

SKILLS MAGAZIN

#26



**Gesunde
Ausbildung —
Starke
Fachkräfte**

LEITARTIKEL

**Psychische
Gesundheit von
Auszubildenden**

MEINUNG

**Im Gespräch mit
dem Parlamen-
tarischen Staats-
sekretär Dr. Jens
Brandenburg**

JUBILÄUM

**70 Jahre Erfolgs-
geschichte —
Deutschlands
Mitgliedschaft bei
WorldSkills**

Dezember 2023
Schutzgebühr 6,50 €
ISSN 25667688

Christiani

Wir bilden voraus



Neue
Modelle

Lehrsysteme für die Wärmepumpenprofis von morgen!

Handlungsorientiert und praxisnah

Mit den neuen Lehrsystemen von Christiani wird das Funktionsprinzip einer Wärmepumpe anschaulich vermittelt. Die Stationen im Kältekreis (Verdampfen, Verdichten, Verflüssigen und Entspannen) sowie die maßgeblichen Komponenten einer Wärmepumpe können so von den Auszubildenden nachhaltig verstanden werden.



Kompaktmodell



Standmodell

 Mehr Informationen finden Sie unter:
christiani.de/shk

Persönliche Beratung:
+49 7531 5801-150

Gesundheit ist das Wichtigste!



Nur hat das Thema im beruflichen Alltag – trotz guter Ansätze im beruflichen Gesundheitsmanagement – noch zu wenig Dringlichkeit. Allerdings: Neben Angeboten für das körperliche Wohl rückt verstärkt die mentale Gesundheit in den Mittelpunkt. Das ist auch gut so. Nachholbedarf gibt es jedoch noch im Fokus auf Auszubildende und junge Fachkräfte. Ihre speziellen Bedürfnisse sind noch weitestgehend ungesehen. Und wie sieht es eigentlich bei sozialen Aspekten aus? Im Miteinander, in Kommunikationsformen oder beim Thema Inklusion? Diese Ausgabe des SKILLS Magazin richtet seine Aufmerksamkeit den Aspekten Soziales und Gesundheit in der beruflichen Bildung.



Leitartikel	8
Psychische Gesundheit von Auszubildenden	

Titelthema	1
Gesunde Ausbildung — Starke Fachkräfte	



Leistungszentren	20
Einstellungsbedarf + Förderbedarf = Lösungsbedarf	

Internationale Wettbewerbe	36
Unsere Spitzenfachkräfte erfolgreich bei Wettbewerben in Polen und Österreich	



Meinung	14
Es geht um die drei I: individueller, innovativer, internationaler — Im Gespräch mit PStS. Dr. Jens Brandenburg	



Jubiläum	44
70 Jahre Erfolgsgeschichte — Deutschland feiert Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben	

STANDPUNKT	7
DIGITALISIERUNG	14
Ausbildung in der Industrie 4.0: Renaissance der Sozialkompetenz	
BEST PRACTICE	25
Gold wert — Mentale Stärke im Wettbewerb	
JUNGE STIMMEN	28
„Erst nach der Ausbildung wurde mir bewusst, wie wichtig das Thema ist“	
WELTWEIT	31
Die Wirkung der globalen WorldSkills-Bewegung	
HALL-OF-FAME	41
Von Stress zur Spitzenleistung	
INTERNATIONALE KONFERENZ	48
Worldwide Policy Cooperation for VET	
BERUFLICHE BILDUNG	51
PISA VET — Internationale Kompetenzmessung in der Berufsbildung	
WEITERGEDACHT	52
Selbstständigkeit als natürlicher Karriereschritt nach der Ausbildung	
BDBA	55
Ausbildende als Resiliencemanager	
EMPFEHLUNG	59
Plattform zur Prüfungsvorbereitung EXPLA	
NACHGEFRAGT	60
„Weltmeisterin zu werden war nie Teil der Strategie“	
TERMINE	62
IMPRESSUM	62
MITGLIEDER UND PARTNER	64

„Spielt das Thema psychische Gesundheit und der Umgang mit Stress am Arbeitsplatz eine Rolle in Ihrem Unternehmen?“ — das wollten wir von den WorldSkills Germany-Mitgliedsunternehmen in einer nicht repräsentativen Umfrage wissen. Die gute Nachricht: Fast alle Unternehmen setzen das Thema bereits um.





Viele Unternehmen sind bereits sehr engagiert, bieten z. B. Schulungen zum Umgang mit Stress, verfügen über ein betriebliches Gesundheitsmanagement, einen Betriebsarzt/eine Betriebsärztin oder eine psychosoziale Mitarbeiterberatung (auch: EAP Employee Assistance Program). Homeoffice, flexible Arbeitszeiten und -orte oder ein Gleitzeitkonto gehören schon fast zum Standardrepertoire, um die Mitarbeitenden zu entlasten.



Die meisten Unternehmen planen ihre Angebote in Zukunft weiter auszubauen. So schreibt ein Betrieb: „Das Thema ist weiter wichtig, denn die Tätigkeiten ändern sich. Mit jedem Changeprozess werden die Leute aus der Komfortzone geholt, dies KANN zu Belastungen führen.“ Ein anderes denkt ebenfalls sehr langfristig: „Mentale Gesundheit wird eine immer größere Rolle spielen bei Fachkräftemangel und bei der Gesundheit der Mitarbeiter.“

WorldSkills wirkt!



Liebe Leser*innen,

wir sagen das schon lange. Nun können wir auf die Auswertungen der Untersuchungen von WorldSkills zum Impact unserer gemeinsamen Arbeit schauen und fühlen uns bestätigt: WorldSkills wirkt!

WorldSkills International führte im Jahr 2021 eine erste Wirkungsumfrage durch, die sogenannte Impact Survey. Ziel war es, den Nutzen der gemeinsamen Bemühungen der WorldSkills-Gemeinschaft sichtbar zu machen. An der Umfrage nahmen 53 Mitgliedsländer und -regionen teil, darunter auch WorldSkills Germany. Und was erfahren wir daraus?

- WorldSkills erhöht die Zahl der qualifizierten jungen Menschen in der Berufsausbildung
- WorldSkills verbessert die Standards der Berufsausbildung für alle
- WorldSkills bereitet junge Menschen auf ihre künftige berufliche Laufbahn vor
- WorldSkills verbessert das Wirtschaftswachstum und die gesellschaftliche Entwicklung
- WorldSkills trägt zum Erfolg verschiedener Branchen bei

„Die WorldSkills-Berufsstandards genießen international ein sehr hohes Ansehen, da sie Maßstäbe für diverse Branchen setzen und diese erhöhen. Das bedeutet, dass junge Menschen, die Interesse an Exzellenz und Kompetenzerweiterung bekundet haben, darauf vorbereitet werden, das Beste aus sich herauszuholen“, berichtet Autorin Helen Petterson in ihrem Bericht in diesem Magazin.

Im Wesentlichen hilft WorldSkills Fachkräften dabei, ihre Ambitionen zu steigern und ihre Visionen in die Tat umzusetzen. Die WorldSkills-Mitglieder berichteten in der Umfrage von zahlreichen Beispielen, wie Ausbildungs- und Wettbewerbserfahrungen die Lebenskompetenzen und Fähigkeiten junger Menschen stärkten und ihnen halfen, in der Wirtschaft erfolgreich zu sein und den Beruf zu bekommen, den sie anstrebten.

Und schließlich sagen WorldSkills International und auch wir mit Zuversicht, dass die Investitionen in die Kompetenzentwicklung junger Fachkräfte zum nationalen Wirtschaftswachstum und zur menschlichen Entwicklung beitragen.

Wir sollten uns in Deutschland diesem Goldschatz mehr öffnen, um bei der globalen Entwicklung dabei zu bleiben, um unseren Beitrag leisten zu können und um zu lernen – damit wir noch besser werden und unser Bildungssystem auch in Zukunft vorne mitspielt. Gemeinsam mit den nachfolgenden Generationen Lernbegieriger.

Den großartigen Erfolg der Deutschen Berufe-Nationalmannschaft bei den EuroSkills in Danzig widmete ich in einem Pressebeitrag der Generation Z. Und das mit vollster Überzeugung. Ich glaube dermaßen an diese jungen Menschen. Genauso, wie ich an die ihnen nachfolgenden Generationen glauben werde. Der Artikel von Psychotherapeutin Sabine Schäfer hat mich in meiner Überzeugung gestärkt.

Auf eine weiterhin gute gemeinsame Zukunftsarbeit.

Herzlichst
Ihr Hubert Romer

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

Psychische Gesundheit von Auszubildenden



Ein Sachstandsbericht

Ist die Generation Z faul oder arbeitsunwillig, wie ihr häufiger vorgeworfen wird? Oder haben die Baby Boomer bis Millennials schlicht ihre Prioritäten falsch gesetzt? Die Geister scheiden sich, wenn es um die Belastbarkeit oder Fehlzeiten von aktuellen Auszubildenden geht. Die verschiedene Draufsicht auf das Thema lässt sich wenig ändern. Es kann aber mehr Verständnis geschaffen werden. Wie steht es um die aktuelle Auszubildenden-Generation? Was beschäftigt sie? Wie geht es ihr? Dipl.-Psych. Sabine Schäfer gibt in ihrem Sachstandsbericht interessante Einblicke in die psychische Gesundheit einer Generation unter Druck.

Auszubildende und Berufstätige haben in vielen Lebensbereichen sehr unterschiedliche Bedingungen, ihr Leben nach ihren Bedürfnissen zu gestalten. Neben den inneren Skills spielen hier auch äußere Lebensbedingungen eine große Rolle. Psychische Störungen sind oft ein Ausdruck von inneren und äußeren Konflikten, die fehlende gute Bedingungen widerspiegeln, das eigene Leben so zu gestalten, dass Freude und

Ausgeglichenheit erlebt werden können. Damit sind sie eine Art „Alarmsignal“ eines jeden, dass sich etwas ändern muss.

Unterschiede zwischen Berufserfahrenen und Auszubildenden

Auszubildende sind in der Regel jünger und haben weniger Lebenserfahrung als ausgelernte Berufstätige mit Berufserfahrung. Sie werden von ihren erwachsenen Gegenübern (Eltern und Ausbilder*innen) teilweise nicht als gleichwertig angesehen. In der Rolle eines Lernenden sind Auszubildende immer wieder mit neuen Aufgaben konfrontiert, für die sie erst Skills entwickeln müssen. Das ist anstrengend und kostet viel Energie. Jemand mit mehr Berufserfahrung hat bereits Know-how über Arbeitsprozesse und Routinen für wiederkehrende Abläufe verinnerlicht. So geht das, was einem Lernenden viel Kraft und Konzentration kostet, jemandem mit mehr Erfahrung in vielen Bereichen leicht von der Hand.

Unabhängig davon, ob ein Betrieb eher hierarchisch strukturiert ist oder flache Hierarchien anbietet: Die Auszubildenden stehen immer am Ende der sogenannten „Hackordnung“. Aufgrund ihrer Rolle als Lernende werden sie

„ Jede*r 5. Auszubildende hat Angst davor, bei der Arbeit Fehler zu machen. Erschwerend kommt hinzu, dass Azubis von ihren Vorgesetzten nur teilweise Anerkennung und Lob erhalten.“





In der Rolle eines Lernenden sind Auszubildende immer wieder mit neuen Aufgaben konfrontiert, für die sie erst Skills entwickeln müssen. Das ist anstrengend und kostet viel Energie.“



manchmal als „Kinder“ angesehen, falsch eingeschätzt und nicht ernst genug genommen. Äußern Berufserfahrene Beschwerden oder Bedürfnisse, finden diese eher Gehör bei den Kolleg*innen und Führungspersonen. Bei schlechten Arbeitsbedingungen können Auszubildende weniger gut einschätzen, ob sie diese hinnehmen müssen, oder ob es Auswege, Änderungsmöglichkeiten oder gesetzliche Verpflichtungen gibt, die Besserung herbeiführen können. Hinzu kommt, dass Jungerwachsene meistens über weniger ausgereifte soziale Kompetenzen als Erwachsene verfügen. Je nach Persönlichkeit fühlen sie sich unsicher, wie sie Konflikte beim Arbeitgeber oder Kolleg*innen ansprechen können und unterlassen diese wichtigen Mitteilungen. Auch Eltern können die „treibende Kraft“ sein, die jungen Erwachsenen dahin zu lenken, ihre Ausbildungsstelle beizubehalten und ungute Bedingungen auszuhalten.

Leben mit verschiedenen Abhängigkeiten

Die jungen Erwachsenen stehen so inmitten von zwei Abhängigkeitsbeziehungen, einmal zu den Eltern, als auch zum Ausbildungsbetrieb. Auszubilden-

de sind im Vergleich zu ausgelerten Erwerbstätigen viel mehr an ihre Ausbildungsstelle gebunden. Sie können beispielsweise bei Unzufriedenheit nicht ohne Weiteres – wie Berufserfahrene – den Betrieb wechseln. Ebenso sind sie aufgrund der geringen Ausbildungsvergütung auch finanziell oft an ihr Elternhaus gebunden. Ein Auszug in eine eigene Wohnung ist in der Regel damit nicht finanzierbar. Der Schritt in die eigene Selbstständigkeit, die Lösung vom Elternhaus ist somit erst viel später umsetzbar.

Gerade bei ihnen kommt es zu ernstzunehmenden hohen Fehlzeiten aufgrund von Depression oder Anpassungs- und Belastungsstörungen. Fragt man die 16- bis 25-Jährigen, hängen diese Beschwerden bei 52,3 % der Befragten mit dem Arbeitsplatz zusammen. So muss sich ein junger Erwachsener neben seinen anstehenden altersgerechten Entwicklungsaufgaben gleichzeitig den neuen Anforderungen in der Arbeitswelt anpassen. Diese Herausforderung wird – je nach Persönlichkeit – mal mehr, mal weniger als bewältigbar erlebt und kann zu hohen psychischen Belastungen führen. Jede*r 5. Auszubildende hat Angst davor, bei der Arbeit Fehler zu machen. Erschwe-

rend kommt hinzu, dass Azubis von ihren Vorgesetzten nur teilweise Anerkennung und Lob erhalten. (Richter-Werling, 2022, S. 13) Um sich selbst einschätzen zu lernen und ein Gefühl für die eigenen Kompetenzen zu erhalten, benötigen Auszubildende zur Orientierung unbedingt auch positive Rückmeldungen von ihren Ausbilder*innen.

Mehr Fehltage bei jüngeren Menschen

Die psychischen Belastungen bei jungen Erwachsenen wurden schon mehrfach statistisch erhoben. Für alle Altersgruppen stieg die Anzahl der Fehltage aufgrund einer psychischen Erkrankung von 33,7 Tagen (2018) auf 39,2 Tage (2021) während der Covid-19-Pandemie an. Allerdings finden sich bei jungen Erwachsenen mehr Fehltage als bei älteren Menschen. In der Altersgruppe 15 bis 25 Jahre stieg – sowohl bei Frauen als auch bei Männern – die Anzahl der Fehltage in den Jahren 2021 bis 2022 noch einmal um 29 %. (DAK Gesundheit, S. 7 f.) Die Pandemie hat uns allen viel abverlangt. Bei den Auszubildenden wirkten sich Kontakt- und Bewegungsmangel, fehlender Tagesrhythmus, schlechter Schlaf, ungesundes Essverhalten, ein erschwerter Zugang zu Hilfsangeboten



und Vorsorge, mehr Suizidgedanken, mehr Beschäftigung mit dem Thema Tod, Zunahme familiärer Konflikte bis hin zu Gewalt und ein erhöhter Konsum von Drogen und Medien negativ auf die Psyche der noch jungen Menschen aus. (Richter-Werling, 2022, S. 13 ff.) Erschwerend kommt hinzu, dass es keine Hilfsangebote wie beispielsweise Beratungsstellen für Auszubildende gibt, die diesen bei psychischen Beschwerden eine Stütze bietet. (Richter-Werling, 2022, S. 13 ff.)

Zukunftsängste und fehlende Grenzen

Die heutige Arbeitswelt ist von Effektivität geprägt. Dies spiegelt sich auch in den Arbeitszeiten, den schlechten Pausensituationen, einer Belastung durch ständige Erreichbarkeit, Leistungs- und Zeitdruck, einer Über- oder auch Unterforderung und Konflikten mit den Arbeitgebern wider. Bei Aspekten wie bspw. der ständigen Erreichbarkeit fällt es den jungen Erwachsenen oft schwer, klare Grenzen gegenüber dem Ausbildungsbetrieb zu setzen. Meist besteht hier auch die Angst, dass gesetzte Grenzen nicht respektiert werden oder gar eine Kündigung ausgesprochen wird.

Ein weiterer Aspekt, der von jedem vierten befragten Auszubildenden geschildert wird, ist die fehlende

Freizeit, um sich zu erholen. Gründe dafür sind eine hohe Flexibilität während der Ausbildung und zu viele Überstunden. Diese Überforderung zeigt sich konstant hoch vor und während der Pandemie. Eine Über- oder Unterforderung wirkt sich negativ auf die Zufriedenheit aus und führt zu einem hohen Stressfaktor. (Ausbildungsreport 2023, S. 62 ff.)

Deutliche Zunahme psychischer Erkrankungen

Anhand des Psychreport von 2023 lässt sich feststellen, dass es einen Anstieg der Arbeitsunfälle aufgrund psychischer Erkrankungen um 48 % im Zehn-Jahres-Vergleich gab. Ebenso wird eine große Zunahme an Krankschreibungen wegen bspw. Depressionen oder Ängsten sowohl bei Frauen als auch bei Männern deutlich. Depressionen und Belastungs- und Anpassungsstörungen sind 2022 die zwei häufigsten Diagnosen bei Fehltagen. Auffällig ist außerdem der Zuwachs von psychischen Erkrankungen bei den 24- bis 29-Jährigen im Vergleich zum Vorjahr auf 24 % bei Frauen und 29 % bei Männern. Am stärksten von der Zunahme der Krankschreibungen sind hier Beschäftigte des Gesundheitswesens betroffen. (DAK Gesundheit, S. 7 ff.)

Auch im Vergleich mit den Jahren 2006 bis 2022 lässt sich ein Anstieg der Fehlzeiten aufgrund von psychischen Verhaltensstörungen erwerbstätiger Personen erkennen. 2000 bis 2005 gab es hier einen Anstieg von 19 % und in den Jahren 2006 bis 2022 einen Anstieg von 130 %. (Gesundheitsreport Arbeitsunfähigkeit, 2023, S. 27)

Diese Zahlen, aber auch die in vielen anderen seriösen Veröffentlichungen, bestätigen, dass psychische Erkrankungen im Allgemeinen angestiegen sind und weiterhin ansteigen.

Es ist aber auch richtig, dass Ärzte psychische Erkrankungen mehr im Blick haben als früher. Aber auch unter uns in der Gesellschaft hat sich das Bild gewandelt: Psychische Störungen werden nicht mehr wie früher vor anderen verheimlicht, das Stigma „verrückt zu sein“ ist einem Verständnis gewichen, dass diese Erkrankungen wie Zahnschmerzen, „normale“ Erkrankungen sind.



