

1.24 STUDIE

ZUR SÜDTIROLER WIRTSCHAFT

DIE ARBEITSPLATZPRÄFERENZEN DER SÜDTIROLER JUGENDLICHEN

IHRE WÜNSCHE UND ERWARTUNGEN



J O B

WIFO

Institut für
Wirtschaftsforschung



HANDELS-, INDUSTRIE-,
HANDWERKS- UND LAND-
WIRTSCHAFTSKAMMER BOZEN

DIE ARBEITSPLATZPRÄFERENZEN DER SÜDTIROLER JUGENDLICHEN

IHRE WÜNSCHE UND ERWARTUNGEN

Die Studien des WIFO sind problem- und lösungsorientierte Untersuchungen zu wichtigen Aspekten der Südtiroler Wirtschaft. Die aktuelle wissenschaftliche Literatur und vergleichbare Studien werden in die Darstellung ebenso einbezogen wie die theoretischen und methodischen Voraussetzungen.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir in dieser Studie weitgehend auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

Herausgeber

© 2024 Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer Bozen
Südtiroler Straße 60, 39100 Bozen

Verantwortlicher Direktor

Alfred Aberer

Veröffentlicht im April 2024

Zugelassen beim Landesgericht mit Dekret Nr. 3/99

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise –
nur unter Angabe der Quelle (Herausgeber und Titel) gestattet.

Autoren

Cristina Stuffer
Urban Perkmann

Mitarbeit

Ulrich Becker
Jakob Bisignano
Veronika Ohnewein
Nicola Riz

Wissenschaftliche Beratung

Gottfried Tappeiner

Redaktion

WIFO – Institut für Wirtschaftsforschung der Handelskammer Bozen

Leitung

Georg Lun

Gestaltung und Satz

Friesenecker & Pancheri

Druck

Fliridruck, Marling

Zitierhinweis

WIFO (2024): Die Arbeitsplatzpräferenzen der Südtiroler Jugendlichen.
Ihre Wünsche und Erwartungen. WIFO Studie 1.24. Handelskammer Bozen (Hrsg.)

Für Informationen

WIFO – Institut für Wirtschaftsforschung der Handelskammer Bozen
Südtiroler Straße 60, 39100 Bozen
T +39 0471 945 708
wifo@handelskammer.bz.it

Weitere Publikationen im Internet unter

www.wifo.bz.it



Michl Ebner

Vorwort

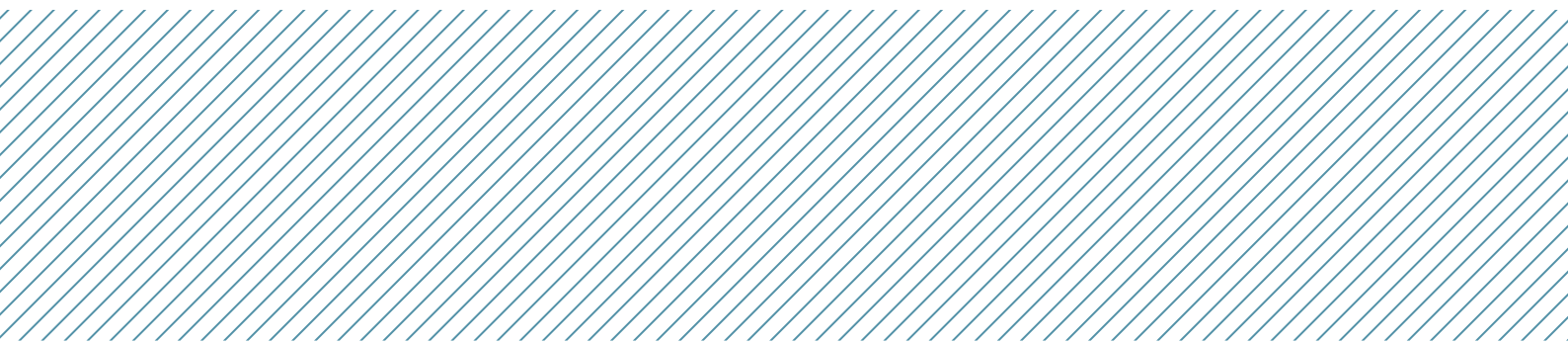
In Zeiten von Fachkräftemangel und Brain-Drain müssen Arbeitgeber genau wissen, was Mitarbeiter wollen. Nur so können sie diese finden und, noch wichtiger, auch halten. Auf Initiative des Südtiroler Jugendringes hat das WIFO – Institut für Wirtschaftsforschung der Handelskammer Bozen deshalb mit einem innovativen Ansatz untersucht, was junge Südtirolerinnen und Südtiroler von ihrem idealen Arbeitsplatz erwarten. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie widersprechen deutlich den vorherrschenden Klischees von einer „faulen“ Generation Z mit geringer Sozialkompetenz, unrealistischen Lebensvorstellungen und überzogener Freizeitorientierung.

Neben dem Arbeitsklima ist für viele Jugendliche aber auch ein angemessenes Gehalt wichtig. Zudem gibt es unter den Jugendlichen unterschiedliche Persönlichkeitstypen, nicht alle sind karriereorientiert, es gibt auch Sicherheitsorientierte, für die ein unbefristeter Arbeitsplatz wichtig ist, oder Jugendliche, für die zwischenmenschliche Aspekte entscheidend sind. Arbeitgeber sollten daher stärker als bisher auf die individuellen Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter eingehen. Hier scheint sich tatsächlich ein gesellschaftlicher Wandel vollzogen zu haben.

Die Ergebnisse zeigen auch, dass einige Berufe nicht nur bei den Jugendlichen ein schlechtes Image haben, sondern auch von den Experten als unattraktiv eingeschätzt werden. Hier besteht dringender Handlungsbedarf. Unternehmen und öffentliche Arbeitgeber sowie deren Vertreter sind gleichermaßen gefordert, die Rahmenbedingungen für diese Berufe zu verbessern.

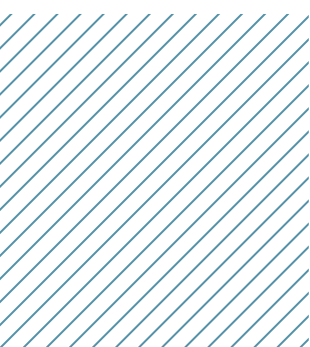
On. Dr. Michl Ebner

Präsident der Handelskammer Bozen



INHALT

Die Arbeitsplatzpräferenzen der Südtiroler Jugendlichen



Kurzfassung	9
Abstract	13
1. Einleitung	15
2. Was wünschen sich die Südtiroler Jugendlichen von ihrem Arbeitsplatz?	19
3. In welche Typologien können die Südtiroler Jugendlichen unterteilt werden?	23
4. Berufe in Südtirol auf dem Prüfstand	25
4.1 Die Bewertung von Experten und Jugendlichen	25
4.2 Wie könnten Berufe attraktiver gemacht werden? Fallbeispiele Koch/Köchin, Kellner/in und Kranken- oder Altenpfleger/in	28
5. Fazit und Schlussfolgerungen	31
Anhang	33
Literaturverzeichnis	39

Die Arbeitsplatzpräferenzen der Südtiroler Jugendlichen

In der vorliegenden Studie hat das WIFO – Institut für Wirtschaftsforschung der Handelskammer Bozen die Erwartungen der Südtiroler Jugendlichen an ihren idealen Arbeitsplatz untersucht und am Beispiel ausgewählter Berufe veranschaulicht. Dabei standen folgende Fragen im Vordergrund: Was erwarten die Südtiroler Jugendlichen von ihrem Arbeitsplatz? Ticken alle Jugendlichen gleich oder gibt es Gruppen mit unterschiedlichen Einstellungen? Wie gut entsprechen ausgewählte Berufe in Südtirol den Erwartungen der Jugendlichen? Um diese Fragen zu beantworten, wurden in Zusammenarbeit mit dem Südtiroler Jugendring und anderen Jugendorganisationen im Frühjahr 2023 über 2.000 Südtiroler Jugendliche zwischen 14 und 30 Jahren befragt und Experteninterviews durchgeführt. Dabei wurde ein innovatives statistisches Verfahren, die adaptive Conjoint-Analyse, eingesetzt.

Ein wesentliches Ziel der Studie war es zu verstehen, was sich die Südtiroler Jugendlichen von ihrem Arbeitsplatz erwarten. Die Befragung der Jugendlichen zeigt, dass das Arbeitsklima und das Gehalt mit jeweils rund 20 % Anteil an der Gesamtwichtigkeit die entscheidenden Eigenschaften bei der Wahl des Arbeitsplatzes sind. Die Bedeutung dieser Eigenschaften zeigt sich auch darin, dass ein schlechtes Arbeitsklima für 3 von 10 Jugendlichen ein ausreichender Grund ist, ein Stellenangebot abzulehnen oder ein bestehendes Arbeitsverhältnis zu beenden. Ebenso schließt jeder fünfte Jugendliche kategorisch eine Beschäftigung mit einem Verdienst von 1.400 Euro aus. Ein schlechtes Arbeitsklima oder ein niedriges Gehalt kann dementsprechend nicht immer durch andere positive Eigenschaften kompensiert werden.

Allerdings spielen auch andere Aspekte wie das Verhältnis zu den eigenen Vorgesetzten eine wichtige Rolle, gefolgt von der Art des Arbeitsvertrages (saisonal, befristet oder unbefristet) und den Karrieremöglichkeiten. Im Vergleich dazu scheinen die Weiterbildungsmöglichkeiten, die Arbeitszeiten (regelmäßig oder unregelmäßig) sowie die Übernahme von Verantwortung weniger wichtige Kriterien bei der Wahl des Arbeitsplatzes zu sein.

Auch wenn viele dieser Aspekte, insbesondere das Arbeitsklima und das Gehalt, für die meisten Jugendlichen wichtig sind, so sind doch nicht alle Jugendlichen gleich. Für 40 % der Jugendlichen ist das Arbeitsklima so wichtig, dass sie als „harmonieorientiert“ eingestuft werden können. Ein Drittel legt dagegen besonderen Wert auf ein gutes Gehalt und wird dementsprechend als „gehaltsorientiert“ eingestuft. Jeder fünfte Jugendliche ist dagegen „sicherheitsorientiert“ mit einer entsprechenden Präferenz für geregelte Arbeitszeiten und einen unbefristeten Arbeitsvertrag sowie einer Abneigung gegen Saisonarbeit. Auf der anderen Seite suchen die 10 % „karriereorientierten“ Jugendlichen vor allem Arbeitsplätze mit guten Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie der Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen.

Unabhängig von den spezifischen Anforderungen an den Arbeitsplatz fordern die Südtiroler Jugendlichen ausreichend Zeit für Familie und Freizeit, eine eigene Wohnung und eine gute medizinische Versorgung. Danach folgen Mobilitätsaspekte wie die Anbindung des eigenen Wohnortes und die Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Knapp zwei Drittel der Jugendlichen können sich auch vorstellen, aus beruflichen Gründen aus Südtirol wegzuziehen, vor allem wenn sich dadurch

interessante Arbeits- und Karrieremöglichkeiten sowie ein höheres Gehalt ergeben.

Ein weiteres Forschungsziel der Studie war es herauszufinden, inwieweit konkrete Berufe in Südtirol bereits den Erwartungen und Wünschen der Jugendlichen entsprechen bzw. ob das Image der Jugendlichen mit der Einschätzung der Experten/Expertinnen übereinstimmt. Tatsächlich zeigen sich einige Unterschiede: So haben beispielsweise der Lehrerberuf und der Beruf des Bauarbeiters bei den Jugendlichen ein schlechtes Image, während sie von den Experten/Expertinnen als attraktiv eingeschätzt werden. Dagegen werden die Berufe Mechatroniker/in und Softwareentwickler/in sowohl von den Jugendlichen als auch von den Experten/Expertinnen als sehr attraktiv eingeschätzt. Deutlich verbesserungswürdig aus Sicht der Jugendlichen und der Experten/Expertinnen sind hingegen die folgenden Berufe, wobei sich die Ansätze für eine Verbesserung unterscheiden. Während bei den Kellnern/Kellnerinnen, ein höheres Gehalt das größte Verbesserungspotenzial hat, ist es bei den Köchen/Köchinnen ein unbefristeter Arbeitsvertrag und bei den Kranken- und Altenpfleger/innen die Gewährleistung eines guten Arbeitsklimas.

Aus diesen Ergebnissen lassen sich eine Reihe von Herausforderungen ableiten.

Motivierendes Arbeitsklima schaffen: Arbeitgeber müssen erkennen, dass das Arbeitsklima ein wichtiger Hebel zur Steigerung der Attraktivität des Arbeitsplatzes ist. Die Schaffung eines guten Arbeitsklimas „kostet“ nichts und sollte grundsätzlich in jedem Unternehmen möglich sein.

Auch das Gehalt ist ein zentrales Entscheidungskriterium bei der Arbeitsplatzwahl: 1.400 Euro netto pro Monat gilt als Mindesteinkommen für die Jugendlichen. Rund ein Viertel der Beschäftigten in der Südtiroler Privatwirtschaft verdient jedoch weniger (ASTAT, 2023). Es ist daher nicht verwunderlich, dass die Aussicht auf ein höheres Einkommen einer der Hauptgründe für die Abwanderung aus Südtirol ist.

Das Image einiger Berufe entspricht nicht der Realität: Es zeigt sich, dass einige Berufe bei den Jugendlichen ein sehr schlechtes Image haben, obwohl sie von den Experten/Expertinnen als attraktiv eingeschätzt werden. Hier ist Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit seitens der Verbände und Jugendorganisationen notwendig.

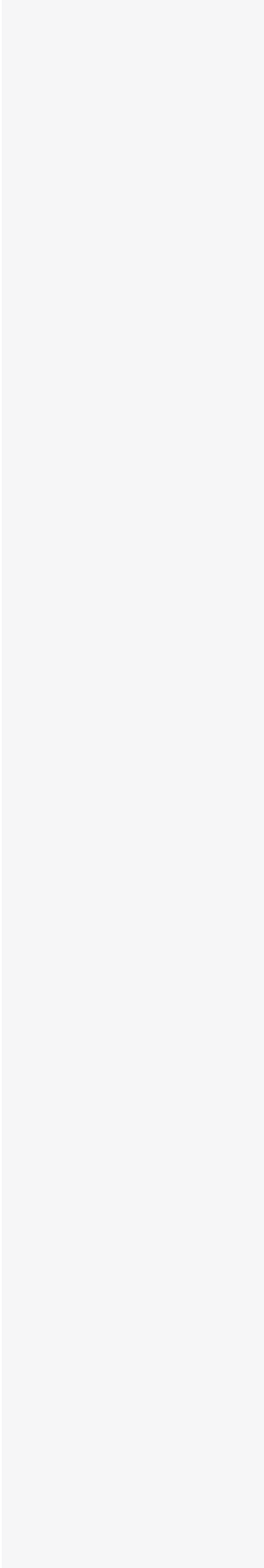
Die Rahmenbedingungen einiger Berufe müssen verbessert werden: Die Umfrage hat gezeigt, dass einige Berufe nicht nur von den Jugendlichen, sondern auch von den Experten/Expertinnen schlecht bewertet werden, insbesondere Kellner/in und Koch/Köchin. Neben der Entlohnung und dem Arbeitsklima müssen in diesen Berufen auch andere Aspekte wie die Arbeitszeiten und Arbeitsverträge verbessert werden.

