

Unter dem Motto „Herausforderungen am Übergang Schule - Ausbildung - Beruf“ fand am 23. Oktober 2019 in der Malzfabrik der Fachtag des Arbeitsbündnisses mit 54 Teilnehmenden statt.

Das Arbeitsbündnis Jugend und Beruf Nordwestmecklenburg ist eine Kooperation aus den Partnern Jobcenter NWM, Arbeitsagentur Schwerin, Staatliches Schulamt sowie aus dem Fachdienst Jugend und dem Fachdienst Bildung und Kultur des Landkreises. Die Bündelung der Kompetenzen lässt das Arbeitsbündnis wie eine Jugendberufsagentur arbeiten.

Eine Zielstellung im Bündnis ist die frühestmögliche Unterstützung der Jugendlichen bei der Orientierung im Berufswahlprozess. Hier ist die Einbeziehung aller regionalen Akteure im Übergangssystem notwendig.

Entsprechend veranstaltete das Arbeitsbündnis Jugend und Beruf einen Fachtag für Beratungsfachkräfte, Lehrkräfte und Begleiter*innen von Jugendlichen. Unter dem Motto „Herausforderungen am Übergang Schule - Ausbildung - Beruf“ gab es informative Referate. Auf dem Marktplatz der Möglichkeiten hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich an den Thementischen der Kooperationspartner im Arbeitsbündnis auszutauschen und zu vernetzen. Besonders der praktische Bezug der Vorträge wurde von den Teilnehmenden als sehr positiv wahrgenommen. Diese befassten sich mit

- der Veränderung der Berufsbilder in der Pflege und daraus resultierende neue Möglichkeiten
- den vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten der Ernährungswirtschaft in Westmecklenburg
- Herausforderungen im Umgang mit der Generation Z - Veränderungen von Sprache und Zugangskanälen

Durch die Gespräche und das zur Verfügung gestellte Informationsmaterial der verschiedenen Akteure am Übergang Schule-Ausbildung-Beruf (unter anderem dem aktualisierten Angebotskatalog der Bündnispartner) konnte Transparenz hergestellt werden.

Generalisierte Pflegeausbildung

AB 01.01.2020

BSZ-Nord , Heike Stammberger
23.10.2019

Inhalt und Gliederung der Ausbildung

- ▶ **Berufsbezeichnung: Pflegefachmann / Pflegefachfrau**
- ▶ **Ausbildungsdauer: 3 Jahre**
- ▶ **Theoretischer und praktischer Unterricht: 2100h**
- ▶ **Praktische Ausbildung: 2500h**
- ▶ **Ausbildung erfolgt im Wechsel zwischen Theorie und Praxis**

Inhalt und Gliederung der Ausbildung

Theoretischer und praktische Unterricht

- ▶ Kompetenzerwerb in verschiedenen Versorgungsbereichen aller Altersstufen
- ▶ Pflegeschule erstellt ein schulinternes Curriculum unter Berücksichtigung der Empfehlungen im Rahmenlehrplan
- ▶ Spezialisierung (Alte, Kinder etc.) erfolgt im letzten Ausbildungsdrittel
- ▶ Staatlichen Prüfungen sind angepasst auf die Spezialisierung

Praktische Ausbildung

Praxisanleitung

- ▶ Sicherstellung erfolgt durch Praxis
- ▶ Mindestens 10% während eines Einsatzes, geplant und strukturiert auf Grundlage des vereinbarten Ausbildungs-planes
- ▶ Praxisanleitung darf nur von ausgebildeten / fachweiter-gebildeten Pflegekräften (Praxisanleitern) durchgeführt werden

Praktische Ausbildung

Ausbildung Praxisanleiter

- ▶ Berufspädagogische Zusatzqualifikation mind. 300h und kontinuierliche berufspädagogische Fortbildung von mind. 24h jährlich nachweisen

Praxisbegleitung (Lehrkräfte)

- ▶ Mindestens ein Besuch je Orientierungseinsatz, Pflichteinsatz und Vertiefungseinsatz

Jahreszeugnisse und Leistungseinschätzungen

- ▶ Für jedes Ausbildungsjahr erteilt Pflegeschule den Azubildenden ein Zeugnis über die erbrachten Leistungen in Theorie und Praxis.
- ▶ Einrichtung erteilt, je Einsatz, eine qualifizierte Leistungseinschätzung und Fehlzeitenübersicht.
Auswertungsgespräch am Ende des Einsatzes.

Zwischenprüfung

- ▶ **Am Ende des 2 Ausbildungsdrittels**
- ▶ Bestehen nicht notwendig → Ausbildung kann fortgesetzt werden
- ▶ **Bei Gefährdung kann Absprache zwischen Einrichtung, Pflegeschule und Schüler erfolgen**

Staatliche Abschlussprüfung

- ▶ Mündliche und schriftliche Prüfung erfolgt in Pflegeschule
- ▶ Praktische Prüfung in Einrichtung
- ▶ Nachteilsausgleich kann nach Antrag erteilt werden z.B. Verlängerung einer Schreib- oder Bearbeitungszeit)

Vorzensuren

- ▶ Die Vorzensuren werden bei der Bildung der Zensuren des schriftlichen, mündlichen und praktischen Teils der Prüfung berücksichtigt.

Schriftliche Prüfung

- ▶ Zentrale Prüfung auf Grundlage der Vorschläge durch Pflegeschulen
- ▶ Kompetenzbereiche I-V
- ▶ 3 Aufsichtsarbeiten je 120min

Mündliche Prüfung

- ▶ Dauer 30-45min
- ▶ 1 komplexes Fallbeispiel
- ▶ Inhalt Kompetenzbereiche III – V
- ▶ Gewährung einer angemessenen Vorbereitungszeit
- ▶ 2 Fachprüfer

Praktische Prüfung

- ▶ Vorab ausgearbeitete Pflegeplanung (Vorbereitungsteil)
- ▶ Fallvorstellung max. 20min
- ▶ Reflexionsgespräch max. 20min
- ▶ Prüfungsdauer ohne Vorbereitungsteil 240 Minuten
- ▶ Kann durch eine organisatorische Pause von max. einem Werktag unterbrochen werden

Ergotherapieausbildung

- ▶ Ausbildungsdauer: 3 Jahre
- ▶ Vollzeitausbildung
- ▶ Zwei Drittel der Ausbildung = theoretischer und praktischer Unterricht
- ▶ ein Drittel der Ausbildung = praktische Ausbildung

Ausbildungsverlauf Ergotherapie

- ▶ 1. Jahr: theoretischer und praktischer Unterricht,
ab Ende Juni 3 Wochen Pflegeprojekt
- ▶ 2. Jahr: ab Ende August Arbeitstherapiepraktikum,
theoretischer und praktischer Unterricht
- ▶ 3. Jahr: 3 Praktika ab Ende August bis Anfang Mai,
theoretischer und praktischer Unterricht,
Prüfungen

