



Pfefferwerk innovativ – durch Rückenwind+ Digitale Kita-Dienstberatung



Generationenvielfalt und Entwicklung von lebensphasen- und familienorientierten Arbeits(zeit-)modellen für das Pfefferwerk

rückenwind+



- lich

Willkommen!

Auseinandersetzung mit Herausforderungen der „neuen“ Arbeitswelt.

Auseinandersetzung mit Generationenvielfalt im eigenen Team.

Kennenlernen von Pfefferwerk innovativ und Generierung von Input/Feedback für das Projekt.

Input und Ideengenerierung zu lebensphasenorientierten Arbeitsmodellen.



Ziele

Auseinandersetzung mit Herausforderungen der „neuen“ Arbeitswelt.

Auseinandersetzung mit Generationenvielfalt im eigenen Team.

Kennenlernen von Pfefferwerk innovativ und Generierung von Input/Feedback für das Projekt.

Input und Ideengenerierung zu lebensphasenorientierten Arbeitsmodellen.



Ziele

Didaktischer Nebeneffekt: Online-Workshops üben.

Agenda

1. Termin

Kennenlernen & Überblick

Herausforderungen der
Arbeitswelt

Lebensphasenorientierte
Personalpolitik & PI

Hausaufgabe / Selbstlernphase

2. Termin

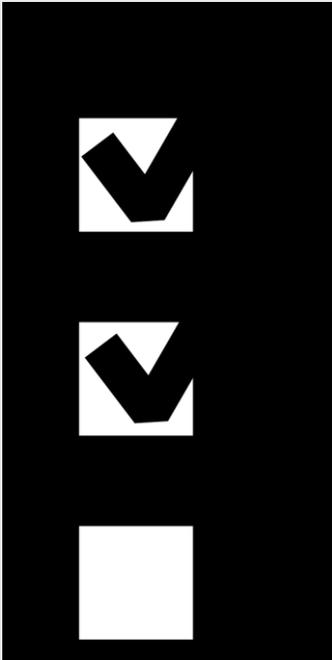
„Treffen der Generationen“

Zusammenarbeit in
diversen Teams

Auswertung & Abschluss

Technische und organisatorische Hinweise

- Anrede: Du OK?
- Termine: 21.4. 17:00 – 19:00 + 19.5. 17:00 - 19.00 Uhr
- Dazwischen: Individuelle Vor- und Nachbereitung (Selbstlernphase)
- Kamera an, Mikrofon nur zum Sprechen.
- Bitte richtige Namen verwenden.
- Fragen im Plenum: „Hand heben“-Funktion verwenden!
- Folien werden bereit gestellt.
- Nach Bedarf zwischen Galerie- und Sprecher-Ansicht wechseln.
- Eigenständiger Raumwechsel während Kleingruppenphasen.



Zoom: Die wichtigsten Funktionen I

The image shows a Zoom meeting interface with several annotations in German. At the top right, a red arrow points to the 'Sprecheransicht' (Speaker View) button, with the text 'Ansichtswechsel zwischen Sprecheransicht und Galerieansicht' (View switch between speaker view and gallery view). In the center, a large white box contains the name 'Marc Schmieder'. Below the name, a red arrow points to a white box containing the text 'Während Kleingruppen-Phasen: über „Breakout Sessions“ Gruppen wechseln.' (During breakout sessions: switch groups). At the bottom, four red arrows point to specific icons: 'Mikrofon und Kamera: Ein- & Ausschalten' (Microphone and camera: on/off), 'Teilnehmerliste & Chat öffnen / schließen' (Participant list & chat open/close), 'Bildschirmfreigabe (inkl. Whiteboard)' (Screen sharing (incl. whiteboard)), and 'Spontane Reaktionen (Emoticons) inkl. Handheben' (Spontaneous reactions (emoticons) incl. hand raise). The bottom toolbar includes icons for 'Dem Audio beitreten', 'Video starten', 'Teilnehmer', 'Chat', 'Bildschirm freigeben', 'Aufzeichnen', 'Reaktionen', and a 'Verlassen' (Leave) button.

Ansichtswechsel zwischen Sprecheransicht und Galerieansicht

Marc Schmieder

Während Kleingruppen-Phasen: über „Breakout Sessions“ Gruppen wechseln.

