

Online-Workshop:
„Praxistipps für die **Lehrlingsausbildung**“

lehrlingspower

Das Netzwerk für Ausbilder*innen



HeartBeat

Lehrling mit Herz & Hirn



Österreichischer
Städtebund

Wer ist heute mit dabei?



- ↳ Name
- ↳ Stadt
- ↳ Funktion
- ↳ Anzahl der LL aktuell in Ausbildung
- ↳ Anzahl der unterschiedlichen Lehrberufe



Wer ist HeartBeat?



- ↳ Persönlichkeitsentwicklung & sozialer Kompetenz
- ↳ nachhaltiger und ganzheitlicher Lehrlingsausbildung
- ↳ lehrlingsgerechte wertorientierte Unternehmenskultur



Wer ist HeartBeat?



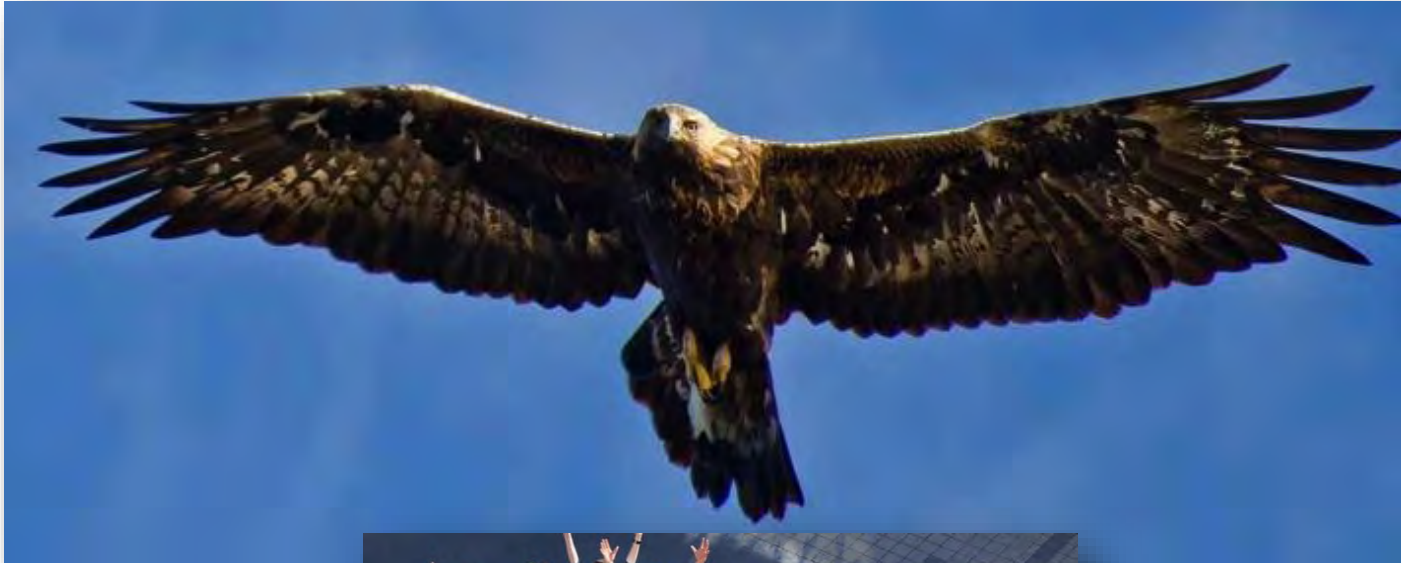
In 12 Jahren

307 Wochen Lehrlingscollege mit über 5.300 Lehrlingen

viele Seminare mit über 880 Chefinnen, AusbilderInnen
und SchlüsselmitarbeiterInnen



Ein kleiner Adlerflug über ein sehr großes Thema



Ein kleiner Adlerflug über ein sehr großes Thema

Unternehmenskultur und Werte

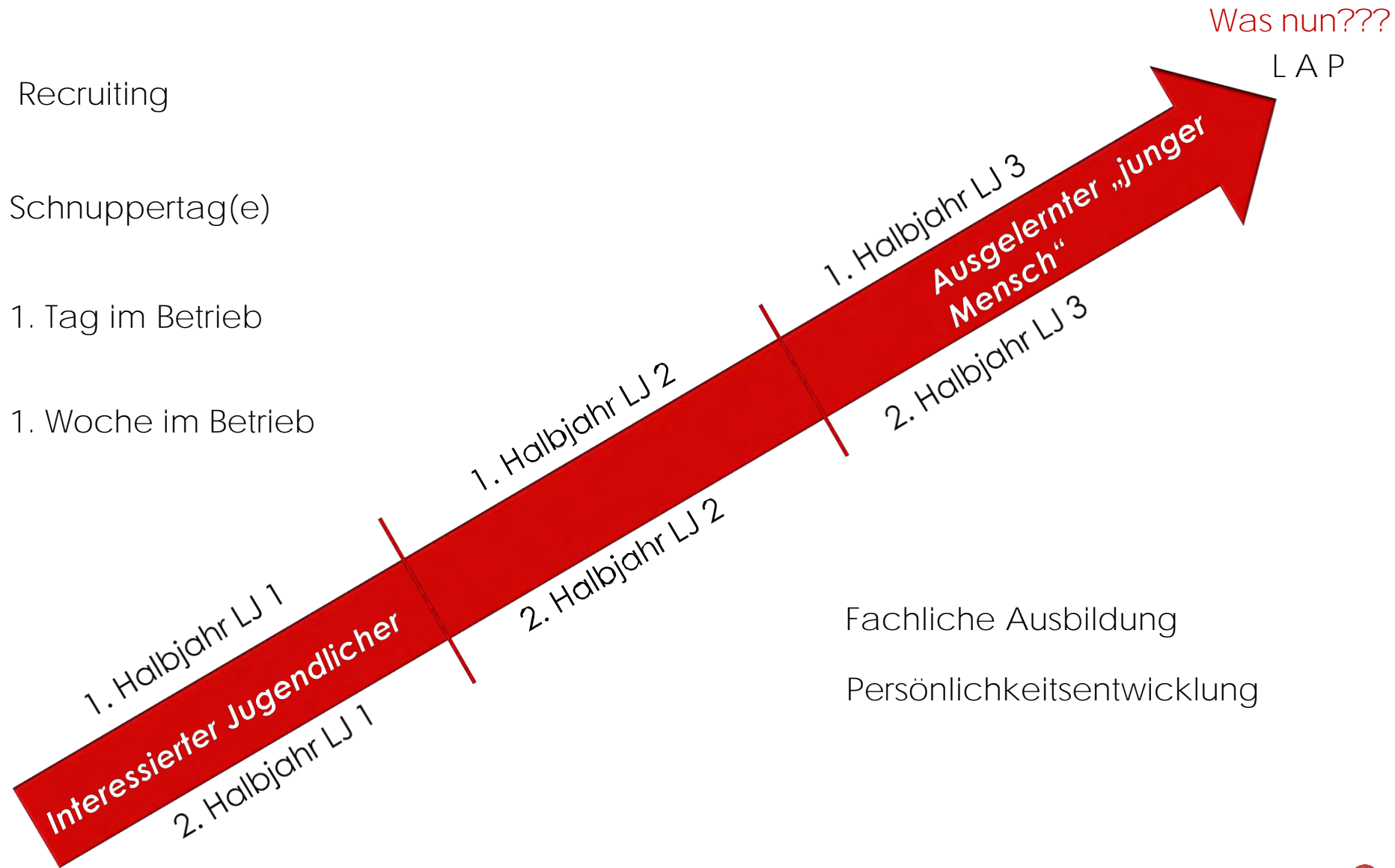


Spannungsfeld
Herz & Hirn -
analog und digital

lehrlingsgerechte
Unternehmenskultur -
als Basis für
erfolgreiche
Lehrlingsausbildung

Lehrlingsausbildung von
morgen -
Schlüsselqualifikationen
und Potentialentfaltung

Kernthemen rund um Lehrlingsmanagement



Unser Ziel für heute?