Prüfungsvoraussetzungen

- ▶ erfolgreiche Bewältigung aller theoretischen und praktischen Fächer
- ▶ erfolgreiche Bewältigung aller Praktika
- ▶ regelmäßige Teilnahme, d.h.
 - ▶ Fehlzeiten max. 60 Tagen in 3 Jahren
 - ▶ Fehlzeiten max. 10 Tagen/je Praktikum

Staatliche Prüfung

- ▶ schriftlicher Teil: 3 Aufsichtsarbeiten
- ▶ mündlicher Teil: 3 Prüfungen
- ▶ praktischer Teil: 2 Teile

Ausbildung Kranken- und Altenpflegehilfe

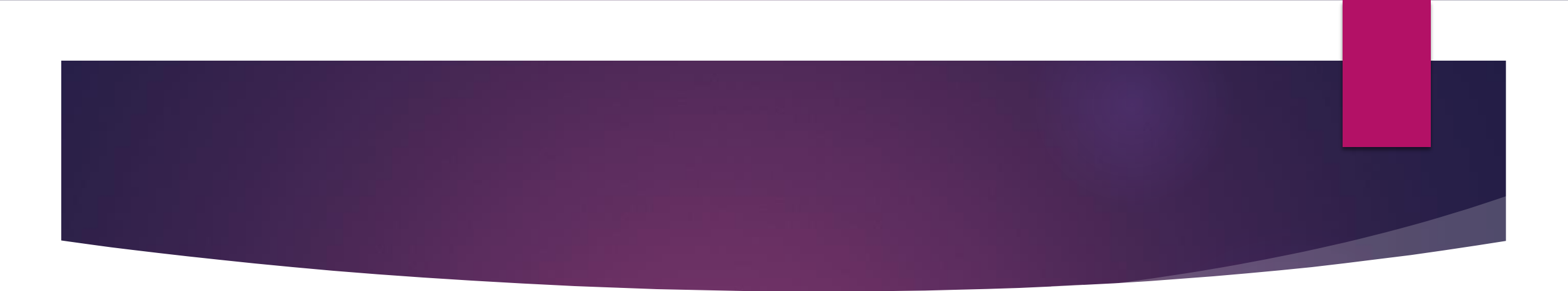
- ▶ **Ausbildungsdauer: 1,5 Jahre**
- ▶ **Vollzeitausbildung , Fehlzeiten max. 10 % (je s.u.)**
- ▶ **theoretischer und praktischer Unterricht = 800 Stunden**
- ▶ **praktische Ausbildung = 1400 Stunden**

Prüfungen

- ▶ **Mündliche Prüfung**
- ▶ **Praktische Prüfung**
- ▶ Vorzensuren werden in den prüfungsrelevanten Themenbereichen berücksichtigt

Tag der offenen Tür

- ▶ Informationen erhalten Sie unter der Tel.-Nr. 03841 – 285185
- ▶ oder www.berufsschulzentrum-nord.de => Gesundheitsfachberufe
- ▶ oder am Tag der offenen Tür am 18.01.2020 von 9-12 Uhr am Berufsschulzentrum Nord in der Lübschen Straße 207



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

...und nun ???

A grayscale background image showing several hands of different skin tones reaching up and holding a globe, symbolizing global unity and teamwork.

Veränderungen der Berufsbilder in der Ernährungswirtschaft – Vielfältige Ausbildungsmöglichkeiten und Arbeitgeber aus der Region

Fachtag des Arbeitsbündnisses Jugend und Beruf im Landkreis
Nordwestmecklenburg

2014

Gründung Food Academy - Kompetenzen für die Ernährungswirtschaft e.V.

- Unternehmensinitiative zur Fachkräftesicherung in der Ernährungswirtschaft in MV



WeserGold®



Vorstand



Tom Boenigk
2. stellvertretender
Vorsitzender
Personalleiter
Dr. Oetker Wittenburg



Oliver Schindler
Vorstandsvorsitzender,
Inhaber/ CEO Sweet Tec,
Toffee Tec, Ragolds,
Boizenburg



Kai Wassermann
Schriftführer,
Managing Director
Norddeutsche
Kaffeewerke, Upahl



Detlef Arlt
1. stellvertretender
Vorsitzender,
Personalleiter
SternWywiol
Hamburg/ Stern Maid,
Wittenburg



Frank Jehring
3. stellvertretender
Vorsitzender,
Geschäftsführer riha
WeserGold, Dodow

Mitarbeitende



Kathrin Umblia
Netzwerkmanagement |
Qualifizierungsmanagement



Mareike Winter
PR & Marketing Management

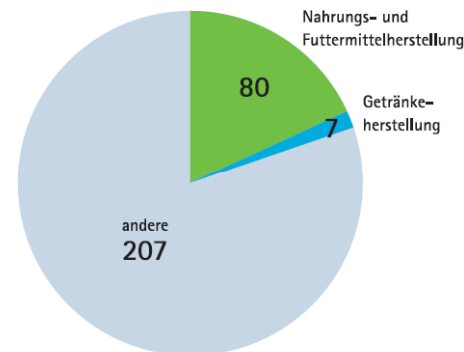
Ernährungswirtschaft M.V.

fast **30 %**
der Betriebe



des verarbeitenden Gewerbes in
Mecklenburg-Vorpommern kommen
aus der Ernährungswirtschaft

Anzahl der Betriebe verarbeitendes Gewerbe:



14.329
Personen



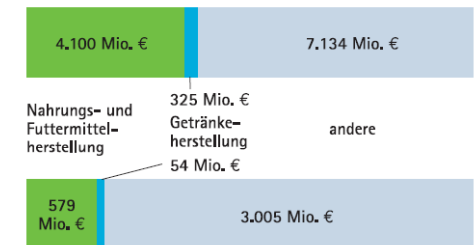
arbeiten in der
Ernährungswirtschaft in
Mecklenburg-Vorpommern

38,3 %
des Umsatzes



im verarbeitenden Gewerbe in
Mecklenburg-Vorpommern werden in
der Ernährungswirtschaft generiert

Anteil am Gesamtumsatz (oben) und Aus-
landsumsatz des verarbeitenden Gewerbes:



17,4 %
des Auslands-
Umsatzes



im verarbeitenden Gewerbe in
Mecklenburg-Vorpommern werden
durch die Ernährungswirtschaft
generiert

Quelle: Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz Mecklenburg-Vorpommern • Es wurden Daten von Unternehmen mit 50 und mehr tätigen Personen erfasst.

Quelle: WIR-Zeitschrift der Industrie- und Handelskammer zu Rostock 8/2014

Im Verein engagieren sich aktuell
22 Unternehmen mit insgesamt ca.
4.500 Mitarbeitenden und damit
2/3 aller Beschäftigten aus der
Ernährungswirtschaft in MV.

