

Unternehmerisches Engagement an Schulen

Best-Practice-Beispiele aus dem Maschinen- und Anlagenbau



Impressum:

Projektgruppe „Unternehmerisches Engagement an Schulen“:

Alf Dahl, VDMA

Georg Dlugosch, Journalist

Carola Feller, VDMA

Jens Geißmann, VDMA

Ulrich P. Hermani, VDMA

Marlies Schäfer, VDMA

Autoren der Beiträge:

Georg Dlugosch

Elisabeth Dostert, Süddeutsche Zeitung

Saskia Fath, VDMA

Carola Feller

Ulrich P. Hermani

Redaktion:

Georg Dlugosch

Saskia Fath

Bilder Titelseite:

TRUMPF, WITTENSTEIN

Mediengestaltung:

LEITHNER intelligente Medienproduktionen



Unternehmerisches Engagement an Schulen

**Best-Practice-Beispiele aus dem
Maschinen- und Anlagenbau**

Herausgeber:
Die Landesverbände des VDMA

Inhalt

Zu dieser Studie	03
Unternehmen engagieren sich in vielfacher Weise	04
Ziel der Aktivitäten	04
Hemmnisse	06
Erfolgsfaktoren	10
Tipps für Unternehmen	13
Bildungspolitische Empfehlungen	14
Best-Practice-Beispiele	17
Berufswahl vorbereiten	18
Demag Ergotech GmbH: Mit Videokonferenzen räumliche Grenzen überwinden	19
Koenig & Bauer AG: Mit Nachhaltigkeit zu guter Berufsfindung	22
KSB Aktiengesellschaft: Ehemalige Führungskräfte übernehmen Patenschaften für Hauptschüler	25
WITTENSTEIN AG: Antrieb zu umfassender Entwicklung der Persönlichkeit	28
Technik erleben / bauen	31
Mankenberg GmbH: Spardosenrallye statt Führung durch den Betrieb	32
Reis Robotics: Roboter räumen mit Vorurteilen auf	35
Unternehmensprozesse verstehen lernen	38
TRUMPF Gruppe: Kinder konstruieren Kleiderhaken	39
Frauenförderung	44
WERMA Signaltechnik GmbH + Co. KG: Signale erfolgreich für Frauenförderung gestellt	45
Lehrerfortbildung / Lehrerpraktika	48
PlaTeG GmbH: Technik zum Anpacken für Lehrer	49
HAYER & BOECKER OHG: Technik macht Schule in der Region Oelde	52
Zielgruppe mit besonderem Entwicklungsbedarf	54
GEYER-GRUPPE Industrieholding GmbH: Unruhe stiften für eine bessere Welt	55
Außerschulisches Angebot	58
Röders GmbH: Junge Forscher finden Unterstützung	59
Groz-Beckert KG: Die Ausbilder von Albstadt	62
Wettbewerb	64
ebm-papst Mulfingen GmbH & Co. KG: Von Paten und Patenten	65
Das Engagement im Überblick	68

Zu dieser Studie



Dr. Thomas Lindner
Vizepräsident des Verbands
Deutscher Maschinen- und
Anlagenbau (VDMA)

Sehr geehrte Damen und Herren,

hoch qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sind die Basis für den Erfolg der Hightech-Branche Maschinen- und Anlagenbau. Doch die Zahl dieser Fachkräfte wird aufgrund der demografischen Entwicklung immer knapper, der Kampf um die besten Köpfe immer härter. Schon heute klagen die VDMA-Mitgliedsfirmen über viele tausend nicht besetzbare Stellen, vor allem bei Ingenieuren und Facharbeitern. Obwohl die VDMA-Mitglieder mit einer Ausbildungsquote von mehr als sieben Prozent der Beschäftigten überdurchschnittlich viel für die Ausbildung tun und vielfach über den Bedarf ausbilden, reicht das Potenzial an qualifizierten Fachkräften für die deutsche Wirtschaft nicht aus. Gleichzeitig leidet unser Land unter einer sehr hohen Dauerarbeitslosigkeit.

Um diese Fehlentwicklungen in unserem Beschäftigungssystem an den Wurzeln zu bekämpfen, ist eine grundsätzliche Reform unseres Bildungs- und Ausbildungssystems erforderlich. Wir können es uns nicht länger leisten, dass jedes Jahr 90 000 Jugendliche ohne Abschluss das Schulsystem verlassen und 22 Prozent eines Altersjahrgangs keine abgeschlossene Berufsausbildung haben.

Die Qualität der schulischen Ausbildung muss dringend verbessert werden – und zwar beginnend beim Kindergarten. Dort müssen wir nämlich ansetzen, um Lern- sowie Sprachkompetenz zu fördern und Interesse an Technik zu wecken.

Wenngleich die Verantwortung für die schulische Ausbildung in erster Linie beim Staat liegt, tragen die Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus in vielfältiger Weise dazu bei, die Qualität des Schulunterrichts zu verbessern und – vor allem – mehr Praxiswissen in die Schule zu transferieren. Es gibt faszinierende Beispiele in dieser Zusammenarbeit von Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus mit allen Schultypen – vom Kindergarten bis zur Hochschule.

