AUSBILDER FORUM

schwarz
alpenresort · tirol

2023 GREEN EVENT basic TIROL

AUSBILDERFORUM
TIROL

KONGRESS BERICHT

26. Tiroler Lehrlingsausbilder*innen-Kongress im Greenvieh Chalet des Alpenresort Schwarz

Obermieming | 10.11.2023

amg tirol · LAND TIROL · AK · WKO · ÖGB Tirol · bfi Tirol · WIFI WKO

schwarz
AUSBILDER FORUM
Menü
Cremesuppe vom Sellerie
***
Rosa gebratene Huft vom
heimischen Kalb
auf geschmortem Gemüse
oder
gemachte Kartoffelgnocchi
Silzer Bio Kartoffel mit Kürb
und Frischkäse
***
mble und Sorbet vom Tiroler
fel mit Marchfelder Haselnuss
(vegan)
www.greenevents-tirol.at

INHALT

01	Vorwort	1
02	Grußworte	2
03	Keynote	5
04	Good-Practice-Projekte	12
05	Verleihungsfeier Weiterbildungspass des Landes Tirol	14
06	Danksagung	24

MITWIRKENDE

Protokoll	Irene Wieser
Bericht	Irene Wieser und Eva Spiegel-Peters
Redaktion	Ausbilderforum
Layout	Katharina Hechl
Bildnachweise	(c) Ausbilderforum/Inn-Frame

KONTAKT

AUSBILDER FORUM

ausbilderforum@amg-tirol.at

www.ausbilderforum.at

Colingasse 12, Innsbruck

0512 562 791 500

VORWORT

Das Ausbilderforum Tirol lud am 10. November 2023 zum 26. Tiroler Lehrlingsausbilder*innen Kongress ins Greenvieh Chalet des Alpenresort Schwarz. An die 120 Ausbilder*innen, Personalverantwortliche, Berufsschullehrer*innen und Systempartner*innen folgten der Einladung des Ausbilderforums nach Obermieming.

Erstmals in seiner Geschichte war der Kongress damit in einem Tiroler Tourismusbetrieb zu Gast – dafür aber in einem der Vorzeigebetriebe schlechthin. Das Alpenresort Schwarz genießt als Fünf-Sterne-Hotel nämlich nicht nur in der Tourismusbranche einen ausgezeichneten Ruf, sondern überzeugt auch durch sein Engagement als Arbeitgeber. So trägt das Haus etwa seit 2013 das Prädikat „Ausgezeichneter Tiroler Lehrbetrieb“.

Interessierten Lehrlingen stehen im Alpenresort derzeit sieben Lehrberufe zur Auswahl, nämlich Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau, Hotelkaufmann/-frau, Hotel- & Gastgewerbeassistent*in, Einzelhandelskauffrau/-mann, Gastronomiefachmann/-frau und Kosmetiker*in & Fußpfleger*in. Jeder Lehrberuf kann mit der Matura kombiniert werden. Zudem unterstützt das Haus die Lehre im zweiten Bildungsweg und die verlängerte Lehre.

Im Rahmen von ausführlichen Betriebsführungen konnten die Teilnehmer*innen dann selbst einen Eindruck von der Lehrlingsausbildung im Haus gewinnen.

Ausbildungsverantwortliche führten die Teilnehmer*innen in Gruppen durch die Hotellobby, das Gartenareal, eine Suite und schließlich zum Eingang des Spa-Bereichs. Dort berichtete Lena Eggertsberger, Lehrling im Bereich Fußpflege und Kosmetik, den Teilnehmer*innen von ihrem Ausbildungsalltag und stand für Fragen zur Verfügung.

Wie bei den Betriebsführungen deutlich wurde, legt das Alpenresort nicht nur großen Wert auf seine Verantwortung als Arbeitge-

ber, sondern engagiert sich auch im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit. So verfügt das Haus über das Österreichische Umweltzeichen und ist Klimabündnisbetrieb.

Aus diesem Grund konnte der 26. Tiroler Lehrlingsausbilder*innen Kongress in Zusammenarbeit mit dem Gastgeber problemlos als Green Event Tirol basic ausgetragen werden – ebenfalls eine Premiere in der Geschichte des Kongresses.

Hinweis: Zwecks der besseren Lesbarkeit wird im folgenden Kongressbericht auf den Gebrauch der indirekten Rede verzichtet.

GRUSSWORTE

Nach Abschluss der Betriebsführungen begrüßt Moderator Peter Schumacher das Publikum im Festsaal des Greenvieh Chalet.

Für die Stammtische und den jährlichen Kongress werden immer Betriebe mit „vorzeigbarer“ Lehrlingsausbildung gewählt. In diesem Sinne goutiert Schuhmacher die Auswahl des diesjährigen Veranstaltungsortes als eine der feinsten touristischen Adressen des Landes.

Es folgt die Begrüßung der Gäste, der Ausbilder*innen aus Bayern, der Vertreter*innen der Landesverwaltung, der Bildungsverwaltung und des Beirats (Team 17).

Abschließend freut sich Schumacher auf den gemeinsamen Austausch am Kongress. Schließlich macht der Austausch auf Augenhöhe gewissermaßen die Essenz des Ausbilderforums als Forum von Personen mit ähnlichem Erfahrungshintergrund und ähnlichen Anliegen aus.