Mikrofon und Kamera: Ein- & Ausschalten

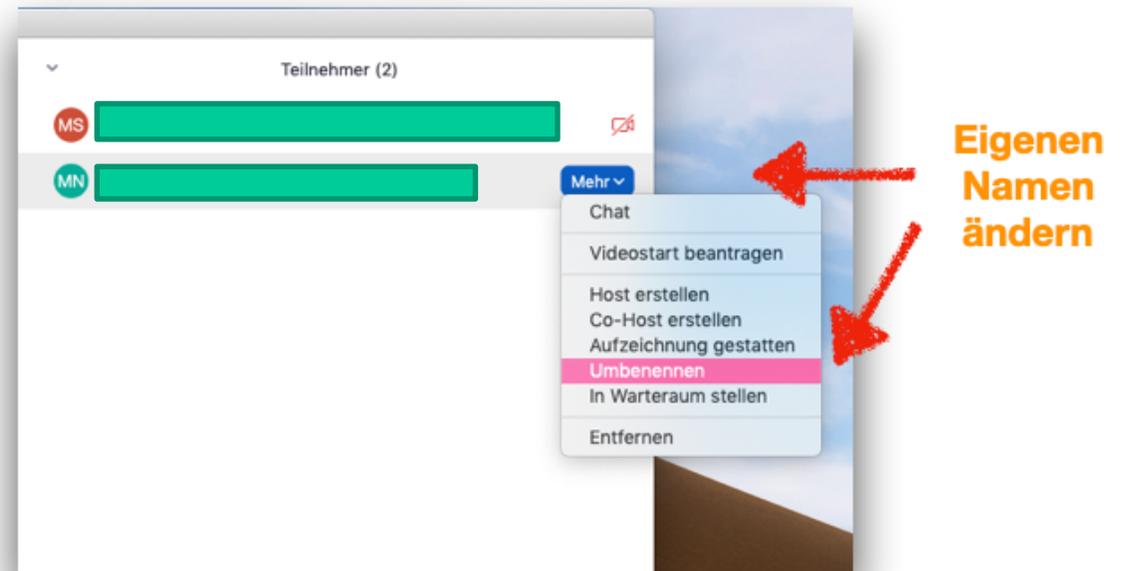
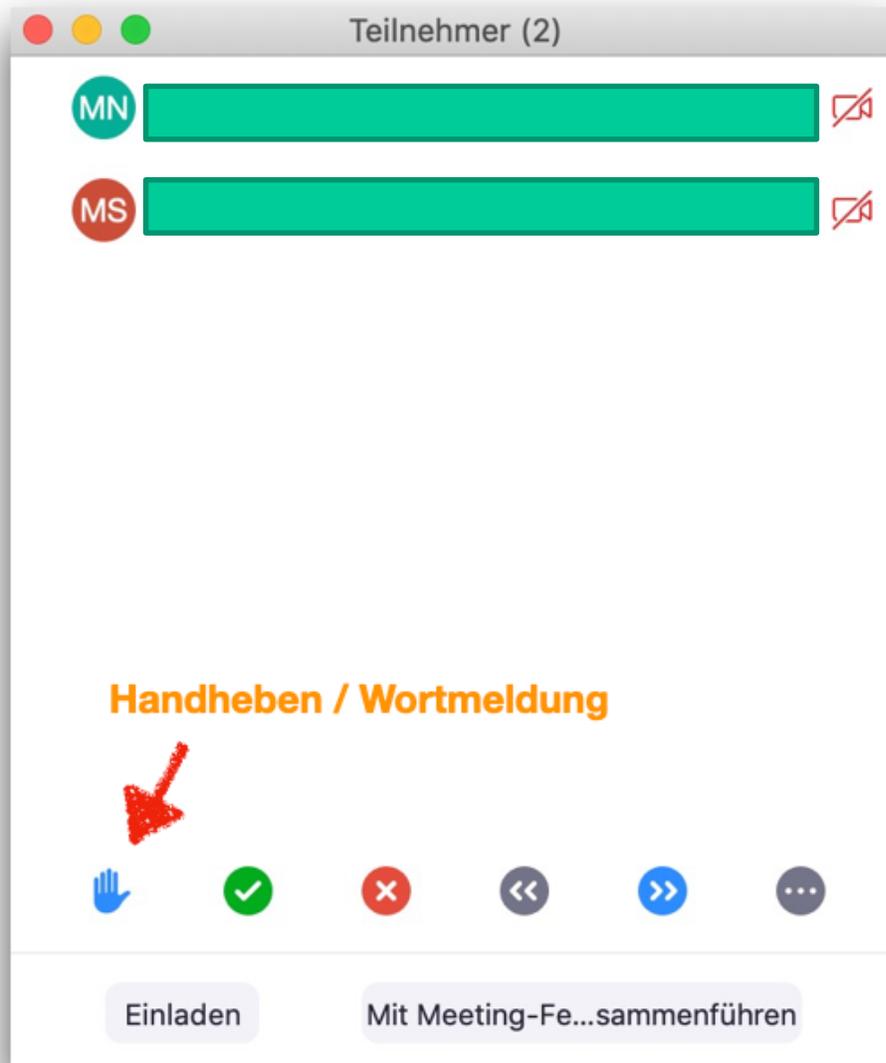
Teilnehmerliste & Chat öffnen / schließen

Bildschirmfreigabe (inkl. Whiteboard)

Spontane Reaktionen (Emoticons) inkl. Handheben

Dem Audio beitreten Video starten Teilnehmer Chat Bildschirm freigeben Aufzeichnen Reaktionen Verlassen

