

Workshop Gesellen – Stark in Ausbildung

Herzlich Willkommen!

Ablauf

9:00 – 9:45 Uhr

MEINE AUSBILDUNG



10:45 – 12:15 Uhr

DIE NEUE
AUSBILDUNG



12:30 - 14:00 Uhr

WERKZEUGE
FÜR
AUSBILDER
:INNEN

9:50 – 10:30 Uhr

DIE NEUE
GENERATION

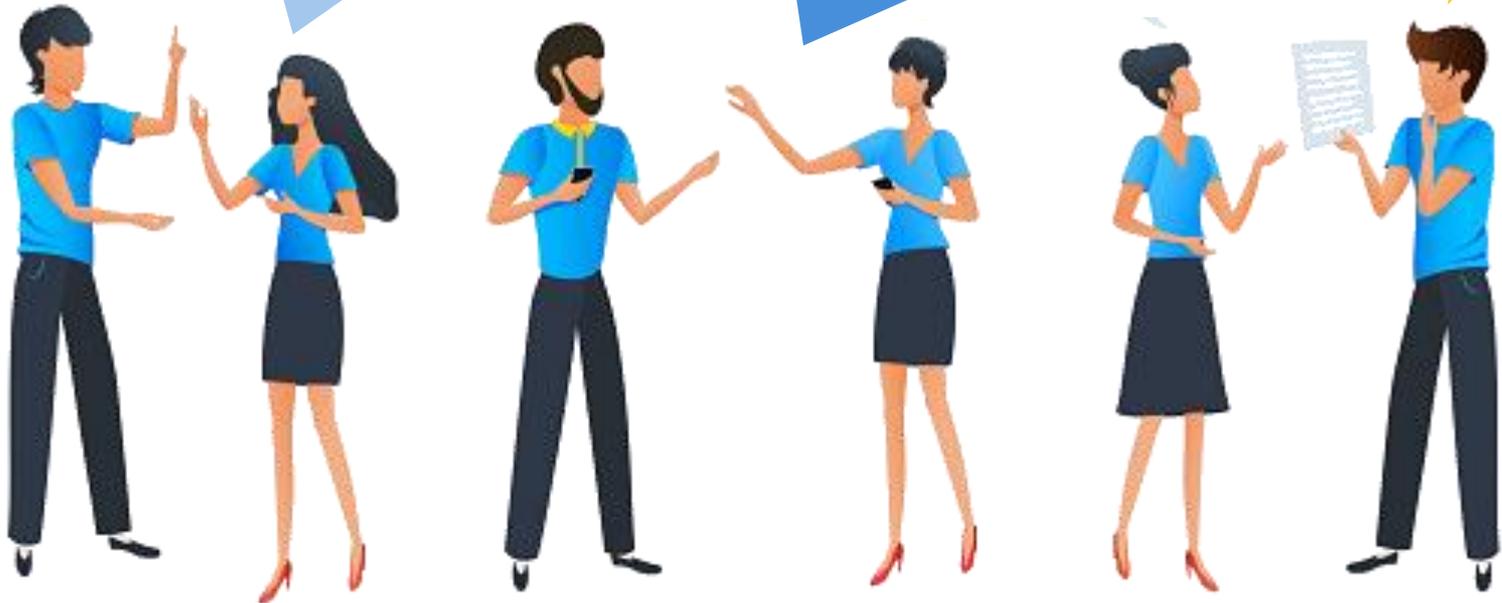
Vorstellungsrunde

Wie heißt
du?

In welchem
Beruf
arbeitest du?

Hast du
Erfahrungen im
Umgang mit
Auszubildenden?

Macht dir
das
Ausbilden
Spaß?



Motivationsabfrage

Schreibt in den Chat, ob du

1. ... freiwillig und aus eigenem Interesse hier bist.
2. ... vom Chef zur Teilnahme verpflichtet wurdest.

Was erhofft ihr euch von dem Seminar?

1. Ich möchte neue Dinge lernen.
2. Ich möchte meine Auszubildenden besser verstehen.
3. Ich möchte zukünftig noch besser ausbilden.

Kopfstand

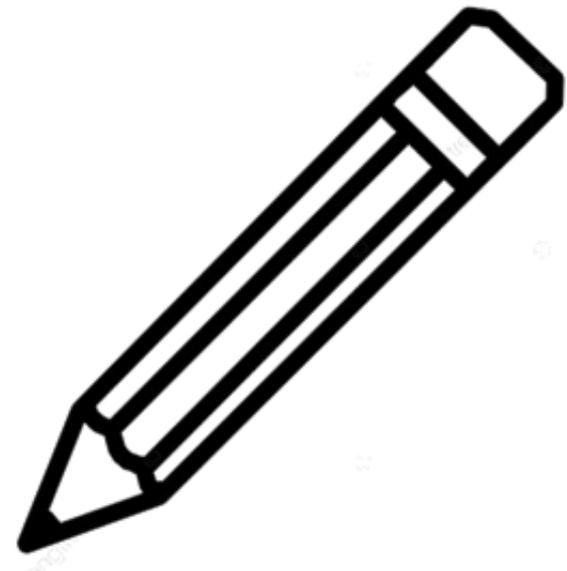
■ Was muss passieren,
damit in der Ausbildung
alles schiefgeht?

