



Berner Fachhochschule
Haute école spécialisée bernoise
Bern University of Applied Sciences



Prof. Dr. Andrea Gurtner, Leiterin Institut New Work

Erwartungen junger Menschen in der Ausbildung

7. IMPULS-Veranstaltung | 18. März 2021 | «Bildungsmarketing – wo sind die Lernenden?»

► Prof. Dr. Andrea Gurtner | Berner Fachhochschule Wirtschaft | Institut New Work



- ▶ Inhalt
 - ▶ Das Generationenkonzept
 - ▶ Gen Z: Wünsche, Erwartungen, Hoffnungen
 - ▶ Handlungsfelder

Junge Menschen stehen vor spezifischen Herausforderungen



- ▶ **Neue Lebensphase**
 - ▶ Ablösung von den Eltern
 - ▶ Erforschen der eigenen Identität
 - ▶ Neue Freundschaften
 - ▶ Verbindliche Partnerschaften
- ▶ **Einstieg ins Berufsleben**
 - ▶ Unbegrenzte Auswahl-Möglichkeiten
 - ▶ Unsichere Gegenwart und Zukunft

«Age-period-cohort»-Problem

Individuelles Alter, Zugehörigkeit zu einer Kohorte und aktuelle historische Ereignisse lassen sich nicht voneinander trennen

- ▶ Definition und Charakterisierung einer Generation kann sich nicht nur an der Zugehörigkeit zu einer Kohorte orientieren
- ▶ Das jeweilige Alter und die damit verbundenen Lebensphasen und Lebensereignisse müssen auch berücksichtigt werden



Aufwachsen zu einer bestimmten Zeit

- ▶ Der Begriff der **Generation** wird verwendet, um Gruppen von Individuen zu charakterisieren, die in ihrer Kindheit und Jugend von **kollektiv bedeutsamen Ereignissen** und Bedingungen geprägt worden sind.
- ▶ Grundannahme ist, dass sich verschiedene Generationen im Hinblick auf **Wertvorstellungen, Einstellungen und Präferenzen** signifikant voneinander unterscheiden, hingegen Angehörige einer bestimmten Generation ähnlich denken, empfinden und handeln.



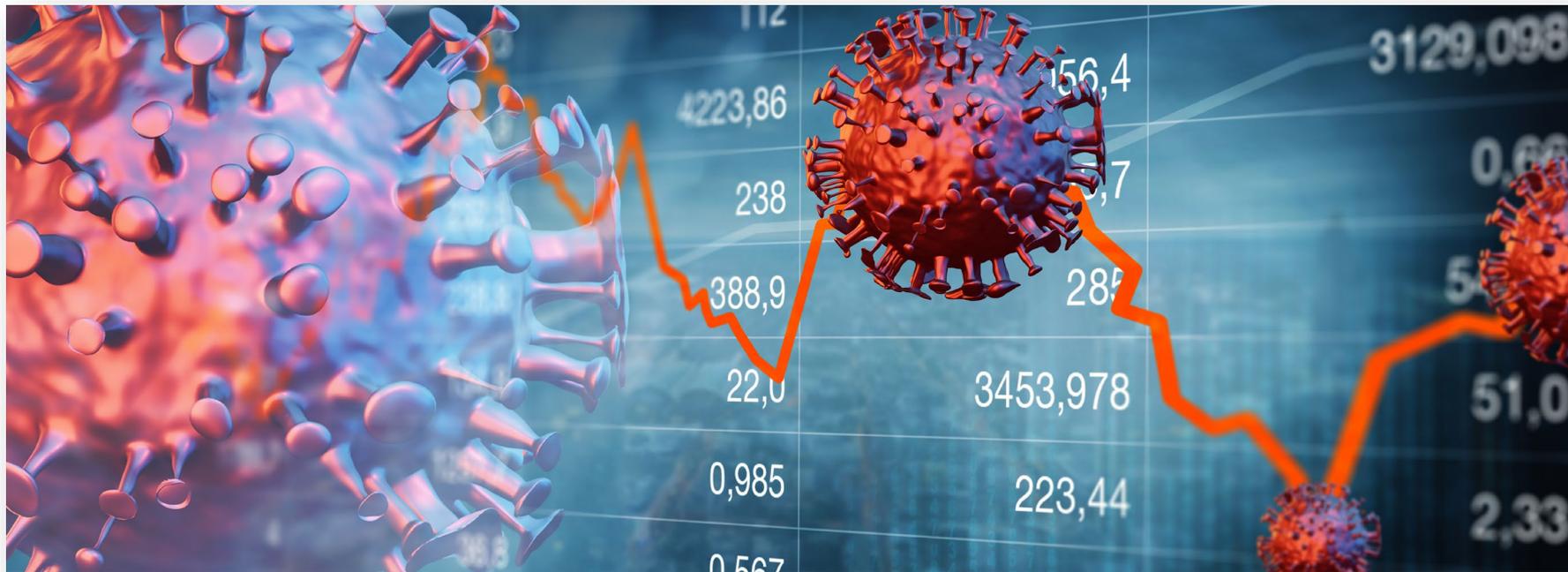
Leben zu einer bestimmten Zeit

Soziale Sicherheit
Finanzierbarkeit
Rettungsschirm

Vertrauen
Kontrolle
Verschwörungstheorien

Algorithmen
Pandemie
Klimakrise

...

