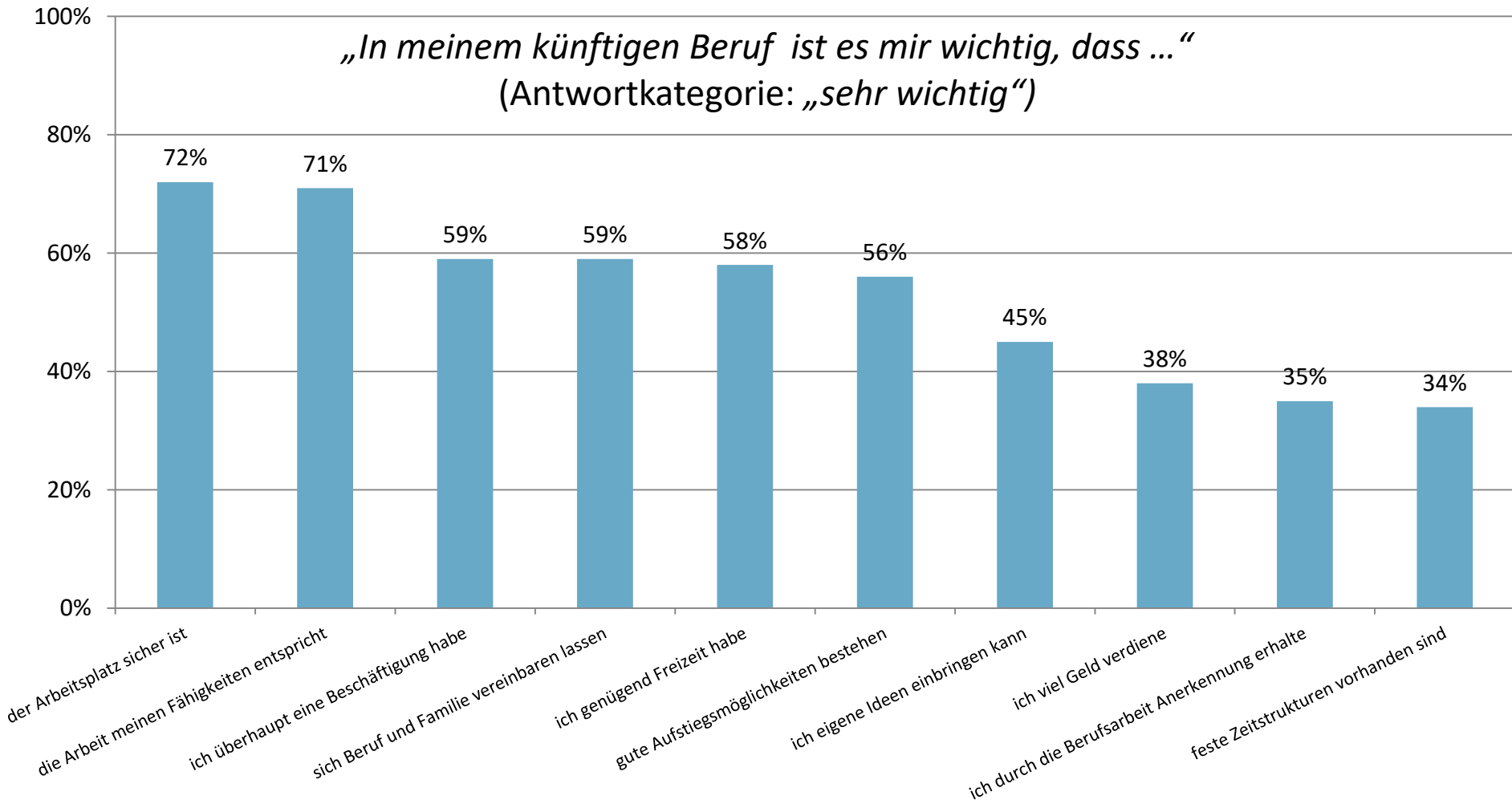
- Überbetonung der Unterschiede zwischen den Generationen Y und Z
- Einseitige Ausrichtung auf die Arbeits- und Berufswelt
- Eingeschränkter Wissensstand der Z-Teenies vom prekären Übergang von der Ausbildung in den Beruf

Grundeinsicht:

- Heute muss jeder Jugendliche, egal ob Mädchen oder Junge, biografische Entscheidungen selber treffen !

