

Initiativpreis Aus- und Weiterbildung 2009

Otto Wolff-Stiftung

Deutscher
Industrie- und
Handelskammertag

WirtschaftsWoche



Initiativpreis Aus- und Weiterbildung 2009

Preisverleihung
am 4. November 2009



**Herausgeber**

Otto Wolff-Stiftung, Köln
DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
WirtschaftsWoche, Düsseldorf

Redaktion

Sindy Lattermann, DIHK
Jochen Reinecke, DIHK

Gestaltung & Gesamtherstellung

schützbrandcom, Agentur für Markenkommunikation

Inhalt

Begrüßung	Dr. Klaus Liesen, Vorsitzender des Kuratoriums der Otto Wolff-Stiftung	5
Begrüßung	Christoph Obladen, Vorsitzender der Jury	8
Grußwort	Hubertus Heil, Generalsekretär der SPD	11
Veranstaltungsort	Haus der Deutschen Wirtschaft, Berlin	12
Laudatio	für Deutsche Telekom AG Berlin und OSZ Informations- und Medizintechnik, Dr. Christian Ramthun, Jurymitglied	15
Laudatio	für die Seminarzentrum Göttingen GmbH & Co. KG, Prof. Dr. Dieter Wagner, Jurymitglied	16
Laudatio	für die Europa-Park Freizeit- und Familienpark Mack KG, Marita Lewening, Jurymitglied	17
Die Jury	die Juroren des Initiativpreises Aus- und Weiterbildung	19
Die Preisträger	Deutsche Telekom AG Berlin und OSZ Informations- und Medizintechnik	21
	Seminarzentrum Göttingen GmbH & Co. KG	24
	Europa-Park Freizeit- und Familienpark Mack KG	28
Weitere beispielhafte Initiativen	CJD-Berlin	35
	Osiandersche Buchhandlung GmbH	37
	Endress+Hauser GmbH+Co. KG	40
Alle Preisträger	des Initiativpreises Aus- und Weiterbildung 2009	45
Impressionen der Verleihung	des Initiativpreises Aus- und Weiterbildung 2009	46
Die Veranstaltungstechniker	Oberstufenzentrum Kommunikations-, Informations- und Medientechnik	47
Das Filmteam	L4 Kreation	48

Initiativen und
Aktivitäten der
beruflichen Bildung
eindrucksvoll
herausstellen

Einzigartigkeit des Initiativpreises im Vergleich zu anderen Wettbewerben

Einzigartigkeit des Initiativpreises im Vergleich zu anderen Wettbewerben

17. Mal Initiativpreis · 17. Mal Initiativpreis · Einzigartigkeit des Initiativpreises im Vergleich zu anderen Wettbewerben



Begrüßung

Dr. Klaus Liesen,
Vorsitzender des Kuratoriums der Otto Wolf-Stiftung



Meine sehr verehrten
Damen und Herren,

im Namen der Otto Wolff-Stiftung darf ich Sie herzlich zur Verleihung des Initiativpreises Aus- und Weiterbildung begrüßen. Ich freue mich, dass Sie zu diesem Anlass gekommen sind.

Der Initiativpreis wird seit 1993 vergeben. Das zeigt, dass die Partner, die diesen Preis ausführen und verantworten, nicht nur auf Kontinuität setzen, sondern auch weiterhin dafür werben, die berufliche Aus- und Weiterbildung in der Öffentlichkeit bekannter und attraktiver zu machen. Denn diese Gemeinschaft von DIHK, WirtschaftsWoche und Otto Wolff-Stiftung ist für mich eine Koalition derer, die sich die Vorzüge des deutschen dualen Ausbildungssystems auf ihre Fahnen geschrieben haben.

Dieser Preis ist ein wichtiger Teil des Vermächnisses von Otto Wolff von Amerongen, der Zeit seines Lebens – auch aus eigener Erfahrung – ein leidenschaftlicher Verfechter der praxisorientierten Ausbildung mit betrieblicher Lehre und Berufsschule, also des dualen Systems, war und dies in jeder Form befürwortete.

Meine Damen und Herren, in den letzten Jahren haben wir uns öfters gefragt, was denn eigentlich aus den ausgezeichneten Projekten geworden ist und ob die in der Vergangenheit prämierten Initiativen auch eine nachhaltige Wirkung in den Unternehmen hinterlassen haben. Wie kann man einer solchen Fragestellung auf den Grund gehen?

Nun, wir haben an der Universität in Potsdam eine junge Studentin gefunden, die es spannend fand, diese Fragen in ihrer Diplomarbeit zu stellen. Sie ist heute bei uns, sie heißt Verena Voigt und fiebert derzeit einer – hoffentlich guten – Bewertung ihrer Arbeit entgegen.

Lassen Sie mich einige Ergebnisse, die sie durch die Befragung von insgesamt 50 Initiativpreisgewinnern der letzten Jahre gewonnen hat, zitieren:

- ▣ Die Zielsetzung des Preises, den Wert von beruflicher Bildung herauszustellen, ist ein wichtiger Grund für die vielen Bewerbungen um den Preis.
- ▣ Wesentlich zur Attraktivität des Initiativpreises Aus- und Weiterbildung trägt die Zahl der Mitbewerber um den Preis bei. Denn die Auszeichnung erlangt einen umso höheren Wert, je mehr sich die Preisträger gegenüber einer großen Anzahl vor allem renommierter Mitbewerber durchsetzen können.

**Wesentlich zur
Attraktivität des
Initiativpreises
Aus- und Weiter-
bildung trägt
die Zahl der Mit-
bewerber um den
Preis bei.**

☞ In der breit gewählten und branchenübergreifenden Zielgruppe sowie der Möglichkeit, auch Bildungseinrichtungen oder Vereine auszuzeichnen, sehen die ehemaligen Preisträger eine Einzigartigkeit des Initiativpreises im Vergleich zu anderen Wettbewerben.

☞ Eine nachhaltige Wirkung konnte nicht bei allen Gewinner-Initiativen nachgewiesen werden. Erfreulicherweise bestehen aber über die Jahre doch eine ganze Reihe von Netzwerken und Kooperationen – darunter auch solche, die seit der Preisverleihung weitere Verbreitung gefunden haben. Allerdings – und das gehört zum Wandel in unserer Wirtschaft – sind in einigen Fällen die Initiativen beendet worden, vor allem, wenn größere Veränderungen in den Unternehmen stattgefunden haben oder die Initiatoren inzwischen ausgeschieden sind.

Das Ergebnis ermuntert uns aber, den Initiativpreis weiterhin auszusprechen.

Liebe Frau Voigt, ich danke Ihnen für Ihre umfangreiche Recherche und wünsche Ihnen viel Erfolg und alles Gute.

Meine Damen und Herren, ich spreche meine Anerkennung den jungen Leuten aus, die uns heute mit Bild, Licht und Ton versorgen. Sie befinden sich in der Ausbildung zur „Fachkraft für Veranstaltungstechnik“ beim Oberstufenzentrum Kommunikations-, Informations- und Medientechnik hier in Berlin und werden im nächsten Jahr ihre Abschluss-Prüfung ablegen. Außerdem sind in diesem Jahr zum zweiten Mal Auszubildende zum „Mediengestalter für Bild und Ton“ vom Berliner Bildungsträger L4 Kreation dabei. Auch Ihnen herzlichen Dank dafür, dass Sie einen kleinen Film über die heutige Preisverleihung drehen.

Mein persönlicher Dank gilt auch den Mitarbeitern des DIHK und der DIHK-Bildungs-GmbH für die Vorbereitung und die Organisation der heutigen Preisverleihung.

Nicht zuletzt möchte ich der Jury für ihre aufwändige Arbeit danken. Ich weiß, dass die Auswahl der Preisträger bei unserer Jury in guten Händen ist. Das Gremium ist in diesem Jahr teilweise neu zusammengesetzt und hat auch einen neuen Vorsitzenden, Herrn Christoph Obladen, Personalchef der Heraeus Holding in Hanau. Herr Obladen hat als stellvertretender Vorsitzender des Bildungsausschusses des DIHK nach guter Tradition im Frühjahr dieses Jahres den Juryvorsitz übernommen. Er wird uns heute auch als Moderator durch den Nachmittag führen.

Meine Damen und Herren, wir freuen uns, dass heute auch die Politik diese Preisverleihung zum Anlass nimmt, sich zu Wort zu melden. Sie, Herr Heil, haben es freundlicherweise übernommen, Herrn Müntefering zu vertreten und zu uns zu sprechen. Als Generalsekretär der SPD, ausgebildeter Politikwissenschaftler und Soziologe und praktizierender Politiker sind Sie für uns eine Persönlichkeit, deren Wort auch auf diesem Feld von Wichtigkeit ist.



Auch in diesem Jahr
ist es mit Hilfe des
Ausbildungspakts
gelingen, jedem
Jugendlichen, der
kann und will, ein
Angebot auf Ausbil-
dung zu machen.

Bildung und Forschung als Grundlagen des
wirtschaftlichen und sozialen Fortschritts · Bildung und F

en, sich kontinuierlich zu bilden · Verpflichtung für den Einzelnen, sich kontinuierlich zu bilden

Bedeutung der beruflichen und der dualen Ausbildung · Bede

Begrüßung

Christoph Obladen,
Vorsitzender der Jury



Meine sehr geehrten Damen und Herren,

ich begrüße Sie herzlich zur 17. Verleihung des Initiativpreises Aus- und Weiterbildung. Wir wollen heute drei Unternehmen als Preisträger ehren, die in herausragender Weise erfolgreich Verantwortung für die Entwicklung von Mitarbeitern übernehmen.

Zunächst aber einige kurze Anmerkungen zum Ablauf des heutigen Nachmittags: Wie es in letzten Jahren schon Tradition geworden ist, werden wir die Initiativen unserer Preisträger mit einem kurzen Film darstellen. Anschließend wird jeweils ein Mitglied der Jury die Preisträger vorstellen und mit einer kurzen Laudatio würdigen. Ich bin sicher, dass wir Ihnen auch diesmal wieder einen interessanten und abwechslungsreichen Nachmittag bieten können. Anschließend möchten wir Ihnen bei einem Buffet noch die Gelegenheit zum fachlichen Austausch geben.

Meine Damen und Herren,
Deutschland steckt mitten in der tiefsten Wirtschaftskrise seit Jahrzehnten. Als Vertreter eines weltweit tätigen Technologieunternehmens könnte ich Ihnen ein Lied von den entstandenen Verwerfungen singen. Allerdings wirkt sich die Krise nicht gleichmäßig auf alle Bereiche der Wirtschaft aus. Wie wirkt sich nun die Krise auf die Aus- und Weiterbildung aus?

Die erste erfreuliche Nachricht lautet: Eine Ausbildungskrise gibt es nicht. Auch in diesem Jahr ist es mit Hilfe des Ausbildungspakts gelungen, jedem Jugendlichen, der kann und will, ein Angebot auf Ausbildung zu machen. Das ist überhaupt keine Selbstverständlichkeit. Sicher hat die demografische Entwicklung und der damit einhergehende Bewerberrückgang zu einem Ausgleich am Ausbildungs-

markt geführt. Ich möchte aber an dieser Stelle einmal die Gelegenheit nutzen, um den vielen Unternehmen zu danken, die trotz schwierigster wirtschaftlicher Rahmenbedingungen in ihrem Engagement für die Ausbildung nicht nachgelassen haben. Die IHKs registrierten bis Ende Oktober 326.600 neue Ausbildungsverträge. Das sind 9,7 Prozent weniger als im Vorjahr. Der Rückgang bei den Ausbildungsverträgen sagt aber nichts über die Ausbildungschancen der Jugendlichen in diesem Jahr aus. Denn die Bundesagentur für Arbeit meldet aktuell 9.600 Lehrstellensuchende bei 17.300 offenen Lehrstellen. Hinzu kommen noch etwa 16.200 freie Plätze für Einstiegsqualifizierungen. Alles in allem bedeutet das, dass jedem noch suchenden Jugendlichen im Moment rechnerisch mehr als drei Angebote zur Verfügung stehen.

Meine Damen und Herren,
die zweite gute Nachricht lautet: Auch die Weiterbildung zeigt sich bislang krisenresistent, jedenfalls in großen Teilen. Betriebe und Beschäftigte haben mehr Zeit für die Weiterbildung – und nutzen sie. Zwar wurde die Förderung der Qualifizierung von Kurzarbeitern nicht in dem Maße angenommen, wie es sich die letzte Bundesregierung gedacht hatte. Die Erklärung ist aber einfach: Das Programm war so kompliziert ausgestaltet, dass viele Unternehmen lieber auf die Staatsknete verzichteten als sich mit der Arbeitsagentur mit Bundeskostendurchschnittssätzen und AZWV-Maßnahmezertifizierungen herumzuschlagen. Nach einer Umfrage der niedersächsischen IHKs haben dort sieben Prozent das Programm der Bundesregierung genutzt, aber 13 Prozent bilden ihre Mitarbeiter ohne öffentliche Förderung weiter. Das ist bemerkenswert! Der neuen Bundesregierung kann man für künftige Programme nur drei Buchstaben empfehlen: K I S – keep it simple. Programme mit so seltsamen Namen wie WeGebAU (das ist die Abkürzung für Weiterbildung Geringqualifizierter

und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) versprühen regelrecht den Charme verstaubter Amtsstuben.

Auf dem freien Weiterbildungsmarkt zeigt sich ein gemischtes Bild. Anbieter hochpreisiger Seminare verzeichnen Umsatzrückgänge um die 30 Prozent; Anbieter von Vorbereitungslehrgängen für Meister- und Fachwirteprüfungen berichten über steigende Auslastung. Soweit Unternehmen die Finanzierung übernehmen ist klar: Weiterbildungen, die im Verdacht stehen, vergnügungssteuerpflichtig zu sein, werden abgebaut. Weiterbildung als Belohnungsinstrument verliert deshalb an Bedeutung. Weiterbildung muss sich rechnen, in der Krise mehr denn je. Dementsprechend verschieben sich auch die Themenschwerpunkte: Kostenmanagement ist jetzt wichtiger als Bewusstseinsbildung. Wenn Teams abgebaut werden müssen, kann man sich natürlich auch mehrtägige Teambildungsprozesse auf Booten in der Nordsee ersparen.

Gestatten Sie mir noch einige Bemerkungen zur Koalitionsvereinbarung der neuen Bundesregierung. An verbalen Bekenntnissen zur Wichtigkeit der Bildung fehlt es nicht. Bildung und Forschung werden als Grundlagen des wirtschaftlichen und sozialen Fortschritts angesehen. Sie seien Voraussetzung für die umfassende Teilhabe des Einzelnen in der modernen Wissensgesellschaft. Bildung wird daher als Bürgerrecht definiert.

Es gibt jedoch auch eine Verpflichtung für den Einzelnen, sich kontinuierlich zu bilden. Die Punkte „Eigenverantwortung und Leistungskultur in der Bildung“ stehen zwar nicht dezidiert in der Koalitionsvereinbarung. Es finden sich dort aber Instrumente, die diese Themen indirekt ansprechen. Dazu zählen das Bildungskonto für jedes neu geborene Kind und die Ausweitung der Stipendien. Das Weiterbildungs-BAföG für die Qualifizierung zu Meistern oder Fachwirten wird allerdings nicht erwähnt.

Die neue Bundesregierung erkennt die große Bedeutung der beruflichen und insbesondere der dualen Ausbildung für Deutschland an. Deshalb will sie

Auch die Weiterbildung zeigt sich bislang krisenresistent, jedenfalls in großen Teilen. Betriebe und Beschäftigte haben mehr Zeit für die Weiterbildung – und nutzen sie.

den erfolgreichen Ausbildungspakt mit der Wirtschaft weiterführen. Sie lädt aber auch Gewerkschaften und Länder zur Mitwirkung ein, ohne zu sagen, welchen Beitrag diese leisten sollen. Es wäre schade, wenn aus der tatkräftigen Aktionsgruppe Ausbildungspakt ein Debattierklub würde, von denen es im Bereich der Berufsbildung genug gibt.

Das duale System soll für demografische, technologische und wirtschaftliche Herausforderungen fit gemacht werden. Die im Koalitionsvertrag angedeutete Modularisierung ist jedoch in Reinkultur nicht der geeignete „Fitmacher“. Die IHK-Organisation hat hier mit dem Modell „Dual mit Wahl“ längst eine bessere Alternative zur Modernisierung der dualen Ausbildung vorgeschlagen, die ja auch schon erfolgreich umgesetzt wird.

