

WORLDSKILLS GERMANY MAGAZIN

Für Talentmanagement,
berufliche Wettbewerbe und
außerschulisches Lernen



Die Neuen



Gefördert von



Junge Stimmen

Bei Stellenausschreibung auf
Jugendsprache verzichten

Meinung

Im Gespräch mit Bundesbildungs-
ministerin Stark-Watzinger

Best Practice

7 Tipps für erfolgreiche
Schulkooperationen

**Stärken Sie mit
uns Ihre Kompetenzen!**

**Weil Weiterbildung
unverzichtbar ist!**



Zukunft

digital

vondenBestenlernen

Weiterbildung

Die WorldSkills Germany Akademie bietet Ihnen Workshops zu spannenden bildungsrelevanten Themen. Profitieren Sie von einem Netzwerk mit höchster Expertise.

Unser Fokus:

- Zukunft schaffen – nachhaltig erfolgreiche Best Practice Modelle und Trends
- Talente erkennen & fördern – kreative und angstfreie Atmosphäre des Lernens
- Employer Branding – die besten Fachkräfte finden, halten und entwickeln
- Gemeinsam digital – digitale Ansätze und Tools effektiv nutzen

Investieren Sie in Ihre Zukunft unter:
worldskillsgermany.com/de/akademie

Ansprechpartner Johannes Greiner
akademie@worldskillsgermany.com



Deutschland braucht Fachkräfte!



Attraktive Berufe sind ausreichend vorhanden. Dennoch fällt es Unternehmen schwer Nachwuchs zu finden. Also gilt es Kooperationen einzugehen, gemeinsam Kräfte zu bündeln und darauf zu achten, was junge Menschen wollen und benötigen.



Titelthema **1**
Die Neuen



Meinung **12**
Bundesbildungsministerin
Stark-Watzinger über Karriere
mit Ausbildung



Leitartikel **8**
Was will ich werden?



Zukunft der Berufe **36**
Abseits von Schema F



Best Practice **28**
 7 Tipps für erfolgreiche Schul-
 kooperationen



Junge Stimmen **18**
 Junge Fachkräfte über Berufs-
 orientierung und Ausbildungs-
 platzwahl

STANDPUNKT	7
DIGITALISIERUNG	15
Audiovisuelle Medien in der Berufsorientierung	
BERUFLICHE BILDUNG	21
Aus Kluft wird Rolltreppe	
WELTWEIT	25
Junge Köpfe brauchen Wettbewerbe	
BEST PRACTICE	32
Den Meister*innen auf die Finger geschaut	
LEISTUNGSZENTREN	40
Neue Leistungszentren setzen auf Hightech und Wettbewerbe	
HALL-OF-FAME	44
Silbermedaille trotz Platz 1	
BDBA	47
Azubi-Recruiting: Souveränität als Schlüsselfaktor	
INTERNATIONALE WETTBEWERBE	50
Einzigkeit auf ganzer Linie	
ENGAGEMENT	54
Deine Zukunft: Ausbildung!	
NETZWERK	58
Neue Mitglieder	
NEWS	57
IMPRESSUM	58
TERMINE	62
MITGLIEDER UND PARTNER	64



2025 werden Deutschland 2,9 Millionen Fachkräfte fehlen, sagt eine Studie des Wirtschaftsforschungsinstituts Prognos für die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft. Von diesen 2,9 Millionen Arbeitskräften müssten aufgrund der Bedarfe 80 Prozent eine Berufsausbildung haben, kein Studium.



Industrie und Handwerk boomen - gut ausgebildetes Personal wird dringend benötigt. Laut Bundeswirtschaftsministerium lagen die Bestellungen in der Industrie 2021 um 9,3 Prozent höher als 2019. Eine Ifo-Umfrage im April 2022 bestätigt einen aktuellen Rekord-Auftragsbestand. Konjunkturumfragen im Handwerk zeigen ebenfalls eine hohe Auftragslage.



Die Zahl der Zuzüge aus dem Ausland blieb laut Statistischem Bundesamt von 2017 bis 2019 auf gleichbleibendem Niveau, sank 2020 jedoch um 24 Prozent gegenüber dem Vorjahr ab. Bei den 18- bis 22-Jährigen nahmen die Auslandszuzüge sogar um 32 Prozent ab. Damit verringerte sich auch die Zahl der für Deutschland dringend benötigten Fachkräfte aus dem Ausland.

Weg vom Kleingärtner*innen-Denken

Liebe Leser*innen,

Jahr für Jahr wiederholen wir dieselben Aussagen und Botschaften zum Fachkräftemangel. Handwerk und Industrie boomen – doch zur Ausführung der Aufträge fehlen uns die qualifizierten Hände. Unser Rufen in die Öffentlichkeit wiederholt sich von Inhalt und Duktus. Drehen wir uns im Kreis, weil wir zu kleinräumig denken und uns nicht für grenzüberschreitende, zielgerichtete Ansätze erwärmen lassen?

Wir suchen junge Fachkräfte im Ausland: Nur, was tun wir den Nationen an, aus denen wir die Talente abwerben? Ein enormer Brain-Drain entsteht, der diesen Ländern, aber auch uns selbst schadet. Denn die Fachleute im Ausland sollten die Anwender*innen unserer Produkte und Maschinen sein. Sie sollen auch in unseren Niederlassungen in diesen Ländern qualifiziert arbeiten können.

Wir versuchen, den Hochschulen und Universitäten die Stirn zu bieten: mit Attraktivitätskampagnen, Showtrucks und Messe-Auftritten. Auf der anderen Seite erleben wir eine hohe Zahl an Ausbildungsabbrechenden und Studierenden, die ihr Studium nicht abschließen.

Die Lösung kann sein: gemeinsam junge Menschen zielgerichtet gemäß ihren Fähigkeiten und Neigungen in das berufliche Bildungssystem führen, das zu ihnen passt. Über alle Bildungsketten und berufsbildenden Institutionen hinweg. Das aber nicht nur für Deutschland. Sondern international.

Das ist nachhaltig und zukunftsgerichtet.



**Herzlichst
Ihr Hubert Romer**

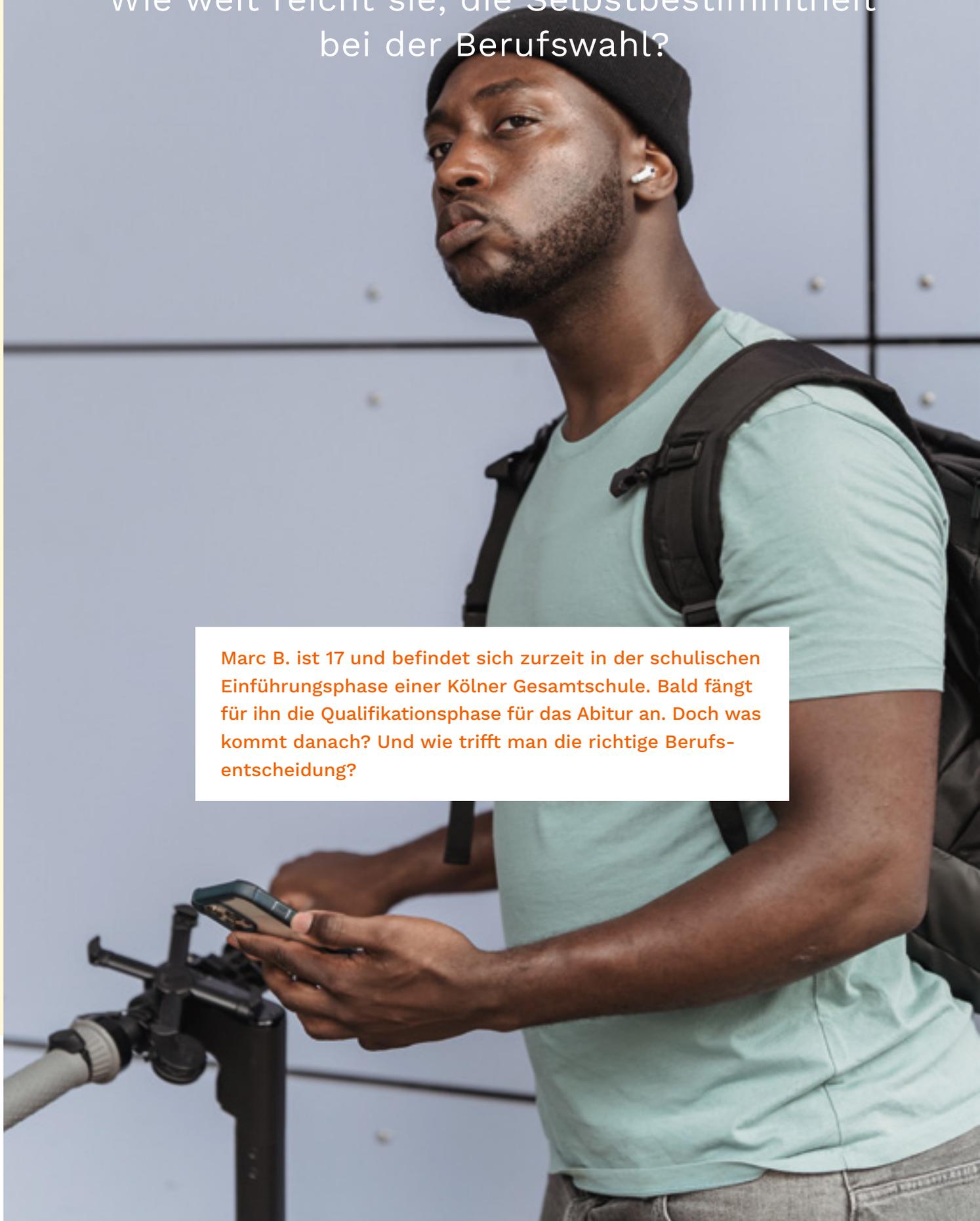
Ich freue mich über Ihre Meinung:

romer@worldskillsgermany.com

Was will ich werden?

Wie weit reicht sie, die Selbstbestimmtheit bei der Berufswahl?

Marc B. ist 17 und befindet sich zurzeit in der schulischen Einführungsphase einer Kölner Gesamtschule. Bald fängt für ihn die Qualifikationsphase für das Abitur an. Doch was kommt danach? Und wie trifft man die richtige Berufsentscheidung?



„Da habe ich, ehrlich gesagt, noch gar keine Vorstellungen“, sagt Marc. Aktuelle Studien belegen, dass viele junge Menschen die Berufswahl aufgrund der Fülle an Entscheidungsmöglichkeiten als immer schwieriger empfinden. Dabei erscheint die Frage in der Theorie gar nicht so schwer: Welche Fähigkeiten und Neigungen habe ich und für welche Tätigkeit bin ich damit gut qualifiziert?

In der Realität ist es jedoch nicht so einfach. „Weil wir nicht im Vakuum leben, sondern stark beeinflussbar sind“, sagt Dr. Irina Gewinner, Soziologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Leibniz Universität Hannover (LUH).

Schon die Ergebnisse der McDonald's Ausbildungsstudie 2019, einer Repräsentativbefragung junger Menschen im Alter von 15 bis 25 Jahren, weisen auf die Bedeutung externer Einflüsse bei der Berufswahl hin: 89 Prozent der befragten Schüler*innen hatten mit ihren Eltern über ihren zukünftigen Berufsweg gesprochen, 77 Prozent mit dem Freundeskreis und 62 Prozent mit weiteren Familienangehörigen. Das private Umfeld ist demnach Hauptinformationsquelle für Jugendliche bei der Berufswahl, zusammen mit dem Internet, das 70 Prozent der Befragten nutzten. Insgesamt fühlten sich aber ohnehin nur 44 Prozent der befragten Schüler*innen ausreichend zu ihren beruflichen Möglichkeiten informiert.

Um die Rolle äußerer Faktoren und den Stellenwert von Familie und Freundschaften bei der Berufswahl näher zu ergründen, haben auch Dr. Irina Gewinner und ihr Team am Institut für Soziologie der LUH eine Studie durchgeführt und Studierende an der Universität zu den Hintergründen ihrer Ausbildungs- oder Studienwahl befragt. Dabei plädiert Gewinner dafür, Studien- und Ausbildungswahl synonym als „die Phase im Leben zu betrachten, die vor beruflicher Tätigkeit steht“.

Erwartungen an die Berufswelt

Ganz konkret wurden die LUH-Studierenden gefragt, was ihnen bei ihrer Studienfachwahl wichtig war. Bei den mehr als 1.500 vollständigen Antworten auf insgesamt 80 Fragen lagen Spaß und Leidenschaft im Beruf ganz vorne – deutlich vor Aspekten wie hohe Einkommenschancen, Sicherheit des Jobs oder Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auch 98 Prozent aller Befragten der McDonald's Ausbildungsstudie 2019 empfanden den Spaß an der Arbeit als wichtig oder besonders wichtig.

Doch welche Rolle spielt es, was andere denken? Wird dadurch indirekt beeinflusst, was Spaß macht? In der LUH-Studie zeigte sich an dieser Stelle ein

Unterschied zwischen den befragten Männern und Frauen: Den Männern war das gesellschaftliche Prestige ihres Berufs wichtiger. Sie hielten zudem deutlich konservativer an traditionellen Rollenverteilungen fest. „Das fließt natürlich in die Entscheidung ein“, sagt Gewinner. „Wie soll mir etwas Spaß machen, das aus meiner Sicht von vornherein ‚unten durch‘ ist, zum Beispiel als typisch weiblicher Beruf.“ Oft würden dabei familiäre Einflüsse spürbar, die eine Person im Laufe ihrer Sozialisierung geprägt hätten. „Je mehr wir in unserer Erziehung mit alternativen Ideen statt üblicher Klischees konfrontiert werden, desto offener werden wir auch für atypische Berufswege“, erklärt die Wissenschaftlerin. Aufschluss gab die Befragung auch darüber, welcher Elternteil die größere Vorbildfunktion ausübt. „Interessanterweise kam bei Männern wie Frauen heraus, dass die Tätigkeit der Mutter für die Berufsorientierung wichtiger ist als das, was der Vater macht“, so Gewinner, sogar wichtiger als die Meinung der Freunde – insbesondere, wenn die Jugendlichen stolz auf den Beruf der Mutter seien.



Wege zur Selbstbestimmtheit

Der Einfluss auf Jugendliche „von außen“ ist bei ihrer Berufswahl damit potenziell groß, auch beim 17-jährigen Marc. Obwohl der Kölner schon ein Ziel für sich festgelegt hat – ein hohes Gehalt –, sagt er ebenso: „Natürlich ist mir wichtig, was meine Freunde sagen, und ich habe auch schon mit meinen Eltern darüber geredet. Ich weiß ja nicht mal, ob Ausbildung oder Studium besser ist – zum Glück lassen meine Eltern mir die freie Wahl.“



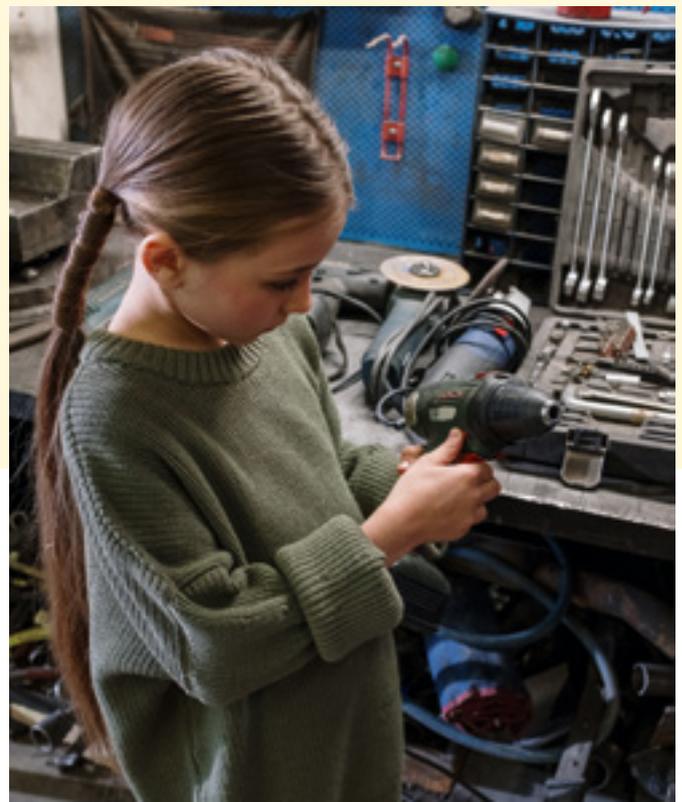
So liberal zeigen sich nicht alle Eltern. „Die prägende Wahrnehmung findet zudem oft früh und ganz unbewusst statt“, sagt Sevil Mutlu, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik der Technischen Universität Darmstadt. „Wir wenden schon in jungen Jahren bestimmte Logiken an, beispielsweise durch negative Äußerungen aus dem persönlichen Umfeld, und schließen damit ganze Berufsfelder für uns aus“, erklärt Mutlu. „Wenn wir uns dann als Jugendliche intensiver mit unserer Berufswahl befassen, ist unser Blickfeld unbewusst oft schon eng gefasst“. Die Gefahr bestehe, dass Jugendliche ihre Berufswahl weniger anhand ihrer eigenen Interessen und Fähigkeiten wählen und sich stattdessen von Klischeevorstellungen und Urteilen Dritter leiten lassen würden.

Selbstreflexion stärken und Klischees entkräften

Um dem entgegenzuwirken, kann es möglicherweise schon helfen, wenn Jugendliche sich Faktoren vor Augen führen, die die eigene Entscheidung beeinflussen. An dem Punkt setzt ein Forschungsprojekt der TU Darmstadt und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) an. In 90-minütigen Workshops, die von Mutlu und Dr. Stephanie Oeynhausens vom BIBB konzipiert wurden, versuchen diese spielerisch und interaktiv, Schüler*innen die eigenen Entscheidungsprozesse und Logiken bewusst zu machen, wie zum Beispiel die

Einordnung in typische „Frauen- oder Männerberufe“. Die Arbeitsgruppen sollen die Selbstreflexion anregen, erklärt Mutlu. „Uns ist wichtig, dass die Jugendlichen sich bewusst werden, ob und wie sie ihre Berufswahl unbewusst schon eingeschränkt haben. Wenn sie noch einmal darüber nachdenken, ob ihnen beispielsweise die Anerkennung ihres Berufs im persönlichen Umfeld wirklich wichtig ist, ist das für uns schon ein Erfolg.“

Unter dem Aspekt der Selbstbestimmtheit untersucht das Forschungsteam aktuell auch das Modell der



„Ausbildungsbotschafter“ der Industrie- und Handelskammern, das vielfach an Schulen eingesetzt wird. Dabei besuchen junge Auszubildende unterschiedlicher Berufe eine Schulklasse und stellen ihren Arbeitsplatz vor. „Ziel ist, dass die Jugendlichen sich ein eigenes Bild von dem Beruf machen können und einen Repräsentanten selbst kennenlernen, authentisch und im Gespräch auf Augenhöhe“, erläutert Mutlu. Das Berufsbild, das dabei entstehe, sei für die Jugendlichen oft ein ganz neues. Vor Kurzem habe beispielsweise eine Ausbildungsbotschafterin ihren Beruf als Schädlingsbekämpferin vorgestellt, erinnert sich Mutlu. „Sie war ein hübsches Mädchen, das viel Wert auf ihr Äußeres gelegt hat, und da ging erstmal ein Raunen durch die Klasse, weil das schon optisch gar nicht dem entsprach, was viele erwartet hatten. Dann hat sie auch noch sehr authentisch über ihren Beruf gesprochen und wie sie dabei über sich hinauswächst, sodass viele nachher ein besseres Bild von der Tätigkeit hatten als vorher.“ Bei diesen Besuchen gehe es auch viel um Identifikationsmöglichkeiten. „Es war interessant zu beobachten, dass die Schülerinnen, die sich rein optisch ein bisschen mit der Ausbildungsbotschafterin identifiziert haben, auch an ihrer Visitenkarte

interessiert waren. Ich behaupte mal, dass sie den Beruf der Schädlingsbekämpferin vorher nicht in Betracht gezogen hätten.“

Auch Teenager Marc findet die Berufsorientierungsangebote an seiner Schule „gar nicht so schlecht“ – mit Ausbildungsbotschafter*innen arbeitet man dort allerdings nicht. Marc plant, sich nach dem Abitur noch Zeit zu geben und sich der Berufswelt auf andere Weise anzunähern: „Erstmal mache ich ein Freiwilliges Soziales Jahr, vielleicht sogar im Ausland. Danach sehen wir weiter.“

Weitere Informationen finden Sie unter:



<https://www.uni-hannover.de/de/universitaet/aktuelles/online-aktuell/details/news/studienfachentscheidung-welche-aspekte-geben-den-ausschlag/>



<https://www.change-m.de/2019/09/13/4-mcdonalds-ausbildungsstudie-was-denkt-die-junge-generation-ueber-ihre-berufliche-zukunft/>



1961-2022
61 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
- Praxisschulungen 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

Eine Ausbildung steht einem Studium zum Karrierestart in nichts nach

Im Gespräch mit Bundesbildungsministerin Bettina Stark-Watzinger

Ende April 2022 trat Bettina Stark-Watzinger, Bundesministerin für Bildung und Forschung, bei einem virtuellen Empfang der Deutschen Berufe-Nationalmannschaft der EuroSkills Graz 2021 in den Austausch mit EM-Champions und betonte die Bedeutung von hervorragend ausgebildeten Fachkräften. Nun sprach WorldSkills Germany mit ihr darüber, wie zukünftig mehr junge Menschen für eine Ausbildung gewonnen werden sollen und welche Projekte ihr in der beruflichen Bildung besonders wichtig sind.

