



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

Studienbericht „Arbeit im Westen“

Eine Untersuchung des BMF, durchgeführt vom
Institut für Jugendkulturforschung

Berichtslegung: Philipp Ikrath

Wien, August 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.....	4
2.3. Vergleich der Arbeitssituation in Österreich und der Schweiz / Liechtenstein	7
2.4. Bewertung unterschiedlicher Zusatzleistungen des Arbeitgebers	11
2.5. Informationsverhalten zum Arbeitsmarkt.....	12
3. Fünf Key Outcomes und drei Empfehlungen.....	14
Anhang: Fragebogen.....	17

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 Unternehmen als auch Arbeitgeber 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, eine große Mehrheit von rund drei Viertel der MaturantInnen beginnt heute ein Hochschulstudium. 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 nicht im gleichen Ausmaß.

Vorarlberg ist auf Grund seiner Nähe zur Schweiz und zu Liechtenstein noch mit einer weiteren Herausforderung konfrontiert. Die höheren Gehälter in den Nachbarländern machen das Pendeln über die Grenze für viele junge Menschen besonders attraktiv. Eine Studie unter jungen ArbeitnehmerInnen in Vorarlberg soll nun den Grundstein dafür legen, dass die im BMF für die Rekrutierung Zuständigen mehr über die Anforderungen, Wünsche und Bedürfnisse junger Menschen 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 VorarlbergerInnen 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 Juli und August 2018 durchgeführt.

2. Darstellung der Ergebnisse

2.1. Struktur der Stichprobe

Für die vorliegende Untersuchung „Arbeiten im Westen – Was sich junge VorarlbergerInnen 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 Vorarlberg 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 zu gleichen Teilen vertreten sind. 55 Prozent der Befragten sind männlich, 45 Prozent weiblich. Ein Drittel hat die Matura, also einen BHS- oder AHS-Abschluss oder eine Lehre mit Matura. Ein Viertel hat eine Lehre ohne Matura absolviert, jeweils 11 Prozent haben einen BMS- oder einen Pflichtschulabschluss, die Verbleibenden noch gar keinen oder einen anderen (nicht akademischen) Abschluss.

Auf Grund des übergeordneten Themas der Studie hat uns auch interessiert, in welchem Land die jungen Befragten gegenwärtig arbeiten bzw. wo sie gerne arbeiten würden, wenn sie mit der Ausbildung fertig sind bzw. wieder ins Berufsleben eintreten. 9 von 10 Berufstätigen arbeiten in Österreich, die übrigen in Liechtenstein, in der Schweiz oder in Deutschland. Ein ähnliches Bild ergibt sich, wenn man jene betrachtet, die gegenwärtig (noch) nicht berufstätig sind. Hier geben 78 Prozent an, dass sie ihre berufliche Zukunft eher in Österreich sehen, 16 Prozent möchten lieber im Ausland arbeiten. Auch für sie sind die Schweiz und Liechtenstein am interessantesten, weiter weg zieht es kaum jemanden. Lediglich 6 Prozent zeigen sich diesbezüglich noch unentschlossen. Insgesamt haben die jungen VorarlbergerInnen also schon relativ klare Vorstellungen davon, wo sie gerne arbeiten möchten. Mit steigendem Alter nimmt der Wunsch, sein Glück außerhalb Österreichs zu suchen, leicht ab.

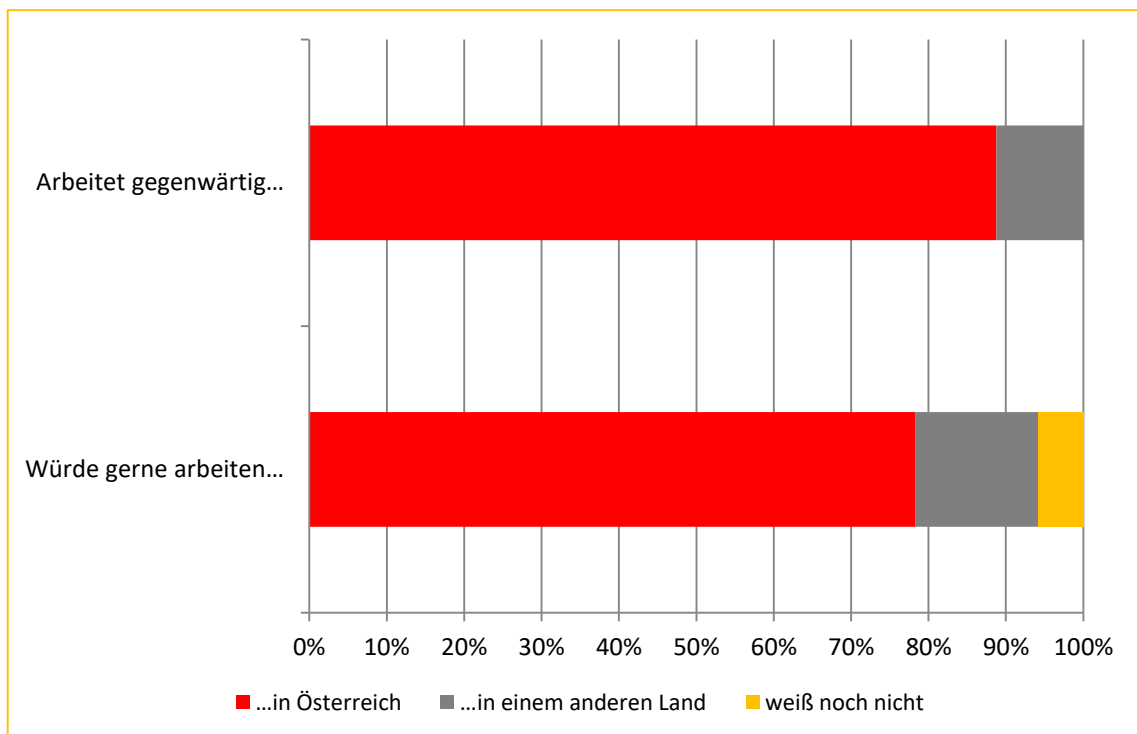


Abbildung 1: Arbeiten in Österreich oder anderswo; n=400

Es sieht also nicht so aus, als ob ein wesentlicher Teil der Befragten gerne in der Schweiz oder in Liechtenstein arbeiten würde, dies aber, aus welchem Grund auch immer, nicht gelingt. Denn etwa genau so viele wünschen sich, in der Schweiz oder in Liechtenstein zu arbeiten, wie es dann tatsächlich tun.