Ein Thema, das wir u. a. heute morgen im Bildungsausschuss des DIHK besprochen haben ist, dass die neue Regierung Deutschland zur Bildungsrepublik machen will. Mit den besten Kindertagesstätten, Schulen, Berufsschulen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Bildung sei dabei eine gesamtstaatliche Aufgabe, die einer engen Partnerschaft aller Verantwortlichen von Bund, Ländern und Kommunen bedarf. Die Ausgaben des Bundes für Bildung und Forschung in Deutschland sollen bis 2013 um zwölf Milliarden Euro erhöht werden. Damit die beim letztjährigen Bildungsgipfel vereinbarte Zielmarke zehn Prozent Bildungsausgaben am Bruttoinlandsprodukt bis 2015 erreicht werden kann, sollen mit den Ländern verbindliche Vereinbarungen zur Umsetzung der Qualifizierungsinitiative und der Bildungsmobilität angestrebt werden.

Meine Damen und Herren, das sind alles gute Ziele, aber wirklich Neues und vor allem Konkretes ist in der Vereinbarung nicht enthalten. Viele der angestrebten Ziele und Maßnahmen waren bereits Inhalt anderer Vereinbarungen, z. B. des Bildungsgipfels am 22. Oktober 2008 letzten Jahres in Dresden. Von den dortigen Beschlüssen wurde bisher zu wenig umgesetzt. Insofern ist eine nochmalige Festlegung in der Koalitionsvereinbarung zwar sinnvoll, aber es muss jetzt gehandelt werden. Dazu müssen die bereits bestehenden Verabredungen weiter umgesetzt werden. In einem wichtigen Punkt war man sich im März 2009 ja überraschend schnell einig: Die Kultusministerkonferenz hat einen Beschluss zum Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte ohne Abitur gefasst. Die nun noch notwendige Verankerung in den Landeshochschulgesetzen ist in einigen Ländern erfolgt, die anderen müssen jetzt aber nachziehen.

Im Koalitionsvertrag wird weiter gesagt, dass das lebensbegleitende Lernen gestärkt werden muss. Dazu soll eine

Weiterbildungsallianz geschmiedet werden, die neben den Sozialpartnern, den Ländern und der Bundesagentur für Arbeit auch Weiterbildungsverbände einbezieht. Neben der Frage nach den Aufgaben einer Weiterbildungsallianz ist zu klären, welche Detailanforderungen damit einhergehen sollen sowie welche Weiterbildungsverbände dabei sein sollen. Bei der betrieblichen Weiterbildung sind die Unternehmen und ihre Mitarbeiter schließlich am ehesten in der Lage, den konkreten Bedarf zu bestimmen. Für uns ist wichtig, dass wir uns auch in den eigenen Reihen umschauen und identifizieren, wer da Vorreiter ist. Darum werden wir uns heute Nachmittag kümmern.


Mein Fazit:


Die Koalitionsvereinbarung zeigt guten Willen für mehr Bildungsanstrengungen in Deutschland. Vieles bleibt aber im Vagen und kann erst dann beurteilt werden, wenn es konkretisiert wird. Hierfür ein noch Beispiel: Hochschulen sollen als Orte der Weiterbildung gestärkt werden – so der Koalitionsvertrag. Natürlich brauchen wir für unsere hochqualifizierten Fachkräfte mehr wissenschaftliche Weiterbildung. Wenn das Weiterbildungsangebot einer Hamburger Hochschule aber aus Veranstaltungen zum Projektmanagement, zur Mitarbeiterführung oder gar Buchführung besteht, dann will man eine Lücke füllen, wo gar keine ist. So belebt man nicht den Weiterbildungsmarkt, sondern man verzerrt ihn.


Meine Damen und Herren,
das Ziel des Initiativpreises Aus- und Weiterbildung ist zum 17. Mal, hochwertige Initiativen zu ehren, weniger Einzelpersonen. Wir wollen Konzepte mit besonderem Charakter hervorheben. Sie sollen Innovationen und Vorbilder für neue Entwicklungen sein und möglichst von anderen aufgegriffen werden können. Für die Jury war es diesmal nicht ganz einfach, die Preisträger zu bestimmen. Wir hatten unter 66 Bewerbungen zu wählen, wie auch schon in den letzten beiden Jahren eine hohe Zahl, die über dem langjährigen Durchschnitt liegt. Unsere Jury kam jedoch nach intensiven Diskussionen zu einem einvernehmlichen Ergebnis. Ich freue mich, Ihnen nun meine Mitstreiter in der Jury präsentieren zu dürfen. Dies sind in alphabetischer Reihenfolge:

Herr Born von der Firma Voith, Herr Dr. Hasewinkel, Vorsitzender des Berufsbildungsausschusses der IHK Berlin, Frau Lewening vom ZDF, Frau Merkel von der METRO Group und Herr Dr. Ramthun von der WirtschaftsWoche. Außerdem Herr Professor Wagner von der Universität Potsdam.

Natürlich kann es bei einer solchen Bewerberzahl nicht nur Sieger geben. Der Tradition folgend, möchte ich nun auch wieder jene Projekte lobend erwähnen, die zwar auch beispielgebend sind, sich in der Endrunde aber leider nicht mehr platzieren konnten. Dies sind:

 Das Christliche Jugenddorfwerk Deutschlands, kurz CJD, in Berlin für sein Programm: „Praxisklassen in Berliner Hauptschulen“. Hier werden über 200 Schüler von acht Berliner Hauptschulen, die in die 8. oder 9. Klasse gehen und die voraussichtlich keinen Schulabschluss erreichen werden, für das Lernen neu motiviert und dadurch ausbildungs- bzw. berufsfähig gemacht. Sie erwerben am Ende des Lehrgangs den Hauptschulabschluss mit einer Zertifizierung der berufsfeldorientierten Grundqualifikationen.

 Die Osiandersche Buchhandlung GmbH aus Tübingen mit der Initiative: „Ausbildungsoffensive 2008 bei Osiander“. Die Offensive richtet sich an Auszubildende zum Buchhändler. Eine gleichwertige Qualifizierung aller 48 Auszubildenden wurde durch die fortschreitende Filialisierung immer mehr erschwert. Man will jedoch eine fachlich umfassende Qualifizierung aller Auszubildenden in allen Standorten sichern und setzt an zwei Punkten an: Der Eröffnung einer eigenen Filiale für Auszubildende und dem ausbildungsbegleitenden betrieblichem Unterricht in Tübingen.

 Die Endress+Hauser GmbH + Co. KG aus Maulburg mit dem Konzept: „DIVE BLUE – Tauche ein in die blaue Welt von Endress+Hauser“. Die Initiative umfasst eine ganze Reihe von Einzelmaßnahmen, wie z. B. Berufserkundungspraktika und Schulk Kooperationen. Schüler und Studierenden wird ermöglicht, erste Praxiserfahrungen in einem Unternehmen zu sammeln. Ziel ist, junge Menschen frühzeitig für Technik zu begeistern, ihnen einen Einstieg in einen technischen Beruf zu ermöglichen und durch die Qualität der Programme eine starke Bindung zum Unternehmen herzustellen.

Sehr geehrter Herr Heil,
Herr Dr. Liesen hat Sie ja schon als unseren Ehrengast vorgestellt. Ich freue mich sehr, dass Sie heute das Grußwort sprechen. Lassen Sie uns nun von Ihnen hören, wie die Position der SPD zu den aktuellen Herausforderungen der beruflichen Bildung in den nächsten Jahren ist und wie sie auf die Absichtserklärungen des schwarz-gelben Koalitionsvertrages reagieren.

Grußwort

Hubertus Heil, Generalsekretär der SPD



Sehr geehrte Damen und Herren,

seit einigen Jahren besteht ein gesellschaftlicher Konsens darüber, dass Bildung das Thema der Zukunft ist. Das ist gut so, denn das deutsche Bildungssystem ist nach wie vor dringend reformbedürftig. Dazu benötigen wir nicht nur, aber eben auch, das Engagement der Wirtschaft für eine gute Bildung. Denn nicht zuletzt sind es auch die Unternehmen selbst, die in Zukunft gut ausgebildete Fachkräfte brauchen.

Es ist einiges in Bewegung geraten in den letzten Jahren: Es gibt hervorragende Beispiele innovativer Bildungswege in Kindertagesstätten und Schulen, genauso wie in Hochschulen und Unternehmen. Mit dem Initiativpreis der Otto Wolff-Stiftung, des DIHK und der Wirtschaftswoche erhalten hier einige dieser guten Beispiele ihre verdiente Ehrung.

Gerade in Zeiten der Wirtschafts- und Finanzkrise ist ein deutliches Plädoyer für ein intensives Engagement in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung dringend nötig. Denn für die SPD war immer klar: Wir können aus dieser Krise nur gestärkt hervorgehen, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausreichend qualifiziert werden und ihre Qualifikationen weiterentwickeln können. Deshalb haben wir das Thema Ausbildung immer wieder auf die Tagesordnung gesetzt, etwa mit dem Konjunkturpaket und dem Ausbildungsbonus, um Anreize für Unternehmen zu schaffen und auch benachteiligten Jugendlichen eine Chance zu geben.

Um diese oft herkunftsbedingten Benachteiligungen frühzeitig auszugleichen, muss Bildung so früh wie möglich

ansetzen. Die SPD hat dafür einen Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz ab Eins durchgesetzt. Gerade deshalb ist das von Schwarz-Gelb geplante Betreuungsgeld ein bildungspolitisches Desaster. Es wird dazu führen, dass gerade die Kinder nicht in den Genuss frühkindlicher Bildung kommen, die es nötig hätten.

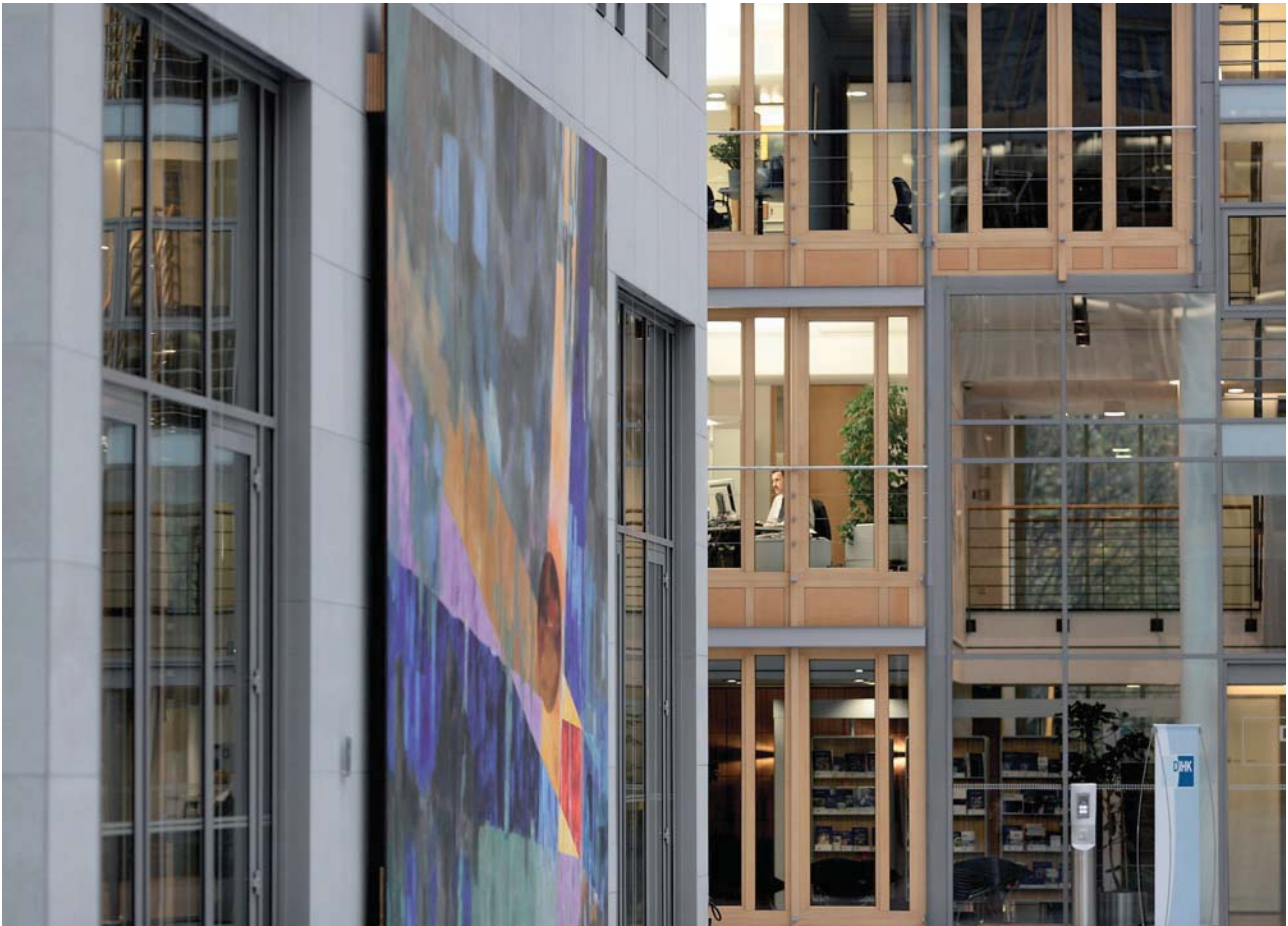
Doch Bildung ist nicht nur ein Prozess, der mit dem Eintritt in das Berufsleben endet. Sich ein Leben lang zu bilden und bilden zu können, dadurch lassen sich Unabhängigkeit und Selbstständigkeit erwerben. Wer sich weiterbildet, der kann besser Schritt halten mit der Entwicklung in der Arbeitswelt und so aktiv zur Sicherung seines Arbeitsplatzes beitragen.

Ich glaube, dass in der Weiterbildung ein wichtiger Schlüssel für die zukunftsfähige Wettbewerbsfähigkeit unserer – auch immer älter werdenden – Gesellschaft liegt. Der schwarz-gelbe Koalitionsvertrag hat hierzu leider fast gar nichts zu sagen gehabt. Es reicht eben nicht, die Bildungsrepublik auszurufen. Um dies in die Realität umzusetzen, muss mehr in Bildung investiert werden, was in der derzeitigen Regierung leider noch nicht absehbar ist.

Ich gratuliere allen Preisträgerinnen und Preisträgern. Sie gehen mit gutem Beispiel voran und investieren – gerade in den konjunkturell schweren Zeiten – in die Bildung und Ausbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es bleibt zu hoffen, dass diese Beispiele im wahrsten Sinne des Wortes „Schule machen“.

Der Veranstaltungsort

Haus der Deutschen Wirtschaft,
Berlin



Das Haus der Deutschen Wirtschaft in Berlin Mitte ist seit November 1999 Sitz der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI) und des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK).

Die drei Spitzenorganisationen der deutschen Wirtschaft orientieren sich am Leitbild der sozialen Marktwirtschaft. Sie setzen auf mehr Freiheit und mehr Eigenverantwortung, mehr Wachstum, weniger Staat und weniger Regulierung.

Der gemeinsame Standort ermöglicht Kooperation und Synergien. Mittlerweile hat sich das Haus der Deutschen Wirtschaft zu einem herausragenden Ort der Begegnung in Berlin entwickelt. Jährlich finden hier über 5.000 Veranstaltungen statt.



im Rahmen der Fachkräftediskussion · Ein bildungspolitisch aktuelles Thema im Rahmen der Fachkräftediskussion
Fachkräftediskussion · Ein bildungspolitisch aktuelles Thema im Rahmen der Fachkräftediskussion
ungspolitisch aktuelles Thema im Rahmen der Fachkräftediskussion

Der Jury imponierte das Konzept der Parallelität von Berufsausbildung und schulischer Ausbildung. Es trägt positiv zur Förderung der Durchlässigkeit zwischen der dualen Ausbildung und der Hochschule bei.



Laudatio

für Deutsche Telekom AG Berlin und OSZ Informations- und Medizintechnik
Herr Dr. Christian Ramthun, Jurymitglied

Sehr geehrte Damen und Herren,

bei unseren ersten Preisträgern geht es um eine Initiative rund um einen anspruchsvollen und zukunftssträchtigen IT-Beruf. Ein bildungspolitisch aktuelles Thema im Rahmen der Fachkräftediskussion. Der Preis geht an die Deutsche Telekom AG und das Oberstufenzentrum Informations- und Medizintechnik in Berlin.

