



## Gen Z -Kult

# Wertschätzende betriebliche Ausbildungskultur für die Gen Z

### Hintergrund & Zielsetzung

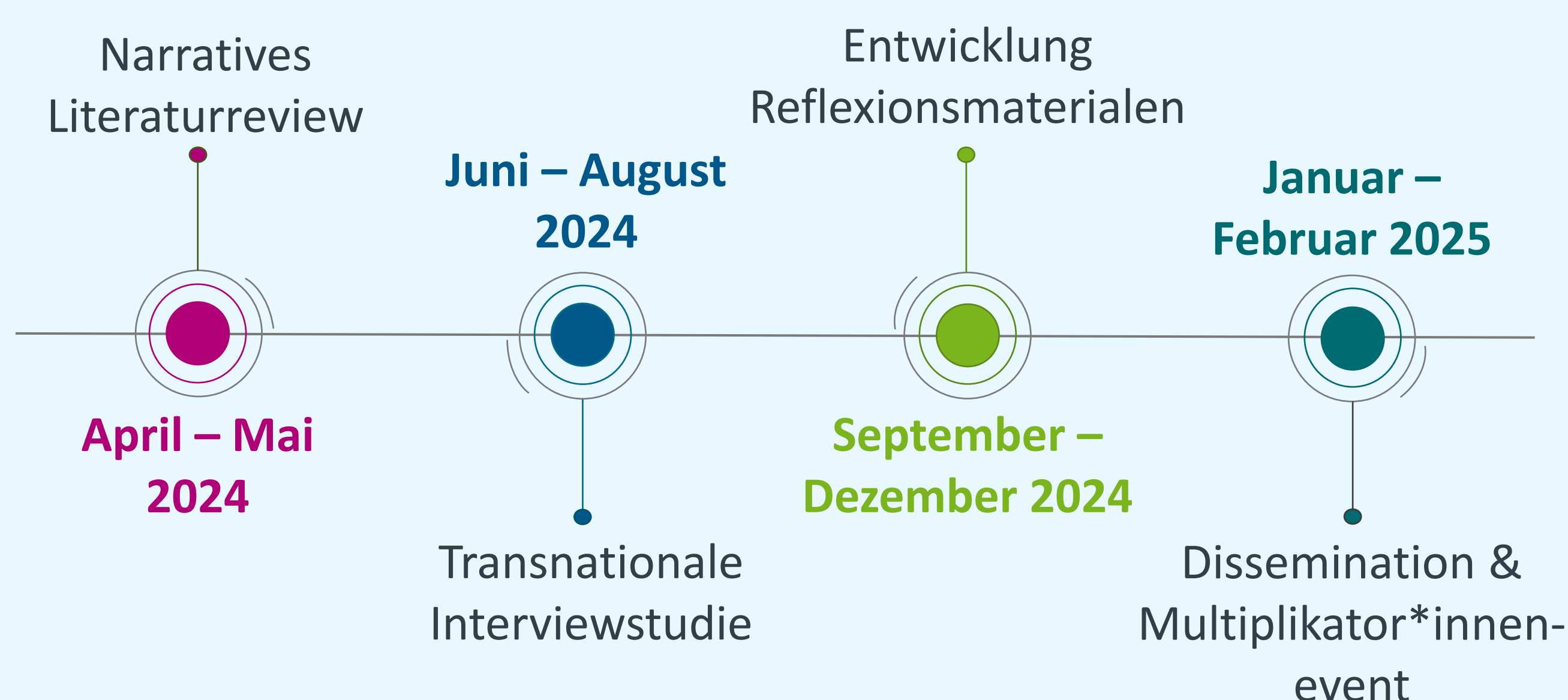
Die duale Berufsausbildung ist sowohl in Österreich als auch in Deutschland ein wesentlicher Bestandteil des Ausbildungssystems. So wurden im Jahr 2023 in Deutschland 460.000 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen (BMBF 2024, S. 41). Allerdings gelingt es in den letzten Jahren immer weniger, die offenen Stellen zu besetzen: Zum Stichtag 30.09.2023 waren noch 73.400 aller bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen unbesetzt (BA, 2023, S. 9). Gleichzeitig ist ein Anstieg der Vertragslösungsquote zu verzeichnen (2021: 26,7 %; 2020: 25,1 %) (BIBB, 2023, S. 145). In der Folge sehen sich Unternehmen mit einem Fach- und Arbeitskräftemangel konfrontiert. Darüber hinaus haben Betriebe oft Schwierigkeiten, den Bedürfnissen der sogenannten Generation Z gerecht zu werden, insbesondere angesichts einer heterogenen Alterskohorte mit unterschiedlichen sozialen Hintergründen (Lohmüller & Greiff 2022).

Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt Gen Z-Kult verfolgt das Ziel, Unternehmen dabei zu unterstützen, eine wertschätzende Ausbildungskultur entwickeln zu können. Zentral ist dafür das Konzept der Anerkennung nach Honneth (1992).

#### Forschungsfrage

*Wie kann in Unternehmen eine wertschätzende Ausbildungskultur geschaffen werden, die Lebenswelten von Jugendlichen der sogenannten Generation Z mit den Arbeitsrealitäten der Lehrbetriebe besser in Einklang bringen?*

### Projektlauf



### Untersuchungsdesign

- 1 Narratives Literaturreview zur Situation der Ausbildung & zu vorhandenen Förderprogrammen in DE & AT
- 2 Qualitative Expert\*innenbefragung (n = 16; DE: 9 Expert\*innen & AT: 7 Expert\*innen); Auswertung mittels strukturierender Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016)

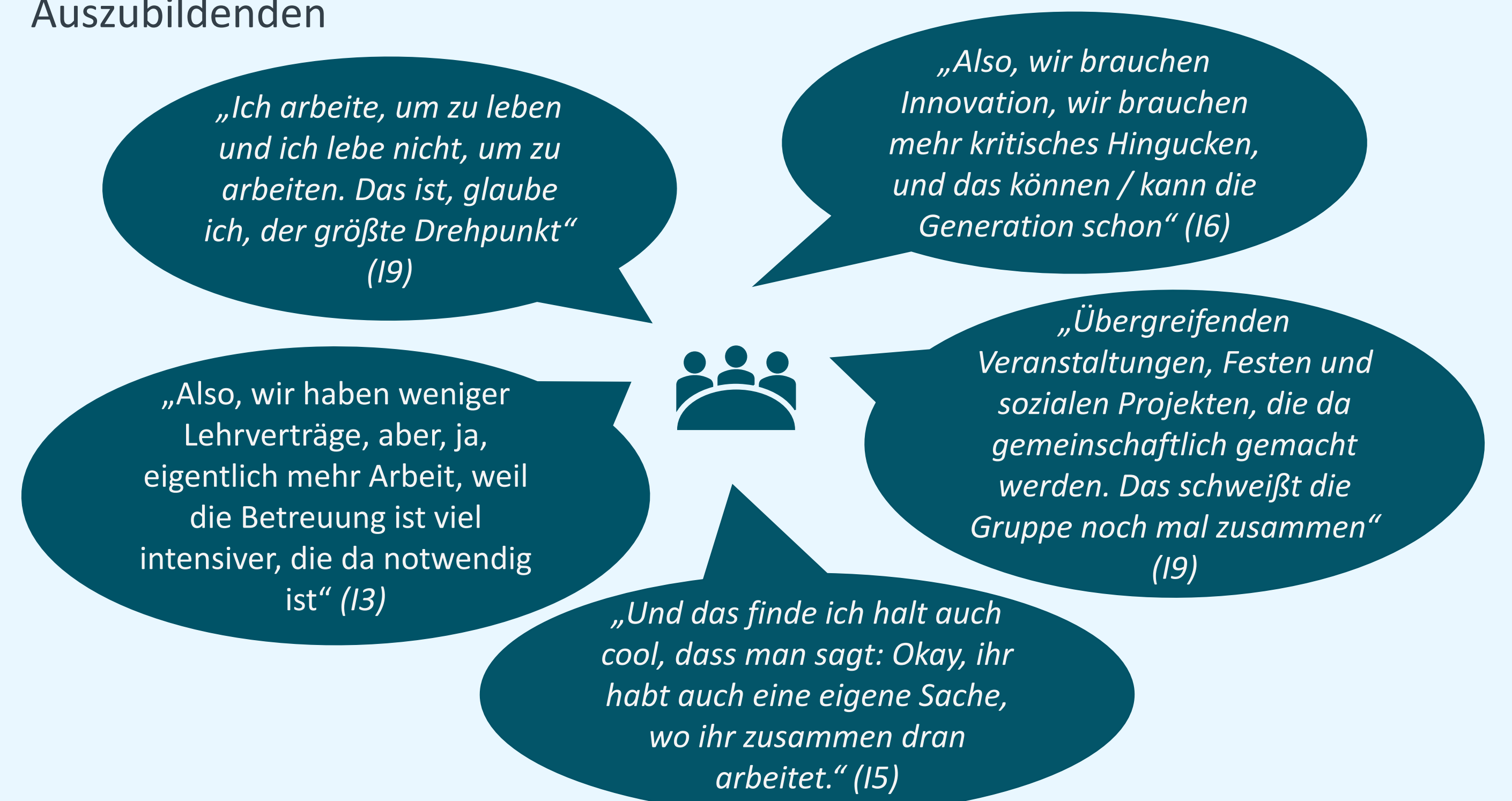
### Ergebnisse der Interviewstudie

#### Betriebliche Herausforderungen

- Gewinnung von Auszubildenden
- Betriebliche Unzulänglichkeiten im Umgang mit den Auszubildenden der Gen Z
- Umgang mit (Arbeits-)Einstellungen & fehlenden Voraussetzungen von Auszubildenden

#### Potenziale der Gen Z für die Ausbildungsbetriebe

- Digitale Kompetenzen der Auszubildenden
- Anstoß von Innovationen durch Hinterfragen von vermeintlich Bewährtem



#### Lösungsansätze der Expert\*innen

- Bewusstsein für die Bedeutung einer konstruktiven Feedback- und Kommunikationskultur bei Gesell\*innen und Meister\*innen schaffen
- sich mehr Zeit für die Auszubildenden nehmen
- Sinnhaftigkeit des Arbeitsbeitrages der Auszubildenden für den Betrieb verdeutlichen
- Teamevents schaffen, um Auszubildende untereinander zu vernetzen
- Unzulänglichkeiten der Auszubildenden nicht vorschnell auf die Generation zurückführen, sondern Gründe dafür erkunden