2.2. Wünsche an den Arbeitgeber

Was erwarten sich die jungen VorarlbergerInnen nun von ihrem Arbeitgeber, wie sieht der ideale Job in ihren Augen aus? Es zeigt sich hier deutlich, dass die Rahmenbedingungen eines Jobs wichtiger sind als die Inhalte. Während junge AkademikerInnen sich von ihrem Beruf erwarten, dass er ihnen Möglichkeiten der Selbstverwirklichung eröffnet, Gestaltungsräume und Freiheiten, dass er Mobilität und Flexibilität gewährleistet, zeigt sich, dass Befragte ohne Universitätsabschluss andere Vorstellungen davon haben, was einen guten Job ausmacht. Wir haben es hier nicht mit der medial so oft heraufbeschworenen „Generation Y“ zu tun. Deren Vorstellungen sind bekanntlich die eines hochgradig flexibilisierten, unsteten Arbeitslebens. Diese Gruppe mag es geben, sie darf aber nicht mit der gesamten für uns interessanten Generation verwechselt werden. Denn was sich „Generation Y“ nennt, ist in Wirklichkeit lediglich ein

urbanes, überdurchschnittlich formal gebildetes und damit auch elitäres Teilmilieu innerhalb dieser Altersgruppe. Bei der Zielgruppe, die im Mittelpunkt dieser Untersuchung steht, geht es im Job aber um etwas ganz anderes. Um Sicherheit und Planbarkeit. Man kann sagen, dass unsere Untersuchungsgruppe keine besonders stark ausgeprägte Berufsidentität hat. Der Beruf ist also nichts, mit dem man sich übermäßig identifizieren oder über den man sich besonders definieren würde. Deswegen stehen die Inhalte, also was man in der Arbeit genau tut, hier nicht im Vordergrund. Wichtig sind die Rahmenbedingungen, die sicherstellen sollen, dass man ein angenehmes, planbares und sicheres Leben abseits der Arbeit führen kann.

Arbeiten ist notwendig, um sich abzusichern und sich einen gewissen Lebensstandard leisten zu können, sie steht aber nicht im Mittelpunkt alles Seins und Trachtens. Identitätsbildend ist in unserer Zielgruppe die Freizeit. Hobbys, Freunde und Familie. Nette Kolleginnen und Kollegen, ein sicherer Arbeitsplatz, angenehme Arbeitszeiten und vorteilhafte Urlaubsregeln sind, was den Arbeitsplatz betrifft, am wichtigsten, wie Abbildung 2 zeigt.

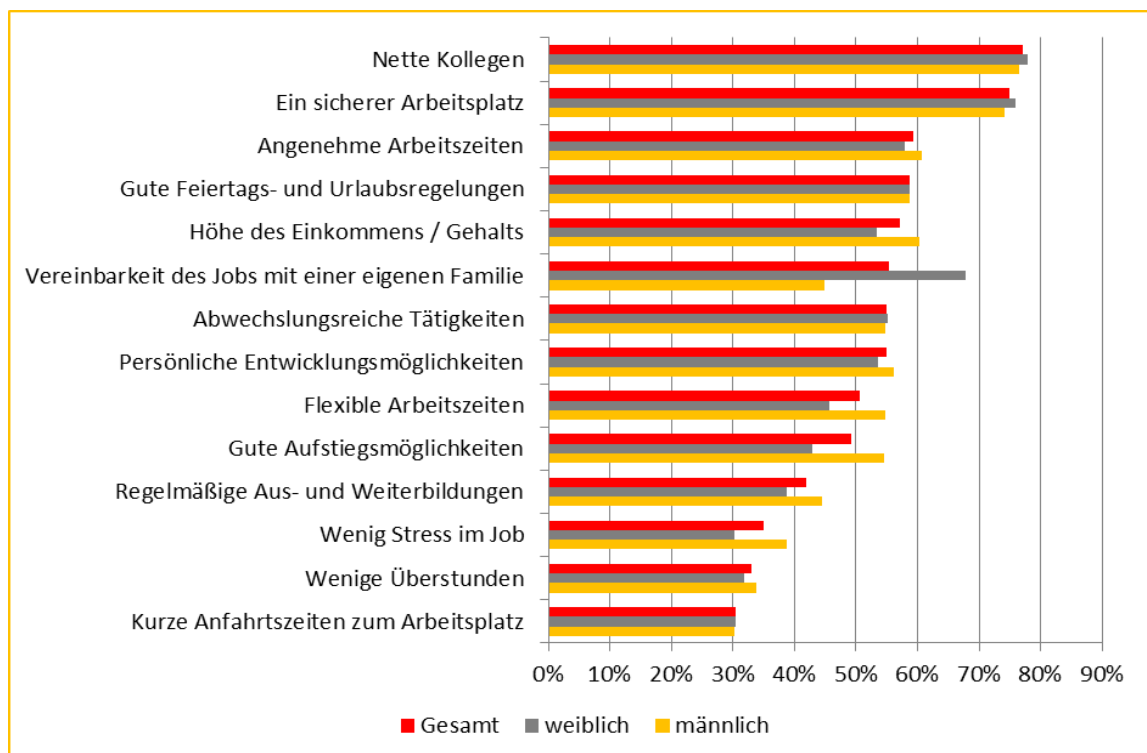


Abbildung 2: Anforderungen an den Arbeitsplatz: Top-Box: Aspekt ist „sehr wichtig“; n=400

Das Arbeitsumfeld und die Sicherheit des Arbeitsplatzes sind dabei noch einmal wichtiger als Arbeitszeiten, Urlaubstage und Gehalt. Das Gehalt ist vor allem deswegen bedeutsam, weil es für materielle Sicherheit steht. Es geht nicht darum, dass man ein Vermögen macht, sondern um ein sicheres und regelmäßiges Einkommen zur Sicherung des materiellen Lebensstandards. Die Karriere (und damit auch die überdurchschnittlichen Verdienstmöglichkeiten) hingegen, so zeigt die Untersuchung, ist von verhältnismäßig untergeordneter Wichtigkeit. Die Vereinbarkeit des Berufs mit einer eigenen Familie ist vor allem für die Frauen von großer Bedeutung, sie steht bei ihnen unter den Top 3. All jene Aspekte hingegen, die man mit Selbstverwirklichung im Job verbindet, also abwechslungsreiche Tätigkeiten und die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten, ebenso wie regelmäßige Fortbildungen und Aufstiegsmöglichkeiten, finden sich erst in der Mitte oder sogar in der unteren Hälfte des Tableaus wieder. Verhältnismäßig unwichtig, aber immer noch für jeweils rund ein Drittel der Befragten von großer Bedeutung, sind kurze Anfahrtswege zum Arbeitsplatz, dass der Job möglichst stressfrei ist und die Anzahl der zu leistenden Überstunden.