Warum ist die europäische Berufsbildungspolitik so wichtig für uns?

Deutschland liegt in der Mitte Europas, wir sind auch wirtschaftlich eng verflochten mit unseren europäischen Partnern. Die europäischen Bildungs- und Austauschprogramme wie das erfolgreiche Bildungsprogramm Erasmus+ haben für den Lebensweg vieler Auszubildender und junger Berufstätiger entscheidende Weichen gestellt. Mich freut sehr, dass wir uns erfolgreich dafür eingesetzt haben, das Budget von Erasmus+ in der neuen Programmgeneration nahezu zu verdoppeln. Mit einem starken Fokus auf Chancengerechtigkeit und Integration wollen wir noch mehr jungen Menschen diese Erfahrungen ermöglichen.

Welche Projekte bezüglich der beruflichen Bildung liegen Ihnen am Herzen und wollen Sie zügig voranbringen?

Wir brauchen in Deutschland dringend gut ausgebildete Fachkräfte, damit wir die digitale und ökologische Transformation schaffen. Wir brauchen sie, um Wohlstand und Innovationskraft unseres Landes zu



sichern. Dafür müssen wir die Aus-, Fort- und Weiterbildung noch attraktiver machen. Das ist das Ziel unserer Exzellenzinitiative Berufliche Bildung.

Ich will außerdem die Berufsbildung fit für die Zukunft machen. Die aktualisierte Nationale Weiterbildungsstrategie soll künftig zielgenauer Unternehmen und Beschäftigte bei der Gestaltung des digitalen

Wandels unterstützen. Zur Zukunftsfähigkeit gehören außerdem Aktivitäten wie die nationale Digitalisierungsstrategie mit der Vernetzung der Weiterbildungsplattformen und der Nutzung von Künstlicher Intelligenz in der Berufsbildung, die Entwicklung neuer Qualifikationsprofile im Zuge technologischer Innovationen wie Batterieforschung und Grünem Wasserstoff.

Im Jahr 2021 blieben über 63.000 Ausbildungsplätze unbesetzt. Wie möchten Sie Unternehmen darin unterstützen, freie Ausbildungsstellen erfolgreich zu besetzen? Mit welchen Mitteln wollen Sie junge Menschen dazu motivieren, sich für eine Berufsausbildung zu entscheiden?

Die hohe Zahl an unbesetzten Ausbildungsplätzen stellt unsere Betriebe angesichts des steigenden Fachkräftebedarfs vor große Herausforderungen. Gemeinsam mit unseren Partnern der Allianz für Aus- und Weiterbildung haben wir uns das Ziel gesetzt, ausbildungsinteressierten Menschen einen Weg aufzuzeigen, der ihr oder ihm frühestmöglich eine passende betriebliche Berufsausbildung vermittelt. Wir wollen deutlich machen: Eine Ausbildung ist ein toller Einstieg ins Berufsleben. Ein Ausbildungsberuf bietet ein sicheres Einkommen und sehr gute Karriereperspektiven. Mit Maßnahmen wie dem „Sommer der Berufsbildung“ oder der Kampagne „Die Duale“ und dem Berufsorientierungs-Portal „BerufeNavi“ wollen wir die Stärken und die vielfältigen Aufstiegschancen der beruflichen Bildung in der Öffentlichkeit noch sichtbarer machen und mehr junge Menschen für die duale Berufsausbildung begeistern. Dafür wollen wir deutlich machen, dass eine Ausbildung einem Studium zum Karrierestart in nichts nachsteht. Zudem fördert mein Ministerium die Berufsorientierung, um alle jungen Menschen frühzeitig über die vielfältigen Möglichkeiten der beruflichen Bildung gut zu informieren.

Warum sind die Durchlässigkeit und die Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung mit der Hochschulbildung so wichtig?

Weil wir exzellente Fachkräfte aus der beruflichen Bildung und der Hochschulbildung gleichermaßen für eine gute Zukunft brauchen. Die Arbeits- und Berufs-

welt ändern sich rasant. Die Chancen der Digitalisierung oder der Energiewende lassen sich nur mit gut ausgebildeten Fachkräften nutzen, egal ob mit einer beruflichen Ausbildung oder einem Studium. Schon heute ist der Fachkräftemangel in vielen Bereichen eine Herausforderung. Es geht darum, jeder und jedem den passenden Bildungsweg zu eröffnen und attraktive Durchstiege anzubieten, damit sie ihre individuellen Potenziale bestmöglich nutzen und zur Bewältigung der aktuellen Herausforderungen einbringen können. Deshalb haben wir die Verbesserung der Durchlässigkeit von beruflicher und akademischer Bildung explizit im Koalitionsvertrag aufgenommen.

Was fasziniert Sie persönlich an den beruflichen Wettbewerben?

Die große Stärke unserer Berufsbildung ist, dass die jungen Menschen ihre Fertigkeiten praxisnah unter realen Bedingungen im Betrieb erwerben. Es ist dann faszinierend zu sehen, wie sie das Gelernte unter Wettkampfbedingungen mit hohem Zeitdruck punktgenau in höchster Qualität abrufen. Das beeindruckt mich sehr! Ich möchte hier jedem einzelnen meine Hochachtung aussprechen – das gilt natürlich umso mehr, wenn sie die Medaillen-Plätze belegen.



Bettina Stark-Watzinger
Bundesministerin für Bildung und
Forschung



Arbeits- kleidung für Cham- pions

CWS Workwear ist stolzer Ausstatter von WorldSkills Germany und unterstützt die Teilnehmer der WorldSkills mit komfortabler Arbeitskleidung.

**CWS bietet nachhaltige und lang-
lebige Arbeitskleidung mit flexiblen
Service. Die Kleidung wird regelmä-
ßig hygienisch gewaschen sowie bei
Bedarf repariert oder ausgetauscht.
Abholung und Lieferung inklusive.**

Kontakt:

**CWS Workwear Deutschland GmbH & Co.
KG | Dreieich Plaza 1 A | 63303 Dreieich
Peter Ebling | T +49 1511 6828833 | peter.
ebling@cws.com**

Audiovisuelle Medien als Trumpf in der Berufsorientierung

Wie Unternehmen bei der Generation Z punkten können



Deutschland belegt in der weltweiten digitalen Wettbewerbsfähigkeit Platz 18. Im europäischen Ranking hinsichtlich des Digitalisierungsgrads immerhin den 11. Platz. Diese Zahlen aus dem ersten Quartal 2022 sind nicht überraschend und zeigen ganz deutlich: Deutschland hat Nachholbedarf. Das gilt auch für die Digitalisierung in der Berufsorientierung – aber nicht nur da.

Die oben genannten Zahlen schmerzen, ja. Sie verdeutlichen, woran wir in Deutschland dringend arbeiten müssen, wollen wir unserem technologischen Anspruchsdenken gerecht werden. Ein Fingerzeig in diese Richtung ist auch die Studie „Neue (digitale) Wege in der Berufsorientierung“ des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) vom Juni 2021.

Vor allem der Titelzusatz zur Studie „So können sich Unternehmen einbringen“ bringt interessante Erkenntnisse – auch nach über einem Jahr der Veröffentlichung.

Eins vorweg: Für die Studie wurden Daten einer Befragung von mehr als 1.000 Schüler*innen innerhalb des Programms IW JUNIOR verwendet, das Schülerfirmen in Deutschland begleitet. Durch den geschlossenen Teilnehmendenkreis ist die Studie nicht repräsentativ, Unternehmen können dennoch praktische Lehren aus ihr ziehen.

 **Jugendliche legen Wert darauf, dass Unternehmen sie als mündige Ansprechpartner*innen wahrnehmen – und sich deren Informationsmaterialien nicht ausschließlich an Eltern oder Schulen richten.**

 Vor allem die (audio-)visuellen Plattformen Instagram und YouTube sind bei den Schüler*innen beliebt.

So läuft's digital

Bleiben wir beim Thema Digitalaffinität: Auch wenn man wenig Positives in Zusammenhang mit der Corona-Pandemie sehen kann, muss man anerkennen, dass sie Deutschland einen gehörigen digitalen Boost verpasst hat. So haben auch Unternehmen im Zuge der Pandemie ihren Bewerberprozess um digitale Angebote erweitert. Die Studie betont hierbei insbesondere digitale Unternehmertalks, Online-Berufsberatungen oder virtuelle Ausbildungsmessen. So gaben rund 28 Prozent der Befragten an, bereits eines oder mehrere digitale Berufsorientierungsangebote in Anspruch genommen zu haben.

Einen besonderen Stellenwert haben heutzutage digitale und soziale Medien. So ist es kaum verwunderlich, dass auch bei der Berufsorientierung kaum ein Weg an ihnen vorbeiführt: Laut Befragung nutzt jede*r Vierte soziale Medien, um sich in punkto Berufswahl zu informieren. Für Unternehmen besonders relevant: „Vor allem die (audio-)visuellen Plattformen Instagram und YouTube sind bei den Schüler*innen beliebt. Sie werden von ihnen als wichtige Informationsquellen für die Berufsorientierung eingeschätzt. Auf diesen Plattformen können Unternehmen in kurzen Videos ihr Unternehmen, das Team und den Ausbildungsalltag zeigen. 83,4 Prozent der YouTube-Nutzer*innen sehen die Videoplattform als besonders hilfreich an. Instagram wird von 60,2 Prozent als hilfreich bei der Berufsorientierung eingeschätzt.“

Dazu passt auch, dass Jugendliche Wert darauf legen, dass Unternehmen sie als mündige Ansprechpartner*innen wahrnehmen – und sich deren Informationsmaterialien nicht ausschließlich an Eltern oder Schulen richten. Ungeachtet dessen, dass Eltern immer noch die wichtigsten Berater beim Thema Berufsorientierung sind (82 Prozent aller Nennungen). Dicht gefolgt von Schulen und Lehrkräften mit 79,6 Prozent. „Über 80 Prozent der Befragten wünschen sich eines oder mehrere Angebote zur Berufsorientierung von Unternehmen. Am häufigsten wünschen sich Schülerinnen und Schüler Unterrichtsbesuche, bei denen Unternehmensvertreter in die Schule kommen. Etwa vier von zehn Befragten wünschen sich Unternehmenspraktika. Auch digitale Angebote und Besuche vor Ort sind für etwa ein Drittel der Befragten interessant.“ Nicht zu unterschätzen ist demnach das eigene Ausprobieren der Schülerschaft. Nur in Praktika lernen die Jugendlichen die berufliche Realität kennen und erfahren, ob der Traumberuf auch als solcher taugt.



Berufliche Bildung im Brennglas

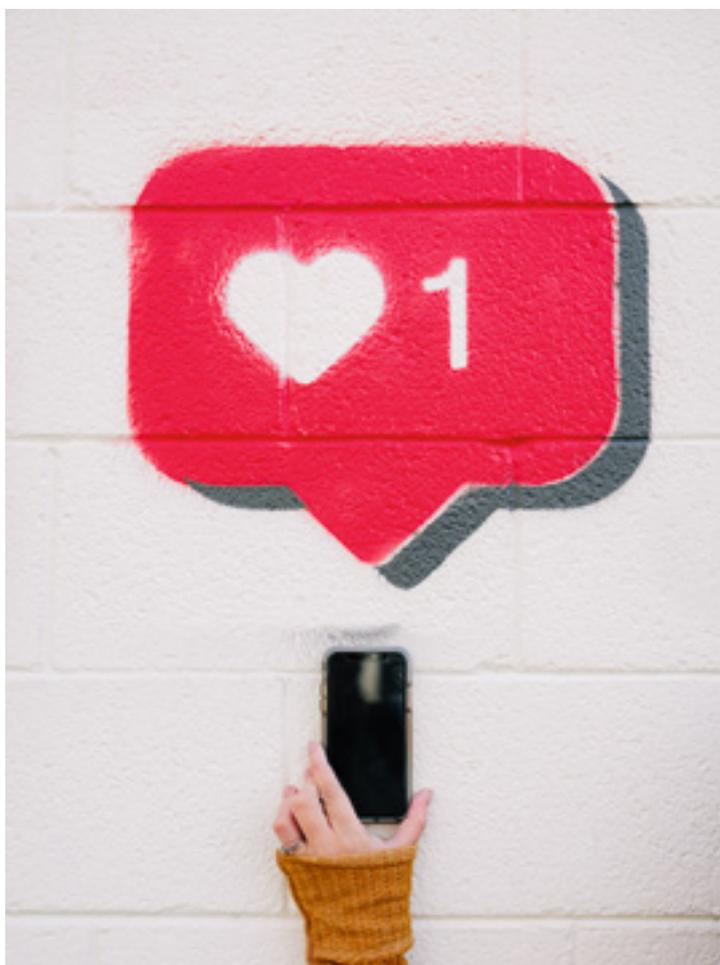
Bitter für alle in der beruflichen Bildung wird es, wenn die angesprochene Zielgruppe auf die Frage nach dem Berufswunsch antwortet: Denn nur rund 13 Prozent interessierten sich für eine berufliche Ausbildung. Über ein Drittel der Befragten würde gern einen Studienberuf ergreifen, ein weiteres Drittel weiß noch nicht, wohin die Reise geht. Es gibt aber auch Mutmachendes in der Studie zu lesen: „Einer von zehn Jugendlichen weiß noch nicht, ob sie oder er eine Ausbildung oder ein Studium wählen möchte. Besonders aufgeschlossen für eine berufliche Ausbildung sind Jugendliche, die sich für kaufmännische Berufe interessieren.“ Da es sich bei den Befragten um Gymnasiast*innen handelt, zeigt dies deutlich, dass berufliche Bildung bei dieser Schulform (bisher) nur wenig stattfindet. Die Studie weist in diesem Zusammenhang auch auf eine Eltern-Befragung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) im Jahr 2018 hin: „Der Eindruck vieler Eltern ist allerdings, dass an Gymnasien in erster Linie Studienorientierung stattfindet und dass die Möglichkeiten einer dualen Ausbildung zu wenig oder gar nicht dargestellt werden.“

Auf den vorderen Plätzen in punkto Traumberuf rangieren neben den kaufmännischen Berufen wie Bürokaufleute, ein BWL-Studium, aber auch MINT-

 Nur in Praktika lernen die Schüler*innen die berufliche Realität kennen und erfahren, ob der Traumberuf auch als solcher taugt.

Berufe wie eine Ausbildung zur*zum Laborant*in oder Ingenieursstudiengänge. „Bei der Betrachtung der Berufe fällt zunächst auf, dass insbesondere im öffentlichen Dienst und im kaufmännischen Bereich Ausbildungsberufe weiterhin eine hohe Bedeutung haben. [...] Für Unternehmen, die nach Auszubildenden suchen, ist insbesondere von Interesse, in welchen Berufsbereichen eine hohe Aufgeschlossenheit für Ausbildungsberufe vorherrschen könnte. Dies betrifft allen voran den MINT-Bereich. Hier war bei 37 der insgesamt 110 Nennungen keine klare Präferenz für Ausbildung oder Studium sowie bei 11 Nennungen eine klare Präferenz für Ausbildungsberufe erkennbar. Getrieben ist dies insbesondere von dem Wunsch, beruflich mit Informatik oder Wirtschaftsinformatik zu tun zu haben. Auch im künstlerisch-musischen Bereich und bei den kaufmännischen Berufen scheinen einige Jugendliche noch nicht zwischen Ausbildung und Studium entschieden zu haben.“

Fazit: Es gibt noch viel zu tun. Kreative Lösungen auf Augenhöhe, eine vernünftige Auseinandersetzung mit der Zielgruppe und die Potenziale der sozialen Medien bieten ein spannendes Betätigungsfeld in der Berufsorientierung. So klappt es dann sicher auch bald mit einem der vorderen Plätze für Deutschland im Digitalisierungs-Ranking.



Zentrale Erkenntnisse in Kurzform:

1. Soziale Medien sind bei der Berufsorientierung besonders wichtig.
 2. Vor allem YouTube wird als Informationsquelle genutzt.
 3. Audiovisuelle Inhalte werden von der Zielgruppe am häufigsten konsumiert.
 4. Im Auge behalten: Trend-Plattform TikTok ist insbesondere für jüngere Zielgruppe interessant.
 5. Darüber hinaus sind Unterrichtsbesuche von Unternehmen und Praktika gefragt. Eine enge Verzahnung von Schulen und Unternehmen ist daher sinnvoll.
 6. Jungen und Mädchen möchten unterschiedlich angesprochen/informiert werden. Dennoch: Geschlechter-unabhängige Informationen zu Berufen brechen Rollenklischees auf und erweitern den Interessentenkreis.
-

Über die Studie des KOFA

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) ist ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft und wird gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz. Das KOFA unterstützt kleine und mittlere Unternehmen (KMU) dabei, Fachkräfte zu finden, zu binden und zu qualifizieren.

Von den in der Studie befragten Schüler*innen besuchten 74 Prozent das Gymnasium, 14 Prozent eine berufsbildende Schule und 8 Prozent eine Gesamtschule. Regionale Schwerpunkte waren in Baden-Württemberg (24,3 Prozent) und Nordrhein-Westfalen (21 Prozent). (Hinweis: Die Befragung ist daher nicht repräsentativ für die Gesamtheit der Schüler*innen in Deutschland, bietet aber einen interessanten Einblick in die Berufsorientierung.)

Weitere Informationen finden Sie unter:



<https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/neue-digitale-wege-in-der-berufsorientierung/>

Eine ausführliche Version des Artikels finden Sie unter:



<https://www.worldskillsgermany.com/de/blog/2022/10/22/audiovisuelle-medien-als-trumpf-in-der-berufsorientierung/>

„Verzichtet bei der Stellenausschreibung auf zwanghafte Jugendsprache“

Junge Fachkräfte über Berufsorientierung und Ausbildungsplatzwahl

Wie erleben jungen Menschen ihre Berufsorientierungsphase und was hilft ihnen dabei, sich für einen Beruf zu entscheiden? Woran liegt es ihrer Meinung nach, dass so viele Jugendliche nicht den Ausbildungsplatz finden, den sie sich wünschen? Was müssen Ausbildungsbetriebe tun, um Auszubildende für sich zu gewinnen?



Ausbildungsberufe müssen attraktiver für junge Menschen werden. Hier sehe ich aber weniger die Betriebe in der Pflicht, die im Rahmen des Systems wirtschaften, sondern eher die Politik. Aber natürlich kann jeder Betrieb individuell Maßnahmen schaffen. Dazu gehört für mich ein deutlich höherer Mindestlohn für Auszubildende und Facharbeiter*innen, Arbeitszeitverkürzung, besonders in körperlich anstrengenden Berufen oder zusätzliche Bildungsangebote wie Kurse oder Bildungsreisen. Aber auch Anreize wie die Unterstützung bei der Wohnungssuche sind dringend notwendig. Grundsätzlich muss der Fokus von der „reinen Arbeitskraft“ auf die individuellen Fähigkeiten der Mitarbeiter*innen gelenkt werden.