„ Depressionen und Belastungs- und Anpassungsstörungen sind 2022 die zwei häufigsten Diagnosen bei Fehltagen.“



Etablierung von Hilfen an Berufsschulen und in ausbildenden Unternehmen

Das psychische Wohlbefinden der Jungerwachsenen wird in Berufsschulen und Ausbildungsstätten nicht ausreichend thematisiert. Die Jungerwachsenen sind aktuell durch verschiedenste Einflüsse, welche im Vorangegangenen genannt wurden, stark belastet. Um sie angemessen zu unterstützen, sollten ihnen – analog der fest etablierten Studentenberatung für Studierende – psychosoziale Hilfsangebote zur Verfügung stehen (Richter-Werling, 2022, S. 13). Des Weiteren sollten auch Berufsschulen und Ausbildungsbetriebe Unterstützungsangebote

etablieren, als auch Lehr- und Führungskräfte für das Thema psychische Belastungen und Störungen sensibilisiert und geschult werden. Für kleine Betriebe gibt es hierfür bereits ein Coaching durch die Initiative „Neue Qualität der Arbeit (INQA)“, welche Führungskräfte bezüglich des Themas psychische Gesundheit von Auszubildenden schult. Außerdem können Auszubildende sich selbst vor hoher Belastung durch bspw. Achtsamkeitstraining oder einen Ausgleich zur Arbeit durch soziale Kontakte schützen. (Binz, 2023)



Sabine Schäfer
Psychologische
Psychotherapeutin

Sabine Schäfer ist Psychologische Psychotherapeutin mit eigener Praxis. Ihre Fachgebiete sind die Verhaltenstherapie für Erwachsene und die tiefenpsychologisch fundierte Psychotherapie für Einzel- und Gruppentherapie sowohl für Erwachsene als auch für Kinder und Jugendliche. Seit 2002 ist sie stellvertretende Bundesvorsitzende des damaligen Verbandes DPTV, seit dessen Fusion weiterhin stellvertretende Bundesvorsitzende der Deutschen PsychotherapeutenVereinigung (DPtV). Mit 24.000 Psychotherapeut*innen ist die DPtV der größte Berufsverband für Psychologische Psychotherapeut*innen, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut*innen und Psychotherapeut*innen in Ausbildung in Deutschland. Weiterhin ist sie Sachverständige in vielen psychotherapierlevanten Gremien im Gesundheitswesen.

Mehr über die Deutsche PsychotherapeutenVereinigung erfahren Sie hier:



www.dptv.de

Lesen Sie hier den kompletten Sachstandsbericht von Dipl.-Psych. Sabine Schäfer:



www.worldskills-germany.com/de/blog/2023/12/08/psychische-gesundheit-von-auszubildenden



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

HEIDELBERG

Global Industry
Partner of
WorldSkills
International



HEIDELBERG

Heidelberger Druckmaschinen AG

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

Es geht um die drei I: individueller, innovativer, internationaler

Im Gespräch mit Dr. Jens Brandenburg,
Parlamentarischer Staatssekretär
bei der Bundesministerin für Bildung und Forschung



„Gut qualifizierte Fachkräfte sind das Kapital unseres Landes. Der Fachkräftemangel ist eine der größten Herausforderungen, vor der wir stehen. Aber immer weniger junge Menschen entscheiden sich für eine Ausbildung trotz sehr guter Karriereaussichten“, sagte Bundesbildungsministerin Bettina Stark-Watzinger bei der Vorstellung der Exzellenzinitiative Berufliche Bildung. Diese ist ein wichtiger Baustein der Fachkräftestrategie der Bundesregierung. Bundesbildungsministerin Stark-Watzinger will damit für „neuen Schub in der Fachkräftesicherung und Qualifizierung“ sorgen. Dr. Jens Brandenburg, Parlamentarischer Staatssekretär im BMBF, erläutert die wichtigsten Aspekte der Exzellenzinitiative.

Im Dezember 2022 startete das Bundesministerium für Bildung und Forschung die Exzellenzinitiative Berufliche Bildung. Worauf legt die Initiative ihren Fokus?

Um die großen Herausforderungen unserer Zeit zu bewältigen, brauchen wir gut ausgebildete Fachkräfte. Sie sind das Kapital unseres Landes. Gleichzeitig ist der Fachkräftemangel eine der größten Herausforderungen, vor der wir stehen. So interessieren sich immer weniger junge Menschen für eine Ausbildung im dualen System und immer mehr Ausbildungsstellen bleiben unbesetzt.

Mit der Exzellenzinitiative Berufliche Bildung wollen wir der Berufsorientierung nun einen deutlichen Schub geben und gemeinsam die Stärkung der Berufsorientierung in Deutschland vorantreiben. Die Exzellenzinitiative zielt auf die Verbesserung individueller Chancen, die Förderung von

innovativen und modernen Berufsbildungsangeboten und die Förderung einer internationaleren Ausrichtung in der beruflichen Bildung. Es geht um die drei I: individueller, innovativer, internationaler.

Im Rahmen der Exzellenzinitiative sollen auch die Begabtenförderungswerke für die berufliche Bildung geöffnet werden. Eine 2021 gestellte Anfrage an sieben Begabtenförderungswerke für einen Beitrag des WorldSkills Germany Magazins (Ausgabe 19, April 2021) zeigte, dass nicht alle Stiftungen die berufliche Bildung in ihrer Arbeit mitdenken, verwiesen teilweise sogar auf ihre Satzungen, in denen eine Förderung in diesem Bereich nicht verankert ist. Wie soll die Öffnung der Begabtenförderungswerke für die berufliche Bildung in Zukunft konkret ausgestaltet sein?

Junge Menschen sollen ihre Potenziale auch künftig voll entfalten können. Exzellenz braucht Chancen. Die Stipendiatinnen und Stipendiaten der Begabtenförderung berufliche Bildung zeigen Engagement, Neugierde und Ausdauer. Daher haben wir mit dem Koalitionsvertrag und der Exzellenzinitiative verabredet, die Angebote der vom Bund geförderten Werke auch für die Talente der beruflichen Bildung zu öffnen. Die aus vorheriger Zeit stammenden Statements einiger Werke lassen auch eine Offenheit für die Berufsbildung erkennen.

Viele der vom Bund geförderten 13 Begabtenförderungswerke haben sich bereits auf den Weg gemacht, stehen im engen Austausch und wollen bereits im kommenden Jahr Angebote für berufliche Talente erproben.

Im Eckpunktepapier der Exzellenzinitiative wird unter Punkt „3.3. Stärkung der Internationalisierung in der beruflichen Bildung“ auch WorldSkills als Partner genannt. Welche Rolle spielen WorldSkills und die beruflichen Wettbewerbe für Sie konkret in Bezug auf die Exzellenzinitiative Berufliche Bildung?

Die EuroSkills- und WorldSkills-Wettbewerbe sind wichtige internationale Berufsbildungsolympiaden. Sie fördern die Exzellenz und Attraktivität beruflicher Bildung und tragen zur Verständigung zwischen jungen Menschen aus aller Welt bei. Als Teil der Exzellenzinitiative machen internationale Berufswettbewerbe exzellente berufliche Ausbildung sichtbar und stärken die internationale berufliche Bildung insgesamt.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat deshalb die Förderung und Begleitung nationaler und internationaler Berufemeisterschaften übernommen. Dazu gehören auch die Förderung des deutschen Wettbewerbs-teams bei den WorldSkills und EuroSkills sowie die Unterstützung der Ausrichtung der Wettbewerbe in Deutschland. Das nächste Mal bei den EuroSkills 2027 in Düsseldorf.

Dr. Jens Brandenburg

Parlamentarischer Staatssekretär bei der Bundesministerin für Bildung und Forschung

Mehr über die Exzellenzinitiative Berufliche Bildung erfahren Sie hier:



www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/strategie-und-zusammenarbeit/exzellenzinitiative-berufliche-bildung/exzellenzinitiative_node.html

Das Eckpunktepapier zur Exzellenzinitiative Berufliche Bildung finden Sie hier:



www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/eckpunkte-exzellenzinitiative-berufliche-bildung.pdf?__blob=publication-File&v=4



Wir sagen

Dankeschön

**und gratulieren Team
Germany zum erfolgreichen
Jahr 2023!**

Euer Ausstatter und Förderer



Ausbildung in der Industrie 4.0: Renaissance der Sozialkompetenz

Wie wirkt sich die Digitalisierung in der beruflichen Bildung auf das soziale Miteinander aus?

Die zunehmende Digitalisierung verändert nicht nur was und wie in der beruflichen Ausbildung gelehrt und gelernt wird. Sie beeinflusst auch die Sozialisierung der Digital Natives und die zwischenmenschlichen Interaktionen zwischen Auszubildenden und Auszubildenden. Das erfordert ein Umdenken bei den Ausbildungsschwerpunkten: Die Vermittlung sozialer Kompetenzen wird künftig essenzieller.

Es ist ein Klischeebild: Junge Menschen aus der Generation Z kommen in die Berufsschule, setzen sich an ihren Tisch – und zücken ihr Handy. Sie scrollen durch die aktuelle Social-Media-App,

dabei hat der Unterricht längst begonnen. Zugehört wird maximal mit einem Ohr. So vereinfacht und generalisierend ist es freilich nicht, aber wie es Klischees so an sich haben, steckt auch ein Funken Wahrheit in der Darstellung: „Wenn jeder sein Handy in der Hosentasche hat, ändert das einiges. Vor allem, wenn neue Azubis kommen, die sich auch als Gruppe nicht kennen“, sagt Moritz Schelzke. Er muss es wissen: Schelzke ist Vorstand der Jugendausbildungsververtretung (JAV) des deutschen Ablegers der Rogers Corporation, einem US-Unternehmen für Spezialwerkstoffe im oberpfälzischen Eschenbach. Bis Sommer 2020 war er selbst Auszubildender zum Elektroniker für Automati-

sierungstechnik, mittlerweile ist der 21-Jährige in der Instandhaltung als Gebäudetechniker tätig – und gegenüber dem Betriebsrat das Sprachrohr der jungen Menschen in seinem Unternehmen.

Das Handy und die Kommunikation

„Es ist schon so, dass viele Azubis einfach aus Gewohnheit noch ständig am Handy kleben, gerade wenn sie frisch aus der Schule kommen. Die brauchen erst mal ein paar Tage, bis sie merken, dass da auch andere Menschen mit ihnen am Tisch sitzen“, berichtet Schelzke. Die Fokussierung auf digitale Kommunikation, die von Jahrgang zu Jahrgang weiter fortschreitet, bringt

laut dem JAV-Vorsitzenden durchaus Probleme mit sich: „Wenn neue Azubis krank sind, schreiben sie beispielsweise oft nur eine WhatsApp-Nachricht an den jeweiligen Ausbilder. Passiert das erst um 06:30 Uhr, ist das für den Betrieb potenziell störend. Man weiß ja auch nicht, ob der Chef nicht sogar auch krank ist und die Nachricht am Ende niemanden erreicht, anders als wenn man in der Personalabteilung anruft.“

Auch auf die Wortwahl untereinander und mit Vorgesetzten wirke sich die veränderte Sozialisation der Digital Natives aus: „Es wird schon viel Jugendsprache angewendet, einfach weil die jungen Leute es nicht anders kennen. Das ist manchmal schlicht nicht angebracht, immerhin sind Ausbilder ja weiterhin Führungs- und Respektspersonen.“

Das alles will Moritz Schelzke jedoch nicht zu hoch hängen: „Der Betrieb muss neuen Auszubildenden eben oft erst einbläuen, dass es gewisse Abläufe gibt. Dafür gibt es keine zusätzlichen Schulungen. Die sind in meinen Augen auch nicht notwendig, im Normalfall finden sich die neuen Azubis langfristig gut ein, wenn man sie auf ihre anfänglichen Fehler hinweist.“

„Wenn jeder sein Handy in der Hosentasche hat, ändert das einiges.“

— Moritz Schelzke, Gebäudetechniker und JAV-Vorsitzender der deutschen Rogers Corporation

Sozialkompetenz als Schlüsselfaktor

„Wir müssen aufpassen, dass die Sozialkompetenzen nicht verkümmern“, meint indessen Yasmin Weiß, Professorin für Betriebswirtschaftslehre und mehrfache Aufsichtsrätin. Sie untersucht in ihrer Forschung die Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt und ist Expertin für „Future Skills“ – also Kompetenzen, auf die es in einer sich immer schneller wandelnden Arbeitswelt künftig ankommt. Laut Weiß gilt es gerade in der digitalen werdenden

Ausbildung mehr denn je, die Sozialkompetenz der jungen Lernenden zu stärken: „Da haben wir in Deutschland häufig ein falsches Verständnis. Wir denken immer, man müsse ausschließlich die fachlichen Kompetenzen trainieren. Aber Sozialkompetenzen sind ebenso trainierbar.“ Diese gelte es in Zeiten der Technologisierung zu schärfen, da uns das mobile Internet und soziale Plattformen zwar miteinander vernetzen, ohne jedoch zwangsläufig die emotionale Verbundenheit zu stärken. Für Weiß ist gerade die Kommunikationsfähigkeit von essenzieller Bedeutung: „Das ist eine ganz zentrale Sozialkompetenz. Und Kommunikation verändert sich durch Technologien.“ Aufgabe der Ausbildung müsse es

künftig auch sein, Lernende dafür zu sensibilisieren, in welchen Bereichen des Lebens man seine sozialen Fähigkeiten trainieren kann, aber auch Räume dafür zu schaffen.

Weiß findet, dass die Verlagerung der „Frontalbeschallung“ in den virtuellen Raum gänzlich neue Möglichkeiten in der Ausbildung eröffnet: „Wenn wir jederzeit lernen können, was früher nur im Frontalunterricht möglich war, machen wir in der freigeordneten Zeit vor Ort das, was im Virtuellen eben nicht so gut klappt: Vertrauensaufbau, strategisches und kreatives gemeinsames Denken, kritisches Denken und Diskutieren, miteinander Spaß haben.“ Das sei auch deshalb wichtig, um sich in der Arbeitsumgebung von morgen von Maschinen abheben zu können, die immer mehr Arbeitsprozesse übernehmen werden. „Wenn wir es richtig angehen, sieht die Arbeitswelt der Zukunft so aus, dass wir einen harmonischen Paartanz aus Mensch und Maschine tanzen und dabei beide das tun, was sie am besten können.“

Ausbildende in der Verantwortung

Zwar liege die Entwicklung von Sozialkompetenzen auch in der Eigenverantwortung jedes und jeder Einzel-

nen, so Weiß, doch gerade junge Menschen wie Auszubildende gelte es zu begleiten. Eine Aufgabe, die den Auszubildenden zufällt: „Wichtig ist vor allem der Umgang mit Feedback. Ausbilder müssen offen dafür sein, sich fortlaufend Feedback von ihren Azubis einzuholen und diese Praxis auch weitergeben. Denn Feedback ist die wichtigste Quelle für soziales Lernen und Sozialkompetenz.“

„Wir müssen aufpassen, dass die Sozialkompetenzen nicht verkümmern.“

— Yasmin Weiß, BWL-Professorin und mehrfache Aufsichtsrätin

Potenzial und Risiken der Vernetzung

Grundsätzlich brächten die neuen digitalen Kommunikationsformen und Hilfsmittel in der Ausbildung viel positives Potenzial mit sich, findet Moritz Schelzke. So schätzt der Gebäudetechniker beispielsweise die Nutzung von Cloud-Systemen, durch die man nicht mehr an seinen Arbeitsplatz gebunden ist, um gewisse Arbeiten zu erledigen oder sein Wissen in einem Bereich zu vertiefen. „Vor 15 Jahren musste noch alles auf Papier geschrieben werden. Heute verhandeln wir in unserem Betrieb über die Implementierung einer App, in die jeder täglich, ortsunabhängig seinen Bericht einpflegen und in der man sich untereinander austauschen kann.“ Solche Schritte sieht er als Notwendigkeiten. Wenn Unternehmen nicht mit der Zeit gingen, sei man für die Jugend irgendwann schlicht nicht mehr attraktiv.

Auch Yasmin Weiß legt in dieser Hinsicht Wert auf die Lernfähigkeit innerhalb der Unternehmen. Das Ausbildungspersonal sollte sich ständig weiterbilden oder sich den Rat externer Expert*innen zu neuen Themen einholen, um sich auf neue Technologien einzustellen und eigene Schlüsse zu ziehen, wie sich die jeweiligen Inhalte

Feedback ist die wichtigste Quelle für
soziales Lernen und Sozialkompetenz.“

— Yasmin Weiß, Expertin für „Future Skills“



vermitteln lassen. „Die Rolle aller Lehrenden, zu denen Ausbilder gehören, ist die des Lernbegleiters, sprich: sich Zeit zu nehmen. Sie müssen aber auch Vorbilder sein, gerade was das sogenannte Lebenslange Lernen angeht“, sagt sie. Das wird vor allem dann relevant, wenn das Digitale künftig noch stärker die persönliche Ebene durchdringt: Individualisierte Lernformen, bei denen Künstliche Intelligenz individuell zugeschnittene Lehrmethoden für einzelne Azubis entwickelt, sind längst keine Science Fiction mehr. Dabei kann die KI jedoch nur auf starre Fakten zurückgreifen. Ob die jeweilige Methode also wirklich zum jeweiligen

Auszubildenden passt, sollte weiterhin – ganz klassisch – im zwischenmenschlichen Dialog entschieden werden.

Denn bei all dem technischen Fortschritt dürfe das Menschliche eben auch von Unternehmensseite aus nicht auf der Strecke bleiben, betont auch Moritz Schelzke: „Ich glaube, dass ein gutes Mittelmaß eingehalten werden muss. Manchmal ist es gut, digitaler Vorreiter zu sein und bedingungslos mit der Zeit zu gehen. Aber es kann natürlich auch zu Problemen kommen, wenn man nur nach vorne rennt.“

Und eine Gefahr birgt die ständige Vernetzung auch aus Sicht des JAV-Vorsitzenden: „Wenn jeder das Handy

jederzeit greifbar hat, entstehen schnell unvorteilhafte Bilder oder ein blöder Witz über jemanden wird verbreitet. Das kann dann in Mobbing ausarten.“ Es sei daher auch wichtig, Azubis in ihrer Lernphase für solche Konsequenzen digitaler Kommunikation zu sensibilisieren.

Einstellungsbedarf + Förderbedarf = Lösungsbedarf

Der Weg junger Menschen mit
speziellen Bedürfnissen in eine Anstellung



Laut der letzten Erhebung des Statistischen Bundesamts gab es in Deutschland 2019 knapp fünf Millionen Menschen mit besonderen Bedürfnissen im erwerbsfähigen Alter. Davon waren lediglich 57 Prozent in den Arbeitsmarkt integriert. Das Annedore-Leber-Berufsbildungswerk aus Berlin hat es sich zur Aufgabe gemacht, junge Menschen mit Förderbedarfen auszubilden und beim Übergang in das Berufsleben zu unterstützen. Einer dieser Menschen ist Majeda.

Das Inklusionsbarometer Arbeit aus dem Jahr 2022 zeichnet ein düsteres Bild von den Chancen von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt. Von etwa 173.000 Unternehmen in Deutschland, die gesetzlich dazu verpflichtet sind, mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze an Menschen mit besonderen Förderbedarfen zu vergeben, kommen gerade einmal 40 Prozent dieser Verpflichtung nach. Ein Viertel der Unternehmen besetzt keinen einzigen Platz entsprechend dieser Verpflichtung und zahlt stattdessen die sogenannte Ausgleichsabgabe.

Immerhin: 80 Prozent der Firmen, die den Schritt gewagt und Menschen mit Förderbedarfen eingestellt haben, berichten von positiven Erfahrungen. So geht es auch Diana Vieweg von MEININGER Hotels. Sie ist froh, ihre neue Kollegin Majeda als sogenannte Human Resources Coordinator, also Personalbetreuerin, in ihrem Team zu haben – auch wenn sie körperlich eingeschränkt ist und im Rollstuhl sitzt. „Sie ist wirklich sehr motiviert und die Aufgaben, die sie von uns bekommt, erledigt sie zu 100 Prozent“, so die Leiterin der Personalabteilung. „Majeda hat auch eine Begabung für die deutsche Sprache, vor allem wenn es um Rechtschreibung geht.“ Dabei ist Sprache ein weiterer Förderbedarf von Majeda. Die 24-Jährige hat nämlich Schwierigkeiten, flüssig zu sprechen.