Allgemein bevorzugt knapp die Hälfte der Befragten einen Job in der Privatwirtschaft, rund ein Viertel würde sich im Fall des Falles für einen Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor entscheiden. Die übrigen 29 Prozent äußern diesbezüglich keine Präferenzen. Ein staatlicher Arbeitgeber ist dabei für Frauen interessanter als für Männer und er gewinnt mit zunehmendem Alter an Attraktivität. Anhand dieser Daten lässt sich auch die Frage beantworten, wie groß die Zielgruppe für das BMF auf dem Arbeitsmarkt der 18- bis 35jährigen ohne Studienabschluss etwa ist. Dies kann berechnet werden, indem man sich den Anteil jener Befragten ansieht, die sowohl in Österreich arbeiten möchten als auch eine Anstellung bei der öffentlichen Hand jener in der Privatwirtschaft vorziehen würden. Dabei handelt es sich um 10 Prozent der Gesamtstichprobe, die für das BMF besonders interessant sind. Rechnet man noch jene hinzu, die weder bezüglich ihres Arbeitsortes noch in Hinblick auf den Arbeitgeber eine Präferenz angeben, die also in die weitere Auswahl kommen, vergrößert sich diese Gruppe auf 42 Prozent.

2.3. Vergleich der Arbeitssituation in Österreich und der Schweiz / Liechtenstein

Könnten sie frei wählen, würden 47 Prozent der Befragten lieber in Österreich arbeiten, 31 Prozent zögen die Schweiz oder Liechtenstein vor. Ein weiteres Fünftel hat sich darüber noch keine Gedanken gemacht oder hat diesbezüglich keine eindeutigen Präferenzen. In Kapitel 2.1. hat sich aber gezeigt, dass der Anteil jener, die diesen Wunsch auch in die Tat umsetzen, tatsächlich nur rund halb so groß ist, auch wenn wir nicht genau wissen, aus welchen Gründen die Befragten, obwohl sie vielleicht gerne über die Grenze würden, doch in Vorarlberg bleiben, um dort zu arbeiten.

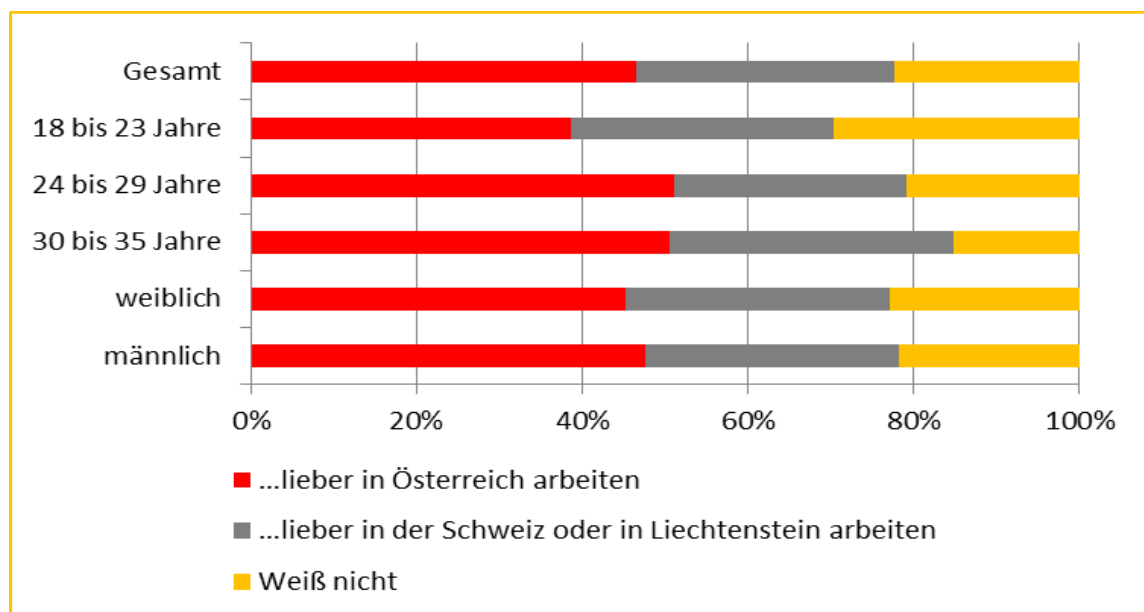


Abbildung 3: Wenn ich es mir aussuchen könnte, würde ich...; n=400

Eine mögliche Ursache dafür ist, dass die Schweiz und Liechtenstein als harte Pflaster gelten, wenn es darum geht, einen guten Job an Land zu ziehen. Mehr als die Hälfte der Befragten geht davon aus, dass es einfacher ist, einen guten Job in Österreich zu bekommen, lediglich 15 Prozent meinen, es wäre leichter, einen guten Job in der Schweiz oder in Liechtenstein zu bekommen. 30 Prozent haben dazu keine Meinung.

Im Rahmen der hier vorliegenden Untersuchung wurden die jungen VorarlbergerInnen unter anderem auch darum gebeten, die Arbeitssituation in Österreich mit der in der Schweiz und Liechtenstein anhand bestimmter Parameter zu vergleichen. Diese Parameter sind deckungsgleich mit der Liste der Aspekte, die im Job wichtig sind. Ziel

dieses Vergleichs ist es, herauszufinden, welche Punkte für die jungen Erwachsenen erstens wichtig sind und welche man zweitens eher in Österreich verwirklicht sieht als in der Schweiz oder in Liechtenstein. Daraus wird ersichtlich, mit welchen Argumenten – nämlich solchen, die ersten für die Zielgruppe relevant und zweitens auch glaubwürdig vermittelbar sind – sich ein österreichischer Arbeitgeber gegenüber jenen Arbeitssuchenden positionieren kann, die überlegen, ob sie nicht in der Schweiz oder in Liechtenstein arbeiten wollen. Jene Aspekte, bei denen die Unterschiede besonders deutlich ausgeprägt sind, sind in der Abbildung 4 fett hervorgehoben. Grundsätzlich sehen die Befragten bei all jenen Aspekten, bei denen sie Unterschiede zwischen Österreich und der Schweiz / Liechtenstein wahrnehmen, diese Unterschiede recht deutlich ausgeprägt.

