WBL ACCELERATOR

DAS PRAKTISCHE **HANDBUCH-MAGAZIN** ÜBER ERFOLGREICHE STRATEGIEN DES **ARBEITSBASIERTEN LERNENS** IN EUROPÄISCHEN BETRIEBEN

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Finden Sie weitere Informationen und praktische Materialien auf **wblaccelerator.eu/mentor-training** oder hier ▸▸▸

Finden Sie alle **Referenzen** und Bildurheber/innen hier ▸▸▸

IMPRESSUM:

ISBN-Nummer: 978-3-200-07533-7

Erasmus+ Projekt: WBL Accelerator

Projektnummer: 2018-1-AT01-KA202-039231

Projektkoordinator: Verein Auxilium, Geidorfplatz 2, 8010 Graz, Austria

Projektwebseite: www.wblaccelerator.eu

Kontakt: info@wblaccelerator.eu

Layout und Design: Carina Posch, Verein Auxilium

Bildquelle Titelseite: kerkezz/adobe.stock.com

© 2020 WBL Accelerator Partnerschaft

Alle anderen Fotos, die in Artikeln dieser Publikation verwendet werden, stammen von pexels.com und pixabay.com und dürfen ohne Quellenangabe verwendet werden, sofern nicht anders angegeben. Nichtsdestotrotz kann eine vollständige Liste der Referenzen unter www.wblaccelerator.eu/magazine-references abgerufen werden. Alle Materialien, die auf der 4. Seite jedes Artikels präsentiert werden, wurden von der Partnerschaft visuell gestaltet und sind auch im WBL Accelerator Trainingskurs verfügbar. Alle Artikelautoren/-autorinnen sind für die Bereitstellung korrekter Informationen und für die korrekte Zitierung verantwortlich.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nichtfür eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.

INHALTE DES MAGAZINS

ÜBER DIESES MAGAZIN, DAS PROJEKT UND DIE AUTOR/INNEN

1

ARBEITSPLATZBEZOGENES LERNEN IM PROJEKT WBL ACCELERATOR

Das Projekt WBL Accelerator bietet eine Vielzahl an Ressourcen und Gelegenheiten, wie Sie Ihre Mentoring-Kompetenzen und tägliche Routinen verbessern können.

82

ÜBER DIE AUTOREN/AUTORINNEN UND PROJEKTPARTNER

Mehr über alle, die am WBL Accelerator Projekt und an der Produktion des Magazins beteiligt waren. Erfahren Sie mehr über unsere Kompetenzen und Partnerorganisationen.

LERNEN AM ARBEITSPLATZ - EINE EINFÜHRUNG

3

WAS BEDEUTET WBL - LERNEN AM ARBEITSPLATZ?

Was genau meinen wir mit Lernen am Arbeitsplatz und wie muss es sich entwickeln, um die Arbeitskräfte der Zukunft zu formen?

7

DAS UNTERNEHMEN ALS WICHTIGER WBL-PARTNER

Finden Sie heraus, warum den Unternehmen eine entscheidende Rolle zukommt und welche gegenseitigen Vorteile sich daraus ergeben!

11

ÄPFEL UND BIRNEN VERGLEICHEN - EIN DILEMMA?

Die Qualifikationen von Bewerbenden zu verstehen, kann schwierig sein, da man ihre Zertifikate und Diplome oft schwer vergleichen kann. Finden Sie heraus, wie Sie jene Informationen bekommen, die Sie benötigen!

15

BEEINDRUCKEN SIE MIT FACHBEGRIFFEN!

Zeigen Sie Ihr Wissen durch professionelle Sprache und beeindrucken Sie Kollegen und Kolleginnen sowie Vorgesetzte mit ihrem international anerkannten Vokabular.

19

WBL ALS ERFOLGSREZEPT FÜR ERFOLGREICHE AUSBILDUNG

Praxis in der Ausbildung stärkt die arbeitsplatzrelevanten Kompetenzen der Lernenden und kommt auch Unternehmen zugute, weil sie qualifiziertes Personal gewinnen.

WBL: PLANUNG, KONTROLLE UND ANERKENNUNG

PLANUNG & STRUKTURIERUNG DER INNERBETRIEBLICHEN AUSBILDUNG

Lehrausbildung im Unternehmen ist ein erfolgreiches Instrument für die individuelle Karriereplanung, die Personalrekrutierung und -entwicklung im Betrieb. Wie das funktioniert, zeigt ein Beispiel aus Deutschland.

23

TURBO-TUTOR/INNEN - DIE MODERNEN WBL-MENTOR/INNEN VON HEUTE!

Wie können Ausbilder/innen sicherstellen, dass ihre Schützlinge sich erfolgreich in den betrieblichen Ablauf integrieren und ihre Ausbildung erfolgreich meistern?

27

HINTER DEM HORIZONT GEHT`S WEITER: NACHWUCHSSICHERUNG INTERNATIONAL

Europäische Unternehmen stehen bei Fragen der Personalrekrutierung oft vor den gleichen Herausforderungen. Gibt es jenseits der Ländergrenzen passende Alternativen?

31

EIN EU-WEITES ANERKENNUNGSPROZEDERE FÜR BERUFLICHE QUALIFIKATIONEN SICHERT DIE QUALITÄT DER PERSONALAUSWAHL

Wie können Unternehmen heute in einer global vernetzten Welt herausfinden, dass die vorgelegten ausländischen Qualifikationsnachweise dem Personalbedarf entsprechen?

35

ROLLEN UND AUFGABEN DER MENTOR/INNEN

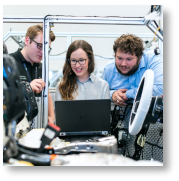
DER BERUFLICHE ALLTAG DER WBL-MENTOR/INNEN

Der Mentor/innen-Berufsalltag besteht aus einer Vielzahl von Herausforderungen, Interaktionen und Maßnahmen im Rahmen der Lehrausbildung und der Betreuung von Lernenden am Arbeitsplatz.

39

WAS BRAUCHT ES, UM WBL-MENTOR/IN ZU SEIN?

Denken Sie an Ihre eigenen Kenntnisse, Fähigkeiten und persönlichen Eigenschaften. Haben Sie alles, was es braucht, um ein erfolgreicher Mentor oder eine wirkungsvolle Mentorin zu sein?



43

MÖGLICHKEITEN FÜR DAS ARBEITSBASIERTE LERNEN IN UNTERNEHMEN

Nicht alle Erfahrungen sind lehrreich und nicht alle Erfahrungen am Arbeitsplatz führen automatisch zu Lerneffekten.

47

BERATUNGS- UND MONITORINGGESPRÄCHE

Der Aufbau solider und belastbarer Beziehungen ist der Schlüssel, um Mentoring effizient und effektiv durchzuführen.

51

HAUPTAUFGABEN DER WBL-MENTOR/INNEN

Gute Mentor/innen müssen die Grundlagen der Pädagogik und Psychologie kennen, um zu wissen, wie sie mit den Lernenden verbal oder nonverbal kommunizieren können.

55

JUGENDKULTUR UND KOMMUNIKATION

59

UNTERNEHMEN DURCH ALTERSVIELFALT MENSCHLICHER MACHEN

Motivation und berufliches Interesse sind nicht vom Alter abhängig, sondern werden geprägt durch die Persönlichkeit, den Lebensstil, die jeweilige berufliche Situation und die Fähigkeiten, die ein Mensch mitbringt.

63

WIE MAN DIE JUNGE GENERATION MOTIVIERT

Es lohnt sich immer, in Mitarbeiter/innen und ihre berufliche Entwicklung zu investieren. Das ergibt eine engagierte und motivierte Belegschaft, die bereit ist, sich für die Belange des Unternehmens einzusetzen.

67

AUFBAU VON BEZIEHUNGEN AM ARBEITSPLATZ

Zwischenmenschliche Kommunikation, oft auch als soziale Kompetenz bezeichnet, ist ein wesentlicher Soft Skill, der umfasst, wie gut Sie mit anderen kommunizieren.

71

IST DIE NACHRICHT ANGEKOMMEN?

Digitale Tools verändern die Art und Weise, wie wir am Arbeitsplatz kommunizieren. Wir untersuchen die Vor- und Nachteile dieser Transformation und zeigen auf, wie man diese am besten nutzt.

75

SIND SIE BEREIT FÜR GENERATION ALPHA?

Eine neue Generation wird bald in unsere Arbeitswelt eintreten. Diese Kinder wachsen in einer sich rasch verändernden, digitalisierten Welt auf. Sie sind die Zukunft, aber sind wir bereit, die zukünftigen Talente dieser Generation zu erkennen?

79

INTERNATIONALES FACHWISSEN DURCH LERNEN AM ARBEITSPLATZ GEWINNEN

Nichts kommt ohne einen Preis. Aber ist es möglich, zu erfahren, wie Unternehmen einer ähnlichen Branche ihre Schlüsselprozesse in anderen Ländern organisieren, ohne zu viele Ressourcen zu verbrauchen?

ARBEITSPLATZBEZOGENES LERNEN IM PROJEKT WBL ACCELERATOR

Das Projekt WBL Accelerator bietet eine Vielzahl an Ressourcen und Gelegenheiten, wie Sie Ihre Mentoring-Kompetenzen und tägliche Routinen verbessern können.

Dieses Handbuch-Magazin ist eines der Kernprodukte des durch die EU geförderten Projektes „WBL Accelerator". Im Laufe von zwei Jahren hat eine transnationale Partnerschaft aus sieben professionellen Partnerorganisationen daran gearbeitet, Ansätze des arbeitsplatzbezogenen Lernens sowie Methoden und Strategien in den Partnerländern Österreich, Deutschland, Spanien, Irland, Slowenien und Malta unter die Leute zu bringen.

Die Partnerschaft sieht im arbeitsplatzbezogenen Lernen (Englisch: **w**ork-**b**ased **l**earning; kurz „**WBL**") eine zentrale Kompotente der Berufsausbildung (Englisch: **v**ocational **e**ducation and **t**raining; kurz „**VET**") in Europa. Dabei soll die Kooperation und Kommunikation zwischen Bildungsbereich und Arbeitswelt gefördert werden, indem die Akteure/Akteurinnen dazu befähigt werden, eine „gemeinsame Sprache" zu sprechen.

Die Zielgruppe dieses Magazins sind „MENTOREN" bzw. „MENTORINNEN", also jene Personen, die sich in ihrem Betrieb um die Lehrlinge/Azubis kümmern. Sie sind das Bindeglied zwischen dem Betrieb und der auszubildenden Person und tragen daher eine große Verantwortung.

Dieses Magazin bietet nun interessante Artikel und Themen aus verschiedenen Teilen Europas, die Mentoren und Mentorinnen bei der Aufgabe unterstützen, ihre Lernenden gut anzuleiten und zu betreuen.

Zusätzlich bietet das Projekt WBL Accelerator einen kostenlosen Trainingskurs für Mentoren und Mentorinnen, in welchem online und offline Trainingseinheiten verfügbar sind. Dieser kann über unsere Webseite erreicht werden. Schauen Sie vorbei und finden Sie neue Wege, ihr professionelles Leben einfacher zu machen!

VEREIN AUXILIUM,
PROJEKTKOORDINATOR

*„ES GIBT DINGE, DIE WIR LERNEN MÜSSEN, BEVOR WIR SIE TUN KÖNNEN. UND WIR **LERNEN** SIE, **INDEM WIR SIE TUN.**"*

Aristoteles,
Die Nikomachische Ethik

WBL ACCELERATOR

WAS BEDEUTET WBL – LERNEN AM ARBEITSPLATZ?

Sehen wir uns an, was genau wir unter Lernen am Arbeitsplatz verstehen und wie es sich entwickeln muss, um die Arbeitskräfte der Zukunft zu formen.

Die Lehrausbildung ist eine Form des arbeitsplatzbasierten Lernens (engl.: work-based learning / **WBL**) und wurde in den 1960er Jahren als Innovation in der beruflichen Bildung eingeführt. Seither gilt sie als effektives Modell für junge Menschen, das sowohl schulisches Lernen als auch die Entwicklung praktischer Fähigkeiten, die von Unternehmen benötigt werden, kombiniert.

Aber warum erlebt WBL im Jahr 2020 einen Aufschwung und ist immer noch für beide Seiten, Lernende und Unternehmen, so erfolgreich?

Die neue Europäische Kompetenzagenda (2016) betont den Wert von Ausbildungsplätzen und arbeitsbasiertem Lernen als bewährtes Sprungbrett zu guten Arbeitsplätzen und zur Entwicklung arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen, einschließlich transversaler Kompetenzen und Soft Skills. Der gemeinsame Report der Europäischen Kommission (2015) zeigt, dass es vor diesem politischen Hintergrund in den letzten Jahren einen Zuwachs an nationalen Initiativen gab, die darauf abzielen, bestehende Ausbildungsberufe zu reformieren und neue einzuführen.

Wenn wir also von WBL sprechen, dann meinen wir Lernen am Arbeitsplatz bzw. arbeitsplatzbasiertes Lernen, das stattfindet, wenn Personen echte Arbeit verrichten. Diese Arbeit kann bezahlt oder unbezahlt sein, aber es muss tatsächliche Arbeit sein, die zur Produktion von materiellen Gütern und Dienst-

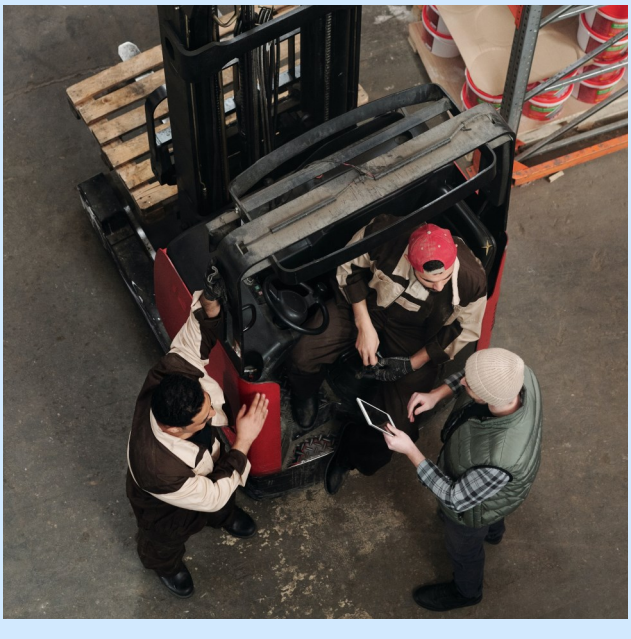
leistungen führt. WBL kann viele Formen annehmen, zum Beispiel eine formale Lehrausbildung, betriebliche Aus- und Weiterbildung, Hospitieren oder Kurz- und Langzeitpraktika.

Die meisten Leute denken sofort an Lehrausbildungen, wenn sie Lernen am Arbeitsplatz hören. In der Familie der WBL-Modelle ist die Lehrausbildung die am meisten formalisierte, die sich durch hohe Intensität, die Frequenz der Integration am Arbeitsplatz und realen Lebenssituationen auszeichnet, da sich Lernen in einer berufsbildenden Institution mit Lernen in einem Betrieb entweder wöchentlich, monatlich oder jährlich abwechselt. Lehrausbildungen unterscheiden sich auch in weiteren Schlüsselaspekten von den anderen WBL-Modellen, wie beispielsweise durch eine längere Ausbildungszeit und einen höheren Ausbildungs-umfang am Arbeitsplatz.

WBL IST FÜR ALLE EBENEN DER BERUFLICHEN BILDUNG RELEVANT UND KANN IN JEDEM BEREICH EINGESETZT WERDEN.

Ein Ausbildungs- oder Lehrvertrag verbindet die Auszubildenden mit dem Unternehmen; Auszubildende erhalten eine besondere Vergütung oder eine Beihilfe. Darüber hinaus muss das Unternehmen eine Ausbildung anbieten, die zu einem bestimmten Berufsabschluss führt; wobei Sozialpartner häufig die Verantwortung für die Qualitätskontrolle der betrieblichen Ausbildung übernehmen. Länder mit etablierten beruflichen Ausbildungs-systemen verweisen auf beste Vermittlungsquoten in Bezug auf den Übergang junger Menschen in die Beschäftigung.

Lernende erwerben am Arbeitsplatz die Fertigkeiten, die sie für einen ersten Schritt in den Arbeitsmarkt benötigen, während Unternehmen ausbilden, um das Wissen, die Fertigkeiten und die Kompetenzen zu vermitteln, die für sie wichtig sind, um wettbewerbsfähig zu bleiben.



LERNENDE ERWERBEN DIE FÄHIGKEITEN, DIE SIE ZUM EINSTIEG IN DEN ARBEITSMARKT BRAUCHEN

Arbeitsbasiertes Lernen wird häufig als „Win-Win-Win"-Situation beschrieben, da es Vorteile für alle Beteiligten bringt: für Lernende, für Unternehmen und für die Gesellschaft. Unternehmen, Sozialpartner und andere relevante Interessensgruppen streben daher danach, ihren Einfluss im Berufsbildungssystem zu erhöhen, damit die Ausbildungsprogramme den Herausforderungen der Arbeitsmärkte des 21. Jahrhunderts entsprechen.

Arbeitsbasiertes Lernen ist deshalb so attraktiv, weil es alle Ebenen der beruflichen Bildung, jede Branche, ganz egal ob Industrie, Dienstleistungssektor oder Landwirtschaft, betrifft. Besonders relevant ist es in den Branchen, in denen die schnellsten strukturellen und technologischen Umbrüche stattfinden. Gerade dort ermöglicht WBL den Unternehmen, die Berufsbildung entsprechend ihrer branchenspezifischen Spezifik zu gestalten. Zunehmend gibt es in den Mitgliedsländern der EU daher Initiativen zur Stärkung des arbeitsplatzbasierten Lernens, um die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen, damit die Wettbewerbsfähigkeit insgesamt und die soziale Integration, wie sie insbesondere nach einer globalen Pandemie erforderlich ist, zu verbessern.

AUTORIN:
JENNIFER NOLAN,
MEATH PARTNERSHIP, IE

MEHR INFORMATION ◀ HIER UND AUF WBLACCELERATOR.EU/MENTOR-TRAINING

LERNEN AM ARBEITSPLATZ
HAT VIELE FORMEN

BERUFLICHE ERSTAUSBILDUNG

Während der beruflichen Erstausbildung variieren Verlauf und Umfang des Lernens am Arbeitsplatz je nach Ausbildungsart und auch von Land zu Land.

BERUFLICHE WEITERBILDUNG

In der beruflichen Weiterbildung ist das arbeitsbasierte Lernen ein Konzept, das wiederholt und in verschiedenen Formen umgesetzt werden kann. Die Dauer ist begrenzt, Schwerpunkte beziehen sich häufig auf bestimmte Themen und zu verbessernde Fähigkeiten.

HOSPITIEREN | JOB-SHADOWING

Job-Shadowing oder Hospitieren kann in der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung umgesetzt werden. Lernende folgen einer erfahrenen Person wie ein Schatten und lernen neue und fortgeschrittene Aspekte in Bezug auf den Arbeitsbereich und die erforderlichen Kompetenzen.

KURZPRAKTIKUM

In diesen kurzzeitigen und oft obligatorischen Praktikumsstellen der beruflichen Erstausbildung haben Lernende die Möglichkeit, ihr theoretisches Wissen und die damit verbundenen Fähigkeiten in einem realen Arbeitskontext auszuprobieren, zu demonstrieren und zu vertiefen.

PRAKTIKUM

Lernende erhalten die Chance, in einer Organisation oder dem Unternehmen für begrenzte Zeit Berufserfahrung zu sammeln. Sie haben die Möglichkeit, ihre Kompetenzen zu zeigen, zu verbessern und von erfahrenem Personal zu lernen. Praktika können bezahlt oder unbezahlt sein und werden von Lernenden oft gegen Ende ihrer beruflichen Erstausbildung absolviert.

LEHRAUSBILDUNG

Lehrausbildungen sind langfristige, vertragliche Vereinbarungen zwischen Lernenden und einem Unternehmen mit dem Zweck, dass erstere am Ende der Vertragslaufzeit einen anerkannten formalen Berufsabschluss erwerben. In einem dualen Berufsbildungssystem wechseln Auszubildende zeitlich und örtlich zwischen Berufsschule und Unternehmen. Im Unternehmen haben sie als „Lehrling" bzw. Ausbildende/r Beschäftigtenstatus.

*„WIR DÜRFEN NICHT VERGESSEN, DASS DIE **LEHRLINGE** VON HEUTE **DAS RÜCKGRAT** UNSERER PRODUKTION **VON MORGEN** SIND."*

Roland Kaiser,
Siemens Deutschland,
Europäische Ausbildungsallianz

WBL ACCELERATOR

DAS UNTERNEHMEN ALS WICHTIGER WBL-PARTNER

Finden Sie heraus, warum den Unternehmen eine entscheidende Rolle zukommt und welche gegenseitigen Vorteile sich daraus ergeben!

Es überrascht nicht, dass arbeitsbasiertes Lernen und die damit verbundenen Systeme europaweit unterschiedlich sind und es so eine breite Palette von arbeitsbasierten Lernpraktiken verschiedenster Arbeits- und Lernumgebungen gibt. Während arbeitsbasiertes Lernen als duale Ausbildung in einigen Ländern eine lange Tradition hat, z.B. in Österreich, Deutschland und der Schweiz, ist es ein wachsender Trend in einer Reihe anderer EU-Mitgliedstaaten, wie beispielsweise in Irland, Finnland und den Niederlanden.

Unabhängig vom Stand der Entwicklung in Ihrem Land bringt es für Unternehmen erhebliche Vorteile, WBL-Programme zu entwickeln und umzusetzen. Betriebe nehmen in jedem WBL-Programm eine Schlüsselrolle ein, da arbeitsplatzbasiertes Lernen ohne Ihr Engagement schlicht unmöglich ist. Aber warum sollten sich Unternehmen engagieren?

Das arbeitsbasierte Lernen spielt eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, den Qualifikationsbedarf des eigenen Unternehmens zu decken und um gleichzeitig Menschen Einstieg in die Beschäftigung oder Vorankommen auf dem Arbeitsmarkt zu erleichtern. WBL bringt für Sie als Betrieb eine Reihe von Vorteilen mit sich: die Möglichkeit, junge Talente anzuziehen; eine bessere Qualifikationsabdeckung durch innerbetriebliche Schulungen; erhöhte Produktion; neue Kenntnisse und Perspektiven; einen breiteren und vielfältigeren Talentpool sowie die Anerkennung Ihres Unternehmens als attraktiver Arbeitplatz.

Mehr denn je gibt es heute eine Reihe politischer Programme, von Finanzierungsinstrumenten bis hin zu Initiativen, mit denen das Angebot und die Vielfalt arbeitsbasierter Möglichkeiten, einschließlich der Lehrausbildung, erhöht und damit sichergestellt werden kann, sodass Unternehmen und die sie vertretenden berufsständischen Organisationen einen besseren Zugang zu den Bildungssystemen bekommen. Dadurch ist es ihnen möglich, den Inhalt der Lehrpläne so zu beeinflussen, dass diese dem Arbeitsmarkt besser entsprechen. Das kommt mittelfristig den Unternehmen bei der Deckung ihres Qualifikationsbedarfs zugute, verbessert vermittelte Fähigkeiten und Kompetenzen der Auszubildenden und damit deren Beschäftigungsfähigkeit. Wenn Unternehmen bei WBL-Programmen mit am Steuer sitzen, trägt das dazu bei, dass mehr Praktikumsplätze und mehr Möglichkeiten aufgetan werden, die Rolle des arbeitsplatzbezogenen Lernens in aufstrebenden und wachsenden Branchen und Berufen zu stärken (z.B. digitale Berufssparten).

FINANZIELLE VORTEILE VON WBL ÜBERWIEGEN DIE SCHULUNGSKOSTEN UND BRINGEN ECHTEN MEHRWERT FÜR UNTERNEHMEN.

Können die Vorteile von WBL die Kosten überwiegen?

Empirische Studien zur Kostenwirksamkeit von WBL sind rar. Die in den letzten Jahrzehnten durchgeführten Studien in Ländern klassischer dualer beruflicher Bildung untermauern aber die Annahme, dass der finanzielle Nutzen der Ausbildung (der produktive Beitrag den die Auszubildenden in der Lehrzeit leisten) oft mindestens dem finanziellen Aufwand für die Ausbildung (entgangener Produktionswert plus Management und Verwaltung der Ausbildung) entspricht bzw. in vielen Fällen sogar übersteigt.