- ↳ Bestätigung und Bestärkung
- ↳ Zusammenhänge bewusst machen
- ↳ Gedankenanstöße, neue Ideen
- ↳ Erfahrungsaustausch in dieser Runde!



Altes Wissen – neues Wissen



Kompetenzen einst und jetzt?

Altes Wissen – neues Wissen



Tatsache ist, wir brauchen beides!



Umgang mit Veränderung



Digital Immigrants

&



Digital Natives

Produktivität
Komplexität

kontinuierliche
Veränderung

diskontinuierliche
Veränderung

brick to brick

click to click

25

15

5-10

1

-1

1997

Nomaden-
zeitalter

Landwirt-
schaftliches
Zeitalter

Industrie-
zeitalter

Informations-
zeitalter

Zeit

Raum der
Erde

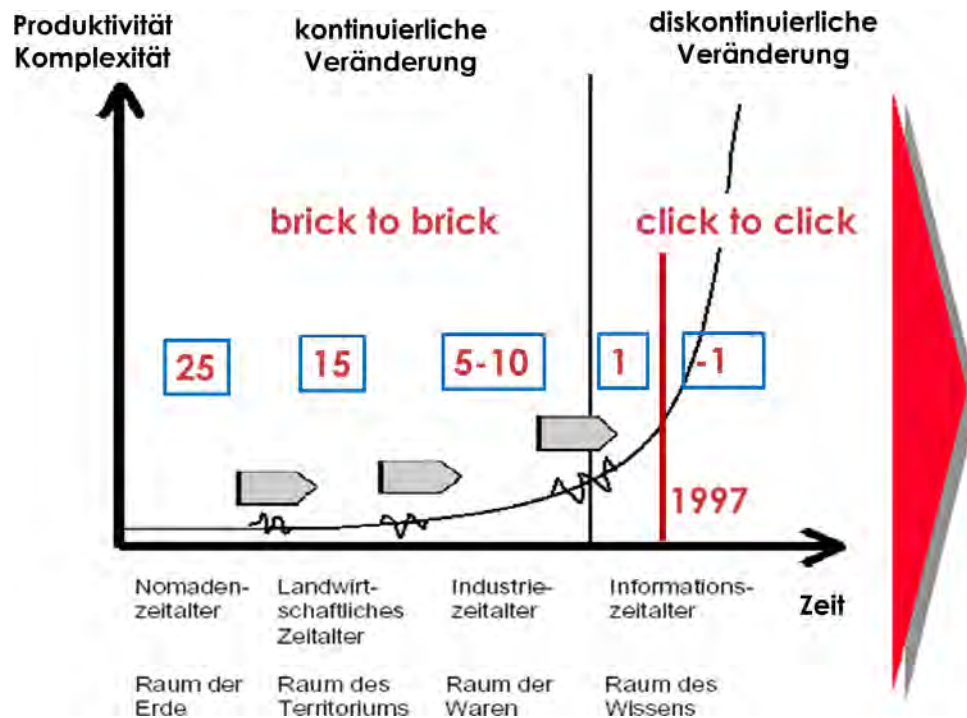
Raum des
Territoriums

Raum der
Waren

Raum des
Wissens



Veränderung und Wissensweitergabe



Die „neuen Realitäten“:

- vom Kapitalismus zu einer „Wissensgesellschaft“
- Grundlagen von Erfolg sind Informationen, Intelligenz und Ideen – nicht mehr Produkte
- Wissen verbreitet sich immer schneller – global und preiswert
- der Fortschritt ist geprägt durch Widersprüche (Paradoxien)
- steigende Komplexität erfordert neue Organisationsformen – Bsp. agile Unternehmen
- Alte Strategien sind in neuen „Räumen“ nicht mehr zielführend

„was bedeutet das für die Lehrlingsausbildung“?



Mission und Werte am Bsp. HeartBeat?

HEARTBEAT = Herzschlag

Identifikation (aus dem Herzen) mit meiner Arbeit, mit meinem Unternehmen

„mein Herz schlägt für meinen Job und für mein **Unternehmen**“

Herz steht für Miteinander und Leidenschaft

Hirn steht für Leistung und Selbstverantwortung



Werte..

... Erwartungen – Bilder - Interpretationen

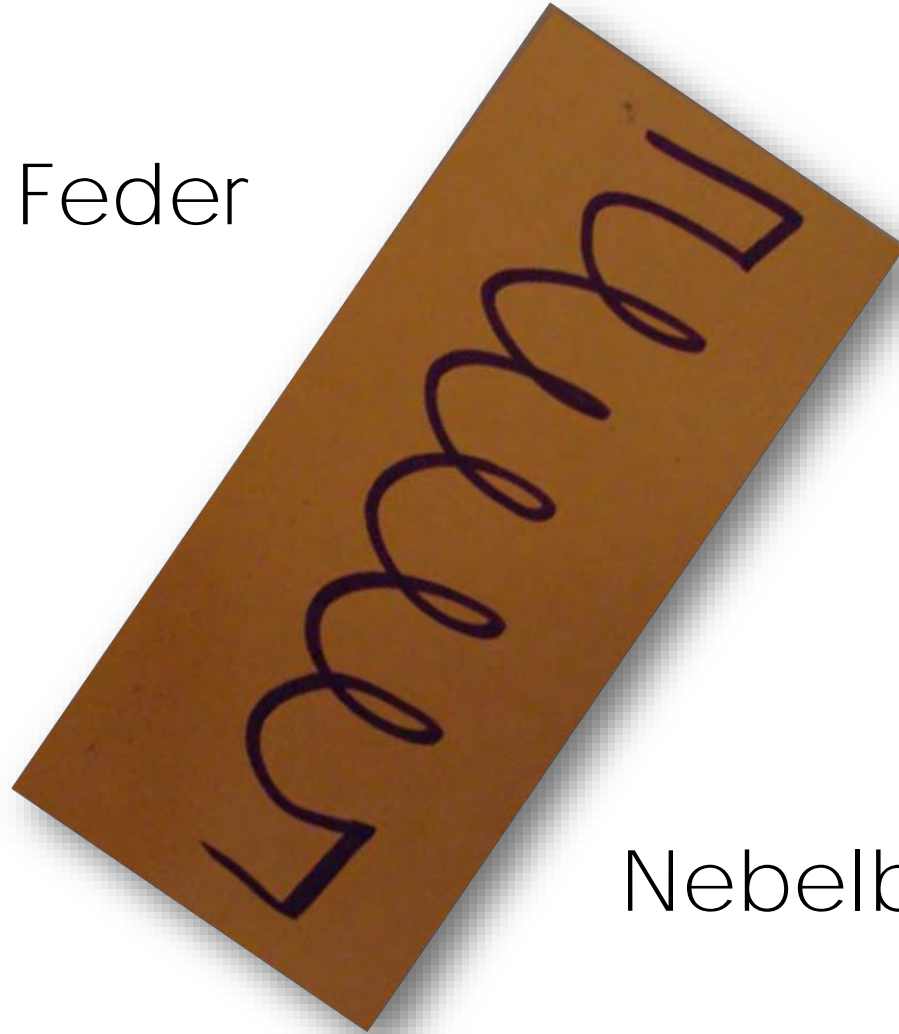
..dazu ein kleines Experiment!



