

WORLDSKILLS GERMANY MAZAZIN

Für Talentmanagement,
berufliche Wettbewerbe und
außerschulisches Lernen

Schutzgebühr 6,50 €, ISSN 2566-7688

Angst und Motivation



Gefördert von



Berufliche Bildung
Zufriedene Mitarbeitende – wichtig
für den Unternehmenserfolg

Best Practice
Die positive Kraft der Angst – Tipps
für Ausbildende und Prüflinge

Forschung
Sexualisierte Gewalt in der
beruflichen Bildung



Die WorldSkills Germany Akademie

... weil Weiterbildung unbezahltbar ist

Profitieren Sie von unserem besonderen Netzwerk!
Für Sie und Ihre Weiterbildung bringen wir die
besten Fachexpertinnen und -experten sowie
Praktiker/innen in Deutschland zusammen.

Mit unserem Akademie-Programm werden Lehren-
de zu Lernenden und Lernende zu Lehrenden.

Themen der WorldSkills Germany Akademie sind
unter anderem:

- Betriebliche Aus- und Weiterbildung
- Virtuelle Wettbewerbe
- Azubi Smart Camps
- Marketing und Kommunikation für die beruf-
liche Bildung
- Mentaltraining
- Schulungen für Bundestrainer/innen

Stärken Sie mit uns Ihre Kompetenzen!
Weil Weiterbildung unverzichtbar ist!



Mehr Infos unter:
worldskillsgermany.com/de/akademie
Ansprechpartner: Hubert Romer
✉ info@worldskillsgermany.com

Ängsten und Stress begegnen – Motivation und Zufriedenheit schöpfen



Gehen Sie noch motiviert zur Arbeit? Oder hemmt beruflicher Stress Ihre Leistungsfähigkeit? Fühlt sich die Belegschaft Ihres Unternehmens wertgeschätzt? Oder landen Kündigungen von Auszubildenden auf Ihrem Tisch? Bedienen Sie sich aus dem mentalen Werkzeugkoffer, um Ihren Nachwuchskräften Ängste in der Ausbildung und in Prüfungssituationen zu nehmen? Oder schieben Sie die Verantwortung lieber auf die Berufsschullehrer/innen,

die die Auszubildenden nicht korrekt auf den Ausbildungsabschluss vorbereiten? – Mit der aktuellen Ausgabe des WorldSkills Germany Magazins zeigen wir Best Practices in der Wertschätzung und Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, geben Tipps für den Umgang mit Prüfungsängsten und Stresssituationen und widmen uns Themen, die sonst eher unter dem Radar der Öffentlichkeit laufen.

**TITELTHEMA**

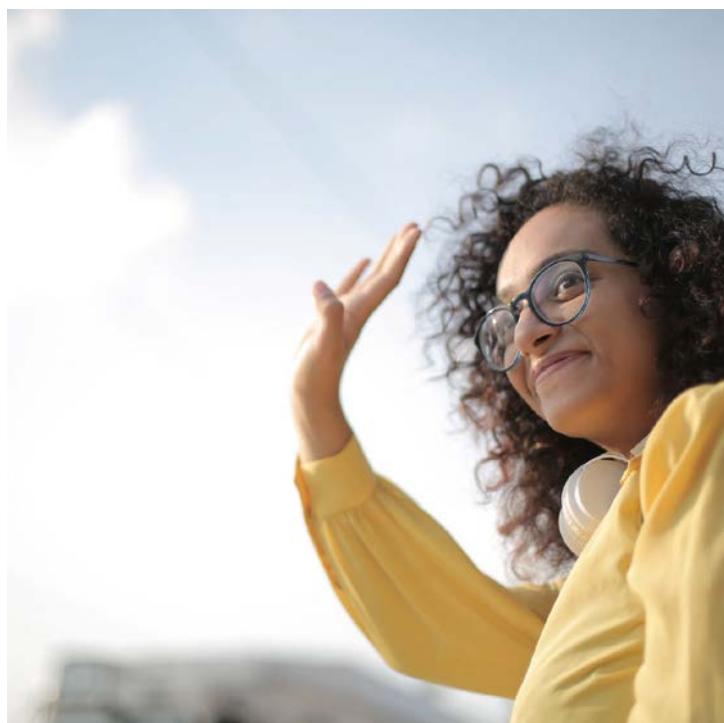
1

Ängsten und Stress begegnen –
Motivation und Zufriedenheit schöpfen

**BERUFLICHE BILDUNG**

8

Zufriedene Mitarbeitende – wichtiger
Baustein für den Unternehmenserfolg

**TRENDS**

14

Nicht gehört und falsch ein-
gesetzt – warum Auszubildende
ihre Verträge lösen

**BEST PRACTICE**

20

Wie im Spitzensport: Mentale Stärke
im Beruf ist erlernbar



BEST PRACTICE 17

Die positive Kraft der Angst – Profi-Tipps für Ausbildende und Prüflinge



FORSCHUNG 26

Sexualisierte Gewalt in der beruflichen Bildung – wenig erforscht, oft erlebt

STANDPUNKT 7

JUNGE STIMMEN 24

Unternehmen sollten ein Gefühl von Achtung vermitteln

DIGITALISIERUNG 29

Berufsschulen – digital oder fatal?

HALL-OF-FAME 32

Endlich glücklich

DBBA 34

Raus aus der Angst – rein in den Flow

INTERNATIONALE WETTBEWERBE 37

Deutschland greift nach EM-Medaillen

LEISTUNGSZENTREN 38

„Lernen im Wettbewerb“ stärkt Ausbildung

NETZWERK 41

Neue Mitglieder

NETZWERK 42

Kompetenzen für die Zukunft

UMFRAGE 44

Voller Ideen und Potenzial

ENGAGEMENT 46

Zukunft braucht Bildung

ANZEIGE 48

Sicheres Arbeiten durch Raumluftqualität

EMPFEHLUNG 49

Mathe ausreichend?

NACHGEFRAGT 51

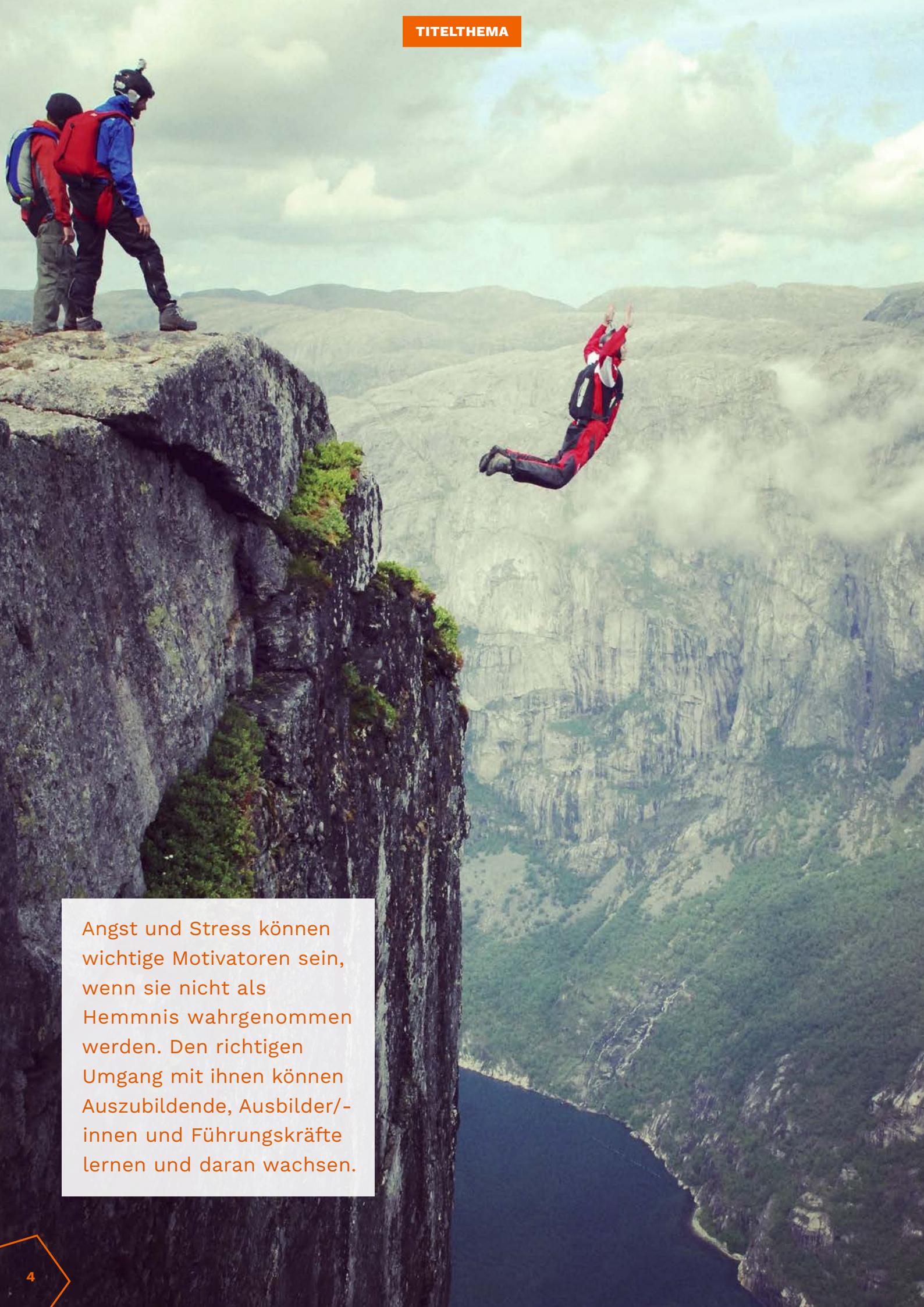
Sieben Fragen an Tim Raue

NEWS 53

TERMINE 54

MITGLIEDER UND PARTNER 56

IMPRESSUM 35



Angst und Stress können wichtige Motivatoren sein, wenn sie nicht als Hemmnis wahrgenommen werden. Den richtigen Umgang mit ihnen können Auszubildende, Ausbilder/-innen und Führungskräfte lernen und daran wachsen.

Ausbildungsbetriebe unternehmen große Anstrengungen, um Fachkräftenachwuchs zu gewinnen. Auch langjährige Mitarbeiter/innen und ihre Expertise sind wichtig für die Unternehmen. Motivation ist dabei ein relevanter Faktor für die Bindung der Angestellten an den Betrieb.





„Angst im Sinne der Befürchtung, den Anforderungen nicht gewachsen zu sein, hatte ich über die lange Dauer meines Trainings hin und wieder. Geholfen haben mir vor allem Gespräche mit meinem Trainer, meiner Familie, den Mentaltrainern und anderen Teilnehmenden. Auch die Neugier auf das große Ereignis hat am Ende die Angst zu scheitern überwogen.“

– Lukas Kohl, WorldSkills-Champion in der Disziplin „Water Technology“ 2019 in Kasan

Was haben Politik, Wahlen, Ausbildung, Prüfung, Top-management und Zukunft gemeinsam?

Liebe Leserin,
lieber Leser,

die Begriffe Motivation, Angst und Stress! Niemand kann sich diesen Empfindungen entziehen. In keinem Bereich unseres Alltags. Nicht im Privaten und auch nicht in Beruf oder Öffentlichkeit. Dabei reden wir nicht gerne darüber. Denn Angst bedeutet in unserer Gesellschaft Schwäche. Wer Angst hat, eignet sich nicht für Führungspositionen und Verantwortung. Dabei haben beispielsweise auch Fallschirmspringer oder Wingsuit-Flieger Angst. Aber, und das ist der große Unterschied: Sie genießen diese! Denn darin liegt für sie der Kick.

Angst kann ein großes Potenzial bedeuten. Man muss sie aber auch ernst nehmen! Sowohl die der anderen, als auch die eigene. Man muss diese Emotionsebene aktivieren können. Denn dann wird aus diesem urzeitlichen Verhaltensmuster ein enormes Energiepotenzial, das wir positiv und aktiv einsetzen

können. Sowohl in der Politik als auch in der Ausbildung und im Arbeitsalltag.

Angst ist positiv und zerstörerisch zugleich. Es liegt an uns, wie wir damit umgehen. Und was wir bei unserem Gegenüber damit machen. Schön, dass unsere Best

Practice-Beispiele aus Handwerk und Industrie diese Binsenweisheit hervorragend spiegeln und die positiven Effekte aufzeigen.

„Aus der Forschung wissen wir, dass ein gutes Stressmanagement nicht angeboren ist, sondern erlernt wird“, so Mentalcoach Dr. Tom Kossak. „Für Berufseinsteiger/innen ist daher wichtig, von Anfang an Ideen mit auf den Weg zu bekommen, wie die Ausbildung zur motivierenden Herausforderung wird – und nicht zur angstbesetzten Plage. Ein gutes Selbstvertrauen, Lösungsorientierung und ein gelassener Umgang mit Stress können erlernt werden.“ Im Sinne eines weltmeisterlichen Ausbildens und erfolgreichen Berufslebens.

Das wünschen wir Ihnen in Ihrem beruflichen Alltag und allen Verantwortlichen in Politik und Öffentlichkeit.

**Herzlichst
Ihr Hubert Romer**

Ich freue mich über Ihre Meinung:
romer@worldskillsgermany.com





Zufriedene Mitarbeitende – wichtiger Baustein für den Unternehmenserfolg

Wie Auszubildende motiviert ihre Lehrjahre
absolvieren und erfahrene
Mitarbeiter/innen ihre Expertise langfristig
in das Unternehmen einbringen.





1

Fordern und Fördern in der beruflichen Ausbildung

Junge Fachkräfte im Handwerk zu finden, fit zu machen und auch an das Unternehmen zu binden, erfordert Ideen und Fingerspitzengefühl. Zwei Beispiele.

Jungen Menschen bei der Berufsfindung zu helfen, sie von der Attraktivität des Handwerks und des eigenen Betriebs zu überzeugen, ist das eine. Schwieriger ist es oft, dafür zu sorgen, dass die Auszubildenden Spaß und Motivation beim Erlernen des „Handwerkszeugs“ haben, sich wohlfühlen und mitgestalten, in schwierigen Situationen unterstützt werden – und letztlich nach der Ausbildung im Unternehmen bleiben. Ein Patentrezept gibt es nicht, aber nachahmenswerte Ansätze.

„Handwerk ist attraktiv und bietet viele Perspektiven. Und wir begleiten unsere Auszubildenden intensiv auf ihrem Weg – diese Botschaften vermitteln wir, schon bei der Auswahl der Bewerber/innen“, so Jörg Veit, Geschäftsführer Personalentwicklung der Elektro-Breitling GmbH, Holzgerlingen (Baden-Württemberg). Das

Unternehmen, das 2018 mit dem „Heribert-Späth-Preis für besondere Ausbildungsleistungen im Handwerk“ ausgezeichnet wurde, gehört zu einer Unternehmensgruppe mit über 250 Mitarbeiter /innen in fünf Firmen, vier davon sind dem Handwerk zuzuordnen. Ausgebildet wird im Verbund – z. B. zum/zur Elektroniker/in Energie- und Gebäudetechnik, Fachinformatiker/in, Technischen Systemplaner/in, aber auch in kaufmännischen Berufen.

50 Auszubildende sind es insgesamt, betreut von zwei hauptamtlichen Ausbildern und sechs Ausbildungsbefragten. „Allein im Vorjahr bewarben sich 196 junge Leute auf 16 ausgeschriebene Ausbildungsplätze bei uns. Wir freuen uns darüber, dass so viele Azubis uns ihr Vertrauen schenken. Das ist der Lohn jahrelanger Anstrengungen und einer konsequenten Professionalisierung des Recruitings.“

Die Faktoren des Erfolgs sind vielfältig: Im Rahmen von Schulpatenschaften z. B. experimentieren Azubis

und Schüler/innen im Projekt „Smart Home in der Schule“ mit neuen Technologien, präsentieren stolz den Familien ihre Ergebnisse. Ein „Girls' Digital Camp“ richtet sich an technisch begabte Mädchen, Bewerbungstrainings und Schüler/innenpraktika eröffnen dem Nachwuchs der Region Einblicke in das Elektrohandwerk.

Stets ein offenes Ohr für Berufliches wie Privates

In der Ausbildung liegt der besondere Fokus neben dem umfassenden Vermitteln der wichtigen Fachinhalte auch darauf, Teamgeist, den guten Umgang miteinander und qualitativ hochwertige Arbeit zu schulen. Indem den jungen Menschen die persönlichen Entwicklungschancen im Unternehmen wie auch monetäre und andere Benefits aufgezeigt werden, bereitet man hier die Basis für eine stabile Motivation der Azubis.

Jörg Veit: „Regelmäßige Feedbackgespräche, aber vor allem ein stets offenes Ohr unserer Ausbilder bis hin zur Unternehmensleitung für die beruflichen wie auch privaten Belange der Auszubildenden sind uns wichtig. Der Zusammenhang von guter Arbeitsatmosphäre, Unterstützung und Verantwortung mit zuverlässigen Leistungen und soliden Lehrabschlüssen sowie einer langjährigen Betriebszugehörigkeit wird bei uns verstanden und gelebt.“ Das schließe durchaus ein, Azubis in besonders schwierigen emotionalen Lebenssituationen auch durch eine eigene arbeitspsychologische Betreuung zur Seite zu stehen. „Einer unserer Azubis im zweiten Lehrjahr drohte durch einen privaten Schicksalsschlag, den Boden unter den Füßen zu verlieren. Nach dem Verlust der Eltern bekam er ein Problem mit der häuslichen Bleibe und seinem Wertegefüge, hatte Kontakt mit dem Drogenmilieu und dann auch mit der Justiz. Seine Ausbildung war auf der Kippe. Wir standen zu ihm, kümmerten uns als Unternehmen um ihn,

stellten ihm eine Kollegin als Mentorin zur Seite, setzten uns dafür ein, dass der junge Mann nur eine Bewährungsstrafe mit Auflagen erhielt. Die klaren Verhaltensansagen und die Unterstützung des Betriebs halfen dem jungen Auszubildenden wieder auf den Weg und eine Perspektive im Leben zu bekommen.“



„Die Azubis sind dankbar, wenn man sie an die Hand nimmt.“ – Jörg Veit

Die Erfahrung des Personalers: „Was wir reinstecken an Energie bei der Ausbildung der Azubis, zahlt sich in der Regel aus – und: Die Azubis sind dankbar, wenn man sie an die Hand nimmt. Wenn ein Azubi individuelle Unterstützung durch einen Ausbildenden benötigt, geben wir sie. So wurden unlängst theoretische und praktische Prüfungen unter realen Bedingungen simuliert, bewertet und ausgewertet. Ein paar wurden dadurch ‚aufgeweckt‘, arbeiteten an ihren Defiziten. Das gleiche gilt für das Coaching auf den Baustellen oder die selbstständige Durchführung von Aufträgen im Rahmen des Projekts ‚Selbstlernen im und am Kundenauftrag‘.“ Ziel sei letztlich, Selbstbewusstsein und fachliche Sicherheit zu erzeugen, selbstständig und zuverlässig agierende Monteur/innen im Einsatz für die Kundinnen und Kunden des Unternehmens zu haben. Als ein Motiv für die Azubis, sich anzustrengen, wird auch die Übernahmегарантie mit einer dreimonatigen Probezeit nach der Ausbildung gesehen. Und auch danach gilt: Stillstand nützt niemandem. „Alle Azubis und Mitarbeitende besitzen eine Skill-Card, mit der dokumentiert und sichergestellt wird, dass man fachlich permanent am ‚Puls der Zeit‘ ist, sprich sich im eigenen Bildungszentrum stetig weiterbildet.“

Begeisterung für den Beruf als Hauptmotiv für Leistung

Altbauerneuerung, Fassaden- und Treppenhausgestaltung, Marmorierung, energetische Sanierung und vieles mehr, vollbracht im Mix aus Tradition und modernen, technologisch hochwertigen Leistungen – damit wirbt Wilhelm Knoll, Geschäftsführer von malerknoll GmbH & Co. KG, einem Familienbetrieb mit 17 Mitarbeiter/innen aus dem bayrischen Hurlach. Fünf davon sind Auszubildende in den Berufen Bauten- und Objektbeschichter/in, Maler/in und Lackierer/in.