„Wir möchten, dass unsere Mitarbeitenden genauso divers sind wie unsere Gäste.“

— Diana Vieweg

Unterschiedliche Förderbedarfe, passende Unterstützung

Majeda wurde gemeinsam mit weiteren Jugendlichen mit besonderen Förderbedarfen am Annedore-Leber-Berufsbildungswerk (ALBBW) ausgebildet. Seit 1979 sind am Berliner Berufs-

„Sie gaben mir das Gefühl, dass ich nichts machen könne, obwohl ich meine Förderbedarfe genau erklärt habe. Ein Arbeitgeber sagte sogar, dass ich niemals normal arbeiten werde und in eine Behindertenwerkstatt gehöre.“

— Majeda

bildungswerk Ausbildungen in mehr als 35 Berufen möglich, zum Beispiel in Informationstechnologie, Wirtschaft und Verwaltung oder Textiltechnik. Neben der Ausbildung werden auch Praktika und Berufsorientierungsprogramme angeboten. Um die jungen Menschen trotz ihrer Erkrankungen bestmöglich auf dem Weg zu einem Ausbildungszeugnis zu unterstützen, steht am ALBBW ein ganzes Team bereit. Neben Auszubildenden gehören dazu Sozialpädagog*innen, Psycholog*innen und ärztliches Fachpersonal. Das Ausbildungspersonal muss eine Reha-Zusatzausbildung mitbringen, mit der es behinderten-spezifische Qualifikationen nachweist. Dadurch können die Auszubildenden individuell auf Krankheitsbilder und Unterstützungsbedarfe eingehen. Ausbildungsleiter Denis Bläske stellt klar, dass es sich trotz der individuellen Begleitung um eine vollwertige Ausbildung handelt: „Am Ende stehen die Jugendlichen vor der Abschlussprüfung wie jeder andere Auszubildende in Deutschland.“ Und das mit überdurchschnittlichen Ergebnissen: „Wir sind ziemlich stolz darauf, dass wir in den letzten Jahren in der kaufmännischen Ausbildung den IHK-Durchschnitt geschlagen haben“, so Bläske.

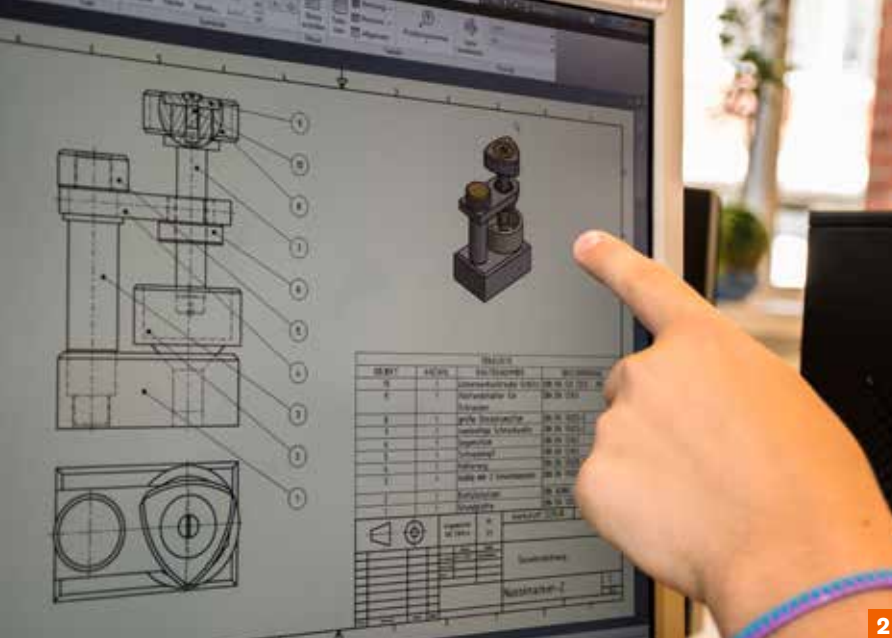
Die Förderbedarfe, mit denen die jungen Menschen am ALBBW zusammenkommen, sind ganz unterschiedlich. Den Großteil machen mit etwa 80 Prozent psychische Erkrankungen wie Angstzustände, Borderline oder Schizophrenie aus. „Einige haben auch eine Mehrfachdiagnose. Das heißt, sie haben zwei, drei, vier oder sogar mehr Erkrankungen“, erklärt Denis Bläske. Die anderen 20 Prozent leiden an körperlichen Erkrankungen. „Bei Behinderungen denken viele an Roll-

stuhlfahrer, dabei zählt genauso jemand dazu, der eine OP hinter sich hat oder eine Krebserkrankung und eine Chemo“, sagt Bläske. Ob die Auszubildenden ihrem Betrieb mitteilen, welche Erkrankung sie haben, bleibt ihnen überlassen. Denn: Die Offenlegung ihrer Erkrankung könne dazu führen, dass sie stigmatisiert werden, so Bläske.

Inklusion startet mit Akzeptanz

Vorurteile führen auch immer mal wieder zu Schwierigkeiten in Betrieben. Hatte ein Unternehmen zuvor noch keinerlei Berührungspunkte mit Inklusion und bildet dann zum Beispiel jemanden mit einer Lernbehinderung aus, führt es manchmal zu Unverständnis, wenn Aufgaben nicht nach Schema X erfüllt werden. Und das geht nicht spurlos an den jungen Menschen vorbei. „Die Auszubildenden haben ein feines Gespür dafür, wenn sie nicht akzeptiert werden“, sagt Bläske. Die Konsequenz? Die Auszubildenden ziehen sich zurück, werden krank oder kränker, brechen unter Umständen die Ausbildung oder das Praktikum ab. Weil Akzeptanz so eine wichtige Rolle für das Gelingen der Zusammenarbeit spielt, sieht Bläske es auch als problematisch an, dass Unternehmen mit mindestens 20 Mitarbeitenden eine Inklusionsquote erfüllen müssen: „Da zwingen sich vielleicht Unternehmen etwas auf, ohne den Menschen die nötige Akzeptanz entgegenzubringen.“

Dass Majeda sich bei MEININGER Hotels so wohlfühlt, hängt für Diana Vieweg primär mit der Akzeptanz im Team zusammen. Und die kommt nicht von ungefähr. Diversität ist in der Unternehmensphilosophie der Hotelkette fest verankert. „Wir möchten, dass unsere Mitarbeitenden genauso divers sind wie unsere Gäste“, so Diana Vieweg.



„Bei Behinderungen denken viele an Rollstuhlfahrer, dabei zählt genauso jemand dazu, der eine OP hinter sich hat oder eine Krebserkrankung und eine Chemo.“

— Denis Bläske

Majeda ist der neueste Zuwachs mit Förderbedarf im Team und schon die zweite Person, die vom ALBBW ausgebildet wurde. Vor Majeda wurde Nico eingestellt, der ebenfalls nach einem Praktikum am Hauptsitz in Berlin übernommen wurde und seit bald einem Jahr als Office Support im Hotel unterstützt. Wie das Unternehmen darauf kam, Jugendliche vom ALBBW zu rekrutieren? Eher durch Zufall, wie Vieweg berichtet. Ein Kollege war durch einen Fernsehbeitrag auf das Berufsbildungswerk aufmerksam geworden. Nach einer Kontaktaufnahme suchten Mitarbeitende des ALBBW im persönlichen Gespräch mit MEININGER nach passenden Kandidaten für offene Stellen.

1 Jahr, 300 Bewerbungen, 4 Bewerbungsgespräche

Als Majeda dann zum Bewerbungsgespräch kam, konnte sich die Personalleiterin Vieweg ein eigenes Bild von der jungen Frau, ihren Stärken, aber auch Förderbedarfen machen. „Dass sie im Rollstuhl sitzt, spielte für die Position überhaupt keine Rolle“, so Vieweg. „Die Schwierigkeiten beim Sprechen waren eher die Herausforderung.“ Immerhin geht es im Personalwesen viel um Telefonate und persönliche Gespräche mit Mitarbeitenden. Für Vieweg war klar, dass sie es dennoch ausprobieren wollte. Eine große Erleichterung für Majeda, die an diesem Punkt schon fast ein Jahr arbeitssuchend war und rund 300 Bewer-

bungen verschickt hatte: „Ich war verzweifelt und dachte, dass ich niemals arbeiten werde“, berichtet die 24-Jährige. Majeda wurde zwar viermal zu Bewerbungsgesprächen eingeladen, doch den Umgang mit ihr hat sie nicht sehr positiv in Erinnerung: „Sie gaben mir das Gefühl, dass ich nichts machen könne, obwohl ich meine Förderbedarfe genau erklärt habe. Ein Arbeitgeber sagte sogar, dass ich niemals normal arbeiten werde und in eine Behindertenwerkstatt gehöre.“

Das wirkte nach. Als Majeda die Zusage bei MEININGER Hotels erhielt, war sie auf der einen Seite erleichtert und auf der anderen verunsichert, ob sie die entsprechenden Leistungen erbringen können.“ Doch der Einstieg lief besser als erwartet: „Man gab mir nicht das Gefühl, dass ich anders bin. Meine Kolleginnen und Kollegen sind immer für mich da, wenn ich Hilfe benötige. Genauso bin ich auch für sie da und unterstütze sie.“ Die Aufgaben wurden im Team nach Fähigkeiten aufgeteilt: Ihre Kolleginnen und Kollegen übernehmen Tätigkeiten, bei denen viel gesprochen wird, und Majeda dafür die schriftliche Kommunikation. Diese Unterstützung aus dem Team sei unabdingbar, so Vieweg. „Es geht nicht darum, ob ich persönlich denke, es könnte funktionieren. Es geht darum, dass das Team komplett dahintersteht.“ Und das freut sich, mit Majeda Verstärkung bekommen zu haben.

Positiver Trend nach beruflichen Rehabilitationen

Majeda wünscht sich in der Arbeitswelt mehr Aufklärung und den Mut, Menschen mit besonderen Förderbedarfen eine Chance zu geben. Ihre Kollegin Vieweg sieht es auch angesichts des Fachkräftemangels als lohnenswert an, offen für unterschiedliche Bewerberinnen und Bewerber zu sein. Das scheint auch den Betrieben klar geworden zu sein, wie die Auswertung administrativer Daten der Bundesagentur für Arbeit durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigt. 2020 haben sieben von zehn jungen Menschen mit Behinderungen ein Jahr nach einer Ausbildung im Rahmen der beruflichen Rehabilitation eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gefunden. 2015 waren es noch fünf von zehn. Das hilft nicht nur, die zahlreichen offenen Stellen zu besetzen, sondern auch den Menschen mit Behinderungen, die zum Teil jahrelang nach einer Beschäftigung suchen. „Das ist demotivierend. Arbeitgeber können viel mehr leisten, diese Personen zu integrieren“, so Vieweg.

1 Die 24-Jährige Majeda (2. v. r.) und ihre Kolleg*innen aus dem HR-Team.

2 Technische*r Produktdesigner*in ist einer von mehr als 35 Berufen, in denen das Berliner Annedore-Leber-Berufsbildungswerk junge Menschen mit besonderem Förderbedarf ausbildet.



WorldSkills Germany – Leistungszentren: Trainingsorte für Champions



Fit für die Zukunft!

bim✓ready

BIM Ready:

Die BIM-Ausbildung
für Digital Construction

- für alle Gewerke
- für jede BIM-Fachdisziplin
- kunden- und praxisnah
- auf höchstem Niveau

Bplanen bauen
4.0
anerkannter Anbieter BIM Basis

buildingSMART
International Member



mensch✕maschine
Software

Informieren Sie sich unter: bimready.de | bimready.at | bimready.ch



Digital
Engineering



Die Ausbildungsreihe von Mensch und Maschine für Autodesk Inventor

- Seminare für Konstruktion, Maschinenbau, Technik
- Lernen Sie Autodesk Inventor von A bis Z kennen
- Mit Online-Prüfung zur Zertifizierung als Digital Engineer



mensch✕maschine
Software

Informieren Sie sich unter: mum.de/digital-engineering | mum.at/digital-engineering | mum.ch/digital-engineering

Gold wert

Mentale Stärke im Wettbewerb



Die diesjährigen EuroSkills im September in Danzig, Polen: Beim deutschen Teilnehmer und Bäcker Alexander Weinhold ist die Kühlung ausgefallen, der vorbereitete Teig nicht mehr verwertbar. Ein Schock. Um ihn herum: Seine 12 Konkurrent*innen aus ganz Europa, das laut-dumpfe Treiben einer vollen Wettbewerbshalle. Da kann einem ganz schön anders werden. Wie reagiert der 22-jährige Bäckergeselle? Bleibt cool: Statt den Kopf in den Sand zu stecken, schüttelt Alexander den Rückschlag ab und setzt den Teig motiviert und konzentriert neu an – und wird am Ende sogar Europameister! In solch einem Moment nicht die Nerven zu verlieren, ist keine Selbstverständlichkeit, sondern eine Sache der Vorbereitung: Seit vielen Jahren begleiten die Mentaltrainer Dr. Kai Engbert und Dr. Tom Kossak, Sportpsychologie München, die Deutsche Berufe-Nationalmannschaft von WorldSkills Germany bei internationalen Wettbewerben wie den EuroSkills. Tom Kossak erläutert, warum eine erfolgreiche Teilnahme im Kopf beginnt.

Zu Deiner Klientel gehören in der Regel Spitzensportler*innen. So hast du in den letzten Jahren z. B. die Eishockeynationalmannschaft in der Vorbereitung auf

Weltmeisterschaften und Olympische Spiele begleitet. Wie unterscheidet sich die Arbeit mit Sportler*innen zu der mit dem Team Germany von WorldSkills?

Von den Grundaspekten, an denen wir arbeiten, darunter Leistung aufbauen und abrufen, ist das kein Unterschied, hier greifen wir auf die gleichen Methoden und Übungen zurück. Allerdings ist die Ausgangslage eine komplett andere: Die Teilnehmer*innen beruflicher Wettbewerbe haben i. d. R. im Vorfeld zwar bereits an nationalen Ausscheidungswettbewerben teilgenommen, haben eine Wettbewerbssituation als solche also schon erlebt – allerdings in ganz anderen Dimensionen, als sie später auf internationalem Parkett erwartet; und ein gezieltes mentales Coaching wie unseres lernen sie meist erst nach den Deutschen Meisterschaften kennen. Im Gegensatz zu Spitzensportler*innen ist deren Wettbewerbs-erfahrung also sehr gering, was bedeutet, dass die Fachkräfte nicht wissen, wie sie reagieren, was auf sie zukommt und wie sie mit stressigen Situationen umgehen. Dafür muss erst

„ Wir wollen die jungen Leute überzeugen und begeistern. Sie haben nicht die Möglichkeit, das beim nächsten Mal besser zu machen. Sie haben nur die eine Chance.“



einmal das Verständnis geschaffen werden: Selbstverständlich beherrschen alle ihr Handwerk im Sinne ihrer beruflichen Tätigkeit, sonst wären sie bei internationalen Berufswettbewerben ja nicht dabei. Allerdings blenden die meisten aus, welche entscheidende Rolle die jeweiligen Emotionen spielen.

Was zeichnet deine Arbeit als Mentaltrainer aus?

Bei uns geht es am Anfang meist darum, sich im Trainingsprozess zu strukturieren, die Selbstmotivation aufzubauen und die Willensstärke zu trainieren. Die Vorbereitung auf die beruflichen Wettkämpfe ist anstrengend, die Fachkräfte müssen hierfür viel trainieren. Das ist ungewohnt, sie rutschen da in etwas rein, das sie nicht ganz erfassen können. Leistungssportler*innen sind Trainingseinheiten von Kind auf gewohnt. Das haben die Teilnehmer*innen weniger: Man lernt seinen Beruf ja und trainiert ihn weniger. Es geht bei unserer Arbeit in hohem Maße um Emotionssteuerung, wie gehe ich mit Druck und Nervosität um, wie baue ich Selbstvertrauen auf, wie schaffe ich es, von Anfang an da und im Wettbewerb drin zu sein, wie gehe ich mit Misserfolgen um, kann ich das abschütteln, kann ich motiviert bleiben und mich weiter fokussieren. Im Wettbewerb passiert es immer wieder, dass Teilnehmer*innen bestimmte Aufgaben nicht schaffen, am nächsten Tag müssen sie aber dennoch motiviert sein. Oder es geht etwas schief, wie bei Alexander, dem Bäcker, bei dem die Kühlung ausgefallen war. Hier nicht den Kopf in den Sand zu stecken, sondern das Beste daraus zu machen, seine Ziele weiterzuverfolgen – darauf kommt es an. Wir wollen die jungen Leute überzeugen und begeistern. Sie haben nicht die Möglichkeit, das beim nächsten Mal besser zu machen. Sie haben nur die eine Chance. Das ist Arbeit auf der individuellen Ebene, aber auch auf Teamebene, bei Bundestrainer*innen

innen und Teilnehmenden gleichermaßen – denn auch wenn es Individualkämpfer*innen sind, gibt ein guter Teamspirit noch mal richtig Kraft für den Wettbewerb. Für den Erfolg ist es entscheidend, unsere Methoden anzunehmen, dafür offen zu sein.

„Die Erfahrung, sich auf der großen Bühne zu messen, mit Misserfolgen umzugehen und daran zu wachsen – dabei lernen sie schon sehr viel, das stärkt das Selbstvertrauen. Diese Lernerfahrung nutzt ihnen generell, nicht nur in Wettbewerbsumgebungen.“

Hast du den Eindruck, dass eure Methoden von den Teilnehmenden, aber auch den Bundestrainer*innen, innerhalb der doch recht kurzen Vorbereitungszeit verinnerlicht werden können?

Gerade bei den letzten EuroSkills haben wir direktes Feedback bekommen. Ein Teilnehmer hatte in seiner Toolbox unser Arbeitsblatt mit eigenen Anmerkungen eingeklebt, um da immer mal wieder reinzuschauen. Bei einem anderen Teilnehmer sagte mir der Bundestrainer später: „Tom, du warst Gold wert.“ Und das buchstäblich – seinen „Schützling“ konnten wir in einer sehr stressigen Situation unterstützen und fokussieren. So ein Feedback freut uns immer sehr. Selbstverständlich können alle Teilnehmenden ihren Beruf gut, aber im Wettbewerb haben sie mit uns einen klaren Vorteil, weil sie ihre Leistung besser abrufen können. Wir haben auch das Feedback früherer Teilnehm-

mer*innen, dass sie durch ihre Teilnahme an beruflichen Wettbewerben sehr stark gereift sind. Die Erfahrung, sich auf der großen Bühne zu messen, mit Misserfolgen umzugehen und daran zu wachsen – dabei lernen sie schon sehr viel, das stärkt das Selbstvertrauen. Diese Lernerfahrung nutzt ihnen generell, nicht nur in Wettbewerbsumgebungen.

Ihr arbeitet gerade daran, euer Mentaltraining generell Auszubildenden und Auszubildenden zugänglich zu machen. Was hat es damit auf sich?

Wir sind im Moment dabei ein Workbook mit Übungen und Techniken fertigzustellen. Ziel ist es zunächst, dass sich Teilnehmer*innen beruflicher Wettkämpfe selbstständig damit auseinandersetzen können, mentale Fähigkeiten aufzubauen. Hierbei sind unsere Ideen und Methoden in Form von Arbeitsblättern niedergeschrieben. Unsere Vision ist es, dieses Werk auch in die Berufsschulen zu bringen, sodass nicht nur die WorldSkills- und EuroSkills-Teilnehmenden von den positiven Aspekten mentaler Stärke profitieren, sondern das Thema endlich auch in die Berufsschulen kommt und Auszubildenden, aber vor allem auch Auszubildenden bewusst wird, dass das eine wichtige Komponente für beruflichen Erfolg und Zufriedenheit ist.