LERNEN AM ARBEITSPLATZ IST FÜR UNTERNEHMEN ALLER BRANCHEN VON VORTEIL

Die Gründe dafür sind:

- die höhere Produktivität der innerhalb der Organisation ausgebildeten und an das Unternehmen gebundenen Personen im Vergleich zu extern rekrutierten Personen;
- die bessere Übereinstimmung zwischen intern geschultem Personal und der Arbeitsweise des Unternehmens;
- stärkere Personalbindung der vom Unternehmen selbst ausgebildeten Personen;
- Externe Finanzierung der Vorlaufkosten für Lehrstellen in einigen Ländern (z.B. diverse finanzielle Anreize);
- Minimierung der Schwierigkeiten, die mit der Rekrutierung externer Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt verbunden sind.

Wenn Ihr Unternehmen derzeit nicht an arbeitsplatzbasiertem Lernen beteiligt ist, hat Ihnen dieser Artikel hoffentlich einige überzeugende Argumente geliefert, warum Sie es zumindest in Betracht ziehen sollten.

AUTORIN:
JENNIFER NOLAN,
MEATH PARTNERSHIP, IE

MEHR INFORMATION ◀ HIER UND AUF WBLACCELERATOR.EU/ MENTOR-TRAINING

WBL BRINGT VORTEILE FÜR ALLE BETEILIGTEN

Unternehmen

+ produktiver
+ profitabler
+ innovativer
+ effektiver

Lernende

+ interessierter
+ steigende Beschäftigungs-fähigkeit
+ bessere soziale Eingliederung
+ praxistauglicher

Personal

+ mehr Motivation, sich zu verbessern
+ mehr Interesse an Fortbildung
+ mehr verbunden mit dem Unternehmen
+ mehr auf dem Laufenden

Berufsbildende Schulen und Fachschulen

+ bessere Soft Skills bei den Lernenden
+ höhere Relevanz der Ausbildung
+ bieten mehr Unterstützung für benachteiligte Lernende
+ effektiver

Politische Entscheidungstragende

+ starke Verbindungen zwischen allen Beteiligten
+ mehr höherwertige Qualifikationen
+ effektivere Ressourcennutzung
+ mehr Lernmöglichkeiten

*„ZEUGNISSE VON BEWERBENDEN ZU VERGLEICHEN IST WIE DER **VERGLEICH ZWISCHEN ÄPFELN UND BIRNEN**. OHNE EXTERNE, **GEMEINSAME REFERENZ** IST DAS WIE WÜRFELN."*

Georg Müllner,
ECVET-Experte &
Lehrbeauftragter an der Universität Graz

WBL ACCELERATOR

ÄPFELN UND BIRNEN VERGLEICHEN – EIN DILEMMA?

Die Qualifikationen von Bewerbenden zu verstehen, kann schwierig sein, da man ihre Zertifikate und Diplome oft schwer vergleichen kann. Finden Sie heraus, wie Sie jene Informationen bekommen, die Sie benötigen!

Stellen Sie sich vor, Sie möchten eine Stelle für administratives Personal in Ihrem Unternehmen neu besetzen. In der Stellenbeschreibung, die Sie eventuell haben, wurden dafür wichtige Schlüsselqualifikationen oder benötigte Kompetenzen definiert, um die Anforderungen an diese Stelle gut bewältigen zu können. Darüber hinaus definieren Sie immer auch ein gewisses Maß an Fähigkeit, unabhängig d.h. mit mehr oder weniger Unterstützung und Hilfe von Kollegen/Kolleginnen oder direkten Vorgesetzen zu arbeiten. Dieselbe Herausforderung haben Sie auch, wenn Sie Praktikumsstellen oder andere Formen von arbeitsplatzbasierter Qualifikation (z.B. Lehrlingsausbildung, Praktika für berufsbildende Schulen) zur Verfügung stellen und deren notwendige Kompetenzen und Fähigkeit zur unabhängigen Tätigkeit einschätzen müssen.

Das ist alles noch relativ einfach, wenn die Bewerbenden, potenziellen Lehrlinge oder Praktikanten/Praktikantinnen aus Ihrem Land kommen und Kompetenzen, Qualifikationen oder Zertifikate mitbringen, die aus dem eigenen Bildungssystem stammen. Viel schwieriger wird es aber, wenn Sie z.B. ausgezeichnete Buchhaltungskenntnisse verlangen und der Bewerber bzw. die Bewerberin erscheint mit einem Zertifikat mit Note 6 im Bereich Administration und Buchhaltung aus einem anderen Land. Was dürfen Sie von einer Person mit Note 6 in Administration und Buchhaltung erwarten? Ist eine Buchhalterin bzw. ein Buchhalter mit Note 6 aus z.B. Großbritannien besser geeignet als jemand mit Note 2 aus Deutschland? Beide wurden in verschiedenen Bildungssystemen ausgebildet, hatten unterschiedliche Prioritäten und wurden aufgrund unterschiedlicher Regeln und Ansätze geprüft und zertifiziert. Das ist das Dilemma des Vergleichs von Äpfeln und Birnen.

Gerade größere Einrichtungen behelfen sich hier mit Instrumenten wie Assessment-Centern, wo die Bewerbenden und ihre Kompetenzen einfach hinsichtlich der notwendigen Kompetenzen ihres zukünftigen Tätigkeitsfeldes getestet werden. Für kleinere Unternehmen (KMUs) ist es jedoch aufgrund von Zeit und Kosten nahezu unmöglich, solche Assessment-Center zu organisieren.

Es benötigt möglicherweise verschiedene und einfache Instrumente, um den Vergleich zwischen Äpfeln und Birnen zu ermöglichen.

DIE EINZIGE LÖSUNG, UM UNVERGLEICHBARES ZU VERGLEICHEN, IST DIE DEFINITION EINES GEMEINSAMEN EXTERNEN REFERENZPUNKTES.

Die einzige Lösung für den Vergleich des Unvergleichbaren ist die Definition eines gemeinsamen und anerkannten externen Referenzpunktes. Sobald wir wissen, was eine Note 6 in einem Land auf einer externen Skala von z.B. 1-10 (1 steht für schlecht und 10 für gut) bedeutet und was eine Note 2 in einem anderen Land auf derselben Skala bedeutet - voilá, da haben wir den Vergleich. In den letzten 15 Jahren haben die Europäische Union und ihre Mitgliedsstaaten an der Entwicklung einer solchen externen und von allen anerkannten Referenzskala für Kompetenzen, Qualifikationen und auch den Grad der unabhängigen Jobausführung gearbeitet.

ERFOLGREICHE & TRANSPARENTE VALIDIERUNG VON QUALIFIKATIONEN IST DER SCHLÜSSEL ZUM PERSONALMANAGEMENT

Sie sind nun in der glücklichen Position, vier Europäische Transparenzinstrumente kostenlos nutzen und davon profitieren zu können, um die Herausforderung, den besten Bewerber bzw. die beste Bewerberin für den jeweiligen Job, Praktikum, Lehrlingsausbildung etc. zu finden. Für ihre tägliche Arbeit als verantwortliche Person für arbeitsplatzbasierte Qualifizierung oder Personalentwickler/in in Ihrem Unternehmen haben wir zentrale Fragen bzw. Herausforderungen definiert, wo diese Transparenzinstrumente ganz konkrete Hilfestellung geben können.

Durch die Anwendung dieser vier Instrumente (EQR, ECVET, CEFR und Europass) haben Sie starke Instrumente zur Hand, um Ihnen den Vergleich zwischen Äpfeln und Birnen zu ermöglichen. Mit diesen Instrumenten sind viele Vorteile verbunden z.B. sie sind kostenlos verfügbar, sie sind mit allen ihren Materialien umfassend ausgearbeitet sowie getestet und sie sind in allen Europäischen Ländern gleich.

AUTOR:
GEORG MÜLLNER,
VEREIN AUXILIUM, AT

MEHR INFORMATION ◀ HIER UND AUF WBLACCELERATOR.EU/MENTOR-TRAINING

EQR-LEVEL & INDIKATOREN

	WISSEN	FERTIGKEITEN	KOMPETENZEN
LVL 8	Höchster Wissensstand	Lösen kritischer Probleme	Authorität Innovation
		Fortschrittlichste und spezialisierte Fähigkeiten	Berufliche Integrität
LVL 7	Hochspezialisiertes Wissen	Spezialisierte Problemlösungs-fähigkeiten	Komplexe, unvorhersehbare Arbeit managen und umsetzen
	Kritisches Bewusstsein an der Schnittstelle zwischen Bereichen	Wissen aus verschiedenen Bereichen entwickeln und integrieren	Überprüfen der strategischen Leistung
LVL 6	Fortgeschrittenes Wissen über Theorien und Prinzipien	Kreative Lösungen für abstrakte Probleme entwickeln	Entscheidungsfindung bei unvorhersehbarer, komplexer Arbeit
LVL 5	Umfassendes, spezialisiertesund theoretisches Wissen	Umfassende kognitive und praktische Fähigkeiten	Management und Kontrolle ausüben
LVL 4	Sach- und Theoriewissen in breiten Zusammenhängen	Generieren von Lösungen für spezifische Probleme	Selbstmanagement ausüben Routinearbeiten beaufsichtigen
LVL 3	Wissen über Fakten, Prinzipien, Prozesse und allgemeine Konzepte	Anwendung grundlegender Methoden, Werkzeugen, und Informationen	Verantwortung übernehmen Eigenes Verhalten zur Problemlösung anpassen
LVL 2	Grundlegendes Faktenwissen	Lösen von Routineproblemen mit einfachen Werkzeugen	Beaufsichtigen mit etwas Autonomie
LVL 1	Grundlegendes Allgemeinwissen	Grundlegende Fähigkeiten Einfache Aufgaben	Direkte Aufsicht Strukturierter Kontext

*„**BLEIBEN SIE AM BALL**, WENN ES UM FACHBEGRIFFE GEHT. DENN WENN SIE **PROFESSIONELL SPRECHEN**, STRAHLEN SIE KOMPETENZ AUS."*

Carina Posch,
EU-Projektmanagerin

WBL ACCELERATOR

BEEINDRUCKEN SIE MIT FACHBEGRIFFEN!

Zeigen Sie Ihr Wissen durch professionelle Sprache und beeindrucken Sie Kollegen und Kolleginnen sowie Vorgesetzte mit ihrem international anerkannten Vokabular.

EQR, CEFR, ECVET und Lernergebnisse? Talentmanagement, „Knowmaden" und „FOBO"? Was bedeuten diese Begriffe? Das ist ja fast eine neue Sprache! Ist es das auch wirklich wert, das zu lernen? Warum sollte sich jemand diese Akronyme und Begriffe merken - und sind wir ehrlich – werden diese überhaupt verwendet?

Die Antwort ist simpel: Ja, das ist es wert und ja, Fachkräfte verwenden diese Begriffe wirklich. Und dafür gibt es einige Gründe!

Obwohl manche dieser Begriffe bei der ersten Begegnung kompliziert und ungewohnt wirken, tragen sie zu einem klarem Austausch zwischen verschiedenen Beteiligten bei, die sonst eher eine andere, spartenspezifische Sprache sprechen. Das trifft zum Beispiel auf Bildungseinrichtungen wie Berufsschulen zu als auch auf internationale Geschäftspartner.

Ein Beispiel: Wenn Ihr Betrieb WBL anbietet, bringen Auszubildende ein Zertifikat ihrer Berufsschule mit, auf welchem ECVET Punkte sowie ein EQR Level und verbale Lernergebnisse verzeichnet sind. Da dies eine verpflichtende Maßnahme in der gesamten EU ist, gilt das für alle Mitgliedsstaaten.

Als jene Person, die für arbeitsplatzbezogenes Lernen in Ihrem Betrieb verantwortlich ist, ist es

Ihre Aufgabe, diese Begriffe in Kontext zu setzen. Aber was bedeuten sie und wie wirken sie sich auf Ihre Arbeit aus?

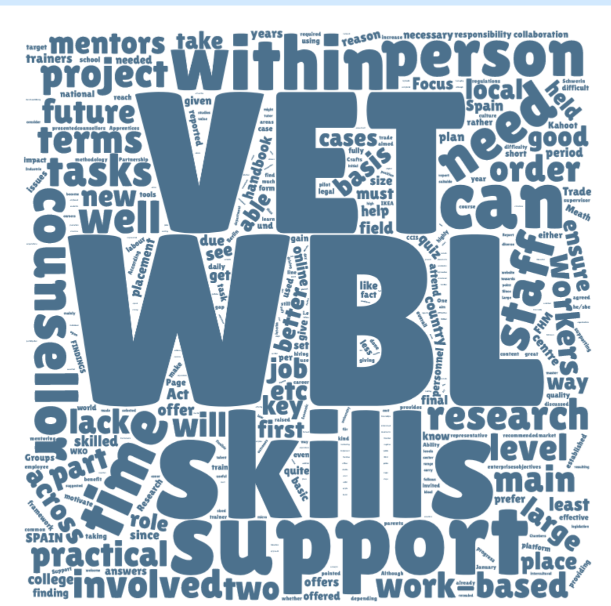
Kurz gesagt, ECVET Punkte sagen aus, wieviel Zeit Auszubildende investiert hat, um ihren Beruf zu erlernen. Die Lernergebnisse fassen zusammen, über welches konkrete Wissen und welche beruflichen Fähigkeiten die Person nach Abschluss des Trainings verfügt. Das EQR-Level zeigt an, wie viel Autonomie und Verantwortlichkeit basierend auf ihren Kompetenzen von einer auszubildenden Person zu erwarten sind.
Der praktische Vorteil ist, dass diese Begriffe in ihrer Bedeutung in ganz Europa konstant bleiben. Obwohl sich also Umfang und Qualität bzw. Tiefe der Berufsausbildungen unterscheiden, helfen diese Transparenzinstrumente dabei, bildungsrelevante Begriffe zu entschlüsseln.

SEIEN SIE SICH DER BEDEUTUNG MODERNER SCHLAGWÖRTER BEWUSST!

OBERFLÄCHLICHES HALBWISSEN KANN GEFÄHRLICH SEIN.

Es braucht vielleicht ein bisschen, um diese Schlagwörter zu erlernen, aber auf lange Zeit kann es sogar Stunden sparen, wenn man durch Transparenzbegriffe klar, deutlich und effizient kommunizieren kann. Es sind keine langen, komplizierten Erklärungen nötig, da diese Begriffe eine praktische Abkürzung in Ihrer täglichen Arbeit bieten.
Wenn Sie die Bedeutung verstehen, können sie sofort Maßnahmen ergreifen, die zielgerichtet und effizient sind.

Natürlich gibt es abseits von diesen EU relevanten Begriffen noch mehr Schlagwörter, die oft verwendet, aber nicht immer gleich verstanden werden.



ÜBERSICHT DER AM HÄUFIGSTEN VERWENDETEN BEGRIFFE DER WBL ACCELERATOR STUDIE

Zum Beispiel: Was ist der Unterschied zwischen Millennials und Generation Z? Wie würden Sie Talent beschreiben und wie kann Talentmanagement in ihrem Betrieb umgesetzt werden? Was ist Wissensmanagement und hat es etwas mit „Knowmaden" zu tun? Sind sie schon up-to-date? Gratulation!

Aber seien Sie vorsichtig bei der Verwendung - oberflächliches Halbwissen kann gefährlich sein. Versichern Sie sich, dass Sie genau verstehen, wovon die Rede ist, sonst ist es möglich mehr Missverständnisse zu verursachen als zu vermeiden. Realistisch gesehen werden sie diesen Begriffen früher oder später begegnen, denn ihre Verwendung wird in Zukunft nur wachsen. Also, nun ist Ihre Chance: seien Sie den anderen voraus und informieren Sie sich schon jetzt! Es zahlt sich aus, diese Begriffe selbstsicher zu verwenden und in der Praxis zu testen. Verwenden Sie sie mit ihren Kolleginnen und Kollegen, ihren Vorgesetzen aber auch ihren Azubis/Lehrlingen. Es geht nicht nur darum, klug zu klingen, sondern auch darum, die Menschen um Sie herum zu verstehen. Von professionellem Wortschatz zu der vereinfachten und doch komplexen Sprache der Millennials - kennen Sie ihre Schlagworte und behalten Sie den Überblick.

Finden Sie alle EU relevanten Begriffe, Phrasen und Akronyme gesammelt im WBL Accelerator Glossar und profitieren sie von den zusätzlichen Informationen.

AUTORIN:
CARINA POSCH,
VEREIN AUXILIUM, AT

MEHR INFORMATION ◀ HIER UND AUF WBLACCELERATOR.EU/ MENTOR-TRAINING

HÄUFIG VERWENDETE SCHLAGWORTE

VET

VET steht für „Vocational Education and Training" und beschreibt verschiedene Formen der Berufsbildung in den EU-Mitgliedsstaaten. Nicht zu verwechseln mit dem Begriff „Vet", der für Veterinär/in bzw. Tierarzt/-ärztin steht.

ECVET

ECVET steht für "Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung". Das ECVET-System umfasst mehrere Transparenzinstrumente, zum Beispiel die ECVET-Punkte, die auf Berufsbildungszeugnissen angegeben sind.

IVET

"Berufliche Erstausbildung" (engl. Initial VET) beschreibt die Ausbildungszeit der Lernenden zu Beginn ihrer Berufsausbildung. Dies ist in der Regel die postsekundäre Ebene, d.h. sie wird nach der Schulpflicht durchgeführt.

CVET

"Berufliche Weiterbildung" (engl. Continued VET) beschreibt alle Weiterbildungen von Berufsbildungsabsolvent/innen und Mitarbeiter/innen. Dies kann in einem WBL-Kontext oder in einem theoretischen Einführungskurs erfolgen.

EQR

Der Europäische Qualifikationsrahmen ist ein Instrument zur Übersetzung von Kompetenzen in ganz Europa. Er garantiert das gegenseitige Verständnis über Grenzen hinweg und ermöglicht die Anerkennung von Fähigkeiten und Kompetenzen.

NQR

Das Bildungssystem jedes Landes ist im Nationalen Qualifikationsrahmen vertreten, der die Hierarchie der Kompetenzen beschreibt. In der Regel bezieht sich dies auf den Abschluss einer formalen Bildung oder Ausbildung.

FOBO - fear of better options

Die "Furcht vor besseren Optionen" beschreibt die Schwierigkeit und Unfähigkeit, zwischen verschiedenen Optionen zu wählen, die alle bereits akzeptabel sind. Nicht zu verwechseln mit FOMO, der "Furcht vor Versäumnissen" (engl. fear of missing out").

Knowmaden

Der Begriff ist eine Mischung aus "Wissen" (engl. Knowledge) und "Nomade" und beschreibt eine Person, die danach strebt, ihre Arbeit zu gestalten und neu zu definieren, was dazu führen kann, dass sie im Laufe ihrer Karriere verschiedene Jobs durchläuft.

„ES WIRD IMMER SCHWIERIGER, ***PASSENDES PERSONAL*** *ZU FINDEN.*

ABER MIT EINER LEHRAUSBILDUNG HAT MAN DAS PERSONAL ***IN EIGENER HAND.*** *"*

Mitja Gregorič, MLINOSTROJ,
Gesellschaft für den Bau von
technologischen Anlagen

WBL ACCELERATOR

WBL ALS REZEPT FÜR ERFOLGREICHE AUSBILDUNG

Praxis in der Ausbildung stärkt die arbeitsplatzrelevanten Kompetenzen der Lernenden und kommt auch Unternehmen zugute, weil sie qualifiziertes Personal gewinnen.

Praktikum, Externship, Job Shadowing, (Grund-)Ausbildung, Tutorium, Volontariat, Schulpraktikum, Probezeit, Schnupperzeit, Einarbeitung, Lehrausbildung, WBL, etc. - so viele Synonyme und so viele Möglichkeiten, sie umzusetzen. Es gibt nicht nur eine einfache Lösung oder ein gutes Beispiel für WBL, da es von den Schulsystemen der Länder und den Regelungen der Unternehmen abhängt.

Untersuchungen, Analysen und Befragungen von Unternehmen führen immer wieder zum selben Schluss: Junge Menschen kommen oft mit zu geringen Qualifikationen ins Unternehmen. Daher ist es schwierig, sie in den Arbeitsprozess einzuführen und dann sind beide Seiten unzufrieden. Unternehmen sind nicht zufrieden, weil das neue Personal nicht die Ergebnisse bringt bzw. die Fähigkeiten hat, die von Unternehmen erwartet werden und die Einsteiger/innen sind oft so verzweifelt und unzufrieden, dass sie sich bereits nach kürzester Zeit nach einem neuen Job umsehen.

Zu den Top-Eigenschaften, nach denen Arbeitgebende heute bei Bewerbenden suchen, gehören Zuhörfähigkeit, Liebe zum Detail und Achtsamkeit, effektive Kommunikation, kritisches Denken, zwischenmenschliche Fähigkeiten und aktives Lernen.

Viele Arbeitgeber/innen berichten, dass es sehr oder eher schwierig ist, qualifizierte Bewerber/ Bewerberinnen zu finden, und sie sagen auch, dass die Schulen die Schüler und Schülerinnen nicht richtig auf die Arbeitswelt vorbereitet haben. Schüler und Schülerinnen stimmen dem auch zu. Sie finden, dass es für sie schwieriger ist, einen Job zu finden, als für die Generation ihrer Eltern und glauben, dass ihre Schulbildung sie nicht ausreichend auf die Arbeitswelt vorbereitet hat. Deshalb müssen sich Unternehmen mit Schulen vernetzen und den Jugendlichen die Möglichkeit geben, direkt in den Betrieben Erfahrungen zu sammeln, wo sie von den Besten lernen können. Das ist eine der wichtigen Aufgaben eines jeden Unternehmens. Jugendlichen die Chance zu geben, zu üben, ist nur eine der Formen, wie die Unternehmen einen Beitrag leisten können.

UNTERNEHMEN SUCHEN PERSONEN, DIE EFFEKTIV KOMMUNIZIEREN, KRITISCH DENKEN, AKTIV LERNEN UND EINEN BLICK FÜR DETAILS BEWEISEN.

Vielleicht ist es an der Zeit, diese Vernetzung nicht nur als Akt des guten Willens zu sehen, sondern es als die Chance für qualifiziertes Personal zu begreifen!

Die Unzufriedenheit rührt auch oft vom Generationskonflikt her, der sich immer mehr zu einem immer ernsteren Problem für Unternehmen ausweitet. Es ist sehr wichtig, dass die Unternehmen ihre Unternehmenspolitik an die Generation der Berufseinsteiger/innen anpassen. Die jungen Menschen von heute sind in einem deutlich anderen Kontext aufgewachsen als Generationen vor ihnen. Um sie anerkennen zu können, müssen die älteren Generationen sie zuerst verstehen. Ein Mentoring-Programm bietet erfahrenerem Personal die Möglichkeit, den Millennials (auch: Generation Y) und der Generation Z in einem geschäftlichen Umfeld richtig zu begegnen. Für Unternehmen ist es wichtig, Personal mit neuen, frischen Ideen zu haben.

LERNENDE BRAUCHEN TOLLE MENTOREN & MENTORINNEN, DIE SIE DURCH DEN LERNPROZESS LOTSEN

Lehrausbildungen und andere WBL-Formen sind für Unternehmen wie eine Arbeitskräfte-Pipeline. Unternehmen, die diese Konzepte unterstützen, öffnen ihre Tore für Lernende, die sie mit deren erfolgreichen Berufsabschluss fix einstellen können. Die Praxis des arbeitsbasierten Lernens zeigt vielversprechend, wie die Kompetenzen der Lernenden am Arbeitsplatz nicht nur erhöht, sondern wie auf der anderen Seite Unternehmen von diesen profitieren können.

Und wie überzeugt man nun Lernende, in das eigene Unternehmen zu kommen? Die Antwort liegt in der Vernetzung zwischen Schule und Unternehmen sowie der richtigen Vermarktung. Eine gute Promotion hat viele Bewerbungen zur Folge! Es auch wichtig, den Lernenden die besten Mentoren und Mentorinnen zur Seite zu stellen, die sie vom Anfang bis zum Ende durch den Lernprozess im Unternehmen führen. Um eine voll qualifizierte Arbeitskraft zu bekommen, muss man diese Anstrengung leisten, die am Ende Früchte tragen wird!