„Begeisterung für den Handwerksberuf wecken, das ist das A und O, um junge Leute für eine Ausbildung bei uns zu gewinnen und auch im Unternehmen zu halten“, ist sich Knoll sicher, dessen Betrieb 2019 die Ehrung mit





3



4

dem „Heribert-Späth-Preis für besondere Ausbildungsleistungen im Handwerk“ erhielt.

Mit sechs Schulen der Region ist er im direkten Kontakt, stellt sein Handwerk und den Betrieb vor, realisiert gemeinsame, mit dem Unterricht abgestimmte Projekte wie die Gestaltung von Schulhöfen oder „Unsere Aula wird bunt“, bezieht z. B. am Vorabend von Ausbildungsmessen aktiv die Eltern der Schüler/innen mit ein und informiert über Ausbildungsmöglichkeiten. Zwei Schüler/innen absolvierten in diesem Jahr schon ein Praktikum von einer Woche, zwei Tage davon auf der Baustelle – „die beste Plattform, um das Handwerk direkt zu begutachten“, ist Knoll überzeugt. „Es geht ja nicht nur darum, irgendeinen Job zu bekommen, sondern wichtig sind Leistungsbereitschaft, der Wille, im Handwerk tätig zu sein, und die Begeisterung für den Beruf.“

 „Unsere Prämisse lautet: fördern und fordern.“ – Wilhelm Knoll

Motivierend wirken sich bei den Azubis die offene Kommunikation und das familiäre Verhältnis aus. „Beim Treff am Montagfrüh mit allen lassen wir die vergangene Woche Revue passieren, besprechen das Anstehende – das ist uns wichtig, stärkt den Teamgeist“, betont Wilhelm Knoll. „An unserem Aushang, einer Art ‚Schwarzem Brett‘, kann jeder motivierendes Lob, aber auch Kritisches von Kunden nachlesen.“ Und wichtig auch fürs Selbstbewusstsein: „Unsere Azubis sind in alle Projekte eingebunden. Unsere Prämisse lautet: fördern und fordern. Ab dem dritten Lehrjahr übernehmen sie Verantwortung, bekommen eigene Projekte oder eine Baustelle, die sie selbst organisieren müssen, von den gleichen Vorgaben wie bei den ange-

stammten Mitarbeitenden bis zur eigenverantwortlichen Zeiterfassung und Abrechnung.“

Jährliche betriebsinterne Azubi-Tage dienen dazu, dass die älteren Azubis die des ersten Lehrjahrs gut einführen, aber auch, um mit Kochevents, Segeltörns, einem Besuch der Kletterhalle oder Go-Kart-Rennen den Teamspirit hochzuhalten. In der Vorbereitung auf die Prüfungen trainieren die Azubis mit den Ausbilder/innen in eigens gebauten Kojen die Techniken und Arbeitsabläufe. „Wir wollen den Jungen die Angst nehmen. Wenn ich weiß, wie es geht, bin ich bei der Abschlussprüfung natürlich viel sicherer.“ weiß Knoll.

Ein nachhaltiges Erlebnis für die fachliche Qualifizierung aber auch das persönliche Anerkenntnis guter Leistungen in der Ausbildung ist die Teilnahme an einem Erasmus+-Projekt in Martinsdorf/Siebenbürgen in Rumänien. Initiiert und organisiert vom Verein Handwerkerschule Martinsdorf e. V. mit der Handwerkskammer für München und Oberbayern als Träger arbeiten dort für drei Wochen Azubis verschiedener Gewerke am Erhalt der Bausubstanz von Kirchen und Kulturdenkmälern. „Meine Azubis sind begeistert von der Möglichkeit, ihre Fähigkeiten zu beweisen, anderen Gewerken über die Schulter zu schauen und soziale Kontakte zu knüpfen“, so Malermeister Knoll. „Begeisterung fürs Handwerk fördern, das zahlt sich aus – ich sag's ja.“

1 + 2 Wilhelm Knoll, Geschäftsführer von malerknoll GmbH & Co. KG, und seine Azubis haben Spaß und Motivation, ihr Bestes im Malerhandwerk zu geben.

3 + 4 Jörg Veit, Geschäftsführer Personalentwicklung der Elektro-Breitling GmbH, hat mit seinem Ausbilderstab stets ein offenes Ohr für seine Azubis.



Glückliche Kolleg/innen

Eine lange Betriebszugehörigkeit ist die Basis für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Wie Unternehmen ihre Mitarbeitenden glücklich machen können.

10 Jahre, 25 Jahre, 40 Jahre und sogar 50 Jahre Betriebszugehörigkeit zeigen, dass Unternehmen sehr bemüht sind, ihre Fachkräfte an sich zu binden. Denn diese tragen mit ihrer langjährigen Expertise zum Unternehmenserfolg bei. Was können Unternehmen tun, um die sorgfältig ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten? Wie wichtig (Entwicklungs-)Perspektiven und Wohlbefinden sind, berichten ausgewählte WorldSkills Germany-Mitgliedsunternehmen.

Die gute Nachricht vorneweg: Angestellte wechseln laut einer Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) weniger häufig als gedacht. 2017 hat das IW die Betriebszugehörigkeit in deutschen Unternehmen untersucht. Und siehe da: Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung arbeiten durchschnittlich 12,5 Jahre in einem Unternehmen. Expertinnen und Experten im Bereich Personalführung halten die Wertschätzung der Belegschaft für wesentlich. Für den Strategieberater Edgar K. Geffroy ist die „richtige Unternehmenskultur“ ausschlaggebend für den Unternehmenserfolg. Für die Unternehmensberaterin Christine Pehl aus Augsburg ist der langfristige Unternehmenserfolg gesichert, wenn Unternehmen ihren sinnvollen Beitrag klar definieren können.

Wie das konkret aussehen kann, zeigen drei WorldSkills Germany-Mitgliedsunternehmen.

Sick setzt auf den passenden Karriereweg und Weiterbildung

Das Unternehmen Sick in Waldkirch im Breisgau setzt auf viele Chancen und Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung. Das beginnt beim weltweit agierenden Hersteller von Sensorlösungen für die Fabrik-, Logistik- und Prozessautomatisierung mit der Übernahmegarantie für die jährlich rund 70 Auszubildenden und dual Studierenden. „Aber auch danach ist eine stetige Weiterentwicklung, fachlich wie persönlich, Teil unserer Philosophie“, so Petra Kirner, Head of HR

Marketing. „Wir besprechen konkret, wo die Person hin möchte.“ Eine hauseigene Weiterbildungsakademie macht Angebote für die berufliche Weiterentwicklung. Daneben wird viel Wert gelegt auf eine gute Work-Life-Balance: So ist flexibles und mobiles Arbeiten, auch fern von Sitz-Standorten, nicht erst seit der Corona-Pandemie möglich. Hinzu kommt ein aktives Gesundheitsmanagement inklusive einer betrieblichen Sozialberatung: Es gibt viele Angebote zur Gesundheitsförderung mit Ernährung, Bewegung, Förderung der Resilienz und einer gesunden Gestaltung des Arbeitsplatzes.

 „Es wird viel getan, damit wir bleiben, uns wohl und geschätzt fühlen.“ – Bernhard Nahm, Heidelberger Druckmaschinen

Heidelberger Druckmaschinen: Extrem lange dabei

Die Heidelberger Druckmaschinen AG ist ein Unternehmen, bei dem die Arbeitnehmenden „extrem lange dabei sind“, wie Bernhard Nahm, Senior Manager



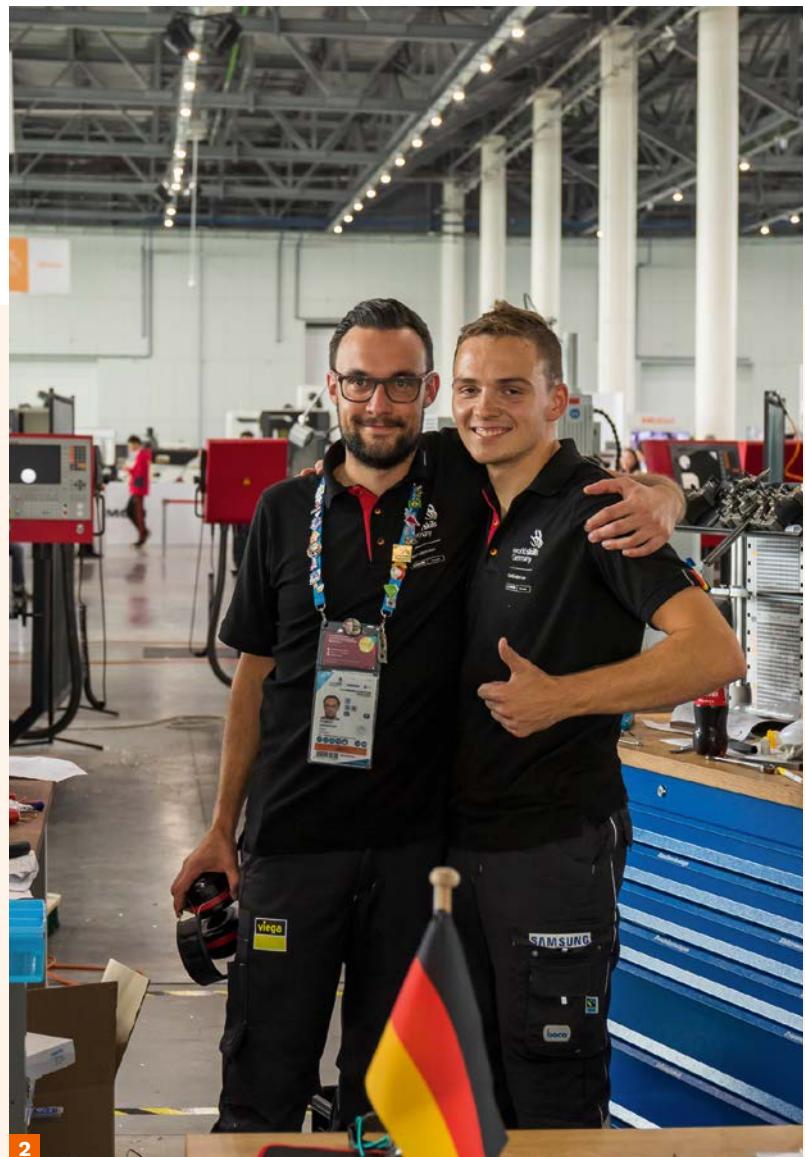
im Print Media Center, erklärt: 24,4 Jahre im Durchschnitt. Auch er gehört seit 1987 zum Team und schwört auf die gute Ausbildung bei Heidelberger Druckmaschinen, hat er doch selbst eine Lehre zum Drucker absolviert. „Das Unternehmen war und ist bis heute ein sehr guter Arbeitgeber mit sehr attraktiven Bedingungen“, so Nahm. Allerdings liegen schwierige Zeiten und eine harte Phase des Gesundschrumpfens hinter Heidelberger Druck. Von den einst 24.000 Mitarbeitenden sind noch um die 11.000 an Bord. Heute ist Heidelberger Druck wieder besser aufgestellt, hat neue Märkte und neue Produkte für sich entdeckt und

 „Wir schauen, dass jeder da arbeitet, wo er sich am meisten einbringen kann.“ – Peter Schöler, Viega

schaut optimistisch nach vorne. Laut Nahm stimmen die Konditionen, auch finanzieller Art, immer noch. „Es wird viel getan, damit wir bleiben, uns wohl und geschätzt fühlen.“ Für jeden würde nach einer passenden und interessanten Position geschaut. Wie erfolgsversprechend das sein kann, zeigt sein eigenes Beispiel.

Arbeiten, wo man sich am meisten einbringen kann, bei der Viega-Gruppe

Fünf unumstößliche Werte, ein familiäres Arbeitsumfeld, menschliches Miteinander und eine lebendige Unternehmenskultur – für die Viega GmbH & Co. KG mit Sitz in Attendorn im Sauerland ist das die Basis für den Unternehmenserfolg. Das Unternehmen für Sanitär- und Heizungssysteme, Rohrleitungssysteme, Verbindungstechnik, Vorwandtechnik und Entwässerungstechnik achtet auf das richtige Einsatzgebiet: „Wir schauen, dass jeder da arbeitet, wo er sich am meisten einbringen kann. So binden wir die Mitarbeitenden ans Unternehmen“, sagt Peter Schöler, Chief Human Resources Officer (CHRO) und Mitglied der Geschäftsführung. Die Förderung beginnt bereits in der Ausbildung. Mit Fremdsprachenkursen und Exkursionen macht Viega mehr als im Lehrplan steht. Gute Teambildung mit alten Hasen und einsatzfreudigen Auszubildenden gehört dazu. Schöler beschreibt das als ein gutes Miteinander mit Geben und Nehmen. Um gute IT-Fachleute zu gewinnen, hat Viega Büros in Dortmund und Köln gegründet. „Wir sind quasi zu den IT-lern gegangen, anstatt sie nach Attendorn zu locken.“



2

1 Die Mitarbeiter/innen der Sick AG können die hauseigene Weiterbildungskademie nutzen, um sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln – so auch Azubis und Studierende.

2 Beide sind Ausbilder bei Viega und nutzen die Möglichkeit, sich bei beruflichen Wettbewerben weiterzubilden: Robert Erdmann (links) als Bundestrainer und Franz Radestock (rechts) als WM-Teilnehmer 2019 in Kasan in der Disziplin „Industriemechanik“.



Den ausführlichen Beitrag lesen Sie auf unserer Website unter:
www.worldskillsgermany.com/de/blog/2021/07/29/glueckliche-kolleginnen-und-kollegen



Nicht gehört und falsch eingesetzt

Warum Auszubildende ihre Verträge lösen und was Betriebe dagegen tun können

Mehr als ein Viertel aller Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung werden in Deutschland vorzeitig gelöst. Das geht aus dem Berufsbildungsbericht 2021 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) hervor. In fast 50 Prozent der Fälle geht die Vertragslösung einseitig von den Auszubildenden aus. Oftmals müsste es nicht soweit kommen.

Fast ein Jahr lang war Christoph Schnabel im Schwerpunkt mit Schaltschrankbau beschäftigt. Der damals 18-Jährige machte eine Ausbildung zum Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik in einem für die Branche relativ großen Betrieb mit etwa 60 Mitarbeitenden: „Das war eine interessante Arbeit, allerdings nicht das Wichtigste im Hinblick auf die Prüfung. Dann kam ein neuer Azubi in diesen Bereich und sie wussten nicht mehr so richtig, was sie mit mir anfangen sollten und haben mich dauerhaft ins Lager geschickt – zum Aufräumen.“

Das sei „leider kein Einzelfall“, sagt Daniel Gimpel von der Abteilung Jugend und Jugendpolitik im Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB). Häufig würden Azubis als günstige Arbeitskräfte in ausbildungsfreien Bereichen eingesetzt: „Weil gerade Personalnot herrscht. Da wird dann viel gearbeitet, aber wenig ausgebildet.“ Die höchsten Vertragslösungsquoten gibt es laut Gimpel in einigen Dienstleistungen wie dem Friseurhandwerk mit über 50 Prozent, in der Gastronomie sowie in bestimmten Teilen des Handwerks.

Die Gründe sind vielfältig: Nach den im Berufsbildungsbericht (BBB) 2020 gesammelten Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) kommen bei einer Vertragslösung durch Auszubildende oft mehrere Motive zusammen. Etwa 40 Prozent gaben einen zu niedrigen Anspruch in der Ausbildung als Grund an, die Hälfte der Befragten nannte Konflikte am Ausbildungsort als ausschlaggebend. Falsche Vorstellungen vom Ausbildungsberuf sind nach den NEPS-Daten im Berufsbildungsbericht in 60 Prozent aller Fälle der Grund für eine Vertragslösung.

Aufgrund seines ausbildungsfreien Einsatzes suchte Christoph Schnabel das Gespräch mit den Ausbildungsverantwortlichen, jedoch ohne Erfolg. Seine Situation änderte sich nicht. Ihm wurde klar, dass ihn die Tätigkeiten in seinem Ausbildungsbetrieb nicht weiterbringen und er das Lernziel nicht erreichen würde. Schnabel entschied sich zu gehen und unterzeichnete einen Aufhebungsvertrag.

Vertragslösung ist nicht gleich Ausbildungabbruch

Laut Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) beginnt etwa die Hälfte der Auszubildenden nach einer Vertragslösung erneut eine duale Ausbildung. Weitere 14 Prozent nehmen eine andere Form der Ausbildung auf. Schnabel setzte seine Ausbildung im selben Beruf in einem bedeutend kleineren Betrieb fort, wo er bald weiterreichende Aufgaben übernehmen konnte – ganz nach seinem Geschmack.

„Mein neuer Chef hat mich auch alleine auf Baustellen geschickt, sodass ich das Gelernte aktiv umsetzen konnte und besser vorankam.“ Hier gab es jedoch ein anderes Problem: „Ich hatte privat eine schwierige Phase, durch Schicksalsschläge im persönlichen Umfeld. Beim Eintritt in den Betrieb sagte mein Chef, man könne mit ihm über alle Probleme reden. Als ich dann morgens um 5 Uhr einmal schrieb: ‚Ich kann heute nicht arbeiten, weil es mir psychisch schlecht geht‘, war das Gegenteil der Fall. Er stand kurz danach vor meiner Tür, klingelte Sturm und nötigte mich, einen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben.“ Unter Druck gesetzt willigte Schnabel ein und brach damit auch diese Ausbildung ab.

Sein Fall ist natürlich nur ein extremes Beispiel. Jedoch meint Daniel Gimpel vom DGB: „Psychische Belastungen von jungen Menschen während der Ausbildung kommen nicht selten vor. Man befindet sich ja gerade in der Phase des Erwachsenwerdens, die



„Psychische Belastungen von jungen Menschen während der Ausbildung kommen nicht selten vor.“ – Daniel Gimpel



auch Konfliktpotenzial mit sich bringen kann. Und dann vollzieht man auch noch den großen Sprung von der Schule in die Arbeitswelt, wo ein manchmal rauer Ton herrscht.“

Was Unternehmen tun können

Ausbildung braucht, unabhängig von der Betriebsgröße, Zeit und Ressourcen, betont Gimpel. Betriebe sollten daher „Ausbildungspersonal einstellen und qualifizieren, auf Auszubildende eingehen, sie individuell betreuen.“ Schließlich seien Auszubildende heute eine sehr heterogene Gruppe, auch wenn man an Geflüchtete denke, wo es Sprachschwierigkeiten gebe. Das Prinzip „Einer macht was vor und der andere macht es nach“ funktioniere im Zeitalter der Digitalisierung ohnehin nicht mehr.