Sören Rabe, 21 Jahre, Konditor beim KaDeWe in Berlin

Es gibt heutzutage sehr viele verschiedene Ausbildungsberufe, sodass man eine große Auswahl hat und man sich fast nicht entscheiden kann. Deshalb denke ich, ist es sehr wichtig bereits eine Richtung zu haben. So kann man in den verschiedenen Berufen Praktika machen, um die einzelnen Berufsbilder genau kennenzulernen. Daher müssen Betriebe Praktikumsplätze und zudem ein attraktives und modernes Umfeld während der Ausbildung anbieten. In der 9. Klasse habe ich mich dazu entschieden eine Ausbildung zu machen, da mir die Schule nicht viel Spaß gemacht hat und da ich von klein auf in den Betrieb meiner Eltern mit reingewachsen bin, war für mich schon als Kind klar, dass ich Maler werden möchte. Also habe ich im elterlichen Betrieb gelernt.

Ben-Luca Franzmann, 20 Jahre, Auszubildender zum Maler und Lackierer beim Malerbetrieb Franzmann in Allenfeld

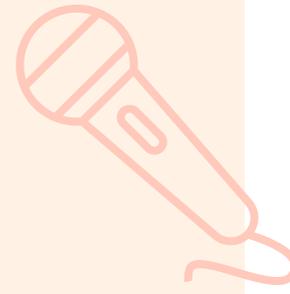


Meine Berufsorientierung zu Schulzeiten war leider nicht gut organisiert, daher ist vieles untergegangen und es mangelte an Unterstützung. Jedoch war das berufsvorbereitende Bildungsjahr am Annedore-Leber-Berufsbildungswerk, an das der Start meiner Ausbildung unmittelbar anknüpfte, sehr gut. Ich konnte viele Berufe ausprobieren und wurde durch den pädagogischen Dienst gut begleitet.

Viele Ausbildungsträger orientieren sich leider an der stetig wachsenden Menge an Abiturient*innen und Studierenden. Dadurch wachsen die Anforderungen, die sie an potenzielle Auszubildende stellen. Junge Menschen mit weniger hochwertigen Abschlüssen bleiben dadurch oft auf der Strecke. Personaler*innen reduzieren Bewerber*innen bedauerlicherweise zu oft auf schulische Leistungen, statt sich ein Bild von dem Menschen zu machen.

Und noch ein Appell: Verzichtet bei der Stellenausschreibung bitte auf zwanghafte Jugendsprache.

Xenia Ramminger, 28 Jahre, Auszubildende zur Verwaltungsfachangestellten in der Landesverwaltung Berlin am ALBBW Berlin



Eine großartige, oftmals ungenutzte Möglichkeit, um einen geeigneten Ausbildungsplatz zu finden, bieten Praktika. Dadurch kann in Berufsfelder reingeschnuppert und es können die eigenen Präferenzen und Fähigkeiten erforscht werden. Darüber hinaus hilft es, sich mit Gleichgesinnten auszutauschen, welchen Weg sie gehen oder gegangen sind und, ob sie es wieder machen würden. Zudem ist meines Erachtens die Marke des Unternehmens ein überzeugender Faktor. Steht diese für Qualität und Sicherheit, fühle ich mich bei einem Unternehmen schneller gut aufgehoben. Natürlich machen verschiedene Angebote wie flexibles Arbeiten, Auslandssemester oder spätere Berufsaussichten ein Unternehmen erheblich attraktiver. Da ich von meinem Unternehmen überzeugt bin, teile ich die Meinung privat, mache so zusätzlich Werbung und helfe anderen, ebenfalls eine großartige Ausbildung zu finden.

Daniel Kalisch, 20 Jahre, Dualer Student der Wirtschaftsinformatik bei der Deutschen Telekom in Bonn



Die vollständigen Interviews mit jungen Menschen aus ganz Deutschland lesen Sie unter:



<https://www.worldskillsgermany.com/de/blog/2022/10/21/verzichtet-bei-der-stellenausschreibung-auf-zwanghafte-jugendsprache/>

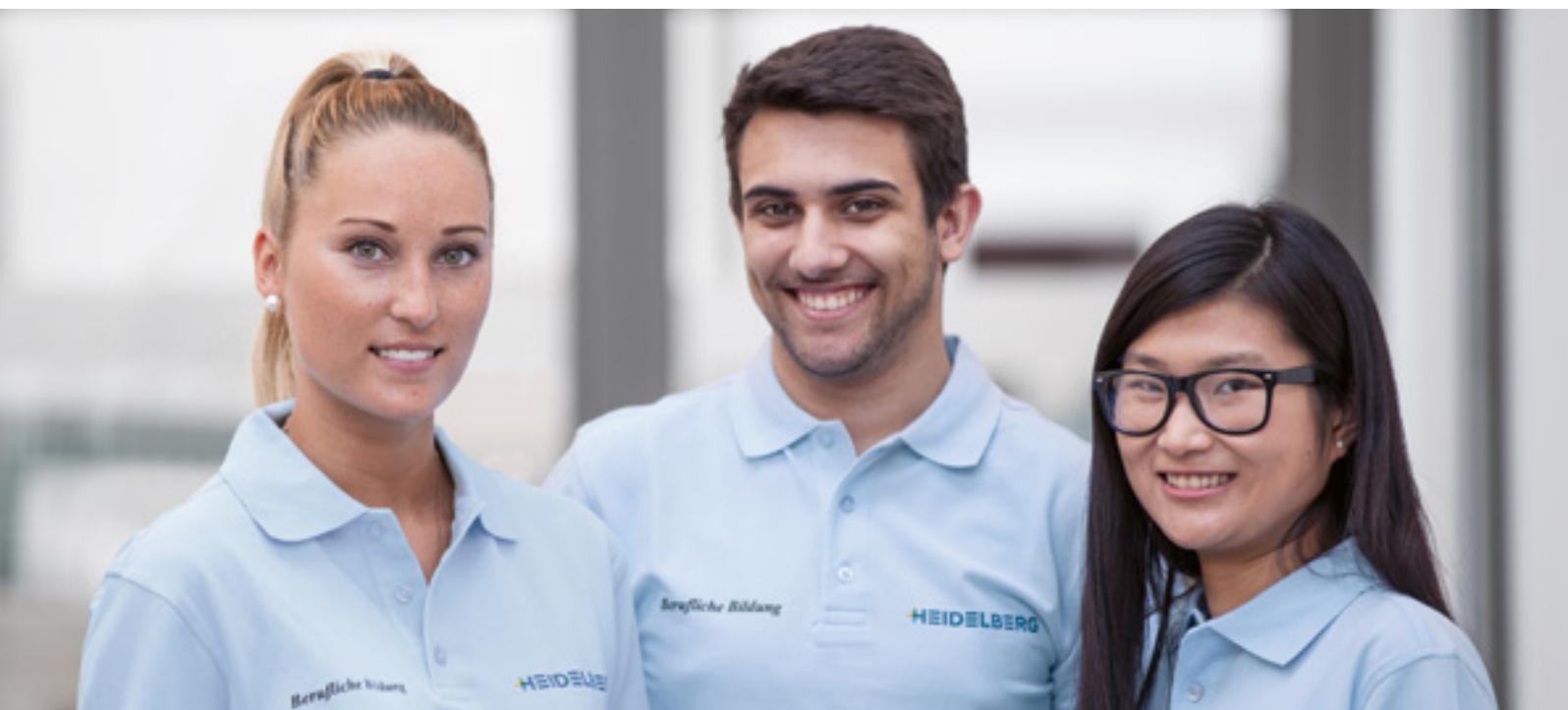


Gestalte deine Zukunft. Ausbildung und duales Studium bei Heidelberg.



Starte deinen beruflichen Werdegang mit einer exzellenten Ausbildung oder einem dualen Studium bei Heidelberg.

➔ www.heidelberg.com/karriere



- Ausbildung in über zehn Berufsbildern
- Duales Hochschulstudium für Schüler mit allgemeiner Hochschulreife
- Berufliches Orientierungspraktikum für Schüler aller Schularten





Aus Kluft wird Rolltreppe

Jugendberufsagenturen bringen junge Menschen voran

Sie bündeln Kompetenzen und koordinieren die Aktivitäten der beteiligten Institutionen und Partner: Bundesweit unterstützen 353 Jugendberufsagenturen (JBA) mit ihren Beratungs- und Integrationsangeboten Menschen unter 25 Jahren in dezentraler Verantwortung. Die JBA in Leipzig steht beispielhaft für das Engagement der deutschlandweiten Jugendberufsagenturen.

Über die Website der JBA Leipzig geht eine Hilfsanfrage ein. Ein junger Mensch hat Schwierigkeiten, einen Ausbildungsplatz zu finden. Sein Werdegang ist nicht geradlinig: eine abgebrochene Ausbildung, eine Vorstrafe und Schulden. Außerdem möchte er aus der elterlichen Wohnung ausziehen, da es zu Hause Schwierigkeiten gibt. Mithilfe weniger Klicks gelangt er durch seine Anfrage zu den entsprechenden Institutionen und den richtigen Ansprechpartner*innen aus dem Amt für Jugend und Familie, dem Jobcenter, der Agentur für Arbeit, dem Landesamt für Schule und Bildung, der Industrie- und Handelskammer (IHK) zu Leipzig und Handwerkskammer (HWK) zu Leipzig.

 „Ohne Handwerk wird das Leben nicht funktionieren. Deshalb muss Berufsorientierung ‚ergebnisoffen‘ sein – auch an den Gymnasien.“ – HWK zu Leipzig

Maria Völker ist Koordinatorin der JBA Leipzig, die 2016 gegründet wurde. Ihre Aufgabe ist es, als Schnittstelle die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Institutionen der JBA so zu stärken, dass allen jungen Menschen in Leipzig, die Fragen in den Bereichen Schule, Ausbildung, Arbeit und Studium haben oder in einer schwierigen Lebenslage stecken, geholfen werden kann. „Ebenso können sich Eltern, Lehrpersonal und pädagogische Fachkräfte an uns wenden“, sagt Völker.

Flächendeckende Ausweitung zur Unterstützung junger Menschen

Deutschlandweit haben sich an vielen Orten die zuständigen Sozialleistungsträger für eine solche rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit entschieden und bieten ihre Leistungen gebündelt in einer JBA an. Dabei handelt es sich nicht um eine neue Behörde,

sondern um eine enge Kooperation auf Arbeits- und Organisationsebene. Jugendberufsagenturen sollen Angebote zusammenfassen und für junge Menschen bedarfsgerecht als Bindeglied zwischen Schule und Beruf agieren. Zudem sollen sie Exklusionsrisiken für Schüler*innen verringern, die Gefahr laufen, bereits am Anfang ihres Erwerbslebens ausgeschlossen zu werden. Jugendberufsagenturen sind dabei keine rechtlich selbstständigen Institutionen. Sie verfügen über keine eigenen Haushalte oder Personal. Das stellt das Kooperationsbündnis vor eine Herausforderung. „Eine kontinuierliche Beteiligung und durchdachte Zielgruppenansprache mit dementsprechenden Ressourcen und Strukturen sind für den Erfolg unerlässlich“, betont Völker.



Kooperationspartner auf Augenhöhe

In fast 99 Prozent der 353 Jugendberufsagenturen arbeiten Sozialleistungsträger mit weiteren Akteuren wie städtischen Behörden und Kammern zusammen. „Wichtig ist eine transparente und strukturierte Kommunikation der Institutionen im Hintergrund, damit der junge Mensch so unkompliziert und gezielt wie möglich die ihm entsprechende Unterstützung bekommt. Kein junger Mensch darf verloren gehen, jeder Jugendliche wird gebraucht“, führt Völker weiter aus.

Häufig kommen auch Expert*innen aus dem schulischen Kontext zur gemeinsamen Hilfeplanung zusammen. Die Schulen sind dabei nicht nur Netzwerk-, sondern, vertreten durch das Landesamt für Schule und Bildung, gleichberechtigte Kooperationspartner in der JBA. Entscheidungen werden ausschließlich im gegenseitigen Einvernehmen getroffen. So werden beispielsweise verschiedene Aktivitäten der Partner gemeinsam unter dem Dach der Jugend-

berufsagentur abgestimmt und koordiniert. Maria Völkers Aufgabe in der Koordinierungsstelle der JBA besteht unter anderem darin, Workshops für den internen Austausch der Kooperationspartner zu organisieren, deren geplante Projekte bei allen Beteiligten und der Öffentlichkeit bekannt zu machen und dabei Materialien, Referent*innen und Räumlichkeiten bei Bedarf zur Verfügung zu stellen. Zur besseren Sichtbarkeit und Vermarktung wird die gemeinsame Dachmarke „Jugendberufsagentur“ gegenüber den Zielgruppen genutzt, wenn es um gemeinsame Veranstaltungen und Aktionen geht.

Schlagkräftige Kommunikation

Der Vorteil dieser gemeinsamen Dachmarke liegt in den Augen der IHK zu Leipzig auf der Hand: „Die Jugendberufsagentur ist eine einprägsame, aussagekräftige Marke, unter der alle Partner ihre Angebote schlagkräftiger kommunizieren können“, heißt es seitens der IHK. „In den letzten Jahrzehnten wurde Wissen über Können gestellt“, stellt Andrea Krauß, Abteilungsleiterin der Berufsbildung der Handwerkskammer zu Leipzig fest. Daher fordert die Kammer Chancengleichheit und Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung. „Ohne Handwerk wird das Leben nicht funktionieren. Deshalb muss Berufsorientierung, ergebnisoffen sein – auch an den Gymnasien. Das heißt, nicht nur Studien-, sondern auch berufliche Möglichkeiten aufzuzeigen“, fordert Krauß. Die Handwerkskammer engagiert sich mit vielfältigen Maßnahmen zur Berufsorientierung. In ihrem Bildungs- und Technologiezentrum absolvieren beispielsweise jährlich rund 2.000 Schüler*innen der 7. und 8. Klassen ein zweiwöchiges Praktikum und probieren sich in vier Berufsfeldern aus: Bau, Metall, Elektro und Friseur*in. Dafür hat die HWK Verträge mit 25 Schulen aus dem Kammerbezirk geschlossen. Rund 20 Prozent der Teilnehmenden an dieser Berufsorientierung beginnen später eine Ausbildung im Handwerk.

Regionale Aufgabenschwerpunkte

Jugendberufsagenturen organisieren vor allem örtliche Kooperationsprojekte. Die jeweiligen Träger



„Wichtig ist [...] eine transparente und strukturierte Kommunikation der Institutionen im Hintergrund, damit der junge Mensch so unkompliziert und gezielt wie möglich die ihm entsprechende Unterstützung bekommt.“

– Maria Völker, JBA Leipzig



 „Die Jugendberufsagentur ist eine einprägsame, aussagekräftige Marke, unter der alle Partner ihre Angebote schlagkräftiger kommunizieren können.“

– IHK zu Leipzig

men hinsichtlich der gezielten Vermittlung in Ausbildung und Arbeit. Denn so können die Berater*innen gezielt auf die Angebote und Bedarfe der hiesigen Wirtschaft reagieren und aufbauen. „Zudem kann so ein unübersichtliches Überangebot an Unterstützungsleistungen oder doppelte Strukturen vermieden und die vorhandenen Angebote effizienter bearbeitet werden“, erläutert Völker. Die HWK zu Leipzig sieht aber auch genau dort die Grenze der gemeinsamen Arbeit: „Letztlich können wir den Betrieben immer nur Angebote unterbreiten. Die Unternehmen müssen sich selbst aktiv einbringen, um den zum Unternehmen passenden Azubi zu gewinnen.“

Mit dem Modellprojekt „InVeSt“ wurde in Zusammenarbeit mit drei Leipziger Oberschulen eine intensive Beratungsstruktur innerhalb der Schulen geschaffen, die sämtliche relevanten Akteure miteinander in Austausch bringt. Die enge Abstimmung zwischen den Schulen und den Institutionen ermöglichte es, den Leitgedanken der niedrigschwelligen Beratung direkt in den Schulen zu verankern und zu etablieren. Das Projekt wurde vor Kurzem erfolgreich abgeschlossen und kann im Ergebnis als Modell für weitere Oberschulen in Leipzig dienen.

sind für die einzelnen Fälle und Kosten verantwortlich. Ihre Ausgestaltung wird maßgeblich durch das Engagement der Mitarbeiter*innen in den Kommunen, Agenturen für Arbeit und Jobcentern vor Ort beeinflusst.

Somit gleicht keine Jugendberufsagentur der anderen und es liegt keine allgemeingültige Umsetzungsanleitung vor. Da Jugendberufsagenturen in dezentraler Verantwortung arbeiten, können sie eigene Handlungsschwerpunkte – je nach regionalen und lokalen Anforderungen – setzen und ihr Angebot daran ausrichten. So engagiert sich beispielsweise die IHK zu Leipzig im Rahmen der Berufsorientierung für Schüler*innen mit eigenen Maßnahmen wie dem Projekt „Robotik im Schulalltag“ oder gemeinsam mit vielen Partner*innen dem „Aktionstag Lehrstellen“, der größten Open-Air-Berufsorientierungsmesse Mitteldeutschlands. Den Ausbildungsbetrieben bietet die IHK damit eine gute Plattform, sich dem künftigen Fachkräftenachwuchs vorzustellen.

Rolle der Unternehmen und Schulen

In diesem Kontext wichtig und einen deutlichen Mehrwert, bringe die Zusammenarbeit mit Unterneh-

Leipzig geht mit gutem Beispiel voran

Die Arbeit der Akteure rund um der JBA Leipzig trägt Früchte. Die unterbreiteten Angebote unterstützen den Erfolg einer Realschülerin der 94. Oberschule Leipzig. Mit eher mittelmäßigen Leistungen schienen die Möglichkeiten der Ausbildungsplatzsuche getrübt. Doch die Jugendberufsagentur konnte helfen. Eine Berufsorientierungsmaßnahme in der 9. Klasse, ein Praktikum in Klasse 10 in der Altenpflege sowie ein in Aussicht gestellter Ausbildungsplatz motivierten die Schülerin zum Lernen – mit Erfolg. Bereits im ersten Lehrjahr wurde sie prämiert als „beste Auszubildende“ und die Imagekampagne des sozialen Trägers trug ihr Gesicht.

„Das Zusammenwirken ist besonders dort wichtig, wo Jugendliche nicht den geradlinigen Weg gehen können. Mit der allgemeinen Berufsberatung der Agentur für Arbeit, der IHK und HWK zu Leipzig sowie den Unterstützungsleistungen des Jobcenters und der

Stadt Leipzig können wir sämtlichen Themenbereichen und teilweise schwierigeren Problemkonstellationen begegnen und eine Lösungsstrategie erarbeiten“, berichtet Maria Völker. Projekte wie Joblinge, Aktionstag Lehrstellen, Nacht der Ausbildung, Leipziger Elternwoche, Last-Minute-Aktivitäten zur Lehrstellenvermittlung oder eine Arbeitsmarktbörse werden von jeweils einem Kooperationspartner geleitet und bei Bedarf mit der Unterstützung aller anderen durchgeführt. Die Jugendberufsagentur sorgt für die Bekanntmachung der Veranstaltungen und bietet Unterstützung bei den Vorbereitungen an.

Weitere externe Netzwerkpartner können sich in die Arbeit der Jugendberufsagenturen einbringen, in dem sie sich aktiv an der Vernetzung beteiligen und die eigenen Angebote teilen.

Den ausführlichen Beitrag lesen Sie auf:



<https://www.worldskillsgermany.com/de/blog/2022/10/25/aus-kluft-wird-rolltreppe/>

Weitere Informationen finden Sie unter:

Erste Jugendberufsagenturen wurden in den Jahren 2007/2008 gegründet. Seit 2010 hat die Bundesagentur für Arbeit im Modellprojekt „Arbeitsbündnisse Jugend und Beruf“ Kooperationen gefördert. Im Jahr 2013 fanden Jugendberufsagenturen Eingang in den Koalitionsvertrag der damaligen Bundesregierung. Die Daten bestätigen: Der deutschlandweite Ausbau ist in den letzten 15 Jahren vorangeschritten. In rund 87 Prozent der bundesweit 400 Kreise und kreisfreien Städte wurde bis zum Sommer 2021 mindestens eine Jugendberufsagentur gegründet, weitere sind in Planung.