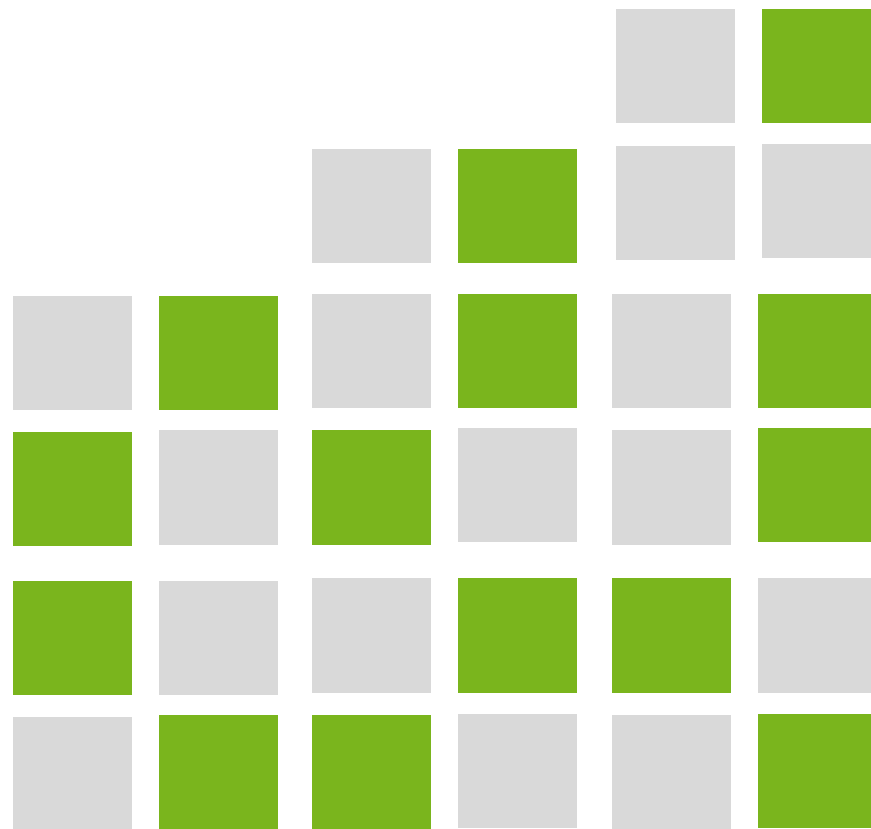


Schoeller Allibert



Stand 10/2019

Fachkräfte sind
die zentralen
Bausteine
unserer
Unternehmen.





ARBEITS- UND
ERFAHRUNGSKREISE



BERUFSORIENTIERUNG/
MESSEN



QUALIFIZIERUNGEN

Unsere Aktivitäten

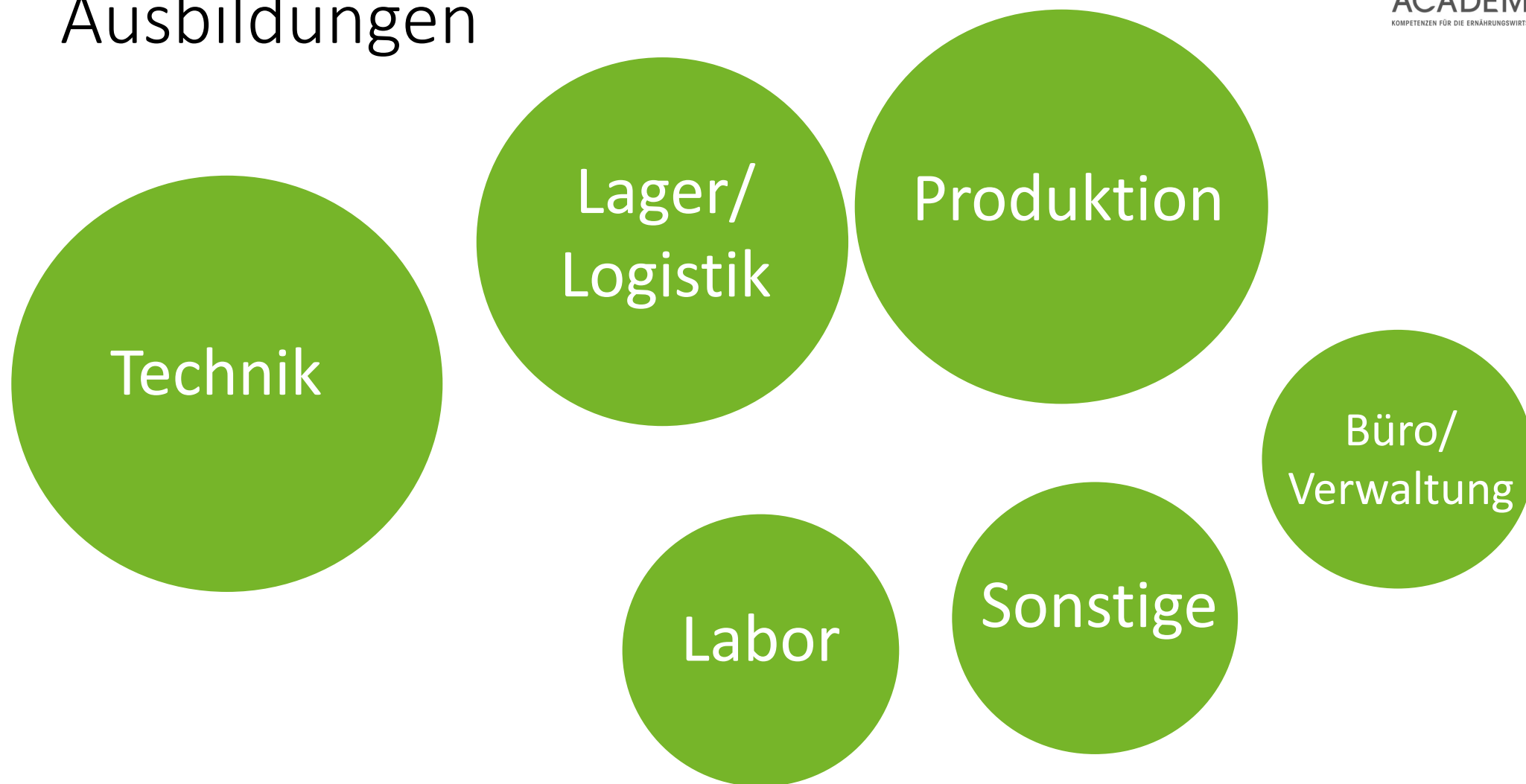


NETZWERKE &
VERANSTALTUNGEN



IMAGEARBEIT

Ausbildungen



Die Berufsbilder im Überblick (m/w/d)