„Eine gute Möglichkeit ist, Kommunikationsprozesse in der Ausbildung zu organisieren. Das kann ein wöchentlicher Dialog mit den Auszubildenden sein, wo gefragt wird: Wie war die Woche? Wo steht man? Wo könnten Probleme auftauchen?“ In größeren Betrieben mit eigenem Ausbildungszentrum werde das vielfach bereits gemacht. Schwieriger sei es in Klein- und Kleinstbetrieben – „wo der Chef der Ausbilder ist, der mit der Geschäftsführung zu tun hat und sich um Ausbildungsbelange nicht ausreichend kümmern kann. Aber auch da gibt es Möglichkeiten – man kann zum Beispiel eine beschäftigte Person mit der Ausbildung beauftragen und ihr die entsprechende Zeit einräumen.“



„Als sie nicht mehr so richtig wussten, was sie mit mir anfangen sollten, haben sie mich dauerhaft ins Lager geschickt – zum Aufräumen.“ – Christoph Schnabel

Bei Problemen mit dem Ausbildungsmanagement gebe es zudem Hilfsangebote wie beispielsweise die „Assistierte Ausbildung“, eine Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit, wo Betriebe gemeinsam mit Auszubildenden unterstützt werden.

Auch Christoph Schnabel hat mittlerweile einen passenden Ausbildungsbetrieb gefunden. Nachdem er eine Zeit lang in der Gastronomie gejobbt hatte, begann er eine Ausbildung zum Fachinformatiker für Systemintegration. Auch wenn er einiges in der Berufsschule ein zweites Mal durchmachen muss: Er fühlt sich wohl und erfährt in seinem neuen Betrieb vieles, was er sich wünscht: „Hier wurde ich in den ersten Wochen nicht einfach nur in den Arbeitsalltag eingeführt, sondern mir wurde vor allem gesagt, welche Inhalte die wichtigsten und prüfungsrelevant sind. Dazu gibt es hier für uns Azubis hilfreiche Materialien und Mentoren, an die wir uns bei allen Fragen wenden können.“



Weiterführende Informationen:

www.bmbf.de/files/21-04-28%20BBB%202021.pdf



www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsbericht_2020.pdf





Beschriften ist unser Skill

Zum Beispiel das Beschriften von Kabeln und Servern im Skill IT-Network Systems Administration. Was ist Dein Skill? Finde unter www.brother.de/beschriftungsgeraete heraus, welche Beschriftungslösungen wir für Dich haben.



Die positive Kraft der Angst

Profi-Tipps für Ausbildende und Prüflinge



Angst ist ein Gefühl, das niemand gerne erlebt – dabei weckt sie in uns grundsätzlich ein positives und hilfreiches Potenzial. Gerade in Stresssituationen und bei Prüfungen. Je mehr wir uns einer Situation ausgeliefert fühlen,

je mehr diese nicht beeinflussbar scheint, können sich Angstgefühle destruktiv auswirken. Wie kann die Kraft der Angst positiv genutzt werden?

„Alle angstbesetzten Situationen in unserem Leben sind ein wichtiges förderliches Erlebnis.“

Angst ist ein hilfreiches Gefühl: Sie macht umsichtig, dient dem Schutz vor Gefahren, erhöht die Leistungsfähigkeit und fokussiert auf das Ziel, das erreicht werden möchte. Wird die Angst jedoch zu groß und wir befürchten, dass unsere Fähigkeiten nicht ausreichen, unser Ziel zu erreichen, kann dieser Zustand unsere Leistungsfähigkeit einschränken oder gar blockieren.

Tipps, wie Ausbildende und Prüflinge Ängste nutzen können:



VOR DER PRÜFUNG

1. Angstpotenzial als Leistungssteigerung nutzen und Kompetenzen einüben

Ängste helfen, unser Leben für einige Zeit auf ein bestimmtes Ereignis zu fokussieren – wie zum Beispiel die anstehende Prüfung. Sie motiviert uns, viel Zeit, Aufmerksamkeit und Energie auf das Einüben der dafür benötigten Kompetenzen aufzubringen. Andere Dinge werden dafür zurückgestellt. Dieser durch die Angst evozierte „Tunnelblick“ ist ein wichtiges Potenzial. Familie, Freunde und auch der Betrieb sollten informiert werden, dass die Teilnahme an einigen normalen Aktivitäten nicht geleistet werden kann.

2. Ängste geben Hinweise auf Unsicherheiten und Kompetenzlücken und zu eng gesetzte Ziele

Ängste geben gute Hinweise, wo wir uns unsicher fühlen, Lernlücken haben, uns noch innerlich auf die Prüfungssituation einstellen müssen. Diese Hinweise

verdienen Beachtung! Gleichzeitig engen Ängste die Kreativität und damit auch das Auffinden von Lösungsmöglichkeiten ein. Eine oder ein Gesprächspartner/in kann hier hilfreiche Perspektiven aufzeigen. Es ist wichtig, diese Ängste auszusprechen, sich jemandem mitzuteilen. Nur im Austausch mit jemand Vertrauensvollem können diese Ängste gemindert werden, die vermeintliche Inkompotenten reflektiert und in das „richtige Licht“ gerückt werden. Dabei sollte auch das Prüfungsziel hinterfragt werden: zählt nur eine Bravour-Leistung, ist der Druck viel höher, als wenn alle alternativen Ziele, z. B. „nur“ das Bestehen der Prüfung, mit einbezogen werden.

3. Gute Vorbereitung fördert das Selbstwirksamkeitsgefühl und reduziert Ängste

Zu einer guten Vorbereitung gehört auch ein zeitlicher Plan, was in welchem Zeitabschnitt gelernt werden sollte. Das gibt Struktur und Sicherheit, dass bis zum Prüfungstag auch die ausreichende Kompetenz für die bevorstehende Prüfung erreicht werden kann. Um das Selbstwirksamkeitsgefühl auch für nicht planbare Situationen zu stabilisieren, hilft es, sich an Situationen zu erinnern, die zu-vor ohne Vorbereitung gemeistert wurden. Das macht Mut und Mut ist ein exzenter Begleiter des Angstpotentials.

4. Entspannung und Spaß gehören zu einer guten Vorbereitung!

Ein leerer Magen lernt nicht gern! Das gleiche gilt auch für Leere in unserem Lebensgefühl: In der Vorbereitungszeit sollte für ausreichend Spaß und soziale emotionale Nähe als Ausgleich zum Lernen gesorgt werden. Ausbilder/innen können helfen, diesen Rahmen zu schaffen.

5. Ängste zu Ende denken: "Auch aus weniger Erfolg kann Gutes erwachsen"

Unbedingt Ängste zu Ende denken. Dies aber im Austausch mit einer/einem Vertrauten. Alleine werden Ängste oft nur bis zum Versagen gedacht und drehen sich dann in der Versagenssituation im Kreis. Im Gespräch können Ideen gesammelt werden, wie sich auch bei einem nicht so guten Ergebnis eine Lebenssituation positiv weiterentwickeln kann – denn jede birgt eine Chance und etwas Gutes!

6. Eine Probeprüfung übt den Ernstfall

Eine Generalexamprobe übt den Ernstfall. Ist sie nahe



an der Prüfungssituation, schafft sie Prüfungskompetenzen und zeigt gleichzeitig Lücken auf, die bis zur Prüfung noch aufgearbeitet werden können. Hier wird gleichzeitig das Durchhaltevermögen bei Stress für die Ernstsituation trainiert.

WÄHREND DER PRÜFUNG

7. „Stopp“ und sich selbst gut zureden

In der Prüfung kann es sein, dass plötzlich ein „Hängenbleiben“ erlebt wird, sich Zweifel auftun, ein Fehler erlebt wird. Das ist nicht schlimm, Prüfungen sind Herausforderungen und bringen uns in bestimmten Prüfungsphasen an unsere Grenzen. Hier ein „STOPP“ zu Versagensgedanken, wenn möglich auch laut, sprechen! Mehrfach! Auch Gedanken, die Prüfung abzubrechen, sollten mit einem „STOPP“ beendet werden. Diese Gedanken ziehen viel Energie und bringen uns immer weiter weg, eine Lösung zu suchen und zu finden. In diesen Momenten hilft, sich selbst Mut zusprechen – „Ich schaffe das!“ – und dieses positive Zusprechen wir ein Mantra solange zu wiederholen,

8. Tief durchatmen und bewusst Körperpartien entspannen

In blockierenden Angstsituation mehrmals tief ausatmen. Bewusst Muskeln im Kiefer, Nacken und Becken entspannen. Die Schultern bewusst wieder nach unten sacken lassen. Auch ein wenig hin und her gehen hilft hier enorm.

9. Sich für einen Moment in eine glückliche Erinnerung „beamten“

An eine entspannte glückliche Situation zu denken, kann ebenfalls beruhigen. Dieses Wegbeamen sollte vor der Prüfung geübt werden, um eine geeignete entspan-

nende Situation zu finden. Wichtig bei der Imagination ist, dass hier auch die (entspannten) Körpergefühle erinnert und aufgerufen werden.

10. Der Ausgang einer Prüfung ist ungewiss: Was soll's! Unsicherheit ist ok.

Unsicherheit in der Prüfung ist normal und wird oft von einem Prickeln, einer inneren Aufregung begleitet. Das ist auch ein schönes, besonderes Gefühl. Sich einer Prüfung zu stellen, ist mutig. Diese durchzustehen ist eine Leistung, egal wie die Prüfung ausgeht. Man gibt sein Bestes. Dabei sein ist alles.

NACH DER PRÜFUNG

11. Die durchgestandene Prüfung feiern!

Prüfungen sind ein wichtiger Abschnitt im Leben. Man hat sich der Prüfung gestellt, sie durchgestanden, sich vorab für ein gutes Ergebnis eingesetzt. Freunde/innen, Kolleg/innen und andere liebe Menschen haben einen unterstützt. Das ist ein Grund zu feiern!

Am Ende gilt: Ob man sich nun selbst vor einer Prüfungssituation befindet, als Ausbilder/in Prüflinge begleitet oder sich in einem Wettkampf messen will: Alle angstbesetzten Situationen in unserem Leben sind ein wichtiges persönlichkeitsförderndes Erlebnis. Es gilt, dieses Aktivierungspotenzial, das in jedem von uns steckt, zu nutzen und es gewinnbringend einzusetzen.



Sabine Schäfer

ist niedergelassene Psychologische Psychotherapeutin in eigener Praxis in Weilheim/Teck und stellvertretende Bundesvorsitzende der Deutschen Psychotherapeuten Vereinigung (DPtV). Sie ist als Fachberaterin in Gremien des deutschen Gesundheitswesens und als Dozentin für die Akademie DPtV Campus aktiv und ist Supervisorin im Rahmen der staatlichen Ausbildung zum Psychotherapeuten.



Den ausführlichen Beitrag lesen Sie auf

unserer Website unter:

www.worldskillsgermany.com/de/blog/2021/08/06/die-positive-kraft-der-angst



Wie im Spitzensport: Mentale Stärke im Beruf ist erlernbar

So nutzen Azubis und Ausbildende den „mentalen Werkzeugkoffer“ der Sportprofis



1

Wie jubelnde Athletinnen und Athleten auf dem Podium: Ein berauschendes Erfolgsgefühl spüren viele nach dem gelungenen Abschluss eines Projekts oder der Ausbildung. Erfolgreiche Sportler/innen wie Teilnehmer/innen bei den WorldSkills wissen: Das Gefühl beim Abpfiff, die Glückwünsche oder den Moment auf dem Podest – das kann einem keiner mehr nehmen. Doch auf dem Weg dahin heißt es, Stress, Angst und Druck, auch Rückschläge zu meistern. Das erfordert viel fachliches Training und gute mentale Fähigkeiten, ist aber erlernbar – und im Ausbildungsalltag nutzbar.

Der ehemalige Skirennläufer Fritz Dopfer ist Experte im Umgang mit Druck. Viele Jahre war er als Mitglied der Deutschen Ski-Alpin-Nationalmannschaft bei Weltcups, Weltmeisterschaften und Olympischen Spielen unterwegs. Er weiß genau, wie sich Erfolge anfühlen, kennt auch den Stress vor dem Start und die Angst vor der Niederlage: „Ich bin ein extrem ehrgeiziger Typ und meine Stärken sind Trainingsfleiß und Disziplin. Den kühlen Kopf vor dem Rennen habe ich mir hart erarbeitet müssen. Da hat mir eine strukturierte Startvorbereitung geholfen. Immer das gleiche Vorgehen zu haben, stiftet Sicherheit und richtet meine Gedanken auf meine Stärken.“

Diesen Glauben an die eigene Stärke brauchte Fritz Dopfer vor allem, als er sich vor Jahren bei einem Trainingsunfall das Bein kompliziert brach und sich mühsam wieder zurück in die Weltspitze kämpfen musste. „Klar habe ich gezweifelt und Angst gehabt, den Anschluss nicht mehr zu schaffen. Doch hier hilft nicht, sich lange selbst zu bemitleiden, sondern sich kleine Ziele zu setzen und auf diese konsequent hinzuarbeiten. Zusammen mit guten

Trainern und einem motivierenden Umfeld habe ich den Glauben an mich behalten und es noch einmal zu den Olympischen Spielen geschafft“, so Fritz Dopfer über seine mentale Stärke.

Rezepte des Erfolgs anderen vermitteln

Diese möchte er auch anderen Menschen mitgeben. 2020 hat er daher die Mentalcoaches Dr. Kai Engbert und Dr. Tom Kossak bei der Vorbereitung der Deutschen Berufe-Nationalmannschaft unterstützt. Beide sind ausgebildete Sportpsychologen, betreuen die Mitglieder verschiedener Sportverbände und waren wie z. B. Dr. Engbert im Auftrag des DOSB auch bei Olympischen Spielen (2010 – 2018) im Einsatz. Gemeinsam mit ihnen entwickelten die Teilnehmenden Ideen, wie sie ihre eigene mentale Stärke für berufliche Wettkämpfe und andere Herausforderungen weiterentwickeln können. Denn ähnlich wie im Spitzensport sind auch bei den WorldSkills-Wettbewerben der Umgang mit (Zeit-)Druck, Selbstvertrauen, der Angst vor Fehlern und Niederlagen sowie eine gehörige Portion Stressmanagement gefragt.

Bereits seit 2016 werden daher die Mitglieder des WorldSkills Germany-Nationalteams von erfahrenen Sportpsychologen aus dem Spitzensport im mentalen Bereich trainiert. In Vorbereitungscamps und Online-

 „Nach Fehlern nicht die Flinte ins Korn zu schmeißen, sondern bis zum Ende weiterzuarbeiten, ist eine wichtige Fähigkeit.“ – Dr. Tom Kossak

Workshops lernen sie zum einen ihre mentalen Stärken sowie Schwächen und Entwicklungsfelder kennen. Zum anderen werden ihnen Strategien und Ideen für ihren „mentalnen Werkzeugkoffer“ gezeigt, die im Wettkampf helfen, einen kühlen Kopf zu behalten und ihr Können auf den Punkt abzurufen. „Gerade in mehrtägigen Wettkämpfen spielt der Kopf eine enorme Rolle“, so Dr. Engbert, der die Deutsche Berufe-Nationalmannschaft schon mehrfach auf Weltmeisterschaften vorbereitet und vor Ort begleitet hat.

Bei den WorldSkills 2017 in Abu Dhabi war der damals 17-jährige Jonas Wanke für die Disziplin „IT-Softwareentwicklung“ gut vorbereitet und hoch motiviert angereist. Am Familiarization Day, zwei Tage vor dem Wettkampf, bei dem das Equipment getestet und vorbereitet wird, lief erst alles nach Plan, doch dann durften durch eine überraschende Änderung der Regeln durch die Wettkampfkommission keine Vorbereitungen gespeichert werden. Das warf ihn weit zurück, da die deutsche Wettkampfstrategie darauf aufbaute, den altersbedingten Erfahrungsnachteil durch diese Vorbereitung auszugleichen. Jonas blickte deshalb so verunsichert auf den Fortgang der WM, dass er sich bereits vor Wettkampfbeginn für völlig



2

chancenlos hielt. Gemeinsam mit dem Bundestrainer Dr. Olaf Kappler konnte Mentalcoach Dr. Kai Engbert Jonas unterstützen, den Tag zu verarbeiten und Strategien zu entwickeln, um sich für den gesamten Wettkampf neu zu motivieren. „Im Gespräch ist es viel einfacher, Frust abzubauen und wieder konstruktiv und positiv zu werden“, so Dr. Engbert.



3

Bei Jonas hat das in Abu Dhabi offensichtlich gut funktioniert: Am Ende wurde sein Einsatz mit der WM-Bronzemedaille belohnt. „Die Zeit in Abu Dhabi war schon extrem stressig. Zwischendurch habe ich an mir und dem Wettkampf gezweifelt. Die Medaille hat mir aber gezeigt, dass es sich immer lohnt, dranzubleiben und an sich und seine Fähigkeiten zu glauben. Ich bin durch den Wettkampf viel selbstbewusster und stressresistenter geworden. Diese Erfahrungen und die ganzen Ideen aus dem Mentaltraining kann ich jetzt im Studium und im Job gut gebrauchen. Damit habe ich anderen sicher etwas voraus“, so Jonas über seine Erfahrungen bei den WorldSkills.

Gutes Stressmanagement ist nicht angeboren

Mentale Werkzeuge und Ideen aus dem Spitzensport lassen sich gut auf den Alltag im Beruf übertragen, geht es doch in der Ausbildung und für jeden Azubi darum, Prüfungen zu bestehen, Stress und Unsicherheit zu meistern und Verantwortung für seine eigenen Leistungen zu übernehmen. „Aus der Forschung wissen wir, dass ein gutes Stressmanagement nicht angeboren ist, sondern erlernt wird“, so Mentalcoach Dr. Kossak. Für Berufseinsteiger/innen ist daher wichtig, von Anfang an Ideen mit auf den Weg zu bekommen, wie die Ausbildung zur motivierenden Herausforderung wird – und nicht zur angstbesetzten Plage. Ein gutes Selbstvertrauen, Lösungsorientierung und ein gelassener Umgang mit Stress können erlernt werden.

„Um erfolgreich zu sein, sollten Menschen, ob im Leistungssport oder im Beruf, prinzipiell zwei Dinge beherrschen: Sie müssen lernen, sich selbst zu motivieren, wenn es schwierig und anstrengend wird. Und sich selbst zu beruhigen, wenn negative Emotionen durch Misserfolge oder Frustrationen auftauchen“, so Dr. Kossak.

1 + 2 Für Jonas Wanke war es eine mentale Achterbahnhfahrt: Am Ende gewann der damalige Schüler die Bronzemedaille bei den WorldSkills Abu Dhabi 2017.

3 Dr. Tom Kossak (links) und der ehemalige Spitzensportler Fritz Dopfer (rechts) beim Mentaltraining des Teams Germany für die EuroSkills Graz 2021.

Vieles, was die Mentalcoaches den Mitgliedern der WorldSkills-Teams vermitteln, kann 1:1 auf die Ausbildung und den beruflichen Alltag übertragen werden. Dazu gehören Strategien, sich Ziele zu setzen und diese hartnäckig zu verfolgen, sich durch positive Selbstgespräche immer wieder anzutreiben, aber zielgerichtet auch Pausen einzusetzen, um langfristig leistungsfähig zu sein. Dr. Engbert: „Die Vorbereitung auf eine WM der Berufe gleicht mehr einem Marathon, bei dem ich lange durchhalten muss, als einem Sprint, bei dem ich alle Energie auf einmal verfeuern kann“. Und auch in der Ausbildung muss man mit Ängsten und Rückschlägen umgehen lernen. Wichtig ist daher, auch unter Druck zu trainieren bzw. zu üben, um im Wettkampf oder bei einer Prüfung nicht überrascht zu sein. „Nach Fehlern nicht die Flinte ins Korn zu schmeißen, sondern bis zum Ende weiterzuarbeiten, ist eine wichtige Fähigkeit“, so Dr. Kossak.

