

Was bindet junge
Akademiker an
Arbeitsplätze in der
Region?

Ergebnisse einer
Online-Umfrage bei
MINT-Studierenden in
NRW

Autoren

Benedikt Leisering
Katharina Rolff

- Auf den Punkt**
- 54 Prozent der befragten MINT-Absolventinnen und -Absolventen favorisieren einen zukünftigen Arbeitsplatz in NRW. Für 31 Prozent ist der Ort irrelevant, 15 Prozent wollen NRW verlassen.
 - MINT-Absolvent/inn/en erwarten von Unternehmen insbesondere ein angenehmes Betriebsklima, interessante Arbeit und Sicherheit des Arbeitsplatzes. Gehalt, Kinderbetreuung und gute Verkehrsanbindung sind nachrangig.
 - Für MINT-Akademiker ist die Lebensqualität in der Region ein entscheidender Attraktivitätsfaktor, Bildungsangebote spielen eine eher unbedeutende Rolle.
 - Für die Wahl eines Arbeitsplatzes ist der regionale Standort entscheidender als Gehalt und Image des Unternehmens.
 - Geburts- und Wohnort während des Semesters wirken sich entscheidend auf eine positive Attraktivitätsbewertung der Regionen aus.
 - Attraktivste Regionen sind Köln/Bonn Düsseldorf und die Metropolregion Ruhr.

Zentrale Einrichtung der
Westfälischen Hochschule
Gelsenkirchen Bocholt
Recklinghausen in
Kooperation mit der
Ruhr-Universität Bochum

1. Einleitung

Unter Arbeitsmarktexperten besteht inzwischen Einigkeit darüber, dass in der Fachkräftefrage vor allem eines herrscht, nämlich ein Mangel an genauen Informationen über branchen-, berufs-, und qualifikationsspezifische Ausprägungen von Angebot und Nachfrage im Fachkräftebereich. Neben validen statistischen Daten bezüglich des Fachkräftemangels fehlen aussagekräftige Informationen über die Ansprüche und Wünsche hinsichtlich der Wahl des zukünftigen Arbeitsplatzes.

Die Online-Befragung verfolgte im Wesentlichen das Ziel, die Erwartungen von High Potentials an regionale Arbeitsorte und -plätze in Nordrhein-Westfalen zu identifizieren.

Folgende Aufteilung nach Wirtschaftsregionen liegt der Befragung zu Grunde: Münsterland, Ostwestfalen-Lippe, Niederrhein, Metropole, Südwestfalen, Bergisches Städtedreieck, Region Düsseldorf, Region Köln / Bonn und Region Aachen. Somit werden insgesamt 30 Kreise und 22 kreisfreie Städte erfasst. Diese Aufteilung der Regionen folgt der von NRW.INVEST vorgenommenen Festlegung der Wirtschaftsregionen im Land Nordrhein-Westfalen. Wir haben uns für diese Aufteilung der Regionen entschieden, weil sie zum einen differenziert genug ist, um auf Regionen des Landes bezogene aussagekräftige Ergebnisse in der Befragung der High Potentials zu erhalten, zum anderen aber die für die Conjoint-Analyse notwendige Merkmalsausprägung quantitativ nicht überfordert.

Befragt wurden Studierende der MINT-Fachbereiche, da die Verfügbarkeit von Akademiker/inne/n dieser Fachrichtungen auf dem Arbeitsmarkt zukünftig immer knapper zu werden droht und sich schon aktuell ein branchenspezifischer Fachkräftemangel abzeichnet.

Die Umfrage gliedert sich in drei Teile:

- Erhebung der soziodemographischen Daten der Befragten
- Erhebung von ‚weichen‘ Attraktivitätsfaktoren zukünftiger Arbeitsplätze (Arbeitsplatzsicherheit, Vereinbarung von Beruf und Familie etc.)
- Erhebung von Standortattraktivitätswerten der neun Wirtschaftsregionen aus der Sicht von High Potentials (Conjoint-Analyse)

2. Sample der Befragung

Mittels einer Online-Befragung sollten Studierende der Examenssemester aller Universitäten und Fachhochschulen in NRW erreicht werden. Die Befragung wurde auf die Examenssemester in NRW in den MINT-Fächern fokussiert.

Über die Internetseite des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen wurden die relevanten Hochschulen in NRW ausgewählt. MINT-Fächer werden in 34 Städten in NRW studiert. Über die Homepages wurden weiter die entsprechenden Fakultäten und Fachbereiche identifiziert und die entsprechenden Kontaktdaten der Dekanate gewonnen. Da uns die E-Mail-Adressen der Studierenden nicht auf direktem Wege zugänglich waren, erging die Bitte um Beteiligung an der Befragung an alle naturwissenschaftlich-technischen Fachbereiche der Universitäten und Fachhochschulen Nordrhein-Westfalens. Das Anschreiben an die jeweiligen Fachbereiche umfasste eine genaue Erläute-

zung des Zwecks der Befragung sowie einen vorformulierten Text, der an die Studierenden weitergeleitet werden sollte. Dieses Verfahren war nötig, da die Hochschulen aus Gründen des Datenschutzes die Adressen ihrer Studierenden nicht weitergeben.

An der Befragung beteiligten sich 8 Universitäten und 11 Fachhochschulen aus den neun Wirtschaftsregionen Nordrhein-Westfalens (vgl. Tab. 1).

Tab. 1: Teilnehmende Universitäten und Fachhochschulen

		Universitäten / Fachhochschulen
Wirtschaftsregionen	Niederrhein	FH Rhein-Waal, FH Kleve, Hochschule Niederrhein
	Aachen	FH Aachen
	Köln/Bonn	Universität Bonn, FH Köln
	Düsseldorf	FH Düsseldorf
	Bergisches Städtedreieck	FHDW Bergisch-Gladbach
	Metropole Ruhr	FH Bochum, Universität Bochum, TU Dortmund, FH Gelsenkirchen
	Münsterland	FH Münster, Universität Münster
	Südwestfalen	Universität Siegen
	Ostwestfalen-Lippe	FH Bielefeld, Universität Bielefeld, FH Ostwestfalen-Lippe, Universität Paderborn

Andere Hochschulen lehnten die Beteiligung an der Umfrage u.a. aus Datenschutzgründen oder technischen Umsetzungsschwierigkeiten ab.

Insgesamt registrierten sich 520 Studierende der entsprechenden Fachbereiche für die Teilnahme an der Umfrage, davon haben 458 der Befragten den Fragebogen ausgefüllt: 448 füllten den Fragebogen vollständig und 10 weitere teilweise aus. Die Umfrage fand im Zeitraum vom 18.7. bis zum 10.10.2011 statt.

