

SKILLS MAGAZIN

#27



Best Practices in der Berufsbildung

Mai 2024
Schutzgebühr 6,50 €
ISSN 25667688



LEITARTIKEL

Neue Skills, neue Verantwortung

MEINUNG

„Stirbt die Ausbildung in der Fläche, fallen auch die regionalen Arbeitsplätze weg“

WELTWEIT

Früh übt sich — Skills-Entwicklung in Kanada schon im Schulalter

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

Ausbildung bei Viega.



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

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

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

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

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

Unsere Ausbildungsberufe im Überblick:

GEWERBLICH-TECHNISCHE BERUFE

- Elektroniker (m/w/d) für Betriebstechnik
- Industriemechaniker (m/w/d)
- Maschinen- und Anlagenführer (m/w/d)
- Mechatroniker (m/w/d)
- Oberflächenbeschichter (m/w/d)
- Technischer Produktdesigner (m/w/d)
- Kunststoff- und Kautschuktechnologe (m/w/d)
- 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

Vorhang auf!



Neue Vorboten des modernen Arbeitens treten am Horizont auf: Neue Skills und Zielgruppen, auch bei der Suche nach Fachkräften, sind gefragt. Die Vier-Tage-Woche ist ebenso ein neuer Trend. Was bedeuten diese Änderungen für Ausbilder*innen, Betriebe und Auszubildende? Ist das gut oder kann das weg? In dieser Ausgabe schauen wir hinter den Vorhang und auf Best Practices der Berufsbildung. Kommen Sie mit!

**Leitartikel****8**

Neue Skills, neue Verantwortung

Titelthema**1**

Best Practices in der Berufsbildung

**Meinung****20**

„Stirbt die Ausbildung in der Fläche, fallen auch die regionalen Arbeitsplätze weg“

Forschung**23**

Neue Berufe kennenlernen ohne einschränkende Klischees



Trends 12

Trend Vier-Tage-Woche: Ja oder nein?



Weltweit 37

Früh übt sich — Wie Kanada mit der Skills-Entwicklung bereits im Schulalter ansetzt

STANDPUNKT	7
BEST PRACTICE	17
Rentner*innen im Un-Ruhestand	
ADVERTORIAL	28
Vom Quereinstieg zur IHK-Zertifizierung	
JUNGE STIMMEN	30
Eigene Projekte sind wichtig für die Motivation	
LEISTUNGZENTREN	32
Hartes Training für süße Siege	
BDBA	41
Agile berufliche Ausbildung als wichtige Ressource	
INTERNATIONALE WETTBEWERBE	44
Team Germany will den Adler fliegen lassen	
NETZWERK	48
Neue Mitglieder	
DIGITALISIERUNG	50
Kick it like a Robot	
NEWS	55
NACHGEFRAGT	56
„Das Interesse ist gewaltig“	
TERMINE	58
MITGLIEDER UND PARTNER	60
IMPRESSUM	49



Seit 1970 ermitteln die Industrie- und Handelskammern den Weiterbildungserfolg unter ihren Absolvent*innen einer Höheren Berufsbildung. Als Hauptmotiv für eine Weiterbildung wird vorwiegend der berufliche Aufstieg (78 %) genannt. Aber auch die intrinsische Motivation spielt eine Rolle: 58 % wünschen sich dadurch Neues zu lernen und den persönlichen Horizont zu erweitern.



Die größten Herausforderungen für Arbeitgeber und Erwerbstätige sieht die Bundesregierung besonders in den „drei großen D“: Demografie, Digitalisierung, Dekarbonisierung. Mit der Fachkräftestrategie sollen die Potenziale von Frauen, Älteren, Menschen mit Migrationshintergrund und Jugendlichen ohne Ausbildung sowie Menschen mit Behinderung stärker genutzt werden, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.



Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz fördert das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), das kleine und mittlere Unternehmen dabei unterstützt, Fachkräfte zu finden, zu binden und zu qualifizieren. Dazu führt das KOFA Daten der Bundesagentur für Arbeit, des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Statistischen Bundesamtes zusammen und wertet diese aus.

Gemeinsam sind wir „Macher“ und Impulsgeber



Liebe Leser*innen,

wir haben genügend Talking Heads. Es wird gerne viel und generell gesprochen. Strategien erstellt, Konzepte verabschiedet.

Wer aber bringt diese Konzepte auf die Straße?
Führt sie zum Erfolg?

Wer kontrolliert die Nachhaltigkeit des Tuns?
Uns liegt es sehr am Herzen, dass unsere Arbeit Wirkung zeigt.

Indem Fachkräfte gefördert werden. Indem wir sie und andere für die Berufe begeistern und indem wir Impulse bieten, die für die berufliche Bildung nützlich sein können.

Zusammen mit anderen „Machern“ möchten wir im Netzwerk weiter gehen. Reden sollen die anderen. Wir möchten machen. In Partnerschaft mit anderen Impulsgebern. Deshalb sind wir vernetzt mit unseren Partnern in Handwerk, Industrie und Dienstleistung. Deshalb arbeiten wir zusammen, unter anderem mit dem New Automation e. V., mit dem RoboCup und anderen Initiativen.

Lassen Sie uns die Konzepte auf die Straße bringen. Lassen Sie uns Menschen jeglichen Alters, jeglicher Herkunft und unabhängig ihres Bildungsstandes begeistern, sich auf den Weg zu machen. Sie können unseren Arbeitsmarkt bereichern und mit ihrer Vielfalt ein produktives und konstruktives Miteinander gestalten.

Wir müssen die Ausbildung junger Menschen als Gemeinschaftsaufgabe verstehen, genauso wie das Bewerben der vielfältigen Berufe. Tun wir das nicht, verlieren wir am Ende alle.

Das ist unser Anspruch: wir für unsere Partner und Mitglieder. Wir möchten mit der finanziellen Unterstützung unserer Mitglieder und Förderer Gutes tun. Zum Nutzen Aller.

MEWA, unser neuer Presenter-Partner seit Januar 2024, ist ein besonderes Vorzeigunternehmen, welches mit der Partnerschaft mit WorldSkills Germany sein enormes gesellschaftliches Engagement verdeutlicht. Wir freuen uns auf die erfolgreiche Zusammenarbeit.

**Herzlichst
Ihr Hubert Romer**

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

Neue Skills, neue Verantwortung



Weiterbildungsangebote in der
„Allianz der Chancen“ — wie Unternehmen die
Transformation der Arbeitswelt proaktiv
gestalten können

Es ist eine Win-win-Situation für alle Beteiligten: Der aus über 60 Unternehmen bestehende Zusammenschluss Allianz der Chancen zeigt in zahlreichen internen Projekten Mitarbeitenden neue Wege für die berufliche Bildung auf. So wollen die teilnehmenden Konzerne ihre Belegschaft auf die Zukunft vorbereiten – und dem Fachkräftemangel auch intern entgegenwirken.

Als bei der TUI im Jahr 2020 das Umschulungs- und Weiterqualifizierungsprojekt „for:ward“ bereits in der Planungsphase war, hatte sich das Netzwerk Allianz der Chancen noch gar nicht gegründet. „Wir wussten damals, dass sich gewisse IT-Rollen verändern werden, wir gleichzeitig aber auch sehr viel gutes Personal bei uns im Unternehmen hatten. Uns war schnell klar, dass wir unsere Kolleginnen und Kollegen dabei unterstützen möchten, in neue, zukunftsfähigere Rollen zu wachsen“, erinnert sich Lisa Dahms Global Head of Tech People Development bei TUI. Sie wurde damals federführend damit beauftragt, ein Programm aufzusetzen, das Mitarbeitende bei der internen Umschulung begleitet und unterstützt. „Zu der Zeit waren externe Trainings hoch im Kurs, aber so wird man nicht fit für eine gänzlich neue Rolle. Uns war schnell klar: das war nicht unser Weg. Stattdessen brauchen wir ein auf unsere spezifischen Bedürfnisse zugeschnittenes, gesamtheitliches Programm zur Weiterentwicklung.“ Gemeinsam mit den externen Partnern Udacity und Udemy wurde ein globales Entwicklungsprogramm implementiert, welches den Mitarbeitenden Zugang zu den jeweiligen Online-Lernplattformen bietet und damit flexibles und ortsungebundenes Lernen ermöglicht um fit für die Herausforderungen einer sich immer schneller wandelnden Arbeitswelt zu werden.

Allianz vertritt fast 6 Mio. Menschen

Mit dem innovativen Weiterbildungsangebot passt der Touristik-Konzern vortrefflich in das Konzept der Allianz der Chancen. „Die Allianz der Chancen wurde immer bekannter und damit wuchs auch unser Wunsch, ein Teil davon zu sein. Die Mitgliedschaft bietet viele Möglichkeiten, über den Tellerrand zu schauen, eigene Erfahrungen zu teilen und voneinander zu lernen“, so Dahms. Die Gründung erfolgte im Jahr 2021 mit 26 Unternehmen. Mittlerweile ist das Netzwerk auf über 60 angewachsen. Zu den Gründungsmitgliedern gehörten Global Player wie Bayer, BASF, Siemens oder die Telekom. Ziel des Zusammenschlusses ist es, die immer schnelleren Veränderungen der Arbeitswelt – sei es durch Klimakrise, Digitalisierung oder demografischen Wandel – proaktiv mitzugestalten, statt nur reagieren zu können. Den Belegschaften sollen wirtschaftlich und sozial nachhaltige Beschäftigungsperspektiven geboten werden, man möchte Beschäftigte auch branchenübergreifend vermitteln. Von der Pharma- über die Automobilindustrie bis weit hinein in den Dienstleistungssektor vertritt die Allianz mittlerweile mehr als 2,7 Mio. Mitarbeitende in Deutschland und 5,8 Mio. weltweit an über 6.050 Standorten (Stand: März 2024). Dabei bietet das Netzwerk neben den zahlreichen Projekten der teilnehmenden Unternehmen auch entsprechende Vernetzungsmöglichkeiten, regelmäßige Treffen sowie Handlungsempfehlungen zum Umgang mit dem allgegenwärtigen Thema Transformation der Arbeitswelt.

Im Safe Space neue Skills erlernen

Beim „for:ward“-Programm der TUI dreht sich alles um die Vermittlung von IT-Wissen an die Belegschaft. So können sich Mitarbeitende komplett neu orientieren, bisherige System Engineers sich beispielsweise zu

„Die Hauptsache ist, dass die Teilnehmer*innen tiefgreifend verstehen, wie sie mit dem zu erlernenden Skill umgehen können.“

– Nadine Freytag, Global Learning and Development Specialist, TUI

Software Engineers fortbilden. „Ein zentraler Punkt der Maßnahme ist seit dem Start des Programms die kontinuierliche Weiterentwicklung der Programmstruktur sowie der Inhalte des Programms“, erklärt zudem Global Learning and Development Specialist Nadine Freytag, die for:ward mittlerweile verantwortet. Das Programm besteht seit letztem Jahr aus zwei unterschiedlichen Lernangeboten, für die sich Mitarbeitende bewerben können. Ein Angebot beinhaltet ein rund sechsmonatiges Lernen, bei dem sich die Mitarbeitenden innerhalb von sieben TUI-spezifischen Lernpfaden – beispielsweise zum IT Security Engineer oder Machine



„ Wir haben Mitarbeitende aus teils komplett anderen Fachbereichen neu integrieren können.“

— Marc Estorf, Personalleiter, EWE



Learning Engineer – zusammenfinden. Mitarbeitende bewerben sich vorab für die Aufnahme ins Programm, um sich in ihrer favorisierten Rolle hinein- oder weiterzuentwickeln. Die Anzahl der Plätze je Lernpfad wird dabei vorab nicht festgelegt, sondern gestaltet sich in Anlehnung an die Bewerbungen. Einmal für das Programm ausgewählt, werden die Teilnehmenden zu 30 bis 50 Prozent ihrer Arbeitszeit von ihrem eigentlichen Tagesgeschehen freigestellt, um sich auf das Lernen konzentrieren zu können. In der Online-Akademie Udacity stehen dazu „Real-Life-Projects“ zur Verfügung – praxisnahe Aufgaben, die auf die zukünftige Rolle vorbereiten. Nadine Freytag erklärt: „Die for:ward Teilnehmenden können sich in den fachrelevanten Projekten in einem Safe Space ausprobieren. Da gibt es keine maximale Anzahl an Versuchen. Die Hauptsache ist, dass die Teilnehmenden tiefgreifend verstehen, wie sie mit den zu erlernenden Skills umgehen können. Dabei werden sie von Mentoren unseres Partners begleitet.“ Das zweite Lernangebot im Rahmen des for:ward Programms wird als „individueller Lernpfad“ bezeichnet, welcher das ganze Jahr über angeboten wird.

Hier können sich die Mitarbeitenden intensiv mit ihrer eigenen rollen-spezifischen Weiterentwicklung auseinandersetzen und Kompetenzen für den Berufsalltag aufbauen. Auch Personen, die neu im Unternehmen sind und für ihre Aufgabe noch entsprechende zusätzliche Fähigkeiten benötigen, z.B. im Bereich Data Science, werden in diesem Rahmen abgeholt. Das bringe wiederum große Vorteile für die Rekrutierung neuer Mitarbeitender, selbst wenn sie noch nicht alle erforderlichen fachlichen Kompetenzen mitbringen, da bestehende Wissenslücken leichter und zielgerichtet geschlossen werden können.

Hospitality als Karrierewendepunkt

Auch die anderen Unternehmen der Allianz verantworten eigene Projekte, wie das Oldenburger Energie- und Telekommunikationsunternehmen EWE, das zu den Mitgliedern der ersten Stunde zählt. „Die Arbeitswelt verändert sich im Großen wie im Kleinen. Unsere Angestellten benötigen in dieser Phase Sicherheit und Perspektiven, um sich dem Wandel zu stellen und sich gegebenenfalls auch beruflich verändern zu können“, so Leiter Recruiting Marc Estorf.

Dafür wurde 2021 ein Hospitalisationsprogramm innerhalb des Konzerns auf die Beine gestellt, mittels dem Mitarbeitende für bis zu vier Wochen auch in völlig fachfremde Bereiche reinschnuppern können, um möglicherweise neue Karrierewege für sich zu entdecken. Mit Erfolg: „Wir haben Mitarbeitende aus teils komplett anderen Fachbereichen neu integriert können, beispielsweise aus dem Vertriebsbereich in das Personalwesen. Teilweise gibt es da sogar ganz unerwartete Passagen: So haben wir beispielsweise auch eine Mitarbeiterin aus dem Finanzumfeld in unseren Telekommunikationsbereich bringen können“, berichtet Estorf. Doch nicht nur die Mitarbeitenden würden von solchen Programmen profitieren, sondern auch das Unternehmen, wie der Leiter Recruiting stolz anmerkt: „Wir haben zahlreiche, auch fachfremde Mitarbeitende in neue Verantwortungsbereiche entwickeln können. Damit konnten wir Bedarfe und Vakanzen intern besetzen und haben den Mitarbeitenden Wertschätzung und Perspektive entgegengebracht. Bislang wurden die Hospitalisationen von allen Beteiligten als extrem wertvoll wahrgenommen.“



Mitarbeiterbindung gegen den Fachkräftemangel

Wertschätzung sei ein wichtiges Stichwort, meint auch Lisa Dahms, und erzählt: „Bei einer unserer ersten Evaluationen haben 70 Prozent der Teilnehmenden angegeben, dass sie sich aufgrund des Programmes stärker verbunden mit dem Unternehmen fühlen und noch länger für TUI arbeiten möchten. Investitionen in Weiterentwicklung und Qualifizierung sind Investitionen in die Mitarbeiterbindung. Das ist insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels von Bedeutung. Zudem haben wir durch das Programm einen organisch wachsenden Wissensaustausch im Unternehmen. Insofern

ist for:ward für uns wirklich eine absolute Erfolgsgeschichte, die wir gerne noch weiter ausbauen möchten.“ Und auch Estorf zieht für EWE bei der Betrachtung des eigenen Programms in Zeiten oft nur schwer zu besetzender Stellen ein ähnliches Fazit: „Gerade hinsichtlich des Fachkräftemangels kann der Wert einer solchen Weiterentwicklung der Stammbelegschaften gar nicht hoch genug bemessen werden.“

Welche Tipps würden die Expert*innen interessierten Unternehmen mit auf den Weg geben, die ähnliche Programme etablieren wollen? „Man sollte rechtzeitig für das entsprechende kulturelle Mindset bei Führungskräften und Belegschaft

sorgen, was etwaige Ausfallzeiten oder noch nicht gänzlich ausgeprägte Skills der Mitarbeitenden angeht. Da gilt es, den entsprechenden Umbau der Teamstruktur positiv zu begleiten“, sagt Marc Estorf. Dabei sollte man sich im Vorfeld allerdings nicht zu sehr in der Planung verlieren, meint wiederum Lisa Dahms, die empfiehlt: „Einfach anfangen und ausprobieren. Es ist schöner, eine solide Basis zu haben und das Programm im Sinne der gemachten Erfahrungen entsprechend weiterzuentwickeln, als von vornherein auf den ganz perfekten Wurf zu warten und damit wertvolle Zeit und Chancen für die Entwicklung der eigenen Mitarbeitenden zu verlieren.“

„Investitionen in Weiterentwicklung und Qualifizierung sind Investitionen in die Mitarbeiterbindung. Das ist insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels von Bedeutung.“

— Lisa Dahms, Global Head of People Development, TUI



Weitere Informationen finden Sie unter:



[www.allianz-
der-chancen.de](http://www.allianz-der-chancen.de)

- 1 Annika Walter-Carstens (l.) aus dem EWE-Shop in Nordenham hospitiert im Ausbildungsbereich der EWE AG
- 2 Mit Unterstützung von Erik Tscherne, Elektroniker für Betriebstechnik im zweiten Ausbildungsjahr, bereitet Annika Walter-Carstens ein Namensschild vor.



1

Trend Vier-Tage-Woche: Ja oder nein?

Wie Unternehmen das neue Arbeitszeitmodell bei sich umsetzen

Rund 81 Prozent der Vollzeitbeschäftigte wollen die Vier-Tage-Woche, brachte eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung 2023 in Erfahrung. Diese Aussage will die Berliner Unternehmensberatung Intraprenör jetzt auf Herz und Nieren prüfen. „Deutschlands größtes Experiment zur Vier-Tage-Woche“ – so lautet die verheißungsvolle Ankündigung der seit 1. Februar 2024 laufenden Pilotstudie. Rund 50 Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen und

Regionen nehmen an der Studie teil, um ein möglichst breites Bild der deutschen Wirtschaft abilden zu können. Zwei Handwerksbetriebe aus Bayern und Baden-Württemberg sind dabei schon deutlich weiter – bei ihnen ist die Vier-Tage-Woche längst gelebte Realität.

