

www.thaff-thueringen.de



Dokumentation

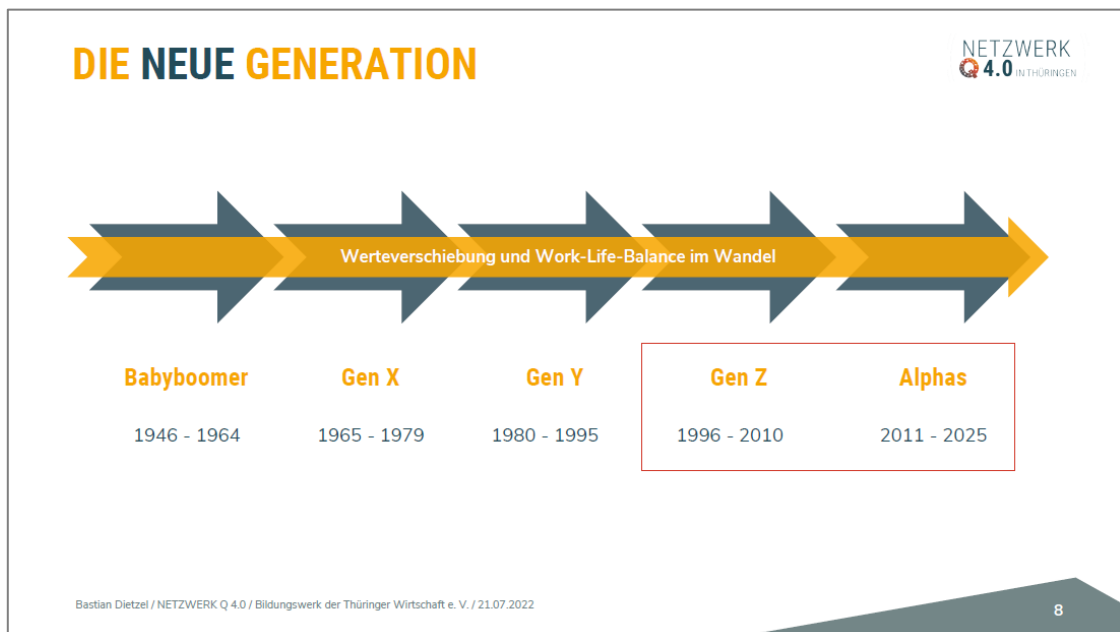
Ausbildung neu denken - Qualifikationen von (vor)gestern &
Kompetenzen von (über)morgen

Begriffe, wie „digitalen Wandel“ oder „digitale Transformation“ hört man zu Genüge. Was wandelt sich wirklich in den Anforderungen an die zukünftigen Arbeitnehmer:innen? Wie kann bereits in der Ausbildung der Grundstein für sich wandelnde Strukturen und die Digitalisierung gelegt werden?

Input „Ausbildung neu denken“

Bastian Dietzel | NETZWERK Q 4.0 in Thüringen

- aktuell tritt insbesondere die Generation Z in den Ausbildungsmarkt ein
- Gen Z zeichnet sich durch andere Erwartungen, Ziele, Wünsche und Werte auch in Bezug auf den beruflichen Kontext/die Work-Life-Balance aus
- Generation Z möchte sich von Anfang an (auch) bei der Arbeit wohlfühlen



- **Wichtig:** bewährte Kompetenzen werden nicht abgelöst, aber anders gewichtet und ergänzt
- Umfrage via Mentimeter:

Welche (neuen) Kompetenzen gewinnen aus Sicht der Teilnehmenden an Bedeutung?



- Was steht hinter diesen Kompetenzen?
- Welche weiteren Kompetenzen werden in Zukunft wichtig(er)?