3. Ergebnisse der Befragung

3.1 Soziodemographische Daten der Befragten

Die Geburtsjahre der Befragten liegen zwischen 1964 und 1993 mit einem deutlichen Schwerpunkt auf den Jahren 1984 bis 1988. 40 Prozent der Befragten sind weiblich, 60 Prozent männlich.

Hinsichtlich der Verteilung des Geburtsortes lässt sich ein deutliches Ungleichgewicht feststellen, da sich nicht alle Hochschulen Nordrhein-Westfalens an der Umfrage beteiligten (vgl. Tab. 1) und die Resonanz unter den Studierenden in den einzelnen Fachbereichen sehr unterschiedlich ausfiel. Unter den neun Wirtschaftsregionen sind die Metropole Ruhr mit 19 Prozent, Ostwestfalen-Lippe mit 12 Prozent und das Münsterland mit 11 Prozent am stärksten vertreten. Den höchsten Anteil weist jedoch die Kategorie ‚Geboren in Deutschland außerhalb NRWs‘ mit 22,7 Prozent auf.

Bei der Verteilung nach dem ‚Wohnort‘ während des Semesters‘ der Befragten lässt sich eine ähnliche – bzw. noch deutlichere – Tendenz feststellen, da die Regionen Metropole Ruhr mit 32 Prozent, Ostwestfalen-Lippe mit 16 Prozent und das Münsterland mit 22 Prozent auch an

dieser Stelle am stärksten vertreten sind. Der Anteil derjenigen, die während des Semesters außerhalb Nordrhein-Westfalens wohnen, fällt im Gegensatz zu denjenigen, die außerhalb Nordrhein-Westfalens geboren sind, mit 1 Prozent sehr niedrig aus.

Die Analyse der soziodemographischen Daten ergab zudem, dass 456 der Befragten ihre Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erworben hatten, nur 5 im Ausland. Die Staatsangehörigkeit der Befragten ist dagegen breit gestreut. Im Rahmen der Auswertung wird jedoch nur zwischen „deutsch“ (434) und „nicht deutsch“ (24) unterschieden.

Die Facette der Studienfächer der Befragten reicht von Betriebswirtschaft und Ingenieurwesen bis hin zur Medieninformatik, Nanowissenschaften oder Kommunikations-Design.

3. 2 Erhebung von Attraktivitätsfaktoren zukünftiger Arbeitsplätze von High Potentials

Im Folgenden werden die Ergebnisse präsentiert, die im zweiten Teil der Umfrage gewonnen werden konnten. Bewertet werden sollten insbesondere sog. ‚weiche‘ Faktoren, die sich auf die Attraktivität eines Arbeitsplatzes auswirken. Zunächst wurden die Befragten jedoch nach dem Wunschstandort ihres zukünftigen Arbeitsplatzes befragt; zur Auswahl standen die Kategorien ‚In NRW‘, ‚In einem anderen Bundesland‘, ‚Im Ausland‘ und der ‚Der Ort ist irrelevant‘.

Es zeigt sich, dass 54 Prozent der Befragten, von denen aufgrund des Samplings alle eine Ausbildung an einer Hochschule in Nordrhein-Westfalen absolvieren, auch am ehesten in Nordrhein-Westfalen einen potentiellen Arbeitsplatz favorisieren würden. Für nahezu die Hälfte der Befragten ist der zukünftige Arbeitsort hingegen entweder irrelevant (31 Prozent) oder sie bevorzugen gar einen Arbeitsplatz in einem anderen Bundesland (12 Prozent) oder im Ausland (3 Prozent).

29 der befragten Personen, die an der Umfrage teilnahmen, sind ausländischer Herkunft. Für diese Gruppe der Befragten fällt das Ergebnis eindeutiger zugunsten des Arbeitsplatzstandorts Nordrhein-Westfalen aus. So geben 74 Prozent der Befragten an, in Nordrhein-Westfalen bleiben zu wollen, während für nur 17 Prozent der Ort irrelevant ist. Nur 9 Prozent favorisieren einen Arbeitsplatz in einem anderen Bundesland. Ein Arbeitsplatz außerhalb der Bundesrepublik Deutschland bevorzugt keine/r der ausländischen Befragten.

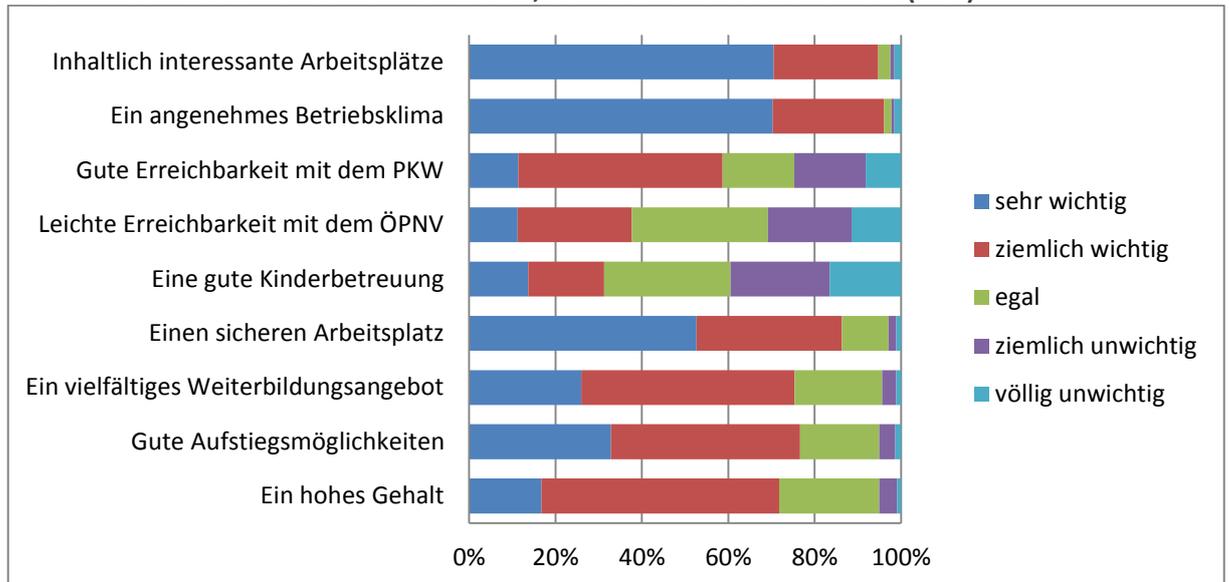
Um eventuelle Zusammenhänge zwischen den bisher vorgestellten soziodemographischen Daten und dem Antwortverhalten bezüglich der gewünschten Arbeitsplatzregion zu erkennen, wurde der Chi-Quadrat-Test zum Überprüfen der Unabhängigkeit durchgeführt. Der Test überprüft, ob zwei Variablen vollkommen unabhängig voneinander verteilt sind oder ob ein Zusammenhang zwischen den Variablen besteht. Dabei stellte sich heraus, dass zwischen dem Merkmal Geschlecht und der Arbeitsplatzregion kein Zusammenhang besteht. Hingegen ließ sich für die Geburtsregion, Wohnregion und Nationalität ein signifikanter Zusammenhang zur Arbeitsplatzregion feststellen (jeweils $p = 0,00$).

