Inhaltsverzeichnis

Vorwort 3

Generationen im Überblick 5

Generation Y/Z 21

Ausbildungsmarketing 33

Wertekultur 39

Berufsausbildung und Mitarbeiterführung 45

Prüfungsaufgaben schriftlich BaM 53

Anhänge 67

Die Generationen im Überblick

- Jahrgang 1922 - 1945

Traditionalisten

- Jahrgang 1946 - 1964

Babyboomer

- Jahrgang 1965 - 1979

Generation X

- Jahrgang 1980 - 1995

Generation Y

- Jahrgang 1996 - ?

Generation Z

Die Traditionalisten

Entbehrungen durch die Kriegsjahre und die Weltwirtschaftskrise

Werte:

- Klare Verhaltensregeln
- Respekt vor Autorität
- Patriotismus
- Disziplin
- Gehorsam
- Persönlicher Wertekatalog steht im Vordergrund

Merkmale:

- Fleiß
- Disziplin
- Klare Organisationsstrukturen
- Führungsstil: Command & Control

- Wer hat was zu sagen? Wer darf was sagen?
- Was sollen die Nachbarn denken?
- Pünktlich vor der Zeit auf der Arbeit.
- Fertig gekleidet für den Beginn der Arbeit.

Die Generation Y 1980 - 1995

- Permanente Bedrohung durch globale Erwärmung, Umweltverschmutzung, Naturkatastrophen, Terrorismus, Amokläufe an Schulen (sofortige Übertragung durch die Medien)
  → Das Leben in vollen Zügen genießen (solange es noch geht)
- Aufmerksamkeit, Wertschätzung, Anerkennung, Schutz, Materialismus durch die Eltern

Werte:

- Familie & Zugehörigkeit
- Flexibilität & Freiheit
- Gemeinschaft & Zusammenarbeit
- Gemeinsamer Konsum
- Selbstverwirklichung & Erfüllung
- Gleichstellung & Mitbestimmung
- Integrität & Transparenz
- Lifestyle & Freizeitorientierung
- Vielfalt & Authentizität
- Soziale Verantwortung & Nachhaltigkeit

Merkmale:

- anspruchsvoll
- geltungsbedürftig
- global denkend
- tolerant und akzeptierend
- kompromisslos
- mitteilsam
- mobil und sozial vernetzt
- sprunghaft
- technikabhängig
- ungeduldig

© Bundesverband hauswirtschaftlicher Berufe MdH e.V.

Beispiele:

- Die helle Pilz-Soße ist zu dünn.
  Sie haben das Rezept für Helle Soße nicht beachtet, deshalb war die Soße zu dünn. Ich wünsche mir, dass wir die Soße das nächste Mal gemeinsam machen.
- Ich habe beobachtet, dass du sehr zurückgezogen bist, da wünsche ich mir dass du mehr aus dir herausgehst, mehr sprichst und mehr Mimik zeigst.
- Heute war die Spülküche supertoll aufgeräumt, dass macht einen supertollen Eindruck, machen Sie so weiter!

- Die Jugendlichen haben ein wahnsinnig behütetes Umfeld (Helikopter-Mutter), bekommen viele Wünsche sofort erfüllt und wachsen im Materialismus auf.
- Es gibt kein Burnout mehr, weil ein wichtiges Thema die Work-Life-Balance ist.
- Das Freizeitverhalten und die Hobbies kosten alle Geld.
- Ein Kleinkind wird für ein Bild gelobt, auch wenn es nicht schön ist.
  → Eltern packen das Kind dadurch in Watte.
  Der Lehrer, der das Kind kritisiert, ist dann böse und der Ausbilder auch.
  Eltern müssen klare Erwartungen formulieren.
- Die Selbsteinschätzung ist oft schlecht.

  Beispiel 4:

  Auf einer Skala von 0 bis 10, schätzt sich der Azubi auf Stufe 6 ein.

  → Was hast du gut gemacht für die Einstufung auf 6?
  → Was musst du noch machen um die 10 zu erreichen?
  Ja, das habe ich auch so gesehen.
  Bei dem was du verbessern kannst, stimme ich dir da zu.
  Was mir noch gefehlt hat, ist ...

  Wenn sich einer auf 10 einschätzt.
  → Okay, was fehlt dir bis zur 20?

