



Foto-Credits: Daniel Wisniewski, Fenja Eisenhauer, Freyja Schimkus, Tobias Mittmann / www.jugendfotos.at

Studienbericht „Arbeit im Osten“

Eine Untersuchung des BMF, durchgeführt vom
Institut für Jugendkulturforschung

Berichtslegung: Philipp Ikrath

Wien, Dezember 2018

Institut für Jugendkulturforschung
Alserbachstraße 18 / 7. OG / 1090 Wien
Tel. +43 / (0)1 / 532 67 95
E-Mail: pikrath@jugendkultur.at

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage und Studiendesign	2
2. Darstellung der Ergebnisse	3
2.1. Struktur der Stichprobe.....	3
2.2. Wünsche an den Arbeitgeber	3
2.3. Arbeiten: privat oder beim Staat?	6
2.4. Ausbildung on the job: Schnell und intensiv oder gemächlich?	7
2.5. Was sagt ein Zertifikat?	10
2.6. Informationsverhalten zu Arbeit und Beruf	12
3. Fünf Key Outcomes und drei Empfehlungen	14
Anhang: Fragebogen	18

1. Ausgangslage und Studiendesign

In den letzten Jahren klagen Arbeitgeber, dass es immer schwieriger wird, junge MitarbeiterInnen auf sich aufmerksam zu machen, für sich zu gewinnen und in Folge auch halten zu können. Dies betrifft sowohl kommerzielle Arbeitgeber als auch solche der öffentlichen Hand. Bedingt durch den demographischen Wandel, vor allem aber durch die Bildungsexpansion, gilt dies ganz besonders für jene Stellen, die kein abgeschlossenes Hochschulstudium erfordern. Die Anzahl der Lehrlinge sinkt seit langer Zeit kontinuierlich und eine große Mehrheit von rund drei Vierteln der MaturantInnen beginnt heute ein Hochschulstudium und schließt dieses auch ab. Auch wenn sich, zumindest was die Lehre betrifft, dieser Rückgang abzuflachen scheint (im Vergleich zum Vorjahr sank die Anzahl der Lehrlinge 2017 zum ersten Mal seit langer Zeit um weniger als einen halben Prozentpunkt), bleibt die Lage dennoch angespannt. Denn die Anzahl der Stellen für junge Menschen ohne akademischen Abschluss sinkt dem gegenüber nicht im gleichen Tempo.

Eine Studie unter jungen ArbeitnehmerInnen in Wien soll nun den Grundstein dafür legen, dass die im BMF für die Rekrutierung junger Menschen Zuständigen mehr über deren Anforderungen, Wünsche und Bedürfnisse gegenüber einem interessanten Arbeitgeber erfahren. Die Studie dient also dem Aufbau von fachlicher Kompetenz bei mit Personalagenden befassten MitarbeiterInnen in puncto Rekrutierung junger Menschen und soll damit der Beginn einer Bildungsinitiative für die im BMF mit Recruiting befassten MitarbeiterInnen sein.

Im konkreten Fall haben wir es mit einer sehr spezifischen Untersuchungsgruppe zu tun, nämlich jungen WienerInnen im Alter von 18 bis 35 Jahren ohne Hochschulabschluss. Im Zentrum des Interesses steht die Frage, was sich diese Gruppe von einem Arbeitgeber erwartet und welche Faktoren für sie eine attraktive Arbeitsstelle ausmachen. Um diese Frage zu beantworten, wurde eine quantitative Erhebung mit einer Stichprobengröße von $n=400$ durchgeführt. Dazu wurde ein Methodenmix gewählt, der eine Online- sowie eine Face-to-Face-Erhebung miteinander kombiniert. Die Befragung wurde im November 2018 durchgeführt.

2. Darstellung der Ergebnisse

2.1. Struktur der Stichprobe

Für die vorliegende Untersuchung „Arbeiten im Osten – Was sich junge WienerInnen von einem Arbeitgeber erwarten“ wurden insgesamt 400 Personen im Alter von 18 bis 35 Jahren befragt. Um an der Befragung teilnehmen zu können, mussten die Befragten

- in Wien wohnen und
- durften weder studieren noch einen Studienabschluss haben.

Die Stichprobe wurde in drei gleich große Altersgruppen – 18 bis 23 Jahre, 24 bis 29 Jahre und 30 bis 35 Jahre – unterteilt, die annähernd zu gleichen Teilen vertreten sind. Jeweils 50 Prozent der Befragten sind männlich bzw. weiblich. 35 Prozent haben eine AHS- oder BHS-Matura, dazu kommen 7 Prozent, die eine Lehre mit Matura abgeschlossen haben. Ein Viertel hat eine Lehre ohne Matura absolviert. 12 Prozent haben einen BMS- und 9 Prozent einen Pflichtschulabschluss vorzuweisen. Die Verbleibenden haben noch gar keinen oder einen anderen (nicht akademischen) Abschluss.

2.2. Wünsche an den Arbeitgeber

Sicherheit, Stabilität und Kontinuität sind jene Aspekte, die einen erstrebenswerten Job ausmachen. Sicherheit ist dabei nicht alleine als Jobsicherheit zu verstehen – auch wenn dieses Merkmal eines guten Arbeitsplatzes für die jungen Befragten an erster Stelle steht. 6 von 10 Befragten finden es „sehr wichtig“ dass ein Arbeitsplatz sicher ist. Sicherheit bedeutet in diesem Kontext eine langfristige Jobperspektive, möglichst unbefristete Verträge und ein Umfeld, in dem es – um an dieser Stelle ein Modewort zu gebrauchen – nicht allzu „disruptiv“ zugeht. Sicherheit steht in diesem Zusammenhang demzufolge auch für Planbarkeit und Berechenbarkeit innerhalb des Jobs. Also standardisierte Arbeitsabläufe statt befristete Projektarbeit und eine halbwegs verlässliche Perspektive für den Aufstieg innerhalb der Hierarchie eines Unternehmens oder einer Institution. Deswegen spielt in dieser Gruppe auch die Höhe des Gehalts eine verhältnismäßig große Rolle, vor allem dann, wenn man sie mit jungen AkademikerInnen vergleicht. In der hier vorliegenden Studie fällt die Höhe des Gehalts für rund die Hälfte der Befragten sehr stark ins Gewicht. Das ist in diesem

Zusammenhang so zu verstehen, dass sich die jungen Menschen nicht erwarten, im Job ein Vermögen zu verdienen. Sie verlangen lediglich nach einer Entlohnung, die es ihnen erlaubt, einen gewissen Lebensstandard aufrechterhalten zu können, für sich selbst und (zukünftige) Kinder. Die Vereinbarkeit des Berufs mit einer eigenen Familie ist, so zeigen die Ergebnisse der Umfrage, vor allem für die über 30jährigen wichtig. Außerdem spielt diese für Frauen (48 Prozent „sehr wichtig“) eine etwas größere Rolle als für Männer (40 Prozent „sehr wichtig“). Zentral für die Zufriedenheit mit dem Job sind auch das Arbeitsumfeld und das Betriebsklima, das in unserer Untersuchung durch nette Kolleginnen und Kollegen repräsentiert wird. Diese stehen für ein Klima, das eher von Kooperation als von Konkurrenzdenken geprägt wird, von Teams, die lange zusammenarbeiten anstatt häufig ihre Zusammensetzung zu ändern. Zum angenehmen Betriebsklima zählen vor allem auch Vorgesetzte, die ihre MitarbeiterInnen nicht von oben herab behandeln. Vorgesetzte werden von unserer Untersuchungsgruppe durchaus als Personen verstanden, denen man Respekt entgegenbringen und deren Anweisungen man Folge leisten will, wenn diese im Gegenzug ihre MitarbeiterInnen anständig behandeln.