Seit Sommer 2022 gilt im Malerbetrieb von Manfred Hergert im unterfränkischen Kitzingen die Vier-Tage-Woche. Sie war kein ausgeklügelter Schachzug des Inhabers, um sich von der Konkur-

renz abzuheben und auf Fachkräftefang zu gehen, sondern entstand auf Initiative der Mitarbeitenden: „Ich bin für alle Schandtaten bereit“, lacht er. Seitdem arbeiten seine Angestellten in der Sommerzeit zehn statt acht Stunden am Tag, der Freitag bleibt für die Belegschaft frei. Der Chef nutzt den Tag, um Angebote oder Rechnungen zu schreiben und für andere Büro- und Betriebstätigkeiten, die seine Konzentration fordern – „ohne, dass ich einem meiner Jungs Putz auf die Baustelle liefern muss“, betont er

“

90 bis 95 %

der teilnehmenden Unternehmen in England blieben nach der Studie bei der Vier-Tage-Woche.“

augenzwinkernd. Die genießen währenddessen ihr verlängertes Wochenende: „Zwei meiner Angestellten sind letztes Jahr Vater geworden. Für die ist das toll, einen Tag mehr bei der Familie sein zu können und mehr Freizeit am Stück zu haben.“

Das A & O: Vertrauen und Disziplin

Ein Freifahrtschein ist die neue Regelung aber nicht. Hergert machte seinen Leuten zu Beginn unmissverständlich klar: „Die zehnte Stunde muss noch die gleiche Arbeitsleistung haben wie die sechste oder siebte – sonst können wir das gleich lassen!“ Seine Mannschaft belohnt das Vertrauen ihres Malermeisters: „Die Jungs sind auch in der zehnten Stunde noch voll dabei“, lobt er den Einsatz seiner Angestellten. Hergert ist sich aber auch bewusst, dass das Modell der Vier-Tage-Woche nicht für jeden Betrieb passen mag: „Man muss die Voraussetzungen haben, damit das klappt. Das geht nicht überall. Wir haben unsere festen Arbeitszeiten, da funktioniert das. Ich habe zudem nur vier Leute, da fällt das auf, wenn einer seinen Job schleifen lässt. Die Disziplin muss schon stimmen.“

“**Die Produktivität ist gestiegen. Es gibt auch weniger Mitarbeiterausfall. Dieser eine Tag gibt schon viel Kraft und Entspannung.**“

– Ayleen Bauser, Sanitär Heizung Fliesen Gaßner

Nicht alle sind begeistert ...

Zurück zur normalen 5-tägigen Arbeitswoche geht es bei Hergert und seinem Team immer im Winter: „Wir stellen mit der Winter- und Sommerzeit das Arbeitszeitmodell um. Wir fangen im Winter später an und arbeiten dann auch am Freitag.“

Mit der Umstellung auf die Sommerzeit geht bei uns auch die Vier-Tage-Woche wieder los“, erklärt er. Der Grund liegt in der geringeren Helligkeit im Winter: „Ab 16.30 Uhr sieht man draußen einfach nichts mehr. Gerüstarbeiten sind so nicht möglich.“ Innovative Konzepte wecken zu Beginn meist Argwohn – wie war die Resonanz außerhalb des Betriebs? „Meinen Kunden ist das völlig egal“, sagt er, allerdings: „Von anderen Betrieben gab es auch Stimmen, die gesagt haben: ‚Das ist doch nix!‘, ‚Dass ihr das macht...‘ – aber das ist mir egal“, zeigt er sich resolut. Eine gesteigerte Attraktivität seines Unternehmens auf dem Stellenmarkt bringt das Vier-Tage-Modell seiner Erfahrung nach nicht mit sich: „Wir werben zwar damit, es scheint aber kein Argument zu sein. Ich habe keinen Mitarbeiter mehr dadurch bekommen.“

Mehr Produktivität, weniger Ausfallzeiten

Eine Erfahrung, die Ayleen Bauser vom Sanitärbetrieb Gaßner im baden-württembergischen Denkingen bestätigen kann: „Wir haben uns auch mehr erhofft.“ Auch wenn das Arbeitszeitmodell in der Stellenanzeige ausgeschrieben wurde und mittlerweile eine feste Größe im Betrieb ist, so richtig Thema ist es auch beim Denkingener Betrieb nicht: „Einer unserer Mitarbeiter kommt ursprünglich aus Kahla in Thüringen, ist immer gependelt. Für ihn war das natürlich eine tolle Sache – letztlich entschieden hat er sich aber für uns, weil es menschlich toll gepasst hat.“ Und zwar so gut, dass auch die Familie mittlerweile ganz ins Schwäbische umgesiedelt ist. Ayleen Bauser betont aber: „Die Vier-Tage-Woche ist ein guter Anreiz.“ Auch sonst sieht sie etliche Vorteile: „Die Produktivität ist gestiegen: Eine Duschsanierung schaffen wir jetzt in vier Tagen anstatt in fünf, weil die Mitarbeiter ihre Baustelle selbst fertig machen und

nicht ihrem Kollegen überlassen wollen. Es gibt auch weniger Mitarbeiterausfall, sei es aufgrund von Krankheit oder z. B. Arztterminen. Wenn es geht, legen unsere Mitarbeiter die auf ihren freien Tag.“

Auch beim Thema skeptische Resonanz von außen zeigt sich beim Betrieb in Denkingen ein ähnliches Bild wie beim Malerkollegen aus Kitzingen. Ayleen Bauser berichtet von einem befremdlichen Feedback eines Handwerkskollegen einer anderen Branche: „Wir wurden gefragt, was uns einfällt, das Handwerk so arrogant darzustellen, als dass wir es nicht mehr nötig hätten, fünf Tage arbeiten zu müssen. Dabei hat derjenige es einfach nicht verstanden“, sagt sie. „Unser Betrieb läuft ja an fünf Tagen: Ein Mitarbeiter hat Montag frei, der andere Freitag. Die Vier-Tage-Woche ist als reiner Anreiz für unsere Mitarbeiter zu verstehen.“ Positivere Resonanz gab es indes z. B. von der Öffentlichkeit: „Wir bekommen viele Anfragen von Journalisten oder für Bachelorarbeiten.“ Es gibt aber auch viele Unternehmen, die nach Rat fragen, wie sie umstellen können, oder das Modell adaptieren: „Ein Kollege vom Bodensee hat sich das Modell zwei Jahre lang angeschaut und mittlerweile ebenso die Vier-Tage-Woche eingeführt“, berichtet Bauser.

Entstanden durch Mitarbeiterinitiative

Beim Betrieb Gaßner sieht dieses wie folgt aus: Die Wochenarbeitszeit hat der Betrieb von 40 auf 37 Stunden reduziert bei gleichem Lohn, an den einzelnen Tagen arbeiten



„Die zehnte Stunde muss noch die gleiche Arbeitsleistung haben wie die sechste oder siebte – sonst können wir das gleich lassen!“

– Manfred Hergert, Malergeschäft Friedrich Hergert



2

die Mitarbeitenden länger – und das bereits seit 2017. Grund war der Fachkräftemangel. Gleich zwei Mitarbeiter verließen den Betrieb 2016. Ersatz musste her, die Suche gestaltete sich jedoch schwierig. „Für eine Baustelle haben wir uns dann zwei Leiharbeiter aus Berlin geholt. Sie haben uns gefragt, ob sie schon am Donnerstagabend zu ihren Familien zurückfahren könnten, wenn sie die Zeit vorher reinschaffen würden. Für uns war das kein Problem und plötzlich hatten wir eine Vier-Tage-Woche“, erklärt sie. Die zwei Leiharbeiter sind längst durch zwei neue Mitarbeiter ersetzt, das

Modell ist geblieben. Ayleen Bauser vom Sanitärbetrieb Gaßner zieht ein positives Fazit für ihren Betrieb: „Wir machen das schon so lange. Wenn sich das nicht bewährt hätte, würden wir es nicht tun. Die Erholungsphase ist länger. Dieser eine Tag gibt schon viel Kraft und Entspannung.“ Für ihren Mann, Meister und Betriebsinhaber Marcus Gaßner, gilt die Vier-Tage-Woche übrigens nicht: „Der will das aber auch gar nicht anders“, fügt sie schmunzelnd hinzu.

Studie in England zeigt positive Ergebnisse

Die Ergebnisse der Intraprenör-

Studie sind für Oktober zu erwarten. Bereits abgeschlossene Studien aus dem Ausland klingen vielversprechend. Carsten Meier, Managing Partner und Mitgründer von Intraprenör, sagte jüngst der Wirtschaftswoche: „Grundsätzlich sind alle Studien aus dem Ausland überwiegend positiv ausgefallen. In Großbritannien konnten wir positive Effekte auf die Mitarbeiterbindung, die Attraktivität der Unternehmen und die Arbeitgeberzufriedenheit feststellen. Wir konnten aber auch eine positive Produktivitätsentwicklung erkennen: Die Teilnehmenden haben gesagt, dass sie im Schnitt produktiver in einer Vier-Tage-Woche sind als in

einer Fünf-Tage-Woche, außerdem stieg bei einigen der Umsatz. Wie erfolgreich die Studie in den anderen Ländern gelaufen ist, sehen wir auch daran, dass knapp 90 bis 95 Prozent der teilnehmenden Unternehmen nach der Studie in der Vier-Tage-Woche geblieben sind.“

Ob sich die Ergebnisse auf Deutschland übertragen lassen, wird sich zeigen. Trotz aller Bemühungen: Repräsentativ werden sie nicht sein und nicht jeder Betrieb kann eine Vier-Tage-Woche umsetzen. Die Studienergebnisse geben aber einen wichtigen Einblick in die Möglichkeiten, die einige Betriebe hierzulande austesten könnten – so wie es bspw. die Handwerksbetriebe Hergert und Gaßner bereits seit etlichen Jahren tun.

Wie sieht es beim Thema Ausbildung aus? Ließe sich die berufliche Bildung mit einer Vier-Tage-Woche

stimmen? Das sicherlich nur, wenn alle an einem Strang ziehen, bspw. bei veränderten Ausbildungsplänen oder einer stärkeren Fokussierung auf die wichtigsten Inhalte, um die verbliebenen zeitlichen Ressourcen zu nutzen. Vielleicht wäre auch mehr Initiative der Auszubildenden gefragt, z.B. in Form von Blended-Learning oder mehr Selbstlernphasen, bspw. via Online-Tools. Aber auch andere Ansätze wie eine Ausbildung in Teilzeit wären ein spannendes mögliches Gedankenspiel. Fakt ist, ob im Berufsalltag oder in der Ausbildung, es bleiben Herausforderungen: Eine sorgfältige Planung und Umsetzung ist daher notwendig, um die Qualität im Beruf zu sichern und gleichzeitig die Vorteile des neuen Arbeitsmodells zu nutzen.

Mehr Informationen finden Sie unter



www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-rund-81-prozent-der-vollzeitbeschäftigten-wollen-vier-tage-woche-49242.htm



www.intraprenoer.de/4tagewoche

1 Marcus Gaßner und Ayleen Bauser haben die Vier-Tage-Woche in ihrem Sanitärbetrieb in Denkingen bereits 2017 eingeführt.

2 Das Team von Malermeister Manfred Hergert aus Kitzingen ist auch in der zehnten Stunde noch voll konzentriert bei der Sache – der Betrieb hat die Vier-Tage-Woche vor zwei Jahren eingeführt.



1961-2024
63 Jahre Ausbildung
im neuen IKKE-Gebäude



IKKE – GEFRAGTER PARTNER FÜR PROFIS UND LERNENDE

- 780 Azubis werden ausgebildet zum Mechatroniker für Kältetechnik
- Meisterausbildung von aktuell 85 Meisterschülern
- Umschulungen zum Mechatroniker für Kältetechnik in 28 Monaten
- Zertifizierung gemäß Chemikalien-Klimaschutz- und EU F-Gas-Verordnungen
- Schulungszentrum für Servicetechniker
- Praxischulungen für internationale Azubis und Studenten
- WorldSkills Germany - Bundesleistungszentrum Kälte- und Klimatechnik

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

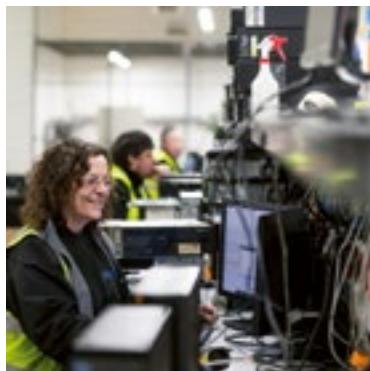


IKKE gGmbH Informationszentrum für Kälte-, Klima- und Energietechnik

Kruppstraße 184, 47229 Duisburg

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





 Computacenter

**WINNING
TOGETHER
FOR OUR PEOPLE
AND OUR PLANET**

WINNING TOGETHER

Als unabhängiger Technologiepartner beschaffen,
managen und transformieren wir digitale Technik.
Bist Du dabei?

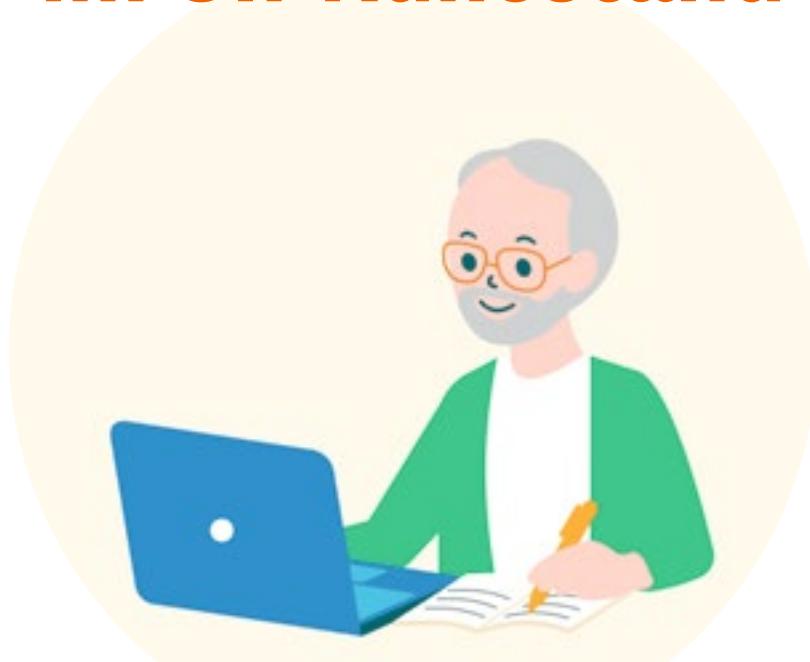
Als einer der führenden herstellerübergreifenden IT-Dienstleister erwartet Dich bei Computacenter Vielfalt – an Technologien, Themen und in den Teams! Unsere Kolleg:innen arbeiten an großen internationalen Projekten und gestalten Zukunft für Kunden von Grundschule bis Großkonzern! Wir wachsen seit mehr als 40 Jahren kontinuierlich – getragen von einer Unternehmenskultur, bei der jede:r unserer weltweit 20.000 Mitarbeiter:innen zählt.

careers.computacenter.com

Hier geht's zur
Karriere-Website:



Rentner*innen im Un-Ruhestand



**Zielgruppe mit Lust auf Arbeit,
Zeit und Know-how —
und wichtig für Unternehmen?**

2009 ist der 65-jährige Peter Hiltebrand aus der Schweiz gerade Rentner geworden – und mit seinem neuen Lebensabschnitt alles andere als zufrieden. Er hat Jahrzehntelang gerne als Elektriker gearbeitet. Zuhause fällt ihm schlicht die Decke auf den Kopf. Auf der Suche nach einer sinnvollen Tätigkeit im Haus geht er seiner Frau recht schnell auf die Nerven und sucht Rat bei seiner Tochter Sarah und deren Partner Reto Dürrenberger. Sie führen eine Werbeagentur in Zürich und haben schon bald die passende Idee: die Gründung von Rent a Rentner, einer Online-Arbeitsvermittlungsplattform für Rentner*innen in der Schweiz.

„Wir waren uns damals nicht im Klaren, was wir hier wirklich losgetreten haben. Was aus einer kleinen Kaffeeidee entstand, fand auf einmal überall in der Schweiz und sogar weltweit große Beachtung“, erzählt Reto Dürrenberger. Heute hat die Plattform mehr als 5.000 Mitglieder und fast ebenso viele Kund*innen. Rentner*innen bieten dort ihre Arbeitskraft an: Sie

unterstützen Unternehmen im Marketing, bei Rechts- oder Versicherungsthemen oder bieten Privatpersonen, Familien und Alleinstehenden Nachhilfe an oder gehen mit Hunden Gassi. Am meisten nachgefragt werden handwerkliche Tätigkeiten in Haus und Garten.

Was machen deutsche Rentner*innen?

Einen interessanten Überblick zur Situation deutscher Rentner*innen gibt die Studie „Rentnerinnen und Rentner am Arbeitsmarkt“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) von 2022. Hierin wird auch die Entwicklung der Beschäftigung aufgezeigt: So stieg der Anteil der 60- bis 85-jährigen erwerbstätigen Rentenbeziehenden von 5,1 % im Jahr 1996 auf 11,6 % 2014. 2017 waren es bereits 13,6 %. Und deren Zahl dürfte weiter steigen, seitdem vergangenes Jahr die Hinzuerdienstgrenze für Frührentner weggefallen ist. Nun wird die Rente nicht mehr wie zuvor üblich gekürzt, wenn ein Gehalt von 6.300 Euro im Jahr überschritten wird.