Wir als Jury haben damit ein solides Projekt ausgewählt, das für andere Unternehmen sehr gut replizierbar ist. Es heißt: „Berufsausbildung zum/zur IT Systemelektroniker/-in mit Abitur“. Es handelt sich um die Ausbildung von Fachkräften für das Unternehmen mit der Absicht, diese später über ein Studium zu Führungskräften weiter zu bilden und längerfristig in das Unternehmen zu integrieren. Die Interessenten müssen eine mindestens zehnjährige schulische Ausbildung absolviert haben. Dabei sind an die Abschlüsse bzw. die Zensuren bestimmte Bedingungen geknüpft. Die Bewerber müssen dabei zum Beispiel in den Fächern Deutsch, Mathematik, Englisch und Physik einen Notendurchschnitt von 2,3 aus der Realschule vorweisen. Mit dem Berufsausbildungsvertrag im Ausbildungsberuf IT-Systemelektroniker wird gleichzeitig

eine Zusatzvereinbarung abgeschlossen, die die Doppelqualifikation vorsieht.

Die Deutsche Telekom AG Berlin bietet die Berufsausbildung mit Abitur im Rahmen eines Schulversuches seit dem Schuljahr 2003/2004 in enger Zusammenarbeit mit dem OSZ Informations- und Medizintechnik an. Während des 1. und 2. Ausbildungsjahres durchlaufen die Auszubildenden die Klassenstufe 11 und im 3. Jahr die Klassenstufe 12. Am Ende des 3. Ausbildungsjahres legen die Auszubildenden ihre Abschlussprüfung vor der IHK Berlin ab. Das Bestehen ist Bedingung für den weiteren Besuch der Abiturstufe. Damit ist die betriebliche Ausbildung abgeschlossen. Das 4. Jahr wird vollschulisch gestaltet. Hier werden die Auszubildenden auf die Abiturprüfung und den Abschluss der Klassenstufe 13 vorbereitet. Mit der Abiturprüfung erlangen die Auszubildenden ein bundesweit anerkanntes allgemein gültiges Abitur.

Nach der betrieblichen Ausbildungszeit schaffen 60 bis 70 Prozent der Auszubildenden das Abitur. Dieser Bildungsgang bietet die einzige Möglichkeit, in vier Jahren eine duale Berufsausbildung zu absolvieren und zugleich die allgemeine Hochschulreife zu erwerben. Bei einer vergleichbaren Einzelausbildung beider Richtungen benötigen andere Auszubildenden sechs Jahre.

Die Auszubildenden verlassen nach bestandener Abschlussprüfung vor der IHK das Unternehmen. Nach dem Erwerb des Abiturs können sich die Absolventen in einer unternehmenseigenen Stellenbörse auf ausgeschriebene Positionen im Unternehmen bewerben. Aus der Anstellung ergibt sich dann die Möglichkeit, einer weiteren Qualifizierung. Möglich sind dabei auch das Studium an einer Universität, einer Fachhochschule oder das Studium über eine Delegation mit betrieblicher Förderung.

Der Jury imponierte das Konzept der Parallelität von Berufsausbildung und schulischer Ausbildung. Es trägt positiv zur Förderung der Durchlässigkeit zwischen der dualen Ausbildung und der Hochschule bei. Es stärkt gleichzeitig die Realschule als Zugangsmöglichkeit zu einem anspruchsvollen, zukunftssträchtigen Beruf und unterstützt so auch das Leistungsprinzip, von dem Herr Obladen vorhin gesprochen hat. In der früheren DDR war diese Form der Ausbildung durchaus typisch, für ein westdeutsches Unternehmen jedoch neu.

Meine Damen und Herren, dies waren die wesentlichen Faktoren, uns für die Deutsche Telekom AG und das OSZ Informations- und Medizintechnik aus Berlin zu entscheiden.

Laudatio

für die Seminarzentrum Göttingen GmbH & Co. KG,
Prof. Dr. Dieter Wagner, Jurymitglied

Sehr geehrte Damen und Herren,

unser nächster Preisträger ist die Seminarzentrum Göttingen GmbH & Co. KG. Der Titel des Projekts lautet: „GÖtrain, Trainees für Berlin, Trainees für Hannover – Regionale Traineeprogramme für KMUs“.

Lassen Sie mich zunächst aus der heute schon gewürdigten neuen Koalitionsvereinbarung zitieren: Im Kapitel II unter Punkt 1.9. in Zeile 2733f. heißt es: „Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen müssen in die Lage versetzt werden, die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter auszubauen“.

Bereits im Jahr 1998 hat sich das Seminarzentrum Göttingen dieses Ziel gesetzt. Man erkannte, dass eigenständige Traineeprogramme auch für KMUs ein wichtiges personalpolitisches Instrument zur Nachwuchssicherung darstellen können. Dieses Instrument war in KMUs der Hochschulstandorte Göttingen, Berlin und Hannover zum Zeitpunkt des jeweiligen Projektstarts – in Göttingen 1998, in Berlin 2000, in Hannover 2008 – noch nicht etabliert, so dass die Qualifikationspotenziale der regionalen Hochschulabsolventen wenig erschlossen wurden.

Ziel des Seminarzentrums Göttingen ist, praxisbezogene Traineeprogramme für kleine und mittlere Unternehmen zu etablieren. Die Initiative hat zwei Zielgruppen:

▣ Regionale KMUs ohne eigene strategische Rekrutierungsprogramme aber mit Bedarf an Führungsnachwuchs.

▣ Darüber hinaus arbeitsuchende Hochschulabsolventen sämtlicher Fachrichtungen, die über die Initiative dafür sensibilisiert werden, ihre Qualifikationspotenziale gezielt

KMUs sind interessante Unternehmen für qualifizierte Hochschulabsolventen. Die Initiative „verdrahtet“ die Hochschule mit der Praxis.

in der Region einzubringen und damit einen Berufseinstieg als Führungsnachwuchskraft in kleinen und mittleren Unternehmen anzustreben.

Das Seminarzentrum hat in drei Regionen Traineepartnerschaften gegründet. Damit können die jungen Absolventen auf die Übernahme künftiger verantwortlicher Aufgaben gezielt vorbereitet werden. Die Traineeprojekte bringen Hochschüler der verschiedensten Fachrichtungen und die Unternehmen systematischer als bisher zusammen.

Die Traineeprogramme laufen in der Regel über 12 bis 15 Monate. Ein vorgeschalteter Matchingprozess nimmt durchschnittlich zwei bis drei Monate in Anspruch. Integriert werden eine traineevorbereitende fünfwöchige Theorie- und Trainingsphase, traineeprogrammbegleitende Seminare sowie Mentoring und Coaching.

Seit 1998 sind mehr als 300 Traineepartnerschaften in über 150 regionalen KMUs geschlossen worden. Über 80 Prozent der Hochschulabsolventen bleiben der Region im Anschluss an die Traineeprogramme als Führungsnachwuchskräfte erhalten.

Die begleitenden modularen Seminarangebote stehen neben den Trainees auch weiteren Mitarbeitern der Unternehmen zur Verfügung. So ergeben sich durch die Initiative konkrete Synergieeffekte.

Das Seminarzentrum Göttingen, selbst ein mittelständisches Unternehmen, kennt die regionalen Bedarfe von KMUs aus eigener Erfahrung und hat die klassischen Traineeprogramme an die Bedarfe kleiner und mittlerer Unternehmen angepasst und weiterentwickelt.

Die systematische Zusammenführung von Hochschulabsolventen mit KMUs in den Regionen korrespondiert auch mit der regionalen Wirtschaftsförderung. Zum einen im Hinblick auf das Angebots- und Entwicklungspotenzial auf Unternehmensseite, zum anderen mit Blick auf eine zentrale arbeitsmarktpolitische Kernaufgabe, der Vermittlung von Absolventen der verschiedenen Fachrichtungen.

Meine Damen und Herren, KMUs sind interessante Unternehmen für qualifizierte Hochschulabsolventen. Die Initiative „verdrahtet“ die Hochschule mit der Praxis. Es wurde ein strukturierter Weg für Universitätsabsolventen hinein in den Mittelstand entwickelt. Eine solche regionale Initiative zur Förderung des Mittelstands hat den Initiativpreis Aus- und Weiterbildung verdient.

Laudatio

für die Europa-Park Freizeit- und Familienpark Mack KG,
Marita Lewening, Jurymitglied

Sehr geehrte Damen und Herren,

nun zu unserem dritten Preisträger. Hier dreht sich alles um das Stichwort: „Gästeorientierung“. Es handelt sich um ein Projekt der Europa-Park Freizeit- und Familienpark Mack KG aus Rust. Die Initiative trägt den Titel: „Fit for Events – Gastgeber mit Passion“.

Servicequalität ist der entscheidende Erfolgsfaktor für die Unternehmen im Dienstleistungsbereich. Im Hinblick auf den immer stärker werdenden Fachkräftemangel in der Gastronomie ist es besonders wichtig, dass ein Unternehmen selbst die Qualifizierung seiner Mitarbeiter in die Hand nimmt.

Der Europa-Park ist Deutschlands größter Freizeitpark und hat sich zu einem beliebten Tagungs- und Veranstaltungsort etabliert. Um die Angebotsvielfalt und die saisonalen Schwankungen optimal meistern zu können, bildete das Unternehmen zur Unterstützung der festen und qualifizierten Servicekräfte über Jahre einen Pool mit 200 Aushilfen. Bei diesen Mitarbeitern handelt es sich weitestgehend um Quereinsteiger ohne fundiertes gastronomisches Know-how, die sich zusätzlich zu ihrem Hauptberuf etwas dazuverdienen möchten.

Um den Teil des Servicepersonals, der aus Quereinsteigern besteht, optimal auf ihren Einsatz vorzubereiten, wurde ein dreistufiges Trainingsprogramm entwickelt. Es ist in drei Module mit je vier bis fünf Bausteinen gegliedert und wird von acht Trainern durchgeführt. Das Programm richtet sich an alle Aushilfen aus den Bereichen Park- und

Der Europa-Park Rust investiert in seine Anlernkräfte. Er entwickelte ein ambitioniertes Konzept, um qualifiziertes Personal durch Aushilfen zu generieren.

Hotelgastronomie, die kaum oder wenige Vorkenntnisse bzw. eine geringe Qualifikation in der Gastronomie aufweisen. Das Programm soll die Aushilfen fit für Veranstaltungen auf Sternenniveau machen. Am Ende jedes Moduls erfolgt ein interner Abschlusstest, der bestanden werden muss.

Das gesamte Programm erstreckt sich über ein Jahr. Der erfolgreiche Start war im Juli 2008. Fit for Events ist inzwischen zu einem festen Bestandteil des Personalentwicklungs- und Trainingsprogramms des Europa-Parks geworden. Im nächsten Schritt sollen mit Hilfe von Fit for Events neue Mitarbeiter für den Eventbereich akquiriert werden. Fit for Events zeigt deutlich, wie man Mitarbeiter in Aushilfsposition ins Unternehmen einbinden und somit die Qualität langfristig sichern kann.

Durch das konsequente Training verinnerlichen die Mitarbeiter die Standards und die Philosophie des Unternehmens hinsichtlich Gästeorientierung und Servicequalität. Sie werden stärker in das Unternehmen integriert und erfahren gezielte Wertschätzung durch das speziell auf sie ausgerichtete Trainingsprogramm. Die gesteigerte Kompetenz stärkt die Mitarbeiter in ihrem Handeln im Alltag und im Umgang mit den Gästen.

Meine Damen und Herren, der Europa-Park Rust investiert in seine Anlernkräfte. Er entwickelte ein ambitioniertes Konzept, um qualifiziertes Personal durch Aushilfen zu generieren. Dass es dabei nicht nur mit Spaß zur Sache geht, zeigt sich daran, dass das Konzept sogar mit internen Prüfungen versehen wurde. Diese Initiative hat den Initiativpreis Aus- und Weiterbildung verdient.

Die Jury



Die Juroren des Initiativpreises Aus- und Weiterbildung



Vorsitzender: Christoph Obladen	stellvertr. Vorsitzender des DIHK-Bildungsausschusses
Dr. Volker Hasewinkel	Vorsitzender des Berufsbildungsausschusses der IHK Berlin
Marita Lewening	ZDF, Mainz
Julia Merkel	METRO Group, Düsseldorf
Dr. Christian Ramthun	WirtschaftsWoche, Korrespondentenbüro Berlin
Prof. Dr. Dieter Wagner	Universität Potsdam, Lehrstuhl für Organisation und Personalwesen, Potsdam
Thomas Born	Voith AG, Heidenheim

Die Preisträger



Deutsche Telekom und OSZ Informations- und Medizintechnik, Berlin

Berufsausbildung zum/zur IT Systemelektroniker/-in mit Abitur



Anlass für die Initiative

Ausbildung von Fachkräften für das Unternehmen mit der Absicht, diese später über ein Studium zu Führungskräften weiterzubilden und im Unternehmen zu integrieren.

Zielgruppe und spezielle Zielsetzung

Die Interessenten müssen eine mindestens zehnjährige schulische Ausbildung absolviert haben. Dabei sind an die Abschlüsse bzw. Zensuren bestimmte Bedingungen geknüpft.

Die Bewerber müssen dabei in den Fächern Deutsch, Mathematik, Englisch und Physik einen Notendurchschnitt

- Ⓐ von 2,3 an der Realschule,
- Ⓐ von 3,0 am Gymnasium oder
- Ⓐ 36 Punkte an der Gesamtschule

vorlegen. In keinem dieser Fächer dürfen schlechtere als ausreichende Leistungen vorliegen. Englisch muss ununterbrochen zwischen Jahrgangsstufe 7 und 10 unterrichtet worden sein. Darüber hinaus ist der Nachweis eines Berufsausbildungsvertrages im Ausbildungsberuf IT-System-Elektroniker/-in oder Fachinformatiker/-in erforderlich, der um eine Zusatzvereinbarung ergänzt ist, die die Doppelqualifikation vorsieht.

Charakteristika (Inhalt, Ablauf, Umsetzung und Dauer der Maßnahmen)

Die Deutsche Telekom AG Ausbildung Berlin bietet den neuen Bildungsgang Berufsausbildung mit Abitur im Rahmen eines Schulversuches an. Der Bildungsgang wird seit Beginn des Schuljahrs 2003/2004 in enger Zusammenarbeit mit dem OSZ IMT durchgeführt. In den ersten drei Jahren wird die berufliche Ausbildung und die Klassenstufen 11 und 12 des Abiturs parallel durchgeführt. Während des 1. und 2. Ausbildungsjahres durchlaufen die Auszubildenden die Klassenstufe 11 und im 3. Jahr die Klassenstufe 12.

Am Ende des 3. Ausbildungsjahres legen die Auszubildenden ihre Prüfung vor der IHK Berlin zum Erwerb des Facharbeiterbriefes ab. Dieser ist eine Bedingung für den weiteren Besuch der Abiturstufe. Damit ist die betriebliche Ausbildung abgeschlossen. Das 4. Jahr wird vollschulisch gestaltet. Hier werden die Auszubildenden auf die Abiturprüfung und den

Erfahrungen bei der Umsetzung	Abschluss der Klassenstufe 13 vorbereitet. Mit der Abiturprüfung erlangen die Auszubildenden ein bundesweit anerkanntes allgemein gültiges Abitur.
Welche innovative Wirkung hat Ihre Initiative für die berufliche Aus- und Weiterbildung in Deutschland?	Diese Art der Ausbildung wird bei der Deutschen Telekom AG seit dem Jahr 2003 durchgeführt. In den Gruppen befinden sich zwischen 16 und 20 Auszubildende. Nach der betrieblichen Ausbildungszeit erlangen 60 bis 70 Prozent der Auszubildenden das Abitur.
Hat Ihre Initiative bereits bekannte Konzeptionen optimiert, und wenn ja, in welcher Weise?	Dieser Bildungsgang bietet die einzige Möglichkeit, in vier Jahren eine duale Berufsausbildung (Betrieb und Schule) zu absolvieren und zugleich die allgemeine Hochschulreife zu erwerben. Bei einer vergleichbaren Einzelausbildung beider Richtungen benötigten andere Auszubildenden sechs Jahre.
Wie ist Ihre Initiative in ein Personal- bzw. Organisationsentwicklungskonzept eingebunden?	In Deutschland gibt es in der Form derzeit keine vergleichbare Ausbildung.
Wie trägt Ihre Initiative zur Entwicklung von Eigeninitiative, Eigenverantwortung und Handlungskompetenz bei?	Die Auszubildenden verlassen nach bestandener Abschlussprüfung vor der IHK das Unternehmen. Nach dem Erwerb des Abiturs können sich die Absolventen in einer unternehmenseigenen Stellenbörse auf ausgeschriebene Posten im Unternehmen bewerben. Aus der Anstellung ergibt sich dann die Möglichkeit einer weiteren Qualifizierung. Möglich sind dabei auch das Studium an einer Universität, einer Fachhochschule oder das Studium über eine Delegation mit betrieblicher Förderung.
Welche Lehr- und Lernmethoden werden in Ihrer Initiative angewendet?	Die Auszubildenden werden im Laufe der Ausbildung immer mehr in die Gestaltung der Ausbildung einbezogen. Sie planen Lerninhalte in Anlehnung an den Ausbildungsplan eigenständig. In Gesprächen mit dem Ausbilder wird über die Realisierung abgestimmt. Nach erfolgtem Einsatz wird die Durchführung und Vorbereitung neuer Einsätze reflektiert. Seit neuestem wird die Methode der Lernprozessbegleitung immer mehr in diese Ausbildung integriert. Dadurch wird das selbstbestimmte Lernen mehr gefördert.
Wie fördert die Initiative das arbeitsplatzbezogene Lernen?	Die Ausbildung findet im dualen Ausbildungsgang statt. Der berufspraktische Ausbildungsteil findet im Betrieb, in dem Fall bei der Deutschen Telekom AG, statt.
Wurde Ihre Initiative vom Unternehmen selbst oder maßgeblich von Beratern entwickelt?	Die Auszubildenden werden vor den Einsätzen fachbezogen auf diese vorbereitet. Während der Ausbildung im Betrieb werden von den Auszubildenden Forschungsaufträge bearbeitet. Fachbezogene Ziele, die im Vorfeld erstellt wurden und mit den Abteilungen abgestimmt sind, gehören ebenso zum Wissenserwerb der Ausbildung.
	Auch die Weitergabe von erlerntem Wissen steht immer mehr im Mittelpunkt der Ausbildung. Das, was der Auszubildende im Laufe seiner Ausbildung gelernt hat, wird in Form von Präsentationen und selbst erstellten Workshops an andere Auszubildende, auch Berufsgruppen übergreifend und an Betriebskräfte weitergegeben.
	Das OSZ IMT bietet den neuen Bildungsgang Berufsausbildung mit Abitur, im Rahmen eines Schulversuchs seit Beginn des Schuljahrs 2003/2004 in enger Zusammenarbeit mit der Deutschen Telekom AG an.