- Sprachbarriere
- Desinteresse (Azubi UND Ausbilder)
- (hohe) Erwartungen
- kaum Interesse an Theorie
- falsche Vorstellungen vom Ausbildungsberuf und den Tätigkeiten
- Geschlechter und die Erwartungen



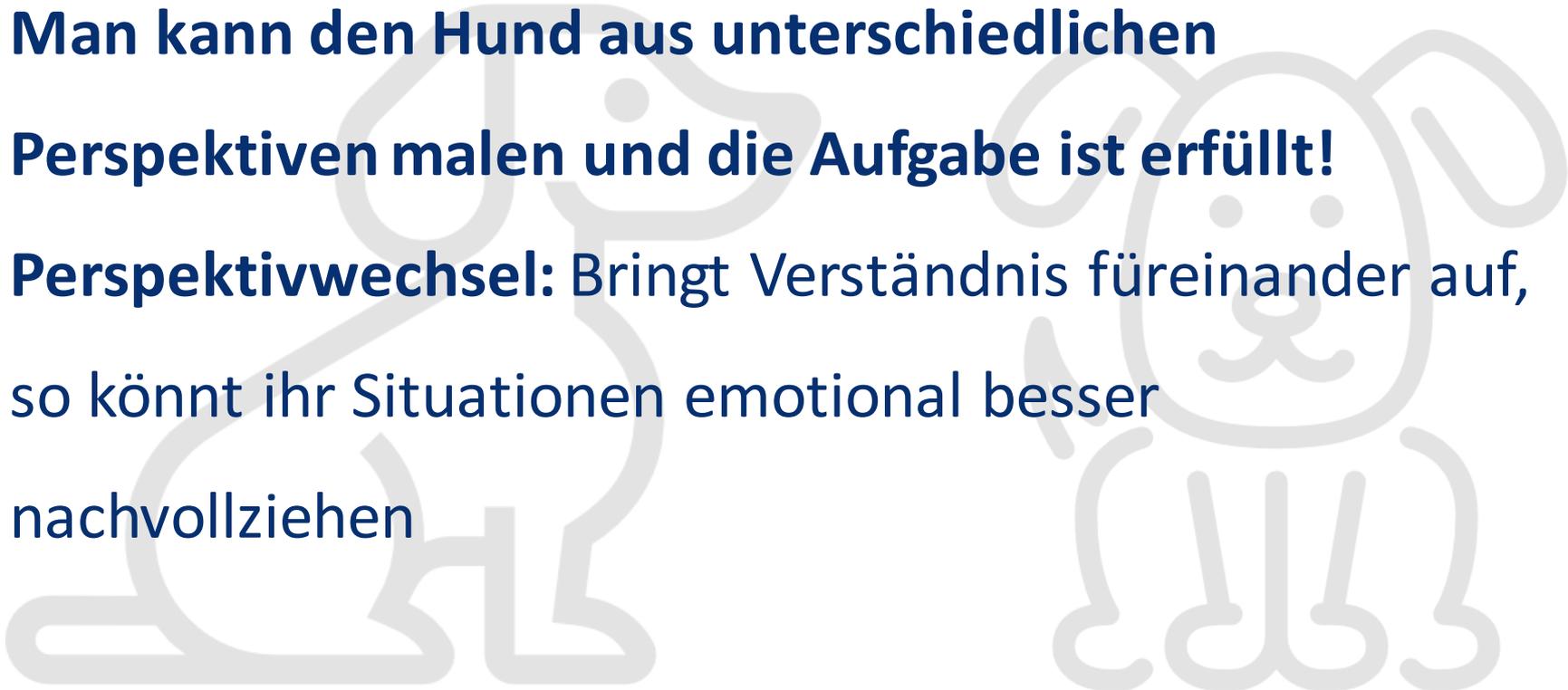
A U F G A B E

Nehmt euch einen Zettel und einen
Stift und malt einen **Hund**.



FAZIT

Man kann den Hund aus unterschiedlichen Perspektiven malen und die Aufgabe ist erfüllt!
Perspektivwechsel: Bringt Verständnis füreinander auf, so könnt ihr Situationen emotional besser nachvollziehen



Beginn der eigenen Lehrzeit

- Wie war der eigene Start?
- Wie habe ich mich gefühlt?
- Was hat sich in meinem Leben verändert?
- Was war gut, was war schlecht?



Die Ausbildung beginnt

- Für den Auszubildenden verändert sich alles
- Für den Betrieb gibt es kaum Veränderungen
- Zwei Welten prallen aufeinander

Wie nehmt ihr die aktuellen Auszubildenden und die Ausbildung bei euch im Betrieb wahr?