Individuelle Bedürfnisse und Wünsche berücksichtigen: Nicht alle Jugendlichen „ticken“ gleich, wenn es um den Arbeitsplatz geht. Dementsprechend müssen Arbeitgeber die unterschiedlichen Wünsche in Bezug auf Gehalt, Karriere, Weiterbildung oder Arbeitsklima ebenso berücksichtigen wie die individuelle Lebensplanung und Familiensituation. Und dies möglichst frei von Stereotypen oder Vorurteilen, denn die Unterschiede lassen sich

nicht auf Geschlecht, Sprachgruppe oder andere sozioökonomische Faktoren zurückführen.

Jugendliche fordern auch attraktive Rahmenbedingungen:

Viele Jugendliche spielen mit dem Gedanken, Südtirol aus beruflichen Gründen zu verlassen, auch weil der Wunsch nach einem eigenen Haus oder einer eigenen Wohnung in Südtirol schwer zu realisieren ist. Die Schaffung von leistbarem Wohnraum ist daher eine besondere Herausforderung für Politik und Verwaltung.



ABSTRACT

The job preferences of young people in South Tyrol: needs and expectations

In this study, the IER – Institute for Economic Research of the Chamber of Commerce of Bolzano/Bozen analysed the expectations of young people in South Tyrol with regard to their ideal workplace and illustrated them by means of some selected professions. The study focused on the following questions: What do young people in South Tyrol expect from their workplace? Are they all the same or can patterns and groups with different attitudes be identified? How well do selected professions in South Tyrol meet young people's expectations? To answer these questions, more than 2,000 young South Tyroleans between the ages of 14 and 30 were surveyed in the spring of 2023, in collaboration with the "Südtiroler Jugendring" and other youth organisations. An innovative statistical method, the adaptive choice based conjoint analysis, was used.

A key aim of the study was to understand what young people in South Tyrol expect from their workplace. The survey of young people shows that the most important factors when choosing a job are the working atmosphere among colleagues and the salary, both of which account for around 20 % of the importance. The importance of these characteristics is also reflected in the fact that a poor working atmosphere is a sufficient reason for 3 out of 10 young people to reject a job offer or to terminate an existing employment contract. Similarly, one in five categorically rules out a job with an income of 1,400 euros. Thus, a poor working atmosphere or a low salary cannot always be compensated for by other positive characteristics.

However, other aspects such as the relationship with one's superior also play an important role, followed by the type of employment contract (seasonal, fixed term or permanent) and career opportunities. In comparison, training opportunities, working hours (regular or irregular) and decision-making power seem to be less important criteria when choosing a workplace.

Although many of these aspects, especially working atmosphere and salary, are important to most young people, they are not all equally important. For 40 %, the working atmosphere is so important that they can be classified as 'harmony-oriented'. On the other hand, a third attach particular importance to a high salary and are therefore classed as 'salary-oriented', while one in five is 'security-oriented', with a corresponding preference for regular working hours and a permanent contract, as well as an aversion to seasonal jobs. The remaining 10 %, described as 'career-oriented', are mainly looking for jobs with good career and training prospects, as well as the opportunity to take on responsibility.

Irrespective of their specific job requirements, young people in South Tyrol demand a good work-life balance, their own house or apartment and good health care. This is followed by mobility issues such as good public transport links to their hometown and workplace. Almost two-thirds of young people can also imagine leaving South Tyrol for professional reasons, especially if this would be associated with interesting job and career opportunities as well as a higher salary.

Another aim of the study was to find out to what extent certain occupations in South Tyrol already meet the expectations and needs of young locals, and whether the image of these occupations corresponds to experts' assessments. There are indeed some differences: for example, the professions of teacher and construction worker have a poor image among young people, while they are considered attractive by the experts. On the contrary, mechatronics engineers and software developers are considered very attractive by both young people and experts. Finally, the following occupations are clearly in need of improvement from both points of view, although the approaches to improvement are different. While for waiters and waitresses a higher salary is the greatest potential for improvement, for cooks it is a regular working schedule and for hospital and elderly care workers it is a guarantee of a good working atmosphere.

Several challenges can be derived from these findings.

Create a motivating work environment: Employers need to recognise that the working atmosphere is an important lever for increasing the attractiveness of the workplace. Creating a good working atmosphere has no real economic cost and should therefore be possible in every company.

Salary is a key decision criterion: 1,400 euros net per month is the minimum income for young people. However, around a quarter of private-sector employees in South Tyrol earn less than this (ASTAT, 2023). It is therefore not surprising that the prospect of a higher income is one of the main reasons for leaving South Tyrol.

The image of some occupations does not correspond to reality:

Some professions have a very poor image among young people, even though they are considered attractive by the professionals themselves. Information and awareness-raising activities by associations and youth organisations are therefore needed to improve the image of these professions.

Framework conditions need to be improved for some professions:

The survey showed that some occupations are not only poorly rated by young people but also by the experts, in particular waiters and cooks. In addition to salary and working atmosphere, other aspects such as working hours and employment contracts need to be improved as well.

Take individual needs and wishes into account:

Not all young people have the same preferences for their ideal job. Accordingly, employers need to consider different aspirations in terms of salary, career, training opportunities or working atmosphere, as well as individual life plans and work-life balance. All this should be done as free of stereotypes and prejudices as possible, as the differences within young people cannot be attributed to gender, language group or other socio-economic factors.

Young people also need an attractive environment:

Many young people are tempted to leave South Tyrol for professional reasons, but also because the desire to own a house or an apartment in South Tyrol is difficult to realise. The creation of affordable housing is therefore a particular challenge for politics and administration.

1. EINLEITUNG

Die Arbeitsplatzpräferenzen der Südtiroler Jugendlichen

Der anhaltende Fachkräftemangel bereitet der Südtiroler Wirtschaft, insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, große Sorgen. In dieser herausfordernden Situation gestaltet sich die Suche nach qualifizierten Nachwuchskräften zunehmend schwieriger. Die Digital Natives von heute suchen sich ihre Arbeitgeber selbst aus, auch über Informationen aus den Sozialen Medien. Gleichzeitig sind die jungen Fachkräfte mobiler denn je, wodurch die heimischen Unternehmen immer mehr mit Unternehmen außerhalb Südtirols konkurrieren müssen. Der Brain-Drain, also die Abwanderung hochqualifizierter Köpfe, ist längst spürbar. Immer weniger Studierende kehren nach ihrem Abschluss nach Südtirol zurück. Diese Entwicklung betrifft aber nicht nur Akademiker, sondern zunehmend auch andere Fachkräfte. Rund 1.000 Südtiroler Jugendliche unter 30 wandern jährlich aus Südtirol aus, Tendenz steigend. Zudem kehren nur etwa 15 bis 20 % der Auswanderer zurück (Amt für Arbeitsmarktbeobachtung, 2023). Angesichts dieser Herausforderungen ist es wichtig, dass die Unternehmen die Bedürfnisse und Erwartungen der Jugendlichen besser verstehen und sich entsprechend darauf einstellen.

Die konkreten Erwartungen junger Menschen werden häufig pauschal aus Generationenklassifikationen abgeleitet. Diese Einteilungen in Babyboomer (Geburtsjahrgänge ca. 1946-1964), Generation X, Generation Y sowie Z (1997-2012) basieren auf der Annahme, dass Menschen, die in ähnlichen Zeiträumen aufwachsen, ähnliche Prägungen und Einstellungen teilen (vgl. Howe & Strauss, 1991; Taylor, 2014). Der Ursprung dieser Einteilungen bleibt jedoch oft im Dunkeln. Außerdem ist es aus rein wissenschaftlicher Sicht fraglich, ob Generationen als soziologisches Phänomen überhaupt greifbar sind (Pew Research Center, 2023).

Darüber hinaus zeigen zahlreiche Studien, dass Angehörige einer Generation nicht notwendigerweise von identischen Werten und Zielen getrieben werden, insbesondere was ihre Einstellungen zur Arbeitswelt betrifft (vgl. Erikson, 1968; Giddens, 1991). Der wissenschaftliche Gehalt dieser Erkenntnisse ist sehr unterschiedlich. Zum einen gibt es Studien, die auf repräsentativen Befragungen beruhen. Ein Beispiel hierfür ist die Shell-Stu-

die (2019), die Erkenntnisse über die Werthaltungen und Einstellungen deutscher Jugendlicher liefert. Zum anderen werden Jugendtypen vorgeschlagen, die unabhängig von empirischen Erkenntnissen entwickelt wurden. Diese mögen aus Marketinggesichtspunkten attraktiv sein, ihre wissenschaftliche Begründung bleibt jedoch häufig fraglich.

Auch bei empirischen Studien stellt sich die Frage, ob der gewählte methodische Ansatz ausreicht, um die Einstellungen der Jugendlichen präzise zu erfassen. Die Verwendung klassischer Befragungsmethoden, wie z.B. Likert-Skalen, birgt die Gefahr, dass die wahre Bedeutung der einzelnen Merkmale verzerrt eingeschätzt wird.¹

Häufig neigen Befragte dazu, sozial erwünschte Antworten zu geben, die nicht unbedingt ihrem tatsächlichen Verhalten entsprechen. Dies führt dazu, dass viele Eigenschaften pauschal als wichtig bewertet werden, ohne dass die tatsächlichen Präferenzen erfasst werden. Hinzu kommt, dass einzelne Eigenschaften in Kombination oft anders bewertet werden. Bietet ein Arbeitsplatz z.B. ein gutes Betriebsklima, so führt ein niedriges Gehalt nicht zwangsläufig zu einer geringeren Attraktivität des Arbeitsplatzes.

Um diesem Problem zu begegnen, ist es wichtig, die Eigenschaften eines Arbeitsplatzes in Kombination zu erfassen. Eine dafür geeignete statistische Methode ist die so genannte Conjoint-Analyse. Das WIFO - Institut für Wirtschaftsforschung der Handelskammer Bozen hat in der vorliegenden Studie erstmals diesen Ansatz gewählt, um die Erwartungen der Südtiroler Jugendlichen an ihren Arbeitsplatz zu erfassen. Dabei werden Eigenschaften wie Arbeitsklima, Gehalt oder Karrieremöglichkeiten in ihrer Bedeutung und Kombination genauer untersucht: Welche sind entscheidend, welche spielen eine untergeordnete Rolle? Der Methode liegt vor allem

¹ Die Likert-Skala ist eine graduelle Antwortskala, auf der die Befragten ihre Einstellung zu einem bestimmten Thema preisgeben. Ein Beispiel dazu wäre die Antwort auf folgende Frage: „Wie wichtig ist Ihnen ein hohes Gehalt?“ Sehr wichtig/eher wichtig/weniger wichtig/nicht wichtig.

die Annahme zugrunde, dass diejenigen Eigenschaften, die als besonders relevant eingeschätzt werden, auch den größten Nutzen haben (siehe InfoBox - Verwendete statistische Methoden).² Auf Basis dieser Ergebnisse soll auch die Frage geklärt werden, inwieweit konkrete Berufe in Südtirol bereits den Erwartungen der Jugendlichen entsprechen bzw. wie die Berufe verbessert werden können.

Um diese Fragen zu beantworten, wurden in Zusammenarbeit mit dem Südtiroler Jugendring und anderen Südtiroler Jugendorganisationen im Frühjahr 2023 über 2.000 Südtiroler Jugendliche im Alter zwischen 14 und 30 Jahren befragt. Bei der Auswahl der Befragten wurde auf eine ausgewogene Verteilung nach Geschlecht, Alter und anderen Aspekten wie die Erwerbsstellung (berufstätig oder nicht), Sprachgruppe und Wohnort geachtet.

Kapitel 2 zeigt zunächst auf, welche Eigenschaften eines Arbeitsplatzes für die Südtiroler Jugendlichen besonders relevant sind und welche weniger oder gar nicht. Für die Eigenschaften liefert die Conjoint-Analyse eine konkrete Rangfolge der Wichtigkeit. Besonders aufschlussreich ist dabei die Erkenntnis, welche Eigenschaften die Jugendli-

chen von ihrem Arbeitsplatz auf jeden Fall erwarten („Must Haves“) bzw. welche Aspekte sie überhaupt nicht akzeptieren („No-Gos“). Darüber hinaus werden die Einstellungen der Südtiroler Jugendlichen zu weiteren Themen wie Lebensplanung, Wohnen oder Soziales untersucht.

Kapitel 3 zeigt, dass es nicht richtig ist, von „der“ Jugend zu sprechen. Vielmehr unterscheiden sich auch die Südtiroler Jugendlichen in ihren Einstellungen und Ansprüchen an die Arbeitswelt, weshalb sie zu vier Jugendtypen zusammengefasst werden können. Untersucht wird auch, ob sich diese Gruppen in ihren soziodemographischen Merkmalen sowie anderen Aspekten unterscheiden.

Von besonderem praktischem Interesse für Unternehmen und ihre Vertreter sind die Ergebnisse in Kapitel 4, in dem für einige in Südtirol besonders relevante Berufsbilder aufgezeigt wird, inwieweit sie den Wünschen der Jugendlichen entsprechen. Darüber hinaus wird anhand von Simulationen untersucht, an welchen Stellschrauben die Arbeitgeber konkret drehen können bzw. müssen, um die Attraktivität der Berufe für die Jugendlichen zu verbessern.

² Für die Befragung und Analyse wurde das Softwarepaket Lighthouse Studio der Firma Sawtooth verwendet (siehe Literaturverzeichnis unter Orme, Orme & Chrzan und Sawtooth Software).

INFO BOX

Verwendete statistische Methoden

In der vorliegenden Studie wurden zwei innovative statistische Methoden kombiniert, um die Wünsche und Einstellungen der Jugendlichen in Bezug auf den idealen Arbeitsplatz bestmöglich zu identifizieren: die Maximum Difference Scaling Methode (MaxDiff) und die Adaptive Choice Based Conjoint Analyse (ACBC). Wichtig zu erwähnen ist hierbei, dass beide Methoden die Präferenzen anhand einer **additiven Nutzentheorie** erheben. Diese besagt, dass der Gesamtnutzen eines Produktes (in diesem Fall eines Arbeitsplatzes) durch die Summe der Nutzenwerte seiner einzelnen Eigenschaften bestimmt wird. Obwohl die dargestellten Ergebnisse denen klassischer Befragungsmethoden (z.B. Likert-Skalen) insofern ähneln, als dass sie ebenfalls in einer Rangfolge dargestellt werden können, ist es wichtig zu betonen, dass diese Analyseergebnisse und Präferenzabbildungen auf der additiven Nutzentheorie fußen.