Wir haben exemplarisch 80 Beispiele von Mitgliedsfirmen analysiert, die mit ihren Schulen im örtlichen Umfeld zusammenarbeiten. Damit wollen wir einerseits jene Unternehmen, die noch nicht in ausreichendem Maße mit den Schulen vor Ort kooperieren, zu entsprechenden Aktivitäten anstoßen und ihnen zugleich praktische Handlungsempfehlungen geben. Andererseits wollen wir auch Politik und Schulverwaltung Hinweise geben, was bei der Zusammenarbeit zwischen Schulen und Unternehmen noch verbessert werden kann.

Ich bedanke mich bei allen Mitgliedsfirmen, die schon heute in vorbildlicher Weise mit den Schulen zusammenarbeiten und uns über ihre Aktionen Auskunft gegeben haben. Mein besonderer Dank gilt auch der Arbeitsgruppe „Unternehmerisches Engagement an Schulen“ mit Alf Dahl, Georg Dlugosch, Saskia Fath, Carola Feller, Jens Geißmann, Ulrich P. Hermani und Marlies Schäfer sowie den Landesverbänden des VDMA, die diese Studie erst ermöglicht haben.

Unternehmen engagieren sich in vielfacher Weise

Gymnasien, Realschulen, Grund- und Hauptschulen – das sind die traditionellen Partner der Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus bei ihrem Engagement zur Verbesserung der Qualität der schulischen Ausbildung und vor allem des Transfers von Wissen aus der Praxis in den Unterricht. Inzwischen hat sich bei immer mehr Unternehmen die Erkenntnis durchgesetzt, dass es eigentlich in der 7. oder 8. Klasse schon viel zu spät ist, um Weichenstellungen für die künftige Berufswahl oder die Verstärkung von technischen/naturwissenschaftlichen Interessen zu treffen. So geben denn auch schon 17 Prozent der an der Umfrage beteiligten Unternehmen an, sie würden konkrete Projekte mit Kindergärten durchführen (Chart 1).

Dort müssen wir nämlich ansetzen, um Lernfreude und technisches Verständnis zu fördern, um Kinder spielerisch an die Technik heranzuführen und Lust auf Neues zu generieren.

So lernen beispielsweise bei der WERMA Signaltechnik GmbH + Co. KG in Rietheim-Weilheim Kinder im Vorschulalter mit Hilfe von Spielstationen im Unternehmen die Arbeitswelt kennen. Um schon bei Kindern im Vorschulalter die technische Neugier zu wecken, finanzieren andere Unternehmen Trainingsmaßnahmen für Erzieherinnen und Forscherkisten für die naturwissenschaftliche Frühförderung. Die WITTENSTEIN AG in Igersheim veranstaltet einen Wettbewerb „Kreative Köpfe: Erfinder früh entdecken und fördern“.

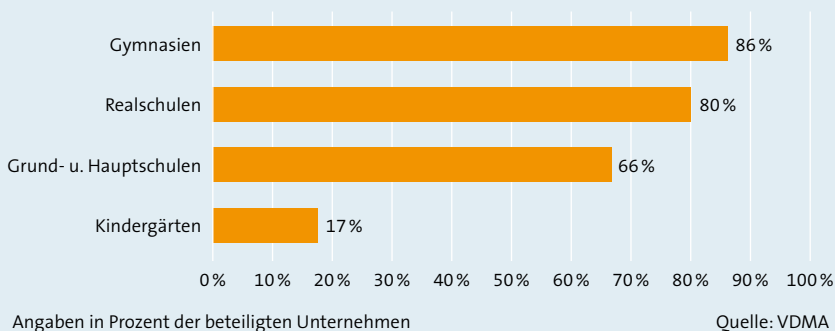
Bei den Angeboten für Schulen in den Unternehmen rangieren Praktika für Schüler, Betriebsführungen sowie Tage der offenen Tür auf den ersten Plätzen (Chart 2).

45 Prozent der an der Untersuchung beteiligten Unternehmen haben dabei ihr Engagement im Rahmen eines Kooperationsvertrags geregelt. Viel Aufwand betreiben die Unternehmen, um bei Praktika die gesamte Wertschöpfungskette in den Unternehmen darzustellen. Bei der Mankenberg GmbH in Lübeck heißt dies „Spardosenrallye“. Schüler bestellen Spardosen, erhalten eine Auftragsbestätigung und begleiten den Auftrag durch alle Betriebsteile, von der CAD-Konstruktion über die Erstellung der Prüfliste, die Produktions- und Montageprozesse bis zur Auslieferung.