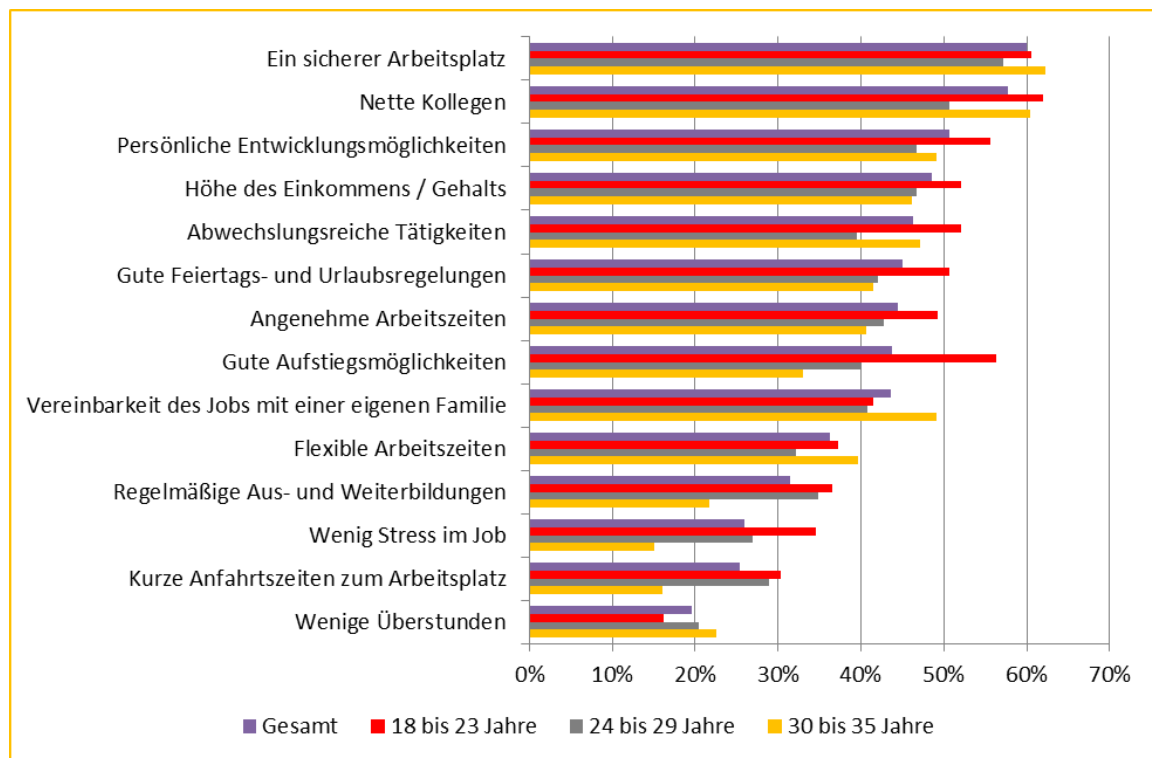


Abbildung 1: Anforderungen an den Arbeitsplatz: Top-Box: Aspekt ist „sehr wichtig“; n=400

Dass man selbst einmal Chef wird, ist für die Mehrheit der Befragten gar nicht einmal von besonderer Bedeutung. Lediglich vier von zehn Befragten finden es „sehr wichtig“, dass ihnen der Arbeitgeber eine vorteilhafte Karriereperspektive anbietet. In der jüngsten Altersgruppe ist dieser Anteil allerdings mit 56 Prozent deutlich höher.

Interessant ist, dass jene Aspekte, die sich eher dem Komplex der „Selbstverwirklichung“ als dem der „Sicherheit“ zurechnen lassen, in der Wiener Studie im Vergleich zu der in Vorarlberg durchgeführten Untersuchung verhältnismäßig wichtiger sind. Zählen in Vorarlberg vor allem die Rahmenbedingungen einer Stelle (vor allem Jobsicherheit, Gehalt, Feiertags- und Urlaubsregelungen, angenehme Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie) und weniger die Inhalte dessen, was man in der Arbeit tut, zeigt sich in Wien ein durchmischteres Bild. Denn neben Sicherheit legen die jungen Befragten auch Wert auf persönliche Entfaltungsmöglichkeiten (51 Prozent finden diesen Punkt „sehr wichtig“) und eine abwechslungsreiche Tätigkeit (für 46 Prozent „sehr wichtig“).

Hinsichtlich ihrer Wünsche und Bedürfnisse, was den Beruf anbelangt, stehen junge WienerInnen ohne akademische Ambitionen noch mit einem Fuß in der „alten Arbeitswelt“, die (zumindest in ihrer idealtypischen Ausformung) durch Pflichterfüllung, Anpassung und Routine geprägt war und in der Arbeit noch nicht mit der Anforderung belegt war, dass sie auch Teil der Identität und ein Medium der Selbstverwirklichung sein soll. Man arbeitet, um Geld zu verdienen, verfügt aber über keine dominante Berufsidentität. Mit dem anderen Fuß stehen sie allerdings schon deutlich weiter als ihre Vorarlberger AltersgenossInnen in der „neuen“ Arbeitswelt, fordern vom Job also, dass er mehr ist als Arbeit „im Schweiß des Angesichts“. Diese ambivalente Haltung zeigt sich auch darin, dass sich die Befragten zwar in einem wohl eher vagen Sinne persönlich weiterentwickeln wollen, aber in einem abgesicherten Umfeld der Regelmäßigkeit. Immerhin wird die „neue“ Arbeitswelt zwar einerseits mit Selbstverwirklichung assoziiert, andererseits aber auch mit der Entgrenzung von Arbeit, dem Verschimmen der Grenzen zwischen Beruf und Privatleben usw. Diese Grenzen wollen die jungen WienerInnen gewahrt wissen. Flexible Arbeitszeiten lehnen sie tendenziell ab, auch die Möglichkeit beruflicher Fortbildungen ist für sie nicht wichtig, wenn es darum geht, die Gütekriterien eines Jobs zu definieren.

2.3. Arbeiten: privat oder beim Staat?

Hätten die Befragten die Wahl, würde die Hälfte von ihnen lieber bei einem privaten Arbeitgeber tätig sein, 37 Prozent würden einen staatlichen bevorzugen. Als staatliche Arbeitgeber gelten hier die Einrichtungen der öffentlichen Hand, egal, ob sie auf Bundes-, Landes- oder der kommunalen Ebene angesiedelt sind. 12 Prozent haben diesbezüglich keine klare Präferenz. Dieses Verhältnis kommt vor allem deswegen zustande, weil sich Männer mit großer Mehrheit (58 Prozent) für die Privatwirtschaft entscheiden. Nur ein Drittel würde eine Stelle beim Staat bevorzugen. Ganz anders steht es um die Frauen. Hier würden sich jeweils rund 40 Prozent für den einen oder den anderen entscheiden. Außerdem zieht es die jüngste Altersgruppe der 18- bis 23jährigen mit 59 Prozent eher auf den freien Markt als die beiden älteren Gruppen der 24- bis 29jährigen (45 Prozent) bzw. der 30- bis 35jährigen (48 Prozent).