Werte ...

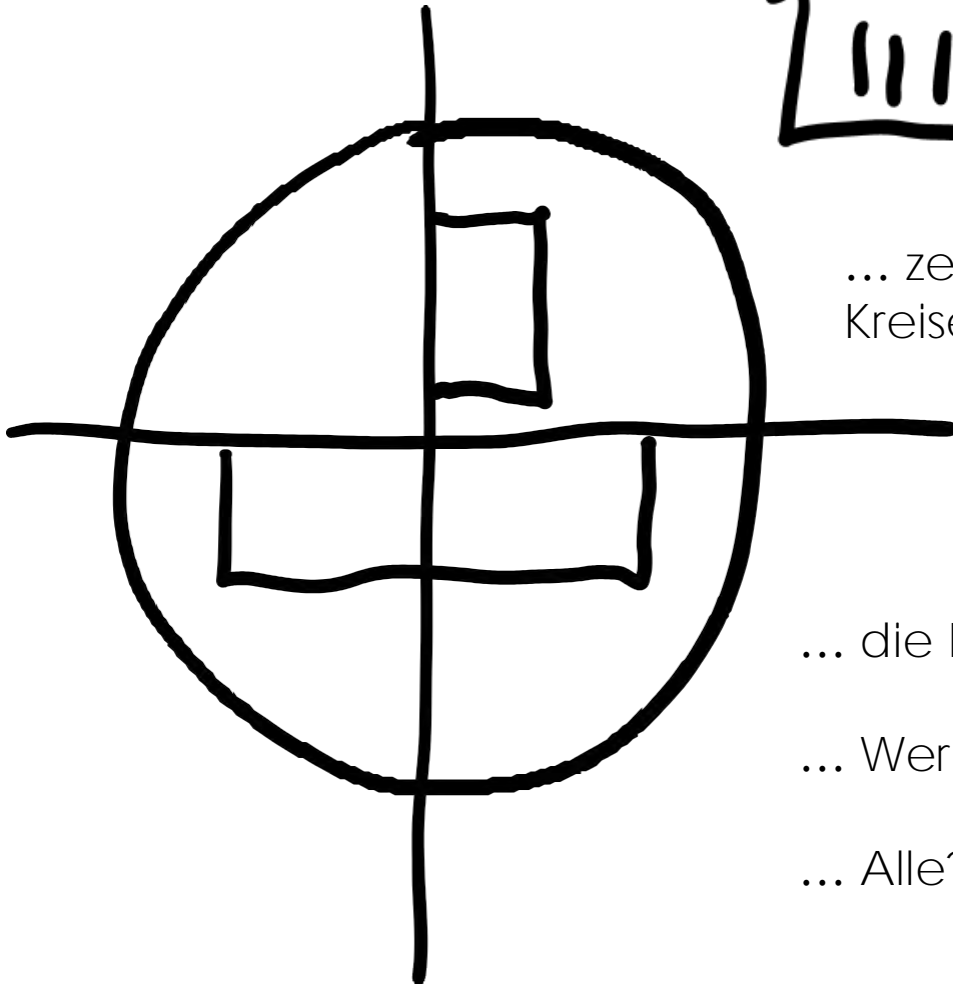
Ihre Feder?

Meine Feder



Nebelbegriffe!

Experiment



... zeichnen Sie bitte innerhalb des Kreises ein Rechteck mit drei Strichen

... die Frage aller Fragen

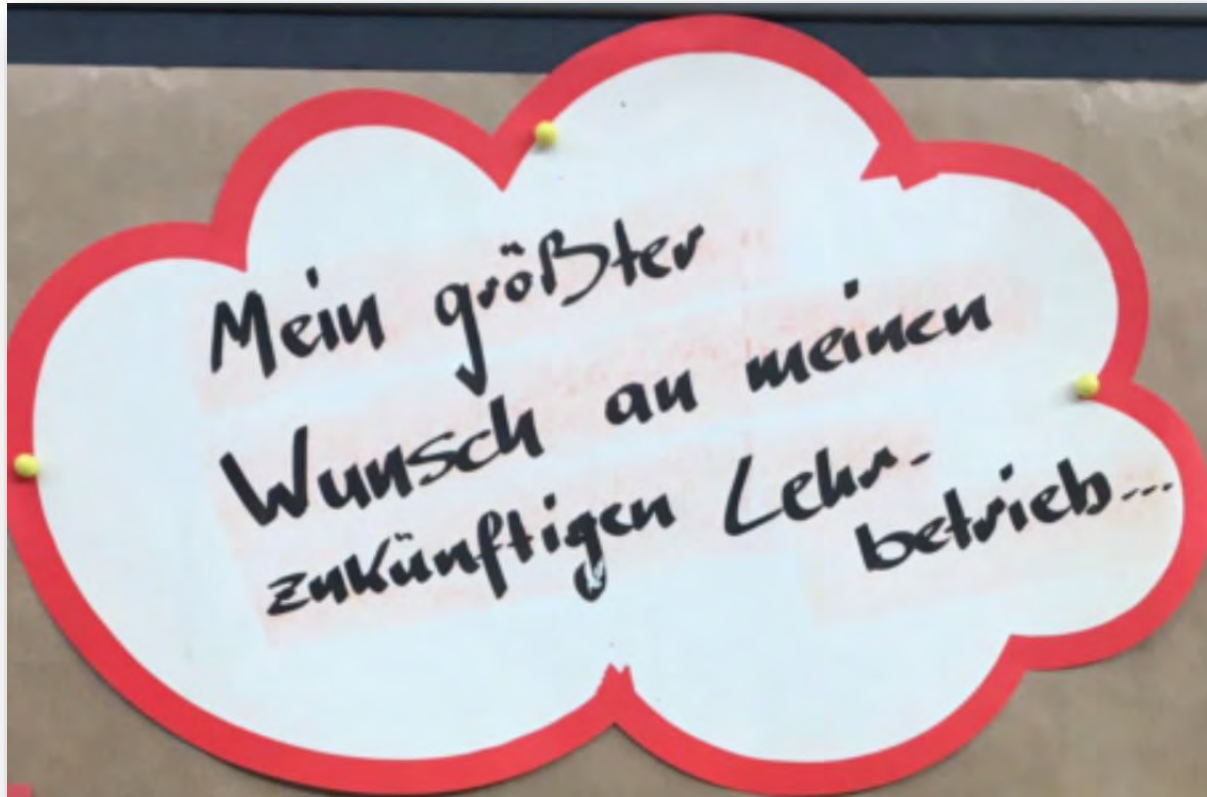
... Wer hat Recht?

... Alle?