AUTORIN:
PETRA STERNAD,
HANDELS- UND INDUSTRIEKAMMER SLOVENIEN, SI

MEHR INFORMATION ◀ HIER UND AUF WBLACCELERATOR.EU/ MENTOR-TRAINING

VORTEILE DES ARBEITSBASIERTEN LERNENS FÜR DAS UNTERNEHMEN

STEIGERUNG VON PRODUKTIVITÄT UND WETTBEWERBSFÄHIGKEIT

Die Beschäftigung von Auszubildenden kann die Produktivität kurz- und langfristig verbessern und Unternehmen helfen, auf dem modernen Markt konkurrenzfähig zu bleiben.

KOSTENEFFEKTIVES TRAINING AM ARBEITSPLATZ

Die Lehrausbildung ist besonders effizient, da junge Menschen während des Lernens ihren Beitrag am Arbeitsplatz leisten können. Die Auszubildenden verbringen viel Zeit damit, sich für den Beruf vor Ort zu qualifizieren.

LEHRSTELLEN LIEFERN DIE FACHKRÄFTE VON MORGEN

Lehrstellen sorgen dafür, dass die vor Ort entwickelten Fähigkeiten dem zukünftigen Bedarf des Unternehmens entsprechen. Dies hilft zudem, etwaige Qualifikationslücken zu schließen und unterstützt Unternehmen dabei, zukünftige Führungskräfte intern zu besetzen.

LEHRSTELLEN STEIGERN LOYALITÄT UND PERSONALBINDUNG

Personal, das betriebsintern ausgebildet wurde, ist in der Regel hoch motiviert und engagiert sich für das Unternehmen. Eine Lehre regt dazu an, die Arbeit als Karriere zu betrachten und länger im Unternehmen zu bleiben, was Einstellungskosten senkt.

LEHRSTELLEN ENTLASTEN VORHANDENES PERSONAL

Bei der Delegierung grundlegender Arbeit lernen Lehrlinge Neues und übernehmen Verantwortung. Gleichzeitig kann das erfahrene Personal entlastet werden. So wird insgesamt ein Beitrag zu höherer Produktivität des Unternehmens geleistet.

LEHRLINGE BELEBEN IHR UNTERNEHMEN

Auszubildende bringen oft eine neue Herangehensweise an den Arbeitsplatz mit sich, was einen positiven Effekt auf das bestehende Personal haben kann. Unternehmen, die in Menschen investieren, indem sie Ausbildungsplätze unterstützen, zeigen eine positive Einstellung zur sozialen Verantwortung des Unternehmens, was sich positiv auf die Attraktivität für Kundschaft und zukünftiges hochqualifiziertes Personal auswirkt.

*„DER **EINZELBETRIEBLICHE AUSBILDUNGSPLAN** HILFT SOWOHL UNSEREN AUSZUBILDENDEN ALS AUCH IHREN AUSBILDERN UND AUSBILDERINNEN SELBST, DIE **QUALITÄT DER BERUFSAUSBILDUNG AM ARBEITSPLATZ** NICHT AUS DEN AUGEN ZU VERLIEREN."*

Heike Bähre,

Zertifizierte Ausbilderin (nach dem deutschen Berufsbildungsgesetz BBiG und der Ausbildereignungsverordnung AEVO/AdA = Ausbildung der Ausbilder)

WBL ACCELERATOR

PLANUNG & STRUKTURIERUNG DER INNERBETRIEBLICHEN AUSBILDUNG

Lehrausbildung im Unternehmen ist ein erfolgreiches Instrument für die individuelle Karriereplanung, die Personalrekrutierung und -entwicklung im Betrieb. Wie das funktioniert, zeigt ein Beispiel aus Deutschland.

Die duale Berufsausbildung gehört bei der Internationalisierung deutscher Unternehmen - nicht nur in Europa, sondern inzwischen weltweit - zu den Exportschlagern.

Auf der Grundlage der Ausbildungsordnung gibt es in Deutschland für die einzelnen Berufe standardisierte Ausbildungsrahmenpläne, die nach § 5 Abs. 1 Nr. 4 BBiG „eine Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Vermittlung der beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten" sind. Nach so einem, auf den jeweiligen Beruf zugeschnittenen „Ausbildungsrahmenplan" erstellen Unternehmen in Deutschland einen einzelbetrieblichen Ausbildungsplan, der sich an berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen im Unternehmen orientiert. Darauf basierend wird für jeden Lehrling und die gesamte Lehrzeit der individuelle Ausbildungsplan erstellt und die Entwicklung der Auszubildenden begleitet.

Wie das System funktioniert, zeigt Ihnen die folgende fiktive Fallstudie:

Jessica Bianco aus Italien hat erfolgreich an der Universität in Genua, Italien ihr Germanistik- und Anglistikstudium abgeschlossen und möchte berufliche Erfahrungen im Ausland sammeln. Über Recruitment-Portale, die sie bei ihrer Internetrecherche nutzt, erfährt sie davon, dass die A&O Hostelkette in Deutschland verschiedene Positionen anbietet. Daraufhin bewirbt sie sich und wird vom Hausleiter des A&O Hostels in Leipzig zum Interview eingeladen. Dort wird ihr angeboten, dass sie eine zweijährige Berufsausbildung zur Hotelfachfrau absolviert; eine Kombination zwischen arbeitsplatzbasiertem Lernen im Hostel/Hotel und dem Besuch der Berufsschule. Der Hausleiter erklärt ihr, dass sie auf diese Weise nach ihrer akademischen nun noch eine kaufmännische Ausbildung dranhängen kann. Diese berufliche Ausbildung sei zwar formell der akademischen untergeordnet, doch nach Absolvierung der Facharbeiter/-innenausbildung wäre sie bestens darauf vorbereitet, in Kürze Managementpositionen im Hostel wahrnehmen zu können. Jessica erfährt, dass sie normalerweise in drei, aber aufgrund ihrer vorhandenen schulischen und akademischen Expertise, lediglich in zwei Jahren diese Berufsausbildung absolvieren könne.

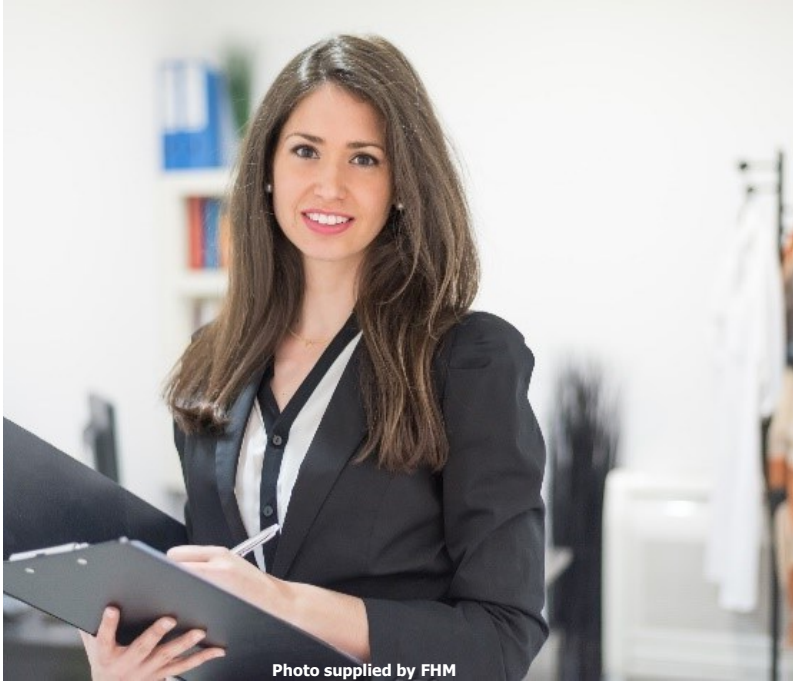


Photo supplied by FHM

TYPISCHE ARBEITS- UND GESCHÄFTSPROZESSE SIND DIE GRUNDLAGE FÜR DIE PLANUNG DER LEHRAUSBILDUNG AM ARBEITSPLATZ.

Der Hausleiter erklärt ihr, dass sie pro Woche drei Tage im Hostel und zwei Tage in die Berufsschule gehen werde. Die Auszubildendenvergütung würde für sie höher ausfallen als bei Schulabgängern bzw. -abgängerinnen, die unmittelbar nach der Schule ins Unternehmen einsteigen. Durch diese außertarifliche Zulage erhalte sie eine höhere Ausbildungsvergütung und werde parallel zur Ausbildung in der unternehmenseigenen Hostelakademie erste Management- Trainee-Seminare besuchen können. Eine Flut von Fragen rast durch Jessicas Kopf, die sie größtenteils gleich an den Hausleiter weitergibt:

- Wonach wird sich ihr individueller Ausbildungsplan richten? Hat sie da ein Mitspracherecht?
- Gibt es für die Berufsausbildung im Hostel einen weiteren Ansprechpartner für sie, eine Mentorin oder einen Mentor?
- Wie greift ihr individueller Ausbildungsplan in das System der Ausbildungsplanung ihrer Mit-Azubis ein?
- Kann sie bereits während der Ausbildung Erfahrungen in weiteren europäischen Ländern sammeln?

Inzwischen hat Jessica ihre Ausbildung absolviert und wurde - zeitgleich mit dem Abschluss ihrer Berufsausbildung - zur Hosteleröffnung nach Venedig delegiert. Dort konnte sie, bereits nach kurzer Einarbeitungszeit von nur einem Vierteljahr, die Hausleitung übernehmen. Inzwischen gibt sie in Venedig ihre Erfahrungen aus Deutschland an dortige Berufsschulen und weitere Stakeholder in der Berufsausbildung weiter und entwickelt gemeinsam mit ihnen ein duales Berufsausbildungssystem auf lokaler und regionaler Ebene.

Photo supplied by FHM

AUSBILDER UND LEHRLING BESPRECHEN DEN AUSBILDUNGSPLAN

AUTORIN & AUTOR:

HEIKE BÄHRE & IAN O'DONOVAN, FACHHOCHSCHULE DES MITTELSTANDES (FHM), DE

MEHR INFORMATION ◀ HIER UND AUF WBLACCELERATOR.EU/ MENTOR-TRAINING

MENTOR/INNEN-ROLLEN

AUSBILDER/IN

Teilt Erfahrungen als erfahrener Profi

Teilt Erkenntnisse aus vergangenen Fehlern, um die Beziehung zwischen Lehrling und Mentor/in zu stärken

Sieht den Job so wie die Lernenden und erinnert sich daran, wie schwierig es war, neue Fähigkeiten zu erlernen

MOTIVATOR/IN

Findet den inneren Antrieb, der dazu bewegt, positiv und bestrebt zu sein

Motiviert zum Erfolg durch Ermutigungen und Anreize

Motiviert, indem Unterstützung signalisiert wird

WEGBEGLEITER/IN

Hilft den Lernenden, sich bei der Arbeit und den innerbetrieblichen Abläufen zurechtzufinden

Erklärt auch die „ungeschriebenen Gesetze" am Arbeitsplatz

TÜRÖFFNER/IN

Hilft dabei, ein Netzwerk aus Kontakten im Unternehmen aufzubauen

Schafft Möglichkeiten, andere Personen zu treffen, die für die berufliche und persönliche Entwicklung nützlich sind

Stellt Lernende auch eigenen Kontakten vor, um bei dem Aufbau einer Netzwerkstruktur zu helfen

BEISTAND

Baut eine vertrauensvolle und offene Beziehung zu den Lernenden auf

Zeigt Respekt und hört den Lernenden aufmerksam zu

Fördert Vertraulichkeit, indem keine persönlichen Informationen weitergegeben werden

COACH

Hilft dabei, schwierige und herausfordernde Aufgaben zu bewältigen, die der Instandhaltung und Reparatur dienen

Gibt positives und konstruktives Feedback, so wie es die Situation erfordert

Kritisiert Lernende nicht in Anwesenheit anderer - so manches Coaching sollte unter vier Augen stattfinden

BERATER/IN

Hilft den Lernenden, berufliche Interessen zu entwickeln und realistische Karriereziele zu setzen

Denkt daran, dass Ziele flexibel gesetzt werden sollten, sodass sie auch bei Veränderungen am Arbeitsplatz realisierbar bleiben

VORBILD

Lebt Werte, Ethik und professionelle Praktiken am Arbeitsplatz vor

Zeigt hohe Standards an Professionalität, eine zuverlässige Arbeitsmoral und eine positive Einstellung

Demonstriert die positiven Eigenschaften einer erfahrenen Fachkraft

*„ALLE UNSERE **TALENTE** NEHMEN DURCH DEN GEBRAUCH ZU, UND JEDE FÄHIGKEIT, OB GUT ODER SCHLECHT, WIRD **DURCH ÜBUNG GESTÄRKT.**"*

Anne Brontë,
Schriftstellerin

WBL ACCELERATOR

TURBO-TUTOR/INNEN – DIE MODERNEN WBL-MENTOR/INNEN VON HEUTE!

Wie können Ausbilder/innen sicherstellen, dass ihre Schützlinge sich erfolgreich in den betrieblichen Ablauf integrieren und ihre Ausbildung erfolgreich meistern?

Eine Turbine (lateinisch turbare ‚drehen') wandelt Flüssigkeit oder Gas in mechanische Leistung um. Raketen wie auch Marschflugkörper (im Englischen: Missile/s) sind Flugkörper mit gewaltigem Potenzial, großer Leistung und Energie, die einmal losgeschickt, Gewaltiges auslösen können.

Eine Rakete wird auf das Ziel abgeschossen, kann aber nach dem Abschuss nicht mehr in ihrer Richtung und ihrem Weg beeinflusst werden. Ist eine Rakete erstmal gezündet, kann sie ihren Kurs nicht mehr ändern, kann dieser Kurs nicht mehr korrigiert werden. Ob sie ihr Ziel trifft oder es verfehlt, hängt unter anderem davon ab, ob sich nach dem Abschuss Bedingungen, wie die Witterung oder die Windbedingungen, ändern.

Ein Marschflugkörper dagegen ist eine weiterentwickelte Rakete, mit einem ausgestatteten Steuerungssystem, das während des Flugs zum Ziel die Kontrolle behält und den jeweiligen Bedingungen anpasst. Einmal losgeschossen, kann sie ihre Flugbahn mittels eines Kontrollsystems in Bezug auf externe Faktoren und sich ändernde Bedingungen bis zum Ziel korrigieren. Ein Marschflugkörper hat also die Fähigkeit zum Feedback, zur Rückkopplung und Anpassung, damit er sein Ziel erreicht.

Photo supplied by FHM

Die Auszubildenden beginnen ihre Ausbildung als junge, dynamische Menschen, voller Tatendrang und mit einem gewaltigen Potenzial, viel für ihr Unternehmen leisten zu können.

Im Rahmen einer dualen Ausbildung wird entsprechend eines Ausbildungsplans Schritt für Schritt über bis zu drei Jahren hinweg festgelegt, wie das Ausbildungsziel erreicht werden kann, um sich beispielsweise im Handwerk ausbilden zu lassen. Doch nur unter der sorgfältigen Anleitung und Kontrolle eines sachkundigen Ausbilders bzw. einer sachkundigen Ausbilderin mit kritischem Input und angemessenem Feedback können die Auszubildenden ihre Fehler korrigieren, die notwendigen Anpassungen vornehmen und - um im Bild des Marschflugkörpers zu bleiben - die Flugbahn ändern, damit das schlussendliche Ziel erreicht wird.

DAS REZEPT FÜR EINE ERFOLGREICHE LEHRAUSBILDUNG? SORGFÄLTIGE ANLEITUNG DURCH SACHKUNDIGE AUSBILDER/INNEN MIT KRITISCHEM INPUT UND RECHTZEITIGEM FEEDBACK.

Dieses Kontrollsystem muss sowohl starr sein, um Auszubildenden Stabilität und strukturiertes Lernen zu ermöglichen, als auch flexibel, um sich den individuellen Bedürfnissen jedes und jeder Einzelnen und seiner bzw. ihrer individuellen Art des effektiven Lernens anzupassen. Wie dem einen Lehrling Feedback gegeben wird, mag für den einen Lehrling besser geeignet, für den anderen eher ungeeignet sein, aber alles funktioniert im Rahmen und auf der Grundlage einer soliden Anleitungs- und Kontrollstruktur, die sicherstellt, dass das Feedback im Mentoringprozess nicht nur abgegeben, sondern auch verarbeitet wird.

Flexibilität ist außerdem gefragt, um die kontinuierliche Verbesserung des Kontrollsystems selbst zu gewährleisten. Auszubildende erhalten nicht nur positives, oft auch kritisches Feedback. Es kommt darauf an, dass dieses Feedback zum richtigen Zeitpunkt geschieht, und ob die empfohlenen Anpassungen umgesetzt werden können, damit eine Wiederholung von Fehlern verhindert wird.

Auszubildende müssen lernen, die Verbesserung angehen zu können. Ein Kontrollsystem, das Rückmeldungen verarbeitet, auf dessen Basis gelernt, Fehler korrigiert und die notwendigen Änderungen und Verbesserungen vorgenommen werden können, ist die Grundlage dafür, dass nicht nur Ziele erreicht werden, sondern darüber hinaus sogar die Fähigkeiten und Fertigkeiten so weiterentwickelt werden können, dass sogar weitere und höhere Ziele möglich sind.

FLEXIBILITÄT IST ERFORDERLICH, DAMIT DAS KONTROLLSYSTEM SELBST KONTINUIERLICH VERBESSERT WERDEN KANN.

AUTORIN & AUTOR:

HEIKE BÄHRE & IAN O'DONOVAN, FACHHOCHSCHULE DES MITTELSTANDES (FHM), DE

MEHR INFORMATION ◀ HIER UND AUF WBLACCELERATOR.EU/MENTOR-TRAINING

BETREUUNGS- UND ENTWICKLUNGSPROZESS

	MENTORING	MANAGE-MENT	SUPERVISION	COACHING
FOKUS	Berufliche Entwicklung und psychologische Unterstützung	Beachtung von Richtlinien und Abläufen im Unternehmen	Förderung von Fähigkeiten und Kenntnissen	Erlernen spezifischer Aufgaben und Kenntnisse
BEZIEHUNG	Gegenseitiges Voneinander-Lernen	Hierarchisch	Hierarchisch	Hierarchisch
DAUER	Laufend	Laufend	Laufend	meist kurzfristig
CHARAKTER	formell oder informell	Formales Verhältnis mit klarer Aufgaben -beschreibung	Klarer Vertrag, kann intern oder unter externer Supervision sein	Klarer Vertrag, meist mit ex-ternen Coaches
ZIEL-GRUPPE	Individuelle Ebene	Individuelle Ebene	Individuell oder in der Gruppe	Lernen und Fortschritte in Bezug auf ein-zelne Personen oder das Team
RESULTATE	Beratung in Bezug auf Karriereplanung und -wahl	Gemessen an vereinbarten Leistungs-standards	Verbesserte und laufende Praxis, Erhöhung des Wissensstandes	Verbesserung erforderlicher Fähigkeiten für Rolle

*„DIE **ARBEITSKRÄFTE-MOBILITÄT** IN EUROPA BIETET BEWERBER/INNEN AUS REGIONEN MIT HOHER ARBEITSLOSIGKEIT MEHR MÖGLICHKEITEN, AN **QUALIFIZIERTE AUSBILDUNGS- UND ARBEITSPLATZ-ANGEBOTE** HERANZUKOMMEN."*

Ian O'Donovan,
aus Irland, als Berater im internationalen Projekt-management in Deutschland beschäftigt.

WBL ACCELERATOR

HINTER DEM HORIZONT GEHT`S WEITER: NACHWUCHS-SICHERUNG INTERNATIONAL

Europäische Unternehmen stehen bei Fragen der Personalrekrutierung oft vor den gleichen Herausforderungen, insbesondere dann, wenn es um die Gewinnung geeigneter Bewerber/innen für eine Lehrausbildung an ihrem Standort geht. Gibt es jenseits der Ländergrenzen passende Alternativen?

Im Nordosten Deutschlands, zwischen Mecklenburg und Brandenburg erstrecken sich sanfte grüne Hügel, soweit das Auge reicht. Am Horizont recken sich unzählige Windräder in die Höhe, stolz und jedem Wind strotzend. Die Windenergie ist die große grüne Hoffnung bei der Energiegewinnung der Zukunft. Umgeben von Wiesen und Feldern, versteckt hinter den Rotorblättern, macht sich Steffen Schmidt auf zur Arbeit.

Steffen und sein Mitarbeiterteam von acht Männern sind für die Wartung der Windräder in der Region zuständig. Steffen Schmidts Firma profitiert von den Investitionen asiatischer und deutscher Windradbaufirmen in seiner Region und gewann die Ausschreibung zu den Wartungsverträgen. So wie Steffen sind seine Kollegen ebenfalls in der Region geboren und aufgewachsen, einige der wenigen, die zur Arbeitssuche nicht dem Ruf der großen Städte Hamburg und Berlin gefolgt sind.

Mit dem Wachstum der Windenergiebranche wächst der Bedarf nach qualifiziertem Personal. Idealerweise sucht Steffen Schmidt eine/n Auszubildende/n, um auch zukünftig der wachsenden Arbeitsbelastung gewachsen zu sein. So könnte es seiner Firma besser gelingen, sich auf die Bedürfnisse seiner Kundschaft einzustellen.

Photo supplied by FHM

Indem er Zeit gewinnt und an neuen Ausschreibungen um Aufträge teilnehmen kann, könnte sein Unternehmen weiterwachsen. Aber auch mit Hilfe der regionalen Arbeitsagentur ist es Steffen in den vergangenen beiden Jahren nicht gelungen, an geeignete Kandidat/innen für die Ausbildung heranzukommen. Der zuständige Mitarbeiter der Agentur für Arbeit, Herr Polzin, hat nur geseufzt, dass die Firmen im Land überall die gleichen Probleme haben wie er:

„Man bekommt vielleicht ein paar Bewerbungen, vielleicht kommt sogar jemand zum Vorstellungsgespräch, aber die Guten gehen schließlich alle in die großen Städte und werden von den großen Unternehmen oder der Verwaltung weggeschnappt."

Steffen hat mehr Arbeit, als sein kleines Team bewältigen kann. Doch die sehr reale Aussicht auf mehr Wachstum seiner Firma scheint angesichts von

WIR SOLLTEN NICHT ZULASSEN, DASS UNTERNEHMEN UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM DURCH NACHWUCHSSORGEN UND ARBEITSKRÄFTEMANGEL GEBREMST WERDEN.

Nachwuchssorgen und Personalmangel eher unrealistisch. Steffen spricht mit seinem Schwager Gregor, der am anderen Ende von Deutschland lebt. Auch er betreibt ein eigenes Unternehmen, allerdings in der IT-Branche und hatte mit den gleichen Sorgen zu kämpfen wie Steffen. Nachdem es ihm nicht gelang, geeignete Kandidaten oder Kandidatinnen für seine offenen Stellen zu finden, sah er sich auch in den Nachbarländern um. Nach einem eher verhaltenen Start gelang es ihm schließlich, vor genau neun Monaten, einen geeigneten jungen Spanier, Alvaro Sanchez, für sein Jobangebot zu finden. Mit dessen Arbeitsleistung ist er mehr als zufrieden.

Photo supplied by FHM

NACHWUCHSSORGEN - EIN PROBLEM VIELERORTS IN EUROPA

Eine Flut von Fragen rast durch Steffens Kopf, als er darüber nachdenkt, es Gregor gleichzutun, einen Bewerber aus dem Ausland zu finden:

- Braucht er für ausländischen Auszubildende eine Arbeitserlaubnis?
- Was ist mit der Sprachbarriere?
- Wie passt ein/e junge/r Ausländer/in ins Team von ausschließlich einheimischen männlichen Kollegen?
- Wo soll er überhaupt anfangen, international nach Kandidat/innen zu suchen?