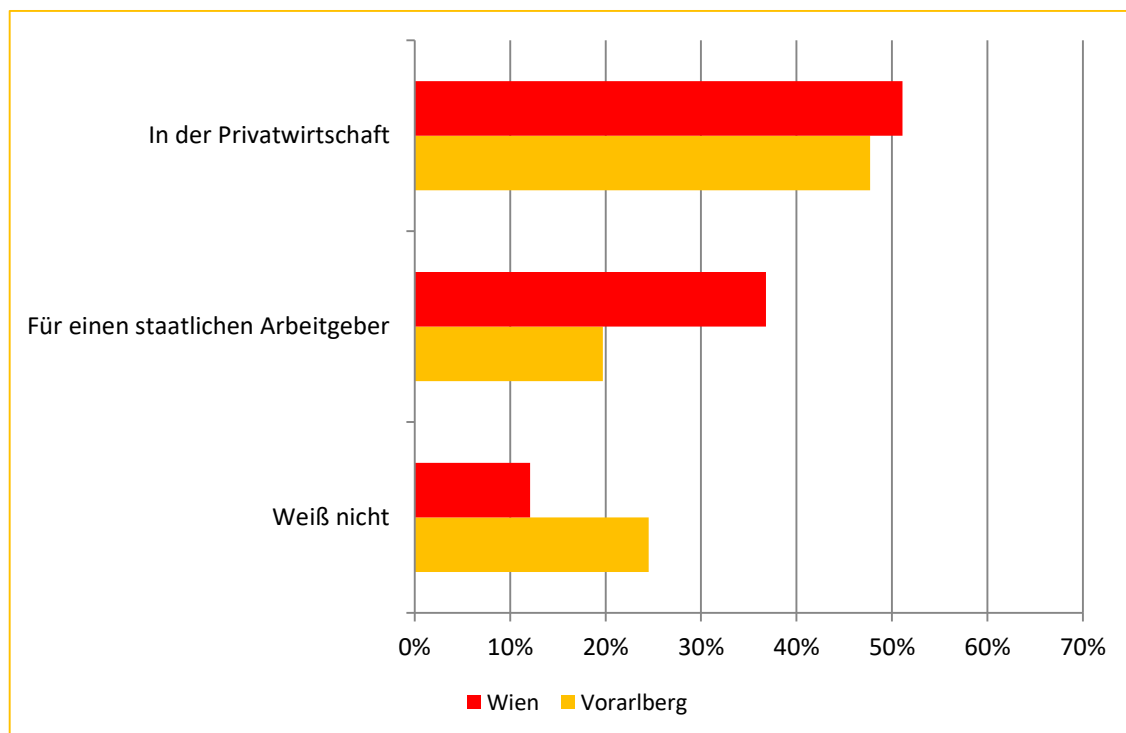


Abbildung 2: Ganz unabhängig davon, was du gerade machst: Würdest du ganz allgemein lieber in der Privatwirtschaft arbeiten oder für einen staatlichen Arbeitgeber?; n= jeweils 400 in Wien und Vorarlberg

Erhellend ist auch hier der Vergleich mit den Vorarlberger Jugendlichen und jungen Erwachsenen, denen wir die gleiche Frage gestellt haben. Offensichtlich genießen öffentliche Arbeitgeber in Wien einen deutlich besseren Ruf als im Ländle. Während die

Privatwirtschaft die Befragten etwa im gleichen Ausmaß anzieht, hegen in Wien fast doppelt so viele Angehörige der hier interessierenden Untersuchungsgruppe Sympathien für staatliche Arbeitgeber. Dies ist also durchaus ein Argument, das das BMF in Wien gezielt zur MitarbeiterInnenakquisition einsetzen kann, während man in Vorarlberg eher andere Aspekte in den Vordergrund stellen sollte.

2.4. Ausbildung on the job: Schnell und intensiv oder gemächlich?

Die jungen Wienerinnen und Wiener präsentieren sich uns als sehr praktisch veranlagte Menschen. Theoretisches lernen langweilt sie. Besser ist es, sich das, was man im Job braucht, durch Praktik und Routine anzueignen. Junge Frauen haben eine etwas stärker ausgeprägte Vorliebe für das theoretische Studium. Dieser Befund deckt sich mit anderen Medienstudien, die Frauen grundsätzlich eine größere Nähe zur traditionellen Schreib-/Lesekultur attestieren. Dennoch ziehen auch 7 von 10 Frauen das „learning by doing“ dem Lernen aus Büchern vor. Bei den Männern beträgt dieser Anteil sogar 78 Prozent.

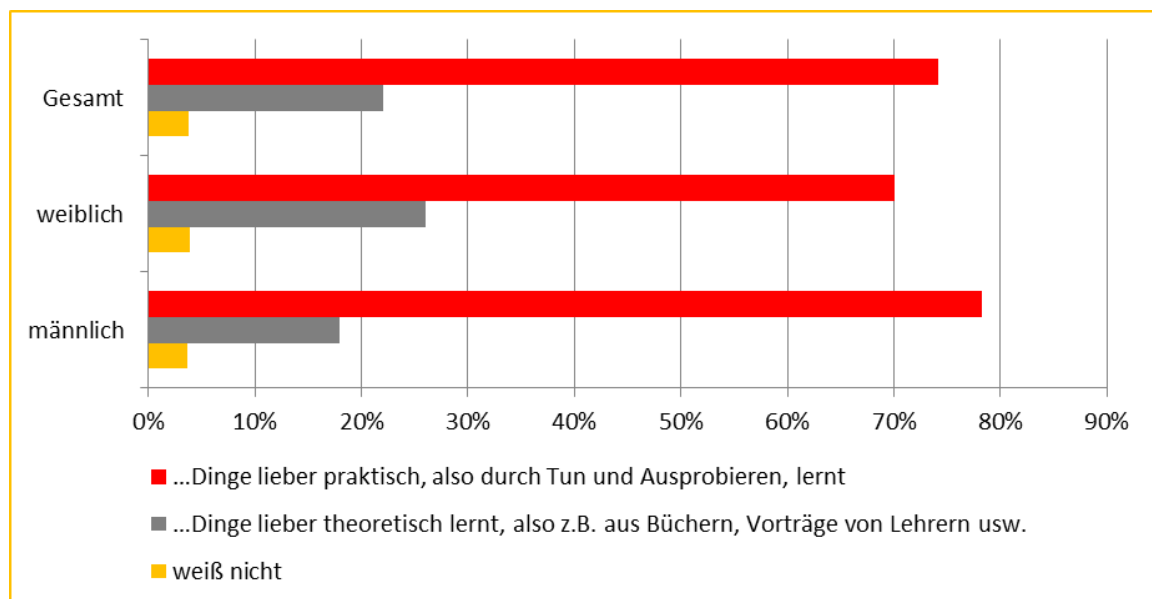


Abbildung 3: Beginnen wir mit dem Thema „Lernen“. Würdest du sagen, bist du eher jemand, der/die...; n=400

Etwas höher ist der Anteil der deklarierten PraktikerInnen zudem in der Altersgruppe der 18- bis 23jährigen. Auf die Älteren übt das theoretische Lernen noch eine etwas größere Anziehungskraft aus.

Gespalten ist die Untersuchungsgruppe zwischen denjenigen Befragten, denen der Einstieg in einen neuen Job nicht schnell genug gehen kann und denjenigen, die es lieber etwas langsamer angehen lassen.

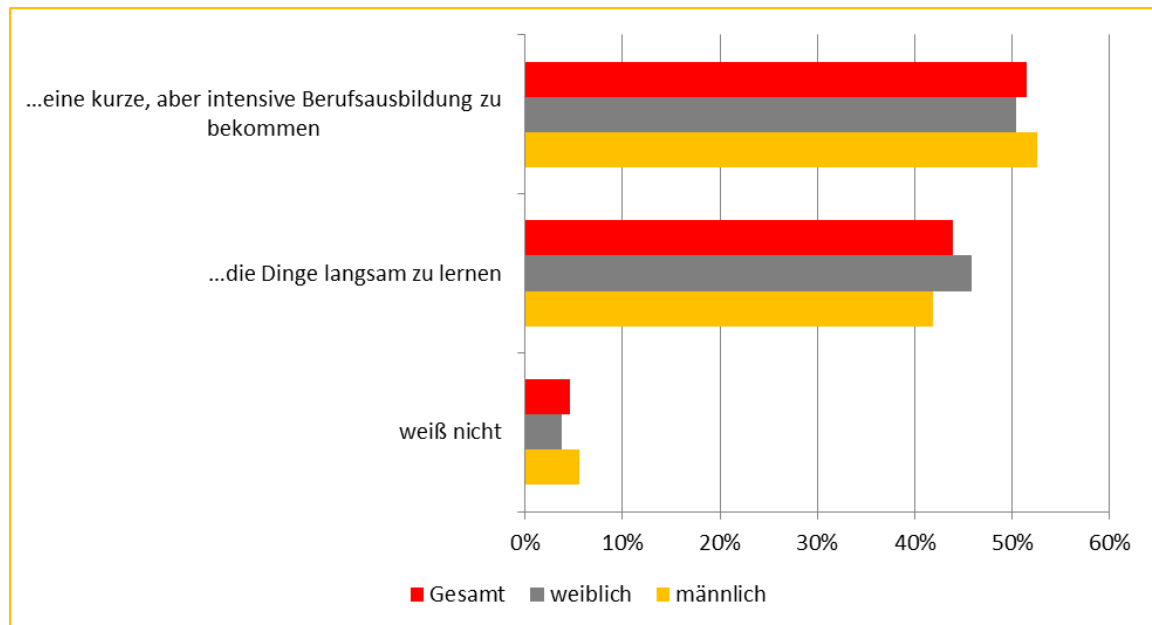


Abbildung 4: Was ist dir persönlich lieber: Beim Einstieg in einen neuen Job...; n=400