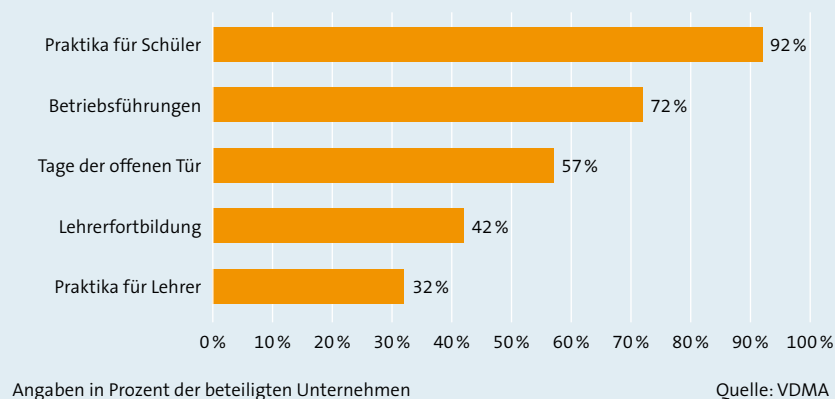
Ziel der Aktivitäten

Ziel all dieser Aktivitäten ist es, den jungen Menschen frühzeitig authentische Erfahrungen mit der Berufswelt zu vermitteln, damit sie später selbstständig eine Entscheidung über ihren weiteren Bildungs- und Berufsweg treffen können.

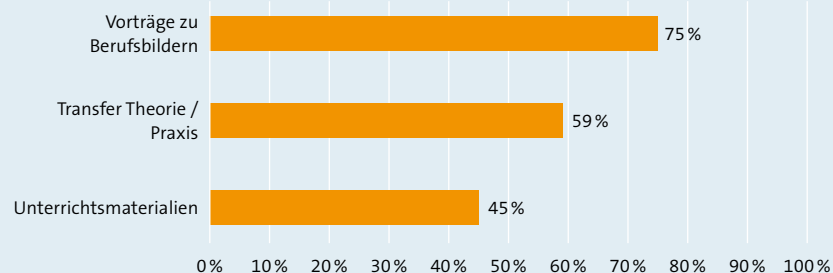
Partner des Engagements (Chart 1)



Wichtigste Angebote der Unternehmen (Chart 2)



Angebote in den Schulen (Chart 3)



Angaben in Prozent der beteiligten Unternehmen

Quelle: VDMA

Dazu gehört in einer so international orientierten Branche wie dem Maschinen- und Anlagenbau auch die frühzeitige Vermittlung von interkulturellen Kompetenzen. So unterstützt beispielsweise die Groz-Beckert KG in Albstadt, die auch langfristig einen hohen Bedarf an Fachkräften für ihre China-Aktivitäten hat, Chinesisch-Unterricht für Realschüler der Klassen 9 und 10 und Gymnasialisten der Klassenstufen 11 und 12 in der Region. Dabei geht es nicht nur um die Vermittlung von Sprach- und Schriftkenntnissen, sondern auch um das Kennenlernen einer anderen Kultur und damit um den Abbau von interkulturellen Barrieren.

Einen breiten Raum nehmen auch die Angebote in den Schulen ein. Hierzu gehören die Gestaltung von Unterrichtseinheiten, Vorträge zu Berufsbildern und vor allem der Transfer von Praxiselementen in die oft als zu trocken und schwer betrachteten Fächer Mathematik und Naturwissenschaften. Auf diese Weise wird Anwendungskompetenz vermittelt und Begeisterung für Technik ausgelöst.

So fördern beispielsweise die Firmen Grenzebach Maschinenbau GmbH in Asbach-Bäumenheim/Hamlar und die Reis GmbH & Co. KG Maschinenfabrik in Obernburg Projekte, bei denen die Schüler auf der Basis von Lego-Mindstorm Roboter bauen und Software programmieren. In Friedrichshafen arbeiten mehrere Unternehmen in einem Projekt „Technik macht Schule“ zusammen, bei dem Unterrichtsthemen in den naturwissenschaftlichen Fächern anhand von Beispielen der Unternehmenspraxis aufgearbeitet werden. Die beteiligten Firmen stellen Themenmanager, die die Lehrer praktisch unterstützen.

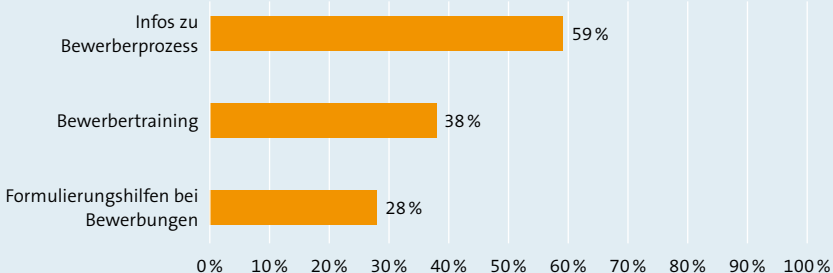
45 Prozent der in die Untersuchung einbezogenen Unternehmen unterstützen die Schulen zudem mit Unterrichtsmaterialien (Chart 3).

Um den Schülerinnen und Schülern den Einstieg in den Ausbildungsberuf beziehungsweise in das Berufsleben zu erleichtern, hält heute bereits eine Mehrheit der beteiligten Unternehmen gezielte Bewerberinformationen bereit. 38 Prozent der beteiligten Unternehmen geben sogar an, gezieltes Bewerbertraining durchzuführen, 28 Prozent stellen Formulierungshilfen zur Verfügung (Chart 4).