Beherrschende Auszubildenden wie die Wettkämpfer und Wettkämpferinnen die antrainierten Strategien, sich in den entsprechenden Situationen selbst zu steuern, wird es ihnen besser gelingen, mit Herausforderungen und Frustrationen umzugehen, was zum Schluss die Wahrscheinlichkeit für den Erfolg erhöht.

Tipps für „Wege zur mentalen Stärke im Berufsalltag“

1. Macht der Gedanken: Kopfkino und positive Vorstellungen nutzen
2. Aktivierungsregulation: Durch Entspannung und Aktivierung Zustände steuern
3. Zielsetzung: Struktur und Fokus aufbauen
4. Selbstgespräche nutzen: Sich durch positive Selbstinstruktionen antreiben
5. Aufmerksamkeitslenkung: Den Fokus gezielt ausrichten
6. Lernkultur erarbeiten: Den Umgang mit Fehlern und Rückschlägen lernen

Diese und weitere Strategien beschreiben Dr. Engbert und Dr. Kossak in ihrem neuen Buch: „Mentales Training im Leistungssport – Ein Praxisbuch für SportlerInnen, TrainerInnen und Eltern“. Teil 1 + Teil 2; Neuer Sportverlag Waiblingen (www.neuersportverlag.de); ISBN 978-3-96416-033-1. Erhältlich als gedrucktes Buch (260 Seiten, VK: EUR 29,90) und E-Book (Apple iBooks)



Den ausführlichen Beitrag lesen Sie auf unserer Website unter:
www.worldskillsgermany.com/de/blog/2021/08/04/wie-im-spitzensport-mentale-staerke-im-beruf-ist-erlernbar



The background image shows a hand interacting with a futuristic digital interface. The interface consists of a grid of white, rounded rectangular cards floating in space. Some cards are illuminated from behind, creating a glowing effect. The cards contain German words related to technology and education:

- Analysieren
- Metalltechnik
- Individuell
- Elektrotechnik
- Digital
- Digitale Inbetriebnahme
- Vernetzen
- Produktiver
- Planen
- Simulieren
- Lernen
- Kommunikativ
- Zeitersparnis
- Nachbilden
- Praxis

A red circular badge in the bottom right corner contains the text "NEU und EXKLUSIV".

mMS-Sim4edu 3D-Mechatroniksimulation

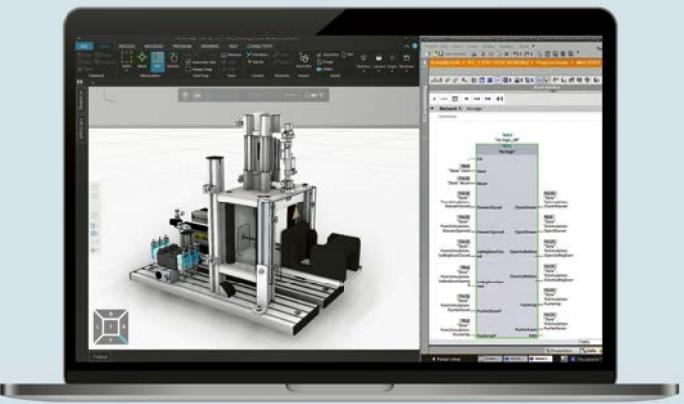
Produktiver – Vernetzter – Vereinfacht

Mit der neuen Simulationssoftware mMS-Sim4edu tauchen Sie in die digitale Welt ein. Lassen Sie Ihre Auszubildenden in einem digitalen Baukastensystem eigene mechatronische Systeme planen, entwickeln, testen und simulieren.

Was bietet mMS-Sim4edu?

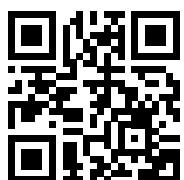
- Digitaler Zwilling
- Modulares Konzept
- Schnelle Verbindung zur Steuerung
- Lösungen planen
- Virtuelle Inbetriebnahme

► Jetzt auch auf Englisch erhältlich!



Mehr Informationen unter oder einfach scannen:

christiani.de/mMS-Sim4edu



Unternehmen sollten ein Gefühl von Achtung vermitteln

Junge Fachkräfte zum Thema Angst und Motivation

Haben junge Fachkräfte in ihrem Ausbildungs- oder Berufsalltag schon einmal Angst verspürt? Wie sind sie mit dieser Angst umgegangen? In welchen Momenten sind sie glücklich in ihrer beruflichen Tätigkeit? Was können Unternehmen oder Berufsschulen

beitragen, damit junge Fachkräfte in ihrer Ausbildung oder ihrem Beruf zufrieden sind? Lesen Sie hier einige Antworten junger Fachkräfte. Die ungekürzten Versionen finden Sie wie immer auf unserer Website.

Ich hatte in meiner Ausbildung Angst bei etwas, das als selbstverständlich angesehen wurde, z. B. beim Klettern auf ein Gerüst ohne abgesichert zu sein. Ich habe mich dann meinem damaligen Meister anvertraut.

Da mein Unternehmen der Ausbildungspflicht nur bedingt nachkommt, bin ich zufrieden, wenn sich Einzelpersonen die Zeit nehmen, um mir ausbildungsrelevante Dinge beizubringen.

Betriebe sollten die Kritik der Auszubildenden wahrnehmen und diese zumindest ansatzweise auch ernst nehmen. Des Weiteren halte ich eine enge Kommunikation für sehr wichtig.

Anonym (20 Jahre, Mechatroniker für Kältetechnik im 2. Lehrjahr)



Die ausführlichen Antworten lesen Sie auf:
www.worldskillsgermany.com/de/blog/2021/07/30/unternehmen-sollten-ein-gefuehl-von-achtung-vermitteln

Ich bin ein Mensch, der das Gefühl von Aufregung und Angst in einer Situation bekommt, wenn die Aufmerksamkeit auf mich gerichtet ist und ich sehr viel reden muss. Das ist oft der Fall, wenn ich vor der Klasse sprechen muss. Aber genau das ist für mich so wichtig, denn nur so verlasse ich meine Komfortzone und wachse an mir und meinen Aufgaben.

Ich kann sehr offen in meinem Unternehmen Themen und Bedenken ansprechen und habe allgemein tolle Menschen um mich herum, die mir die Angst nehmen und mich unterstützen. Ich finde, wenn man über etwas spricht, wovor man Angst hat, verliert diese Sache direkt an Stellenwert im Kopf. Also sollte man seiner Angst einen Namen geben und über sie sprechen, um diese zu verringern.

In meiner Ausbildung bin ich glücklich, wenn ich mit den Kolleginnen und Kollegen aus der Kommunikationsabteilung zusammen an einem Projekt arbeite, weil es nicht nur Spaß macht, viele Gedanken und Ideen zusammenzutragen, sondern auch das Zwischenmenschliche stimmt.

Allgemein sollten Berufsschulen und auch Ausbildungsstätten dem oder der Auszubildenden ein Gefühl von Wichtigkeit und Achtung vermitteln, denn auch wenn diese/r noch lernt, trägt er oder sie einen großen Teil zum Unternehmen bei.

Johanna-Josefine Leitert (22 Jahre, Auszubildende zur Kauffrau für Marketingkommunikation im 2. Lehrjahr)



In meiner Berufsvorbereitung und in der Ausbildung fällt mir keine Situation ein, in der ich Angst hatte. Im Praktikum in einer Großkantine sollte ich mal eine Suppe machen und habe dabei einen großen Schaden verursacht. Dabei ist der große Pürierstab in das Sieb des Kessels geraten und hat diesen zersplittet. Wenn man püriert, sollte kein Sieb im Kessel sein. Ich hatte Angst, dass ich für den Schaden aufkommen muss (ca. 5.000 €). Zum Glück war das nicht der Fall. Der Küchenchef war auf 180. Am nächsten Tag habe ich mit ihm gesprochen und es wurde eine Lösung gefunden. Danach ging es mir besser.

Am meisten macht mir die Arbeit mit den Gästen Spaß. Die Freizeitangebote wie Fußball, Tischtennis, Gitarre, Fitness oder Kanufahren sind ein guter Ausgleich für mich. Die werden hier bei uns im Annedore-Leber-Berufsbildungswerk Berlin angeboten. Ich bin auch ehrenamtlich aktiv beim Technischen Hilfswerk und bei der Berliner Tafel.

Die Unternehmen sollten Weiterbildungen anbieten und Möglichkeiten der Mitsprache von Auszubildenden fördern. Ich bin zum Beispiel Mitglied der Teilnehmendenvertretung im Berufsbildungswerk.

Justin Brietzke (21 Jahre, Auszubildender zum Fachpraktiker Küche im 2. Lehrjahr)

Sexualisierte Gewalt in der beruflichen Bildung

Wenig erforscht, oft erlebt

Einblicke in den beruflichen Alltag, fachbezogener Unterricht, das erste eigene Gehalt – alles Themen, die mit einer Ausbildung in Verbindung gebracht werden. Zur Lebensrealität vieler Auszubildenden gehören jedoch auch Beleidigungen und Übergriffe sexueller Art, besagt eine aktuelle Studie. Wie können Prävention und Aufarbeitung in der beruflichen Bildung aussehen?

Sexualisierte Gewalt war lange ein Tabuthema, belastbares Zahlenmaterial oft Mangelware, vor allem zur Situation an Berufsschulen. In Hessen hat sich das geändert. In der vom Land in Auftrag gegebenen SPEAK!-Studie über Formen, Häufigkeit und Auswirkungen sexueller Gewalterfahrungen Jugendlicher im schulischen Kontext der Philipps-Universität Marburg und der Justus-Liebig-Universität Gießen kommen erstmals auch Berufsschülerinnen und -schüler zu Wort.

Die Ergebnisse zeigen, wie wichtig es ist, das Thema ins Blickfeld zu rücken: Zwei Drittel der mehr als tausend Befragten hat schon einmal nicht-körperliche sexualisierte Gewalt erlebt, jeder zweite bis dritte körperliche. Je älter die Schüler/innen sind, desto mehr Erfahrungen haben sie laut der Studie mit derartigen Themen. Junge Frauen sind besonders oft betroffen, vor allem bei körperlichen Delikten. Die soziale Schicht hat hingegen keinen Einfluss auf das Vorkommen von Gewalterfahrungen. Ein Migrationshintergrund spielt nur bei nicht-körperlicher Gewalt eine Rolle, erhöht

hier aber deutlich das Risiko, zum Opfer zu werden. Doch wer sind in den beschriebenen Fällen die Täter/-innen? Am häufigsten wird eine fremde männliche Person genannt. Oft geht die Gefahr auch von Mitschülerinnen, Mitschülern oder Mitarbeitenden aus dem Betrieb aus.

Vielfältige Symptome

Für die Jugendlichen kann sexualisierte Gewalt unterschiedliche Folgen haben: „Es ist eine ganze Welle von Gefühlen, mit denen Betroffene zu kämpfen haben“, weiß Anette Diehl, die als Trauma-Fachberaterin bei der Mainzer Fachstelle für sexualisierte Gewalt tätig ist, einer Anlaufstelle für Betroffene, aber auch für Lehrkräfte, Schulklassen oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Betrieben, die sich mit dem Thema beschäftigen wollen. Betroffene verlieren das Vertrauen in sich selbst, was vor allem im jungen Alter und in der Phase des Lernens langfristige Folgen nach sich ziehe, so Diehl. Das zeigt auch die SPEAK!-Studie: Bei Schülerinnen und Schülern, die selbst von sexualisierter Gewalt betroffen sind oder diese mitbekommen, sinkt nicht nur die „Schul- und Lernfreude“, sondern auch das Gefühl von Sicherheit und Wohlbefinden. Was können also Schulen und Betriebe tun, um dem entgegenzuwirken?



„Es ist eine ganze Welle von Gefühlen, mit denen Betroffene zu kämpfen haben.“

Information und Kommunikation

Um die jungen Menschen vor sexuellen Übergriffen und deren langfristigen Folgen zu schützen, braucht es präventive Maßnahmen. Laut Anette Diehl gehe es vor allem darum, Begriffe zu definieren. Denn oftmals wissen junge Menschen gar nicht, wo sexualisierte Gewalt beginnt. Das bestätigt auch die Studie. Knapp 45 Prozent der Jugendlichen wollen demnach mehr über das Thema erfahren. Genau das setzt Diehl mit ihren Kolleginnen und Kollegen an den Schulen um: Sie informieren, definieren, sprechen über Selbstermächtigung. Auch die Lehrkräfte werden einbezogen. Neben ausreichend Informationen und einem stärkeren Bewusstsein für das Thema brauche es laut Diehl auch mehr Kommunikation zwischen Schule und Betrieb. Immerhin geben 7 Prozent der Schülerinnen und Schüler Personen aus dem Unternehmen bei nicht-körperlichen und 4,3 Prozent bei körperlichen Gewalttaten als Täterinnen und Täter an.



„Je älter die Schüler sind, desto mehr Erfahrungen haben sie laut der Studie mit derartigen Themen.“

Nähe versus Distanz

Diehl rät Betrieben, das Thema im Arbeitsalltag sichtbar zu machen. Konkret könne man zum Beispiel Plakate der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aufhängen, Umfragen im Unternehmen starten und in einer Dienstvereinbarung Grenzen des Miteinanders aufzeigen. Insbesondere Vorgesetzten und Führungskräften komme hierbei eine Schlüsselrolle zu. Grenzen sind auch laut Torsten Heinzmann von der IHK Darmstadt essenziell, der empfiehlt, im Betrieb auf Nähe und Distanz zu achten: „Es ist natürlich wichtig, eine Vertrauensbasis zu schaffen, aber zu nah ist auch schlecht.“ Um Unternehmen dabei zu unterstützen, bietet die IHK regelmäßig Workshops an, zum Beispiel zum richtigen Umgang mit Auszubildenden. Pro Jahr bearbeitet Heinzmann etwa fünf Fälle von sexualisierter Gewalt in Ausbildungsbetrieben, überwiegend sind Frauen betroffen. „Das heißt nicht, dass da nicht mehr passiert, aber mehr treten meist nicht an uns heran.“ Oft werde die IHK nur als die Institution wahrgenommen, die die Prüfungen abnimmt. „Dabei kann man mit uns auch einfach mal sprechen.“ Landet ein Vorfall sexueller Gewalt auf Heinzmanns Schreibtisch, beginnt ein Prozess, in dem die IHK als Vermittler auftritt. „Es ist

aus meiner Sicht eins der sensibelsten Themen überhaupt“, so Heinzmann. Ab wann sich jemand sexuell belästigt fühlt, sei sehr individuell. „Deshalb ist es für uns ganz wichtig, jedem Fall nachzugehen und ihn einzeln zu betrachten.“ Erschwerend komme hinzu, dass Auszubildende sich oftmals zwar an Heinzmann und seine Kolleginnen und Kollegen wenden, jedoch Angst vor der Konfrontation mit dem Betrieb haben. „Da sind uns die Hände gebunden, denn wir machen nichts ohne das Einverständnis der Azubis.“

Auch für die Betriebe sei so ein Vorfall belastend: „Damit können immerhin Karrieren oder Leben ruinier werden“, sagt Heinzmann. Nachdem der Azubi seine schriftliche Schilderung abgegeben hat, erhält der Betrieb die Möglichkeit, die Vorwürfe zu entkräften. Gelingt das nicht oder folgt gar eine strafrechtliche Verfolgung, wird die Ausbildungsberechtigung entzogen. „Das ist das schärfste Schwert, das wir haben“. In größeren Betrieben reiche es unter Umständen aber aus, wenn der Täter oder die Täterin künftig nicht mehr mit Auszubildenden zusammenarbeitet. Solche und weitere Rahmenbedingungen würden Lehrling und Betrieb dann in einem Gespräch gemeinsam mit der IHK festlegen. In einer Art Vertrag werden dabei zum Beispiel weisungsbefugte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neu festgelegt oder Dienstpläne erstellt, sodass Täter/innen und Opfer nicht mehr miteinander in Kontakt kommen. Sollten die Auszubildenden nicht in den Betrieb zurückkehren wollen, hilft die IHK bei der Suche nach einer neuen Ausbildungsstelle: Da habe sich in den letzten Jahren einiges verändert, und zwar nicht nur auf dem Ausbildungsmarkt, sondern auch bei den jungen Leuten: „Die Azubis von heute sind sehr viel selbstbewusster und trauen sich mehr“, berichtet Heinzmann, der seit 1999 in seiner Position tätig ist.

Unter nicht-körperlicher Gewalt verstehen die Forscher/-innen unter anderem sexuelle Kommentare, das Drängen zum Ansehen pornografischer Bilder und Belästigungen im Internet. Körperliche Gewalt schließt zum Beispiel unerwünschte Berührungen am Körper sowie erzwungenen Geschlechtsverkehr ein.



Weiterführende Informationen:

www.speak-studie.de/pdf/Kurzbericht%20Speak%20berufliche%20Schulen%20HKM%202026.02.2021.pdf



www.fortbildungsnetz-sg.de/





FESTOOL



Bereit.

Für schnelle, präzise Kappsschnitte.

Die Akku-Handkreissäge HCK 55: Dank ausgewogener Gewichtsverteilung und der Kappschiene FSK mit Anschlagsystem ist die Akku-Handkreissäge HCK 55 die mobile Lösung für exaktes Sägen in allen Lagen. Mehr unter www.festool.de/bereit

Berufsschulen – digital oder fatal?

Berufsbildende Schulen haben bei der Digitalisierung ein besseres Image verdient

Lehrkräfte haben in Deutschland einen eher schlechten Ruf, insbesondere wenn es um digitale Herausforderungen geht. Vor allem im Zuge der Corona-Pandemie kursierten pädagogische Anekdoten von Lehrer/innen, deren Digitalkonzept im Lockdown-Unterricht darin bestand, einmal in der Woche ein PDF zum Bearbeiten an die Klasse zu verschicken.