  Echt so schlecht?
  Nein, es gibt Kompetenzstufen und du bist schon in der nächsten ...
- Die Generation Y bleibt 5 Jahre in einer Firma, dann wird gewechselt.
  → das ist normal, da der Betrieb nichts falsch macht
  Hauptsache Erfahrung sammeln, Sie wollen Abwechslung
- Deshalb sind gute Kooperation mit anderen Betrieben sinnvoll → man kann Mitarbeiter hin und her schieben (Das machen Hotels so.)
- Azubis wollen als Mensch auf Augenhöhe sein, wollen mitbestimmen in ihrer Ausbildung (Farben bei Arbeitskleidung, bei Projekten mitarbeiten, ...)
- Ausbildungsmarketing: bei dem Thema können Azubis mitbeteiligt werden.

© Bundesverband hauswirtschaftlicher Berufe MdH e.V.

Expeditive

- erfolgs- und Lifestyle-orientiert
- Networking (oft in Marketingberufe)
- neue Grenzen und unkonventionelle Erfahrung
- Selbstverwirklichung, Selbstständigkeit, Hedonismus[1], Zielstrebigkeit
- Stadtmenschen
- weltoffen (fliegen gerne in der Welt herum)
- „Hipster[2]“, sich von der „grauen Masse“ abheben → Marken, Trends, Angesagte Locations
- flexibel, mobil, möchte den eigenen Erfahrungshorizont ständig erweitern
- nicht ankommen, sondern weiterkommen („Ich will weiter kommen und tue dazu, was nötig ist.“)
- geringe Kontroll- und Autoritätsorientierung

➢ wollen ihr eigenes Ding machen

[1] **Hedonismus** bezeichnet zumeist eine philosophische bzw. ethische Strömung, deren Grundthese lautet, dass einzig Lust bzw. Freude und die Vermeidung von Schmerz bzw. Leid intrinsisch oder final wertvoll sei(en). Im Gegensatz zu dem philosophischen Verständnis wird im alltagssprachlichen Gebrauch mit dem Begriff Hedonismus häufig eine nur an momentanen Genüssen orientierte egoistische Lebenseinstellung bezeichnet. In diesem Sinne wird der Begriff Hedonismus oft abwertend gebraucht und als Zeichen der Dekadenz interpretiert. Unter der Bezeichnung „psychologischer Hedonismus“ wird tatsächlich verstanden, dass der Mensch im Allgemeinen einzig nach Lust bzw. Freude strebt.

[2] **Hipster** ist ein im frühen 21. Jahrhundert in den Medien verbreiteter, zumeist etwas spöttisch gebrauchter Name für ein Milieu, deren Angehörige ihrem Szenebewusstsein – bei Gleichgültigkeit dem Mainstream gegenüber – extravagant Ausdruck verleihen. Meist handelt es sich um Jugendliche bis junge Erwachsene der urbanen Mittelschicht. Die Bezeichnung ist der gleichnamigen avantgardistischen Subkultur des mittleren 20. Jahrhunderts entlehnt. Man versteht sich zwar als Subkultur, aber ist inzwischen eher dem Mainstream zuzuordnen.

© Bundesverband hauswirtschaftlicher Berufe MdH e.V.