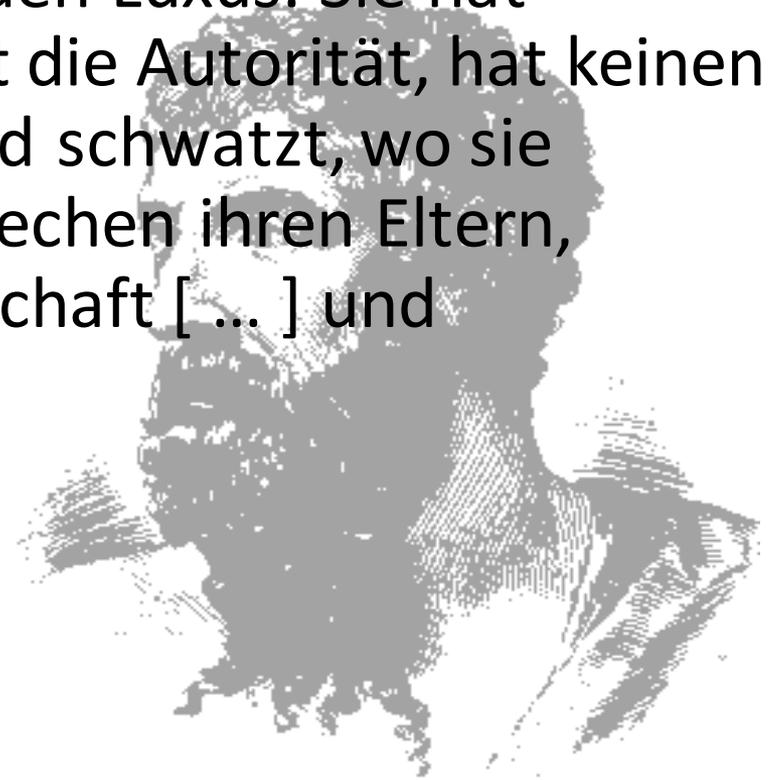
Von wem und von wann ist dieser Ausspruch?

„Die Jugend liebt heutzutage den Luxus. Sie hat schlechte Manieren, verachtet die Autorität, hat keinen Respekt vor älteren Leuten und schwatzt, wo sie arbeiten soll [...] sie widersprechen ihren Eltern, schwadronieren in der Gesellschaft [...] und tyrannisieren ihre Lehrer.“

Von wem und von wann ist dieser Ausspruch?

„Die Jugend liebt heutzutage den Luxus. Sie hat schlechte Manieren, verachtet die Autorität, hat keinen Respekt vor älteren Leuten und schwatzt, wo sie arbeiten soll [...] sie widersprechen ihren Eltern, schwadronieren in der Gesellschaft [...] und tyrannisieren ihre Lehrer.“