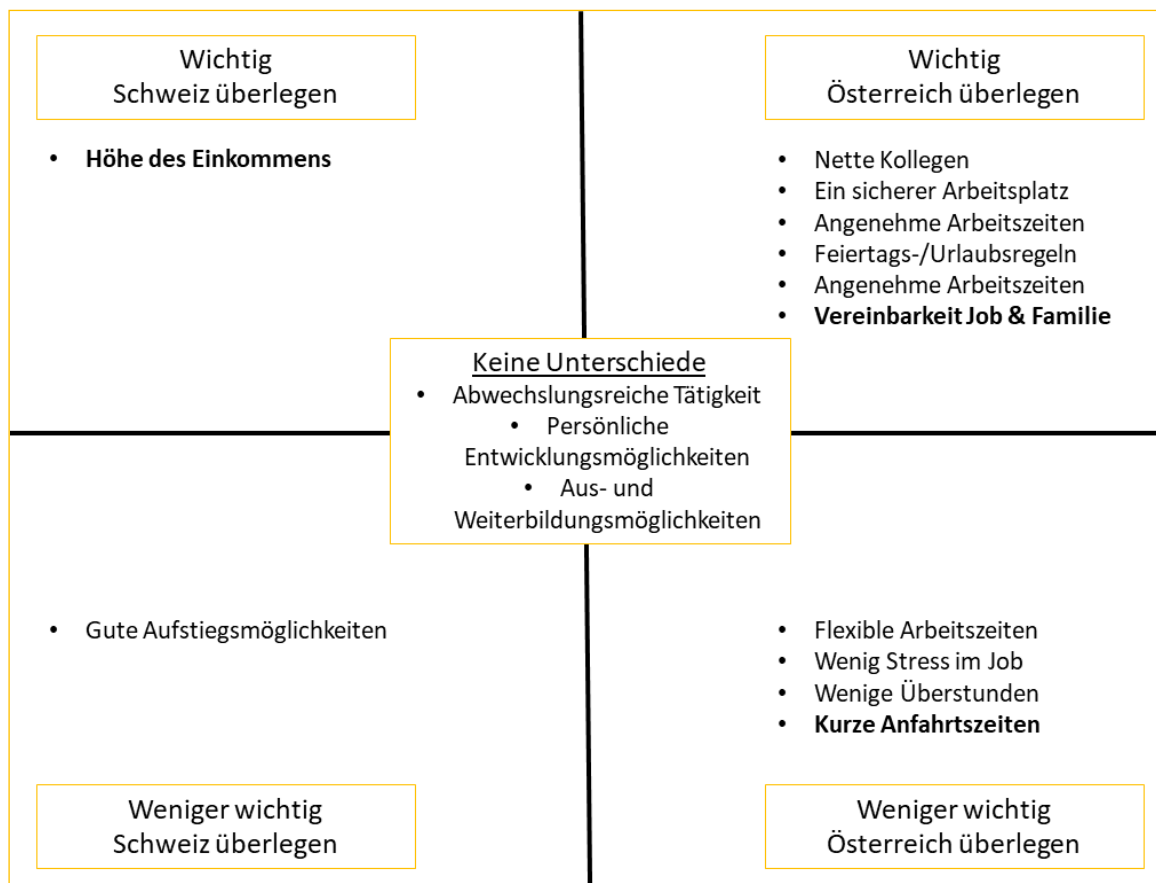


Abbildung 4: Ist die Situation in Österreich oder in der Schweiz besser hinsichtlich...; n=400

Die Abbildung zeigt deutlich, warum es nur eine Minderheit der befragten VorarlbergerInnen in die Schweiz oder nach Liechtenstein zieht. Tatsächlich sind Geld

und, weniger wichtig, eine steile Karriere klassischen Zuschnitts die einzigen Aspekte, die die Schweiz attraktiv machen. Alle anderen Faktoren sprechen hingegen eher dafür, in Österreich zu arbeiten – sogar bis hin zu den „netten Kollegen“, wohl ein Hinweis darauf, dass man auch das Betriebsklima in der Schweiz als weniger gut einschätzt als in Österreich. Interessant ist, dass in der Gliederung vier „Metafaktoren“ ersichtlich werden, die jeweils einem Land (oder aber keinem von beiden) zugeordnet werden.

- Der „Monetäre Faktor“, dazu gehören die beiden Aspekte Geld und Karriere, werden klar mit der Schweiz assoziiert. In unserer Zielgruppe ist die Karriere – hier sollte der Begriff „steil“ immer mitgedacht werden – nicht besonders bedeutsam. Allerdings wird der Faktor Gehalt fast ausschließlich mit der Schweiz in Verbindung gebracht. 92 Prozent der Befragten sagen, dass man in der Schweiz besser verdienen kann, nur 5 Prozent sind der Meinung, dass man in Österreich mehr Geld bekommt.
- Der „Atmosphärische Faktor“, dieser umfasst die Kollegen, wenig Stress und der sichere Arbeitsplatz, wird wiederum klar mit einem Job in Österreich assoziiert. Allerdings nicht im gleichen Ausmaß, wie man Geld und Karriere eindeutig der Schweiz zuordnet.
- Auch den „Freizeitfaktor“ – man könnte hier auch von der „Work-Life-Balance“ sprechen, verbindet man deutlich stärker mit Österreich. Dazu gehören die Anfahrts- wie die angenehmen Arbeitszeiten, die Urlaubsregelungen und die zu leistenden Überstunden. Gerade ein Aspekt wie die Feiertage und Urlaube könnte man in der Arbeitsmarktkommunikation noch stärker hervorstreichen, weil es in Österreich ja tatsächlich mehr Feiertage und bessere Urlaubsregelungen gibt. Dass diese Dinge der Zielgruppe wichtig sind, zeigt die hier vorliegende Untersuchung, genau so wie, dass sie die Schweiz auch da, wo es objektiv feststellbare Unterschiede gibt, vergleichsweise (zu) gut bewerten.
- Der „Selbstverwirklichungsfaktor“ hingegen wird keinem der beiden Standorte klar zugeordnet. Hinsichtlich Weiterbildungen, der persönlichen Entwicklung und der abwechslungsreichen Tätigkeit, also jenen Punkten, die sich auf die inhaltliche Seite der Arbeit beziehen, nehmen die jungen Erwachsenen wenige Unterschiede zwischen den beiden Ländern wahr.

Zum Abschluss des Kapitels stellt sich noch die Frage nach der Gewichtung der einzelnen Faktoren. Wir haben festgestellt, dass die Schweiz in puncto Einkommen und Karriere als überlegen angesehen wird, dass man in Österreich aber die Atmosphäre am Arbeitsplatz sowie die Vereinbarkeit der Arbeit mit der Familie oder der Freizeit besser einschätzt.