Besonders unter Beschuss stehen die berufsbildenden Schulen und deren Lehrkräfte, sagt Joachim Maiß, Vorsitzender des Bundesverbands der Lehrkräfte für Berufsbildung (BvLB): „Der Job der oder des berufsbildenden Lehrerin oder Lehrers steht momentan sehr schlecht da.“ Das korrespondiere auch mit einer allgemeinen Antipathie gegenüber den berufsbildenden Schulen. „Das geht schon los, wenn Eltern darum kämpfen, ob ihre Kinder aufs Gymnasium gehen können, um nur ja nicht ‚nur‘ an die Berufsschule zu kommen. Letztlich leiden wir zwar unter diesem Image, aber ich glaube, dass wir Berufsschullehrkräfte sehr selbstbewusst sind.“

Das zeige sich auch bei den digitalen Herausforderungen, die vor allem an berufsbildenden Schulen gut gemeistert werden, so der BvLB-Vorsitzende. Berufsbildner/innen würden zudem alle grundsätzlich immer eine Sache falsch machen: „Sie trommeln nicht so laut

 „Der Job der oder des berufsbildenden Lehrerin oder Lehrers steht momentan sehr schlecht da.“

und lösen lieber ihre Probleme. Wenn an einer Berufsschule die Technik ausfällt, schreit niemand nach der dem Systemadministrator/in. Sondern stattdessen liegen die Lehrkräfte schlichtweg selbst unter dem Tisch und reparieren die Rechner.“

Klischees ohne Realitätsbezug

Das Klischee des vorwiegend männlichen und mäßig motivierten Berufsschullehrers höheren Alters



1

verweist Maiß ins Reich der Fabeln. „Es gab früher das Bild von der Berufsschule, wo zwei Arten von Männern rumliefen. Einer im weißen Kittel für den Theorieunterricht und der andere im grauen Kittel vom fachpraktischen Unterricht. Diese Kittel gibt es nicht mehr, genauso wenig wie die Unterscheidung zwischen Männern und Frauen. Wir brauchen die Kompetenz beider Geschlechter und Diversität in der Ausbildung – auch später für die Wirtschaft.“ Die Zahlen bestätigen ihn. Laut Statistischem Bundesamt liegt der stundenweise Anteil weiblicher Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen derzeit mit 56,6 Prozent bei über der Hälfte. Zudem sind laut Destatis-Zahlen mehr als ein Viertel der



„Wenn an einer Berufsschule die Technik ausfällt, schreit niemand nach der/dem Systemadministrator/in.“

dortigen Lehrkräfte geschlechterübergreifend unter 40 Jahre alt. Außerdem gilt: Die Digitalkompetenz einer Lehrkraft ist grundsätzlich keine ausschließliche Frage des Alters, wie zuletzt eine Studie der Universität Siegen zeigte.

Ausstattung im Aufschwung

Dass der Lehrerberuf jedoch in Deutschland im Allgemeinen nicht den besten Ruf genießt, hat bereits 2018 eine weltweite Studie bestätigt: Laut dem „Global Teacher Status Index“ würde nur jeder Fünfte hierzulande seinem eigenen Kind empfehlen, Lehrer/in zu werden. Zum Vergleich: In Indien ist es jeder Zweite. Der These, wonach derzeit vor allem die berufsbildenden Lehrkräfte besonders ihr Fett wegbekommen, folgt indessen nicht jeder. „Insgesamt hat bei allen Lehrpersonen das Image in der Umstellung auf den digitalen Raum gelitten. Die Zwangsdigitalisierung von heute auf morgen während der Pandemie war für viele vielleicht auch zu herausfordernd“, sagt David Meinhard, Weiterbildungsexperte am Institut der deutschen Wirtschaft Köln. Er denkt, dass man nicht davon sprechen kann, dass Berufsschulen schlechter dastehen als ihre allgemeinbildenden Pendants. „Die Situation der Schulen in Deutschland ist heterogen. Es gibt Standorte, die sind super gut aufgestellt, weil die Personen haben, die sich dahinterklemmen und weil dort die Technik auf dem neusten Stand ist. Und es gibt Standorte, wo das nicht der Fall ist.“



„Wichtiger als die Investitionen in Technik sind die Investitionen in die Köpfe.“

Im Ausbildungsreport 2020 der Deutschen Gewerkschaftsbund-Jugend bemängeln 44 Prozent der Befragten die Qualität der Berufsschulen. Im Schnitt sind die Jugendlichen mit ihrer Ausbildung an der Berufsschule weit weniger zufrieden als mit ihrer Ausbildung im Betrieb. Einer der Gründe für das schlechte Abschneiden liegt in der unzureichenden Ausstattung vieler Berufsschulen. Zwar steuert hier der Digitalpakt Schule bereits dagegen, allerdings seien die Abrufzahlen der Gelder noch „zögerlich“, meint David Meinhard. „Wichtiger als die Investitionen in Technik sind sowieso die Investitionen in die Köpfe. Technik allein bringt uns nicht weiter. Wir brauchen auch Lehrkräfte, die damit



2

etwas anfangen können.“ Gerade in puncto Lehrerfortbildungen gebe es in Deutschland noch Aufholbedarf. „Wenn eine Schule ein neues Medium anschafft, gibt es maximal eine kurze Einweisung für die Lehrkräfte. Aber die müssen dann noch weiterarbeiten, eigene Unterrichtskonzepte entwickeln und sich Gedanken machen, wie dieses Medium sinnvoll eingesetzt werden kann.“ Diese Zeit werde oft nicht in ausreichendem Maß zur Verfügung gestellt. Daher komme vielleicht der Eindruck, Berufslehrkräfte seien weniger offen für Neues, so Meinhard. „Wer schon hundert Rollen gleichzeitig ausfüllen muss – von der Pädagogin oder dem Pädagogen über die/den Praktiker/in bis hin zur/zum IT-Sachverständigen – sagt vielleicht: ‚Damit kann ich mich nicht auch noch befassen.‘“

1 Almut Leykauff-Bothe ist Lehrerin an den Multi-Media Berufsbildenden Schulen Hannover und setzt ihre IT-Expertise ehrenamtlich als Bundestrainerin in der Disziplin „IT Network Systems Administration“ ein.

2 Sabine Baumgarten (links) ist bereits engagierte Berufsschullehrerin. Konditorin Theresa Noack (rechts) will es ihr gleich tun und studiert deshalb derzeit Ernährungs- und Hauswirtschaftswissenschaften für berufliche Bildung.



Weiterführende Informationen:
www.iwkoeln.de/studien/iw-policy-papers/beitrag/hans-peter-kloes-dirk-werner-geschaeftsmodelle-und-berufliche-bildung-im-digitalen-wandel.html



www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Schulen/Tabellen/allgemeinbildende-beruflicheschulen-lehrkraefte.html

Ausbildung bei Viega

DIE ZUKUNFT
BRAUCHT MENSCHEN,
DIE SIE GESTALTEN.
DICH ZUM BEISPIEL.



Viega gestaltet mit innovativen Produkten die Zukunft, auch die unserer Auszubildenden. Seit mehr als 80 Jahren bilden wir junge Talente in unterschiedlichen Berufen aus.

Kein Wunder also, dass Auszubildende bei Viega beste Voraussetzungen für einen erfolgreichen Start ins Berufsleben finden.

Bei uns wirst Du nicht nur handwerklich geschult, sondern Du bekommst noch viele weitere Angebote – zum Beispiel Akademiewochen oder Werksunterricht. So lernst Du bei uns noch sehr viel mehr, als nur den richtigen Umgang mit Werkzeugen.

Doch das ist noch längst nicht alles. Viele weitere Informationen zu der Ausbildung bei Viega haben wir für Dich auf unserem Azubiblog zusammengestellt.

Gehörst auch Du bald dazu? Dann freuen wir uns über Deine Bewerbung, die Du uns bevorzugt online über unser Karriereportal unter azubiblog.viega.de zukommen lässt.

Unsere Ausbildungsberufe im Überblick:

GEWERBLICH-TECHNISCHE BERUFE

- Elektroniker (m/w/d) für Betriebstechnik
- Industriemechaniker (m/w/d)
- Maschinen- und Anlagenführer (m/w/d)
- Mechatroniker (m/w/d)
- Oberflächenbeschichter (m/w/d)
- Technischer Produktdesigner (m/w/d)
- Verfahrensmechaniker (m/w/d) Kunststoff- und Kautschuktechnik
- Verfahrenstechnologe (m/w/d) Metall
- Werkzeugmechaniker (m/w/d)
- Zerspanungsmechaniker (m/w/d)

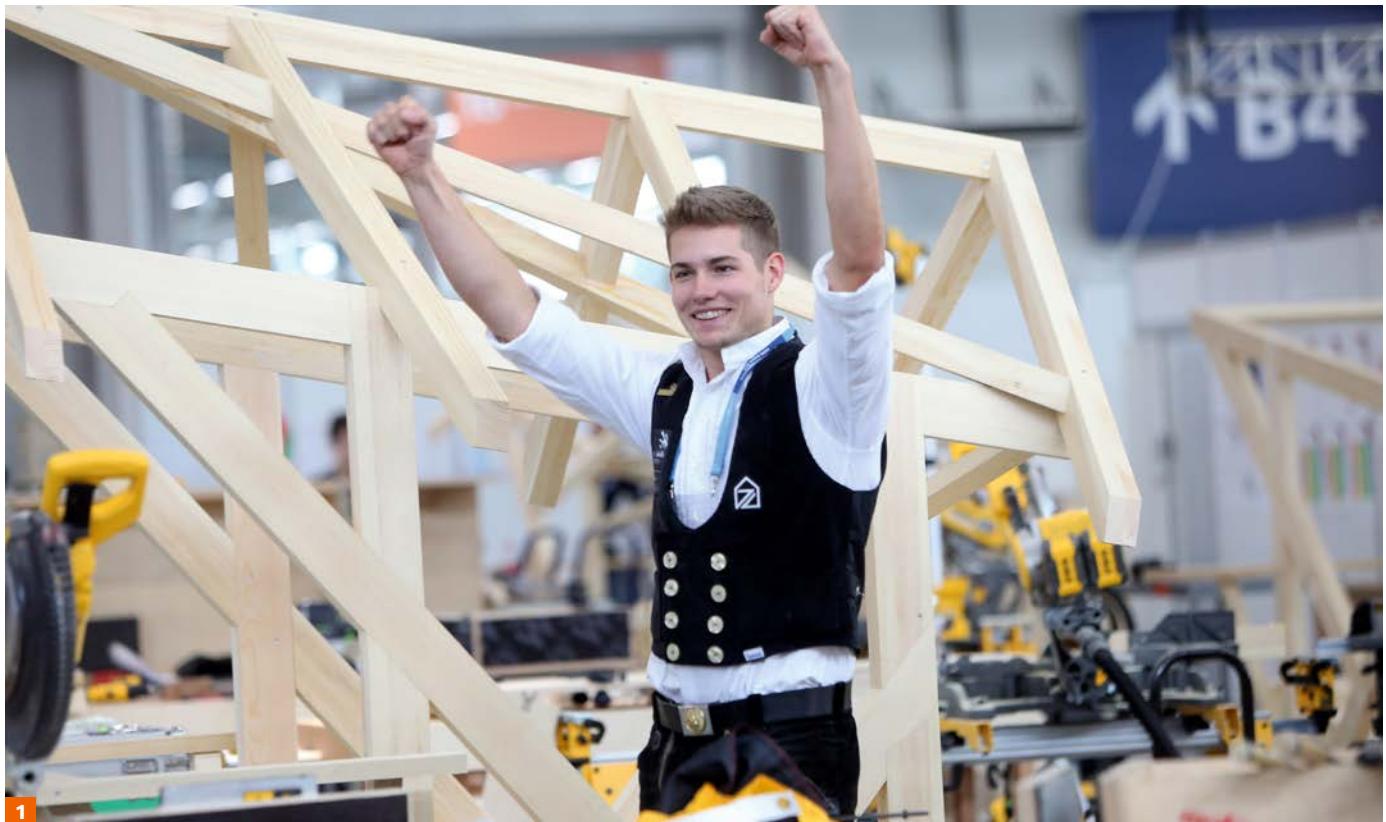
KAUFMÄNNISCHE BERUFE

- Fachinformatiker (m/w/d) für Anwendungsentwicklung
- Fachinformatiker (m/w/d) für Systemintegration
- Fachkraft (m/w/d) für Lagerlogistik
- Fachlagerist (m/w/d)
- Industriekaufmann (m/w/d)
- Kaufmann (m/w/d) für Digitalisierungsmanagement



Endlich glücklich

Zimmerer-Weltmeister Alexander Bruns entschied sich bewusst für eine Lehre



Nach seinem Golderfolg bei den WorldSkills 2019 in Kasan wurde Zimmerer-Weltmeister Alexander Bruns von seiner Mutter im SWR-Fernsehen mit den Worten zitiert: „Mama, jetzt bin ich glücklich!“ Sein großes Glück war, dass er die Lehre zum Zimmerer dem Abitur vorgezogen hatte und bei den Berufswettbewerben Europa- und Weltmeister wurde. Wir sprachen mit dem 24-Jährigen über Glück, Erfolg, aber auch Stress und Angst während seiner Ausbildungszeit und bei den Wettbewerben.

Wie kam es zu Deiner Aussage „Mama, jetzt bin ich glücklich!“?

Ich hatte auf der Schule nicht die allerbeste Zeit. Es war für mich viel zu viel Theorie. Mit dem Beginn meiner Ausbildung als Zimmerer habe ich morgens den Sinn für

mein Aufstehen gesehen. Ich lernte viel, was mich wirklich interessierte. Das hat mich glücklich gemacht.

Wie bist Du zum Zimmererhandwerk gekommen und was sagten Deine Eltern zu Deinem Wunsch nach einer Ausbildung?

Nach einem Praktikum in der 9. Klasse im Gymnasium bin ich in meinem späteren Ausbildungsbetrieb hängengeblieben. Ich war sofort vom Holzbau fasziniert. Meine Eltern stellten nur eine Bedingung an mich: Wenn ich die Schule für die Lehre nach der 10. Klasse beende, dann muss ich die Lehre auch abschließen. Das war für mich keine Frage. Es war genau mein Ding. Ich bin super durchgekommen und habe bei der Deutschen Meisterschaft in den Bauberufen den zweiten Platz gemacht.



„Erfolg kommt nicht von heute auf morgen.“

Was war Dein größter Glücksmoment in der Ausbildung und bei den internationalen Berufswettbewerben?

Bei der Ausbildung war es der Erhalt des Gesellenbriefs. Ich hatte eine super solide Prüfung hingelegt. Bei den Wettbewerben war es nicht das WM-Gold. Die WM war ein krasses Erlebnis und für mich ein einziger Höhenflug, bei dem ich alles gegeben und alles erreicht habe. Viel bedeutender für mich war das Glücksgefühl beim Abpfiff bei der Zimmerer-Europameisterschaft 2018 in Luxemburg ein Jahr zuvor: Ich war bescheiden in den Wettbewerb gestartet, war blauäugig an die Aufgabe heran gegangen und hatte mich von allem verabschiedet, auch von einem fertigen Dachstuhlmodell. Und dann hatte ich trotz der eher schlechten drei Tage ein fertiges Modell stehen, saß beim Abpfiff heulend auf dem Boden und die Zuschauer/innen haben mir applaudiert. Das war Freude, Überraschung und Glück pur für mich.

Hast Du Stressmomente in der Ausbildung und bei Wettbewerben gespürt?

Für die Ausbildung muss ich wirklich schwer überlegen. Viele waren es nicht, jedenfalls fachlich. Nur mein Rollerunfall in der Zeit hat bei mir für Stress gesorgt, ob ich auch künftig auf dem Dach stehen kann. Kann ich zum Glück. Bei den Wettbewerben hatte ich immer wieder Zweifel an mir. Schaffe ich das? Die anderen sind auch gut und kommen gut vorbereitet. Vor der Zimmerer-EM gab es fünf Anwärter, aber nur drei Plätze und ich hatte mein Modell komplett ver-

semmt. Ja, das war schon Stress. Vor der WM-Auswahl hatte ich auch einen starken Konkurrenten. Ich habe später auch so viel gegeben, weil ich immer deutlich machen wollte, dass sich meine Trainer für den richtigen Mann für die WM entschieden hatten.



„Eine großartige und einmalige Erfahrung in meinem Leben.“

Wie sah es mit Angst aus?

Die Ausbildung lief einfach so durch. Bei der Wettbewerbsvorbereitung kam immer wieder die Frage auf, ob ich das kann. Man erlebt ja auch Rückschläge, man weiß von den Zuschauermengen bei WorldSkills und dem Druck, als Europameister ins Rennen zu gehen. Hier hat mir das Mentaltraining von WorldSkills Germany richtig gut geholfen, stabil zu bleiben. Angst um die WorldSkills hatte ich nach einem Radunfall wenige Wochen vor der WM. Aber zum Glück erholte sich meine Schulter doch schneller und am Ende tat mir die dreiwöchige Trainingspause sogar gut, weil alles aus dem Training einfach sacken konnte.

Du hast viel erlebt, vor allem bei den Wettbewerben. Deine Antwort auf die Frage „Mitmachen oder nicht mitmachen“?

Machen, es ist gar keine Frage. Die drei Jahre nach meiner Gesellenprüfung bis zum WM-Gold waren eine großartige und einmalige Erfahrung in meinem Leben. Das hat mich geprägt und wird auch meinen beruflichen Lebenslauf prägen.



Das ausführliche Interview lesen Sie auf unserer Website unter:
www.worldskillsgermany.com/de/blog/2021/07/27/mama-jetzt-bin-ich-gluecklich



2

1 + 2 Grund zum Jubeln: Zimmerer Alexander Bruns war bei den WorldSkills Kasan 2019 eine halbe Stunde vor Ablauf des Wettkampfs fertig. Er arbeitete nicht nur schnell, sondern auch extrem präzise und sicherte sich damit die Goldmedaille.





Raus aus der Angst – rein in den Flow

Neurotransformation für Aus- und Weiterbildung

Welche/r Auszubildende kennt das nicht: Ein flaues Gefühl im Bauch, schlechte Noten in der Berufsschule trotz guter Leistungen im Betrieb, Angst vor Fehlern oder Denkblockaden. Auch Ausbilder/innen sind davon nicht immer frei. Fragen wie: „Ich weiß nicht, wie ich meine Auszubildenden erreichen kann?“ und einschränkende Glaubenssätze wie: „Ich verstehe Generation Z nicht mehr!“ können Angstgefühle auslösen und die Arbeitsleistung wie auch die Freude am Arbeiten beeinträchtigen. Der Flow bleibt aus.

Wer zu viel Angst hat, beeinträchtigt sein Gehirn. Denn die Angst führt zu Veränderungen der neuronalen Verbindungen. Das Netzwerk der Synapsen wird an einigen Stellen dichter, an anderen verringert sich die Anzahl an Verbindungen. Diese zelluläre Plastizität hilft uns, zu überleben – die Angst zu vergessen. Durch ein Umlernen kann sie aber auch bewusst neugestaltet werden. Der präfrontale Cortex sowie Vorgänge im limbischen System spielen bei der Empfindung von

Ängsten ebenfalls eine große Rolle. Die Folge: Bei Angst kommt es zu negativen Veränderungen von „günstigen Hirnwellen-Konstellationen“. Diese wiederum können schlussendlich ein „ungünstiges Verhalten“ bei Auszubildenden, Ausbilder/innen und Führungskräften hervorrufen und deren Leistungsfähigkeit vermindern. High-Beta-Wellen werden stark aktiviert, während Alpha-Wellen, die für die Entspannung im Wachzustand notwendig sind, mit zu geringen Amplituden vorherrschen. Taucht der oder die Betroffene dann auch noch in die selbst generierten „negativen Emotionen“ wie Schuld, Scham, Wut oder Trauer ein, ähnelt das dem Eintauchen in einen tobenden, reißenden Fluss, in welchem das Ertrinken droht und keine Möglichkeiten zum Entkommen oder Verändern der Situation gesehen werden.

Neuro-Transformations-Coaching für Auszubildende, Ausbilder/innen und Führungskräfte

Da der Mensch selbst den Verlauf seiner Hirnwellen beeinflussen kann, kann er auch Ängste selbst auflösen, z. B. durch die Anwendung von sieben Schritten (s. rechte Seite). Dies hilft Azubis z. B. leichter

zu lernen, kompetent mit Fehlern umzugehen, die zwischenmenschliche Kommunikation zu verbessern oder an den eigenen Stärken zu wachsen. Ausbilder/innen wiederum können sich selbst und ihre Auszubildenden besser verstehen, diese mit Gelassenheit begleiten und Ausbildung mit Freude neu denken. Führungs-kräfte können sich und ihre Mitarbeiter/innen noch besser und ihr Unternehmen nachhaltig wertschätzend führen.