- Sokrates, ca. 400 v. Christus

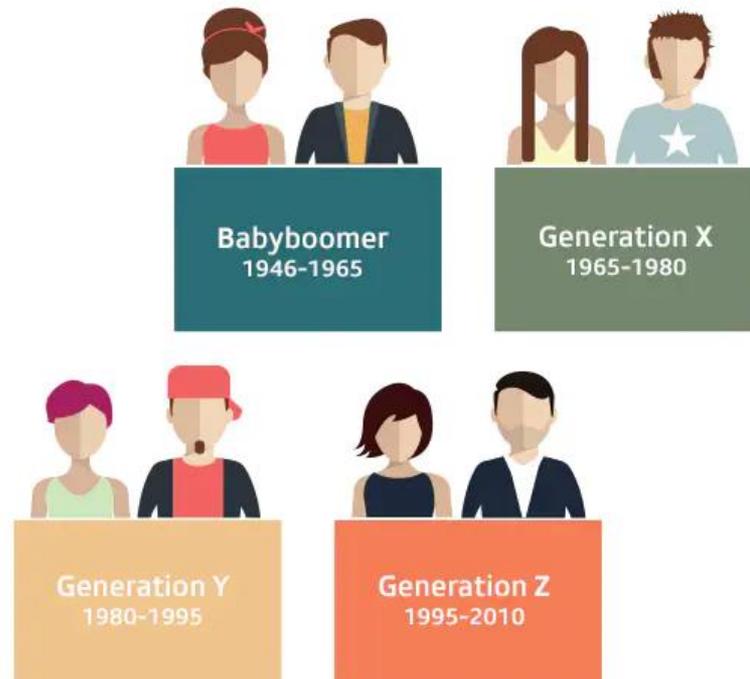


Heutige Jugendliche

Pause: zur Unterhaltung



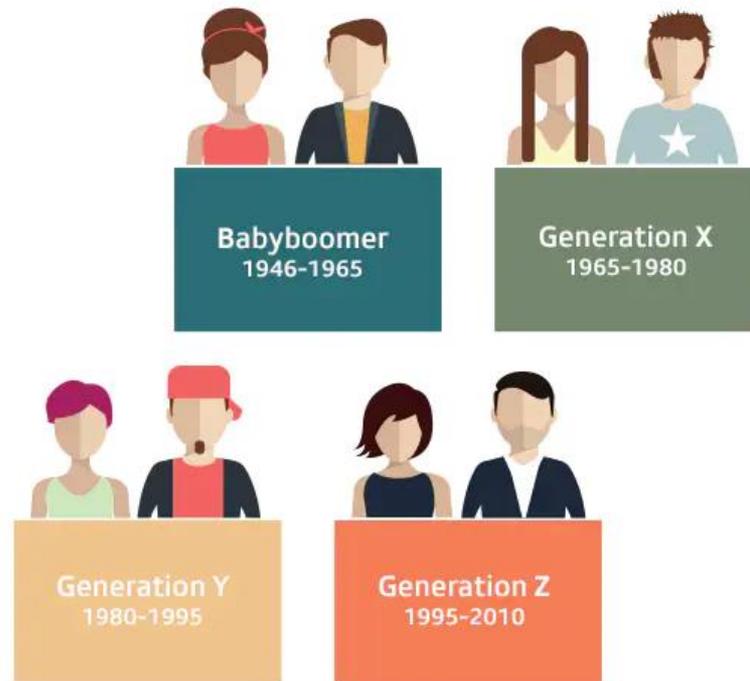
Übersicht der Generationen



Wie wichtig sind Werte in unserem Leben?

- Orientierung für unser Handeln und Umgang mit unseren Mitmenschen
- Werte bilden sich in unserem Alltag und entwickeln sich weiter
- Wertewandel aufgrund von anderen Umwelteinflüssen
- Perspektivwechsel in Bezug auf das Werteverständnis