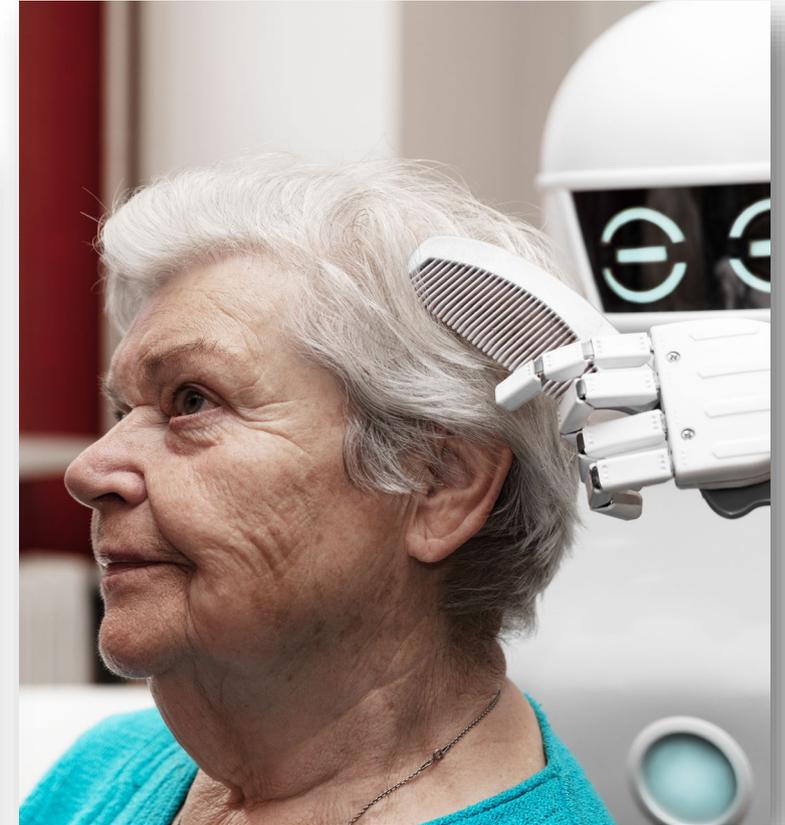


Zeiten des Umbruchs als Herausforderung

Gesellschaftliches Engagement
Umwelt, Gleichstellung



Gig Work
Craft Work



Automatisierung
Digitalisierung

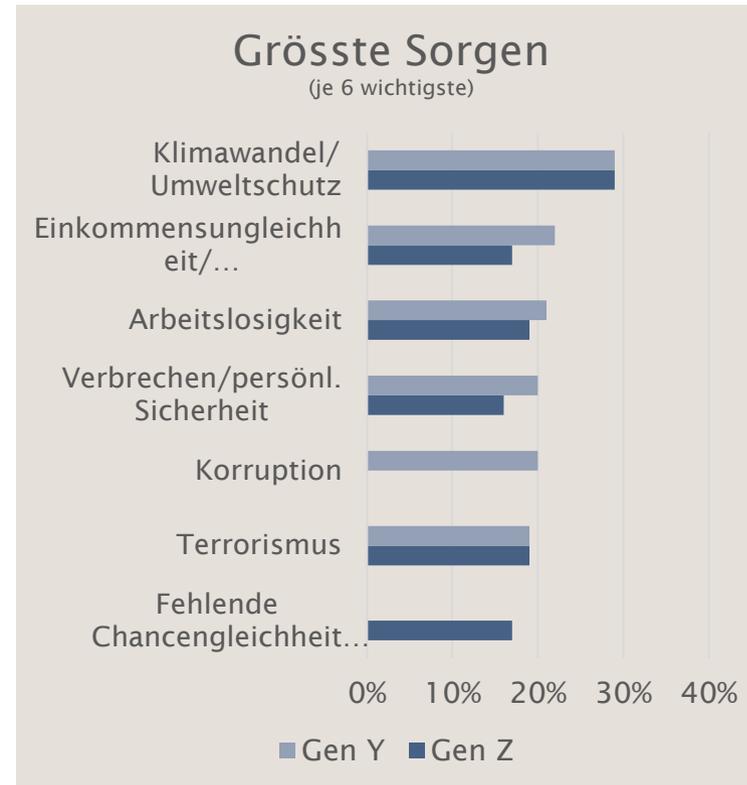
Was sagen junge Menschen?

Wünsche, Erwartungen, Hoffnungen



Wie beurteilen junge Menschen ihre aktuelle Welt?

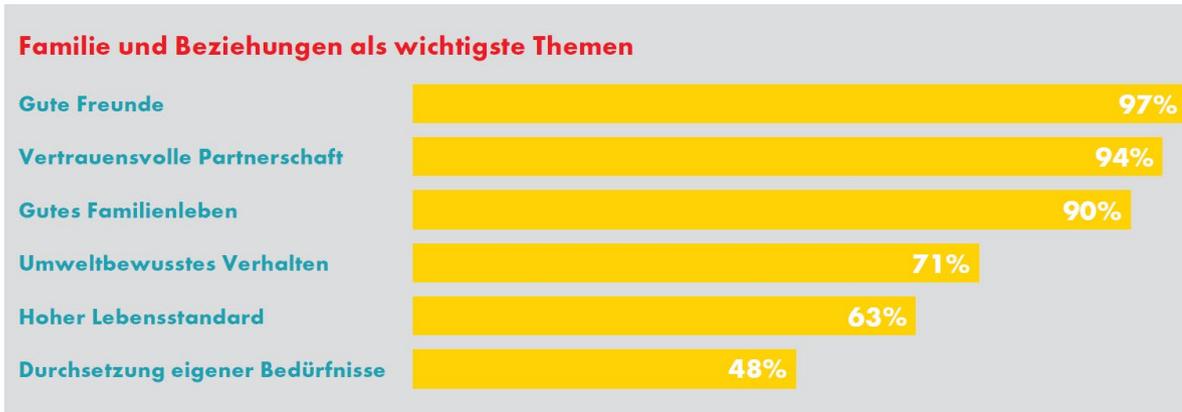
The Deloitte Global Millennial Survey 2019 “A generation disrupted”