66 Prozent der in ausführlichen Telefoninterviews befragten Firmenvertreter gaben an, dass sich ihre Unternehmen über gängige Instrumente wie Betriebsführungen und Tage der offenen Tür hinaus auch finanziell engagieren.

Die Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus engagieren sich insgesamt in einem sehr starken Maße, um jungen Menschen Orientierungshilfen für die Ausbildungs- sowie Berufswahl zu geben und unser Ausbildungssystem auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes einzustellen.

Hilfe bei Bewerbungen (Chart 4)



Angaben in Prozent der beteiligten Unternehmen

Quelle: VDMA

Hemmnisse

In der vorliegenden Erhebung wurden ausschließlich Unternehmen erfasst, die bereits sehr erfolgreich im Feld Nachwuchsförderung/Engagement an Schulen handeln. Im Zuge der Befragung wurden diese Unternehmen auch nach Erfolgsfaktoren und Hemmnissen befragt, denen sie während ihres Engagements, bereits im Vorfeld oder auch in der Anfangsphase begegneten. All diesen Unternehmen ist es offenbar in der Zwischenzeit gelungen, die benannten Hindernisse erfolgreich zu überwinden oder sich auf die vorhandenen Bedingungen entsprechend einzustellen. Dies zeichnet diese Gruppe von Unternehmen aus.

Andere Unternehmen des Maschinenbaus werden mit hoher Wahrscheinlichkeit auf ähnliche Voraussetzungen stoßen, wenn sie sich für die Nachwuchsförderung engagieren wollen. Dabei muss angenommen werden, dass bei ungünstigeren Umfeldbedingungen vorhandene unternehmerische Initiativen erschwert und gebremst werden oder im Ergebnis gar nicht zustande kommen. Zu diesen Fällen liegen uns derzeit keine gesicherten Daten vor, zahlreiche Statements der befragten Unternehmen wie der Joh. Heinr. Bornemann GmbH, Obernkirchen: „Wir würden viel mehr machen, aber die Schulen haben wenig Interesse“, stützen diese Vermutung.

Die genannten Hindernisse müssen dafür umso ernster genommen werden, denn wenn sie bereits von den Erfolgreichen thematisiert werden, um wie viel größer werden dann die Schwierigkeiten für alle anderen sein? In diesem Sinne erlaubt die Analyse einen interessanten Rückschluss auf den Handlungsbedarf, denn es sind nicht die Klagen der Gescheiterten, die möglicherweise unter dem Eindruck des Misserfolgs überzeichnet werden, sondern sachliche Zustandsbeschreibungen jener, die auch unter schwierigen Bedingungen erfolgreich ihr Ziel realisiert haben, sich für qualifizierten Nachwuchs einzusetzen.

Hemmnis Nr. 1: Fehlendes Interesse der Schule – Kontakt in die Schule ist schwer herzustellen

Mehr als die Hälfte aller Befragten (65 Prozent¹) äußerten, dass fehlendes Interesse und mangelndes Engagement der Lehrkräfte sowie die abwartende oder auch abwehrende Haltung der Schulleitungen das unternehmerische Engagement erschweren. „Schulen verhalten sich definitiv langsam und abwartend“, stellte die Groz-Beckert KG, Albstadt, fest. „Es ist schwer, die Lehrer überhaupt zu erreichen“ und „Unternehmen brauchen einen langen Atem“ sind Beschreibungen der Müller Martini Druckmaschinen GmbH, Maulburg, und der NICO GmbH, Berlin, welche diese Erfahrungen belegen. Unternehmen berichten gleichfalls vom Widerstand in den Kollegien, die sich einzelnen engagierten Lehrkräften entgegenstellen, und auch von ihrem Eindruck, dass Lehrkräfte zeitlich überfordert sind, von Neuem überfrachtet werden und der mit den geplanten Aktivitäten verbundene zusätzliche Aufwand nicht immer willkommen ist.

Diese Eindrücke werden von Unternehmen bestätigt, die bereits am Zugang zur Schule scheiterten, oder die Hürde nur mit größeren Anstrengungen überwunden haben: Sie mussten sich damit auseinandersetzen, dass manche Schulen an einer Kontaktaufnahme nicht interessiert waren. Dies illustrieren geschilderte Eindrücke wie „Schulen waren an einem Kontakt nicht interessiert“, „Schulleiter blocken ab“ und auch „Kontakt kam erst zustande, nachdem sich das Ministerium eingeschaltet hatte“, wie die Leistritz AG, Nürnberg, berichtet.

¹ Mehrfachnennungen möglich



Foto: TRUMPF

Mit der Geschäftsidee, Muffins zu backen und zu verkaufen, haben sich die Schüler der vierten Klasse an der Theodor-Heuglin-Schule in Ditzingen, Baden-Württemberg, Erfahrungen für den Start eines Unternehmens erarbeitet. Das Wirtschaftsspielfeld wurde von einem Ausbilder der TRUMPF Gruppe organisiert.