Maximum Difference Scaling Methode (MaxDiff)

Die MaxDiff-Methode ermöglicht es den Befragten, einzelne Eigenschaften des Arbeitsplatzes im Verhältnis zueinander direkt zu bewerten. Bei einer Reihe von Vergleichen müssen die Befragten die jeweils wichtigste bzw. unwichtigste Eigenschaft benennen. Durch eine weiterführende Analyse der Daten generiert diese für jede untersuchte Eigenschaft sogenannte Wichtigkeitswerte, die sich zu 100 Punkten summieren. Diese Werte lassen nicht nur Rückschlüsse darauf zu, welche Eigenschaften wichtiger sind als andere, sondern drücken auch die Größe des Unterschiedes aus. Eine Eigenschaft, die mit 10 Punkten bewertet wird, ist demnach doppelt so wichtig wie eine Eigenschaft, die mit 5 Punkten bewertet wird.

Adaptive Choice Based Conjoint-Analyse (ACBC)

Die Conjoint-Analyse ist eine Forschungstechnik, mit der die Präferenzbildung gegenüber einem Produkt, in unserem Fall ein Arbeitsplatz, nachvollzogen wird. Die Methode geht dabei

von der Annahme aus, dass die Jugendlichen den Wert des Gesamtnutzens des Arbeitsplatzes anhand der Teilnutzen der einzelnen Arbeitplatzeigenschaften bilden. Jeder Arbeitsplatz besteht demnach aus einem Bündel verschiedener Eigenschaften (z.B. Gehalt bzw. Karrieremöglichkeiten), die in unterschiedlicher Ausprägung (z.B. 1.400, 1.900 oder 2.800 Euro bzw. gute/schlechte Karrieremöglichkeiten) kombiniert sind. Der Jugendliche wählt jenen Arbeitsplatz, welcher ihm den maximalen Nutzen bietet. Im Gegensatz zu einer Erhebung mit Likert-Skalen muss sich der Befragte zwischen Bündeln entscheiden und dabei Kompromisse eingehen. Dieser Ansatz ermöglicht somit eine realistischere Erfassung der Präferenzen. Die Conjoint-Analyse ermittelt darüber hinaus für jeden Befragten einen Mindestnutzen (sog. „None“-Wert), den der Arbeitsplatz mindestens erreichen muss, damit er für den Jugendlichen überhaupt in Frage kommt.

Die Methode der *Adaptive Choice Based Conjoint* ermöglicht es zudem, die jeweils vorgeschlagenen Bündel während der Befragung auf Basis der bisherigen Antworten dynamisch anzupassen, wodurch präzisere Ergebnisse zu erwarten sind. So kommen z.B. Eigenschaften, die als inakzeptabel („No-Go“) identifiziert wurden, in den folgenden Bündelvorschlägen nicht mehr vor. Umgekehrt erkennt die adaptive Vorgangsweise auch sog. „Must Haves“, d.h. Eigenschaften, die unbedingt bei einem Arbeitsplatz vorhanden sein müssen. Zu betonen ist, dass „No-Gos“ und „Must Haves“ nicht spiegelbildlich sein müssen. Beispielsweise kann für einen Jugendlichen ein schlechtes Arbeitsklima absolut inakzeptabel sein. Trotzdem ist ein gutes Arbeitsklima noch nicht zwangsläufig ein „Must Have“, weil der Jugendliche auch mit einem mäßig guten Arbeitsklima zufrieden ist. Zu betonen ist auch, dass nicht jeder Jugendliche eine „No-Go“ und eine „Must Have“ Präferenz aufweisen muss.

2. WAS WÜNSCHEN SICH DIE SÜDTIROLER JUGENDLICHEN VON IHREM ARBEITSPLATZ?

Ein Arbeitsplatz kann durch eine Vielzahl von Eigenschaften beschrieben werden. Daher ist es notwendig, zunächst die besonders relevanten Eigenschaften auszuwählen, um für diese dann mit der Conjoint-Analyse eine konkrete Bewertung deren Wichtigkeit vornehmen zu können.

Den befragten Jugendlichen wurden in der Erhebung 25 arbeitsmarktrelevante Eigenschaften zur Bewertung vorgelegt und mit Hilfe der Max-Diff-Methode in eine Rangfolge gebracht (siehe Tabelle A-1 im Anhang).³ Auf Basis dieser Ergebnisse und weiterer Experteneinschätzungen konnten die relevanten Eigenschaften identifiziert werden, welche für die ACBC-Analyse eingesetzt wurden.

Die Befragung brachte zum Teil überraschende Erkenntnisse. Wichtig ist den befragten Südtiroler Jugendlichen auf jeden Fall ein gutes Arbeitsklima unter den Arbeitskollegen, sowie die Zeit für die Ausübung der eigenen Hobbys. Auch die Möglichkeit zur Weiterbildung und zur Karriere sind den Jugendlichen wichtig. Ebenso schätzen sie eine gewisse Sicherheit/Stabilität, z.B. in Form eines unbefristeten Arbeitsvertrages. Ein hohes Gehalt und flexible Arbeitszeiten gehören ebenso zu den wichtigen Eigenschaften.

Andere Aspekte hingegen erweisen sich für die befragten Jugendlichen als vergleichsweise weniger wichtig oder sogar nahezu irrelevant. Überraschenderweise scheinen Themen wie soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit der Arbeitgeber für die Jugendlichen weniger wichtig zu sein als vermutet. Nur wenige legen großen Wert darauf, dass sich ein Unternehmen sozial engagiert oder besondere ökologische Akzente setzt. Auch die Möglichkeit, den Arbeitsplatz mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder dem Fahrrad zu erreichen, spielt eine eher untergeordnete Rolle. Ebenso sind Zusatzleistungen zum Gehalt wie z.B. Essensgutscheine oder Firmenwagen vergleichsweise weniger ausschlaggebend für die Wahl des

Arbeitsplatzes. Auch das Image oder Prestige des Arbeitgebers scheint für die befragten Jugendlichen weniger relevant zu sein. Überraschenderweise spielt auch der Wunsch nach Ortsunabhängigkeit, der während der Corona-Pandemie an Bedeutung gewonnen hat, für die meisten Jugendlichen bei der Arbeitsplatzwahl eine geringere Rolle. Dies könnte zum einen daran liegen, dass nicht alle Berufe für Telearbeit geeignet sind, und zum anderen daran, dass der persönliche Kontakt am Arbeitsplatz als wichtig erachtet wird. So gut wie keine Rolle bei der Wahl des Arbeitsplatzes spielen andere Aspekte, wie z.B. eine Anstellung im öffentlichen Dienst, die Möglichkeit zu Dienstreisen, oder der Wunsch nach einer selbständigen Tätigkeit als Unternehmer oder Freiberufler.⁴

Welche der relevanten Eigenschaften sind nun aber besonders wichtig? Wie in Abbildung 2.1 deutlich wird, sind für die Südtiroler Jugendlichen das Arbeitsklima und das Gehalt die entscheidenden Eigenschaften, wenn es um den Arbeitsplatz geht. Mit einem Anteil von jeweils rund 20 % an der Gesamtwichtigkeit liegen diese Eigenschaften an der Spitze der Rangfolge. Dahinter folgt das Verhältnis zum eigenen Vorgesetzten. Weitere Eigenschaften mit einem Anteil von über 10 % an der Gesamtwichtigkeit sind die Art des Arbeitsvertrages (d.h. saisonal, befristet oder unbefristet) sowie die Karrieremöglichkeiten. Im Vergleich dazu scheinen für die befragten Südtiroler Jugendlichen Weiterbildungsmöglichkeiten, Arbeitszeiten (regelmäßig oder unregelmäßig) sowie das Thema Entscheidungsspielraum und Übernahme von Verantwortung weniger wichtige Kriterien bei der Arbeitsplatzwahl zu sein.

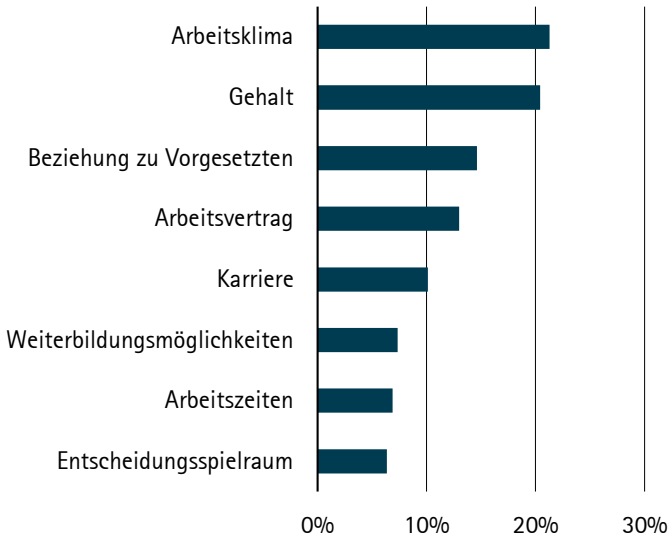
³ Zu diesem Zweck wurde vorab eine eigene Befragung von 307 Südtiroler Jugendlichen im Alter von 15 bis 29 Jahren durchgeführt, die auf einer umfassenden Literaturanalyse sowie auf Experteninterviews mit Jugendvertretern basierte.

⁴ Einige Aspekte, die die Jugendlichen als relevant eingestuft haben, wurden auf Basis weiterer Experteneinschätzungen z.B. aufgrund von Schwierigkeiten in der operativen Umsetzung für die weitere Befragung nicht weiter vertieft. Dazu zählt z.B. das Thema Inklusion und der Umgang mit „Diversity“, worunter die Anerkennung und Akzeptanz von Vielfalt in all ihren Formen verstanden wird, unabhängig u.a. von Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Religion. Auch das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit/Familie sowie Wohnort, Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes und ehrenamtliches Engagement gehören dazu. Die Bedeutung dieser Aspekte wurde allerdings in einem zusätzlichen Teil der Befragung abgeklärt.

Abbildung 2.1

Relative Wichtigkeit der Eigenschaften bei der Wahl eines Arbeitsplatzes laut Conjoint- Analyse

Verteilung der befragten Jugendlichen in Prozent



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

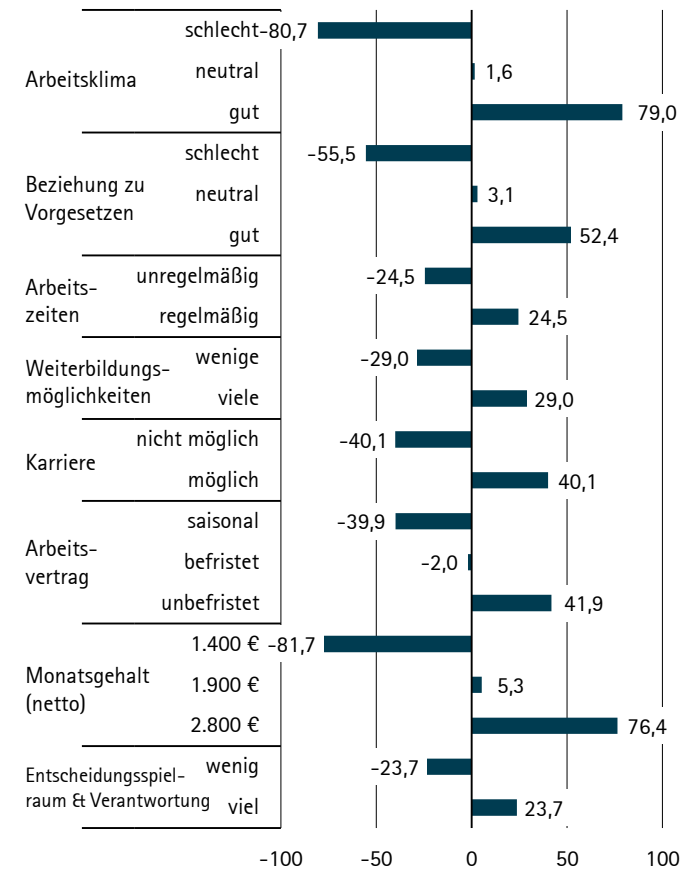
© 2024 WIFO

Die Wichtigkeit einer Eigenschaft (z.B. Gehalt) reicht allerdings noch nicht aus, um die Einstellungen der Jugendlichen zur Arbeit vollständig zu beschreiben. Zusätzlich ist eine Bewertung der einzelnen Ausprägungen einer Eigenschaft (z.B. verschiedene Gehaltsstufen) erforderlich, die sich in sogenannten Teilnutzenwerten niederschlägt.⁵ Die negativen Werte in Abbildung 2.2 bedeuten dabei eine Ablehnung, positive Werte eine Zustimmung zu einer bestimmten Ausprägung. Am Beispiel des Arbeitsklimas soll dies verdeutlicht werden. Diese Eigenschaft ist für viele Südtiroler Jugendliche von großer Bedeutung, wenn es um den Arbeitsplatz geht und dies drückt sich auch in einem großen Nutzenunterschied zwischen den beiden Ausprägungen aus. Ein Arbeitsplatz mit gutem Betriebsklima wird von den Jugendlichen sehr positiv bewertet (Teilnutzen: +79,0), ein Arbeitsplatz mit schlechtem Betriebsklima dagegen sehr negativ (-80,7). Ähnlich markante Unterschiede zeigen sich bei den Aspekten „Verhältnis zum Vorgesetzten“ und „Gehalt“. Beispielsweise stehen die Jugendlichen einem Arbeitsplatz mit einem monatlichen Nettogehalt von 1.400 Euro sehr ablehnend (-81,7) gegenüber. Auch der Teilnutzen des mittleren Gehaltes (1.900 Euro) ist nur knapp positiv (+5,3), während das hohe Gehalt (2.800 Euro) einen sehr hohen Nutzen (+76,4) stiftet.

Abbildung 2.2

Teilnutzenwerte der Eigenschaftsausprägungen bei der Wahl eines Arbeitsplatzes

Durchschnittliche Werte, je Eigenschaft auf 0 normiert



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2024 WIFO

Die Teilnutzenwerte der verschiedenen Ausprägungen lassen sich gegeneinander aufrechnen und sind in der Tat der Schlüssel zur Verbesserung der Attraktivität eines Arbeitsplatzes. Das folgende Beispiel zeigt aber auch, dass es unter Umständen sehr schwierig sein kann, negativ empfundene wichtige Aspekte durch positive, aber weniger wichtige Aspekte auszugleichen. Um ein schlechtes Arbeitsklima (-80,7) auszugleichen, müsste der Arbeitsplatz zum Beispiel einen unbefristeten Arbeitsvertrag (+41,9), viele Weiterbildungsmöglichkeiten (+29,0) sowie ein Monatsgehalt von 1.900 Euro (+5,3) bieten, unter der Voraussetzung, dass das schlechte Arbeitsklima für den jeweiligen Jugendlichen kein „No-Go“ darstellt.