GRUSSWORTE

Für die Stammtische und den jährlichen Bernadette Kendlbacher, Geschäftsführerin der amg-tirol, ergreift anschließend das Wort und bedankt sich bei den Teilnehmer*innen für ihr Kommen und bei Alpenresort-Geschäftsführerin Katharina Pirktl und Event-Managerin Dagmar Freythaler für die Gastfreundschaft. Sie erwähnt, dass die begrenzten Plätze für den Kongress schnell vergeben waren, weil das Haus so einen guten Ruf hat. Dann berichtet sie über ein weiteres Novum bei dieser Veranstaltung, nämlich die erstmalige Ausrichtung des Kongresses als Green Event Tirol basic.

Kendlbacher erzählt von den interessanten Betriebsführungen und berichtet, dass die dort gestellten Fragen besonders die aktuellen Bedürfnisse der Lehrlinge und ihre Anforderungen an die Arbeitgeber betrafen, die auch an diesem Nachmittag noch diskutiert werden können. An dieser Stelle begrüßt sie den Keynote-Sprecher Rüdiger Maas und bedankt sich anschließend bei den Träger*innen des Ausbilderforums – dem Land Tirol, der Arbeiterkammer Tirol, der Wirtschaftskammer Tirol und dem ÖGB Tirol – sowie den großzügigen Sponsor*innen für deren tatkräftige Unterstützung.

Katharina Pirktl, Geschäftsleitung Alpenresort Schwarz, erzählt, dass ihre Karriere im Alpenresort begann, als ihre Schwiegereltern sie mit der Aufgabe betrauten, sich um die Mitarbeiter*innen zu kümmern. Pirktl begrüßt die Kongressteilnehmer*innen und betont, dass es für das Alpenresort eine große Ehre ist, wenn Menschen zu ihnen kommen und ihre Zeit investieren. Denn alle Anwesenden im Raum verbindet die Liebe zu den Mitarbeiter*innen, den Menschen und zur Arbeitswelt.

Im Hinblick auf die gesamtgesellschaftliche Situation ist sie davon überzeugt, dass es unsere Haltung ist, die uns helfen kann, die derzeitige Situation zu bewältigen. Wir müssen respektvoll und voller Zuversicht aufeinander zugehen, denn im Grunde sind wir alle

gut, nur unsere Gedanken und Sichtweisen blockieren uns. Katharina Pirktl betont in diesem Sinne, dass sie an eine Zukunft mit allen Generationen glaubt. Schließlich arbeiten im Haus vier Generationen, was sie als großes Geschenk ansieht, zumal die Jungen von der Erfahrung der Alten und die Alten vom Esprit der Jungen profitieren. Pirktl erwähnt ebenfalls, dass gerade in ihrer Branche nicht immer alles optimal gemacht worden ist und dass das geändert gehört. Sie bedankt sich nochmals für die Auswahl des Alpenresorts als Austragungsort für den Kongress und freut sich auf viele Impulse für zukünftige Entwicklungen.

Nach diesen Grußworten stellt Peter Schumacher die weiteren Programmpunkte und den Keynote-Sprecher Rüdiger Maas sowie das Thema seines Vortrags vor. Maas hat Psychologie und Philosophie studiert, fungiert als Berater von Politik, Sport und Unternehmen und leitet seit 2017 das Institut für Generationenforschung in Augsburg. Schumacher betont, dass Generationen ein großes Thema in der heutigen Arbeitswelt sind, weshalb man sich für den bekannten Generationenforscher als Keynote-Speaker entschieden hat und dessen Vortrag mit großer Erwartung entgegensieht.

KEYNOTE

Rüdiger Maas eröffnet seinen Vortrag „Wie ticken die heutigen Lehrlinge? Und was ist wirklich anders?“ mit einem Zitat von Aristoteles:

> **“ Jetzt habe ich überhaupt keine Hoffnung mehr in die Zukunft unseres Landes, wenn einmal unsere Jugend die Männer von morgen stellt. Unsere Jugend ist unerträglich, unverantwortlich und entsetzlich anzusehen.**

Bereits Aristoteles hat also schon über die Jugend „geschimpft“, genauso wie Platon und Sokrates vor ihm. Dass das Verhalten der Jüngeren von den älteren Menschen kritisiert wird, scheint also eine normale anthropologische Konstante zu sein.

Mittlerweile zeichnen sich aber drei Neuerungen ab:

1. Die Eltern sind zu besten Freund*innen, Berater*innen und Supporter*innen geworden. Der Blick der Eltern auf die Jungen hat sich geändert.
2. Smartphones sind nun flächendeckend im Einsatz. Wir benutzen sie 4-12 Stunden täglich.
3. Die derzeit größte soziale Kohorte – die Babyboomer - verlassen flächendeckend den Arbeitsmarkt.

Mit diesen Neuerung gehen laut Maas spezifische Vorurteile einher:

Zu Punkt 1: Der Blick der Älteren auf die jüngeren Menschen hat sich verändert

Man glaubt, dass Jüngere technisch affi-

ner sind, weil sie öfter am Smartphone und unzählige Stunden in den sozialen Medien unterwegs sind. Früher hat man auch ferngesehen, das aber nicht hinterfragt oder gar technisch verstanden.

Der Alltag der jungen Menschen wird durch die sozialen Medien fragmentiert. Während der Corona-Pandemie waren die jungen Leute 70 Stunden wöchentlich in der digitalen Welt unterwegs. Deshalb fehlen jetzt den Jugendlichen viele Stunden Training in der realen Welt. Soziale Interaktionen stellen für sie daher eine größere Herausforderung dar.

Was jüngere Menschen betrifft, interpretieren die älteren generell viel hinein. Es stimmt nicht, dass Jüngere ökologisch nachhaltiger leben. Wir alle sind umweltbewusster geworden.