Steigende Zahlen arbeitswilliger Senior*innen sind eine Entwicklung, die auch Reto Dürrenberger bestätigen



“

Wir waren uns damals nicht im Klaren, was wir hier wirklich losgetreten haben. Was aus einer kleinen Kaffeeidee entstand, fand auf einmal überall in der Schweiz und sogar weltweit große Beachtung.“

— Reto Dürrenberger

1

kann – vor 15 Jahren, zur Gründung des Onlineportals, klang der Einsatz von Rentner*innen im Arbeitsmarkt geradezu absurd, erinnert er sich: „Als wir die Idee hatten, mussten wir erst eine Art Verhaltensänderung erzielen. Damals war der Gedanke, dass Rentner weiterarbeiten können und wollen, noch gar nicht in den Köpfen der Gesellschaft. Auch heute noch trauen viele Leute Rentnern bestimmte Tätigkeiten nicht zu.“ Darüber kann er nur den Kopf schütteln: „Ein Rentner hat meistens Zeit, ist günstiger oder bietet bspw. Tätigkeiten an, die sonst niemand macht. Außerdem genießt er hohes Vertrauen.“

Eher Ausnahme als Regel

Dennoch: Die Regel ist der Einsatz von Rentner*innen auch in Deutschland nicht. Laut Statistischem Bundesamt sind knapp 1,5 Millionen Erwerbstätige 65 Jahre und älter. 15 Prozent der 65- bis 69-jährigen, 13 Prozent der 70- bis 74-jährigen, aber nur 2 Prozent der noch älteren Rentner*innen gehen einer bezahlten Arbeit nach. Welche das ist, auch darauf finden sich Antworten in der Studie: „Bei Erwerbstätigkeit im Ruhestand kann es sich sowohl um die Fortführung der beruflichen Tätigkeit über den Rentenbeginn hinaus handeln – meist mit reduzierter Arbeitszeit – als auch um die Aufnahme einer neuen abhängigen oder selbstständigen Tätigkeit im Rentenalter.“ Welche Rolle Unternehmen dabei spielen, wird im Fazit der IAB-Studie beleuchtet: „So zeigen Westermeier und Wolf (2020), dass immer mehr Betriebe rentenberechtigte Beschäftigte halten wollen. Bislang erfolgt dies

allerdings überwiegend durch das Angebot von Minijobs neben der Rente, wenngleich auch zunehmend die Flexirente mit der Möglichkeit des rentensteigernden Hinzuerdienstes zur Altersrente angeboten wird.“

Spaß an der Arbeit und soziale Kontakte im Fokus

Auf sogenannte rentenberechtigte Beschäftigte setzt auch WorldSkills Germany-Mitglied und Sondermaschinenbauer HAHN Automation aus Rheinböllen: „Wir beschäftigen derzeit zwei Mitarbeitende, die normalerweise längst in Rente wären. Ein weiterer ist nach 24 Monaten Beschäftigung als Rentner Ende des Jahres endgültig in den Ruhestand gewechselt. Der finanzielle Anreiz für die Betroffenen ist sehr gut“, berichtet Pascal Tailliar, Head of People & Culture des Unternehmens. Neben dem Zusatzverdienst zu Pension und Rente hat Reto Dürrenberger eine weitere Motivation seiner älteren Klientel ausgemacht: „Der Austausch mit anderen Generationen ist ihnen sehr wichtig, auch die Bestätigung, gebraucht zu werden.“

Das zeigen auch die Studienergebnisse des IAB: „Während die meisten Rentenbeziehenden nichtmonetäre Gründe für ihre Erwerbsarbeit angeben – etwa Spaß an der Arbeit oder das Bedürfnis nach einer sinnvollen Aufgabe und sozialen Kontakten – spielen bei 43 Prozent auch finanzielle Motive eine Rolle.“ Gibt es auch Gründe, warum die einen arbeiten wollen und die anderen nicht? „Nicht erwerbstätige Rentenbeziehende haben ganz überwiegend keinen Erwerbswunsch mehr und sehen mehrheitlich keine finanzielle Notwendigkeit zu arbeiten“,



klärt die Studie auf. Auch als Lösung des vielzitierten Fachkräftemangels taugt der Einsatz der älteren Generation laut IAB nicht: „Die Aufstockung des Alterseinkommens durch Erwerbstätigkeit ist aber keine (dauerhafte) Option für alle Personen im Ruhestand, ersetzt nicht die Notwendigkeit zum Aufbau einer ausreichenden Alterssicherung vor Beginn des Ruhestands und wird den demografiebedingten Rückgang des Arbeitskräftepotenzials nicht aufhalten.“

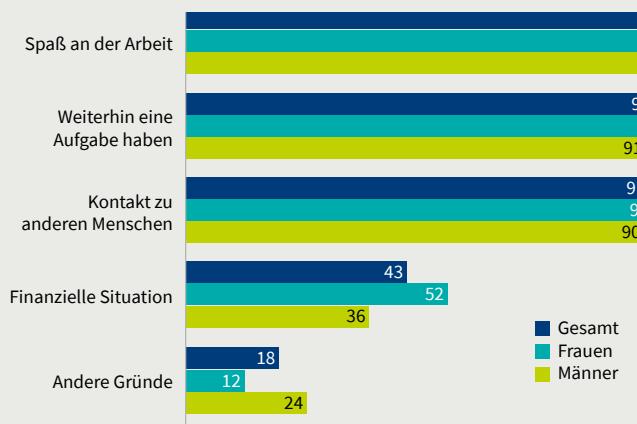
Peter Hiltebrand, quasi der Katalysator für das Schweizer Vermittlungsportal für Rentner*innen, hat das Wachstum des Portals eng begleitet, an Awardverleihungen teilgenommen und von seinen Erfahrungen berichtet. „Das war noch mal ein Höhepunkt für ihn im Rentenalter“, sagt sein Schwiegersohn. Heute ist der Pensionär endgültig im Ruhestand angekommen und konzentriert sich auf seine Gesundheit.

Während die meisten Rentenbeziehenden nichtmonetäre Gründe für ihre Erwerbsarbeit angeben – etwa Spaß an der Arbeit oder das Bedürfnis nach einer sinnvollen Aufgabe und sozialen Kontakten – spielen bei 43 % auch finanzielle Motive eine Rolle.“

– Studie „Rentnerinnen und Rentner am Arbeitsmarkt“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Motive für Erwerbsarbeit im Ruhestand, insgesamt und nach Geschlecht, 2018

Rentenbeziehende im Alter von 65 bis 74 Jahren, Anteile in Prozent (Mehrfachnennungen)



Frage und Antwortkategorien: Aus welchen Gründen sind Sie im Ruhestand erwerbstätig? Sagen Sie mir bitte für jeden der nachfolgend genannten Gründe, ob dieser auf Sie zutrifft oder nicht. A: Aufgrund Ihrer gegenwärtigen finanziellen Situation. B: Weil Sie Spaß an der Arbeit haben. C: Weil Ihnen der Kontakt zu anderen Menschen wichtig ist. D: Weil Sie auch weiterhin eine Aufgabe haben möchten. E: Aus anderen Gründen.

Sämtliche Anteilsunterschiede zwischen den Geschlechtern fallen statistisch nicht signifikant aus.

Quelle: PASS Welle 12 (2018), gewichtet; N=183. © IAB

Weitere Informationen finden Sie unter:



[www.iab.de/
publikation/?id=12378874](http://www.iab.de/publikation/?id=12378874)



Rent a Rentner in der Schweiz:
[www.rentarentner.ch/v2/
index.html](http://www.rentarentner.ch/v2/index.html)

1 Das Gründungs-Team von Rent a Rentner, einer Online-Arbeitsvermittlungsplattform für Rentner*innen in der Schweiz: Reto Dürrenberger, Sarah und Peter Hiltebrand.



„Stirbt die Ausbildung in der Fläche, fallen auch die regionalen Arbeitsplätze weg“

Im Gespräch mit Thomas Speck, Vorstandsvorsitzender des Verbands der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg e. V.



„Die Bildungspolitik droht aus Sicht der beruflichen Schulen in eine absolute Schieflage zu geraten. Trotz einer Vielzahl an jungen Menschen ohne Ausbildung und Fachkräftemangel werden erneut zu wenige Ressourcen für berufliche Ausbildung und berufliche Gymnasien eingeplant“, verkündet der Verband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg e. V. (Berufsschullehrerverband Baden-Württemberg, kurz BLV). Wir sprachen mit Thomas Speck, Vorstandsvorsitzender des BLV, über die aktuelle Situation der beruflichen Gymnasien und der Berufsschulen in Baden-Württemberg.

Herr Speck, in einer Pressemitteilung des BLV Baden-Württemberg sagten Sie: „Leider muss ich feststellen, dass Bildungsgerechtigkeit für Schülerinnen und Schüler der beruflichen Schulen nicht zu gelten scheint.“ Was meinen Sie damit konkret?

Unseren Schülerinnen und Schülern stehen sehr häufig weniger Unterrichtsstunden als an allgemeinbildenden Gymnasien zur Verfügung. Dazu kommt noch, dass viele von ihnen keine deutsche Staatsangehörigkeit haben und daher besonders in Deutsch mehr Förderung benötigen. Ich habe den Eindruck, dass man diesen Umstand gerade ignoriert und noch mehr Personal in das allgemeinbildende Gymnasium stecken möchte.

Nicht nur in Baden-Württemberg werden berufliche Bildungseinrichtungen aus Kostengründen geschlossen oder zusammengelegt. Sie fordern hingegen eine Standortsicherung für die beruflichen Schulen. Warum ist diese in Ihren Augen so wichtig?

Stirbt die Ausbildung in der Fläche, fallen auch die regionalen Arbeitsplätze weg. Baden-Württemberg kann sich das zum einen als Flächenland und zum anderen im Hinblick auf unsere Struktur mit vielen mittelständischen Betrieben nicht erlauben. Dies gefährdet unsere Wirtschaftskraft und damit unseren Wohlstand.

In Baden-Württemberg ist die Zahl der ungelernten Personen im Alter von 20 bis 35 Jahren von 2013 bis zum Jahr 2022 um gut 150.000 auf 379.000 angestiegen. Das Statistische Landesamt führt an, dass die Zunahme zeitlich mit einer starken Zuwanderung, auch von jungen Erwachsenen ohne Ausbildung, zusammenfällt. Welche Herausforderungen aber auch welche Chancen sehen Sie für die Arbeit der beruflichen Schulen angesichts dieser Entwicklung?

Ohne einen Abschluss heißt häufig auch ganz schnell ohne Arbeit. Daher müssen wir uns als Gesellschaft insgesamt einig sein, dass dies so nicht bleiben kann, sondern den gesellschaftlichen Frieden gefährdet. Dann gilt es zu verhindern, dass diese Entwicklung anhält und immer mehr junge Menschen ohne Abschluss dastehen. Dazu gilt es ein ganzes Maßnahmenpaket umzusetzen: Verbesserung der beruflichen Orientierung z.B. durch mehr Praktika und Reflexion der gemachten Erfahrungen und frühere sowie verbindliche Kooperationen zwischen beruflichen und allgemeinbildenden Schulen, flächendeckende Finanzierung von Praktikumsbegleitung, mehr Förderstunden bei Schulproblemen, Ausbau der Elternarbeit und und und. Ganz wichtig: bei den Kleinsten anfangen und bereits im Vorschulbereich verpflichtend mehr Deutschkenntnisse vermitteln sowie Ausbau der Abstimmung und Kooperation mit den Jobagenturen. Leider haben wir zu denjenigen, die ohne Ausbildung sind, häufig den Kontakt verloren. Den brauchen wir, dann können Maßnahmen ansetzen.

Mit dem BLV Baden-Württemberg haben Sie „5 Forderungen für eine Stärkung der beruflichen Bildung“ formuliert. Welches Thema ist für Sie dabei aktuell das dringlichste?

Ganz klar der Umgang mit der Heterogenität. Schüler mit Lernschwierigkeiten, Ungelernte und Geflüchtete müssen den Übergang in Ausbildung und Arbeit schaffen

können. Hier müssen wir dringend ran, der Frust ist bei den jungen Menschen aber auch bei den Lehrkräften riesig. Gleichzeitig erlebe ich an den beruflichen Schulen und bei vielen Unternehmen eine sehr hohe Bereitschaft, gemeinsam die Situation der Jugendlichen zu verbessern. Hier muss der Fokus von Bildungspolitik liegen, dann werden wir auch schnell Verbesserungen sehen.

Die fünf zentralen Forderungen für eine nachhaltige Stärkung der beruflichen Bildung des BLV Baden-Württemberg:

1. Standortsicherung für die berufliche Ausbildung und Stärkung der beruflichen Weiterbildung in Techniker- und Fachschulen
2. Ein klares Bekenntnis zum Erhalt der beruflichen Gymnasien und Angleichung der personellen Ressourcen auf das Niveau der allgemeinbildenden Gymnasien
3. Langfristiges und nachhaltiges Förderprogramm für die beruflichen Schulen, sodass Schüler mit Lernschwierigkeiten, Ungelernte und Geflüchtete den Übergang in Ausbildung und Arbeit schaffen können
4. Mehr zusätzliches Personal für Verwaltungsaufgaben, Entlastung von Lehrkräften und Schulleitungen, z.B. bei IT-Support, Schüler- und Gebäudeverwaltung, KI-Systeme als Unterrichts- und Prüfungsassistenz
5. Attraktive Arbeitsbedingungen für mehr Lehrernachwuchs mit Lebensarbeitszeitkonten, moderner IT-Ausstattung, flexibler Teamarbeit



Thomas Speck

Vorstandsvorsitzender des Verbands der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg e.V.



Nothing but **HEAVY DUTY.**™

MILWAUKEE® IST IHR SOLUTION PROVIDER

M12



M18



MX FUEL



BELEUCHTUNG



ZUBEHÖR



HANDWERKZEUGE



PACKOUT™



**PERSÖNLICHE
SCHUTZ-
AUSRÜSTUNG**



Wir bieten Ihnen ganzheitliche, professionelle Lösungen.

Elektrowerkzeuge. Akku-Gartengeräte. Zubehöre. Handwerkzeuge.

Aufbewahrungslösungen. Persönliche Schutzausrüstung. Mit MILWAUKEE® erhalten Sie die volle Bandbreite an Innovation für zukunftssicheres Arbeiten.

Von Profis, für Profis.

milwaukeetool.de

@ MILWAUKEETOOLDACH

**ERFAHREN
SIE MEHR**



Neue Berufe kennenlernen ohne einschränkende Klischees



1

Ende April öffnete ein breites Spektrum an Unternehmen, Hochschulen und Institutionen die Türen, um über 120.000 Schülerinnen und ca. 40.000 Schülern einen Einblick in meist noch unbekannte Berufe zu bieten. Die Aktionstage Girls'Day und Boys'Day eröffnen als die größten Berufsorientierungsprojekte mit Genderbezug in Deutschland diese niedrigschwellige Möglichkeit des Kontaktes zwischen Schüler*innen einerseits, Unternehmen und Institutionen andererseits: Eine Win-Win-Konstellation für alle Beteiligten.

Das Besondere am Girls'Day und Boys'Day: Die Aktionstage legen den Fokus auf Berufsorientierung ohne

Geschlechterklischees. Unternehmen und Institutionen bieten am Girls'Day Einblicke in Berufe, die überwiegend männlich besetzt sind, und andersherum am Boys'Day in Berufe, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden. So können die Teilnehmenden jeweils Tätigkeitsfelder und Berufe kennenlernen, die häufig noch als untypisch oder gar unpassend für jeweils ein Geschlecht betrachtet werden und die sie möglicherweise bisher gar nicht in Betracht gezogen haben. Koordiniert werden die Aktionstage vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. (kompetenzz).

Geschlechterklischees hinterfragen durch praktische Erfahrungen

Noch immer ist der Arbeitsmarkt

in Deutschland stark geschlechtlich segregiert. Und es sind häufig gerade die Berufe, in denen überwiegend Frauen oder überwiegend Männer arbeiten, die besonders intensiven Fachkräftemangel verzeichnen – sei es in der Pflege oder in Bau-, Handwerks- und IT-Berufen (Bundesagentur für Arbeit 2023).

Die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern in den verschiedenen Berufsfeldern beruhen stark auf gesellschaftlichen Bildern davon, welche Berufe für Frauen und Männer passend sind. Diese Bilder beeinflussen Mädchen und Jungen, aber auch Lehrkräfte, Eltern und Entscheider*innen in Unternehmen. Häufig sind die Geschlechterklischees den einzelnen Personen nicht bewusst, sodass sie selbst davon überzeugt sind, dass sie

“

Mädchen und Jungen können Berufsfelder neu kennenlernen, sich selbst in ganz neuen Kontexten erleben und dabei neue Fähigkeiten entdecken.



3

z.B. Berufs- oder Einstellungsentscheidungen auf der Basis von Sachkriterien beurteilen, ohne zu realisieren, dass diese dennoch stark vom Geschlecht der Jugendlichen geprägt sind.

Girls'Day und Boys'Day sind Tage, die diese Klischees thematisieren und bewusst machen können. Sie vermitteln praktische Erfahrungen, um vorgefertigte Bilder zu überwinden. Die Mädchen und Jungen können sich selbst in ganz neuen Kontexten erleben und dabei neue Fähigkeiten entdecken. Um die positive Wirkung der Aktionstage zu belegen, führt der Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. regelmäßige Evaluierungen des Girls'Day und Boys'Day durch und weiß aus Gesprächen mit Unternehmen, dass auch sie durch die Aktionstage neue Erfahrungen sammeln. So können sich die Firmen z. B. selbst überzeugen, wie

begeistert und auch kompetent Mädchen und Jungen in ungewöhnlichen Bereichen agieren. Gleichzeitig können sie Ansprachestrategien zur Akquise potenzieller späterer Fachkräfte erproben und ihre Kompetenzen in der Personalakquise weiterentwickeln.

Unternehmen und Institutionen bestätigen großes Interesse

Die Evaluation des Girls'Day und Boys'Day weist laut kompetenzz eine hohe Zufriedenheit der teilnehmenden Unternehmen und Institutionen aus: Über 90 Prozent derer, die sich an den Aktionstagen 2022 beteiligten, gaben an, zufrieden oder sogar sehr zufrieden mit dem Girls'Day und Boys'Day zu sein. Sie berichten auch von sehr positiven Rückmeldungen der Teilnehmenden: 90 Prozent der Unternehmen, die sich am Girls'Day beteiligten und

88 Prozent der Institutionen, die sich am Boys'Day beteiligten, konnten während des Aktionstages großes Engagement und Interesse bei den Teilnehmer*innen beobachten.