⁵ Teilnutzenwerte sind in einer Conjoint-Analyse entscheidende Indikatoren, um spezifische Eigenschaftsausprägungen von Bündeln, in diesem Fall bezogen auf den Arbeitsplatz, genauer zu bewerten. Zur Vereinfachung der Interpretation sind diese Werte auf null normiert.

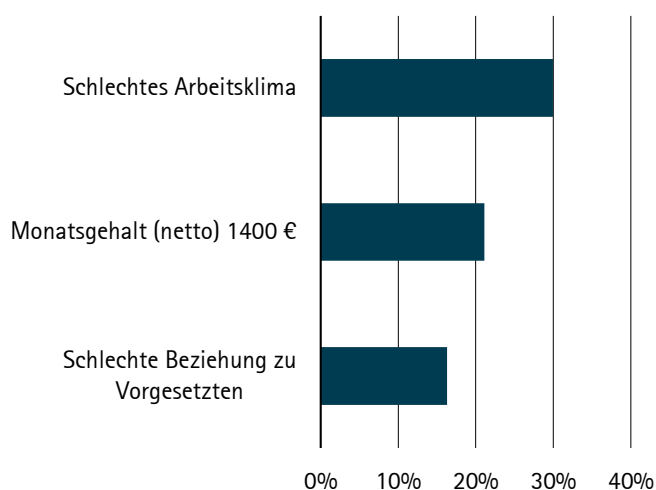
Interessanterweise zeigen sich nur wenige Unterschiede in Bezug auf das Geschlecht und andere soziodemografische Faktoren.⁶

Es muss an dieser Stelle betont werden, dass die besprochenen Werte für den „durchschnittlichen“ Südtiroler Jugendlichen gelten. Wie das folgende Kapitel 3 zeigen wird, können sich die Jugendlichen in Bezug auf die Wichtigkeit der arbeitsplatzrelevanten Eigenschaften sowie der Teilnutzen der Ausprägungen dieser Eigenschaften stark unterscheiden, woraus sich wiederum verschiedene Jugendtypen ableiten lassen.

Abbildung 2.3

Inakzeptable Eigenschaftsausprägungen (sog. „No-Gos“) bei der Wahl eines Arbeitsplatzes

Anteil der befragten Jugendlichen in Prozent



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2024 WIFO

Die verwendete Conjoint-Analyse ermöglicht nicht nur die Erfassung der Wichtigkeit bzw. der Nutzen der verschiedenen Eigenschaften und ihrer Ausprägungen, sondern auch die Identifizierung von Aspekten, die für den einzelnen Jugendlichen völlig inakzeptabel („No-Go“) und somit nicht verhandelbar sind (siehe Abbildung 2.3). Beispielsweise reicht für 3 von 10 befragten Jugendlichen ein schlechtes Betriebsklima aus, um einen Arbeitsplatz potenziell abzulehnen oder zu verlassen, selbst wenn ihnen andere Eigenschaften zusa- gen. Ebenso schließt jeder fünfte Jugendliche eine Arbeits- stelle mit einem Gehalt von höchstens 1.400 Euro aus. Auch

⁶ Beispielsweise bewerten Frauen das Arbeitsklima etwas wichtiger als Männer. Ein Monatsgehalt von 2.800 Euro ist dagegen für Männer und italie- nischsprachige Südtiroler überdurchschnittlich wichtig. Ein interessanter Befund zeigt sich bei den Saisonarbeitsverträgen. Diese werden zwar von den meisten Jugendlichen abgelehnt, am stärksten ausgeprägt ist die Ablehnung jedoch bei den Ladinern und den bereits berufstätigen Jugendlichen.

ein schlechtes Verhältnis zum eigenen Vorgesetzten ist für immerhin 15 % der Jugendlichen ein triftiger Grund, um eine Stelle abzulehnen oder zu kündigen. Zu betonen ist, dass diese „No-Gos“ individuell verschieden sind und auch nicht von jedem Jugendlichen eingefordert werden. Falls sie aber bestehen, bedeutet dies, dass dieser Nachteil nicht mehr durch positive Eigenschaften ausgeglichen werden kann, d.h. der Arbeitsplatz kommt für diesen Jugendlichen grundsätzlich nicht mehr in Frage.

Darüber hinaus bietet die angewandte statistische Methodik die Möglichkeit, sogenannte „Must Haves“ zu identifizieren. Diese stellen jedoch kein Spiegelbild der „No-Gos“ dar, son- dern sind unabhängig von diesen zu bewerten. Rund 5 % der befragten Jugendlichen halten beispielsweise sowohl ein gutes Arbeitsklima als auch Karrieremöglichkeiten für unver- zichtbare Eigenschaften eines Arbeitsplatzes. Am Beispiel des Arbeitsklimas zeigt sich jedoch, dass die Jugendlichen durch- aus auch ein „mittelmäßiges“ Arbeitsklima akzeptieren wür- den, während, wie oben gezeigt, ein schlechtes Arbeitsklima für viele Jugendliche absolut inakzeptabel wäre.

Bei der Befragung der Südtiroler Jugendlichen wurde auch ihre Einstellung zu weiteren Themen wie Wohnen, Lebens- pläne oder Soziales ermittelt. Abbildung 2.4 zeigt zunächst, dass es den Südtiroler Jugendlichen besonders wichtig ist, auch in Zukunft neben der Arbeit genügend Zeit für Familie und Freizeit zu haben (vgl. dazu ausführlich Tabelle A-2 im Anhang), gefolgt vom Wunsch nach einem Eigenheim (Haus oder Wohnung) sowie einer guten medizinischen Versorgung. Es folgen Mobilitätsaspekte wie die Anbindung des eigenen Wohnortes und die Erreichbarkeit des eigenen Arbeitsplatzes mit öffentlichen Verkehrsmitteln sowie die schnelle Erreich- barkeit des Arbeitsplatzes. Ebenso wichtig ist den Jugendli- chen in diesem Zusammenhang die Verfügbarkeit von attrak- tiven Arbeitsplätzen im Wohnumfeld. Weitere Aspekte wie soziale Themen, die Freizeitangebote im eigenen Wohnort, die Nähe zum sozialen Umfeld und die Akzeptanz in der Nach- barschaft sind zumindest teilweise relevant. Sich ehrenamt- lich zu engagieren, spielt dagegen nur für wenige Jugendliche eine wichtige Rolle.

Die Jugendlichen unterscheiden sich auch in Bezug auf ihre Präferenzen für den zukünftigen Wohnort. Insgesamt würde, wie Abbildung 2.5 zeigt, rund jeweils ein Drittel der Jugend- lichen am liebsten in einem Dorf, unabhängig davon ob klein oder im Einzugsgebiet einer Stadt, leben. Weitere 22 % der Jugendlichen bevorzugen eine Kleinstadt und 15 % dage- gen eine Großstadt. Eine besonders aktuelle Fragestellung in Zusammenhang mit dem beobachteten Brain-Drain ist die

Frage nach der Bereitschaft, Südtirol berufsbedingt zu verlassen. Insgesamt geben, wie Abbildung 2.6 zeigt, immerhin 27 % der Befragten an, sich einen berufsbedingten Wegzug aus Südtirol sehr gut und weitere 31 % eher gut vorstellen zu können. Demgegenüber können sich 30 % der Jugendlichen diesen Schritt eher nicht und 12 % auf keinen Fall vorstellen.

Abbildung 2.4

Einstellungen zu den Themen Arbeit, Wohnen und Soziales

Anteil der befragten Jugendlichen, für die diese Themen sehr wichtig sind, in Prozent



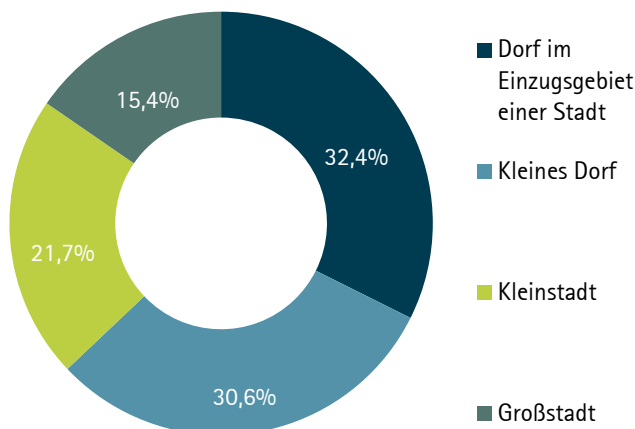
Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2024 WIFO

Abbildung 2.5

„Wie schaut dein optimaler zukünftiger Wohnort aus?“

Verteilung der befragten Jugendlichen in Prozent



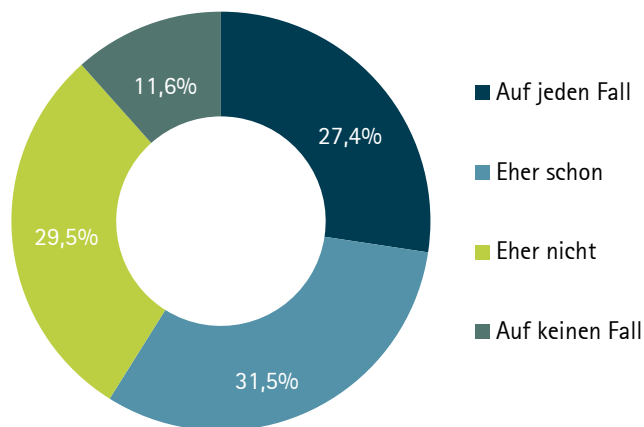
Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2024 WIFO

Abbildung 2.6

„Könntest du dir vorstellen, berufsbedingt aus Südtirol wegzuziehen?“

Verteilung der befragten Jugendlichen in Prozent



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

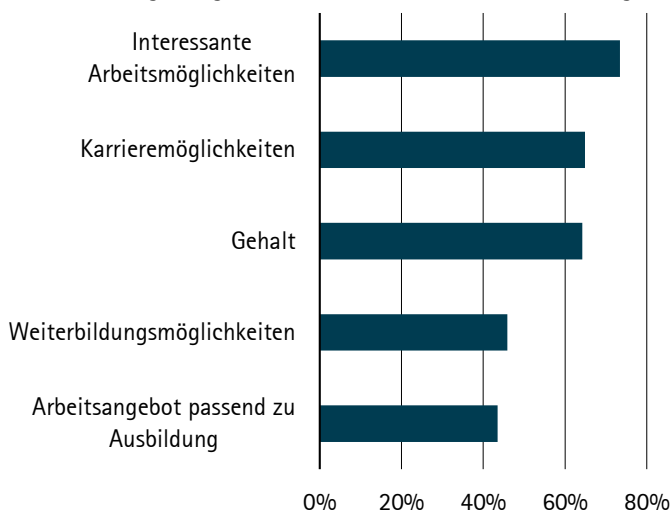
© 2024 WIFO

Abbildung 2.7 zeigt schließlich die Hauptgründe für einen berufsbedingten Wegzug aus Südtirol. An erster Stelle stehen mit rund 73 % interessante Arbeitsmöglichkeiten im Ausland, gefolgt von Karrieremöglichkeiten und Gehalt (jeweils rund 65 %).

Abbildung 2.7

Ausschlaggebende Gründe, berufsbedingt aus Südtirol wegzuziehen

Anteil der befragten Jugendlichen in Prozent; Mehrfachantworten möglich



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2024 WIFO

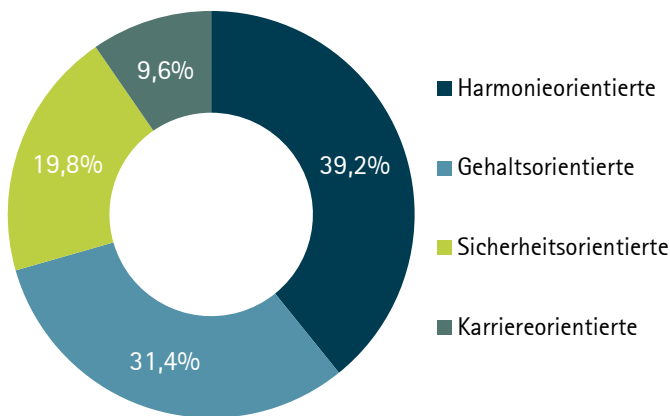
3. IN WELCHE TYPOLOGIEN KÖNNEN DIE SÜDTIROLER JUGENDLICHEN UNTERTEILT WERDEN?

In Kapitel 2 wurde aufgezeigt, was den Südtiroler Jugendlichen im Durchschnitt besonders wichtig ist, wenn es um ihren aktuellen oder zukünftigen Arbeitsplatz geht. Allerdings „ticken“ nicht alle Jugendlichen gleich und es zeigen sich zum Teil große individuelle Unterschiede. Dennoch ist es möglich, die Südtiroler Jugendlichen in vier relativ homogene Typen gemäß Abbildung 3.1 zusammenzufassen, die ähnliche Wünsche und Anforderungen an einen Arbeitsplatz haben.⁷

Abbildung 3.1

Jugendliche nach Arbeitsplatzpräferenzen

Verteilung in Prozent



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2024 WIFO

Demnach können 40 % der Südtiroler Jugendlichen als „harmonieorientiert“ und ein Drittel als „gehaltsorientiert“ klassifiziert werden. Ein weiteres Fünftel kann in Bezug auf die Wünsche an den Arbeitsplatz als „sicherheitsorientiert“ ein-

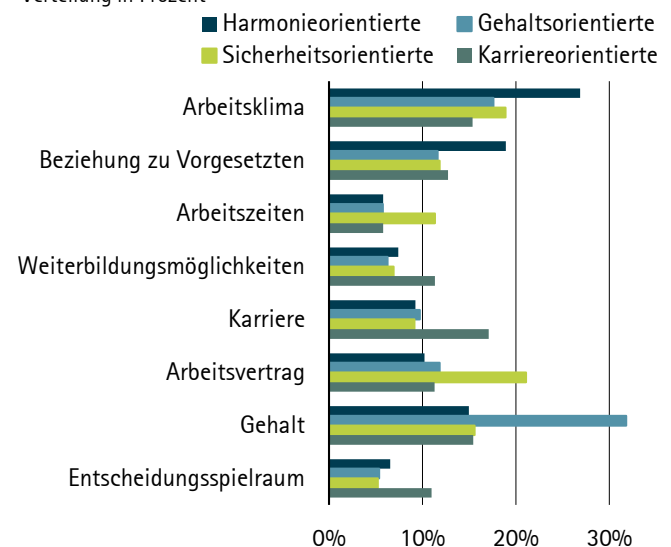
⁷ Die geeignete statistische Methode für die Klassifizierung der Jugendlichen auf Basis der angegebenen Wichtigkeitswerte ist die sogenannte Clusteranalyse. Dazu wurde die WARD-Methode sowie die quadrierte euklidische Distanz als Distanzmaß ausgewählt. Dieser wurde eine Hauptkomponentenzerlegung vorgelagert, um die Stabilität der Cluster zu erhöhen.

gestuft werden und die restlichen 10 % als „karriereorientiert“. Die Bezeichnungen dieser Jugendtypen ergeben sich, wie in Abbildung 3.2 gut zu erkennen ist, aus den speziellen Präferenzen der Jugendlichen dieser Gruppe insbesondere in Bezug auf die Eigenschaften Arbeitsklima, Gehalt, Arbeitsvertrag und Karrieremöglichkeiten.