Technik

Mechatroniker
Elektroniker (Betriebstechnik/ Automatisierungstechnik)
Industriemechaniker
Industrieelektriker

Produktion

Maschinen- und Anlagenführer ●
Fachkraft Lebensmitteltechnik
Konditor
Milchtechnologe
Fachkraft für Fruchtsafttechnik

Lager/ Logistik

Fachlagerist ●
Fachkraft für Lagerlogistik

Labor

Chemielaborant
Milchwirtschaftlicher Laborant

Büro/ Verwaltung

Industriekaufleute
Industriekaufleute mit dualem Studium
Kaufleute für Büromanagement

Sonstiges

Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk
Berufskraftfahrer
Tierwirt/Imkerei
Gärtner/ Fachrichtung Obstbau

Berufsorientierung

- 2.000 Atlanten der Ernährungswirtschaft
- ca. 20 Messen/ Jahr



Messen



Kooperationen mit Bildungsträgern und Schulen



Kooperationen mit Vereinen



Berufsorientierungsunterricht mit praktischer Ausrichtung

Digitalisierung in der Ernährungswirtschaft

- Große Veränderungsdynamik
- Anpassungsdruck vor dem Hintergrund des marktwirtschaftlichen Wettbewerbs
 - Digitalisierung ≠ Selbstzweck
- Digitale Vernetzung von
 - Produktionsprozessen
 - Verbindenden Logistikprozessen
 - verbundenen Dienstleistungen
 - dezentrale Steuerbarkeit und max. Transparenz bzgl. Produkte und Prozesse → „Smart-Factory“

Digitalisierung verändert

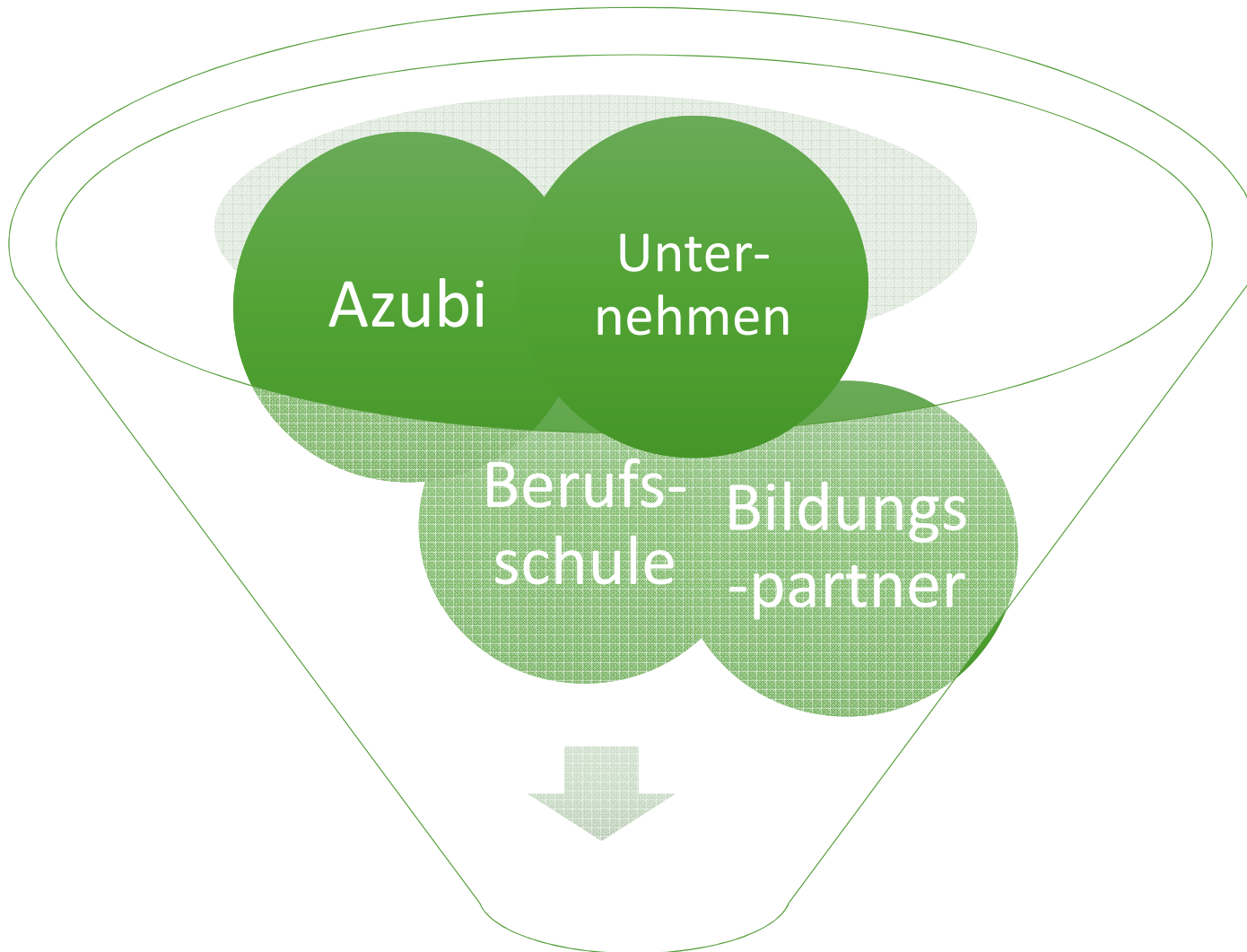
Anforderungen an

Unternehmen/ Ausbildungsverantwortliche

Mitarbeitende und Auszubildende

Ord nende Instanzen und Bildungspartner





Erfolgreiche Ausbildung 4.0

Veränderung von Berufsbildern im Zuge der Digitalisierung

KU|PFAeV1

Bsp.1: Bereich Lager/ Logistik

Fachlagerist (Berufsreife/ 2jährige Ausbildung) - aufgabenorientiert KU|PFAeV2

Fachkraft Lagerlogistik (Mittlere Reife/ 3jährige Ausbildung)* - prozesszentriert

→ welchen Beruf ein Unternehmen ausbildet hängt i.d.R. vom jeweiligen Automatisierungsgrad des Unternehmens ab

- i.d.R. breitere Einsatzmöglichkeiten: gesamter Logistikprozess im Blick (Warenanahme-Qualitätskontrolle-Ausgang)

- „Fachkräfte für Lagerlogistik nehmen Güter an, kontrollieren sie und lagern sie sachgerecht. Sie stellen LKUs und Tourenpläne zusammen, verladen und versenden Güter. Außerdem wirken sie bei der Optimierung logistischer Prozesse mit.“ [Quelle: BerufeNet Agentur für Arbeit] KU|PFAeV3

KU|PFAeV4

KU|PFAeV5

KU|PFAeV6

KU|PFAeV1 Bitte Website (Ausbildungsplätze und Jobangebote aktualisieren !!!!)