Übersicht der Generationen



Wirtschaftswunder

Wettbewerb

Zielstrebig

Erfolgsorientiert

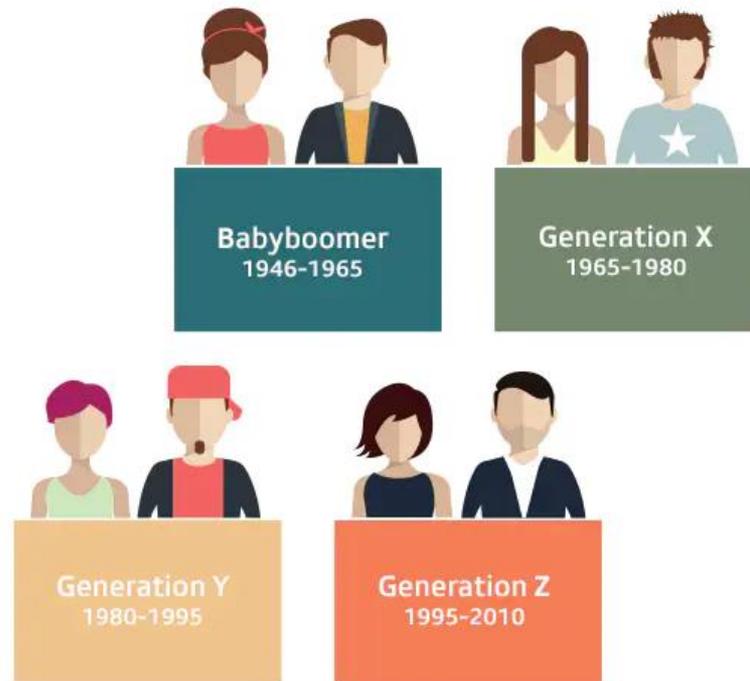
Jobsicherheit ist wichtig

Job vor Familie

Kollektivismus

„Leben um zu arbeiten.“

Übersicht der Generationen



Wirtschaftswunder

Wettbewerb

Zielstrebig

Erfolgsorientiert

Jobsicherheit ist wichtig

Job vor Familie

Kollektivismus

„Leben um zu arbeiten.“

Mauerfall

Unabhängigkeit

Sinnsuche

Selbstvertrauen

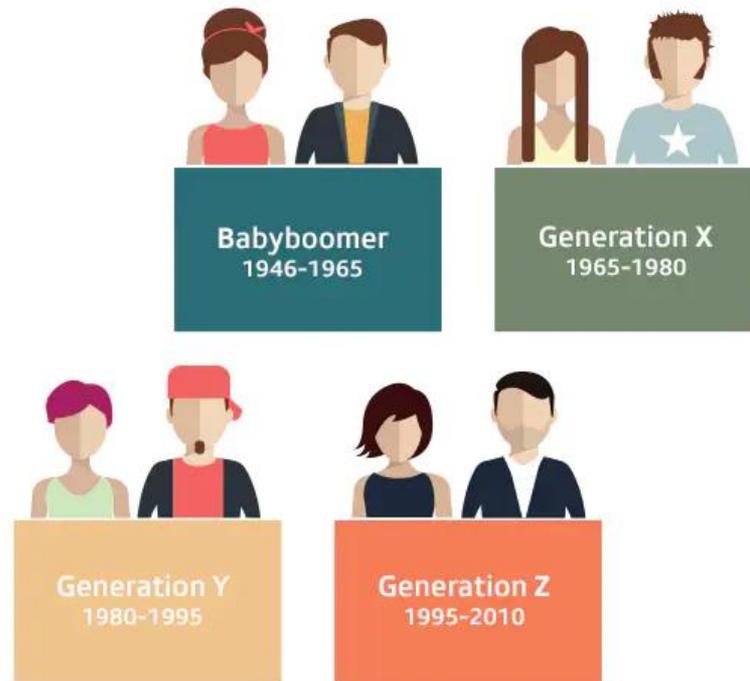
Vereinbarkeit Job & Familie

Work-Life Balance

Beruf vor Betrieb

„Arbeiten, um zu leben.“

Übersicht der Generationen



Wirtschaftswunder

Wettbewerb

Zielstrebig

Erfolgsorientiert

Jobsicherheit ist wichtig

Job vor Familie

Kollektivismus

„Leben um zu arbeiten.“

Mauerfall

Unabhängigkeit

Sinnsuche

Selbstvertrauen

Vereinbarkeit Job & Familie

Work-Life Balance

Beruf vor Betrieb

„Arbeiten, um zu leben.“

Digitale Revolution

Freiheit

Flexibilität

Herausforderungen

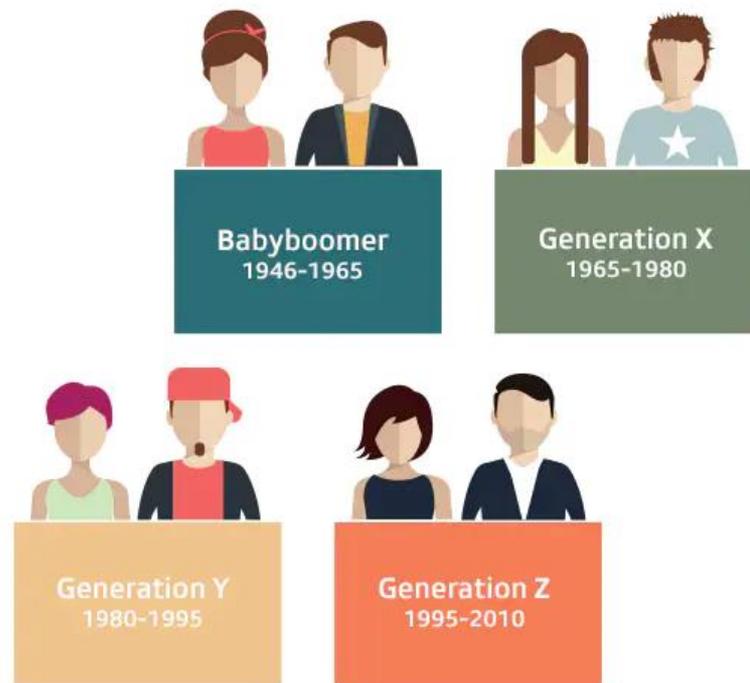
Flexibler Arbeitsort

Work-Life Blending

Leistungsorientiert

„Erst leben, dann arbeiten.“

Übersicht der Generationen



Wirtschaftswunder

Wettbewerb	Jobsicherheit ist wichtig
Zielstrebig	Job vor Familie
Erfolgsorientiert	Kollektivismus
„Leben um zu arbeiten.“	

Mauerfall

Unabhängigkeit	Vereinbarkeit Job & Familie
Sinnsuche	Work-Life Balance
Selbstvertrauen	Beruf vor Betrieb
„Arbeiten, um zu leben.“	

Digitale Revolution

Freiheit	Flexibler Arbeitsort
Flexibilität	Work-Life Blending
Herausforderungen	Leistungsorientiert
„Erst leben, dann arbeiten.“	

Globalisierung

Selbstverwirklichung	Sichere Arbeitsstelle
Stabilität	Work-Life Separation
Gerechtigkeit	Sinnsuche in der Arbeit
„Leben und arbeiten als fließender Prozess.“	

Konflikt der Generationen

Wo und wie knallt es zwischen den Generationen?



- identifiziert sich über Arbeit
- zielstrebig
- erfolgsorientiert
- Job vor Familie
- Kollektivismus

- Streben nach Gerechtigkeit
- Sinnsuche
- Work-Life Separation
- Individualismus



Konflikt der Generationen

Wo und wie knallt es zwischen den Generationen?



Babyboomer
1946-1965

- identifiziert sich über Arbeit
- zielstrebig
- erfolgsorientiert
- Job vor Familie
- Kollektivismus

„Die Generation kann nicht mehr arbeiten!“
„Die Generation ist faul und arrogant!“



Generation Z
1995-2010

- Streben nach Gerechtigkeit
- Sinnsuche
- Work-Life Separation
- Individualismus

„Warum soll ich die Aufgaben so ausführen?“
„Warum darf ich nicht mitbestimmen?“

PAUSE



Sie handeln nicht bewusst
ablehnend oder unmotiviert!

Wie ticken Jugendliche heute?