Zoom: Die wichtigsten Funktionen II



Einstimmung & Kennenlernen



Einstimmung & Kennenlernen



Digitale Soziometrie



rückenwind⁺

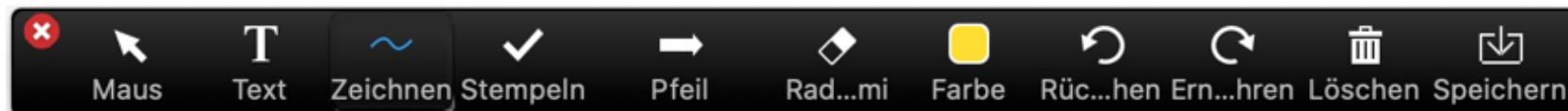
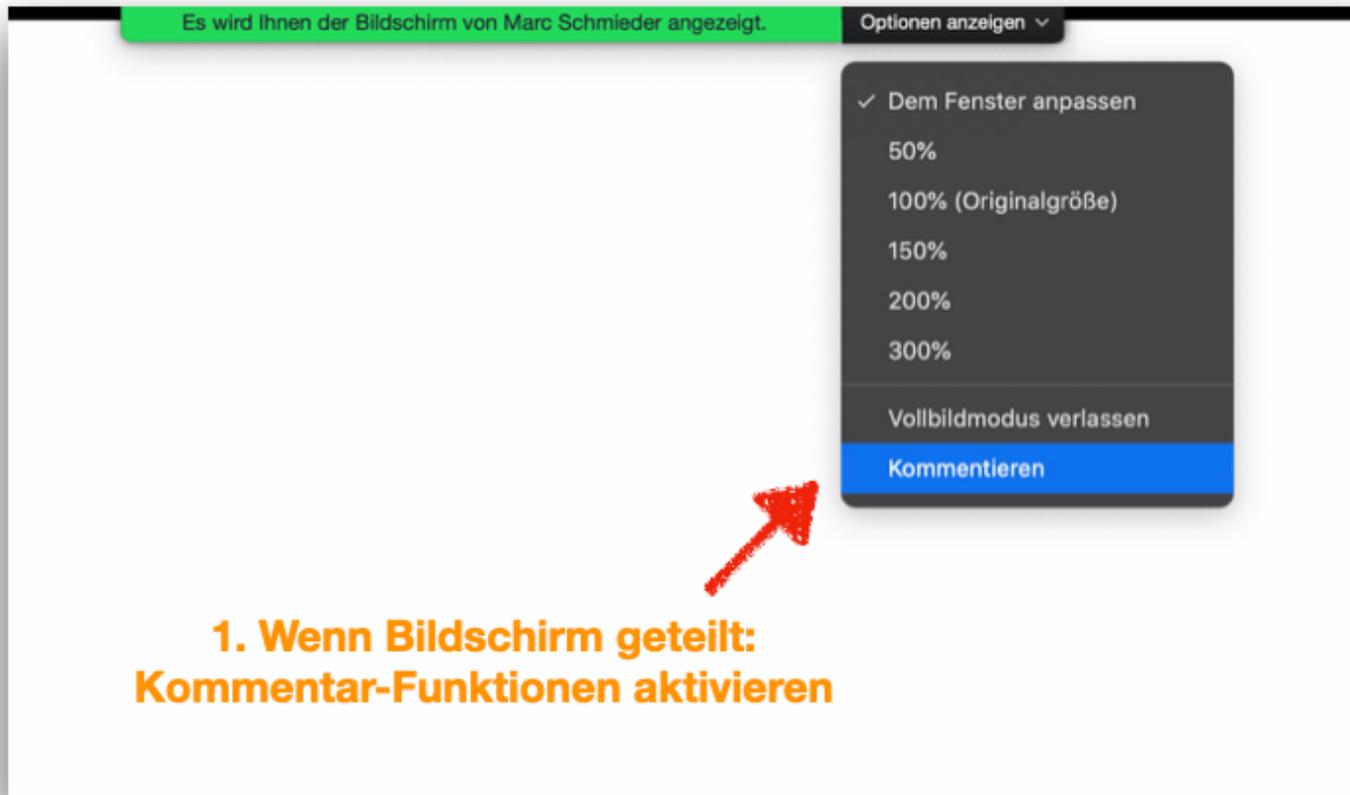
2. Whiteboard einrichten

The screenshot shows the Zoom sharing menu with four options: Desktop 1, Desktop 2, Whiteboard, and iPhone/iPad via AirPlay. The 'Whiteboard' option is highlighted with a red arrow. Below the menu is a large white area with a green border containing the text 'Bei Bedarf: Zoom Whiteboard nutzen'. At the bottom of the menu, there are two checkboxes: 'Den Computerton freigeben' and 'Bildschirmfreigabe für Videoclip optimieren'.

**Bei Bedarf:
Zoom Whiteboard nutzen**

**Am Ende: Speichern
nicht vergessen!**

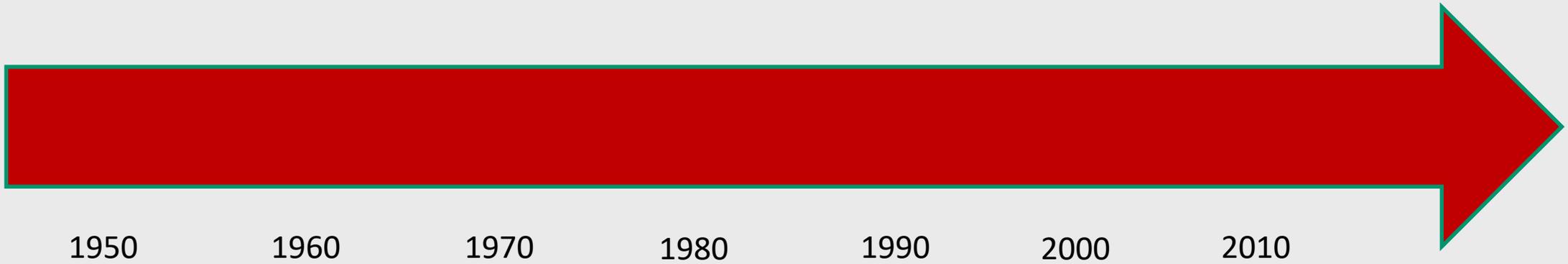
1. Bildschirm teilen



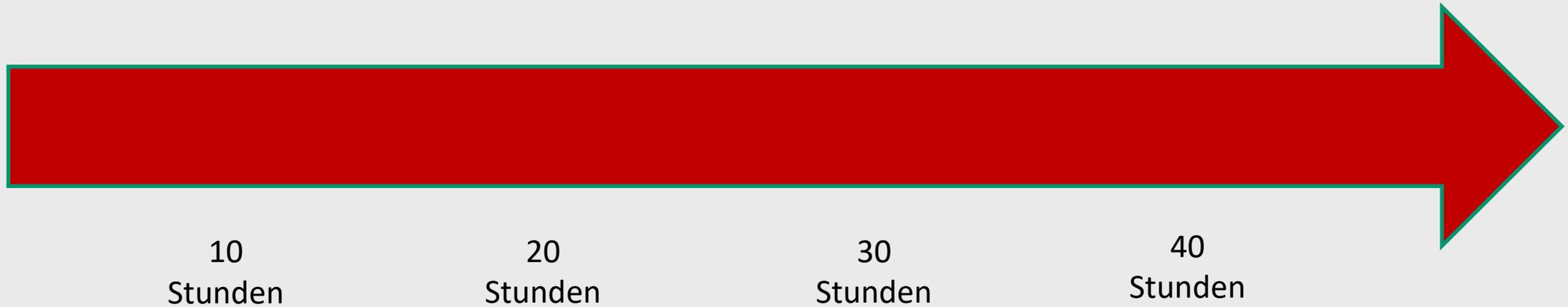
WIE LANGE BIN ICH SCHON BEIM PFEFFERWERK?