Darüber hinaus zeigten die Schüler*innen aus Sicht der Unternehmen und Institutionen großes Interesse an Zukunftsperspektiven in den kennengelernten Bereichen: Die Teilnehmenden bezeugten bei 44 Prozent der Girls'Day-Unternehmen und sogar bei der Hälfte der Boys'Day-Unternehmen Interesse an Praktikumsplätzen. Auch die Nachfragen nach Ausbildungs- und Studienplätzen waren hoch. Hier von berichten 40 Prozent der Unternehmen beim Girls'Day und 33 Prozent der Unternehmen beim Boys'Day.

Und die teilnehmenden Mädchen und Jungen? Die Evaluation der Aktionstage macht deutlich: Girls'Day und Boys'Day geben neue Impulse.

Rund zwei Drittel der Schüler*innen bezeichneten die Teilnahme als sehr hilfreich bzw. hilfreich dafür, eine bessere Vorstellung davon zu bekommen, was sie später einmal beruflich machen möchten.





5

95 Prozent der Mädchen und 94 Prozent der Jungen gefiel die Teilnahme am Aktionstag 2023 sehr gut oder gut. Rund zwei Drittel der Schüler*innen bezeichneten die Teilnahme als sehr hilfreich bzw. hilfreich dafür, eine bessere Vorstellung davon zu bekommen, was sie später einmal beruflich machen möchten.

Die Aktionstage allein genügen nicht – Unternehmen und Institutionen müssen darüber hinaus engagiert sein

Berufsorientierung ist ein Prozess, der sich über die gesamte Schulzeit und darüber hinaus erstreckt. Insofern können die Aktionstage Girls' Day und Boys' Day nur ein Baustein auf dem Weg zu einer beruflichen Orientierung sein. Die Teilnahme hat das Potenzial, dass die Mädchen und Jungen ihren Horizont erweitern, neue Kompetenzen entdecken und feststellen, dass ihnen bisher unbekannte Tätigkeiten Spaß machen. Die Aktionstage bieten damit gleichzeitig eine große Chance, auf duale Ausbildungsberufe aufmerksam zu machen und zu zeigen, dass der eigene Berufsweg nicht mit einem Studium beginnen muss.

Die Schulen sind dabei als wichtige Akteure gefragt, um junge Menschen darin zu unterstützen, ihre Erfahrungen an den Aktionstagen zu reflektieren und in ihre Berufsorientierung zu integrieren.

Die Unternehmen und Institutionen wiederum können dazu beitragen, dass die Schüler*innen sie als potenzielle Arbeitgeber nicht aus den Augen verlieren: Sie können ihre Kontakt- daten (natürlich in Absprache, ggf. auch mit den Eltern) speichern und ihnen weitere attraktive Angebote zur Vertiefung ihrer neu entdeckten Interessen machen. Hierzu zählen z. B. weitere Tage oder Wochen zur Berufsorientierung oder auch die Einladung zu Praktika.

Die Befragung von Unternehmen im Rahmen der Evaluation 2018 zeigt, dass 38 Prozent der Girls' Day-Unternehmen und 24 Prozent der Boys' Day-Institutionen im Nachgang Bewerbungen von ehemaligen Teilnehmer*innen auf Praktikums- oder Ausbildungsplätze erhielten. 27 Prozent der Unternehmen haben daraufhin Girls' Day-Teilnehmerinnen und 17 Prozent der Institutionen haben Boys' Day-Teilnehmer eingestellt. Die Aktionstage bieten somit großes Potenzial für die Nachwuchsgewinnung und unterstützen dabei, jungen Menschen die Vielfalt der Berufe und die Attraktivität der beruflichen Aus- und Weiterbildung aufzuzeigen.

Girls' Day

Seit 2001 wurden beim Girls' Day über zwei Millionen Plätze für Mädchen zur Verfügung gestellt. Dabei wurden über 170.000 Angebote unterbreitet. Der seit 2011 existierende Boys' Day bot bereits Plätze für über 375.000 Jungen mit über 65.000 Angeboten (Stand März 2023). Die Aktionstage 2024 fanden am 25. April statt. Da der Redaktionsschluss des SKILLS Magazins vor diesem Datum lag, können sie aktuelle Zahlen den Webseiten der Aktionstage entnehmen. Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit führt regelmäßige Evaluierungen zum Girls' Day und Boys' Day durch. So fand 2022 neben Befragungen der beteiligten Unternehmen und teilnehmenden Schüler*innen auch eine Elternbefragung statt, die interessante Einblicke bietet.

Weitere Informationen finden Sie unter:



www.girls-day.de



www.boys-day.de



www.material-kompetenzz.net/girls-day/unternehmen-institutionen



Tabea Schroer

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.,
Berufs- und Lebensplanung,
Projektleitung Girls' Day und Boys' Day



Wenka Wentzel

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.,
Berufs- und Lebensplanung,
Evaluation

1–5 Ob in der Kita, bei den Stadtwerken, im Institute of Health der Charité, beim WDR oder im Bundeskanzleramt, der Girls' Day und Boys' Day ermöglicht es jungen Menschen ganz unterschiedliche Berufe kennenzulernen.



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



mensch maschine
Software

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



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



Vom Quereinstieg zur IHK-Zertifizierung

1

Wie eine spezialisierte Qualifizierung im Direktvertrieb zu nachhaltigem Erfolg und Mitarbeiterbindung führt

Das Angebot an Fort- und Weiterbildungen im Bereich der beruflichen Bildung ist in Deutschland groß. Wenn viele Beschäftigte allerdings Quereinsteiger mit ganz unterschiedlichen Voraussetzungen sind, die dazu fast ausschließlich im Homeoffice arbeiten, dann werden Unternehmen selbst kreativ. So hat sich die MEWA Textil-Service SE & Co. Management OHG dafür entschieden, den Transformationsprozess in der Arbeitswelt aktiv mitzugestalten und gemeinsam mit der Industrie- und Handelskammer (IHK) Wiesbaden ein Weiterbildungsprogramm entwickelt, das erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Vertriebsassistenz in kurzer Zeit den Weg zum IHK-Abschluss des Kaufmanns oder der Kauffrau für Dialogmarketing ebnen soll.

Das erfolgreiche Pilotprojekt ist im letzten Jahr gestartet und bietet langjährigen Beschäftigten bei Mewa eine einzigartige Möglichkeit: Der Marktführer im Textilservice schafft die Voraussetzungen, die Ausbildung zur Kauffrau oder zum Kaufmann für Dialogmarketing in gerade einmal neun Monaten zu meistern, die normalerweise über drei Jahre festgelegt ist – und das parallel zur Tätigkeit als Vertriebsassistentin. Abgeschlossen wird sie mit einem Zertifikat der IHK Wiesbaden. Damit gibt Mewa Quereinsteigern die Chance, bereits vorhandene Kompetenzen

„Neben vielen anderen Faktoren ist eine gute und spezialisierte Weiterbildung ein essenzieller Eckpfeiler für nachhaltigen Erfolg.“

Durch diese Zusammenarbeit entstehen wertvolle Synergien, von denen alle profitieren. So entstehen Teams, die sich gegenseitig unterstützen und motivieren.

Synergien, von denen alle profitieren. So entstehen Teams, die sich gegenseitig unterstützen und motivieren.“

Doch nicht nur im Bereich Vertriebsassistenz unternimmt das Textil-Unternehmen Anstrengungen, um weiterhin zukunftsfähig zu bleiben. Auch ein 12-monatiges Juniorprogramm für den Direktvertrieb mit IHK Abschuss ist konzipiert worden. „Wir wollen motivierten Vertriebs-einsteigern die Möglichkeit geben, das Verkaufen von der Pike auf zu lernen“, so Kümpfel. „Dafür möchten wir ihnen das notwendige Handwerkszeug mit auf den Weg geben, indem wir sie bei ihren ersten Schritten und der Entwicklung hin zum erfolgreichen Verkäufer bestmöglich unterstützen.“ Bislang wird das Juniorprogramm ausschließlich von Mewa angeboten, doch es gebe bereits Interessierte für eine Zusammenarbeit, die werden Verkaufschampions exklusiv bei Mewa gekürt.

im Verkauf auf alle kaufmännischen Bereiche, insbesondere das Projektmanagement, auszuweiten, zu professionalisieren und somit langfristig erfolgreich zu sein. Ein enormer Nutzen für ambitionierte Menschen und für das Unternehmen gleichermaßen. „Neben vielen anderen Faktoren ist eine gute und spezialisierte Weiterbildung ein essenzieller Eckpfeiler für nachhaltigen Erfolg“, sagt Michael Kümpfel, Vorstand Marketing, Sales & Customer (CCO).

Innovatives Konzept für praxisnahe Ausbildung im Homeoffice

Die 9-monatige Ausbildung zur Kauffrau oder zum Kaufmann für Dialogmarketing ist darauf ausgerichtet, die Lerninhalte kompakt, flexibel und praxisnah zu vermitteln, teils können sie direkt im Arbeitsalltag angewendet werden. Dabei besonders interessant: Die Weiterbildung findet größtenteils im Homeoffice statt und ist individuell auf die Bedürfnisse der Vertriebsassistenz zugeschnitten, wobei alle Auszubildenden grundsätzlich drei Stufen durchlaufen: Zu Beginn starten sie gemeinsam in eine Einführungswoche, um sich persönlich kennenzulernen, auszutauschen und mit den ersten Lerninhalten loszulegen. Anschließend steht über acht Monate jeweils alle vier Wochen ein vertiefendes Modultraining per Videokonferenz auf dem Programm. Darüber hinaus haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit, die Lerninhalte in wöchentlichen Sprechstunden bei Mewa zu wiederholen und offene Fragen zu klären. Die letzte Woche der Ausbildung findet dann in Präsenz statt und ist speziell darauf ausgerichtet, die Auszubildenden gezielt fachlich sowie mental auf die Prüfung vorzubereiten.

Die Benefits des IHK-Zertifikats

Mit dem IHK-Zertifikat haben Quereinsteiger bei Mewa eine abgeschlossene Berufsausbildung in der Tasche und können ihr erweitertes Wissen direkt in ihr tägliches Handwerk einfließen lassen. Die Weiterbildung erfordert zwar durchaus besondere Disziplin, doch die intensive Betreuung durch erfahrene Mentoren und der Austausch in Kleingruppen ermöglicht eine optimale Lernbegleitung. Michael Kümpfel stuft das Programm als äußerst praxisnah ein. „Durch diese Zusammenarbeit entstehen wertvolle

Das Unternehmen Mewa

mit Hauptsitz in Wiesbaden zählt zu den führenden Anbietern für Betriebstextilien im Rundum-Service in Europa und ist in Deutschland Marktführer. Das Angebot umfasst Putztücher sowie Berufs- und Schutzkleidung für Industrie, Handwerk, Gastronomie und Gesundheitswesen. Zur B2B-Dienstleistung gehört die Beratung, Bereitstellung, Pflege, Reparatur und der Austausch der Textilien im nachhaltigen Mewa-Mehrwegprinzip, wobei zertifizierte Qualitäts-, Hygiene- und Sicherheitsstandards Priorität haben. Europaweit tragen mehr als 1,1 Millionen Beschäftigte Berufskleidung von Mewa, rund drei Millionen nutzen zum Reinigen von Anlagen und Maschinen Mewa-Mehrwegtücher.

Mehr Informationen finden Sie unter:



www.mewa.jobs/de

- 1 Vom Quereinstieg zur IHK-Zertifizierung: Mewa unterstützt seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der berufsbegleitenden Ausbildung zur Kauffrau oder zum Kaufmann für Dialogmarketing

Eigene Projekte sind wichtig für die Motivation

Junge Fachkräfte über Azubi-Programme, frühzeitige Verantwortung und Mitspracherecht

Welche Azubi-Projekte haben jungen Fachkräften weitergeholfen? Wie können Unternehmen die Ideen junger Fachkräfte besser in ihre Entscheidungsprozesse einbeziehen, um deren Potenzial optimal zu nutzen? Welche Unterstützungsmaßnahmen oder Programme wünschen sich junge Menschen, um die eigene berufliche Entwicklung im Unternehmen gezielt voranzutreiben und sich besser einzubringen?



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



[www.worldskillsgermany.com/
eigene-projekte-sind-wichtig-
fuer-die-motivation](http://www.worldskillsgermany.com/eigene-projekte-sind-wichtig-fuer-die-motivation)

Ich denke die Ausbildung im Berufsbildungswerk ist ein großes „Azubi-Projekt“. Es ist zwar kein Projekt in dem Sinne – dennoch sehe ich es als etwas, dass ich sichtbar machen will. Als Ausbildungsstandort, der Menschen mit physischen sowie psychischen Behinderungen eine begleitete Ausbildung ermöglicht, ist dieser heute wichtiger denn je. Denn durch die Corona-Pandemie sind leider gerade junge Menschen von psychischen Problemen betroffen.

Außerdem möchte ich ein Projekt aus meinem alten Ausbildungsbetrieb, dem Union Hilfswerk nennen. Ich hatte dort zuerst eine Ausbildung zum Erzieher begonnen. Das Unternehmen hat die Auszubildenden und Ausbilder*innen aus den verschiedenen Betrieben des Unternehmens zu einer Art „Fachtag zur Ausbildung“ eingeladen. Wir hatten dort die Möglichkeit, uns über unsere Erfahrungen in den Kitas und Pflegeeinrichtungen auszutauschen. So formulierten wir auf der Basis gemeinsam Vorschläge für das Unternehmen, um die Bedingungen für Auszubildende und Ausbildungspersonal im Betriebsalltag zu verbessern.

Ausbildung sollte sich am Ende nach einer Ausbildung anfühlen. Dementsprechend ist es wichtig, verschiedene Felder dieses Berufs kennenzulernen, z. B. durch Reinschnuppern in andere Bereiche oder falls das Unternehmen dies durch seine Größe oder durch Kooperationen ermöglicht, auch andere Einsatzgebiete des Berufs kennenzulernen. Damit ist nicht gemeint, mal drei Tage in die andere Abteilung gesteckt zu werden, sondern das muss mit einem Konzept verbunden sein.

Ich denke ein weiterer Punkt ist die Förderung und Zusammenarbeit mit Jugend und Auszubildendenvertretungen (JAV). Sie sind das Gremium, das für die Interessen der Auszubildenden im Betrieb eintritt. Gerade hier rüber können Auszubildende auch ihren Betrieb mitgestalten.

Enrico Wiedemann de Pachas, 32 Jahre, Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten beim Annedore-Leber Berufsbildungswerk Berlin (ALBBW) in Berlin

Es hat mich sehr gefreut, früh in Kundenprojekte eingebunden zu werden. Dabei war es mir möglich, bereits früh in meiner Ausbildung Verantwortung zu übernehmen und die alltäglichen Herausforderungen in der Projektarbeit kennenzulernen.

Ideen und Vorschläge von jungen Fachkräften sollten zudem gleichwertig behandelt werden wie die von versierteren Fachkräften. In unserem Unternehmen ist das „Du“ der Standard. So lassen sich Gespräche angenehmer führen als per „Sie“. Ich habe wenig Schwierigkeiten auf Kollegen zuzugehen und Hilfe einzufordern. Bei weniger extrovertierten Auszubildenden könnte ab und zu nachgefragt und Unterstützung angeboten werden. Darüber hinaus ist es sehr motivierend, wenn Engagement gesehen und unterstützt wird.

Konrad Wolny, 25 Jahre, Ausbildung zum Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung, Mensch und Maschine acadGraph GmbH in Borken

Gegen Ende des ersten Lehrjahres haben wir zusammen in einer Projektarbeit ein Modell eines Sternmotors angefertigt. Wir haben zunächst alle Bauteile in einem CAD-Programm konstruiert und anschließend gefertigt. Dadurch haben wir die Maschinen besser kennengelernt und bestimmte Funktionen entdeckt. Außerdem lernt man dann Probleme frühzeitig zu erkennen und zu beheben. Eigene Projekte sind somit sehr wichtig, da dann die Motivation eine ganz andere ist.

Weiterhin empfehlen wir eine offene Feedback-Kultur, um die Leistungen zu verbessern und um sich kontinuierlich weiterzuentwickeln. Grundlage für die Einbindung der Auszubildenden ist außerdem ein gutes Miteinander. So können Veranstaltungen, bei denen man die Kolleg*innen besser kennenlernen, dazu beitragen, das Betriebsklima zu verbessern.

Paul Behre, Ausbildung zum Zerspanungsmechaniker und Jan Luca Olbermann, Ausbildung zum Industriemechaniker, beide 21 Jahre, HAHN Automation Group in Rheinböllen



Das Projekt mit dem größten Lerneffekt war das Praktikums-Projekt, denn dort musste ich aus meiner Komfortzone raus. Dort konnte ich u. a. Wochen-einsatzpläne für unsere Praktikant*innen erstellen. Allein dadurch habe ich gelernt vorausschauend zu denken und gelassen an Dinge heranzugehen, die man nicht planen kann.

Vor so einem Projekt ist man vielleicht unsicher, ob man das auch schafft, aber ich hatte immer Expert*innen, an die ich mich mit Fragen wenden konnte.

Ich finde es wichtig, dass neuen Ideen immer offen gegenübergestanden wird und dass wir diese auch immer äußern können. Das erfordert bei den Vorgesetzten und Teams auch eine gewisse Offenheit gegenüber den Ansichten von uns als junger Generation.

Wenn mir Vertrauen entgegengebracht wird und ich in einem gewissen Rahmen Aufgaben eigenverantwortlich übernehmen darf, kann ich meine eigenen Erfahrungen machen und direkt aus Fehlern lernen. Natürlich braucht es auch immer jemanden mit Erfahrung an der Seite, den man um Rat fragen kann. Damit ich mich nicht nur fachlich, sondern auch persönlich weiterentwickeln kann, sind Workshops und Trainings für Soft Skills sehr hilfreich, besonders wenn es um den Kontakt mit Kund*innen geht.

Jil Siepmann, 24 Jahre, Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement bei der Computacenter AG & Co. oHG in Ratingen



Hartes Training für süße Siege

Bundesleistungszentrum für Konditor*innen zertifiziert



1

Am 20. Februar 2024 wurde die Städtische Berufsschule für das Bäcker- und Konditorenhandwerk in München offiziell von WorldSkills Germany zum Bundesleistungszentrum für Konditor*innen ernannt. Der Trainingsort liegt im Münchner Stadtteil Haidhausen im großzügig und hell angelegten Gebäudekomplex der Städtischen Berufsschulen am Simon-Knoll-Platz. Dort sind auch die Berufsschulen für das Hotel-, Gaststätten- und Braugewerbe sowie für das Metzgerhandwerk und die Konditoren-Meisterschule untergebracht.