Eine Übersicht, wo Sie ihre nächstgelegene Jugendberufsagentur finden, erhalten Sie hier: <https://www.servicestelle-jba.de/uebersicht-jugendberufsagenturen>



www.jugendberufsagentur-leipzig.de

Ein Netzwerk, viel Mehrwert

Mit unserer Mitglieder-

Vorteilskarte!

Angebote

Benefit

zufriedene Kunden



Profitieren Sie 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.

Sich gegenseitig nützen und unterstützen. Werden Sie Teil unseres Vorteilsprogramms!

Mehr Infos unter: worldskillsgermany.com/de/netzwerk/mitglieder-vorteilskarte

Ansprechpartnerin Cornelia Di Martino
dimartino@worldskillsgermany.com



Junge Köpfe brauchen Wettbewerbe

Einblicke in den Stand der Berufsausbildung in Afrika

Wenn sich junge Afrikaner*innen nach der Schule entscheiden müssen, ob Ausbildung oder Studium, dann steht für viele schnell fest: ab an die Universität! Die Berufsausbildung hat in Teilen Afrikas nicht den besten Ruf. Die Skills Initiative for Africa (SIFA) soll mit Unterstützung der deutschen Regierung dazu beitragen dies zu ändern, u. a. um die gemeinsame Vision der Entwicklung Afrikas, wie in der „Agenda 2063“ festgelegt, zu erreichen.

Die Afrikanische Union (AU) gilt als wichtigster Zusammenschluss afrikanischer Staaten mit Sitz in der äthiopischen Hauptstadt Addis Abeba. Gegründet im Jahr 2002, als Nachfolgerin der Organisation für Afrikanische Einheit (OAU), gehören ihr heute alle 55 international anerkannten Staaten Afrikas an. Hauptziel der AU ist die abgestimmte und solidarische Zusammenarbeit der afrikanischen Staaten, um Sicherheit, Frieden und Wohlstand für alle Bewohner*innen zu fördern und zu erhalten.

Mit der sogenannten „Agenda 2063“ haben alle AU-Mitgliedsstaaten im Jahr 2013 eine gemeinsame Vision über die Entwicklung Afrikas für die nächsten 50 Jahren verabschiedet.

Darin wurden sieben Themenfelder formuliert, in denen sich der Kontinent bis 2063 weiterentwickeln soll: nachhaltiges Wachstum, politische Vereinigung, Frieden und Sicherheit, gute Regierungsführung, gemeinsame Werte, Potenzial der Menschen – insbesondere der Jugend – und Partner in der Weltpolitik.

Um ihre selbst gesetzten Ziele zu erreichen, wird die AU u. a. von Deutschland durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) unterstützt. Seit 2015 vertiefen Deutschland und die AU ihre Zusammenarbeit im Bereich Bildung, um Perspektiven für junge Menschen zu schaffen. Mit der Ausbildungsinitiative für Afrika werden Berufsbildung und Beschäftigung für junge Menschen sowie der regionale Austausch im Bereich der Berufsbildung gefördert.

Die ca. 170 Mitarbeiter*innen der GIZ sind in rund 20 überregionalen Projekten in 33 Ländern des Kontinents aktiv. Dazu gehört u. a. die Skills Initiative for Africa (SIFA), eine Initiative der Kommission der

Afrikanischen Union, um die beruflichen Perspektiven junger Menschen in Afrika zu stärken.

Stellschrauben am richtigen Platz

In Kenia beschäftigt sich die SIFA mit Projekten zur Weiterentwicklung des landwirtschaftlichen Sektors. Die bisher überwiegend auf Selbstversorgung basierende Landwirtschaft vor Ort soll umgewandelt und die Pflanzen- und Tierproduktion für das Land optimiert werden.



Dies verfolgt den Zweck, die landwirtschaftliche Unternehmensentwicklung und Beschäftigungsfähigkeit zu stärken, denn eine Berufsausbildung in der Landwirtschaft habe in Kenia einen eher mangelhaften Ruf, sagt Mary Nyaga, Senior Technical Advisor/ Regional Coordinator bei der GIZ und zuständig für die Initiative SIFA in Kenia.

Gründe dafür seien die veralteten Ausbildungsinhalte und die hohen Kosten, die jede*r selbst für eine Ausbildung aufbringen muss. „Viele der Ausbilder*innen in den Institutionen haben keinen Bezug zur realen, wirtschaftlichen Welt. Die Menschen hier schrecken davor zurück, in etwas zu investieren, das



auf dem Markt kaum Wert hat. Angehende Landwirt*innen würden beispielsweise lieber von Kolleg*innen aus der Praxis lernen, als sich in einem Berufsbildungszentrum ausbilden zu lassen“, verdeutlicht Nyaga die Situation.

Die SIFA setzt somit an den richtigen Stellen an, um bestehende Unstimmigkeiten zu regulieren. Doch um junge Menschen für die Berufsausbildung zu gewinnen, müsse das gesamte System attraktiver und persönlicher gestaltet werden, gibt Nyaga an. Sie hat bereits konkrete Vorstellungen davon, was dies beinhalten könnte: „Wir müssen unbedingt die Aufmerksamkeit von Eltern und Lehrer*innen gewinnen. Diese Zielgruppen sind die erste Anlaufstelle für die Schüler*innen, wenn es um die Berufswahl geht.“ Des Weiteren werden Stipendien und finanzielle Unterstützungsangebote durch die Regierung benötigt. Auf den Punkt gebracht: „Es kann sich schlichtweg kaum einer eine Ausbildung leisten“, so Nyaga.

Erfolgsgeschichten als Motor

Wichtig seien außerdem Mentorenschaften und Alumnigespräche – also ein enger persönlicher Austausch mit den jungen Menschen. „Dazu braucht es eine Plattform, auf der Erfolgsgeschichten ausgetauscht werden können“, stellt Nyaga fest. Großes Potenzial, um junge Menschen für die Berufsausbildung zu gewinnen, sieht die kenianische SIFA-Zuständige im Netzwerk und mit der Wirkung, die

 „Mein Ziel ist es, der Gewinner in meiner Disziplin bei der diesjährigen Berufe-WM zu werden. Damit möchte ich dazu beitragen, die Ausbildung von Fachkräften in Ghana und auch weltweit zu verbessern.“ – Christopher Appiah, Schweißer aus Ghana und Competitor der deutschen Nationalmannschaft, Disziplin Schweißen

WorldSkills bietet: „Wettbewerbe dieser Größenordnung geben den jungen Köpfen die Möglichkeit zu zeigen, wozu sie fähig sind und wie sie ihren wirtschaftlichen Status verändern können. Die Jugend erhält die Chance, ihre Ideen zu verwirklichen. Es wird ihnen Vertrauen entgegengebracht. Die Wettbewerbe geben den Schüler*innen das Gefühl, dass sie etwas schaffen können, das in der heutigen Welt von Bedeutung sein könnte.“

Das Zeug zur Erfolgsgeschichte hat der Werdegang des ghanaischen Schweißer Christopher Appiah, 22 Jahre. Der Berufszweig Schweißer gehört in Ghana zu den bedeutendsten Berufen – Tendenz steigend. So entstand die Idee, gemeinsam mit Deutschland die Disziplin „Schweißen“ zur Weltmeisterschaft der Berufe zu bringen und Christopher in die deutsche Berufe-Nationalmannschaft aufzunehmen. Damit soll auch das Band, das die Länder durch das gemeinsame Ziel – die Förderung der beruflichen Bildung –

verbindet, weiter gestärkt werden. Für den jungen Mann steht fest: „Wettbewerbe fördern die Talente der Menschen. Mein Ziel ist es, der Gewinner in meiner Disziplin bei der diesjährigen Berufe-WM zu werden. Damit möchte ich dazu beitragen, die Ausbildung von Fachkräften in Ghana und auch weltweit zu verbessern. Denn eine Berufsausbildung bereitet Menschen darauf vor, eine Beschäftigung im Handwerk auszuführen. Sie schafft Arbeitsplätze für uns in den Gemeinden und in der Gesellschaft.“

Partnerschaft für eine starke Berufsausbildung

Aus Nyagas Sicht ist die berufliche Bildung enorm wichtig für die weitere Entwicklung Afrikas. „Nur so können Arbeitsplätze geschaffen, Unternehmertum gefördert und das BIP des Landes erhöht werden. Berufliche Bildung fördert zudem die Entwicklung höherer Bildungswege und macht die Industrie erst wettbewerbsfähig.“

Damit die Vision der „Agenda 2063“ wahrhaftig wird und das Potenzial, insbesondere der Jugend, genutzt werden kann, bedarf es einiger wichtiger Schritte beim Ausbau der beruflichen Bildung. Die SIFA bildet dabei einen wesentlichen Baustein zur Errei-

chung der Ziele. Auch WorldSkills Germany setzt sich mit einer Kooperationspartnerschaft mit WorldSkills Ghana und WorldSkills Kenia für die weitere Entwicklung der beruflichen Bildung in Afrika ein.

Weitere Informationen finden Sie unter:



<https://www.bmz.de/de/laender/afrikanische-union>



<https://skillsafrica.org/>

- 1 Berufswettbewerbe als Plattform, auf der Erfolgsgeschichten ausgetauscht werden können. Christopher Appiah (r.) nutzt diese Möglichkeit in seiner Disziplin Schweißen und vertritt das deutsche Team bei der WM der Berufe.
- 2 Auszubildender Christian Biernd und Christopher Appiah trainierten die gleichen Aufgaben, um ihre Leistungen miteinander zu vergleichen.



Lehren, was zählt!



Die digitale Transformation ist in vollem Gange. Hierzu stellt Siemens Automation Cooperates with Education (SCE) Lehrenden ein umfassendes Angebot zur Weitergabe des Industrie 4.0-/Automatisierungs-Wissens für Ausbildung und Studium bereit. [siemens.de/sce](https://www.siemens.de/sce)

SIEMENS

7 Tipps für erfolgreiche Schulkooperationen

Binden Sie Ihre künftigen Auszubildenden schon während der Schulzeit an sich

Hunderte junger Menschen besuchen im Umkreis Ihres Unternehmens täglich eine allgemeinbildende Schule. Sie können bei der Azubisuche also aus dem Vollen schöpfen. Sie brauchen die Jugendlichen dafür nur an ihrem Lernort anzusprechen. Klingt ganz einfach? Auch wenn Schulkooperationen nicht mal eben nebenbei entstehen, lohnen sie sich absolut. Das weiß auch Sascha Bohn. Der Dresdner berät Unternehmen im Azubimarketing, u. a. auch dabei, wie diese Schulkooperationen für die eigene Nachwuchsgewinnung nutzen können.

„Schulkooperationen gehören nach wie vor zu den wichtigsten Instrumenten im ‚Werkzeugkoffer‘ des Ausbildungsmarketings“, sagt Sascha Bohn, der seit über 10 Jahren in den Bereichen Berufsorientierung und Azubimarketing tätig ist. „Zur vollen Entfaltung kommen die Kooperationen aber erst dann, wenn Sie mit den passenden Partnerschulen über Jahre vertrauensvoll zusammenarbeiten.“ Das ist wichtig, denn Kooperationen mit Schulen sind nicht von heute auf morgen geschlossen und benötigen intensive Betreuung. „Sie mögen vielleicht nicht so hip und trendy sein wie TikTok, YouTube und Co. Aber sie können als ein effektives Instrument gegen den Nachwuchsmangel eingesetzt werden.“ Die Vorteile liegen laut Bohn auf der Hand: „Mit einer klugen Strategie decken Sie mittelfristig 50 bis zu 70 Prozent des Bedarfs an Nachwuchsfachkräften ab. Außerdem führt eine kontinuierliche Durchführung von Projekten und Maßnahmen in der Regel zur Senkung der (Marketing-) Kosten eines Unternehmens.“ Sascha Bohn räumt jedoch ein: „Ein Großteil der Arbeitgeber verkennt das wahre Potenzial. Die Unternehmen beschränken sich häufig nur auf die gelegentliche Teilnahme an Berufs- und Ausbildungsmessen oder auf das Bereitstellen von Praktika. Mit einer gelebten und zielführenden Partnerschaft hat das allerdings wenig zu tun.“

Gemeinsam mit Sascha Bohn haben wir für Sie sieben Tipps für erfolgreiche Schulkooperationen zusammengetragen.

1. Analysieren Sie Ihren Bedarf

Da Schüler*innen nicht kurzfristig als Mitarbeitende in Ihrem Unternehmen infrage kommen, ist es hilfreich, wenn Sie eine möglichst längerfristige Planung Ihres Bedarfs an Fachkräften vornehmen. Wie viele Fachkräfte werden für welche Tätigkeitsfelder mittel- und langfristig benötigt? Welche Qualifikationen und Kompetenzen sollte Ihr Personal vorweisen können? Gerade auch unter Berücksichtigung des demografischen Wandels und des Eintritts ins Rentenalter von vorhandenem Personal spielt das rechtzeitige „Kümmern“ um Nachwuchs eine wichtige Rolle. Im besten Fall sind Auszubildende nicht nur für die Dauer der Ausbildung in Ihrem Unternehmen tätig, sondern können langfristig als wertvolle Mitarbeitende gehalten werden. Durch Schulkooperationen können Sie schon frühzeitig eine gute Bindung zu Ihren späteren Mitarbeitenden aufbauen, was sich auch in der Loyalität zu Ihnen als Arbeitgeber widerspiegeln kann.

 „Schulkooperationen mögen vielleicht nicht so hip und trendy sein wie TikTok, YouTube und Co. Aber sie können als ein effektives Instrument gegen den Nachwuchsmangel eingesetzt werden.“

2. Wählen Sie Partnerschulen bewusst aus

Nehmen Sie sich bei der Suche nach Kooperationspartnern die notwendige Zeit und berücksichtigen Sie dabei Ihre Fachkräftebedarfsplanung. Dies kann vor allem bei der Auswahl der Schulform eine wichtige Rolle spielen (je nach eigenen Ausbildungs- und Studienangeboten). Im Gegensatz zum ländlichen Raum haben Sie vor allem in größeren Städten und Ballungsgebieten eine größere Auswahl an Schulen. Auch könnten für die Auswahl Zertifizierungen von Schulen für Sie interessant sein, z. B. MINT-freundliche Schulen oder Schulen mit „Berufswahl-Siegel“. Berücksichtigen Sie darüber hinaus Erläuterungen zur Berufsorientierung auf der Website der Schule.

3. Nehmen Sie Kontakt auf – aber richtig

In der Regel ist die Schulleitung oder für Kooperationen mit Unternehmen verantwortliches Lehrpersonal Ihr Ansprechpartner Nummer eins. Sprechen Sie diese am besten telefonisch an und vereinbaren Sie einen Gesprächstermin. E-Mails können im hektischen Schulalltag sehr schnell untergehen und genügen nicht. Angesichts der Lage auf dem Ausbildungsmarkt, der einem Bewerbermarkt gleicht, wird es ggf. sogar einen Ansturm auf die Schule geben. Seien Sie deshalb nicht überrascht, wenn einige Schulen keinen Bedarf an zusätzlichen Kooperationspartnern haben oder Sie schlichtweg nicht immer mit „offenen Armen“ empfangen werden. Alternativ bieten sich Veranstaltungen und Netzwerktreffen zur Berufsorientierung an, bei denen Sie Kontakte zu Schulen knüpfen können. Beispielsweise gibt es bundesweit überall regionale Netzwerke „Schulewirtschaft“, in denen viele Lehrkräfte mitwirken. Aber auch Jugendberufsagenturen (siehe hierzu unser Beitrag ab Seite 21) können Ihnen behilflich sein.

4. Halten Sie Kooperationsvereinbarungen schriftlich fest

Betrachten Sie eine Schulpartnerschaft nicht als 100-Meter-Sprint, sondern als Marathon. Um Frustration oder falsche Erwartungen zu vermeiden, ist ein Abgleich gegenseitiger Erwartungen, Ziele und Vorstellungen unabdingbar. Hierbei spielt auch der konkrete

Nutzen für die Schule eine wichtige Rolle. Lassen Sie sich das Konzept zur Berufsorientierung der Schule erklären und achten Sie insbesondere darauf, welchen Stellenwert die Berufsorientierung bei Schulleitung und Lehrkräften einnimmt. Spielt diese keine nennenswerte Rolle, sollten Sie im Zweifel von einer Kooperation absehen.

Decken sich schulische Bedarfe und Vorstellungen mit Ihren Ideen und Möglichkeiten, steht einer Zusammenarbeit grundsätzlich nichts mehr im Wege. Halten Sie die Kooperation aber unbedingt schriftlich fest. Eine Kooperation sollte folgende Punkte umfassen:

- Zeitraum der Kooperation
- Verantwortliche Personen auf beiden Seiten inkl. Kontaktdaten
- Eine Beschreibung und Zielsetzung geplanter Maßnahmen und Projekte
- Grober Zeitplan für die operative Umsetzung
- Terminfestlegung zur Evaluation der Zusammenarbeit

 „Mit einer klugen Strategie decken Sie mittelfristig 50 bis zu 70 Prozent des Bedarfs an Nachwuchsfachkräften ab.“



Stimmen Sie auch regelmäßige Treffen mit den Verantwortlichen ab, um die Maßnahmen besprechen und ggf. anpassen und Ziele überprüfen zu können. In der Regel nimmt der Arbeitsaufwand ab dem dritten Jahr stetig ab, da sich Routinen in der Kommunikation und in den Abläufen entwickeln.

5. Schaffen Sie zielgruppengerechte Angebote

Die Gestaltungsmöglichkeiten einer Schulkooperation können sehr vielfältig sein, je nachdem, welche Ziele Sie verfolgen und welche Zielgruppen Sie ansprechen möchten.

Wie wäre es mit individuellen und gruppenspezifischen Maßnahmen und Projekten für verschiedene Klassenstufen? Über einen längeren Zeitraum können Sie so die Entwicklung von Jugendlichen beobachten und verborgene Fähigkeiten frühzeitig erkennen und fördern. Es eignen sich beispielsweise

- Praktika
- Betriebsbesichtigungen
- Berufsorientierungstage im Unternehmen
- Bewerbungstrainings
- Formen der Unterrichtsgestaltung
- Integration in Projektwochen
- Kleine Projekte im Rahmen von Ganztagesangeboten
- Beteiligung/Initiierung von Schulwettbewerben

Wollen Sie die Jugend besser verstehen, ist auch „Reverse Mentoring“ eine neue und interessante Option. Dabei sind Jugendliche Ihre Mentor*innen und zeigen Ihnen, wie die Jugend tickt und was sie beschäftigt. Schulkooperationen müssen nicht nur auf Schüler*innen ausgerichtet sein. Denken Sie auch an Lehrkräfte und Eltern. Sie beeinflussen den Berufsorientierungsprozess maßgeblich mit. Gewinnen Sie die Zielgruppen beispielsweise über virtuelle Elternabende, Ausbildungsmessen oder Praktika für Lehrkräfte oder Lehrkräfte-Fachkonferenzen in Ihren Räumlichkeiten.

Bei allen Aktivitäten ist es wichtig, dass die tatsächlichen Fähigkeiten und Neigungen der Schüler*innen erkannt werden, um zu verhindern, dass sie sich zunächst mitreißen und begeistern lassen, die Ausbildung später dann aber doch enttäuscht abbrechen.

6. Kommunizieren Sie die Schulkooperation – extern und intern

Begleiten Sie die Schulkooperation auch kommunikativ. Zunächst sollte Ihre eigene Belegschaft darüber informiert werden, denn auch wenn nicht alle Mitarbeitenden in die Kooperation involviert sind, kann ein solches Engagement zusätzlich Identifikation mit Ihrem Unternehmen stiften. Für die konkreten Maßnahmen im Rahmen der Schulkooperation sollten Sie Verantwortlichkeiten und Aufgaben unter Ihren Mitarbeitenden aufteilen, um eine kontinuierliche Arbeit und Entlastung gewährleisten zu können. Binden Sie auch Ihre eigenen Auszubildenden ein. Gerade gegenüber den Schüler*innen sind sie als Mitglieder derselben



Generation authentische Vertreter*innen Ihres Unternehmens. Gleichzeitig engagieren sich die Azubis so frühzeitig, erlangen zusätzliche Kompetenzen und übernehmen Verantwortung, was wiederum Ihrem Unternehmen zugutekommt.