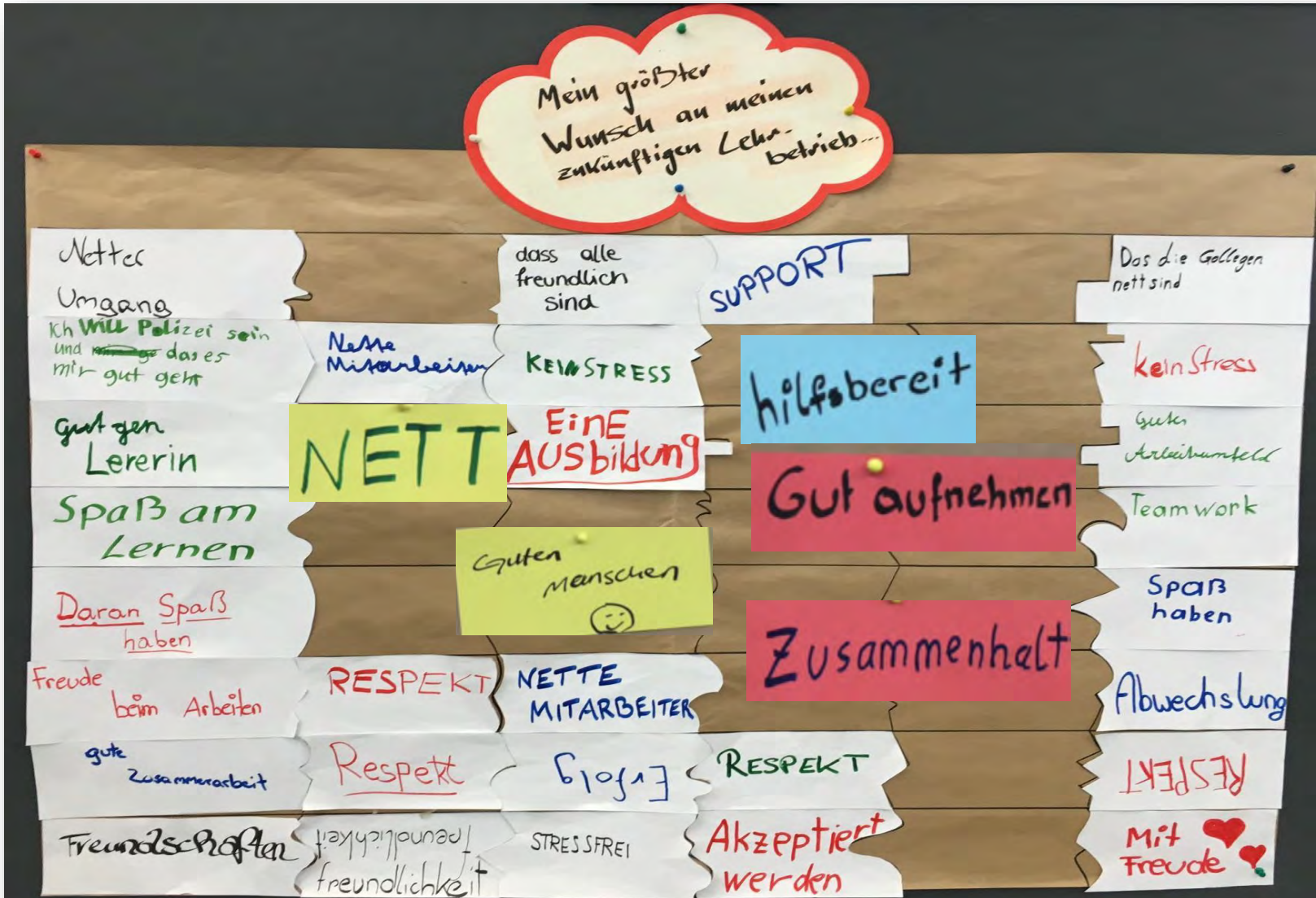
Was wünschen sich Lehrlinge
wirklich?



Was wünschen sich Schulabgänger?



Was wünschen sich Schulabgänger?



Was wünschen sich Schulabgänger + Lehrlinge ?



- ↳ Spaß, Freude - kein/wenig Stress
- ↳ nette Kollegen, gutes Klima
- ↳ Respekt, akzeptiert werden, Gerechtigkeit
- ↳ Freundlichkeit, Zusammenhalt, Freundschaften
- ↳ gut aufgenommen werden
- ↳ interessante Arbeit
- ↳ Unterstützung bei der Ausbildung und beim erklären (Geduld, Zeit)



Reaktion der AusbilderInnen:

- ↳ so einfache Dinge brauchen die...
- ↳ genau das wünsche ich mir auch...
- ↳ Ok, ich muss mir mehr Zeit nehmen und mit den Kids mehr **reden**...
- ↳ stimmt, da bleibt viel auf der **Strecke**....
- ↳ woher soll ich das denn wissen, warum sagen die das **nicht**...
- ↳ wenn's das wollen, sollen sie es selber mal **machen**...
- ↳ die sollen zuerst mal gscheit **arbeiten**...



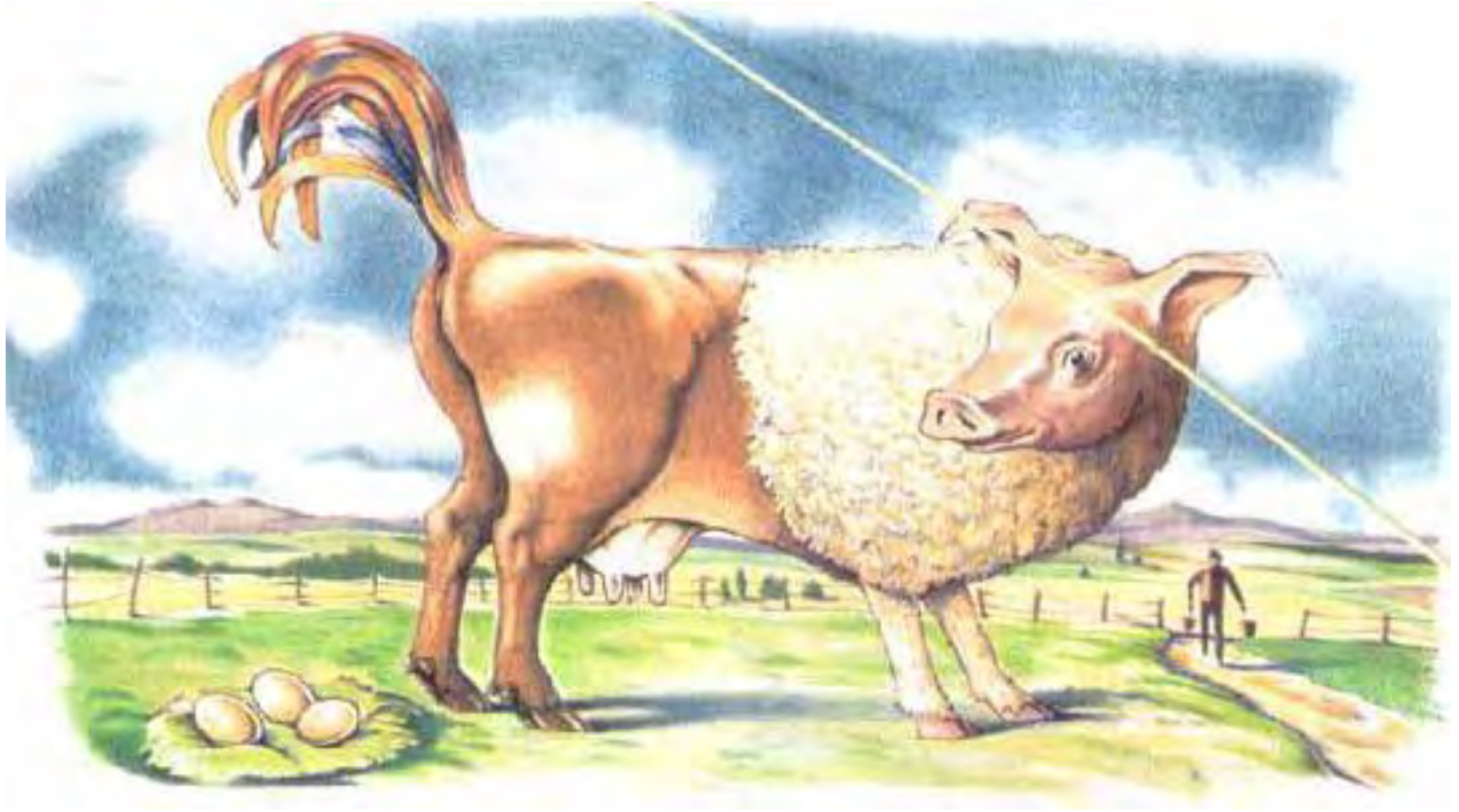
Wünsche-Werte Ausbildner, Mitarbeiter Chefs?