ICH BIN JAHRGANG...



ICH ARBEITE DURCHSCHNITTLICH PRO WOCHE



ICH HABE...

Keine Kinder

Kinder

Enkelkinder



Was sagen uns die Ergebnisse über das Team?

Welche Fragen wären sonst noch spannend gewesen?



Bereit für einen Blick auf die „neuen“ Herausforderungen der Arbeitswelt?

„VUKA-Welt“

V = volatil = flüchtig, schwankend = immer neue Anforderungen

U = ungewiss = Zukunft schwer prognostizierbar

K = komplex = vielfältige Zusammenhänge und Wechselwirkungen

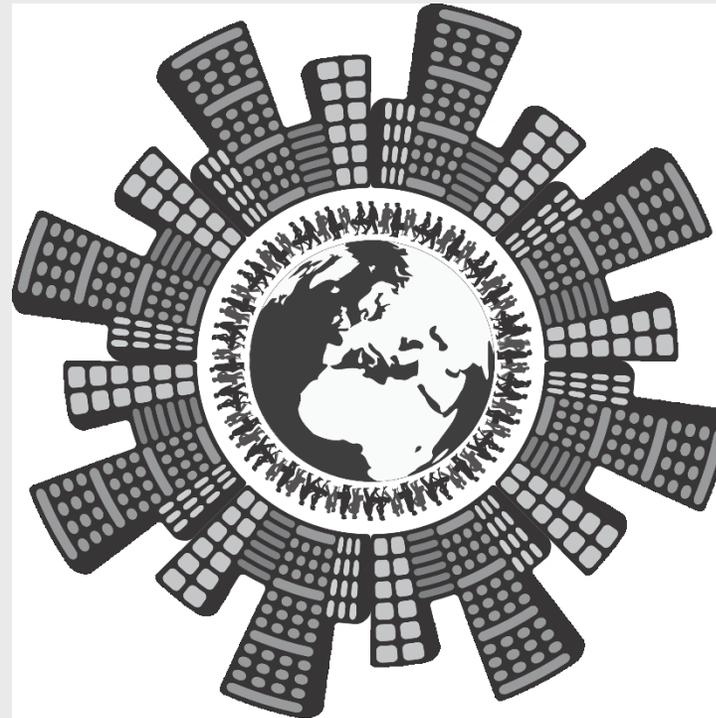
A = Ambiguität = Vieldeutigkeit von Begriffen und Ereignissen



Mega-Trends: dauerhaft, umfassend, global



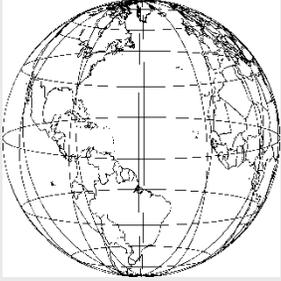
Klimawandel,
Ökologie,
Ressourcenknappheit
Gesundheit



Globalisierung,
Urbanisierung,
Mobilität & Migration



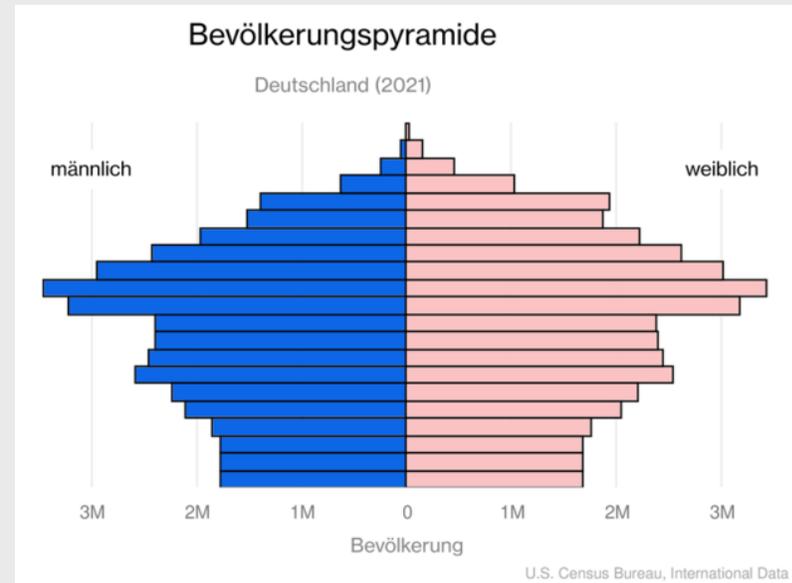
Pluralisierung,
Individualisierung



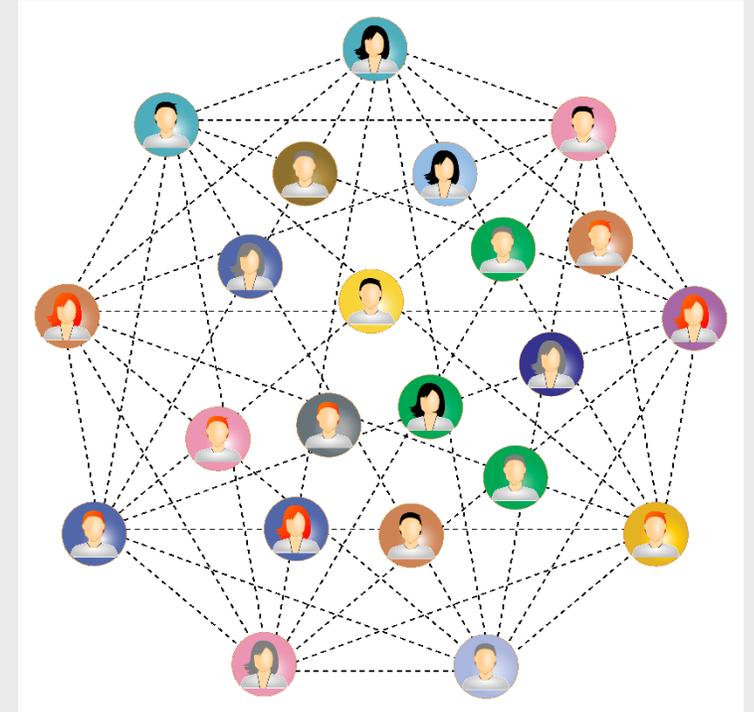
Mega-Trends: dauerhaft, umfassend, global