Als eine der Ursachen für dieses Verhalten wird von Unternehmensseite vermutet und teils von Schulen bestätigt, nachdem der Kontakt doch noch zustande kam, dass die Schulen mit Angeboten überfrachtet werden. Auch Angst vor Vereinnahmung durch die Industrie wird als Grund für die abwehrende Haltung der Schulen genannt.

Unternehmen machten dabei die Erfahrung, dass oft erst hartnäckig wiederholte Kontaktversuche oder der Wechsel des Ansprechpartners den gewünschten Erfolg brachten. Auch nachdem der Kontakt erfolgreich aufgebaut wurde, mussten viele Unternehmen immer wieder neu die Initiative ergreifen, um eine kontinuierliche Zusammenarbeit zu erreichen. Aus der Perspektive der betroffenen Unternehmen stellt sich das System Schule somit als an einer Kontaktaufnahme zur Industrie per se wenig interessiert dar.

Erfolge scheinen oft vom Engagement einzelner, aktiver Lehrkräfte abhängig. „Noch nie kam eine Schule von sich aus; auch bei einem Projekt kam

noch nie ein Lehrer von sich aus oder hat einen Schüler bei einem Praktikum besucht“, ist die enttäuschende Erfahrung bei der Müller Martini Druckmaschinen GmbH. Das Vorhaben der Nachwuchsförderung wird dann zumindest auf eine harte Probe gestellt. Wie viele Unternehmen nach ähnlichen Erfahrungen ihre Bemühungen letztendlich einstellen, bleibt nur zu vermuten.

Nun wäre es an dieser Stelle leicht, in das Konzert der Lehrerschelte einzustimmen, das in Deutschland üblicherweise angestimmt wird. Diese Studie soll jedoch derart populistische Äußerungen nicht bedienen, denn sie will der Frage nachgehen, wo die tatsächlichen Ursachen für die beschriebene „Verweigerungshaltung“ zu suchen sind, um beiden Seiten zu helfen, doch noch einen Weg zueinander zu finden.

Die Unternehmen geben selbst schon Antworten: Lehrkräfte werden mit Angeboten überfrachtet. Dies deutet darauf hin, dass die sicher vielfältigen Kontaktwünsche Externer zunächst ungefiltert die Schulen erreichen. In den Schulen selbst dürfte dann in der Regel der Schulleiter das „Kontaktnadelöhr“ darstellen. Seine Hauptaufgabe ist es jedoch, einen Schulbetrieb zu organisieren, der quantitativ und qualitativ den Vorgaben der jeweiligen Bundesländer entspricht. Freiräume für die gemeinsame Unterrichtsgestaltung mit externen Partnern sind sicher partiell vorhanden. Welcher Partner jedoch tatsächlich eine zielführende Kooperationsidee parat hat und damit das schulische Angebot wirkungsvoll ergänzt, dies ist in der Realität aufgrund der Unübersichtlichkeit des Angebots für den einzelnen Lehrer oder Schulleiter kaum zu überblicken.

Erstes Fazit

Schule von Reizen überflutet? Es fehlt ein Ansprechpartner!

In der Schule fehlt eine Person, die das Angebot an Kooperationsmöglichkeiten sichtet und strukturiert. Eine solche Person muss die dezidierte Aufgabe und die dafür erforderlichen Ressourcen erhalten.

Hemmnis Nr. 2: Schule und Praxis – zwei unterschiedliche Welten

Der Unterricht selbst ist oft noch zu wenig auf eine direkte Verzahnung mit praxisnahen Aspekten ausgerichtet. Dies verdeutlichen Aussagen wie „die Schulen fürchten die Vereinnahmung“ der KSB AG, Frankenthal, das heißt, Partner aus Industrieunternehmen werden eher als Akteure einer „feindlichen Übernahme“ gedeutet, statt als willkommene Ergänzung, Bereicherung des Unterrichts. 17 Prozent der befragten Unternehmen schilderten diesbezügliche Erfahrungen, in der Erhebung fanden sich Statements wie: „Lehrkräfte wollen keine Vernetzung nach außen“ (Hauni AG, Hamburg), „Lehrkräfte wollen keine Praxis vermitteln“ (Krause-Biagosch GmbH, Bielefeld), „Lehrern fehlen Vorkenntnisse und Praxis“ (Reintjes GmbH, Hameln).

Die Ursache ist auch hier weniger in der Person des Lehrers zu suchen, sondern eher in der grundlegenden Ausrichtung des Unterrichts verankert. Es handelt sich um ein strukturelles Problem und nicht um das „Versagen“, nicht das „Verschulden“ oder die „uneinsichtige Verweigerungshaltung“ einzelner Lehrkräfte. Es basiert auf der Logik eines Schulsystems, das hauptsächlich auf das Erlernen theoretischen Wissens fokussiert ist – und Praxis eher als Störfaktor zu betrachten ist. Eine Verzahnung mit der späteren Berufswelt, in der nahezu alle Schüler schließlich zu einem späteren Zeitpunkt eine Beschäftigung aufnehmen sollen, wird dann – leider konsequenterweise – weder in der Lehrerausbildung noch in der Lehrerfortbildung – und erst recht nicht in der Lehrplangestaltung ernsthaft in den Blick genommen, sondern im besten Fall als ein „Zusatzangebot“, ein ergänzendes, aber verzichtbares Angebot definiert oder in einzelne Fächer verwiesen.