Kathrin Umbria | Projektleitung Food Academy e. V.; 19.11.2018

KU|PFAeV2 Starke Nachfrage !!!

Kathrin Umbria | Projektleitung Food Academy e. V.; 18.10.2019

KU|PFAeV3 Ware wird mit Scanner erfasst- Platz im Lager wird automatisch zugewiesen -> Bestandsveränderung automatisch erfasst)

Kathrin Umbria | Projektleitung Food Academy e. V.; 18.10.2019

KU|PFAeV4 Warenannahme und Lagerung erfolgen z.T. schon hoch automatisiert

Kathrin Umbria | Projektleitung Food Academy e. V.; 18.10.2019

KU|PFAeV5 z.T. Autonom fahrende Stapler (Netslé) - "lagern" entfällt

Kathrin Umbria | Projektleitung Food Academy e. V.; 18.10.2019

KU|PFAeV6 Auch für die Erfassung der Lagerbestände, z.B. bei der Inventur, werden Drohnen bereits erprobt. Eingesetzt werden Drohnen bereits z.B. im Ersatzteiltransport in großen Werken. Um diese Technologie anwenden zu können, müssen sich Fachkräfte die entsprechenden Kenntnisse aneignen. (Quelle BerufeNet AA)

Kathrin Umbria | Projektleitung Food Academy e. V.; 18.10.2019

Veränderung von Berufsbildern im Zuge der Digitalisierung

Bsp.: Ausbildungen im Bereich Metall- u. Elektro

Teilnovellierung in nur 2 Jahren vollzogen erfolgte mit Wirkung zum 01.08.2019

Drei Ausbildungsordnungen mit insgesamt 11 Berufen wurden angepasst, darunter

- Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik , - für Betriebstechnik für Informations- u. Systemtechnik (EIS)
- Industriemechaniker/-in
- Mechatroniker/-in

KU | PFAeV1 Bitte Website (Ausbildungsplätze und Jobangebote aktualisieren !!!!)

Kathrin Umblia | Projektleitung Food Academy e. V.; 19.11.2018

Zusatzqualifikationen



Digitale Vernetzung



Programmierung



IT-Sicherheit



Systemintegration

Bsp. 2: Novellierung der Ausbildungsberufe im Metall- u.

KU|PF AeV1

Elektrobereich* (*zum 01.08.2018 in Kraft getreten)

Anpassungen der *Ausbildungsinhalte* in vier Berufsbildpositionen:

- Digitalisierung der Arbeit, Datenschutz und Informationssicherheit (NEU)
- Betriebliche und technische Kommunikation
- Planen und Organisieren der Arbeit, Bewerten der Arbeitsergebnisse bzw. Planen und Steuern von Arbeitsabläufen / Kontrollieren und Beurteilen der Arbeitsergebnisse (Mechatroniker)
- Geschäftsprozesse und Qualitätssicherungssysteme im Einsatzgebiet / Qualitätsmanagement (Mechatroniker)

KU | PFAeV1 Bitte Website (Ausbildungsplätze und Jobangebote aktualisieren !!!!)

Kathrin Umblia | Projektleitung Food Academy e. V.; 19.11.2018

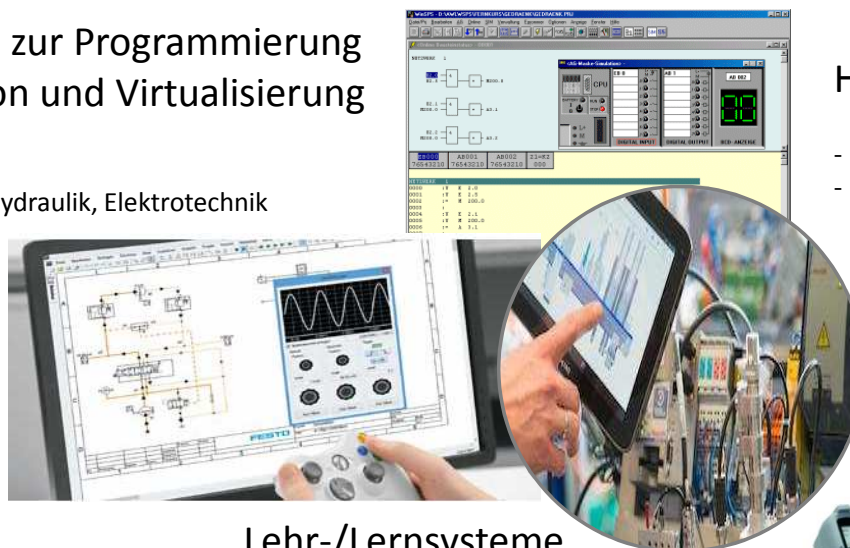
Neuerungen in der Verbundausbildung

- Ausgangspkt. Berufsbildposition 5 Ausbildungsordnung
- Neuer Kurs „Digitale Kommunikation“
 - Datenschutz
 - IT- Sicherheit
 - Digitale technische Kommunikation
 - Digitales Wissensmanagement
- Einsatz digitaler Medien
 - Entwicklung von „Erklärfilmen/Dokumenten“ von Azubis für Azubis
 - Bereitstellung von Informationen über QR-Codes
 - APP-Nutzung
- Erarbeitung von Richtlinien für die Nutzung mobiler Endgeräte

Digitale Arbeits-, Lehr- und Lernmittel für den Elektrobereich

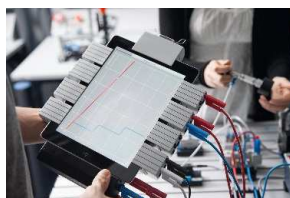
Software zur Programmierung Simulation und Virtualisierung