Dr. Tom Kossak
Diplom-Psychologe,
Sportpsychologie München

Dr. Tom Kossak ist Diplom-Psychologe und promovierte im Bereich der Neuroendokrinologie und Stressforschung. Er ist Sportpsychologe, systemischer Therapeut und arbeitet mit klinischer Hypnose. Tom Kossak begleitet als leitender Sportpsychologe u. a. Spitzensportler*innen des Olympiastützpunkts Bayern, des Deutschen Eishockey-Bunds, von Snowboard Germany sowie der Ski Alpin Nationalmannschaft des Deutschen Skiverbandes.

Bild S. 25 Mentaltrainer Dr. Tom Kossak (l.) und Bundestrainer Dr. Olaf Kappler (r.) vor der Siegerehrung der EuroSkills 2023 in Danzig.

1 - 2 Im Wettbewerb ist oft höchste Konzentration unter Zeitdruck gefragt. Mit den Mentaltrainern haben die Champions die Möglichkeit, offen über ihre Probleme zu reden.



1961-2023
62 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
www.i-k-k-e.com

Fax: +49 2065-839279

info@i-k-k-e.com

„Erst nach der Ausbildung wurde mir bewusst, wie wichtig das Thema ist.“

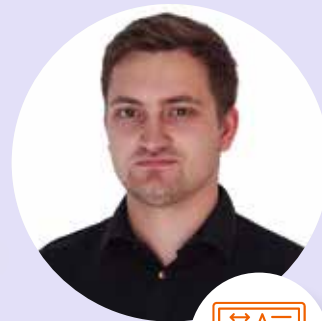
Über den Umgang mit psychischer Belastung und Stress bei der Arbeit

Wie gehen junge Fachkräfte mit großem Druck im Beruf um? Wer sind Ansprechpersonen für sie, wenn Problemsituationen im Betrieb und in der Berufsschule auftreten? Inwiefern achtet der Arbeitgeber auf die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden? War den jungen Fachkräften das Thema Work-Life-Balance bei der Berufs- bzw. Ausbildungsplatzwahl wichtig? Wie schafft man für sich selbst eine ausgewogene Work-Life-Balance und welche Wünsche haben die jungen Menschen für die Zukunft im Umgang mit dem Thema?

Wenn es um den Umgang mit großem Druck bei der Arbeit geht, ist Selbststrukturierung für mich der Schlüssel. Ich beginne in der Regel damit, einen klaren Plan zu erstellen, der mir zeigt, wie ich die anstehenden Aufgaben in welcher Reihenfolge angehen werde. Schritt für Schritt arbeite ich dann die Aufgaben ab. In Problemsituationen im Betrieb suche ich oft das Gespräch mit Kollegen, die möglicherweise eine Lösung oder zumindest einen Lösungsansatz für mein Problem haben könnten. In vielen Fällen entsteht dann im Gespräch eine gemeinsame Lösung.

Ein grundsätzlich offener Umgang mit Fehlern ist meiner Meinung nach eine der besten Maßnahmen, um auf die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden zu achten. Bereits in meinem Vorstellungsgespräch sagte mein Vorgesetzter zu mir, dass er eine konstruktive, positive Fehlerpolitik führt – entsprechend dem Gedanken, dass man immer aus Fehlern lernen sollte. Dieser Satz ist mir bis jetzt in Erinnerung geblieben.

Moritz Roth, 24 Jahre, Mechatroniker und dualer Student für Maschinenbau mit Fachrichtung Konstruktion und Entwicklung bei der Liebherr-Hausgeräte Ochsenhausen GmbH in Ochsenhausen



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



www.worldskillsgermany.com/de/blog/2023/12/05/erst-nach-der-ausbildung-wurde-mir-bewusst-wie-wichtig-das-thema-ist

In meiner beruflichen Laufbahn habe ich im Laufe der Zeit viel Berufserfahrung gesammelt, was mir geholfen hat, mich nicht so leicht aus der Ruhe bringen zu lassen. Ich habe erkannt, dass die Qualität meiner Arbeit nur dann gewährleistet ist, wenn ich ruhig und konzentriert bleiben kann. In besonders stressigen Momenten greife ich zu einem bewährten Trick: Ich setze mir einen Gehörschutz auf und höre Musik. Dies ermöglicht mir, alles um mich herum auszublenden und mich auf meine Aufgaben zu konzentrieren. Wenn sich bei der Arbeit Probleme ergeben, wende ich mich in erster Linie an meine Vorgesetzten und meine Kollegen. In Bezug auf die psychische Gesundheit achtet mein Arbeitgeber darauf, dass die Mitarbeitenden nicht zu viele Überstunden machen.

Anfänglich war die Bedeutung der Work-Life-Balance in Bezug auf meine Berufs- und Ausbildungsplatzwahl nicht besonders wichtig für mich. Erst nach meiner Ausbildung wurde mir bewusst, wie wichtig dieses Thema sein kann: nachdem ich aufgrund von Überarbeitung krank wurde. Um eine ausgewogene Work-Life-Balance zu gewährleisten, habe ich inzwischen verschiedene Maßnahmen, die mir helfen, abzuschalten. Dazu gehören geregelte Zeiten, zu denen ich esse und schlafen gehe, Hobbys zu pflegen und regelmäßige Treffen mit meiner Familie und meinen Freunden.

Lisa Tiepelmann, 23 Jahre, Parkettlegerin bei der Tischlerei Kraume in Würdungs-hausen



In Problemsituationen stehen mir zunächst der Ausbilder bzw. Berufsschullehrkräfte zur Verfügung. Zusätzlich bietet das ALBBW Unterstützung durch Psycholog*innen sowie weiteres Fachpersonal, um gemeinsam Lösungen für Probleme zu finden. Neben den beschriebenen Maßnahmen zur Unterstützung bei Problemen im Betrieb oder in der Schule ist die psychische Gesundheit integraler Bestandteil der Ausbildung im ALBBW. Ausbilder zeigen Einfühlungsvermögen und gehen auf individuelle Bedürfnisse ein, um die Auszubildenden auf das Arbeits- und Berufsleben vorzubereiten.

Eine ausgewogene Work-Life-Balance ist für mich ein entscheidender Faktor bei der Stellensuche und im Arbeitsleben geworden. Erfahrungen mit beruflicher Überbelastung haben mein Bewusstsein für persönliche Bedürfnisse geschärft, und ich achte frühzeitig auf Warnsignale. Ich setze bewusst Grenzen bei der Arbeit, gestalte meine Aufgaben abwechslungsreich und nehme regelmäßige Pausen, auch an der frischen Luft. Die Wochenenden dienen ausschließlich der Erholung, und ich vermeide, mich ständig mit beruflichen Themen zu beschäftigen.

Für die Zukunft hoffe ich, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Bedeutung der psychischen Gesundheit als Grundlage für den beruflichen Erfolg erkennen.

Anonym, 25 Jahre, Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten beim Annedore-Leber-Berufsbildungswerk Berlin (ALBBW)





FESTOOL



18 Volt Akku-Power

Bereit. Für maßgeschneiderte Akku-Lösungen.

Festool Akku-Produkte gehen nicht kaputt. Unverwüstlich halten sie auch dem härtesten Baustellenalltag stand. Und für den Fall, dass der Akku plötzlich doch nicht mehr will, gibt es unsere gratis Rundum-Reparatur. Schnell, gründlich und – absolut einzigartig auch für Akkupacks und Ladegeräte: in den ersten drei Jahren kostenlos.

Mehr unter www.festool.de/bereit

Die Wirkung der globalen WorldSkills-Bewegung

Wie WorldSkills International die Effekte der Berufswettbewerbe misst



Was kommt Ihnen in den Sinn, wenn Sie an das Wort „Wirkung“ denken? Bei WorldSkills versteht man unter Wirkung die „positiven Signale“, die belegen, dass berufliche Wettbewerbe Veränderungen bewirken. Diese Signale können der Anstieg der Zahl junger Menschen sein, die sich für die berufliche Aus- und Weiterbildung interessieren, größere

Beschäftigungsmöglichkeiten in der Wirtschaft oder das Wachstum von Volkswirtschaften. Aber wie können wir die Auswirkungen auf und durch die WorldSkills-Gemeinschaft am besten messen?

WorldSkills wächst, und damit auch die weltweite Gemeinschaft von Mitgliedern, Partner*innen, Expert*innen und natürlich auch Wettkampfteilnehmen-

den. Es ist ein gutes Zeichen, dass berufliche Bildung zunehmend an Interesse gewinnt. In Bezug auf WorldSkills bedeutet dies, dass immer mehr Fachkräfte die Vorteile der globalen Skills-Bewegung erfahren. Dennoch kann es schwierig sein, die Wirkung dieser Bewegung zu quantifizieren und zu qualifizieren. Medaillen werden zwar weiterhin ein wichtiger Indikator für Erfolge sein, aber bei WorldSkills ist



„ Die enge Beziehung zwischen WorldSkills und der Wirtschaft ermöglicht es den Partnern und Sponsoren, künftige Talente zu identifizieren und jungen Menschen einen schnellen Einstieg in spannende neue Berufsfelder zu ermöglichen.“

— Wirkungsumfrage von WorldSkills International

man sich bewusst, dass der Erfolg bei den Wettbewerben nur ein Teil der Veränderungen ist, die die Mitglieder in den 86 Ländern und Regionen bewirken. Um reale Ergebnisse präsentieren zu können, führte WorldSkills International im Jahr 2021 eine erste Wirkungsumfrage durch, die sogenannte Impact Survey. Ziel war es, den Nutzen der gemeinsamen Bemühungen der WorldSkills-Gemeinschaft sichtbar zu machen, ihn mit anderen zu teilen und leichter daraus zu lernen. An der Umfrage nahmen 53 Mitgliedsländer und -regionen teil, darunter auch WorldSkills Germany. Die Umfrageteilnehmenden repräsentierten ein breites Spektrum von Organisationen, Ministerien und Verbänden. Im Ergebnis konnten wichtige Daten, Erfahrungsberichte und Geschichten gesammelt werden, die dabei halfen, die Wirkung

der WorldSkills-Bewegung zu bewerten und die Effektivität der Exzellenzförderung zu belegen.

Im Mai 2022 folgte die Veröffentlichung des ersten WorldSkills Impact Reports. In diesem konnten fünf Aussagen zur Wirkung bekräftigt werden:

- WorldSkills erhöht die Zahl an qualifizierten jungen Menschen
- WorldSkills verbessert die Standards der Berufsausbildung für alle
- WorldSkills bereitet junge Menschen auf ihre künftige berufliche Laufbahn vor
- WorldSkills trägt zum Erfolg der Wirtschaft bei, auch im Bereich Nachwuchskräftesicherung
- WorldSkills verbessert das Wirtschaftswachstum und die menschliche Entwicklung



Nimmt man die erste dieser Wirkungsaussagen, so ist es unbestreitbar, dass das Interesse an der Berufsbildung weltweit zunimmt. Die Wahrnehmung ändert sich und mehr junge Menschen sehen die persönlichen und beruflichen Vorteile einer Berufsausbildung. Auch beobachtet WorldSkills International, dass Eltern, Freundeskreise und Familien zu aktiven Befürwortern werden und junge Menschen ermutigen, ihre berufliche Karriere mit einer Ausbildung zu beginnen. Ein Beispiel ist die WorldSkills-Organisation in Schweden, deren Bemühungen, die Attraktivität der Ausbildung zu steigern, sehr positive Ergebnisse erzielt haben. WorldSkills Sweden teilte mit, dass der Anteil der Neuntklässler*innen, die eine Berufsausbildung in Betracht ziehen, von 55 % im Jahr 2016 auf 62 % im Jahr 2019 stieg.

Die zweite Wirkungsaussage spiegelt das gemeinsame Ziel der WorldSkills-Gemeinschaft wider: das Streben nach Spitzenqualifikationen. WorldSkills International stellt fest, dass die Standards weltweit immer weiter steigen. Mehrere der WorldSkills-Mitglieder richteten bereits Exzellenzzentren ein. So zertifiziert auch WorldSkills Germany Leistungs- und Bundesleistungszentren. Dies sind überbetriebliche Ausbildungsinstitutionen oder Berufsschulen, die nach den WorldSkills-Standards die beruflichen Wettbewerbe in ihren Ausbildungsalltag integrieren und Trainings für Teilnehmende an EuroSkills- und WorldSkills-Wettbewerben durchführen. Die WorldSkills-Berufsstandards genießen international ein sehr hohes Ansehen, da sie Maßstäbe für diverse Branchen setzen und erhöhen. Das bedeutet, dass junge Menschen, die Interesse an Exzellenz und Kompetenzerweiterung bekundet haben, darauf vorbereitet werden, das Beste aus sich herauszuholen. So teilte beispielsweise WorldSkills Costa Rica mit, wie es die

Standards und die wettbewerbsbasierte Ausbildung in die tägliche Arbeit seines nationalen Lerninstituts einbettet, um die Entwicklung und kontinuierliche Verbesserung der Ausbildung, der Lehrpläne und der Lehre zu unterstützen.

Das dritte Impact-Statement zeigt, wie WorldSkills jungen Menschen hilft, ihre neu erworbenen Fähigkeiten mit neuen Karrieremöglichkeiten zu verbinden. Im Wesentlichen hilft WorldSkills Fachkräften dabei, ihre Ambitionen zu steigern und größere Träume zu haben. Die WorldSkills-Mitglieder berichteten von vielen Beispielen, wie Ausbildungs- und Wettbewerbserfahrungen die Lebenskompetenzen und Fähigkeiten junger Menschen stärkten und ihnen halfen, in der Wirtschaft erfolgreich zu sein und den Job oder die Rolle zu bekommen, die sie anstrebten. So sagte Pien Hoveling, WorldSkills-Teilnehmerin aus den Niederlanden: „Ich wurde inspiriert, eine höhere Berufsausbildung an einer Kunstakademie in Holland zu absolvieren. Das war mein größter

Traum. Die WorldSkills-Mitglieder inspirieren junge Menschen dazu, nach den Wettbewerben weiter zu trainieren. Die WorldSkills-Wettbewerbe haben mir den Anstoß und den Antrieb gegeben, das Unmögliche möglich zu machen. Meine Botschaft an alle jungen Schüler*innen lautet: Verfolgt eure Träume.“

Die vierte Aussage zu den Auswirkungen bezieht sich auf die engen Beziehungen, die WorldSkills mit Unternehmen, Branchen und Branchenführern pflegt. Damit soll sichergestellt werden, dass die geförderten Kompetenzen der jungen Fachkräfte den Bedürfnissen der Wirtschaft entsprechen und für die sich schnell entwickelnde Welt geeignet sind. Branchenspezialist*innen spielen dabei eine zentrale Rolle, oft als Mentor*innen für die jungen Wettkampfteilnehmenden. Die enge Beziehung zwischen WorldSkills und der Wirtschaft ermöglicht es den Partnern und Sponsoren, künftige Talente zu identifizieren und jungen Menschen einen schnellen Einstieg in

„ Die WorldSkills-Wettbewerbe haben mir den Anstoß und den Antrieb gegeben, das Unmögliche möglich zu machen. Meine Botschaft an alle jungen Schüler*innen lautet: Verfolgt eure Träume.“

— Pien Hoveling, WorldSkills-Teilnehmerin aus den Niederlanden

1-7 Bei den WorldSkills kommen junge Fachkräfte verschiedenster Nationen zusammen und messen sich in ihren Disziplinen. Das fördert nicht nur deren beruflichen Kompetenzen, sondern wirkt sich ebenso positiv auf die persönliche Entwicklung aus.



spannende neue Berufsfelder zu ermöglichen. So arbeitet WorldSkills Germany beispielsweise über sein Wirtschaftsnetzwerk mit über 100 Branchenverbänden, Unternehmen, Initiativen und Organisationen zusammen, die an top ausgebildeten jungen Menschen interessiert sind.

Und schließlich, sagt WorldSkills International mit Zuversicht, tragen Investitionen in die Kompetenzentwicklung junger Fachkräfte zum nationalen Wirtschaftswachstum und zur menschlichen Entwicklung bei. WorldSkills glaubt, dass es eine entscheidende Aufgabe seines globalen Netzwerkes ist, jungen Menschen dabei zu helfen, ein höheres Maß an Glück und Zufriedenheit zu erreichen. Außerdem gibt es Hinweise darauf, dass Investitionen in die Förderung von Fachkräften einen erheblichen wirtschaftlichen Nutzen bringen. Ein Beispiel ist die World-

Skills-Organisation in Großbritannien, die eine Untersuchung in Auftrag gab mit dem Ergebnis, dass WorldSkills UK für jedes investierte Pfund eine Rendite von mindestens 2,4 Pfund erzielt – in einigen Fällen sogar 4,5 Pfund.

Der erste Impact Report von WorldSkills International und zwei Impact-Kampagnen – #SkillsChange Worlds und #WeAreWorldSkills – fangen Geschichten und Statistiken rund um die Kompetenzsteigerung junger Fachkräfte ein, die von echten Menschen in der realen Welt stammen. WorldSkills verpflichtet sich, die Art und Weise, wie die Wirkung der WorldSkills-Aktivitäten gemessen werden, weiter zu verbessern und mehr Beweise für die Vitalität der WorldSkills-Bewegung zu liefern.

Erfahren Sie mehr über die Wirksamkeit von WorldSkills auf:



www.worldskills.org/what/campaigns/impact-skillschange-worlds/

Den kompletten Impact-Report von WorldSkills International lesen Sie hier:



<https://api.worldskills.org/resources/download/15651?!=en>



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



SIEMENS

Lerninhalte

strukturiert - immer aktuell - jederzeit nutzbar

FESTO

Lernsituationen
definieren

vorhandene
Lerninhalte nutzen

Eigene Inhalte
erstellen

Moderne
Lernmethoden

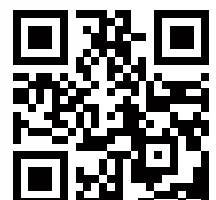


Lernvideos Aufgabensammlungen eLearning Kurse Prüfungsvorbereitung
..... Fachbücher Simulationen Lernkontrollen uvm.

Alle verfügbaren Inhalte sortiert nach Technologien sind in der
Contentplattform abrufbar!



lx.festo.com



Unsere Spitzenfachkräfte erfolgreich bei Wettbewerben in Polen und Österreich



Team Germany holt bei EM der Berufe 6 × Gold, 9 × Silber, 1 × Bronze und 8 × Exzellenzmedaillen

Der tosende Applaus nahm kein Ende: Bei der Siegerehrung der EuroSkills Danzig 2023 wurde Deutschland unter riesigem Jubel gleich 15 Mal in Danzig, einmal in Wels auf das Siegerpodest gerufen. Der Wettbewerb auf fachlich höchstem Niveau fand vom 6. bis 8. September statt und verlangte den 576 Wettkampfteilnehmenden aus 32 europäischen Nationen auch in ihren Softskills alles ab. In Wels/Österreich konnten sich die deutschen Teilnehmenden im Rahmen der European Vocational Championships noch mal Gold sichern und reihten sich so erfolgreich in den Medaillenspiegel ein.

„Mir geht’s super! Ich hätte damit nicht gerechnet und muss das erst einmal verarbeiten“, freut sich Bäcker Alexander Weinhold, amtierender Europameister in seiner Disziplin. Das Team Germany erzielte bei der 8. EM der Berufe in Danzig das beste deutsche Ergebnis bei einer Europameisterschaft und stellte damit wiederholt das hohe Niveau der beruflichen Bildung in Deutschland unter Beweis. Im dreitägigen Wettkampf traten 30 deutsche Spitzenfachkräfte in 27 Disziplinen aus Industrie, Handwerk und dem Dienstleistungsbereich gegen die top qualifizierte europäische Konkurrenz an und wuchsen dabei über sich hinaus.