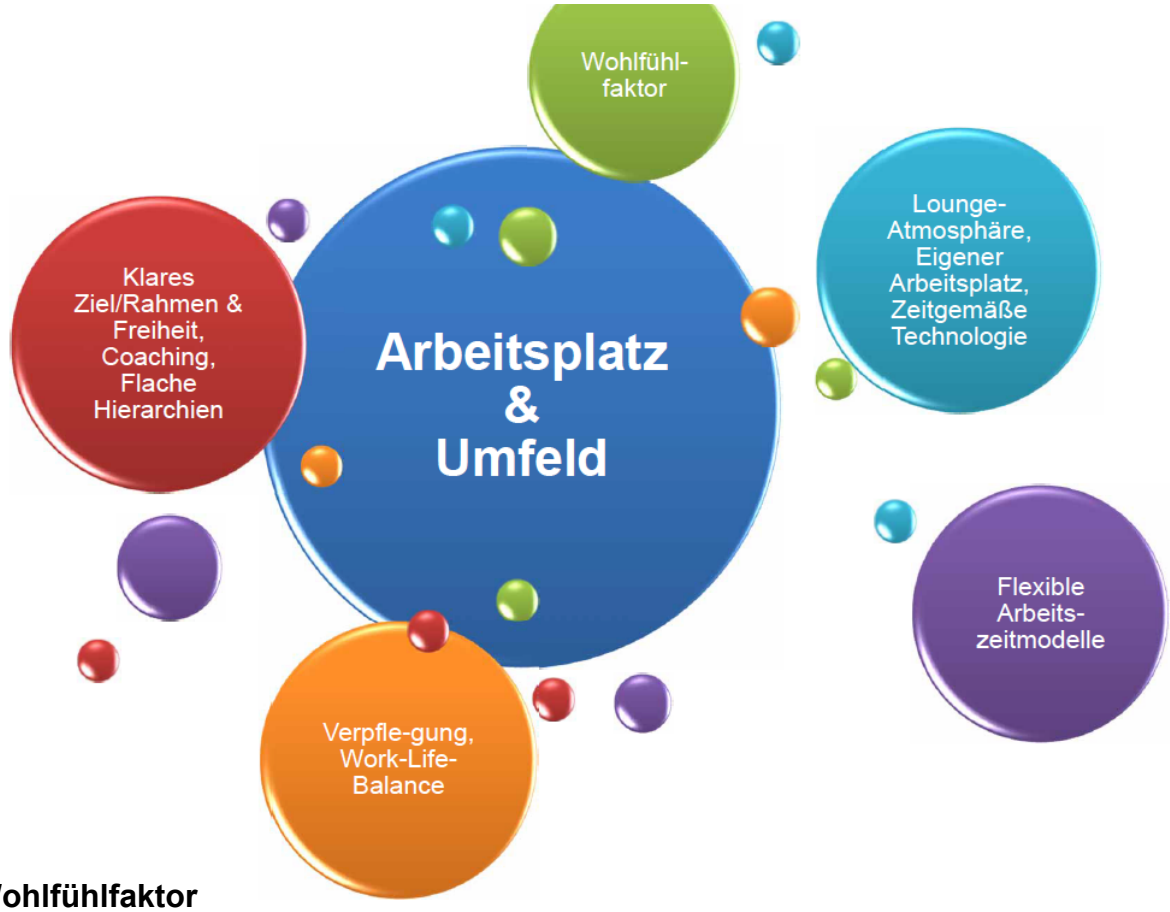
Motivatoren

- Wissenserweiterung
- Lob & konstruktive Kritik
- Selbstständigkeit
- Entscheidungen treffen lassen
- Sinn & Nutzen (für jede Tätigkeit erklären), sinngebende Tätigkeiten
- Eigenverantwortung
- Fehlerkultur
- Ausflüge (Pizza essen gehen bis hin zu Klettergarten oder Go-Kart fahren, Hersteller oder anderen Betrieb angucken, gemeinsam Messe besuchen)
- Prämie
- Ausbilder ☺
- Besprechungen/höherwertige Aufgaben
- Übernahme/berufliche Perspektive
- Pate & Ausbilder

Motivatoren beeinflussen nach Herzberg die Motivation zur Leistung selbst und kommen schwerpunktmäßig aus dem Arbeitsinhalt. Motivatoren verändern also die Zufriedenheit, ihr Fehlen führt aber nicht zwangsläufig zur Unzufriedenheit. Das Streben nach Wachstum und Selbstzufriedenheit steht hier im Mittelpunkt.

- Das sind Angebote, die der Azubi annehmen kann oder auch nicht.
- „Wenn du das tust, dann kannst du was Höherwertiges machen."
- Konstruktivismus
- Azubis wollen auch privat mit Ihnen zu tun haben - Familie im weitesten Sinne → auch das ist Work-Life-Balance.
  Jeden Morgen 10 bis 15 Minuten für familiären Smalltalk einplanen

Generation Y/Z - Arbeitsplatz und Umfeld



Wohlfühlfaktor

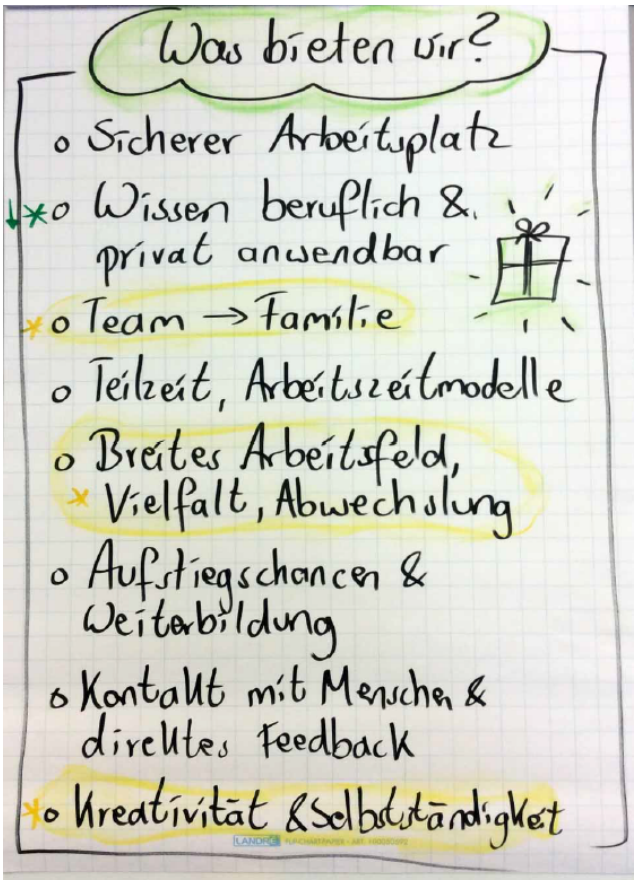
- Familiengefühl usw., wohlfühlend arbeite ich 70 % besser
  (Eine Pause von sieben Minuten mit sozialen Kontakten reicht dafür aus.)