FluidSIM® 5
Pneumatik, Hydraulik, Elektrotechnik
Win SPS-S7



Lehr-/Lernsysteme

- Regelungstechnik
- Steuerungstechnik
- Automatisierungstechnik



Hardware

- Erweiterung Robotino
- Notebooks



Messgeräte

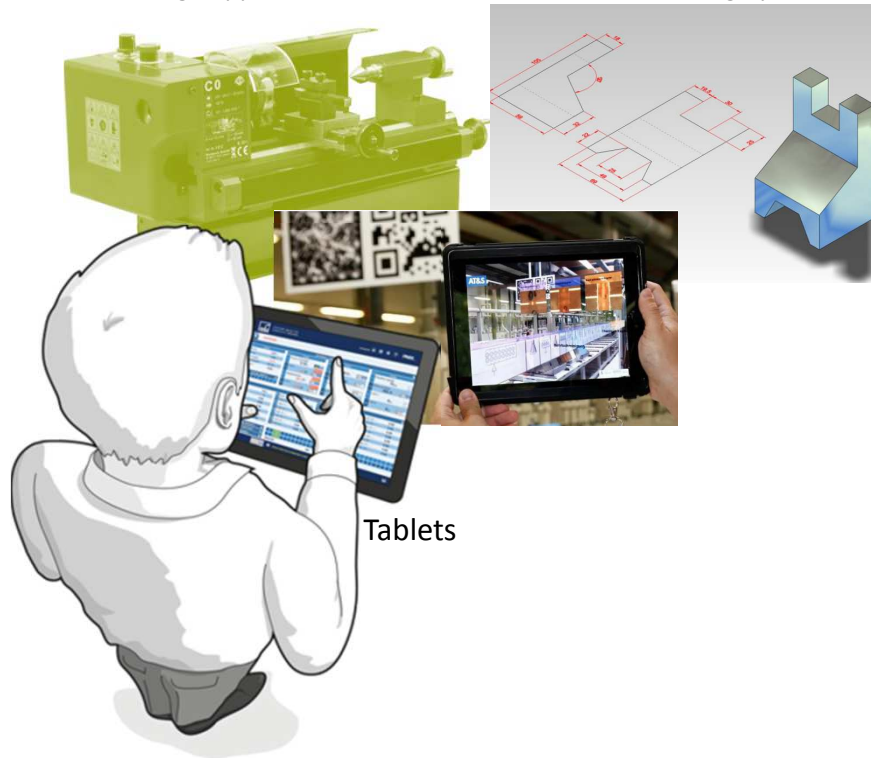
- Wärmebildkamera
- 3 Phasen Leistungsanalysator
- Installationstester
- Prüfgeräte für VDE



Digitale Arbeits-, Lehr- und Lernmittel für den **Metallbereich**

Digitalisierung der Arbeit

Ausbildungs-App als Assistenz-, Simulations-, Visualisierungssystem



Tablets

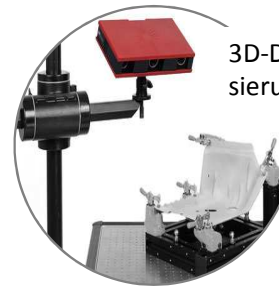
Technische Kommunikation



Roboterarm mit
3D-Druck Set



Messtechnik



3D-Digitali-
sierungssystem



Taktils
Messmikroskop

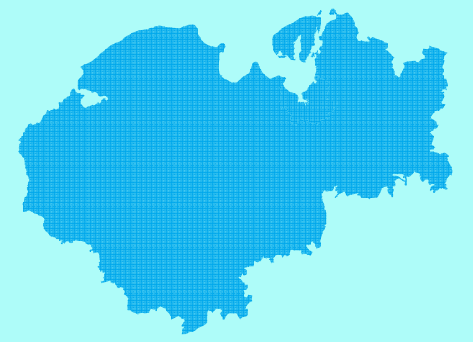
Neuerungen Elektronikausbildung beim Bildungspartner saz e.V.

(Quelle: SAZ Schwerin „Tag der ausbildenden Fachkraft“ am 07.06.19)

- Überarbeitung des Prüfungsgestells zum Sommer 2019
 - Nicht mehr „Logo“ sondern „S7“-Steuerung
 - Einstellung der Prüflinge auf TIA-Portal (Programmiersoftware)
- Empfehlung: Programmiergeräte mit TIA durch Unternehmen bereitstellen



	Babyboomer (1946-1965)	Gen X (1966-1980)	Gen Y (1981-1995)	Gen Z (1996-2010)
Leitsatz	Leben, um zu arbeiten!	Arbeiten, um zu leben!	Leben und Arbeit verbinden!	Arbeit ist nur ein Teil des Lebens!
IT	erste Erfahrungen	Digital Immigrants	Digital Natives	Technoholics
Kommunikation	persönlich, Telefon	E-Mail, SMS, Mobiltelefon	soziale Netzwerke	soziale Netzwerke/ Face Time
Umgangston	höflich, zuvorkommend, freundlich	professionell, unpersönlich, situationsbedingt	umgangssprachlich, auf Augenhöhe, authentisch	geradlinig, echt, unverfälscht, unkonventionell
Netzwerke	persönliche	berufsbezogene Netzwerke	soziale Netzwerke	soziale Netzwerke
Lernpräferenzen	Klassenraum	E-Learning, Blended-Learning	persönliches und virtuelles Lernen	multimodales Lernen (Sprache, Bilder, Handeln)
Lernmethode	Lerngruppen	selbstbestimmtes Lernen, individuelle Beiträge	(virtuelle) Gemeinschaften, viel Zusammenarbeit, Interaktion	selbstbestimmtes Lernen, "hands-on", praktisch, spielerisch
Steuerung der eigenen Karriere	Karriere wird erstmals von Angestellten mitgestaltet	Karriere bezieht sich auf den Beruf, nicht mehr auf Arbeitgeber	Arbeit mit Organisationen, nicht für Organisationen	Multitasking-Karriere
Haltung zur Karriere	Arbeit hat hohen Stellenwert, karriere-, leistungsorientiert, schnell in Führungspositionen aufsteigend, Workaholic	Arbeit ist Mittel zum Zweck, selbstständige, unabhängige Arbeitsweise, pragmatisch, eher Einzelkämpfer	Arbeit muss Sinn ergeben, weniger karrierebetont, Bereitschaft in Freizeit zu arbeiten, Meister der Projektarbeit	Wunsch nach freier Entfaltung, klare Trennung Arbeit/ Privat, geringste Loyalität gegenüber AG, Vernetzung
Motivation	Wertschätzung für Erfahrungen, Aufstiegschancen, Arbeitsplatzsicherheit, Altersvorsorge, Gesundheitsvorsorge	Work-Life-Balance, hohe Freiheitsgrade in der Arbeitsgestaltung, Entwicklungsmöglichkeiten, gute Bezahlung	Anreizsysteme mit individuellen Wahlmöglichkeiten, Spass an der Arbeit, Arbeit mit Leuten auf gleicher Wellenlänge	Anreizsysteme mit individuellen Wahlmöglichkeiten, Flow-Erleben, flache Hierarchien
Feedback	kaum gewohnt, Feedback zu erhalten oder zu äußern, tun sich schwer mit Kritik	äußern eher Kritik als Komplimente, ehrliches Feedback wichtig, ständiges Lob erscheint absurd	positive Bestärkung, unmittelbare Belohnung	soll ehrlich, authentisch, realistisch sein
Bewerbungskanäle	AA, Headhunter, PAV, Printmedien, Internetseiten, persönliche Netzwerke	Headhunter, Unternehmenswebseiten, Fachmedien, Online-Jobbbörsen, AA, berufsbezogene Netzwerke	Messen, Guerilla-Recruiting, Blogs, Videoportale, Bewerbungs-Portale, Online-Events, Social Web 2.0	Social Web 2.0, Schulen, Videoportale, Mobile Recruiting, Freizeiteinrichtungen



Herausforderungen im Umgang mit der **Generation Z** – Veränderungen von Sprache und Zugangskanälen

jobcenter
Nordwestmecklenburg

Gliederung

1. Übergreifende Informationen
2. Die „Vorgänger“ – Generationen im Überblick
3. Die Generation Z
 - 3.1 Allgemeine Informationen
 - 3.2 Wie lernt diese Generation
4. Auswirkungen auf die Arbeitswelt

1. Übergreifende Informationen

Warum werden diese Studien angefertigt?