1



2

Medaillenträger*innen der diesjährigen Europameisterschaft

Erstmals fanden die EuroSkills in Polen statt und setzten damit gleichzeitig ein starkes Zeichen für den europäischen Gedanken. Die Deutsche Berufe-Nationalmannschaft spürte den Zusammenhalt der Nationen an jedem Wettkampftag. Dieses Gefühl schien unsere Teilnehmenden zu beflügeln. Den EM-Titel und damit Gold gab es für Bäcker Alexander Weinhold aus Neuried/Bayern, Zimmerer Jonas Lauhoff aus Schimberg/Thüringen, die Mechatroniker Timo Oßwald aus Aichwald und Daniel

„Disziplin, Trainingsfleiß und Hartnäckigkeit haben sich ausgezahlt. Leistung im Wettbewerb ist wichtig und wurde belohnt. Die Deutsche Berufe-Nationalmannschaft ist 2023 so erfolgreich, wie noch nie bei der EM der Berufe.“

— Michael Hafner, Vorstandsvorsitzender WorldSkills Germany

Schmid aus Nürtingen/Baden-Württemberg, Tim Damerius aus Trebur/Hessen in der Disziplin Land- und Baumaschinenmechatroniker*in und Glenn Skrzypczak aus Rostock/Mecklenburg-Vorpommern in der Disziplin IT Software Solutions for Business, der zusätzlich die Goldmedaille im Modul Speedprogramming in seiner Disziplin gewann.

Die Silbermedaille erzielten Frederik Stiegen aus Bad Harzburg/Niedersachsen in der Disziplin Kälte- und Klimatechnik, Fahrzeuglackierer Johannes Brandl aus Wurmannsquick/Bayern, Fliesenleger Robin Liebler aus Bad Boll/Baden-Württemberg, Steinmetz Johannes Reiter aus Fulda/Hessen, Stuckateur Nils Kugler aus Bad Überkingen/Baden-Württemberg, Maurer Tim Hakemeyer aus Hannover/Niedersachsen, Julian Lühe aus Stockstadt am Rhein/Hessen in der Disziplin Digital Construction, Lisa-Marie Scheel aus Hamburg in der Disziplin Gesundheits- und Sozialbetreuung und Fleischer Franz Prostmeier aus Bockhorn/Bayern.

Bronze holten sich Lukas Röser aus Bönningheim und Tim Vogel aus Nordheim/Baden-Württemberg in der Disziplin Robot Systems Integration.

In acht Disziplinen wurde das Team Germany mit der Exzellenzmedaille für herausragende Leistung ausgezeichnet. Frederik Stiegen erzielte die höchste Punktzahl im deutschen Team und erhielt somit neben der Silbermedaille auch die Medaille für Best of Nation.

Michael Hafner, Vorstandsvorsitzender von WorldSkills Germany, ist begeistert von dem Ergebnis: „Disziplin, Trainingsfleiß und Hartnäckigkeit haben sich ausgezahlt. Leistung im Wettbewerb ist wichtig und wurde belohnt. Die Deutsche Berufe-Nationalmannschaft ist 2023 so erfolgreich wie noch nie bei der EM der Berufe. Wir sind stolz auf unser Team, das sich hervorragend auf die Europameisterschaft vorbereitet hat. Die mannschaftliche Geschlossenheit und der Teamgeist haben mit zu dem ausgezeichneten Erfolg beigetragen.“

Erfolg in Österreich setzt Medaillenreihe fort

Großer Jubel auch bei Niklas Meiser und Moritz Roth: Bei der EM der Berufe traten sie für Deutschland in der Disziplin Industrie 4.0 an. Vom 4. bis 7. Oktober 2023 wurde der Wettbewerb als European Vocational Championships in Wels ausgetragen. Hier holten unsere Wettkämpfer die Goldmedaille. „Den Sieg hatten wir mit Blick auf unsere fehlende gemeinsame Vorbereitung tatsächlich bis zur





„Mir geht's super! Ich hätte damit nicht gerechnet und muss das erst einmal verarbeiten.“

— Alexander Weinhold, frischgebackener Europameister

9 Silber



1 Bronze



Sekunde der Bekanntgabe nicht erwartet. Umso größer waren in dem Moment das Staunen und die Freude darüber“, so Roth. „Die Vorbereitungen gestalteten sich bei uns etwas schwierig. Denn ich war bis Anfang August noch im Zweischicht-Betrieb in der Industrie tätig und zog dann für mein jetziges Studium nach Baden-Württemberg“, erklärte er die erschwerten Trainingsbedingungen.

Ein weiterer Höhepunkt für das Team Germany im Rahmen der European Vocational Championships war der Wettkampf in der Disziplin Glasbautechnik vom 22. bis 26. November 2023 in Salzburg/Österreich, bei dem Deutsch-

land erfolgreich durch Maximilian Kröger vertreten wurde.

Zu verdanken ist der riesige Erfolg des Team Germany außerdem den jeweiligen Bundestrainer*innen in den einzelnen Disziplinen sowie allen Partnern und Unterstützern, die die Teilnahme der Deutschen Berufe-Nationalmannschaft an der EM der Berufe in Danzig, Wels und Salzburg ermöglichen.

Die Teilnahme der Deutschen Berufe-Nationalmannschaft bei den EuroSkills 2023 erfolgt in Kooperation von WorldSkills Germany und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks sowie den Fachverbänden und Wirt-



6
Gold



schaftspartnern. Sie wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz. Darüber hinaus ist CWS Deutschland als Presenterpartner von WorldSkills Germany offizieller Partner und Ausstatter der Deutschen Berufe-Nationalmannschaft für die Europameisterschaft der Berufe.

1 Das Team Germany platzt nach der Siegerehrung fast vor Stolz: 15 Medaillen wurden bei den EuroSkills 2023 in Danzig verliehen.

2 Anlagenmechanikerin SHK Stefanie Hahn arbeitet konzentriert in ihrer Disziplin.

3 Die Mitarbeitenden von ArcelorMittal kamen am letzten Wettbewerbstag zur Unterstützung ihres Kollegen Kai Schmidt.

4 Großer Jubel und Erleichterung nach getaner Arbeit: Bäcker Alexander Weinhold.

5 Mentaltrainer Dr. Tom Kossak und Teamleaderin Marie-Luise Fuchs unterstützten die Deutsche Berufe-Nationalmannschaft in Danzig.

6 Die Champions sind bereits vor der Siegerehrung in ausgelassener Stimmung.

7 Glückliche über Gold: Frischgebackener Europameister Alexander Weinhold.

8 Riesenfreude über die Goldmedaille auch bei Land- und Baumaschinenmechaniker Tim Damerius (r.).

9 EU-Kommissar Nicolas Schmit (m.) mit Vertretern der Bildungsministerien von Deutschland und Luxemburg sowie Vertreter*innen von WorldSkills Luxembourg, WorldSkills Germany und WorldSkills Europe.

DEINE ZUKUNFT STARTET BEI UNS!

Egal, ob Berufseinsteiger:in oder Professional, ob kaufmännisch oder technisch – wir finden gemeinsam Deinen Weg in die IT-Branche.



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 20.000 Mitarbeiter:innen zählt.

careers.computacenter.com/de/

Hier geht's zur
Karriere-Website:



Von Stress zur Spitzenleistung

Wie mentales Training den Wettkampferfolg beeinflusst



1

Im Wettbewerb ist Glenn Skrzypczak aus Rostock voll fokussiert und schafft es, seine Umgebung komplett auszublenden. Wenn dem 20-jährigen Informatikstudenten Fehler unterlaufen oder er unter Zeitdruck Aufgaben nicht schafft, kann er trotzdem leistungsstark weiterarbeiten. Erst in Momenten der Ruhe kommen die Gefühle über die Misserfolge in ihm hoch. Welche Rolle spielt für ihn in diesen Situationen das mentale Training und wie lässt sich das Gelernte auf den Berufsalltag übertragen?

Psychischer Druck am Arbeitsplatz wird von Glenn Skrzypczak als eine Kombination aus kognitiver Belastung und hohen Arbeitsanforderungen beschrieben. Dieser Druck entsteht bei ihm aufgrund der Notwendigkeit, beim Programmieren kontinuierlich hohe Konzentration und Denkleistung

aufzubringen. Zugleich spielen hohe Arbeitsanforderungen, Zeitdruck und selbst auferlegte hohe Erwartungen eine bedeutende Rolle.

Trotz der Möglichkeit, seine Arbeitszeiten an der Universität und im Unternehmen flexibel zu gestalten, sieht Glenn sich dennoch mit dem Druck konfrontiert, Aufgaben innerhalb von Fristen zu erledigen. „Durch die Freiheiten kann ich mein Arbeitspensum an meine Bedürfnisse anpassen. Dennoch muss ich natürlich meine Aufgaben bis zur Deadline erledigen.“ Sein Perfektionismus führt dazu, dass er ungern Abstriche bei der Lösungsfindung macht. Dies allerdings verstärkt bei ihm die Angst vor dem Vergessen von Anforderungen und dem Nichteinhalten von Deadlines. Somit ergibt sich psychischer Druck sowohl aus der Notwendigkeit, Aufgaben rechtzeitig abzuschließen, als auch aus den hohen Standards, die er sich selbst setzt.



2

Maßnahmen zur Stressbewältigung im Beruf und Wettbewerb

„Ich versuche, so gut es geht, meine Aufgaben zu organisieren und erstelle dazu To-do-Listen, um eine Übersicht über meine täglichen, wöchentlichen und langfristigen Ziele zu haben. So motiviere ich mich, diese rechtzeitig abzuarbeiten und kann erkennen, wann ich von meinem Zeitplan abweiche, und entsprechend früh reagieren, um Stress zu vermeiden“, beschreibt Glenn sein präventives Vorgehen.

Nachdem Glenn 2021 die Deutschen Meisterschaften in den Disziplinen „IT Software Solutions for Business“



„Mir hilft es vor allem, mich auf meine Arbeit und nicht auf den Punktestand oder die möglichen Ergebnisse zu fokussieren.“

und „Mobile App Development“ gewann, qualifizierte er sich anschließend für die Deutsche Berufe-Nationalmannschaft. Im vergangenen Jahr vertrat er Deutschland dann bei der WorldSkills Competition 2022 Special Edition in der Disziplin „IT Software Solutions for Business“ in Korea und holte dort Gold im Wettkampfteil Speedprogramming. „Während der Wettbewerbsvorbereitungen hatte ich eigentlich nie viel Stress oder Druck. Das lag daran, dass die Lösungen der Trainingsaufgaben nicht dazu gedient haben, mich mit anderen zu vergleichen, sondern vielmehr ein Indikator dafür waren, in welchen Punkten ich mich noch bis zum Wettbewerb verbessern musste.“ Die Analyse seines Fortschritts und das Identifizieren seiner Schwächen waren entscheidende Aspekte der Vorbereitung. In diesem Jahr folgte für Glenn dann die Teilnahme an der Europameisterschaft der Berufe, den EuroSkills Danzig 2023. In der Vorbereitung auf den Wettkampf versuchte er, effizientere Programmiermethoden zu entwickeln. „Gerade bei einem Misserfolg im Training konnte ich die meisten

Erkenntnisse sammeln, um meine Leistung beim nächsten Mal noch mehr zu steigern. Daher war es für mich vor den EuroSkills sogar etwas beunruhigend, dass ich alle Trainingsaufgaben sehr erfolgreich lösen konnte und so nicht wirklich erkennen konnte, wo meine Probleme liegen“, beschreibt Glenn seine Vorbereitung.

Mut durch Mentaltrainer

Training ist jedoch Training. Im Wettbewerb, also im direkten Vergleich mit anderen Fachkräften, kommt es schlussendlich darauf an, ein optimales Ergebnis zu erreichen. Jeder kleine Fehler kann dann fatal sein. „Besonders die letzten Minuten waren in meiner Disziplin sehr stressig, da ich meine Lösungen ordnungsgemäß abgeben musste. Dies nicht zu tun, kostet viele Punkte.“ Zusätzlich entstand für den 20-Jährigen Druck, wenn er mit sich selbst nicht vollkommen zufrieden war: „Am ersten Wettkampftag der EuroSkills habe ich in einer Session nicht alles geschafft, was ich mir vorgenommen habe. Daraufhin ging es mir am Morgen des zweiten Tages mental eher

schlecht. Ich habe mich gefühlt, als müsste ich gleich eine Prüfung schreiben, auf die ich mich nicht vorbereitet habe. Ich konnte nur an die Probleme vom Vortag denken und mich nicht wirklich auf die kommenden Wettbewerbseinheiten konzentrieren.“

Glenn suchte vor dem Wettbewerb an diesem Tag das Gespräch mit Mentaltrainer Dr. Tom Kossak, der die Deutsche Berufe-Nationalmannschaft nach Danzig begleitete. „Ich war während der Unterhaltung sehr aufgeregt und kann mich nicht mehr an die einzelnen Worte erinnern. Inhaltlich ging es um die kommenden Wettkampfaufgaben. Das hat mir dabei geholfen, meine Gedanken zu strukturieren. Währenddessen hat Tom mir Mut zugesprochen und mich motiviert. Anschließend hatte ich wieder das Gefühl, gut auf den Wettkampf vorbereitet zu sein. So konnte ich mich auch besser auf die kommenden Aufgaben konzentrieren. Der Mentaltrainer konnte mich davon überzeugen, dass ich in der Lage bin, den restlichen Wettkampf erfolgreich zu absolvieren.“ Um mit den während des Wettbewerbs



5

6

„Ich versuche, so gut es geht, meine Aufgaben zu organisieren und erstelle dazu To-do-Listen, um eine Übersicht über meine täglichen, wöchentlichen und langfristigen Ziele zu haben.“

1 Glenn Skrzypczak (l.) und Bundestrainer Dr. Olaf Kappler besprechen sich am Familiarization-Tag zum Ablauf des Wettbewerbs.

2 Vor dem Wettbewerb gibt es Support von Mentaltrainer Dr. Tom Kossak (l.).

3 Zwischen seinen Mitstreitern freut sich Champion Glenn über die Goldmedaille.

4 – 6 Glenn gibt sich konzentriert im und jubelnd nach dem Wettbewerb.

auftretenden Gefühlen besser umgehen zu können, konzentrierte sich Glenn schließlich auf seine Arbeit und versuchte, sich nicht auf den Punktestand oder mögliche Ergebnisse zu fixieren. „In den Pausen kamen die verschiedenen Gefühle immer mal wieder hoch und gerade in diesen Momenten war es für mich unglaublich hilfreich, mit Tom als Mentaltrainer reden zu können. Er hat es sehr gut geschafft, mich zu beruhigen.“

Anwendung von Wettbewerbserfahrungen im Berufsleben

Der Umgang mit Stress und Druck im Beruf ähnelt Glenns Erfahrungen in Wettbewerben. „Ich muss eine Reihe

von Problemen in kurzer Zeit und mit hoher Qualität lösen. Ein Unterschied ist jedoch, dass ich die Aufgaben im Berufsleben meistens gerade so schaffe, aber der Wettkampf darauf ausgelegt ist, dass selbst in der Wettkampfzeit nur eine Teillösung erreicht werden kann.“ Strukturierte Zielsetzung, klare Organisation der Aufgaben und das Konzentrieren auf den Prozess statt auf Erfolg oder Misserfolg sind Schlüsselaspekte, die Glenn im Wettkampf gelernt hat und die er nun umso intensiver auch im Berufsleben für sich nutzen kann.

Glenn zeigt eindrucksvoll, dass die richtige Herangehensweise an psychischen Druck und hohe Arbeitsanforde-

rungen den Schlüssel zum Erfolg darstellt. Seine Reise verdeutlicht, dass mentale Stärke und Stressbewältigung von entscheidender Bedeutung sind, um Spitzenleistungen zu erbringen und persönliche Ziele zu erreichen.

Mehr über die Mentaltrainings mit dem Sportpsychologen Dr. Tom Kossak lesen Sie in einem Interview ab S. 25.

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 Talentmanage-

ment, 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





70 Jahre Erfolgsgeschichte

Deutschland feiert Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben mit inspirierendem Festabend

Rund 200 Gäste aus dem In- und Ausland kamen in Berlin zusammen, um gemeinsam Deutschlands Beitritt zur globalen WorldSkills-Bewegung im Jahr 1953 festlich zu begehen.

„Diese Mitgliedschaft ist so immens wichtig für die berufliche Bildung in Deutschland. Seit vielen Jahrzehnten stehen wir im Austausch mit den globalen Bildungslandschaften, erhalten wertvolle Impulse und können unseren Beitrag in dieser weltumspannenden Organisation leisten“, betonte Hubert Romer, Offizieller Delegierter und Geschäftsführer von WorldSkills Germany. „Kaum auszudenken, was wäre, wenn Deutschland nicht Mitglied in dieser Weltgemeinschaft wäre. Tausende junge Fachkräfte sind durch die Beteiligung an den Berufswettbewerben inspiriert und geformt worden. Sie sind allesamt wichtige Botschafter*innen ihrer Berufe und haben unzählige andere junge Menschen damit beeinflusst. Uns würde ein wichtiger Baustein in unserer Bildungslandschaft fehlen. Die Lebensgeschichten vieler WorldSkiller, die wir erleben durften, belegen: WorldSkills wirkt.“

Pionierreise zu den Internationalen Berufswettbewerben

Vor 70 Jahren wagte eine deutsche Delegation aus Wuppertal die mutige Reise nach Madrid, um an den Internationalen

Berufswettbewerben teilzunehmen. Trotz der Sorgen und Bedenken aufgrund der vergangenen Kriegszeit wurden sie herzlich und offen in ganz Europa empfangen. Die Begegnung mit jungen Fachkräften und die Erfahrungen, die sie in den Wettbewerben machten, veränderten alle Beteiligten nachhaltig. So ist Deutschland bis heute die einzige Nation, die seit 1953 ununterbrochen an den damals sogenannten Internationalen Berufswettbewerben und heutigen WorldSkills teilnimmt.

Dieses 70-jährige Jubiläum nahm WorldSkills Germany als nationale Mitgliedsorganisation von WorldSkills International zum Anlass, um am 9. November 2023 in Berlin zu einem Festabend zu laden. Rund 200 Gäste aus dem In- und Ausland erlebten einen Abend voller Höhepunkte, mit faszinierenden Geschichten von Zeitzeugen, Dankesworten der nationalen und internationalen Förderer und Partner und musikalischen sowie visuellen Highlights aus den vergangenen Jahrzehnten. Durch den Abend führte TV-Moderatorin Petra Bindl, mit Live-Musik unterhielt die beliebte Berliner Coverband Birddogs.

WorldSkills Germany: Eine Geschichte der internationalen Zusammenarbeit und Innovation in der dualen beruflichen Bildung

Michael Hafner, Vorstandsvorsitzender von WorldSkills Germany, betonte in seiner Ansprache die Bedeutung der Mitgliedschaft bei WorldSkills: „WorldSkills International als globale Organisation beweist, wie wir es gemeinsam friedlich und gesellschaftsübergreifend schaffen, gemeinschaftliche Ziele analog dem Olympischen Gedanken umzusetzen. Wir haben es gemeinsam erreicht, durch die Wettbewerbe internationale Standards zu setzen, die aus dem Aufeinandertreffen unterschiedlicher Bildungssysteme resultieren.“

„Anlässe wie der 70. Jahrestag bieten die Gelegenheit zum Nachdenken und in die Zukunft blicken, wie wir gemeinsam als Arbeitgeber, Ausbilder, politische Entscheidungsträger und Partner vorankommen können.“

— Laurence Gates, Member of the Board von WorldSkills International und CEO von WorldSkills Europe

Seit dem Beitritt zur WorldSkills-Gemeinschaft 1953 trägt Deutschland mit seiner Expertise zur Weiterentwicklung der Internationalen Berufswettbewerbe bei. „In den 60er Jahren haben Deutschland, Österreich und die Schweiz mit ihrer dualen beruflichen Bildung einen starken Einfluss gehabt auf die WorldSkills-Bewegung“, bestätigte Hubert Romer, Offizieller Delegierter und Geschäftsführer von WorldSkills Germany, auf der Bühne. „Wir haben die Berufsbeschreibungen in die Wettbewerbe und Wettkampfaufgaben eingebracht und mitgeholfen, dass sich die WorldSkills über die Iberische Halbinsel hinaus weiterentwickelt haben.“

Unter den Gästen des Abends waren Vertreter des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, der OECD, der UNESCO und weiterer in- und ausländischer Bildungsorganisationen. Darüber hinaus feierten zahlreiche Mitglieder von WorldSkills Germany – Unternehmen, Berufsverbände, Bildungseinrichtungen – sowie Vertreter anderer WorldSkills-Mitgliedsnationen das 70-jährige Jubiläum.