- Kindheit ist kurz, Pubertät beginnt früher
- Vereinbarkeit von Beruf, Freizeit und Familie
- Nachhaltigkeit und kritischer Konsum
- Vielfalt an Ausbildungswegen führt zur Verunsicherung
- Anstieg von Abiturienten, Trend zum Studium
- Beruf soll Sinn haben
- Online, aber kritisch und misstrauisch

Generation Z – Chancen für das Handwerk

- Wunsch nach unbefristeten Verträgen
- Große Sorge der Jugendlichen um die eigene Zukunft
- Kaum noch Identifikation mit den Topmanagern
- Wunsch nach wechselnden Tätigkeiten
- Vereinbarkeit mit Familie
- Work-Life-Cut
- Eigene Führungsverantwortung wird unattraktiv
- Arbeitgebermarke wird wichtiger, erlernt durch permanente Online-Bewertungen

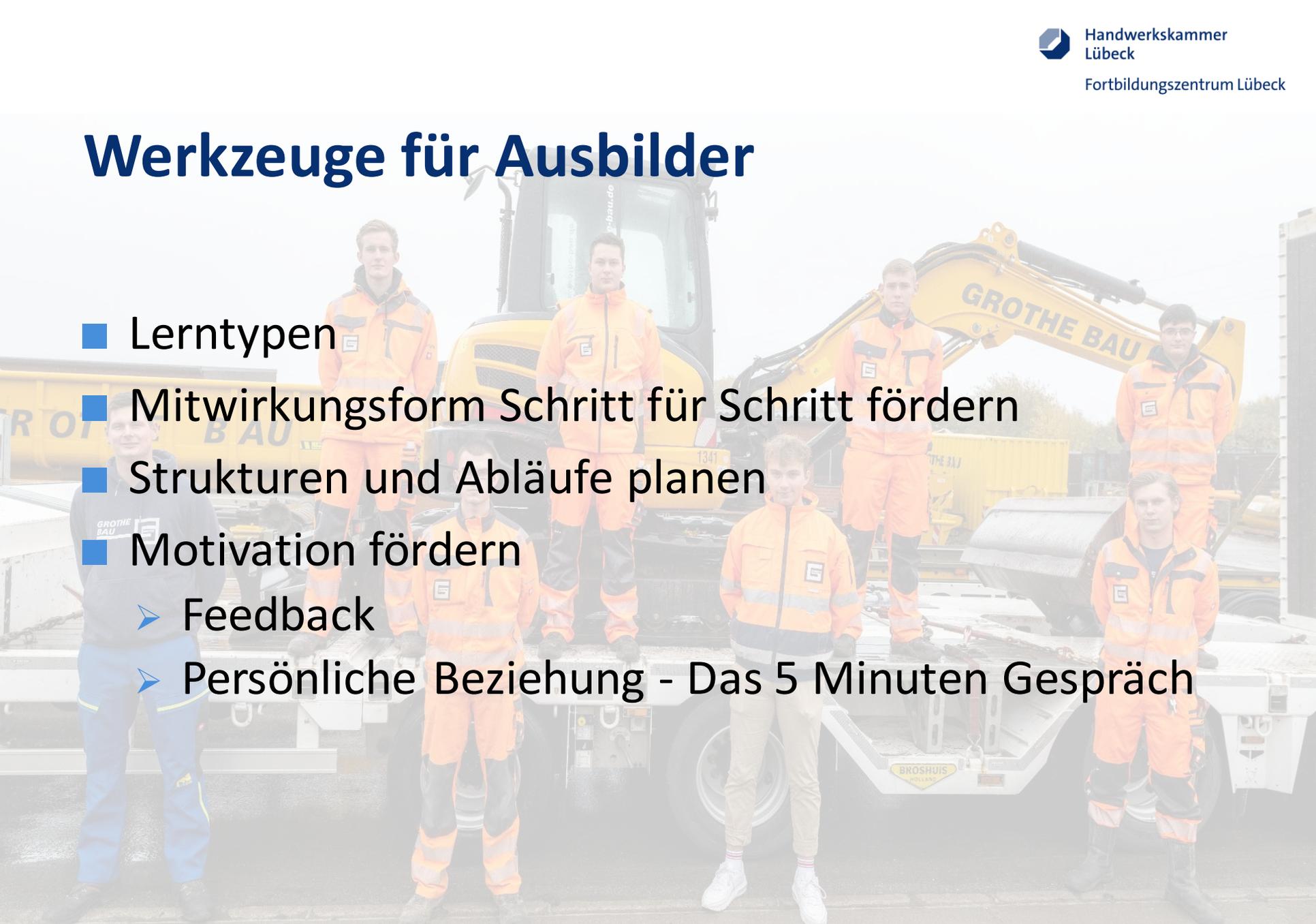
Empfehlungen für Ausbilder

- Erkennen, dass ein Lehrling noch keine Fachkraft ist
- Nicht vom Verhalten des Lehrlings provozieren lassen
- Mehr Zeit für das „Nachreifen“ einplanen
- Beziehung aufbauen und eng begleiten
- Anleiten und Verhalten spiegeln
- Schrittweiser Lernaufbau
- Üben und wiederholen
- Klare Strukturen zur Orientierung
- Konsequenzen bei Fehlverhalten

A U F G A B E:

- Was kannst du in der Ausbildung positiv verändern?
- Was könnten die nächsten Schritte sein?