 „Die Unternehmen beschränken sich häufig nur auf die gelegentliche Teilnahme an Berufs- und Ausbildungsmessen oder auf das Bereitstellen von Praktika. Mit einer gelebten und zielführenden Partnerschaft hat das allerdings wenig zu tun.“

7. Holen Sie sich Feedback und messen Sie Ihren Erfolg

Zu Beginn der Kooperation ist es wichtig, regelmäßig Feedback von der Schule einzuholen und auch selbst Feedback zu geben, um Abläufe und Inhalte der Kooperation mit den Zielen und Erwartungen abzugleichen. Im Laufe der Zeit sind dann vor allem nach den einzelnen Maßnahmen Rückmeldungen von den jeweiligen Verantwortlichen, aber vor allem auch von

den Schüler*innen hilfreich, um das eigene Angebot weiterzuentwickeln. Haben sich über einen längeren Zeitraum Anzahl und Qualität der eingehenden Bewerbungen erhöht und Sie haben Auszubildende für Ihr Unternehmen gewinnen und diese im Anschluss auch übernehmen können, hat sich Ihr Engagement auszahlt – durchaus ein Grund zum Feiern. Evaluieren Sie Ihren Erfolg und passen Sie die Schulkooperation in Absprache mit der Schule ggf. an Ihre weitere Fachkräftebedarfsplanung an.

Fazit

Durch gelebte Schulkooperationen, die klug und praxisnah umgesetzt werden, erleben Jugendliche „Aha“-Momente, die im Berufsorientierungsprozess enorm hilfreich sein können. Lernen Sie als Arbeitgeber die Jugend von heute über verschiedene Angebote besser kennen und stärken Sie die Bindung zu Ihren eigenen künftigen Mitarbeitenden.

Den Meister*innen auf die Finger geschaut

Netzwerk Berufspraxis verbindet Neugier der Schüler*innen mit Expertise des Handwerks

Bei Antworten auf Fragen zur Berufsorientierung von inzwischen Hunderten Berliner Neuntklässler*innen hilft der Verein Modul mit seinem Projekt „Erlebe Handwerk! – Netzwerk Berufspraxis. Werkstatttage für Schülerinnen und Schüler“. Ein nachahmenswertes Projekt, das im Zusammenspiel von Partnern aus Bildung, Wirtschaft und Politik gute Erfolge erzielt.

Montag, kurz nach neun Uhr. Philipp Dinse steht inmitten der Ausbildungswerkstatt der Berliner Innung Sanitär, Heizung, Klempner, Klima. Um ihn herum schart sich ein Dutzend Jungen und Mädchen aus der 9. Klasse einer Berliner Sekundarschule. Ein Werkstück gilt es heute herzustellen, heißt: mehrere Metallrohre auf Länge bringen, mit Verbindungsstücken verschweißen und auf Dichtheit prüfen. Anspruchsvoll für die meisten. Aufmerksam verfolgen die Schüler*innen die Erklärungen des Fachmanns. Konkreter: vom Ausbilder für die Azubis im Beruf des Anlagenmechanikers Sanitär, Heizung und Klimatechnik Philipp Dinse. Besonders interessant ist er sicher für die „Neulinge“, weil „ich selbst in meiner Schulzeit in der 9. Klasse an den Kursen des Netzwerks Berufspraxis in den Ausbildungszentren teilgenommen habe. Damals war es mein erster Kontakt mit Ausbildern, die eine Einschätzung meiner Arbeit vornahmen. Und ich finde es schon krass, welche entscheidenden Auswirkungen solche Erprobungskurse haben können.“

Praktische Berufsorientierung in Kooperation organisiert

Der 1991 gegründete Förderverein Modernes Lehren und Lernen in Schule, Aus- und Weiterbildung, kurz: Modul e. V., vermittelt seit 2004 Schülerinnen und Schüler nach dem Schulabschluss in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis. „In diesem Vermittlungsprozess wurde bereits deutlich, dass bei fast allen Schüler*innen eine fundierte und praktische Berufsorientierung in handwerklichen Berufen so gut wie nicht

vorhanden war. Handwerk war für sie nicht mehr direkt sichtbar und erlebbar“, erläutert Modul-Geschäftsführerin Katrin Thierfeld die Intention für den Start des Projekts vom „Netzwerk Berufspraxis“. Modul e. V. initiierte daher mit der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie in Kooperation mit 15 Berliner Innungen des Handwerks das Modellprojekt „Werkstatttage für Schülerinnen und Schüler – Erlebe Handwerk“. Durchaus ein Erfolgsmodell: Stand heute haben rund 25.000 Schüler*innen an den Angeboten teilgenommen, etwa 1.000 jährlich.

„Unser klares Ziel war und ist von Anbeginn, die Innungen in der frühzeitigen Fachkräftegewinnung zu unterstützen und den beteiligten Schüler*innen zu helfen, ihre Neigungen, Kompetenzen und Fähigkeiten zu entdecken“, betont Katrin Thierfeld und erklärt kurz das Modell: „Wir stehen in Kontakt mit 30 Berliner Sekundarschulen, informieren in den 9. Klassen zum Projektvorhaben. Die berufspraktische Erprobung erfolgt in 15 Ausbildungszentren des Handwerks, wo die Teilnehmenden unter Anleitung von Ausbildungspersonal der beruflichen Bildung und Meistern im Handwerk mehrtägige Werkstattkurse absolvieren. Neben der Mentorenschaft durch Auszubildende des 1. und 2. Ausbildungsjahrs, mit denen sich die Schüler*innen über ihre Erfahrungen und Anforderungen austauschen können, profitiert jede Schülerin und jeder Schüler von einer fachlichen Einschätzung der Individualkompetenzen durch das Ausbildungspersonal im Anschluss. Das qualifizierte Zertifikat ist eine gute ergänzende Grundlage bei der Berufswahl und -findung.“ Zudem ist ein vertiefendes Praktikum im 10. Schuljahr in ausgewählten kooperierenden Handwerksbetrieben möglich.

Neugier zeigen – Neigungen und Kompetenzen entdecken

Besonderer Fokus liegt darauf, die individuellen Neigungen „herauszukitzeln“. So haben junge Menschen, die ein gutes technisches Verständnis, Ausdauer und Präzision beim Bauen und Fertigen von Dingen zeigen, vielleicht Interesse an Handwerksberufen wie

 „Unser klares Ziel war und ist von Anbeginn, die Innungen in der frühzeitigen Fachkräftegewinnung zu unterstützen und den beteiligten Schüler*innen zu helfen, ihre Neigungen, Kompetenzen und Fähigkeiten zu entdecken.“

– Katrin Thierfeld, Geschäftsführerin Modul e. V.



1

Anlagenmechaniker*in SHK, Elektroniker*in, Metallbauer*in, Dachdecker*in oder Tischler*in. Wer besonders kreativ ist und gestalten kann, ein räumliches Vorstellungsvermögen hat und ein Gespür für Farbe und Form, ist eventuell für handwerkliche Berufe wie Maler- und Lackierer*in, Goldschmied*in, Glaser*in oder Bäcker*in und Konditor*in und Friseur*in zu gewinnen. Liegen Netzwerk-Teilnehmenden Themen wie Ernährung, Hygiene, Kosmetik und Kundenansprache nahe, sind sie möglicherweise für Ausbildungen im Handwerk als Fachkräfte in der Gebäudereinigung, Fachverkäufer*innen im Lebensmittel-

bereich oder Zahntechniker*innen zu interessieren. „Und wenn ich jetzt die Schüler*innen in unserem Ausbildungszentrum treffe, ermuntere ich sie immer wieder, alles wirklich mit Neugierde auszuprobieren und vor allem keine Angst vor Berufen im Handwerk zu haben“, so Ausbilder Philipp Dinse.

Positive Tendenz – das „Netzwerk Berufspraxis“ wirkt

Erfolg und Nachhaltigkeit, spricht: die genaue Aussage, wie viele Projektteilnehmende vom Netzwerk Berufspraxis dann tatsächlich eine Ausbildung im Handwerk aufgenommen haben, sind schwer messbar.



- 1 Sauberes Arbeiten und Fingerspitzengefühl beim Anfertigen der Prothetik – Übung macht den Meister oder die Meisterin.
- 2 Anspruchsvolle Premiere für viele Schüler*innen: in der SHK-Werkstatt

Metallrohre auf Länge bringen und mit Verbindungsstücken verschweißen.

3 Da ist Kreativität gefragt: Schüler*innen beim Herstellen der Backrohlinge.



Dennoch stimmt eine für das Schuljahr 2021/22 vorgenommene Befragung der Teilnehmenden, bei der 786 von 900 Fragebögen gültig waren, optimistisch: So gaben 724 Schüler*innen an, dass praktische Erfahrungen bei der Berufswahl helfen und 630 von ihnen nun sehr viel besser über Berufe Bescheid wissen. 355 derjenigen, die geantwortet haben, können sich nach der Projektteilnahme einen Beruf im Handwerk vorstellen und 332 äußerten Interesse an einem weiteren Praktikum in einem der kennengelernten Berufe.

Philipp Dinse ist sich jedenfalls sicher: „Ohne diese tollen Angebote im Netzwerk Berufspraxis wäre ich nicht oder wohl vielleicht erst viel später in diesem Beruf gelandet. Rückblickend waren diese Eindrücke für meine Berufswahl entscheidend. Heute bin ich selbst Ausbilder für Azubis der Sanitär- und Heizungstechnik.“

Und toll finde ich es, dass wir immer mehr Mädchen in den Azubi-Gruppen haben. Und: Immerhin ist der Abschluss als Meister dem Bachelor gleichgestellt – falls es unbedingt ein weiterer Uni-Weg sein soll.“

Weitere Informationen finden Sie unter:



<http://www.modul-berlin.de/netzwerk-berufspraxis/>

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.

Ansprechpartnerin Malin Hermann
Mehr Infos: worldskillsgermany.com/de/magazin

worldskills
Germany

Sichtbarkeit

Reichweite

Marketing



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



Abseits von Schema F

Wie Zuwandernde und rückkehrende Deutsche Unternehmen bereichern können



Zwei Initiativen haben sich jeweils darauf spezialisiert, Ausbildungs- und Arbeitsstellen mit Einwandernden bzw. Rückkehrenden nach Deutschland zu besetzen: Während die „Willkommenslotsen“ Geflüchtete in Ausbil-

dungs- und Arbeitsverhältnisse vermitteln, unterstützt „HiddenChamps“ Unternehmen dabei, Wissenschaftler*innen aus dem Ausland zurück nach Deutschland zu holen.

1 Flüchtlingen eine Chance geben: Norman Breitling bildete die Syrerin Hazar Alshatbi aus.

Heute schneidet Hazar Alshalabi Videos in einer Designagentur in Bremen, hat eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung als Mediengestalterin, geht gerne zur Arbeit. Vor wenigen Jahren sah ihr Alltag noch ganz anders aus: Sie zog von einem Flüchtlingscamp ins nächste, floh vor dem Krieg in ihrer Heimat Syrien. Ihr heutiger Chef, Norman Breitling, erinnert sich gut daran, wie er zum ersten Mal von Hazar erfuhr. Ein Willkommenslotse erzählte ihm im April 2018 von einem syrischen Mädchen auf der Suche nach einer Ausbildung, das gut in seine Agentur passen könnte. Norman Breitling hatte zuvor selbst ehrenamtlich mit Flüchtlingen gearbeitet, Berührungängste hatte er daher nicht. Und so startete Hazar vor dreieinhalb Jahren die Ausbildung in Breitlings Betrieb. Ein erhöhtes Risiko sieht er bei der Einstellung von Geflüchteten nicht: „Wenn man einen neuen Auszubildenden einstellt, weiß man nie genau, was man bekommt – egal ob mit oder ohne Fluchthintergrund.“

Schnittstelle zwischen Unternehmen und Geflüchteten

Dennoch gab es anfangs Hürden zu bewältigen, unter anderem die sprachliche Barriere. Bei Hazar ließ sich diese mithilfe von Sprachunterricht in der Agentur und parallelem Kurs an der Volkshochschule gut überwinden. Tatsächlich ist Sprache laut Sarah Strobel die Herausforderung, die Unternehmen bei der Integration Geflüchteter am häufigsten nennen. „Es ist für Unternehmen häufig schwierig, die passenden Fördermöglichkeiten und Unterstützungsangebote zu finden“, meint die Projektleiterin des NETZWERKS Unternehmen integrieren Flüchtlinge (NUiF) von DIHK und Bundeswirtschaftsministerium. Das NUiF bereitet Willkommenslots*innen durch Schulungen auf ihre Aufgaben vor, Leitstelle des Projekts ist der Zentralverband des Deutschen Handwerks. Durch ihr breites Netzwerk aus externen Sprachlehrkräften, Jurist*innen und weiteren Ansprechpersonen können die Willkommenslots*innen Unternehmen bei der Ausbildung von Neuankömmlingen entlasten. Sie verstehen sich als Schnittstelle zwischen zahlreichen Akteur*innen. Seit März 2016 sind die Lots*innen bundesweit hauptberuflich im Einsatz. Sie nehmen an Informationsveranstaltungen und Ausbilderstammtischen teil, sensibilisieren Unternehmen für Chancen, die sich durch die Besetzung offener Ausbildungs- und Arbeitsstellen mit Geflüchteten ergeben.

Aber könnten die Bemühungen, Menschen in Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse in Deutschland zu vermitteln, nicht auch das Risiko eines „Braindrains“ mit sich bringen? Darunter versteht man die

Abwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte ins Ausland, zum Beispiel nach Deutschland. „Die Willkommenslots*innen bringen Betriebe und Menschen mit Fluchtgeschichte, zum Beispiel aus Syrien, Afghanistan oder Somalia, zusammen“, erklärt Strobel. „Diese Menschen haben zum aktuellen Zeitpunkt keine Perspektive in ihren Herkunftsländern.“ Zugewanderte aus anderen Staaten stehen nicht im Fokus der Initiative, genauso wenig wie die Vermittlung von Fachkräften direkt aus dem Ausland. „Viele Willkommenslots*innen vermitteln Geflüchtete in eine Berufsausbildung“, so Strobel. „Für diese Menschen entsteht so eine gute berufliche Perspektive in Deutschland. Sollte irgendwann die Möglichkeit bestehen, in die Herkunftsländer zurückzukehren, profitieren sie auch dort vom Renommee der deutschen Ausbildung.“



„Wenn man einen neuen Auszubildenden einstellt, weiß man nie genau, was man bekommt – egal ob mit oder ohne Flüchtlingshintergrund.“

– Norman Breitling

Unübliche Zielgruppe

Eine Initiative, die wiederum den Braindrain in Deutschland in den Fokus rückt, ist die German Scholars Organization (GSO). Der Verein unterstützt Wissenschaftler*innen unter anderem dabei, aus dem Ausland nach Deutschland zurückzukehren. „Rückkehrer*innen bergen ein großes Potenzial für den Standort Deutschland – nicht nur in der Wissenschaft“, so Geschäftsführerin Dr. Anne Schreiter. Deshalb werden die Fachkräfte durch die GSO nicht nur bei der Suche nach einer passenden Stelle im wissenschaftlichen Bereich unterstützt, sondern auch beim Wechsel in die Wirtschaft. Denn Unternehmen und Forschende finden selten zusammen. Dabei sei das Interesse vorhanden, vor allem vonseiten der Wissenschaftler*innen, die sich eine Stelle in einem Unternehmen häufig gut vorstellen könnten.

Für die meisten Unternehmen sind Forschende hingegen eine eher unübliche Zielgruppe. „Sie denken oft, einen promovierten Wissenschaftler könnten sie nicht mehr formen“, so Schreiter. „Hinzu kommen Übersetzungsschwierigkeiten.“ Denn oftmals sei das, worauf Forschende spezialisiert sind und wonach Unternehmen suchen, dasselbe – nur wüssten sie es jeweils nicht. „Zum Beispiel sagt der Wissenschaftler,



„Dass in Deutschland ein Mangel an Arbeitskräften herrscht, ist kein Geheimnis. Menschen mit Fluchtgeschichte können helfen, die Lücke zu schließen, und erhalten im Gegenzug eine berufliche Perspektive in Deutschland.“

– Sarah Strobel



er kenne sich mit Forschungskollaborationen aus. Und das Unternehmen sucht jemanden, der das Stakeholder Management übernimmt. Aber diesen Begriff benutzt die Wissenschaftlerin oder der Wissenschaftler eben nicht.“ Über die Initiative „HiddenChamps“ der GSO werden Unternehmen deshalb dabei unterstützt, Forschende gezielt anzusprechen – mithilfe von Stellenausschreibungen und Videobotschaften, die über soziale Netzwerke und innerhalb des GSO-Netzwerks ausgespielt werden.

Positiver Ausblick

Sowohl die „HiddenChamps“ als auch die „Willkommenslotsen“ wollen unbesetzte Stellen und Arbeitslosigkeit abbauen. Sie wollen dazu bewegen, bei der Auswahl von Bewerber*innen über den Tellerrand zu schauen. „Es ist wichtig, sich auch auf krumme bzw. verschiedene Karrierewege und soziale Hintergründe einzulassen“, so Dr. Anne Schreiter. Die GSO gibt es bereits seit mehr als 20 Jahren. Wenn Schreiter sich die Aufgeschlossenheit der Unternehmen im Verlauf der Zeit vor Augen führt, erkennt sie einen positiven Trend: „Da ist eine größere Offenheit für Diversität und eine Sensibilisierung eingetreten.“ Das bestätigt auch die „KOFA-Studie 2/2020: Integration von Flüchtlingen in

den Arbeitsmarkt“. Demzufolge ist der Anteil Geflüchteter in einem regulären Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Jahren von 10,2 auf 15,8 Prozent und damit um die Hälfte gestiegen. Auch der Anteil der Unternehmen, die Menschen mit Fluchthintergrund als Auszubildende beschäftigen, hat sich von 7,2 auf 10,1 Prozent erhöht. Durch den Krieg in der Ukraine erlebt das Thema – nach dem Flüchtlingsstrom im Jahr 2014 – erneut eine erhebliche Relevanz bei den Unternehmen, wie Sarah Strobel berichtet. Und das sei eine Chance: „Dass in Deutschland ein Mangel an Arbeitskräften herrscht, ist kein Geheimnis. Menschen mit Fluchtgeschichte können helfen, die Lücke zu schließen, und erhalten im Gegenzug eine berufliche Perspektive in Deutschland.“

Das über die „Willkommenslotsen“ in eine Ausbildung vermittelte syrische Mädchen Hazar Alshalabi hat sich mittlerweile gut in Deutschland eingelebt. Beruflich hat sie sich das Ziel gesteckt, ihr Wissen in verschiedenen Bereichen der Mediengestaltung auszuweiten, zum Beispiel im Webdesign. „Meine Kolleg*innen sagen immer, bald kannst du schon alles im Betrieb“, lacht Hazar. Wenn sie an ihre Ausbildung zurückdenkt, fallen ihr ein paar Tipps ein, die sie Auszubildenden und Betrieben mitgeben möchte. Betrieben rät sie, den zugewanderten Menschen Geduld entgegenzubringen. „Man sollte immer bedenken, dass diese Menschen aus einer anderen Kultur kommen, wodurch es zu Missverständnissen kommen kann“, erklärt Hazar. „Man macht anfangs auch mal Aufgaben falsch, weil man die Sprache noch nicht so gut versteht.“ Geflüchteten in der Ausbildung empfiehlt Hazar deshalb, Schwierigkeiten stets offen zu kommunizieren und zum Beispiel nach mehr Zeit zum Lernen zu fragen. „Denn eine Ausbildung in einer fremden Sprache kostet doppelt so viel Kraft“, so Hazar.

Weitere Informationen finden Sie unter:



<https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/integration-von-fluechtlingen-in-den-arbeitsmarkt/>



<https://gsonet.org/hiddenchamps/?lang=en>



<https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/netzwerk/willkommenslotsen/>

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

Neue Leistungszentren setzen auf Hightech und Wettbewerbe

Schulen in Waren (Müritz) und Osnabrück mit starkem Praxisbezug im Gesundheitsbereich

Die Vision von WorldSkills Germany findet immer mehr Anhänger*innen: Mit dem Regionalen Beruflichen Bildungszentrum Müritz (RBB Müritz) in Waren/ Müritz und der Völker-Schule Osnabrück (VSO) wurden jüngst ein neues Leistungs- und ein neues Bundesleistungszentrum in die Riege der mittlerweile 28 zertifizierten Trainingszentren aufgenommen. Die beiden Schulen setzen beim Thema Nachwuchsgewinnung im Gesundheits- und Pflegebereich vor allem auf Lern- und Trainingseinheiten mit einem hohen Praxisbezug sowie auf die Integration von Wettbewerben.