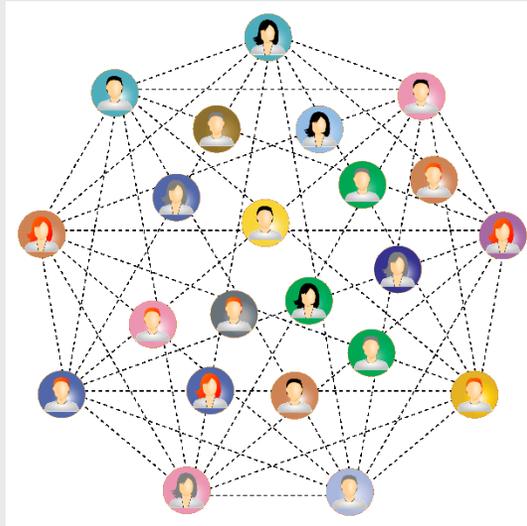
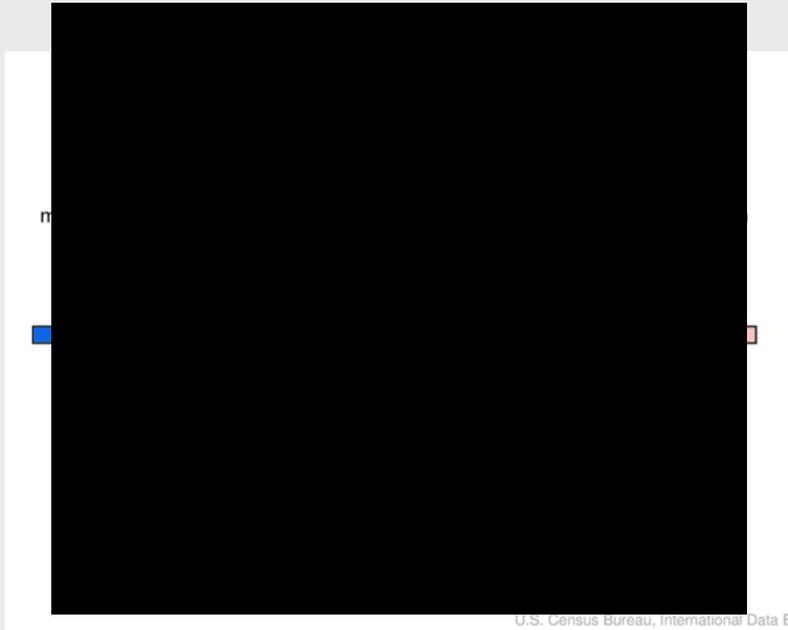
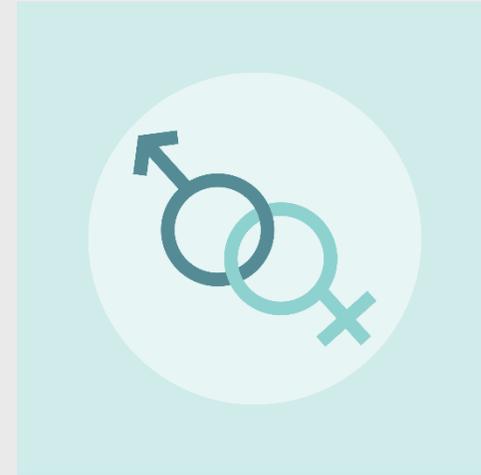
Veränderte Geschlechter-
rollen und -identitäten



Demographischer
Wandel



Konnektivität,
Digitalisierung,
Wissensgesellschaft,
New Work



**Mehr Vielfalt +
mehr Komplexität
in der Arbeitswelt.**

Besondere Herausforderung in der Sozialwirtschaft

Fachkräftemangel und
Besetzungsproblematik

Steigendes Durchschnittsalter der
Beschäftigten in sozial-erzieherischen und
hauswirtschaftlichen Berufen (inkl.
Theologie): 22,3% der Beschäftigten = älter
als 55J; im Vgl. zu anderen Berufen bei 20% ¹

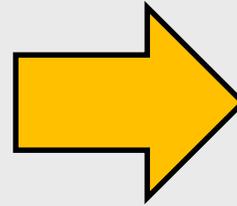
Soziale Berufe: hohe physische
und psychische Belastung –
höchster Anteil an Fehltagen,
bei allen Berufen

Häufig prekäre Beschäftigungsverhältnisse,
vglw. niedrige Einkommen, aber: PW eher
gut im Branchenvergleich in Berlin;

MAB: 50% finden es gut; 40% fair, 48%
zufriedenstellend

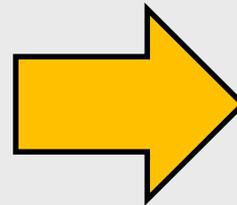
Handlungsfelder für Unternehmens- und Personalpo

Fachkräftemangel und
Besetzungsproblematik



Steigerung der
Arbeitgeberattraktivität,
multiprofessionelles
Arbeiten,
Qualifizierung/Weiterbildung