Werkzeuge für Ausbilder

- 
- Lerntypen
 - Mitwirkungsform Schritt für Schritt fördern
 - Strukturen und Abläufe planen
 - Motivation fördern
 - Feedback
 - Persönliche Beziehung - Das 5 Minuten Gespräch

Inhalte richtig vermitteln



Der **visuelle** Lerntyp

Lernt mithilfe von Skizzen,
Grafiken, Mindmaps und
farblicher Kennzeichnung

Inhalte richtig vermitteln



Der **visuelle** Lerntyp

Lernt mithilfe von Skizzen,
Grafiken, Mindmaps und
farblicher Kennzeichnung



Der **auditive** Lerntyp

Lernt vor allem durch zuhören.

Inhalte richtig vermitteln



Der **visuelle** Lerntyp

Lernt mithilfe von Skizzen, Grafiken, Mindmaps und farblicher Kennzeichnung



Der **auditive** Lerntyp

Lernt vor allem durch Zuhören.



Der **kommunikative** Lerntyp

Braucht den Austausch mit anderen. Er lernt durch Erörtern und Erklären.

Inhalte richtig vermitteln



Der **visuelle** Lerntyp

Lernt mithilfe von Skizzen, Grafiken, Mindmaps und farblicher Kennzeichnung



Der **auditive** Lerntyp

Lernt vor allem durch Zuhören.



Der **kommunikative** Lerntyp

Braucht den Austausch mit anderen. Er lernt durch Erörtern und Erklären.

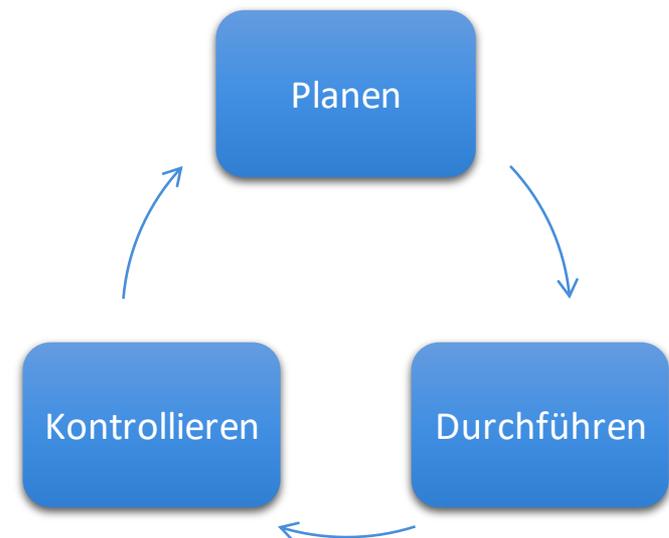
Der **motorische** Lerntyp

Lernt vor allem durch haptisches Erleben.



Ziel der Ausbildung: Berufliche Handlungsfähigkeit

Lehrlinge sollen befähigt werden, berufliche Situationen bzw. Arbeiten fachgerecht, selbstständig und verantwortungsbewusst zu bewältigen.

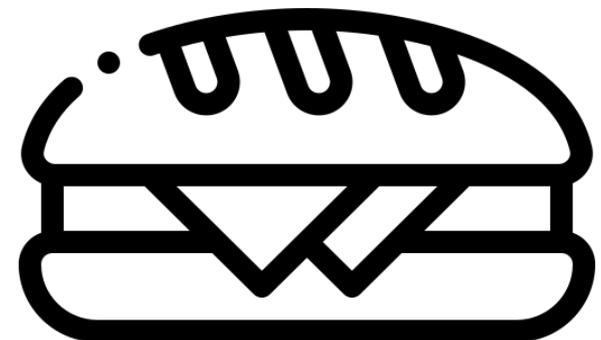


Mitwirkungsformen in der Ausbildung

Kleinschrittiges Vorgehen für ein gutes Verständnis

- 1 zuhören, beobachten, fragen lassen
- 2 Hilfeleistungen, Handreichungen übergeben
- 3 Vor- und Nebenarbeiten übergeben
- 4 gezielte Partnerarbeit ausüben
- 5 selbstständige Alleinarbeit

PAUSE





'S +



+





's +



+



Ausbildungsrahmenplan

Motivationsfaktoren

Motivation von Auszubildenden stärken



Teil des Teams sein



Erfolg haben – Ergebnisse erzielen



Sinnhaftigkeit und Verantwortung

Teil des Teams werden

Ziele

Vertrauen und Sicherheit
schaffen

Umsetzung

- festes Team
- konkreter Ansprechpartner
- Azubi-Tandem bilden

Teil des Teams werden

Ziele

Vertrauen und Sicherheit
schaffen

Identität stärken

Umsetzung

- festes Team
- konkreter Ansprechpartner
- Azubi-Tandem bilden

- Arbeitskleidung
- Betriebsprofil + Werte vermitteln

Teil des Teams werden

Ziele

Vertrauen und Sicherheit
schaffen

Identität stärken

Gute fachliche
Ausbildung

Umsetzung

- festes Team
- konkreter Ansprechpartner
- Azubi-Tandem bilden

- Arbeitskleidung
- Betriebsprofil + Werte vermitteln

- Ausbilder braucht Bereitschaft für Ausbildung
- Azubi fühlt sich sicher Fragen zu stellen und auch Fehler machen zu dürfen
- Zeit für Ausbildung einplanen

Erfolge erleben und sichtbar machen

Aufgabenverteilung

Erfolgserlebnis:

Ein positives Erlebnis, welches voraussetzt, dass ich etwas exakt so umsetzen konnte, wie ich es zu Beginn geplant habe.

