

Bildung in Kürze

**Simulation und Test: Master an der Hochschule Coburg**

Zum Sommersemester 2015 startet an der Hochschule Coburg der Master-Studiengang „Simulation und Test“. Er wendet sich an Naturwissenschaftler und Ingenieure mit Diplom- und Bachelorabschluss, die sich auf computergestützte Simulation und experimentelle Tests spezialisieren wollen. Der Studiengang umfasst drei Semester und kann direkt an das Erststudium angeschlossen werden. Bewerbungen sind ab 15. November 2014 möglich. hsc/ws  
 ▶ www.hochschule-coburg.de/st

**Produktentwicklung: Master an der TU Ilmenau**

Das berufsbegleitende Masterstudium „Innovative Produktentwicklung im Maschinen- und Gerätebau“ der Technischen Universität Ilmenau ist auf Konstrukteure und Beschäftigte in der Produktentwicklung zugeschnitten, die ihre Kenntnisse über Entwicklung und Konstruktion neuer Produkte im Maschinen- und Gerätebau auf den neuesten Stand bringen möchten. Es ist möglich, Einzelmodule aus dem Gesamtangebot zu absolvieren und mit einem Zertifikat abzuschließen. Einschreibungen für das Wintersemester 2014/15 sind noch möglich. tui/ws  
 ▶ http://fip.tu-ilmenau.de

**Schülerwettbewerb: Bestes Akademie-Konzept gesucht**

Die Deutsche Telekom Stiftung schreibt den Junior-Ingenieur-Akademie-Wettbewerb aus. Weiterführende Schulen können sich mit ihren Akademie-Konzepten bei der Stiftung bewerben. Ziel des Vorhabens ist es, junge Menschen für die Berufsbilder von Ingenieuren und Wissenschaftlern zu begeistern. Die Bewerbungsfrist endet am 7. Januar 2015. tes/ws  
 ▶ www.telekom-stiftung.de/jia-wettbewerb

VDI nachrichten, Düsseldorf, 10. 10. 14  
 wschmitz@vdi-nachrichten.com

# „Die Generation der heimlichen Revolutionäre“

**JUGENDFORSCHUNG:** Die Generation der 15- bis 30-Jährigen ist anpassungsbereit. Reagieren die Unternehmen aber nicht mit dem gleichen Entgegenkommen und Verständnis, macht die Generation Y einen großen Bogen um solche Arbeitgeber. Für Jugendforscher Klaus Hurrelmann sind sie „heimliche Revolutionäre“.

VDI nachrichten, Düsseldorf, 10. 10. 14, ws

**VDI NACHRICHTEN: Was ist das Signifikante an der Generation Y?**  
**HURRELMANN:** Es wächst eine Generation heran, für die in ihrer Lebensplanung nichts mehr sicher ist. So entstand aus dem Y das Why: Warum? Diese Generation muss sich in zerbrechlichen Konstellationen bewegen und neue Lebenswege finden. Abwarten, improvisieren, umdisponieren – das ist ihr Ding.

**Auf welches Wertegerüst baut die Generation Y?**  
 Sie weiß, dass sie einer Generation angehört, der es nicht besser gehen wird als den Eltern. Das wollen sie aber nicht akzeptieren. Deshalb setzen sie auf Sicherheit, Disziplin, Ordnung und Fleiß.

**Der Macher der Shell-Jugendstudien**

▶ Klaus Hurrelmann (70) ist maßgeblich an den Shell-Jugendstudien zur Lage der jungen Generation beteiligt. Er ist Professor of Public Health and Education an der Berliner Hertie School of Governance.

▶ Im Buch „Die heimlichen Revolutionäre – Wie die Generation Y unsere Welt verändert“ (Beltz Verlag, Weinheim 2014) geben Hurrelmann und der Journalist Erik Albrecht einen Einblick in die Denkweise der heute 15- bis 30-Jährigen. kh

**Ist Anpassung der Lösungsweg der Generation Y?**  
 Die Generation stellt nichts grundsätzlich infrage. Sie fügt sich den Regeln, die sie vorfindet. Die 15- bis 30-Jährigen manövrieren und taktieren, sind flexibel, um sich Vorteile zu verschaffen. Sie erstreiten gute Noten und wunderbare Abschlüsse. Aber Anpassung bedeutet für sie zugleich aktives Arbeiten in den vorhandenen Strukturen. Auf diesem Weg kann die Generation trotz der schwierigen Ausgangssituation vorankommen. Alte Regeln werden nicht verletzt, gleichzeitig aber neue akzentuiert. Die zentrale Frage lautet: Was bringt mir das? Das ist der Kompass ihres Lebens.