Gen Y (1983-1994) >13'000, 42 Länder (CH: 300) **Gen Z** (1994-2002) > 3'000, 10 Länder (CH: 0; F/D/I je 301)

»Eine Generation meldet sich zu Wort«

18. Shell Jugendstudie, 2019



Repräsentativ zusammengesetzte Stichprobe von 2.572 Jugendlichen (12-25 Jahre) in Deutschland

Jugendliche haben Angst vor...

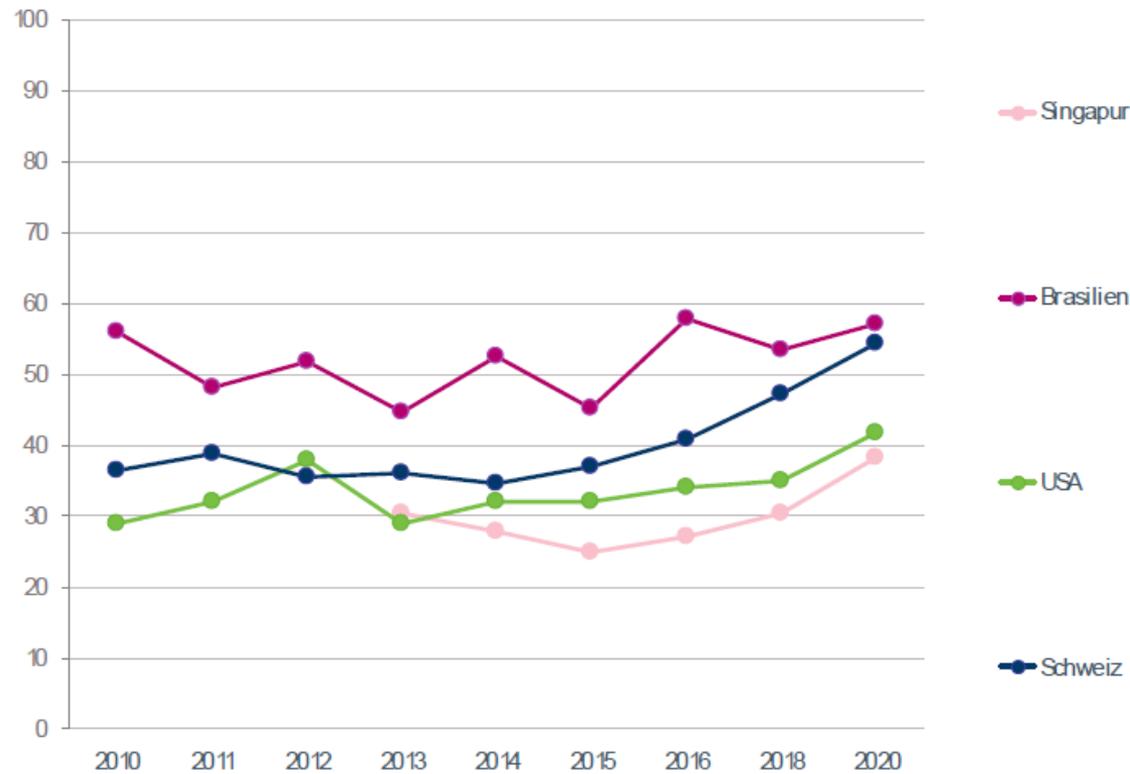