Jene, die eine kurze, aber intensive Einstiegsphase bevorzugen, sind allerdings knapp in der Mehrheit. 51 Prozent im Gegensatz zu 47 Prozent, die sich lieber mehr Zeit lassen, bevorzugen die rasche Option. Was das betrifft, unterscheiden sich weder Frauen und Männer noch die Angehörigen unterschiedlicher Altersgruppen maßgeblich voneinander, die Verteilung der Vorlieben ist in allen Subgruppen recht ähnlich.

Wir haben bereits festgestellt, dass regelmäßige Fortbildungen den jungen Wienerinnen und Wiener ohne akademische Ambitionen nicht besonders wichtig sind, wenn es darum geht, was einen guten Job ausmacht. Nur 31 Prozent sind diese „sehr wichtig“. Bedeutet das gleichzeitig auch, dass die Befragten gar kein Interesse daran hegen, sich während ihrer Berufslaufbahn weiterzubilden? Zumindest scheint dies nicht die oberste Priorität zu sein, wie weitere Ergebnisse dieser Studie zeigen. Wir haben die jungen Erwachsenen gefragt, was sie im kommenden Jahr hinsichtlich Arbeit und Ausbildung planen: Bleiben oder den Job wechseln, sich fortbilden oder nichts ändern? Hier zeigt sich, dass 29 Prozent mit ihrer gegenwärtigen Situation zufrieden sind und nicht vorhaben, etwas an ihrer Situation zu verändern. In der Altersgruppe der etablierten

Berufstätigen, also bei den über 30jährigen, sind es sogar 46 Prozent. Bei den 18- bis 23jährigen möchte hingegen ein Drittel eine weitere Ausbildung beginnen, ein Viertel plant, nach dem nächsten Abschluss in den Beruf einzusteigen. Der Anteil jener, die vorhaben, sich zusätzlich zum Job fortzubilden oder gar zu kündigen, um ein weiteres Zertifikat zu erhalten, ist sehr klein. Er liegt kombiniert bei nur 11 Prozent. Wer also einmal ins Berufsleben eingestiegen ist und sich etablieren konnte, hat also den Eindruck, zumindest vorerst einmal „ausgelernt“ zu sein, um es in einem Begriff aus der „alten Arbeitswelt“ auszudrücken. Dieser Befund ergänzt den oben diskutierten. Aus- und Weiterbildung erfolgt im Job aus der Perspektive der Befragten wohl ohnedies automatisch durch das Tun, weswegen man als solche deklarierte Zusatzausbildungen, die womöglich auch in der einen oder anderen Art und Weise zertifiziert werden, für nicht zwingend notwendig erachtet. Vor allem dann nicht, wenn diese mit der theoretischen Auseinandersetzung mit der Materie verbunden sind.

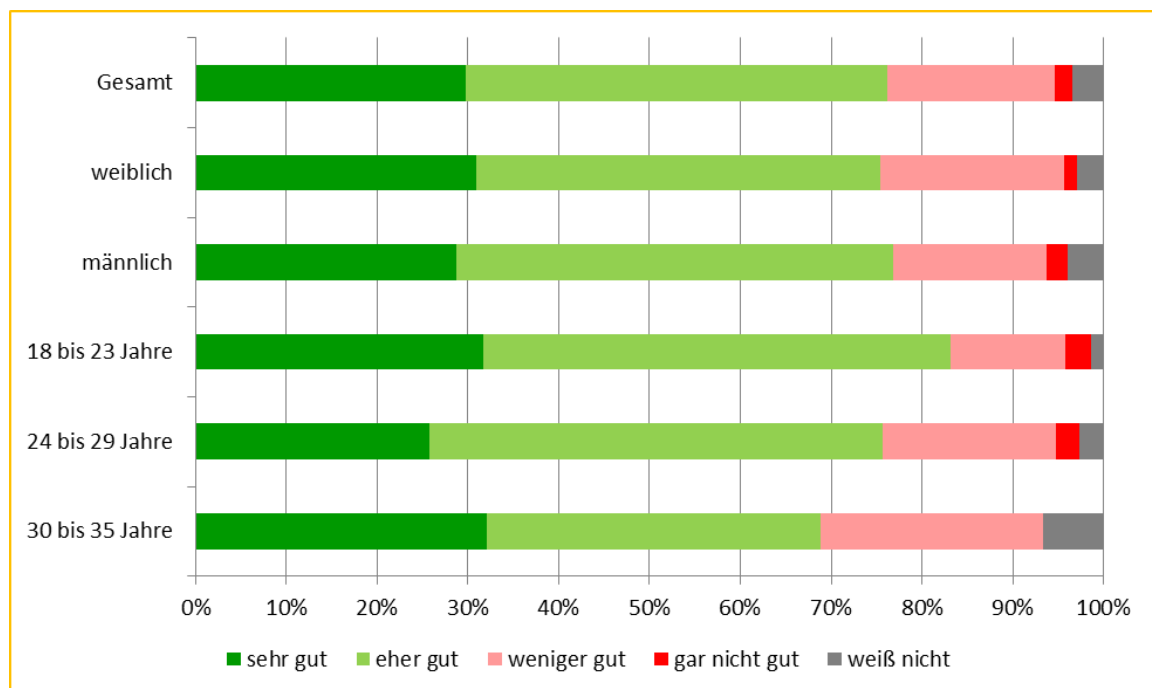


Abbildung 5: Wie findest du es, wenn man beim Jobeinstieg eine verpflichtende intensive theoretische und praktische Ausbildung bekommt?; n=400

Eine intensive theoretische und praktische Ausbildung zum Jobeinstieg wird deswegen auch nicht uneingeschränkt positiv aufgenommen. Sie erscheint als eine Notwendigkeit, gegen die man nicht viel einzuwenden hat, die man gleichzeitig aber auch kaum

enthusiastisch begrüßt. 30 Prozent finden eine solche Einführungs- und Trainingsphase „sehr gut“, knapp die Hälfte „eher gut“. 19 Prozent können damit weniger, nur 2 Prozent gar nichts anfangen. Erneut sind die Unterschiede zwischen Frauen und Männern und den Altersgruppen vernachlässigbar. Auch hier scheint sich zu bestätigen, was wir weiter oben festgestellt haben: Die jungen Menschen wissen, dass die „neue Arbeitswelt“, in der sie sich weniger stark wiederfinden als junge Erwachsene mit akademischen Abschlüssen, ständige Weiterbildungsmaßnahmen einfordert. Wer nicht lebenslang lernt, läuft Gefahr, den Anschluss zu verlieren. Lernen und Fortbildungen sind in diesem Kontext nichts, was man freudig tut oder gar als Selbstzweck empfindet. Der Erwerb von berufsspezifischen Kompetenzen oder Zusatzqualifikationen bringt dem Einzelnen einen konkreten Nutzen. Sei es für den Lebenslauf oder weil solche „Einlernphasen“ die Integration in den Betrieb erleichtern. Wir können aber eher nicht davon ausgehen, dass eine Arbeitsmarktkommunikation, die Lernen in den Vordergrund stellt, in der Zielgruppe verfängt. Und wenn, dann muss potentiellen BewerberInnen jedenfalls klargemacht werden, dass Fort- und Weiterbildungen innerhalb der Arbeitszeit erfolgen. Denn lediglich ein Fünftel der Befragten meint, dass Ausbildungen außerhalb der Arbeitszeiten ein Anreiz sind, sich für einen Arbeitgeber zu entscheiden, der so etwas anbietet. Rund die Hälfte sagt allerdings, dass Ausbildungen innerhalb der Arbeitszeit für sie ein attraktives Lockmittel sind.