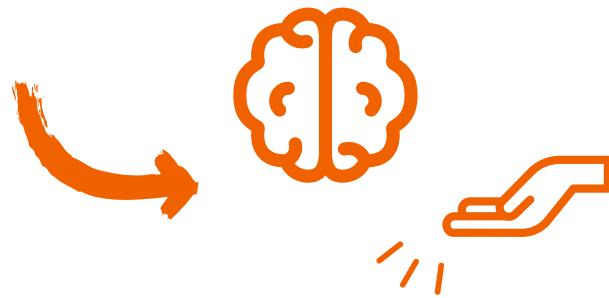


**Prof. Dr. Barbara Kreis-
Engelhardt**

Professorin für e-business, Leadership und Business-Transformation an der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen, Vizepräsidentin Bundesverband Deutscher Berufsausbilder (BDBA) e. V., Founder, Beraterin, Trainerin & Coach Ammersee-Mental-Zentrum



Den ausführlichen Beitrag lesen Sie auf unserer Website unter:
[www.worldskillsgermany.com/de/
blog/2021/08/01/raus-aus-der-
angst-rein-in-den-flow](http://www.worldskillsgermany.com/de/blog/2021/08/01/raus-aus-der-angst-rein-in-den-flow)



In 7 Schritten Ängste auflösen mit Neurotransformation

- 1. Bewusste Auseinandersetzung mit Gefühlen/ Basisemotionen in Verbindung mit Bedürfnissen der Beteiligten**
- 2. Verbindung mit Körperempfindungen**
- 3. Identifikation und Auflösung von begrenzenden, angstmachenden Glaubenssätze**
- 4. Entwicklung von Fähigkeiten, Sinnzusammenhänge aus vergangenem im aktuellen Handeln von außen zu betrachten und ganzheitlich zu verstehen**
- 5. Entwicklung von Fertigkeiten, stress- und angstbehaftete Situationen anzunehmen**
- 6. Anwendung von Methoden zur Auflösung von Widerständen**
- 7. Bewusste Ausrichtung zielgerichteter erfolgreicher Handlungen**

IMPRESSUM

Herausgeber WorldSkills Germany

Magazin von WorldSkills Germany e. V.
Krefelder Str. 32, Haus B-West,
70376 Stuttgart

Kontakt info@worldskillsgermany.com

Telefon +49 (0) 711 4798 - 8020

Verantwortlich für Inhalt Hubert Romer

Redaktionsleitung Stephanie Werth

Textredaktion Michaela Conrad, die-journalisten.de GmbH/Sahra Amini/
Andreas Müllauer/Christian Löhden,
Swantje Küttner, Jörg Wehrmann, Hubert
Romer, Stephanie Werth, Frank Henssler,
Barbara Kreis-Engelhardt, Sabine Schäfer

Fotoredaktion Stephanie Werth,
Studio Oase

Gestaltung Studio Oase

Druck Heidelberger Druckmaschinen AG

Fotos Studio Oase (Cover), snowing/
freepik (S. 1), Edmond Dantès/pexels (S. 2
o.l.), Andreas Piacquadio/pexels (S. 2 o.r.),
Sick AG (S. 2 u.l., 12), Frank Erpinar (S. 2
u.r., 6, 13, 20, 22, 24 l., 29, 30, 46 l./m.),
Wes Hicks/unsplash (S. 3 o.), Alycia Fung/
pexels (S. 3 u.), VitaliiNesterchuk/
shutterstock (S. 4), Mimi Thian/unsplash
(S. 5), WorldSkills Germany (S. 7, 53 o.),
Tim Mossholder/unsplash (S. 8), maler-
knoll (S. 9, 10 Elektro-Breitling/EB-Gruppe
(S. 11), andrew teoh/unsplash (S. 15),
sincerely media/unsplash (S. 17), jeswin
thomas/pexels (S. 18), Monstera/pexels

(S. 19 o.), Sabine Schäfer (S. 19 u.),
WorldSkills International (S. 21), Johanna
Leitert (S. 24 r.), ALBBW (S. 25), flaticon
(S. 24, 25), m t elgassier/unsplash (S. 26),
Anja Jungnickel (S. 32, 46 r.), ZDB/Jonas
Seidel (S. 33), Fakurian Design/unsplash
(S. 34), Barbara Kreis-Engelhardt (S. 35),
Leutgeb Entertainment Group (S. 37),
Festo Didactic SE (S. 38), RBB Müritz (S.
39), Max Fisher/pexels (S. 42), Karl
Schlecht Stiftung (S. 43), Chauvin Arnoux
(S. 48), Nils Hasenau (S. 51), WorldSkills
Ghana (S. 53 u.), DMG MORI Academy (S.
53 m.)

ISSN 2566-7688





Arbeitskleidung als Service

**CWS bietet nachhaltige und langlebige Arbeitskleidung mit Rundum-Service.
Die Kleidung wird regelmäßig hygienisch gewaschen sowie bei Bedarf repariert oder ausgetauscht. Abholung und Lieferung inklusive.
Nur für echte Profis!**

CWS Workwear ist stolzer Ausstatter von WorldSkills Germany.



Deutschland greift nach EM-Medaillen

Die EuroSkills Graz sind das Highlight des Jahres für berufliche Spitzentalente Europas

Es werden 300 Sattelschlepper nötig sein, um im Schwarzl Freizeitzentrum in Graz die Wettkampfarena des größten Bildungsevents Europas aufzubauen. Auf 70.000 Quadratmetern findet dort vom 22. bis 26. September 2021 die siebte Europameisterschaft der Berufe statt.

Rund 350 Top-Fachkräfte aus ganz Europa werden in wenigen Wochen in Österreich um die begehrten EM-Medaillen kämpfen. Die Deutsche Berufe-Nationalmannschaft wird mit über 70 Personen nach Graz reisen, darunter 29 Wettkämpferinnen und Wettkämpfer, die sich in 24 Disziplinen mit ihren europäischen Kolleginnen und Kollegen messen. Sie haben unter Einhaltung der wechselnden behördlichen Auflagen für Hygiene und Sicherheit bisher alles darangesetzt, sich gemeinsam mit ihren Trainerinnen und Trainern bestmöglich auf den Wettbewerb vorzubereiten.

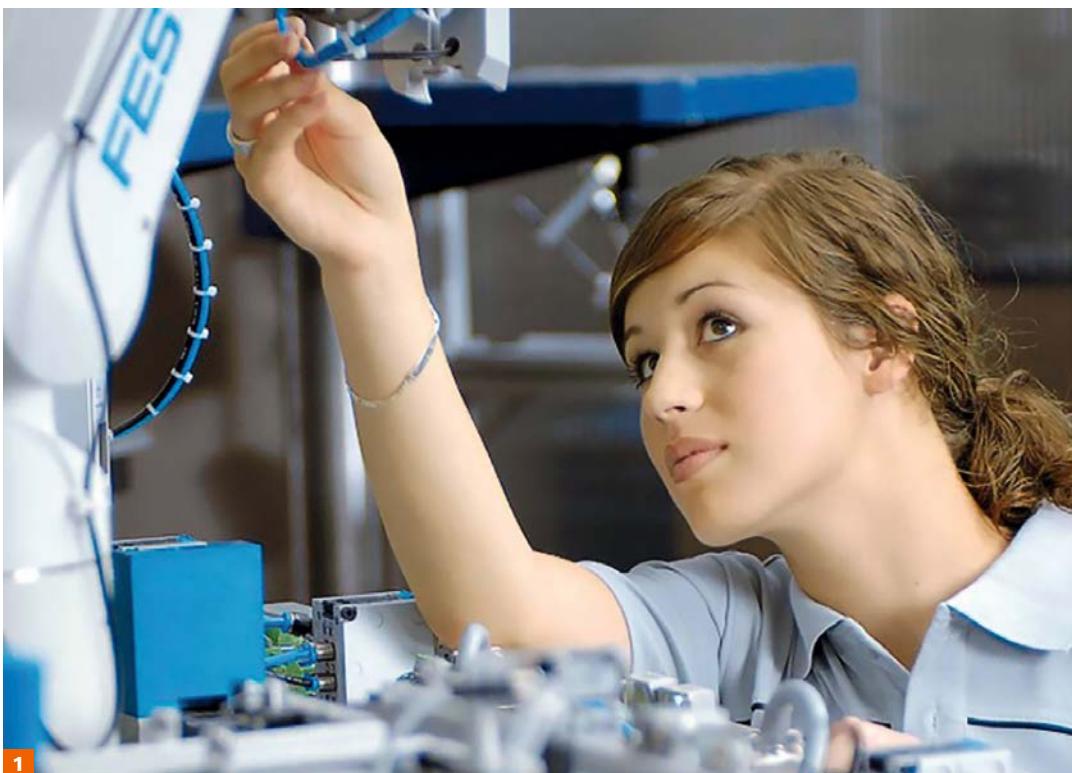
„Man kann an die EM der Berufe nicht einfach nur bestmöglich herangehen – man muss mit ganzem Herzen dabei sein! Und unsere Wettkämpferinnen und Wettkämpfer sind mit ihren Trainerinnen und Trainern genau das: mit voller Leidenschaft dabei“, unterstreichen der Offizielle Delegierte Hubert Romer, Geschäftsführer von WorldSkills Germany, und der Technische Delegierte Hendrik Voß vom Zentralverband des Deutschen Handwerks. „Die letzten Wochen bis zur Europameisterschaft werden jetzt entscheidend sein. Wir wollen diese Chance nutzen, auch um andere junge Menschen zu inspirieren und für diese tollen Berufe zu begeistern.“

„Trotz der Verschiebung der EuroSkills um ein Jahr steht das Team Germany weiterhin hoch motiviert bereit“, erklärt Malin Hermann, Organisatorin der deutschen Beteiligung bei den EuroSkills 2021. Die EuroSkills werden aufgrund der pandemischen Lage nicht so sein, wie die Veranstaltungen zuvor. „Wir sind dennoch optimistisch, dass Deutschland in Graz als Nation wieder sehr erfolgreich sein wird. Wir danken den österreichischen Veranstaltern, dass sie unter diesen schwierigen Bedingungen nicht den Mut verloren, sondern ein überzeugendes Wettbewerbskonzept erarbeitet haben. Wir freuen uns auf einen in jeder Hinsicht außergewöhnlichen EuroSkills-Wettbewerb im September in Graz“, ergänzen die beiden deutschen EuroSkills-Delegierten Romer und Voß.

Die Teilnahme der Deutschen Berufe-Nationalmannschaft bei den EuroSkills Graz erfolgt in Kooperation von WorldSkills Germany e. V. und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. sowie den Fachverbänden und Wirtschaftspartnern. Sie wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, dem Bundesinstitut für Berufsbildung sowie dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Darüber hinaus ist CWS als Presenterpartner von WorldSkills Germany offizieller Partner und Ausstatter der Deutschen Berufe-Nationalmannschaft für die EuroSkills in Graz.



Mehr Informationen zum Team Germany bei den EuroSkills Graz 2021 finden Sie auf: www.worldskillsgermany.com/de/euroskills-graz-2021/



„Lernen im Wettbewerb“ stärkt Ausbildung

WorldSkills Germany zertifiziert Bildungseinrichtungen als Leistungs- und Bundesleistungszentren

Lernen im Wettbewerb spornt an – es macht junge Fachkräfte besser und wirkt sich positiv auf ihr eigenes berufliches Können und ihre Persönlichkeitsentwicklung aus. Die vielen einzigartigen Effekte der WorldSkills-Berufswettbewerbe möchte WorldSkills Germany noch stärker in der Breite etablieren. Die Zertifizierung sogenannter Leistungs- bzw. Bundesleistungszentren spielt dabei eine wichtige Rolle. Die Leistungszentren verpflichten sich, nach den Konzepten der beruflichen

Wettbewerbe Trainings und Kurse abzuhalten. Die Aufgabe der Bundesleistungszentren ist es, zusätzlich auch die zukünftigen Mitglieder der deutschen Nationalmannschaft und somit Teilnehmenden an internationalen Wettbewerben zu trainieren. Bundesweit tragen bereits 25 Ausbildungs- und Weiterbildungsinstitutionen den Titel Leistungs- oder Bundesleistungszentrum. Die zuletzt zertifizierten stellen sich im Folgenden vor.

Regionales Berufliches Bildungszentrum Müritz Leistungszentrum für die Disziplin „Gesundheits- und Sozialbetreuung“

Das Regionale Berufliche Bildungszentrum Müritz liegt im Herzen Mecklenburg-Vorpommerns. Es zeichnet sich durch ein vielfältiges Bildungsangebot aus und versteht sich als Kompetenzzentrum für berufliche Bildung in der Region und darüber hinaus.

Die vier unterschiedlichen Schularten Berufsvorberitungsjahr, Berufsschule, Höhere Berufsfachschule und Fachgymnasium bieten den ca. 1.500 Lernenden die Möglichkeit einen Schulabschluss zu erlangen. Das Leitbild „Wir bilden für den Arbeitsmarkt der Zukunft aus“ steht für den hohen Qualitätsanspruch einer erfolgreichen und anspruchsvollen Ausbildung. Das schulinterne Curriculum für die neue Pflegeausbildung berücksichtigt das simulationsgestützte Lehren und Lernen in der Pflege. Im Simulationslabor wird eine handlungsorientierte sowie praxisnahe Beschulung ermöglicht. Diese Voraussetzungen haben das RBB Müritz veranlasst ein Leistungszentrum für Pflegeberufe zu werden.

Festo Ausbildungszentrum in Esslingen Bundes- leistungszentrum für die Disziplin „Mechatronik“

Die Ausbildung bei Festo ist bereits seit vielen Jahren mit den Berufsweltmeisterschaften verwoben und hat regelmäßig Teams über die Deutschen Meisterschaften zu den Weltmeisterschaften gebracht. Die Erfahrungen, wie man die erworbenen Skills in der Ausbildung einsetzen kann oder wie eine zukunftsorientierte Ausbildung für diese Berufe gestaltet werden muss, z. B. durch neue Zeitmodelle, eine neue Organisation, Infrastruktur oder Teach and Train, möchten die Festo-Expert/innen nicht nur in der eigenen Ausbildung einsetzen, sondern auch an andere interessierte Kolleg/innen und Lernende weitergeben. Unter dem Motto „Aus der Ausbildung für die Ausbildung“ bieten die neuen Bundesleistungszentren in Esslingen und St. Ingbert-Rohrbach eine ideale Plattform für ein Netzwerk, in dem Ausbildende und Auszubildende Informationen und Erfahrungen rund um die beiden Berufe weitergeben bzw. austauschen können.

Festo Lernzentrum Saar GmbH Bundesleistungszentrum für die Disziplin „Industrie 4.0“

Die Festo Lernzentrum Saar GmbH ist der Bildungscampus der Festo Didactic für Automatisierung, Digitalisierung und künstliche Intelligenz. Es bietet moderne Lernarchitekturen zur erfolgreichen Gestaltung der digitalen Transformation. Die Digitalisierung

im Rahmen der Industrie 4.0 verändert die Produktionswelt und damit die Berufe tiefgreifend. Die Aufgabenbereiche werden sowohl aus technologischer als auch aus organisatorischer Sicht anspruchsvoller. Insbesondere in der Ausbildung der M+E-Berufe und der Mechatronik spiegelt sich eine rasante technische Entwicklung. Themenübergreifende Kompetenzen nehmen an Wichtigkeit zu. Mit praxisorientierten Seminaren unterstützt Festo Didactic in seinen Lernzentren Lernende bei der Kompetenzentwicklung. Die enge Anbindung an Produktionswerk, Logistikzentrum und Ausbildung der Festo SE & Co. KG St. Ingbert ermöglicht die Verzahnung von Theorie und Praxis im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung für unsere Kundinnen und Kunden.



1 Festo legt mit seinen Ausbildungszentren großen Wert auf eine hohe Qualität der Aus- und Weiterbildung.

2 Lernen für die Praxis: Auszubildende des RBB Müritz üben das richtige Waschen von Pflegebedürftigen.



Mehr zu den von WorldSkills Germany zertifizierten Leistungs- und Bundesleistungszentren unter: www.worldskillsgermany.com/de/wettbewerbe/leistungszentren/



WorldSkills Germany – Leistungszentren: Trainingsorte für Champions



Gemeinsam jungen Menschen eine Zukunft geben!

Das Netzwerk von WorldSkills Germany wächst kontinuierlich. Welche Motivation haben Unternehmen und Verbände, sich für eine Mitgliedschaft bei WorldSkills Germany zu entscheiden und sich somit für die beruflichen Wettbewerbe und die damit verbundene Nachwuchsförderung zu engagieren?

Syracom AG

Syracom begleitet seit über 20 Jahren Unternehmen auf dem Weg in die digitale Transformation. Das Unternehmen ist spezialisiert auf die Entwicklung und Einführung effizienter Prozesse und wurde bereits mehrfach als „Beste Berater“ ausgezeichnet. Die Mission ist, Business mit IT zu verbinden, um Arbeiten einfacher und interessanter zu machen. Hierzu braucht das Unternehmen Fachkräfte, die die Welt von morgen nachhaltig mitgestalten. Jedes Jahr bildet die Syracom AG deshalb

mehrere junge Menschen zum bzw. zur Fachinformatiker/in Anwendungsentwicklung oder Systemintegration aus. „WorldSkills unterstützen wir, weil Ausbildung jungen Menschen auch ohne Studium gute Karrierechancen eröffnen soll. Mittlerweile sind wir 180 Mitarbeiter/innen“, heißt es aus dem Unternehmen.



Ein Netzwerk, viel Mehrwert Mit unserer Mitglieder-Vorteilskarte

Profitieren Sie mit Ihrem Unternehmen als Mitglied von WorldSkills Germany von vergünstigten Konditionen bei zahlreichen Partnern.

Werden Sie selbst Partner unseres Programms und machen Sie die WorldSkills Germany-Mitglieder zu Ihren Kunden.

Verpassen Sie nicht Ihre Chance! Werden Sie Teil unseres Vorteilsprogramms!



Mehr Infos unter:
[worldskillsgermany.com/de/netzwerk/
mitglieder-vorteilskarte](http://worldskillsgermany.com/de/netzwerk/mitglieder-vorteilskarte)

Ansprechpartnerin: Cornelia Di Martino
dimartino@worldskillsgermany.com





Kompetenzen für die Zukunft

Persönlichkeitsbildung in der Schule

Die Welt verändert sich. Das stellt Schulen vor die Herausforderung, die werteorientierte Persönlichkeitsbildung junger Menschen stärker in den Fokus zu rücken. Die Karl Schlecht Stiftung sieht hierin die wesentliche Voraussetzung für „Good Leadership“ in Wirtschaft und Gesellschaft. Mit innovativen Lehr-Lernformaten unterstützt sie allgemeinbildende und berufliche Schulen dabei, die Persönlichkeit von Schüler/innen zu entfalten.

Die entscheidenden Grundlagen für die Persönlichkeitsbildung werden in Kindheit und früher Jugend gelegt. Der Schule kommt dabei eine zentrale Rolle zu. Gleichzeitig stellt sich in einer sich dynamisch verändernden Welt zunehmend die Frage, wie junge Menschen auf diesen Wandel vorbereitet werden. Fachliches Wissen kann nicht mehr alleine im Vordergrund der schulischen Bildung stehen. Es geht vielmehr darum, zu lernen, was man mit diesem Wissen tun kann¹ und den Blick stärker auf überfachliche Kompe-

tenzen zu richten. „Creativity“, „Critical Thinking“, „Communication“, „Collaboration“, „Charisma“ und „Coolness“ gelten als Zukunftskompetenzen. Damit Schule diese nachhaltig fördern kann, braucht sie eine neue „Grammatik auf allen Ebenen“² und steht damit vor der Herausforderung, eine neue, zeitgemäße Lehr- und Lernkultur zu etablieren. Wie so etwas gelingen kann, zeigen Beispiele aus der Förderpraxis der Karl Schlecht Stiftung.