**Welche Ängste verfolgen die Jungen?**  
 Sie haben eine Art politische und soziale Traumatisierung erlebt. Das Gefühl, überflüssig zu sein, keinen Platz in der Gesellschafts- und Arbeitswelt zu finden, löst Zukunftsängste aus. Einen Masterplan hat diese Generation nicht. Sie hat immer einen Plan B, manchmal auch C und D in der Hinterhand. Das ist ihre Art, ein Sicherheitsnetz zu stricken.

**Hat man sich an den Hochschulen den Bedürfnissen und Vorstellungen der Generation Y zugewandt?**  
 Die Hochschulen ignorieren die veränderten Erwartungen, Bedürfnisse und Interessen. Noch immer besteht der Ehrgeiz einiger Lehrenden darin, von 100 Studienanfängern nach einem Jahr nur noch 20 zu haben. Das sind inakzeptable und inhumane Strukturen. Ich wünsche mir, dass die Generation Y hier Veränderungen herbeiführen kann.

**Könnte das in absehbarer Zeit sein?**  
 Sind die Studentenerbe abgeschmolzen, kommt die große Stunde der Ypsiloner. Das dauert höchstens fünf Jahre.



**Jugendforscher Klaus Hurrelmann:** „Junge Frauen sind Treiber der Generation Y. Sie möchten arbeiten und leben, und leben beim Arbeiten.“ Foto: Hertie School of Governance

**Kann die junge Generation die Arbeitsbedingungen verändern?**

Die Leistungsstarken dieser Generation kommen als eine sehr selbstbewusste Gruppe in die Betriebe. Sie wollen das einbringen, was sie gelernt und wofür sie sich lange krummgelegt haben. Sie möchten sofort wichtige Aufgaben übernehmen. Das ist teilweise sehr kühn, was die Neulinge da einfordern. Die junge Generation wendet sich gegen überkommene Traditionen, vor allem gegen statusorientierte Hierarchien. Rituale sind ihr fremd. Die Jungen akzeptieren Autoritäten, wenn diese sich inhaltlich ausweisen können.

**Das klingt nach Konzepten, die irgendwo zwischen Anpassung und Aufbegehren stehen bleiben.**

Die unter 30-Jährigen sind eine Generation der Unterwanderer. Sie tun so, als seien sie angepasst. Tatsächlich spielen sie aber nur so lange mit, bis sie die Regeln verstanden haben. Anschließend

gehen sie dazu über, sie zu verändern. Immer verbunden mit der Frage nach dem Nutzen. Für mich sind sie heimliche Revolutionäre.

**Müssen wir befürchten, dass die Lust auf Neues, auf Alternativen und bessere Lösungen – sprich: auch auf technische Innovationen – verkümmert?**

Es kann sein, dass das verschüttet ist. Anpassung kann den Drang nach Innovationen stoppen. Das ist vermutlich ein Schwachpunkt dieser Generation. Aber Vorsicht: Ypsiloner sind Egotaktiker.

**Was sind Egotaktiker?**

Alles wird von der Generation Y aus der eigenen Perspektive aufgerollt. Das blitzschnelle und individuelle Erfassen von Situationen und Problemen führt zu einer hohen Sensibilität für das Machbare. Diese Vorgehensweise ist sicherlich auch auf technische Herausforderungen übertragbar. Alles zu screenen, zu sondieren und zu checken – darin liegen die

kreativen Potenziale. Und dadurch ist die Generation nicht mehr ganz so statisch und angepasst, wie das auf den ersten Blick erscheint. Wenn die Unternehmen das berücksichtigen und nicht mit der Macht der Hierarchie und dem erhobenen Zeigefinger drohen, lässt sich das kreative Potenzial schnell wachküssen.

**Im Detail: Wie sollten sich Unternehmen verhalten?**

Sie sollten mit ihren jungen Mitarbeitern Eingangsgespräche führen, über Stärken und Schwächen reden. Eine klare Orientierung für die ersten sechs Monaten ist ebenso wichtig wie Feedback – und das in kurzen Abständen. Die gestellten Aufgaben müssen herausfordernd sein. Ypsiloner wollen zeigen, was sie können.

**Wie müssen die Rahmenbedingungen aussehen?**

Das Unternehmen muss Arbeitszeiten einhalten. Familie und Freunde dürfen nicht zu kurz kommen. Gerade junge Frauen sind hier besonders sensibel. Sie sind die Treiber. Sie möchten Arbeit und Freizeit, später Arbeit und Familie, miteinander verbinden. Sie möchten arbeiten und leben, und leben beim Arbeiten.