Sicherheit, berufliche Wünsche verwirklichen zu können

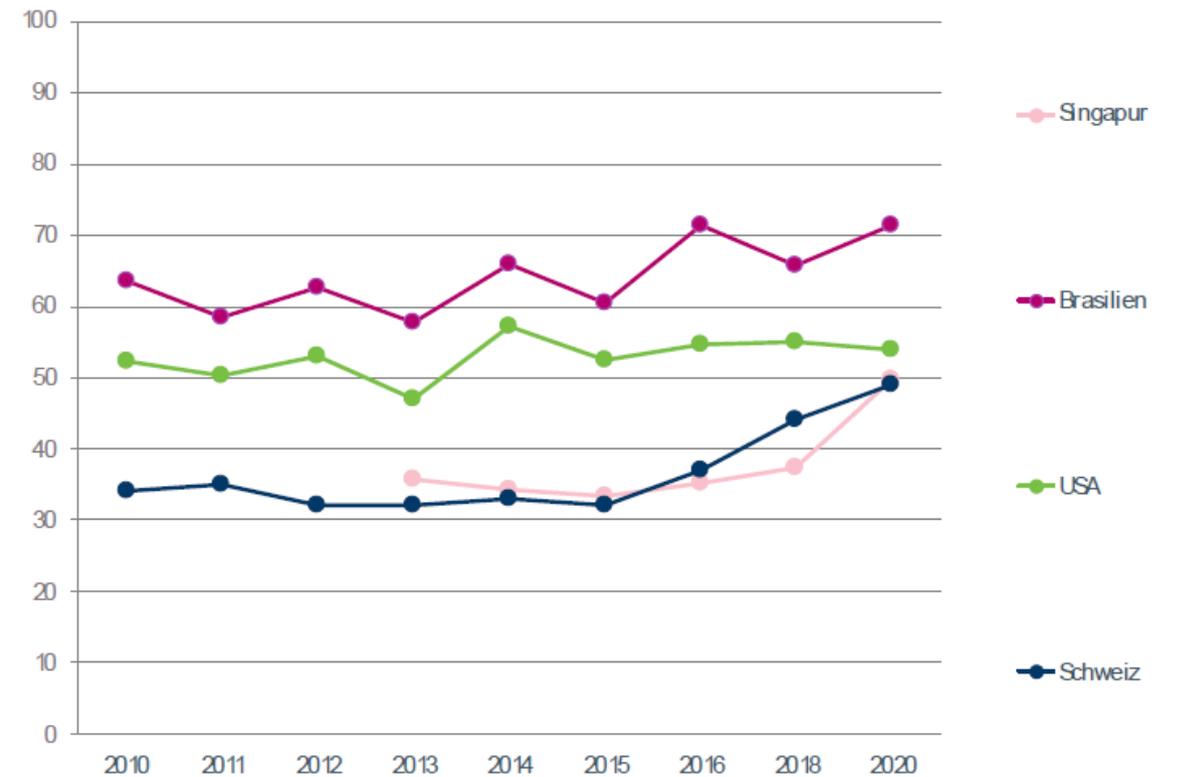


CS-Jugendbarometer 2020 | Gleichstellung, Nachhaltigkeit und Social Media

Trend Einsatz für die Umwelt (internationaler Vergleich)

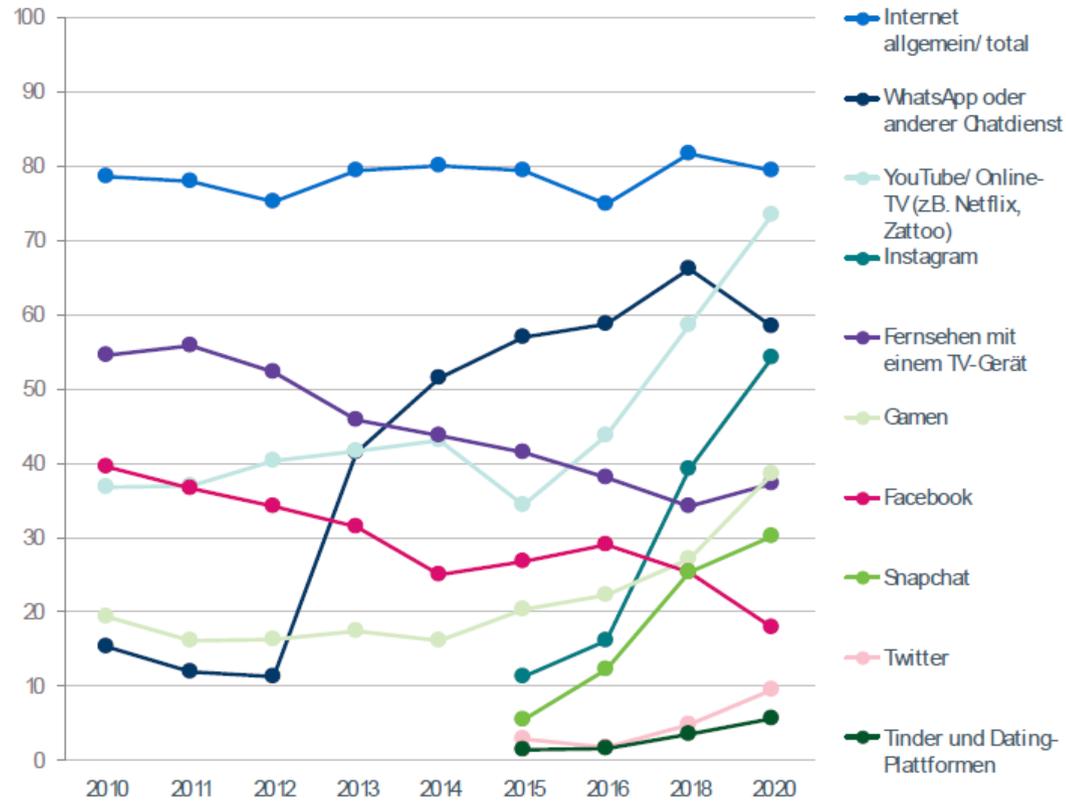


Trend Einsatz für die Gleichstellung von Mann und Frau (internationaler Vergleich)