2.5. Was sagt ein Zertifikat?

Zertifikate, mittels derer sich Arbeitgeber eine besondere Güte bescheinigen, werden in der Zielgruppe eher reserviert aufgenommen. Sie sind ein klassisches „nice to have“, etwas, gegen das man kaum etwas haben kann, das aber nur in den seltensten Fällen den Ausschlag für den einen oder den anderen Arbeitgeber geben kann. Solche Zertifikate haben höchstens in der jüngsten Altersgruppe, bei den 18- bis 23jährigen, eine gewisse Strahlkraft. Vermutlich deswegen, weil sich diese auf dem Arbeitsmarkt noch weniger gut auskennen und deswegen dafür dankbar sind, wenn ihnen eine externe Institution, nämlich die zertifizierende, mittels einer Auszeichnung einen Hinweis darauf gibt, wo es sich gut arbeiten und leben lässt. Möglicherweise ist die Glaubwürdigkeit von Zertifizierungen bei den Jüngeren auch deswegen stärker ausgeprägt, weil diese von klein auf in einer Welt aufgewachsen sind, in der alles und jeder bewertet wird. Wir wissen aus anderen Untersuchungen, dass die

Bewertungssysteme auf Einkaufsseiten wie amazon, vor allem aber auf Wertungsseiten wie Tripadvisor, wo von der Sehenswürdigkeit im Uralubsland über Hotels bis hin zu Restaurants und Amüsierbetrieben praktisch alles mittels eines Fünf-Punkte-Systems bewertet werden kann, über eine sehr hohe Glaubwürdigkeit verfügen.

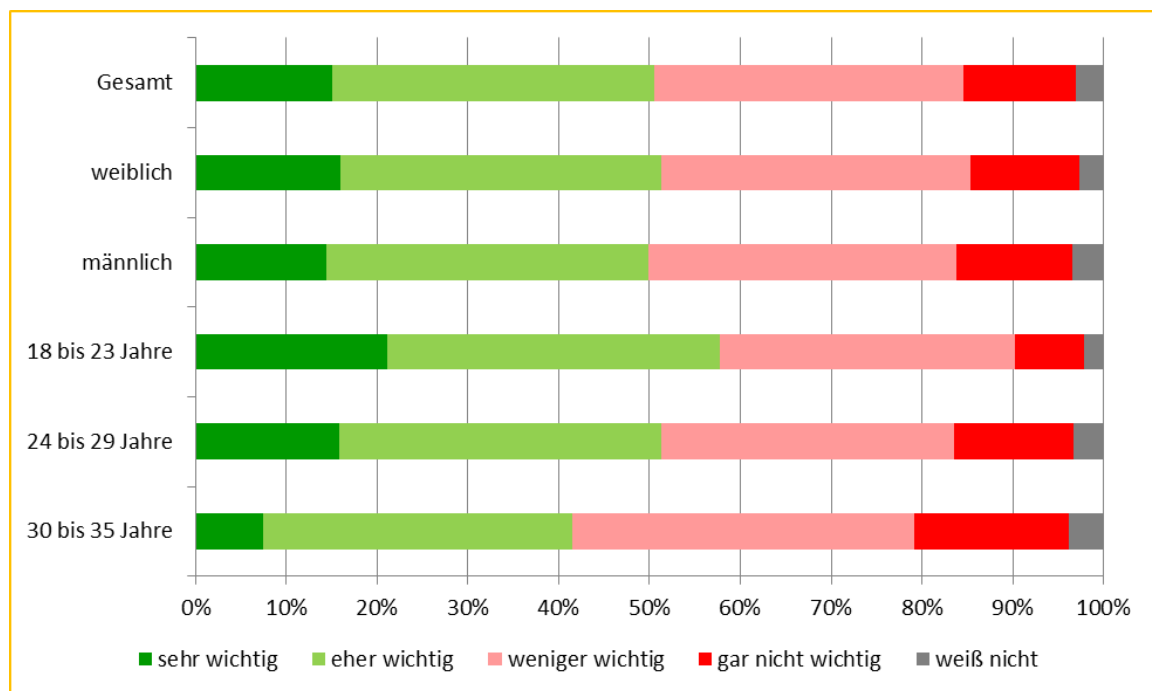


Abbildung 6: Wie wichtig ist es dir, dass dein Arbeitgeber offizielle Auszeichnungen, Zertifikate usw. vorzeigen kann, die ihn als besonders guten Arbeitgeber auszeichnen?; n=400

Zwar gibt es inzwischen auch Internetseiten, über die man Institutionen in ihrer Funktion als Arbeitgeber bewerten kann, solche haben sich aber hierzulande noch nicht durchgesetzt und dürften wohl auch nur den Allerwenigsten bekannt sein. Die Seite kununu.com, die in diese Richtung geht, kennt nur rund jede/r fünfte Befragte, verwendet hat sie aber noch keiner. Die Anmutung der Seite lässt auch darauf schließen, dass diese eher für die urbane, hippe Akademikerklasse entwickelt wurde als für die traditionelle Mittelschicht mit ihrem eher pragmatischen Verhältnis zur Arbeit. Bewertungssysteme funktionieren in dieser Gruppe dort, wo es um Konsum und Vergnügen geht. Es ist aber sehr fraglich, ob sie auch dort Autorität genießen, wo es um die „ernsthafte“ Themen des Lebens geht. Diese Lücke können Zertifizierungen füllen, wobei sie im konkreten Fall der Zertifizierung eines Arbeitgebers eher seriös auftreten

und nicht so poppig wie die Eule von tripadvisor, die sich ausgezeichnete Lokale ins Fenster hängen.

2.6. Informationsverhalten zu Arbeit und Beruf

Wenn es darum geht, welche Informationsquellen die jungen Erwachsenen in Jobfragen konsultieren, zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen dem überschaubaren Vorarlberg und der Großstadt. In Vorarlberg sind es vor allem die persönlichen Kontakte, die man aktiviert, wenn man etwas über einen Arbeitgeber wissen möchte.