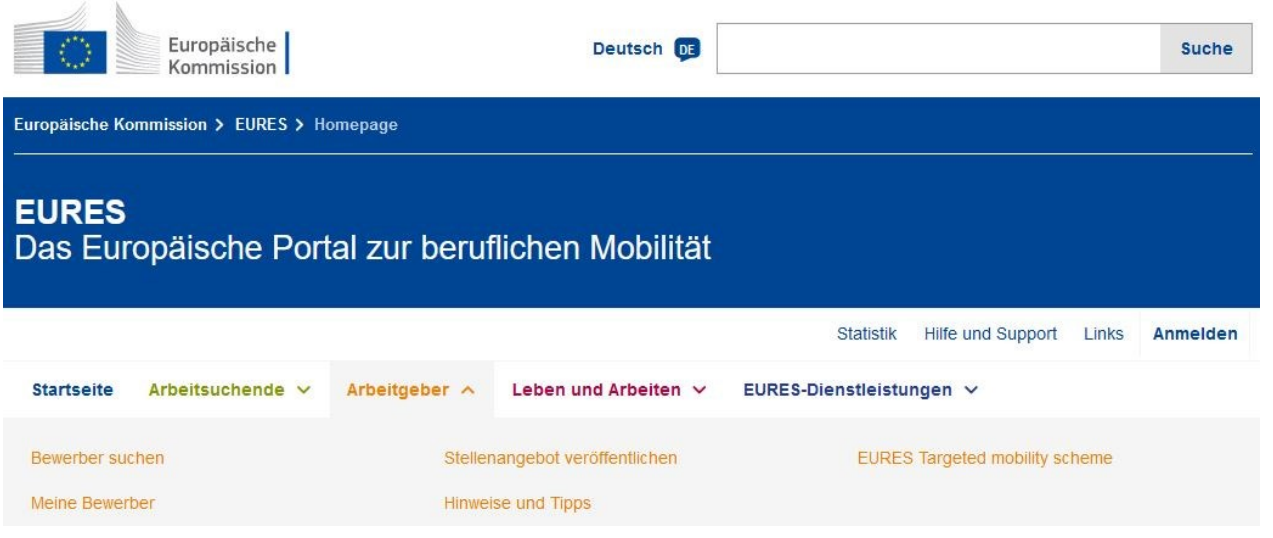
Nach einem Gespräch mit Frau Luise Garbe, Beraterin bei der regionalen Arbeitsagentur für Unternehmen, loggt sich Steffen auf die EURES-Homepage ein. Eures (https://ec.europa.eu/eures/public/de/homepage) ist eine Website, die von der Europäischen Union eingerichtet wurde, um Unternehmen, die sich genau wie er in dieser Rekrutierungsproblematik befinden, zu helfen. Hier hat Stefan Zugang zu Tausenden von Lebensläufen von enthusiastischen jungen Kandidaten und Kandidatinnen aus ganz Europa. Durch das standardisierte Format der Lebensläufe kann Steffen auf einen Blick Eignung und Sprachkompetenz der Kandidaten und Kandidatinnen überprüfen. Viele der Fragen, die sich Steffen zu Beginn gestellt hat, beginnen sich nun aufzulösen. Er sieht eine Vielzahl neuer Möglichkeiten, die sich ihm und seinem Unternehmen bieten.

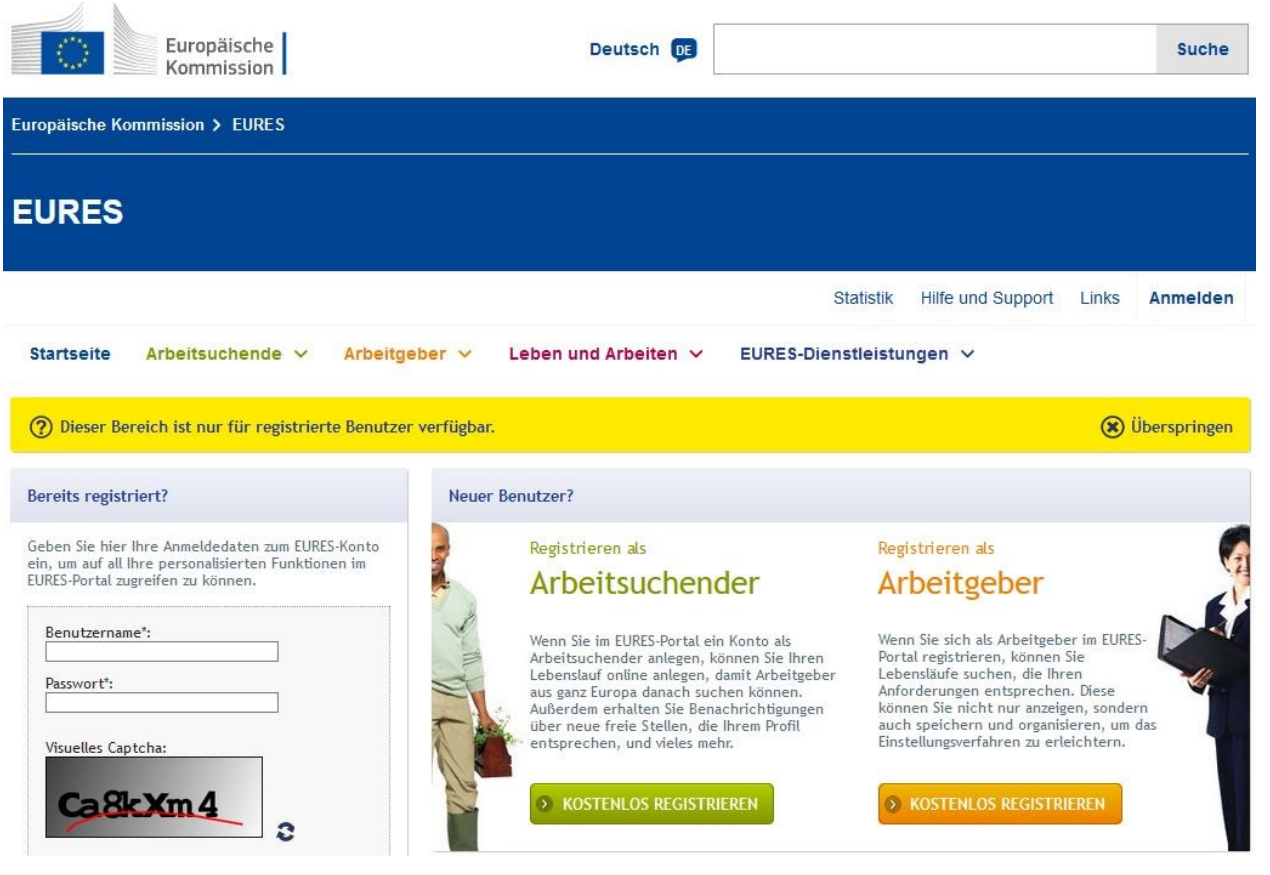
AUTORIN & AUTOR:

HEIKE BÄHRE & IAN O'DONOVAN, FACHHOCHSCHULE DES MITTELSTANDES (FHM), DE

MEHR INFORMATION ◀ HIER UND AUF WBLACCELERATOR.EU/MENTOR-TRAINING

EURES
WEBSEITE





*„DAS **FUNDAMENT** EINES JEDEN STAATES IST DIE **BILDUNG** SEINER JUGEND."*

Diogenes Laertius,
Philosophiehistoriker und
Doxograph der Antike

WBL ACCELERATOR

EIN EU-WEITES ANERKENNUNGSPROZEDERE FÜR BERUFLICHE QUALIFIKATIONEN SICHERT DIE QUALITÄT DER PERSONALAUSWAHL

Wie können Unternehmen heute in einer global vernetzten Welt herausfinden, dass die vorgelegten ausländischen Qualifikationsnachweise dem Personalbedarf entsprechen?

Vor einer großen Baustelle in der Innenstadt klettern Bauarbeiter für eine frühmorgendliche Pause das Gerüst hinunter. Dutzende von Arbeitsteams, ein Dutzend verschiedener Berufe, ein Dutzend verschiedener Sprachen. Alle arbeiten zusammen, während das Gebäude langsam Gestalt annimmt.

Die Baustelle liegt gegenüber vom Zentralkrankenhaus der Stadt und kann gut von den älteren Patientinnen und Patienten des 5. Stockwerks beobachtet werden. Sie werden selbst von einem halben Dutzend Krankenschwestern und Pfleger/innen verschiedener Nationalitäten mit unterschiedlicher Berufserfahrung und unterschiedlichen Qualifikationen betreut. Die medizinischen und elektronischen Geräte im gesamten Krankenhaus werden von Krankenpersonal bedient, welches eine Agentur aus verschiedenen Ländern angeworben hat. Die Agentur selbst hat ihren Hauptsitz in einer Stadt, weit weg, in einem anderen Land. Die beschriebene Szenerie entspricht der des modernen Europas: eine dynamische Wirtschaft mit einer international mobilen Belegschaft auf einem Kontinent im Zustand ständigen Wandels.

Unternehmen in ganz Europa sind auf der Personalsuche, um ihren Nachwuchs zu sichern,

Photo supplied by FHM

ihre offenen Stellen zu besetzen und um wettbewerbsfähig zu bleiben.

- Einerseits möchte jedes Unternehmen von den Vorteilen profitieren, die eine diverse mobile Belegschaft bieten kann.
- Andererseits stellt sich ihnen die Frage, wie sie bei einem so diversen Bewerber/innen-Pool sicherstellen können, dass sie wissen, wen sie einstellen?
- Welche Fähigkeiten und Erfahrungen haben ihre potenziellen Mitarbeiter/innen? Was können diese tatsächlich für das Unternehmen leisten?
- Können Unternehmen angesichts des ständig zunehmenden internationalen und nationalen Wettbewerbs in einem solchen Umfeld hohe Qualitätsstandards wirklich aufrechterhalten?

MUSS MAN WIRKLICH WARTEN, BIS DIE MAUER IM GARTEN DER KUNDSCHAFT ZUSAMMEN-BRICHT, BEVOR MAN MERKT, DASS DIE MAURER/INNEN NICHT RICHTIG QUALIFIZIERT WAREN?

Die Herausforderungen für Unternehmen sind immens. Seit ihrer Gründung hat die Europäische Union Maßnahmen ergriffen, um genau diese Herausforderungen zu bewältigen, um die Transparenz über die Grenzen hinweg zu erhöhen und die Freizügigkeit und Mobilität der Arbeitskräfte zu ermöglichen. Letztlich, um es den Unternehmen zu erleichtern, auf dem gesamten Kontinent Geschäfte zu machen.

Die internationale Anerkennung von Qualifikationen scheint bereits erfolgreich zu sein - zumindest auf der dritten Bildungsebene. Für Unternehmen sind ausländische Jobkandidat/innen mit einem Bachelor-Abschluss oft mit einheimischen Kandidat/innen vergleichbar, egal in welchem Teil Europas sie sich befinden. Wenn Unternehmen ein wenig tiefer graben wollen, dann können die einzelnen Leistungspunkte innerhalb dieses Abschlusses unter die Lupe genommen werden. Das ist alles relativ geradlinig.

Photo supplied by FHM

DAS MODERNE EUROPA IST EIN DYNAMI-SCHER WIRTSCHAFTSRAUM MIT MOBILEN ARBEITSKRÄFTEN

Auf der Ebene der Berufsausbildung und der Lehre werden die Grenzen für die meisten Arbeitgebenden jedoch etwas unschärfer, da die einzige wirkliche Qualifikation, auf die sich viele Arbeitgebende verlassen können, der praktische Nachweis einer gut ausgeführten Arbeit ist. Aber muss man wirklich warten, bis die Mauer im Garten der Kundschaft zusammenbricht, bevor man merkt, dass die Maurer/innen nicht richtig qualifiziert war?

Auch auf dieser Ebene ist die Transparenz über die Grenzen hinweg immer größer geworden. Die Einrichtung von nationalen Qualifikationsrahmen stellt nun sicher, dass die Qualifikationen von Arbeitnehmenden auf dem nachgewiesenen Wissen und der Kompetenz der Einzelnen beruhen und nicht auf den vorgegebenen Inhalten eines Lernprogramms.

Diese Rahmen bilden den Kontext für den Vergleich von Qualifikationen über verschiedene Länder hinweg und ermöglichen die Anerkennung der Fähigkeiten und Kompetenzen eines Individuums unter Verwendung des sogenannten Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR). Der komplexe Prozess zur Erreichung von Transparenz in diesem Bereich ist im Gange und liefert Ergebnisse sowohl für Arbeitnehmende als auch für Unternehmen, so dass Unternehmen fundierte Entscheidungen über das Personal treffen können, das sie einstellen wollen.

AUTORIN & AUTOR:

HEIKE BÄHRE & IAN O'DONOVAN,
FACHHOCHSCHULE DES MITTELSTANDES (FHM), DE

MEHR INFORMATION ◀ HIER UND AUF WBLACCELERATOR.EU/MENTOR-TRAINING

SWOT-ANALYSE

MACHT ES SINN FÜR SIE, PERSONAL AUS DEM AUSLAND EINZUSTELLEN?

STÄRKEN	CHANCEN
Inwieweit würde die internationale Anwerbung von Fachkräften Ihr Unternehmen stärken?	Welche Chancen würden sich durch die Anstellung ausländischer Personen in Ihrem Betrieb ergeben?
SCHWÄCHEN	**RISIKEN**
Welche Aspekte sind Schwachpunkte der Idee, ausländische Personen in Ihre Arbeit zu integrieren?	Welche Risiken sind mit der Integration von Personal aus dem Ausland verbunden?

*„EINER DER **GRÖSSTEN WERTE** VON MENTOREN UND MENTORINNEN IST DIE FÄHIGKEIT, **VORAUSZUSEHEN**, WAS ANDERE NICHT SEHEN KÖNNEN, UND ZU HELFEN, EINEN **KURS BIS ZUM ZIEL ZU HALTEN**."*

John C. Maxwell,
Amerikanischer Autor, Redner und Pastor

WBL ACCELERATOR

DER BERUFLICHE ALLTAG DER WBL-MENTOR/INNEN

Der Mentor/innen-Berufsalltag besteht aus einer Vielzahl von Herausforderungen, Interaktionen und Maßnahmen im Rahmen der Lehrausbildung und der Betreuung von Lernenden am Arbeitsplatz.

Was wird von einem Mentor bzw. einer Mentorin erwartet? Was sind die täglichen Aufgaben, denen sie sich stellen müssen? Kann man ihren beruflichen Alltag mit dem eines Lehrers bzw. einer Lehrerin im Klassenzimmer vergleichen? Ähnlich wie ein Lehrer oder eine Lehrerin im Klassenzimmer den Unterricht abhält, steht ein Mentor bzw. eine Mentorin Lernenden mit Rat und Tat am Arbeitsplatz beiseite.

Sie schöpfen dabei vom Wissen, ihren Fähigkeiten und Kompetenzen, die sie zuvor selbst durch formelle und informelle Lernerfahrungen erworben haben.

Donald Sadoway vergleicht seine Arbeit mit Batterien mit der Rolle im Mentoring im Unternehmen: „Bei einer Batterie bemühe ich mich, das elektrische Potenzial zu maximieren. Beim Mentoring strebe ich danach, das menschliche Potenzial zu maximieren."

Der Tagesablauf von Mentor/innen umfasst also verschiedene Aktivitäten, Interaktionen und Herausforderungen. Sie müssen entscheiden, wer betreut werden muss und wie das Mentoring durchgeführt werden soll. Nach dieser Analyse organisieren Mentor/innen Gruppen- oder Einzelsitzungen oder Aktivitäten, die in Form einer Diskussion oder einer praktischen Demonstration

stattfinden können. Manchmal muss man sogar ein wenig improvisieren! Der Stil bzw. die Technik des Mentorings ist eine der Entscheidungen, die Mentor/innen treffen müssen, um entsprechend der identifizierten Bedürfnisse zu handeln.

Das Ziel ist es, die Beziehung zu den Lehrlingen zu pflegen, indem man die nötige Anleitung, Vorbereitung und erforderliche Ressourcen bereitstellt, die ein Job erfordert. Weiters ist auf die Bedürfnisse der Lehrlinge einzugehen, mehr über ihre Rolle und Perspektiven im beruflichen Sektor zu lernen, um beruflich voranzukommen, sich weiterzuentwickeln und letztendlich unabhängige Fachleute zu werden.

Je nach den Bedürfnissen des Arbeitsplatzes und der Personen, mit denen sie interagieren, variieren die beruflichen Aufgaben, Verpflichtungen und Pflichten der Mentor/innen.

DIE AUFGABEN UND PFLICHTEN VON MENTOREN & MENTORINNEN VARIIEREN JE NACH ARBEITSSEKTOR UND DEN PERSONEN, MIT DENEN SIE INTERAGIEREN.

Mentor/innen wenden bei der Interaktion mit den Lernenden unterschiedliche Methoden an, und es ist besonders wichtig, Mentoring-Praktiken zu evaluieren und jene zu identifizieren, die den eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten zur effizienten und effektiven Kommunikation mit den Lernenden entsprechen. Das spiegelt sich wiederum in einer Verbesserung der Arbeit der Lernenden. Kommunikation und eine positive Einstellung sind Schlüssel für Mentor/innen, die Bezugspunkte für die Lehrlinge auf ihrem Weg des Lernens am Arbeitsplatz sind. Die Personen, mit denen Mentor/innen interagieren, können zu verschiedenen Ebenen in der Unternehmenshierarchie, einschließlich des Top-Managements und des allgemeinen Verwaltungspersonals gehören. Verschiedene Personen haben unterschiedliche Bedürfnisse an das Mentoring, zum Beispiel in einer Gruppensitzung. Mentor/innen können sich auch gegenseitig unterstützen. Daher unterscheidet sich der Alltag von Mentor/innen von Beruf zu Beruf.

Schließlich müssen Mentor/innen auch Zeit für ihre eigene berufliche Entwicklung finden, da sie auf dem Laufenden bleiben und ihre eigenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen verbessern müssen. Professionelle Entwicklung ist auch Teil der täglichen Routine der Mentor/innen in der sich ständig verändernden und stetigen Evolution der heutigen Jobs und Arbeitsplätze. Daher planen Mentor/innen nicht nur Zeit ein, um eigenes Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen durch Lektüre und die Teilnahme an Kursen zu verbessern, sondern auch Zeit für die Teilnahme an Seminaren und um selbst Mentoring als Teil des kontinuierlichen Prozesses der beruflichen Weiterentwicklung zu erhalten.

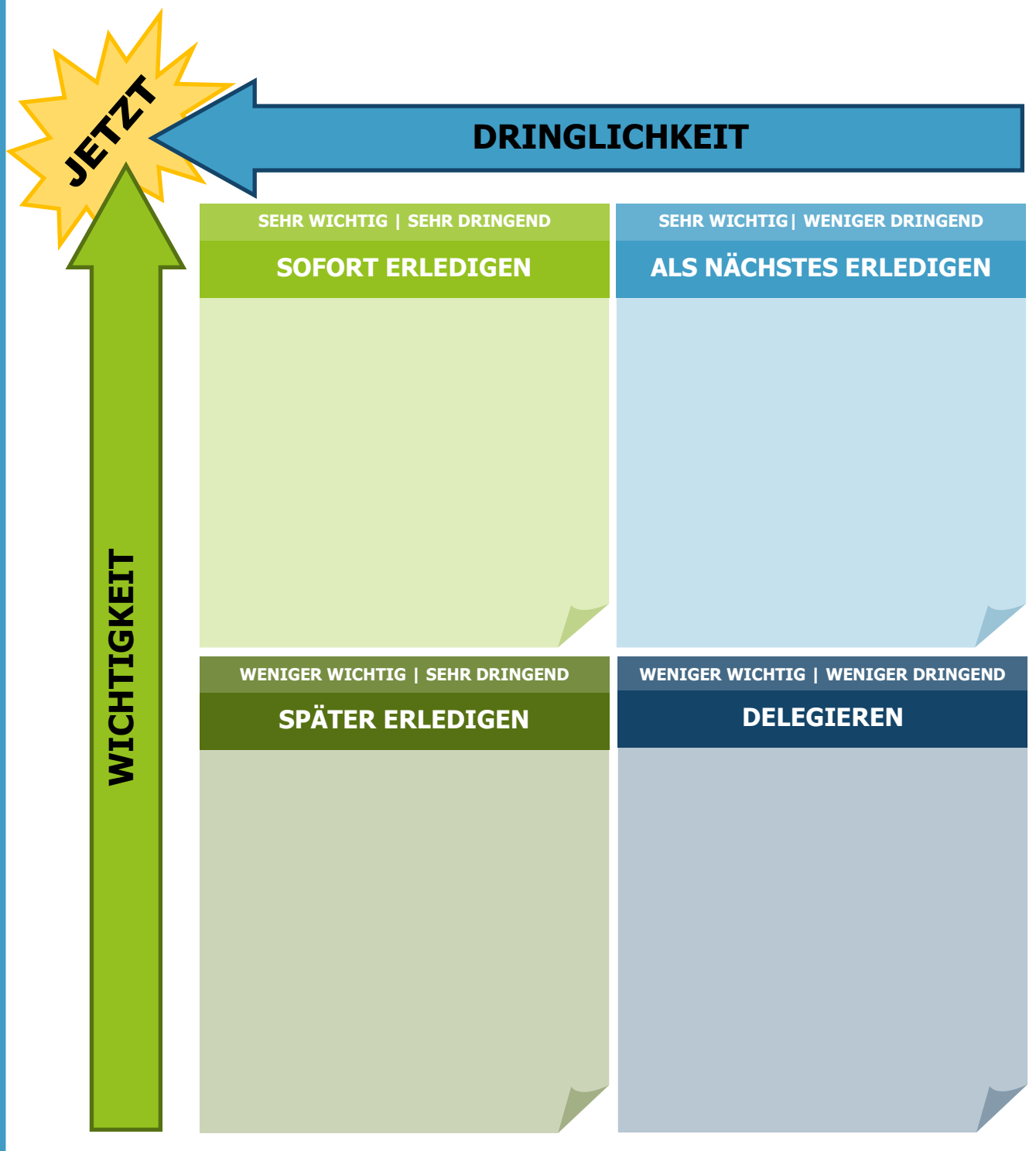
MENTOR/INNEN SOLLTEN AUCH ZEIT FÜR IHRE EIGENE BERUFLICHE ENTWICKLUNG FINDEN.

AUTORIN:

ROBERTA GATT,
MALTA COLLEGE OF ARTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY, MT

MEHR INFORMATION ◀ HIER UND AUF WBLACCELERATOR.EU/MENTOR-TRAINING

EISENHOWER-MATRIX



*„**MENTOREN [& MENTORINNEN]** SPIELEN EINE ZENTRALE ROLLE, DA SIE FÜR **ERMUTIGUNG**, UNTERSTÜTZUNG UND ANLEITUNG SORGEN."*

Ramon Mangion,
Stellvertretender Direktor für Ausbildung & WBL,
Malta College of Arts, Science and Technology

WBL ACCELERATOR

WAS BRAUCHT ES, UM WBL-MENTOR/IN ZU SEIN?

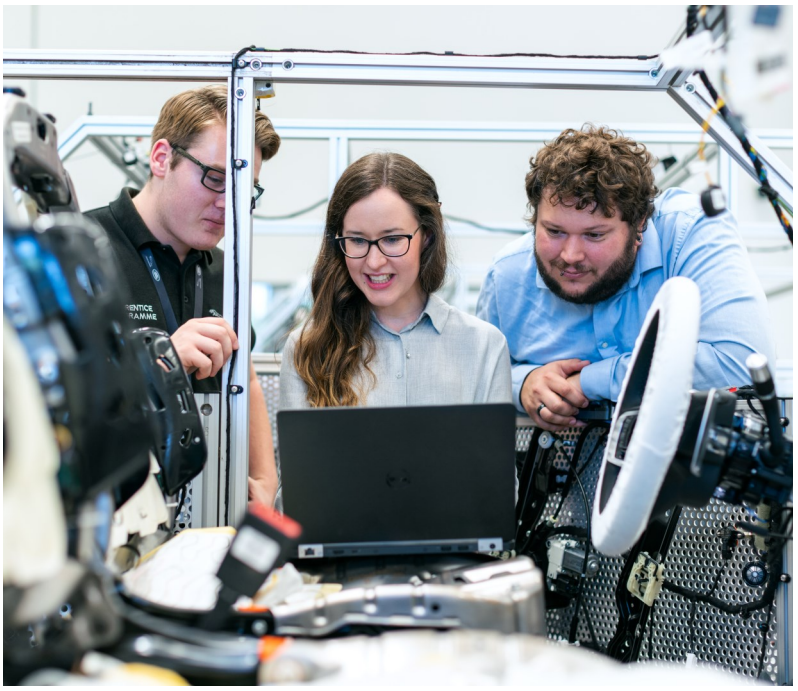
Denken Sie an Ihre eigenen Kenntnisse, Fähigkeiten und persönlichen Eigenschaften. Haben Sie alles, was es braucht, um ein erfolgreicher Mentor oder eine wirkungsvolle Mentorin zu sein?