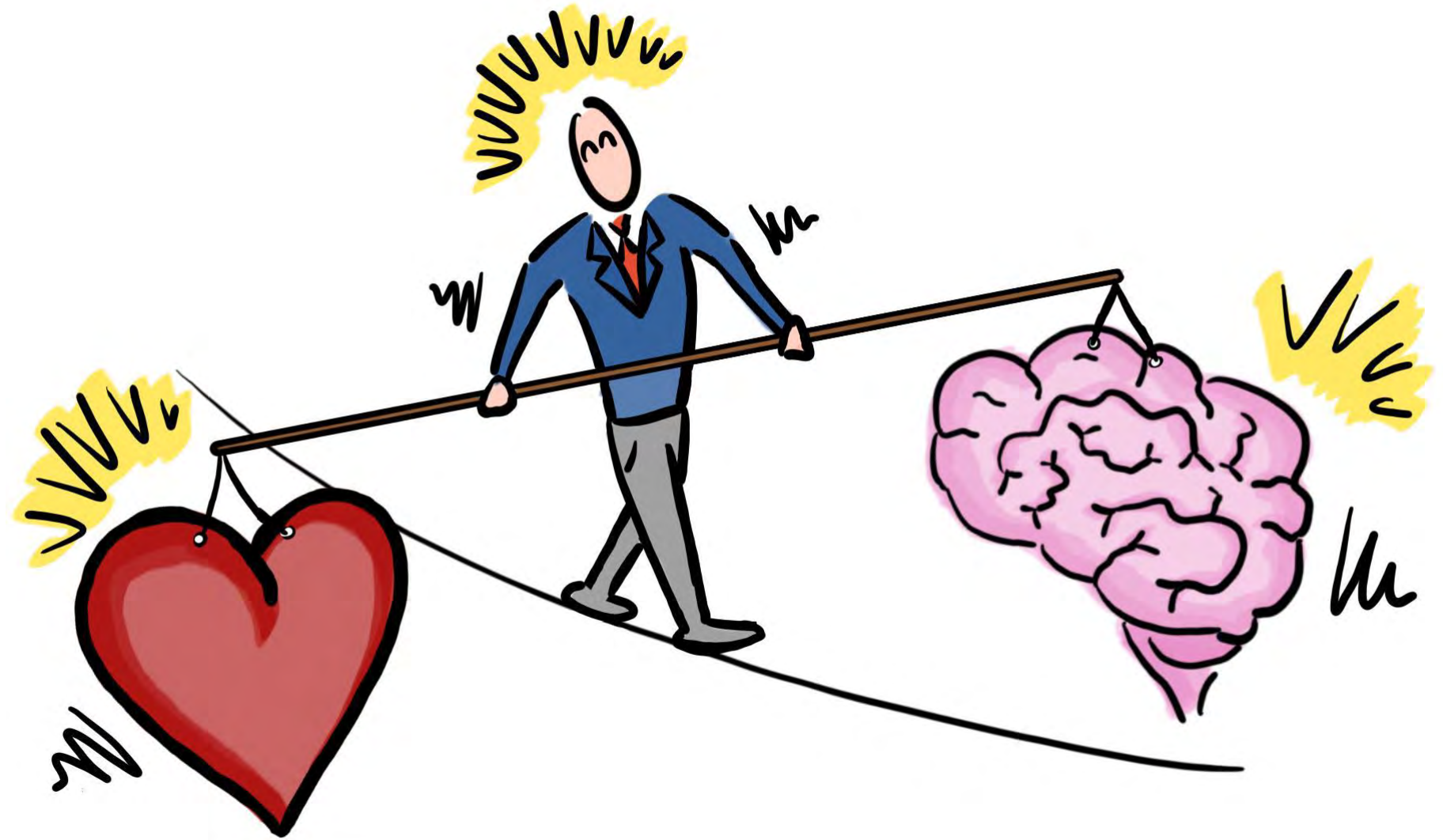
- ↳ Engagement, Einsatz- und Leistungsbereitschaft
- ↳ Hausverstand
- ↳ Kann-linge
- ↳ Kopfrechnen, sehr gute Deutschkenntnisse
- ↳ Soziale Kompetenz
- ↳ Pünktlichkeit, Ordnung, Zuverlässigkeit
- ↳ Allgemeinbildung
- ↳ Bereitschaft zum Lernen
- ↳ reife und selbständige Persönlichkeiten



Was wünschen sich alle?



... was braucht es!?



Unterschiedliche Wünsche- Erwartungen..



- wenn nicht bewusst
- wenn nicht klar und transparent kommuniziert

Wünsche-Werte-Erwartungen-Frust:

$$\text{Frustration} = \frac{\text{Erwartetes}}{\text{Erhaltenes}} = \frac{1000}{2} = 500$$



Alte Werte out?

Respekt und Lernen bei neuer Generation!

- ↳ Respekt hängt an der Person und nicht an der Position!
- ↳ Lernen passiert in hohem Maße wenn die Lehrlinge
 - als Mensch erkannt und auch so behandelt werden
 - Sinn erkennen. Was ist das „why“?
 - Begeisterung und Leidenschaft haben (dürfen)



Werte-Prioritäten verschieben sich:

- ↳ Freiheit und Statussymbole
 - Führerschein, Moped, Auto verlieren an Bedeutung
- ↳ Work-life-balance
- ↳ Karriere und Erfolg
- ↳ Sinn in der Arbeit – was ist das „why“?
- ↳ Spaß, Freude, Erfüllung



Lehrlinge übernehmen Selbstverantwortung und handeln leistungsorientiert?!

- ↳ Wer lernt ihnen das und wie?
- ↳ Haben sie die Möglichkeit für Selbstverantwortung?
- ↳ Wer oder was ist Hausverstand?
- ↳ Grüßen, Sauberkeit und Ordnung? Wie genau?
- ↳ Möglichkeit für Begeisterung, Sinn, Miteinander, Fairness, Augenhöhe



Nach der LAP – bleiben oder gehen?

Hauptgründe, weshalb Lehrlinge nach der LAP ihr Unternehmen verlassen, obwohl Ihnen der Job Spaß macht!