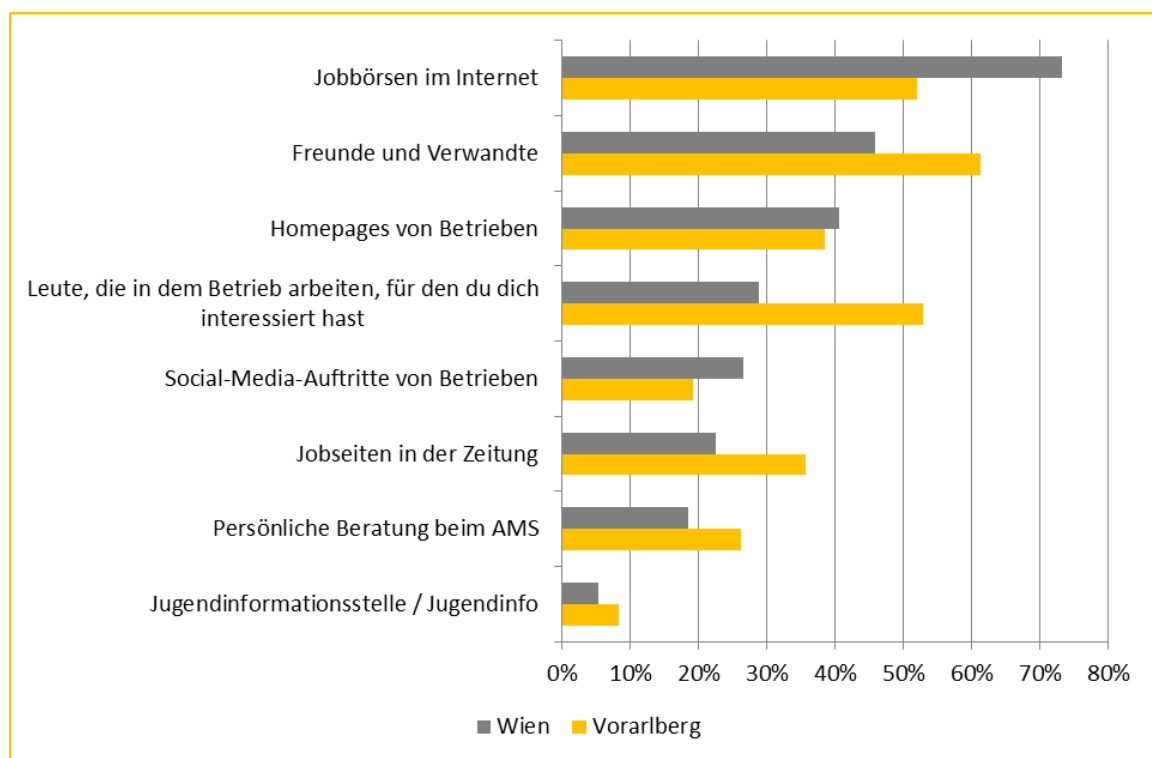


Abbildung 7: Welche der folgenden Informationsmöglichkeiten kennst du und welche hast du selbst schon einmal bei der Jobsuche verwendet?; n=400

Wie Abbildung 7 zeigt, bevorzugt die Vorarlberger Vergleichsgruppe Freunde und Verwandte oder fagen Bekannte, die in dem Betrieb arbeiten, für den sie sich interessieren. Junge WienerInnen haben diese Möglichkeit oft nicht. Zwar wissen wir aus anderen Untersuchungen, dass es in Großbetrieben (wobei wir hier allerdings von Betrieben in der Größenordnung von Siemens & Co. sprechen) durchaus üblich ist, dass mehrere Generationen einer Familie dort Arbeit finden. Das ist generell aber wohl eher die Ausnahme als die Regel. Wenn sie nach einem neuen Job suchen, schauen

die Wienerin und der Wiener als erstes ins Internet. Drei Viertel der Befragten haben schon einmal eine Job- oder Karriereseite genutzt, um sich über eine Arbeitsstelle zu informieren. In Vorarlberg hingegen hat nur die Hälfte der Befragten dies schon einmal getan. Freunde und Verwandte hat weniger als die Hälfte der WienerInnen schon einmal als Informationsquelle angezapft, die Homepage eines Betriebs haben 40 Prozent schon einmal geöffnet, um sich dort über einen Job zu informieren. Jobseiten in der Zeitung wie auch die sozialen Onlinemedien sind für diese Zielgruppe hingegen kaum von Bedeutung. Zumindest dort, wo es um Jobs geht.

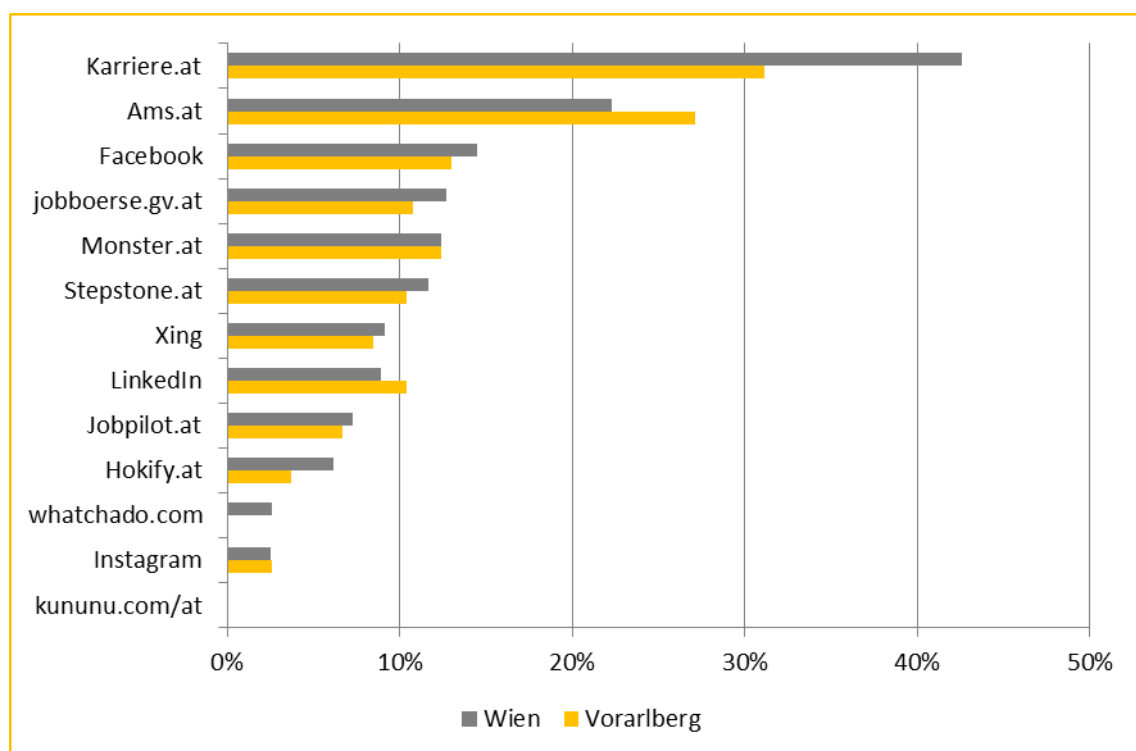


Abbildung 8: Welche der folgenden Online-Jobbörsen und -Netzwerke hast du selbst schon einmal für die Jobsuche verwendet?; n=400

Wie auch in Vorarlberg ist karriere.at die mit Abstand wichtigste Jobseite im Internet. 43 Prozent haben diese schon einmal für die Jobsuche verwendet. Der Webauftritt des AMS folgt mit einem Respektabstand von 20 Prozentpunkten auf dem zweiten Platz. Etwas mehr als ein Fünftel der jungen Erwachsenen war schon einmal auf der Jobbörse von ams.at. An dritter Stelle folgt facebook mit 15 Prozent bisheriger Nutzung, gleich danach die Jobbörse des Bundes mit 13 Prozent. Damit wurde sie, wie auch in

Vorarlberg von gleich vielen Personen genutzt wie die einschlägigen Jobseiten monster.at oder stepstone.at.

3. Fünf Key Outcomes und drei Empfehlungen

Key Outcome 1. Staatliche Stellen haben unter jungen Erwachsenen, also der Altersgruppe der 18- bis 35jährigen, **einen guten Ruf als Arbeitgeber**. Hätten sie die Wahl würden sich 37 Prozent der Befragten eher beim Staat, 51 Prozent eher bei der Privatwirtschaft bewerben.

Key Outcome 2. Die Befragten in Wien sitzen, wenn es um die Anforderungen an einen Arbeitgeber geht, etwas zwischen den Stühlen. Einerseits verlangen sie nach Dingen, die in der „alten Arbeitswelt“ Gang und Gäbe waren. **Sicherheit, Stabilität und Routine**. Andererseits sind sie aber gegenüber den Verheißungen der „neuen Arbeitswelt“ nicht taub. **Spaß im Job und Selbstverwirklichungsansprüche**, also das, was flexibilisierte Arbeitsmärkte im Austausch gegen ein Mehr an Sicherheit versprechen, sollen auch nicht zu kurz kommen.