Lernen durch Engagement

„Man sieht förmlich, wie die Schüler/innen über sich hinauswachsen“, fasst eine Lehrkraft an einer Freiburger Förderschule den Mehrwert von Lernen durch Engagement (LdE) zusammen. LdE verbindet gesellschaftliches Engagement von Schüler/innen mit fachlichem Lernen. Schüler/innen entwickeln und gestalten – als Teil des Unterrichts – gemeinnützige Projekte in ihrer Kommune. Sie wenden ihr in der Schule erworbenes Wissen an, indem sie sich für andere Menschen oder aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen einsetzen. Durch die Übernahme

von Verantwortung erleben sie Selbstwirksamkeit und stärken ihr Selbstwertgefühl („Charisma“). Sie trainieren „Collaboration“ und „Communication“ und besonders für benachteiligte Schüler/innen trägt LdE zur Förderung von Resilienz („Coolness“) bei³.

Kulturschule Baden-Württemberg

Kreativität ist eine der Schlüsselkompetenzen, die Schüler/innen für das 21. Jahrhundert brauchen, um innovative Lösungen für immer komplexere Probleme zu finden. Etwas, das Algorithmen nicht leisten können – sogenannte „Kulturschulen“ aber schon. Sie möchten ein kreativeres Lernen und damit eine lernförderliche Schulkultur erreichen. Durch die Förderung der Persönlichkeit der Schüler/innen ermöglichen sie mehr „Schulglück“, „Lernfreude“ und „Well-Being“ auch bei Lehrkräften⁴. „Da vergisst man, dass man in der Schule ist“, bringt es eine Schülerin treffend auf den Punkt.

Philosophieren in der Schule

Es ist wichtig, dass Kinder schon frühzeitig lernen, Inhalte kritisch zu hinterfragen. Oder wie Andreas Schleicher, OECD-Bildungsdirektor, betont: Heute sollte es in der Schule weniger darum gehen, die richtigen Antworten zu geben, als vielmehr die richtigen Fragen zu stellen⁵. Genau das ist ein wichtiger Aspekt des Philosophierens: Denn hier geht es darum, unvoreingenommen über grundsätzliche Fragen nachzudenken. So entwickeln Kinder schon früh die Kompetenz des „Critical Thinking“. Sie schärfen ihr Urteilsvermögen und stärken ihr Selbstvertrauen. Auch die Fähigkeit, mit Unsicherheit umzugehen, wird geschult. „Gerade in diesen Krisenzeiten“, betont die Rektorin der Grundschule Schuttertal und Modellschule „Philosophieren mit Kindern“, „ist das Philosophieren wichtiger denn je.“



1

Fazit

Die Stärkung der Persönlichkeit junger Menschen muss in den Mittelpunkt der schulischen Bildung rücken. Dafür müssen Schulen ihre Lehr-Lernkultur allerdings grundlegend ändern. Viele Schulen und Lehrkräfte, auch von Berufsschulen, haben sich bereits auf den Weg gemacht. Denn solche Initiativen zur Persönlichkeitsbildung in der Schule können die berufliche Bildung positiv beeinflussen. Soll dieser Wandel in der Breite gelingen, braucht es aber von allen Beteiligten Offenheit und Mut für Veränderung.



Frank Hessler ist Senior Referent Bildung bei der Karl Schlecht Stiftung. Er verantwortet das Management von Förderprojekten für Lehrkräfte und Schüler/innen zur ethischen Wertebildung, Entrepreneurship Education, Kulturellen Bildung und der Leadership Education.



Den ausführlichen Beitrag lesen Sie auf unserer Website unter: www.worldskillsgermany.com/de/blog/2021/07/25/kompetenzen-fuer-die-zukunft

1 vgl. SCHLEICHER, A., 2014

2 SLIWKA, A., KLOPSCH, B., 2020

3 vgl. SEIFERT, A., 2011

4 BUROW, A.-O., 2011, KLOPSCH, B., 2020

5 vgl. SCHLEICHER, A., 2019



2

1 + 2 Die Förderprojekte der Karl Schlecht Stiftung fördern überfachliche Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern.



Voller Ideen und Potenzial

Junge Generation will von Politik mehr gehört werden

Wahlkämpfe bestimmen das Jahr 2021: Die Parteien versuchen mit ihren Programmen, möglichst viele Wähler/innen zu überzeugen. Welche Berücksichtigung finden aber junge Menschen und ihre Meinungen in diesem Prozess? Werden sie überhaupt gehört? Fühlen sie sich von der Politik verstanden? WorldSkills Germany hat sich mit seiner diesjährigen Umfrage für Auszubildende: „Was denken junge Menschen über Politik?“ genau diesem Thema gewidmet. Im Februar und März 2021 nahmen insgesamt 317 Auszubildende anonym an der Befragung teil. Wir fassen einige der wichtigsten Ergebnisse der Trendanalyse zusammen.

Ginge es nach den Auszubildenden läge die Wahlbeteiligung der kommenden Bundestagswahl bei mindestens 80 Prozent. „Wenn wir schon das System der Demokratie haben, dann sollten wir auch von unserem Wahlrecht Gebrauch machen“, schreibt ein/e Umfrage-Teilnehmer/in. Jeweils 10 Prozent sind noch unentschieden oder werden ihre Stimme im September nicht abgeben.

Am ehesten von Politiker/innen verstanden fühlen sich die Auszubildenden bei den Themen „berufliche Aufstiegschancen“ (124 Nennungen) und „Arbeitsbedingungen für Auszubildende“ (101). 83 Azubis geben jedoch an, sich bei keinem der zur Auswahl stehenden Themen von der Politik gut verstanden zu fühlen. Die Anzahl der Nennungen der Themen, bei denen sich junge Menschen nicht gut von Politiker/innen verstanden fühlen, ist um ein Vielfaches höher. Spitzenreiter ist hier die „Digitalisierung“ mit 224 Nennungen, gefolgt von „Schulsystem“ (204), „Zukunft der jungen Generation“ (202) und „Umwelt & Nachhaltigkeit“ (192).

Doch wie können Politiker/innen dafür sorgen, dass die Ideen junger Menschen mehr Beachtung finden? Die Azubis meinen, sie sollten „direkten Kontakt zu jungen Menschen aufbauen“ (222), „Stimmungsbilder der jungen Menschen einholen“ (200) und „Demonstrationen junger Menschen wahr- und ernstnehmen“ (183). „Da in meiner Generation jeder ein Handy hat, wäre eine

App für regelmäßige Umfragen und Mehrheitsentscheide gut“, gab es z. B. als Rückmeldung.

Wie können junge Menschen dafür sorgen, dass die Politik mehr Beachtung in ihrer Generation findet? Hier antworten die Azubis mehrheitlich mit „eigene Meinung zu politischen Themen bilden“ (245), „aktuelle Themen verfolgen“ (216) und „mit Freunden über politische Themen sprechen“ (179).

Die Abschlussbotschaften der Auszubildenden an die Politik sind von ganz unterschiedlichen Anliegen geprägt. Am häufigsten werden Aussagen getroffen wie „Politiker/innen sollten an alle Generationen denken, vor allem an die junge Generation“ (43 von 138 Rückmeldungen) sowie „zieht auch andere und neue Denkweisen in Betracht“ (23/138). „Die junge Generation ist voller Ideen und Potenzialen für die Zukunft. Wir werden früher oder später auch eine politische Rolle wahrnehmen, also wäre es nur von Vorteil, wenn man uns schon früher miteinbezieht“, heißt es in einer der Botschaften.

Am 15. Juni 2021 initiierte WorldSkills Germany den Thementag „Berufliche Bildung und Politik – Jetzt handeln für die Zukunft!“. Hier wurden die Ergebnisse der Azubi-Umfrage präsentiert. Auch hatte der erste Audio-Talk von WorldSkills Germany Premiere, bei dem junge Menschen über Politik und die Anliegen der jungen Generation sprachen und auch O-Töne von Bundestagsabgeordneten aus einer früheren Gesprächsrunde von WorldSkills Germany eingespielt wurden. Beim Online-Talk „Zukunft braucht Bildung – Forderungen von Unternehmen und Arbeitgeberverbänden an die Politik im Wahljahr 2021“ traten Vertreter/innen von fünf World-Skills Germany-Mitgliedern in den Austausch über die Nachwuchsgewinnung, die Digitalisierung und die Zukunft der beruflichen Bildung.



Die ausführliche Trendanalyse zur Azubi-Umfrage sowie den Audio-Talk und die Gesprächsrunde mit Unternehmen und Arbeitgeberverbänden finden Sie auf:

www.worldskillsgermany.com/de/blog/2021/07/24/voller-ideen-und-potenzial-fuer-die-zukunft



Werde Teil des Teams. Entdecke die Druckerei der Zukunft.

Die Ausbildung oder das duale Studium bei Heidelberg:
Eigene Fähigkeiten in Theorie und Praxis aufbauen und
den digitalen Wandel mitgestalten.

→ heidelberg.com/karriere



HEIDELBERG

Global Industry
Partner of
WorldSkills
International



HEIDELBERG

Heidelberger Druckmaschinen AG

Kurfürsten-Anlage 52–60, 69115 Heidelberg, Deutschland
Telefon +49 6221 92-00, heidelberg.com

Zukunft braucht Bildung

Denn Bildung schafft Zukunft



Deutschland ist auf hervorragend ausgebildeten Nachwuchs angewiesen. Die berufliche Aus- und Weiterbildung sind dabei unverzichtbar, denn nur mit exzellenten Fachkräften aus der Praxis bleibt Deutschland eine starke Wirtschaftsnation. Unter dem Motto „Zukunft braucht Bildung“ machen WorldSkills Germany und sechs seiner Mitglieder in einer Kommunikationskampagne genau darauf aufmerksam.

„Ohne die duale Ausbildung kann Deutschland seine Wirtschaftskraft nicht halten“, warnt Hubert Romer, Geschäftsführer von WorldSkills Germany. „Gut ausgebildete Fachkräfte werden in allen Bereichen benötigt, egal ob in der Industrie, dem Handwerk oder dem Dienstleistungssektor. Gemeinsam mit den Partnern unserer Kampagne verdeutlichen wir deshalb besonders, dass die berufliche Aus- und Weiterbildung und das lebenslange Lernen tolle Karriereentwicklungen ermöglichen.“

„Wir freuen uns, durch die Partnerschaft mit WorldSkills Germany mehr Aufmerksamkeit auf die Möglichkeiten von beruflicher Bildung zu lenken. Gleichzeitig möchten wir Nachwuchstalente nicht nur

einkleiden, sondern auch begleiten und fördern“, erklärt Juliana Scherrmann, Head of Marketing bei CWS Workwear.

Gesamtmetall und die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie unterstützen ihre Unternehmen dabei, junge Menschen für die Metall- und Elektroberufe zu interessieren und für eine Ausbildung zu begeistern. So können sich Schülerinnen und Schüler in zehn hochmodernen Info-Trucks mit vielen praktischen Experimenten über diese Berufe informieren. Die Internet-Plattform www.meuberufe.info öffnet darüber hinaus den Zugang in die Berufswelt für junge Menschen, speziell auch für Mädchen, für Lehrerinnen und Lehrer sowie für die Eltern.

„Eine erstklassige Aus- und Weiterbildung, die Förderung junger Fachkräfte und lebenslanges Lernen sind die Schlüssel für eine erfolgreiche Zukunft – für jeden Einzelnen und für unsere Gesellschaft“, heißt es seitens Sandvik Coromant Deutschland. Als Weltmarktführer für Werkzeuge und Zerspanungslösungen übernimmt das Unternehmen hier eine besondere Verantwortung. Schließlich seien herausragende Fähigkeiten in der Zerspanungstechnik für viele Bereiche der globalen Wirtschaft von entscheidender Bedeutung. „Deshalb teilen wir unser Wissen auch mit

Partnern und Kunden, mit Unternehmen, Organisationen und technischen Bildungseinrichtungen auf der ganzen Welt.“

Das Tesa Werk Offenburg bildet seit über 40 Jahren erfolgreich junge Menschen aus, derzeit in fünf Ausbildungsberufen und fünf dualen Studiengängen. „Damit bekennen wir uns klar zu unserer sozialen Verantwortung und binden frühzeitig junge Talente an das Unternehmen. Viele der jetzigen Führungskräfte entstammen der eigenen Ausbildung. Unsere Ausbildungsquote liegt konstant bei ca. 10 Prozent, auch in herausfordernden Jahren“, unterstreicht das Unternehmen.

Seitens des Zentralverbands des Deutschen Baugewerbe heißt es: „Das Baugewerbe ist der Motor der dualen Ausbildung in Deutschland. Ohne die mittelständischen Firmen gäbe es am Bau 80 Prozent weniger Lehrlinge. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der internationalen Berufswettbewerbe zeigen, dass man es mit einer Ausbildung am Bau in Deutschland weit bringen kann. Dabei wird deutlich: Die Berufsbildung in unserer Branche läuft auf internationalem Top-Niveau. Das ist Fachkräfte sicherung made in Germany!“

„Wir unterstützen unsere Kfz-Betriebe bei der Rekrutierung von Nachwuchskräften und helfen jungen Menschen bei der Berufsorientierung. Autohäuser und Werkstätten benötigen auch morgen genügend Auszubildende mit gutem Schulabschluss und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Jungen Menschen, die eine duale Ausbildung machen möchten, bietet das Kfz-Gewerbe schon heute vielfältige und interessante Berufswägen mit guten Zukunftsperspektiven“, sagt Claudia Kefferpütz, Referentin beim Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe.



Mehr über die Kampagne „Zukunft braucht Bildung“ erfahren Sie auf:
www.zukunftbrauchtbildung.de



1961-2021
60 Jahre Ausbildung
im neuen IKKE-Gebäude



IKKE – GEFRAGTER PARTNER FÜR PROFIS UND LERNENDE

- 750 Azubis werden ausgebildet zum Mechatroniker für Kältetechnik
- Meisterausbildung von aktuell 75 Meisterschülern
- Umschulungen zum Mechatroniker für Kältetechnik in 28 Monaten
- Zertifizierung gemäß Chemikalien-Klimaschutz- und EU F-Gas-Verordnungen
- Schulungszentrum für Servicetechniker
- Praxischulungen für internationale Azubis und Studenten
- WorldSkills Germany - Bundesleistungszentrum Kälte- und Klimatechnik

Hochqualifizierte Ingenieure und Meister sowie eine exzellente Infrastruktur garantieren eine optimale Aus- und Weiterbildung – Fragen Sie uns!



IKKE gGmbH Informationszentrum für Kälte-, Klima- und Energietechnik
Kruppstraße 184, 47229 Duisburg

Tel.: +49 2065-839260 Fax: +49 2065-839279 info@i-k-k-e.com
www.i-k-k-e.com



Sicheres Arbeiten durch Raumluftqualität

Messung des CO₂-Gehalts mindert Ansteckungsrisiken

Die letzten Monate haben gezeigt: Ein gutes Raumklima ist wichtig für ein gesundes Arbeitsumfeld. Die Qualität der Raumluft in Bürogebäuden, Werkstätten oder Unterrichtsräumen kann auch bestimmen, ob sich Viren besser oder schlechter verbreiten. Eine Überwachung der Luftqualität ist vor allem im Herbst und Winter hilfreich, um die Ausbreitung von Krankheitserregern zu verringern oder sogar zu verhindern. So können Mitarbeitende effektiv geschützt werden.

Im vergangenen Jahr haben wissenschaftliche Untersuchungen mehrfach nachgewiesen, dass Aerosole der hauptsächliche Übertragungsweg von Viren sind. Sie schweben länger und über größere Entfernungen in der Luft als ursprünglich angenommen und stellen eine Bedrohung für die Gesundheit dar. In geschlossenen Räumen ist das Infektionsrisiko dabei höher als im Freien, wo die Viren durch Luftströme schneller verteilt werden. Vor allem in Räumen, die nicht gut belüftet sind und in denen es kaum oder keinen Luftaustausch gibt, ist die Gefahr der Virenübertragung groß. Welche Lösungen gibt es hierfür?

Belüftung und Lufterneuerung prüfen

Zunächst kann es sinnvoll sein, die Luftgeschwindigkeit bzw. den Luftdurchsatz zu messen, mit dem die entsprechenden Vorrichtungen Luft in einen Raum einblasen oder absaugen. Außerdem sollten die für eine notwendige Lufterneuerung erforderlichen Mengen geprüft werden. Es empfiehlt sich, die Luftzufuhr bzw. Luftabsaugung zu steigern, die innere Luftzirkulation einzuschränken und für Lufterneuerung zu sorgen. Eine natürliche Belüftung durch häufiges Öffnen der Fenster wirkt zusätzlich unterstützend. Durch eine gute Belüftung lässt sich die Konzentration der mit Viren belasteten Aerosole in der Raumluft erheblich verringern.

Messung der CO₂-Konzentration

Die Qualität der Lufterneuerung lässt sich durch Messen des CO₂-Gehalts in der Luft prüfen. Die

Konzentration wird üblicherweise in Teilen pro Million (parts per million = ppm) ausgedrückt. Die Weltgesundheitsorganisation WHO empfiehlt einen Wert unter 1.000 ppm. Regulär enthält Luft im Freien ca. 0,04 % CO₂, also 400 ppm. In Innenräumen kann dieser Wert durch menschliche Aktivitäten (z. B. Atmung) schnell auf Werte über 1.500 ppm steigen (z. B. in Werkstätten oder Klassenräumen).

Eine gute Qualität der Raumluft lässt sich vor allem durch ein richtig dimensioniertes Belüftungssystem sicherstellen. Nur so kann der CO₂-Gehalt in der Luft verringert und die Konzentration von Aerosolen im Raum reduziert werden. Die Überwachung des CO₂-Gehalts ist ein hervorragender Indikator für die Wirksamkeit der Lufterneuerung. Aber wie misst man CO₂ richtig? Hier helfen Messgeräte wie beispielsweise das Raumluft-Messgerät C.A 1510, von Chauvin Arnoux. Es sollte bestenfalls auf einer Höhe zwischen 50 cm und 2 m über dem Boden platziert werden. In der Praxis wählt man eine ungefährdete Stelle im Raum und, falls notwendig, in der Nähe einer Steckdose. Außerdem sollte die Messstelle mindestens 50 cm von Wärmequellen (Heizkörper) entfernt und keiner direkten Sonneneinstrahlung ausgesetzt sein. Darüber hinaus sollte es keinesfalls in einem direkten Luftstrom von außen (Fensternähe) oder in der Nähe der Zugangstür aufgestellt werden. Die CO₂-Konzentration ändert sich im Lauf des Tages, je nach Raumbelegung, Art der ausgeübten Tätigkeiten und Häufigkeit der Lufterneuerung. Aus diesen Gründen ist eine Aufzeichnung der Werte über einen gewissen Zeitraum und eine Meldung bei Grenzwertüberschreitung unverzichtbar.