Zu Punkt 2: Technische Bespielung

Junge Menschen benutzen im Durchschnitt täglich 95 Minuten lang TikTok – eine App mit eigenen Gesetzmäßigkeiten. Maas betont das Suchtpotential von Algorithmen und beschreibt das Leben in den sozialen Medien. Jugendliche werden dort mit einer sozialen Erwünschtheit konfrontiert, die Mittelmäßigkeit fördert. Soziale Plattformen leben von Datenweitergabe und den daraus resultierenden Werbeeinschaltungen. Ist ein Thema nicht für die Werbung interessant, wird der Algorithmus heruntergefahren. Wenn Jugendliche von der sozialen Erwünschtheit abweichen, riskieren sie einen „shitstorm“ oder weniger „likes“ zu bekommen.

Er beschreibt anschließend das Phänomen des „attitude behaviour gap“. Nur weil man in den sozialen Medien etwas „liked“, heißt es noch lange nicht, dass man das auch im richtigen Leben so umsetzt. Maas nennt als Beispiel die Bioprodukte. Die Präferenz für Bioprodukte in den sozialen Medien kundzutun, bedeutet noch lange nicht, dass man sie auch tatsächlich kauft.

Zu Punkt 3: Die Babyboomer als größte Kohohrte verlassen flächendeckend den Arbeitsmarkt

Der Keynote-Sprecher leitet zur allgemein bekannten Wahrnehmung am Arbeitsmarkt über, dass derzeit viele Arbeitskräfte in Pension gehen und weniger auf den Arbeitsmarkt nachkommen. Dabei ist angesichts der Einführung der Pille im Jahr 1969 mit dieser Situation zu rechnen, da jetzt mit den Babyboomern die größte Kohorte das Pensionsalter erreicht, während die zahlenmäßig geringste Kohorte auf den Arbeitsmarkt kommt.

Vergleicht man diese drei genannten Neuerungen mit Aristoteles Aussage, besteht der entscheidende Unterschied darin, dass Aristoteles damals die gleiche Lebenswelt wie seine Schüler gehabt hat. Heute ist das anders: Ausbilder*innen und Lehrer*innen haben heute teils eine völlige andere Lebenswirklichkeit als Schüler*innen oder Lehrlinge, aber verwenden häufig die eigene Logik, um die Jüngeren zu verstehen. Damit liegt man aber oft falsch. Um diesen Umstand zu verdeutlichen, nennt Maas folgende Beispiele:

Wertewandel in der Arbeitswelt

Bei einer vom Institut für Generationenforschung durchgeführten Befragung stimmten von 4.000 Personen im Alter von 16 bis 84 Jahren 70% der Aussage zu, dass die „Generation Z“ weniger leistungsfähig sei als ihre Vorgängergenerationen. Interessanterweise sind sogar die Angehörigen dieser Generation selbst mittlerweile davon überzeugt, die „Generation arbeitsscheu“ zu sein, zumal sie diese Annahme auch immer wieder in den Medien hören.

Hinsichtlich der Arbeitsplatzzufriedenheit manifestieren sich in der Umfrage aber keine Unterschiede zwischen den Generationen. Sowohl jüngere als auch ältere Men-

schen wünschen sich in ähnlichem Ausmaß ein angenehmes Arbeitsklima. Lediglich das Verständnis, was „angenehmes Arbeitsklima“ genau bedeutet, schwankt. Während für Jüngere ein angenehmes Arbeitsklima bedeutet, wahrgenommen zu werden, sich einbringen zu können und mit Vorgesetzten jederzeit über alle Belange sprechen zu können, verstehen ältere Menschen unter einem angenehmen Betriebsklima das Unterlassen von Lästereien.

Dieser Umstand zeigt, dass sich die Werte der Befragten über die Generationen hinweg ändern. Denn dass man über Arbeitskolleg*innen nicht schlecht redet, ist heutzutage Normalität.

Bei der Frage: „Würdest du gerne eine Führungsposition einnehmen?“, antworteten bei der von Maas‘ Institut durchgeführten Umfrage 75% der jungen Menschen mit „Ja“. Das Institut hat diese Frage über mehrere Jahre hinweg gestellt. Nach einem Jahr fiel die Zustimmung zu dieser Frage auf 58%, nach zwei Jahren auf 45%. Junge Menschen erkennen offenbar, dass Führung unangenehm sein kann und möchten diese Verantwortung zu einem geringerem Ausmaß als Vorgängergenerationen wahrnehmen.

Die Analyse zahlreicher Befragungen förderte aber noch eine weitere Besonderheit der jungen Generation zutage. So gleichen sich die Geschlechter anders als bei älteren Generationen in ihrem Antwortverhalten immer stärker einander an, was sich in der Berufswelt fortsetzt.

Erlebnisunterschiede in verschiedenen Generationen

Das Erziehungsverhalten nimmt entscheidenden Einfluss auf die Veränderung der Generationen. 1870 lag die Geburtenrate hierzulande noch bei durchschnittlich 4,7 Kindern pro Familie. Dadurch war die

Chance hoch, dass Kinder mehr von ihren älteren Geschwistern als von ihren Eltern großgezogen wurden. Schließlich investierten Väter zu dieser Zeit nur durchschnittlich 40 – 60 Sekunden pro Tag in die Erziehung ihrer Kinder. Heute beteiligen sich Männer hingegen mit durchschnittlich 1,5 Stunden deutlich stärker an der Kindererziehung. In Summe verbringen beide Elternteile nun viel mehr Zeit mit ihren Kindern, was deutliche Auswirkungen hat.

