

FOLGEWORKSHOP GENERATION Z

So begeistern Sie
neue Azubis

17.05.2024

motio

Arbeit einfach besser machen

DAK
Gesundheit
Ein Leben lang

3 THEMENFELDER ZUR WEITEREN BEARBEITUNG



Gruppe 1

Generationsübergreifendes Arbeiten

Gruppe 2

Willkommenskultur/Onboarding

Gruppe 3

Gamification/Challenge

Arbeitsfragen:

- Welche bisherigen Erfahrungen haben Sie?
- Welche Potenziale und Hürden könnten bei der Umsetzung aus Ihrer Sicht als Ausbilder:in/Unternehmen auftreten?
- Was braucht es die Potenziale zu realisieren? (Transfer in den Unternehmensalltag)

ERGEBNISSE DER KLEINGRUPPENARBEIT



Gruppe 1 **Generationsübergreifendes Arbeiten**

1. Welche bisherigen Erfahrungen haben Sie?

- Befragungen der Azubis: Welche Themen interessieren die Azubis
- Workshops zum Thema Generationenmanagement (Konflikte im privaten und beruflichen Bereich bzgl. Generationenkonflikte) - Konfliktmanagement + Generationenmanagement als Inhalte
- Berufseinstieg mit Supervision in vers. Berufsgruppen
- Nutzung von neuen Medien und Möglichkeiten - Angebot kommt von den jüngeren MA
- zwei Stationen im Krankenhaus (Hipsta) - Azubis managen die Station, älter Mitarbeitende begleiten
- Azubis dürfen tageweise Führung übernehmen
- Wissenstransfer per Videoaufzeichnung zu Arbeit an Maschinen (Jung filmt alt)

ERGEBNISSE DER KLEINGRUPPENARBEIT



Gruppe 1 Generationsübergreifendes Arbeiten

2. Welche Potenziale und Hürden könnten bei der Umsetzung aus Ihrer Sicht als Ausbilder:in/Unternehmen auftreten?

- Bereiche für duale Studenten identifizieren - wenig Nachfrage. Aktuell großer Run auf die dualen Studenten - jeder möchte die Möglichkeiten mitnutzen. Ältere Generation geht mit und nutzt die neuen Impulse. Teilweise unterschiedliches Führungsverständnis vorhanden - teilweise konfliktbehaftet.
- Aktuelle Generation benötigt unheimlich hohen Betreuungs- und Begleitungsaufwand. Hoher Personal- und Kommunikationsaufwand. Ältere Mitarbeitende müssen ein Verständnis dafür entwickeln.
- Ansprechpartner für die Auszubildenden in allen Arbeitsbereich und enge Begleitung der Ansprechpartner durch Ausbildungsverantwortliche. Aktuell wenig Austausch zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen (mögliche Hürde) - Bedarf wurde erkannt.
- Pflegebereich - Fachkräftemangel: Sprachprobleme bei Auszubildenden - Verständigung im Arbeitsbereich über Englisch/ teilweise Sprachprobleme dann mit älteren Mitarbeitenden. Veränderung bei älteren Mitarbeitern schwierig. Englisch aber auch für ausl. Patienten wichtig.
- Impulse kommen auch über Heidelberger Pflegepreis
- Viele Ideen und Anregungen kommen von den Auszubildenden. Internationale Bewerbungen nehmen zu - Unternehmen müssen sich darauf einstellen. Auszubildende + Unternehmen müssen dieses Feld ggf. vorbereiten. Recruiting läuft teilweise bereits im Ausland.

ERGEBNISSE DER KLEINGRUPPENARBEIT



Gruppe 1 Generationsübergreifendes Arbeiten

3. Was braucht es die Potenziale zu realisieren? (Transfer in den Unternehmensalltag)

- Offenheit gegenüber Neuem/ Veränderungsbereitschaft
- Kommunikation muss Veränderung bereiten.
- Gemeinsame Ziele definieren, Transparenz im Prozess.
- Frühzeitige Einbindung von Jung und Alt in gemeinsame Projekte.
- Mentoringsysteme ggf. etablieren. Gegenseitiges Lernen voneinander.
- Über den Transfer zu sprechen - Best Practice darstellen.
- Teilweise Austausch und Akquise über Netzwerke. Ggf. Branchenübergreifende Netzwerke - und Austausch zu aktuellen Themen. BGM-Netzwerke werden ebenfalls genutzt.