Geben Sie bitte
den Kostenträger
der Initiative an

In den ersten drei Jahren werden die Kosten im Rahmen einer dualen Ausbildung vom ausbildenden Betrieb und der Senatsschulverwaltung Berlin getragen. Das letzte Jahr finanziert sich über den Weg der gymnasialen Ausbildung, in der Art wie es bei Gymnasien und Gesamtschulen mit gymnasialer Oberstufe praktiziert wird.

Seminarzentrum Göttingen GmbH & Co. KG, Göttingen/Berlin

GÖtrain, Trainees für Berlin, Trainees für Hannover –
Regionale Traineeprogramme für KMU



Anlass für die Initiative

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die über 99 Prozent der Unternehmen in Deutschland repräsentieren, benötigen zunehmend qualifizierten Führungsnachwuchs. Ihnen fehlen allerdings häufig die finanziellen Mittel und personellen Ressourcen, um die notwendigen betriebsbezogenen Einarbeitungsprogramme durchzuführen. Bei Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitern liegt der Akademikeranteil immerhin bei knapp zehn und bei Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeitern bei doch deutlich über zehn Prozent. Eigenständige Traineeprogramme sollten somit auch für KMUs ein wichtiges personalpolitisches Instrument zur Nachwuchssicherung darstellen. Dieses Instrument war in KMUs an den Hochschulstandorten Göttingen, Berlin und Hannover zum Zeitpunkt der jeweiligen Projektangabe durch das SZG (Göttingen 1998, Berlin 2000, Hannover 2008) nicht etabliert, so dass die Qualifikationspotenziale der regionalen Hochschulabsolventen kaum erschlossen wurden.

Zielgruppe und spezielle Zielsetzung

Ziel von SZG war es, praxisbezogene Traineeprogramme für kleine und mittlere Unternehmen zu etablieren. Die systematische Zusammenführung von Hochschulabsolventen mit KMU der Region korrespondierte mit der regionalen Wirtschaftsförderung. Zum einen im Hinblick auf das Angebots- und Entwicklungspotenzial auf Unternehmensseite, zum anderen mit Blick auf eine zentrale arbeitsmarktpolitische Kernaufgabe der Vermittlung von Absolventen der verschiedenen Fachrichtungen.

Es gibt damit zwei Zielgruppen: Regionale KMUs mit über die Initiative ermitteltem Bedarf an Führungsnachwuchs und ohne eigene strategische Berufseinstiegs- bzw. Rekrutierungsprogramme.

Darüber hinaus arbeitssuchende Hochschulabsolventen sämtlicher Fachrichtungen, die über die Initiative dafür sensibilisiert werden, ihre Qualifikationspotenziale gezielt in der Region einzubringen bzw. einen durchaus perspektivischen Berufseinstieg als Führungsnachwuchskraft in kleinen und mittleren Unternehmen anzustreben.

Charakteristika (Inhalt, Ablauf, Umsetzung und Dauer der Maßnahmen)

Die spezielle Zielsetzung der Traineeprogramme ist die Implementierung von Traineepartnerschaften als Instrument einer systematischen Personalentwicklung in KMUs. Damit sollen die Trainees auf die Übernahme künftiger verantwortlicher Aufgaben in kleinen und mittleren Unternehmen der jeweiligen Region gezielt vorbereitet werden. Absolventen der verschiedensten Fachrichtungen und Unternehmen finden über die Traineeprojekte systematischer als bisher zueinander.

Die Traineeprogramme laufen in der Regel über 12 bis 15 Monate. Der vorausgehende Matchingprozess nimmt durchschnittlich zwei bis drei Monate in Anspruch. Integriert ist im Einzelfall eine traineevorbereitende fünfwöchige Theorie- und Trainingsphase, traineeprogrammbegleitende Seminare sowie Mentoring und Coaching der Traineepartnerschaften.

Die Prozessschritte sind im Einzelnen:

- ▢ Informationsveranstaltung für interessierte Absolventen
- ▢ Auswertung der digitalen Bewerbungsunterlagen
- ▢ Ca. 1,5-stündiges Bewerberauswahlcoaching im Sinne einer Potenzialanalyse der fachlichen und persönlichen Stärken sowie Erstellung individueller aussagekräftiger Bewerberqualifikationsprofile
- ▢ Unternehmensbesuch bei KMU mit identifiziertem Führungsnachwuchskräftebedarf sowie Erstellung von Anforderungsprofilen für die zu besetzenden Traineestellen
- ▢ Abschluss einer Partnerschaftvereinbarung im Rahmen des jeweiligen Private-Partnership-Modells bzw. Abschluss eines Kooperationsvertrages zwischen der SZG und den beteiligten KMUs
- ▢ Abgleich der Unternehmensbedarfe mit den Qualifikationsprofilen der Bewerber für ein individuell-passgenaues Trainee-matching
- ▢ Standortbezogenes Angebot fünfwöchiger traineevorbereitender Theorie- und Trainingsphasen bei der SZG zur Erlangung wesentlicher Schlüsselkompetenzen der Traineebewerber
- ▢ Flexibler Startzeitpunkt der 12- bis 15-monatigen „Training on the job“ Phase nach Abschluss eines Traineevertrages
- ▢ Traineebegleitende Qualifizierung durch modulares Seminarangebot
- ▢ Traineebegleitendes Mentoring bzw. Coaching
- ▢ Programmbegleitende Veranstaltungen: Get-together, Business-Frühstück, Vortragsveranstaltungen

Erfahrungen bei der Umsetzung

Seit 1998 sind mehr als 300 Traineepartnerschaften in über 150 regionalen KMU geschlossen worden. Über 80 Prozent der Hochschulabsolventen bleiben der Region im Anschluss an die Traineeprogramme als Führungsnachwuchskräfte erhalten. Die „untypischen“ kreativen Ansätze bei der erfolgreichen Vermittlung von Quereinsteigern und hier insbesondere die passgenaue Auswahl von Bewerbern durch die SZG und die damit verbundene enorm hohe Trefferquote sind wesentliche Gründe dafür, dass eine Vielzahl der beteiligten Unternehmen die regionalen Traineeprogramme bereits in langjährig bewährter Kooperation als Instrument zur Unterstützung einer strategisch implementierten Personalentwicklung nutzen.

Positive Erfahrungen berichten die ehemaligen Trainees vor allem in den nachfolgenden Bereichen:

- ▢ Chancen und Möglichkeiten der eigenen Entwicklung erkennen
- ▢ Persönliche Stärken und Potenziale wahrnehmen und darauf aufsetzen
- ▢ Auf- und Ausbau eines karrierefördernden Netzwerkes

Durch den unternehmensübergreifenden Projektansatz bieten sich für den Traineegeber zusätzliche Vorteile:

- ▢ Geringe Personalkosten in der Einarbeitungsphase
- ▢ Zeitersparnis bei der Stellenbesetzung
- ▢ Vermeidung von Fehlbesetzungen
- ▢ Qualifizierung weiterer Mitarbeiter durch begleitende Seminarangebote
- ▢ Professionalisierung der Personalrekrutierung und Führungsnachwuchsentwicklung-

Welche innovative Wirkung hat Ihre Initiative für die berufliche Aus- und Weiterbildung in Deutschland?

Die regionalen Traineeprogramme sind weder speziell auf eine Branche noch auf eine Region ausgerichtet und damit als Personalentwicklungsprogramm auf die verschiedenen Regionen und Unternehmen übertragbar.

Sie zielen maßgeblich darauf ab, Führungsnachwuchskräfte längerfristig an die beteiligten KMUs und somit an die jeweilige Region zu binden. Nicht zuletzt durch das Angebot einer passgenauen individuellen Bewerberauswahl sowie der systematischen-begleitenden Qualifizierungsangebote ist ein für KMUs neues Rekrutierungsinstrument etabliert worden. Durch die traineeprogrammbegleitenden Leistungsbestandteile bzw. der Kooperation bei der Realisierung von Traineepartnerschaften wird auch kleinen Unternehmen ermöglicht, eine gezielte Führungsnachwuchsentwicklung zu realisieren.

Hat Ihre Initiative bereits bekannte Konzeptionen optimiert, und wenn ja, in welcher Weise?

Traineeprogramme waren vor dem Pilotprojekt „GÖtrain“ nahezu ausschließlich als Nachwuchsentwicklungskonzept großer Unternehmen bekannt. Dabei haben sich bei den jeweiligen Unternehmen über die Jahre der Anwendung gewisse Standardisierungen in den Programmen und Prozessen ergeben. Das Pilotprojekt „GÖtrain“ hat in mehrfacher Hinsicht zu einer Optimierung geführt: Mit dem Projekt wurde ein Konzept initiiert, das konkret auf die spezifischen Anforderungen und Bedarfe regionaler KMUs zugeschnitten war. Anstelle von Elementen wie Bewerbermessen oder Career Days, die typischerweise den Rekrutierungsimpuls bei großen Unternehmen darstellen, wurden regionale Absolventen zu Bewerberpools gebündelt und individuelle Bewerberprofile erarbeitet, die es galt, auf die spezifischen und individuellen Anforderungen regionaler KMUs hin abzugleichen.

Die Suche nach Führungsnachwuchs konzentriert sich in KMUs insbesondere auf die Besetzung von spezialisierten Aufgabenbereichen, den Bedarf an Allrounder-Kompetenzen sowie an kaufmännischer und projektorientierter Assistenz Tätigkeit. Die Umsetzung einzelner Projektelemente durch die SZG (Ansprache von Hochschulabsolventen und KMUs, Bewerberauswahlcoachings und Matching regionaler Traineepartnerschaften, Gestaltung der traineevorbereitenden und -begleitenden Theorie- und Trainingsphasen, Abstimmung von Traineeablaufplänen, begleitendes Trainee Mentoring etc.) kommt hier den individuellen Anforderungen der einzelnen regionalen Traineepartnerschaften entgegen.

Wie ist Ihre Initiative in ein Personal- bzw. Organisationsentwicklungskonzept eingebunden?

Die enge Verzahnung der regionalen Traineeprogramme zu den Organisationsentwicklungskonzepten der einzelnen Trainee(partner)unternehmen ergibt sich aus den Themenstellungen innerhalb der „Training on the job“ Phase sowie aus den traineevorbereitenden und -begleitenden Seminar- und Coachingangeboten.

Die regionalen Traineeprogramme dienen der langfristigen und vorausschauenden Sicherung der benötigten personellen Ressourcen. Die begleitenden modularen Seminarangebote stehen neben den Trainees auch weiteren Mitarbeitern der Unternehmen zur Verfügung. So ergeben sich mit der Initiative Synergieeffekte. Themenbedarfe werden hier von SZG im Vorfeld gezielt mit den beteiligten KMUs abgestimmt und unterstützen somit die konkrete Weiterbildungsplanung in den Unternehmen. Gerade die Unternehmenspartner, die über mehrere Jahre bereits Projektpartner sind, sehen die von der SZG begleiteten Traineeprogramme mittlerweile als echtes Element ihrer Organisationsentwicklung.

Wie trägt Ihre Initiative zur Entwicklung von Eigeninitiative, Eigenverantwortung und Handlungskompetenz bei?

Mit den traineevorbereitenden und -begleitenden Seminar- und Coachingangeboten werden die Trainees beim Erkennen und Trainieren vorhandener und ausbaufähiger sozialer, persönlicher und methodischer Kompetenzen unterstützt. Persönliche Stärken und Entwicklungspotenziale münden in der Regel direkt im Anschluss an die Vorbereitungsseminare in neue und konkrete Bewerbungsinitiativen. Die Bereitschaft zur Übernahme von verantwortlichen Teilaufgaben wird im Rahmen der Traineeprogramme von Anfang an gefördert. Die Vielfalt und direkte Berührung mit unternehmerischen Aufgaben in einem KMU erlaubt es den Trainees, ihre fachliche Eingangskompetenz überdurchschnittlich schnell zu einer neuen ganzheitlichen Handlungskompetenz auszubauen und zu professionalisieren.

Welche Lehr- und Lernmethoden werden in Ihrer Initiative angewendet?

Im Rahmen der traineevorbereitenden Theorie- und Trainingsphase sowie der traineebegleitenden Seminarangebote kommen folgende Methoden zum Einsatz: Fachtheoretischer Input des Dozenten, Impulsvortrag, Fallbeispiele aus der Praxis, Einzel- und Gruppenübungen, kurze Selbstlernphasen, praktische Übungen in Testsituationen (Simulationen), Workgroups, Diskussionsforen sowie die Bearbeitung und Präsentation von Praxis-Fallstudien.

Wie fördert die Initiative das arbeitsplatzbezogene Lernen?

Durch das auf die Bedarfe der beteiligten Unternehmen zugeschnittene Seminarangebot werden gezielt themenorientierte Qualifizierungsbedarfe der Trainees und Mitarbeiter identifiziert und umgesetzt. Der Praxisbezug und die Passgenauigkeit der begleitenden Seminare und Trainings ist damit sichergestellt. Während der „Training on the job“-Phase in den Unternehmen stellt das begleitende Mentoring bzw. Coaching der Traineepartnerschaften durch die SZG ein wesentliches Element zur Sicherung der arbeitsplatzbezogenen Lernfortschritte dar.

Wurde Ihre Initiative vom Unternehmen selbst oder maßgeblich von Beratern entwickelt?

„Von der Region für die Region“ überschrieb den Projektgedanken, der Elemente klassischer Traineeprogramme großer Unternehmen als Ausgangsbasis für die Konzeption eigener Projektelemente und Bausteine bildete. Die SZG, selbst ein mittelständisches Unternehmen, kennt die Bedarfe von KMUs aus eigener Erfahrung und hat die klassischen Traineeprogramme an die Bedarfe kleiner und mittlerer Unternehmen angepasst und weiterentwickelt bzw. zu einem Gesamtkonzept zur Zusammenführung der beiden Zielgruppen KMUs und Hochschulabsolventen gestaltet. In der Konzeptionsphase wurden dabei die besonderen Aspekte der designierten Beteiligten in Gesprächen und Interviews mit Multiplikatoren (u. a. IHK und Wirtschaftsförderung), Hochschulteams der Agenturen für Arbeit und Unternehmern aus dem Kreis der regionalen KMUs erhoben und eingebunden.

Geben Sie bitte den Kostenträger der Initiative an

Auf Basis kooperationsvertraglicher Rahmenbedingungen werden die Rekrutierung und das Matching der Traineepartnerschaften sowie begleitende Seminar- und Coachingangebote durch die beteiligten Traineeunternehmen finanziert. Standortbezogen gibt es darüber hinaus das Angebot einer traineevorbereitenden Qualifizierung über eine fünfwöchige Theorie- und Trainingsphase zur Erlangung wesentlicher Schlüsselqualifikationen. Für diese Qualifizierung gibt es im Einzelfall der konkreten Traineebewerber grundsätzliche Fördermöglichkeiten der regionalen Agenturen für Arbeit oder sonstiger Kostenträger.