- ✓ Vorbereitung auf Veränderungen
- ✓ Größter Treiber sind die Veränderungen in der Arbeitswelt
- ✓ Derzeit vor dem Hintergrund immer knapper werdender Personalressourcen
- ✓ Merkmale zukünftiger Entscheider / Manager

ABER!

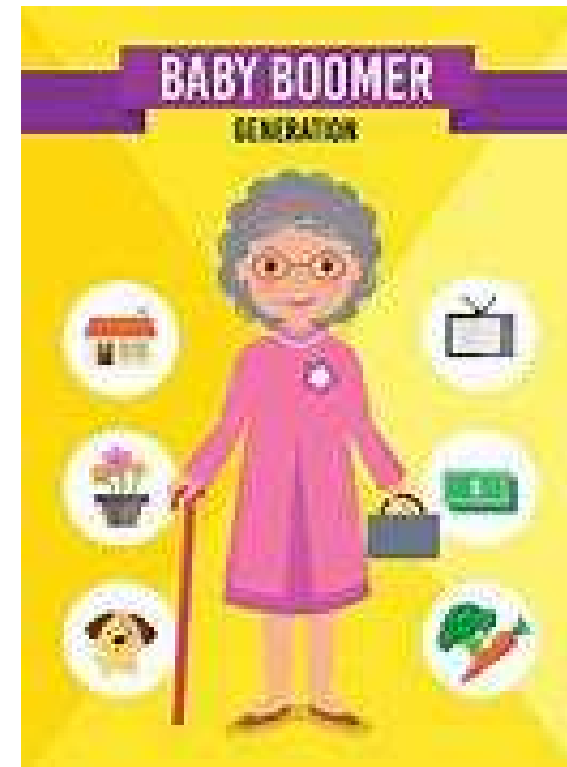
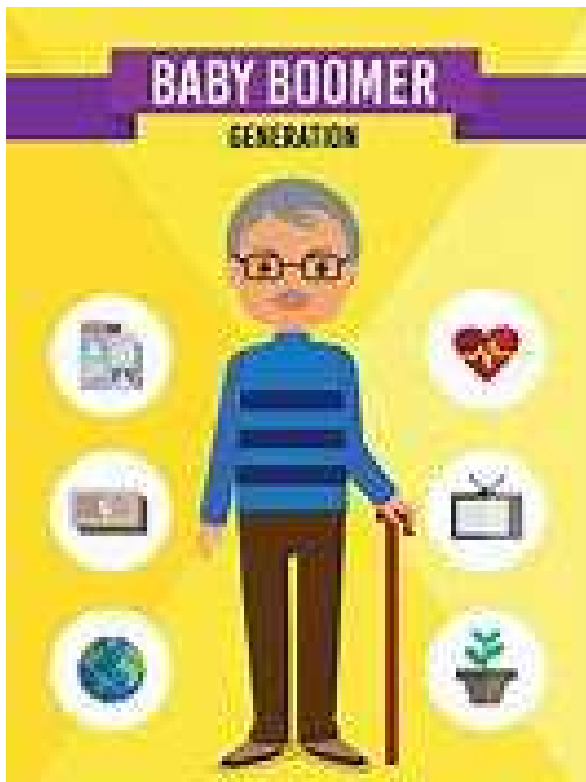
- ✓ Jede Studie hat einen Auftraggeber
- ✓ Der Begriff Generation umfasst eine sehr große Gruppe von Menschen – die Aussagen werden niemals jedem Individuum gerecht.

1. Übergreifende Informationen

- ✓ Übergänge der einzelnen Generationen sind fließend
- ✓ Je nach Quelle können die genannten Jahrgänge leicht voneinander abweichen
- ✓ Eine Generation erzieht die neue Generation
- ✓ Antrieb ist die Abgrenzung von den Eltern – die Kinder wollen es immer besser machen
- ✓ Ähnliche Prägung in Kindheit und Jugend durch geschichtliche oder gesellschaftliche Ereignisse
- ✓ Das Konzept der Generationen wird kontrovers diskutiert

2. Generationen im Überblick - Babyboomer

Klaus und Monika



Nachkriegsgeneration
1946 - 1965

2. Generationen im Überblick - Babyboomer

Leben, um zu arbeiten!

Wirtschafts-
wunder

Angepasst

Strebsam

Ambitioniert
Ehrgeizig
Pragmatisch
Ergebnisorientiert

Wiederaufbau
und
Kalter Krieg

Karriere bezieht
sich auf das
Unternehmen.

Arbeitsplatzsicherheit

Arbeit ist hohes Gut,
Hat hohen Stellenwert.

Ist es nicht gewohnt,
Feedback zu erhalten.

Kann nicht
mit Kritik
umgehen

Allererste IT-Erfahrungen

2. Generation im Überblick – Generation X



Christian und Claudia

Null-Bock-Generation Jahrgänge 1966-1980

2. Generation im Überblick – Generation X

Arbeiten, um zu Leben!

Work-Life-Balance

Streben nach
materiell
sicherem Leben.
(gute Bezahlung)

Ende kalter Krieg.

Zunahme von
Scheidungen
und Patchwork

Mauerfall

Massenarbeitslosigkeit

Digital Immigrants

Turnschuhe

Professionell
Situationsbedingt
unpersönlich

MTV

E-Learning,
Blended Learning

Äußern eher Kritik,
Ständiges Lob erscheint absurd.

Eher Einzelkämpfer
als Teamplayer

Karriere
bezieht sich
auf den Beruf

Schlüsselkinder

Exkurs: Die Generation Golf

Buchtitel, im Jahr 2000 veröffentlicht

Autor beschreibt eigene Erfahrung aus seiner Jugend

Jahrgänge passen zur Gen. X, Golf steht als Symbol des Wohlstandes



Gen. Golf ist eine nach Konsum strebende Ego-Gesellschaft, denen Mode wichtiger ist als Politik. Der durch die Eltern erarbeitete Wohlstand wird genossen, jedoch nicht weiterentwickelt.

2. Generation im Überblick – Generation Y



Florian und Julia

Generation Why, Millennials, Jahrgänge 1981-1995

2. Generation im Überblick – Generation Y

Leben und Arbeit verbinden!

Digital Natives

Arbeit mit Leuten auf
gleicher Wellenlänge.
Spaß an der Arbeit.