Key Outcome 3. Das bekannte Goethe-Zitat, wonach jede Theorie grau ist, unterschreibt eine große Mehrheit der jungen Erwachsenen. Wenn man etwas Neues lernt, dann **bitte nicht aus Büchern sondern praktisch**, durch Abschauen und Ausprobieren. Ob man die Berufseinstiegsphase und das, was man hier lernen muss, hingegen **lieber kurz und intensiv oder geruhsam gestaltet** haben möchte, darüber herrscht keine Einigkeit.

Key Outcome 4. Zu **Fort- und Weiterbildungen** haben die jungen Wienerinnen und Wiener ein **ambivalentes Verhältnis**. Es ist zwar selbstverständlich, dass man beim Berufseinstieg oder beim Jobwechsel Dinge neu oder umlernen muss. Ausbildungen werden aber, anders als in akademischen Milieus, eher **als Notwendigkeit betrachtet**, um im Berufsleben am Ball zu bleiben und **nicht als Medium der Persönlichkeitsentwicklung** oder der Selbstverwirklichung. Vor allem dann nicht, wenn sie außerhalb der Arbeitszeit stattfinden sollen.

Key Outcome 5. Die sozialen Medien spielen bei der Jobsuche, sogar in der jungen Zielgruppe, eine untergeordnete Rolle. Anders als in Vorarlberg sind in Wien auch persönliche Kontakte eher vernachlässigbar. Bei der Jobsuche richtet sich die

Aufmerksamkeit vor allem auf Jobseiten im Internet. Der absolute Platzhirsch ist in der Zielgruppe dabei karriere.at. Die Seite des AMS haben nur halb so viele Befragte schon einmal zur Jobsuche genutzt.

Vorbemerkung: Die aus der Studie in Vorarlberg abgeleiteten Empfehlungen gelten im Großen und Ganzen auch hier. Deswegen verstehen sich die nachfolgenden Punkte eher als eine Ergänzung denn als Ersatz.

Empfehlung 1. Staatliche Arbeitgeber, und damit auch das BMF, haben bei jungen Erwachsenen aus Wien ohne akademische Ambitionen gute Aussichten. Die Studienergebnisse legen nahe, dass im nächsten Jahr ein Viertel der Zielgruppe zumindest plant, sich einen neuen Job zu suchen. Staatliche Arbeitgeber sind relativ attraktiv, weil sie für Sicherheit und Stabilität stehen. Wer einmal einen Fuß in der Türe hat, kann mit einer langfristigen und planbaren Perspektive rechnen und die Arbeitsplätze gelten als sicher. Diese Positionierung – ob sie nun mit der Realität übereinstimmt oder nicht – entspricht den Vorstellungen, die die jungen Erwachsenen von einem guten Arbeitgeber haben. Werden noch Zusatzleistungen wie Gesundheitsdienste angeboten, umso besser. Unterschwellig versprechen diese nicht nur einen offensichtlichen Vorteil, sondern senden auch das Signal: „Wir sind für Dich da!“. Dieses Signal spricht jenen Teil potenzieller MitarbeiterInnen an, die sich mehr oder minder insgeheim nach der „alten Arbeitswelt“ und ihren Sicherheitsversprechen sehnen. Allerdings wollen die jungen Wienerinnen und Wiener nicht gänzlich zurück in ein Retrotopia mit patriarchalen Vorgesetzten und langweiligen Routinen. Der andere Teil verlangt von der Arbeit, zusätzlich zur Sicherheit einen Job, der der Persönlichkeitsentfaltung dient, der Spaß macht und bei dem man mit KollegInnen zusammenarbeitet, die genau so moderne junge Menschen sind, wie man sich selbst sieht. Der Job soll „Spaß machen“. Hier liegt der größte Unterschied zur Vorarlberger Befragung, dort zeigt man sich noch traditioneller, es zählt vor allem die Sicherheit. Das BMF muss es in dieser Zielgruppe schaffen, sich als ein moderner Arbeitgeber zu positionieren, der zwar, im Verhältnis zum Unternehmen aus der Privatwirtschaft verhältnismäßig sicher ist, dabei aber nicht so behäbig, wie man sich das klischeehafte Amt eben so vorstellt. Die Menschen wünschen sich wohl einen modernen Arbeitgeber, aber keinen, der seiner Zeit immer voraus sein möchte. Denn das steht für Stress. Deswegen empfehlen wir, die Formulierungen auf der Karriereseite, die oft der

Managementsprache der „neuen Arbeitswelt“ entstammen, durch alltagssprachlichere Formulierungen zu ersetzen. Diese können sehr wohl den Eindruck von Modernität und Dynamik erwecken, ohne sich aber im Übermaß an einer Arbeitswelt zu orientieren, die unsere Zielgruppe zumindest als unkomfortabel, wenn nicht sogar als bedrohlich erlebt.

Empfehlung 2. Fragen der Gestaltung des Berufseinstiegs und Fortbildungsthematiken machen einen wesentlichen Teil der vorliegenden Studie aus. Es zeigt sich deutlich, dass eine intensive Berufseinstiegsphase einen wesentlichen Anteil der Befragten eher abschreckt. Fort- und Weiterbildungen werden von der Zielgruppe zwar absolviert, weil man am Ball bleiben muss und sich diese auch vorteilhaft im Lebenslauf ausmachen. Allerdings sollte jedenfalls der Eindruck vermieden werden, beim BMF wäre man inmitten einer immerwährenden Tretmühle aus Fort- und Weiterbildungen gefangen. Diese müssen als notwendiger Teil des Berufs dargestellt werden und man sollte auch nicht auf den Hinweis verzichten, dass sie den Teamgeist stärken, dazu beitragen können, neue Erfahrungen zu sammeln usw. Also etwas anbieten, das über den rein funktionalen Nutzen hinausgeht. Derjenige Teil der jungen WienerInnen, der vom Job eben auch Selbstverwirklichung verlangt, für den ein Job zumindest zum Teil auch Abwechslung, Erfahrung und Erlebnis bedeutet und nicht nur Sicherheit und Routine, kann mit solchen Argumenten durchaus auch etwas anfangen.

Empfehlung 3. Auch wenn man sich, ob mit oder ohne Siegel, als guter Arbeitgeber positionieren möchte, ist es wichtig, zu erklären, worin diese Güte genau besteht. Geht es um die Entlohnung oder die Arbeitszeiten? Die Vereinbarkeit mit einer Familie oder großzügige Pensionsansprüche? Um die Atmosphäre am Arbeitsplatz oder zusätzliche Urlaubstage? Hier sollte jedenfalls Klarheit herrschen. Das verwendete Gütesiegel oder die Zertifizierung ist vor allem dann glaubwürdig, wenn dahinter ein glaubwürdiger Absender steht – das heißt einer, den man kennt und dem man vertraut, weil er als ernsthafte und seriöse Institution gilt. Dann ist die Verwendung eines solchen Siegels jedenfalls zu empfehlen.

Anhang: Fragebogen

Wir führen aktuell eine Umfrage durch, in der es darum geht, was sich junge Menschen vom Job erwarten. Die Befragung dauert maximal 15 Minuten. Wir garantieren die Einhaltung sämtlicher Datenschutzbestimmungen und würden uns freuen, wenn du mitmachst.

Zuerst ein paar Fragen zu deiner Person:

Soziodemografie

Frage 1: Bist du... männlich weiblich

Frage 2: Wie alt bist du? _____ Jahre (Befragte müssen von 18 bis 35 Jahre alt sein)

Frage 3: In welchem Bundesland lebst du?

- Wien
- anderes Bundesland

Wenn anderes Bundesland angegeben: Interview beenden

Frage 4a: Nun zu Beruf oder Ausbildung. Bist du gegenwärtig...

- Schüler/in *(Weiter mit Frage 4b_1)*
- Student/in *(Interview beenden)*
- Berufstätig (angestellt) *(Weiter mit Frage 4b_2)*
- Berufstätig (selbstständig / freiberuflich) *(Weiter mit Frage 4b_2)*
- Hausfrau/-mann *(Weiter mit Frage 4b_2)*
- Wehrdienstleistender / Zivildienstler / Freiwillige/r *(Weiter mit Frage 4b_2)*
- derzeit ohne Job/ arbeitslos *(Weiter mit Frage 4b_2)*
- Sonstiges: _____ *(Weiter mit Frage 4b_2)*

Frage 4b_1: Besuchst du eine....