Dass diese Konzepte Erfolg versprechen, beweist auch der amtierende Europameister in der Präsentationsdisziplin Pharmacy Technician, Florian Britzwein. Er ist Absolvent der Berufsfachschule für Pharmazeutisch-Technische Assistent*innen (PTA) an der VSO. Durch die Teilnahme an der Europameisterschaft der Berufe habe er „mehr Vertrauen in seine vorhandenen Kompetenzen“ erhalten. Wesentliche Säule des Curriculums an der VSO, zu der außerdem Schulen in den Bereichen Ergotherapie, Physiotherapie, Podologie und Wirtschaft gehören, ist der Praxisbezug: „In der PTA-Ausbildung werden Theorie und Praxis so miteinander verbunden, dass in allen Phasen der schulischen Ausbildung berufsorientiert gearbeitet wird. Die Ausbildungsschwerpunkte liegen in praxisorientierter Ausbildung, intensiver Prüfungsvorbereitung und individueller Betreuung“, erläutert Burkhard Pölzing, Schulleiter der Völker-Schule und Leiter der PTA-Schule. „Einen besonderen Stellenwert haben dabei pharmazeutisch und pädagogisch qualifizierte Apotheker*innen, die als Fachlehrkräfte tätig sind.“ Darunter auch die Bundestrainerin für die Disziplin Pharmacy Technician, Pia Bredlich. Der hohe Praxisbezug zeigt sich auch in der Ausstattung der Schule: In der schuleigenen Übungsapotheke oder den Herstellungs- und Analytik-Laboren kommen Automatisie-

rungs- und Nahinfrarot-Technik zum Einsatz. An weiteren Zukunftsthemen wie dem Einsatz von Virtual Reality wird laut dem Schulleiter derzeit gearbeitet.

Multifunktionspuppen Hildegard und Erich unterstützen bei der Ausbildung

Hightech kommt auch im Leistungszentrum für die Gesundheits- und Sozialbetreuung RBB Müritz in Waren zum Einsatz. In der Schule, die Ende September den Hauptpreis des Deutschen Schulpreises gewann, wurden jüngst das Simulationslabor „SimLab“ mit dem



dazugehörigem Regieraum sowie dem „SkillLab“ eröffnet. Beide Labore bieten ideale Trainings- und Wettbewerbsbedingungen. Die Simulationspuppen Hildegard und Erich können u. a. sprechen, haben Vitalwerte (wie z. B. Blutdruck), können verschiedene Katheter bekommen und beatmet werden. So lernen die angehenden Fachkräfte möglichst realitätsnah Situationen der beruflichen Pflegepraxis kennen – in einem Umfeld, das Zeit zum Üben, Lernen und Reflek-

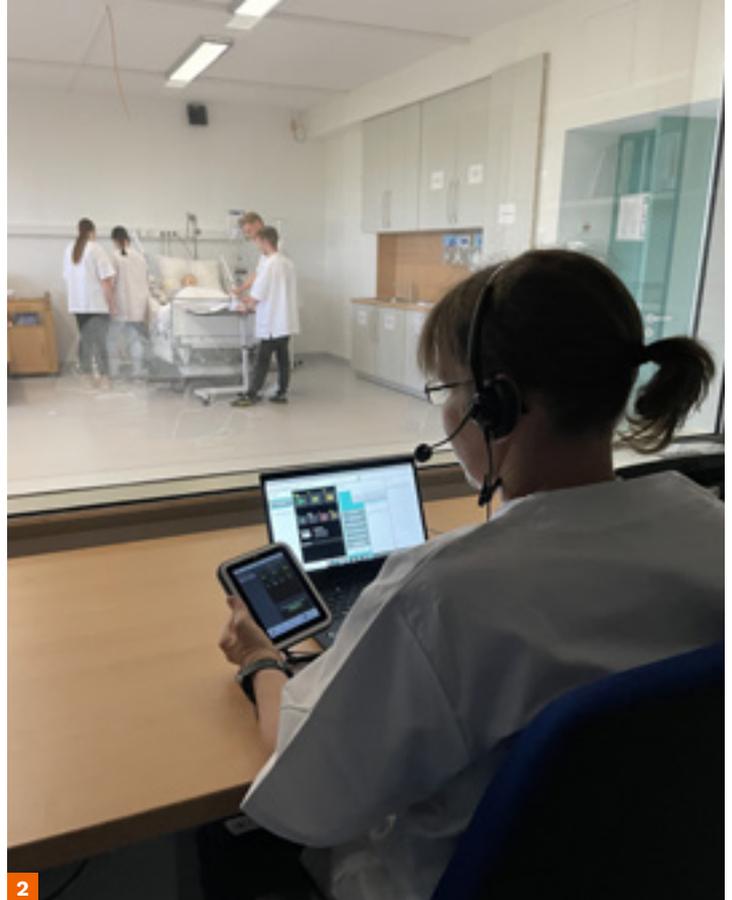
 „Trainings- und Berufswettbewerbe festigen bereits erlerntes Wissen/ Können und motivieren Auszubildende ihr Bestes zu geben. Dabei werden neben der Fach- insbesondere Sozial- und Personalkompetenzen gefördert.“

– Abteilungsleiterin Carola Seidel

tieren lässt. Darin erkennen sowohl die Lehrkräfte als auch die Praxispartner das Potenzial für die Ausbildung: „Der Gesundheits- und Pflegebereich beteiligt sich seit vielen Jahren an verschiedenen Einzel- sowie Berufswettbewerben. Unser Ziel ist es, die Kompetenzen unserer Schüler*innen und Lehrer*innen gezielt zu fördern. Wettbewerbe sind dafür geeignete Settings, die zusätzlich einen Austausch der Beteiligten ermöglichen und damit das voneinander Lernen begünstigen“, sagt Schulleiterin Birgit Köpnick. „Trainings- und Berufswettbewerbe festigen bereits erlerntes Wissen/ Können und motivieren Auszubildende ihr Bestes zu geben. Sie haben die Möglichkeit sich in verschiedenen Disziplinen zu profilieren. Dabei werden neben der Fach- insbesondere Sozial- und Personalkompetenzen gefördert. Individuelle Rückmeldungen zu den erreichten Ergebnissen ermöglichen eine gezielte Kompetenzförderung.“ ergänzt Carola Seidel, die sich als Abteilungsleiterin für den Bereich Gesundheit und Pflege verantwortlich zeigt.

Beide Schulen in Waren und Osnabrück setzen damit auf die Einbindung moderner Technik, passend zum Berufsbild, aber vor allem auf den Faktor Mensch.

„Die menschlichen Begegnungen fördern das gegenseitige Verständnis und Vertrauen sowie die fachliche Qualifikation im Lernen voneinander. Diese Erfahrungen sind gerade in der heutigen Zeit sehr wichtig. Sie können helfen, Grenzen zu überwinden und Brücken zu bauen. Dieses weiterzugeben hat uns motiviert, auch in Deutschland Pharmazeuten für WorldSkills zu gewinnen und zu begeistern. Mit dem Bundesleistungszentrum in der Disziplin Pharmacy Technician haben wir den Rahmen und die Möglichkeiten geschaffen, dieses zu tun“, so VSO-Schulleiter Pölzing. Ein wesentliches Instrument zur Weiterentwicklung sieht er dabei in regelmäßigen Übungseinheiten: „Trainings und Wettbewerbe erweitern den fachlichen Horizont und festigen die Kompetenzen in Belastungssituationen. Sie fördern dabei immer die persönliche Entwicklung der Teilnehmer*innen.“



2

Eine der besten 15 Schulen Deutschlands

Um Weiterentwicklung geht es auch im RBB Müritz. Dass es zurecht als Leistungszentrum von WorldSkills Germany zertifiziert wurde, zeigen neben der hohen Kompetenz der Lehrkräfte und der hervorragenden Ausstattung Auszeichnungen, wie z. B. die Vergabe der Titel Smartschool und Digitale Schule in den Jahren 2020 und 2021. „In diesem Jahr konnten wir bei der Bewerbung um den Deutschen Schulpreis im Auswahlverfahren unter die 15 nominierten Schulen Deutschlands gelangen“, berichtet Birgit Köpnick.

 „In der PTA-Ausbildung werden Theorie und Praxis so miteinander verbunden, dass in allen Phasen der schulischen Ausbildung berufsorientiert gearbeitet wird.“

– Burkhard Pölzing, Schulleiter der Völker-Schule und Leiter der PTA-Schule

Im Fachbereich Gesundheit und Pflege werden am RBB Müritz neben den Pflegefachleuten auch (Zahn-) Medizinische Fachangestellte ausgebildet. Mit den neuen Gesundheitslaboren entsteht eine optimale Lernumgebung für eine praxisnahe Ausbildung. Das RBB Müritz versteht sich als Kommunikationszentrum im regionalen Bildungsnetzwerk. An zwei Standorten



- 1 Florian Britzwein, amtierender Europameister in Pharmacy Technician, taucht in virtuelle Welten ein.
- 2 Die Labore des RBB Müritz ermöglichen Simulationen alltäglicher Berufstätigkeiten.

- 3 WorldSkills Germany-Geschäftsführer Hubert Romer (L.) lässt sich von Lehrerin Pia Bredlich und Florian Britzwein die Ausbildung an der Völker-Schule zeigen.
- 4 Mit Simulationspuppen trainieren die Schüler*innen am RBB Müritz den Praxiseinsatz.



in Waren und Malchin werden insgesamt rund 1.500 Schüler*innen ausgebildet.

Die Motivation für die Zukunft ist groß am frischgebackenen Leistungszentrum in Waren: „Das handlungsorientierte Lernen sowie das Sammeln eigener Erfahrungen stärkt junge Menschen in der Ausübung ihres Berufs. Damit werden durch die Wettbewerbe Einblicke in die Herausforderungen des Berufs selbst ermöglicht und gleichzeitig der Blick darüber hinaus für das Berufsleben geschärft“, betont Jana Schröder, die Fachkonferenzleiterin. Eine Einstellung, die man auch am Bundesleistungszentrum in Osnabrück teilt, das ebenfalls an den weiteren Karriereweg seiner Absolvent*innen und anderer PTA denkt und sich mit deren einmaliger Qualifizierung nicht zufrieden gibt. So werden in der Weiterbildungsakademie u. a. ein Anpassungslehrgang für Pharmazeut*innen, die einen ausländischen Abschluss in Deutschland anerkennen lassen wollen, oder ein Qualifikationslehrgang zum/zur Apothekenfachwirt*in angeboten. Außerdem gibt es Online-Schulungen für Apotheker*innen und PTA. „Durch das exzellente Bildungsangebot und die gute Vernetzung trägt die Völker-Schule bei, Fachkräfte gut auszubilden und zu fördern sowie dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken“, ist Schulleiter Pölzing überzeugt. Dabei hilft auch das Netzwerk mit WorldSkills und Co.: „Durch die Vernetzung mit Apothekerkammern, Deutscher Pharmazeutischer Gesellschaft sowie

der Zusammenarbeit mit weiteren Fachverbänden und Ministerien ist unsere Schule über die Region hinaus bekannt und konnte Ausbildungsrichtlinien auf Landes- und Bundesebene mitgestalten“, berichtet er. Das sorgt auch für den wichtigen stetigen Praxiszufluss. Parallel zur PTA-Ausbildung kann an der VSO zudem gleichzeitig die Fachhochschulreife erworben werden, um z. B. ein universitäres Pharmaziestudium auch ohne Abitur zu absolvieren.

Man darf gespannt sein, welche exzellenten Fachkräfte künftig die Tore der Völker-Schule in Osnabrück oder des RBB Müritz in Waren verlassen werden – und wie viele künftige Europa- oder Weltmeister*innen in den neuesten Talentschmieden von WorldSkills Germany den letzten Feinschliff bekommen.

Weitere Informationen finden Sie unter:



www.voelker-schule.de



www.rbb-waren.de



WorldSkills Germany – Leistungszentren: Trainingsorte für Champions



Silber trotz Platz 1

Vor 43 Jahren wurde Jan Decker
Maurer-Weltmeister



Für die WorldSkills-Gemeinschaft ist es nicht immer leicht, Teilnehmende vergangener internationaler Berufswettbewerbe ausfindig zu machen, wenn diese bereits viele Jahre zurückliegen. Auf Jan Decker wurde WorldSkills Germany durch Instagram aufmerksam. Der Bauunternehmer aus der Region Oldenburg „liked“ regelmäßig die Beiträge der nationalen WorldSkills-Organisation; sein Instagram-Benutzername verrät seinen Erfolg bei der Weltmeisterschaft 1979. Mit der Redaktion sprach Decker über seine Erinnerungen an die WM im irischen Cork und die Entwicklung der Berufswettbewerbe.

Jan Decker wollte ursprünglich Zimmermann werden. Aber die schwierige Auftragslage Mitte der 1970er Jahre machte ihm einen Strich durch die Rechnung. „1975, ich war damals 16 Jahre alt, bin ich mit meinem Vater zum Zimmermann in der Nachbarschaft gegangen. Aber der hatte schon ein oder zwei Lehrlinge und die hatten selbst nicht wirklich was zu tun. Beim nächsten Zimmermann in der Nähe war es ähnlich“, sagt Decker. „Da ich mir auch vorstellen konnte, Maurer zu werden, habe ich mich weiter umgeschaut und dann sechs Kilometer entfernt von meinem Wohnort eine Lehrstelle bekommen. So bin ich dann eben Maurer geworden.“

Vom regionalen zum internationalen Wettkampf in wenigen Wochen

Decker schloss die Ausbildung nach drei Jahren als Bester ab. „Ich wurde gefragt, ob ich bei einem Leistungswettbewerb mitmachen möchte. Ich hatte zuvor nie etwas davon gehört, konnte mir das aber gut vorstellen.“ Tatsächlich wurde Jan Decker auf regionaler Ebene am 20. Oktober 1978 Kammersieger. Bereits im November folgte der Sieg beim Landeswettbewerb in Hannover. Unmittelbar im Anschluss wurde er zum Bundeswettbewerb eingeladen, den er am 30. November ebenfalls gewann. „Damals gab es noch keine Europameisterschaft, weshalb man einfach aus dem Jahrgang davor den Erst- und Zweitplatzierten genommen hat, aus meinem Jahrgang auch und aus diesen den Teilnehmenden für den internationalen Wettbewerb ermittelte.“ Am Abend vor dem entscheidenden Wettkampf unternahmen die jungen Maurer in Krefeld einen Kneipenbummel. „Am nächsten Tag ging es mir ganz schlecht“, gesteht Decker. „Also musste ich mich am Wettbewerbstag besonders konzentrieren.“ Decker schaffte es, das Beste aus sich herauszuholen und siegte. „Das hätte ich mir auch nicht verzeihen können, wenn das danebengegangen wäre.“

Weltbester mit großem Abstand

Im Jahr darauf flog Jan Decker mit der Deutschen Berufe-Nationalmannschaft nach Cork in Irland. Der internationale Berufswettbewerb fand damals noch über zwei Wochen vom 2. bis 17. September 1979 statt.

Rund 280 Fachkräfte aus 14 Nationen kämpften in 33 Disziplinen um die Medaillen. Deutschland trat in 31 Berufsdisziplinen an.

Am Ende des Wettkampfs stach die Arbeit von Jan Decker einmal mehr hervor und er errang den Weltmeistertitel. „Es wurde hervorgehoben, dass ich mit großem Abstand den ersten Platz gemacht habe“, berichtet Decker. Auf Platz zwei landete damals der Maurer aus England, Platz drei ging an Irland. Worüber sich Decker noch heute ärgert: „Mir wurde als Weltmeister damals nur eine Silbermedaille verliehen. Also ich habe eine Silbermedaille erhalten, auf der der erste Platz draufsteht.“ Die Veranstalter hatten sich dazu entschieden, da der Wettbewerb in Cork 1979 gleichzeitig der 25. internationale Berufswettbewerb war. Zur Feier dieses „silbernen“ Jubiläums wurde dann auch den Weltmeister*innen eine silberne Medaille verliehen.

Der Wandel der Berufswettbewerbe

40 Jahre nach seinem Sieg lernte Jan Decker beim Bundeswettbewerb der Bauberufe 2019, zu dem ihn ein Bekannter vom Bau-ABC Rostrup eingeladen hatte, den EuroSkills- und WorldSkills-Champion Jannes Wulfes kennen. Wulfes ist seit 2018 auch Bundestrainer der Maurer*innen. „Ich wusste gar nicht, was mich da erwartet und ich fand es hochinteressant, dass es inzwischen sogar ein ganzes Team mit einem Bundestrainer gibt. Bei uns war damals nur eine einzige Person zuständig, die uns begleitet hatte.“ Bei der Siegerehrung des Bundeswettbewerbs kam Decker mit Simon Rehm, Zimmererweltmeister der WorldSkills São Paulo 2015, ins Gespräch. „Wir haben herausgefunden, dass sein Onkel ebenfalls in Cork dabei war. Ich hatte das Gruppenbild von damals mit und Simon erkannte seinen Onkel darauf sofort. Das war ein enormer Zufall.“ Darauf angesprochen, wo Decker die Unterschiede in den Wettkämpfen von früher und heute sieht, sagt er: „Heute haben die Teilnehmenden Schneidwerkzeuge, damals gab es nur einen Meisel. Die Arbeiten waren früher nie so filigran wie heute. Das hätte man mit den damaligen Mitteln gar nicht so hinbekommen.“

Die Motivation zur Ausbildung in den Bauberufen

Zum Thema Fachkräftemangel räumt Decker ein, „dass man Jahrzehnte lang schief angeschaut wurde, wenn man auf dem Bau gearbeitet hat. So nach dem Motto: ‚Ja gut, für mehr hat es halt nicht gereicht‘. Das hat sich mittlerweile gebessert.“ Dennoch beklagt auch er, dass Eltern ihren Kindern oft zum Studium raten. Natürlich sei der Beruf Maurer*in nach wie vor körper-

 „Heute haben die Teilnehmenden Schneidwerkzeuge, damals gab es nur einen Meisel. Die Arbeiten waren früher nie so filigran wie heute.“

lich anstrengend und schwer bis ins Rentenalter durchzustehen. „Aber wenn junge Menschen Lust darauf haben und sich das vorstellen können, dann sollte man sie da auch unterstützen. Handwerkliche Arbeit ist sicher nicht jedermanns Sache. Aber die Auszubildenden, die ich kenne, die wollen weitermachen und sich selbstständig machen. Das sind dann auch die, die immer Maurer*in oder Handwerker*in bleiben.“ Berufliche Wettbewerbe, so Decker, seien da ebenfalls ein tolles Mittel, um junge Erwachsene für die Berufe zu begeistern. Indem Jan Decker seine Erfolgsgeschichte weitererzählt, leistet er auch 43 Jahre nach dem Sieg bei der Weltmeisterschaft in Irland seinen ganz eigenen Beitrag, junge Menschen zu Höchstleistungen zu motivieren.



Den ausführlichen Beitrag lesen Sie auf:

<https://www.worldskillsgermany.com/de/blog/2022/10/03/silbermedaille-trotz-platz-1/>

1 Jan Decker (1. Reihe, Fünfter von rechts) und die Deutsche Berufe-Nationalmannschaft von 1979.

2 Ganz oben angekommen: Maurer Jan Decker (Mitte) holt den Sieg bei der Weltmeisterschaft 1979.



FESTOOL



Bereit.

Für schnelle, präzise Kappschnitte.

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

Azubi-Recruiting: Souveränität als Schlüsselfaktor

Neue Wege – Qualifizierte Ausbilder*innen –
Nachhaltige Fachkräfte



Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, müssen Unternehmen künftig auf einen cleveren Mix aus Schulkooperationen vor Ort sowie traditionellen zielgruppenspezifischen Offline- und Online-Maßnahmen zurückgreifen, welche die zukünftigen Auszubildenden neben inhaltlicher Ansprache vor allem emotional abholen. Ebenso bedarf es der Souveränität des Ausbildungspersonals als auch der Nachwuchsgewinnungsprozesse.