Abbildung 3.2

Relative Wichtigkeit der Eigenschaften bei der Wahl eines Arbeitsplatzes nach Jugendtypen

Verteilung in Prozent



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2024 WIFO

Harmonieorientierte: Obwohl das allgemeine Arbeitsklima und das Verhältnis zum Vorgesetzten für die meisten Jugendlichen von erheblicher Bedeutung sind, werden diese beiden Aspekte von den Harmonieorientierten als besonders wichtig erachtet.

Gehaltsorientierte: Auffällig ist die im Vergleich zu den anderen Jugendlichen herausragende Bedeutung des Gehalts. Andere Aspekte sind für diesen Typus deutlich weniger wichtig.

Sicherheitsorientierte: Die Möglichkeit geregelter Arbeitszeiten und ein unbefristeter Arbeitsvertrag spielen für die meisten Jugendlichen nur eine geringe Rolle. Für die Sicher-

heitsorientierten sind diese Aspekte hingegen entscheidend. Saisonale Arbeitsverträge hingegen sind für diesen Typus besonders häufig ein „No-Go“.

Karriereorientierte: Weitere arbeitsplatzrelevante Eigenschaften wie Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die Möglichkeit, selbst zu entscheiden bzw. Verantwortung übernehmen zu können, werden von den meisten Jugendlichen als weniger wichtig eingeschätzt, haben aber für die Karriereorientierten eine hohe Bedeutung. Im Gegensatz zu den anderen Jugendtypen sind die Karriereorientierten außerdem am ehesten bereit, saisonale Arbeitsverhältnisse anzunehmen, sofern die anderen gewünschten Eigenschaften, wie gute Karrieremöglichkeiten, gegeben sind.

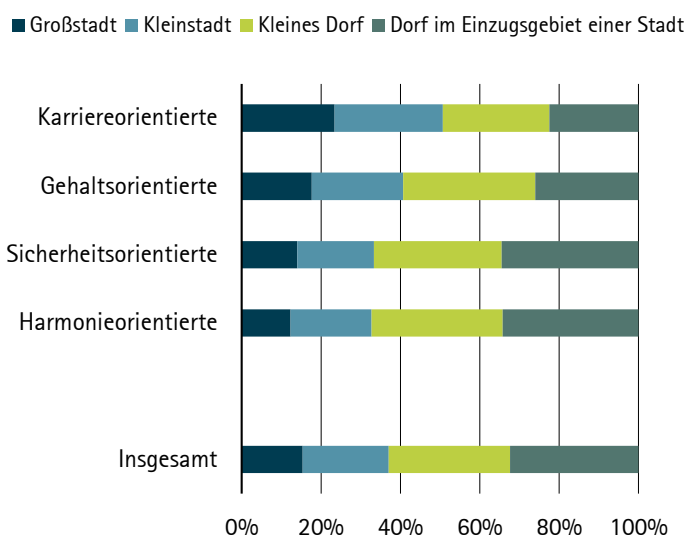
Die vier Jugendtypen unterscheiden sich überraschenderweise nur wenig in Bezug auf die soziodemografischen Merkmale, wie die Tabelle A-3 im Anhang zeigt. Es treten nur leichte Zusammenhänge auf. Beispielsweise sind unter den Gehaltsorientierten überdurchschnittlich viele Männer sowie 25 bis 30-Jährige vertreten, bei den Harmonieorientierten dagegen überdurchschnittlich viele Frauen. Die Sicherheitsorientierten zeichnen sich durch einen höheren Anteil an ladinischsprachigen Jugendlichen aus, während bei den Karriereorientierten überdurchschnittlich viele Jugendliche italienischer Muttersprache anzutreffen sind.

Größere Unterschiede zwischen den untersuchten Jugendtypen zeigen sich hingegen bei den Einstellungen zu weiteren Themen wie Wohnen, Lebenspläne oder Soziales. Für die Sicherheitsorientierten sind Themen wie ein eigenes Haus, die Nähe zu Familie und Freunden sowie die Erreichbarkeit von Arbeitsplatz und Wohnort besonders wichtig. Karriereorientierte Jugendliche legen dagegen vergleichsweise weniger Wert auf die Work-Life-Balance oder die Nähe zu Familie und Freunden. Für Harmonieorientierte ist die Akzeptanz in der Nachbarschaft deutlich wichtiger als für andere Jugendliche. Auch bei den Präferenzen für den zukünftigen Wohnort zeigen sich Unterschiede zwischen den Jugendtypen. Bereits die Hälfte der karriere- und rund 40 % der gehaltsorientierten Jugendlichen bevorzugen kleine bzw. große Städte als zukünftigen Wohnort. Im Gegensatz dazu möchte mehr als die Hälfte der Sicherheits- und Harmonieorientierten in einem kleinen Dorf oder in einem Dorf im Einzugsgebiet einer Stadt leben (siehe Abbildung 3.3). Auffallend ist auch, dass die italienischsprachigen Jugendlichen sowie diejenigen, die bereits in einer städtischen Gemeinde wohnen, überdurchschnittlich häufig in einer Großstadt leben möchten.

Abbildung 3.3

„Wie schaut dein optimaler zukünftiger Wohnort aus?“

Verteilung der Jugendtypen in Prozent



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

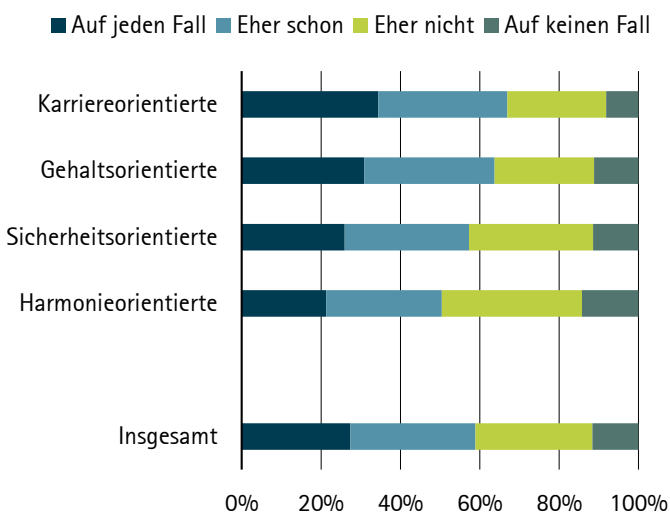
© 2024 WIFO

Ähnliche Unterschiede zeigen sich auch bei der Bereitschaft, Südtirol berufsbedingt zu verlassen (siehe Abbildung 3.4). Die Karriere- und Gehaltsorientierten sind im Vergleich zu den anderen Jugendtypen deutlich eher dazu bereit, Südtirol zu verlassen. Die Harmonieorientierten wollen hingegen mehrheitlich in Südtirol bleiben.

Abbildung 3.4

„Könntest du dir vorstellen, berufsbedingt aus Südtirol wegzuziehen?“

Verteilung der Jugendtypen in Prozent



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2024 WIFO

4. BERUFE IN SÜDTIROL AUF DEM PRÜFSTAND

4.1 Die Bewertung von Experten und Jugendlichen

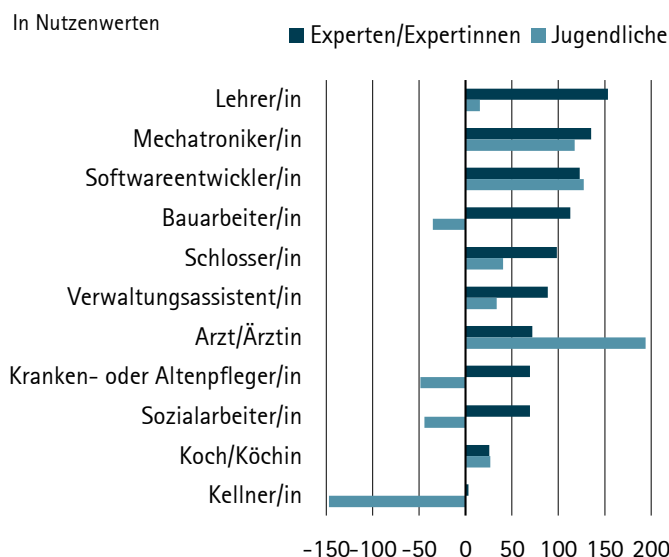
Wie die vorangegangenen Kapitel gezeigt haben, erwarten die Südtiroler Jugendlichen von ihrem Wunscharbeitsplatz unter anderem eine zufriedenstellende Entlohnung und ein gutes Arbeitsklima. In diesem Kapitel soll untersucht werden, inwieweit konkrete Berufe in Südtirol den Wünschen und Anforderungen der Südtiroler Jugendlichen entsprechen. Zum einen wurde das Image von 11 ausgewählten Berufen⁸ aus der Sicht der Südtiroler Jugendlichen ermittelt. Dabei ist zu betonen, dass die Jugendlichen in erster Linie nur das Image der Berufe beurteilen können, da sie (meist) nicht selbst in diesen Berufen gearbeitet haben. Daher wurden auch Experten persönlich befragt, um dem Image, das sich aus der Befragung der Jugendlichen ergibt, eine objektive Einschätzung der Attraktivität der Berufe gegenüberzustellen. Auf diesem Wege ist es auch möglich zu ermitteln, inwieweit die Einschätzungen der Jugendlichen und Experten übereinstimmen. Wird beispielsweise ein Beruf von den Experten als objektiv attraktiv, von den Jugendlichen aber als subjektiv nicht attraktiv eingestuft, braucht es in diesen Fällen eine verstärkte Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit, um den verzerrten Erwartungen der Jugendlichen entgegenzutreten. Falls der Beruf aber auch aus Sicht der Experten nur mäßig gut oder sogar schlecht abschneidet, sind die Arbeitgeber gefordert, die kritischen Eigenschaften und Aspekte zu mildern bzw. zu verbessern und, falls möglich, mit anderen attraktiven Angeboten auszugleichen (siehe dazu Kapitel 4.2).

⁸ Bei der Auswahl der Berufe wurde darauf geachtet, sowohl einen breiten Querschnitt der vielfältigen Berufslandschaft abzudecken als auch besonders relevante und kritische Berufe für den Südtiroler Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. Die Befragung wurde persönlich bei 31 Jugendlichen und 45 Experten durchgeführt. Konkret wurden pro Beruf zwischen 3 und 4 Experten befragt, wie Angestellte, Verbandsvertreter, Unternehmer, Lehrer/Ausbilder oder Gewerkschafter. Aufgrund der vergleichsweise geringen Fallzahl der Befragten können die Ergebnisse nur für eine qualitative Interpretation herangezogen werden. Dennoch lassen sich auch mit dieser eingeschränkten Befragung aussagekräftige und interessante Erkenntnisse gewinnen.

Um das Image bzw. die Attraktivität zu ermitteln, wurden die Teilnutzenwerte für die einzelnen Eigenschaften, die sich aus der Hauptbefragung ergeben haben, mit den Einschätzungen aus der zusätzlichen Erhebung kombiniert, um den Gesamtnutzen pro Beruf zu berechnen. Dabei wurden die gleichen Eigenschaften verwendet, mit Ausnahme der Beziehung zum Vorgesetzten, da diese nur für persönliche Situationen gilt. Es ist auch darauf hinzuweisen, dass die Eigenschaften zum Teil weitläufiger interpretiert werden müssen. Beispielsweise umfasst die Eigenschaft Arbeitsklima je nach Einschätzung der Befragten auch Aspekte wie zeitlichen oder körperlichen Stress.

Abbildung 4.1

Die Attraktivität der Berufe aus Sicht von Experten/Expertinnen und Jugendlichen



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2024 WIFO

Wie Abbildung 4.1 zunächst deutlich macht, bewerten die Experten die Berufe hinsichtlich ihrer Attraktivität sehr unterschiedlich. Das Spektrum reicht von dem als sehr attraktiv eingeschätzten Lehrerberuf bis hin zum schlecht bewerteten Kellnerberuf. Im Vergleich zu den Imageeinschätzungen der Jugendlichen fällt jedoch auf, dass die Experten die Berufe

in den meisten Fällen deutlich besser einstufen. Insbesondere wird kein einziger Beruf negativ bewertet, während die Jugendlichen vier Berufe mit einem negativen Nutzen verbinden. Tatsächlich sind die subjektiven Urteile der Jugendlichen extremer und reichen vom sehr positiv bewerteten Arztberuf bis zum sehr negativ bewerteten Kellnerberuf. Die Hauptbefragung der über 2.000 Jugendlichen hat außerdem einen Mindestnutzenwert ermittelt, ab dem ein Beruf überhaupt in Frage kommt.⁹ Aus Sicht dieses Mindestnutzens erfüllen derzeit nur drei Berufe das Auswahlkriterium der Jugendlichen: Arzt, Softwareentwickler und Mechatroniker.

Im Folgenden werden die Gründe für die unterschiedlichen Bewertungen der Berufe dargestellt. Die Reihenfolge richtet sich dabei nach der Bewertung der Experten und startet mit dem höchst bewerteten Beruf (vgl. Tabellen A-4 und A-5 im Anhang).

Lehrer/in: Der Lehrerberuf wird von den Experten besonders positiv bewertet. Dazu tragen aus deren Sicht Eigenschaften wie das gute Arbeitsklima oder die vielen Weiterbildungsmöglichkeiten bei. Für diesen Beruf spricht aus Sicht der Experten auch, dass er gesellschaftlich wichtig und sinnvoll ist. Zudem sei es persönlich sehr erfüllend, junge Menschen in deren Entwicklung zu fördern und zu unterstützen. Darüber hinaus ist der Lehrerberuf nach Meinung der Experten abwechslungsreich und bietet viel Spielraum für die eigenverantwortliche Gestaltung des Unterrichts. Trotz der insgesamt sehr guten Bewertung gibt es auch Schattenseiten. So bietet der Beruf kaum Karrierechancen und die bürokratischen Aspekte sind belastend. Die Entlohnung ist gesamtstaatlich gesehen gut, allerdings wird der Lehrerberuf z.B. in Deutschland und Österreich deutlich besser bezahlt. Die Einschätzung des Lehrerberufs durch die Experten und das Image der Jugendlichen weichen deutlich voneinander ab. Für die Jugendlichen erscheint der Lehrerberuf nur mehr mäßig attraktiv, wofür viele aus ihrer Sicht ungünstige Aspekte (z.B. geringe Bezahlung, schlechtes Arbeitsklima) verantwortlich sind. Selbst die Form des Arbeitsvertrages wird negativ bewertet, da viele Jugendliche davon ausgehen, dass Lehrer in der Regel befristete Arbeitsverträge haben. Zum Teil lässt sich das negative Image des Lehrerberufs vermutlich auch durch die unterschiedliche Rolle und Position von Schüler und Lehrer erklären.