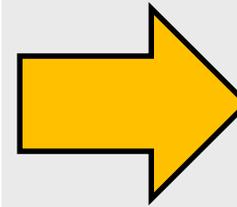
Soziale Berufe: hohe
physische und psychische
Belastung – höchster
Anteil an Fehltagen, bei
allen Berufen



Maßnahmen zur
Belastungsreduktion und
Gesundheitsförderung (BGM)

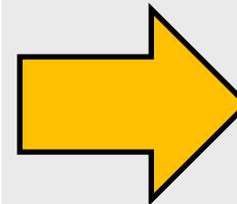
Handlungsfelder für Unternehmens- und Personalpo

Steigendes Durchschnittsalter der Beschäftigten in sozial-erzieherischen und hauswirtschaftlichen Berufen (inkl. Theologie): 22,3% der Beschäftigten = älter als 55J; im Vgl. zu anderen Berufen bei 20% ¹



Demographieorientierte Personalplanung + Vereinbarkeit stärken!

Häufig prekäre Beschäftigungsverhältnisse, vglw. niedrige Einkommen, aber: PW eher gut im Branchenvergleich in Berlin;



Wo möglich: Rahmenbedingungen verbessern + andere Attraktivitätsfaktoren entwickeln

Arbeitgebermarken-
entwicklung

Lebensphasengerechte
Arbeitsmodelle



Digitalisierung +
Kompetenzaufbau

Partizipation fördern

Pfefferwerk innovativ - digital und vernetzt gegen den Fachkräftemangel – Ausgewählte Ergebnisse der MAB

„Flexible Modelle“ und „Flexible Zeiten“ in Nutzung - Hitliste

1. Teilzeitvereinbarungen, 98%
2. Arbeiten von zu Hause 52%
3. TZ in der EZ 55%
4. Unbezahlter Urlaub 49%
5. Persönliche Auszeit 38%

„Corona – Modelle weiter nutzen“

- „Mobiles Arbeiten“ - 69%
- „Arbeitszeiterhöhung/-kürzung, Kolleg*innen unterstützen/vertreten“ - 49%
- „Vertretungspool“ - 46%
- „Rotation in festen Gruppen“ - 19%

„Ideal – Meine Idealvorstellung von flexiblem Arbeiten sind...“ – Hitliste

1. Flexible/ Wechselnde Arbeitszeiten 59,9%
2. Nur an bestimmten Tagen in der Woche arbeiten, z.B. 3 Tage 46,70%
3. Nur bestimmte Zeiten im Jahr arbeiten, z.B. im Halbjahr 42,13%
4. Arbeitszeit erhöhen hat übrigens vergleichbare Werte in der Nicht gewünscht-Kategorie: 39,59%, wie Arbeitszeitverkürzung
Zustimmungsrate: 34,01% >> die meisten sind mit ihren Stunden zufrieden

„Wünsche“ – Hitliste

1. Vertrauensarbeitszeit - 55 %
2. Arbeitszeitwertkonten - 53%
3. Arbeitszeitverkürzung - 38%
4. Mobiles Arbeiten - 36%
5. Nur in der eigenen Einrichtung arbeiten – 45,69%;



3. Arbeitszeit-
gestaltung

2. Digitalisierung

4. Mobiles Arbeiten

1. Arbeitgebermarke
und - attraktivität



5. Work-Life-Balance
und Gesundheits-
förderung

Austausch in Kleingruppen

Diskussionsfragen:

1. Arbeitgebermarke und - attraktivität



1. Wie nehmen wir das Image der Pfefferwerk Stadtkultur wahr?
2. Was denken wir über die erarbeiteten Arbeitgebermarkenwerte: Vielfalt, Freiheit und Verantwortung?



3. Was könnte das Pfefferwerk aus unserer Sicht noch tun, um mehr Fachkräfte anzulocken?

Diskussionsfragen:

2. Digitalisierung



1. Welche Erfahrungen haben wir schon mit der Digitalisierung in unserer Kita?
2. Wo ist aus unserer Sicht weitere Digitalisierung sinnvoll?
3. Was wäre unsere Idealvorstellung einer Pfefferwerk-App?



Diskussionsfragen:

3. Arbeitszeit- gestaltung



1. Welche Möglichkeiten haben/nutzen wir bereits aktuell um unsere Arbeitszeit für uns passend zu gestalten?
2. Wo sehen wir noch Verbesserungspotential? / Wie sähe unsere ideale Arbeitszeitgestaltung aus?
3. Was halten wir von der Idee von Arbeitszeitwertkonten und was wäre aus unserer Sicht bei einer Einführung wichtig?



Diskussionsfragen:

4. Mobiles Arbeiten



1. Für welche Aufgaben nutzen wir bereits heute Homeoffice bzw. Mobiles Arbeiten in der Kita?
2. Gibt es weitere Aufgaben, die in Zukunft vielleicht nicht mehr vor Ort erledigt werden müssten?
3. Was bräuchte es, damit wir in Zukunft ortsunabhängiger arbeiten könnten – und wollen wir das überhaupt?



Diskussionsfragen:

5. Work-Life-Balance und gesundes Arbeiten



1. Was braucht es aus unserer Sicht für eine gute Work-Life-Balance?
2. Welche Tipps und Möglichkeiten kennen/nutzen wir bereits, um möglichst gesund und leistungsfähig zu bleiben?
3. Welche Wünsche haben wir noch an unsere Kita bzw. das Pfefferwerk bzgl. gesundem Arbeiten?



schmieder s

Kita-Dienstberatung "Lebensphasen"

Padlet für interaktive Gruppenarbeiten

Gruppe 1: Arbeitgebermarke und -attraktivität

1. Frage: Wie nehmen wir das Image der Pfefferwerk Stadtkultur wahr?

Ideen/Gedanken als Kommentare zu diesem Post hinzufügen.