Die gesamte nationale und europäische bildungspolitische Diskussion ist im Unterschied dazu zurzeit darauf ausgerichtet, das Bildungssystem so zu gestalten, dass Lernende Kompetenzen erwerben, die sie zum lebenslangen Lernen befähigen.

Der Begriff Kompetenz umfasst stets mehr als nur die Aneignung theoretischen Wissens, er zielt vielmehr auf das Erreichen von Handlungsfähigkeit. Es geht zum einen um das Vermögen, erworbenes Wissen einsetzen und auf neue Situationen übertragen zu können, zum anderen auch darum, dass von vornherein solche Kompetenzen angestrebt werden, die für das spätere berufliche Leben und höhere Bildungsgänge relevant sind. Die in der allgemeinbildenden Schule erworbenen Kompetenzen müssen demnach so ausgerichtet sein, dass die Lernenden mit erfolgreichem Abschluss der allgemeinbildenden Schule in jedem Fall befähigt sind, weiterführende Bildungsziele (Ausbildung oder Studium) zu erreichen.

Um eine derartige Handlungsfähigkeit (hier definiert als Ausbildungs- beziehungsweise Studierfähigkeit) als Ergebnis eines Lernprozesses erreichen zu können, muss bereits der Lernkontext so gestaltet sein, dass die Handlung erprobt werden kann, der Kontext des Handelns eng mit den zu erwartenden Anforderungen (der Berufswelt oder des Studiums) verknüpft wird. Dies bedeutet nicht, den Kompetenzerwerb schmalspurig zu gestalten und allgemeinbildende Inhalte zu vernachlässigen. Es meint vielmehr, dem Lernenden die Chance zu geben, die späteren Anwendungsfelder der zu erwerbenden Kompetenzen bereits während des ersten grundlegenden Lernprozesses zu fokussieren. Wie Ergebnisse der Hirnforschung belegen, ist ein derart gestalteter Lernprozess wesentlich effizienter als das „ziellose Aneignen theoretischer Inhalte“, über deren spätere Verwendung der Lernende im Unklaren bleibt.



Foto: Mankenberg

Die Spardosenrallye der Mankenberg GmbH in Lübeck hat sich innerhalb kurzer Zeit einen guten Ruf in der Region erworben.

Für den Unterricht bedeutet es, dass die Gestaltung sich viel stärker als bisher mit den Anforderungen der Berufswelt auseinandersetzen muss, um Anwendungsfelder zu beschreiben, für welche die Schüler die definierten Kompetenzen erwerben soll. Nur eine Schule, die einen engen Praxisbezug herstellt, kann den Schülern einen solchen Kompetenzerwerb ermöglichen, der sie tatsächlich auf ihre spätere Berufstätigkeit vorbereitet. Aus dieser Perspektive betrachtet, wandelt sich „Praxis“ vom Störfaktor zu einer unverzichtbaren Notwendigkeit für einen funktionierenden Unterricht, der den Kompetenzerwerb unterstützt.

Zweites Fazit

Für das Leben lernen – Kompetenzerwerb stärken, Industrie als Partner nutzen!

Es ist ein konsequenter Paradigmenwechsel notwendig, in dem sich auch allgemeinbildende Schulen dem kompetenzorientierten Lernprozess verpflichten. Die Verzahnung mit der Praxis der Berufswelt ist dafür grundlegende Voraussetzung.

Hemmnis Nr. 3: Lehrkräften fehlt die Erfahrung in der Berufswelt

Die befragten Unternehmen beschreiben außerdem die Schwierigkeit, mit den Lehrern eine gemeinsame Verständigungsbasis zu finden. Feststellungen wie die der Grenzebach Maschinenbau GmbH, Asbach-Bäumenheim/Hamlar, „Unternehmen und Lehrkräfte sprechen eine unterschiedliche Sprache und agieren aus vollkommen unterschiedlichen Erfahrungswelten heraus“, illustrieren dies.

Kommunikationsprobleme sind in der Regel nicht einseitig verursacht – die Verschiedenartigkeit der Anforderungen und der Kulturen zwischen Unternehmen und Schule überrascht zunächst nicht.

Dennoch: Lehrkräfte, die die Sprache der Wirtschaft – also der beruflichen Praxis – nicht verstehen, werden kaum in der Lage sein, die Schüler auf die kommenden beruflichen Anforderungen in eben dieser Praxis tatsächlich vorzubereiten. Um dies zu leisten, brauchen die Lehrkräfte fundiertes Wissen über die Berufswelt, und sie benötigen eigene Erfahrungen in dieser Welt. Nur auf der Basis praxiserprobter Lehrkräfte ist es letztendlich möglich, den Schülern auf ihrem Weg in die Berufswelt die notwendige Unterstützung zu geben.