Maas schildert in diesem Zusammenhang auch das Phänomen von schwankenden „Erlebnisunterschieden“. So gab es etwa nach dem ersten und zweiten Weltkrieg Jahrgänge, die trotz geringer Altersunterschiede „Erlebnisunterschiede“ und dadurch andere Erlebnishorizonte als ihre Geschwister aufwiesen, weil beispielweise der ältere Bruder in den Krieg ziehen musste. Dieses Phänomen gibt es auch jetzt im Digitalisierungszeitalter, weil auch die Einführung des Smartphones zu unterschiedlichen Erlebniswelten geführt hat.

Bewerbung früher und heute

Als die Babyboomer auf den Arbeitsmarkt gekommen sind, hat es 30 bis 40 Bewerbungen pro Stelle gegeben. Weil die Konkurrenz größer war, dauerten Bewerbungsprozesse deutlich länger und schriftlichen Bewerbungen wurde viel mehr Bedeutung beigemessen. Heute finden die jungen Menschen hingegen eine überschaubare Konkurrenz vor und die Chance eine Stelle zu bekommen ist dementsprechend größer.

Früher hat man beim Bewerbungsgespräch zu allem Ja und Amen gesagt und auf angebotene Extras verzichtet. In der Regel blieb man beim selben Arbeitgeber und hat auch Karriere machen können, egal welchen Abschluss man hatte. Die Menschen glaubten an ihre Unersetzbarkeit und haben ungern Nachfolger aufgebaut. Aus heutiger Sicht ist ein derartiges Verhalten aber nicht mehr nachvollziehbar.

Mittlerweile bewerben sich Unternehmen bei jungen Menschen, wobei die erste Hürde nun bei den Arbeitgeber*innen liegt. Sie stehen mittlerweile auch unter Zeitdruck, was die Beantwortung von Bewerbungen betrifft, wobei die Erreichbarkeit der Bewerber*innen oft eingeschränkt ist. Bei Vorstellungsgesprächen betreffen die ersten Fragen der Bewerbenden häufig Urlaub und Freizeit.

Aufgrund der hohen Erwartungen machen viele Arbeitgeber*innen den Bewerber*innen heute zahlreiche Angebote, um sie für das eigene Unternehmen zu gewinnen. Eine Firma in Bayern zahlt etwa potenziellen Lehrlingen bereits 50 Euro für die Teilnahme am Bewerbungsgespräch.

Der in diesem Zusammenhang immer wieder auftauchenden Annahme, dass die jüngeren Generationen „fordernd und faul“ seien, entgegnet Maas, dass jede Generation so handeln würde, hätte sie die Chance dazu. Abgesehen davon ist die große Auswahl am Arbeitsmarkt keineswegs automatisch ein Vorteil für die Jungen. Wenn man zwischen vier Stellen oder Ausbildungsplätzen wählen kann, hat man anschließend immer das Gefühl, den falschen gewählt zu haben – „the fear of better options“.

Zu viel Auswahl macht nicht glücklich

Als Beispiel für „the fear of better options“ nennt Maas die Auswahl im Streaming-Dienst Netflix, der seinen Nutzer*innen bereits gefilterte Vorschläge liefert. Ohne Filter benötigen Vertreter*innen der Generation Z ab die 20 Minuten für die Auswahl eines Films oder einer Serie. Aus diesem Grund erleichtert die Vorauswahl, die Netflix trifft, die Nutzung des Dienstes.

Auch in einem Reisebüro würden wir eine entsprechende Filterung erwarten und sind bei einer zu großen Auswahl unzufrieden und

haben das Gefühl, schlecht beraten worden zu sein, argumentiert der Keynote-Speaker. In diesem Zusammenhang spricht Maas von einer Situation des „Unglücklichseins auf hohem“ Niveau, denn die unglücklichste der Generationen ist die Generation unter 25 Jahren, während die Generation 60+ die derzeit glücklichste ist.

Bedenkt man diese Umstände, die eine maßgebliche Veränderung am Arbeitsmarkt verursachen, ist das Verhalten der jungen Generation psychologisch völlig nachvollziehbar. Diese Veränderung schwappt aber kaum auf den politischen Bereich über, wo junge Menschen aufgrund ihrer zahlenmäßigen Unterlegenheit wenig bewegen können.

Jugend zwischen Überbehütung und Vernachlässigung

In der DACH-Region gibt es derzeit weniger als 1% Dreigenerationenhäuser. Deshalb kommt es paradoxerweise zu einer Vernachlässigung der Kinder. So bringen etwa rund 30% der Eltern ihre Kinder krank in die Betreuungseinrichtungen. Viele Großeltern justieren hier zwar nach, aber dies nur auf Vereinbarung und nicht mehr rund um die Uhr.

Zudem erscheinen den heutigen Eltern ihre eigenen Eltern bei Erziehungsfragen häufig nicht mehr als geeignete Ansprechpersonen, da die Alterskluft zwischen ihnen deutlich angestiegen ist.

Elternverhalten im Wandel

Wie Maas betont, betrifft der Verhaltenswandel nicht nur die heutigen Jungen, sondern natürlich auch ihre Eltern. Gewissermaßen könnte man sagen, dass das Verhalten vieler Eltern mit Blick auf die Lebenswelt deren Eltern nachvollziehbar ist. So haben etwa die Eltern der Babyboomer als Nachkriegsgeneration häufig eine von Armut geprägte und teils sogar kalte Kindheit mit vielen Tabuthemen erlebt.

