

Berufsorientierungsverhalten der Generation Z

Berufliche Ziele, Wertvorstellungen und Selbsteinschätzung Jugendlicher

„Es zeichnet sich ab, dass die jüngeren Beschäftigten-Generationen nicht nur **anders arbeiten** wollen, sondern ihre **Vorstellungen** angesichts demografischen Wandels, positiver wirtschaftlicher Rahmenbedingungen und struktureller Veränderungen der Arbeitswelt auch weitgehend **einfordern** können.“ (Klaffke, 2021, S. 79)

Arbeitswelt 4.0
 Volatilität,
 Ungewissheit,
 Komplexität und
 Ambiguität
 (Meyer, 2021)

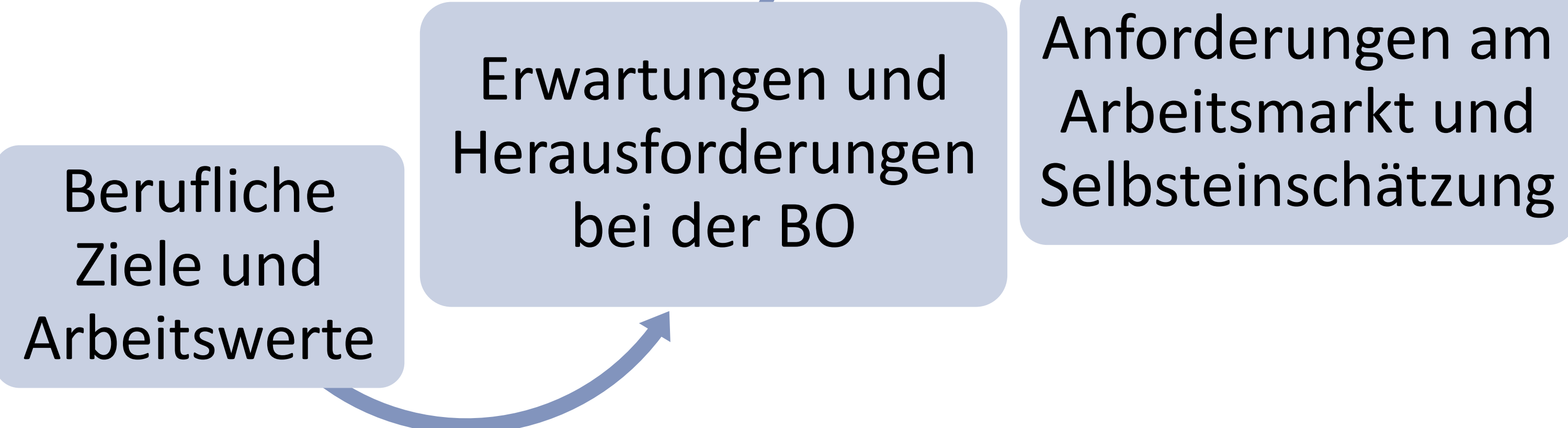
Sozial-kognitive-Laufbahnthorie (SCCT)

Berufsorientierung (BO) als Teil eines komplexen Entwicklungsprozesses (Lent, 2013):

- Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartungen
- Persönliche Ziele als Verbindung zwischen Interessen und Handlungen.
- Umweltfaktoren: Relevanz externer Faktoren, Anreize und Unterstützung, Anforderungen und Beratung.

Work-Value-Theorie (WVT)

- Individuelle Präferenzen und Werthaltungen im beruflichen Kontext.
- Werte sind Überzeugungen, beziehen sich auf wünschenswerte Ziele und sind handlungs- und situationsübergreifend (Schwartz, 2006).
- Intrapersonelle Werte im direkten Bezug zwischen Person und beruflicher Tätigkeit; Interpersonelle Werte im sozialen Kontext.
- Erfolg und Zufriedenheit mit der Berufswahl hängen eng mit der Passung zwischen work values und Beruf zusammen (Sortheix et al., 2015).



Zentrale Ergebnisse

Spaß, Freiheit und die Familie stehen im Vordergrund. Finanzielle Sicherheit wird angestrebt, „viel Geld verdienen“ ist weniger wichtig.

Erwartungen („Wie?“) Ich bin zufrieden, wenn ... auf meine Interessen eingegangen wird. ... keine Alternativen angebracht, sondern meine Wünsche unterstützt werden.

Erwartungen („Was?“) Ich bin zufrieden, wenn ... Arbeit und Freizeit sich die Waage halten. ... der Job mich nicht körperlich oder mental auslaugt.

Herausforderungen: Unklarheit über die eigene Eignung/Fähigkeiten sowie das Abschätzen von relevanten Qualifikationen und Kompetenzen.

Anforderungen und Einstellungen: Besonders überfachliche Kompetenzen (Flexibilität, Selbstständigkeit, Anpassung) werden als wichtig wahrgenommen.

Jugendliche schätzen die Relevanz überfachlicher Kompetenzen dennoch durchschnittlich geringer und ihre eigene Umsetzung dieser dagegen höher ein als die befragten Ausbildungsbetriebe.

Stichprobe, Konzepte und Analysemethoden

158 Jugendliche an Real- und beruflichen Schulen
 153 Ausbildungsbetriebe

Ziele und Werte „Das erwarte ich von meiner beruflichen Tätigkeit:..“ 32 Items (binär)

Herausforderungen „Folgende Punkte bereiten mir besondere Schwierigkeiten bei der Wahl meines Werdegangs:...” 7 Items (binär)

Anforderungen „Mit meiner Berufsorientierung bin ich zufrieden, wenn:“ qualitative Kategorisierung

Kompetenzen und Einstellungen 21 Items:
 (1=sehr wichtig/gut ...4=sehr unwichtig/gar nicht)
 Gegenüberstellung Einschätzung Jugendlicher/Ausbildungsbetriebe

Literaturverzeichnis

- Klaffke, M. (2021). Millennials und Generation Z – Charakteristika der nachrückenden Beschäftigten-Generationen. In: Klaffke, M. (eds) Generationen-Management. Springer Gabler, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-34787-1_3
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103316.
- Meyer, K. (2021). Stress- und Selbstmanagement als Schlüsselkompetenzen für eine nachhaltige Balance in der VUCA-Welt. In: Multimodales Stressmanagement. essentials. Springer, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-34827-4_5
- Schwartz, S. (2006). A theory of cultural value orientations: Explication and applications. *Comparative sociology*, 5(2-3), 137-182.
- Sortheix, F. M., Chow, A., & Salmela-Aro, K. (2015). Work values and the transition to work life: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 162-171. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2015.06.001>