

PANEL 2: ZUKUNFT DER ARBEIT

New Work, New Skills, neue Berufsbilder

WIE NEW WORK BILDUNGSZENTREN ZU BEGEGNUNGSSTÄTTEN MACHT

Ein Erfahrungs- und Praxisbericht aus einer Universitätsklinik

AUTOREN

Ulrich Wirth M.A.
Leiter Schulzentrum

Serhat Sari B.A.
Pflegedirektor und Vorstand

RAUS AUS DER KREATIVEN SACKGASSE

„Oblique Strategies“ ist eine kartenbasierte Methode zur Lösung von Kreativitätsblockaden und wurde 1975 von dem Musiker und Künstler Brian Eno (Roxy Music) und dem bildenden Künstler und Hochschullehrer Peter Schmidt gemeinsam entwickelt. Jede dieser Karten bietet ein Dilemma, welches zum Hinterfragen ermutigt und zum Perspektivwechsel herausfordert, um so insbesondere Kreativitätsarbeitern dabei zu helfen, eingefahrene Bahnen zu verlassen.

- Once the research is in progress, something will be found
- Be less critical more often
- What wouldn't you do?
- Emphasize differences
- Ask your body
- Do we need holes?
- Go outside. Shut the door



Die Neuausrichtung USE AN OLD IDEA

Als Antwort auf die Disruptivität im Bildungssektor hat sich das UKS-Schulzentrum zu einem Strategiewechsel entschlossen und Handlungsfelder für Wandel identifiziert.

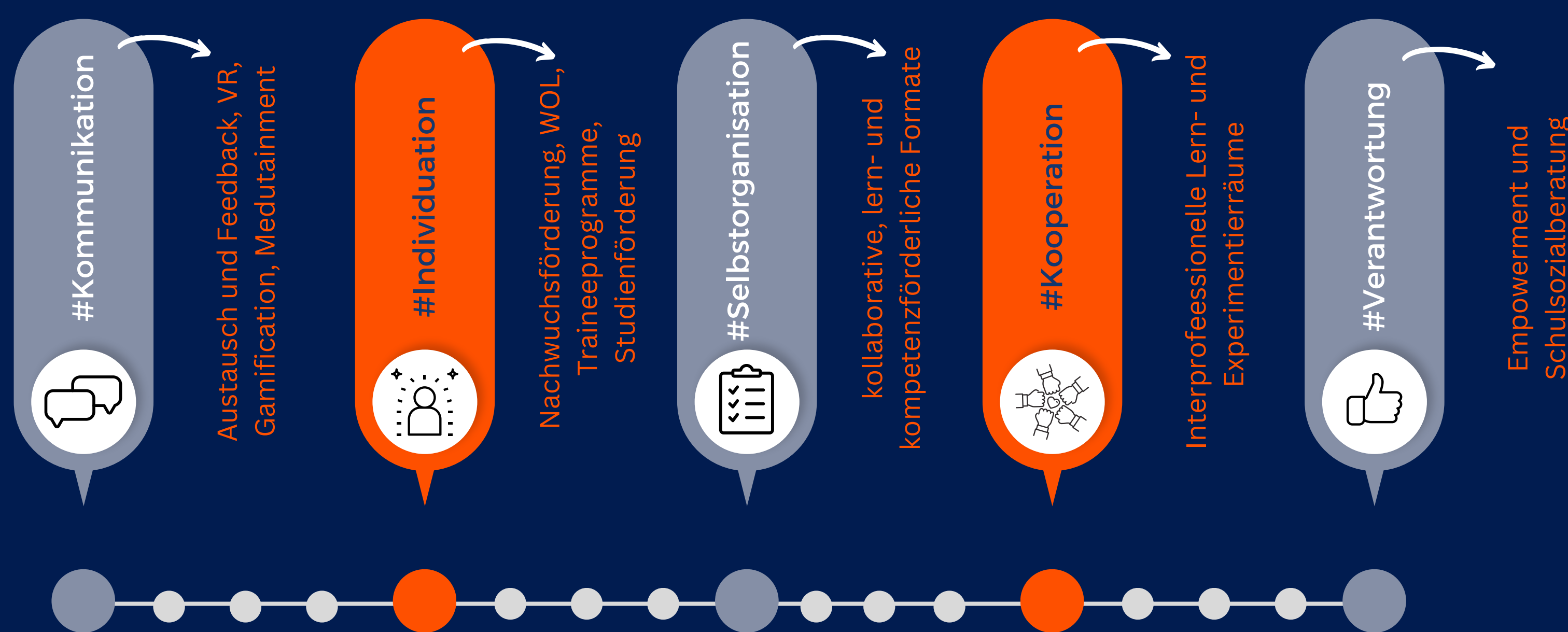
Waren bereits im Erarbeitungsprozess New Work-Prinzipien verwirklicht, boten dieser Aktionsfelder die Chance, nicht nur New Work Culture im Bildungszentrum zu verwirklichen, sondern die Teilnehmenden an den Bildungsprozessen zu Teilgebern und damit zu Multiplikatoren für New Work zu machen.