0

Kommentar hinzufügen

2. Frage: Was denken wir über die erarbeiteten Arbeitgebermarkenwerte: Vielfalt, Freiheit und Verantwortung?

Ideen/Gedanken als Kommentare zu diesem Post hinzufügen.

0

Kommentar hinzufügen

3. Frage: Was könnte das Pfefferwerk aus unserer Sicht noch tun, um mehr Fachkräfte anzulocken?

Ideen/Gedanken als Kommentare zu diesem Post hinzufügen.

0

Kommentar hinzufügen

Gruppe 2: Digitalisierung

1. Frage: Welche Erfahrungen haben wir schon mit der Digitalisierung in unserer Kita?

Ideen/Gedanken als Kommentare zu diesem Post hinzufügen.

0

Kommentar hinzufügen

2. Frage: Wo ist aus unserer Sicht weitere Digitalisierung sinnvoll?

Ideen/Gedanken als Kommentare zu diesem Post hinzufügen.

0

Kommentar hinzufügen

3. Frage: Was wäre unsere Idealvorstellung einer Pfefferwerk-App?

Ideen/Gedanken als Kommentare zu diesem Post hinzufügen.

0

Kommentar hinzufügen

Gruppe 3: Arbeitszeitgestaltung

1. Frage: Welche Möglichkeiten haben/nutzen wir bereits aktuell, um unsere Arbeitszeit für uns passend zu gestalten?

Ideen/Gedanken als Kommentare zu diesem Post hinzufügen.

0

Kommentar hinzufügen

2. Frage: Wo sehen wir noch Verbesserungspotential?

Ideen/Gedanken als Kommentare zu diesem Post hinzufügen.

0

Kommentar hinzufügen

3. Frage: Was halten wir von der Idee von Arbeitszeitwertkonten und was wäre aus unserer Sicht bei der Einführung wichtig?

Ideen/Gedanken als Kommentare zu diesem Post hinzufügen.

0

Kommentar hinzufügen

Gruppe 4: Mobiles Arbeiten

1. Frage: Für welche Aufgaben nutzen wir bereits heute Homeoffice bzw. Mobiles Arbeiten in der Kita?

Ideen/Gedanken als Kommentare zu diesem Post hinzufügen.

0

Kommentar hinzufügen

2. Frage: Gibt es weitere Aufgaben, die in Zukunft vielleicht nicht mehr vor Ort erledigt werden müssten?

Ideen/Gedanken als Kommentare zu diesem Post hinzufügen.

0

Kommentar hinzufügen

3. Was bräuchte es, damit wir in Zukunft ortsunabhängiger arbeiten können - und wollen wir das überhaupt?

Ideen/Gedanken als Kommentare zu diesem Post hinzufügen.

0

Kommentar hinzufügen

Gruppe 5: Work-Life-Balance und gesundes Arbeiten

1. Frage: Was braucht es aus unserer Sicht für eine gute Work-Life-Balance?

Ideen/Gedanken als Kommentare zu diesem Post hinzufügen.

0

Kommentar hinzufügen

2. Frage: Welche Tipps und Möglichkeiten kennen/nutzen wir bereits, um möglichst gesund und leistungsfähig zu bleiben?

Ideen/Gedanken als Kommentare zu diesem Post hinzufügen.

0

Kommentar hinzufügen

3. Frage: Welche Wünsche haben wir noch an unsere Kita bzw. das Pfefferwerk bzgl. gesundem Arbeiten?

Ideen/Gedanken als Kommentare zu diesem Post hinzufügen.

0

Kommentar hinzufügen

Gruppenarbeit per Padlet



Präsentation der Kleingruppen

Was passiert mit den Ergebnissen?



Nutzung / weitere
Diskussion im Team

Weiterbearbeitung in
„Pfefferwerk innovativ“

Ausblick auf den nächsten Termin



Agenda

1. Termin

Kennenlernen & Überblick

Herausforderungen der
Arbeitswelt

Lebensphasenorientierte
Personalpolitik & PI

Hausaufgabe / Selbstlernphase

2. Termin

„Treffen der Generationen“

Zusammenarbeit in
diversen Teams

Auswertung & Abschluss

Hausaufgabe: Selbstreflexion und Vorbereitung auf das „Treffen der Generationen“



Pfefferwerk Stadtkultur - Projekt „Pfefferwerk innovativ“
Generationenvielfalt und lebensphasenorientiertes Arbeiten in der Arbeitswelt 4.0



Arbeitsblatt „Selbstreflexion: Generationenvielfalt und Teamarbeit“

Zu welcher der vorgestellten Generationen gehöre ich?

- BabyBoomer Gen X Gen Y Gen Z

Wie erlebe ich die verschiedenen Generationen im Arbeitsalltag in unserer Kita, wie lassen Sie sich in Bezug beschreiben?

| Generation | Was denke ich über diese Generation (bspw. in Bezug auf Werte, Einstellungen, Verhalten, Wünsche/Erwartungen)? |
|-------------------|---|
| <u>BabyBoomer</u> | <p>Allgemeine Eigenschaften/Beschreibungen:</p> <p><u>Was ich bewundere:</u></p> <p><u>Was mich gelegentlich nervt:</u></p> <p><u>Was ich fragen möchte bzw. mich interessiert:</u></p> |

Babyboomer (1946-64):

Arbeit im Mittelpunkt,
Pflichtbewusstsein
auf den Weg in den
Ruhestand

Generation X (1965-79):