ERGEBNISSE DER KLEINGRUPPENARBEIT



Gruppe 2

Willkommenskultur/Onboarding

1. Welche bisherigen Erfahrungen haben Sie?

- Welcome-Day (digital) für alle neuen Azubis, Kennenlernen der Azubis gegenseitig
- Azubis werden zu Ausflügen/ Betriebsfesten teilweise auch vor Beginn der Ausbildung eingeladen
- Kleine Geschenke zur Einstellung
- Regelmäßiger Austausch

ERGEBNISSE DER KLEINGRUPPENARBEIT



Gruppe 2

Willkommenskultur/Onboarding

2. Welche Potenziale und Hürden könnten bei der Umsetzung aus Ihrer Sicht als Ausbilder:in/Unternehmen auftreten?

- Potenziale: Starter-Guide/ Onboarding-Konzept als Potenzial
- Offenheit/ Klarheit der Anlaufstelle
- Hürden: Onboarding-Konzepte könnten nicht gut angenommen werden, Abweichungen in der Azubi-Anzahl schwierig bei Onboarding-für bundesweite Unternehmen
- Potenzial und Hürde: Azubis reden untereinander, egal ob sie im selben Unternehmen anfangen oder nicht. Onboarding-Prozesse werden untereinander verglichen und bewertet
- Kein Einstellungstest als Benefit zur Azubigewinnung
- Probearbeiten vor Bewerbungsgespräch od. im Nachgang
- Bindung über Eltern als Möglichkeit (Begleitung bei Vertragsunterschrift)
- 1-2 Wochen Eingewöhnungszeit, um das Unternehmen und die Kollegen kennenzulernen durch spezielle Events, Regelmäßige Treffen/Ausflüge für Auszubildende

ERGEBNISSE DER KLEINGRUPPENARBEIT



Gruppe 2

Willkommenskultur/Onboarding

3. Was braucht es die Potenziale zu realisieren? (Transfer in den Unternehmensalltag)

- Budget → Wichtigkeit des Prozesses in Führung platzieren
- Bundesweite Unternehmen: Standortsuche, Anreise, Unterkunft, Verpflegung
- Pilotprojekte starten, um neue Ideen auszuprobieren
- Präsenzveranstaltung auch digital übertragen für Krankheitsfälle oder Azubis, die nicht persönlich teilnehmen können

ERGEBNISSE DER KLEINGRUPPENARBEIT



Gruppe 3

Gamification/Challenge

1. Welche bisherigen Erfahrungen haben Sie?

- Ein Unternehmen: Schritte-Challenge
- Schnitzeljagd
- zwei Unternehmen: noch keine Erfahrungen
- Gesunde Teamtage - BGM Escape Game
- Gemeinsames Kochen
- Challenges (auch zu unbeliebten Aufgaben – Verbindung mit attraktiven Zielen z.B. 2 Std. früher Feierabend)

ERGEBNISSE DER KLEINGRUPPENARBEIT



Gruppe 3

Gamification/Challenge

2. Welche Potenziale und Hürden könnten bei der Umsetzung aus Ihrer Sicht als Ausbilder:in/Unternehmen auftreten?

- Potentiale: Gemeinschaftsgefühl stärken, Teambuilding stärken
- Hürden: Datenschutz, technische Plattform, Teilnahmebereitschaft muss vorhanden sein

ERGEBNISSE DER KLEINGRUPPENARBEIT



Gruppe 3

Gamification/Challenge

3. Was braucht es, die Potenziale zu realisieren? (Transfer in den Unternehmensalltag)

- Ansatz muss in ein Gesamtkonzept integriert werden
- Akzeptanz für den Ansatz, offene Kommunikation, keine Standardlösungen - auf die Bedarfe der Unternehmen anpassen