**Sie sagen, die Generation Y halte nichts von Hierarchien. Das sind doch gute Voraussetzungen für Projektarbeit.**

Ja, die Generation drängt darauf, im Team, aber als Individualisten zu arbeiten. Wir dürfen zudem nicht vergessen, dass die Digital Natives bis in den letzten Winkel der Welt kommunizieren können. Diese Möglichkeit bestimmt ihr Konzept, wie Arbeit gestaltet sein sollte.

**Geht es der jungen Generation eher um den Sinn von Arbeit oder ums Prestige?**

Unternehmen, die gesellschaftlich umstritten handeln, müssen stärker als andere um hoch qualifizierten Nachwuchs kämpfen. Die Ypsiloner sind umweltbewusst und orientieren sich an Fairnessmaßstäben. Kluge Köpfe können ihren Bogen um Arbeitgeber, die diesen Idealen nicht entsprechen. Mit Geld lassen sich die Jungen schon gar nicht bestechen. KLAUS HEIMANN

**EXKLUSIVE JOBANGEBOTE VON INGENIEURKARRIERE.DE**

	<b>Application Engineers (m/f)</b> Hannover ID: JOB10998662
	<b>Servicetechniker (m/w) Abgasanalyse-Systeme</b> Köln ID: JOB10998741
	<b>Ingenieur (m/w) Arbeitsschutz und Vorschriftenmanagement</b> München ID: JOB10988690
	<b>Ingenieur (w/m) Informationstechnik</b> Stuttgart ID: JOB10999022
	<b>Chief Sales Officer (CSO) (m/w)</b> München ID: JOB101000643
	<b>Optikentwickler (m/w)</b> Traunreut ID: JOB10997546
	<b>Schweißfachingenieur (m/w)</b> Maulburg ID: JOB10998214
	<b>Servicetechniker (m/w) Abgasanalyse-Systeme</b> Nürnberg ID: JOB10998742
	<b>Ingenieur / Techniker m/w Projektleitung / Wertanalyse</b> Weil am Rhein ID: JOB10184777
	<b>Mechanical Engineer /Ingenieur Entwicklung Optoelektronik (m/w)</b> Berlin ID: JOB10184818
	<b>Energietalent (w/m) Ingenieurwesen</b> Stuttgart ID: JOB10990578
	<b>Leiter Qualitätssicherung (m/w)</b> Schwerin ID: JOB10999512
	<b>Ingenieur als Vertriebsmitarbeiter Aussendienst (m/w)</b> Deutschland Süd und Südwest ID: JOB10184880
	<b>Projektleiter / Teamleiter (m/w) Controls Software (SPS)</b> Beckum ID: JOB10998207
	<b>Konstrukteur (m/w) für Kantenanleimmaschinen</b> Nürtingen ID: JOB10184756
	<b>Betriebsleitung Technik</b> Troisdorf ID: JOB10184697
	<b>Anwendungsentwickler Prozess-technologie Verzahnung m/w</b> Großraum Stuttgart ID: JOB10184794
	<b>Entwicklungsingenieur Leuchtstoffmaterialien (m/w)</b> Schwabmünchen ID: JOB10998151
	<b>Stellvertretender Projektleiter (m/w)</b> Großraum Karlsruhe ID: JOB10184830

Einfach auf [www.ingenieurkarriere.de](http://www.ingenieurkarriere.de) gehen, ID in die Suchmaske eingeben, Stellenanzeige ansehen, online bewerben!

**VDI nachrichten**  
ingenieurkarriere.de

## Lieber Hauptschüler als selbstverliebte Egozentriker

**ARBEITSMARKT:** Normalerweise berät Ralf Kreutzberg Manager. Seit drei Jahren kümmert er sich aber auch um Schüler, die auf dem Arbeitsmarkt geringe Chancen haben. Sein Respekt vor den jungen Menschen ist seitdem mächtig gewachsen.

VDI nachrichten, Köln, 10. 10. 14, ws

Die Klassifikation erfolgt rasch und kann viele betreffen: „Für den ersten Arbeitsmarkt nicht mehr vermittelbar.“ Damit können Hauptschüler gemeint sein, Erkrankte, Ältere oder Menschen, die arbeitslos wurden. „In Zeiten des Fachkräftemangels können wir es uns aber nicht mehr leisten, Potenziale ungenutzt zu lassen. Und Potenziale finden sich bei jedem, sie müssen nur erkannt und gefördert werden.“ Ralf Kreutzberg, Headhunter und geschäftsführender Gesellschafter des Düsseldorfer Personalberatungsunternehmens Headshead, hat diese Erkenntnis in der Praxis gewonnen. Seit drei Jahren coachen er und drei seiner Kollegen – sonst nur in deutschen Vorstandsetagen unterwegs – Neunklässler einer Dortmunder Hauptschule. Schon die erste Begegnung war für den Personalberater beeindruckend. Kreutzberg: „Wir haben verantwortungsbewusste junge Menschen erlebt, die in ihrem Leben schon Dinge erledigen müssen, von denen viele ihrer Altersgenossen noch weit entfernt sind.“