Erwartungen an die Berufstätigkeit

2016er-Survey





7) Fazit und Empfehlungen

Gehen oder Bleiben: eine multifaktorielle, pragmatische und reversible Entscheidung

- Die Hälfte der Jugendlichen geht im Jahr 2000 genauso wie 2016 mit der Wanderungsfrage sehr pragmatisch um: man hält sie – und damit für sich auch unterschiedliche Optionen – offen. In diesem „Optionenraum“ sehen sich junge Menschen, die auf dem Land wohnen, gegenüber ihren Altersgenossen aus der Stadt keineswegs benachteiligt.
- Zahlreiche Kriterien spielen hier eine Rolle („polyvalente Entscheidung“), die sich in folgende „Bedingungskategorien“ bündeln lassen:
 - biographische Faktoren (Ortsansässigkeit, Geschlecht, Alter, Bildung)
 - soziale Faktoren (Eltern, Freund/Partner, Vereinszugehörigkeit, ehrenamtliche/politische/ kirchliche Aktivitäten)
 - emotionale Faktoren (Ortsbindung, Zugehörigkeitsgefühl, Heimatliebe)
 - infrastrukturelle Faktoren (Schule, Ausbildung, Beruf, Freizeit/Kultur)
 - Mobilitätsinvestitionen (Fahrzeit zum Ausbildungs- resp. Arbeitsplatz)
- Vielen Jugendlichen ist die Bandbreite vorhandener Ausbildungsgänge und Tätigkeitsfelder sowie die damit verbundenen Perspektiven in ihrer Heimatregion nicht bekannt. Dies beeinflusst die persönliche Zukunftsplanung und Bleibeorientierung.
- Ländliche Lebenswelten sind für viele Jugendliche – auch nach einer Abwanderung – eine Art emotionaler Lebensmittelpunkt („Distanzbindung“), an den man in späteren Jahren durchaus wieder zurückkehren möchte („Rückkehrabsicht“).

„Sowohl die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze als auch die Anzahl der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber lässt erkennen, dass es nach wie vor erhebliche Passungsprobleme gibt.

(...)

Verstärkte Anstrengungen sollten bei der Berufsorientierung an Gymnasien erfolgen: Nur wenn junge Menschen wissen, welche Möglichkeiten ihnen eine Ausbildung oder ein Studium bieten, können sie eine bewusste Entscheidung für ihre Zukunft treffen“ (S. 151).

Empfehlungen zur BO-Optimierung

1. Betonung der Gleichwertigkeit von beruflicher und hochschulischer Bildung (Zukunftsplanung folgt – noch – dem klassischen Akademisierungstrend der Ausbildung)
2. Stärkere Verzahnung von außerschulischen und schulischen BO-Angeboten (Komplementarität statt Konkurrenz)
3. Regionalisierung des schulischen BO-Angebots durch Einbindung von „hidden champions“, verbunden mit einer Ausweitung der Praxisorientierung und stärkeren Ausrichtung an individuellen Interessen („weniger ist manchmal mehr“)
4. Kompetenzfeststellung durch Potenzialanalysen und verbindliche Dokumentation im Berufswahlportfolio durch die Schüler/innen
5. Einbeziehung neuer BO-Akteure (z.B. Jugendeinrichtungen) und Tätigkeitsformen (insb. Wunsch nach beruflicher Selbstständigkeit)
6. Berücksichtigung des Trends zur Mediatisierung der Ausbildungs- und Berufswahlentscheidung in der betrieblichen Recruiting-Praxis
7. Unterstützung der Mobilität von Auszubildenden zur Reduktion der Kluft zwischen unbesetzten Ausbildungsplätzen und unversorgten Bewerber/innen
8. Einbezug der (kleinen) Unterschiede zwischen den Jugendgenerationen Y und Z in die Gestaltung der Rahmenbedingungen künftiger Berufsarbeit

The logo of the University of Trier is located in the top left corner. It features a circular emblem with the Latin motto 'S. ALMI STUDII' at the bottom and 'L. TREVERIS' on the right side. The central part of the emblem depicts a figure, possibly a saint or scholar, holding a book and a staff.

Vielen Dank
für die Aufmerksamkeit!

ppt-Folien: www.waldemar-vogelgesang.de