Die Babyboomer und die darauffolgende Generation Golf oder X wollten bessere Eltern sein und haben ihren Kindern mehr Freiheiten zugestanden und mehr emotionale Wärme gezeigt.

Dieses „besser sein wollen“ hat sich über die Generationen hinweg fortgesetzt, bis hin zu Eltern, die sich als beste Freund*innen ihrer Kinder sehen. Dadurch erhalten Kinder heute teilweise viel mehr Lob und positive Rückmeldungen, wobei man ihnen aber gleichzeitig weniger zutraut. Im Bereich der Digitalisierung lernen viele Kinder inzwischen von klein auf, dass das Smartphone ein nicht wegzudenkender Bestandteil des Alltags ist.

Im Hinblick auf die Allgegenwärtigkeit des Smartphones erzählt Maas, dass die meisten Eltern ihren Kindern kein Handy vorent-

halten, weil sie vermeiden wollen, dass sie ausgegrenzt werden. Diese Angst entspringt ihren eigenen Erfahrungen aus einer Zeit, in der Subkulturen und Gegenbewegungen noch viel präsenter waren. Subkulturen sind heute nahezu ausgestorben, zumal junge Menschen – auch bedingt durch Algorithmen – eher dem Mainstream hinterherjagen. Gemeinsam mit der fehlenden Opposition gegen die ihnen sehr freundschaftlich gegenüberstehen Eltern führt dies dazu, dass junge Menschen heute eher konventionell, konservativ und nach Sicherheit strebend erscheinen.

15% bis 20% der Eltern sind heute sogenannte „Helikopter- oder Intensiveltern“, weitere 10% bis 15% kann man als „Rasenmähereltern“ bezeichnen. Diese Eltern räumen für ihre Kinder alle Probleme aus dem Weg. Dadurch fehlen den betroffenen Kindern aber die Gelegenheiten, um das Auskommen mit dem Auf und Ab des Lebens zu erlernen. Eine Folge davon manifestiert sich in überlasteten Kinderpsychiatrien, da Kinder schneller emotional überfordert sind und mit Problemen wie z.B. Liebeskummer nicht mehr zurechtkommen.

Bedeutung der Arbeit für junge Menschen

Für die Kinder von Gutverdiener*innen hat der finanzielle Ertrag aus Lohnarbeit zunächst keine so hohe Bedeutung mehr, da sie oft schon über ein gutes Taschengeld verfügen oder weit gereist sind. Zudem sind teurere Anschaffungen wie ein Auto oder Haus für viele junge Menschen entweder nicht mehr attraktiv oder von vornherein unerschwinglich.

Fear of missing out

Jeden Morgen haben viele Jugendliche das Gefühl, gewisse Dinge in den Sozialen Netzwerken versäumt zu haben, was sich in einem „fear of missing out“ manifestiert.

Die Cyber Community beeinflusst ihr Leben nämlich in einem viel stärkeren Ausmaß. Ältere Menschen nutzen digitale Medien hauptsächlich, um mit der analogen Welt in Kontakt zu treten oder zu bleiben.

Jüngere Menschen sind hingegen oft ausschließlich in der digitalen Welt unterwegs. So weist heute ein durchschnittlicher Teenager folgende Nutzungsdaten auf:

Nutzung des Smartphones: **4h**
Entsperrung des Geräts: **280-mal**
Ansicht von Werbevideos: **30**
Lesen/Verfassen von Nachrichten: **400**

Die Folgen davon sind:

- Vergrößertes Daumenareal im Gehirn
- Intensivierte Ausschüttung von Neurotransmittern begünstigt Bildung von Internetsüchten
- Höhere emotionale Bindung zur Technik

Maas empfiehlt daher, diese Umstände zu akzeptieren, da sie sich künftig ohnehin noch verstärken werden. Dennoch sollen Erwachsene versuchen, Jugendliche zur verstärkten Nutzung der analogen Welt zu bewegen.

KEYNOTE

Fazit

- Wir erleben einen Wertewandel, der sich in verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen manifestiert.

- Die Jüngeren sind in den Betrieben, nicht weil sie müssen, sondern weil sie sich aktiv für die Firma entschieden haben.

- Leistung ja, aber nicht auf Kosten von Familie und Freizeit.

- 2/3 der Jungen ist ein kooperatives Teamklima mit Gleichaltrigen am liebsten.

- Die Jungen sind es gewohnt auf Augenhöhe mitzuentscheiden und brauchen deshalb Mitsprache bei Entscheidungen.

- Junge Menschen finden eine Vielfalt an Optionen vor und erleben deshalb verschiedene Ängste wie „fear of missing out“ und „fear of better option“.

Am Ende des Vortrags stellte Moderator Peter Schumacher die Frage, welche Strategien die anwesenden Ausbilder*innen sofort in ihren Ausbildungsalltag integrieren können, um dort die Beziehungen zwischen den Generationen zu verbessern.

Rüdiger Maas empfiehlt daraufhin, folgende Handlungen im Betrieb zu setzen:

- Lehrlinge brauchen genügend Zeit zum betrieblichen Lernen, daher sollten Ausbilder*innen noch mehr Geduld und Zeit in die Ausbildung investieren und „Reverse Monitoring“ praktizieren. Dabei lernen Ältere von Jüngeren, indem sie sich beispielsweise am Ende jeder Woche von ihren Lehrlingen „evaluieren“ lassen. Umgekehrt sollten die Lehrlinge auch Feedback von ihren Ausbilder*innen erhalten.