Lounge-Atmosphäre

- z. B. Workstations, schalldichte Sofas, Hängematten, Kuschelnischen mit Kuscheltieren, Wintergarten
- eigenen Arbeitsplatz anbieten (Schrank, Schreibtisch, Stuhl)
- 1. Raum:
  Platz mit Tisch und Stühlen für gemeinsames Zusammensitzen, Essen
- 2. Raum: Zimmer wie eine Art Wohnzimmer
- nur 2 % arbeiten am Schreibtisch, 80 % arbeiten im Bett
- Lerntypentest am Anfang und dann festlegen, was jeder Azubi/Schüler darf
- „Ein Knopf im Ohr hilft sicherlich manchen besser beim Lernen, ist aber bei uns aus Sicherheitsgründen nicht erlaubt und Sie verstehen sicher, dass die Sicherheit für uns Vorrang hat.“

Dreisatz des Verkaufens

Merkmal: Was bieten wir?



1. Festes Einkommen, Planungssicherheit für Hausbau
2. Kurs in VHS anbieten, Grillparty schmeißen, Haushalt führen (alles ganz entspannt und habe dadurch mehr Zeit für Hobbies)
3. Spaß an der Arbeit, Wohlfühlen, Sicherheit, verbringe auch Zeit mit Kollegen um gemeinsam einen Kaffee trinken
4. Vereinbarung von Familie und Beruf, Zeit ansparen um länger Urlaub zu machen. Ich muss auch am Wochenende arbeiten, aber dafür habe ich Wochentage frei, an denen ich Ski fahren kann und die Pisten sind nicht so voll.
5. Keine Langeweile, Spaß an der Arbeit:
    - Verpflegungsmanagement
    - Reinigungsmanagement
    - Controlling
    - Einkauf
    - Umgang mit Kunden und Lieferanten
6. Mehr Geld, Karriere, Vorankommen, Ansehen
7. Spaß, Selbstsicherheit, Selbstbewusstsein, ich sehe direkt wie ich den Menschen helfe
8. Hohe Zufriedenheit, Mitbestimmung, Zufriedenheit, ich darf Arbeit selbst organisieren, Verantwortung übernehmen für andere Azubis usw.

Vorteil: Was bringt das dem Auszubildenden?

Das Wichtigste für den Azubi sind Nr. 3, 5 und 8.

Nummer 2 interessiert ihn noch nicht.

Nutzen: Welchen beruflichen und persönlichen Nutzen hat er langfristig gesehen davon?

Aufgabentypen nach Kompetenzfeldern

1. Schritt: Analysekompetenz

Erstellen Sie eine Analyse ...

Analysieren Sie ...

Ermitteln Sie ...

Erfassen Sie die Voraussetzungen ...

Ordnen Sie zu ...

Erläutern Sie ...

Vergleichen Sie ...

Erstellen Sie ein ...

Begründen Sie anhand der vorliegenden Kennzahlen ...

2. Schritt: Beurteilungskompetenz

Nehmen Sie zu ... Stellung

Beurteilen Sie folgende (Thesen): ...

Bewerten Sie die Aussagen zu ...

Beurteilen Sie mit Hilfe von ...

Bewerten Sie mit Hilfe von ...

Bewerten Sie die Ausschreibungen zu ...

Beurteilen Sie die Entwicklung aufgrund von ...

Beurteilen Sie die vorliegenden Angebote.

3. Schritt: Handlungskompetenz

Entwickeln Sie ...

Stellen Sie **dar** ...

Ermitteln Sie ...

Gestalten Sie eine Strategie ...

Entwerfen Sie ...

Stellen sie **vor** ...

Zeigen Sie Entwicklungsmöglichkeiten **auf** ...

© Bundesverband hauswirtschaftlicher Berufe MdH e.V.