Eine Woche vor der Lizenzierung nahm WorldSkills-Bundestrainerin und Berufsschullehrerin Sabine Baumgarten beim ersten Präsenzworkshop in der Städtischen Berufsschule für das Bäcker- und Konditorenhandwerk das Training für die WorldSkills 2024 in Lyon auf. Aktuell trainiert Baumgarten mit drei Teilnehmerinnen die Anfertigung von Schokolade- und Zuckerschaustücken und strahlt dabei über das ganze Gesicht. Seit vielen Jahren leitet sie in der Disziplin „Konditor*in“ die Vorbereitungen auf die Weltmeisterschaften der Berufe und ist als Bundestrainerin auch Jurymitglied bei den WorldSkills.

Eigentlich sei alles genauso wie die letzten Jahre auch – die Räumlichkeiten, die Ausstattung, das Prozedere. Aber dennoch sei alles anders. „Durch den Schwung einer neuen Schulleitung ist es wirklich möglich geworden, das WorldSkills Germany-Bundesleistungszentrum für Konditor*innen hier in meiner Heimatstadt zu platzieren und das freut mich außerordentlich“, sagt Baumgarten. „Damit beginnt eine große Vision von mir wahr zu werden. In der Vergangenheit habe ich immer brav angefragt, ob ich trainieren kann, es hatte immer mit Geld und mit Ausstattung zu tun, und jetzt sehe ich durch die Lizenzierung von

WorldSkills Germany, das Engagement des Schulleiters Oberstudiendirektor Theo Albrecht und die Unterstützung der Stadt München vor mir eine freie Autobahn. Ich habe Budget und ich kann mit der Lizenzierung als Bundesleistungszentrum eine viel größere Außenwirkung erzielen.“



2

In Koblenz existiert bereits ein Bundesleistungszentrum des Deutschen Konditorenbundes, allerdings stehen die beiden Zentren nicht in Konkurrenz zueinander. Während in Koblenz die vielfältigen und unverzichtbaren Aufgaben rund um das Konditoren-Handwerk vermittelt werden, geht es in München ganz gezielt um das Training für die WorldSkills-Berufswettbewerbe.

Leidenschaft Berufsschule

Sabine Baumgarten hat ihre Lehre in der bayerischen Metropole gemacht, den Meisterbrief erworben und dann nach Stationen in England und der Schweiz als Chef-Pâtissière im Vier Jahreszeiten, einem Münchener Luxushotel, gearbeitet. Sie ist Konditorin durch und durch, aber genauso

leidenschaftlich ist sie inzwischen Berufsschullehrerin mit Staatsexamen. „Berufsschule ist meine Leidenschaft, weil man die Wurzeln bildet in einem Beruf und nur wenn eine Person starke Wurzeln hat, kann sie richtig gut wachsen. Deswegen finde ich Berufsschule so wichtig.“ Ihr Wirkungsort ist der moderne Gebäudekomplex der Münchner Berufsschulen für Ernährungsberufe. Das Ausbildungszentrum der Berufssparten Gastronomie, Köche, Brauer, Bäcker und Konditoren liegt im östlichen Stadtteil Haidhausen in einem lichten, architektonisch großzügig geplanten Bau mit beeindruckender schwebender Freitreppe im Inneren – einer sinnlichen Ästhetik, die ausgesprochen gut zum Konditorei-Beruf passt, denn sowohl Geschmack wie visueller Eindruck müssen vollendet überzeugen.

„Konditorei ist Luxus, das braucht keiner zum Überleben, aber es macht unheimlich glücklich und zufrieden. Und das müssen wir hinbekommen, denn warum geht man sonst zum Konditor?“, schmunzelt Baumgarten.

Wettbewerb fördert Azubis – das Prinzip von WorldSkills

Auch die drei Teilnehmerinnen, die gerade von Sabine Baumgarten auf die hohen Anforderungen der WorldSkills Lyon 2024 trainiert werden, wollen mit Konditorei auf höchstem Niveau überzeugen. Drei Online-Trainings liegen bereits hinter den Bestqualifizierten der strengen deutschlandweiten Vorentscheid. Bisher haben sie die Handykameras auf ihren Arbeits- oder Trainingsplatz in Sylt, Dresden oder Köln gerichtet und die Lösung der Aufgaben dokumentiert. Sabine Baumgarten hat dabei quasi über die Schulter geguckt, beraten, korrigiert und die ersten Bewertungen vorgenommen. Beim ersten Präsenztraining müssen die jungen Fachkräfte nun Schaustücktechniken mit Zucker und Schokolade üben. In Lyon werden

Schaustücke mit bis zu einem Meter Höhe auf dem Wettbewerbsprogramm stehen. Schaffen die Teilnehmenden sie in Perfektion zu erstellen, kann damit schon die Hälfte der möglichen Punkte eingefahren werden – oder eben nicht.

Im nächsten halben Jahr werden noch weitere Online-Trainings folgen und dann wird es ernst. Denn beim nächsten Präsenztraining im Bundesleistungszentrum in München scheidet eine der drei Kandidatinnen aus. Baumgarten wird nur zwei Konditorinnen weiter trainieren und schließlich diejenige als Vertreterin Deutschlands zur WM der Berufe senden, die konstant die beste Leistung gebracht hat.

Aber eigentlich haben Olivia Hänsig aus Sylt, Julia Fuchs aus Dresden und Lisa-Marie Than aus Köln jetzt schon gewonnen. Baumgarten erinnert sich an ein Zitat von Teresa Nowak, Gewinnerin der Exzellenzmedaille bei den WorldSkills Kasan 2019: „In dem halben Jahr, in dem wir gemeinsam trainiert haben, habe ich mich entwickelt, wie noch nie in meinem Leben. Mein persönliches Wachstum war riesig. Ich habe mich dem Wettbewerb gestellt. Ich habe das geschafft. Ich habe das gerockt. Ich habe meine Medallion for Excellence erreicht – das ist ein ganz anderes Standing im Leben.“

Die Vision: Wettbewerbe in den Ausbildungsalltag integrieren

Mit diesem Standing werden auch die drei Konditorinnen nach den Trainings zurück in ihre Betriebe und ins Leben gehen. Baumgartens Hoffnung ist, dass sich die Begeisterung eines WorldSkills Germany-Bundesleistungszentrums ebenso motivierend auf die Berufsschüler*innen des Schulzentrums ausdehnen wird. Und nachdem nun eine Vision der engagierten Bundestrainerin wahr geworden ist, taucht die nächste schon am Horizont auf. Die Zukunftsvision könnte sein, den Wettbewerbscharakter in einem mehrjährigen Prozess

“ Die Vorbereitung auf die Wettbewerbe und die Wettbewerbe an sich sind ein so dichtes, intensives und motivierendes Lernen, was Besseres kann einem als Lehrer*in und Schüler*in eigentlich nicht passieren.“

— Sabine Baumgarten



3

langsam in die Unterrichte einfließen lassen zu dürfen. „Die Vorbereitung auf die Wettbewerbe und die Wettbewerbe an sich sind ein so dichtes, intensives und motivierendes Lernen, was Besseres kann einem als Lehrer*in und Schüler*in eigentlich nicht passieren“, so Baumgarten. Sie weiß aber natürlich, dass solche Ideen Zeit zum Reifen brauchen und viele Gremien durchlaufen müssen. „Aber träumen darf man ja“, lächelt Baumgarten. Schließlich ist sie Berufsschullehrerin und Konditorin aus Leidenschaft und kann aus ihrer langen Erfahrung mit Wettbewerben vieles dazu beitragen, um nicht nur die Teilnehmer*innen der Wettbewerbe, sondern auch „ganz normale“ Azubis mit Spaß beim Lernen plus Begeisterung und Motivation für das Handwerk anzustecken. Vielleicht wird die Region München in Zukunft zum Aushängeschild der besten jungen deutschen Konditor*innen.

„Ich mache jetzt das, was mir Spaß macht“

War die Bäcker- und Konditoren-Ausbildung früher vor allem eine beliebte Alternative für Schüler*innen mit Hauptschulabschluss, so entscheiden sich inzwischen Abiturient*innen und sogar fertig studierte junge Menschen für diesen Beruf. Baumgarten spricht aus der Praxis des Berufsschulbetriebs. „Die Strukturen haben sich massiv geändert. Es gibt deutlich mehr Nachfrage von der Betriebsseite als Ausbildungssuchende auf dem Markt. Azubis treten heute selbstbewusster auf und scheuen sich nicht davor, den Betrieb zu wechseln, wenn sie die investierte Energie an Wissen und Entwicklung nicht zurückbekommen. Ich habe Minimum 40 Prozent Abiturient*innen, der Rest hat Hauptschulabschluss und Mittlere Reife. Frauen sind zahlenmäßig leicht in der Überzahl. Ich habe aber auch Schüler*innen mit abgeschlossenem Studium, die gesagt haben, ich habe keinen Bock mehr auf Politikwissenschaften, ich mache jetzt das, was mir Spaß macht.“

Laut Baumgarten seien die deutschen Konditorenmeister*innen weltweit sehr begehrt. Neben dem üblichen Karriereweg in Unternehmen, nationalen und internationalen Spitzenhotels oder auf Kreuzfahrtschiffen, machen sich viele mit Spezialbetrieben selbstständig. Den Vollsortimentler, der alles anbiete,

vom Croissant über Pralinen, vom Eis bis zu den Torten, könne sich allerdings kaum noch einer leisten, außer man werde in einen bestehenden Betrieb hineingeboren. Die finanziellen Anforderungen an Produktionsflächen, Maschinen und Personal seien zu groß. Die meisten der Neu-Selbstständigen spezialisieren sich auf Schokolade, auf Confiserie oder beispielsweise auf Hochzeitstorten.

Für die Teilnehmerinnen des Präsenztrainings stehen sowieso alle Türen offen, denn durch die Erfahrung in den Wettbewerben sind sie mit ihrem Wissen und vor allem mit den gewonnenen Soft Skills durchsetzungskompetent und kommunikationsstark, äußerst konzentriert und auch durch Stress nicht mehr aus der Ruhe zu bringen.

**Den ausführlichen Beitrag lesen
Sie unter :**



www.worldskillsgermany.com/hartes-training-fuer-suesses-siege



4

1-4 Beim Training für die WorldSkills Lyon 2024 gibt Bundestrainerin Sabine Baumgarten wichtige Tipps für Zucker- und Schokoladenschaustücke.





WorldSkills Germany – Leistungszentren: Trainingsorte für Champions





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

Früh übt sich



1

Die WorldSkills sind vor allem durch ihre 86 Mitgliedsnationen jene vielfältige und bunte Bewegung geworden, die sie heute ist. So divers wie die Gemeinschaft ist auch die Art, wie WorldSkills in den einzelnen Ländern und Regionen verankert ist, beispielsweise als Teil nationaler Ministerien oder als eigenständige Institutionen. Gleichzeitig unterscheiden sich auch die Prozesse, wie junge Menschen und Fachkräfte zur Teilnahme an Berufswettbewerben gewonnen werden. WorldSkills Germany hat über den Atlantik nach Kanada, genauer nach Alberta, geschaut und dabei einige inspirierende Best Practices ausfindig gemacht.

Im Südwesten Kanadas liegt die Provinz Alberta. Rund 4,3 Millionen Menschen leben hier. Als eine von insgesamt zehn kanadischen Provinzen verfügt auch Alberta über ein hohes Maß an Autonomie. Dies spiegelt sich gleichfalls bei Skills/Compétences Canada wider. Neben der nationa-

len Vereinigung, als Mitglied von WorldSkills International, hat jede Provinz ihre eigene Skills-Organisation. So auch Alberta, mit SkillsCanada Alberta.

Berufswettbewerbe bereits im Schulalter

Bereits in der Schulzeit werden in Alberta Schüler*innen zur Teilnahme an Berufswettbewerben motiviert. Sei es durch Schulpräsentationen, durch Lehrkräfte ehemaliger WorldSkills-Teilnehmenden, durch Stipendien oder durch die öffentlichkeitswirksame Würdigung der Erfolge des Teams Alberta und des Teams Canada – SkillsCanada Alberta lässt sich einiges einfallen, um junge ambitionierte Menschen zu rekrutieren. Das gilt auch für die Post-Secondary School (Bildungseinrichtungen, die zur (Fach)-Hochschulreife führen) sowie für Auszubildende. Während auf der postsekundären Ebene (18 – 21-Jährige) alle Anmeldungen zusätzlich von einer Lehrkraft bestätigt werden müssen, erfolgt die Anmeldung der 15 – 18-Jährigen in der High School durch die Lehrkräfte selbst.



Chris Browton, Geschäftsführer SkillsCanada Alberta, erklärt: „Die meisten unserer Marketingmaßnahmen richten sich deshalb an Lehrkräfte, da sie diejenigen sind, die die Teilnahme ihrer Schüler*innen unterstützen.“

Die Zahlen sprechen für sich: An regionalen Berufswettbewerben in Alberta, die sich an High School-Schüler*innen richten, nehmen rund 700 junge Menschen in neun Disziplinen teil. An den Provinzmeisterschaften messen sich in insgesamt 45 Disziplinen ebenfalls 700 junge Menschen miteinander, dann sowohl High School-Schüler*innen als auch solche von postsekundären Einrichtungen und Auszubilende. Für die National Competitions – die Bundeswettbewerbe für ganz Kanada – entsendet das Team Alberta 61 Teilnehmende in 43 Disziplinen. Insgesamt 550 junge Menschen messen sich beim Skills Canada Nationalwettbewerb, Kanadas einzigm nationalen Wettbewerb für Handwerk und Technologie.

„Die meisten unserer Marketingmaßnahmen richten sich an Lehrkräfte, da sie diejenigen sind, die die Teilnahme ihrer Schüler*innen unterstützen.“

Tausende Besucher*innen schauen sich den Wettbewerb an, probieren sich selbst in verschiedenen Berufen und Technologien aus und erfahren von zahlreichen Ausstellern mehr über die Vielfalt der Berufe und Karrieremöglichkeiten.

Frühzeitig an technische und handwerkliche Berufe heranführen

Während in Deutschland an den nationalen Wettbewerben meist Auszubildende, Gesell*innen oder junge Fachkräfte teilnehmen, setzt Kanada mit den Wettbewerbe bereits im Berufsorientierungsalter an. Und SkillsCanada Alberta geht sogar noch einen Schritt weiter: denn bei der Junior High Culinary Challenge (einem „kulinarischen Wettbewerb“) treten bereits 12-Jährige gegeneinander an. Kanada ermöglicht mit seinen Wettbewerben demnach einen frühzeitigen Fokus auf die Skills-Entwicklung junger Menschen. Darüber hinaus werden die regionalen Wettbewerbe in Alberta in postsekundären Einrichtungen in der ganzen Provinz abgehalten, um deren Angebote zu präsentieren. Damit werden Jugendliche bereits während der Schulzeit an unterschiedliche technische und handwerkliche Berufe herangeführt und ihnen werden Karrieremöglichkeiten abseits akademischer Laufbahnen aufgezeigt.

Beworben werden die Wettbewerbe auf vielfältige Weise, beispielsweise durch Marketingkampagnen in Print, Digital, Audio, Video und in den sozialen Medien sowie auf

“Wir haben das Glück, dass die Zeitspanne zwischen dem Wettbewerb auf Provinzebene und dem nationalen Wettbewerb relativ kurz ist, sodass die Teilnehmenden oft noch stolz und motiviert sind, weil sie bei den Provincials eine Goldmedaille gewonnen und damit einen Platz im Team Alberta erhalten haben.“



Fachmessen und Kongressen. „Wir haben das Glück, dass die Zeitspanne zwischen dem Wettbewerb auf Provinzebene und dem nationalen Wettbewerb Skills Canada National Competition relativ kurz ist, sodass die Teilnehmenden oft noch stolz und motiviert sind, wenn sie bei den Provincials eine Goldmedaille gewonnen und damit einen Platz im Team Alberta erhalten haben“, erläutert Chris Browton. „Außerdem vergeben wir auch Stipendien für das Team Alberta.“

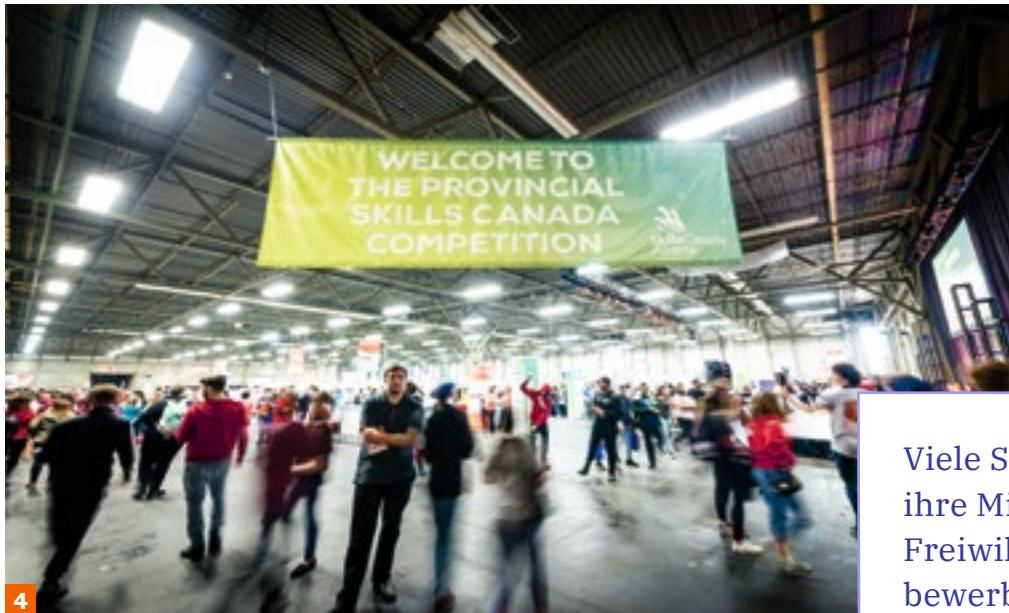
Vom Nationalwettbewerb Skills Canada National Competition über Trainings zur WorldSkills-Teilnahme

Die Zusammenstellung des WorldSkills Team Canada mit seinen 29 Teilnehmenden erfolgt alle zwei Jahre über den nationalen Wettbewerb. Die den Altersvorgaben entsprechenden Sieger*innen der Disziplinen sind, zumindest für die 27 Disziplinen, in denen Kanada an den WorldSkills teilnimmt, automatisch für den internationalen Wettbewerb gesetzt. Von diesem Zeitpunkt an, also etwa anderthalb Jahre vor den WorldSkills, beginnt für das WorldSkills Team Canada das Training. Im Gegensatz dazu steht das Team Germany meist erst wenige Monate vor den WorldSkills-Wettbewerben fest. Die regionalen Wettbewerbe und Deutschen Meisterschaften finden im Handwerk, organisiert durch die jeweiligen Innungen, Verbände und den Zentralverband des Deutschen Handwerks, meist im Sommer und Herbst statt. Im Industrie- und Dienstleistungsbereich führen WorldSkills Germany und seine Partner Deutsche Meisterschaften ebenfalls häufig

in diesem Zeitraum durch. Anschließend werden die Besten der nationalen Wettbewerbe in ihren Disziplinen in sogenannte Nationalteams berufen. In diesen Teams trainieren die Fachkräfte dann bereits für die WorldSkills- oder EuroSkills-Teilnahme. Bei einem finalen Auswahlwettbewerb oder Auswahltraining fällt dann rund vier bis neun Monate vor dem internationalen Wettbewerb die Entscheidung darüber, wer Deutschland bei diesem vertritt. Die Motivation ist dann sehr hoch und durch die Trainings über mehrere Monate hinweg zeigte sich, wer konstant die beste Leistung erbrachte.