Die Befragten sollten des Weiteren angeben, in welchen Branchen sie zukünftig tätig sein möchten. Entsprechend des breiten Spektrums der Studienfächer ergab sich ein sehr heterogenes Bild. Besonders häufig wurden die Branchen bzw. Tätigkeitsbereiche Informatik, Medien, Ingenieurwesen, Forschung & Entwicklung sowie erneuerbare Energien genannt.

Ein besonderer Fokus innerhalb der Umfrage wurde auf sog. ‚weiche‘ Faktoren gelegt, die die Attraktivität eines zukünftigen Arbeitsplatzes beeinflussen könnten. Es wurden daher neun

Kriterien ausgewählt, darunter z.B. ‚Aufstiegsmöglichkeiten‘, ‚Weiterbildungsangebot‘ oder ‚Sicherheit des Arbeitsplatzes‘, die die Befragten auf einer Skala von 1=‘sehr wichtig‘ bis 5=‘völlig unwichtig‘ bewerten sollten (vgl. Abb.1).

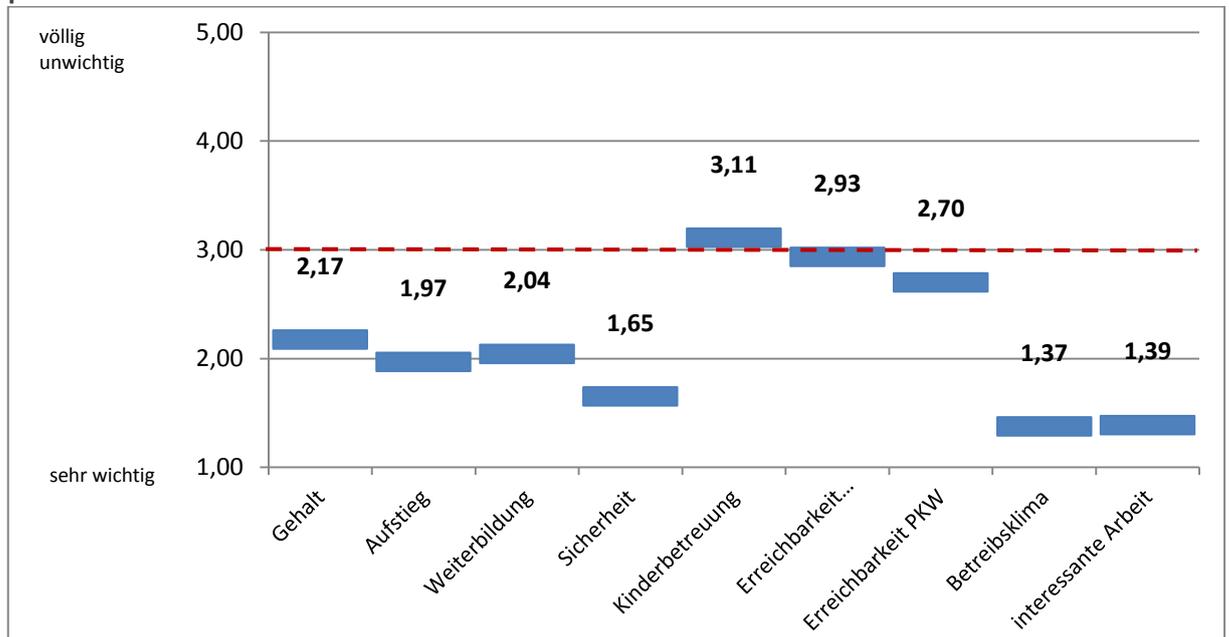
Abb. 1: Was muss ein Unternehmen bieten, damit es für Sie attraktiv ist? (in %)



Die Auswertung der Antworten der Befragten zeigt, dass Unternehmen, die um die knapper werdende Ressource High Potentials konkurrieren, nicht allein mit einem hohen Gehalt (nur 16,7 Prozent stufen dieses als ‚sehr wichtig‘ ein) zukünftige Fachkräfte gewinnen oder an sich binden können (vgl. Abb. 2). So sind es gerade die ‚weichen‘ Faktoren ‚Inhaltlich interessante Arbeitsplätze‘ (70,5 Prozent) und ‚Ein angenehmes Betriebsklima‘ (70,3 Prozent), die High Potentials von ihrem zukünftigen Arbeitgeber erwarten. Ein ebenfalls signifikant hoher Wert wurde der Sicherheit des Arbeitsplatzes beigemessen (52,6 Prozent). Andere weiche Faktoren wie eine gute Kinderbetreuung scheinen hingegen nur eine geringe Bedeutung zu haben.

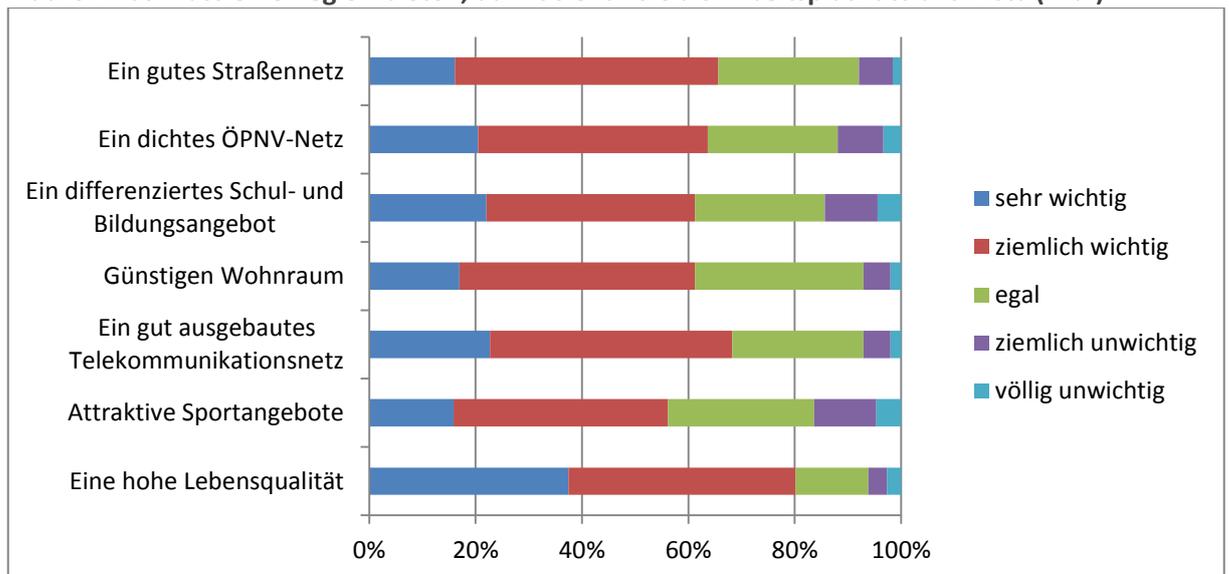
Um die Attraktivitätsfaktoren repräsentativer und anschaulicher aufzubereiten, wurde anschließend für jedes Item der Mittelwert berechnet (1=„sehr wichtig“ bis 5=„völlig unwichtig“). Die Mittelwerte verteilen sich dabei wie folgt:

Abb. 2: Verteilung der Mittelwerte der untersuchten Attraktivitätsfaktoren eines Arbeitsplatzes



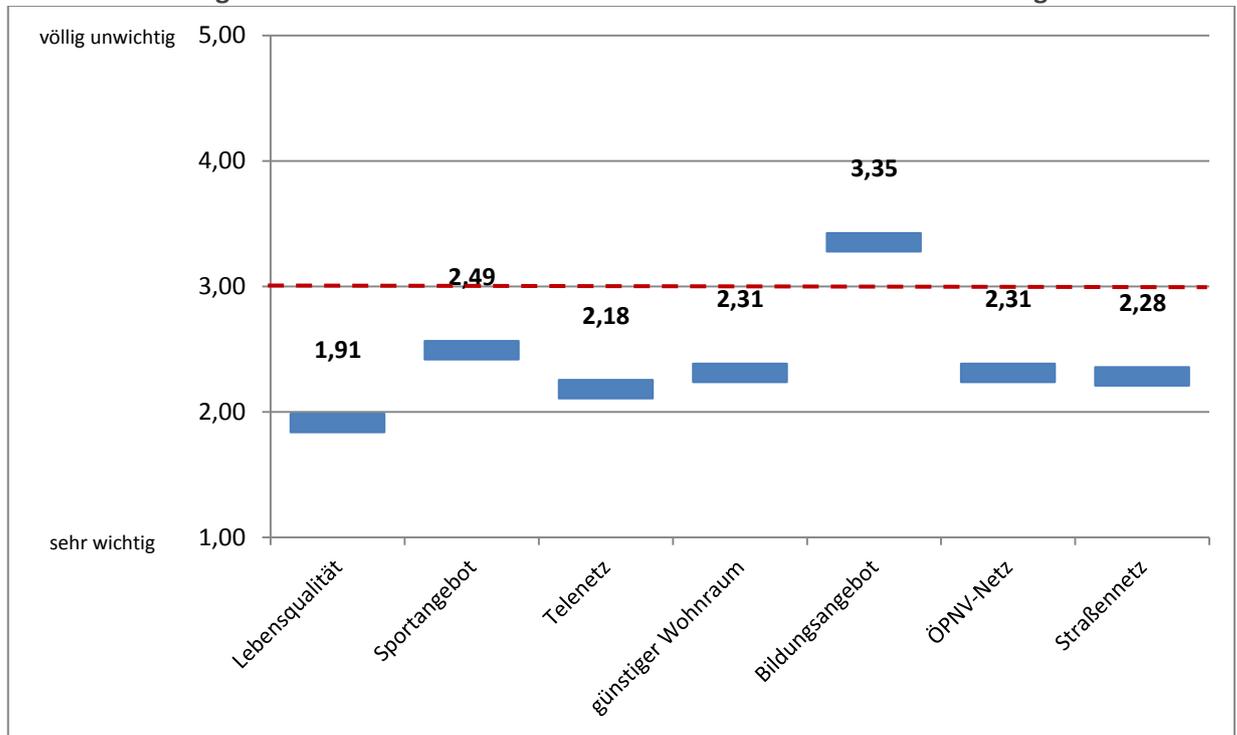
Die Befragten sollten zudem dazu Stellung nehmen, welche Faktoren eine Region attraktiv machen. Dabei zeigte sich, dass die möglichen Antwortkategorien sich nicht deutlich voneinander abheben. Beachtenswert ist jedoch, dass alle Kategorien als überdurchschnittlich wichtig beurteilt werden und somit als entscheidende Attraktivitätsfaktoren für die Wirtschaftsregionen angesehen werden (vgl. Abb. 3).

Abb. 3: Was muss eine Region bieten, damit sie für Sie als Arbeitsplatz attraktiv ist? (in %)



Betrachtet man jedoch die Mittelwerte (1=„sehr wichtig“ bis 5=„völlig unwichtig“), zeigt sich, dass ein umfangreiches Bildungsangebot die geringste Rolle bezüglich Attraktivität spielt (vgl. Abb. 4).

Abb. 4: Verteilung der Mittelwerte der untersuchten Attraktivitätsfaktoren einer Region



3.3 Conjoint Analyse

Der letzte Teil der Umfrage dient der Erhebung von Standortattraktivitätswerten für die neun Wirtschaftsregionen Nordrhein-Westfalens. High Potentials, die das Sample der Untersuchung bilden, sollten daraufhin befragt werden, welche der Regionen sie als zukünftigen Arbeitsort favorisieren würden. Die Befragung wurde mittels einer traditionellen Conjoint-Analyse (CA) durchgeführt. Diese ist für die Zielsetzung der Erhebung insoweit von Vorteil, als nicht direkt nach dem Attraktivitätswert der jeweiligen Region gefragt wird, sondern ein der Wirklichkeit angenähertes Arbeitsplatzmodell zur Bewertung vorgestellt wird, aus dem später die Attraktivitätswerte (bzw. Teilnutzenwerte) der Wirtschaftsregionen errechnet werden können.