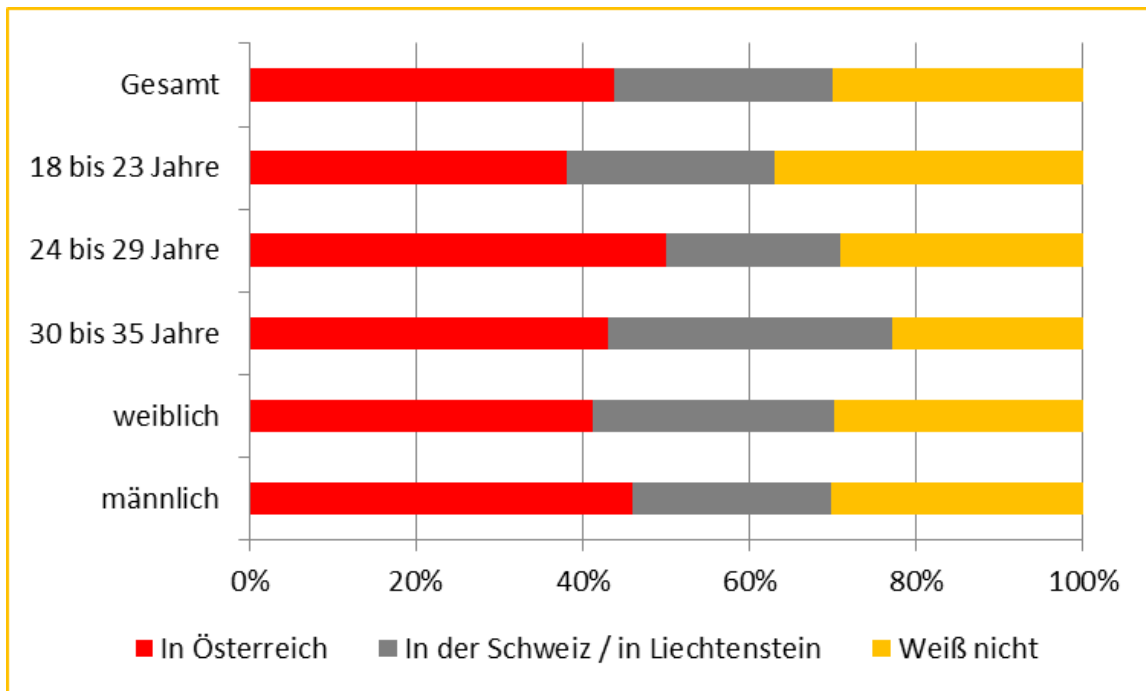


Abbildung 5: Wo sind die Arbeitsbedingungen allgemein besser?; n=400

Deswegen wurden die Befragten darum gebeten, eine Einschätzung darüber abzugeben, wo die Arbeitsbedingungen unter dem Strich besser sind. Hier zeigt sich, dass das Einkommen als Einzelfaktor wohl doch etwas stärker gewichtet werden muss als andere Aspekte. Denn immerhin ist ein Viertel der Befragten der Meinung, dass die Arbeitsbedingungen in der Schweiz jenen in Österreich überlegen sind, obwohl außer dem Einkommen sonst wenig für die Schweiz spricht. 44 Prozent sind der Ansicht, dass Geld nicht alles ist und geben Österreich den Vorzug. Weitere 30 Prozent sind hingegen indifferent und sprechen sich weder für die eine, noch für die andere Seite aus.

2.4. Bewertung unterschiedlicher Zusatzleistungen des Arbeitgebers

Im Wettbewerb um Arbeitskräfte greifen Institutionen heute vermehrt zu kostenlosen Zusatzleistungen für ihre zukünftigen MitarbeiterInnen, um diese von sich zu überzeugen. Uns hat interessiert, wie einige ausgewählte „Goodies“ in der Zielgruppe der jungen Erwachsenen ankommen.

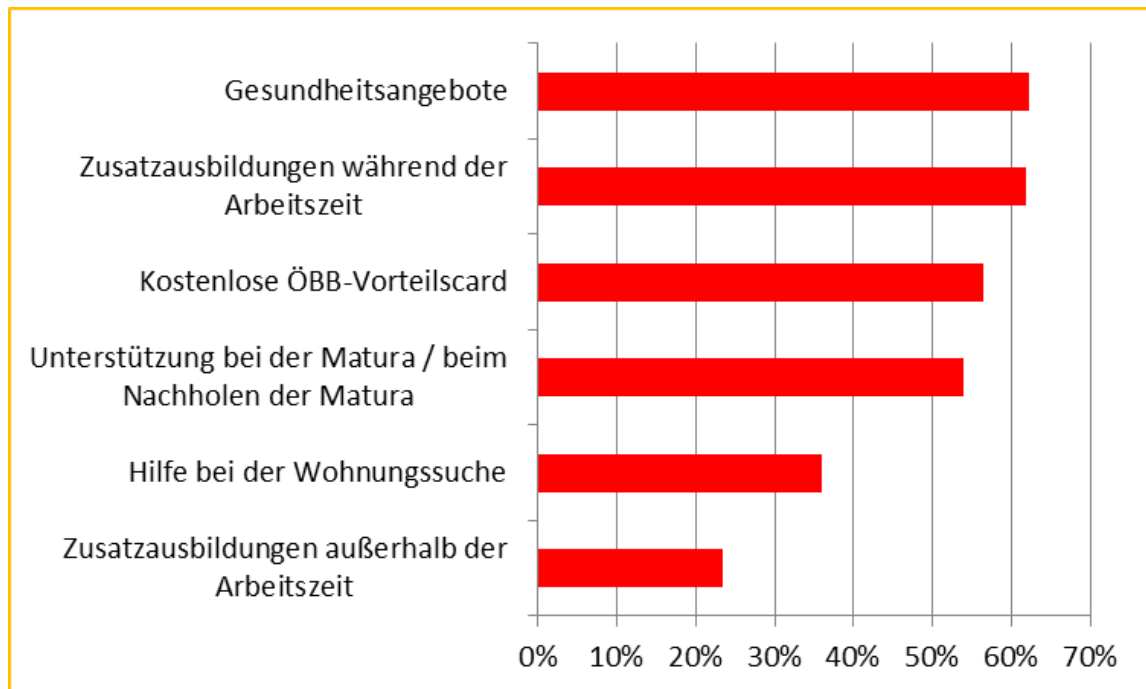


Abbildung 6: Wie interessant sind diese Zusatzangebote?; Top-Box: sehr interessant; n=400

Von den abgefragten Angeboten schneiden kostenlose Gesundheitsangebote, also Impfungen, regelmäßige Checks oder Fitnessprogramme am besten ab, auch Zusatzausbildungen während der Arbeitszeit kommen gut an. Außerhalb der Arbeitszeit ist die Bereitschaft, sich fortzubilden, aber nur gering ausgeprägt. Wie wir gesehen haben, ist den Befragten eine klare Trennung von Arbeit und Beruf sehr wichtig. Einen Mehrwert haben Fortbildungen nur, wenn man nicht seine Freizeit opfern muss, sondern der Arbeitgeber im Gegenteil gewissermaßen die Arbeitszeit seiner MitarbeiterInnen opfert, damit diese etwas Neues lernen können. Kostenlose ÖBB-Vorteils-cards sind eine kostengünstige und populäre Zusatzleistung, die Unterstützung beim Nachholen der Matura bewertet die Hälfte der Befragten mit „sehr interessant“. Interessanterweise ist dieser Anteil auch unter den Befragten, die selbst keine Matura haben, nicht höher.