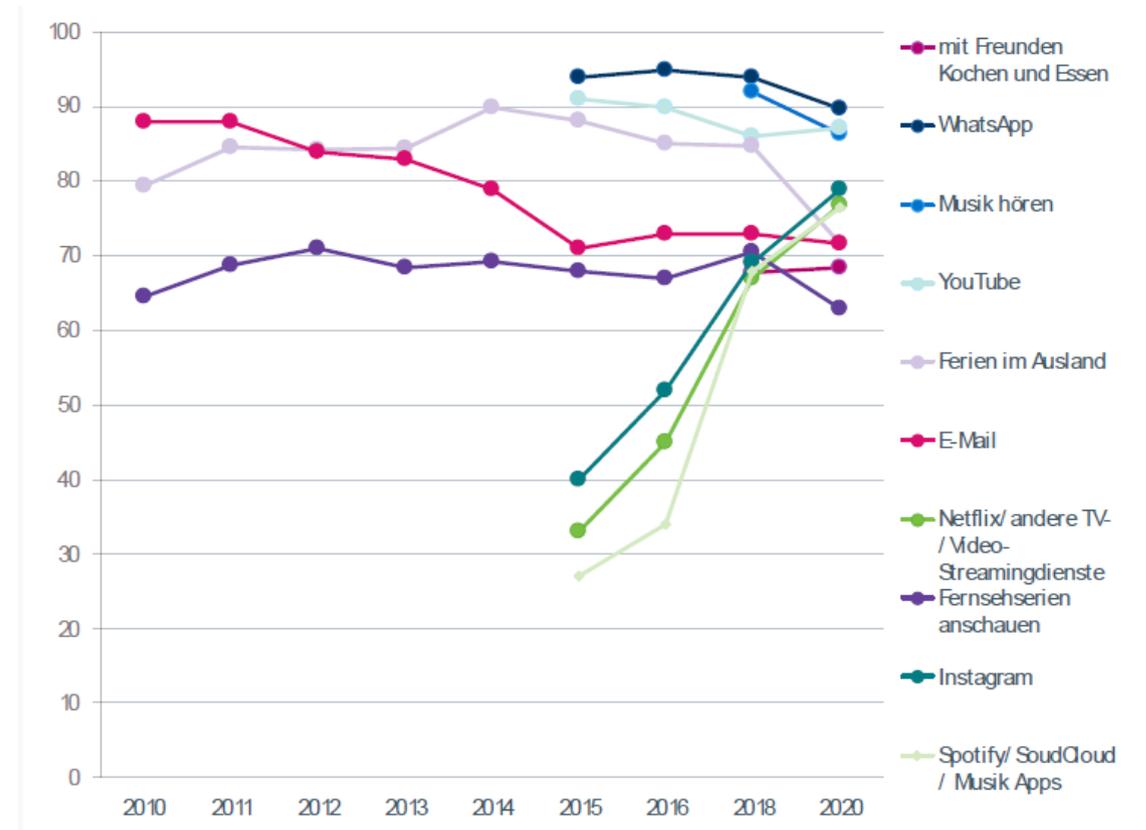


CS-Jugendbarometer 2020 | Gleichstellung, Nachhaltigkeit und Social Media

Mediennutzung (Schweiz)

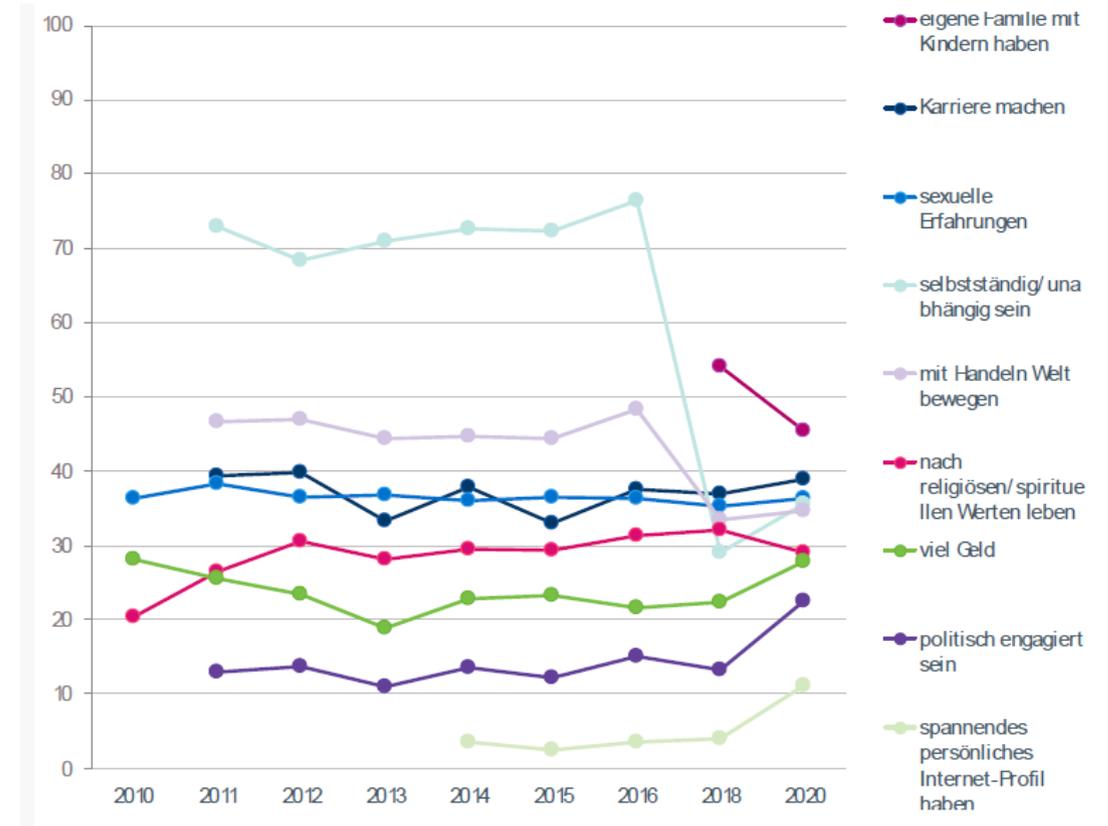
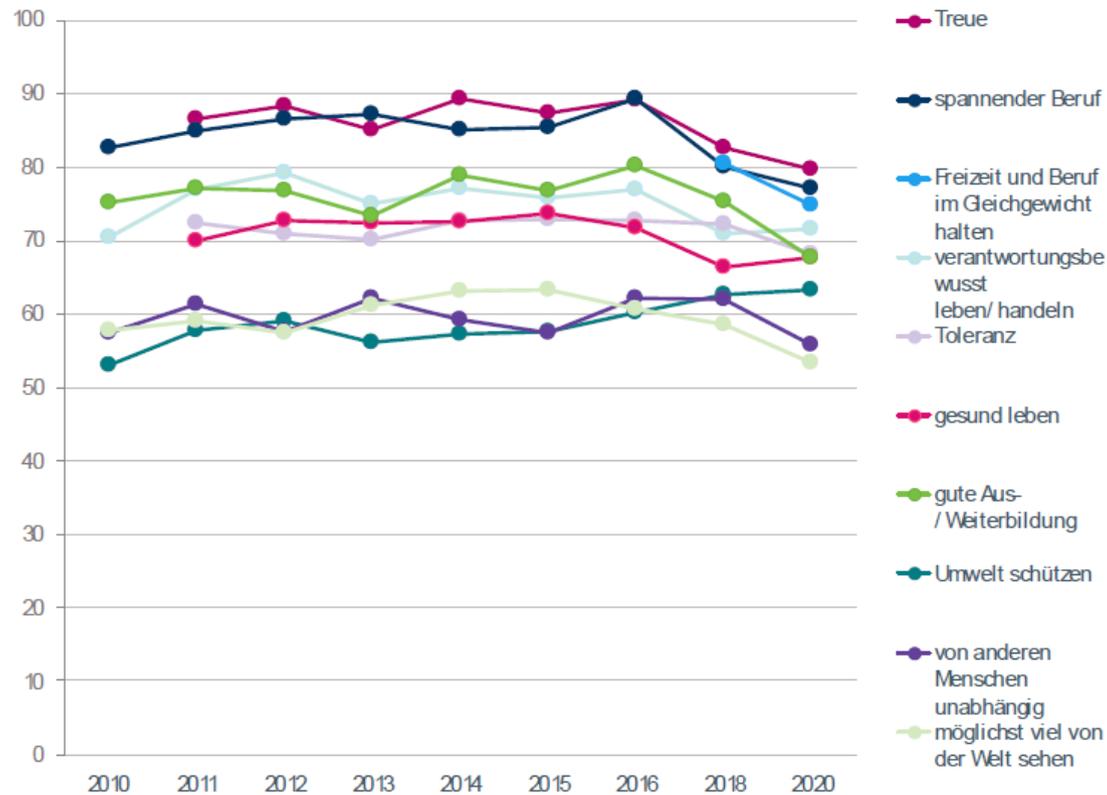