Aufgrund der Zielsetzung der CA in der vorliegenden Studie, d.h. der Erhebung von Standortattraktivitätswerten für die neun Wirtschaftsregionen Nordrhein-Westfalens, wurde als erstes Attribut des Objektes Arbeitsplatz die ‚Region‘ ausgewählt. Die Ausprägungen des Attributs ‚Region‘ bilden dabei die neun Wirtschaftsregionen Nordrhein-Westfalens. Die Auswahl weiterer Attribute orientierte sich vorwiegend an der Studie ‚Fachkräfte in ostdeutschen Zukunftsfeldern‘ aus dem Jahr 2010¹. Im Rahmen der Studie wurden High Potentials gebeten, verschiedene Attraktivitätsfaktoren potentieller Arbeitsplätze zu bewerten, wie z.B. Gehalt, Image des Unternehmens, Weiterbildungsmöglichkeiten, Entfernung von Freunden und Familie etc. Der Studie zufolge beeinflussen im Besonderen die Nutzenwerte ‚Gehalt‘ und ‚Image des Unter-

¹ Fachkräfte in ostdeutschen Zukunftsfeldern. Prognos AG 2010.

nehmens' die Wahl des zukünftigen Arbeitsplatzes. Da der Befragungsaufwand der Conjoint Analyse exponentiell mit der Zahl der Attribute und Ausprägungen steigt² (und damit auch die Befragten zu überfordern droht), wurden schließlich nur die genannten Attribute ‚Gehalt‘ und ‚Image des Unternehmens‘ zusätzlich ausgewählt

Zunächst wurden mittels der SPSS-Prozedur ‚Conjoint‘ die Wichtigkeitswerte bzw. die relative Bedeutung der Attribute Gehalt, Image und Region ermittelt. Die Auswertung der Ergebnisse zeigte eine eindeutige Abstufung der Attribute „Gehalt“ und „Image“ gegenüber dem Attribut „Region“ (vgl. Tab. 2). Während die Attribute „Gehalt“ und „Image“ von den Befragten lediglich einen Wichtigkeitswert von 21,5 Prozent und 23,8 Prozent erhielten, wurde die Region mit dem mehr als doppelt so hohen Wichtigkeitswert 54,7 Prozent versehen. Somit stellt sich die Region, d.h. der Standort des Unternehmens innerhalb von Nordrhein-Westfalen, als ein zentrales Entscheidungskriterium für die Attraktivität eines Arbeitsplatzes heraus.

Tab. 2: Relative Wichtigkeit der Attribute Gehalt, Image und Region (in%)

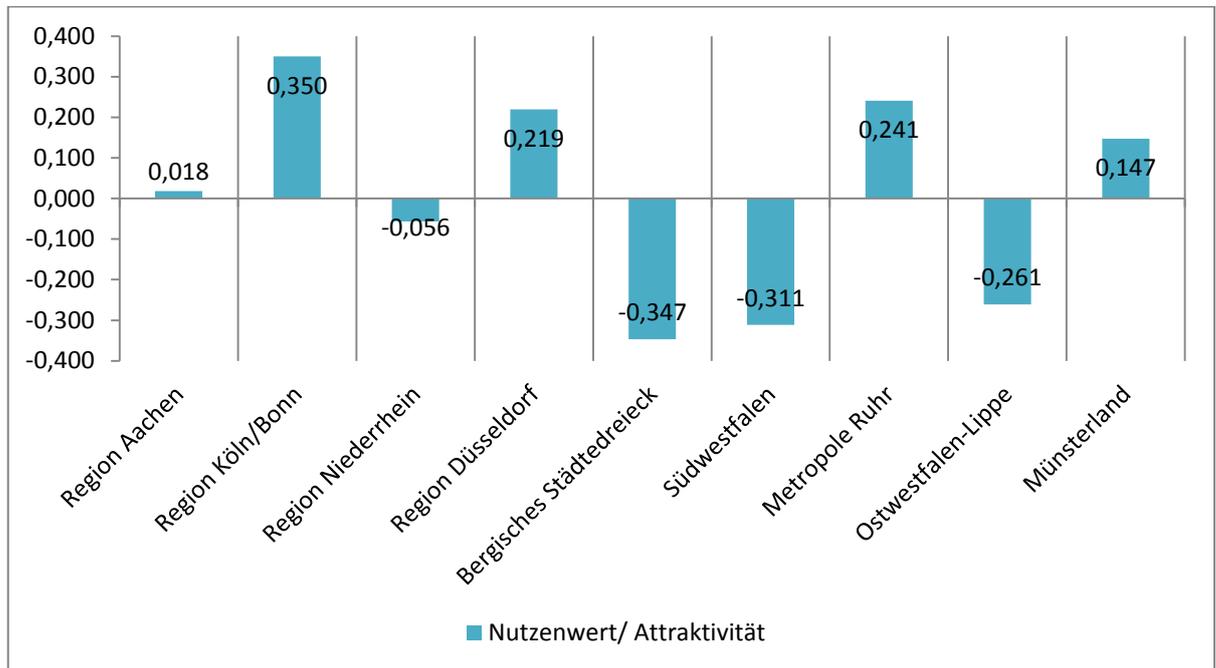
Merkmale	Wichtigkeitswerte
Gehalt	21,5
Image	23,8
Region	54,7

Die Nutzenwerte der einzelnen Ausprägungen der Attribute Gehalt und Image entsprechen der Rangfolge ihrer Abstufungen. So wurde ein höheres oder hohes Gehalt bzw. Image mit einem höheren positiven Nutzenwert versehen. Während z.B. ein Gehalt von 4.000 Euro mit dem negativen Wert -0,364 bewertet wurde, erhielt ein Gehalt von 5.000 Euro den positiven Wert 0,317; ähnlich verhält es sich mit den Ausprägungen des Merkmals „Image“.

Im Gegensatz dazu ergibt sich bei den Nutzenwerten der neun Wirtschaftsregionen ein sehr heterogenes Bild. Auffallend ist jedoch ein signifikantes Gefälle zwischen einzelnen Regionen: So erhielten die Regionen Köln/Bonn, Metropole Ruhr, Düsseldorf und Münsterland hohe positive Bewertungen, während insbesondere die Regionen Bergisches Städtedreieck, Südwestfalen und Ostwestfalen-Lippe sehr negativ bewertet wurden. Die Regionen Aachen und Niederrhein wurden hingegen weder besonders positiv noch besonders negativ bewertet (vgl. Abb. 5).

² Vgl. Backhaus/Erichson/Plinke/Weiber: Multivariate Analysemethoden. Berlin/Heidelberg: Springer 2003, S. 549.

