

## Ziel der Ausbildung § 1 Abs. 3 BBiG:

---

Handlungskompetenz ist der Schlüssel zum erfolgreichen Mitarbeiter.

### Handlungskompetenz

*„Handlungskompetenz wird verstanden als die Fähigkeit des Einzelnen, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht, durchdacht, sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten.“ (Kultusministerkonferenz 2004)*

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Fachkompetenz</b></p> <p>Befähigung und Bereitschaft, Aufgaben und Probleme mit Hilfe fachlicher Kenntnisse und Fertigkeiten zielorientiert, sachgerecht und selbstständig zu bewältigen sowie das Ergebnis zu beurteilen.</p> | <p><b>Methodenkompetenz</b></p> <p>Befähigung und Bereitschaft zu zielgerichtetem, strukturiertem und effektivem Vorgehen bei der Bearbeitung von Aufgaben und Problemen.</p>   |
|  |   |
| <p><b>Sozialkompetenz</b></p> <p>Befähigung und Bereitschaft, soziale Beziehungen aufzubauen und zu gestalten, sowie sich mit anderen rational und verantwortungsbewusst auseinander zu setzen und zu verständigen.</p>              | <p><b>Individualkompetenz</b></p> <p>Befähigung und Bereitschaft, eigene Begabungen und Fähigkeiten zu erkennen und zu entfalten, Identität und durchdachte Wertvorstellungen zu entwickeln sowie Lebenspläne zu fassen und zu verfolgen.</p> |
|  |   |

*"Fachkompetenz ist Fachkompetenz" - die anderen Kompetenzen nennt man Schlüsselqualifikationen, da sie fachübergreifend sind.*

## Bedeutung der Handlungskompetenz in einer veränderten Arbeitswelt

### Anforderungen der modernen Arbeitswelt

- Mehr Eigenständigkeit – mehr Selbstmotivation – mehr Anpassungsbereitschaft
- Arbeitnehmer nimmt sich als Unternehmer in eigener Sache wahr
- Selbstwahrnehmung an Tätigkeit und Beruf, nicht mehr an den Betrieb

---

*Arbeit als Sinnstifter*  
*Spaltung zwischen Ungelernten und gut Qualifizierten*  
*Keine lebenslange Anstellung mehr*  
*Globalisierung des Arbeitsmarktes*  
*Wichtigste Ressource der Zukunft: Kreativität*  
*Evolution der Arbeit*  
*Agrarwirtschaft → Industriegesellschaft → Wissensgesellschaft*

*Zukunftsinstitut GmbH, 2007*

---

---

*„Arbeiten in international vernetzten  
Projekten in einem örtlich verstreuten  
Team aus verschiedenen Kulturen.  
Verhandeln mit Einkäufern, Managern,  
Projektleitern, Ingenieuren. Erstellen und  
Verkaufen von neuen Zukunftskonzepten  
in einem Klima, das Change eher ablehnt.  
Empathie für Kunden, Kommunikation auf  
vielen Kanälen. Sinn für Erfolg. Talent,  
Dinge voranzutreiben und andere dabei  
motivierend mitzunehmen.“*

---



### Arbeiten 4.0 → Wertewelten



## Personalziele bei der Einstellung von Auszubildenden

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|--|--|--|



Ausrichtung der Ausbildung

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|--|--|--|



Charakterisierung des Auszubildenden

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|--|--|--|

### Generation Z

Scholz warnt: Während die Zler schon auf den Arbeitsmarkt strömen, haben sich die Unternehmen darauf noch nicht eingestellt. „In der Personalwirtschaft liegt der Fokus derzeit noch ausschließlich auf der Generation Y“, kritisiert er: „Es wird große Probleme geben.“ Denn rosige Karriereversprechungen nützen bei den realistischen Z-lern in Bewerbungsgesprächen nichts. Schlüsselwörter in Stellenangeboten wie Work-Life-Blending, also die Vermischung von Arbeit und Freizeit, haben bei den Jugendlichen einen negativen Effekt. „Klarer Dienstschluss“ ist dafür nun wieder ein wirkungsvoller Lockruf. Laut Scholz sind Personaler gut beraten, ihre Strategien, wie sie einen Arbeitgeber als attraktiv darstellen, schon jetzt reiflich zu überdenken. Auch das Marketing und Recruiting an den Hochschulen muss sich anpassen.

Quelle: <http://die-generation-z.de/>