- zu wenig Wertschätzung (Zeit, Anerkennung)
- zu wenig Unterstützung in der Ausbildung (fachlich und persönlich)
- zu wenig Respekt (Menschlichkeit, Freundlichkeit)
- keine Perspektiven im Unternehmen

Wenn Wechsel obwohl alles OK – mit welcher Energie?
Was erzählt der Jugendliche draußen weiter?



die Herausforderung:

... eine Unternehmenskultur, wo die jeweiligen Unternehmens-Werte und konkreten Erwartungen

↳ allen bekannt sind ...

↳ von allen akzeptiert werden ...

↳ und von allen in einem - „Miteinander“ - gelebt werden ...



Unternehmenskultur – Vorbild sein?

Vorbild bist Du selten
–
Beispiel bist Du immer !



Kernfragen:

- was können wir von den Jungen lernen?
- was können die Jungen von uns lernen?
- wo brauchen die Jungen am meisten Unterstützung / Orientierung?
- Wie können wir ihnen diese geben?
- Welche Organisation brauchen wir dafür?
- Welche AusbilderInnen brauchen wir dafür?

AusbildnerInnen der Zukunft:



Was wünschen sich alle von den AusbilderInnen?

Ausbildner
fachlich top

Ausbildner
persönlich
top

Ausbildner
pädagogisch
top

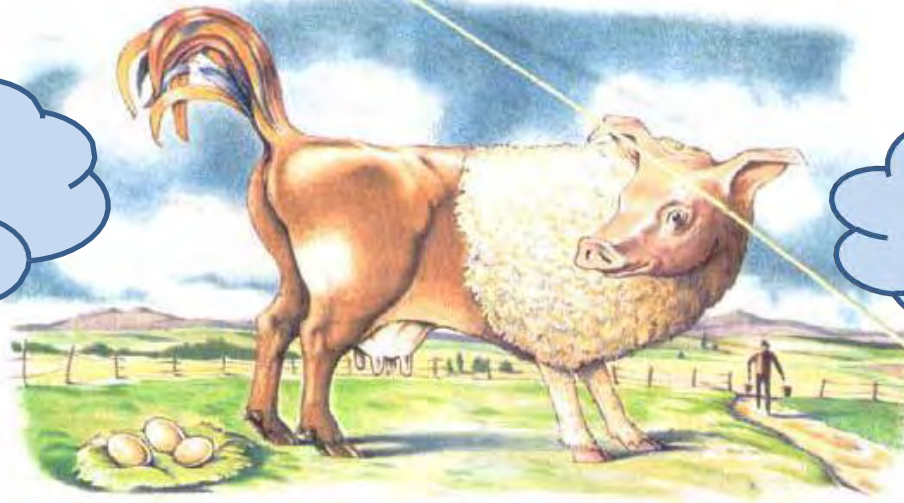
Ausbildner
psychologisch
top

Ausbildner
kümmern sich
um ALLES!

für LL viel
Zeit nehmen

LL bleiben im
Unternehmen

LL werden
Top
Mitarbeiter



AusbildnerInnen der Zukunft

Was sie brauchen

- Ausbildungen in Führung und Pädagogik – und Persönlichkeitsentwicklung – permanent!
- entsprechende Rahmenbedingungen
- entsprechende Unternehmenskultur
- Unterstützung ALLER MitarbeiterInnen –
Ausbildner-Teams
- **Zeit!**



..und jetzt wird es Zeit **für...**

Grundbedürfnisse des Menschen



...viel Aufwand....

...WOZU?



Fachkräftemangel!?



Veränderungen des Arbeitsmarktes in der **Zukunft ...**

- Welche Jobs werden bleiben?
- Welche Jobs wird es nicht mehr geben?
- Wo wird Digitalisierung stattfinden?
- Wo nicht?
- Welche Kompetenzen wird es brauchen?
- Bedeutung des Handwerkers ...

Veränderungen des Arbeitsmarktes in der **Zukunft ...**

Die 4 Schlüsselqualifikationen



z.B. logisches Denken, Informationen strukturieren, Lösungsstrategien entwickeln, etc

z.B. Fähigkeit zur Teamarbeit, Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit, etc.

z.B. Eigeninitiative, Selbstverantwortung, Lernbereitschaft, Ausdauer, eigene Stärken und Schwächen erkennen, Einstellung zur Arbeit

Alle vier Kompetenzen gemeinsam ermöglichen erst die berufliche Handlungsfähigkeit!

- Erst wenn jemand Fachwissen (= Fachkompetenz) nicht nur besitzt,
- sondern dieses Wissen auch engagiert und zielorientiert (= Personalkompetenz)
- in einer für andere verständlichen Form (= Methodenkompetenz)
- mit der richtigen Kommunikation in sein Team einbringen kann (= Sozialkompetenz),
ist er im Beruf voll einsatzfähig !

Ohne Schlüsselqualifikationen ist in der Zukunft niemand mehr beruflich voll handlungsfähig bzw. vollwertig einsetzbar.



Veränderungen des Arbeitsmarktes in der Zukunft ...

Die 4 Schlüsselqualifikationen



Was wird sich hier verändern?!

Worauf müssen wir besonders achten?

Was braucht der Markt der Zukunft?

Qualität der internen LL - Ausbildung



Was nun???

LAP

1. Halbjahr LJ 3

Ausgelernter „junger Mensch“

2. Halbjahr LJ 3

1. Halbjahr LJ 2

2. Halbjahr LJ 2

1. Halbjahr LJ 1

Interessierter Jugendlicher

2. Halbjahr LJ 1

Wieviel Zeit verwende ich bewusst für die Ausbildung in den 4 Kompetenzfeldern?

Wieviel Zeit habe ich real für die Ausbildung?



AusbildnerInnen der Zukunft?



AusbildnerInnen der Zukunft:

Klarheit über Rollenflexibilität ...



... als ob das nicht schon komplex genug wäre



Chancen der digitalen Lehrlingsausbildung

- spielt in der Welt der Jugendlichen
- Effizienzsteigerung (wenn richtige Tools)
- Inhaltlich immer am Ball – state of the art
- schnell und flexibel
- mehr Spaß und Freude am lernen
- Lehrlinge lernen nachhaltig durch konstante Wiederholung der Inhalte
- Real Time Evaluierung



Digitale Lehrlingsausbildung:

aus der Präsentation von A1 beim ZLÖ-Webinar November 2020

Digitalisierung mit OVOS



A1

Digitalisierung der A1 Lehrberufe

- Wir entwickeln uns **in einem Schritt zu digitalem Lernen**
- **Digitalisierung des Wochenberichts**
- Immer am Ball – **State of the Art**
 - Inhalte stets aktuell und angepasst an den Need unserer Lehrlingsausbildung
 - schnelleres Handling durch on the fly usability
- **Wir motivieren zum Lernen**
 - Integriertes Quizduell mit Gamificationcharakter
 - Lehrlinge lernen nachhaltiger durch konstante Wiederholung der Inhalte

All in One Lösung

- **Multimediales Wissenstool, Lernraum, Dokumentation, Beurteilungen, Gamification, Arbeitszeitaufzeichnung usw.**
- **Gesamte Lehrlingsausbildung nutzt Application**
 - Lehrlingsausbildner gestalten Inhalte
 - und vergeben **Leistungsbeurteilungen digital**