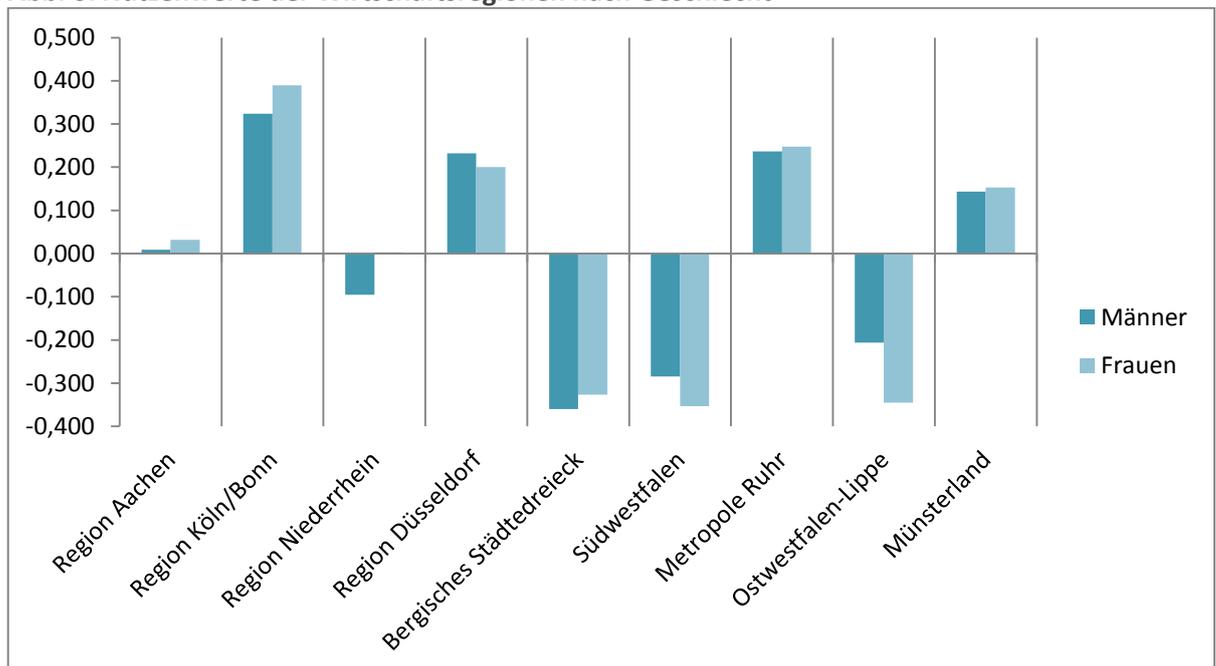
Abb. 5: Attraktivität der Wirtschaftsregionen aus der Sicht von High Potentials im MINT-Bereich



Bei näherer Betrachtung der Ergebnisse der Umfrage zeigte sich, dass einzelne soziodemographische Merkmale der Befragten einen gravierenden Einfluss auf die Bewertung der einzelnen Regionen ausübten. Die Nutzenwerte der Attribute Gehalt und Image sowie deren Ausprägungen blieben davon jedoch unberührt.

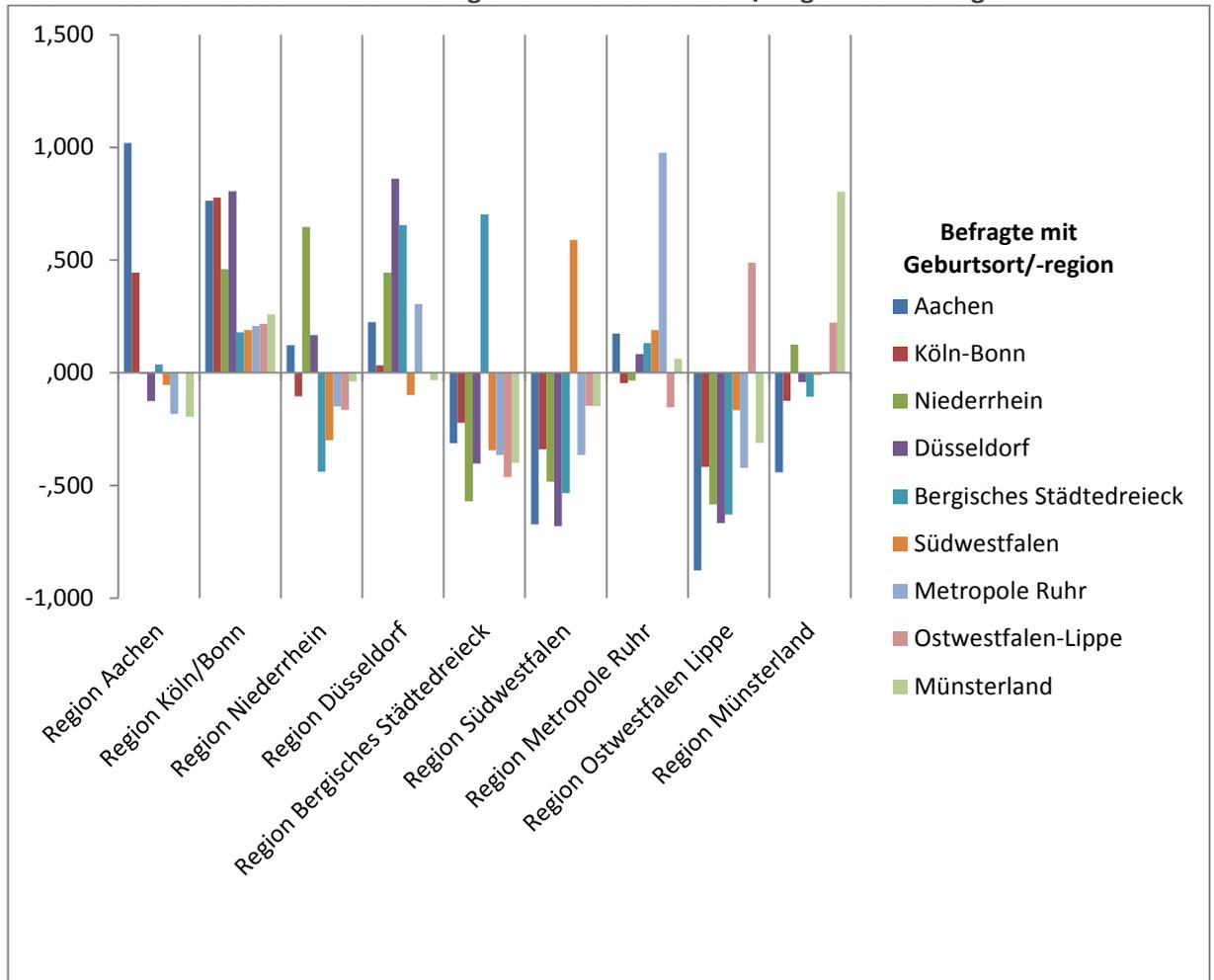
Das Merkmal „Geschlecht“ übte dabei den geringsten Einfluss auf die Bewertung der einzelnen Regionen aus. So lassen sich lediglich bei der Bewertung der Regionen Niederrhein gegenläufige Nutzenwerte feststellen (vgl. Abb. 6).