Um die zwölf Mädchen und Jungen finden sich pro Schuljahr für eine „Schwächen-Stärken“-Analyse zusammen. An vier Tagen über das Schuljahr verteilt, treffen sie sich mit den Personalberatern. Fragen haben beide Seiten, der eine lernt vom anderen. Dazu kommt handfestes Training für die Schüler: Komm, das mit dem festen Händedruck probieren wir noch einmal. Wenn Du Deine Gesprächspartner begrüßt, schau ihnen in die Augen.

Die Geschäftsleute haben im Laufe der Zeit großen Respekt vor ihren Zöglingen bekommen. „Von intellektueller Verwahrlosung ist da keine Spur“, erklärt Ralf Kreutzberg. „Die hohe menschliche Qualität, die in der Bereitschaft sichtbar wurde, an sich zu arbeiten, war beeindruckend. Solche Menschen und weniger die Egozentriker,

die sich über Äußerlichkeiten verwirklichen möchten, sind für eine Gesellschaft nützlich.“

Auch beim Weiterbildungsträger Contact setzt man sich seit fast 25 Jahren für die ein, über die die meisten anderen sagen: „Mit denen kann man nichts mehr machen.“ Leiterin Ulla Hospelst: „Man muss das ganze Umfeld miteinbeziehen, man muss die Menschen ernst nehmen, ihnen mit Respekt begegnen.“

Aktuell hat Hospelst's Team ein Berufsfeld identifiziert, mit dem Menschen, die über keine Berufsausbildung verfügen, Versäumtes nachholen können. „Service- und Botenfahrer“ hört sich erst einmal nicht besonders spannend und herausfordernd an, aber die Ausbildung bietet einen echten staatlich anerkannten Berufsabschluss, und das mit großem Facettenreichtum.

Der Job dient nicht nur der Gesellschaft, er vermittelt ungelerten Langzeitarbeitslosen das Gefühl, etwas wert zu sein. Hospelst: „Sie erarbeiten sich einen Berufsabschluss und haben Erfolgserlebnisse. Dieser Wandel der Selbstwahrnehmung ist das Entscheidende.“

Dass der Aufbau eines positiven Selbstbewusstseins grundlegend ist, davon ist auch Alexander Cisik überzeugt: „Der Sohn eines Rechtsanwalts geht in der Regel davon aus, später einen ähnlich angesehenen Beruf auszuüben, während der Hauptschüler möglicherweise damit rechnet, demnächst Hartz-4-Empfänger zu werden. Wir haben es hier häufig mit sich selbst erfüll-

enden Prophezeiungen zu tun, nach dem Motto: „Das machst Du schon bzw. das kannst Du nicht.“

Der Professor für Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie rät den Personalprofis in den Unternehmen, auch dort zu suchen, wo sie es bisher nicht getan haben. „Hauptschüler sind grundsätzlich Potenzialträger. Ihr Potenzial wurde möglicherweise nur noch nicht festgestellt.“ Alexander Cisik bezweifelt, dass es einen Fachkräftemangel gibt. Seiner Beobachtung nach liege es häufig an den Unternehmen selbst, dass sie keinen Nachwuchs finden.

Mittlerweile sind verschiedene Initiativen entstanden, getragen von Unternehmen, die alte Muster aufbrechen möchten. Etwa die „Stiftung neue Verantwortung“, die in einer Studie genau das fordert, was das Team von Headshead bereits umsetzt: „Headhunter an die Hauptschulen.“

Eine Studie der Stiftung gibt Handlungsempfehlungen für Unternehmen und Politik. Sie stellt aber auch Forderungen. Unternehmen sollen nicht nur auf Noten schauen, sondern Jugendlichen Chancen durch Probearbeit geben und ihnen Mentoren zur Seite stellen. „Die Politik muss Berufsschulen reformieren und die Berufsorientierung erleichtern, etwa durch mehr Praxislernen und eine stärkere Bündelung von Berufsbildern“, wünscht sich in diesem Sinne auch Sebastian Gallander von der Vodafone Stiftung Deutschland.

WILFRIED URBE



**Headshead-Chef Ralf Kreutzberg (Mitte)** an der Emscherschule in Dortmund Aplerbeck. Lehrer und Schüler wissen: Der Mann mit dem Koffer will uns helfen. Foto: Peter Ring