Die regelmäßige Prüfung der Raumluft mit entsprechenden Messgeräten und die Ergreifung der entsprechenden Maßnahmen zur Verbesserung der Luftqualität können dafür sorgen, dass Mitarbeitende weniger Krankheitserregern, z. B. Viren, ausgesetzt sind. Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld sollte jedem Unternehmen und jeder Bildungseinrichtung am Herzen liegen.



Mathe ausreichend?

Rechen-Schwächen mit Online-Portal Mathe4Job identifizieren

Wer eine Ausbildung erfolgreich absolvieren möchte, braucht Mathematik-Kenntnisse. Erst recht, wenn er oder sie später auch Meister/in werden will: Denn betriebswirtschaftliche Kenntnisse gehören auch in vermeintlich „nicht-rechenlastigen“ Berufen wie Fleischer/-in oder Koch/Köchin dazu.

Kaum ein anderes Fach ist in der Schule ein solches Reizthema wie Mathematik. Doch „Rechnen ist neben Lesen und Schreiben eine der wichtigsten Fähigkeiten, die wir erlernen“, macht die Stiftung Rechnen deutlich. Sie hat es sich zur Aufgabe gemacht, das Rechnen positiv zu besetzen und möchte mit Fördermaßnahmen in Bildung, Wissenschaft und Forschung die Rechenfähigkeit in der Gesellschaft stärken.

Diesem Ziel dient auch das Online-Portal Mathe4Job – ein wertvolles Angebot, das weit über das reine Rechnen und das spielerische Entdecken der eigenen Kompetenzen hinaus geht: Hier können sich junge Erwachsene über mehr als 60 Ausbildungs- und Meisterberufe informieren. Besonderer Clou ist die kostenlose Möglichkeit, seine Stärken und Schwächen in den mathematischen Grundkenntnissen zu testen. Für jeden Beruf/jede Ausbildung gibt es einen individuellen Test. Dieser beschränkt sich inhaltlich auf die Kenntnisse, die in Klasse 5 bis 10 erworben werden

und für die Ausbildung notwendig sind. So steht beim Test für Fleischer/innen zunächst klassisches Runden im Fokus, z. B.: „Eine Ware ist im Lager mit dem Preis 4.853,73 € ausgezeichnet. Runden Sie den Preis auf volle Euro.“ Für Köche und Köchinnen stehen zu Beginn die Grundrechenarten oder das Umrechnen von Einheiten im Fokus. Für jede Aufgabe wird erklärt, warum man die Rechnung in der jeweiligen Ausbildung oder Prüfung braucht. Mit dem Testergebnis können Jugendliche gezielt bei ihren Schwächen ansetzen und besser vorbereitet in die (Meister/innen-)Ausbildung starten.

Neu ist das Angebot fit4mathe.online seit verganginem Jahr: Hier werden die Tests und Auswertungen des Mathe4Job-Systems mit informativen Texten und Videos erklärt und unter FAQ häufig gestellte Fragen beantwortet. Außerdem gibt es Empfehlungen zu YouTube-Kanälen mit Mathe-Erklärvideos. Unser Tipp: unbedingt reinschauen und entdecken. Es lohnt sich!

Mathe4Job ist ein gemeinsames Projekt der Stiftung Rechnen und Prof. Dr. Martin Stein von der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Die Plattform richtet sich an Ausbildungssuchende und an Interessierte für eine Meister/in-Fortbildung, die wissen wollen, ob ihre Mathematikkenntnisse für das angestrebte Ziel ausreichen.



Weiterführende Informationen:
www.mathe4job.de



Buchen Sie jetzt Ihre Anzeige



Sie sind auf der Suche nach einem attraktiven Umfeld, um Ihre Botschaft, Ihre Marke oder Ihr Anliegen zu präsentieren? Das WorldSkills Germany-Magazin - das Fachmagazin für Talentmanagement, berufliche Wettbewerbe und außerschulisches Lernen - bietet Ihnen genau das. Buchen Sie jetzt Ihre Anzeige! Mitglieder von WorldSkills Germany erhalten einen Anzeigenrabatt.



Mehr Infos unter:
worldskillsgermany.com/de/magazin



Die virtuelle Veranstaltungsreihe von Festo Didactic!

FESTO

Qualifizierung Aktiver Dialog
Interviews Neue Technologien
Fragen im Chat Live Schaltungen
Virtueller Ausstellungsraum Vorträge

online! **trends**
in qualification
BILDUNGSTHEMEN
AUF DEN **punkt**

Finden Sie alle Termine,
Themen und Informationen auf



www.impulse-didactic.de

Sieben Fragen an Tim Raue

Für mich kam damals nur der Beruf des Kochs in Frage und heute würde ich es genauso wieder machen“, sagt Sternekoch Tim Raue. Der 47-Jährige wuchs in einfachen Verhältnissen auf und streunte mit einer Jugendbande durch Berlin. Die Ausbildung zum Koch war für ihn der Beginn einer Karriere in der Spitzen-gastronomie. 2010 eröffnete er gemeinsam mit seiner Geschäftspartnerin Marie-Anne Wild in Berlin das Restaurant „Tim Raue“, das mit zwei Michelin Sternen und 19,5 Gault & Millau-Punkten ausgezeichnet wurde, der „Höchstnote für die weltbesten Restaurants“. Der Koch und Unternehmer ist außerdem Kulinarischer Berater der Brasserie Colette in Berlin, Konstanz und München, der Villa Kellermann und der Hanami by Tim Raue Restaurants auf vier Schiffen der TUI Mein Schiff Flotte. Seit 2015 ist er regelmäßig im TV zu sehen, z. B. in „Kitchen Impossible“ oder „The Taste“.

1. Welche Bedeutung hatte es für Sie persönlich, eine Ausbildung als Koch zu absolvieren?

Meine Ausbildung war elementar. Die duale Ausbildung hat dafür gesorgt, dass ich ein sehr solides Basiswissen bekommen habe. Mein persönliches Engagement hat es mir dann ermöglicht, darüber hinaus Praktika in verschiedenen Länderküchen und der Top-Gastronomie zu machen.

2. Wo holen Sie sich Inspirationen für neue Gerichte?

Ich liebe visuelle Reize: Kunst und Fashion und vor allem Reisen inspirieren mich am meisten.

3. Als Koch und Unternehmer sind Sie vielleicht auch Situationen ausgesetzt, die Ihnen Angst machen. Wie begegnen Sie ihr?

Angst ist der schlechteste Ratgeber, man sollte sich umgehend frei machen von Angst und das, was da auf einen zukommt und übermächtig erscheint, als Herausforderung sehen. Und mit jeder Herausforderung wird man sich seiner selbst, seines Weges und seiner Ziele



sicherer, was dazu führen kann, sich zielstrebig und stetig weiterzuentwickeln und besser zu werden.

4. Sie machen sich stark für junge Menschen und deren Förderung. Wie können speziell dafür sorgen, dass Auszubildende gern im Unternehmen arbeiten und diesem auch nach der Ausbildung lange verbunden bleiben?

Wir haben uns vorgenommen, Auszubildenden schnell Verantwortung und Ziele zu übertragen. Wir möchten, dass sie sich in dem von uns gesetzten operativen Rahmen bewegen können und sich ihre Leistungsgrenzen stets erweitern. Das Gefühl zu vermitteln, dass man stets eine Lösung findet, und das am besten im Team, stärkt die Entwicklung des Einzelnen.

5. Am liebsten kuche ich ...

... nicht und gehe mit den liebsten Menschen und meinen Freunden essen! Ich bin total gerne Gast.

6. Wettbewerbe für Köchinnen und Köche gibt es einige, so auch bei den EuroSkills und WorldSkills. Wenn Sie Meister in einem eher kuriosen Wettbewerb werden könnten, welchen Wettkampf würden Sie gern einmal gewinnen?

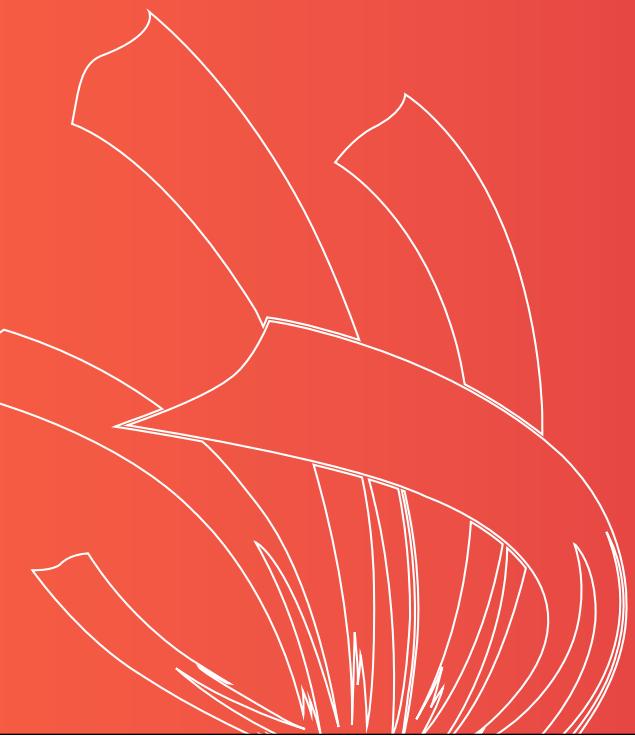
Ich kämpfe jeden Tag gegen mich selbst, versuche das Niveau immer weiter zu erhöhen bzw. zu stabilisieren. Andere Wettkämpfe brauche ich da gar nicht mehr.

7. Warum sollten, Ihrer Meinung nach, junge Menschen eine berufliche Ausbildung starten? Oder sollten sie direkt studieren gehen?

Ich finde, zu viele Menschen machen Abitur und viele studieren dann so vor sich hin. Das sind die jungen Menschen, die im Handwerk fehlen. Wenn sie aktuell Maler/in und Lackierer/in lernen würden, könnten sie sich aussuchen, in welchem Top-Betrieb sie arbeiten möchten und werden sehr gut bezahlt. Wenn sie später nach dem Meister einen eigenen Betrieb eröffnen würden, könnten sie sich vor Aufträgen nicht retten.

Wichtige Unterstützung für Deutschlands Jugend und die duale Ausbildung

WorldSkills Germany ist dankbar für das große Engagement seiner Mitglieder und Partner. Darüber hinaus tragen zahlreiche Sponsoren, darunter auch kleine und mittlere Unternehmen, mit ihrer finanziellen Unterstützung dazu bei, jungen Menschen Perspektiven und eine Zukunft zu geben sowie ihre Talente zu fördern. In diesem Jahr waren dies bisher:



ATIS systems GmbH

Vero Software GmbH

Allianz Stephan Franz

Bagger-Schenk GmbH

Dieter Hermetz Tabakhandel
KG

BAUHAUS GmbH & Co. KG
Rhein-Main-Neckar

Wandres Brush-Hitec GmbH

NEUTRON Mikroelektronik
GmbH

GEM Müllerleile GmbH

Eurofins | Institut Jäger
GmbH

Attendorn Medizintechnik

Aurelis Real Estate Service
GmbH

Coccius – Sozialpädagogische
Projekte GbR & Wohngruppen

MOCH-Raumgestaltung

Naturkost am Lutherplatz

Inatec Solutions GmbH

Rund ums Haus GmbH



BRP Renaud und Partner mbB
Rechtsanwälte Patentanwälte
Steuerberater



Würdigung besonderer Leistungen



Insgesamt 18 deutsche Fachkräfte nutzten in den vergangenen vier Jahren die Möglichkeit, im Rahmen eines Erasmus+-Projekts an internationalen Berufswettbewerben für Menschen mit Unterstützungsbedarf teilzunehmen. Das deutsche Team war dabei sehr erfolgreich in den Wettkämpfen, die 2018 in England, 2019 in Schottland und 2021 aufgrund der Corona-Pandemie virtuell – organisiert von Frankreich, Finnland und Deutschland – ausgetragen wurden. Seien Sie online live dabei, wenn im September die Leistungen der jungen Fachkräfte mit einer deutschen und einer internationalen Abschlussveranstaltung noch einmal besonders gewürdigt werden.



Mehr Infos auf der WSG-Website:
www.worldskillsgermany.com/de/blog/2021/08/04/wuerdigung-besonderer-leistungen

Erfolgreiche Entwicklung von WorldSkills Ghana



Im Rahmen des Partnership-Programms von WorldSkills International begleitet WorldSkills Germany seit 2020 den Aufbau der nationalen WorldSkills-Organisation in Ghana (WSGh). Eine erste Herausforderung war bisher die Unterstützung bei der Rekrutierung der Mitarbeiter/innen für das Sekretariat von WSGh. Nun

sollen anhand der Planung und Durchführung eines nationalen Wettbewerbs noch in diesem Jahr die Strukturen, Methoden und Arbeitsweisen erarbeitet, erprobt und für ein unabhängiges Arbeiten eingeübt werden. Ein erster Bericht zur Kooperation gibt Einblicke in die bisherigen Tätigkeiten und Ausblick auf die weiteren Vorhaben.



Mehr Infos auf der WSG-Website:
www.worldskillsgermany.com/de-blog/2021/07/28/erfolgreiche-entwicklung-von-worldskills-ghana

WorldSkills Germany international intensiv vernetzt



Internationale Partnerschaften und Netzwerke sind wichtig, um auf nationaler und globaler Ebene für die berufliche Bildung zu begeistern und diese gemeinsam voranzutreiben. Ein gutes Beispiel hierfür ist die angestrebte Bildungspartnerschaft mit WorldSkills Luxemburg, bei der über das bilaterale Verhältnis hinaus auch andere europäische Länder einbezogen werden sollen. Weiterhin möchte WorldSkills Germany im Rahmen eines Erasmus+-Projekts eine Auszeichnung der Leistungszentren als „Center of Excellence“ auf europäischer Ebene erreichen. Auch ist geplant eine Plattform zu initiieren, auf der innovative Trainingskonzepte in der beruflichen Bildung in Europa entwickelt und praktiziert werden können.



Mehr Infos auf der WSG-Website:
www.worldskillsgermany.com/de/blog/2021/08/06/international-intensiv-vernetzt

Jetzt vormerken!

Veranstaltungen

AUGUST

Mentaltraining Teilnehmer/innen
EuroSkills Graz 2021

25.08.2021

Online

Webinar Bundestrainer/innen

26.08.2021

Online

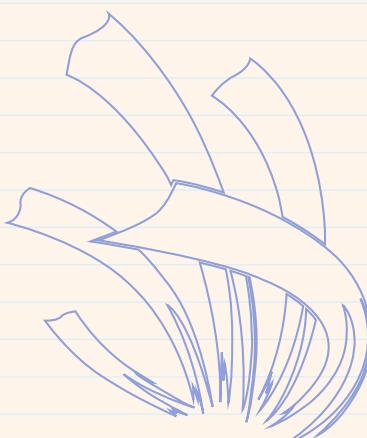
Deutsche Meisterschaften
IT-Software Solutions for Busi-
ness & Mobile App Development

31.08. – 02.09.2021

Online-Meeting der Fachgruppe
Kommunikation

August 2021

Online



SEPTEMBER

Gute Ausbilder/innen - auch
gute Prüfer/innen? Schwerpunkt:
gewerblich-technische Berufe

09.09.2021

Verband Druck
und Medien Bayern e. V.,
München-Aschheim

Leistungswettbewerb des Maler-
und Lackiererhandwerks

09. – 10.09.2021
Ferdinand-Braun-Schule,
Fulda

Gute Ausbilder/innen - auch
gute Prüfer/innen? Schwerpunkt:
kaufmännische Berufe

13.09.2021

Verband Druck
und Medien Bayern e. V.,
München-Aschheim

Leistungswettbewerb der Fahr-
zeuglackierer/innen

28. – 29.09.2021
Bildungs- und Technologie-
zentrum, Weiterstadt

J angemeldet

EuroSkills Graz 2021

22. – 26.09.2021
Graz, Österreich

Landschaftsgärtner-Cup 2021

24. – 25.09.2021

Fachverband Garten-, Land-
schafts- und Sportplatzbau
Hessen-Thüringen e. V., Erfurt

Arbeitskreis Fachdidaktik:
DigiJUMPP

September 2021

Ort tbc

OKTOBER

Deutsche Meisterschaften
Mechatronik und Industrie 4.0

06. – 08.10.2021

Festo Lernzentrum Saar
GmbH, St. Ingbert

Treffen der (Bundes-)
Leistungszentren

Oktober 2021

DMG MORI Academy, Bielefeld

Online-Meeting der Fachgruppe
Kommunikation

Oktober 2021

Online

Beiratssitzung

26.10.2021

Ort tbc

Webinar Bundestrainer/innen

28.10.2021

Online

Melden Sie uns Ihre besonderen Termine und Veranstaltungen rund um die Ausbildung. Wir nehmen sie gern in unseren Terminkalender mit auf.

Von den Besten lernen

Oktober 2021

Ort tbc

Praktischer Leistungswettbewerb der Tischler/innen

08. – 10.11.2021

Holzfachschule Bad Wildungen

NOVEMBER

Von den Besten lernen: Mentales Training – Spitzenleistung bringen und dabei gesund bleiben

November 2021

Berlin

vormerken!

Parlamentarischer Abend

November 2021

Ort tbc

Skills-Paten-Treffen

November 2021

Ort tbc

„SkillsKomm“ – Das Event für PR- & Marketing-Profis

November 2021

Berlin

Deutsche Meisterschaft Digital Construction (BIM)

18. – 21.11.2021

Salzburg, Österreich

DEZEMBER

Vorstandssitzung

01. – 02.12.2021

Ort tbc

Deutsche Meisterschaft Robot Systems Integration

07. – 09.12.2021

Fanuc Deutschland GmbH,
Neuhausen a.d.F

EuroSkills Graz 2021 Nachtreffen

Dezember 2021

Ort tbc

Jakobb – Jahrestagung Berufliche Bildung

Dezember 2021

IHK Region Stuttgart

Webinar Bundestrainer/innen

16.12.2021

Online

WorldSkills Germany online

Lesen Sie Aktuelles von WorldSkills Germany und informieren Sie sich über die vielfältigen Angebote und Projekte auf:

- Website www.WorldSkillsGermany.com
- Facebook facebook.com/WorldSkillsGermany
- Twitter twitter.com/worldskillsger
- Instagram instagram.com/worldskills_germany
- YouTube youtube.com/user/WorldSkillsGermany
- Xing <https://bit.ly/30XxcxS>

Die jeweils aktuelle Terminübersicht finden Sie auf:

[www.worldskillsgermany.com/
de/termine/](http://www.worldskillsgermany.com/de/termine/)



Eine starke Gemeinschaft: Wir sagen DANKE

Presenterpartner



Weitere Mitglieder



Bundesverband
hauwirtschaftlicher Berufe
MdH e.V.



GESAMTMETALL
Die Arbeitsgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie



Partner und Förderer



Servicepartner



FESTO

FESTOOL



didacta



handwerk
magazin

HEIDELBERG



KUNZMANN
FRÄSMASCHINEN



rexroth
A Bosch Company



Hier könnte Ihr
Logo stehen!



stiftung rechnen
•••••



Mehr Informationen zur
Mitgliedschaft auf:
[www.worldskillsgermany.com/de/netzwerk/
mitglied-werden/](http://www.worldskillsgermany.com/de/netzwerk/mitglied-werden/)



Teach what matters!

The digital transformation is in full swing. Siemens Automation Cooperates with Education (SCE) provides educators with a comprehensive offering to convey industry 4.0/automation knowledge in educational institutions. siemens.com/sce

Global
Industry
Partner

worldskills

SIEMENS