Europa-Park Freizeit- und Familienpark Mack KG, Rust

FIT FOR EVENTS – Gastgeber mit Passion



Anlass für die Initiative

Mit über 1.400 Veranstaltungen im Jahr hat sich der Europa-Park, Deutschlands größter Freizeitpark, zu einem beliebten Tagungs- und Veranstaltungsort im Dreiländereck Deutschland, Frankreich und der Schweiz etabliert. Veranstaltungen und Events in der Größenordnung von zehn bis über 30.000 Personen und die breite Vielfalt stellen das Unternehmen vor immer größere Herausforderungen. Von Themenveranstaltungen wie Oktoberfest, Alemannisches Rittermahl oder Griechischer Abend, bis hin zur Dinnershow auf Sternenniveau bietet der Europa-Park seinen Gästen eine breite Palette an ganz besonderen kulinarischen und artistischen Highlights.

Um die Angebotsvielfalt und die saisonalen Schwankungen optimal meistern zu können, etablierte das Unternehmen zur Unterstützung der festen und qualifizierten Servicekräfte über Jahre einen Pool mit rund 200 Aushilfen. Bei diesen Mitarbeitern handelt es sich weitestgehend um Quereinsteiger ohne fundiertes gastronomisches Know-how, die sich zusätzlich zu ihrem Hauptberuf etwas dazuverdienen möchten. Die Vielfalt reicht von Familienmanagern, Bürokaufleuten, Fachverkäufern im Einzelhandel bis hin zu Rechtsanwälten und Dozenten.

Da unsere Gäste jederzeit und von jedem einzelnen Mitarbeiter Top-Performance und exzellenten Service erwarten, unabhängig ob es sich hierbei um eine gelernte Restaurantfachkraft oder einen Quereinsteiger handelt, sieht sich der Europa-Park in der Pflicht, das Servicepersonal optimal auf ihren Einsatz vorzubereiten. Hierzu wurde das dreistufige Trainingsprogramm „Fit for Events“ entwickelt.

Zielgruppe und spezielle Zielsetzung

Der Europa-Park hat sich zum Ziel gesetzt, die zunehmend anspruchsvolleren Gäste mit seiner Produkt- und vor allem auch seiner Servicequalität nicht nur zufriedenzustellen, sondern zu begeistern. Hierfür leitet sich das Trainingsziel für das Programm „Fit for Events“ ab.

Das Programm richtet sich an alle Aushilfen aus den Bereichen Park- und Hotelgastonomie, die kaum oder wenige Vorkenntnisse bzw. eine geringe Qualifikation in der Gastonomie aufweisen.

Das modular aufgebaute Programm soll die Aushilfen in drei Ausbildungsstufen fit für unsere Veranstaltungen auf Sternenniveau machen. Für den Einsatz bei einer Veranstaltung ist die erfolgreiche Absolvierung des entsprechenden Moduls Voraussetzung. Für Veranstaltungen auf Sternenniveau werden somit die gelernten Servicekräfte von Aushilfen, die das Modul C erfolgreich bestanden haben, unterstützt. Hierdurch wird eine optimale Personaleinsatzplanung anhand der Qualifikation ermöglicht.

Das Trainingsprogramm „Fit for Events“ ist in drei Module mit je vier bis fünf Bausteinen aufgebaut. Der Trainerkreis besteht aus acht Trainern. Dieser setzt sich aus einem Serviermeister, einem Sommelier, zwei Serviceleitern, einer Veranstaltungsleiterin, einer Betriebsleiterin und zwei Personalentwicklern zusammen. Jeder Baustein wird von zwei Trainern gemeinsam durchgeführt. Es wird genauestens darauf geachtet, dass jedes Trainerpaar aus einem Spezialisten aus der Hotelgastonomie und einem Spezialisten aus der Parkgastonomie des Europa-Parks besteht. Die Personalentwicklungs- und Trainingsabteilung begleitet die Seminare und unterstützt die Trainer bei der Umsetzung und vor allem der Methodik. Jedes Trainerpaar erhält regelmäßig Feedback von den Personalentwicklern zu den absolvierten Einheiten.

Startschuss für das Programm war ein ganztägiges Train-the-Trainer-Seminar am 11. Juni 2008, das die Spezialisten aus der Praxis auf ihre Aufgabe als Trainer vorbereitet hat.

Ab dem 3. Juli 2008 ging es mit dem Modul A in die erste Runde.

Erste Stufe „A – Servicemitarbeiter bei Großveranstaltungen“:

Die erste Stufe vermittelt in fünf Bausteinen das Basiswissen rund um Service bei Großveranstaltungen.

Die Inhalte der ersten Stufe sehen wie folgt aus:

A1 – „Events im Europa-Park“ ist der erste Baustein. Hier werden Teilnehmer- und Trainerkreis vorgestellt und die Organisation des gesamten Trainingsprogramms erläutert. Wichtiger Bestandteil dieses Teils ist darüber hinaus die Vermittlung der Unternehmenswerte, geltende Standards rund um Service und Gästeorientierung sowie das Kennenlernen der Organisationsstrukturen des Unternehmens.

Der zweite Baustein A2 – „Bankett-Vorbereitung“ vermittelt den Teilnehmern alle wichtigen Informationen rund um Bankettabläufe im Europa-Park. Ein Rundgang durch die Eventlocations, das Arbeiten hinter den Kulissen und am Buffet sowie erste praktische Übungen zum Thema Tischwäsche runden das Bild ab.

Im dritten Baustein A3 – „Handwerkszeug“ steht die Dekoration in der Praxis im Vordergrund. Tische eindecken, Gläser und Besteck polieren, Serviceinventar kennenlernen und erste Übungen zum Ein- und Aussetzen.

Im vierten Baustein A4 – „Service“ werden noch einmal Tische eindecken und Servicegänge im Detail trainiert. Darüber hinaus werden die Teilnehmer mit der Rücklauforganisation vertraut gemacht.

Der letzte Baustein A5 – „Passionierte Gastgeber“ des ersten Moduls widmet sich intensiv der Gastorientierung. Kern ist die Begeisterung der Gäste und der darauf entscheidende Einfluss der Servicekraft. Does und Don'ts werden thematisiert und den Teilnehmern Tipps und Tricks für einen professionellen Umgang mit Beschwerden an die Hand gegeben.

Jeder Baustein dauert 90 Minuten. Da die Zielgruppe meist im Rahmen ihrer Hauptbeschäftigung tagsüber sehr eingespannt ist, finden die Trainings ab 17:30 Uhr statt. Um eine optimale Organisation und Durchführung zu gewährleisten, werden die Bausteine teilweise kombiniert und somit zu dreistündigen Trainings zusammengefasst. Am Ende jedes Moduls erfolgt eine mehrstündige Abschlussprüfung, die sowohl theoretische als auch praktische Aufgabenstellungen abdeckt.

Zweite Stufe „B – Bankettmitarbeiter“:

In fünf Bausteinen erhalten die Teilnehmer alle Informationen rund um Bankette im Europa-Park. Gestartet wird mit B1 – „Bankette im Europa-Park“ hier werden typische Bankette thematisiert und Erfahrungen ausgetauscht. Die Teilnehmer lernen die Voraussetzungen für eine reibungslose Zusammenarbeit sowie den Ablauf der Bankette kennen.

Im zweiten Baustein B2 – „Festlich gedeckte Tische“ bauen die Teilnehmer auf ihre Kenntnisse aus dem Modul A auf und lernen erweiterte Gedecke einzudecken sowie die Tische für die entsprechende Veranstaltung herzurichten. Dabei spielen die Speisefolge sowie der Umgang mit Malheurs eine zentrale Rolle.

Der dritte Baustein B3 – „Service in der Praxis“ hat sich die Serviceorganisation sowie den Service bei Empfängen mit zwei bis vier Tellern als Schwerpunkt gesetzt. Im Rahmen eines „Hindernislaufs“ trainieren die Teilnehmer den steinigen Weg zu gekonntem Service. Hierbei sind sowohl das Handwerk, als auch die gastorientierte Servicequalität (qualifizierte Auskunft etc.) entscheidend.

Der vierte Baustein B4 – „Gehobener Getränkeservice“ steht ganz im Zeichen des Weins und dem dazu passenden Service. Anbaugebiete, Rebsorten und Weinpräsentation werden in diesem Block intensiv behandelt.

Abgerundet wird dieses Modul mit dem letzten Baustein B5 – „Business Knigge“ für den Service. In Zusammenarbeit mit unseren externen Partnern erhalten die Teilnehmer wertvolle Tipps rund um ihr Styling. Den Abschluss des Moduls bilden wieder eine theoretische und eine praktische Prüfung. Im praktischen Teil erhalten die Teilnehmer eine Menüfolge, die sie in die richtige Reihenfolge bringen und dafür eindecken müssen. Anschließend erfolgt ein qualifizierter Weinservice inkl. Präsentation des Weines.

Dritte Stufe „C – Qualifizierte Bankettmitarbeiter“:

Diese Stufe bereitet die Teilnehmer auf den Service bei Veranstaltungen mit gehobenem bis Sterneniveau vor.

Der erste Teil C1 – „Anspruchsvolle Bewirtung“ macht die Mitarbeiter mit der Thematik „Die Veranstaltung ist die Bühne, wir sind die Akteure“ vertraut. Es wird deutlich gemacht, dass es nicht reicht, das Handwerk zu können, sondern dass es unsere Aufgabe ist, Teil der zauberhaften und begeisternden Performance zu sein. Die Teilnehmer werden sich ihrer Rolle und Aufgabe mit allen ihren Facetten bewusst.

Im zweiten Baustein C2 – „Festlich gedeckte Tische“ geht es erneut um das Handwerk des Tischeindeckens allerdings auf Sterneniveau. Hierbei sind sowohl Kreativität als auch Professionalität gefragt. Bezaubernd einfallsreiche Tischdekoration und professionelle Mehr-Gang-Gedecke sind zu üben.

Im C3 – Stern-Service im Event wird das Thema „Gastgespräche“ vertieft. Kommunikation und gastorientierte Sprache stehen hier im Vordergrund. Mit Hilfe von Fallbeispielen und kameragestützten Rollenspielen lernen die Teilnehmer wie sie auf die Gäste wirken und wo ihre persönlichen Stärken und Schwächen liegen. Professionelles Handling von Konfliktsituationen bildet einen wesentlichen Teil dieses Seminars.

Im C4 – „Top-Getränke-Service“ steht noch einmal das Thema Wein ergänzt durch Champagner im Vordergrund. Die Grundlage einer kompetenten Weinberatung und die Vermittlung von fundiertem Wissen über Wein und Speisekombinationen stehen im Vordergrund. Im Rahmen einer Weinverkostung lernen die Teilnehmer mit allen Sinnen und können somit unsere Gäste optimal bei der Auswahl der korrespondierenden Weine beraten.

Ein weiterer Baustein stellt in diesem Modul die Besichtigung eines Weingutes dar. Somit erhalten die Teilnehmer neben dem theoretischen Wein-Know-how einen erlebnisreichen Einblick in die Welt der Winzer.

Die Abschlussprüfung in diesem Modul ist ebenfalls etwas Besonderes: Neben einigen theoretischen Fragen müssen die Mitarbeiter ihr Können in einem Live-Gang mit ausgewählten Gästen unter Beweis stellen.

Voraussetzung für die Teilnahme am jeweils nächsten Modul ist das Bestehen der Abschlussprüfung (Theorie + Praxis) mit mindestens 70 Prozent. Die Prüfung kann einmal wiederholt werden. Die Prüfungen werden vom Fit for Events-Trainerteam abgenommen. Vorab entwickelte Prüfungsstandards und Checklisten gewährleisten eine einheitliche und faire Beurteilung.

Das gesamte Programm erstreckt sich über etwa ein Jahr. Nach erfolgreichem Start der ersten drei Läufe des Moduls A im Juli 2008, schlossen sich zwei Läufe des Moduls B im Oktober an. Aufgrund der Veranstaltungshochphase November bis Januar startet das Modul C ab Mitte März. Zwischenzeitlich haben im Februar und werden im März weitere drei Läufe des Moduls A starten. Fit for Events wird somit zu einem festen Bestandteil des Personalentwicklungs- und Trainingsprogramms des Europa-Parks.

Aktuell haben 23 Teilnehmer das Modul A erfolgreich absolviert. Davon haben 15 bereits das Modul B absolviert und bestanden. Das Modul C geht mit zwölf Teilnehmern an den Start. Um die Bedeutung der nach Abschluss aller Module erreichten Qualifikation zu verdeutlichen, erhalten die Teilnehmer nach erfolgreichem Abschluss des Moduls C, sowie nach erfolgreichem Einsatz bei drei Veranstaltungen, einen höheren Stundenlohn.

Darüber hinaus wird die absolvierte Trainingszeit vom Europa-Park wie Arbeitszeit vergütet. Somit sehen die Teilnehmer für sich einen direkten ökonomischen Nutzen in der Absolvierung des Programms.

Das Programm wird von der Zielgruppe sehr gut angenommen. Gerade die Quereinsteiger mit wenig gastronomischem Know-how sind dankbar für diese Chance. Die Rückmeldungen bestätigen, dass die Mitarbeiter durch das gezielte Training Unsicherheiten abbauen können und sich gegenüber den Gästen sicherer fühlen. Diese Sicherheit erfahren auch die Gäste bei den Veranstaltungen. Gleichzeitig werden die Gesamtperformance und die Qualität gesteigert, da jede einzelne Servicekraft genau die Abläufe und die zu erledigenden Aufgaben kennt. Mitunternehmertum und Eigenverantwortung werden somit gestärkt.

Zudem sind die Teilnehmer begeistert, ihr angelerntes gastronomisches Können mit einer hochwertigen und angesehenen Qualifikation zu erweitern. Die Motivation und das Engagement der Teilnehmer bestätigen diese Rückmeldungen.

Jedoch gab es, wie bei jeder Innovation, auch Stolpersteine. So nahm ein Teil der ersten zehn Prüflinge die Prüfung auf die leichte Schulter. Demzufolge fielen im ersten Durchgang 40 Prozent der Teilnehmer sowohl im schriftlichen als auch im praktischen Teil durch. Teilweise haben diese Mitarbeiter die Prüfung wiederholt und diesmal mit exzellenter Leistung bestanden. Durch diesen Umstand wurde die Ernsthaftigkeit des Programms unter Beweis gestellt. Die Teilnehmer der nächsten Läufe bereiteten sich deutlich besser vor und somit verbesserte sich auch die Gesamtperformance. Mittlerweile hat es sich herumgesprochen,

dass Fit for Events nicht nur Spaß macht, sondern auch für jeden Teilnehmer einen persönlichen Nutzen für seine Tätigkeit bringt. Jedoch hat jeder seinen Beitrag am Prüfungstag zu leisten, um die Abschlusszertifikate zu erhalten.

Die Zusammenarbeit zwischen den Trainern, die Terminplanung durch die Personalentwicklungsabteilung sowie die Personaleinsatzplanung von Seiten der Gastronomieabteilungen funktionieren hervorragend. Im nächsten Schritt sollen mit Hilfe von Fit for Events neue Mitarbeiter sowohl intern als auch extern für den Eventbereich akquiriert werden.

Welche innovative Wirkung hat Ihre Initiative für die berufliche Aus- und Weiterbildung in Deutschland?

Diese Initiative macht deutlich, dass Servicequalität ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Unternehmen im Dienstleistungsbereich ist. Deshalb ist es umso wichtiger, jeden einzelnen Mitarbeiter, egal ob Festangestellter, Saisonkraft, Aushilfe oder Ferienjobber, auf seine Aufgabe im Gast- und Kundenkontakt optimal vorzubereiten. Denn Unfreundlichkeit und Inkompetenz sind vor allem im Dienstleistungsbereich die „Gästekiller“ Nummer 1 und absolutes „No go“. Fit for Events zeigt deutlich, wie man Mitarbeiter in Aushilfsposition ins Unternehmen einbinden und somit die Qualität langfristig sichern kann.







Im Hinblick auf den immer stärker werdenden Fachkräftemangel in der Gastronomie ist es besonders wichtig, dass ein Unternehmen selbst die Qualifizierung seiner Mitarbeiter in die Hand nimmt um, wie es sich der Europa-Park zum Ziel gesetzt hat, seinen Gästen sowohl hervorragende Qualität anbieten als auch die Erwartungen der Gäste übertreffen zu können. Dies alles erfüllt das Programm „Fit for Events“.