Viele Organisationen sehen sich mit bestimmten Situationen konfrontiert, in denen sie zur Kompetenzentwicklung auf dem Arbeitsmarkt beitragen möchten, indem sie arbeitsbezogene Lernmöglichkeiten anbieten. Andererseits erfordert dies, dass sie geeignete Mentor/innen bereitstellen, die die Auszubildenden entsprechend anleiten können.

Die Frage ist also eigentlich ganz einfach: „Was braucht es, um Mentor bzw. Mentorin zu sein?"

Gleichwohl stellen sich angehende Mentoren eine ähnliche Frage, allerdings mit einer Selbstausrichtung: „Bin ich bereit, Mentor/Mentorin zu sein? Habe ich die richtigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen?"

Im Prozess des Mentorings geht es darum, den Lernenden einen effektiven Transfer von Wissen, Fähigkeiten und Erfahrungen zu bieten, welche sie nutzen können, um ihr Selbstvertrauen aufzubauen. Mentor/innen spielen eine entscheidende Rolle, indem sie Ermutigung, Unterstützung und Anleitung bieten. Ein guter Ausgangspunkt, um das Profil eines Mentors bzw. einer Mentorin besser zu verstehen, wäre es, an Ihre positiven Erfahrungen als Lehrling zu denken.



Was hat diese erfolgreich gemacht? Sicherlich werden Sie daran denken, wie wichtig es ist, dass ein Mentor bzw. eine Mentorin über gute Kommunikationsfähigkeiten verfügt. Diese sind essentiell, um das notwendige Wissen, die Fähigkeiten und den Erfahrungsaustausch zu vermitteln. Sie werden auch an verschiedene andere Fähigkeiten denken, wie Zeitmanagement, Problemlösung, Konfliktmanagement, Beziehungsaufbau und mehr. Letztlich lohnt es sich zu beachten, dass Mentor/innen mehrere Rollen oder Profile erfüllen können.

In bestimmten Fällen sind Mentor/innen Lehrer/innen und vermitteln somit die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten durch geeignete pädagogische Methoden. In anderen Fällen agieren Mentor/innen als Motivator/innen, um den Auszubildenden den nötigen Ansporn zu geben, die gesetzten Ziele zu erreichen.

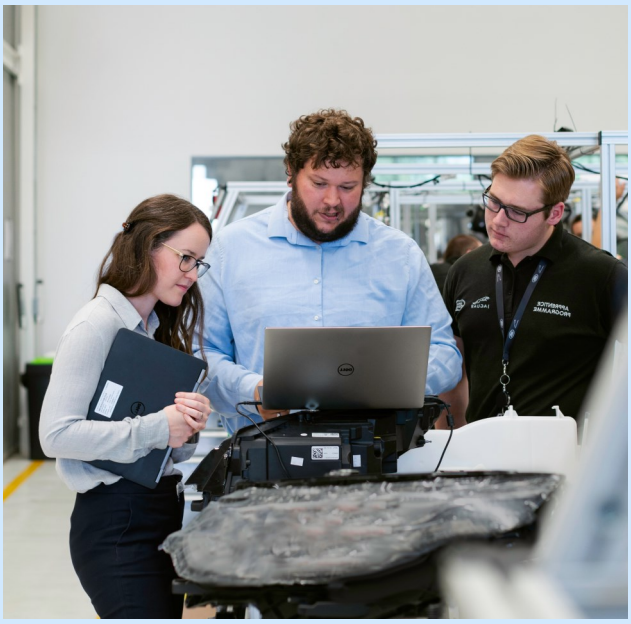
BIN ICH BEREIT DAZU, MENTOR/IN ZU SEIN?

HABE ICH DAS RICHTIGE WISSEN, DIE RICHTIGEN FÄHIGKEITEN UND PASSENDE EINSTELLUNG DAFÜR?

Obwohl Mentor/innen vielleicht keine Ausbildung in professioneller Beratung haben, ist dies eine weitere Rolle, die sie einnehmen.

Letztendlich sind Auszubildende auch Menschen mit eigenen Problemen, Schwierigkeiten und Fragen, die einer Orientierungshilfe bedürfen.

Schließlich ist es wichtig zu erkennen, dass Mentor/innen auch eine Vorbildfunktion haben. Die Handlungen von Mentor/innen müssen Lehrlinge in verschiedenen Bereichen inspirieren, wie z. B. Arbeitsethik, Weiterbildung, Effizienz, Einstellungen und vieles mehr.



MENTOREN UND MENTORINNEN INSPIRIEREN IHRE SCHÜTZLINGE IN VIELEN BEREICHEN

Nichtsdestotrotz ist dies ein sich ständig voranschreitender Prozess der Selbstentdeckung. Man sollte sich nicht entmutigen lassen, eigene Fähigkeiten zu entwickeln und Erfahrungen in solchen Bereichen aufzubauen, und ein solcher Prozess sollte kein einmaliges Ereignis sein.

Kurz gesagt, Mentoren und Mentorinnen sollten:

- Ermutigung, Unterstützung und Orientierung bieten;
- eigene positive Erfahrungen und deren Erfolgsmerkmale weitergeben;
- gute Kommunikationsfähigkeiten zeigen;
- Zeitmanagement vorleben;
- zu Problemlösungen ermutigen;
- Konfliktmanagement demonstrieren;
- Wert auf Beziehungsaufbau legen;
- fließend zwischen verschiedenen Mentoringrollen wechseln.

Wie das Sprichwort schon sagt: „Rom wurde nicht an einem Tag erbaut." Es gibt keine perfekte Formel oder vorgefertigte Lösung, wie man in das ideale Profil eines Mentors oder einer Mentorin passt. Man kann jedoch versuchen, alles Mögliche zu tun, um sich entsprechend zu qualifizieren.

AUTOR:

RAMON MANGION,
MALTA COLLEGE OF ARTS, SCIENCE AND TECHNOLOGY, MT

MEHR INFORMATION ◀ HIER UND AUF WBLACCELERATOR.EU/MENTOR-TRAINING

SIND SIE BEREIT, EIN MENTOR BZW. EINE MENTORIN ZU SEIN?

MENTORING-FÄHIGKEITEN	PUNKTE	NOTIZEN
Kommunikation		
Fähigkeit, klare Informationen zu präsentieren	○○○○○○○○○○	
Aktives Zuhören	○○○○○○○○○○	
Wirksames Feedback geben	○○○○○○○○○○	
Durchsetzungsvermögen	○○○○○○○○○○	
Selbstmotivation & Initiative		
Organisation & Zeitmanagement	○○○○○○○○○○	
Selbstmotivation	○○○○○○○○○○	
Fähigkeit, andere zu motivieren	○○○○○○○○○○	
Stressmanagement	○○○○○○○○○○	
Angemessene Entscheidungen treffen	○○○○○○○○○○	
Arbeitsverhalten		
Fähigkeit, Leistung zu loben	○○○○○○○○○○	
Teamfähigkeit	○○○○○○○○○○	
Fähigkeit, anderen zu vertrauen	○○○○○○○○○○	
Fähigkeit, Details wahrzunehmen	○○○○○○○○○○	
Führungsqualitäten		
Fähigkeit, andere zu inspirieren und zu beeinflussen	○○○○○○○○○○	
Ziele setzen	○○○○○○○○○○	
Kreativität	○○○○○○○○○○	
Konfliktmanagement	○○○○○○○○○○	
Problemlösungsfähigkeit	○○○○○○○○○○	

*„**WAHRE BILDUNG** ENTSTEHT DURCH ERFAHRUNG;*

*[ABER] NICHT ALLE ERFAHRUNGEN SIND WAHRHAFT ODER **GLEICHERMASSEN LEHRREICH**."*

John Dewey,
Psychologe & Philosoph

WBL ACCELERATOR

MÖGLICHKEITEN FÜR DAS ARBEITSBASIERTE LERNEN IN UNTERNEHMEN

Nicht alle Erfahrungen sind lehrreich und nicht alle Erfahrungen am Arbeitsplatz führen automatisch zu Lerneffekten.

Am Arbeitsplatz gibt es viele Möglichkeiten, Lerneffekte zu vertiefen. Viele dieser Methoden sind inzwischen aus der Theorie und Forschung zum arbeitsbasierten Lernen gut bekannt, zum Beispiel: Menschen dazu zu ermutigen, über ihre gemachten Erfahrungen zu reflektieren; Mentor/innen für Lernende am Arbeitsplatz einzusetzen; Lehrunterweisungen und praktische Tätigkeiten; Simulationen/Planspiele einsetzen; Aufgabenrotation und Aufgabenvielfalt; Projektarbeit; problembasiertes Lernen; gegenseitiger Austausch und Unterstützung; Beobachtung und Hospitieren. Einige dieser Methoden lassen sich relativ leicht in den normalen Arbeits- und Produktionszyklus innerhalb des Unternehmens integrieren.

Entscheidend für viele ist die Rolle der Vorgesetzten und die Erkenntnis, dass die Wissensvermittlung, Entwicklung der Fähigkeiten und des Fachwissens des Personals wie auch der Auszubildenden Teil ihrer ganz normalen Arbeitstätigkeit ist. Wo dies jedoch nicht Teil der Arbeitsplatzkultur ist, kann sich die Entwicklung von arbeits-basiertem Lernen als schwierig erweisen.

Viele der Methoden, die die Qualität des arbeitsplatzbasierten Lernens fördern und verbessern können, kann jedes Unternehmen selbst nutzen. Für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) ist es oft schwieriger als für größere Unternehmen. In diesen Fällen kann die Unterstützung durch externe Organisationen sehr wertvoll sein. Coaching und Trainings für WBL-Vorgesetzte in den Unternehmen, die Entwicklung von einfach gehaltenen Kompetenz- und Checklisten und von Lernleitfäden bieten sich dazu an. In den dualen Berufsbildungssystemen, beispielsweise im deutschsprachigen Raum, bieten den Unternehmen berufsständige Kammern (wie Industrie- und Handelskammern oder Handwerkskammern) praktische Hilfe bei der Entwicklung von Ausbildungsplänen für Auszubildende an.

In den Niederlanden gibt es regionale Kompetenzzentren für das Coaching betrieblicher Mentor/innen, die für Auszubildende zuständig sind. In Norwegen spielen lokale Ausbildungsbüros, die durch Bündelung und Nutzung staatlichen Ausbildungszuschüsse für KMU finanziert werden, eine ähnliche Rolle.

EINE ZENTRALE HERAUSFORDERUNG FÜR DIE VERBESSERUNG DER QUALITÄT VON WBL BESTEHT DARIN, DIE PRAKTISCHE ERFAHRUNGEN IN LERNPROZESSE ZU ÜBERSETZEN.

Bei entsprechend vorhandenen Arbeitsbedingungen und Vereinbarungen mit Unternehmen können viele dieser Aufgaben von Lehrkräften in Berufsschulen und Fachschulen wahrgenommen werden, insbesondere wenn sie für den Besuch und die Betreuung von Schüler/innen während eines Praktikums zuständig sind. Zu den Hauptaufgaben der betreuenden Lehrkräfte gehören erstens die Modellierung einer qualitativ hochwertigen Lehr- und Lernpraxis, einschließlich der Kenntnis über

a) die zu vermittelnden Fachinhalte und wie diese gelernt werden sollen;

b) das effektive Planen, Erstellen des Programms und der damit verbundenen Bewertung der Lernenden;

c) effektive zwischenmenschliche und kommunikative Fähigkeiten.

Zweitens gehört zu den Hauptaufgaben die Entwicklung eines umfassenden Verständnisses der spezifischen Anforderungen des Anbieters an die Berufserfahrung, um die Planung von Lernangeboten zu leiten, die dem Entwicklungsstand der Auszubildenden entsprechen.

Die Möglichkeit, am Arbeitsplatz zu lernen, hängt in hohem Maße von der täglichen Planung der normalen Arbeitsaufgaben und dem Produktionszyklus über den Tag, die Woche und das Jahr ab. Wenn die Art der Produkte und Dienstleistungen eines Unternehmens die Möglichkeiten zur Entwicklung von Kenntnissen und Fähigkeiten, die Teil eines formalen Ausbildungsplans sind, einschränkt, können Kooperationsvereinbarungen zwischen Unternehmen oder zwischen Unternehmen und anderen Lernorten getroffen werden, um sicherzustellen, dass ein breit angelegtes Lernen stattfindet.

Die oben erwähnten regionalen Zentren in den Niederlanden und in Norwegen sind ein Beispiel für solche Mechanismen, die es Auszubildenden, deren Arbeitgebenden bestimmte Formen von Erfahrungen nicht zur Verfügung stellen können, ermöglichen, zum Ausgleich Zeit in anderen Unternehmen zu verbringen. Ein weiteres Beispiel sind die überbetrieblichen Ausbildungszentren, die im Rahmen des dualen Systems im deutschsprachigen Raum häufig anzutreffen sind, obwohl in diesen Fällen die Ausbildung in Werkstätten oder ähnlichen Einrichtungen oft als Ersatz für das Lernen am Arbeitsplatz genutzt wird.

AUSZUBILDENDE TRAGEN QUASI VOM ERSTEN TAG AN ZU ECHTEN PROJEKTEN BEI

AUTORIN:

MARTA PALACIO,
FONDO FORMACION EUSKADI, ES

MEHR INFORMATION ◀ HIER UND AUF WBLACCELERATOR.EU/MENTOR-TRAINING

LEITFRAGEN FÜR EIN MENTORING-PROGRAMM

PROGRAMM-DESIGN	TEILNEHMENDE GEWINNEN	VERBINDUNGEN HERSTELLEN	BEGLEITUNG DES MENTORINGS	PROGRAMM-ERGEBNISSE
Wer soll teilnehmen? Soll es ein Einzel- oder Gruppensetting sein?	Wie wird effektive Promotion gewährleistet? Wie werden Mentor/innen und Lernende angesprochen?	Welche Art von Matching ist geplant? Selbst- oder fremdbestimmt? Werden die Beteiligten ein Mitspracherecht haben?	Wie werden Ziele und Aktionspläne überprüft? Welche Unterstützungsressourcen sind erforderlich?	Wie werden die Ergebnisse des Programms gemessen? Wie wird Feedback der Beteiligten eingeholt?
Wie lang soll das Programm dauern?	Welche Art von Training wird den Mentoring-Prozess fördern?	Wie viele Informationen wollen Sie den Beteiligten vor dem Matching zur Verfügung stellen?	Was sind die Kontrollpunkte des Prozesses?	Wie werden die Ergebnisse bewertet?

PROGRAMM-DESIGN	TEILNEHMENDE GEWINNEN	VERBINDUNGEN HERSTELLEN	BEGLEITUNG DES MENTORINGS	PROGRAMM-ERGEBNISSE

*„**MENTORING** IST EIN HELFENDER RAT, EIN OFFENES OHR, UND EIN SCHUBS IN DIE **RICHTIGE RICHTUNG**."*

John C. Crosby,
Amerikanischer Politiker

WBL ACCELERATOR

BERATUNGS- UND MONITORINGGESPRÄCHE

Der Aufbau solider und belastbarer Beziehungen ist der Schlüssel, um Mentoring effizient und effektiv durchzuführen.

Stellen Sie sich vor, Ihr Vorgesetzter oder Ihre Vorgesetzte bittet Sie darum, für eine Gruppe oder einzelne Kolleg/innen Mentoring anzubieten. Es ist das erste Mal, dass Sie mit dieser Aufgabe betraut werden. Sie haben noch keine Lehrerfahrung, aber schon viel Berufserfahrung.

- Wie werden Sie das Mentoring der Kolleg/innen angehen?
- Wo sollen Sie anfangen?
- Welche Methoden wählen Sie, um die Kolleg/innen zu unterstützen?

Der Aufbau solider und belastbarer Beziehungen ist der Schlüssel, um Mentoring effizient und effektiv durchzuführen. Um solche Beziehungen zu pflegen, ist es wichtig, sich ein paar grundlegende Fragen zu stellen: Wen betreue ich als Mentor/in? Warum braucht diese Person ein Mentoring? Was sind die Ziele dieses Mentorings? Wie bereite ich mich auf das Mentoring vor? Die Beantwortung dieser Fragen bildet den Ausgangspunkt für die Durchführung des Mentorings.

- Wen betreue ich im Mentoring?

Für Mentor/innen ist es wichtig zu wissen, wer die zu betreuende Person ist. Die zugewiesene Lernenden können neue Kolleg/innen sein oder jemand, der Schwierigkeiten mit einer Aufgabe hat oder Hilfe in einem Bereich benötigt, in dem die der Person zugewiesene Betreuungsperson als Fachkraft gilt oder zumindest über spezielle Fachkenntnisse verfügt.

Jede/r Lernende hat einen anderen Grund, um von einem Mentor bzw. einer Mentorin betreut zu werden und so hat auch jede/r Einzelne einen anderen Blick- und Ausgangspunkt im Mentoring-Prozess. So müssen sich neue Kolleg/innen mit der Struktur und Arbeitsweise des für sie neuen Unternehmens vertraut machen, während eine Person, die schon eine Weile im Unternehmen tätig ist, bereits über ein solches Wissen verfügt. Daher ist es unerlässlich, dass die mit dem Mentoring betraute Person alle verfügbaren Informationen dieser Art über ihre Schützlinge bei dem- oder derjenigen, der oder die sie mit dem Mentoring betraut hat, einholt. Sollten solche Informationen nicht verfügbar sein, so liegt es in der Verantwortung der mit dem Mentoring betrauten Person, diese Informationen selbst herauszufinden, sich mit der Persönlichkeit der

DER AUFBAU STARKER UND STABILER BEZIEHUNGEN IST DER SCHLÜSSEL, UM MENTORING EFFIZIENT UND EFFEKTIV DURCHZU-FÜHREN.

Schützlinge vertraut zu machen. Diese Informationen bilden die Basis für den Aufbau einer starken, vertrauensvollen und fruchtbaren Beziehung.

- Warum soll die Person betreut werden?
- Was sind die Ziele des Mentoring? Wie werden Sie das Mentoring durchführen?

Es ist für beide Seiten des Mentoringprozesses gleichermaßen wichtig, den Grund, die Ziele und den Zweck des Mentoring zu kennen und sich darüber im Klaren zu sein. Nur auf diese Weise ist sichergestellt, dass Mentor/innen sich in der Betreuung fokussieren können. Lernende können so, unter guter Anleitung und in die richtige Richtung gelenkt, das Beste aus sich herausholen, um ans Ziel zu gelangen. Die Beziehung zwischen der betreuenden Person und der Person, die das Mentoring in Anspruch nimmt, basiert auf dem Verständnis der Ziele und Vorgaben, die beim Mentoring beachtet und angestrebt werden sollen. Diese Informationen sind ebenfalls dabei nützlich, über geeignete Methoden, Instrumente und Verfahren für das Mentoring der zu betreuenden Person oder des zu betreuenden Personenkreises entsprechend der gesetzten Ziele und Vorgaben zu entscheiden. Das kann bereits vor dem eigentlichen Mentoring besprochen werden, damit sich der Mentor oder die Mentorin auf das Mentoring im Unternehmen vorbereiten kann.

MENTOR/INNEN SOLLTEN GEEIGNETE METHODEN UND TECHNIKEN AUSWÄHLEN UM IHRE ZIELE ZU ERREICHEN.

Abschließend sollte man daran denken, dass jede dieser Mentoringbeziehungen eine persönliche ist, die es gilt aufrechtzuerhalten und zu pflegen. Nur wenn sie sich das immer vor Augen führen, können Mentor/innen dafür sorgen, sich dafür verantwortlich fühlen, dass das Potenzial ihrer Schützlinge genutzt und entwickelt werden kann. Vom griechischen Schriftsteller Plutarch ist folgender Satz überliefert: „Der Geist ist kein Gefäß, das gefüllt werden muss, sondern wie Holz, das entzündet werden will." Genau so sollte Mentoring ablaufen.

AUTORIN:

ROBERTA GATT,
MALTA COLLEGE OF ARTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY, MT

MEHR INFORMATION ◀ HIER UND AUF WBLACCELERATOR.EU/MENTOR-TRAINING

DAS GROW-MODELL

Ein systematischer methodischer Ansatz zum Setzen von Zielen und zur Problemlösung zwischen Mentor/innen und Lernenden.

(GROW: Goal - Reality - Opportunity - Way forward)

G	R	O	W
ZIEL	**SITUATION**	**CHANCE**	**AUSBLICK**
Mentor/innen und Lernende einigen sich auf ein Diskussionsthema und legen spezifische Ziele für das Gespräch fest.	Mentor/innen und Lernende betrachten die aktuelle Situation des Schützlings. Mentor/innen fordern zur Selbsteinschätzung auf und geben Feedback.	Mentor/innen helfen den Lernenden, verschiedene Wege zu erkunden, um voranzukommen. Falls es zu negativen Reaktionen kommt, werden sie gemeinsam versuchen, die Grenzen zu überwinden.	Mentor/innen und Lernende einigen sich verbindlich, die Schritte und besprochenen Punkte umzusetzen. Lernende sollten Vertrauen finden, ihre Ziele erreichen zu können, wobei Mentor/innen mit einem Plan helfen.
? *Was möchten Sie heute besprechen?* ? *Haben Sie ein bestimmtes Thema, das Sie klären wollen?* ? *Gibt es bestimmte Bereiche, an denen Sie arbeiten möchten?*	? *Wie ist Ihre momentane Situation und wie fühlen Sie sich dabei?* ? *Wie wirkt sich dies auf Sie und Ihre gewonnenen Erfahrungen aus?* ? *Wie ist Ihre Situation, verglichen mit den gesetzten Zielen? Gibt es Lücken?* ? *Gibt es etwas, das Sie daran hindert, Ihre Ziele zu erreichen?*	? *Wie würden Sie diese Situation angehen?* ? *Welche Möglichkeiten und Alternativen sehen Sie?* ? *Können Sie sich an ähnliche Situationen in der Vergangenheit erinnern?* ? *Was hat für Sie am besten funktioniert?*	? *Welche Hindernisse könnten Ihrer Meinung nach auftauchen und wie könnten Sie diese überwinden?* ? *Bekennen Sie sich tatsächlich zu den besprochenen, zu ergreifenden Maßnahmen?* ? *Wer könnte Ihnen behilflich sein?*

*„DIE HEILKE **BALANCE IM MENTORING** IST ES, JEMANDEN NICHT NACH EIGENEN VORSTELLUNGEN ZU PRÄGEN, SONDERN DIE CHANCE ZU GEBEN, **SICH SELBST ZU VERWIRKLICHEN.**"*

Steven Spielberg,
Filmregisseur

WBL ACCELERATOR

HAUPTAUFGABEN DER WBL-MENTOREN & MENTORINNEN

Gute Mentor/innen müssen die Grundlagen der Pädagogik und Psychologie kennen, um zu wissen, wie sie mit den Lernenden verbal oder nonverbal kommunizieren können.

Um Mentor/in zu sein braucht es jemanden, der Mentoring bedarf. Wenn Sie Probleme haben, junge Leute zu überzeugen, eine Ausbildung in Ihrem Unternehmen zu machen, müssen Sie sich Möglichkeiten überlegen, für das Unternehmen zu werben. Eine der Möglichkeiten ist, das Unternehmen bei Schulveranstaltungen oder Tagen der offenen Tür zu bewerben.

Bei einer dieser Veranstaltungen in Slowenien präsentierte sich unter anderem Sij Acroni, ein Unternehmen für Stahl und Stahlprodukte. Sie haben mit Schwerindustrie zu tun, daher denken Menschen, die Arbeit sei schwer und hart. Folglich ist es für sie schwierig, neue Arbeiter/innen und Lehrlinge zu bekommen, also müssen sie sich interessante Präsentationen ausdenken, um Aufmerksamkeit zu bekommen. Ihre Präsentation war ganz anders als die der anderen.