| | |
|---|--|
| <p><u>WISSENSMANAGEMENT</u> Personelle Wechsel müssen durch gesichertes Wissen der Mitarbeitenden kompensiert werden.</p> | <p><u>TEAMFÄHIGKEIT</u> Ein Team bündelt die meisten Kompetenzen. Positionen und Verantwortungen müssen geklärt und bedarfsorientiert angepasst werden.</p> |
| <p><u>DIGITALKOMPETENZ/MEDIENKOMPETENZ</u> Mobiles Arbeiten und Home Office sind mögliche alternative Arbeitsformen, die auf grundlegenden digitalen Arbeitsmethoden aufbauen. <i>Wichtig:</i> „Digital Native“ ist nicht gleichbedeutend mit versierten Anwendungskennnissen für digitale Produkte und Dienstleistungen</p> | <p><u>KRITIKFÄHIGKEIT/FEHLERKULTUR</u> Fehler sind menschlich. Diese Haltung muss von Beginn an in einem Unternehmen spürbar sein.</p> |
| <p><u>CHANGE MANAGEMENT</u> Ein Wandel muss erkannt, thematisiert und angemessen mit den Unternehmensstrukturen abgeglichen werden.</p> | <p><u>PERSPEKTIVWECHSEL</u> Mitarbeitende müssen in der Lage sein, verschiedene Positionen im Unternehmen zu kennen und zu verstehen, welche Verantwortung die jeweilige Position trägt. Dies trägt zum „großen Ganzen“ bei.</p> |
| <p><u>PROJEKTMANAGEMENT</u> Kleine und große Projekte müssen nachhaltig (für das Unternehmen) geplant und durchgeführt werden.</p> | <p><u>KOMMUNIKATION/TRANSPARENZ</u> „Schweigen ist Silber, Reden ist Gold.“ Eine offene Kommunikation beugt Fehlentwicklungen oder Missverständnissen vor.</p> |
| <p><u>WEITERBILDUNGSBEREITSCHAFT</u> Mitarbeitende müssen einen Drang nach lebenslangem Lernen verspüren und auf diesem Weg vom Unternehmen begleitet und gefördert werden.</p> | <p><u>KONFLIKTFÄHIGKEIT</u> In Arbeitsprozessen entstehen Reibungspunkte, mit welchen offen und wertneutral umgegangen werden muss. <u>SELBSTMANAGEMENT</u> Auch einzelne Mitglieder eines Teams müssen sich selbst organisieren können. Dies schafft Vertrauen und Verlässlichkeit.</p> |

➤ Fazit:

- bewährte Methoden in der Berufsausbildung sind nicht plötzlich falsch
- nicht alle Bestandteile der Ausbildung sollten digitalisiert werden
- *Wichtig:* nicht eine Gruppe („neue“ Auszubildende oder langjährigere Mitarbeiter:innen) muss sich an die andere anpassen, sondern alle bewegen sich aufeinander zu mit dem Wunsch zum gegenseitigen Verständnis

Erfahrungsaustausch der Teilnehmer:innen

- Welche Instrumente werden genutzt, um (neue) Kompetenzen in der Berufsausbildung zu fördern?
 - Quartalsgespräche mit allen Mitarbeiter:innen, in denen Ziele kontrolliert, gesetzt und besprochen werden
 - regelmäßige Mood-Checks
 - Verantwortung für konkrete Projekte an Auszubildende übertragen
 - neutrale „Vermittler“ zwischen Auszubildenden und langjährigeren Mitarbeiter:innen (z.B. Mediator:innen)

Tipps für weiterführende Informationen zu diesem Thema

NETZWERK Q 4.0 in Thüringen | <https://netzwerkq40.de/de/partner/thueringen/>

Entwickeln Sie mit dem NETZWERK Q 4.0 passgenaue Lösungen, um Ihre Ausbildung fit für den digitalen Wandel zu machen. In den monatlichen Q 4.0 Talks erhalten Sie digitale Tipps, Tools und Kniffe, die Sie sofort in Ihrer Ausbildung anwenden können.

Zentrum Digitale Transformation Thüringen (ZeTT) | <https://zett-thueringen.de>

Das ESF-geförderte Zentrum Digitale Transformation Thüringen (ZeTT) analysiert die aktuellen Entwicklungen im Bereich der Digitalisierung in Thüringen und ihre Auswirkungen auf Wirtschaft und Arbeitswelt. Ausgehend davon berät es Unternehmen in den Schlüsselbranchen des Freistaates und entwickelt und erprobt innovative Lehr- und Lernkonzepte für aufgefundene Qualifizierungsbedarfe.

Qualifizierung zum Azubi-Coach | <https://der-azubi-coach.de/>

Der Azubi-Coach im Handwerk ist ein neuartiger Bildungsgang für Ausbilder:innen, Führungskräfte und nicht ausbildende Mitarbeiter:innen zur Förderung sozialer Kompetenzen innerhalb ausbildender Betriebe.

www.thaff-thueringen.de

Herausgeber:

Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH
Thüringer Agentur Für Fachkräftegewinnung (ThAFF)
Telefon: 0361 5603-520
E-Mail: thaff@leg-thueringen.de

Postanschrift:
Mainzerhofstraße 12, 99084 Erfurt
Besucheradresse:
Peterstraße 5, 99084 Erfurt

Bildnachweis: LEG Thüringen, © oconner/fotolia.com (Titel)

Gefördert durch den Freistaat Thüringen.