Entweder vermissen diese ihre Matura also nicht oder sie können sich nicht vorstellen, wie eine solche vom Arbeitgeber gewährte Unterstützung im konkreten Falle aussehen könnte. Dieses Angebot wäre also noch zu spezifizieren.

2.5. Informationsverhalten zum Arbeitsmarkt

Persönliche Kontakte sind die wichtigsten Informationsquellen der jungen VorarlbergerInnen, wenn es um Informationen über den Arbeitsmarkt geht. FreundInnen und Verwandte sind dabei die wichtigsten BeraterInnen. 6 von 10 Befragten haben schon (mindestens) ein Mal das eigene soziale Umfeld für die Jobsuche mobilisiert. Auch Netzwerke in Betriebe hinein, die man interessant findet, hat mehr als die Hälfte schon einmal aktiviert. Solche Informationsquellen sind naturgemäß am glaubwürdigsten. Sie können davon berichten, wie es in einem Betrieb „wirklich zugeht“ und man verlässt sich darauf, von ihnen relevante und richtige Informationen zu bekommen. An dritter Stelle stehen Jobbörsen im Internet. Auch diese hat mehr als die Hälfte der Befragten schon einmal für die Jobsuche eingesetzt.

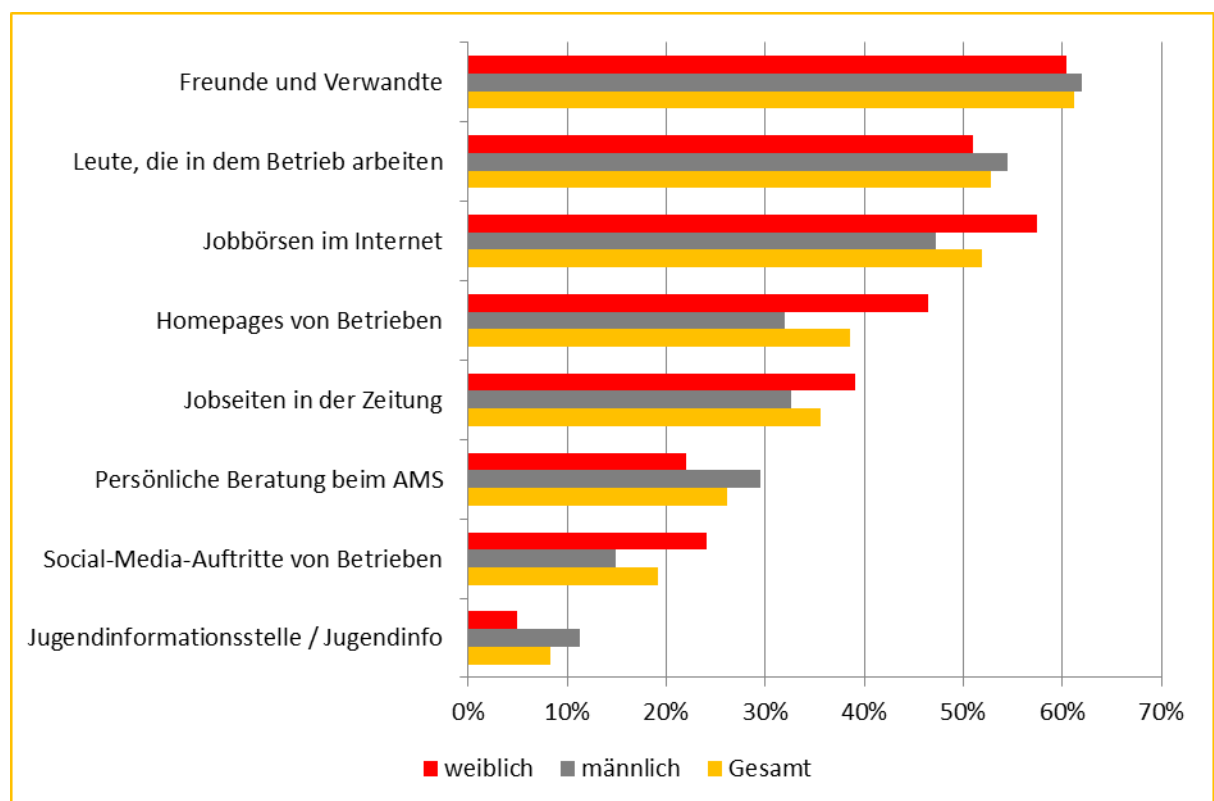


Abbildung 7: Welche Informationsquellen wurden schon einmal für die Jobsuche eingesetzt?; n=400

Hinsichtlich der Online-Jobbörsen haben zwei Plattformen die Nase ganz klar vorne. 31 Prozent haben sich schon einmal für karriere.at entschieden, 27 Prozent über die Webseite des AMS nach Jobs gesucht. Die übrigen abgefragten Plattformen liegen jeweils bei rund 10 Prozent, Hokify und Instagram sogar bei noch weniger. Die Jobbörse des Bundes haben 11 Prozent der Befragten schon einmal verwendet, sie liegt damit im Mittelfeld.