Der Präsentator war ein Vorarbeiter und Mentor. Er wurde als der beliebteste Mentor in der Firma vorgestellt. Er kam in Arbeitskleidung und brachte eine Menge Ausrüstung mit. Er erzählte den Schülern und Schülerinnen, wie gut sich die Arbeitgebenden um die Mitarbeiter/innen kümmern und um das zu beweisen, erzählte er ihnen, dass die Arbeiter/innen Kleidung aus dem gleichen Material tragen wie die Formel1-Fahrer.

Er ging sogar noch weiter und bewies die Widerstandsfähigkeit und gute Qualität des Anzugs,

Photo credit: Sij Acroni

indem er versuchte, ihn mit einem Messer zu schneiden, ihn zu verbrennen und flüssigen Stickstoff darauf zu gießen. Er sprach mit einer solchen Leidenschaft über seinen Job, dass alle im Klassenzimmer ihm zuhörten. Die Aufmerksamkeit von ein paar Jugendlichen zu bekommen, ist schwierig, aber die Aufmerksamkeit aller Anwesenden zu bekommen, ist fast unmöglich. Genau das ist ihm gelungen.

Normalerweise hat Sij Acroni Glück, wenn sie eine Bewerbung pro Aktion bekommen. Dieses Mal bekamen sie so viele Bewerbungen, dass sie einige der Schüler/innen ablehnen mussten. Denn diese wussten, dass sie nicht nur einen "coolen" Mentor bekommen würden, sondern auch einen leidenschaftlichen und motivierten, mit dem sie sich identifizieren können.

Motivation und Leidenschaft zu entfachen sind notwendige Grundlagen für einen guten Start und um Aufmerksamkeit zu bekommen, aber nicht die einzigen Aufgaben von WBL-Mentor/innen.

EINE KERNAUFGABE IST AUCH DIE KENNTNIS DER GESETZGEBUNG, DIE DEN WBL-BEREICH ABDECKT.

Gute Mentor/innen müssen die Grundlagen der Pädagogik und Psychologie kennen, um zu wissen, wie sie mit den Lernenden verbal oder nonverbal kommunizieren können. Sie müssen sehr gut zuhören und wissen, wie sie in Konfliktsituationen richtig reagieren. Sie müssen sich bewusst sein, dass sie junge Erwachsene betreuen, die anders denken, funktionieren und reagieren als Erwachsene. Sie müssen in der Lage sein, sich mit den Jugendlichen zu identifizieren. Außerdem ist es wichtig, dass sie die Grundlagen der Lehrtechniken kennen. Sie müssen wissen, wie man verständlich, zusammenhängend und prägnant erklärt, wie man Worte in die Praxis umsetzt, wie man Fragen stellt und Feedback gibt.

Photo credit: Sij Acroni

LEHRLINGE DER SIJ ARCONI

Eine Kernaufgabe der WBL-Mentoren und -Mentorinnen ist es auch, mit der Gesetzgebung vertraut zu sein, die den WBL-Bereich abdeckt. Da die Lernenden meist minderjährig sind, bedeutet das, dass sie besondere Rechte und Pflichten haben, die die Mentor/innen kennen, respektieren und befolgen sollten.

Die Mentoren und Mentorinnen sollten sich auch um die Dokumentation der Lernenden kümmern, die Teil ihres Portfolios ist. Sie sollten diese regelmäßig überprüfen und, wenn nötig, die Jugendlichen auffordern, die Dokumentation umzuschreiben oder zu vervollständigen. Sie müssen bedenken, dass diese Dokumente den Jugendlichen in Zukunft helfen werden, ihre Arbeit zu reflektieren und zu präsentieren, wenn sie sich für Jobs bewerben. Sie werden in der Lage sein zu beweisen, welche Kompetenzen sie während der Ausbildung erworben haben.

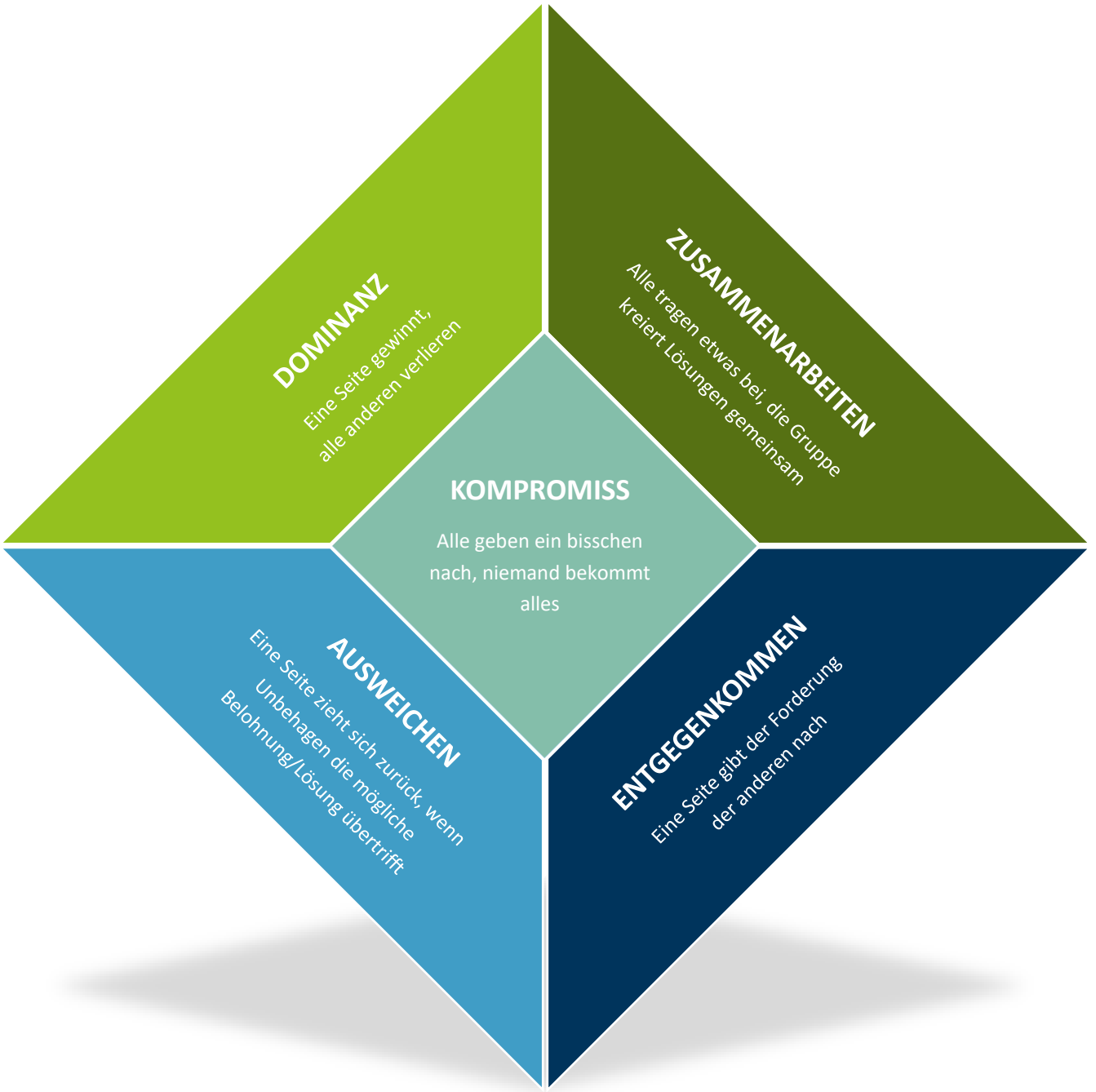
Die Mentoren und Mentorinnen sind sehr wichtige Personen für die Jugendlichen während der Zeit des WBL im Unternehmen. Sie sind diejenigen, die viel Zeit mit den Jugendlichen verbringen, daher ist es sehr wichtig, dass sie eine zuverlässige und ansprechbare Person sind. Und schließlich sollten sie immer im Hinterkopf haben, dass sie in der Beziehung zu den Lernenden beides sein können - Vorbilder und gleichzeitig sogar eine Vater-/Mutterfigur.

AUTORIN:

PETRA STERNAD,
INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER SLOVENIEN, SI

MEHR INFORMATION ◀ HIER UND AUF WBLACCELERATOR.EU/MENTOR-TRAINING

METHODEN ZUR KONFLIKTLÖSUNG



„***DIVERSITÄTS-MANAGEMENT*** *ALS KOMPETENZ UND NOTWENDIGER* ***WERTEFAKTOR.*** "

Jorge Rodríguez,
Direktor für HR/Personal, des
Unternehmens FM Logistic Ibérica

WBL ACCELERATOR

UNTERNEHMEN DURCH ALTERSVIELFALT MENSCHLICHER MACHEN

Motivation und berufliches Interesse sind nicht vom Alter abhängig, sondern werden geprägt durch die Persönlichkeit, den Lebensstil, die jeweilige berufliche Situation und die Fähigkeiten, die ein Mensch mitbringt.

Zum ersten Mal in der modernen Zeit haben wir fünf Generationen am Arbeitsplatz. Von der „Stillen Generation", die vor 1945 geboren wurde, bis hin zur Generation Z kann die Generationenvielfalt in den meisten Unternehmen eine Vielzahl von Herausforderungen mit sich bringen.
Eine generationenübergreifende Belegschaft zu haben, kann und sollte für Unternehmen heute ein klarer Vorteil sein; die große Bandbreite an Ideen und Wissen einer breiten Gruppe von Menschen kann dem Unternehmen tatsächlich zum Vorteil dienen.

Fakt ist, dass die Belegschaft der Zukunft aus der Millennial- und der Z-Generation bestehen wird, aber um dies zu erreichen, gibt es einen Übergang, der heute stattfindet. Die älteste und damit erfahrenere Gruppe koexistiert mit den neuesten, jüngeren Arbeitskräften. Die gute Harmonie untereinander ist eine Herausforderung für die Personalabteilung der Unternehmen, die sieht, wie sich ihre Politik und ihre Organisationsstrukturen verändern, aber auch die Arbeitsweise, die Telearbeit und Flexibilität in den Unternehmen Einzug halten lässt. Die Personalverantwortlichen müssen also dafür sorgen, dass dieses Nebeneinander nicht nur fließend, sondern bereichernd ist. Alle Angestellten können mit Wissen und neuen Sichtweisen beitragen, die einen positiven und produktiven Einfluss auf die Organisationen haben. Daher sollten Personalverantwortliche nicht zwischen jüngeren und älteren Generationen unterscheiden, sondern die für bestimmte Aufgaben und Ziele am besten geeigneten Fachkräfte auswählen, unabhängig vom Alter. Denn weder haben die Jüngsten ein Talent, nur weil sie jung sind, noch hören die Älteren aufgrund ihres Alters auf, es zu haben. Das Alter ist kein beruflicher Faktor, sondern ein persönlicher Umstand, und es ist nicht notwendig, die Jahre zu bewerten, sondern die Kompetenzen.

BERUFE ÄNDERN SICH ABER KOMPETENZEN BLEIBEN. ES GEHT NICHT NUR DARUM, BERUFE ZU ERLERNEN, SONDERN ZU LERNEN, PROFESSIONELL ZU SEIN.

Eine Studie über die Beschäftigungen der Zukunft des Weltwirtschaftsforums sagte voraus, dass bis 2020 Millionen von Arbeitsplätzen verloren gehen könnten, da künstliche Intelligenz, Robotik, Nanotechnologie und andere sozioökonomische Faktoren den Bedarf an menschlichen Arbeitskräften ersetzen.

In den letzten Jahren wurden viele Jobs, die nur mathematische Fähigkeiten erfordern, automatisiert (z. B. Bankangestellte).

GENERATIONENVIELFALT ALS WETTBEWERBSFAKTOR EINES UNTERNEHMENS

Auf der anderen Seite sind Tätigkeiten, die vor allem soziale Fähigkeiten erfordern, tendenziell unterbezahlt, da die Zahl der potenziellen Arbeitskräfte sehr groß ist, z. B. in der Kinderbetreuung.

Aber Arbeitskräfte, die mathematische und zwischenmenschliche Fähigkeiten erfolgreich kombinieren, werden in den wissensbasierten Wirtschaftszweigen der Zukunft viele lohnende und lukrative Möglichkeiten finden.

Kurz gesagt: Berufe ändern sich, aber Kompetenzen bleiben. In einer globalen, digitalen und sich verändernden Welt geht es nicht mehr darum, Berufe zu erlernen, sondern darum, zu lernen, professionell zu sein.

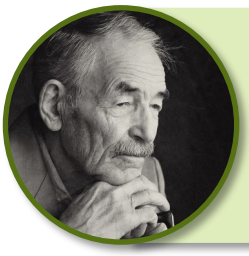
Daher hängt der Übergang zu einer technologischeren Zukunft in den Unternehmen von einer Veränderung der Organisationskultur ab, eine Verantwortung, die zu einem großen Teil von der Personalabteilung übernommen werden muss. „Die Unternehmenskultur wird sich den Menschen zuwenden und nicht den Betrieben. Die Unternehmen werden Technologie einbeziehen müssen, aber sie werden auch den Grad der Menschlichkeit erhöhen müssen" (Jaume Gurt, Direktor für Organisations- und Personalentwicklung von Schibsted Spanien, Eigentümergruppe der Internetportale InfoJobs und Fotocasa).

AUTORIN:

MARTA PALACIO,
FONDO FORMACION EUSKADI, ES

MEHR INFORMATION ◀ HIER UND AUF WBLACCELERATOR.EU/ MENTOR-TRAINING

ÜBERBLICK DER AKTUELLEN GENERATIONEN



STILLE GENERATION

Die vor 1946, im 2. Weltkrieg geborenen Personen

BABYBOOMER

Die zwischen 1946 und 1964 geborenen Personen

GENERATION X

Die zwischen 1965 und 1979 geborenen Personen

GENERATION Y | MILLENNIALS

Die zwischen 1980 und 2000 geborenen Personen, einige davon sind s.g. Digital Natives

GENERATION Z | NEXTERS

Die zwischen 2001 und 2010 geborenen Personen sind mit Internet und Technologie aufgewachsen und sind teilweise noch nicht im Erwerbsleben

GENERATION ALPHA

Die ab 2011 geborenen Personen

*„ES IST MIR EGAL, WAS SIE BERUFLICH MACHEN - WENN SIE ES GUT MACHEN, BIN ICH MIR SICHER, DASS ES **JEMANDEN** GAB, DER **SIE ANFEUERTE** ODER IHNEN DEN WEG ZEIGTE. EIN **MENTOR** [ODER EINE **MENTORIN**]."*

Denzel Washington,
Amerikanischer Schauspieler

WBL ACCELERATOR

WIE MAN DIE JUNGE GENERATION MOTIVIERT

Es lohnt sich immer, in Mitarbeiter/innen und ihre berufliche Entwicklung zu investieren. Das ergibt eine engagierte und motivierte Belegschaft, die bereit ist, sich für die Belange des Unternehmens einzusetzen.

Die Arbeitskräfte der wissensbasierten Wirtschaftszweige setzen sich aus fünf Generationen zusammen, die jeweils unterschiedliche Qualitäten haben, die sich am Arbeitsplatz deutlich bemerkbar machen können. Wie viele gut wissen, lassen sich einige aus der Belegschaft (vor allem die aus der Y- und aus der Z-Generation) oft nicht mittels traditioneller Vergütungsmuster und Boni motivieren, mit denen man sich der Loyalität früherer Generationen (z.B. der Babyboomer) versichern konnte. Stattdessen sind diese auf der Suche nach Unternehmen, die sich für bestimmte positive Werte einsetzen, die ihnen selbst wichtig sind, beispielsweise Nachhaltigkeit, flexibles Arbeiten und Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen. Gerade die Motivation der neuen (oder auch jungen) Generationen ist der Schlüssel zum anhaltenden Erfolg des Unternehmens. Hier sind einige Tipps, wie das bewerkstelligt werden kann:

1) Einbinden. Besonders für Arbeitskräfte der Y- und Z-Generation geht die berufliche Entwicklung Hand in Hand mit Engagement. Sie sind nicht daran interessiert, im Büro einfach nur nach der Stechuhr zu arbeiten oder ihre Zeit bis zum Ruhestand abzusitzen. Wenn sie ihre Arbeit nicht als sinnvoll erachten, zögern sie nicht, das Unternehmen zu verlassen, sobald sie eine Möglichkeit dazu haben.

2) Stärken nutzen. Es ist wichtig, sie individuell zu behandeln, insbesondere während des Prozesses der Zielbestimmung und der Beurteilung ihrer Leistungen. Beziehen Sie alle im Unternehmen persönlich ein, indem Sie sie nach Ihrem Befinden fragen, wie sie am besten arbeiten, welche Vorteile am Arbeitsplatz sie am meisten schätzen und worin ihre allgemeinen Karriereziele bestehen. Richten Sie die Zielsetzungen einzeln an den von ihnen angegebenen Stärken, Interessen und Präferenzen aus.

3) Motivation ist individuell. Vorgesetzte wenden oft die gleichen Motivationsprogramme, Ideen und Prozesse auf die Menschen an, die für sie arbeiten. Führungskräfte müssen verstehen, dass alle Menschen unterschiedliche Motivationsprofile haben. Indem Sie auf die individuellen Bedürfnisse der Arbeitskräfte eingehen, können Sie die Effektivität ihrer Arbeit maximieren.

GEBEN SIE MITARBEITER/INNEN DIE MÖGLICHKEIT, IN VERSCHIEDENEN PROJEKTTEAMS ZU ARBEITEN UND AUCH VERANTWORTUNG ZU ÜBERNEHMEN.

4) Motivation ist manchmal unklar. Es ist wichtig zu verstehen, dass nicht alle wissen, was sie wirklich motiviert. Fragen Sie Ihr Personal nicht nur, sondern lernen Sie zu verstehen, was sie antreibt, ergründen Sie die Persönlichkeit jedes Einzelnen bzw. jeder Einzelnen und nutzen Sie das Wissen, um die zugrunde liegenden Motivatoren für jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin herauszufinden.

5) Kooperatives Arbeitsklima. Teams sind meist ein praktisches Mittel, um die Zusammenarbeit zu verbessern und Beziehungen zwischen den verschiedenen Generationen in Ihrer Belegschaft aufzubauen. Bevor Sie sich in die Arbeit stürzen, sollten Sie mindestens eine Teamsitzung einberufen, damit die Teammitglieder einander und die verschiedenen Arbeitsstile kennen lernen können.

ARBEITSKRAFTENGAGEMENT IST DIE EMOTIONALE BINDUNG AN DEN BETRIEB UND SEINE ZIELE.

6) Mentoringprogramme. Bieten Sie ein offenes Programm an, bei denen sich alle als Mentor/in oder Mentee bewerben können, basierend auf den Fähigkeiten oder Fertigkeiten, die sie weitergeben können, und dem Wissen, das sie erwerben möchten. Mentoring-Beziehungen können traditionell sein (ältere Person lehrt jüngere Person), umgekehrt (jüngere Person lehrt ältere Person) oder als Gruppe (Kleingruppen, die verschiedene Fähigkeiten voneinander lernen wollen).

7) Förderung von Lernen und Karriereentwicklung. Beziehen Sie alle vom ersten Arbeitstag an in die Erstellung der eigenen Lern- und Entwicklungspläne ein. Stellen Sie sicher, dass alle über die Förder- und Karrieremöglichkeiten im Betrieb informiert sind.

8) Beziehungsaufbau. Vorgesetze sehen leider oft nicht den Nutzen von ungezwungenen Gesprächen, Geburtstagsfeiern, Mannschaftssport, Teambuildingevents usw. Doch genau diese tragen positiv zum Arbeitsklima und der Teambindung bei.

9) Ernsthafte und zeitnahe Anerkennung. Menschen brauchen mehr positive Verstärkung, die sowohl aufrichtig als auch zeitnah ist. Als Mentor oder Mentorin sollten Sie nach Dingen suchen, die die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen tun, und diese sofort anerkennen.

AUTORIN:

MARTA PALACIO,
FONDO FORMACION EUSKADI, ES

MEHR INFORMATION ◀ HIER UND AUF WBLACCELERATOR.EU/MENTOR-TRAINING

LEHRANGEBOTE FÜR MILLENNIALS & KNOWMADEN

KURZ UND KNACKIG

Lerninhalte sollten widerspiegeln, was Millennials und Knowmaden regelmäßig konsumieren, sodass sie das Angebot eher nutzen und sich Inhalte merken. Sie haben eine hohe Erwartung an Technologie, die einfach, intuitiv und schön gestaltet ist.

FLEXIBEL UND ZUGÄNGLICH

Lerninhalte sollten mobil und digital erreichbar sein, um für die nächste Generation der Lernenden attraktiv zu sein. „Microlearning" kann in kurzen Intervallen angeboten werden, so dass die Lernenden die Lerninhalte leicht in ihren Alltag integrieren können.

UNMITTELBAR UND INTELLIGENT

Millennials & Knowmaden wenden sich an ihr Smartphone, um Antworten auf unerwartete Probleme zu finden. Die Bereitstellung von intelligentem Lernen über schnelle How-to-Artikel, Videos oder interaktive Infografiken, bei denen die Lernenden die Inhalte zur sofortigen Anwendung aufrufen können, macht Microlearning ideal.

KOOPERATIV UND GEMEINSCHAFTLICH

Wenn Microlearning kooperative Technologie und eine gemeinschaftliche Umgebung bietet, hilft das, Beziehungen aufzubauen, geografische Distanzen zu verkleinern, den persönlichen Einfluss zu erhöhen und den Austausch zu fördern.

RELEVANT UND NACHVOLLZIEHBAR

Lerninhalte sollten den spezifischen und sich entwickelnden Anforderungen der Arbeitswelt in hohem Maße gerecht werden. Wenn man sich dabei auf relevante Probleme bezieht, eine Lösung oder Anwendungen anbietet, die für Lernende nachvollziehbar sind, hat man den Schlüssel dafür in der Hand, dass sie sich engagieren.

BINDEN UND VERBINDEN

Für die digital affine Generationen Y und Z ist es unerlässlich, dass Lerninhalte digitale und reale Aktivitäten miteinander verbinden. Offline, persönlich oder in Präsenz durchgeführte Schulungen bleiben auch im heutigen digitalen Zeitalter wirkungsvoll und transformativ. Ein gemischter Lehransatz bindet das Lernen ein.

*„WIR ALLE BRAUCHEN MENSCHEN, DIE UNS **FEEDBACK GEBEN**. NUR SO KÖNNEN WIR UNS **VERBESSERN**."*

Bill Gates,
Amerikanischer Wirtschaftsmagnat,
Software-Entwickler und Philanthrop

WBL ACCELERATOR

AUFBAU VON BEZIEHUNGEN AM ARBEITSPLATZ

Zwischenmenschliche Kommunikation, oft auch als soziale Kompetenz bezeichnet, ist ein wesentlicher Soft Skill, der umfasst, wie gut Sie mit anderen kommunizieren.

Die Fähigkeit, effektiv mit Kolleg/innen, Vorgesetzten und dem Management zu kommunizieren, ist unerlässlich, egal in welcher Branche Sie arbeiten. Im digitalen Zeitalter müssen wir wissen, wie wir Nachrichten sowohl persönlich als auch über digitale Geräte, Instant Messaging und Social Media effektiv vermitteln und empfangen können. Doch das ist nicht immer einfach.

Zwischenmenschliche Kommunikation ist ein wechselseitiger, verbaler und nonverbaler Austausch von Informationen zwischen zwei oder mehreren Personen. Gute Kommunikation trägt dazu bei, eine positive Arbeitsbeziehung zwischen WBL-Mentor/innen und den Auszubildenden zu entwickeln, indem sie dem/der Lernenden hilft, Anweisungen und Feedback besser zu verstehen, sich respektiert und verstanden zu fühlen und zum Lernen motiviert zu werden. Auszubildende lernen oft am besten von ihren WBL-Mentor/innen, wenn diese aufrichtig, ansprechbar und nicht urteilend sind. Diese Eigenschaften werden vor allem durch Mimik und nur in begrenztem Maße durch Worte vermittelt. Menschen erinnern sich oft mehr an die Art und Weise, wie ein Thema kommuniziert wird, als an das Wissen des/der Vortragenden über das Thema.