⁹ Der Mindestnutzen (sog. „None“- Wert) gibt in einer Conjoint Analyse an, welchen Nutzen ein bestimmtes Produkt mindestens erreichen muss, damit es für den Befragten in Frage kommt. Erreicht in unserem Fall ein Beruf aus der Sicht der Jugendlichen nicht diesen Mindestwert, so stellt er für ihn keine Option dar. Im Rahmen dieser Erhebung beträgt der Mindestnutzen 60,8 Nutzenpunkte.

Softwareentwickler/in: Der Beruf des Softwareentwicklers wird sowohl von den Experten als auch von den Jugendlichen als sehr attraktiv eingeschätzt. Aus deren Sicht sprechen viele positive Eigenschaften für diesen Beruf, wie z.B. sehr gute Arbeitsbedingungen und Karrieremöglichkeiten. Die Experten heben außerdem die flexible und selbstständige Arbeitsteilung sowie das sehr gute Image dieses Berufes hervor. Eine mögliche Schwäche des Berufes ist nach Meinung der Experten, dass er mit der Zeit monoton werden kann.

Mechatroniker/in: Ähnlich wie der Softwareentwickler erscheint der Beruf des Mechatronikers für die Experten und Jugendlichen gleichermaßen attraktiv. Insbesondere die guten Arbeitsbedingungen, ein unbefristeter Arbeitsvertrag sowie vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten werden gleichermaßen geschätzt. Für den Beruf des Mechatronikers sprechen nach Einschätzung der Experten auch die Abwechslung in der Tätigkeit und Nutzung von innovativen Technologien.

Bauarbeiter/in: Der Beruf des Bauarbeiters wird von den Experten als überdurchschnittlich attraktiv eingeschätzt. So verweisen sie beispielsweise auf die Befriedigung, an der Errichtung langlebiger und qualitativ hochwertiger Bauwerke mitzuwirken. Zudem sei der Beruf abwechslungsreich und technisch anspruchsvoll und biete daher viele Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten. Allerdings betonen die Experten auch, dass die Arbeit im Freien bei schlechtem Wetter belastend sein kann und ein hohes Maß an Durchhaltevermögen und Einsatzbereitschaft erfordert. Verbesserungswürdig erscheint den Experten das Lohnniveau, obwohl die Arbeit sehr gefragt und angesehen ist. Wie bereits beim Lehrerberuf, ist das Image dieses Berufes bei den Jugendlichen deutlich schlechter. Insbesondere die Arbeitsbedingungen sowie die Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten werden von den Jugendlichen deutlich ungünstiger eingeschätzt als von den Experten.

Schlosser/in: Auch der Beruf des Schlossers wird von den Experten recht gut bewertet. Das Image dieses Berufes bei den Jugendlichen fällt jedoch etwas ungünstiger aus. So bewerten die Jugendlichen das Arbeitsklima und die Karriere- und Entscheidungsmöglichkeiten schlechter. Die Experten wiederum betonen die Kreativität und die große Abwechslung dieses Berufes im regen Austausch mit den Architekten. Weniger positiv bewerten die Experten den Zeitdruck, der vor allem durch die zunehmende Planungsunsicherheit in der Baubranche verursacht wird. Körperlich kann der Beruf zudem sehr anstrengend sein und man wird oft schmutzig. Auch das Gehalt zählt nicht zu den Pluspunkten des Berufes. Interessanterweise bewerten die Jugendlichen diesen Aspekt weniger negativ als die Experten.

Verwaltungsassistent/in: Die Experten bewerten den Beruf des Verwaltungsassistenten als durchaus attraktiv und etwas besser als die Jugendlichen. Überdurchschnittlich positiv sehen die Experten die Arbeitsbedingungen und die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Positiv bewerten sie auch die strukturierte und abwechslungsreiche Tätigkeit, bei der man auch ein großes soziales Netzwerk aufbauen kann. Ein Nachteil des Berufes ist, dass man sich ständig im Büro bzw. in Innenräumen aufhält. Außerdem fehlen Karrieremöglichkeiten und auch das Gehalt zählt nicht zu den Pluspunkten. Die Jugendlichen vermissen zudem die Weiterbildungsmöglichkeiten.

Arzt/Ärztin: Die Experten bewerten den Arztberuf durchaus positiv, aber nicht so attraktiv wie die Jugendlichen. Für letztere hat der Arztberuf das beste Image aller untersuchten Berufe. Ausschlaggebend für diese sehr gute Bewertung ist vor allem das aus deren Sicht hohe Gehalt, aber auch die vermuteten vielfältigen Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten. Das Urteil der Experten fällt diesbezüglich deutlich zurückhaltender aus. So gebe es im öffentlichen Dienst Gehaltsobergrenzen und nur eingeschränkte Möglichkeiten für eine freie Nebentätigkeit. Zudem müssen nach Einschätzung der Experten Ärzte in den ersten Jahren oft viel Verantwortung für Tätigkeiten übernehmen, für die sie nur teilweise ausgebildet sind. Auch sei der Beruf oft nicht familienfreundlich, da Teilzeitarbeit kaum möglich sei. Wenn man aber die Arbeit mit Menschen mag, so die Experten, ist der Arztberuf auf jeden Fall einer der schönsten Berufe.

Sozialarbeiter/in: Der Beruf des Sozialarbeiters wird von den Experten als mittelmäßig attraktiv eingestuft. Im Gegensatz dazu hat dieser Beruf bei den Jugendlichen über alle untersuchten Eigenschaften hinweg ein schlechtes Image. Demgegenüber sehen die Experten positive Aspekte, wie z.B. die guten Arbeitsbedingungen. Die Möglichkeit, sich im Austausch mit Kollegen ständig persönlich und fachlich weiterzuentwickeln, wird als sehr positiv bewertet. Der Beruf sei zwar anspruchsvoll, aber dementsprechend auch spannend und erfüllend. Zudem hat man ständig Kontakt zu anderen Menschen, meist auch außerhalb des Büros. Weniger positiv werden dagegen die Karrieremöglichkeiten und die fehlende Möglichkeit zur Selbstständigkeit bewertet, da es sich nicht um einen freien Beruf handelt. Wie die Jugendlichen beurteilen auch die Experten die Bezahlung in diesem Beruf als unzureichend.

Kranken- oder Altenpfleger/in: Auch der Beruf des Kranken- oder Altenpflegers wird von den Experten ähnlich, d.h. mittelmäßig attraktiv, eingestuft. Allerdings ist das Image dieses Berufes bei den Jugendlichen deutlich schlechter. Positive Eigenschaften, wie die gute Bezahlung, werden von den Jugend-

lichen nicht erkannt. Die Experten betonen, dass die Arbeit mit Menschen oft sehr erfüllend sei. Zudem sei die Tätigkeit sehr abwechslungsreich und biete die Möglichkeit, sich in verschiedenen Bereichen auszuprobieren und sich durch Weiterbildung zu spezialisieren. Allerdings erfahren die Beschäftigten nicht immer die notwendige Anerkennung und Wertschätzung für ihre Arbeit und die Arbeitsbedingungen werden insgesamt als physisch und psychisch belastend bewertet.

Koch/Köchin: Der Beruf des Kochs wird sowohl von den Experten als auch von den Jugendlichen als mäßig attraktiv bewertet. Gründe hierfür sind vor allem die schwierigen Arbeitsbedingungen sowie die Saisonalität der Arbeitsverhältnisse. Allerdings schätzen die Jugendlichen das Einstiegsgehalt in diesem Beruf deutlich höher ein als die Experten. Als schwierig bewerten die Experten den oft stressigen und teilweise rauen Umgang in der Küche. Auch die ungünstigen Arbeitszeiten (saisonal, am Wochenende und spät abends) sind belastend und führen zum Teil zu Einschränkungen im sozialen Umfeld. Flexible Arbeitszeitmodelle wie Teilzeit oder die Wahl bestimmter Arbeitstage werden in der Gastronomie noch zu wenig angeboten. Für den Kochberuf spricht hingegen die Möglichkeit, sich ständig weiterzuentwickeln und kreativ zu entfalten. Darüber hinaus ist der Kochberuf nicht nur lokal sehr gefragt, sondern eröffnet nach Einschätzung der Experten auch die Möglichkeit, weltweit zu arbeiten. Hervorzuheben ist, dass der Kochberuf in Südtirol ein hohes Ansehen genießt, oft mehr als in anderen Ländern, auch wenn die Bezahlung nicht immer angemessen ist.

Kellner/in: Der Kellnerberuf wird schließlich sowohl von den Experten als auch von den Jugendlichen als unattraktiv eingeschätzt und landet jeweils auf dem letzten Platz. Während die Bewertung durch die Experten bereits ungünstig ausfällt, ist das Image bei den Jugendlichen ausgesprochen schlecht. Die ungünstige Bewertung zieht sich mehr oder weniger durch alle untersuchten Eigenschaften. Besonders negativ werden das (niedrige) Gehalt, die mangelnden Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Saisonalität der Arbeitsverträge bewertet. Lediglich das Arbeitsklima wird von den Experten als Pluspunkt gesehen.

Zusammenfassend ergeben sich aus der Verkreuzung der Einschätzungen der Jugendlichen mit jenen der Experten folgende Bewertungen. Zum einen gibt es Berufe, die von den Jugendlichen und den Experten gleich bewertet werden. Die Berufe Mechatroniker und Softwareentwickler werden als gleich attraktiv bewertet, die Berufe Verwaltungsassistent und Koch als mittelmäßig attraktiv. Der Kellnerberuf wird von beiden Gruppen als unattraktiv bewertet.

Die übrigen Berufe werden dagegen von Experten und Jugendlichen unterschiedlich attraktiv bewertet. Der Arztberuf ist der einzige Beruf, den die Jugendlichen deutlich attraktiver bewerten als die Experten. Bei den anderen Berufen -Lehrer, Bauarbeiter, Schlosser, Kranken- oder Altenpfleger und Sozialarbeiter- fällt das Urteil der Jugendlichen dagegen deutlich schlechter aus als die Expertenmeinung.

4.2 Wie könnten Berufe attraktiver gemacht werden? Fallbeispiele Koch/Köchin, Kellner/in und Kranken- oder Altenpfleger/in

Die folgenden Simulationen sollen veranschaulichen, wie sich die Veränderung einer Eigenschaftsausprägung auf die Attraktivität eines bestimmten Berufs auswirken kann. Zu diesem Zweck wird eine Sensitivitätsanalyse durchgeführt. Der verwendete Algorithmus erlaubt es abzuschätzen, um wie viel sich der Anteil der befragten Jugendlichen, für die der untersuchte Beruf potenziell in Frage käme, verändern würde. Dazu wurden die drei Berufe ausgewählt, die sowohl bei den Experten als auch bei den Jugendlichen am schlechtesten abschneiden.

Zunächst wird für jeden Beruf das sogenannte Basisszenario festgelegt. Dieses entspricht der Einschätzung des jeweiligen Berufs durch die Experten (vgl. Tabelle 4.1). Für jedes Basisszenario gibt es einen Anteil von Jugendlichen, für die der Beruf nach Experteneinschätzung in Frage käme. Ziel der Analyse ist es zu verstehen, welche Eigenschaften der jeweiligen Berufe verändert werden müssten, um diesen Anteil zu erhöhen. Die Schwelle dafür wird durch den so genannten Mindestnutzen bestimmt (vgl. Kap. 4.1).

Tabelle 4.1

Basisszenarien für die Simulationsanalyse

Einschätzung des jeweiligen Berufes laut Experten

	Arbeitsklima	Arbeitszeiten	Weiterbildungsmöglichkeiten	Karriere	Arbeitsvertrag	Monatsgehalt (netto)	Entscheidungsspielraum und Verantwortung
Kellner/in	gut	regelmäßig	wenig	möglich	saisonal	1.400 €	wenig
Koch/Köchin	neutral	unregelmäßig	viel	möglich	saisonal	1.900 €	viel
Kranken- oder Altenpfleger/in	neutral	unregelmäßig	viel	möglich	unbefristet	1.900 €	viel

Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2024 WIFO

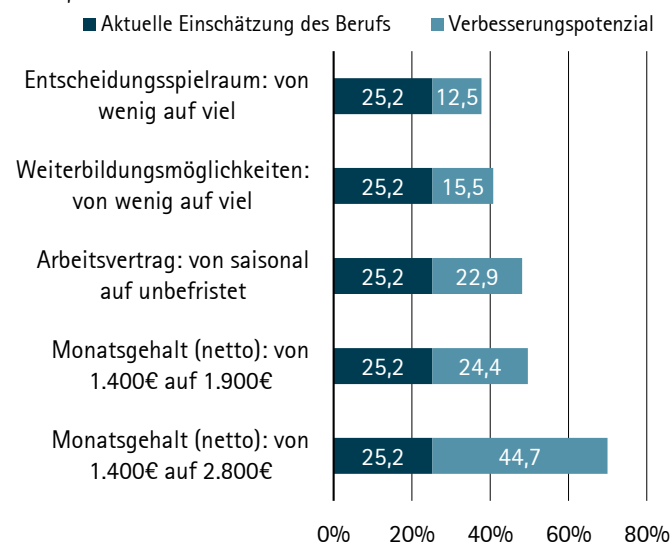
Kellner/in:

Ausgehend von den Einschätzungen der Experten (siehe Tabelle 4.1) ergeben die Simulationen folgende Ergebnisse, die in Abbildung 4.2 dargestellt sind.

Abbildung 4.2

„Wie kann der Kellnerberuf attraktiver gemacht werden?“

Anteil der befragten Jugendlichen, für die der Beruf in Frage kommen würde, in Prozent



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2024 WIFO

Während der Beruf nach Basisszenario nur für ein Viertel der befragten Jugendlichen in Frage käme, würde er z.B. bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag anstelle eines Saisonvertrages oder einem höheren Monatsgehalt von 1.900 Euro bereits von der Hälfte der Befragten angenommen. Der größte Hebel in diesem Berufsbild liegt jedoch in der Entlohnung. Bei einem Nettomonatslohn von 2.800 Euro käme der Kellnerberuf laut Simulationsanalyse für rund zwei Drittel der befragten Jugendlichen in Frage.