Top 10 Trends (Schweiz)



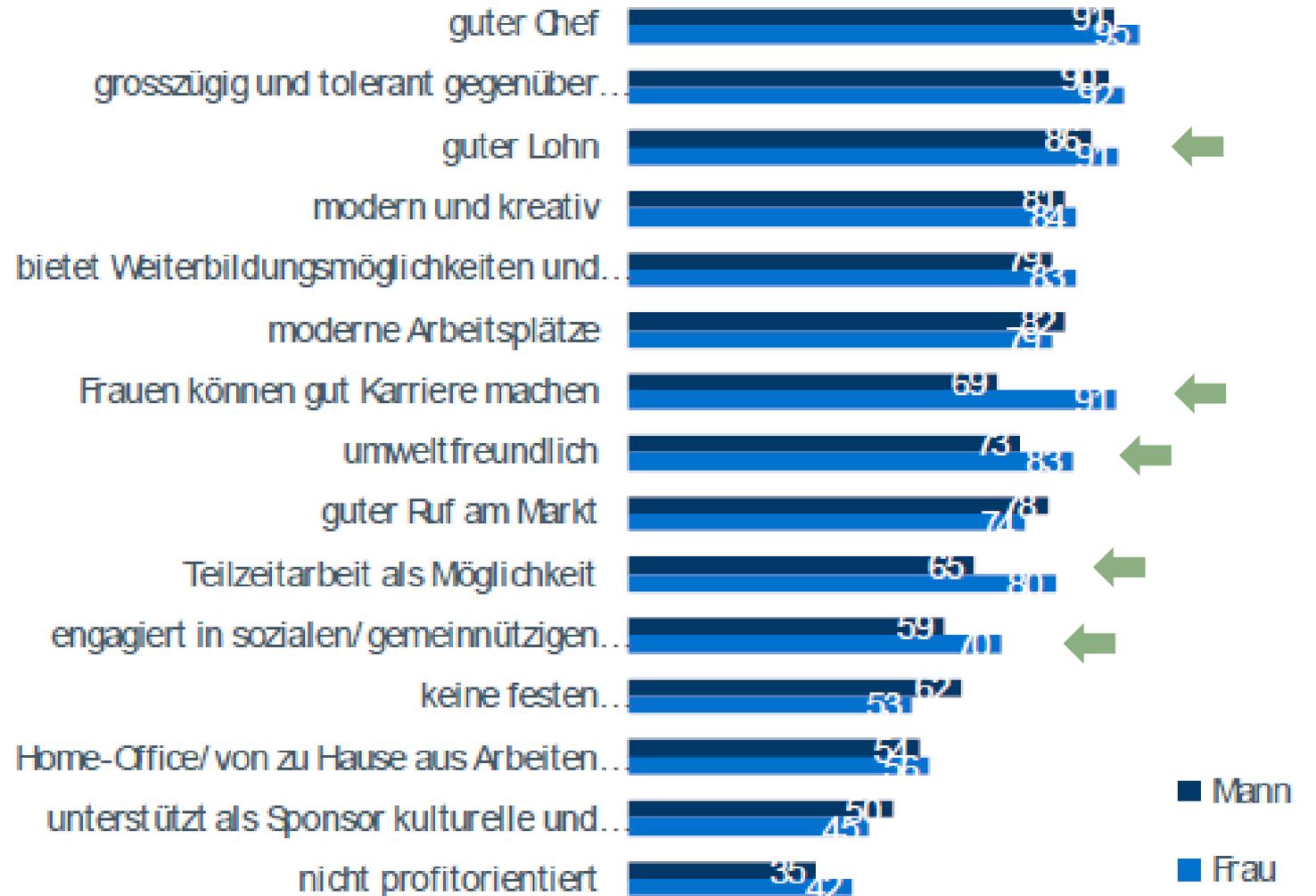
CS-Jugendbarometer 2020 | Werte und Lebensvorstellungen