Social Media

Reality TV

Führungsposition nicht so wichtig.

Globalisierung

Wandel der
Industrie- zur
Informations-
gesellschaft

Meister der Projektarbeit

Flexibles Arbeiten,
dafür Bereitschaft in
der Freizeit tätig zu
werden

Erwarten engmaschiges
Feedback.

Gebildetste
Generation bisher

Umgangssprachlich, authentisch

3. Generation Z

Hello,
I BIMS.

Leon
und
Hanna



Post-Millennials, Generation Z, Jahrgänge 1996 - 2010

3.1 Allgemeine Informationen

- ✓ Leben praktisch von der Geburt in der digitalen Welt
- ✓ Die digitale Welt gehört zur physischen Welt dazu
- ✓ Privatsphäre und Datenschutz spielen eine untergeordnete Rolle
- ✓ Un - Konventionalität
 - ✓ Z. B. Sprache, keine Grundordnung mehr, es ist alles vorhanden
- ✓ Häufig überfürsorgliche Eltern
- ✓ Räumen den Kindern Herausforderungen schon vorher aus dem Weg
- ✓ Aufwachsen mit Themen, wie Klimawandel, Wikileaks, Terroranschläge
- ✓ Demgegenüber Gesunde Ernährung bzw. Gesundheitsbewusstsein
- ✓ Häufiger Wechsel der Hobbies
- ✓ Sind im Vergleich zur Vorgängergeneration in Ihrer Entwicklung langsamer, z.B. beim Themen wie Pubertät, Alkohol, Rauchen
- ✓ Aber auch Ausbildungsreife

3.1 Allgemeine Informationen



„Rasenmäher“

„Helikopter“



3.2 Wie lernt die Generation Z

- ✓ Die Generation Z möchte gesellschaftspolitisch etwas bewegen
 - ✓ z. B. Fridays for Future
 - ✓ Dazu werden traditionelle Regeln und Normen gebrochen
- ✓ Lehrer verlieren den Status, welcher in anderen Generationen vorhanden war
- ✓ Autoritäten durch natürliches Auftreten werden akzeptiert – Autoritäten „von Amts wegen“ nicht
- ✓ Aneignung von Wissen erfolgt selbst und mit schneller Geschwindigkeit – jedoch, nur wenn man es braucht und nicht zwingend nachhaltig
- ✓ Alles wird geteilt
- ✓ Medieneinsatz muss der digitalen Welt entsprechen
- ✓ Arbeitswelt ist eine Facebookparty – trotzdem sind die eigenen Ansprüche hoch, jedoch die Leistungsbereitschaft nicht sehr stark ausgeprägt
- ✓ Ordnung und Struktur weichen der Freiheit

Verstehen Sie – von der Sprache her?



Ehrenmann/ Ehrenfrau

I bims

YOLO

rumoxidieren

kp

verbuggt

Fly

4. Auswirkungen auf die Arbeitswelt

Bedeutung

- ✓ Die Gen. Z ist noch nicht Teil der Arbeitswelt, sondern startet jetzt sukzessive in das Berufsleben
- ✓ Aufgrund des immer knapper werdenden Arbeitskräfteangebots ist es bereits jetzt wichtig, sich auf die Erwartungen der Gen. Z einzustellen
- ✓ Es wird ein „War for Talents“ vorausgesagt

- ✓ Die Gen. Z bringt nicht unbedingt die besten Voraussetzungen für den Alltag im Arbeitsleben mit
- ✓ Schulabschluss und Bestnoten sind nicht prioritär
- ✓ Ist sich jedoch der Wahlmöglichkeiten aufgrund des guten und stabilen Arbeitsmarktes bewusst
- ✓ Bringt die Bereitschaft mit, schnell den Arbeitgeber zu wechseln

- ✓ Frauen werden die Männer überholen – sind tendenziell besser ausgebildet und wünschen sich eine interessante Tätigkeit

4. Auswirkungen auf die Arbeitswelt

Welche Faktoren locken Gen. Z an?

Arbeit ist nur ein Teil des Lebens!

Arbeit und Privatleben müssen klar abgrenzbar sein!

- ✓ Flache Hierarchien, Teamarbeit
- ✓ Geregelte Arbeitsbedingungen, jedoch mit flexiblen Wahlmöglichkeiten
- ✓ Arbeiten von zu Hause nur im Ausnahmefall
- ✓ Spaß am Beruf, ehrliches Feedback
- ✓ Unternehmensdarstellung muss online bzw. über Kommunikationskanäle erfolgen
- ✓ Unternehmen muss sich auf die Bedürfnisse der zukünftigen Arbeitskräfte einstellen – und nicht umgekehrt
- ✓ Sabbatical, Elternzeit, Kinderbetreuung sind wichtiger als Dienstwagen und Einzelbüro
- ✓ Wunsch nach Sicherheit im Leben (Spezifik in Deutschland)

4. Auswirkungen auf die Arbeitswelt

Eigenschaften:

- ✓ Technikaffin – können problemlos damit umgehen, ebenso sollte der Arbeitsplatz gestaltet sein, Austausch und Darstellung in der Cloud oder App und nicht per Anruf
- ✓ Kommunikationsfähigkeit nicht gut ausgeprägt - hierbei geht es um die zwischenmenschliche Interaktion, nicht um die technischen Fähigkeiten
- ✓ Ernsthaft – erwarten Sinn und Sicherheit am Arbeitsplatz
- ✓ Gesundheitsbewusst – mit gutem BGM kann gepunktet werden
- ✓ Videoorientiert – Darstellung des Unternehmens per Video ist hilfreich in der Umwerbung von Arbeitskräften

4. Auswirkungen auf die Arbeitswelt

Wie der Nachwuchs tickt?!

Antworten für Generation Y

- | | |
|---|---|
| 1 | Wir haben ein flexibles Arbeitszeitsystem. |
| 2 | Systematisches Talent-Management wird bei uns großgeschrieben. |
| 3 | Wir haben ein Entlohnungssystem, bei dem sich Leistung lohnt. |
| 4 | Sie können bei uns sehr rasch Führungsverantwortung übernehmen. |
| 5 | Natürlich gibt es auch Home-Office-Möglichkeiten. Sie sollen da arbeiten, wo Sie am produktivsten sind. |

Antworten für Generation Z

- | |
|--|
| Wir haben geregelte Arbeitszeiten und klaren Dienstschluss. |
| Es gibt regelmäßig für alle gute Angebote zur Weiterentwicklung. |
| Wir verzichten weitgehend auf variable Entlohnung und bezahlen dafür, was Sie können. |
| Bei uns können Sie auch jenseits der Führungskarriere wirklich gut aufsteigen. |
| Der Regelarbeitsplatz ist im Unternehmen und an ihrem Schreibtisch. Trotzdem können Sie natürlich manchmal einen Home-Office-Tag einlegen. |