Betrachtet man die Simulationen nach Typologie der Jugendlichen, so zeigt sich, dass der Kellnerberuf eher für die Lohnorientierten in Frage käme, am wenigsten dagegen für die Sicherheits- und Karriereorientierten. Über die Hebel Weiterbildung, unbefristeter Arbeitsvertrag und höheres Gehalt könnten am ehesten die Harmonieorientierten für den Beruf begeistert werden.

Koch/Köchin:

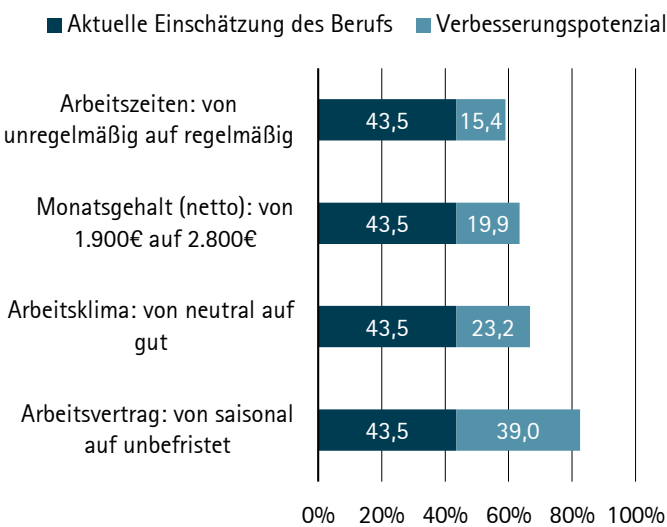
Die Simulationsergebnisse zeigen, dass der Kochberuf laut Basisszenario für 43 % der befragten Jugendlichen in Frage käme, also bereits doppelt so viele für den Kellnerberuf (vgl. Abbildung 4.3). Geregelter Arbeitszeiten oder ein höheres Monatsgehalt würden diesen Anteil bereits auf rund 60 % erhöhen. Eine Verbesserung des Arbeitsklimas würde diesen Anteil sogar auf 66 % erhöhen. Der größte Hebel in diesem Beruf liegt aber in der Art des Arbeitsvertrages: Würde statt eines Saisonvertrages ein unbefristeter Vertrag angeboten, käme der Kochberuf sogar für über 80 % der befragten Jugendlichen in Frage.

Nach Basisszenario ist der Kochberuf für gehaltsorientierte Jugendliche am attraktivsten. Dagegen käme der Beruf für die Karriereorientierten trotz der Hebelwirkung geregelter Arbeitszeiten, eines höheren Verdienstes oder eines besseren Arbeitsklimas weniger in Frage. Die Sicherheitsorientierten hingegen würden sich am ehesten durch eine bessere Bezahlung für den Kochberuf begeistern lassen.

Abbildung 4.3

„Wie kann der Kochberuf attraktiver gemacht werden?“

Anteil der befragten Jugendlichen, für die der Beruf in Frage kommen würde, in Prozent



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2024 WIFO

Kranken- oder Altenpfleger/in:

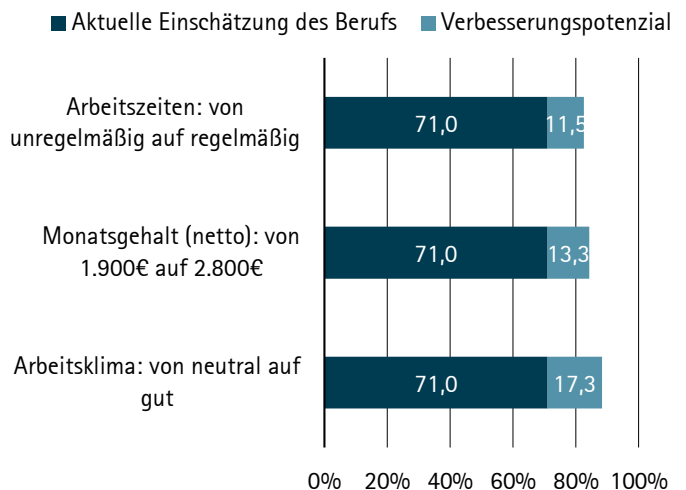
Dieser Beruf erfreut sich potenziell bereits im Basisszenario einer größeren Beliebtheit bei den befragten Jugendlichen, da er nach Einschätzung der Experten bereits für 70 % dieser in Frage kommen würde, wie Abbildung 4.4 zeigt. Aber auch hier gibt es Stellschrauben, an denen gedreht werden kann, um die Attraktivität des Berufes zu steigern, u.a. regelmäßige Arbeitszeiten und ein höheres Gehalt. Der größte Hebel ist in diesem Fall das gute Arbeitsklima, durch das der Pflegeberuf auf 88 % Zuspruch käme.

Der Pflegeberuf stellt sich für alle Typologien von Jugendlichen als recht attraktiv dar, am ehesten jedoch für die Lohnorientierten. Bei den Harmonieorientierten sind geregelte Arbeitszeiten äußerst beliebt.

Abbildung 4.4

„Wie kann der Beruf des Kranken- oder Altenpflegers attraktiver gemacht werden?“

Anteil der befragten Jugendlichen, für die der Beruf in Frage kommen würde, in Prozent



Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2024 WIFO

Wie diese Simulationsanalyse eindrucksvoll zeigt, gibt es bei einigen kritischen Berufen durchaus Verbesserungspotenzial. An welchen Stellen genau angesetzt werden muss bzw. sollte, um die größte Akzeptanz bei den befragten Jugendlichen zu erreichen, ist jedoch unterschiedlich. Während beim Kellner das Gehalt die größte Baustelle darstellt, ist es beim Koch der Arbeitsvertrag und beim Kranken- oder Altenpfleger das Arbeitsklima.

5. FAZIT UND SCHLUSSFOLGERUNGEN

Nicht alle Vorstellungen, die in den Medien oder in Forschungsberichten über Jugendliche hinsichtlich ihrer Einstellungen zur Arbeitswelt kursieren, werden durch die vorliegende Analyse bestätigt. So wird beispielsweise die pauschale Typisierung der Jugendlichen in bestimmte Generationen (wie z.B. Y oder Z) widerlegt. Vielmehr sind die Jugendlichen nicht alle gleich und unterscheiden sich zum Teil erheblich in ihren Vorstellungen von einem idealen Arbeitsplatz. Die vorliegende Arbeit zeigt jedoch, dass für Südtirol zumindest vier grobe Jugendtypen unterschieden werden können. Die zwei größten Gruppen sind dabei die Harmonieorientierten, welche einen besonderen Wert auf das Arbeitsklima legen, sowie die Gehaltsorientierten, für die das Gehalt entscheidend ist. Allerdings spielen diese beiden Eigenschaften, Gehalt und Arbeitsklima, für fast alle Jugendlichen eine wichtige Rolle.

Vor allem das Arbeitsklima im Betrieb, sei es zwischen den Mitarbeitenden oder im Verhältnis zum Vorgesetzten, liegt den Jugendlichen sehr am Herzen. Jeder dritte Jugendliche lehnt einen Arbeitsplatz mit schlechtem Arbeitsklima grundsätzlich ab. Entscheidend ist auch ein ausreichender Lohn. Jeder fünfte Jugendliche in Südtirol, so die Ergebnisse der Befragung, würde eine Arbeitsstelle mit einem Gehalt von maximal 1.400 Euro grundsätzlich nicht annehmen.

Dies stellt die Arbeitgeber in Südtirol vor zwei große Herausforderungen.

- > Zum einen muss die Produktivität hoch genug sein, um den Arbeitnehmern einen angemessenen Lohn zahlen zu können.
- > Zum anderen muss der Arbeitgeber für ein positives Arbeitsklima sorgen, sowohl zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten als auch zwischen den Mitarbeitern untereinander.

Die Analyse hat anhand ausgewählter Berufe auch exemplarisch aufgezeigt, ob und welche Eigenschaften konkret verbessert werden können. Die möglichen Ansatzpunkte sind dabei unterschiedlich: Während z.B. beim Kellnerberuf viele Aspekte,

vor allem aber die Entlohnung verbesserungswürdig sind, ist es beim Kochberuf vor allem die Umstellung von saisonalen auf unbefristete Arbeitsverträge und beim Kranken- oder Altenpflegeberuf die Aufwertung des Arbeitsklimas. Die Analyse zeigt aber auch, dass einige Berufe wie z.B. der/die Bauarbeiter/ in bei den Jugendlichen ein schlechtes Image haben und aus diesem Grund Gefahr laufen, nicht gewählt zu werden.

Aus den Ergebnissen lassen sich eine Reihe von **Herausforderungen** ableiten.

Motivierendes Arbeitsklima schaffen: Ein attraktiver Arbeitsplatz muss nicht nur beworben werden. Die Mitarbeiter selbst werden zu „Botschaftern“ des Arbeitsplatzes. Ist der Arbeitsplatz jedoch unattraktiv, wird aus der positiven Mund-zu-Mund-Propaganda eine negative Mund-zu-Mund-Propaganda, die den Arbeitgeber zunehmend unattraktiv macht. Arbeitgeber müssen sich dieser Tatsache noch stärker bewusst werden und erkennen, dass das Arbeitsklima ein wesentlicher Hebel zur Steigerung der Arbeitsplatzattraktivität ist. Die Schaffung eines guten Arbeitsklimas „kostet“ nichts und sollte grundsätzlich in jedem Unternehmen möglich sein.

Auch das Gehalt ist ein zentrales Entscheidungskriterium bei der Arbeitsplatzwahl: 1.400 Euro netto pro Monat gilt als Mindesteinkommen für die Jugendlichen. Rund ein Viertel der Beschäftigten in der Südtiroler Privatwirtschaft verdient jedoch weniger (ASTAT, 2023), d.h. jeder vierte Arbeitsplatz käme für Südtirols Jugendliche nicht in Frage. Es ist daher nicht verwunderlich, dass die Aussicht auf ein höheres Einkommen einer der Hauptgründe für die Abwanderung aus Südtirol ist.

Das Image einiger Berufe entspricht nicht der Realität: Es zeigt sich, dass einige Berufe bei den Jugendlichen ein sehr schlechtes Image haben, obwohl diese von den Experten als attraktiv eingeschätzt werden. Hier ist Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit seitens der Verbände und Jugendorganisationen notwendig, um den verzerrten Einschätzungen der Jugendlichen entgegenzuwirken.

Die Rahmenbedingungen einiger Berufe müssen verbessert werden: Die Umfrage hat auch gezeigt, dass einige Berufe nicht nur von den Jugendlichen, sondern auch von den Experten schlecht bewertet werden, insbesondere die Berufe Kellner und Koch. Neben der Entlohnung und dem Arbeitsklima müssen bei diesen Berufen auch andere Merkmale wie Arbeitszeiten und Arbeitsverträge verbessert werden. Wünschenswert wäre hier vor allem ein Wechsel von saisonalen zu unbefristeten Arbeitsverträgen sowie die Möglichkeit regelmäßigerer Arbeitszeitmodelle.

Individuelle Bedürfnisse und Wünsche berücksichtigen: Nicht alle Jugendlichen „ticken“ gleich, wenn es um den Arbeitsplatz geht. Dementsprechend müssen Arbeitgeber die unterschiedlichen Wünsche in Bezug auf Gehalt, Karriere,

Weiterbildung oder Betriebsklima ebenso berücksichtigen wie die individuelle Lebensplanung und Familiensituation. Und dies möglichst frei von Stereotypen oder Vorurteilen, denn die Unterschiede lassen sich, wie die Analyse zeigt, nicht auf Geschlecht, Sprachgruppe oder andere sozioökonomische Faktoren zurückführen.

Jugendliche fordern auch attraktive Rahmenbedingungen: Nicht nur die Arbeitgeber sind gefordert attraktive Arbeitsplätze zu schaffen und anzubieten. Viele Jugendliche spielen mit dem Gedanken, Südtirol aus beruflichen Gründen zu verlassen, auch weil der Wunsch nach einem eigenen Haus in Südtirol kaum mehr erfüllt werden kann. Die Schaffung von leistbarem Wohnraum ist daher eine besondere Herausforderung für Politik und Verwaltung.

Tabelle A-1

Wichtigkeitswerte der Arbeitsplatzmerkmale

Durchschnittliche Werte, in Summe 100

	Wichtigkeitswerte
Gutes Arbeitsklima unter Arbeitskollegen	10,5
Vereinbarkeit Familie/Freizeit und Beruf	9,6
Gleichberechtigung aller Mitarbeiter (unabhängig von z.B. Geschlecht, Herkunft)	8,1
Arbeitgeber bietet Möglichkeit für Entwicklung/ Weiterbildung	6,6
Vereinbarkeit mit Hobbys und ehrenamtlichen Tätigkeiten	6,4
Arbeitgeber bietet Möglichkeit für Karriere/ Aufstieg	5,8
Hohes Gehalt	5,4
Unbefristeter Arbeitsvertrag	4,8
Ganzjahresstelle	4,4
Flache Hierarchien und autonome Entscheidungen	4,0
Arbeit erfordert keinen Wohnortswechsel	3,7
Langfristig planbare Arbeitszeiten (keine Schichtarbeit)	3,5
Flexible Arbeitszeitmodelle (z.B. Homeoffice, Gleitzeit)	3,4
Arbeitgeber legt Wert auf Umweltschutz	3,2
Zusatzleistungen zum Gehalt (z.B. Dienstwagen, Essensgutscheine)	2,8
Arbeitsplatz ist innerhalb 30 Minuten erreichbar	2,7
Arbeit ist mit Öffis/ Fahrrad erreichbar	2,3
Arbeitsplatz bietet Erfahrungsmöglichkeit außerhalb Südtirols	2,3
Arbeitgeber engagiert sich für soziale Zwecke	2,1
Arbeit im Freien und mit körperlicher Betätigung	2,0
Arbeit kann ortsunabhängig ausgeübt werden (remote working)	1,5
Gutes Image bzw. Prestige des Arbeitgebers	1,5
Arbeit als Unternehmer/ Freiberufler	1,4
Arbeitgeber bietet Möglichkeit zur Dienstreise	1,3
Arbeit im öffentlichen Dienst (z.B. Land, Gemeinde)	0,6
Insgesamt	100

Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2024 WIFO

Tabelle A-2

Allgemeine Einstellungen der Jugendtypen zu den Themen Arbeit, Wohnen und Soziales