Digitale Autarkie

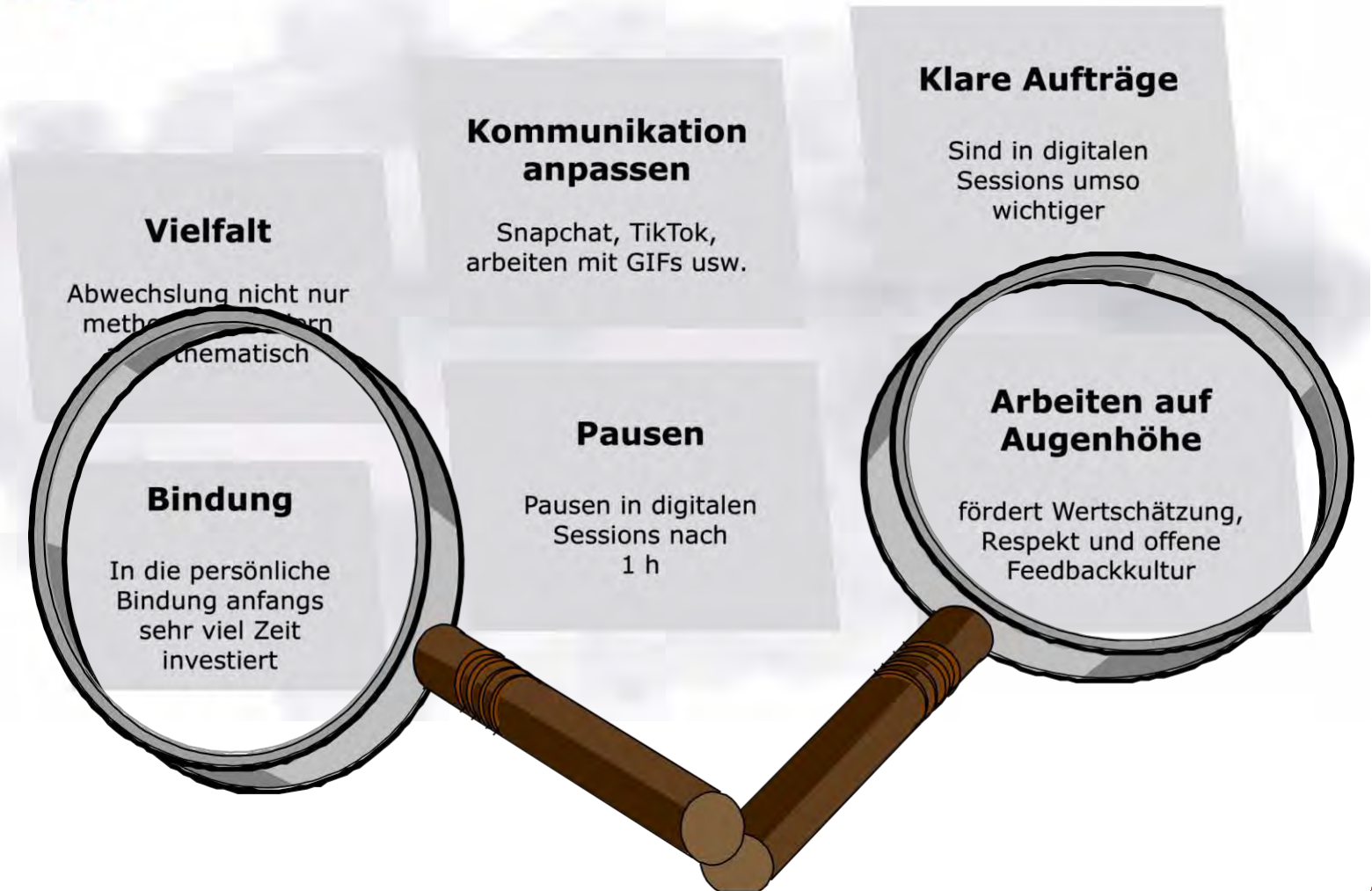
- Wir **sehen den Lernfortschritt** unserer Lehrlinge
 - Real Time Evaluierung auf einen Blick
- Von digitalen Lernkarten bis Virtual Reality über 360 Grad Videos haben wir **alles in eigener Hand** und **uneingeschränkte Möglichkeiten** für den Next-Content



Digitale Lehrlingsausbildung:

aus der Präsentation von A1 beim ZLÖ-Webinar November 2020

Learnings



Digitale Lehrlingsausbildung - unsere Learnings:

- Ziele müssen klar formuliert werden!
- Integration der AusbilderInnen oft längerer Prozess
- Junge AusbilderInnen tun sich leichter
- Lehrlinge musst du „auch“ überzeugen – „Why“?
- Lehrlinge brauchen Struktur und klare Vorgaben = klare Regeln im Unternehmen
- Unverständnis von Mitarbeitern – weil keine Infos
- Führungskräfte müssen Rahmenbedingungen und Bewusstsein schaffen!



Digitale Lehrlingsausbildung

Herausforderungen

1. Das richtige Tool auswählen, adaptieren bzw. entwickeln – mit Beteiligten – **Tipp: ERFA mit anderen!**
2. Das Tool in die Praxis integrieren
3. Die LL an Bord holen (Herz und Hirn)
4. Die Ausbildner an Bord holen (Herz und Hirn)
5. Alle MA die mit LL arbeiten an Bord holen (Herz und Hirn)
6. Ständige Evaluation und Weiterentwicklung der Tools
7. Eine ausgewogene Balance zwischen analog+digital bzw. zwischen Präsenz (persönlich) und online zu finden
8. **Digitale Lehrlingsausbildung ist ein Change-Projekt!!**



Ebenen der Unternehmenskultur

'Hard Factors'