Gemeinsamkeiten zwischen Kanada und Deutschland gibt es bei den Trainings. So unterstützt SkillsCanada Alberta das WorldSkills Team Canada im Rahmen des Programms „Raise Your Game“ mit Mentaltrainings von einem Sportpsychologen und bietet internationale Trainings- und Wettkampfmöglichkeiten im Vorfeld der WorldSkills-Wettbewerbe. Auch WorldSkills Germany und dessen Partner ermöglichen den deutschen Teilnehmenden Mentaltrainings mit Sportpsychologen und internationale Vergleichstrainings zur Wettbewerbsvorbereitung.

„Skills/Cométences Canada trifft sich zunächst persönlich mit allen Mitgliedern des WorldSkills Team Canada, einschließlich Ausbildungspersonal und Expert*innen, um ihnen eine Orientierung zu geben und zu erklären, was sie während des WorldSkills Wettbewerbs erwartet.“, so Browton. „Danach treffen wir uns individuell mit jedem Teilnehmer aus Alberta und seinem Team (Ausbilder*in



4

“

Viele Sponsoren entsenden ihre Mitarbeitenden gerne als Freiwillige zu den Provinzwettbewerben, sei es als Jurymitglied oder ganz allgemein zur Unterstützung vor Ort.“

und Expert*in), um sicherzustellen, dass sie gut unterstützt werden, dass sie ihren Ablaufplan einhalten und dass wir über all ihre Anliegen sprechen.“ Auch Team Germany kommt zu zwei Vorbereitungstreffen zusammen und dazwischen findet umfassende Kommunikation mit den jeweiligen Bundestrainer*innen und Teilnehmenden statt.

Arbeitnehmer*innen werden ermutigt, sich als Volunteers zu engagieren

Bei SkillsCanada Alberta spielen Sponsoren aus der freien Wirtschaft eine große Rolle. Sie sind in der Regel bei den Wettbewerben auf Provinzebene mit einem Skill City-Ausstellerstand vertreten, sind Sponsoren einer Try-A-Trade®-Aktion, bei der Besucher*innen der Wettbewerbe selbst Berufe ausprobieren können, oder als Wettbewerbsunterstützung vor Ort. „Einige regionale Skills Canada Alberta-Wettbewerbe werden ebenfalls von Sponsoren ausgerichtet – wie unser Tischlerwettbewerb in Edmonton“, erklärt Browton. „Viele Sponsoren entsenden ihre Mitarbeitenden gerne als Freiwillige zu den Provinzwettbewerben, sei es als Jurymitglied oder ganz allgemein zur Unterstützung vor Ort. Einige Sponsoren ermutigen ihre Angestellten auch zur Wettkampfteilnahme, wenn sie die Altersvoraussetzungen erfüllen.“ Finanzielle Mittel für alle Wettbewerbe kommen sowohl vom Staat als auch aus der Wirtschaft.

SkillsCanada Alberta im Speziellen arbeitet partnerschaftlich und mit finanzieller Unterstützung der Provinzregierung von Alberta sowie der Regierung von Kanada. „Sie unterstützen uns dabei, gemeinsame Ziele zu erreichen, die sicherstellen, dass der Bedarf an

qualifizierten Arbeitskräften aus Handwerk und Industrie in unserer Provinz und unserem Land ausreichend gedeckt wird.“

Alberta – und insbesondere SkillsCanada Alberta – ist ein absolutes Best Practice dafür, wie erfolgreiche Förderung junger Menschen aussieht, und dass man nie früh genug damit beginnen kann.

1-4 SkillsCanada Alberta setzt mit seinen Wettbewerben bereits im Schulalter an und bietet vor allem den jungen Besucher*innen der Wettbewerbe die Möglichkeit, sich über die Vielzahl an Berufen und Karrierechancen zu informieren.



Agile berufliche Ausbildung als wichtige Ressource

Im Gespräch mit Andrea Mair, Agile Master
bei der Webasto Group



Von den Besten lernen ist das Motto der Expert*innen-Talks des Bundesverbands Deutscher Berufsausbilder e. V. (BDBA). Zuletzt sprach Prof. Dr. Barbara Kreis-Engelhardt, Bundesgeschäftsführerin und Vizepräsidentin des BDBA, mit Andrea Mair, Agile Master und Ausbilderin im globalen Projektmanagement im Automotive-bereich bei der Webasto Group, über die Rolle des Ausbildungspersonals als Lernprozessbegleitende. Dabei hat sich Mair auf das agile Arbeiten spezialisiert, bei dem Auszubildende von Beginn an unterschiedliche Methoden und Tools kennenlernen und zeitig Verantwortung übernehmen.

Frau Mair, in welchen Bereichen sind Sie als Ausbilderin tätig und wie gestaltet sich die Arbeit mit den Lernenden?

Als Agile Master und Ausbilderin im Bereich globales Projektmanagement begleite ich unsere dualen Studierenden ab dem 2. Semester und unsere Industriekaufleute

ab dem 2. Lehrjahr. Diese stehen aufgrund ihres wechselnden Einsatzortes zwischen Praxis und Hochschule vor großen Herausforderungen, was für uns als Ausbildende eine gute Einsatzplanung erfordert, da die Studierenden und Auszubildenden oftmals nur sehr kurze Zeit in der Abteilung eingeplant werden können. Grund hierfür sind eine Vielzahl an unterschiedlichen interessanten Bereichen, die das Unternehmen zur Ausbildung anbieten kann. Inhaltlich begleite ich bei den dual Studierenden ein recht großes und breites Spektrum, was durchaus Energie kostet und einen hohen Grad an Einsatzbereitschaft erfordert. Auch gilt es die jungen Kolleg*innen zu motivieren. Gerade dann, wenn es sich um Themen handelt, die nicht sehr anspruchsvoll sind – aber dennoch erledigt werden müssen. Den Spagat von „muss halt auch mal sein“ zu innovativen und herausfordernden Projekten habe ich als Ausbilderin zu meistern.

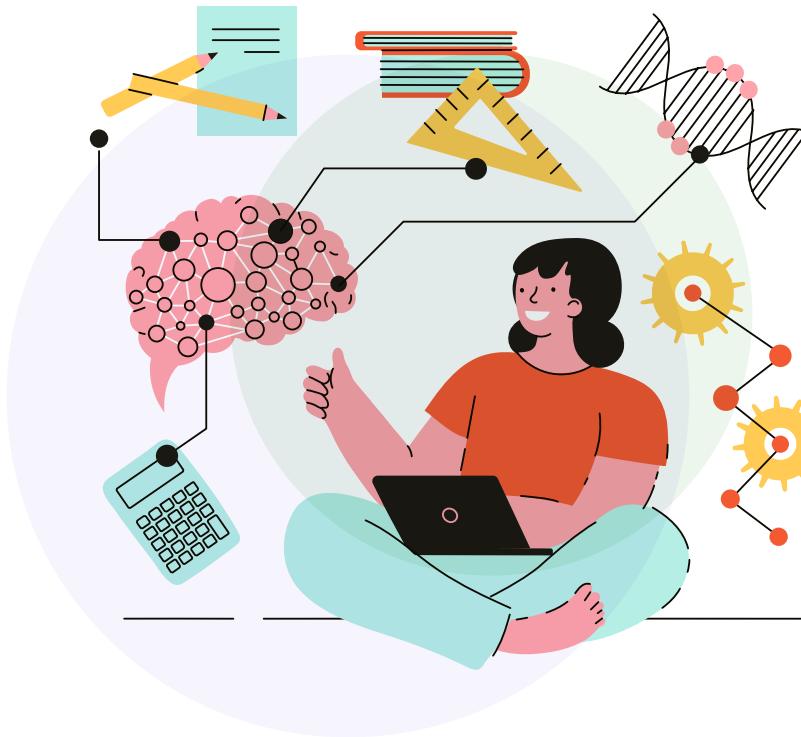
Als stellvertretende Vorsitzende des Berufsausbilderverbands Bayern Bezirk Süd sind Sie auch über Ihre berufliche Tätigkeit hinaus engagiert. Was sind denn

die größten Herausforderungen, vor die Sie und andere Ausbildende aktuell gestellt werden? Gerade auch in Zeiten, in denen die Berufsausbildung mit Homeoffice, Cybersicherheit, Künstlicher Intelligenz und vielem mehr konfrontiert wird.

Wenn ich mich an die Anfänge erinnere, dann war es relativ einfach. Ich hatte nicht so viele unterschiedliche Tools zur Begleitung der Auszubildenden im Einsatz. Zum damaligen Zeitpunkt habe ich die Auszubildenden auf ihrem klassischen Weg begleitet. Das hat sich im Laufe der Jahre natürlich extrem verändert. Zum einen wird von mir erwartet, mich in kürzester Zeit in neue Tools einzuarbeiten, ob es SAP-basierte Tools sind oder Microsoft Office-Anwendungen, die sich ständig verändern. Derzeit beschäftige ich mich mit meiner dualen Studentin mit KI und ChatGPT. Die Geschwindigkeit der Veränderung ist enorm. Andererseits gibt es mir so die Möglichkeit, immer up to date zu bleiben. Und wenn wir ehrlich sind, macht es Spaß, sich mit Neuem auseinanderzusetzen. Zudem bietet es mir die Möglichkeit, aktuelles Wissen im Anschluss weiterzugeben. Nichtsdestotrotz sind es hohe Anforderungen, denen man sich generell als Ausbildende stellt. Was mir vor einiger Zeit dabei sehr geholfen hat, diesen Herausforderungen zu begegnen: Ich bin nicht in der klassischen Ausbilderrolle verankert geblieben, sondern habe mich in die Rolle der Lernprozessbegleiterin begeben. Mir liegt diese Art der Ausbilderrolle sehr am Herzen. Es ermöglicht mir zusammen mit den dual Studierenden und Auszubildenden klare Ziele für Aufgaben und Projekte zu definieren, Arbeitsschritte zu klären, um dann eigenständig arbeiten zu lassen. Durch regelmäßige Feedbackgespräche kann ich jederzeit feststellen, in welche Richtung es sich bewegt und ggf. eingreifen, wo es notwendig ist. Diese Vorgehensweise kommt bei den dual Studierenden und Auszubildenden sehr gut an und bestätigt mich, weiterhin als Lernprozessbegleiterin die Ausbildung in unserem Bereich so zu gestalten.

Damit Sie diese Weichen stellen konnten, benötigt es dafür nicht ein agiles Mindset?

Ja, auf jeden Fall! Hier kommt mir meine Position als Agile Master sehr zugute. Ich versuche im Ausbildungsprozess dieses Mindset weiterzugeben, also mit den dual Studierenden und Auszubildenden über den Tellerrand zu sehen, kleine Aufgabenpakete zu erarbeiten und diese in Iterationen abzuarbeiten. Nach Ablauf der Iterationen, meistens zwei Wochen, präsentieren die Auszubildenden ihre Ergebnisse. So kann sich Zufriedenheit einstellen und ein positives Mindset bilden, mit dem Glaubenssatz: Ich habe es geschafft! Alle dual Studierenden und Auszubildenden erhalten somit ihre eigenen Projekte. Die Ergebnisse werden dann sinnhaft und auch global im Unternehmen



zur Verfügung gestellt. Das macht das Arbeiten interessant und spornt die jungen Leute an. Sie werden auf diese Weise so direkt mit in die Verantwortung für ihr Handeln genommen. Und der Sinnzusammenhang, warum sie die Aufgabe oder das Projekt erhalten haben, kann klar adressiert werden. Dadurch haben die Auszubildenden Spaß und Freude. Dies ist die Basis, damit sich ihr Wissen langfristig richtig und gut verankern kann. Zudem erwerben sie in unserem Bereich sehr gutes Know-how, was sie in anderen Abteilungen wieder sehr gut einsetzen können, passend zum Projektmanagement. Sie lernen Verantwortung für Prozesse, Methoden und Tools zu übernehmen und arbeiten an Projekten, die global für Verbesserungen sorgen. Für mich ein absolut interessantes Aufgabengebiet, bei dem ich die Auszubildenden begleiten kann. Dies spiegelt sich auch darin wider, dass viele Auszubildenden gerne in die Abteilung zurückkehren u. a. wegen der dort eingesetzten agilen Arbeitsweise. Einige schreiben dann auch ihre Bachelorarbeit oder Masterarbeit bei uns.

Wenn die Auszubildenden die notwendigen agilen Skills noch nicht haben, welche Schulungsmaßnahmen setzen Sie dann ein, damit sie z. B. auch ihre Ängste davor verlieren?

Zunächst bringe ich den Auszubildenden die agile Arbeitsweise näher. Damit sie damit umgehen können und sehen, dass es ihre tägliche Arbeit unterstützt und sehr viel mit Kommunikation zu tun hat. Sie erkennen sehr schnell, dass es eine Methode ist, die ihnen ihre tägliche Arbeit erleichtern kann. Um eigenständiges Lernen zu unterstützen, stellen wir unterschiedliche E-Learnings zu

Prozessen und Methoden zur Verfügung. Auch über Tools können sie sich umfangreich informieren. Im Nachgang erfolgt ein Reflexionsgespräch. Offene Fragen können darin geklärt werden. Das heißt, wir setzen auf eine hybride Ausbildung, mit sowohl persönlichem Input als auch über E-Learning. Ergänzend setzen wir auf Präsenz- und Kommunikationstrainings. Hier haben wir ein offenes Ohr für alle Interessierten. Es besteht auch oft die Möglichkeit, bei Inhouse-Trainings zu entsprechenden Skills teilzunehmen. Hier haben sich im Unternehmen günstige interne Verrechnungspreise für die Ausbildung etabliert, was ich sehr begrüße. Größeren Schulungsbedarf stimme ich immer mit der Ausbildungsabteilung ab. Auf diese Weise können wir auch bestehende Ausbildungsprozesse positiv verändern und weg von den starren Strukturen kommen. Dies ist notwendig, um moderne und flexible Strukturen in der Ausbildung aufzubauen.

Können Sie kurz ein Best Practice für agile Ausbildung erläutern?

Ich habe einen dual Studierenden ausgebildet und agil mit ihm gearbeitet: Wir nahmen das Kanban-Board als Planungstool und seine Aufgabe war es, mir eine neue SharePoint-Seite zu erstellen. Grundsätzlich geschah dies alles online. Damit er jedoch zunächst das Prinzip versteht, haben wir ein Kanban-Board auf Papier gestaltet und mit kleinen Post-its begonnen, das sogenannte Backlog zu befüllen. In diesem Backlog – ein Sammelbecken für mögliche Aufgaben – wurden alle Ideen aufgeklebt. Im Anschluss hat er sortiert und Schritt für Schritt priorisiert. Somit wusste er, was notwendig war und was nicht, um an sein Ziel zu kommen. Plötzlich hatte er eine ganze Wand hinter mir gefüllt. Damit er sein Kanban-Board flexibel nutzen konnte, hat er sich eine DIN A3-Vorlage erstellt, in die er die Post-its dann Woche für Woche priorisierte. Das Ergebnis waren sehr ansprechende SharePoint-Seiten, die wir nach Freigabe global veröffentlicht haben. Ein für uns beide „perfektes“ Projekt, das abschließend auch reflektiert wurde. Sein Feedback: Das Projekt sei „superschön“ gewesen, ich habe ein tolles Tool nutzen gelernt und konnte sehr gut damit arbeiten!“

Das klingt nach einer motivierenden und zielführenden Zusammenarbeit im Team Ausbildende und Studierender. Gerade im Arbeitsalltag, wo viele Aufgaben parallel zu erledigen sind, bleibt doch aber sicher gar nicht die Zeit für solche zu Beginn eher aufwendigeren Settings in der Ausbildung. Welche Wünsche hätten Sie an Ihr Unternehmen oder Unternehmen allgemein, damit Ihre Arbeit und die Arbeit anderer Ausbildenden die adäquate und notwendige Wertschätzung erfahren?

In meinem Unternehmen habe ich sehr viele Freiheiten. Das schätze ich sehr. So kann ich meine Ausbilder-tätigkeit so gestalten, dass es für die Auszubildenden wirklich optimal ist. Die Anzahl der zu Begleitenden darf nicht zu groß sein. Wir haben das in unserem Unternehmen so gestaltet, dass nur ein*e dual Studierende*r oder Auszubildende*r zur Begleitung in einer Abteilung ist. So können beide Seiten einen Mehrwert in der Zusammenarbeit erreichen. Ansonsten wünsche ich mir, dass Ausbildende sein nicht mit dem ADA-Schein aufhört, sondern eben erst beginnt. Für mich war es selbstverständlich, ergänzend meine Handlungskompetenzen weiter auszubauen wie z. B. mut Lernprozessbegleitung und den Einsatz von agilen Methoden. Um qualifizierte Ausbildende zu sein, braucht es mehr. Gerade in unserer volatilen Zeit, die Fähigkeit zu haben, die pädagogischen Herausforderungen zu meistern. Hier wünsche ich mir mehr Unterstützung, die auch im Unternehmen als notwendig gesehen und anerkannt ist. Auch vom BDBA wünsche ich mir, dass er sich weiter hierfür stark macht. Denn es gibt viele unterschiedliche Möglichkeiten, effizient und effektiv auszubilden.