Verteilung der befragten Südtiroler Jugendlichen in Prozent

		Sicherheits- orientierte	Gehalts- orientierte	Karriere- orientierte	Harmonie- orientierte	Insgesamt
Eigenheim	sehr wichtig	72,7	69,8	68,6	65,8	68,7
	eher wichtig	20,8	21,5	23,3	28,3	24,2
	eher unwichtig	5,3	7,0	5,7	5,1	5,8
	unwichtig	1,2	1,8	2,4	0,8	1,3
Attraktive Arbeitsplatzmöglichkeiten nahe Wohnort	sehr wichtig	44,6	42,8	44,8	43,9	43,8
	eher wichtig	42,3	41,9	41,9	44,4	42,9
	eher unwichtig	11,3	13,4	11,9	10,4	11,7
	unwichtig	1,8	1,9	1,4	1,3	1,6
Nähe von Familie und Freunden	sehr wichtig	42,0	34,1	26,2	36,5	35,9
	eher wichtig	44,8	44,9	49,5	45,1	45,4
	eher unwichtig	11,3	18,0	21,0	16,5	16,4
	unwichtig	1,8	2,9	3,3	1,9	2,3
Akzeptanz in der Nachbarschaft	sehr wichtig	36,0	29,6	30,0	36,4	33,6
	eher wichtig	37,4	36,3	39,5	41,0	38,7
	eher unwichtig	20,8	24,5	25,2	20,3	22,2
	unwichtig	5,8	9,7	5,2	2,3	5,6
Freizeitmöglichkeiten in der Nähe des Wohnorts	sehr wichtig	34,2	37,0	35,7	35,9	35,9
	eher wichtig	49,0	43,3	46,2	46,0	45,8
	eher unwichtig	15,5	17,0	16,2	16,4	16,4
	unwichtig	1,4	2,6	1,9	1,6	1,9
Ehrenamtliches Engagement	sehr wichtig	20,8	18,3	20,0	21,1	20,1
	eher wichtig	30,0	22,1	34,3	31,5	28,5
	eher unwichtig	34,4	37,2	29,5	34,0	34,7
	unwichtig	14,8	22,4	16,2	13,4	16,8
Erreichbarkeit Arbeitsplatz innerhalb 30 min	sehr wichtig	48,8	46,2	40,2	41,8	44,4
	eher wichtig	38,4	40,9	45,0	45,6	42,7
	eher unwichtig	11,1	11,6	12,4	11,9	11,7
	unwichtig	1,6	1,3	2,4	0,7	1,2
Erreichbarkeit Arbeitsplatz mit Öffis/ Fahrrad	sehr wichtig	43,1	35,2	38,8	37,2	37,9
	eher wichtig	35,4	33,0	35,9	38,1	35,8
	eher unwichtig	15,7	24,5	22,5	20,7	21,1
	unwichtig	5,8	7,3	2,9	4,0	5,3
Anbindung Wohnort mit Öffis	sehr wichtig	53,7	46,6	53,1	50,5	50,2
	eher wichtig	29,2	32,3	30,1	34,6	32,4
	eher unwichtig	13,4	15,4	13,4	12,5	13,7
	unwichtig	3,7	5,7	3,3	2,5	3,8
Zeit für Familie und Freizeit	sehr wichtig	72,4	71,4	62,7	72,2	71,1
	eher wichtig	23,0	23,6	30,6	25,1	24,7
	eher unwichtig	3,9	3,8	6,2	2,4	3,5
	unwichtig	0,7	1,2	0,5	0,4	0,7
Gute medizinische Versorgung	sehr wichtig	60,5	62,9	64,6	66,1	63,8
	eher wichtig	33,3	31,1	29,2	28,8	30,4
	eher unwichtig	5,1	5,3	5,7	5,1	5,2
	unwichtig	1,2	0,7	0,5	0,0	0,5

Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2024 WIFO

Tabelle A-3

Jugendtypen nach soziodemografischen Faktoren

Verteilung der befragten Südtiroler Jugendlichen in Prozent

		Sicherheits- orientierte	Gehalts- orientierte	Karriere- orientierte	Harmonie- orientierte	
Geschlecht	männlich	32,1	46,1	34,8	30,3	
	weiblich	66,1	52,4	62,9	69,0	
	divers (a)	1,8	1,5	2,4	0,7	
Altersklassen	14-19 Jahre	62,6	67,0	79,0	72,2	
	20-24 Jahre	21,0	17,2	11,9	14,6	
	25-30 Jahre	16,4	15,8	9,0	13,2	
Sprache (b)	Deutsch	74,8	73,4	69,5	78,0	
	Italienisch	18,7	20,6	24,3	17,3	
	Ladinisch	4,6	2,8	4,3	3,3	
	Andere Sprache	1,8	3,2	1,9	1,4	
Erwerbsstellung	Berufstätig	31,4	31,1	27,1	28,3	
	Nicht berufstätig	Schüler/in	55,9	59,0	64,8	62,5
		Student/in	12,5	8,8	7,1	8,3
		Anderes	0,2	1,2	1,0	0,9
Wohnort	Stadtgemeinde	31,6	34,6	36,2	27,2	
	Landgemeinde	68,4	65,4	63,8	72,8	
Höchster Schulabschluss Eltern	Pflichtschule	8,8	9,1	4,8	7,5	
	Berufs-/ Oberschule ohne Matura	28,6	21,3	21,4	27,1	
	Matura	33,0	34,2	34,8	36,2	
	Hochschule	21,7	27,4	29,0	22,9	
	Weiß nicht/ Keine Angabe	7,9	8,0	10,0	6,3	
Insgesamt		19,8	31,4	9,6	39,2	

(a) 29 Befragte haben "divers" angegeben

(b) die am häufigsten verwendete Sprache im Alltag

Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2024 WIFO

Tabelle A-4

Die Attraktivität der Berufe aus Sicht von Experten und Jugendlichen

In Nutzenwerten

Berufe	Nutzen	
	Experten	Jugendliche
Lehrer/in	153,5	15,5
Mechatroniker/in	135,2	117,6
Softwareentwickler/in	123,0	127,4
Bauarbeiter/in	112,8	-35,1
Schlosser/in	98,3	40,5
Verwaltungsassistent/in	88,8	33,7
Arzt/Ärztin	72,0	194,1
Kranken- oder Altenpfleger/in	69,4	-48,5
Sozialarbeiter/in	69,4	-44,2
Koch/Köchin	25,5	26,7
Kellner/in	3,3	-147,2

Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2024 WIFO

Tabelle A-5

Teilnutzenwerte der Eigenschaftsausprägungen ausgewählter Berufe

Aus Sicht von Experten und Jugendlichen

		Bauarbeiter/in		Schlosser/in		Koch/Köchin		Mechatroniker/in		Sozialarbeiter/in	
		Experten	Jugendliche	Experten	Jugendliche	Experten	Jugendliche	Experten	Jugendliche	Experten	Jugendliche
Arbeitsklima	schlecht	0,0	-18,2	0,0	-5,2	0,0	-33,8	0,0	-2,6	0,0	-15,6
	neutral	0,4	0,8	1,0	0,9	1,7	0,8	0,4	0,5	0,0	0,7
	gut	59,1	25,4	31,5	33,1	0,0	10,2	59,1	50,9	78,8	30,5
Arbeitszeiten	unregelmäßig	-6,3	-4,0	0,0	-1,6	-12,5	-12,1	0,0	-4,0	-18,8	-15,3
	regelmäßig	18,8	21,0	25,0	23,4	12,5	12,9	25,0	21,0	6,3	9,7
Berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten	wenige	-7,5	-23,2	-12,0	-19,3	-7,5	-16,4	0,0	-10,6	0,0	-18,3
	viele	22,4	6,8	17,9	10,6	22,4	13,5	29,9	19,3	29,9	11,6
Karriere	nicht möglich	-10,2	-23,7	-8,2	-21,1	0,0	-2,6	-10,2	-10,6	-20,4	-27,7
	möglich	30,7	17,1	32,7	19,8	40,9	38,3	30,7	30,3	20,4	13,2
Arbeitsvertrag	saisonal	0,0	-5,2	0,0	0,0	-40,1	-27,2	0,0	0,0	0,0	-3,9
	befristet	-0,5	-0,7	0,0	-0,3	0,0	-0,2	0,0	-0,5	0,0	-0,8
	unbefristet	31,7	21,8	42,2	36,8	0,0	9,5	42,2	32,7	42,2	21,8
Monatsgehalt (Netto, Einstieg)	1.400 €	-40,7	-55,1	-48,8	-36,8	-20,3	-13,1	-61,0	-21,0	-81,4	-57,8
	1.900 €	2,5	1,3	2,0	2,4	3,8	2,3	0,0	3,1	0,0	1,3
	2.800 €	0,0	4,9	0,0	4,9	0,0	29,5	19,1	9,8	0,0	2,5
Entscheidungsspielraum und Verantwortung	wenig	-6,2	-14,3	-4,9	-15,9	0,0	-4,8	-12,3	-12,7	-6,2	-10,4
	viel	18,5	10,4	19,8	8,8	24,7	19,9	12,3	11,9	18,5	14,3
Gesamtnutzen		112,8	-35,1	98,3	40,5	25,5	26,7	135,2	117,6	69,4	-44,2

Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2024 WIFO

Tabelle A-5

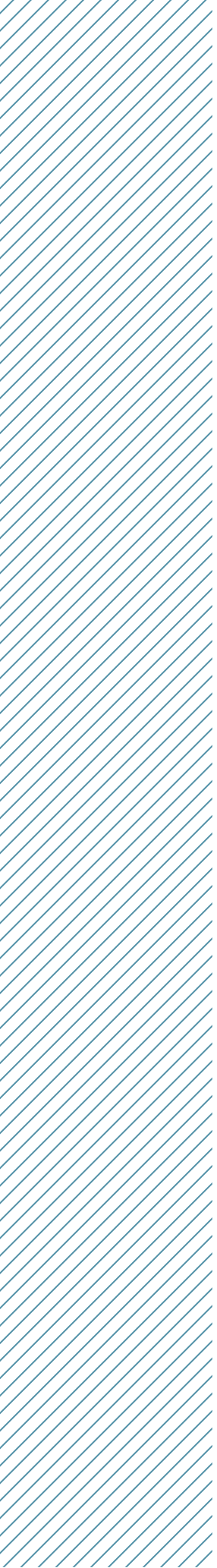
Teilnutzenwerte der Eigenschaftsausprägungen ausgewählter Berufe

Aus Sicht von Experten und Jugendlichen

		Kranken-oder Altenpfleger/in		Lehrer/in		Software- entwickler/in		Arzt/Ärztin		Verwaltungs- assistent/in		Kellner/in	
		Experten	Jugendliche	Experten	Jugendliche	Experten	Jugendliche	Experten	Jugendliche	Experten	Jugendliche	Experten	Jugendliche
Arbeitsklima	schlecht	0,0	-13,0	0,0	-7,8	0,0	-5,2	0,0	-13,0	0,0	-10,4	0,0	-26,0
	neutral	1,7	1,2	0,4	0,8	0,8	0,6	1,3	0,9	0,4	1,0	0,0	0,9
	gut	0,0	10,2	59,1	33,1	39,4	45,8	19,7	22,9	59,1	22,9	78,8	12,7
Arbeitszeiten	unregelmäßig	-18,8	-16,1	-6,3	-2,4	-12,5	-9,7	-18,8	-19,4	0,0	-3,2	-8,3	-14,5
	regelmäßig	6,3	8,9	18,8	22,6	12,5	15,3	6,3	5,6	25,0	21,8	16,5	10,5
Berufliche Weiterbildungs- möglichkeiten	wenige	0,0	-9,6	0,0	-9,6	-7,5	-7,7	-7,5	-1,9	0,0	-19,3	-19,7	-26,0
	viele	29,9	20,3	29,9	20,3	22,4	22,2	22,4	28,0	29,9	10,6	9,9	3,9
Karriere	nicht möglich	-20,4	-34,3	-30,7	-35,6	0,0	-2,6	-20,4	0,0	-30,7	-13,2	-13,5	-29,0
	möglich	20,4	6,6	10,2	5,3	40,9	38,3	20,4	40,9	10,2	27,7	27,0	11,9
Arbeitsvertrag	saisonal	0,0	0,0	0,0	-3,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-1,3	-26,5	-32,4
	befristet	0,0	-0,5	0,0	-0,6	-0,5	-0,5	-0,5	-0,1	0,0	-0,3	-0,7	-0,3
	unbefristet	42,2	32,7	42,2	25,9	31,7	32,7	31,7	40,9	42,2	34,0	0,0	1,4
Monatsgehalt (Netto, Einstieg)	1.400 €	-20,3	-63,0	0,0	-42,0	-20,3	-15,8	0,0	0,0	-61,0	-36,8	-53,7	-49,9
	1.900 €	3,8	1,1	5,1	2,4	3,8	3,4	5,1	0,5	1,3	2,4	1,7	1,6
	2.800 €	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	9,8	0,0	68,9	0,0	4,9	0,0	4,9
Entscheidungs- spielraum und Verantwortung	wenig	0,0	-8,8	0,0	-8,8	-6,2	-11,9	-6,2	-2,4	-6,2	-15,9	-16,3	-20,7
	viel	24,7	15,9	24,7	15,9	18,5	12,7	18,5	22,3	18,5	8,8	8,1	4,0
Gesamtnutzen		69,4	-48,5	153,5	15,5	123,0	127,4	72,0	194,1	88,8	33,7	3,3	-147,2

Quelle: WIFO (eigene Erhebung)

© 2024 WIFO



Amt für Arbeitsmarktbeobachtung. (2023)

Jugend und Berufseinstieg- Daten und Analysen. Bozen: Arbeitsmarktservice Südtirol.

ASTAT. (2023)

Abhängig Beschäftigte und Entlohnungen in der Privatwirtschaft - 2021. Bozen.

Erikson, E. (1968)

Identity Youth and Crisis. New York: W.W. Norton.

Giddens, A. (1991)

Modernity and Self-Identity. Stanford: Stanford University Press.

Howe, N., & Strauss, W. (1991)

Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. New York: William Morrow.

Orme, B. (2020)

Gettin Started with Conjoint Analysis: Strategies for Product Design and Pricing Research (4. ed.). Manhattan: Research Publishers LLC.

Orme, B., & Chrzan, K. (2017)

Becoming an Expert in Conjoint Analysis: Choice Modeling for Pros. Orem: Sawtooth Software, Inc.

Orme, B., & Chrzan, K. (2019)

Applied MaxDiff: A Practitioner's Guide to Best-Worst Scaling. Provo: Sawtooth Software.

Pew Research Center. (2023, May 22)

How Pew Research Center will report on generations moving forward.

Sawtooth Software. (2022)

Lighthouse Studio v9.14, Software for Web Interviewing and Conjoint Analysis. Utah.

Shell. (2019)

Jugend 2019. Hamburg: Shell.

Taylor, P. (2014)

The Next America: Boomers, Millennials, and the Looming Generational Showdown. New York: Public Affairs.

WIFO

Institut für
Wirtschaftsforschung

WIFO - Institut für Wirtschaftsforschung

I-39100 Bozen
Südtiroler Straße 60

T + 39 0471 945 708

F + 39 0471 945 712

www.wifo.bz.it

wifo@handelskammer.bz.it



HANDELS-, INDUSTRIE-,
HANDWERKS- UND LAND-
WIRTSCHAFTSKAMMER BOZEN