- Junge Menschen haben heute einen höheren Anspruch an ihre Führungskräfte als früher und erwarten sich zeitnahe und ehrliche Rückmeldungen zu der von ihnen geleisteten Arbeit. Zudem sollten Ausbilder*innen die Forderungen, die sie an ihre Lehrlinge stellen, auch selbst erfüllen, sich selbst immer wieder hinterfragen und den Jugendlichen möglichst wertfrei begegnen.

- Brücken und Optionen sorgen dafür, dass die Jüngeren ins Unternehmenssystem integriert werden können. Solche Hilfssysteme müssen aber nicht nur von den Ausbilder*innen sondern von allen Mitarbeiter*innen mitgetragen werden. Auch sie müssen offener und geduldiger im Umgang mit jungen Menschen werden, da sie durch ihren Medienkonsum bestimmte Lerndefizite im Umgang mit der analogen Welt aufweisen.

- Jüngere Menschen sollten versuchen, Unannehmlichkeiten nicht auszustellen, um an schwierigeren Aufgaben zu reifen, da sie sich nur so weiterentwickeln können.

GOOD PRACTICE PROJEKTE

Nach der Pause leitet Peter Schumacher auf den nächsten Programmpunkt über, nämlich die Präsentation von Projekten, die Ausbilder*innen im Rahmen ihrer beruflichen Praxis mit Lehrlingen durchgeführt haben.

Im Vordergrund der Präsentationen stehen dabei die Erfahrungen und das Wissen, das die drei Ausbilder*innen bei der Durchführung ihrer Projekte gewonnen haben und im Sinne des offenen Austausches im Ausbilderforum gerne an das Publikum weitergeben.

Alle Projekte wurden im Rahmen des Weiterbildungspasses des Landes Tirol für Lehrlingsausbilder*innen durchgeführt und stehen beispielhaft für das Engagement und das Know-How der Zertifizierten und Diplomierten Lehrlingsausbilder*innen.

Hin und zurück - das Auslandspraktikum für Lehrlinge

Melanie Dablander

Melanie Dablander ist 33 Jahre alt und hat nach der Matura die Lehre als Bürokauffrau absolviert. Seit 2009 ist sie an der Universität Innsbruck (Abteilung Fakultäten Servicestelle) beschäftigt, wo sie u.a. in der Lehrlingsausbildung tätig ist und Rotationslehrlinge, Schnupperlehrlinge und büroeigene Lehrlinge betreut. 2020 schloss sie die Ausbildung zur Diplomierten Lehrlingsausbilderin ab.

Zum Handout

GOOD PRACTICE PROJEKTE

Modernes Schnuppern - Wir wollen begeistern und überzeugen

Alexander Raggl

Alexander Raggl ist 26 Jahre alt und arbeitet bei der Firma Thöni in Telfs. Dort ist er in der Lehrwerkstätte als Lehrlingsausbilder in den Bereichen Maschinenbau- und Elektrotechnik tätig. Er legt großen Wert auf Teamarbeit, Zusammenhalt und eine sorgfältige Ausbildung der Lehrlinge, bei der auch der Spaß nicht zu kurz kommen darf.

Zum Handout

Self-responsible learning - Appell an die Eigenverantwortung

Christoph Sappl

Zwischen Chemie, Geschichte und Ausbildung: Christoph Sappl hat die Lehre zum Chemielaboranten absolviert und ist nach seiner Meisterausbildung selbst in die Ausbildung gewechselt. Dort ist er seit 2020 hauptberuflicher Lehrlingsausbilder für Labortechnik. Nebenberuflich geht er etlichen Tätigkeiten u.a. im Heimatverein oder im Tourismusbereich nach und beschäftigt sich mit Oldtimern.

Zum Handout

VERLEIHUNGSFEIER WEITERBILDUNGSPASS DES LANDES TIROL

Nach den Projektpräsentationen übernimmt Dénes Széchényi das Mikrofon und läutet die feierliche Verleihung der Zertifikate und Diplome seitens des Landes Tirol ein.

Einleitend begrüßt Széchényi die Harfenistin Hannah Rabl, Studentin der Konzert- und Volksharfe am Mozarteum in Innsbruck und gelernte Konditorin, und bedankt sich für die musikalische Begleitung. Er erwähnt, dass in Kürze 26 Zertifikate und Diplome an Ausbilder*innen vergeben werden. Die im Rahmen des Weiterbildungspasses erworbenen Qualifikationen garantieren, dass die von den Ausbilder*innen betreuten Lehrlinge die beste Ausbildung erhalten, hebt der Moderator lobend hervor.

Anschließend begrüßt Széchényi Landesrätin Astrid Mair, Kammerrat Markus Obojes von der Arbeiterkammer Tirol, Fachkräftekoordinator David Narr von der Wirtschaftskammer Tirol, die ÖGB-Jugendsekretärin Sandra Hofer sowie die Vorständin der Abteilung Gesellschaft und Arbeit des Landes Tirol Ines Bürgler und die Gastgeberfamilie Pirktl vom Alpenresort Schwarz.

VERLEIHUNGSFEIER WEITERBILDUNGSPASS DES LANDES TIROL

Die ersten Grußworte spricht ÖGB-Jugendsekretärin Sandra Hofer. Sie selbst hat eine Lehre als Bürokauffrau abgeschlossen und kann mit Sicherheit sagen, dass ihre wichtigste Bezugsperson in ihrer Lehrzeit ihre Ausbilderin war. Sie bedankt sich daher persönlich und im Namen des ÖGB bei den Anwesenden für ihren Einsatz in der Lehrlingsausbildung und betont die Relevanz der Ausbilder*innen und ihrer Bereitschaft zur Weiterbildung.