Hat Ihre Initiative bereits bekannte Konzeptionen optimiert, und wenn ja, in welcher Weise?

Bei Fit for Events handelt es sich um eine komplette Neukonzeption und einen vollständig neuen Baustein im Trainingsprogramm des Europa-Parks. Hinzu kommt, dass das Programm speziell für eine Zielgruppe konzipiert wurde, die aufgrund ihrer Hauptbeschäftigung an den regulären Trainings bisher kaum teilnehmen konnte. Nichtsdestotrotz kann das Programm auch als Erweiterung des Spektrums der Auszubildenden und als Vertiefung des Gelernten dienen.

Wie ist Ihre Initiative in ein Personal- bzw. Organisationsentwicklungskonzept eingebunden?

Das vierstufige Europa-Park-Trainingsprogramm „Strahlende Sterne im Europa-Park“ mit den Stufen „Orientierungstrainings, Trainings am Arbeitsplatz, Mitarbeiter- und Führungskräfte trainings“ umfasst folgende Themengebiete:

- Einstiegstrainings
-  Gästeorientierung
-  Sicherheit
-  Verkaufstrainings
-  Fachtrainings
-  Führungstrainings
-  Teamtrainings
-  Juniortrainings

Fit for Events setzt an zwei Eckpunkten des Trainingsprogramms an: Gästeorientierung und Fachtraining. Das Programm kombiniert Fachwissen und Gästeorientierung in jedem einzelnen Baustein. Für den Europa-Park ist es ausgesprochen wichtig, dass die Mitarbeiter passionierte Gastgeber mit ausgezeichnetem fachspezifischem Know-how sind.

Wie trägt Ihre Initiative zur Entwicklung von Eigeninitiative, Eigenverantwortung und Handlungskompetenz bei?

Durch das Programm und das konsequente Training verinnerlichen die Mitarbeiter die Standards und die Philosophie des Unternehmens hinsichtlich Gastorientierung und Servicequalität. Sie werden stärker in das Unternehmen integriert und erfahren gezielte Wertschätzung durch das speziell auf sie ausgerichtete Trainingsprogramm. Die gesteigerte Kompetenz stärkt die Mitarbeiter in ihrem Handeln im Alltag und im Umgang mit unseren Gästen. Sie lernen auch mit schwierigen Situationen umzugehen und können sich optimal auf den Gast einstellen. Die Sicherheit und das Selbstvertrauen ermöglichen schnelle Handlungen, die maßgeblich zur Gästezufriedenheit beitragen. Durch das Trainingsprogramm

Welche Lehr- und Lernmethoden werden in Ihrer Initiative angewendet?

wird der Teamgedanke gestärkt und das Verständnis für die Aufgaben der einzelnen Beteiligten gefördert. Die Mitarbeiter werden noch stärker Teil des Erlebnisses des Gastes im Europa-Park und runden das Gesamtbild entscheidend ab.

Der Erlebnischarakter der Europa-Park-Seminare beginnt bereits bei den Seminarräumen und Eventlocations. Liebevoll gestaltete, detailgetreue und aufwendig dekorierte Seminarräume schaffen eine tolle und ansprechende Lernatmosphäre. Fit for Events ist ganz nach dem Motto „Spaß ohne Grenzen“ gestaltet. Bildhafte Darstellungen der Kernbotschaften sind ebenso bedeutsam für das Verständnis wie die aktive Beteiligung der Teilnehmer am Seminar in Kleingruppen. Eine optimale Kombination aus Theorie und Praxis schaffen die Grundlage für den Lernerfolg.

Der Interaktion der Teilnehmer wird große Bedeutung beigemessen. Neben Gruppenübungen, in denen die Seminarteilnehmer eigenständig erarbeiten, wie sie das neugewonnene Wissen konkret an ihrem Arbeitsplatz umsetzen können, werden immer wieder spielerische Elemente eingebaut.

Neben PowerPoint-Präsentationen kommen vor allem Flipchart und Pinnwand zum Einsatz. Der Schwerpunkt liegt jedoch auf dem praktischen Üben. Zusätzlich werden im Modul C Kameraanalysen von Rollenspielen (Verkaufs- und Reklamationsgespräche) integriert.

Auch der Trainerpool wird konsequent in seiner Trainerrolle gecoacht. Regelmäßige Videoaufzeichnungen der Seminare sowie die anschließende Auswertung durch einen Coach der Personalentwicklungsabteilung gewährleisten gleichbleibende Qualität und vor allem die Weiterentwicklung der Spezialisten.

Wie fördert die Initiative das arbeitsplatzbezogene Lernen?

Aufgrund des starken Praxisbezuges können die Teilnehmer das Gelernte bereits bei ihrem nächsten Einsatz bei Veranstaltungen anwenden. Bei jeder Veranstaltung ist mindestens ein Trainer aus dem Fit for Events Team vor Ort und kann somit gezielt Lerninhalte mit der Tätigkeit verbinden und Unklarheiten sowie Fragen direkt vor Ort beantworten. In diesem „training on the job – during the job“ können die Lerninhalte optimal vertieft werden und garantieren dadurch einen optimalen Wissenstransfer.

Wurde Ihre Initiative vom Unternehmen selbst oder maßgeblich von Beratern entwickelt?

Die Initiative wurde gemeinsam mit unserem langjährigen Partner „mut management Ulla Thombansen“ entwickelt. Thomas Mack, Prokurist Hotel- & Resort, gab hierfür den Anstoß und beauftragte mut management mit der Entwicklung einer entsprechenden Maßnahme. Daraufhin wurden durch unsere Partner das Grundkonzept sowie die in Frage kommenden Inhalte entwickelt. In Zusammenarbeit mit dem Fit for Events-Team und der internen Personalentwicklungs- & Trainingsabteilung wurden die Entwürfe weiterentwickelt und perfektioniert. Die Umsetzung erfolgt ausschließlich durch das Fit for Events Team des Europa-Parkes. Ebenso werden Nachbesserungen aufgrund der Erfahrungen und Rückmeldungen in den Trainings, Veränderungen und das gesamte Reporting unternehmensintern durchgeführt. Mut Management steht bei Bedarf jederzeit unterstützend zur Seite.

Geben Sie bitte den Kostenträger der Initiative an

Der Kostenträger ist die Europa-Park Mack KG.

Weitere beispielgebende Initiativen



CJD-Berlin

Praxisklassen in Berliner Hauptschulen

Anlass für die Initiative

Die Hauptüberlegungen für die Einrichtung des Projekts Praxisklassen waren folgende Tatsachen: die ständig steigende Zahl der Schulverweigerer und -distanzierten bei Jugendlichen in den Hauptschulen, die ständig sinkenden Chancen beim Eintritt in ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis, die unzureichende Vermittlung von notwendigen Kompetenzen zur Bewältigung des Übergangs in die Berufs- und Arbeitswelt, fehlende Motivation vieler Hauptschüler für den Besuch einer traditionellen Schule.

Zielgruppe und spezielle Zielsetzung

208 Schüler (13 Klassen von acht Berliner Hauptschulen), die in die 8. oder 9. Klasse gehen und die voraussichtlich keinen Schulabschluss erreichen werden, sollen für das Lernen neu motiviert und dadurch ausbildungs- bzw. berufsfähig werden. Sie erwerben am Ende des Lehrgangs den Hauptschulabschluss mit einer Zertifizierung der berufsfeldorientierten Grundqualifikationen.

Charakteristika (Inhalt, Ablauf, Umsetzung und Dauer der Maßnahmen)

Das Angebot beinhaltet eine praktische Grundunterweisung des gewählten Berufsfeldes und einen fachtheoretischen Unterricht. Der Schwerpunkt liegt in der praktischen Grundunterweisung. Sie umfasst wöchentlich drei Tage mit 17 Stunden à 60 Minuten. Der fachtheoretische Anteil beträgt wöchentlich an zwei Tagen 16 Unterrichtsstunden. Eine Praxisklasse dauert immer zwei Jahre, d. h. die Schüler durchlaufen den 9. Jahrgang zwei Mal, denn sie benötigen eine bestimmte Anzahl von Unterrichtsstunden für den Hauptschulabschluss.

Am Lernort Schule wird der Unterricht nach Rahmenplan in enger Abstimmung mit dem Ausbilder durchgeführt. Die Studentafel der Hauptschule ist gültig. Am Lernort Berufliches Bildungszentrum (CJD-Berlin) durchlaufen die Schüler zuerst eine Orientierungsphase in drei Berufsfeldern. Nach sechs Monaten entscheidet sich der Schüler für ein Berufsfeld und erwirbt darin fachliche Qualifikationen, die mit einem Zertifikat bewertet werden. In zwei zeitlich getrennten Betriebspraktika wird die Realität der Arbeitswelt erfahren. Übergreifende Projekte werden durchgeführt.

Erfahrungen bei der Umsetzung

Die Schüler, 75 Prozent sind Migranten, beginnen in der Regel recht motiviert. Ihnen ist klar geworden, dass der Besuch einer Praxisklasse eine Chance für sie bedeutet, einen Schulabschluss, eine effiziente Berufsorientierung und -vorbereitung zu erhalten. Dennoch ist es für viele schwer durchzuhalten. Sie werden oft durch ihre privaten Probleme abgelenkt und verlieren manchmal das Ziel aus den Augen. Man darf nicht übersehen, dass sie aus bildungsfernen Elternhäusern stammen. Wenn die Eltern Arbeit haben, dann im unteren Lohnsegment. Der überwiegende Teil von ihnen gehört zur Bedarfsgemeinschaft der Eltern, die Hartz IV beziehen. Trotz dieser ungünstigen Voraussetzungen ist die Erfolgsquote hoch. 2008 verließen von 81 Schüler 63 (78 Prozent) nach zweijährigem Besuch die Praxisklasse mit dem Hauptschulabschluss. Von ihnen beschlossen sieben weiter zur Schule zu gehen, um einen höher qualifizierten Abschluss zu erreichen, 14 Schüler gingen in eine betriebliche, vier in eine überbetriebliche Ausbildung, 13 von ihnen nahmen eine Arbeit auf. Die anderen konnten in andere schulische, berufsvorbereitende Maßnahmen vermittelt werden.

Welche innovative Wirkung hat Ihre Initiative für die berufliche Aus- und Weiterbildung in Deutschland?

Die Problematik, dass der Anteil der Schüler, die keinen Schulabschluss schaffen bzw. sich aufgegeben haben, zu groß ist, stellt kein spezielles Berliner Problem dar, sondern ist mittlerweile ein gesamtdeutsches gesellschaftspolitisches Problem, mit dem wir uns alle auseinandersetzen müssen. Das Modell der Praxisklasse ist an allen Haupt- bzw. Gesamtschulen durchführbar. In allen größeren Städten und Gemeinden gibt es Ausbildungsträger, die mit Schulen kooperieren können. Es ist auf jedes Bundesland übertragbar.

Hat Ihre Initiative bereits bekannte Konzeptionen optimiert, und wenn ja, in welcher Weise?

Es gibt das Projekt „Produktives Lernen“, das auch Praxis mit Unterricht in der Schule verknüpft. Durch die dort gemachten Erfahrungen haben wir uns entschlossen, unser praktisches Lernen nicht durch Praktika, sondern durch gezielte Unterweisung in Lehrwerkstätten zu gewährleisten. Das Projekt ist niedrigschwellig angelegt.

Wie ist Ihre Initiative in ein Personal- bzw. Organisationsentwicklungskonzept eingebunden?

Aufgrund der Schulgesetzänderung in Berlin, müssen auch Schulen Personalentwicklung Ernst nehmen. Dieses geschieht in diesem Fall durch das Angebot von Fortbildungen, Mitarbeit bei „Schule-Wirtschaft“ sowie durch enge Kooperation mit den Ausbildern und den Sozialpädagogen. Die Praxisklasse ist in den jeweiligen Schulprogrammen verankert.

Wie trägt Ihre Initiative zur Entwicklung von Eigeninitiative, Eigenverantwortung und Handlungskompetenz bei?

Der Aufbau eines ersten Ansatzes von Motivation bei schulumüden Jugendlichen schafft die Grundlage für eine aktive Auseinandersetzung mit der eigenen Zukunft. Aber dies kann nur die Basis darstellen. CJD bietet Informations- und Handlungsmöglichkeiten, den Prozess der Orientierung am neuen Lernort zu vertiefen. Die Schüler machen Erfahrungen mit sich selbst, eigene Wünsche und Möglichkeiten genauer kennenzulernen. Sie werden motiviert, einen alternativen Bildungsprozess aktiv selbst zu gestalten und zielgerichtet anzugehen. Sie testen ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten in den unterschiedlichen Berufsfeldern. Sie müssen eine selbstkritische Auseinandersetzung mit den erreichten Ergebnissen führen, insbesondere bei der Auswertung von Arbeitsweisen, dem Lernzuwachs und dem Sozialverhalten.

Welche Lehr- und Lernmethoden werden in Ihrer Initiative angewendet?

Durch die praktische Arbeit ist handlungsorientiertes Lernen vorgegeben. Im Schulunterricht wird meistens Projektarbeit durchgeführt, da die Schüler dem herkömmlichen Frontalunterricht nichts abgewinnen können. Es werden viele Erkundungen – z. B. um Preiskalkulationen zu machen – in Geschäften organisiert. Dazu kommen Praktika in Betrieben, um eine Verbindung zum realen Betrieb zu schaffen bzw. den Schüler die Chance zu geben, sich in der Arbeitswelt zu bewähren, schließlich verfügen sie ja über Zertifikate.

Wie fördert die Initiative das arbeitsplatzbezogene Lernen?

In den Werkstätten werden Produkte hergestellt, handfest und greifbar. Für viele Jugendliche ist die Werkstatt der erste Schritt in die Arbeitswelt. Sie können Leistung durch Arbeit zeigen. Die praktische Qualifizierung ist eine Alternative zur Theorielastigkeit der Schule und vermittelt Erfolgserlebnisse durch produktorientiertes Lernen. Der Lernort Werkstatt bietet die Möglichkeit fachübergreifende Qualifikationen zu erwerben, wie Umgang mit Werkzeugen, Material, Bearbeiten von Einzel- und Gruppenaufträgen, Trainieren von fachlicher Kommunikation, einhalten von Ordnungen und Sicherheitsregeln, Kenntnisse über den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt der Region.

Wurde Ihre Initiative vom Unternehmen selbst oder maßgeblich von Beratern entwickelt?

Die Entwicklung des Projekts wurde von einem Mitarbeiter des Bildungsträgers (dem jetzigen Leiter des Projekts), einem ehemaligen Hauptschulleiter und einigen Lehrern erarbeitet.

Geben Sie bitte den Kostenträger der Initiative an

Das Projekt wird durch Spenden des CJD, durch Senatsgelder und durch den ESF-Fond finanziert. Die Startphase wurde vom CJD vorfinanziert. Ohne diese Spendengelder, die wiederum aus Unternehmen stammen, hätte das Projekt nicht begonnen werden können bzw. wäre gar nicht durchführbar.

Osiandersche Buchhandlung GmbH

Ausbildungsoffensive 2008 bei Osiander

Anlass für die Initiative

Die Ausbildung der Buchhändler hat traditionell einen sehr hohen Stellenwert im Unternehmen.

Anforderungen an Jungbuchhändler steigen, insbesondere im Bereich der Sozialkompetenz und auch der fachlichen Kompetenz. Osiander bietet einen sehr umfassenden Service, dem positiven Umgang mit Kunden wird eine zentrale Stellung eingeräumt.

Gleichzeitig wurde die gleichwertige Qualifizierung aller Auszubildenden durch die Filialisierung erschwert.

Zielgruppe und spezielle Zielsetzung

Die Offensive richtet sich an Auszubildende zum Buchhändler. Derzeit beschäftigt Osiander 48 Auszubildende.

Ziele sind:

- ▣ Fachliche umfassende Qualifizierung aller Auszubildenden in allen Standorten sichern.
- ▣ Die persönliche Entwicklung der jungen Menschen fördern, ihr Selbstbewusstsein stärken und ihre Handlungskompetenz erhöhen.

Charakteristika (Inhalt, Ablauf, Umsetzung und Dauer der Maßnahmen)

Die Ausbildungsoffensive setzt an zwei Punkten an:

- ▣ Eröffnung einer eigenen Filiale für Auszubildende – Azubiladen
- ▣ Konzeption und Start von betrieblichem Unterricht in Tübingen

Parallel dazu wurden bisherige Qualifizierungsmaßnahmen weiter verfolgt.