Unser Ausblick



BGM MIT DER DAK-GESUNDHEIT



Bundesweites **BGM-
Expertennetzwerk**



Erfahrung aus mehr als **700
BGF/ BGM-Kooperationen**



**450 Azubi-
Gesundheitsprogramme**

Systemisch: umfassende Analyse,
bedarfsgerechte Beratung, Planung,
Begleitung und Überprüfung der
Ergebnisse



Innovativ:
gemeinsam
neue Wege
gehen

Flexibel:
maßgeschneiderte
Angebote für ihr
Unternehmen

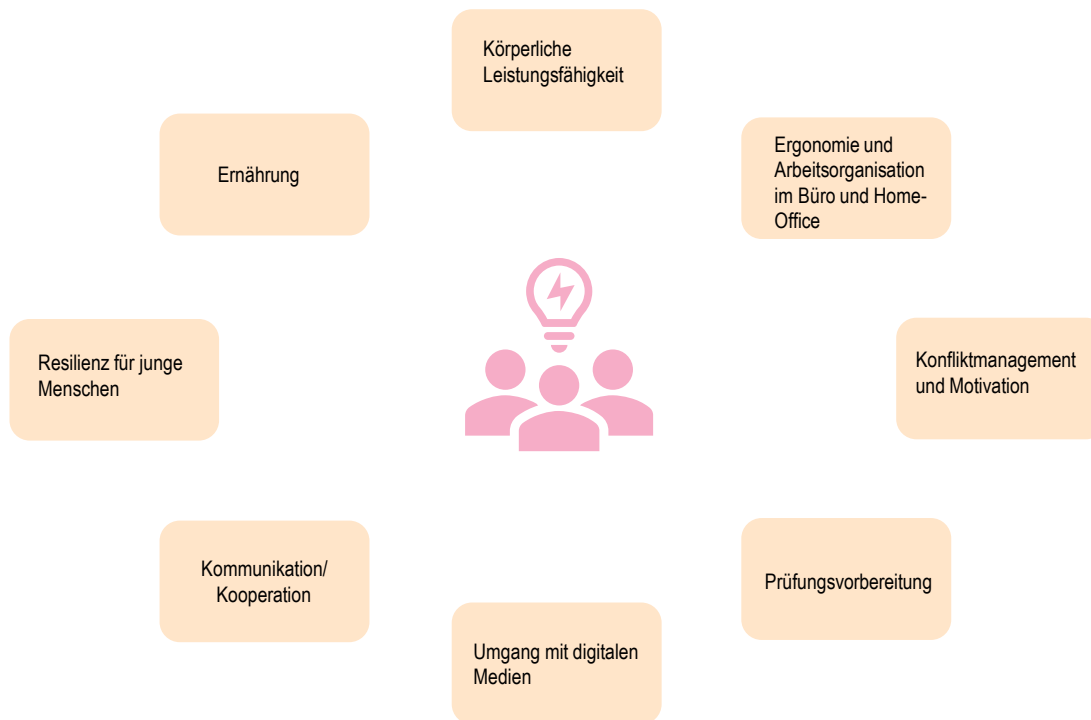
UNSERE AZUBI-PROGRAMME

Modular aufgebautes Gesundheitsprogramm, das auf die spezifischen Anforderungen und Bedürfnisse der Unternehmen (der Azubis) eingeht. Die Module sind praxisorientiert und verbinden Theorie mit dem eigenen Erleben wie zum Beispiel Fitness-Check-Ups, Challenges und Bewegungs-/ Stressbewältigungsprogramme.

Leistungsumfang: 4 Stunden pro Modul (analog oder digital, Vorgespräch mit Ausbildungsleitung, Arbeitsplatzbesichtigung und Planung)

Methoden: Impulsvortrag, Gruppenarbeit, Übungen, Energizer, Fragebogen

AUSGEWÄHLTE AZUBI-PROGRAMME



KONTAKT

Veronika Freier

DAK-Gesundheit

BGM-Beraterin im Kooperationsvertrieb

Postanschrift: Mühlgasse 7, 83646 Bad Tölz

Tel.: 089 2006912-1121

Fax: 040 33470-068547

Mobil: 0160 99248207

veronika.freier@dak.de

Vielen
DANK.