Eine Reise durch 70 Jahre internationale berufliche Bildung, Exzellenz und persönliche Entwicklung

Einer, der von dieser voranschreitenden Internationalisierung profitierte, war Uwe Severins. Er nahm für Deutschland 1970 an den ersten Internationalen Berufswettbewerben außerhalb Europas teil und kehrte aus Tokio mit einer Bronzemedaille in der Wettkampfdisziplin „Drehen“ zurück. Allein die Reise war für Severins ein großes Highlight: „Für einen jungen Burschen von 19 Jahren wie mich war das 1970 unvorstellbar. Das Fliegen war wirklich privilegiert für ganz wenige und der Eiserne Vorhang war so hoch, dass man 4.000 Kilometer Umweg fliegen musste im Vergleich zum direkten Weg. Wir flogen von Frankfurt über Hamburg,

den Nordpol und Anchorage nach Japan. Ich habe heute noch das Zertifikat von der Polüberquerung.“

In ihrem Videogrußwort zog Prof. Dr. Sabine Döring, Staatssekretärin im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Parallelen zur Bedeutsamkeit der 1970er Jahre auch für die Entwicklung der beruflichen Bildung in Deutschland und betonte: „Damals wie heute bleiben beruflich qualifizierte Menschen auf der Suche nach bestem Handeln, innovativen Lösungen und cleveren Ansätzen, also dem, was wir als Exzellenz bezeichnen und im BMBF sehr bewusst fördern. Als berufliche Champions zeigen die deutschen WorldSkills-Teams, dass sich Anstrengung lohnt und unser Berufsbildungssystem die Voraussetzung für tolle Leistungen bietet.“ Das Bundesministerium für Bildung und Forschung ist seit vielen Jahren Förderer der Teilnahme Deutschlands an der Europameisterschaft und Weltmeisterschaft der Berufe und unterstützt darüber hinaus die Auswahlwettbewerbe auf nationaler Ebene sowie die Trainings für die EuroSkills und WorldSkills.

45 Jahre nach Uwe Severins war es Daniel Reimann, der sich auf die lange Reise zur 1. Weltmeisterschaft der Berufe in Südamerika begab, nach Brasilien. Bei den WorldSkills São Paulo 2015 wurde er in der Disziplin „Webdesign“ mit der Exzellenzmedaille ausgezeichnet und kehrte mit einer Mission nach Deutschland zurück: „Ich war vor meiner WM-Teilnahme nicht der größte Fan vom dualen Ausbildungssystem. Aber durch den internationalen Vergleich und den Austausch habe ich gemerkt, wie gut wir es hier eigentlich haben und was das schon für ein tolles System ist. Seitdem bin ich eigentlich ein Kämpfer dafür. Überall, wo ich danach beruflich war, habe ich dafür gesorgt, dass wir nicht nur duale Studenten haben, sondern auch mehr in die Ausbildung gehen.“



Als internationale WorldSkills-Vertreterin beglückwünschte Laurence Gates, Member of the Board von WorldSkills International und CEO von WorldSkills Europe, beim Festabend Deutschland und insbesondere WorldSkills Germany und sein Netzwerk: „Herzlichen Glückwunsch an das gesamte Team für das Erreichen dieses unglaublichen Meilensteins.



1 Zeitzeugen und Aktive von WorldSkills Germany feierten mit rund 200 Gästen aus dem In- und Ausland das große Jubiläum

2 Uwe Severins (r.), Bronzemedallengewinner von 1970 im "Drehen", und Franz Schropp (l.), Senior Technical Delegate, im Gespräch mit Moderatorin Petra Bindl.

3 Das Publikum erlebte auch eine visuelle Zeitreise mit Fotos, Zeitungsbeiträgen und Videos von den Wettbewerben.

4 Musikalische Zeitreise durch sieben Jahrzehnte mit der Coverband Birddogs.

Ich bin zwar etwas zu jung, um für alle 70 Jahre zu sprechen, aber ich hatte das Glück, über ein Jahrzehnt mit dem Team von WorldSkills Germany zusammenzuarbeiten, und in dieser Zeit habe ich eure Leidenschaft für Skills wirklich sehr bewundert. Anlässe wie der 70. Jahrestag bieten die Gelegenheit zum Nachdenken und in die Zukunft blicken, wie wir gemeinsam als Arbeitgeber, Ausbilder, politische Entscheidungsträger und Partner vorankommen können.“

Internationale Konferenz und Vorbereitungen für die Europameisterschaft der Berufe 2027

Wie ein solches gemeinsames Vorankommen in der beruflichen Bildung aussehen kann, darüber sprachen am 9. November – dem Festabend vorausgehend – über 60 Gäste bei der von WorldSkills Germany veranstalteten internationalen Konferenz „Worldwide Policy Cooperation for Excellence in VET“. Moderiert von Hubert Romer und gefördert und inhaltlich mitgestaltet durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung, kamen u. a. Vertreter*innen der UNESCO, OECD, EU-Kommission, diverser Bildungsministerien und des WorldSkills-Netzwerks zusammen, um sich mit möglichen gemeinsamen Nennern für die interregionale Berufsbildungszusammenarbeit zu befassen.

Als einen Bestandteil solcher gemeinsamen Arbeit sieht WorldSkills Germany auch die Weiterentwicklung der internationalen beruflichen Wettbewerbe. In der Tat blickt Deutschland diesbezüglich in eine ereignisreiche Zukunft, denn im September 2027 richtet Deutschland gemeinsam mit Luxemburg die Europameisterschaft der Berufe aus. Die

Hauptwettbewerbe finden dann in Düsseldorf statt. Es ist das erste Mal, dass die internationalen Berufswettbewerbe partnerschaftlich von zwei Nationen ausgetragen werden. Hubert Romer, Geschäftsführer der EuroSkills 2027 GmbH, wünscht sich mit der Ausrichtung der EM der Berufe, „dass die WorldSkills-Bewegung dort andockt, wo wir heute bei unserer wunderbaren Konferenz aufgehört haben. Dass aus diesem Sprechen ein Handeln wird, mit WorldSkills. Denn wir sind ein wichtiger Bestandteil in der beruflichen Bildung. WorldSkills ist wie ein Spiegel mit all seinen Wirkungen zurück in die berufliche Bildung, aber auch in die Welt hinaus.“

Von WorldSkills Germany ausgezeichnet wurden beim Festabend schließlich Persönlichkeiten, die sich in der Vereinsgeschichte besonders verdient gemacht haben und auch dem Bundesministerium für Bildung und Forschung wurden eine Urkunde und Stele zum Dank für die langjährige Zusammenarbeit überreicht.

Weitere Fotos sowie den Highlight-Film vom Festabend finden Sie unter:



www.worldskillsgermany.com/de/blog/2023/11/21/70-jahre-erfolgsgeschichte-deutschland-feiert-mitgliedschaft-bei-den-internationalen-berufswettbewerben

DEUTSCHLAND FEIERT
70 JAHRE
Mitgliedschaft bei WorldSkills!
1953 - 2023



Vielen Dank an die Unterstützer
des unvergesslichen Festabends!



„Worldwide Policy Cooperation for Excellence in VET“

Internationale Konferenz zur Zusammenarbeit in der Berufsbildungspolitik



Am 9. November 2023 veranstalteten WorldSkills Germany und das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in Berlin die internationale Konferenz „Worldwide Policy Cooperation for Excellence in VET“, um mögliche gemeinsame Nenner für die interregionale Berufsbildungskoooperation zu erörtern und den Fokus auf gemeinsame Herausforderungen zu legen, wobei die unterschiedlichen Charaktere und Ausprägungen der nationalen Berufsbildungssysteme berücksichtigt wurden.

Mehr als 60 Vertreter*innen der UNESCO, OECD, EU-Kommission, diverser Bildungsministerien und des WorldSkills-Netzwerks tauschen sich bei der internationalen Berufsbildungskonferenz in Berlin aus. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung war Förderer der Konferenz. Darüber hinaus war Peter Thiele, Referatsleiter Berufliche Weiterbildung; Europäischer Berufsbildungsraum im BMBF, maßgeblich an der Organisation der Inhalte und Referenten der Veranstaltung beteiligt.

"Die Bundesregierung ist generell bestrebt, die berufliche Bildung als hervorragende Berufswahl für jeden jungen Menschen in Deutschland, Europa und weltweit zu fördern. Wir

sind der Überzeugung, dass Partnerschaften in der Berufsbildungspolitik wirklich etwas bewirken können, um die Welt herauszufordern und zu verändern“, betonte Johanna Börsch-Supan, Abteilungsleiterin für Bildungs- und Berufsbildungspolitik im Bundesministerium für Bildung und Forschung, in ihrer Rede zur Eröffnung der Konferenz. "Die internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildungspolitik auf europäischer und globaler Ebene zu stärken, bedeutet für uns, voneinander zu lernen, verschiedene Systeme und verschiedene Gestaltungswege von Lernstandards zu vergleichen und nach den besten Optionen zu suchen."

Wir sind der Überzeugung, dass Partnerschaften in der Berufsbildungspolitik wirklich etwas bewirken können, um die Welt herauszufordern und zu verändern.“

— Johanna Börsch-Supan, BMBF

Globale Berufsbildung vorantreiben

Michael Hafner, Vorstandsvorsitzender von WorldSkills Germany, unterstrich: „In der Internationalisierung der beruflichen Bildung liegt der Schlüssel für den globalen Erfolg unserer Weltgemeinschaft. Nur gemeinsam können wir die Herausforderungen der Zukunft meistern. Die berufliche Bildung ist dabei ein wesentlicher Bestandteil. WorldSkills Germany und unsere Vorgängerorganisationen leisten seit 70 Jahren einen wichtigen Beitrag zur Internationalisierung der beruflichen Bildung. Wir passen unsere nationalen Wettbewerbe kontinuierlich an die internationalen Standards an. Die weltweit einzigartigen WorldSkills-Standards werden konsequent in unsere Arbeit in der beruflichen Bildung integriert und wirken sich positiv darauf aus.“

Auf die virtuelle Keynote von Borhene Chakroun, Director of Policies for Lifelong Learning bei der UNESCO, folgten Beiträge von der EU und der OECD. Chiara Riondino, Head of Unit, DG Employment, Social Affairs and Inclusion bei der Europäischen Kommission, sprach über die Bedeutung der EU-Instrumente für die Berufsbildung, den Kopenhagen-Prozess, die Europäische Kompetenzagenda und das Europäische Jahr der Kompetenzen. El Iza Mohamedou,

Head of the OECD Centre for Skills, sprach über die internationale Kompetenzmessung in der Berufsbildung (PISA VET). Dies sind alles Themen, bei denen sich das BMBF auf europäischer und globaler Ebene engagiert und diese vorantreibt.

„International VET competitions: WorldSkills – Advancing the profile and recognition of skilled people through global cooperation, measures of excellence, and inclusion“ lautete der Titel des Redebeitrags von WorldSkills International. Laurence Gates, Member of the Board WorldSkills International und CEO von WorldSkills Europe, betonte die Rolle der internationalen Berufswettbewerbe: „Wir haben heute Gespräche über Politik und Bildung gehört. WorldSkills ist eigentlich wie ein Spiegel, den wir Ihnen vorhalten. Wir zeigen Ihnen das Ergebnis Ihrer Arbeit, denn wir sehen uns die jungen Lernenden an, die aus unseren Wettbewerben hervorgehen.“ Gates fügte hinzu: „Unsere Botschaft ist: Man kann eine Karriere in der Berufsbildung machen und durch diese hervorragend im Beruf sein, man benötigt dafür keine akademische Karriere.“

Theresa Fleidl, Vice President, Head of Sister Airport Cooperation, Flughafen München, erläuterte die Vision der deutschen Wirtschaft und sprach über den Aufbau weltweiter Netzwerke für

gemeinsames Lernen.

Podiumsdiskussion über Potenziale einer weltweiten Berufsbildungsagenda

Im Anschluss an die Beiträge der Referent*innen



betraten weitere Berufsbildungsexpert*innen die Bühne für eine Podiumsdiskussion zum Thema „Diversität der Systeme und Weltregionen vs. Gemeinsame Herausforderungen und globale Megatrends in der Berufsbildung: Potenziale für eine weltweite Berufsbildungsagenda?“, die von Peter Thiele und Hubert Romer moderiert wurde. Unter anderem sprachen Johanna Börsch-Supan, El Iza Mohamedou, Jürgen Siebel, CEDEFOP Director, Barbara Dorn, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (als Vertreterin der deutschen Sozialpartner) und Pilvi Torsti, Director of the European Training Foundation, über das Potenzial für die gemeinsame Entwicklung einer weltweiten Berufsbildungsagenda. Außerdem wurde über einen nachhaltigen sowie regelmäßigen globalen politischen Austausch und eine Zusammenarbeit bei der Förderung von Berufsbildung und Berufsbildungsexzellenz diskutiert. Das Publikum wurde in die Gespräche einbezogen, indem es mit Hilfe eines Online-Tools Stichworte zur Frage „Welches Thema und welche Instrumente sehen Sie als Priorität für die Internationalisierung der Berufsbildung an?“ einreichte, die als Wortwolke auf der Leinwand auf der Bühne angezeigt wurden. Einige der wichtigsten Antworten waren: „Exzellenz“, „Digitalisierung“, „Afrika“, „Vertrauen“ und „BILT“ (Bridging Innovation and Learning in TVET).

Zum Abschluss der internationalen Konferenz zog Peter Thiele ein Fazit: „Man kann das Interesse und das





lungsspielraum und auch die Möglichkeit gibt, viele Aktivitäten zu verankern. Vielleicht gibt es tatsächlich das Potenzial, in den nächsten Jahren an einer gemeinsamen übergreifenden Agenda zu arbeiten, und wir werden im Rahmen der Exzellenzstrategie und -initiative für die Berufsbildung darauf vorbereitet sein, dazu beizutragen.“

Hubert Romer fügte Worte des Dankes an die Redner*innen, das Publikum und natürlich an das Bundesministerium für Bildung und Forschung, insbesondere an Peter Thiele, hinzu: „Danke, dass Sie uns heute zusammengebracht haben. Wie Sie sagten, können wir nicht alles miteinander harmonisieren und wir können auch nicht alles auf einmal tun. Aber wir sollten es Schritt für Schritt tun. Ich hoffe, diese Konferenz ist einer dieser Schritte in Richtung einer friedlichen und fruchtbaren Zukunft für uns alle.“

1 Die Konferenzteilnehmenden wurden über ein Online-Tool am Podiumsgespräch beteiligt.

2 Johanna Börsch-Supan, Abteilungsleiterin für Bildungs- und Berufsbildungspolitik im Bundesministerium für Bildung und Forschung, eröffnete die Konferenz.

3 Die Speaker und Podiumsgäste der Internationalen Berufsbildungskonferenz "Worldwide Policy Cooperation for Excellence in VET".

4 Peter Thiele, Referatsleiter Berufliche Weiterbildung; Europäischer Berufsbildungsraum im BMBF (rechts) und Hubert Romer, Offizieller Delegierter und Geschäftsführer von WorldSkills Germany, zogen am Ende der Konferenz ein Fazit und richteten einen Dank an alle Teilnehmenden.

Potenzial für eine stärkere und engere Zusammenarbeit in der Berufsbildung nicht nur auf europäischer, sondern auch auf globaler Ebene bestätigen. Wir wissen, dass die internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung nicht neu ist. Wir wollen auf bestehenden Strukturen aufbauen. Aber wir sind der Meinung, dass es einen großen Hand-



Heizung



Kältemittel-Lecksuche



Rückgewinnung



PISA VET – Internationale Kompetenzmessung in der Berufsbildung

OECD lädt zur Mitwirkung ein



Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) ruft in Zusammenarbeit mit dem Projekt Business at OECD (BIAC) den Privatsektor dazu auf, sich an der Entwicklungsphase der PISA VET-Initiative zu beteiligen – einer internationalen groß angelegten Messung der Kompetenzen in der beruflichen Bildung.

In seiner Rede vor den Mitgliedern der WorldSkills-Generalversammlung 2023 am 25. September betonte der OECD-Direktor für Bildung und Kompetenzen, Andreas Schleicher, die Notwendigkeit, Einzelpersonen, Arbeitgebern und politischen Entscheidungsträgern Daten über den relativen Leistungsstand der Systeme der einzelnen Länder in verschiedenen Berufsbereichen zur Verfügung zu stellen.

Solche Daten seien hilfreich, um aus den Beiträgen zum Erfolg in anderen Systemen politische Konsequenzen für ein System abzuleiten. „Wie WorldSkills sind auch wir in der OECD bestrebt, das Profil und die Anerkennung qualifizierter Menschen zu schärfen und zu zeigen, wie wichtig Qualifikationen sowohl für den persönlichen Erfolg als auch für den gesamtwirtschaftlichen Wohlstand sind“, sagte er und fügte hinzu: „Wenn wir unser Fachwissen und unsere Erfahrung zusammenlegen, könnten die OECD und WorldSkills zu idealen Partnern werden, um eine Art PISA für die berufliche Bildung zu entwickeln, die einen globalen Rahmen für die Messung von Kompetenzen bietet und diese Qualifikationen sichtbar und greifbar macht.“

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), das sich nach Verständigung mit den Ländern (Kultusministerkonferenz) und den Sozialpartnern, an der Entwicklungsphase des PISA VET beteiligt, formuliert folgende Ziele: „Der internationale PISA-Vergleich in der Berufsbildung erlaubt eine Standortbestimmung. Erkenntnisse aus den Vergleichstests sollen der Berufsbildungspolitik die Stärken und Schwächen der verschiedenen Berufsbildungssysteme, das Leistungsniveau in exemplarischen Berufen und ggf. auch Modernisierungsbedarf aufzeigen. Schlussfolgerungen aus der Kompetenzfeststellung können aufgegriffen und, wenn notwendig, gezielt in Maßnahmen, Aktionen oder Programme ‚übersetzt‘ werden, um die Kompetenzentwicklung der Auszubildenden und Beschäftigten zu befördern.“

Experten definieren in fünf Berufsfeldern beispielhafte typische Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten, um entsprechende Testinstrumente und „test items“ zu entwickeln: Elektronik, Kfz-Mechatronik, kaufmännische und verwaltende Berufe, Gesundheitsberufe und Tourismus und Gastgewerbe. Zusätzlich arbeitet eine Gruppe an „Querschnittskompetenzen“ (Employability Skills), da PISA VET sowohl berufsspezifische als auch allgemeine Fähigkeiten messen soll.

Unternehmen, Industrie- und Arbeitgeberverbände sowie Institutionen, die in der Berufsbildung tätig sind, werden ermutigt, sich an der Initiative in Partnerschaft mit der OECD zu beteiligen. Interessierte Organisationen können ihre Interessenbekundung gerne einreichen.