Trend Vorstellungen des Lebens (Schweiz)

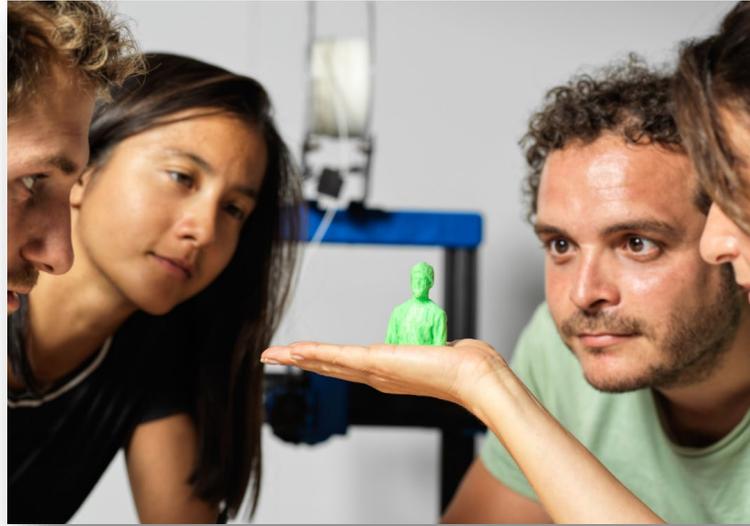


CS-Jugendbarometer 2020 | Arbeitsplatz

Gewünschte Eigenschaften von Arbeitgebenden (Schweiz, nach Geschlecht)



Was heisst das für Ausbildung?



Vertrauen und Sicherheit schaffen

- ▶ **In einem unsicheren Umfeld entsteht der Wunsch nach Orientierung**
- ▶ Wertschätzen, vertrauen, inkludieren
- ▶ Loyalität nicht nur von Lernenden erwarten, sondern als Auszubildende/Arbeitgebende auch bieten
- ▶ Längerfristige Perspektiven aufzeigen



„ein Vertrauen bildendes Verhältnis, ein menschliches Verhältnis, man hat gerne als Vorgesetzten jemanden, mit dem man auch menschlich an einen Tisch sitzen und ein Bier trinken kann bei aller Respektbekundung und Rollenverhältnis“

Ein förderliches Umfeld gestalten

- ▶ **Erwartet wird eine substantielle Unterstützung bei der fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung**
 - ▶ Kompetenz- & Berufsentwicklung unterstützen
 - ▶ Sinnhafte und interessante Lern- und Arbeitsinhalte anbieten



„Dass ich gefördert werde in dem was ich mache und machen will“

„Wenn man das Potenzial in einem Mitarbeiter sieht, dass dieser gefördert wird, (...) wenn es möglich ist mit entsprechenden Aufgaben eindeckt wird und daran wachsen kann“

Als Vorgesetzte Leistung anerkennen und authentisch sein

- ▶ **Wunsch individuell wahrgenommen, verstanden und gefördert zu werden**
 - ▶ persönliche Beziehung
 - ▶ Klarheit und Sicherheit bieten, offen informieren
 - ▶ häufiges, spontanes Feedback zu Lern- und Arbeitsergebnissen



«er weiss, dass ich ein wenig mehr Anerkennung brauche als andere Mitarbeiter in unserem Team und deshalb fragt er dann auch.»

„Es [Mitarbeitendengespräch] muss nicht unbedingt regelmässig sein, aber einfach genug häufig.“

Fazit 1: Drei grosse Themen

Zur Attraktivität als Arbeitgebende und zur Zufriedenheit, Lern- und Bindungsbereitschaft von jungen Lernenden (und Mitarbeitenden) tragen drei zentrale Bereiche bei

1. **Attraktive Lern- und Arbeitsinhalte** schaffen und **Entwicklungsmöglichkeiten** aufzeigen
2. Eine **gute Balance ermöglichen** zwischen Ausbildung, Arbeit, Familie und Freizeit
3. Von **Vertrauen** geprägte Beziehungen in einer Lernumgebung, die Handlungsspielräume und (Zeit-)Autonomie ermöglichen und **Wertschätzung** ausdrücken