In der Beziehung zwischen WBL-Mentor/innen und Auszubildenden beinhaltet die zwischenmenschliche Kommunikation mehr als nur das Weitergeben von Informationen oder das Erteilen von Ratschlägen. Sie erfordert das Stellen von Fragen, aufmerksames Zuhören, den Versuch, die Sorgen oder Bedürfnisse der Auszubildenden zu verstehen, eine fürsorgliche Haltung zu zeigen, aufgeschlossen zu sein und bei der Lösung von Problemen zu helfen. In einem geschäftigen Arbeitsumfeld mit konkurrierenden Anforderungen an Ihre Zeit und Aufmerksamkeit kann es für Sie als Mentor bzw. Mentorin oft schwierig sein, den Raum, die Energie und die Zeit zu finden, um sich dem Coaching Ihrer Lernenden zu widmen, aber eine effektive Kommunikation innerhalb dieser Beziehung kann Probleme in der Zukunft abfedern. Effektive Kommunikation durch verbesserte zwischenmenschliche Fähigkeiten hilft, Verwirrung zu vermeiden, gibt einen Sinn, baut ein positives Arbeitsklima auf und schafft Verantwortlichkeit am Arbeitsplatz.

ACHTEN SIE AUF NONVERBALEN SIGNALE, WIE GESTIK, KÖRPERHALTUNG, MIMIK, SCHWEIGEN UND BLICKKONTAKT.

Um Ihre zwischenmenschlichen Fähigkeiten in einem WBL-Szenario zu verbessern, ziehen Sie die folgenden Ansätze in Betracht:

1) Üben Sie aktives Zuhören: Achten Sie darauf, dass Sie wirklich zuhören, was die Person sagt. Oft werden wir abgelenkt, indem wir über unsere Antwort nachdenken, überlegen, was wir als Nächstes sagen werden, oder durch etwas ganz anderes, anstatt wirklich zuzuhören. Sie können zeigen, dass Sie aktiv zugehört haben, indem Sie während des Gesprächs verbale (z. B. „Ja" oder „Ich verstehe") oder nonverbale Hinweise geben (z.B. Augenkontakt herstellen und mit dem Kopf nicken).

FEEDBACK GEBEN: SAGEN SIE AUCH, WAS IHR LEHRLING GUT GEMACHT HAT!

2) Überprüfen Sie die Bedeutung: Geben Sie verbal wieder, was Sie gerade gehört haben (Paraphrasieren), um zu überprüfen, ob Sie die Frage verstanden haben. Ein Beispiel hierfür könnte sein: „Es hört sich so an, als ob Sie sich Sorgen um die Aufgabe machen, die Ihnen zugewiesen wurde".

3) Stellen Sie offene Fragen: Nutzen Sie die Zeit, die Sie mit Ihren Lernenden haben, um Fragen zu stellen, die nicht mit einem einfachen Ja oder Nein beantwortet werden können. Offene Fragen ermutigen zu einer vollständigen, aussagekräftigen Antwort, die das eigene Wissen und die Meinung der Auszubildenden erforscht, z.B. „Können Sie zusammenfassen, was wir heute besprochen haben" anstatt „Haben Sie verstanden, was wir heute besprochen haben?"

4) Vertrauensbildung durch gezielte Selbstauskunft: Teilen Sie angemessene persönliche oder berufliche Meinungen und Erfahrungen mit, um das Vertrauen und die Offenheit zu erhöhen, z.B. „Ich kann Ihre Situation nachempfinden; ich habe etwas Ähnliches erlebt, als ich ein Lehrling war...".

5) Geben Sie Feedback: Für viele junge Menschen in Ausbildung ist es höchstwahrscheinlich ihre erste Erfahrung mit echter Arbeit und es ist wichtig, ihnen manchmal zu sagen, was sie richtig machen. Wenn es Vorfälle gibt, bei denen die Arbeit nicht korrekt ist, geben Sie ein konkretes und konstruktives Feedback. Geben Sie Hinweise oder Vorschläge, die Bereiche identifizieren, die verbessert werden müssen.

Schließlich kann es für die Entwicklung einer produktiven Arbeitsbeziehung sehr vorteilhaft sein, wenn Sie mit Ihren Auszubildenden regelmäßige, kurze Besprechungen mit einer bestimmten Tagesordnung einplanen.

AUTORIN:

JENNIFER NOLAN,
MEATH PARTNERSHIP, IE

MEHR INFORMATION ◀ HIER UND AUF WBLACCELERATOR.EU/MENTOR-TRAINING

REGELN FÜR WIRKSAMES FEEDBACK

SPEZIFISCH

Das Feedback sollte auf die Aufgaben fokussiert, kristallklar und auf den Punkt gebracht sein. Geben Sie bestimmte Verhaltensweisen, Reaktionen usw. an.

ZEITNAH

Geben Sie Feedback sofort oder in der kürzest möglichen Zeit nach der Situation, zu der Sie Feedback geben. Wenn Sie es ungesagt lassen, werden die Probleme nur wieder auftreten und sich möglicherweise vervielfachen.

UNTER VIER AUGEN

Kritisieren Sie niemals öffentlich. Auch Lob ist oft besser unter vier Augen als in der Öffentlichkeit angebracht.

POSITIVER ABSCHLUSS

Konstruktive Kritik sollte immer das Ziel sein, wenn Sie Feedback geben. Wenn Sie in Ihrem abschließenden Kommentar auf vergangene Fehler zurückkommen, hinterlässt das bei Auszubildenden einen negativen Eindruck.

VERHALTEN ZÄHLT, NICHT PERSÖNLICHKEIT

Persönlichkeit und Verhalten sind nicht dasselbe. Konzentrieren Sie sich daher darauf, was Ihre Auszubildenden tun, und nicht darauf, was sie mögen oder bevorzugen oder wie sie sind.

*„**INFORMATIONS-TECHNOLOGIE** LÄSST MENSCHEN **PRODUKTIV** SEIN. SIE LÄSST MENSCHEN DINGE LERNEN, VON DENEN SIE VORHER NICHT DACHTEN, DASS SIE SIE LERNEN KÖNNTEN, UND SO GEHT ES IN GEWISSEM SINNE UM **POTENZIAL.**"*

Steve Ballmer,
ehemaliger CEO von Microsoft

WBL ACCELERATOR

IST DIE NACHRICHT ANGEKOMMEN?

Digitale Tools verändern die Art und Weise, wie wir am Arbeitsplatz kommunizieren. Wir untersuchen die Vor- und Nachteile dieser Transformation und zeigen auf, wie man diese am besten nutzt.

Technologie beeinflusst stark die Art und Weise, wie Menschen am heutigen Arbeitsplatz kommunizieren. Sie bietet Unternehmen und ihrer Belegschaft größere Reichweite und vielfältige Kommunikationswerkzeuge, angefangen vom Instant Messaging, über Apps, die eine bessere Kooperation ermöglichen, zu Projektmanagementtools bis hin zu einer breiten Palette von Videokonferenzsoftware.

Es sind die Generationen Y und Z, die wir heute beim arbeitsbasierten Lernen im Unternehmen antreffen. Sie sind mit modernen Technologien aufgewachsen, kommunizieren lieber online und meist telefonieren sie nicht gerne. Diese jungen Leute sind in einer Online-Umgebung aufgewachsen, in der sie immer „eingeloggt" sind. Das führt dazu, dass sie einen flexibleren Arbeitsplatz und dynamische Kommunikationsprozesses bevorzugen. Sie nutzen soziale Medien als Mittel der Kommunikation und der Nachrichtenbeschaffung, bevorzugen eine gemeinschaftliche Arbeitsumgebung, suchen Betreuung und suchen nach Anerkennung.

Damit stehen Unternehmen und die mit dem Lernen am Arbeitsplatz betrauten Personen vor der Herausforderung, darüber zu befinden, welche

Technologien am Arbeitsplatz zur Unterstützung der Lernprozesse und Entwicklung genutzt bzw. welche digitalen Werkzeuge zur Verbesserung der Kommunikation und zur Produktivitätsmessung eingesetzt werden sollen. Bei der Nutzung digitaler Tools am Arbeitsplatz bietet es sich generell an, Regeln in Bezug auf ihren Einsatz aufzustellen, insbesondere was den Zugang, die Privatsphäre, Geheimhaltung und geistiges Eigentum betrifft.

Wir haben für unseren Beitrag vier Arten digitaler Tools ausgewählt, die im Rahmen einer Mentoring-Beziehung in der Lehrausbildung im Unternehmen eingesetzt werden können:

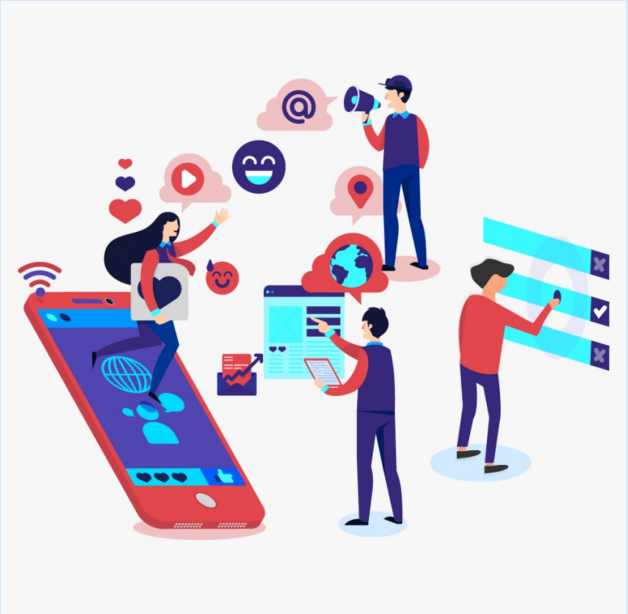
1) Instant Messaging (IM) ermöglicht es zwei oder mehr Benutzer/innen, über einen virtuellen Chat in Echtzeit miteinander einzeln oder im Gruppenchat zu kommunizieren.

ENTWICKELN SIE REGELN FÜR DIE NUTZUNG VON DIGITALEN MEDIEN UND SOCIAL MEDIA, BESONDERS BZGL. ZUGANG, DATENSCHUTZ, GEISTIGES EIGENTUM & VERTRAULICHKEIT.

Neben dem Chatten ermöglichen die meisten modernen Instant-Messaging-Programme die gemeinsame Nutzung von Dateien, Audio- und Videokonferenzen.

2) Video-Sharing-Plattformen: Die weltweit am weitesten genutzte Video-Sharing-Plattform ist YouTube. Sie bietet zur Unterstützung von Auszubildenden ein breites Potenzial beim Erlernen neuer Fähigkeiten. YouTube beherbergt eine riesige Bibliothek von Videos, Tutorials und Simulationen, mit denen Methoden und Techniken gezeigt werden können. Das spart allen Beteiligten Zeit.

3) Projektmanagement-Tools können für die Verwaltung der Arbeitsabläufe beim arbeitsbasierten Lernen von entscheidender Bedeutung sein. Sie ermöglichen, die Arbeit zu planen und zuzuweisen, Aufgaben zu koordinieren, zu überwachen und die gesetzten Ziele im Auge zu behalten. Beispiele für Projektmanagement-Tools sind Asana, Scoro, Basecamp und Proofhub.



SOCIAL MEDIA KANN LERNEN AM ARBEITSPLATZ UNTERSTÜTZEN!

4) Videokonferenzsoftware, die auf allen digitalen Geräten (PCs, Laptops, Smartphones) verfügbar ist, bietet sich an, wenn man für mehrere Lernende an verschiedenen Arbeitsstätten verantwortlich ist. Damit kann man mit den Lernenden in Kontakt treten, Beratungen durchführen und Meetings veranstalten. Beispiele für Videokonferenz-Software sind Skype, Zoom und GoToMeetings, WebEx.

Schließlich lohnt es sich, innerhalb eines WBL-Programms auch über die Einführung von Elementen eines umgedrehten Mentorings zu nachzudenken, bei dem junge Angestellte oder Auszubildende als Digital Natives den mehr erfahrenen Kolleg/innen, Manager/innen und anderen Lernenden dabei helfen, sich mit digitalen Werkzeugen vertraut zu machen und diese für ihre Arbeit zu nutzen. Das ist als Weiterbildungsmaßnahme nicht nur einfach, sondern auch kostengünstig, da es auf Ressourcen zurückgreift, die es im Unternehmen bereits gibt. Die größte Hürde dabei ist, dass das herkömmliche hierarchische Denken überwunden werden muss, weil es für einige Personen in höheren Positionen oft schwierig ist, sich von Jüngeren erklären zu lassen, wie man beispielsweise Facebook, WhatsApp oder Zoom nutzt. Vielleicht besteht jedoch die Möglichkeit, diesen Ansatz in den WBL-Rahmen Ihres Unternehmens zu integrieren, um so die bestehende digitale Kluft innerhalb der Belegschaft überwinden zu helfen.

AUTORIN:

JENNIFER NOLAN,
MEATH PARTNERSHIP, IE

MEHR INFORMATION ◀ HIER UND AUF WBLACCELERATOR.EU/MENTOR-TRAINING

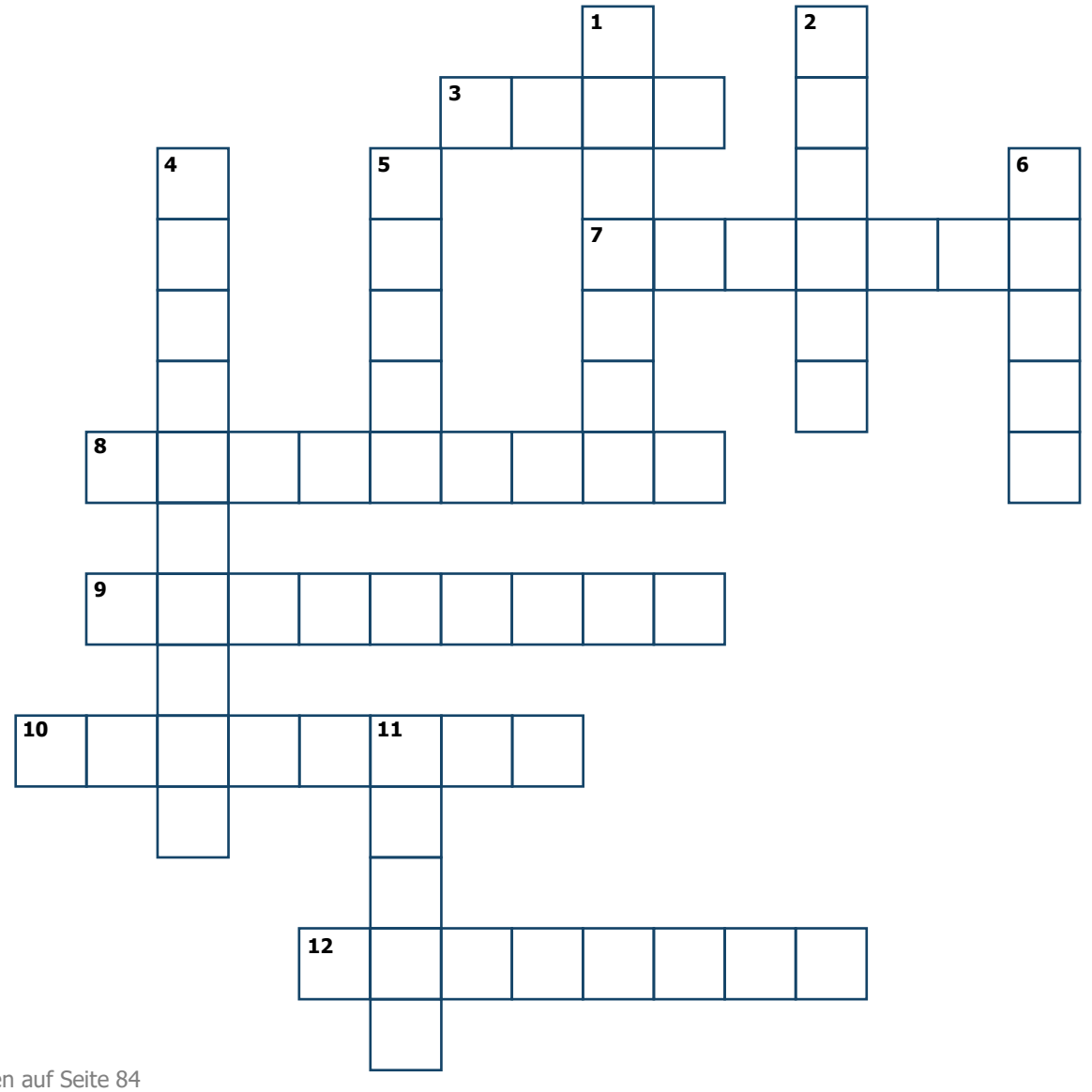
KREUZWORTRÄTSEL „KOMMUNIKATIONSMITTEL“

Horizontal (von links nach rechts)

3. Moderne Videokonferenz-Software für Webinare
7. Social-Media-Plattform um kurze Statements in Textform zu teilen
8. Name des Instant-Messaging-Dienstes von Facebook
9. Social-Media-Plattform, auf der Influencer/innen Fotos und Stories posten
10. Beliebte Instant-Messaging-Software, die auf Mobiltelefonkontakte zurückgreift
12. Social-Media-Messenger, der Nachrichten nach dem Lesen automatisch löscht

Vertikal (von oben nach unten)

1. Beliebte Video-Sharing-Plattform.
2. Synonym für Generation Z
4. Synonym für Generation Y
5. Gut bekannte Videokonferenz-Software
6. Google-Dienst, der die Speicherung und gemeinsame Nutzung von Daten ermöglicht
11. Digitales Projektmanagement-Tool



Lösungen auf Seite 84

„ES IST EINE GANZ
NEUE GENERATION
UND EIN GANZES
NEUES JAHRTAUSEND,
IN EINER GANZ
NEUEN ÄRA.
DAHER:
*GENERATION **ALPHA**."*

Mark McCrindle,
Demograph und Sozialforscher, der
den Namen "Generation Alpha" geprägt hat

WBL ACCELERATOR

SIND SIE BEREIT FÜR GENERATION ALPHA?

Eine neue Generation wird bald in unsere Arbeitswelt eintreten. Diese Kinder wachsen in einer sich rasch verändernden, digitalisierten Welt auf. Sie sind die Zukunft, aber sind wir bereit, die zukünftigen Talente dieser Generation zu erkennen?

Haben Sie schon einmal darüber nachgedacht, was Sie aktiv tun können, um in fünf bis zehn Jahren zukünftige Auszubildende und Arbeitnehmer/innen anzuwerben? Unternehmen und Berufsschulen beschäftigen sich derzeit mit den Generationen Y und Z - denjenigen, die in den 1980er und frühen 1990er Jahren geboren wurden, und den anderen, die etwa Mitte der 1990er bis Anfang der 2000er Jahre geboren wurden. Wir leben bereits heute in einer sich schnell verändernden Zeit, in der es schwer vorherzusagen scheint, was in fünf Jahren sein wird. Wissenschaftler/innen und zukünftige Expert/innen versuchen bereits jetzt, mögliche Eigenschaften dieser neuen Generation vorherzusagen, nachdem sie ihr sogar einen Namen gegeben haben: „Generation Alpha".

Die ältesten Vertreter/innen dieser neuen Generation sind derzeit erst zehn Jahre alt - es sind diejenigen, die in eine Welt mit Smartphones, Netflix und mobilem Hochgeschwindigkeits-Internet geboren wurden. Um die Generation Alpha für sich zu gewinnen, scheinen drei Dinge entscheidend zu sein:

Erstens müssen wir ein Verständnis für mögliche Schlüsselmerkmale dieser Generation Alpha entwickeln. Was werden ihre wichtigsten Werte und Erwartungen an Leben und Arbeit sein? Es wird erwartet, dass die Generation Alpha viel stärker in die Technologie eintauchen wird als frühere Generationen. Sie werden vielleicht schon vor ihrer Geburt einen digitalen Fußabdruck haben und sie werden inmitten aller Arten von KI-gesteuerten digitalen Technologien wie intelligenten Geräten, Internet der Dinge, autonomen Fahrzeugen und Virtual- und Augmented-Reality-Anwendungen aufwachsen. Sie werden von diesen Technologien erwarten, dass sie eine ausgezeichnete und nahtlose Benutzererfahrung bieten - Anwendungen und Geräte, die einfach funktionieren.

Diese neue Generation wird auch anders lernen als wir - auf visuellere und interaktivere Weise und mit Zugang zu neuen Formen des Lernens und der Interaktion, die oft als Fertigkeiten des 21. Jahrhunderts oder die 4 K´s bezeichnet werden. Mobile Geräte wie iPads werden mit Sicherheit eine zentrale Rolle beim Lernen und bei der Zusammenarbeit spielen.

SETZEN SIE JETZT EIN ZUKUNFTSSICHERES TALENTMANAGEMENTSYSTEM EIN, UM DEN ZUKÜNFTIGEN ERWARTUNGEN DER GENERATION ALPHA GERECHT ZU WERDEN, WENN DIE ZEIT GEKOMMEN IST.

Die Alphas werden inklusivere und nachhaltigere Haltungen und Weltanschauungen haben. Sie wachsen in einem veränderten Klima voller Naturkatastrophen und Extremsituationen auf, die ständig vom ökologischen und sozialen Zusammenbruch bedroht sind. Gleichzeitig sehen sie junge Menschen der Generation Z, die für radikale Veränderungen demonstrieren und klare und sofortige Maßnahmen fordern.

Zweitens müssen wir unsere Employer-Branding-Strategie unter Berücksichtigung dessen, was wir im ersten Schritt herausgefunden haben, anpassen. Die Wertversprechen der Unternehmen werden sich ändern. Diese Generation hat andere Erwartungen an Leben und Arbeit. Ihr inklusives und ökologisches Denken verlangt nach Arbeitgeber/innen, die Vielfalt und Gerechtigkeit leben und über eine starke Nachhaltigkeitsstrategie und einen guten Ruf als Unternehmen verfügen. Als Heavy-Tech-Nutzer- bzw. Nutzerin werden sie auch eine nahtlose Integration einfach zu bedienender (digitaler) Technologien in ihre Arbeits- und Lernumgebungen erwarten.

GENERATION ALPHA SCHEINT SICH VON KLEIN AUF VORZUBEREITEN.

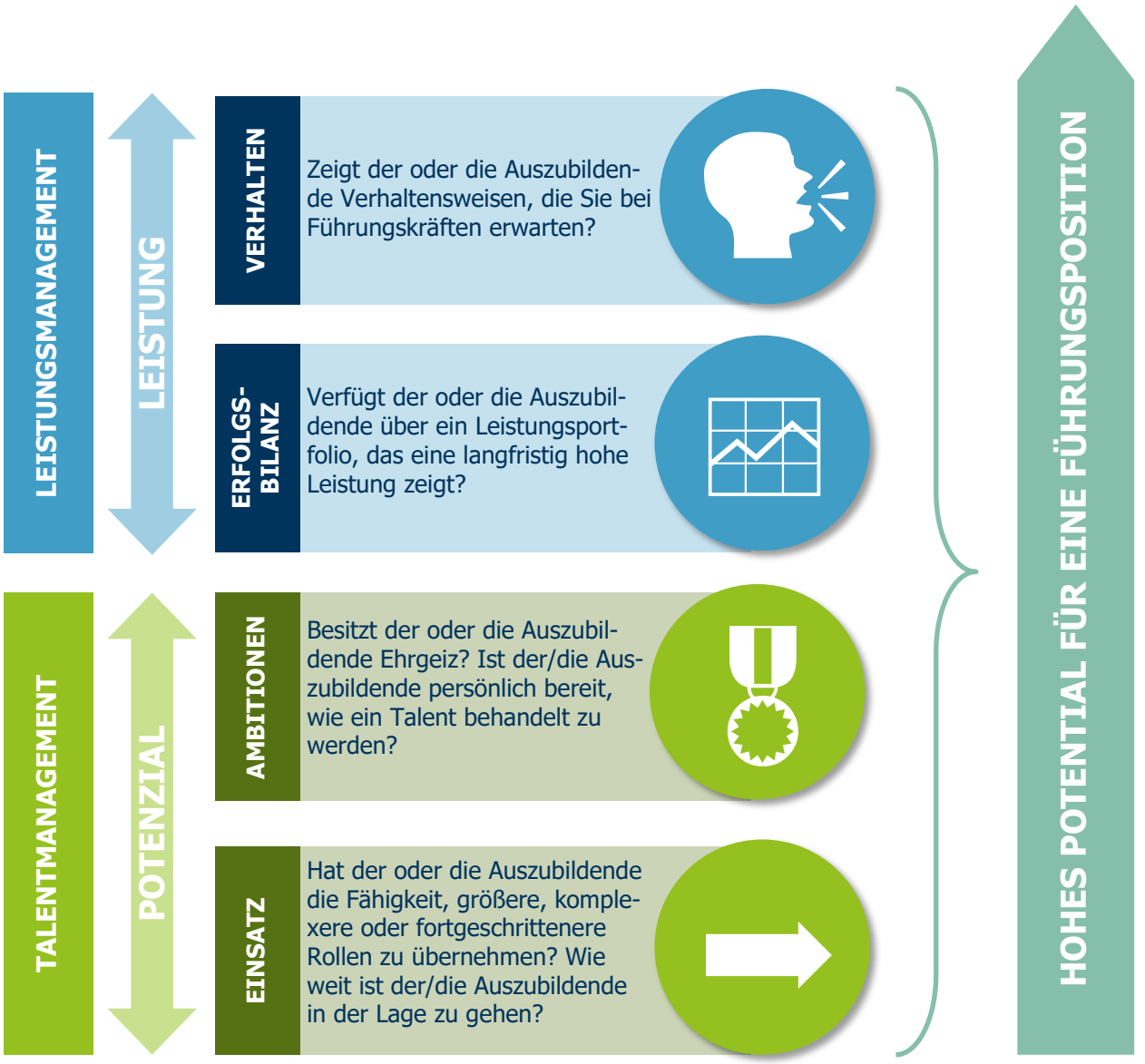
Schlussendlich scheint es jetzt notwendig zu sein, ein zukunftssicheres Talentmanagementsystem (TMS) einzurichten, das es der gesamten Organisation ermöglicht, die notwendigen Veränderungen in Bezug auf die Unternehmensstrategie, die Unternehmenskultur und die HR-Prozesse einzuleiten, um in der Lage zu sein, den zukünftigen Erwartungen der Generation Alpha gerecht zu werden, wenn es soweit ist. In naher Zukunft wird ein modernes TMS Ihrem Unternehmen ermöglichen, die "richtigen Alphas" besser anzusprechen und zu identifizieren und ihnen gleichzeitig ein Arbeits- und Entwicklungsumfeld zu bieten, das hohe Leistungsbereitschaft und langwährende berufliche Bindungen ermöglichen sollte.