Weitere Informationen der OECD finden Sie in diesem Dokument:



www.oecd.org/pisa/VET-Call-for-EOL.pdf

Weitere Informationen vom BMBF finden Sie hier:



www.bmbf.de/bmbf/de/europa-und-die-welt/pisa-in-der-berufsbildung/pisa-in-der-berufsbildung_node.html

1 Deutschland stellt in der Entwicklungsphase von PISA VET u. a. die Lead Experts für die Untergruppe Kfz-Mechatronik.

Selbstständigkeit als natürlicher Karriereschritt nach der Ausbildung

Wichtige Überlegungen und Grundlagen

In der heutigen Arbeitswelt ist die Selbstständigkeit für viele Menschen ein attraktiver Weg, ihre beruflichen Träume zu verwirklichen. Besonders gut ausgebildete Fachkräfte sind oft dazu geneigt, ihr erworbenes Wissen und ihre Fähigkeiten in die Selbstständigkeit zu übertragen. Doch allzu häufig fehlt es an grundlegendem unternehmerischem Know-how, um diesen Schritt erfolgreich zu gestalten. Business Coach Dr. Hanns-Georg Büschelberger zeigt auf, warum die Vorbereitung auf eine mögliche Selbstständigkeit ein entscheidender Bestandteil der beruflichen Weiterentwicklung sein sollte.

Der Weg in die Selbstständigkeit: Eine natürliche Entwicklung

Es ist kein Geheimnis, dass gut ausgebildete Fachkräfte hervorragende Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Sie sind hoch qualifiziert und verfügen über wertvolles Fachwissen, das in der Wirtschaft gefragt ist. Dennoch entscheiden sich viele von ihnen früher oder später für den Schritt in die Selbstständigkeit. Warum?

Ein Grund dafür ist, dass die berufliche Selbstständigkeit eine natürliche Weiterentwicklung darstellt. Die meisten Menschen streben danach, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse zu nutzen, um ihre beruflichen Ziele zu erreichen. Nach einer erfolgreichen Ausbildung oder langjähriger Berufserfahrung ist es nur folgerichtig, die erworbenen Kompetenzen in die eigene

Unternehmung einzubringen. Doch hierbei gibt es Herausforderungen, die nicht unterschätzt werden sollten.

Die Vernachlässigung unternehmerischen Know-hows

Leider wird in der beruflichen Weiterentwicklung oft die fachliche Weiterbildung in den Vordergrund gestellt, während unternehmerisches Denken sträflich vernachlässigt wird. Das führt dazu, dass viele angehende Selbstständige unvorbereitet in die Welt des Unternehmertums eintauchen, ohne die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse zu besitzen.

In der Ausbildung und im Berufsleben liegt der Fokus in der Regel auf der Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fähigkeiten. Die grundlegenden Prinzipien des Unternehmertums wie Buchführung, Marketing, Geschäftsplanung und rechtliche Aspekte werden oft nur am Rande behandelt oder gar nicht. Dies führt dazu, dass viele Selbstständige von Beginn an mit Problemen und Unsicherheiten konfrontiert werden, die vermeidbar wären.

Die Bedeutung eines Business Coachings

Hier kommt die entscheidende Rolle eines Business Coachings ins Spiel. Ein Business Coaching hat die Aufgabe, genau dieses unternehmerische Know-how zu vermitteln und angehende Selbstständige auf ihrem Weg zu begleiten. Dabei geht es nicht nur um Theorie, sondern auch um praktische Unterstützung und individuelle Begleitung.

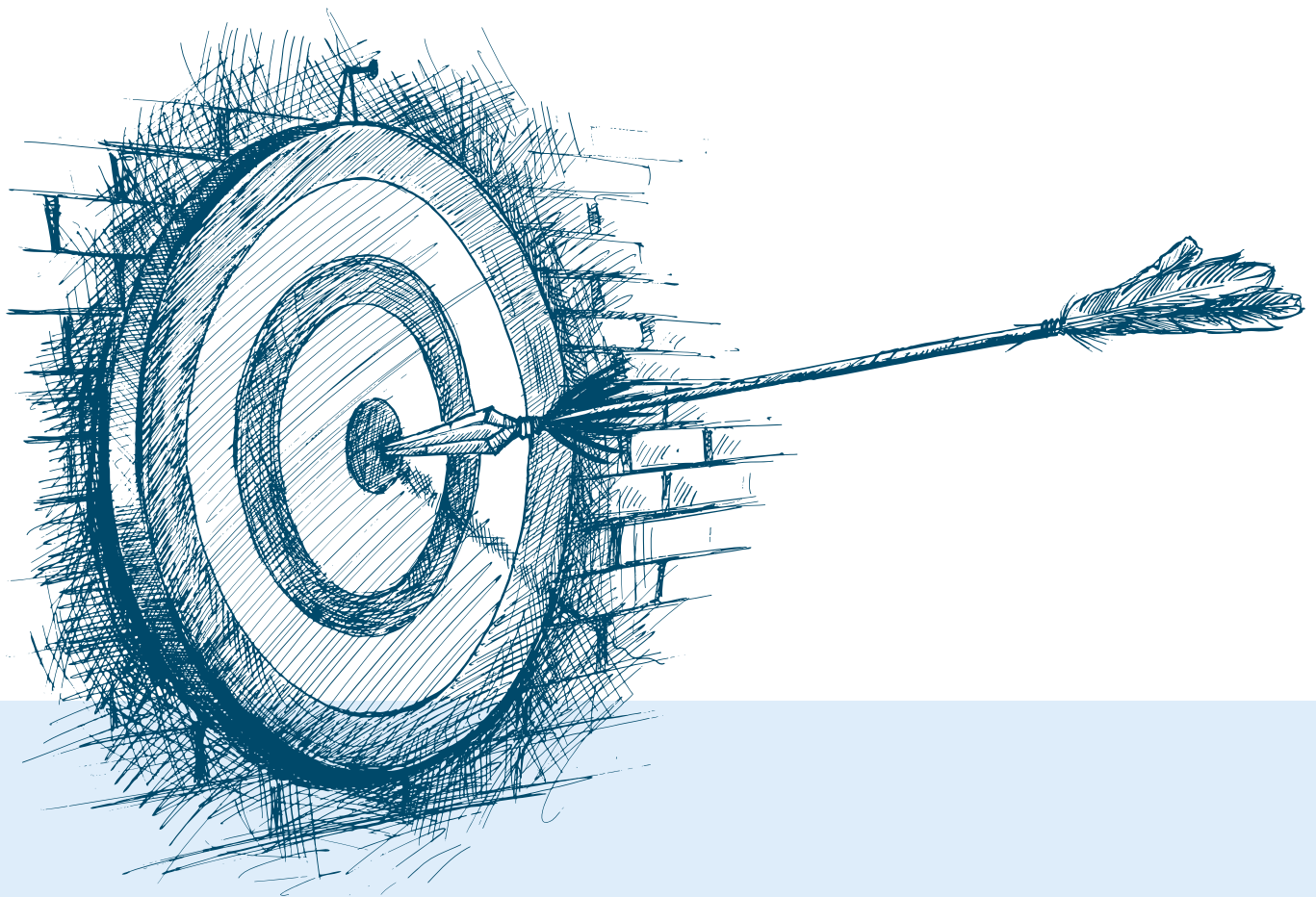
Ein Business Coaching kann helfen, einen klaren Geschäftsplan zu entwickeln, der die Grundlage für den Erfolg eines Unternehmens bildet. Es kann bei der Identifizierung von Zielgruppen und Marketingstrategien unterstützen und aufzeigen, wie rechtliche und finanzielle Angelegenheiten zu bewältigen sind. Darüber hinaus kann ein Coach wertvolle Soft Skills vermitteln, die für den Erfolg als Unternehmer*in entscheidend sind, wie z. B. die Führung von Mitarbeitenden und Selbstmotivation.

Ein Beispiel für den Erfolg eines Business Coachings ist Jonas Eisert, Gründer und geschäftsführender Gesellschafter der Loft Film GmbH. Entstanden im Jahr 2015, hat dieses Unternehmen inzwischen mehr als 50 Mitarbeitende und erzielte im Jahr 2022 einen Umsatz von mehr als 3 Mio. Euro.

In einem kürzlich mit ihm geführten Interview hat er sein Erfolgsrezept verraten: Er hatte von Anfang an einen Coach an seiner Seite und wird auch heute noch von einem Coach begleitet. „Wenn ich meinem eigenen 18-jährigen Ich einen Rat geben müsste“, erklärte Jonas Eisert, „würde ich sagen: ‚Such dir einen Coach!‘“ Damit bezog er sich nicht nur auf das Business, sondern auf alle Lebensbereiche. „Wieso nicht auf das Wissen zurückgreifen von jemandem, der sich damit schon sein ganzes Leben lang beschäftigt und davon profitieren?“

Die Vorteile der frühzeitigen Vorbereitung

Die frühzeitige Vorbereitung auf eine mögliche Selbstständigkeit bietet



zahlreiche Vorteile. Zum einen reduziert sie das Risiko von Fehlern und Misserfolgen in den ersten Jahren des Unternehmertums. Zum anderen ermöglicht sie eine realistische Einschätzung der eigenen Fähigkeiten und Ressourcen. Angehende Selbstständige können herausfinden, ob sie für die Herausforderungen des Unternehmertums gut gerüstet sind oder ob es noch Lücken im Wissen gibt, die geschlossen werden müssen.

Darüber hinaus kann die frühzeitige Vorbereitung dazu beitragen, dass die Selbstständigkeit von Anfang an auf einem soliden Fundament steht. Dies kann die Chancen auf langfristigen Erfolg erheblich steigern. Gut vorbereitete Unternehmer*innen sind besser in der Lage, auf unerwartete Herausforderungen und Veränderungen in der Geschäftswelt zu reagieren.

Fazit: Selbstständigkeit als bewusster Schritt in die Zukunft

Die Selbstständigkeit sollte nicht als Sprung ins Ungewisse betrachtet werden, sondern als bewusster Schritt

in die berufliche Zukunft. Angehende Selbstständige sollten sich frühzeitig mit den grundlegenden Prinzipien des Unternehmertums vertraut machen und sich auf die Herausforderungen vorbereiten, die sie erwarten.

Die Vorbereitung auf eine mögliche Selbstständigkeit sollte integraler Bestandteil der beruflichen Weiterentwicklung sein. Nur so können gut ausgebildete Fachkräfte ihr volles Potenzial entfalten und erfolgreich in die Welt der Selbstständigkeit eintreten. Denn am Ende des Tages ist die Selbstständigkeit nicht nur ein natürlicher Karriereschritt, sondern auch eine Chance, die eigenen beruflichen Träume zu verwirklichen.

Wer jetzt als Verantwortlicher für betriebliche Weiterbildung sagt: „Ich schneide mir doch nicht ins eigene Fleisch und bereite meine Mitarbeitenden auch noch selbst darauf vor, das Unternehmen zu verlassen!“, der denkt zu kurz.

Mitarbeitende mit dem „Unternehmer-Gen“ werden den Schritt früher oder später sowieso gehen. Die Mehr-

zahl der Mitarbeitenden wird aber bleiben. Und da ist die Frage: Was ist Ihnen lieber? Mitarbeitende mit der Nine-to-five-Mentalität oder Mitarbeitende, die unternehmerisch denken und agieren, sich viel intensiver mit den Unternehmenszielen identifizieren können und ihre Arbeit in einem größeren Kontext wahrnehmen und daraus Motivation und Engagement entwickeln.

Das Interview mit Jonas Eisert können Sie sich hier anschauen:



www.vimeo.com/875875363/3df17c93b4



Das Herz der **Metalbearbeitung** schlägt in Stuttgart!



**SAVE
THE
DATE!**



**Internationale Ausstellung
für Metalbearbeitung**

**10. – 14.09.2024
Messe Stuttgart**



Ausbildende als Resilencemanager

Führung durch Ausbildungspersonal neu denken

Eine wertorientierte Unternehmenskultur in der beruflichen Aus- und Weiterbildung trägt dazu bei, dass sowohl Auszubildende als auch Auszubildende kontinuierlich wachsen und sich entwickeln können. Dies kommt wiederum dem Ausbildungsbetrieb durch verbesserte Fähigkeiten, Produktivität und Innovation zugute. Ein wesentlicher Beitrag zur Verbesserung der Resilienz von Unternehmen und Beschäftigten. Um Resilienz ganzheitlich im Unternehmen zu verankern, braucht es in Zukunft Ausbildung als Resilience Officer.

Eine wertorientierte Unternehmenskultur in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zeichnet sich durch verschiedene Merkmale aus, die darauf abzielen, Mitarbeitende und Lernende

– in unserem speziellen Fokus Ausbilder*innen – in ihrer beruflichen Ausbildung und ihrer Karriere als Auszubildende und Führungskraft zu unterstützen. Hier sind einige der Schlüsselmerkmale einer wertorientierten Unternehmenskultur:

- **Förderung der Weiterbildung:** In einer wertorientierten Kultur wird die Bedeutung von kontinuierlicher beruflicher Weiterbildung betont. Unternehmen ermutigen ihr Ausbildungspersonal aktiv, sich regelmäßig fortzubilden, um die eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse zu erweitern.
- **Zugang zu Ressourcen:** Unternehmen stellen ihren Auszubildenden Ressourcen zur Verfügung, um die berufliche Weiterbildung zu unterstützen. Dies kann finanzielle

„Auszubildende werden ermutigt, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten mit Kolleg*innen zu teilen und zusammenzuarbeiten, um das kollektive Wissen im Unternehmen zu fördern.“

Unterstützung für Kurse, Zugang zu Lernmaterialien und Technologien oder die Bereitstellung von Zeit für das Lernen während der Arbeitszeit einschließen.

- **Lernkultur:** In einer wertorientierten Kultur wird das Lernen als kontinuierlicher Prozess angesehen. Fehler werden als Gelegenheiten zum Lernen betrachtet, und Auszubildende fühlen sich ermutigt, neue Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, ohne Angst vor negativen Konsequenzen bei Fehlern.

„ Unternehmen, die eine werteorientierte Kultur pflegen, bieten klare Karrierepfade und Entwicklungsmöglichkeiten für ihr Ausbildungspersonal an.“

- **Karriereentwicklung:** Unternehmen, die eine werteorientierte Kultur pflegen, bieten klare Karrierepfade und Entwicklungsmöglichkeiten für ihr Ausbildungspersonal an. Dies ermöglicht es den Auszubildenden, ihre Fähigkeiten gezielt auszubauen, um ihre beruflichen Ziele zu erreichen.
- **Feedback und Unterstützung:** Die Unternehmenskultur fördert offene Kommunikation und den regelmäßigen Austausch von Feedback zwischen Ausbildungspersonal, Vorgesetzten und Kolleg*innen. Dies hilft dabei, Lernfortschritte zu überwachen und Unterstützung anzubieten, wenn nötig.
- **Lernressourcen und Plattformen:** Unternehmen können Learning Management Systems (LMS) oder andere Plattformen bereitstellen, auf denen Auszubildende auf Schulungsmaterialien, Kurse und Lernressourcen zugreifen können.
- **Beteiligung der Auszubildenden:** Auszubildende haben die Möglichkeit, an der Gestaltung von Lernprogrammen und -initiativen teilzunehmen. Dies trägt dazu bei, dass die berufliche Weiterbildung den Bedürfnissen und Interessen der Auszubildenden entspricht.
- **Anerkennung und Belohnung:** Unternehmen belohnen und erkennen die Bemühungen der Auszubildenden um berufliche Weiterbildung. Dies kann durch Beförderungen, Boni oder andere Anreize geschehen.
- **Kooperation und Wissensaustausch:** Auszubildende werden ermutigt, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten mit Kolleg*innen zu teilen und zusammenzuarbeiten, um das kollektive Wissen im Unternehmen zu fördern.

Auf diese Weise bildet eine werteorientierte Unternehmenskultur die Basis für die Stärkung der Widerstandskräfte von Unternehmen. Nach Aussagen von Deloitte im Wallstreet Journal von 2022 ist laut einem globalen Bericht die organisatorische Widerstandsfähigkeit und das Wachstum von Fähigkeiten zur Verbesserung der Resilienz für viele Unternehmen ein Ziel und es wird sogar die Frage gestellt, ob es nicht an der Zeit sei, einen Chief Resilience Officer zu ernennen.

Vor diesem Hintergrund könnte es nachhaltig und zielführend sein, an der Basis der beruflichen Ausbildung Auszubildende als Resilience Manager weiterzuqualifizieren. So könnte von unten nach oben Resilienz eine auch in der Unternehmensführung akzeptierte, langfristige und nachhaltige Wirkung erreichen, wie im Global Resilience Survey gefordert.

Damit ginge auch eine Aufwertung des Aufgabenbereiches von Ausbildungspersonal einher, die in den Augen des Bundesverbands Deutscher Berufsausbildender (BDBA) aufgrund der stetig wachsenden Führungsaufgaben längst überfällig ist und nicht mehr auf die lange Bank geschoben werden darf, Reform der Ausbildereignungsprüfung hin oder her.

Das moderne Ausbildungspersonal als Prozessbegleiter, agiler Coach und Resilience Manager könnte dem Unternehmen auch von der Basis an dabei helfen, Resilienz besser zu definieren. Denn häufig ist es für Unternehmen nicht eindeutig, was Resilienz auf den verschiedenen Unternehmensebenen bedeutet. Und resiliente Auszubildende, Mitarbeitende und Führungskräfte führen durch verantwortungsvolles Handeln automatisch zu einem resilienten Unternehmen.

Eine Verankerung von professionellem Resilienzmanagement auf allen Führungsebenen – von der Ausbildung bis hin zu spezialisierten Managementfunktionen – hilft nach Ansicht des BDBA dabei, eine von unten und oben ganzheitliche, vernetzte Ausrichtung und berufsfeldspezifische Durchdringung des Unternehmens mit Resilienz zu erreichen (vertikal und horizontal). Für ein erfolgreiches unternehmerisches Handeln und zufriedenes, erfüllendes Arbeiten, Lernen und Ausbilden.