Prof. Dr. Barbara Kreis-Engelhardt

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



Andrea Mair

Agile Master und Ausbilderin im Bereich globales Projektmanagement im Automotivbereich bei der Webasto Group

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



www.bdba.de

Team Germany will den Adler fliegen lassen



Bundeskanzler Olaf Scholz
übernimmt Schirmherrschaft

Nicht nur die Olympischen Spiele setzen 2024 ein Highlight. Auch die Weltmeisterschaft der Berufe wird in Frankreich ein herausragendes Glanzlicht setzen. Zu den WorldSkills Lyon 2024 werden nur wenige Wochen nach den Olympischen und Paralympischen Spielen in Frankreich die weltweit besten Spitzensachkräfte erwartet. Vom 10. bis 15. September 2024 treten bei der WM der Berufe 1.500 Teilnehmende aus mehr als 65 Ländern und Regionen in den Wettstreit um die Medaillen. In insgesamt 62 Wettbewerbsdisziplinen gehen sie an den Start. Eine Woche lang wird Lyon dann zum Hotspot für berufliche Höchstleistung.

Das Team Germany will den Adler zum Fliegen bringen und mit 42 Spitzensachkräften aus Industrie, Handwerk und dem Dienstleistungsbereich in 37 Berufsdisziplinen richtig durchstarten.

Unterstützung erhält das Team dabei von höchster politischer Ebene, denn Bundeskanzler Olaf Scholz übernimmt erneut die Schirmherrschaft für die Deutsche Berufe-Nationalmannschaft. „Die Teilnahme des deutschen Teams an den Berufsweltmeisterschaften belegt die Konkurrenzfähigkeit der dualen Ausbildung im internationalen Vergleich und unterstreicht den hohen Stellenwert der beruflichen Bildung für die Zukunfts- und Innovationsfähigkeit von Wirtschaft und Gesellschaft“, heißt es aus dem Bundeskanzleramt. Der Bundeskanzler übernehme daher gerne die Schirmherrschaft für das deutsche Team bei den diesjährigen WorldSkills und setzt damit ein Zeichen seiner Unterstützung.

„Man kann die brillanten Höchstleistungen der Wettkämpfer*innen nicht hoch genug bewerten“, betont Hubert Romer, Offizieller Delegierter und Geschäftsführer



2

von WorldSkills Germany. „Sie kämpfen über vier Tage hinweg in ihren Berufsfeldern und müssen beeindruckende Projekte erstellen. Sie zeigen über alle Berufsfelder hinweg Exzellenz und Spitztleistungen. Der Volksmund nennt die Wettbewerbe auch gerne die ‚Olympischen Spiele der Berufe‘. Das sagt schon vieles aus.“

Beim ersten Zusammentreffen des Team Germany im April standen nicht nur die organisatorische Vorbereitung auf dem Programm, begonnen wurde auch mit dem Mentaltraining für die jungen Spitzensachkräfte und ihre Bundestrainer*innen. Dieses wird von zwei Sportpsychologen durchgeführt, die auch deutsche Olympia- und WM-Teams begleiten. Als gemeinsames Teambuilding galt es in sechs Gruppen in nur zwei Stunden Seifenkisten zu bauen. Das anschließende Seifenkistenrennen, bei dem ein Drachen in Form eines Adlers zum Fliegen gebracht werden musste, zeigte, dass in den Fahrzeugen sowohl technisches Know-how inklusive Sicherheitskonzept als auch umfassende Kreativität auch im Umgang mit den vorhandenen Materialien steckten. Die Spitzensachkräfte

1 Alle Teams schafften es, beim Seifenkistenrennen den Adler zum Fliegen zu bringen.

2 Beim Vorbereitungstreffen wurden auch alle neuen WorldSkills-Bundestrainer*innen offiziell in ihrem Amt begrüßt.

3 Das Team Germany reist mit rund 100 Delegierten zur WM nach Lyon.

“Die Teilnahme des deutschen Teams an den Berufsweltmeisterschaften belegt die Konkurrenzfähigkeit der dualen Ausbildung im internationalen Vergleich.“

— Bundeskanzleramt

“ Man kann die brillanten Höchstleistungen der Wettkämpfer*innen nicht hoch genug bewerten.“

— Hubert Romer, WorldSkills Germany

und Bundestrainer*innen, meist selbst Ausbildende, stellten bei der gemeinsam zu lösenden Aufgabe ihre fachlichen und auch sozialen Skills unter Beweis.

Für das Team Germany geht nun das intensive Training und die mentale Vorbereitung auf die Weltmeisterschaft weiter. Ende Juni folgt ein weiteres gemeinsames Treffen, bevor die Deutsche Berufe-Nationalmannschaft im September in Lyon Höchstleistung vor den Augen von über 250.000 Zuschauenden aus der ganzen Welt erbringen wird.

Die Teilnahme der Deutschen Berufe-Nationalmannschaft an den WorldSkills Lyon 2024 erfolgt in Kooperation von WorldSkills Germany e. V. und den Fachverbänden und Wirtschaftspartnern. Sie wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Darüber hinaus



ist Mewa als Presenterpartner von WorldSkills Germany offizieller Partner und Ausstatter der Deutschen Berufe-Nationalmannschaft für die Weltmeisterschaft der Berufe.

SIEMENS

SCE LERNMODULE

Lehren und Lernen leicht gemacht

So wird Digitalisierung erlebbar. Nutzen Sie die praxisnahen Lernmodule zur effizienten Vermittlung von Lerninhalten der Automatisierungstechnik oder zum Selbststudium. Kostenlos downloaden:

siemens.de/sce



1 PREIS
LERNPORTAL
ZUGANG

C-LEARNING plus



Tabellen- und
Fachbücher



E-Learnings



Betriebliche
Lehrgänge



Projektarbeiten



Versuchs-
anleitungen

Bereit für die moderne Ausbildung?

Jetzt mit C-LEARNING plus durchstarten

Zugriff auf alle digitalen Lerninhalte zur Aus- und Weiterbildung
zu einem festen Preis

- ✓ Per Webzugriff Zugang von überall und zu jeder Zeit
- ✓ Planbare jährliche Kosten
- ✓ Alles enthalten, was Sie und Ihre Lernenden benötigen
- ✓ Immer die neusten Auflagen und Versionen
- ✓ Schnittstelle zu bereits vorhandenem Lernmanagementsystem möglich



 Mehr Informationen finden Sie unter:
christiani.de/c-learning-plus

Folgen Sie uns:



Neue Mitglieder

New Automation e. V.

2013 gegründet, fördert der Verein New Automation e. V. die Zusammenarbeit von Bildungseinrichtungen und der Industrie, vermittelt langfristige Patenschaften und betreut diese aktiv. Hauptziel ist die praxisnahe Ausbildung im Bereich Automatisierungstechnik und IT, um den Technikunterricht an industriellen Standards auszurichten. Als Schnittstelle bietet der Verein kompetente Unterstützung für eine praxisorientierte technische Bildung und fördert das Anwenderwissen bei jungen Menschen. Dies dient der sozialen Verantwortung und stärkt langfristig die Innovationskraft des Wirtschaftsstandorts Deutschland.

Arbeitsziele umfassen die Entwicklung von Schulungsreihen und Workshops zur Vermittlung praktischer Kenntnisse, die Unterstützung technischer Labore mit Simulations- und Demonstrationstechnologie sowie die Durchführung von Technikwettbewerben.



Bundesinnungsverband des Deutschen Kälteanlagenbauhandwerks

Der Bundesinnungsverband des Deutschen Kälteanlagenbauhandwerks (BIV) wurde 1982 gegründet und vereint eigenständige Kälte- und Klimatechnikbauer-Innungen bundesweit. Neben Einzelmitgliedschaften für selbstständige Kälteanlagenbauer ohne regionale Innungen ermöglicht er auch fördernde Gastmitgliedschaften. Als Mitglied im Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) gestaltet der BIV handwerkspolitische Rahmenbedingungen mit und fördert wirtschaftliche sowie soziale Interessen. Hauptaufgaben liegen in der Fortentwicklung von Aus- und Weiterbildungskonzepten, der Kompetenzerhöhung seiner Mitgliedsbetriebe sowie der positiven Positionierung

des Kälte- und Klimatechnikbauerhandwerks in der Öffentlichkeit, insbesondere beim Berufsbild. Der Verband agiert auf Bundes- und Landesebene in rechts- und wirtschaftspolitischen Belangen und kooperiert mit nationalen und internationalen Verbänden. Zudem pflegt der BIV ein Sachverständigenwesen in Zusammenarbeit mit Handwerkskammern.



SoldiCAM GmbH

SolidCAM ist Marktführer im Bereich integrierter CAD/CAM-Systeme mit über 30 Jahren Erfahrung in Entwicklung und Anwendung und bietet mit seinen Produkten SolidCAM und InventorCAM die nahtlose Integration in Solidworks, Solid Edge und Autodesk Inventor. Die CAM-Software mit der patentierten iMachining-Technologie und SolidCAM MillTurn plus unterstützt die gesamte Bandbreite der CNC-Anwendungen bis hin zu komplexen Drehfräszentren und Langdrehmaschinen. Ergänzend bietet SolidCAM additive ganzheitliche Lösungen für den 3D-Druck und die CNC-Bearbeitung von Prototypen bis hin zur Großserie. Das Thema Ausbildung und die Förderung des

Nachwuchses ist SolidCAM sehr wichtig, was sich im großen Engagement und Erfolg im Ausbildungsbereich an Berufs- und Technikerschulen sowie direkt in den Betrieben widerspiegelt, die auf Solidworks und SolidCAM setzen.



IMPRESSUM

Herausgeber

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

Kontakt

info@worldskillsgermany.com

Telefon

+49 (0) 711 4798 - 8020

Verantwortlich für Inhalt

Hubert Romer

Redaktionsleitung

Stephanie Werth

Textredaktion

Stephanie Werth, Hubert Romer,
Isabell Gradinger, Michaela Conrad,
die-journalisten.de / Sascha Schüler,
Marcus Mötz, Stephan Michalik,

Prof. Dr. Barbara Kreis-Engelhardt,
Tabea Schroer, Wenka Wentzel

Fotoredaktion

Studio Oase, Stephanie Werth

Gestaltung

Studio Oase

Druck

Heidelberger Druckmaschinen AG

Fotos / Abbildungen

Fauxels/Pexels (Cover), Cottonbro/Pexels (Cover), Freepik (S. 1, S. 2 o.l., 17, 41–42, 65–57), EWE AG (S. 2 o.r., 10–11), meruyertgonullu/Pexels (S. 2 u.l.), kompetenzz.de (S. 2 u.r., 23–26), Mikhail Nilov/Pexels (S. 3 o.), SkillsCanada Alberta (S. 3 u., S. 37–40), Aboodi Vesakaran/Pexels (S. 4), Greta Hoffman/Pexels (S. 5), aleksandarlittle-wolf/Freepik (S. 6), WorldSkills Germany

(S. 7), Tiger Lily/Pexels (S. 9), Karolina Grabowski/Pexels (S. 9), Sanitär Heizung

Fliesen Gaßner (S. 12), Manfred Hergert / Privat (S. 14), Freepik, Tobias Stahel

Werbeanstalt Schweiz (S. 18), ds-stories/Pexels (S. 20), Thomas Speck

(S. 21), MEWA Textil-Service SE & Co.

Management OHG (S. 28), Enrico

Wiedemann de Pachas (S. 30), Konrad

Wolny (S. 31 o.), Jil Siepmann (S. 31 m.),

Paul Behre (S. 31 u.l.), Jan Luca Olbermann

(S. 31 u.r.), Stephan Michalik (S. 32–34),

Prof. Dr. Kreis-Engelhardt (S. 43 o.), Andrea

Mair (S. 43 u.), Frank Erpinar (S. 44–46,

55 m. und r.), RoboCup Germany (S. 51–52),

WorldSkills International (S. 55 l.), Festo (S. 57 u.)

ISSN

2566-7688

Kick it like a Robot

Wettbewerb bringt technologische Innovationen für intelligente Robotik hervor

Die RoboCup German Open 2024, die vom 17. bis 21. April in der Messe Kassel stattfanden, waren ein bedeutendes Ereignis für die Welt der intelligenten Robotik. Über 700 Teilnehmende traten in Teams in unterschiedlichen Ligen gegeneinander an, während zahlreiche Besucher*innen die Gelegenheit nutzten, um die neuesten Entwicklungen auf dem Gebiet der KI, Robotik, Informatik, Elektrotechnik und Maschinenbau zu erkunden.

Die Messe Kassel fungierte während der RoboCup German Open als zentraler Anlaufpunkt für die Präsentation von Entwicklungen und Innovationen. Über 30 Hochschulteams mit Forschenden aus Deutschland, Frankreich, Kanada, der Niederlande, Österreich, der Schweiz und den USA demonstrierten den Stand der autonomen Roboter-Technologie in sieben RoboCupMajor-Ligen, während die besten 200 deutschen Schulteams in drei RoboCupJunior-Ligen vertreten waren. Neben fußballspielenden Roboterteams wurden die Wettbewerbe von Servicerobotern im Haushalt (RoboCup@Home), Robotern zur Unterstützung ziviler Einsatzkräfte (RoboCupRescue) und Robotern in zukünftigen Produktionsumgebungen (RoboCupIndustrial) ausgetragen. Für eine unterhaltsame, aber nicht weniger komplexe Showeinlage sorgte der Junior-Wettbewerb OnStage. Anhand einer eigens kreierten Choreografie bewegten sich die Roboter zur Musik, tanzten, erzählten zusammen mit ihrem Team eine Geschichte oder brachten ein kleines Theaterstück auf die Bühne. Ein weiteres Highlight war der Wettbewerb der kleinsten fußballspielenden Roboter der Small Size Liga (SSL), der erstmals bei den RoboCup German Open ausgetragen wurde. Hoch agil und extrem schnell zeigten diese autonomen Roboter und einige der weltbesten Teams den Entwicklungsstand intelligenter Multi-Roboter-Kooperation und -Kontrolle in der hochdynamischen Umgebung eines Fußballspiels.

„Die RoboCup German Open zeigen auf außergewöhnliche Art, wie hoch motivierte Teams von Universitäten, Hochschulen und Schulen beeindruckende technologische Innovationen für intelligente Robotik mit zukunftsorientierten Themen für Gesellschaft und Wirtschaft hervorbringen können. Wir freuen uns sehr, dass nach pandemiebedingter fünfjähriger Pause dieses Jahr in Kassel die German

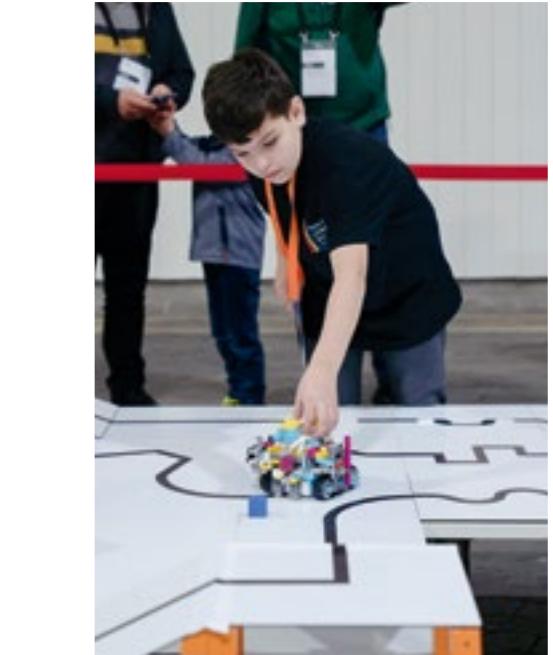
Open wieder mit allen Ligen gemeinsam an einem Ort durchgeführt werden können“, sagte Prof. Dr. Oskar von Stryk, Vorsitzender der European RoboCup Association e. V. und langjähriges Mitglied des deutschen RoboCup-Komitees.

Positive Wirkeffekte der Wettbewerbe

Zur Eröffnung der RoboCupJunior-Wettbewerbe waren Ute Clement, Präsidentin der Universität Kassel, Dr. Sven Schoeller, Oberbürgermeister der Stadt Kassel und Schirmherr der Veranstaltung, sowie Sponsoren und Partner, darunter Hubert Romer, Geschäftsführer und Offizieller Delegierter von WorldSkills Germany, anwesend. Die Organisatoren der RoboCup German Open unterstrichen bei einem anschließenden Rundgang die zahlreichen technologischen, volkswirtschaftlichen und unternehmerischen Wirkeffekte. Durch die Herausforderung in einem Team eine sehr komplexe, technologisch anspruchsvolle Aufgabe unter vorgegebenen Zeitfristen zu meistern und im internationalen Wettbewerb zu bestehen, würden Forschende und Studierende wichtige fachliche und überfachliche Qualifikationen erwerben, die in normalen Lehrveranstaltungen nicht vermittelt werden können. Darüber hinaus ermöglichten Roboterwettbewerbe Forschenden ansonsten nicht gegebene systematisierte und vergleichende Evaluationen und Benchmarking von unterschiedlichen Methoden und Entwicklungen für intelligente Roboter. Dadurch erhielten Forschung und Entwicklung wichtige neue Impulse. Schließlich bilde die Teilnahme am RoboCup neue Generationen von Fachkräften aus, die durch hohe Eigenmotivation, kontinuierliche Verbesserung und die Bereitschaft, sich im Wettbewerb als Team mit anderen zu messen, einen wesentlichen Beitrag für die Zukunftsfähigkeit und Leistungsfähigkeit der Gesellschaft leisten kann.