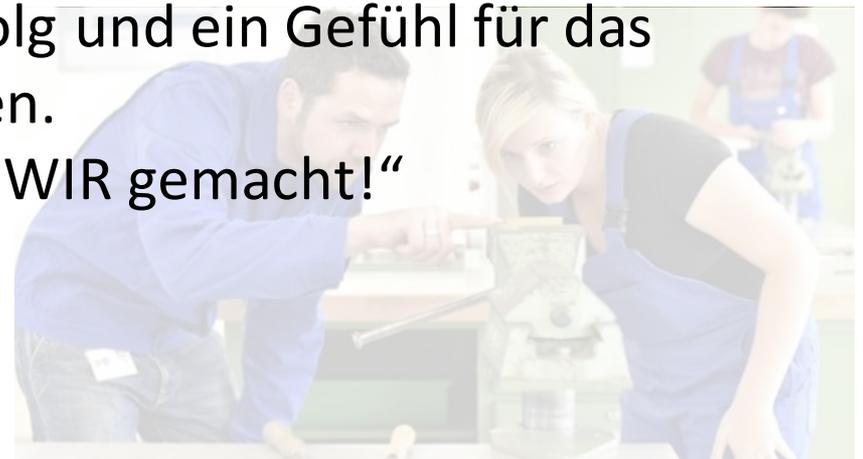
Erfolgserlebnis erzielen

- Aufgaben nicht zu hoch, aber auch nicht zu niedrig ansetzen
- kleinteiliges Lernen
- Zeit für das Lernen im Arbeitsalltag einplanen
- positive Lernatmosphäre

Erfolge erleben und sichtbar machen

Was bedeutet das für Sie als Ausbilder?

- **Positives Lernumfeld schaffen**
 - hilfsbereit und offen für Fragen sein
 - regelmäßig Rückmeldungen und Feedback geben
- **Erfolge und Ergebnisse erlebbar machen**
 - Projekte und/oder Baustellen abschließen und so ein Gefühl für den beruflichen Erfolg und ein Gefühl für das Große und Ganze zu bekommen.
 - Identität stärken – „das haben WIR gemacht!“



Sinnhaftigkeit und Verantwortung

Tätigkeiten und Verantwortung

Die junge Generation hinterfragt die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit permanent:

- deshalb Arbeitsprozesse immer im Kontext des „Großen und Ganzen“ vermitteln
- Vorgehensweise wird so besser verstanden

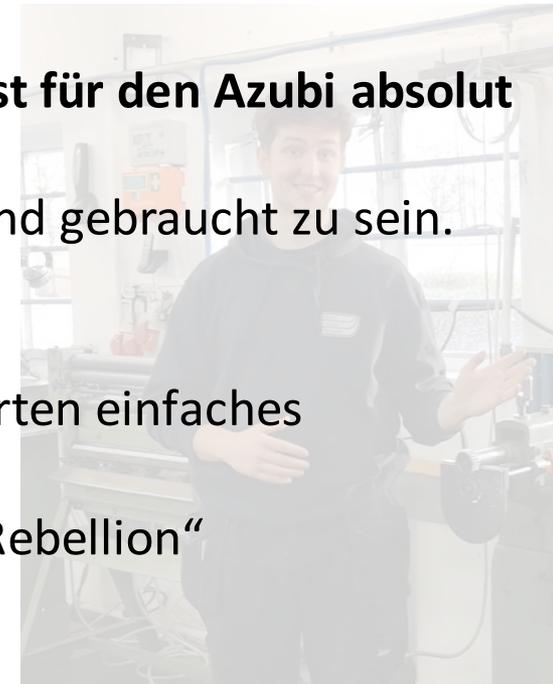
Auch Verantwortung im Tagesgeschäft zu übernehmen ist für den Azubi absolut wichtig:

- nur so hat er das Gefühl auch eine Aufgabe zu haben und gebraucht zu sein.

Gefahr:

Gesellen haben keine Zeit für viele Erklärungen und erwarten einfaches Abarbeiten

→ Das widerstrebt den Azubis oftmals und es führt zur „Rebellion“





Was Azubis dazu sagen ...

<https://youtu.be/GSYxUzJf7IU>

Feedback im Betrieb



Feedback im Betrieb



Feedbackregeln

- klare Regeln, klare Ansagen
- konkret bleiben, kein „immer“ oder „nie“ verwenden
- Ich-Botschaften senden
- Wir-Gefühl entwickeln
- offene Fragen stellen
- beschreibend, nicht wertend

Fünf-Minuten-Gespräch

- Regelmäßig
- Kein Zeitdruck
- Ruhige Atmosphäre
- Vertrauensvoll

Bitte dran denken!

- Inhalte des Ausbildungsrahmenplans kennen
- Lerntypen beobachten
- 5-Minuten-Gespräch ausprobieren

- **Beim nächsten Mal:**
- Rechte & Pflichten
- Kommunikation
- Konflikte