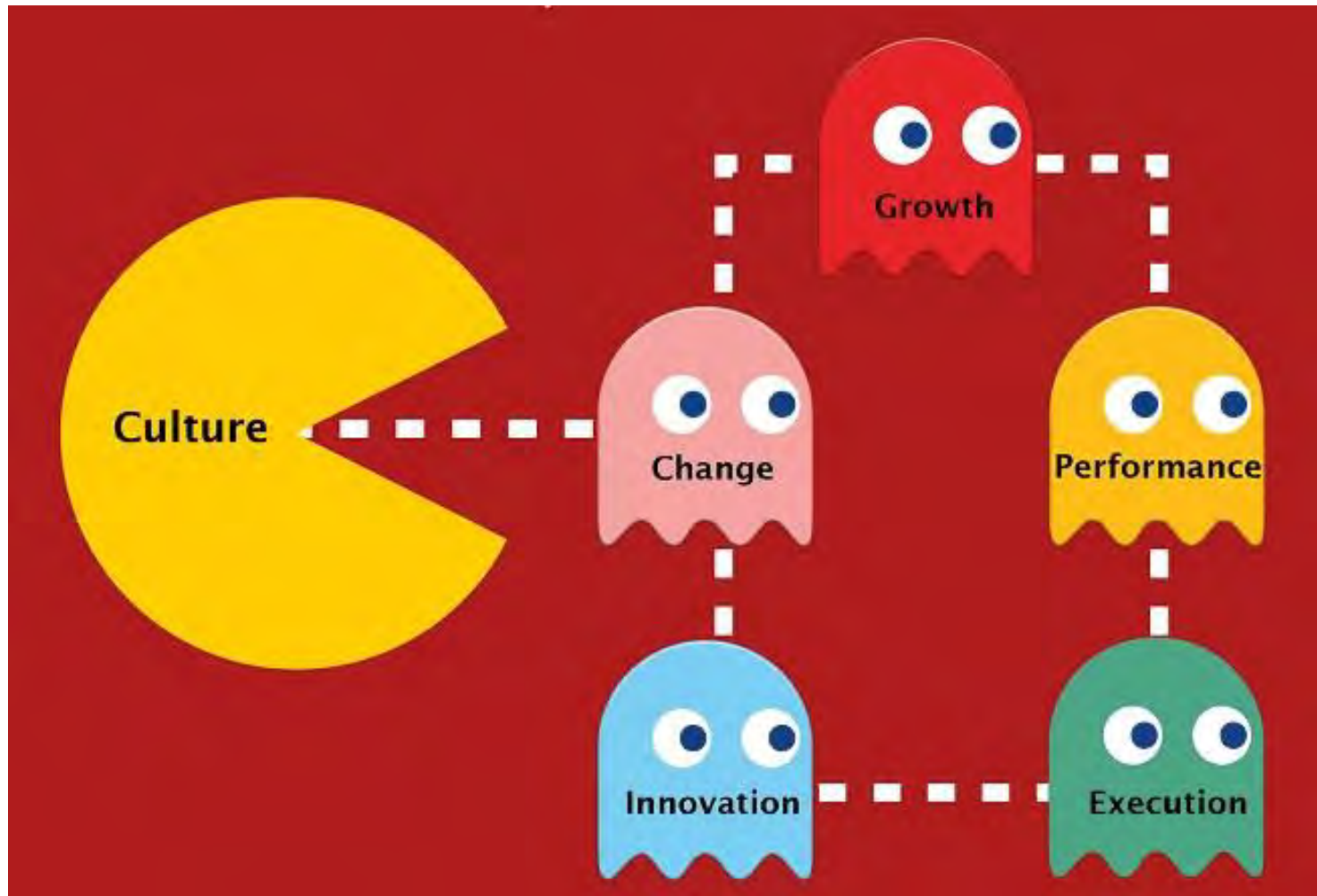


'Soft Factors'

Unbekannte bzw. ignorierte Probleme



Unternehmenskultur und Veränderung?



Culture eats Strategie for breakfast!



die ideale Unternehmenskultur?

Es geht um die Fragen ...

- Welche Auswirkungen hat eine Kultur auf den Erfolg eines Unternehmens? Wie gesund / ungesund ist die Kultur?
- Wie passt die Kultur mit der Vision und den Zielen des Unternehmens zusammen?
- Was an meiner Kultur ist förderlich – bewahrenswert!
- Was ist hinderlich – gehört verbessert?
- Wen benötigen wir für Veränderung?



LL-gerechte Unternehmenskultur?

Lehrlingsausbildung:

- Ziele und Strategien in meinem Unternehmen?
- Weiß das Jeder?
- Stellen-**WERT** der LL-Ausbildung
- förderlich – bewahrenswert
- hinderlich zu verbessern
- wen brauchen wir um xy zu erreichen, zu verändern?



Die Unternehmenskultur ist die Basis ...

- für erfolgreiche Lehrlingsausbildung (digital wie analog)
- für erfolgreiches Recruiting
- für erfolgreiches Employer Branding

Unternehmenskultur – Herz & Hirn

Prof. Dr. Artur Wollert



„Ohne Wirtschaftlichkeit schaffen wir es nicht
und

Ohne Menschlichkeit ertragen wir es **nicht**“



Was sehe ich in einem Lehrling?
Seine Fehler oder seine Potentiale?

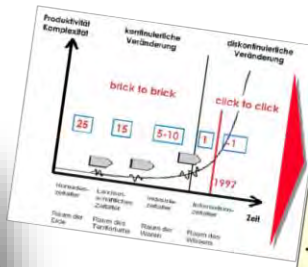
„**Entwicklung** findet dort statt – wo
Aufmerksamkeit **ist**“



„**Die meisten** Diamanten muss man erst reinigen und schleifen. Selten findet man sie perfekt!



Veränderung und Wissensweitergabe

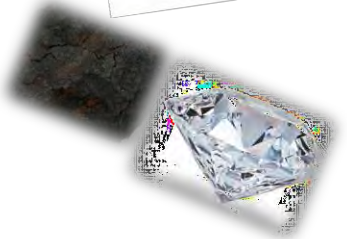
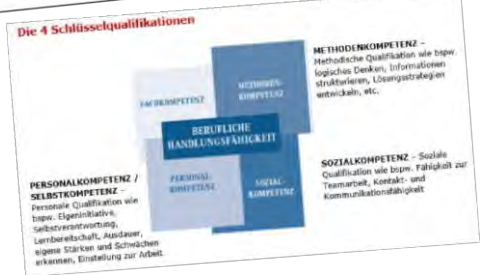
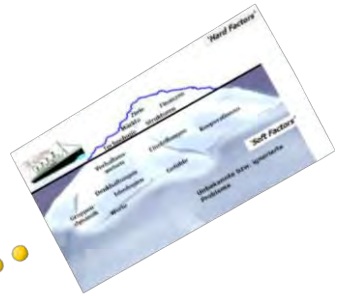
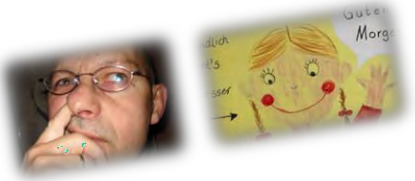
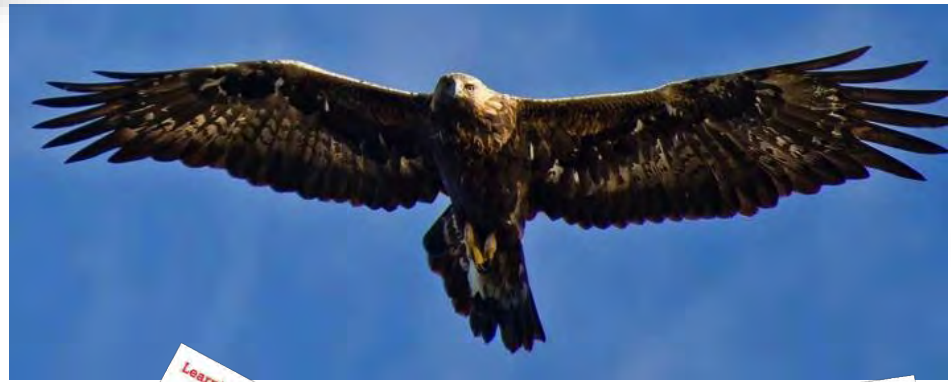


Die „neuen Realitäten“:

- vom Kapitalismus zu einer „Wissensgesellschaft“
- Grundlagen von Erfolg sind Informationen, Intelligenz und Ideen – nicht mehr Produkte
- Wissen verbreitet sich immer schneller – global und preiswert
- der Fortschritt ist geprägt durch Widersprüche (Paradoxien)
- steigende Komplexität erfordert neue Organisationsformen – Bsp. agile Unternehmen
- Alte Strategien sind in neuen „Räumen“ nicht mehr zielführend

„was bedeutet das für die Lehrlingsausbildung?“

Mein größter Wunsch an meinen zukünftigen Lehrbetriebs...



Danke für Ihr  & Ihr 

lehrlingspower

Das Netzwerk für Ausbilder*innen



HeartBeat

Lehrling mit Herz & Hirn

www.heartbeat.co.at



Österreichischer
Städtebund