Um resignierten Feststellungen der Unternehmen wie „es fehlt an Wissen, stattdessen treffen wir auf Vorurteile“ von Krause-Biagosch künftig vorzubeugen, müssen Lehrkräfte praktische Erfahrungen in einem Wirtschaftsunternehmen erwerben können. Der Grundstein dafür muss bereits in der Lehrerausbildung gelegt werden. Da Wirtschaft ein sehr dynamisches System darstellt, das sich in kurzen Zyklen grundlegend verändert, brauchen Lehrkräfte zudem immer wieder die Möglichkeit, ihre Erfahrungen zu aktualisieren, zum Beispiel in Form eines Praktikums oder eines Rotationssystems, das ihnen die Mög-

lichkeit eröffnet, immer wieder phasenweise in den intensiven Kontakt mit der Arbeitswelt der Wirtschaft zu treten. Auf diesem Weg können Lehrkräfte ihre eigenen Kompetenzen beständig weiterentwickeln und aktuellen Anforderungen anpassen, sie werden für ihre Schüler kompetentere Ansprechpartner und sie sichern ihre eigene Arbeitsmarktfähigkeit über das System Schule hinaus.

Drittes Fazit

Lehrkräften fehlt der Bezug zur Wirtschaft – praktische Erfahrungen sind wichtig!

Lehrkräfte brauchen eine praxisorientierte Aus- und Weiterbildung und die Chance, phasenweise selbst in einem Unternehmen arbeiten zu können.

Hemmnis Nr. 4: Engpass der Kapazitäten

Von 20 Prozent der befragten Unternehmen kommt die Antwort, dass fehlende Ausstattung und Kapazitäten als Engpassfaktoren beschränkende Wirkung entfalteten. In diesem Punkt wird von den Befragten hauptsächlich die Unternehmensseite adressiert. Aussagen wie „es fehlt die Zeit für die Umsetzung“ der NICO GmbH, „auch im Unternehmen läuft das Engagement auf ehrenamtlicher Basis“ und „es läuft zu viel, als dass alles parallel bewältigt werden kann“ der Koenig & Bauer AG, Frankenthal, verdeutlichen dies. Unternehmen berichten jedoch auch: „Meilensteine sind hilfreich“ (Still AG, Hamburg), „wir haben die Verantwortlichkeit fest installiert“ oder „der Antrieb ist Chefsache“ (Mankenberg), „jeder Bereich generiert und wirbt seinen eigenen Nachwuchs“ (WITTENSTEIN AG, Igersheim) und weisen damit selbst auf Lösungsmöglichkeiten hin.

Ein professionelles Projektmanagement für die Nachwuchsprojekte mit eindeutigen Verantwortlichkeiten, Aufgabenteilung und dezentrale Umsetzung sowie ein klarer Budgetrahmen sind geeignete Maßnahmen, die dem Ressourcenengpass entgegenwirken.

Erfolgsfaktoren

Persönliche Begegnung – persönliche Netzwerke

47 Prozent der Befragten geben an, dass sich der persönliche Kontakt in die Schule hinein als Erfolgsfaktor bewährt habe. Voraussetzung dafür ist – da Praxiskontakte wie beschrieben derzeit noch als freiwillige (mögliche) Ergänzung des „eigentlichen“ Unterrichts verstanden werden – das persönliche Interesse der Beteiligten, das in der Regel ehrenamtlich erbracht wird.

Die Feststellung von Grenzebach „der Lehrer ist engagiert, deshalb laufen alle Projekte.“ unterstreicht diese Tatsache. 25 Prozent der Unternehmensvertreter erklärten, dass der Erfolg ihrer Bemühungen sehr stark vom Engagement einzelner Lehrkräfte bzw. Schulleiter abhängt. Insbesondere die klare Haltung der Schulleitung erleichtert die Zusammenarbeit ungemein, wie die Aussage von Joh. Heinr. Bornemann verdeutlicht: „Ein guter Direktor an einer Schule ermöglicht viele Initiativen.“ Statements wie „die Lehrer müssen selbst interessiert sein; dadurch bekommen auch die Schüler Interesse“ der Gildemeister AG, Bielefeld, zeigen, dass sich das Engagement der Lehrkräfte lohnt.

Die positiven Effekte werden zum Beispiel an steigendem Niveau der Bewerbungen sichtbar: „Die Schüler wissen eher, was sie wollen und was von ihnen erwartet wird. Mit einem klaren Ziel vor Augen ist es leichter, sich auf die Herausforderungen einzustellen, die mit dem Einstieg in das Berufsleben verbunden sind.“

Dass allein die Tradition bei der Ausbildung schon positive Signale setzt und sich die Qualität der betrieblichen Ausbildung („Ausbildungseignungsprüfung ist wichtig!“) auf die Qualität der Bewerber auswirken kann, betont Joh. Heinr. Bornemann. „Personalmarketing ist eine Investition in die Zukunft“, lautet die Begründung für Intensität und Kontinuität des Engagements.