Junge Menschen mit Potenzial wünschen sich in diesen krisengeschüttelten Zeiten vor allem eine sichere Zukunft, Freude am Leben und Arbeiten, wertschätzende Begegnungen mit Menschen, welche auch persönliches Wachstum ermöglichen. Das Erlernen von Fachkenntnissen wird bei einer Ausbildung meist vorausgesetzt, bzw. steht nicht immer an erster Stelle bei der Entscheidung für eine berufliche Ausbildung.

Neue Wege in der Nachwuchsgewinnung: Medienmix

Bei der Nachwuchsgewinnung haben alte Recruitingwege teilweise ausgedient. Zeitungen werden deutlich weniger gelesen. Generation Z und Alpha nutzen digitale Medien. Mundpropaganda und Netzwerke spielen eine wesentliche Rolle bei der Informationsbeschaffung. Aus diesem Grund müssen Unternehmen den oben erwähnten Mix wählen, der die Präsenz und nachhaltige Zukunftsausrichtung des Unternehmens zeigt. Genutzt werden können dabei z. B.:

- Präsenz-, hybride sowie virtuelle Nachwuchsmessen (z. B. virtuelle Karrieremessen für den Technik-Nachwuchs des VDMA, Berufsbildungsmesse Nürnberg, AzubiZone Allgäu)
- Nutzung von Social Media (z. B. Youtube, Influencer*innen)
- Ausschreiben von Wettbewerben (z. B. von Azubis für Azubis)
- Unverbindliche Informations- bzw. Kennenlertage, Fragestunden etc. (in Präsenz und virtuell)

- Enge Kooperationen mit Schulen und Ausbildungsbetrieben regional und überregional (in Präsenz/hybrid/virtuell, über z. B. Projektstage, Praktikumsmarktplätze, Betriebsführungen)
- Angebot von Mentoring-Programmen (von Azubis für Azubis)
- Aufbau von Netzwerken (Branchenverbände, Interessensvereinigungen/Ausbilderverbände, z. B. Bundesverband Deutscher Berufsausbilder e. V.)

Ferner kann der Bewerbungs- und Auswahlprozess um digitale Komponenten (z. B. Bewerbungsunterlagen, Vorauswählerstgespräche) bereichert werden, um sowohl nachhaltiger, schlanker und zeitsparender aufgesetzt zu werden. Als auch, um den Bedürfnissen der Auszubildenden nach Sicherheit und Ortsunabhängigkeit gerecht zu werden. Auch der Einsatz intelligenter IT-Systeme zur Personalauswahl ist eine weitere Möglichkeit, um ein passgenaues Übereinstimmen von Bewerber*innen mit dem Anforderungsprofil zu erhalten.

Neue Wege in der Qualifizierung von Ausbildungspersonal: Souveränität

Diese ganzheitliche Transformation in der Nachwuchsgewinnung setzt die Fähigkeit und die Bereitschaft der Ausbilder*innen voraus, sich auf diese neuen Prozesse einzustellen. Dafür bedarf es vor allem neben der digitalen Fachqualifikation auch sozialer Skills, wie z. B. agiles Denken und projektbezogenes Handeln, Aufgeschlossenheit und Selbstreflexionsfähigkeit. Denn nur wer souverän als Ausbilder*in im Unternehmen vorangeht, kann souveräne Auszubil-



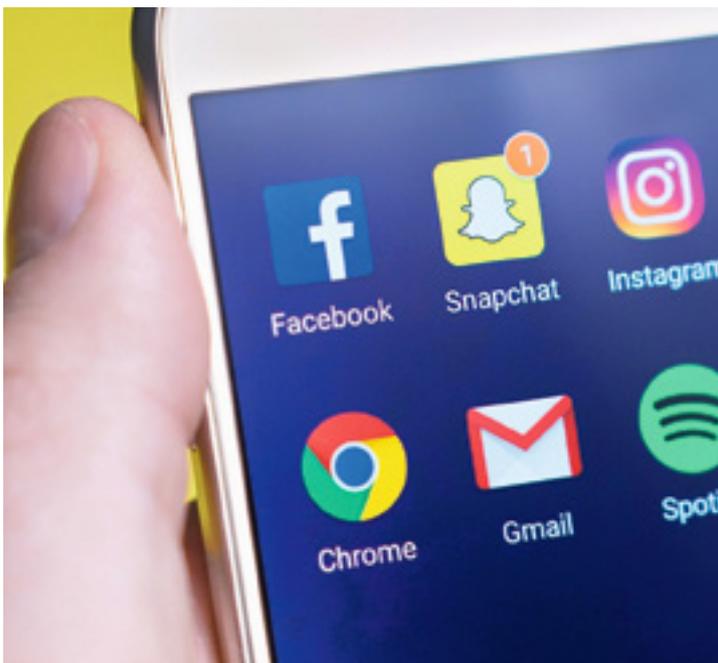
dende und Nachwuchskräfte gewinnen und weiterentwickeln.

Souveränität leitet sich von dem lateinischen Wort „superanus“ ab: sich überlegen zu fühlen. Übertragen auf die berufliche Ausbildung bedeutet dies allerdings, seinem eigenen Urteil zu vertrauen und sich von der Eigendynamik von Situationen, die sich vor und während des Ausbildungsprozesses ergeben, nicht gefangen nehmen zu lassen. Souveränes Ausbildungspersonal weiß, was es leisten kann und wo die eigenen Grenzen liegen. Es lässt sich auch nicht so schnell von anderen nervös machen, sondern bleibt ruhig und gelassen. Darüber hinaus haben die Ausbilder*innen die Fähigkeit sich selbst und den Prozess von außen zu betrachten, über der Sache zu stehen und selbstsicher aufzutreten. Souveränität ist somit neben der fachlichen Expertise für die Ausgestaltung der Nachwuchskräfteprozesse von entscheidender Bedeutung.

Schlüsselfaktoren der Souveränität

Eine zukunftsstarke berufliche Ausbildung bedarf der Souveränität in der Nachwuchskräftegewinnung bzw. im -aufbau. Es gilt, die Qualifizierung der Ausbilder*innen als auch die damit verbundenen Prozesse bewusst anhand folgender Schlüsselfaktoren auszurichten:

- Selbstsicherheit (Besonnenheit, Bescheidenheit, Überblick)
- Unabhängigkeit (Meinungsstärke, Bauchgefühl, Zielstrebigkeit)
- Selbsteinschätzung (Verantwortung, Realitätssinn, Lösungsfähigkeit)
- Interaktion (Interesse, Zugehen/Konsultation, Selbstkritik)



Damit kommt der Qualifikation des Ausbildungspersonals in punkto sozialer, pädagogischer, emotionaler und agiler projektbezogener Kompetenz neben der Digitalisierungsexpertise in Zukunft eine noch wichtigere Bedeutung als bisher zu. Diese wird nach Ansicht des Bundesverbandes Deutscher Berufsausbilder e. V. (BDDBA) leider von den Ausbildungsrahmenverordnungen für Ausbilder*innen aktuell nicht ausreichend abgebildet bzw. eingefordert. Hier gilt es politisch und in Unternehmen nachzubessern. Ebenso gilt es über ein anerkanntes adäquates Ausbilderweiterqualifizierungssystem nachzudenken.

Ganzheitlich betrachtet, ist es dadurch möglich, den Anforderungen, Bedürfnissen, Wünschen und Vorstellungen der Auszubildenden der neuen Generationen nachhaltig in Richtung zukunftsorientierte, interessante Ausbildung bzw. Tätigkeit in einer vertrauensvollen Zukunft gerecht zu werden und dem Nachwuchskräftemangel in Unternehmen ein Stückchen entgegenzuwirken.



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 (BDDBA) e. V., Founder, Beraterin, Trainerin & Coach Ammersee-Mental-Zentrum

Weitere Informationen finden Sie unter:



<https://www.bdба.de>



<http://www.dba-akademie.de>

**Wir bieten alles,
was das Fan-Herz begehrt!**



Unterstützung

Aus der WorldSkills-Tasse den Kaffee genießen, mit dem WorldSkills-Beutel einkaufen, auf dem WorldSkills-Kissen ausruhen oder im WorldSkills-T-Shirt und der Softshelljacke junge Talente bei spannenden Wettkämpfen anfeuern! Zeigen Sie Ihre Verbundenheit mit WorldSkills! In unserem Online-Shop werden Sie mit Sicherheit fündig.

worldskillsgermany.com/de/shop

Fantastic

Verbundenheit





Einzigartig auf ganzer Linie

EM und WM der Berufe durchbrechen alte Muster

1

Nicht nur die WorldSkills-Wettbewerbe unterliegen in diesem Jahr einer besonderen Organisationsstruktur, auch die Europa-meisterschaft der Berufe im Jahr 2027 wird außergewöhnlich. Denn WorldSkills Germany und WorldSkills Luxembourg richten sie gemeinsam aus. Zudem erhält die EuroSkills 2023 einen neuen Austragungsort. Die internationale WorldSkills-Gemeinschaft tritt dabei flexibel, partnerschaftlich und stark auf.

Es ist ein einmaliges Event: Die WorldSkills 2022 findet als Special Edition mit 61 Wettkämpfen auf internationaler Ebene in 15 verschiedenen Ländern und Regionen statt. Sie ist der offizielle Ersatz für die WorldSkills Shanghai 2022, die im Mai dieses Jahres aufgrund der Pandemie abgesagt wurde. Dank des Engagements der

Partner und 15 Mitgliedsnationen, die die einzelnen Berufswettbewerbe organisieren, wurden und werden die Wettkämpfe über einen Zeitraum von 12 Wochen, vom 7. September bis zum 26. November 2022, in Europa, Nordamerika und Ostasien ausgetragen.

Auch Deutschland ist Austragungsort der Weltmeisterschaft. Über 160 der weltweit besten Fachkräfte kämpfen in neun Disziplinen in Stuttgart, Nürnberg, Leonberg, Soest, Dresden und Lahr/Schwarzwald um den WM-Titel. Die Deutsche Berufe-Nationalmannschaft nimmt darüber hinaus mit 37 Fachkräften in 32 Disziplinen an der WM der Berufe teil. Die Wettkämpfe mit deutscher Beteiligung finden zwischen Oktober und November in zehn Ländern statt. Der Deutschen Berufe-Nationalmannschaft kommt für die WM-Teilnahme eine ganz besondere Ehre zuteil: Bundeskanzler Olaf Scholz hat die Schirmherrschaft für das Team Germany übernommen.



WorldSkills Poland diese so überzeugend, dass sich die Mitglieder von WorldSkills Europe einstimmig für die Austragung vor Ort aussprachen.

Leuchtturmevent der beruflichen Bildung 2027 in Deutschland und Luxemburg

Erstmals in der 15-jährigen Geschichte der EuroSkills tragen gleich zwei Nationen Europas größtes Event der beruflichen Bildung gemeinsam aus. Gemeinsam planen WorldSkills Germany und WorldSkills Luxembourg ein umfassendes Rahmenprogramm, das bereits in den Jahren vor der Europameisterschaft starten soll. Innovative Projekte sollen so bereits im Vorfeld den grenzübergreifenden Austausch zwischen der europäischen Jugend und dem Berufsbildungspersonal fördern. Die Hauptwettbewerbe werden vom 23. bis 25. September 2027 auf der Messe Düsseldorf ausgetragen. Zum Hauptevent erwartet die Landeshauptstadt Nordrhein-Westfalens bis zu 150.000 Besucher*innen und 800 europäische Spitzenfachkräfte.

1 Jubel bei den 75 Wettkämpfer*innen, Trainer*innen, Delegierten und Gästen der Eröffnungsfeier der WorldSkills Competition 2022 Special Edition in Stuttgart.

2 Große Freude bei allen Beteiligten aus Deutschland und Luxemburg über den Zuschlag zur Austragung der EuroSkills Düsseldorf 2027.



Im nächsten Jahr: EM der Berufe in Danzig, Polen

Die EuroSkills Gdańsk 2023 sollen vom 5. bis 9. September 2023 im Ausstellungs- und Kongresszentrum AMBEREXPO Gdańsk stattfinden. Im polnischen Danzig werden 600 qualifizierte Fachkräfte aus 31 Ländern erwartet, die an Wettbewerben in 45 bis 50 verschiedenen Disziplinen teilnehmen. Hinzu kommen rund 100.000 Besucher*innen aus Polen und dem Ausland. Nachdem WorldSkills Europe dem ursprünglichen Ausrichter, St. Petersburg/Russland, die Veranstaltung entzogen hatte, wurde Polen gebeten, eine Bewerbung einzureichen. In nur drei Monaten präsentierte

Weiterführende Informationen:



<https://www.worldskillsgermany.com/worldskills2022se/>



<https://www.worldskillsgermany.com/de/blog/2022/06/20/danzig-wird-gastgeber-der-euroskills-2023/>



<https://www.worldskillsgermany.com/de/blog/2022/06/17/deutschland-und-luxemburg-holen-em-der-berufe-2027-nach-duesseldorf/>



Wir gratulieren dem **Team Germany** zur hervorragenden Leistung



DMG MORI

FESTO

FESTOOL



SIEMENS



WorldSkills Competition 2022

Special Edition



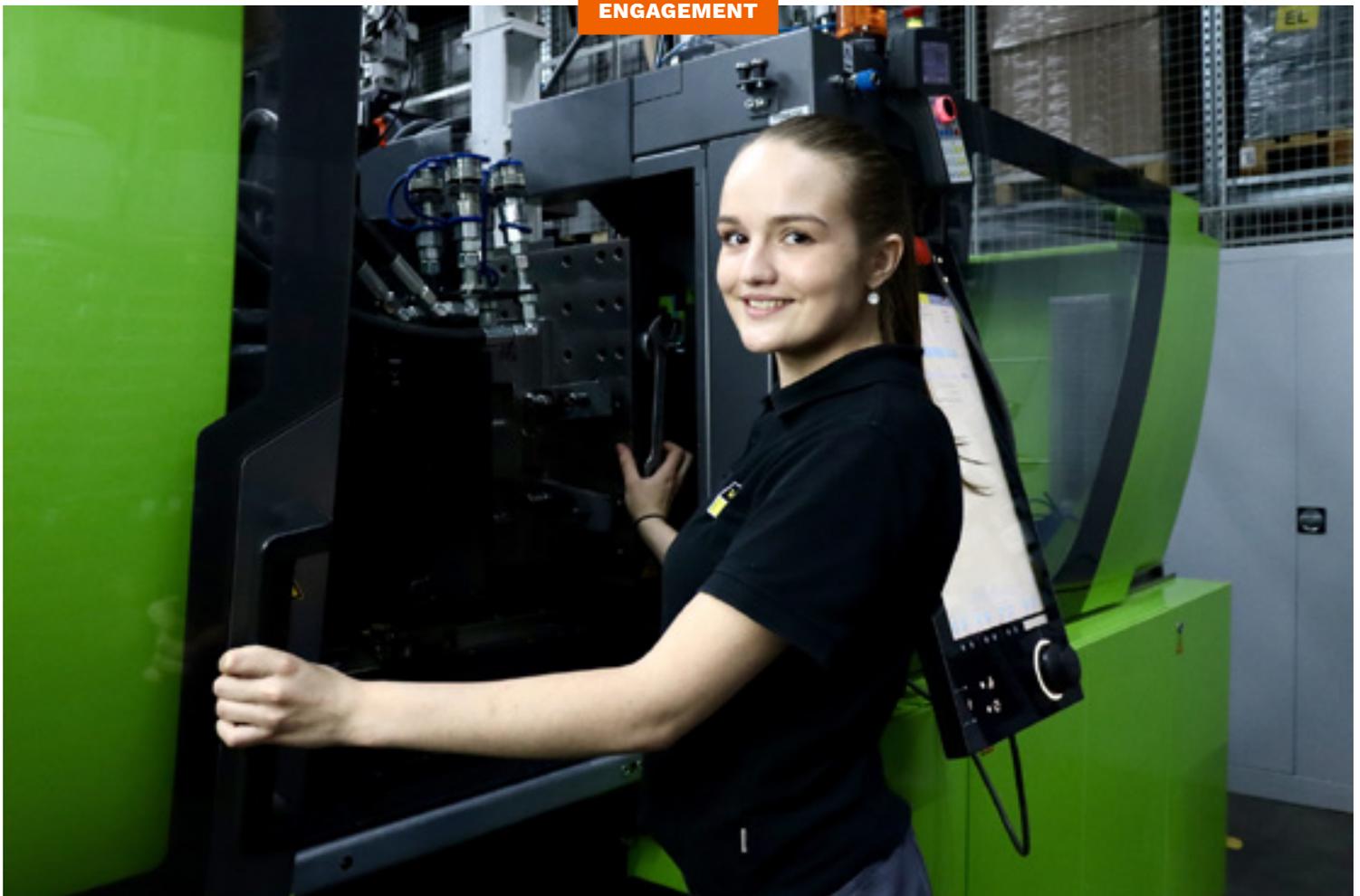
NEUMAYER | STIFTUNG

CHIRON Group



Mitutoyo





Deine Zukunft: Ausbildung!

Jugendliche für eine Karriere in über 25 Berufen begeistern

WorldSkills Germany setzt sich in seiner Arbeit täglich dafür ein, Werbung für die berufliche Ausbildung zu betreiben. In den Fokus rückte dabei in diesem Sommer die Nachwuchsgewinnung mittels der Kampagne „Deine Zukunft: Ausbildung!“, an der sich fünf namhafte Unternehmen und Verbände beteiligten.

Eine Ausbildung birgt tolle Karrierechancen. Eine Ausbildung ist der Beginn, um im Beruf richtig durchzustarten. Mit einer Ausbildung sammelt man von Anfang an praktische Berufserfahrung. Diese und weitere Botschaften vermittelten WorldSkills Germany und seine Partner mit der Kampagne „Deine Zukunft: Ausbildung!“, durch die junge Menschen für eine Ausbildung begeistert werden sollten – egal welchen Schulabschluss sie anstreben oder bereits besitzen.

Als Goldpartner gestalteten die Deutsche Vereinigung für Wasserwirtschaft, Abwasser und Abfall e. V.

(DWA), die Viega GmbH & Co. KG und der Zentralverband Deutsches Kfz-Gewerbe e. V. (ZDK) die Kampagne inhaltlich grundlegend mit. So konnte auf insgesamt 25 verschiedene Ausbildungsberufe, darunter Industriemechaniker*in, Fachkraft für Abwassertechnik und Kfz-Mechatroniker*in für Pkw-Technik aufmerksam gemacht werden. Silberpartner der Kampagne waren darüber hinaus die CWS Workwear International GmbH sowie die TTI-Techtronic Industries Central Europe GmbH.

Im Rahmen der Kampagne wurden Jugendliche hauptsächlich über die sozialen Medien mittels Videos, spannender Stories und interaktiven Inhalten auf ganz unterschiedliche Ausbildungsberufe aufmerksam gemacht. „Jugendliche kommen in ihrem persönlichen Umfeld oft nur mit einer kleinen Auswahl an Berufen in Kontakt. Oftmals wissen sie einfach nichts von der großen Vielfalt der Berufe“, sagt Hubert Romer, Geschäftsführer von WorldSkills Germany. „Gemeinsam mit unseren Partnern arbeiten wir fortlaufend daran, die Öffentlichkeit für die zahlreichen spannenden und

zukunftsträchtigen Ausbildungsberufe zu begeistern, Vorurteile abzubauen und somit jungen Menschen einen soliden Start ins Berufsleben zu ermöglichen.“ Den Eltern wiederum wurden auch über persönliche Geschichten von Fachkräften sowie Berufsorientierungsaktionen der beteiligten Partner Informationen über Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten geboten. Schließlich haben die Eltern noch immer einen großen Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder.

Gemeinsam haben die Partner und WorldSkills Germany mit der Kampagne „Deine Zukunft: Ausbildung!“ dazu beigetragen, dass die berufliche Bildung in der Öffentlichkeit weiter an Fahrt aufnimmt.