Letztlich kreisen alle Handlungsfelder um die Kernaspekte der Transformation #Kommunikation, #Individuation, #Selbstorganisation, #Kooperation und #Verantwortung.

Bausteine für die New Work-Praxis

NOT BUILDING A WALL BUT MAKING A BRICK

Nur vom Ende her gedacht, wird Ausbildung zukünftig gelingen. Die Auszubildenden von heute sind die Experten von morgen, weswegen Unternehmen gut beraten sind, deren horizontale wie vertikale Karrierepfade im Gegenstromverfahren schon während der Ausbildung zu gestalten. Nur so kann sich Fachkräftesicherung als Organisationsentwicklung entfalten.



Fazit IS IT FINISHED?

Die Integration von New Work in die Aus-, Fort- und Weiterbildung steht erst am Beginn. Wir bieten Auszubildenden einen Mehrwert über den Zugang zur persönlich bestmöglichen Ausbildung und ein Höchstmaß an individuellen Entwicklungsmöglichkeiten und Motivation. Das funktioniert besser, wenn wir die Persönlichkeit des Auszubildenden in die Ausbildung integrieren. Ausbildung muss „made to measure“ sein, nicht von der Stange.

Warum ist das geschäftskritisch? Universitätsklinien haben im Vergleich zur Privatwirtschaft limitierte Ressourcen, sind wenig dynamisch und noch weniger agil. Da bleibt wenig Luft, denn Ausbildungen lassen sich nicht beliebig organisieren und strukturieren. Bildung ist damit der Schlüssel für unternehmerische Vitalisierung und individuelle Entwicklung, Bildungszentren werden zu Begegnungsstätten, denn jede Kohorte prägt das Mindset des Unternehmens für das nächste Jahrzehnt.

Herangehensweise (1)

TURN IT UPSIDE DOWN

Betriebliche Bildung ist Personalentwicklung ist Organisationsentwicklung: Alle Bildungsangebote sind eng an unternehmensstrategischen Zielvorgaben ausgerichtet, was eine ganzheitliche Unternehmensentwicklung begünstigt. Umwelt- und Ressourcenanalysen sowie Einflussgrößen wie Moden und Trends sind strategierelevant. Betriebliche Bildung beachtet die Bedürfnisse aller Anspruchsgruppen.

Laterales Denken hilft beim Perspektivwechsel, zu dem wir unsere Pädagog:innen, Praxisanleiter:innen und Azubis mit Hilfe der Oblique Strategies gezielt auffordern: Begegnung mittels Konfrontation.



WICHTIG!

Die Kapitelüberschriften dieses Posters stammen aus den „Oblique Strategies“ und zeigen, womit wir arbeiten.

2

Herangehensweise (2)

GARDENING, NOT ARCHITECTURE

Blühende Neue Arbeitslandschaften

Obwohl Französische Gärten in ihrer geometrischen Anordnung eher an überformte Natur erinnern als Englische Gärten in ihrer scheinbar zwanglosen Natürlichkeit, so sind doch beide geplant. Auf Gesundheitsfachberufe ist das übertragbar, denn neben den Ausbildungsgesetzen regeln Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen Inhalt und Umfang der Ausbildung, Rahmenlehrpläne nehmen die grobe Ausrichtung vor, landeseinheitliche Curricula sorgen fürs Feintuning und schuleigene für die Unternehmenssicht.

Der Garten ist damit bestellt und der Spielraum definiert. Ob der Spielraum aber Acker bleibt oder zum Park oder zur Spielwiese wird, beeinflussen maßgeblich das eigene Mindset, Unternehmenskultur und Führung.

Mit Hilfe von experimentellen Geschäftsarchitekturen, demokratischen Führungskulturen, bewusster Auseinandersetzung mit Mitbewerbern sowie unkonventionellem Service wird Bildung zum Schlüssel für unternehmerische Vitalisierung und individuelle Entwicklung, Bildungszentren zu Konfrontations- und Begegnungsstätten.



3

4

5

LITERATUR

Ulrich Wirth: Wieviel New Work steckt in der Ausbildung von Gesundheitsfachberufen – Ein Erfahrungs- und Praxisbericht aus einer Universitätsklinik. In: Patrick Merke (Hrsg.): New Work in Healthcare. Die neue und andere Arbeitskultur im Gesundheitswesen. Berlin 2022, S. 145-152.