Start-ups mit intelligenter Robotik

Viele Alumni des RoboCup würden laut Organisatoren ihre Kompetenzen und Innovationen erfolgreich in andere internationale Wettbewerbe oder Unternehmen einbringen und eigene Start-ups gründen. Der aktuelle weltweite Boom der Künstlichen Intelligenz ermöglichte derzeit im Bereich der KI-basierten Robotik Start-ups dreistellige



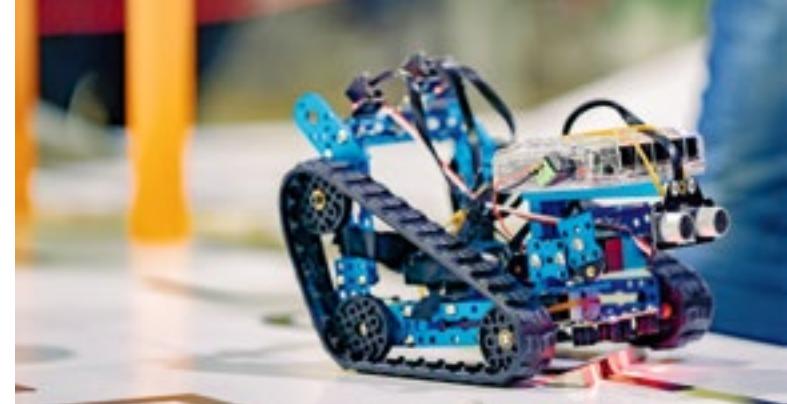
“Die RoboCup German Open zeigen auf außergewöhnliche Art, wie hoch motivierte Teams von Universitäten, Hochschulen und Schulen beeindruckende technologische Innovationen für intelligente Robotik mit zukunftsorientierten Themen für Gesellschaft und Wirtschaft hervorbringen können.“

— Prof. Dr. Oskar von Stryk

Millionenbeträge einzusammeln und befeuere ebenso große Technologieunternehmen und die Vorstellungen von Investoren. Dennoch können die visionären Ziele ohne umfassendes und tiefes technologisches und wissenschaftliches Knowhow nicht erreicht werden. Die Anforderungen der künstlichen Intelligenz in der Robotik, die in der realen Welt physische Tätigkeiten sinnvoll durchführen sollen, seien wesentlich höher als für rein digitale KI-Systeme. Dahinter stecke jahrelange Forschungsarbeit und wissenschaftliche Expertise. Die German Open mit vielen der weltbesten RoboCup-Teams zeigten in den unterschiedlichen Ligen, was unter Wettbewerbsbedingungen in der Praxis funktioniert.

Die Bedeutung der RoboCup German Open für Deutschland

Doch was heißt das für Deutschland? Die Ausbildung führender KI- und Robotik-Expertisen und Technologien seien laut Organisatoren für die Entwicklung des Wirtschaftsstandorts und die technologische Souveränität von außerordentlicher Bedeutung, die durch den demografischen Wandel in den nächsten Jahrzehnten nochmals zunehmen werde. Der Fachkräftemangel werde zukünftig nahezu alle Wirtschaftsbereiche betreffen. Mit dem RoboCup-Wettbewerben werden einige davon bereits heute adressiert. Die Unabhängigkeit Deutschlands und Europas von China und den USA in diesem wichtigen Bereich intelligenter Robotersysteme zukünftig zu erhalten, erfordere laut Organisatoren angesichts der enormen Investitionen in China und den USA erhebliche Anstrengungen.



Der RoboCup

wurde Ende der 90er Jahre von japanischen, amerikanischen und europäischen Forschenden mit der visionären Herausforderung ins Leben gerufen, autonome fußballspielende humanoide Roboter zu entwickeln. Inzwischen ist er der weltweit größte und wichtigste Wettbewerb für intelligente Roboter in unterschiedlichen zukunftsrelevanten Anwendungsszenarien. In Deutschland ist das RoboCup-Komitee für alle RoboCup-relevanten Aktivitäten verantwortlich. Es vertritt alle in Deutschland aktiven Teams und setzt sich aus Vertreter*innen der jeweiligen Ligen sowie aus Deutschland stammenden internationalen Vertreter*innen des RoboCup zusammen. Die deutschen Teams zählen jedes Jahr zu den erfolgreichsten Teilnehmenden und die jährlichen zentralen RoboCup German Open (mit Unterbrechung während der Corona-Jahre) zur wichtigsten Veranstaltung in Europa.

Mehr über die RoboCup German Open finden Sie unter:



[www.robocup.de/
german-open](http://www.robocup.de/german-open)

WERDEN SIE VORDENKER.



Effiziente Innovationsförderung im Unternehmen erreicht man nur mit klaren Zielen entlang eines professionell geführten Innovationsprozesses.

Die M&L AG, als mehrjährig in Folge ausgezeichneter TOP Innovator und TOP Consultant, kann auf eine umfangreiche Innovations-Expertise zurückgreifen. Wir sind also Ihr idealer Partner, um Prozesse zu etablieren, die zu echten Innovationen, neuen Geschäftsfeldern und mehr Zukunftssicherheit führen. **Werden Sie Vordenker:** www.mlconsult.com



Wichtige Unterstützung für Deutschlands Jugend und die duale Ausbildung

WorldSkills Germany ist dankbar für das große Engagement seiner Mitglieder und Partner. Darüber hinaus tragen zahlreiche Sponsoren, darunter auch kleine und mittlere Unternehmen, mit ihrer

finanziellen Unterstützung dazu bei, jungen Menschen Perspektiven und eine Zukunft zu geben sowie ihre Talente zu fördern. In diesem Jahr waren dies bisher:



BRP Renaud und Partner mbB
Rechtsanwälte Patentanwälte
Steuerberater

SKILLS INSIDE

Der Podcast zum Magazin für Kompetenzentwicklung



Jetzt anhören auf
<https://worldskillsgermany.com/magazin/podcast/>
oder allen gängigen Podcastportalen!

worldskills
Germany

Unsere Redaktion geht für Sie zu ausgewählten Themen noch mehr in die Tiefe!

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

WorldSkills Mitglied des Runden Tisches von GOVET



Seit dem Frühjahr gehört WorldSkills Germany dem Runden Tisch für internationale Berufsbildungszusammenarbeit des German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training (GOVET) an. Das übergeordnete Ziel des Runden Tisches ist die effektive Umsetzung der Strategie der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit. Am Runden Tisch sind verschiedene Akteure vertreten, darunter Bundesministerien, Einrichtungen, Organisationen und Verbände. Er fungiert als Clearingstelle für gemeinsame Themen und erleichtert die schnelle Beantwortung von Anfragen, insbesondere aus dem Ausland. Mit seiner Expertise und Kontakten stärkt WorldSkills Germany Deutschlands Rolle als kompetenten Ansprechpartner in der internationalen Berufsbildung.

Empfang bei Bundesbildungsministerin



Bundesbildungsministerin Bettina Stark-Watzinger empfing die Deutsche Berufe-Nationalmannschaft der EM der Berufe 2023 im Bundesministerium für Bildung und Forschung in Berlin. Sie würdigte damit die herausragende Leistung der jungen Spitzenfachkräfte, die bei den vergangenen europäischen Berufswettbewerben außergewöhnliche Erfolge erzielten. „Ich freue mich, Sie alle zusammen zu erleben, in Ihrer Gesamtstärke, quer durch die Berufe“, sagte Bundesministerin Stark-Watzinger. „Jeder einzelne ist wichtig und alle zusammen ergeben die Stärke, auf der unser Wohlstand ruht.“ Angesichts des Fachkräftemangels betonte sie: „Wir sind gut, aber wir müssen es auch bleiben. Wir brauchen vor allem mehr gut ausgebildete Menschen, wie Sie es sind.“ Der Empfang des Team Germany zeigt einmal mehr: Die berufliche Bildung steht im Fokus der Bundesregierung.

Auf dem Weg zu den EuroSkills Düsseldorf 2027



Die Vorbereitungen für die EuroSkills 2027, gemeinsam ausgerichtet von Deutschland und Luxemburg, schreiten kontinuierlich voran. So wächst beispielsweise die Liste der Workshopmanager*innen, die pro Disziplin für die Einsatzbereitschaft des jeweiligen Wettbewerbsareals verantwortlich sind. Sie stellen u. a. sicher, dass die vorgesehene Infrastruktur bereitgestellt wird, übernehmen die Kontrolle und Wartung der Ausrüstung und Materialien und sind für die Einhaltung von Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltschutzzvorschriften verantwortlich. Ebenso erweitert sich stetig das Netzwerk von Unternehmen und Verbänden, die mit ihrer Partnerschaft oder als Sponsoren die Austragung der EuroSkills im September 2027 in Düsseldorf unterstützen. Interessierte, die ebenfalls durch ein Sponsoring oder als Workshopmanager*innen aktiv werden möchten, können sich jederzeit melden unter kontakt@euroskills2027.de

Mehr Infos auf:



www.worldskillsgermany.com/worldskills-germany-ist-mitglied-des-runden-tisches-von-govet

Mehr Infos auf:



www.worldskillsgermany.com/berufliche-bildung-steht-im-fokus-der-bundesregierung

Mehr Infos auf:



www.euroskills2027.de

„Das Interesse ist gewaltig“

IHK Region Stuttgart schafft Zusatzqualifikation

„Klimaschutz und nachhaltige Entwicklung“

Der Berufsbildungsausschuss der IHK Region Stuttgart erließ in diesem Jahr die Zusatzqualifikation „Klimaschutz und nachhaltige Entwicklung“, mit der die IHK alle Auszubildenden der gewerblich-technischen und kaufmännischen Ausbildungsgänge anspricht. Ein Vorreiter der neuen Zusatzqualifikation (ZQ) ist die Firma Festo. In einem Interview im IHK Magazin Wirtschaft der IHK Region Stuttgart sprach Stefan Dietl, Leiter Vocational Education der Festo Didactic SE und Mitglied des Berufsbildungsausschusses, über die Zusatzqualifikation.



Herr Dietl, Sie haben an der Ausarbeitung der Zusatzqualifikation Klimaschutz und nachhaltige Entwicklung maßgeblich mitgewirkt. Was steckt dahinter?

Der Klimaschutz, die Nachhaltigkeitsbestrebungen der internationalen Organisationen und die biologische Transformation der Wirtschaft betreffen buchstäblich alle Unternehmen. Dabei werden junge Fachkräfte gebraucht, die ihr Unternehmen, seine Prozesse und Lieferketten unter genau diesem Blickwinkel betrachten und dabei helfen, zu Lösungen zu kommen. Die Zusatzqualifikation (ZQ) kann während der Ausbildung absolviert werden und wird sich an ein breites Spektrum von Branchen richten – von der Automobilindustrie bis zur Chemie.

Welche Schwerpunkte setzen Sie bei Festo?

Unsere Kernkompetenz ist die Automatisierung, zugleich haben wir große Erfahrung in der Bionik. Bei der ZQ Klimaschutz stellen wir deshalb die Automatisierung der biologischen Transformation in den Mittelpunkt. Ein Beispiel: Mit Hilfe von Mikroalgen werden wertvolle Wirkstoffe für Nahrungs- und Arzneimittel hergestellt. Dabei müssen die Wachstumsbedingungen – etwa Licht, pH, Nährstoff- und CO₂-Gehalt automatisch so eingestellt werden, dass die Algen stets optimal produzieren.

Sie werden die ersten sein, die ihren Azubis die Zusatzqualifikation anbieten?

Schon jetzt ist klar, dass der erste Kurs für die ZQ bei uns starten wird – in unserem Ausbildungszentrum planen wir hierfür extra ein Minilabor einzurichten. In Esslingen haben wir an die 150 Auszubildende. Ich gehe davon aus, dass sich viele von ihnen für die Zusatzqualifikation anmelden werden. Bei einer ersten Abfrage war das Interesse jedenfalls gewaltig. Es macht eben Spaß, sich mit der Zelle, der kleinsten Fabrik der Welt, zu beschäftigen!

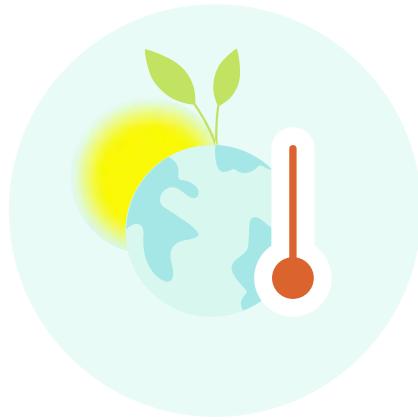
Denken Sie darüber nach, das Thema noch stärker in Ihrer Ausbildung zu verankern?

Ja, später wollen wir die Zusatzqualifikation möglicherweise allen Mitarbeitern anbieten. Und in Zusammenarbeit mit der Hochschule Reutlingen entwerfen wir zurzeit einen Studiengang Biomechatronik, der dort im nächsten Wintersemester starten soll.



Stefan Dietl

Leiter Vocational Education der Festo Didactic SE, Mitglied des Berufsbildungsausschusses der IHK Region Stuttgart



Die Zusatzqualifikation besteht aus einem Basismodul „Nachhaltigkeit, Klima- und Umweltschutz“ sowie acht Vertiefungsmodulen, von denen drei auszuwählen sind. Die Themen sind hier:

- Emissionsmanagement/Klimabildung
- Nachhaltige Transformation und Digitalisierungsmanagement (IT)
- Nachhaltige Beschaffung, Handel und Dienstleistungen
- Nachhaltiges Büromanagement
- Bio-Mechatronik/biologische Transformation
- Nachhaltiges Energie- und Gebäudemanagement
- Nachhaltige Mobilität
- Regenerative Energien

Das neue Angebot soll auch die Attraktivität der Ausbildung steigern. Ziel ist es, die ersten Angebote im Laufe des Jahres zu starten. Die Inhalte werden in der Berufsschule und im Betrieb vermittelt, die Prüfungen finden in der Berufsschule und bei der IHK statt. Die Zusatzqualifikation setzt bei der Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ an, geht aber unter anderem durch den betrieblichen Praxisbezug und die Vertiefungsmodule weit darüber hinaus. Damit werden die beruflichen Handlungskompetenzen im Zusammenhang mit der nachhaltigen Transformation gestärkt.

Hinweis: Dieser Beitrag erschien zuerst im IHK Magazin Wirtschaft der IHK Region Stuttgart, Ausgabe März-April 2024.

Das aktuelle Magazin Wirtschaft der IHK Region Stuttgart finden Sie unter:



www.ihk.de/stuttgart/presse/magazin-wirtschaft/das-aktuelle-magazin-lesen-5353812

Veranstaltungen

Freuen Sie sich mit uns auf diese ausgewählten Highlights



MAI

Water Skills Germany

13.–14.5.2024

München

Mitgliederversammlung

16.5.2024

Stuttgart

„Zukunftsforum der Bildungspraktiker“

17.5.2024

Stuttgart

Albert-Einstein-Cup

27.–30.5.2024

Neubrandenburg

JUNI

General Assembly WorldSkills Europe

4.–7.6.2024

Luxemburg

IdeenExpo

8.–16.6.2024

Hannover

RegioCup 2024 Rheinböllen

12.–13.6.2024

Rheinböllen

/ angemeldet

Vorbereitungstreffen 2 für die WorldSkills Lyon 2024

27.–29.6.2024

Erfurt

JULI

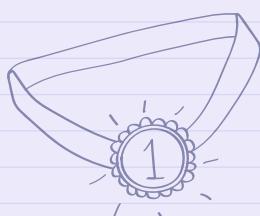
MyIstStabila Day

4.7.2024

Annweiler am Trifels

World Youth Skills Day

15.7.2024 • weltweit



2024

Jetzt vormerken



SEPTEMBER

**Landesmeisterschaft
Hessen in der Disziplin
„Digital Construction“**

3. – 4. 9. 2024
Darmstadt

**Landesmeisterschaft
Nordrhein-Westfalen
in der Disziplin
„Digital Construction“**

16. – 17. 9. 2024
Aachen

WorldSkills Lyon 2024

10. – 15. 9. 2024
Lyon (Frankreich)

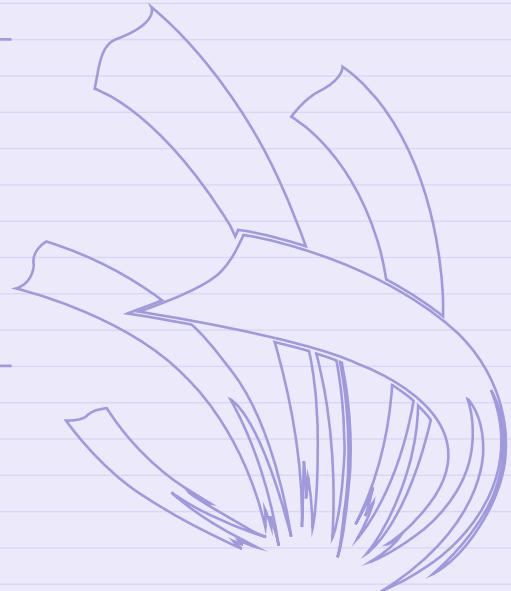
vorgemerkt

**WorldSkills Conference
2024**

12. – 13. 9. 2024
Lyon (Frankreich)

**Finale
Landschaftsgärtner-Cup**

12. – 13. 9. 2024
Nürnberg



Die jeweils aktuelle
Terminübersicht finden Sie auf:
[www.worldskillsgermany.com/
termine](http://www.worldskillsgermany.com/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/



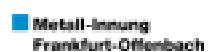
Eine starke Gemeinschaft: Wir sagen DANKE

Presenterpartner

Premiumpartner



Weitere Mitglieder



Servicepartner



FESTO FESTOOL

mensch~~x~~maschine
CAD as CAD can



Einfach besser.



BUNDESLEHRZENTRUM
DES ZIMMERLICHEN UND AUSGÄUGEWERBES



didacta

DMG MORI



HAHN
AUTOMATION GROUP

handwerk
magazin

HEIDELBERG



KOCH
UHLMANN GROUP



KUNZMANN®
FRÄSMASCHINEN



Mitutoyo



Nestor
beruflich aufwärts

newautomation
INNOVATION IN EDUCATION

PHOENIX CONTACT



SICK
Sensor Intelligence.

SIEMENS



Fachverbund der Strukturen im
BRANCHENZENTRUM
AUFBAU UND PASSAGE



WAGO®



Wieländer-Belli

Mehr Informationen zur Mitgliedschaft auf:

 [www.worldskillsgermany.com/
netzwerk/mitglied-werden](http://www.worldskillsgermany.com/netzwerk/mitglied-werden)

Partner und Förderer



Sponsoren

Gold



Silber



Attendorn • • •
• • • Medizintechnik



Stefan Forster GmbH



www.isbf-gutachter.de

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/unterstuetzen



„Das, was sie macht, macht sie perfekt.“

Mewa.
Berufskleidung im
Rundum-Service.

Jetzt mehr unter mewa.de/rundum-service