IHR LASST MIT DER **SONNE**
UNSERE BRÖTCHEN
AUFGEHEN.
UND **VERPUTZT** ZUM
FRÜHSTÜCK EIN GANZES **HAUS.**
IHR BAUT **BRÜCKEN**, WENN
MENSCHEN **STEINE** INDEN WEG
GELEGT BEKOMMEN.
UND STEREOTYPEN
WASCHT IHR
EINFACH DEN **KOPF**.
KARRIERE & KINDER
BRINGT IHR UNTER EIN **DACH**.
UND WÄHREND ANDERE
AUF DER **LEITUNG** STEHEN,
VERNETZT IHR GANZ
DEUTSCHLAND.
IHR **SCHWEIßT** UNSERE **WELT**
ZUSAMMEN, **MEISTERT**
UNSEREN **ALLTAG**
UND STEMMT UNSERE
ZUKUNFT.

**#STARKE
LEISTUNG**
VERDIENT STARKE LEISTUNGEN.

Ihr seid stark! Wir machen euch noch stärker.
Mit jeder Menge Leistungen für eure
Gesundheit und bis zu 500 Euro
IKK BGM-Bonus für dein
Unternehmen und dich.
ikk-classic.de/starkeshandwerk



Die Inhalte der Kampagne „Deine Zukunft: Ausbildung!“ finden Sie auf der eigens eingerichteten Website unter:
www.deine-zukunft-ausbildung.de

Sie möchten Partner der Kommunikationskampagne von WorldSkills Germany im kommenden Jahr werden? Melden Sie sich unter kommunikation@worldskillsgermany.com.

ikk classic
Deine Gesundheit. Unser Handwerk.



Projektarbeiten



Lernen fängt mit C an

C-LEARNING – das neue Lernportal

Digital aus- und weiterbilden

- ✓ Flexibles Lernen – zu jeder Zeit und überall
- ✓ Praxisnahe Übungen
- ✓ Interaktive Medien für die gesamte Aus- und Weiterbildung
- ✓ Alle digitalen Inhalte sind über eine Adresse abrufbar und verwaltbar
- ✓ Kurze Ladezeiten
- ✓ Über Schnittstellen in Ihre Lernumgebung integrierbar



 Mehr Informationen finden Sie unter:
christiani.de/digitales-lernen

Folgen Sie uns:



China wird Gastgeber der WorldSkills 2026



Nach Absage der WorldSkills Shanghai 2022 und in Anerkennung des starken Engagements der beteiligten Organisationsinstitutionen wird China im Jahr 2026 die 48. Weltmeisterschaft der Berufe ausrichten. Die Mitglieder der Generalversammlung von WorldSkills International stimmten der erneuten Bewerbung Shanghais für die Ausrichtung des Wettbewerbs zu. Das Event wird voraussichtlich im September 2026 unter dem Motto „New Era, New Skills, New Dream“ im National Exhibition and Convention Center (NECC) in Shanghai stattfinden. Selbstgesteckte Ziele der WorldSkills Shanghai 2026 sind die Ideen und Werte der WorldSkills-Bewegung voranzutreiben, die berufliche Aus- und Weiterbildung zu stärken, persönlich zu wachsen und Kompetenzen zu fördern. Außerdem soll die WM der Berufe in Shanghai für noch engere Beziehungen zwischen den teilnehmenden Ländern sorgen. Die internationalen WorldSkills-Wettbewerbe finden alle zwei Jahre statt. Den Zuschlag erhält ein Land in der Regel nach einem für alle Nationen offenen Bewerbungsprozess rund vier Jahre vor der Austragung der jeweiligen Weltmeisterschaft.



Mehr lesen Sie unter: <https://worldskills.org/media/news/china-host-worldskills-competition-2026/>

Neue Partnerschaft mit Afrika-Verein



WorldSkills Germany war Partner der vom Afrika-Verein der deutschen Wirtschaft geplanten Veranstaltung „2nd German-African Forum on Vocational Training and Education“ am 13. Oktober 2022 in Frankfurt/Main. Unter dem Motto „Digitalisation: Scaling up for today’s labour market“ bot das Forum deutschen Unternehmen und hochrangigen afrikanischen Gästen eine Gelegenheit zum Austausch und zur Weiterentwicklung gemeinsamer Initiativen. In Paneldiskussionen und Workshop-Formaten wurden privatwirtschaftliche Ansätze sowie die aktuellen Afrika-Strategien der Bundesregierung diskutiert und präsentiert. Der Afrika-Verein mit Sitz in Berlin ist ein privater Außenwirtschaftsverband mit mehr als 80 Jahren Expertise in der Unterstützung deutscher Unternehmen mit Geschäfts- und Investitionsinteressen auf dem gesamten afrikanischen Kontinent. Aktuell zählt der Verein rund 500 Mitglieder. Neben der individuellen Beratung und der Durchführung von Informationsveranstaltungen und (Branchen)Foren organisiert der Afrika-Verein auch Delegationsreisen und vertritt die Interessen seiner Mitglieder auf politischer Ebene. Darüber hinaus setzt sich der Verein für ein positiveres Afrikabild in den deutschen Medien ein und veröffentlicht ein eigenes Magazin namens Afrika Wirtschaft. Weitere Kooperationen von WorldSkills Germany mit dem Afrika-Verein der deutschen Wirtschaft sind in Planung.



Mehr lesen Sie unter: <https://www.worldskills-germany.com/de/blog/2022/10/25/neue-partnerschaft-mit-afrika-verein/>

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?

Grohe Deutschland Vertriebs GmbH

GROHE ist eine führende globale Marke für ganzheitliche Badlösungen und Küchenarmaturen. Die Gewinnung von Nachwuchs- und Fachkräften ist für die Sanitärbranche von hoher Bedeutung. Daher setzen wir uns für die Förderung junger Menschen in diesem Beruf ein, u. a. als Partner der ZVSHK Nachwuchskampagne „Zeit zu starten“ sowie als Mitausrichter der deutschen WorldSkills-Wettbewerbe für Heizung und Sanitär, darunter die Ausscheidungswettbewerbe zur Euro- und WorldSkills. Dabei arbeiten wir eng mit dem Bundesleistungszentrum und WorldSkills Bundestrainer zusammen. Zusätzlich bieten wir Dozentenseminare für Berufsschullehrer*innen und unterstützen Bildungsstätten mit Trainings- und Informationsmaterial im Rahmen des Programms „GROHE Installer Vocational Training and Education“ (GIVE).



K&K Messen und Veranstaltungen GmbH

1 Tag, 1 Arena, 8 Games, 750 Jugendliche, 100 % Action! Die Craftmasters Germany verfolgen ein Ziel: Jugendlichen das Handwerk spielerisch nahezubringen. Erst lernen die Schüler*innen Handwerker-Basics im direkten Austausch mit den Innungen vor Ort. Dann treten die Schüler-Teams in der Arena gegeneinander an. Den drei Sieger-Klassen winkt ein Preisgeld. Das Eventkonzept der K&K Messen und Veranstaltungen GmbH bietet Kreishandwerkerschaften eine außergewöhnliche Möglichkeit zur Nachwuchsgewinnung. Die Craftmasters Germany können einfach gebucht werden, sind flexibel einsetzbar und bieten viele Sponsoring-Möglichkeiten für Unternehmen. Ob eingebettet in Großveranstaltungen wie Messen, Stadtfeste oder als eigenständige Veranstaltung: Wir übernehmen die Arbeit – das Handwerk profitiert.



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 Stephanie Werth, Hubert Romer, Isabell Gradinger, Michaela Gnann, Jörg Wehrmann, die-journalisten.de/Sahra Amini/Anke Imgrund/Stefany Krath, Prof. Dr. Barbara Kreis-Engelhardt

Fotoredaktion Studio OASE,
Stephanie Werth

Gestaltung Studio Oase

Druck Heidelberger Druckmaschinen AG
Fotos Amina Filkins/Pexels und InspiredImages/Pixabay (Cover), anon-tae/iStock (S. 1), BigPixel Photo/Shutterstock (S. 2 o.l.), Allan Lainez/Unsplash (S. 2 o.r.), Bundesregierung/XXX (S. 2 u.l.), lifestyle-memory/freepik (S. 2 u.r.), Stephan Haase (S. 3 o., 16, 28, 30, 31), ASphotofamily/freepik (S. 3 u.), fanjianhua/freepik (S. 4), evening tao/freepik (S. 5), senivpetro/freepik (S. 6), WorldSkills Germany (S. 7, 55 u.), Mike Jones/Pexels (S. 8), Julia M. Cameron/Pexels (S. 9.), Archie Binamira/Pexels (S. 10 o.l.), Cottonbro/Pexels (S. 10 u.r.), BMBF/Hand-Joachim Rickel (S. 12), Bundesregierung/Guido Bergmann (S. 13),

Akshay Anand/Pexels (S. 15), Karsten Winegeart/Unsplash (S. 17), Frank Erpinar (S. 18, 19 u., 50), Xenia Ramminger (S. 19), Athena/Pexels (S. 21), Sorina Bindea/Pexels (S. 22), Charlotte May / Pexels (S. 23), John Lohrmann (S. 25, 26), Modul e. V. (S. 34), Brandfischer (S. 36), Zura Modebadze/Pexels (S. 38), Völker-Schule Osnabrück (S. 40, 42 o.), RBB-Müritz (S. 41, 42 u.), Jan Decker (S. 44, 45), Freepik (S. 47), Pixabay (S. 48 u.l.), Kindel Media/Pexels (S. 48 o.r.), Jörg Wehrmann (S. 51), Viega GmbH & Co. KG (S. 54), Thomas Hofmann (S. 55 o.), WorldSkills International (S. 57 l.), Afrika-Verein (S. 57 r.)

ISSN 2566 - 7688

WS Wieländer+Schill GmbH & Co. KG

Wieländer+Schill ist einer der weltweit führenden Hersteller für professionelle Karosserie-Spezialwerkzeuge. Vor über 45 Jahren gegründet, hat sich Wieländer+Schill durch die enge Zusammenarbeit mit führenden Automobilherstellern zu einem international erfolgreich operierenden Unternehmen entwickelt. Unsere Kernkompetenz liegt in den Bereichen der Trenn-, Füge- und Niettechnik. Dabei ist es uns ein wichtiges Anliegen, in engem Kontakt mit unseren Kunden zu stehen, um unsere Produkte speziell auf die Anwenderbedürfnisse abstimmen zu können. Genauso ist es uns ein Anliegen durch eine konsequente Nachwuchsförderung jungen Menschen berufliche Perspektiven zu ermöglichen. Wir bieten klassische Ausbildungsberufe (IHK) und Studienberufe in Zusammenarbeit mit Dualen Hochschulen (BW) an.



MEWA Textil-Service AG & Co. Management OHG

Europas führender Anbieter im Bereich Textil-Management ist mit der Idee des Textilsharings von 1908 weiter auf Erfolgskurs und aktueller denn je. Mittlerweile betreut das Familienunternehmen rund 190.000 Vertragskundinnen und Vertragskunden und bietet einen sicheren Full Service. Mewa liefert zuverlässig Berufs- und Schutzkleidung, textile Putztücher, Ölauffang-/Fußmatten und Waschaumhygiene in einem fest vereinbarten Lieferrhythmus. Gleichzeitig werden bereits benutzte Textilien abgeholt, gewaschen, repariert und bei Bedarf ausgetauscht. Unsere Marke „Mewa buy4work“ ergänzt unseren Service mit Arbeitsschutzartikeln von bekannten Herstellern.



Rhein Köster GmbH

Rhein Köster ist ein Unternehmen, das sich stark auf die Entwicklung und Erforschung neuer Technologien für die industrielle Ausbildung und die Industrie im Allgemeinen sowie auf die Entwicklung von Ausbildungssystemen im Bereich der Automatisierungstechnik konzentriert. Junge Menschen und Arbeitskräfte im Allgemeinen zu ermutigen, auf internationalem Niveau mit der neuesten Technologie zu konkurrieren, um die bestmöglichen Ergebnisse zu erzielen, faire Kompetenzen zu schaffen und die Berufsausbildung im Allgemeinen zu stärken, gehören zu den Werten der Rhein Köster GmbH und WorldSkills Germany. Wir sind stolzes Mitglied dieses vielversprechenden Netzwerks.



Verband 3DDruck e. V.

Der Verband 3DDruck e. V. verfolgt seit seiner Gründung einen branchenübergreifenden und umfassenden Ansatz als überparteiliche Denkfabrik. Wir streben strategische Allianzen mit allen Stakeholdern an, die sich für die Entwicklung der Additiven Fertigung in Deutschland und Europa engagieren. Es ist unser Ansporn, im Interesse unserer Mitglieder und Partner vorausschauende, konkrete und hilfreiche Impulse für die Additive Fertigung zu geben. In den Themenforen Arbeitssicherheit, Architektur, Bauen, Bildung, Forschung, Kultur, Material, Medizin, Nachhaltigkeit, Recht, Vernetzung und Wirtschaft befassen wir uns mit aktuellen und künftigen Herausforderungen des 3D-Drucks. Mitglieder agieren im Rahmen ihrer Möglichkeiten unter dem Dach des Verbandes und vertreten so ihre Interessen selbst.



DEIN JOB MIT ZUKUNFT.

Entdecke Deine Möglichkeiten
als erfahrener Profi,
Berufsanfänger:in, Trainee
oder als Quereinsteiger:in.



Als einer der führenden herstellerübergreifenden IT-Dienstleister erwartet Dich bei Computacenter Vielfalt – an Technologien, Themen und in den Teams! Unsere Kolleg:innen arbeiten an großen internationalen Projekten und gestalten Zukunft: für Kunden von Grundschule bis Großkonzern! Wir wachsen seit mehr als 40 Jahren kontinuierlich – getragen von einer Unternehmenskultur, bei der jede:r unserer weltweit 18.000 Mitarbeiter:innen zählt.

<https://careers.computacenter.com/>

Hier geht's zur
Karriere-Website:



Die neue Ausbildungsreihe

von Mensch und Maschine
für Autodesk Inventor



Autodesk Inventor von A bis Z kennenlernen

Nach dem Besuch dieser Ausbildungsreihe wirst Du Deine 3D-Konstruktionen mit Autodesk Inventor schnell, sicher, strukturiert und effizient gestalten können. Du bist fit für anspruchsvolle Aufgaben in der 3D-Produktentwicklung.

Abgeschlossen wird die Ausbildung mit der Zertifizierung zum Digital Engineer.

70 Jahre WorldSkills-Mitgliedschaft

Im Jahr 2023 feiern wir unser großes Jubiläum als Mitglied in der internationalen WorldSkills-Gemeinschaft! Seien Sie dabei!

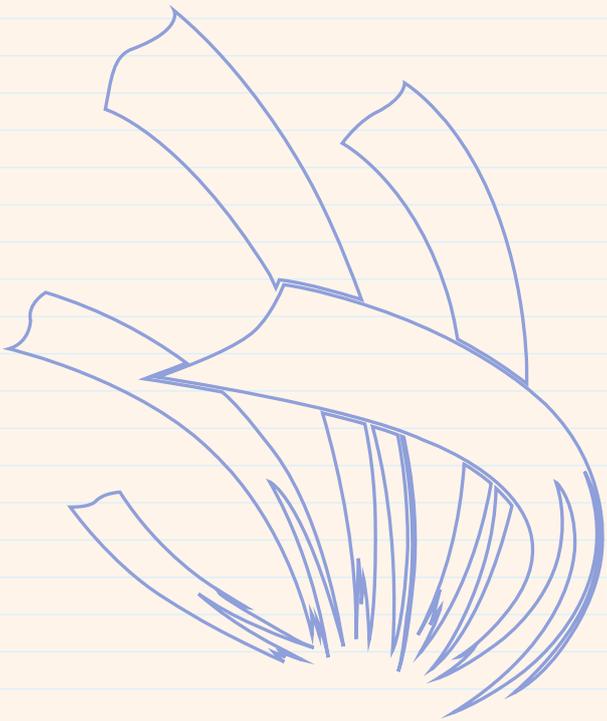


**EMPFANG INTERNATIONALER
DELEGATIONEN**



**GALA-DINNER
ZUM FEIERLICHEN JUBILÄUM**

Vormerken!



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

Freuen Sie sich u. a. auf diese Veranstaltungen:

Jetzt vormerken!

SONDERAUSGABE
des WorldSkills
Germany Magazins



70 JAHRE MITGLIEDSCHAFT:

Emotionaler Rückblick
in Bild und Ton



Bin dabei!



**JUBILÄUMS-
MITGLIEDERVERSAMMLUNG**

**Die jeweils aktuelle
Terminübersicht finden Sie auf:**

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



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
TikTok	tiktok.com/@worldskillsgermany/
Instagram	instagram.com/worldskills_germany
YouTube	youtube.com/user/WorldSkillsGermany
LinkedIn	linkedin.com/company/worldskills-germany/

Eine starke Gemeinschaft: Wir sagen DANKE

Presenterpartner

Premiumpartner

CWS

WORKWEAR

Milwaukee

Weitere Mitglieder

3M

ABB

ADIRO
Electric and Automation

AIM3D

AKADEMIE
 Deutsches
 Bäckerhandwerk
 Weinheim

E=
 Albert-Einstein-Gymnasium
 Neubrandenburg

BUNDESBILDUNGSZENTRUM
 DES ZIMMEREI- UND AUSBAUGEWERBES

carbon

CELERITAS-8
created accounting and controlling

CHAUVIN ARNOUX

CHIRON Group

CRAFT MASTERS GERMANY
Handwerk - Tradition - Qualität

DWA O
Österreich - Kanada - Südwest-Grenada

FANUC

fischertechnik
education

JÜLICH
 FORSCHUNGSZENTRUM

Das Experten für
 Kunststoff & Umformung

GESAMT METALL
Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie

HEIDELBERG

HEIDENHAIN

HEKATRON

Hoffmann Group

Industrie-Institut für
 Latex- und Wabenherstellung
 Mainz 05

IKKE

KS M
 Schärtschmidt

KUNZMANN
 FRÄSMASCHINEN



LEIPZIGER MESSE

LINCOLN ELECTRIC
 THE WELDING EXPERTS®

LN
 LUCAS-NÜLLE

Nationalmannschaft Pflege
 DEUTSCHLAND e.V.

Nestor
 beruflich aufwärts

norelem

PHENIX CONTACT

R-M

RBB NB
 GeSoTec

STABILA

Nachwuchsverbände der Speditionen im
 BRANCHENZENTRUM
 AUSBAU UND INSSABE

syracom
business efficiency engineering

tesa

Tischler
 Schreiner
 Deutschland

VDW

wds
 software & service gmbh

wirAUSBILDER

WZL
Werkzeugmaschinen-Produktion

WÜRTH

DAS DEUTSCHE
 BAUGEWERBE

ZENTRALVERBAND
 DER GEBÄUDE- UND
FRISEUR
 HANDWERKE

Servicepartner



Mehr Informationen zur Mitgliedschaft auf:
www.worldskillsgermany.com/de/netzwerk/mitglied-werden/

Partner und Förderer



NEUMAYER | STIFTUNG



Sponsoren

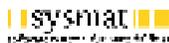
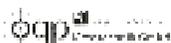
Gold



Silber



PROF. DR. PANNEN
RECHTSANWÄLTE



NEU M12 PCSS-202C

M12 AKKU-EDELSTAHL-ROHRABSCHNEIDER

- Der MILWAUKEE® Akku Edelstahl-Rohrabschneider ist der weltweit erste 12-V-Rohrschneider, der installierte Rohre, Edelstahl, C-Stahl und Kupfer von 12 bis 28 mm schneiden kann
- Motor mit 500 U/min schneidet 28 mm Edelstahlrohre in weniger als 20 Sekunden
- Bis zu 90 Schnitte in 15 mm Edelstahl mit einem M12™ 2.0 Ah Akkupack
- 40 mm Wandabstand
- Schneidräder passen sich automatisch der Rohrgröße an
- Schneidet Edelstahl, C-Stahl und Kupfer in den Größen 12 - 15 - 18 - 22 - 28 mm
- Der robuste, rostfreie Schneidkopf und das interne Abwassersystem macht das Werkzeug wasserabweisend
- Sichtfenster am Schneidmechanismus und eingebautes Licht ermöglichen dem Anwender das präzise Schneiden des Rohres



**DER WELTWEIT
ERSTE AKKU
EDELSTAHL-
ROHRABSCHNEIDER**

**GEPRÜFT UND
FREIGEgeben**

“Geprüft und freigegeben von Geberit International AG für Geberit Mapress Metallrohre”



**HIER SCANNEN
FÜR MEHR
INFORMATIONEN**