

Protokoll Workshop 3: Problem Ausbildungsreife – Generation Z

Workshopleiterin: Prof. Dr. Jutta Rump

Der Workshop wird als „Worldcafé“ abgehalten.

In der ersten Runde werden folgende Fragen während 15 Minuten in Untergruppen behandelt:

- Wie nehmen Sie die Generation Z wahr?
- Welche Stärken hat Generation Z?
- Welche Schwächen hat Generation Z?

In der zweiten Runde werden folgende Fragen während 15 Minuten behandelt:

- Wie können wir die Stärken der Gen. Z stärken und die Schwächen mildern?
- Haben sich die Anforderungen der Berufe/Aufgaben verändert? Hat die Ausbildungsreife Schritt gehalten?
- Was ist zu tun?
- Was kann der Betrieb tun?
- Welche Grenzen gibt es?

Antworten aus Runde 1:

Wahrnehmung der Generation Z: kreativ, aber auch sprunghaft; leistungsfähig, wenn die Parameter stimmen; cool und „chillig“; oberflächlich; bedacht auf Life-Work-Balance;

Stärken: flexibel; kreativ; leistungsfähig; offen für Neues; neugierig; digital vernetzt;

Schwächen: wenig Ehrgeiz; weniger zielgerichtet; haben keinen langfristigen Zukunftsplan (Arbeit, heiraten, Haus, Kinder...)

Antworten aus Runde 2:

Stärken fördern/Schwächen mildern: die Jugendlichen ernst nehmen in dem was sie tun; Feedback geben über das, was sie tun; loben und fördern; individuell angepasste Förderung und Forderung;

Haben sich die Anforderungen geändert: JA – Berufsbilder sind viel komplexer geworden, der „Hilfsarbeiter“ wird in Zukunft „aussterben“;

Hat die A-Reife Schritt gehalten: JA, aber die Umwelt und die Gesellschaft haben sich verändert. Die Jugendlichen sind auf verschiedenen Gebieten viel weiter entwickelt, als Vorgängergenerationen. In anderen Bereichen sind sie schwächer entwickelt, weil sie diese noch nicht „von zuhause aus“ brauchten. Das kann in der Arbeitswelt dazu führen, dass man die Jugendlichen für „schlechter entwickelt“ hält – dabei haben sich eher die Prioritäten verschoben und die Welt sich generell verändert (digitales Zeitalter usw.);

Was ist zu tun? Die Ausbildung (Schule und Beruf) muss angepasst werden; Hilfsbedarf für Kinder muss viel früher erkannt werden, damit frühzeitig die richtigen Weichen gestellt werden können;

Was kann der Betrieb tun? Jugendliche so gut ausbilden, dass sie nach der Ausbildung als vollwertige Fachkraft auch „ihr Geld wert“ sind – dann können Betriebe sie auch einstellen;

Welche Grenzen? Die Grenze PRIVATLEBEN/BERUFSLEBEN; die Rahmenbedingungen des Unternehmens (Vergütung, Arbeitszeiten, Leitmotiv, Firmenpolitik), aber auch die des Arbeitnehmers (Privatleben usw.);

Fragen für die Talkrunde:

- Ist Generation Z oberflächlich? Oder gehen Vorgängergenerationen in manchen Belangen unnötig in die Tiefe?
- Wie sieht es mit dem Ehrgeiz bei der Generation Z aus?
- Wie kann ich mit Generation Z kommunizieren, damit es im Betrieb funktioniert?
- Welche Aufgabe hat die Gesellschaft/der Staat, um diejenigen auf den richtigen Weg zu bringen, die den heutigen Anforderungen in Ausbildung und Arbeit nicht gerecht werden (können)?
- Wenn Generation Z wieder konservativer wird und das „Zuhause“ in den Mittelpunkt stellt, sind dann von dieser Generation wieder mehr Kinder zu erwarten?