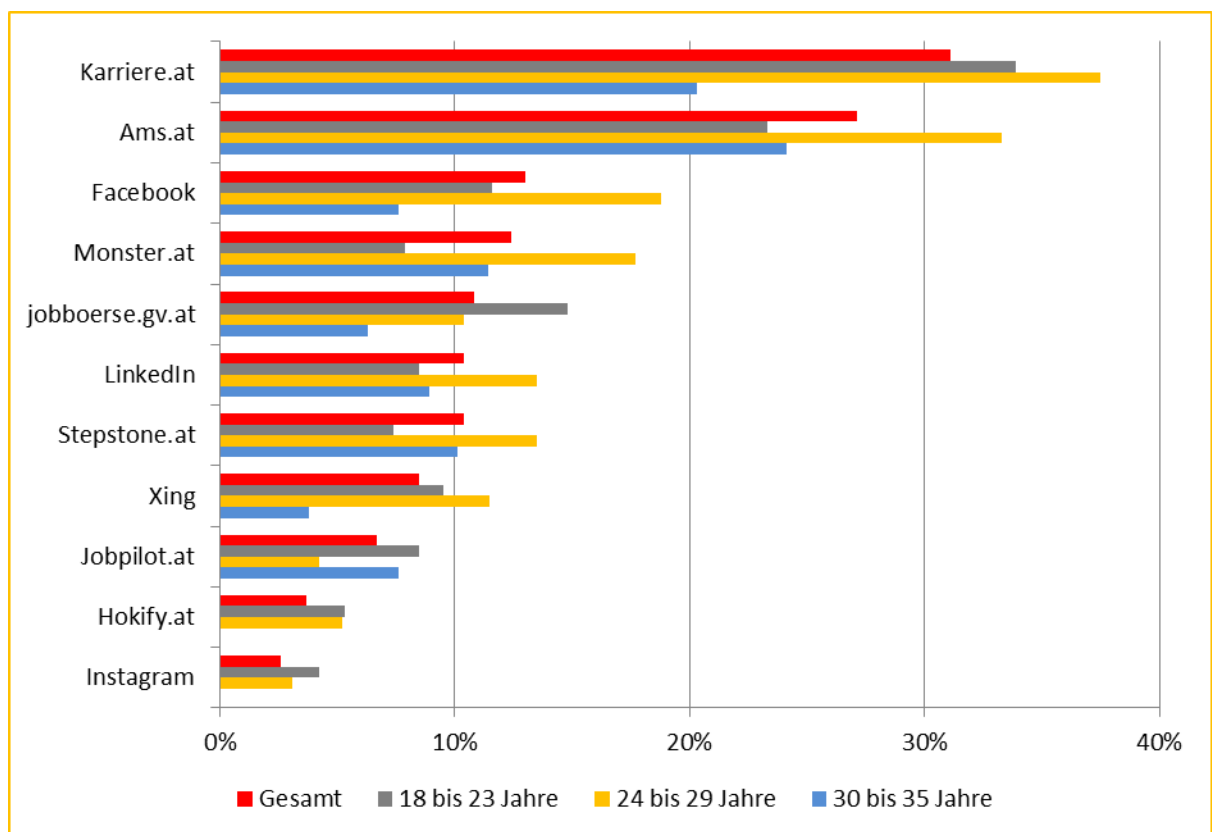


Abbildung 8: Welche Online-Netzwerke wurden bereits zur Jobsuche verwendet?; n=400

Karriere.at ist mit 70 Prozent Bekanntheitsgrad auch die bekannteste Karriereseite, ams.at kennen immer noch 60 Prozent der Befragten, die Jobbörse des Bundes ein Drittel. Die sozialen Netzwerke hingegen spielen weder im Informationsverhalten, noch bei der Jobsuche eine wichtige Rolle. Während 39 Prozent der Befragten schon einmal bei der Jobsuche auf der Homepage eines Betriebes vorbeigeschaut haben, wurden die Social-Media-Profile eines interessanten Arbeitgebers erst von 19 Prozent angeklickt. Auch wenn wir davon ausgehen können, dass dieser Umstand auch damit zu tun hat, dass wohl fast alle Betriebe eine eigene (gut gepflegte) Homepage unterhalten, viele

aber kein Facebook-Profil bzw. dieses unzureichend pflegen, wissen wir aus anderen Untersuchungen, dass Homepages auch auf junge Menschen seriöser wirken als ein facebook-Profil. Wenn man an umfassenderer Information interessiert ist, besucht man die Homepage, das facebook-Profil dient eher dazu, sich einen ersten Eindruck von einem Arbeitgeber zu verschaffen. Zur ausführlichen Information taugt es aber kaum.

3. Fünf Key Outcomes und drei Empfehlungen

Key Outcome 1. Hätte man die freie Wahl, würde **rund die Hälfte** der VorarlbergerInnen ohne Hochschulabschluss im Alter von 18 bis 35 Jahren **lieber in Österreich arbeiten**. Ein knappes Drittel würde eine Stelle in der Schweiz oder in Liechtenstein vorziehen, der Rest zeigt sich noch unentschlossen. Wir gehen davon aus, dass ein Drittel derjenigen, die ins Ausland gehen möchte, diesen Wunsch auch in die Tat umsetzt.

Key Outcome 2. Außerdem schätzen wir, dass **10 Prozent** der Altersgruppe eine **für das BMF besonders interessante Zielgruppe** sind: nämlich diejenigen, die sowohl in Österreich als auch im öffentlichen Dienst arbeiten wollen. Die um die Befragten ohne klare Präferenzen **erweiterte Zielgruppe** macht insgesamt **42 Prozent** der Grundgesamtheit aus.

Key Outcome 3. Die jungen VorarlbergerInnen verlangt es im Job vor allem nach zwei Dingen: nach **Harmonie und Sicherheit**. Geld ist als Medium, das für Sicherheit steht, wichtig. Nach einer steilen Karriere mit überdurchschnittlichem Verdienst strebt nur eine Minderheit. Wichtiger ist es, dass man sich mit den KollegInnen versteht, angenehme Arbeitszeiten hat und sich über großzügige Urlaubsregelungen freuen kann. Denn der Lebensmittelpunkt ist nicht der Beruf, sondern Freizeit, Freunde und Familie.

Key Outcome 4. Einen guten Job in der Schweiz zu bekommen gilt als wesentlich schwieriger als in Österreich. Außerdem werden die **Arbeitsbedingungen in Österreich wesentlich besser** eingeschätzt. Lediglich bei den Verdienst- und Karrieremöglichkeiten wird die Schweiz als deutlich überlegen angesehen.

Key Outcome 5. Die sozialen Medien spielen bei der Jobsuche, sogar in der jungen Zielgruppe, eine untergeordnete Rolle. Viel wichtiger sind **persönliche Kontakte** und **spezialisierte Online-Jobseiten**, vor allem karriere.at und die Jobbörse des AMS.