AUTOR:

THOMAS TRÖBINGER, WIRTSCHAFTSKAMMER STEIERMARK (WKO), AT

MEHR INFORMATION ◀ HIER UND AUF WBLACCELERATOR.EU/MENTOR-TRAINING

IDENTIFIZIEREN SIE ZUKÜNFTIGE FÜHRUNGS-KRÄFTE UND IHRE TALENTE



*„SEIEN SIE OFFEN FÜR DIE **ZIRKULATION VON WISSEN** UND BEGINNEN SIE, SICH AUF DIE **MOBILITÄT VON ARBEITS-KRÄFTEN** ZWISCHEN EU-LÄNDERN ZU KONZENTRIEREN."*

Yvonne van Hest,
Programmdirektorin Arbeitsmarktentwicklung
Brainport Development

WBL ACCELERATOR

INTERNATIONALES FACHWISSEN DURCH WBL GEWINNEN

Nichts kommt ohne einen Preis. Aber ist es möglich, zu erfahren, wie Unternehmen einer ähnlichen Branche ihre Schlüsselprozesse in anderen Ländern organisieren, ohne zu viele Ressourcen zu verbrauchen?

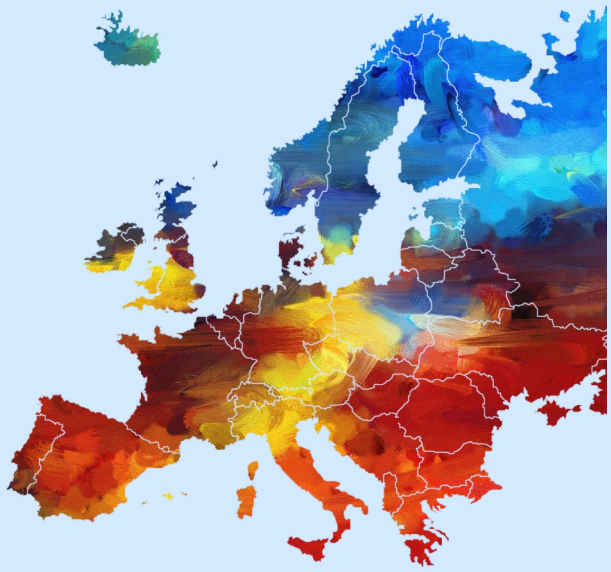
Die schnelle Antwort lautet: Ja, natürlich! Einerseits kann man sich online rasch informieren oder ein besonderes Seminar besuchen, das internationale Businessstrategien vorstellt. Aber falls Sie in einem kleinen, lokalen Betrieb arbeiten, ist das in Ihrem Bereich vielleicht nicht möglich. Oder möglicherweise ist Ihr Team sehr klein und es ist nicht leistbar, mehrere Tage nicht bei der Arbeit zu sein. Es gibt eine Lösung und dem Trend dieses Magazins folgend geht es natürlich um arbeitsplatzbezogenes Lernen.

WBL ist ein toller Weg, um neue Arbeitskräfte anzulernen und neue Talente zu bekommen. Die aufregende internationale Komponente kommt in jenem Moment hinzu, in welchem Sie beginnen, über Ihren Horizont zu blicken und traditionelle Begrenzungen, wie Dinge eben „immer schon" erledigt wurden, zu übersteigen. Ein Beschleuniger dieses Prozesses ist das Lernen von Gleichgesinnten, die aber eine andere Vorstellung von „Tradition" haben, da sich ihre Kernprozesse in einem anderen Umfeld entwickelt haben. Deren Erfahrungen sind aber genauso gültig wie Ihre und es ist ja nicht nötig, die eigenen Standards zu überschreiben. Aber manche Elemente könnten sehr nützlich sein und ihren Betrieb auf das nächste Level befördern! Wie können Sie nun dieses Potential anzapfen?

Der niederschwelligste Ansatz ist es, eine Ausbildung anzubieten und nationale sowie internationale Auszubildende in Ihren Betrieb einzuladen. Es gibt verschiedene Netzwerke und Plattformen, die kostenlos online zur Verfügung stehen und denen Sie beitreten können, um passendes Personal in Ihrem professionellen Feld zu finden, wie zum Beispiel EURES – das Europäische Job Mobility Portal. Internationale Praktikanten bzw. Praktikantinnen in Ihrem Betrieb für kurze Zeit aufzunehmen, garantiert Ihnen neue Herausforderungen und Lernerfahrungen, da die Auszubildenden Ihnen auch zeigen werden, wie gewisse Tätigkeiten in ihrem Land verrichtet werden. Damit Sie sicher sein können, dass die jeweilige Person kompetent genug ist, um gewisse Aufgaben auszuführen, ist es empfehlenswert, den Ausbildungsstand der Praktikanten/Praktikantinnen zu prüfen, zum Beispiel durch einen Blick auf ihr EQR-Level und ihre ECVET-Punkte. Diese bieten Ihnen transparente Informationen darüber, wieviel Autonomie sie von der lernenden Person erwarten können und welche Aufgaben ihr zugetraut werden können.

DIE VORTEILE VON AUSLANDSPRAKTIKA SIND VIELSCHICHTIG UND GELTEN SOWOHL FÜR EINZELPERSONEN ALS AUCH FÜR DAS UNTERNEHMEN SELBST.

Es gibt noch einen anderen Weg, ihren Betrieb durch Techniken aus dem Ausland zu verbessern. Sie können auch Ihre eigenen Lernenden für bestimmte Zeit ins EU-Ausland schicken, um dort zu arbeiten und zu lernen. Ihre Auszubildenden werden dann in der aufnehmenden Einrichtung netzwerken und die Kernprozesse miterleben. Von professionellen Entwicklungen zu Kundenservice bis zu lokalen Produkten und mehr – Ihre Lernenden werden Ihnen viel zu erzählen haben! Ein wichtiger Nebeneffekt ist auch, dass Ihre Auszubildenden sich nicht nur professionell, sondern auch auf persönlicher Ebene weiterentwickeln und die Sprache des Gastlandes besser sprechen können.



EUROPA HAT VIEL ZU BIETEN UND IST DABEI EBENSO DIVERS WIE FARBENFROH. NUTZEN SIE DAS POTENTIAL!

Das Programm Erasmus+ der Europäischen Kommission ko-finanziert Auslandspraktika und nennt diese „Mobilitäten". Dieses Programm richtet sich vor allem an alle Personen in der beruflichen Erstausbildung in Europa und die EU bietet Förderpauschalen für die Reise und den Aufenthalt. Sie können entweder selbst einen Projektantrag schreiben oder sich nach einer schnellen Internetrecherche an Organisationen in Ihrer Region wenden, die sich auf das Senden und Aufnehmen von Praktikanten/Praktikantinnen spezialisiert haben.
Es gibt auch viele begleitende Dokumente und Richtlinien, die Sie und ihre Auszubildenden sowie die potentiellen Gastorganisationen durch den Prozess führen.

Im ersten Moment wirkt es wie ein riesiger Schritt, Ihren Betrieb für internationale Gäste zu öffnen. Aber die Vorteile sind vielschichtig und hängen stark von den beteiligten Personen ab. Möglicherweise könnte diese Erfahrung Sie, im Vergleich zu ihrer lokalen Konkurrenz, strahlen lassen. Möglicherweise kommen ihre Auszubildenden noch motivierter zurück und vielleicht könnte sich auch eine langanhaltende Netzwerkkooperation daraus ergeben, die gegenseitigen Austausch, Unterstützung und Wertschätzung ermöglicht.

AUTORIN:

CARINA POSCH,
VEREIN AUXILIUM, AT

MEHR INFORMATION ◀ HIER UND AUF WBLACCELERATOR.EU/MENTOR-TRAINING

Checkliste: Erasmus+ Auslandsmobilität

VOR DER MOBILITÄT

Bedürfnisse und Möglichkeiten identifizieren

- ☐ Auszubildende/n über die Möglichkeit informieren
- ☐ Kontaktieren Sie die gastgebende Organisation bezüglich möglicher Termine und Anzahl der Teilnehmer/innen
- ☐ Termine mit der gastgebenden Organisation festlegen

Registrierung der Teilnehmer/innen

- ☐ Anmeldeformular(e), vom/von Teilnehmer/innen unterzeichnen lassen
- ☐ Von Teilnehmer/innen unterzeichnete Datenschutz-formulare einholen
- ☐ Eingang von Europass-Lebenslauf und -An-schreiben der Teilnehmer/innen vermerken
- ☐ Erstellen Sie nach Bedarf eine Liste der Teilnehmer/innen mit relevanten Informationen mit dem Online-Mobility Tool

Festlegungen zur Unterbringung an einem Arbeitsplatz im Ausland treffen

- ☐ Schicken Sie Anmeldung, Lebenslauf und Begleitschreiben der Teilnehmer/innen an die gastgebende Organisation.
- ☐ Gegebenenfalls Europass-Diplomzusatz mit-senden
- ☐ Flüge und Unterkunft buchen (oder lassen Sie das durch Teilnehmer/innen erledigen; in diesem Fall überweisen Sie ihnen dafür die festgelegten finanziellen Mittel)

Vorbereitung in Bezug auf den Arbeitsplatz im Ausland

- ☐ Registrieren Sie die Teilnehmer/in im Online-Mobility Tool
- ☐ Bereiten Sie für jede/n Teilnehmer/in ein Learning-Agreement (eine Lernvereinbarung) vor
- ☐ Sammeln Sie Unterschriften auf dem Learning Agreement, und zwar von Teilnehmer/in, Entsendeorganisation, gastgebender Organisation
- ☐ Stellen Sie den Teilnehmer/innen für ihren Auslandsaufenthalt Checklisten zur Verfügung, vergessen Sie dabei nicht, auf interkulturelle Belange einzugehen.

WÄHREND DER MOBILITÄT

Monitoring am Arbeitsplatz

- ☐ Die Teilnehmer/innen sind nun in der Gastgeberorganisation im Ausland und werden von dem jeweiligen Unternehmen betreut.
- ☐ Erkundigen Sie sich bei den Teilnehmenden persönlich, wie es ihnen geht und ob sie weitere Unterstützung benötigen.
- ☐ Bitten Sie die Teilnehmenden und/oder die gastgebende Organisation, Ihnen Fotos und Erfahrungsberichte zu schicken, die Sie für die Berichterstattung und Publikation verwenden können.

NACH DER MOBILITÄT

Abschluss der Organisation des Auslandsaufenthaltes

- ☐ Erinnern Sie die Teilnehmer/in daran, die Online-Reports auszufüllen (wird dann automatisch per Mobilitäts-Tool versendet).
- ☐ Sammeln Sie Bordkarten und alle Nachweise für Transport und Unterkunft der Teilnehmer/innen ein.
- ☐ Falls zutreffend, erstellen Sie einen Kostenreport und dokumentieren Sie die erhaltene Finanzierung

Vorbereitung von Europass-Mobilitätsnachweisen

- ☐ Registrieren Sie sich bei Ihrer nationalen Europass-Datenbank
- ☐ Registrieren Sie Ihr Projekt.
- ☐ Teilnehmer/innen registrieren und Informatio-nen über die jeweilige Mobilität einfügen.
- ☐ Bitten Sie die gastgebende Organisation, das Auslandsmobilitätszertifikat zu unterzeichnen.
- ☐ Unterschreiben Sie das Auslandsmobilitäts-zertifikat im Namen der entsendenden Organisa-tion.
- ☐ Überreichen Sie den Teilnehmer/innen die Ur-kunde und lassen Sie sie unterschreiben.
- ☐ Behalten Sie eine Kopie für die Dokumentation.

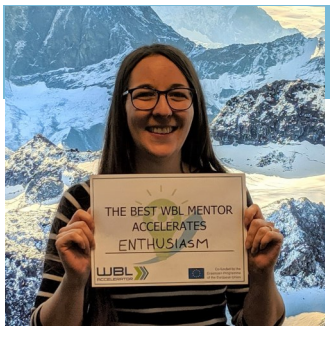
WBL ACCELERATOR

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

AUTOREN UND

GEORG MÜLLNER
VORSTAND IM VEREIN AUXILIUM (AT)

Promotion in Erziehungswissenschaft und Erwachsenenbildung, Postgraduiertenabschluss in Personal- und Organisationsentwicklung, Masterabschluss in Pädagogik. Experte für transnationales EU-Projekt- und Qualitätsmanagement und europäischer Transparenzinstrumente. Berater und Qualitätsgutachter, zuvor verantwortlich für das Innovationsmanagement in einem großen Berufsbildungszentrum und jetzt Lehrbeauftragter an der Universität Graz.



CARINA POSCH
PROJEKTLEITERIN IM VEREIN AUXILIUM (AT)

Master-Abschluss in Sozialpädagogik, Bachelor-Abschluss in Erziehungswissenschaften, zertifizierte Erwachsenenbildnerin, zertifizierte Business Managerin. Erfahrene EU-Projektmanagerin in verschiedenen Themenbereichen, verantwortlich für interne WBL-Angebote und für die Organisation von Mobilitätspraktika im Rahmen des Programms Erasmus+ für Lehrlinge in der Region Steiermark, Österreich.

HEIKE BÄHRE
PROFESSORIN AN DER FACHHOCHSCHULE DES MITTELSTANDS (DE)

Industriekauffrau (IHK), Studium der Wirtschaftswissenschaften, des Tourismus-Managements und der Fremdenverkehrsplanung, Dr. rer.pol. (Technische Universität Dresden). Tätigkeit in der Erwachsenenbildung, zertifizierte Ausbilderin (ADA) nach dem deutschen Berufsbildungsgesetz, Beraterin im In- und Ausland, Professur „International Business Administration/International Management"

IAN O'DONOVAN
PROJEKTLEITER AN DER FACHHOCHSCHULE DES MITTELSTANDS (DE)

Erfahrener EU-Projektmanager zu Themen wie internationales Recruiting und Digitalisierung der Aus- und Weiterbildung. Bis zur Aufnahme seiner Tätigkeit bei der Fachhochschule des Mittelstands (FHM) vielfältige und langjährige Projektmanagementerfahrungen in der IT-, Luft- und Raumfahrtindustrie.

MARTA PALACIO
PROJEKTMANAGERIN BEI FONDO FORMACION EUSKADI (ES)

Hochschulabschluss in Soziologie und Politikwissenschaft, Master-Abschluss in Personalentwicklung. Expertin für die Entwicklung europäischer Ausbildungs- und Beschäftigungsprojekte in Bereichen wie Kompetenzmanagement und beruflicher Anerkennung, in der Erstellung arbeitsplatzorientierter Berufsbildungslehrpläne, innovativer Ausbildungsmethoden und in der Erstellung von Materialien zur beruflichen und persönlichen Entwicklung.

AUTORINNEN

JENNIFER NOLAN

PROGRAMM-MANAGERIN BEI MEATH PARTNERSHIP (IE)

Master-Abschluss in „Internationale Beziehungen" (Dublin City University) mit postgradualen Qualifikationen für Projektmanagement und für Innovationsmanagement. 15 Jahre Erfahrung in der Programmgestaltung für ländliche Entwicklung, Bildung, soziale Eingliederung, Unternehmens -entwicklung und Aktive Bürgerschaft.

PETRA STERNAD

PROJEKTLEITERIN BEI DER HANDELS- UND INDUSTRIEKAMMER SLOWENIENS (SI)

Master-Abschluss in Pädagogik, zertifizierte Jugend- und Erwachsenenbildnerin.
EU-Projektmanagerin, insbesondere verantwortlich für die Einführung, Förderung und Umsetzung der Lehrausbildung in Slowenien, Beraterin für die Überprüfung betrieblicher Ausbildungs- und Praktikumsplätzen, Auditorin und Beraterin von Unternehmen für die Erlangung des Zertifikats "Sozialverantwortliche/r Arbeitgeber/in".

RAMON MANGION

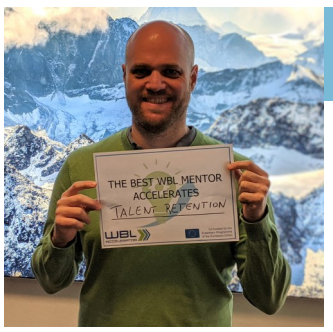
STELLVERTRETENDER DIREKTOR FÜR AUSBILDUNG & WBL BEI MCAST (MT)

Bachelor of Arts (Honours) im Tourismus, Master of Arts in Erwachsenenbildung, Training und Entwicklung, Executive Master in Betriebswirtschaft. ECVET-Experte und EPALE-Botschafter für Malta. Erfahrung mit Erasmus+ und Projekten des Europäischen Sozialfonds. Experte für die Entwicklung von Curricula, für Erwachsenenbildung, arbeitsbasiertes Lernen, Akkreditierung und Qualitätssicherung in der Weiterbildung und der akademischen Bildung.

ROBERTA GATT

MANAGERIN, ZULASSUNG UND PRÜFUNGEN BEI MCAST (MT)

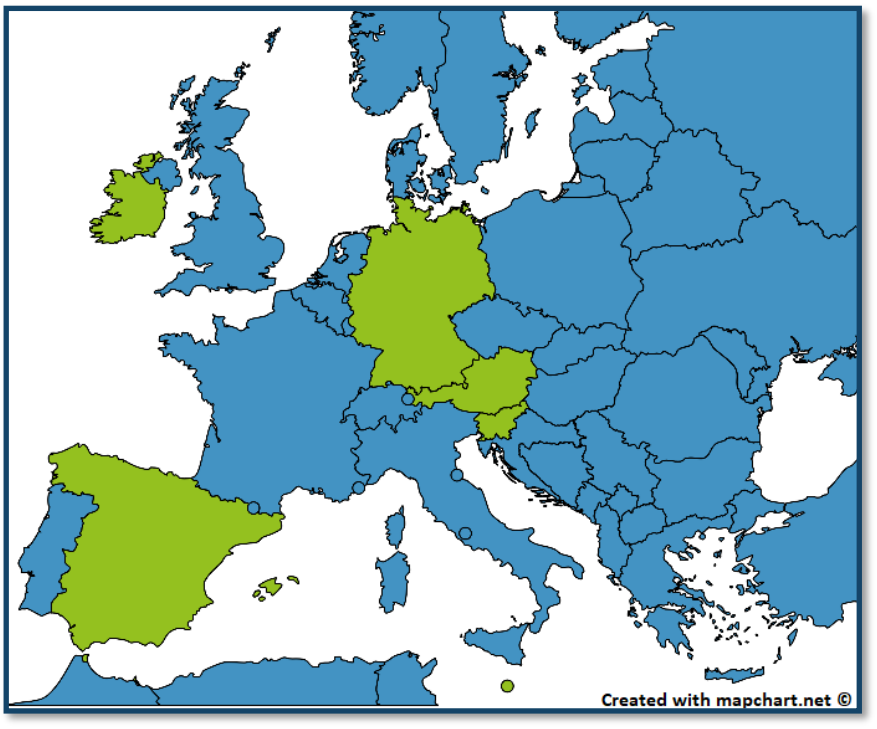
Bachelor of Arts in französischer und italienischer Sprache, Postgraduierten-Zertifikat in Erziehungswissenschaften, CertTesol Certified und Master in Übersetzungswissenschaft. Erfahrung in der Lehre auf verschiedenen Bildungsebenen in lokalen und mehrsprachigen Umgebungen, Expertin für Qualitätssicherung in der Weiterbildung und der akademischen Bildung, für die Entwicklung von Lehrplänen in der Berufsbildung.



THOMAS TRÖBINGER

PROJECT MANAGER & HEAD OF R&D AT WIRTSCHAFTSKAMMER STEIERMARK (AT)

Master of Arts in Soziologie (Universität Graz).
10 Jahre Erfahrung mit EU-Projekten im Bereich der (integrativen) Bildung und EdTech als Projektkoordinator und -entwickler. Trainer und Seminarveranstalter internationaler Weiterbildungsangebote rund um die Themen „Digitale Werkzeuge, iPads und neue Wege des Lernens".



VEREIN AUXILIUM
KOORDINATOR
Geidorfplatz 2
8010 Graz
AUSTRIA

www.auxilium.co.at

FACHHOCHSCHULE DES MITTELSTANDS
Ernst-Reuter-Platz 3-5
10587 Berlin
GERMANY

www.fh-mittelstand.de

FONDO FORMACION EUSKADI
Carreteria San Vincente
KM 10, 48510
SPAIN

www.ffeuskadi.net

MEATH PARTNERSHIP
Cavan Road Unit 7,
Kells Business Park, Kells

IRELAND

www.meathpartnership.ie

CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY SLOVENIA
Dimiceva 13
1504 Ljubljana
SLOVENIA

https://eng.gzs.si

MALTA COLLEGE OF ARTS, SCIENE & TECHONOLY
Corradino Hill Main Campus
PLA 9032 Paola
MALTA

www.mcast.edu.mt

AUSTRIAN ECONOMIC CHAMBER
Körblergasse 111-113
8021 Graz

AUSTRIA

www.wko.at

Lösungen für das Kreuzworträtsel auf Seite 73:
1. YouTube 2. Nexter 3. Zoom 4. Millennial 5. Skype 6. Drive
7. Twitter 8. Messenger 9. Instagram 10. WhatsApp 11. Asana 12. Snapchat

BIETEN SIE LERNEN AM ARBEITSPLATZ IN IHREM BETRIEB AN ODER DENKEN SIE DARÜBER NACH?

Dieses Handbuch-Magazin bietet eine umfassende Einführung in die WBL-Welt (**w**ork-**b**ased **l**earning/ Lernen am Arbeitsplatz). Das Magazin präsentiert interessante Artikel über relevante Strategien des arbeitsbasierten Lernens in Europa und enthält Fallstudien, praktische Materialien sowie aktuelle Konzepte, die in der Praxis angewandt werden.

Wenn Sie noch mehr lernen möchten, werfen Sie einen Blick auf unsere völlig kostenlosen Materialien und Artikel, die nur einen Klick entfernt auf unserer WBL Accelerator Webseite auf Sie warten.

WBL ACCELERATOR

www.wblaccelerator.eu

facebook.com/wblaccelerator

info@wblaccelerator.eu

ISBN-Nummer: 978-3-200-07533-7

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nichtfür eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.