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

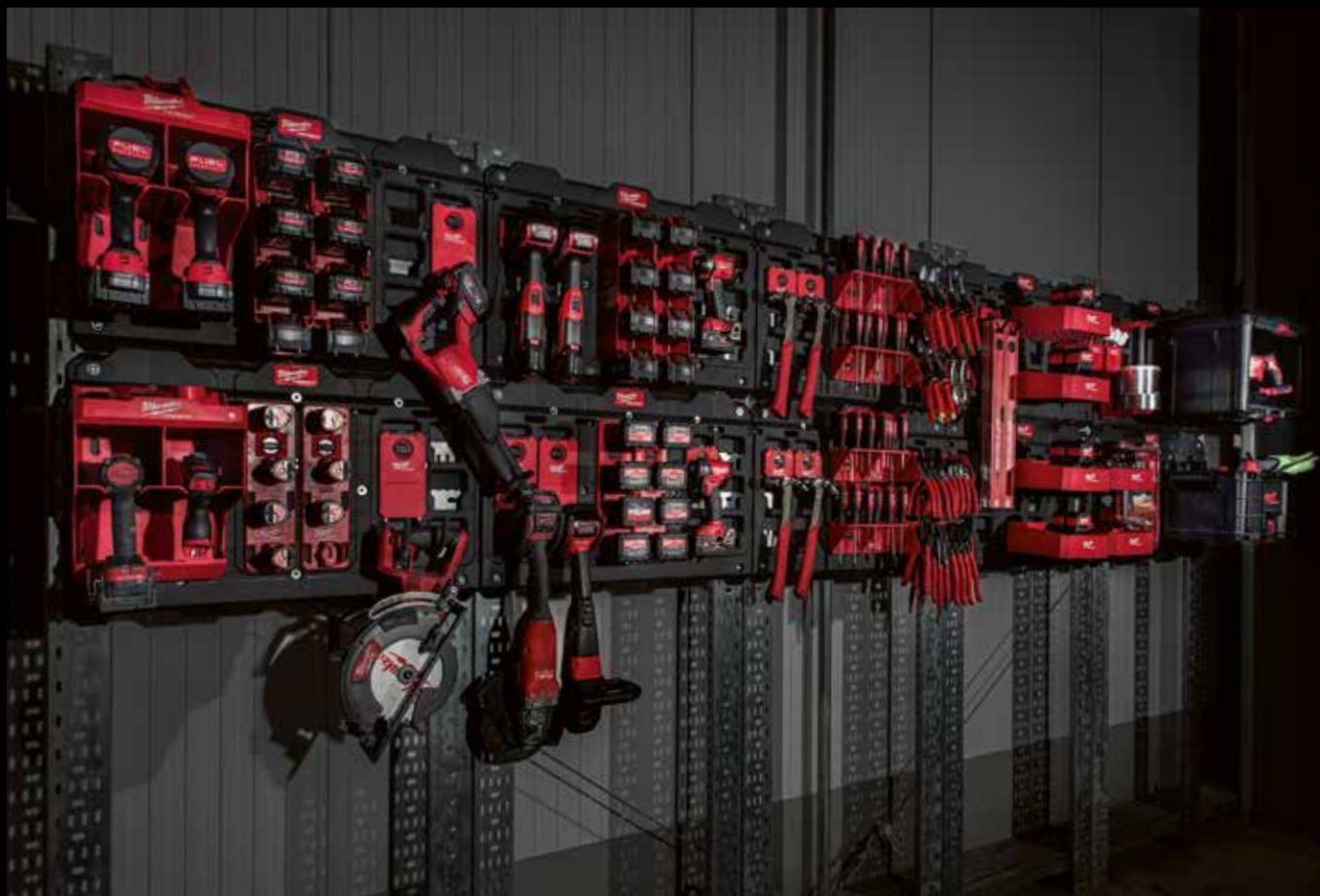
Mehr über den Bundesverband Deutscher Berufsausbildender (BDBA) e.V. erfahren Sie unter:



www.bdba.de

PACKOUT™

WERKSTATTLÖSUNGEN



EINE NEUE ÄRA DER WERKZEUG- ORGANISIERUNG

Um Frust über unordentliche und unorganisierte Werkstätten zu vermeiden, haben wir die Vielseitigkeit des PACKOUT™-Systems auf eine Werkstattlösung übertragen. Die Lösung umfasst eine Vielzahl an Zubehörteilen, die eine individuelle Gestaltung von Werkzeugaufbewahrung in der Werkstatt ermöglichen.



**HIER SCANNEN UND INDIVIDUELLE
PACKOUT™ WERKSTATTLÖSUNG
KONFIGURIEREN**

PROFESSIONAL

GROHE

DIE NEUE GROHE TEMPESTA SMARTER SWITCHEN



Erhältlich in rund und eckig.



Die neue GROHE Tempesta ist die neueste Erweiterung des GROHE Professional Produktportfolios. Mit der neuen SmartSwitch Funktion kann man ganz einfach zwischen bis zu drei Strahlarten wechseln. Dank des einzigartigen ShockProof Ringes, der Schäden beim Herunterfallen der Handbrause verhindert, überzeugt die neue Tempesta mit hervorragender Qualität und langlebiger Freude am Produkt. [grohe.de](https://www.grohe.de)



PART OF LIXIL

Plattform zur Prüfungsvorbereitung EXPLA

Mit multifunktionalem Tool von Christiani erfolgreich durch die Ausbildung

In einer zunehmend digitalisierten Welt, in der lebenslanges Lernen zur Norm geworden ist, eröffnen sich für Auszubildende spannende Möglichkeiten. Eine davon ist die „Examination Platform“, kurz EXPLA, der Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH. Junge Fachkräfte finden auf dieser seit 20 Jahren kontinuierlich weiterentwickelten Plattform beispielsweise multimediale Lernmaterialien und diverse Tests zur Überprüfung des bisher erlangten Wissens. Lehr- und Ausbildungspersonal profitiert u. a. von den bereitgestellten Lehrmaterialien, die im Unterricht integriert werden können, sowie dem Aufgabenpool zur Erstellung von Prüfungen.

Dabei können Medien wie Zeichnungen, Bilder, aber auch Videos oder Audios mit den Fragestellungen verbunden werden, was gerade im naturwissenschaftlich-technischen Bereich von hoher Bedeutung ist. Über die sogenannte Manager-Funktion kann das Ausbildungspersonal selbst Testfragen erstellen. „Dafür haben allerdings die wenigsten Zeit. Deshalb wird gerne auf den umfangreichen Prüfungsaufgabenpool von Christiani zurückgegriffen“, erklärt Oliver Heckemann, Mitglied der Geschäftsleitung der Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH. „So können Ausbilder*innen beispielsweise einen Test mit mechatronischen Fragen von Christiani zusammenstellen lassen, die sich auf dem Niveau der IHK-Prüfung befinden. Damit wird bei den Auszubildenden mit wenig Aufwand eine Lernzielkontrolle durchgeführt und festgestellt, welche Themenbereiche gut oder weniger gut verstanden wurden.“

In EXPLA können dabei alle denkbaren Inhalte integriert werden. Christiani bietet Aufgabenpakete zu einem breiten Spektrum von technischen Ausbildungsberufen an. Neben Single-Choice, Multiple-Choice und Freitextfragen, die man von der klassischen „Paper & Pencil“-Prüfung kennt, sind auch K-Prim, Zuordnungs- und Lückentextaufgaben verfügbar, die gezielt zusammengestellt für eine unterschiedliche Abfrage des Komplexitätsniveaus sorgen.

„Die Inhalte, die Christiani erstellt und anbietet, orientieren sich regelmäßig an Prüfungen, so auch an der IHK-Prüfung“, bestätigt Heckemann. „Das gilt auch für die Aufgaben in EXPLA. 2024 werden wir in EXPLA erstmals originale IHK-Prüfungsaufgaben von technischen Ausbildungsberufen aus den Vorjahren integrieren und unseren Kunden anbieten.“ Bisher konnte man diese sog. ‚verbrauchten‘ Prüfungsaufgaben nur in Papierform bei Christiani erwerben.

Über Christiani

Die Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH mit Sitz in Konstanz am Bodensee ist seit über 90 Jahren auf dem Bildungsmarkt tätig. Mit ca. 15.000 Produkten und ca. 70.000 Kunden ist das Unternehmen eines der führenden im Bereich der technischen Bildung.

Drehgeber

In der Abbildung ist die funktionsweise eines Drehgebers dargestellt:

Beurteilen Sie die Aussagen zum gezeigten Drehgeber:

Markieren Sie Richtig oder Falsch an:

Aussage	Richtig	Falsch
Die Abbildung zeigt ein optisches Messprinzip	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es ist ein Multiturn Drehgeber dargestellt	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Der Drehgeber hat eine 5-Bit Teilung	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Abbildung zeigt einen Absolutwert Drehgeber	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Automatisierungstechnik, E-Pneumatik

In der Abbildung ist die Spannerheit einer Montageanlage dargestellt:

Markieren Sie den Arbeitsanschluss am Wegeventil, der für das Ausfahren des Spannzylinders verantwortlich ist:

Klicken Sie innerhalb der Markierung in die richtige Zone



„Weltmeisterin zu werden war nie Teil der Strategie“

Kurviger Weg zum Erfolg



Als erfolgreiche Rennrodlerin ist die 32-jährige Thüringerin Dajana Eitberger Siege und Niederlagen gewohnt; ebenso mit Rückschlägen umzugehen. Nach Stürzen und einer Corona-Infektion und der daraus resultierenden Nicht-Nominierung für die Olympischen Winterspiele im vergangenen Jahr feierte die Athletin als Weltmeisterin Ende Januar ein furioses Comeback. Doch der Weg dahin war kein Selbstläufer.

Dajana, du bist erfolgreiche Sportlerin, standest aber nicht immer auf der Sonnenseite. Wie hast Du gelernt, mit schwierigen Situationen umzugehen?

Sport ist mein Leben. Ich habe mein Leben lang praktisch nie etwas anderes gemacht. Ich wurde dazu erzogen zu performen, Situationen beiseitezuschieben. 2021 bin ich an Corona erkrankt. Ich war mit meinem Körper dermaßen im Ungleichgewicht, dass ich nach leichten Spaziergängen außer Puste war und mich ins Bett legen musste. Ich bin eine sehr aktive Person, aber Corona hatte mich ans Bett gefesselt. Während die anderen trainierten, musste ich regenerieren. Nach mehreren Stürzen habe ich die Saison 2022 dann vorzeitig beendet. Das hat mich psychisch brutal belastet. Es haben sich Selbstzweifel breitgemacht, die Angst hat sich manifestiert: Was mache ich, wenn ich nicht zurückkommen kann? Bin ich überhaupt noch dieselbe? Daraus hat sich bei mir eine Angststörung entwickelt. Ich habe mir dann sportpsychologische Hilfe gesucht (bei Tom Kossak, der auch das Team Germany betreut, Anm. d. Red.). Wenn man als

Sportler Zweifel hat, ist das häufig das Karriereende, oder es geht weiter, wenn man es schafft, das loszulassen. Wir haben aufgearbeitet, was mich die vergangenen Jahre beschäftigt hat. Tom hat mir Strategien aufgezeigt, wie ich damit umgehen kann. Mir hat das sehr geholfen darüber zu reden. Dass ich dann noch Weltmeisterin werde, war nie Teil der Strategie. Wir haben einfach versucht, das Beste rauszuholen. Talent allein reicht nicht; welche Bausteine notwendig sind, meine Ziele zu erreichen – und sich dessen bewusst zu werden, hat sehr viel mit mir gemacht. Ich bin deutlich gelassener in den Winter und die Wettkämpfe reingegangen.

„ Wir haben einfach versucht, das Beste rauszuholen.“

Wie habt ihr konkret gearbeitet?

Nach den Weltcup-Rennen war ich die Schnellste, hatte gewonnen – und die Angst, dass ich mich anschließend wieder im Strudel befinde und völlig verbissen auf die Weltmeisterschaft vorbereite. An dem Tag habe ich mich an Tom gewandt. Neben unseren Gesprächen war auch Hypnose Teil unserer Arbeit. Für jemanden wie mich, der am liebsten die Kontrolle über alles behält, war das schwierig, ich musste voll vertrauen und loslassen können. In diesen Zustand versetze ich mich auch jetzt immer mal wieder bewusst, z. B. mit Hörbüchern. Denn meine Sportart lebt von der Locker-



” Es haben sich Selbstzweifel breitgemacht, die Angst hat sich manifestiert: Was mache ich, wenn ich nicht zurückkommen kann? Bin ich überhaupt noch dieselbe?“

heit, von Spaß und Freude im Windkanal. Sobald man zu verbissen wird, funktioniert es nicht mehr – hier ist geplanter Kontrollverlust tatsächlich gewünscht.

Am Ende der Saison stand ein fast unglaubliches Ergebnis, oder?

Es war am Anfang überhaupt nicht abzusehen, dass ich Weltmeisterin werde – und dann auch noch denkbar knapp, mit nur einer tausendstel Sekunde Vorsprung. Das sind 3 Zentimeter, die ich früher als meine Sportkollegin über die Linie gefahren bin. Hinzu kam, dass es eine ganz besondere WM für mich war. Ich bin auf der Bahn in Oberhausen entdeckt worden, ich bin dort quasi aufgewachsen.

Du hast bei einem Vorbereitungstreffen des Team Germany für die diesjährigen EuroSkills über deine emotionale Reise zur Weltmeisterschaft gesprochen. Was konntest du den potenziellen Europameister*innen mitgeben?

Die Erwartung der anderen ist meistens größer als die eigene. Daher habe ich aufgedrösel, was es für mich bedeutete, Weltmeisterin zu werden – gerade nach einem solchen Weg. Im Zentrum steht die Frage nach der Mentalität: Muss ich erst im Finale Weltmeister werden oder bin ich das tatsächlich vorher schon? Welche Entscheidungen sind notwendig, um mir später die Medaille umhängen zu können? Ein Jahr lang habe ich über so etwas gar nicht nachgedacht. Für mich war es wichtig, einen Weg zu finden, den Spaß wieder in den Sport zurückzubringen und den in mein Können zu legen – so kamen die Ergebnisse von ganz allein. Ich bin vor allem dann erfolgreich, wenn ich es schaffe, meine Trainingsleistungen gut in den Wettkampf zu bringen, ohne mich beeinflussen zu

lassen. Dazu gehört auch mal „Nein“ zu sagen, den eigenen Raum für sich zu schaffen, aber auch mal Emotionen kurz beiseiteschieben zu dürfen – das alles für den Moment: Denn solche Ereignisse, die sind für mich. Das mache ich für niemand anderen.

Wie hast du dich vor wichtigen Wettkämpfen motiviert?

Mir haben zum Beispiel Motivationssprüche geholfen wie: „Der Schlüssel ist nicht der Wille zu gewinnen. Den hat jeder. Wichtig ist der Wille, sich auf den Sieg vorzubereiten“ von Bobby Ritter oder: „Es sind nicht die Berge vor dir, die dich ermüden, sondern der Kieselstein im Schuh“ von Muhammad Ali. Das Thema Resilienz ist extrem wichtig. Man schleppt immer Themen mit sich herum, die einen aus dem Konzept bringen können wie z. B. ein schlecht gelaufenes Training oder ein Wettkampfpatzer zu Beginn. Wenn man resilient ist, findet auch der Kieselstein seinen Platz: Ich kann mich entscheiden, ihn mitzunehmen, trotzdem weiterzumachen. Zweifel gibt es immer, es geht darum, sie im richtigen Moment loszulassen: „Du kannst nur gewinnen, wenn der Mut zu siegen größer ist als die Angst zu verlieren“ – das ist der Spruch auf meinem Handy-Hintergrund und er motiviert mich.

Dajana Eitberger ist erfolgreiche Rennrodlerin, gewann bei den Olympischen Winterspielen 2018 in Pyeongchang die Silbermedaille, wurde bei der Rennrodel-WM in Oberhof 2023 Weltmeisterin im Sprint und gewann die Bronzemedaille im Einzel. Zum Saisonende wechselte sie auf den Doppelsitzer. Nächstes großes Ziel der Thüringerin: Olympia 2026.



Veranstaltungen

Freuen Sie sich mit uns auf diese
ausgewählten Highlights im neuen Jahr 2024:

FEBRUAR

Didacta

20. – 24.2.2024
Koelnmesse, Köln

APRIL

RoboCup German Open

17. – 21.4.2024
Messe Kassel, Kassel

Hannover Messe

22. – 26.4.2024
Deutsche Messe, Hannover

MAI

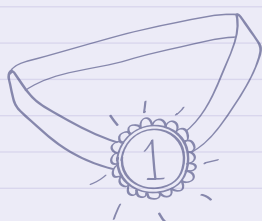
Kaminabend

15.5.2024 • tbc

Mitgliederversammlung

16.5.2024 • tbc

✓ angemeldet



IMPRESSUM

Herausgeber

SKILLS 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 Grading, Michaela Conrad,
die-journalisten.de / Sascha Schüler /
Sahra Amini, Dipl.-Psych. Sabine Schäfer,
Prof. Dr. Barbara Kreis-Engelhardt, Dr.
Hanns-Georg Büschelberger

Fotoredaktion

Studio Oase, Stephanie Werth,
Isabell Grading

Gestaltung

Studio Oase

Druck

Heidelberger Druckmaschinen AG

Fotos / Abbildungen

Cover Maria Eduarda Louira Magalhães/
Pexels, Arthem Malushenko/Pexels (S. 1),
Vitória Santos/Pexels (S. 2 o.l.), Freepik
(S. 2 o.r., u.l., S. 8, 53), WorldSkills
Europe/Krzysztof Kuczyk (S. 2 u.r., 39 m.),
Bundesregierung/Guido Bergmann (S. 3 o.,
S. 14), Frank Erpinar (S. 3 u., 26 r., 27, 28,
29 o., 31 l. & r., 36, 38 o., 44-50), Nataliya
Vaitkevich/Pexels (S. 4), Matheus Bertelli/
Pexels (S. 5), Rene Asmussen/Pexels (S. 6),
WorldSkills Germany (S. 7, 42 l., 51), cotton-
bro studio/Pexels (S. 9 l.), Holiak/Freepik

(S. 9 r.), Monstera Productions/Pexels
(S. 10), Pexels (S. 11, 12 l.), Sabina Schäfer
(S. 12 r.), Vecteezy (S. 17, 19), ALBBW (S. 20,
22), Martin Klindtworth (S. 25, 26 l., 37,
38 m., 39 u., 41, 42 m. & r., 43), Lisa Fotios/
Pexels (S. 29 u.), Alari Tammsalu (S. 31 o.),
Laurent Bagnis (S. 32 o., 33 l.), WorldSkills
International (S. 32 u., 33 r.), Kamil
Domanski/WorldSkills Europe (S. 39 o.),
Klaudia Chojnacka/WorldSkills Europe
(S. 38 r.), Natalia Arantes/Unsplash (S. 55),
Prof. Dr. Barbara Kreis-Engelhardt (S. 56),
Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH (S. 59),
Christian Heilwangen (S. 60), BSD (S. 61 o.),
Mareks Galinovskis (S. 61 u.)

ISSN

2566 – 7688



Jetzt vormerken

2024

JULI

World Youth Skills Day

15.7.2024 • Weltweit

SEPTEMBER

WorldSkills Lyon 2024

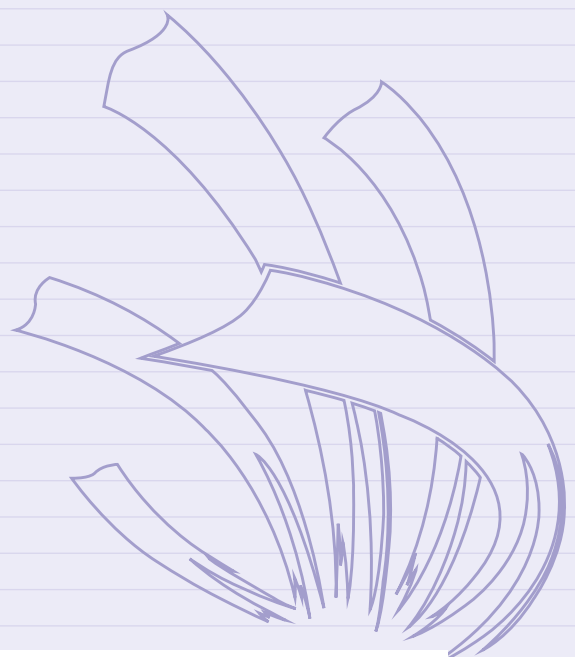
10. – 15.9.2024
Eurexpo, Lyon (Frankreich)

vorgemerkt



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



Weitere Mitglieder



Servicepartner



Mehr Informationen zur Mitgliedschaft auf:



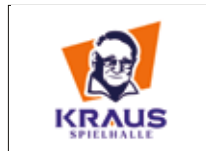
www.worldskillsgermany.com/de/netzwerk/mitglied-werden/

Partner und Förderer



Sponsoren

Gold



Silber



WorldSkills Germany Supporter Community

Setzen Sie sich für die Stärkung der beruflichen Bildung und Nachwuchsförderung ein. Werden SIE Supporter von WorldSkills Germany und ermöglichen Sie in Zukunft vielen weiteren Fachkräften die großartige Chance, bei Berufswettbewerben über sich hinauszuwachsen.

Vielen Dank an alle aktuellen Supporter!

Jeder
Euro
hilft!



Jetzt Supporter werden!

worldskillsgermany.com/de/netzwerk/spenden/supporter-community



Gefördert von



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

Ausbildung bei Viega.

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
- Kaufmann (m/w/d) für Speditions- und Logistikdienstleistungen

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.