Empfehlung 1. Gegenwärtig präsentiert sich das BMF auf seiner [Karriere-Homepage](#) als „moderner, effizienter und serviceorientierter Dienstleister“, als Organisation, die durch „flache Hierarchien, flexible Arbeitsformen sowie Leistungs- und Wirkungsorientierung“ geprägt ist. Geboten werden zuallererst „vielfältige und interessante Aufgabenstellungen“, „klare und transparente Entwicklungsmöglichkeiten auf Basis unseres Talent Managements“ sowie „laufende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen“. Zwar finden in Folge auch Arbeitsplatzsicherheit und die Vereinbarung mit der Familie Erwähnung. Die beiden Punkte wirken aber eher, als würden sie pflichtbewusst nebenbei erwähnt, nicht, als wären sie zentrale Vorteile der Laufbahn. Die Ergebnisse der hier vorliegenden Studie legen nahe, dass eine solche managementorientierte Sprache kaum dazu geeignet ist, zumindest diese spezielle Zielgruppe zu erreichen. Sie mag bei jungen AkademikerInnen ankommen, die jungen Menschen ohne akademische Abschlüsse wollen aber etwas anderes: Harmonie, Sicherheit, Planbarkeit und Stabilität – also genau das Gegenteil von dem, wie sich das BMF gegenwärtig präsentiert. Wer sich Karriere und ein hohes Einkommen wünscht, würde sich wohl, zumindest in Vorarlberg, viel eher nach einem Job jenseits der Grenze umsehen. Auch der Name der Informationsbroschüre „Chancen nutzen, Zukunft gestalten – Karriere in der österreichischen Finanzverwaltung“ trifft die Bedürfnisse unserer Zielgruppe nicht. Hier schwingt sehr deutlich die Forderung nach Eigeninitiative und unternehmerischem Denken mit, mithin also weitere zwei Dinge, die auf unsere Zielgruppe eher abschreckend als motivierend klingen dürften. Deswegen empfehlen wir, eigene Kommunikationskanäle aufzubauen, die sich an diese Zielgruppe richten. Wir wissen aus anderen Untersuchungen, dass Menschen mit niedrigen und mittleren Abschlüssen nach wie vor sehr stark an den Charakteristika der „alten Arbeitswelt“ orientiert sind, die Harmonie und Sicherheit im Gegenzug für Leistung und Anpassung versprechen anstatt Selbstentfaltung durch Eigenverantwortung. Es sollte also eine eigen Subseite auf der Homepage des BMF, eigene Broschüren und Informationsmaterialien geben, die auf diese Zielgruppe zugeschnitten sind, also gezielt Aspekte wie Work-Life-Balance oder die Sicherheit einer Laufbahn beim BMF herausstreichen, anstatt Wettbewerb, Effizienz und Flexibilität in den Vordergrund zu stellen.

Empfehlung 2. Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass die Homepages des Arbeitgebers immer noch eine sehr wichtige Informationsquelle für junge Arbeitssuchende sind. Aus

anderen Untersuchungen wissen wir, was sich vor allem junge Menschen von einer Karriereseite, sei es die einer Firma oder einer öffentlichen Institution, erwarten. Kurze und kompakte Information mit persönlicher Relevanz. Auf zu viel Text sollte unbedingt verzichtet werden. Viel wichtiger ist die emotionale Ansprache. Die Menschen wollen gar nicht notwendig viel über ihren neuen Arbeitgeber wissen. Viel wichtiger ist es, dass sie ein Gefühl dafür bekommen, wie es ist, für das BMF zu arbeiten. Die gegenwärtige Seite des Zollamts liefert keine solchen Informationen. Sie ist erstens in einer sehr bürokratischen, mit vielen Fremdwörtern durchsetzten Sprache verfasst, die mutmaßlich auch für Außenseiter mit akademischem Titel nur schwer zu verstehen ist. Zweitens ist man nach Lektüre zwar besser über die Strukturen der Behörde, also die „Arbeit des Zollamts“ informiert, über die „Arbeit im Zollamt“, wie der Seitentitel verspricht, weiß man aber nachher nicht mehr. Offen bleibt dabei die wichtigste Frage: „Was macht man da eigentlich den ganzen Tag lang?“ Was sind die konkreten Aufgaben des Teams „Abgabensicherung Zoll“ genau abseits der, um ein besonders extremes Beispiel zu nennen, „Verrechnung der Sachengebahrung“? Hinsichtlich der Homepage – wie generell aller Werbematerialien für junge Menschen – empfehlen wir jedenfalls, kurz und prägnant die naheliegenden Fragen, also jene nach konkreten Tätigkeiten, Verdienst, Arbeitszeiten usw. zu beantworten. Und das in möglichst knapper und bildhafter Form. Wenig Text, viele Bilder, Videos aus der Praxis etwa des Teams „Abgabensicherung Zoll“ usw.

Empfehlung 3. Schließlich empfehlen wir noch, die Handhabung der Karriereseite benutzerfreundlicher zu gestalten, also zu vereinfachen. Konkret bedeutet das erstens, transparenter darzustellen, welche offenen Stellen gerade angeboten werden, wo schwerpunktmäßig ArbeitnehmerInnen gesucht werden usw., damit sich BesucherInnen der Seite schnell einen Überblick verschaffen können, ob hier etwas für sie dabei ist. Außerdem sollte es jedenfalls die Möglichkeit geben, unter einem Button à la „Jetzt bewerben“ eine Bewerbung einzureichen oder auch Fragen zu Bewerbungsmodalitäten oder offenen Stellen stellen zu können. Sei es durch ein knappes FAQ, sei es, indem man eine Kontaktperson oder –stelle nennt, an die sich potenzielle BewerberInnen richten können. Bevorzugt über unterschiedliche Kanäle, auch neue Medien wie facebook, oder WhatsApp.

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.

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?

anderes Bundesland

Vorarlberg

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 4b_3: (nur Berufstätige): In welchem Land arbeitest du?

Österreich

Anderes Land: _____

Frage 4b_4: (nur NICHT Berufstätige): In welchem Land möchtest du arbeiten, wenn du mit der Schule / Ausbildung fertig bist?

- Österreich
- Anderes Land: _____

Fragen 5: 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 6: 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 7: Für einige junge Menschen in Vorarlberg sind die Schweiz und Liechtenstein interessante Länder, um dort zu arbeiten, andere wiederum möchten lieber in Österreich arbeiten. Wie ist das bei dir? Wenn du es dir aussuchen könntest, würdest du dann...

- ...lieber in Österreich arbeiten
- ...lieber in der Schweiz oder in Liechtenstein arbeiten
- weiß nicht

Frage 8: Glaubst du, dass es allgemein leichter ist...

- ...einen guten Job in Österreich zu bekommen
- ...einen guten Job in der Schweiz / in Liechtenstein zu bekommen
- weiß nicht

Frage 9: Hier sind einige Punkte, die bei der Arbeit wichtig sein können. Was glaubst du, aus dem Bauch heraus, wo ist die Situation jeweils besser: In Österreich, in der Schweiz oder gibt es da keinen wirklichen Unterschied?

	Österreich	Schweiz	Kein Unterschied	Weiß nicht
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 10: Was glaubst du, wo sind die Arbeitsbedingungen ganz allgemein besser?

- In Österreich?
- oder
- in der Schweiz / in Liechtenstein?
- 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	<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: 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"/>

Frage 13: 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 des Bundes – 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"/>

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.