Abb. 6: Nutzenwerte der Wirtschaftsregionen nach Geschlecht



Die Analyse der Ergebnisse zeigte insbesondere, dass die Merkmale „Geburtsort“ und „Wohnort während des Semesters“ einen erheblichen Einfluss auf die Bewertung der Regionen ausübten. So lässt sich feststellen, dass nahezu alle Befragten ihre Geburtsregion überdurchschnittlich positiv bewerteten (vgl. Abb. 7).

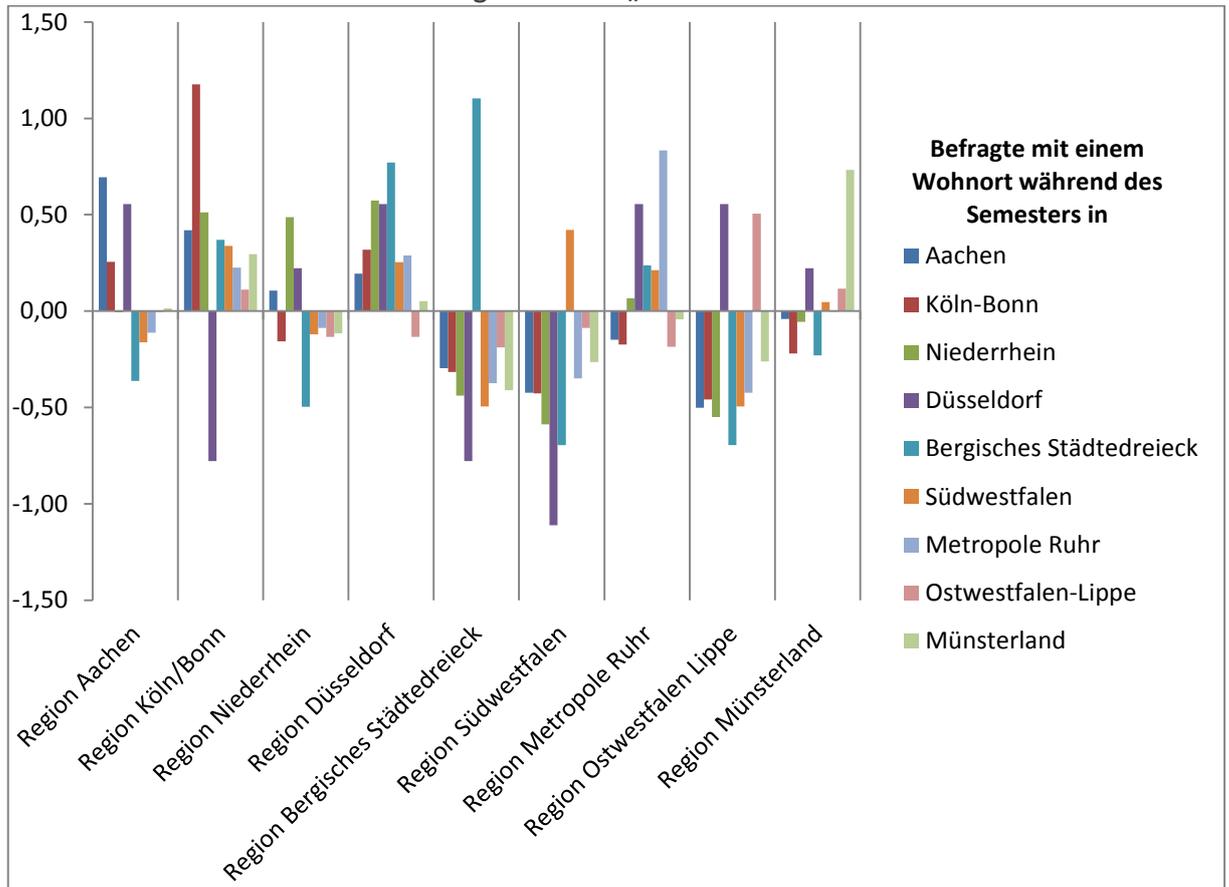
Abb. 7: Attraktivität der Wirtschaftsregionen nach Geburtsort/-region der Befragten



Besonders deutlich wird diese Beobachtung bei der Betrachtung der Regionen Bergisches Städtedreieck, Südwestfalen und Ostwestfalen-Lippe, die bei der Gesamtauswertung die negativsten Nutzenwerte aufwiesen, die aber von den jeweils dort Geborenen deutlich positiver beurteilt werden als von der Gesamtheit.

Ähnlich, mit leichten Abweichungen, verhält es sich mit den Ergebnissen anhand des Merkmals „Wohnort während des Semesters“ (vgl. Abb. 8).

Abb. 8: Attraktivität der Wirtschaftsregionen nach „Wohnort während des Semesters“



Trotz des eindeutigen Einflusses der Merkmale ‚Geburtsort‘ und ‚Wohnort während des Semesters‘ bleibt der anfangs festgestellte allgemeine Trend bestehen: Die Regionen Bergisches Städtedreieck, Südwestfalen und Ostwestfalen-Lippe erhalten – ausgenommen von den Befragten, die dort geboren sind – gravierend negative Nutzenwerte, während die Regionen Köln/Bonn, Düsseldorf und Metropole Ruhr positive bis sehr positive Nutzenwerte aufweisen können.

4. Zusammenfassung der Ergebnisse der Online-Befragung

Mehr als die Hälfte (54 Prozent) der von uns befragten Examenssemester in den MINT-Studiengängen an Hochschulen und Fachhochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen bevorzugen einen Arbeitsplatz in Nordrhein-Westfalen. 15 Prozent möchten NRW definitiv verlassen und bevorzugen ein anderes Bundesland oder sogar das Ausland. Für ein Drittel (31 Prozent) ist es irrelevant, wo sie künftig arbeiten.

MINT-Absolventen mit ausländischer Herkunft entscheiden sich dagegen viel eindeutiger für einen zukünftigen Arbeitsplatz in NRW, was der unter Arbeitsmarktexperten landläufigen Meinung widerspricht, vor allem ausländische MINT-Studierende würden nach erfolgreichem Examen in ihre Heimat zurückkehren.

Bezogen auf **Attraktivitätsfaktoren in der Bewertung von Unternehmen** ergeben sich folgende Ergebnisse aus Sicht der Befragten:

- Es ist nicht das Gehalt, was junge Menschen in Unternehmen zieht. Wichtiger als das Gehalt sind Faktoren wie angenehmes Betriebsklima, interessante Arbeit, Sicherheit des Arbeitsplatzes, Aufstiegsmöglichkeiten und Weiterbildung. Kinderbetreuung und eine gute verkehrliche Anbindung sind weniger gefragt. Dies dürfte daran liegen, dass junge Akademiker keine Prioritäten auf Kinderbetreuung legen, da sie zunächst an ihr eigenes Leben und ihren Einstieg in die Arbeitswelt denken und nicht den Fokus auf Familiengründung legen.