Der Azubiladen – Eröffnung März 2008

Idee: Auszubildende erhalten eine eigene Filiale

Ziel: Erhöhung der Selbstständigkeit, Umsetzung vom Gelerntem, Erkennen von wirtschaftlichen Zusammenhängen

Ablauf: Je zwei bis drei Auszubildende erhalten für drei Monate die Gelegenheit, eine Filiale selber zu führen. Das Team ist für sämtliche anfallende Tätigkeiten verantwortlich. Einmal wöchentlich trifft sich das Team mit einem Mitglied der Geschäftsführung (Besprechung der Zahlen, Planung von Maßnahmen, Rückblick ...).

„Endlich selber groß! Mit dem Ausbildungseinsatz im Azubiladen beginnt ein vollkommen selbstständiges Arbeiten und wer ganz auf eigenen Füßen steht, ist plötzlich auch für seine Entscheidungen voll verantwortlich. Aus bisher abstrakten Kennzahlen werden ganz konkrete Überlegungen: Wie gestalte ich Laden und Schaufenster, wie viel Arbeitszeit kann ich dafür einsetzen? Bisher sind wir zur Arbeit gegangen, jetzt bewegt sich unsere Arbeitszeit tagtäglich in einem Spannungsfeld von Arbeitsgesetzen, effizienter Personalplanung und gerechter Arbeitsteilung. Nichts hat mir so viel Spaß gemacht wie der „Ernst des Lebens“ eines „erwachsenen“ Buchhändlers! Drei Monate haben uns die eigentlichen Experten des Buchhandels mit Lob und Verbesserungsvorschlägen und auch viel Geduld begleitet:

Die Kunden waren unsere besten Ratgeber, herzlichen Dank dafür!"

Daniel Barthelmeh, Auszubildender in Tübingen

Erfahrungen bei der Umsetzung

Betrieblicher Unterricht sechs bis acht Tage während der dreijährigen Ausbildung

Idee: Fachliche Kompetenzen, die zwischen dem Lernen im Laden und der Vermittlung an der Buchhändlerschule angesiedelt sind, in allen Filialen zu vermitteln

Ziel: Fachkompetenz der Auszubildenden erhöhen

Auszubildende auch aus weiter entfernten Filialen stärker ans Unternehmen binden

Ablauf: Nach Ausbildungsjahrgang unterteilt erhalten die Auszubildenden Unterricht zu verschiedenen Thematiken. Referenten sind Mitglieder der Geschäftsführung oder Leiter von Hintergrundabteilungen (z.B. EDV, Marketing, Kennzahlen, Disposition).

Der Azubiladen

☞ Selbstbewusstsein wird erhöht

☞ Auszubildende erhöhen ihre Handlungskompetenz

Während der ersten Tage im Azubiladen muss jeder „kämpfen“. Die vorhandenen Freiräume werden von den Auszubildenden sehr gerne genutzt. Befürchtungen, das neben dem Azubiladen liegende Hauptgeschäft müsste öfters unterstützend „eingreifen“, haben sich nicht bestätigt. Beim Übergang vom Azubiladen in das Tagesgeschäft einer regulären Buchhandlung müssen die dortigen Filialleiter stärker einbezogen werden – die Auszubildenden fordern aufgrund ihrer positiven Erfahrungen mehr Eigenverantwortung ein.

Betrieblicher Unterricht sechs bis acht Tage während der dreijährigen Ausbildung. Der Wissensstand von Auszubildenden aus verschiedenen Filialen ist unterschiedlich, in den Filialen sollte mehr Kompetenz im Ladenalltag vermittelt werden. Der Austausch zwischen den Filialen ist sehr hilfreich. Auszubildende lernen sich besser kennen, tauschen sich aus und geben gegenseitig Tipps weiter. Von den Auszubildenden selbst organisierte Stammtische mit allen Auszubildenden aus Tübingen finden an den Abenden statt.

Welche innovative Wirkung hat Ihre Initiative für die berufliche Aus- und Weiterbildung in Deutschland?

Auch kleineren und mittleren Unternehmen ist es möglich, besondere Akzente in der Ausbildung zu setzen. Neben einer hohen fachlichen Qualifizierung kann durch das Schaffen von großen Freiräumen auch die persönliche Kompetenz gestärkt werden.

Die Attraktivität der Ausbildung zum Buchhändler wird erhöht. Zunehmend bewerben sich junge Menschen, die bereits ein Studium als Bachelor (insb. Geisteswissenschaftliche Fächer) absolviert haben. Durch Erfahrungsberichte der Auszubildenden an der Schule des Deutschen Buchhandels werden andere Betriebe angeregt, ihre Ausbildung anzureichern. Auszubildende, die nicht in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen werden können, haben sehr gute Einstiegschancen im weiteren Berufsleben.

Hat Ihre Initiative bereits bekannte Konzeptionen optimiert und wenn ja, in welcher Weise?

☞ „Theaterprojekt“

Im Jahr 2005 startete Osiander mit einem bis dahin ungewöhnlichen Weg in der Ausbildung. Die Auszubildenden arbeiteten an neun Probetagen mit der Theaterpädagogin Helga Kröplin. Von der Textauswahl bis zur Präsentation gestalteten die Auszubildenden ein Theaterstück. Die öffentliche Aufführung in einer der Buchhandlungen war Abschluss und Höhepunkt zugleich. Im März 2009 startet das erfolgreiche Projekt zum dritten Mal. Dieses Projekt ist sowohl in inhaltlicher, finanzieller und zeitlicher Hinsicht die größte Herausforderung für den Betrieb. Für die Auszubildenden ist es eine einmalige Erfahrung.

☞ „Kinderstunden“

Im Familienbetrieb hat man in den vergangenen Jahren den Nachwuchs eins bis zwei mal monatlich eine Stunde vor Ladenöffnung zu unterschiedlichen Themen geschult. Die Schulungen fanden vorwiegend am Stammsitz in Tübingen statt. Auszubildende aus entfernten Filialen konnten somit nicht teilnehmen. Die Inhalte waren Basis für die Konzeption des betrieblichen Unterrichts. Die „Kinderstunden“ selber werden nun ca. acht bis zehnmal jährlich in jeder Filiale abgehalten – der inhaltliche Schwerpunkt liegt dabei auf standort-spezifischen Themen (besondere Warengruppen, Regionales, Kundengruppen ...).

<p>Wie ist Ihre Initiative in ein Personal- bzw. Organisationsentwicklungskonzept eingebunden?</p>	<p>📖 „Warengruppenverantwortung“ In einigen Filialen gibt es besondere i. d. R. kleinere Warengruppen (z. B. Geschenkbuch), die von einem Auszubildenden betreut und verantwortet werden. Exkursionen, Besichtigungen und Führungen in buchhandelsnahen Betrieben fanden statt. Nun sind sie in den betrieblichen Unterricht integriert und somit auch für Auszubildende aus weiter entfernten Filialen zugänglich.</p> <p>📖 „Der Kunde ist Gast“: Jeder neue Mitarbeiter nimmt an einem externen Seminar zum Thema Kundenservice und Leitlinien teil.</p> <p>Die Ausbildung ist die Basis der Personalentwicklung. Soviel Auszubildende wie möglich werden übernommen. Zudem sind viele Führungspositionen mit ehemaligen Osiander-Auszubildenden besetzt.</p> <p>Im Anschluss an die Ausbildung fördert Osiander bei sehr engagierten Mitarbeitern die Weiterqualifizierung zum Fachwirt Buchhandel. Je nach Tätigkeitsschwerpunkt werden Fachschulungen angeboten. Nachwuchskräfte und Führungskräfte wurden 2007 und 2008 in einer Seminarreihe zu verschiedenen Führungsthemen geschult.</p>
<p>Wie trägt Ihre Initiative zur Entwicklung von Eigeninitiative, Eigenverantwortung und Handlungskompetenz bei?</p>	<p>Im Azubiladen steht das Übernehmen von Verantwortung und das Zeigen von Eigeninitiative im Mittelpunkt. Begleitet vom betrieblichen Unterricht wird die Handlungskompetenz der Auszubildenden erweitert.</p> <p>Ziel der Ausbildung ist es, eigenständige Buchhändler für die Weiterentwicklung des Unternehmens zu gewinnen.</p>
<p>Welche Lehr- und Lernmethoden werden in Ihrer Initiative angewendet?</p>	<p>Das „Learning by Doing“ ist Programm im Azubiladen. Doch auch bereits bei Ausbildungsbeginn stehen die jungen Menschen vom ersten Tag an im Laden und werden mit unterschiedlichsten Anfragen von Kunden, Kollegen konfrontiert.</p> <p>Im Rahmen der unterschiedlichen Qualifizierungsmaßnahmen werden je nach Thematik verschiedene Methoden eingesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> 📖 Vortrag 📖 Erarbeitung von Inhalten – auch im Team 📖 projektbezogenes Arbeiten 📖 Rollenspiele 📖 Vorbereitung und Durchführung eigener Präsentationen
<p>Wie fördert die Initiative das arbeitsplatzbezogene Lernen?</p>	<p>Im Azubiladen werden Kompetenzen erworben, die über die Ausbildungsinhalte sowohl an der Schule als auch im Betrieb hinausgehen. Der Übergang in den betrieblichen Alltag nach der Ausbildung wird vereinfacht.</p> <p>Ausbildungsinhalte, die durch die Präsenz von Kunden (die vorrangig bedient werden) erschwert vermittelt werden können, können im Rahmen von verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen konzentrierter bearbeitet werden. Sie dienen dazu, im Alltag kompetenter handeln zu können.</p>
<p>Wurde Ihre Initiative vom Unternehmen selbst oder maßgeblich von Beratern entwickelt?</p>	<p>Die Maßnahmen wurden von der Geschäftsleitung initiiert und zum Teil gemeinsam mit internen Ansprechpartnern entwickelt. Externe Berater waren nicht beteiligt.</p>
<p>Geben Sie bitte den Kostenträger der Initiative an</p>	<p>Sämtliche Kosten werden vom Betrieb getragen.</p>

Endress+Hauser GmbH+Co. KG

DIVE BLUE – Tauche ein in die blaue Welt von Endress+Hauser

Anlass für die Initiative

Als wachsendes mittelständisches Unternehmen hat Endress+Hauser ständig Bedarf an qualifizierten Nachwuchskräften, vom Facharbeiter bis hin zum Hochschulabsolventen. Durch den Standort am südwestlichen Rand von Deutschland, direkt an der Grenze zur Schweiz, kann nicht davon ausgegangen werden, dass dieses Fachpersonal in ausreichender Zahl und mit der erforderlichen Qualifikation am Arbeitsmarkt rekrutiert, ist man darauf angewiesen, eigenen Nachwuchs heranzuziehen. Es müssen die Möglichkeiten für Schüler und Studenten einfach und anschaulich kommuniziert werden, so dass Endress+Hauser als attraktiver Arbeitgeber dargestellt werden kann.

Zielgruppe und spezielle Zielsetzung

Zudem sieht sich Endress+Hauser als einer der drei größten Arbeitgeber der Region in der gesellschaftlichen Verantwortung, den Menschen in der Nachbarschaft Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten.

Das Konzept „Dive Blue“ und die dazugehörige Visualisierung richten sich an Schülerinnen, Schüler und Studierende und ermöglichen diesen, durch unterschiedliche Programme, erste Praxiserfahrungen in einem Unternehmen zu sammeln.

Dabei werden sowohl Schüler der Hauptschulen, Realschulen und Gymnasien angesprochen also auch Studierende an Fachhochschulen und Universitäten. Das Ziel ist es, diese frühzeitig für Technik zu begeistern, Ihnen einen Einstieg in einen technischen oder kaufmännischen Beruf zu ermöglichen und durch die Qualität der Programme eine starke Bindung zum Unternehmen herzustellen.

Durch die übersichtliche Darstellung aller Personalentwicklungsmaßnahmen können übergreifende Prozesse besser definiert und optimiert werden. Dies ermöglicht ein Erfolgskontrolling, so dass Einzelmaßnahmen hinsichtlich Ihres Nutzens für unser Unternehmen beurteilt werden können.

Das Konzept bietet die Möglichkeit, die Personalentwicklungsaktivitäten für Schülern und Studierenden jährlich zielgerichtet auf die Unternehmensstrategie auszurichten.

Das Ziel ist es, für das Unternehmen qualifizierte und motivierte Mitarbeiter zu gewinnen, junge Menschen auf das Berufsleben vorzubereiten und die Einarbeitungszeiten an Arbeitsplätzen auf ein Minimum zu reduzieren.

Das Konzept „Dive Blue“ umfasst eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen.

Charakteristika (Inhalt, Ablauf, Umsetzung und Dauer der Maßnahmen)

Berufserkundungspraktika:

Endress+Hauser bietet im Jahr ca. 70 bis 80 Schülern der Hauptschulen, Realschulen und Gymnasien die Möglichkeit, im Unternehmen ein Berufserkundungspraktikum zu absolvieren. Diese Praktika finden vorwiegend in den Bereichen Elektronik und Mechanik statt, vereinzelt auch als Technische Zeichner oder Industriekaufleute.

Die Praktika sehen neben der Betreuung in der Ausbildungswerkstatt, in welcher die Grundkenntnisse von Mechanik und Elektronik praktisch vermittelt werden, auch stets einen Einsatz in einer Fachabteilung vor. So gewinnt der Praktikant einen guten Einblick in den Ausbildungsberuf und damit eine solide Entscheidungsgrundlage für seine Berufswahl.

Betriebsbesichtigung/Exkursion:

Endress+Hauser bietet Schulen in unserer Umgebung die Gelegenheit, das Unternehmen im Rahmen einer Betriebsbesichtigung kennen zu lernen und so vor Ort einen Eindruck von dem Unternehmen und den gebotenen Ausbildungsmöglichkeiten zu gewinnen. Das Programm kann je nach Wunsch individuell gestaltet werden, so dass ein nachhaltiges Erlebnis garantiert werden kann. Daneben stellt sich Endress+Hauser uns im Rahmen von Vorträgen an den Schulen vor und unterstützt diese zum Beispiel mit Workshops zum Thema „Bewerbung“ oder „Verhalten im Vorstellungsgespräch“.

Zudem bietet man den Schulen an, einen Teil des Unterrichts praxisnah in der Ausbildungswerkstatt durchzuführen. Dabei werden die Schüler in kleinen Gruppen durch die Auszubildenden betreut. Dies ist sowohl für die Auszubildenden eine spannende Herausforderung als auch für die Schüler eine abwechslungsreiche Lernerfahrung.

Berufsinformationsbörsen:

Endress+Hauser nimmt regelmäßig an den Berufsinformationsbörsen der Schulen in der Umgebung teil und stellt dort das Unternehmen und die verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten vor. Dabei haben die interessierten Schüler stets die Gelegenheit, sich mit Auszubildenden des Unternehmens zu unterhalten, um so ihre Fragen „unter Gleichen“ zu stellen.

Challenge Blue:

Endress+Hauser pflegt Kooperationen mit ausgesuchten Schulen und bietet darin interessierten Schülern die Möglichkeit, im Rahmen von freiwilligen Arbeitsgemeinschaften erste Erfahrungen mit der Messtechnik zu sammeln. Endress+Hauser unterstützt diese AGs durch die kostenfreie Bereitstellung von Messgeräten und eine fachliche Betreuung von Seiten der Ausbildungsabteilung. Die AGs werden in der Schule von einem Lehrer betreut.

Berufsausbildung:

Endress+Hauser bietet Ausbildungsplätze in den folgenden Ausbildungsberufen an:

- Elektroniker für Geräte und Systeme
- Elektroniker für Betriebstechnik
- Industriemechaniker
- Maschinen- und Anlageführer
- Technische Zeichner
- Industriekaufleute
- Duales Studium an der Berufsakademie in der Betriebswirtschaftslehre
- Studium +

Pro Jahr stellt Endress+Hauser ca. 30 Auszubildende ein, insgesamt beschäftigt man derzeit über 100 Auszubildende.

Studium +:

Dieses Angebot richtet sich an Abiturienten von allgemeinbildenden und technisch ausgerichteten Gymnasien. Es besteht die Möglichkeit, ein technisches Studium mit einer praktischen Ausbildung zum Elektroniker für Geräte zu verbinden und so innerhalb eines Zeitraumes von insgesamt viereinhalb Jahren zwei anerkannte Abschlüsse zu erwerben.