Fachkräftekoordinator David Narr (WK Tirol) verweist ebenfalls auf den großen Einfluss der Ausbilder*innen auf junge Menschen. Er selbst ist gelernter Installateur und hat selbst erfahren, dass es Lehrlinge nicht immer leicht haben. Gerade deswegen sieht er Einrichtungen wie das Ausbilderforum als essenziell an und lobt die Sozialpartner und das Land Tirol für die gute Zusammenarbeit. Denn schlussendlich geht es um die jungen Leute, denen mit der Ausbildung ein Rüstzeug für das Leben gegeben wird.

Narr bedankt sich zudem beim Ausbilderforum, dem Team 17 und der Steuerungsgruppe, die diese wichtige Arbeit ständig vorantreiben. Zum Schluss appelliert er an die Menschlichkeit der Ausbilder*innen, denn nicht nur das fachliche Rüstzeug sei wichtig, sondern auch das pädagogische.

Kammerrat Markus Obojes (AK Tirol) tritt stellvertretend für Präsident Erwin Zangerl auf die Bühne. Obojes erzählt, dass er ausgebildeter KFZ-Mechaniker und seit 30 Jahren beim ÖAMTC beschäftigt ist. Auch er hat einen guten Ausbilder mit viel Geduld und guten Nerven gehabt und hat sich später selbst zum Ziel gesetzt, das Image der Lehre zu verbessern. Duale Ausbildung bedeutet für ihn, Theorie in qualitativ hochwertiger Manier in die Praxis umzusetzen.

Da die Lehrlinge 80% ihrer Lehrzeit im Betrieb verbringen, sind Ausbilder*innen dabei

VERLEIHUNGSFEIER WEITERBILDUNGSPASS DES LANDES TIROL

ungemein wichtig, weshalb er sich bei den anwesenden Ausbilder*innen und ihren Betrieben für ihr Engagement bedankt.

Abschließend begrüßt Landesrätin Astrid Mair die Anwesenden und betont die große Verantwortung der Betriebe, die Lehrlinge ausbilden. In Zeiten eines Fach- und Arbeitskräftemangels ist es von essenzieller Bedeutung, junge Leute gut durch die Arbeitswelt zu begleiten und sie zu lenken. Der Weiterbildungspass fördert in diesem Sinne die Qualifikation der Ausbilder*innen. Danach geht es darum, das Gelernte zu leben, in die Praxis umzusetzen und den eigenen Lehrlingen Vorbild zu sein.

Kürzlich hat ihr bei einem Jugendbrunch ein Mädchen berichtet, dass sie einen technischen Beruf abgebrochen hat, weil sie im ersten Jahr lediglich eine einzige Tätigkeit ausführen durfte und als Rückmeldung zu hören bekam, dass man als Frau in einem technischen Beruf nichts taugt. In diesem Sinne betont Mair nochmals die Verantwortung, die Lehrbetriebe jungen Menschen gegenüber haben und bedankt sich bei den anwesenden Ausbilder*innen dafür, dass sie sich so engagiert weiterbilden.

Nach den Grußworten übergeben die Trägervertreter*innen die Urkunden und gratulieren den zertifizierten und diplomierten Ausbilder*innen zu ihrer Leistung.

Abschließend bedankt sich Peter Schumacher bei den Ehrengästen, allen Anwesenden, Mitwirkenden und Sponsoren und kündigt an, dass der 27. Tiroler Lehrlingsausbilder*innen Kongress am 8. November 2024 im FeuerWerk der Firma Binderholz in Fügen stattfinden wird.

DIE ABSOLVENT*INNEN DER AUSBILDER*INNEN AKADEMIE 2022/23

Qualifikationsstufe 1

Im Bild (v.l.n.r.): Markus Obojes, Andreas Schwaiger, Konstantin Sagmeister, René Ragg, Catarina Staud, Robert Mair, Stefanie Rainer, Mathias Hinterseer, Verena Nagl-Lener, Sandra Hofer, Caroline Boban, David Narr und Astrid Mair.

Caroline Boban	Ing. Hans Bodner Baugesellschaft mbH & Co. KG
Mathias Hinterseer	Swarovski-Optik AG & Co KG.
Helmut Lenhart	Thöni Industriebetriebe GmbH
Robert Mair	Landeshauptstadt Innsbruck
Verena Nagl-Lener	Primark Innsbruck
René Ragg	D. Swarovski KG
Stefanie Rainer	Primark Innsbruck
Raffaella Rossi	Universität Innsbruck
Konstantin Sagmeister	Medizinische Universität Innsbruck
Andreas Schwaiger	SWACRIT systems GmbH
Catarina Staud	Raiffeisenbank Wipptal reg.Gen.m.b.h.
Christian Zimmermann	ÖBB Infrastruktur AG

DIE ABSOLVENT*INNEN DER AUSBILDER*INNEN AKADEMIE 2022/23

Qualifikationsstufe 2

Im Bild (v.l.n.r.): Alexander Raggl, Markus Obojes, Caroline Boban, Sandra Hofer, Claudia Rainer, David Narr, Michaela Tader und Astrid Mair.