Bezogen auf die weichen **Attraktivitätsfaktoren von Regionen** zeigen die Befragungsergebnisse,

- dass insbesondere die Lebensqualität, aber in der Reihenfolge ihrer Bedeutung auch Telekommunikationsnetz, Straßen- und ÖPNV-Netz, günstiger Wohnraum und Sport als wichtig empfunden werden. Lediglich das Bildungsangebot spielt aus Sicht der Befragten eine unwichtigere Rolle. Dies dürfte daran liegen, dass junge Absolventen ihren Wohn- und Arbeitsort nicht vom Bildungsangebot abhängig machen, solange die Familienplanung nicht in greifbare Nähe gerückt ist. Für junge Menschen ist die Gestaltung des eigenen Lebens, insbesondere des Arbeitslebens nach Verlassen der Uni, von zentraler Bedeutung.

Bei diesen Teilergebnissen der Befragung fällt auf, dass junge Akademiker insbesondere den sogenannten weichen Faktoren in der Arbeitsplatz- und Standortbewertung den Vorzug geben.

Zur Erhebung von **Standortattraktivitätswerten von Regionen** wurden die MINT-Absolventen danach befragt, welche Region sie als künftigen Arbeitsort favorisieren würden. Die Auswertung der Daten wurde mit Hilfe einer Conjoint-Analyse vorgenommen. Daraus lassen sich folgende Schlussfolgerungen ziehen:

- Bezogen auf potentielle künftige Arbeitsplätze für MINT-Absolventen weist das Attribut „Region“ im Vergleich zu den Attributen „Gehalt“ und „Image des Unternehmens“ einen besonders hohen Stellenwert für die Befragten auf.
- Die Regionen Köln/Bonn, Metropole Ruhr und Düsseldorf werden von den Befragten mit eindeutigem Abstand als attraktivste Regionen bewertet. Auch die Region Münsterland kann mit hohen positiven Werten punkten. Die genannten Regionen werden somit von der Gesamtheit der Befragten als Arbeitsplatzstandort bevorzugt.
- Die Regionen Bergisches Städtedreieck, Südwestfalen und Ostwestfalen-Lippe werden durchgehend negativ bewertet. Sie gelten nicht als attraktiv und kommen daher eher nicht für die Gesamtheit der Befragten als Arbeitsplatzstandort in Frage.
- Die Regionen Aachen und Niederrhein weisen weder besonders niedrige noch besonders hohe Attraktivitätswerte auf.

Es fällt auf, dass die Merkmale „Geburtsort“ und „Wohnort während des Semesters“ in einem sehr starken Zusammenhang zur Attraktivitäts-Bewertung der Wirtschaftsregionen stehen. So zeigt sich, dass Befragte diejenigen Regionen für einen besonders attraktiven Arbeitsplatzstandort halten, in denen sie entweder geboren wurden oder in denen sie während des Semesters wohnen/wohnten. Das Gefälle zwischen den sehr positiv bewerteten Regionen Köln/Bonn, Metropole Ruhr und Düsseldorf und den anderen eher negativ bewerteten Regionen bleibt jedoch trotz dieses Zusammenhangs bestehen.

Für die möglichen Ursachen und Gründe, einen Arbeitsplatz in der eigenen Wirtschaftsregion oder im Umfeld der Region zu favorisieren, lassen sich im Besonderen soziale Figurationen, d.h. Interdependenzgeflechte von Individuen oder soziale Netzwerke, anführen. Entscheidend ist, dass solche Interdependenzen oder Verflechtungszusammenhänge einzelner Individuen wie z.B. Familie, Schule, Hochschule, Region, aber auch Stammtische, Sportvereine oder das Zusammenleben in einem Stadtteil elementare soziale Bindungen hervorbringen, die sich auch auf das Mobilitätsverhalten junger Menschen hinsichtlich ihrer Wahl des Arbeitsplatzstandortes auswirken.

Die überdurchschnittlich positive Bewertung derjenigen Wirtschaftsregion, in der die Befragten geboren worden sind oder zur Zeit leben, lässt sich daher auf die besonders hohe Gewichtung vorhandener sozialer Bindungen und Netzwerke der Befragten zurückführen³. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die beschriebenen Figurationen keinen statischen, sondern prozesshaften Charakter aufweisen. Bezüglich der befragten MINT-Absolventen bedeutet dies, dass sie nicht unweigerlich an feste soziale Netzwerke gebunden sind, sondern sich gleichfalls herauslösen oder in neue Figurationen eintreten können.

3 Hinweise, die die Ergebnisse der vorliegenden Studie bestätigen, finden sich auch in anderen wissenschaftlichen Studien und Publikationen. Vgl. zur Shell-Studie Albert, Matthias / Hurrelmann, Klaus / Quenzel, Gudrun / Schneekloth, Ulrich, 2010: Jugend 2010 – 16. Shell-Jugendstudie. Frankfurt 2010. Zu Bayern vgl. Falk, Susanne / Kratz, Fabian, 2009: Regionale Mobilität von Hochschulabsolventen beim Berufseinstieg. In: Beiträge zur Hochschulforschung 31, Nr. 3, S. 52-67. http://www.ihf.bayern.de/?download=3-2009_Falk-Kratz.pdf, S. 57. Darüber hinaus bestätigen die Ergebnisse der vorliegenden Studie nicht nur die Umfragen der Unis Bochum und Duisburg/Essen, sondern liefern auch eine inhaltliche Erklärung für die in der WZ zu findende Schlagzeile „Akademiker bleiben dem Ruhrgebiet treu“, WAZ vom 3. Februar 2012, S. 1.

Autoren:

Benedikt Leisering und Katharina Rolff arbeiteten als wissenschaftliche Mitarbeiter im Forschungsschwerpunkt „Wissen und Kompetenz“ am Institut Arbeit und Technik

Kontakt: leisering@iat.eu; rolff@iat.eu

Forschung Aktuell 2012-03

ISSN 1866 – 0835

Institut Arbeit und Technik der Westfälischen Hochschule
Gelsenkirchen Bocholt Recklinghausen

Redaktionsschluss: 29.02.2012

http://www.iat.eu/index.php?article_id=91&clang=0

Redaktion

Claudia Braczko

Tel.: 0209 - 1707 176

Institut Arbeit und Technik

Fax: 0209 - 1707 110

Munscheidstr. 14

E-Mail: braczko@iat.eu

45886 Gelsenkirchen

IAT im Internet: <http://www.iat.eu>