- Berufsbildende höhere Schule (z.B.: HAK, HTL, Bakip, HLW,...)
- Allgemeinbildende höhere Schule (z.B.: Gymnasium, Realgymnasium, Oberstufenrealgymnasium)
- Sonstige: _____

Frage 4b_2: Was ist deine höchste abgeschlossene (Aus-)Bildung?

- Pflichtschule (Hauptschule, Neue Mittelschule, Polytechnische Schule)
- Lehre
- Lehre mit Matura
- Berufsbildende Mittlere Schule ohne Matura (z.B. HASCH, Fachschule ohne Matura)
- Berufsbildende Höhere Schule mit Matura (z.B. HTL, HAK)
- Allgemeinbildende Höhere Schule (z.B. Gymnasium, Realgymnasium, Oberstufenrealgymnasium)
- abgeschlossenes Studium – **Interview beenden**
- Sonstiger Abschluss: _____

Frage 5: Beginnen wir mit dem Thema „Lernen“. Würdest du sagen, bist du eher jemand, der/die...

- ...Dinge lieber praktisch, also durch Tun und Ausprobieren, lernst
- ...Dinge lieber theoretisch lernst, also z.B. aus Büchern, Vorträge von Lehrern usw.
- weiß nicht

Fragen 6: Wie wichtig sind dir allgemein die folgenden Dinge, wenn es um die Arbeit geht? Du kannst wählen zwischen sehr wichtig, eher wichtig, weniger wichtig und gar nicht wichtig.

	Sehr wichtig	Eher wichtig	Weniger wichtig	Gar nicht wichtig
Höhe des Einkommens / Gehalts	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angenehme Arbeitszeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nette Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenig Stress im Job	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kurze Anfahrtszeiten zum Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gute Feiertags- und Urlaubsregelungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenige Überstunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ein sicherer Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gute Aufstiegsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persönliche Entwicklungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Regelmäßige Aus- und Weiterbildungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexible Arbeitszeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vereinbarkeit des Jobs mit einer eigenen Familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abwechslungsreiche Tätigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 7: Ganz unabhängig davon, was du gerade machst: Würdest du ganz allgemein lieber in der Privatwirtschaft arbeiten oder für einen staatlichen Arbeitgeber – also z.B. für ein Amt, eine Behörde usw.?

- Privatwirtschaft
- Staatlicher Arbeitgeber
- weiß nicht

Frage 8: Wie wichtig ist es dir, dass dein Arbeitgeber offizielle Auszeichnungen, Zertifikate usw. vorzeigen kann, die ihn als besonders guten Arbeitgeber auszeichnen?

- sehr wichtig
- eher wichtig
- weniger wichtig
- gar nicht wichtig
- weiß nicht

Frage 9: Was ist dir persönlich lieber. Beim Einstieg in einen neuen Job...

- ...eine kurze, aber intensive Berufsausbildung zu bekommen
- ...die Dinge langsam zu lernen
- weiß nicht

Frage 10: Wie findest du es, wenn man beim Jobeinstieg eine verpflichtende intensive theoretische und praktische Ausbildung bekommt?

- Sehr gut
- Eher gut
- Weniger gut
- Gar nicht gut
- weiß nicht

Frage 11: Manche Arbeitgeber bieten ihren Angestellten zusätzlich zum Gehalt noch kostenlose Zusatzleistungen an. Wie interessant sind für dich persönlich die folgenden Zusatzleistungen? Du kannst wählen zwischen sehr interessant, eher interessant, weniger interessant und gar nicht interessant.

	Sehr interessant	Eher interessant	Weniger interessant	Gar nicht interessant
Hilfe bei der Wohnungssuche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kostenlose ÖBB-Vorteilscard	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zusatzausbildungen während der Arbeitszeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zusatzausbildungen außerhalb der Arbeitszeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei der Matura / beim Nachholen der Matura / Lehre mit Matura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesundheitsangebote (z.B. Impfungen, regelmäßiges Bewegungstraining, Vorsorgeuntersuchungen usw.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 12: Noch eine Frage zu deiner Zukunft. Was hast du für die nächsten 12 Monate ausbildungs- oder arbeitstechnisch vor?

- ich möchte meine derzeitige Ausbildung abschließen und danach zu arbeiten anfangen
- ich möchte meine derzeitige Ausbildung abschließen und danach eine weiterführende Ausbildung beginnen
- ich möchte meinen Job kündigen und mich weiter fortbilden
- ich möchte mir einen neuen Job suchen
- weiß ich nicht, das lasse ich auf mich zukommen

Sonstiges: _____

Frage 13: Welche der folgenden Informationsmöglichkeiten kennst du und welche hast du selbst schon einmal bei der Jobsuche verwendet?

	Kenne ich	Schon verwendet
Jobseiten in der Zeitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jobbörsen im Internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Homepages von Betrieben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Social-Media-Auftritte von Betrieben (z.B. auf facebook, YouTube, Instagram etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leute, die in dem Betrieb arbeiten, für den du dich interessiert hast	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Freunde und Verwandte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persönliche Beratung beim AMS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jugendinformationsstelle / Jugendinfo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Messen und Infoveranstaltungen in Schulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lehrlingsmessen, also Veranstaltungen, die über Lehre / Lehrberufe informieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 14: Und welche der folgenden Online-Jobbörsen und –Netzwerke kennst du und welche davon hast du selbst schon einmal für die Jobsuche verwendet?

	Kenne ich	Schon für Jobsuche verwendet
Karriere.at	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Monster.at	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jobbörse der Republik Österreich – jobboerse.gv.at	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Facebook	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stepstone.at	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Xing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LinkedIn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jobpilot.at	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ams.at	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hokify.at	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Instagram	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kununu.com/at	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
whatchado.com	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Institut für Jugendkulturforschung

Alserbachstraße 18/7.OG – 1090 Wien

Seit 2001 bietet das Institut für Jugendkulturforschung praxisrelevante Jugendforschung für Non-Profits und Social-Profits. Das Leitungsteam des Instituts ist seit über zwei Jahrzehnten erfolgreich in der angewandten Jugendforschung tätig.

Das Institut für Jugendkulturforschung verfolgt einen lebensweltlichen Forschungsansatz und bedient sich neben quantitativer Verfahren auch erprobter qualitativer Methoden, die die Alltagskulturen Jugendlicher und junger Erwachsener erschließen. Die Kombination von interpretativen und statistischen Verfahren ermöglicht angewandte Jugendforschung auf hohem Niveau.

Wir sind spezialisiert auf:

- repräsentative Jugendumfragen → face-to-face und telefonisch
- qualitative Jugendstudien → fokussierte und problemzentrierte Interviews, Gruppendiskussionen, teilnehmende Beobachtungen, Online-Forendiskussionen
- Praxisforschung → summative und formative Evaluationen, Kreativ-Workshops, Werbemittel- und Homepage-Abtestungen, Mystery Checks
- Sekundär(daten)-Analysen und Expertisen zu allen Kernthemen der Jugendarbeit und Jugendforschung
- triangulative Studien-Designs → Kombination verschiedener Erhebungs- und Auswertungsverfahren, um umfassende Antworten auf die zu untersuchenden Fragestellungen zu erhalten
- Jugendtrendmonitoring
- neu in unserem Angebot: Generationenmonitoring
- Entwicklung empirisch begründeter Typologien als Tool der Zielgruppensegmentierung und strategischen Maßnahmenplanung

Das Institut für Jugendkulturforschung deckt ein breites Themenspektrum ab: von Themen der klassischen Jugendforschung wie Jugend und Werte, Freizeit, Politik, Arbeitswelt und Beruf, Mediennutzung etc., über Themen der Jugendarbeitsforschung, Jugendkultur- und Trendforschung bis hin Generationenforschung und -consulting.