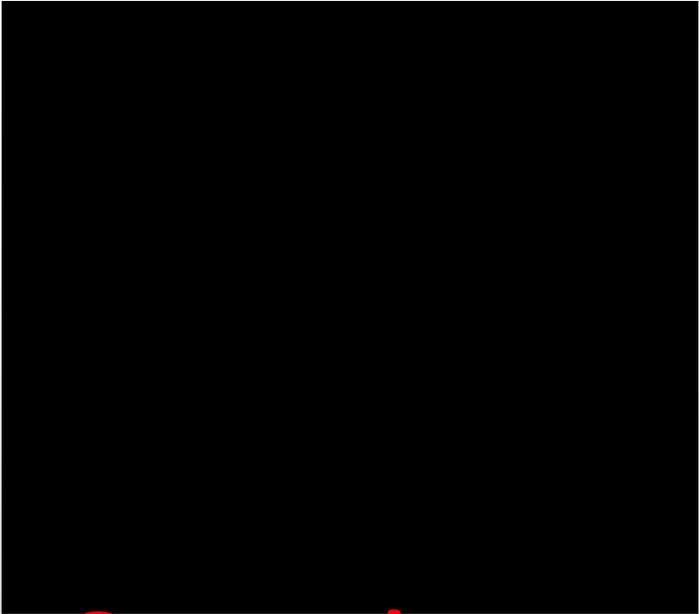
Erlebnisorientierung,
Work-Life-Balance,
„Arbeiten um zu leben“

Generation Y (1980-93):

1. Digitale Generation,
Arbeit als Selbst-
verwirklichung (Sinn- und
Spaßorientierung)

Generation Z (ab 1994):

Super-Digital-Natives,
Unsicherheit & Optionsvielfalt,
Wieder mehr Trennung von
Arbeit und Privatleben



**Generationen-
vielfalt**



Willkommen zurück!

Ablauf heute:

Gruppenarbeit
in Generationsgruppen



Fishbowl
"Treffen der Generationen"



Plenum
Teamarbeit +
Zusammenhalt

schmieder s

Kita-Dienstberatung "Lebensphasen"

Padlet für interaktive Gruppenarbeiten

| Generation Babyboomer | Generation X | Generation Y | Generation Z |
|--|--|--|--|
| <p>Was zeichnet unsere Generation aus?</p> <p>bspw. Werte, Einstellung zur Arbeit, Erwartungen an Arbeitgeber, die eigene Arbeitsgestaltung und Kolleg*innen</p> <p>0</p> <p>Kommentar hinzufügen</p> | <p>Was zeichnet unsere Generation aus?</p> <p>bspw. Werte, Einstellung zur Arbeit, Erwartungen an Arbeitgeber, die eigene Arbeitsgestaltung und Kolleg*innen</p> <p>0</p> <p>Kommentar hinzufügen</p> | <p>Was zeichnet unsere Generation aus?</p> <p>bspw. Werte, Einstellung zur Arbeit, Erwartungen an Arbeitgeber, die eigene Arbeitsgestaltung und Kolleg*innen</p> <p>0</p> <p>Kommentar hinzufügen</p> | <p>Was zeichnet unsere Generation aus?</p> <p>bspw. Werte, Einstellung zur Arbeit, Erwartungen an Arbeitgeber, die eigene Arbeitsgestaltung und Kolleg*innen</p> <p>0</p> <p>Kommentar hinzufügen</p> |
| <p>Wie sehen wir die anderen Generationen in unserem Team?</p> <p>Was möchten wir zurück melden, welche Wünsche haben wir?</p> <p>0</p> <p>Kommentar hinzufügen</p> | <p>Wie sehen wir die anderen Generationen in unserem Team?</p> <p>Was möchten wir zurück melden, welche Wünsche haben wir?</p> <p>0</p> <p>Kommentar hinzufügen</p> | <p>Wie sehen wir die anderen Generationen in unserem Team?</p> <p>Was möchten wir zurück melden, welche Wünsche haben wir?</p> <p>0</p> <p>Kommentar hinzufügen</p> | <p>Wie sehen wir die anderen Generationen in unserem Team?</p> <p>Was möchten wir zurück melden, welche Wünsche haben wir?</p> <p>0</p> <p>Kommentar hinzufügen</p> |
| <p>Was braucht es aus unserer Sicht, damit die verschiedenen Generationen bei uns im Team gut zusammen arbeiten?</p> <p>Und was läuft bereits jetzt schon gut?</p> <p>0</p> <p>Kommentar hinzufügen</p> | <p>Was braucht es aus unserer Sicht, damit die verschiedenen Generationen bei uns im Team gut zusammen arbeiten?</p> <p>Und was läuft bereits jetzt schon gut?</p> <p>0</p> <p>Kommentar hinzufügen</p> | <p>Was braucht es aus unserer Sicht, damit die verschiedenen Generationen bei uns im Team gut zusammen arbeiten?</p> <p>Und was läuft bereits jetzt schon gut?</p> <p>0</p> <p>Kommentar hinzufügen</p> | <p>Was braucht es aus unserer Sicht, damit die verschiedenen Generationen bei uns im Team gut zusammen arbeiten?</p> <p>Und was läuft bereits jetzt schon gut?</p> <p>0</p> <p>Kommentar hinzufügen</p> |

Gruppenarbeit im Padlet



Fishbowl-Diskussion



**Was brauchen Mitarbeitende bzw.
Teams, um gut zusammen arbeiten zu können?**



Individualität



Gemeinschaft

Gruppendynamisch-kulturelle Perspektive

Identität

Begegnung &
Emotionalität

Zugehörigkeit

Vertrauen

Einfluss & Rollen

Nähe & Distanz



Geschichte

Sprache

Symbole

Erzählungen

Rhythmus / Rituale

Werte



Was war gut?

Was nehme ich mit?

Was ist noch offen?

Erntezeit / Feedback

Letzte Hinweise vor dem Abschluss

- ✓ **Teilnahmedokumentation nicht vergessen!**

Das Projekt „Pfefferwerk innovativ“ wird im Rahmen des Programms „Rückenwind⁺“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.





Vielen Dank und schönen Feierabend!