Caroline Boban	Ing. Hans Bodner Baugesellschaft mbH & Co. KG	Einführung des digitalen Ausbildungsplans für Lehrlinge im Betrieb
Claudia Rainer	Universität Innsbruck	Covid-19: Erweiterung der digitalen Kompetenzen in der Lehrlingsausbildung
Alexander Raggl	Thöni Industriebetriebe GmbH	Moderndes Schnuppern. Wir wollen begeistern und überzeugen
Michaela Tader	ibis acam Bildungs GmbH	Erhöhten Lernbedarf bei Jugendlichen in einer verlängerten Lehre bzw. in einer Teilqualifizierung im Praxisunterricht integrieren

DIE ABSOLVENT*INNEN DER AUSBILDER*INNEN AKADEMIE 2022/23

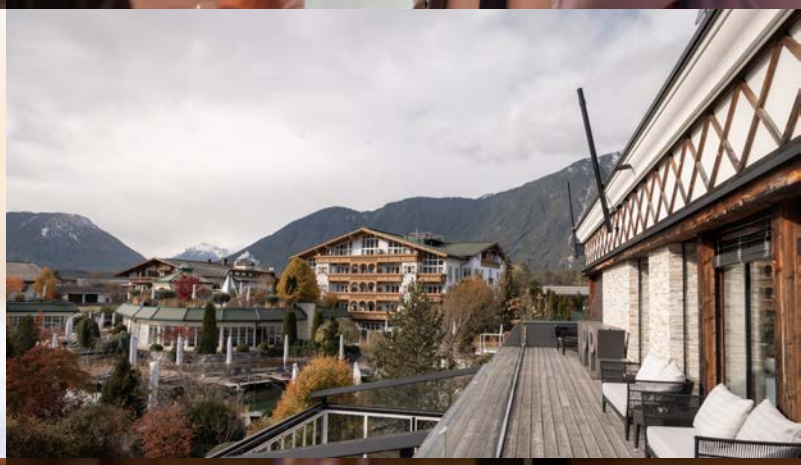
Qualifikationsstufe 3

Im Bild (v.l.n.r.): Otmar Gredler, Fabian Stranz, Markus Obojes, Manuel Nocker, Christoph Sappl, Elisabeth Zisterer, Sandra Hofer, Dóra Heilmann, David Narr und Astrid Mair.

DIE ABSOLVENT*INNEN DER AUSBILDER*INNEN AKADEMIE 2022/23

Otmar Gredler	Ing. Berger & Brunner Baugesellschaft m.b.H.	Digitaler Ausbildungsplan. Umsetzung und Überprüfung der Wirksamkeit
Dóra Heilmann	Hotel Klosterbräu & Spa Seyrling GmbH	Lehrlingsgala 2023
Stefan Köhle	Universitäts-Sportinstitut Innsbruck	Ist eine Teilqualifikation in zwei Unternehmen möglich?
Manuel Nocker	Friedrich Deutsch Metallwerk GmbH	Spitzenbügel - Biegewerkzeuge. Projekt für die Lehrlingsausbildung
Christoph Sappl	AXILS GmbH	Self-responsible learning, Appell an die Eigenverantwortung
Markus Schoner	Stihl Tirol GmbH	Schnuppertage 4.0
Michael Steinlechner	Raiffeisen-Landesbank Tirol AG	Ausbildungsplanung NEU in der RLB Tirol AG, Bankstelle Lienz
Fabian Stranz	D. Swarovski KG	Der gemeinsame Weg zur Lehrabschlussprüfung
Florian Triendl	INNIO Jenbacher GmbH	Zeig, was du zu bieten hast! Eine Arbeit über den Öffentlichkeitsauftritt der Lehrwerkstätte von INNIO Jenbacher
Elisabeth Zisterer	Binderholz GmbH	Unsere Ausbildungspläne werden digital. Von unzähligen Zetteln zu einem einheitlichen Dokument

amg tirol
BILDERFORUM
derungen
rderungen
rderungen
at/arbeitsmarktfoerderung



DANKSAGUNG

Ein herzlicher Dank gebührt allen, die zum Gelingen dieses Kongresses beigetragen haben, darunter:

- den Trägern des Ausbilderforums
- Alpenresort-Geschäftsführerin Katharina Pirktl für die Gastfreundschaft
- Dagmar Freythaler samt Team für die ausgezeichnete Zusammenarbeit
- Den Mitarbeiter*innen des Alpenresort Schwarz für die Betriebsführungen
- Den präsentierenden Ausbilder*innen
- den Moderatoren Peter Schumacher und Dénes Széchényi
- Patrik Heinrich und Daniel Herrmann von Inn-Frame für die Fotos
- Hannah Rabl für die musikalische Begleitung
- allen Gästen, die mittels Fahrgemeinschaften, Kongress-Shuttle oder öffentlichen Verkehrsmitteln angereist sind.
- den Kongress-Sponsoren, durch deren Beitrag die Teilnahme für alle Besucher*innen kostenlos war

EGLO Leuchten GmbH | Ing. Hans Lang GmbH | Innsbrucker Kommunalbetriebe AG | Multivac Ges.m.b.H & Co. KG | planlicht GmbH & Co. KG | Raiffeisen Landesbank Tirol AG Stadtwerke Kufstein GmbH STIHL Tirol GmbH | TIWAG-Tiroler Wasserkraft AG

AUSBILDER FORUM

schwarz
alpenresort · tirol

2023 GREEN EVENT basic TIROL

2023

amg tirol · LAND TIROL · AK · WKO Wirtschaftskammer Tirol · ÖGB Tirol · bfi Tirol · WIFI WKO