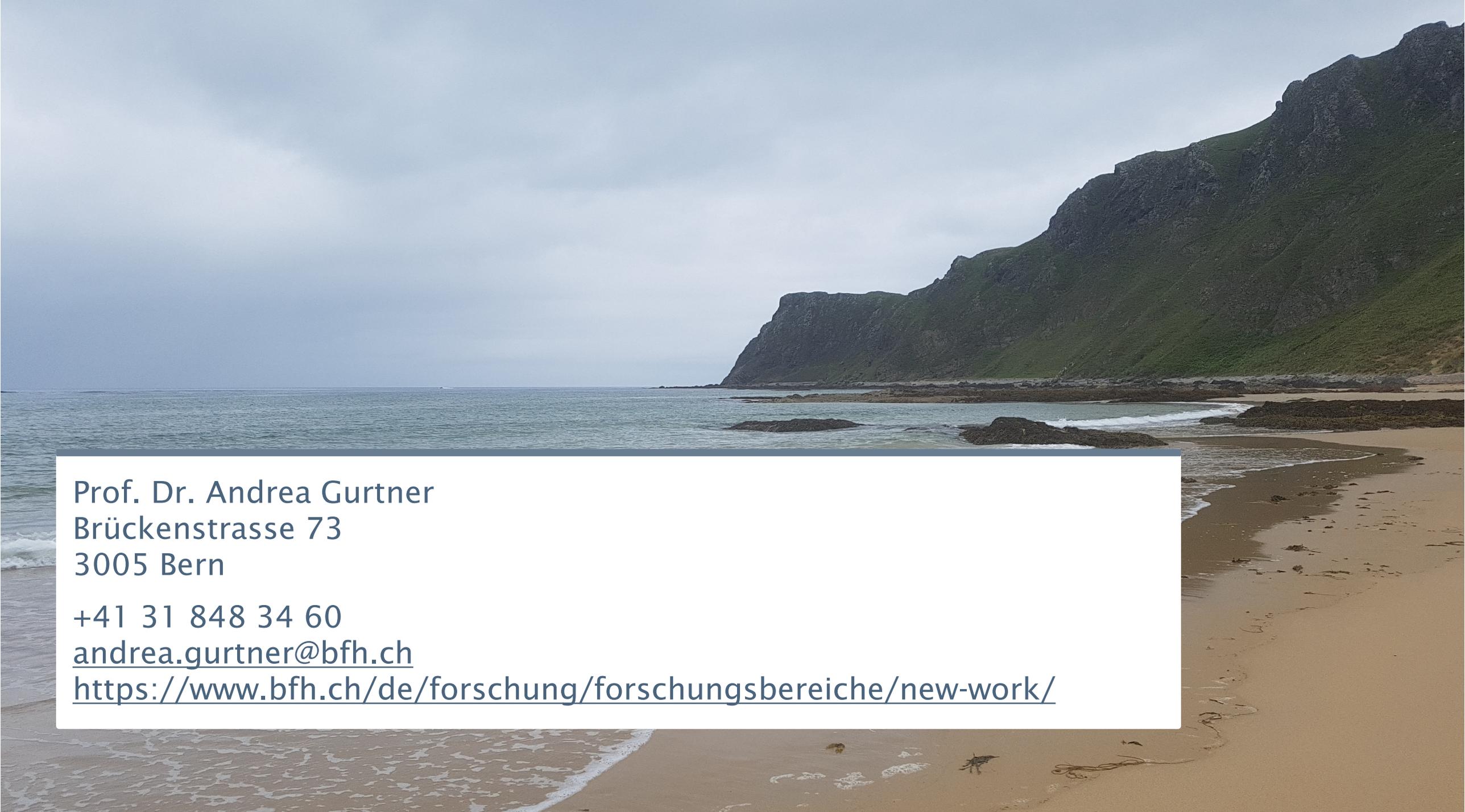
Fazit 2: Arbeitsumfeld gestalten

- ▶ **Ein Umfeld schaffen, das Vertrauen und Sicherheit bietet**
 - ▶ In dem Lernende und Mitarbeitende ihr **Wissen, Können und ihre Kompetenzen optimal einbringen können.**
- ▶ **Förderliche Strukturen und eine Kultur gestalten**
 - ▶ die nicht nur einen Rahmen setzen, sondern **flexibel** genug sind, um sich den unterschiedlichen und sich verändernden Bedürfnissen von Lernenden und Mitarbeitenden **anzupassen** und entsprechende Angebote bereitstellen zu können.
- ▶ **Führungsbeziehungen und Gefässe aufbauen**
 - ▶ die erlauben, die vielfältigen **individuellen Bedürfnisse** der Lernenden und Mitarbeitenden **wahrzunehmen** um deren individuelle Kompetenzen und Qualifikationen nutzen und entwickeln zu können.

Fazit 3: Junge Mitarbeitende sind vielfältig

- ▶ **Vorsicht vor pauschalisierenden Zuschreibungen**
 - ▶ Es gibt nicht «die Generation Y» «die Generation Z», nicht «die Frauen», nicht «die Männer»
- ▶ Tragen Sie dazu bei, Bedingungen zu schaffen, die **sowohl jungen Frauen wie jungen Männern** gute Entwicklungsmöglichkeiten und flexible Arbeitsmodelle bieten
- ▶ Suchen Sie nach **individuellen Lösungen**, abhängig von der jeweiligen Lebensphase





Prof. Dr. Andrea Gurtner
Brückenstrasse 73
3005 Bern

+41 31 848 34 60

andrea.gurtner@bfh.ch

<https://www.bfh.ch/de/forschung/forschungsbereiche/new-work/>