Das erste Jahr absolvieren die Abiturienten im Betrieb, wo sie eine fundierte praktische Ausbildung erhalten und bereits den ersten Teil der Abschlussprüfung als Elektroniker für Geräte und Systeme vor der Industrie- und Handelskammer ablegen. Danach beginnen sie ihr Studium an der Hochschule. Nach zwei Semestern kommen sie für ein halbes Jahr zurück in das Unternehmen und schließen in dieser Zeit ihre Ausbildung mit der Facharbeiterprüfung ab. Danach folgen zwei weitere Semester an der Hochschule, bevor dann das Projektsemester ansteht. In diesem Projektsemester werden die Studenten in ausländischen Endress+Hauser Niederlassungen eingesetzt. Nach einem weiteren Studiensemester folgt dann die Bachelor-Thesis, bei welcher das Thema von Endress+Hauser gestellt wird.

Nach Abschluss des Bachelor-Studiums besteht die Möglichkeit, den Master zu erwerben.

Während des gesamten Zeitraumes (Ausbildung + Studium) erhalten die Studierenden eine Vergütung von Endress+Hauser. Diese ermöglicht es ihnen, sich vollständig auf die Ausbildung und das Studium zu konzentrieren. In den Semesterferien kehren sie in das Unternehmen zurück, um sich dort auf das ingenieurmäßige Arbeiten vorzubereiten.

Bisher haben alle Absolventen ihre berufliche Karriere nach Abschluss des Studiums im Unternehmen fortgesetzt. Die sehr guten Studienabschlüsse und die hohe Nachfrage von Seiten der Fachabteilungen nach Absolventen des Studiums + bestätigen den Erfolg dieses innovativen Programms.

Förderprogramm für ehemalige Auszubildende

Regelmäßig entscheiden sich Auszubildende des Unternehmens nach Abschluss ihrer Ausbildung, ihre Qualifikation durch ein Studium zu erhöhen. Dafür absolvieren sie in der Regel zuerst ein einjähriges Berufskolleg, um die Fachhochschulreife zu erlangen. Endress+Hauser unterstützt diese Auszubildende sowohl während der Schulzeit als auch im Studium mit einem Stipendium. Zudem erhalten sie die Möglichkeit, ihr Praxissemester in einer ausländischen Niederlassung zu absolvieren und ihre Abschlussarbeit bei Endress+Hauser zu schreiben.

Praktika

Endress+Hauser bietet Praktika für Studierende an Fachhochschulen und Universitäten an. Neben Vorpraktika sind dies vor allem auch vier- bis sechsmonatige Praxissemester. Die Studierenden werden innerhalb der jeweiligen Fachabteilung sowohl mit konkreten Projekten betraut als auch in das Tagesgeschäft mit einbezogen. Dadurch erhalten sie einen wertvollen Einblick in das reelle Arbeitsleben sowie eine sehr hohe Motivation, etwas zu leisten, da die Projektarbeiten sofort von den Fachabteilungen genutzt werden.

Abschlussarbeiten

Endress+Hauser bietet Themen sowohl für Bachelor wie Master Thesis als auch für Diplomarbeiten vorwiegend aus den Bereichen Forschung und Entwicklung, Qualitätsmanagement, Technische Planung und Produktion sowie Marketing an. Die Studierenden werden während dieser Zeit in den entsprechenden Fachabteilungen eingesetzt und von qualifizierten Mitarbeitern dort betreut.

Die Studierenden erhalten hier die Möglichkeit, mit der Bearbeitung eines praxisnahen Themas ihr Studium erfolgreich abzuschließen und gleichzeitig bereits Kontakte zur Wirtschaft zu knüpfen, um einen optimalen Übergang in das Arbeitsleben zu gewährleisten. Gute Studenten bekommen die Möglichkeit, in der Fachabteilung ihre Thesis zu schreiben, in der auch das Praktikum gemacht wurde.

Betriebsbesichtigung/Exkursion

Endress+Hauser bietet Hochschulen die Gelegenheit, im Rahmen einer Betriebsbesichtigung das Unternehmen sowie die Messtechnik näher kennen zu. Dies kann beispielsweise Fachvorträge von Produktmanagern, Entwicklern, Produktionsleitern etc. enthalten, so dass eine hohe Wissenstiefe erreicht wird und der Besuch nachhaltig in Erinnerung bleibt.

Firmenkontaktbörsen

Endress+Hauser stellt sich Unternehmen an den Firmenkontaktbörsen der Hochschulen in der weiteren Umgebung vor und knüpft dort bereits erste Kontakte mit potentiellen Praktikanten oder Diplomanden/Bachelor-/Master-Studenten.

Race Blue

Um Studierenden die Endress+Hauser Firmengruppe die Produkte und Möglichkeiten näher zu bringen, sieht das „Race Blue“-Konzept vor, die Studierenden an die einzelnen Produk-

tionsstandorte innerhalb Deutschlands, Frankreichs und der Schweiz zu bringen. Innerhalb einer Woche reisen Gruppen von Studierenden fünf unterschiedliche Endress+Hauser Standorte selbstständig an. Dort werden dann Aufgaben rund um die vor Ort produzierte Messtechnik gestellt. Diese werden zuvor mit einem Theorievortrag eingeleitet, sodass sie dann mit entsprechender Grundkenntnis bewältigt werden können. Je nach Schwierigkeit und Geschwindigkeit bei der Lösung der gestellten Aufgaben erhalten die teilnehmenden Gruppen Punkte, der Sieger des „Race“ erhält zum Schluss einen Preis. Somit wird gezielt ein Wettbewerb unter den Gruppen erzeugt, der wiederum ein nachhaltiges Lernen und Aufmerksamkeit bei den einzelnen Aufgaben garantiert.

Erfahrungen bei der Umsetzung

Das Konzept „Dive Blue“ bündelt alle Einzelmaßnahmen zu einem übersichtlichen Paket und ermöglicht eine einfache Darstellung der Aktivitäten. Dies erleichtert einerseits die Kommunikation intern wie extern, andererseits bietet es die Gelegenheit, die Maßnahmen besser zu koordinieren und auf den aktuellen Bedarf der Unternehmung abzustimmen.

Welche innovative Wirkung hat Ihre Initiative für die berufliche Aus- und Weiterbildung in Deutschland?

Die vereinfachte Darstellung der Möglichkeiten soll zu einem hohen Wiedererkennungswert führen, so dass in Zukunft Schüler und Studenten sofort wissen, was sich hinter dem Begriff „Dive Blue“ verbirgt. „Dive Blue“ wird als Imagekampagne angesehen, die dazu führen soll, den zu erwartenden Problemen bei der Rekrutierung von jungen und qualifizierten Mitarbeitern – hervorgerufen durch den demografischen Wandel – entgegen wirken zu können.

Das Konzept ermöglicht weiterhin eine einfache strategische Ausrichtung der Aktivitäten basierend auf dem Bedarf der Firma. Zudem erleichtert es ein Erfolgscontrolling und damit die ständige Verbesserung und Weiterentwicklung der Maßnahmen.

Die übersichtliche Darstellung zeigt auf, wo Lücken bestehen und zusätzliche Ideen notwendig sind. Sie führt dazu, dass regelmäßig neue innovative Einzelmaßnahmen definiert werden, wie beispielsweise das „Studium +“, „Challenge Blue“ oder brandneu „Race Blue“.

Hat Ihre Initiative bereits bekannte Konzeptionen optimiert, und wenn ja, in welcher Weise?

Am Beispiel „Studium +“

Die Wirtschaft bevorzugte stets Ingenieure, die vor ihrem Studium bereits eine Ausbildung absolviert hatten, da diese neben dem notwendigen Theoriewissen auch Berufserfahrung mitbringen. Für diesen Weg werden in der Regel ca. 6,5 bis 7 Jahre benötigt (3 Jahre Ausbildung und 3,5 bis 4 Jahre Studium an der Fachhochschule). Bei begabten Abiturienten kann man diese Zeit abkürzen, indem man die Ausbildung und das Studium miteinander verzahnt. Dies bedeutet, die Abiturienten investieren insgesamt 4,5 Jahre und erreichen dadurch neben dem Studium zusätzlich einen anerkannten Facharbeiterabschluss.

Wie ist Ihre Initiative in ein Personal- bzw. Organisationsentwicklungskonzept eingebunden?

„Dive Blue“ ist Teil des Personalentwicklungskonzeptes, welches sich zum einen an Schüler und Studenten, zum anderen an die Mitarbeiter richtet. Der Halbkreis ist sehr einfach erweiterbar mit Weiterbildungsmaßnahmen, die gezielt für unsere Mitarbeiter („Intern Blue“) ausgearbeitet wurden.

Ähnlich wie beim „Dive Blue“-Konzept können nun sehr strukturiert und übersichtlich weitere Maßnahmen definiert und mit der Unternehmensstrategie abgeglichen werden.

Werden Talente oder „High Potentials“ erkannt, werden diese entsprechend gefördert und intern in einem Talentpool gespeichert. Auf diese Datenbank wird dann von Personalreferenten bei offenen Stellen zurückgegriffen, um den Prozess der Stellenbesetzung schnell und effektiv abzuschließen.

Wie trägt Ihre Initiative zur Entwicklung von Eigeninitiative, Eigenverantwortung und Handlungskompetenz bei?

Das Konzept visualisiert sehr anschaulich die Perspektiven und Möglichkeiten, die junge Menschen bei Endress+Hauser haben. Diese grafische Darstellung erleichtert die interne wie auch externe Kommunikation, so dass die Eigeninitiative gefördert wird, den Kontakt mit Endress+Hauser zu suchen.

Welche Lehr- und Lernmethoden werden in Ihrer Initiative angewendet?

In den verschiedenen Maßnahmen werden vielfältige Methoden eingesetzt. Präsenzvorträge, Teamarbeit, aber auch die selbständige Erarbeitung einer Lösung innerhalb eines Projektes garantieren einen nachhaltigen Lernerfolg.

Erkenntnisse aus der Erlebnispädagogik werden zum Beispiel durch die Maßnahme „Race Blue“ umgesetzt, wo aktive Tätigkeiten und Wettbewerb mit anderen Gruppen einen hohen Lernerfolg garantieren. Werden neuartige Lernmethoden erkannt, können diese sofort in eine neue Maßnahme umgesetzt werden, die sich dann sehr einfach in das bestehende Konzept integrieren lässt.

Wie fördert die Initiative das arbeitsplatzbezogene Lernen?

Die Absolventen des Studiums+ werden an unterschiedlichen Lernorten ausgebildet: In der Ausbildungswerkstatt, in verschiedenen Betriebsabteilungen und an der Hochschule. Bereits während ihrer Ausbildung zum Elektroniker für Geräte und Systeme lernen die Auszubildenden verschiedene betriebliche Abteilungen kennen und können dort ihr erworbenes theoretisches Wissen sowie ihre praktischen Fähigkeiten optimal einsetzen. Durch ihr ausgezeichnetes Vorwissen sind sie in der Lage, sich die speziellen Fertigkeiten und Kenntnisse an den betrieblichen Arbeitsplätzen selbständig zu erarbeiten. Während ihres Auslandseinsatzes im Projektsemester werden ihnen Projekte übertragen, die sie selbständig bearbeiten.

Praktika und Abschlussarbeiten werden in Fachabteilungen durchgeführt und vor Ort betreut, so dass der Studierende vollständig ins Team integriert ist. Die Aufgabenstellung ist immer praxisnah gewählt, es werden reelle Probleme bearbeitet. Dies gibt dem Studierenden einen realistischen Einblick in die Arbeitswelt.

Berufserkundungspraktika sehen neben der Betreuung in der Ausbildungswerkstatt, in der grundlegende Kenntnisse geschult werden, immer einen Einsatz in einer Fachabteilung vor, so dass der Schüler einen eventuell für ihn in Frage kommenden Arbeitsplatz kennen lernen kann.

Wurde Ihre Initiative vom Unternehmen selbst oder maßgeblich von Beratern entwickelt?

Die Idee des Konzeptes resultiert aus dem betriebsinternen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, der darauf hinzielt, bestehende Prozesse ständig zu überprüfen und zu optimieren. Die Motivation lag darin, die zahlreichen bereits existierenden Einzelmaßnahmen strukturiert und übersichtlich darzustellen sowie mit neuen innovativen Aktivitäten zu ergänzen.

Geben Sie bitte den Kostenträger der Initiative an

Die Kosten der Initiative werden vollständig von Endress+Hauser getragen.

Alle Preisträger

des Initiativpreises Aus- und Weiterbildung 2009



Impressionen der Verleihung

des Initiativpreises Aus- und Weiterbildung 2009



Die Veranstaltungstechniker

Oberstufenzentrum Kommunikations-,
Informations- und Medientechnik, Berlin



Das OSZ KIM als Kompetenzzentrum für die Veranstaltungstechnik hat sich zum Ziel gesetzt, den Lernenden in der Aus- und Weiterbildung Wissen und Können für ein ganzheitliches, verantwortungsvolles und kompetentes Handeln zu vermitteln. Dafür arbeitet es mit Firmen, Kultureinrichtungen und Sachverständigen eng zusammen und wirken an Projekten mit.

Die dreijährige Ausbildung zur Fachkraft für Veranstaltungstechnik kann am OSZ KIM über zwei Wege beschritten werden: Die duale Erstausbildung und zeitlich begrenzt die vollschulische Berufsfachschulausbildung in Lernortkooperation. Bei der Berufsfachschulausbildung er-

folgt der praktische Teil, der die Hälfte der Ausbildungszeit in Anspruch nimmt, beim Kooperationspartner, der media academy, und der theoretische Teil beim OSZ KIM als Träger der Ausbildung.

Die theoretische Ausbildung zur Fachkraft für Veranstaltungstechnik erfolgt in beiden Bildungsgängen am OSZ KIM lernfeldorientiert. Die Unterrichtsinhalte der Lernfelder bilden typische berufliche Handlungen der Veranstaltungstechnik ab und verknüpfen so berufliche, gesellschaftliche und individuelle Anforderungen.

In der gesamten Ausbildungszeit werden zwölf Lernfelder durchlaufen, die sich jeweils aus unterschiedlichen Lernsituationen zusammensetzen. Einen Schwerpunkt dieser Lernsituationen bilden Theorie- und Praxisprojekte, die neben der Verbindung von Theorie und Praxis auch interdisziplinäres Denken und Handeln fördern.

Im Rahmen der Praxisprojekte werden wie bei Juniorfirmen tatsächliche Kundenaufträge realisiert, jedoch für ausschließlich nichtkommerzielle Veranstaltungen.

Das Filmteam

L4 Kreation



Das Berliner L4 Institut für Digitale Kommunikation qualifiziert seit 1996 Nachwuchskräfte für IHK-Berufe im Medienbereich. Absolventen mit mittlerem Bildungsabschluss können nach den dreijährigen Ausbildungen zum Mediengestalter Bild und Ton, Mediengestalter Digital und Print, Fachinformatiker, Veranstaltungskaufmann, Kaufmann für audiovisuelle Medien, Marketingkommunikation und Bürokommunikation ihren Berufsabschluss vor dem IHK-Prüfungsausschuss erwerben. In den Lehrgängen ist ein jeweils 18-monatiges Berufspraktikum inbegriffen. Durch die Zulassung von L4 als private Berufsfachschule können die Auszubildenden Schüler-Bafög beantragen und einen Bildungskredit in Anspruch nehmen.

Neben den IHK-Berufen bietet L4 zweijährige innovative Studiengänge in den Bereichen Mediendesign, Musikmanagement, Video- und Filmproduktion, Gamedesign, Sounddesign sowie Studiengänge aus dem TV-Bereich an. Neu im Angebot ist der Bachelor-Studiengang „Kommunikation“ mit Schwerpunkt Gestaltung oder Management, der in Zusammenarbeit mit der IB Hochschule angeboten wird. Ehemalige L4-Studenten finden Arbeitsplätze bei namhaften Medienunternehmen, Filmproduktionen und Werbeagenturen.

Mit L4-Kreation betreibt das Institut eine Full Service-Produktionsagentur für Film- und Mediengestaltung. Das Dienstleistungsangebot umfasst die Konzeption, Gestaltung und Produktion von gängigen Medienformaten wie Print, Web, Film oder Mobile Devices.

Bei der Preisverleihung des Initiativpreises Aus- und Weiterbildung 2009 hat ein Team von L4-Azubis einen Filmbeitrag erstellt. Unter der Leitung des Dozenten Nils Jahnke waren acht Teilnehmer des Ausbildungsganges Mediengestalter Bild und Ton vor Ort mit der Umsetzung beschäftigt und konnten so ihre Fähigkeiten in der Praxis erproben.

Otto Wolff-Stiftung
Marienburger Straße 19
50968 Köln

Deutscher Industrie-
und Handelskammertag
(DIHK)
Breite Straße 29
10178 Berlin

WirtschaftsWoche
Kasernenstraße 67
40213 Düsseldorf

Otto Wolff -
Stiftung

DIHK

Wirtschafts
Woche