- Inhaltlich vorstrukturierte Mentor\*innenprogramme statt unspezifischer Unterstützung
- Praktika als Ausbildungsmarketing für den Betrieb verstehen
- Weiterbildungsmöglichkeiten für Ausbilder\*innen schaffen
- Auszubildende eigenverantwortlich Projekte durchführen lassen

### Offene Fragen

- Wie lässt sich eine wertschätzende Ausbildungskultur im Betrieb umsetzen?
- In welcher Lernwelt befinden sich die Auszubildenden?
- Wie kann mit verschiedenen Persönlichkeitstypen umgegangen werden?

➔ Basis für Entwicklung multimedialer Reflexionsmaterialien für Betriebe

Projektpartner



Co-funded by  
the European Union

wissen.leben

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der OeAD-GmbH wider. Weder die Europäische Union noch die OeAD-GmbH können dafür verantwortlich gemacht werden.

#### Literatur

- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2023). Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Situation am Ausbildungsmarkt, Nürnberg, Oktober 2023.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.). (2023). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2024). Berlin, Bonn. Berufsbildungsbericht 2024.
- Honneth, A. (1992). Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Kuckartz, U. (2016). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 3. Auflage. Weinheim: Beltz Juventa.
- Lohmüller, E. K., & Greiff, K. (2022). Generationensensible Personal- und Karriereentwicklung – Ansätze und Instrumente für eine erfolgreiche Umsetzung in Unternehmen. In M. Klafke (Hrsg.). Generationen-Management. Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze (S. 225–242). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.