Foto: HAVER & BOECKER

Bei einem Praktikum kann das Interesse der Jugendlichen an technischen Berufen geweckt werden. Die HAVER & BOECKER OHG Drahtweberei und Maschinenfabrik, Oelde, gehört in dem Geflecht regional verankerter Initiativen zu den Vorreitern, die sich um qualifizierten Nachwuchs bemühen.

Jeder fünfte Teilnehmer an der Studie weist darauf hin, dass gelingende Kooperationen keine Einbahnstraßen sind. Aussagen wie „Unternehmen müssen sich öffnen und Kontakt zu Schulen halten, auch bei schlechter Wirtschaftslage“ oder „Kontinuität ist in der Beziehung besonders wichtig“ illustrieren dies.

Dass Unternehmen selbst „Anlässe schaffen müssen, um den Kontakt zu fördern“, und der langfristige Erfolg abhängig ist von der Qualität der persönlichen Kontakte, hat beispielsweise die CLAAS KGaA mbH, Harsewinkel, erkannt. Folgerichtig wurde ein Projekt initiiert, das auf langfristige und gleichberechtigte Kooperationsbeziehungen setzt: Die CLAAS-Stiftung und das Schülerforschungszentrum Bad Saulgau haben eine Bildungspartnerschaft geschlossen, um technische Bildung schon im Jugendalter zu fördern. Jährlich arbeiten 150 bis 200 Schüler aller Altersstufen an Projekten aus den Bereichen Physik, Mathematik, Informationswissenschaft, Chemie, Biologie und Robotik. Persönliche Kontakte werden dabei auch zu den Schülern geknüpft: Die Musikband des Gymnasiums wird ins Unternehmen eingeladen, Schülern, die keinen Ausbildungsplatz erhalten haben, steht ein begleitender Coach aus dem Kreis der CLAAS-Mitarbeiter zur Seite, die Lehrer werden durch das Unternehmen fortgebildet. In der Zusammenarbeit mit Schulen bewähren sich die allgemein gültigen Prinzipien des Networkings: Die Kontaktaufnahme darf nicht nur im Interesse einer Seite stehen, sondern sie muss für alle Beteiligten einen Nutzen bringen. Dies gilt ganz besonders dann, wenn

alle ein großes Maß an persönlichen Ressourcen einbringen (Freizeit) und sich über das im Kollegenkreis übliche Maß engagieren. Diese Erkenntnis nutzt auch Dr. Günther Knepp, Leiter der Beruflichen Bildung der SMS Demag AG, Düsseldorf. In den Kooperationsprojekten identifizieren zunächst beide Seiten jene Felder, die mit den vorhandenen Personalressourcen bearbeitet werden können: „Wichtig ist, dass die Themen mit dem Alltag zu tun haben.“

Für den Erfolg der Aktionen kann es hilfreich sein, wenn die Impulse von der Schule kommen, stellt die KSB AG, Frankenthal, fest. Generell sei es wichtig, dass die Kontakte auf Augenhöhe stattfinden: Lehrer und Ausbilder müssen voneinander lernen, um Synergien zu nutzen. Die aktuellen Ansätze der Schulentwicklung erweisen sich beispielsweise in Bayern als förderlich: Die Schulen müssen sich positionieren – von der Schulversorgung hin zu aktiver Arbeit für Ausbildung. Die Evaluation der Schulen und die damit verbundenen Leitbildprozesse geben Anregungen, eröffnen Gestaltungsspielraum und fördern die Initiative der Schulen.

Die Gestaltung der Kooperationsbeziehungen braucht von der Seite des Unternehmens Verbindlichkeit und personelle Kontinuität. Bewährt hat sich beispielsweise, „die Kontakte an einer Person festzumachen, am besten am Geschäftsführer“, wie Grenzebach berichtet. Die persönliche Unterstützung durch den Geschäftsführer wirkt sicher auch deshalb als Erfolgsfaktor, weil damit deutlich gemacht wird, dass das schulische Engagement des Betriebs auf soliden Füßen steht und fest in der Firmenphilosophie verankert ist. Die damit signalisierte Verbindlichkeit schafft Vertrauen. „Für das Gelingen der Kooperation mit den Schulen ist eine enge Abstimmung nötig; die Lehrer müssen das betriebliche Umfeld kennen und ein gewisses Verständnis der Lehrer für betriebliche Anforderungen muss vorhanden sein, da die Ressourcen knapp sind“, stellt der Personalleiter der Bizerba GmbH & Co. KG, Balingen, fest.



Foto: Reis

Viele Unternehmen engagieren sich erfolgreich mit und in Schulen. Eine Erfolgsgeschichte kommt aus Obernburg mit dem Reis Robotics Invention Award. Der Wettbewerb hat das Interesse an der Ausbildung in einem technischen Beruf deutlich gesteigert.

Unternehmen müssen Ressourcen bereitstellen

19 Prozent der beteiligten Unternehmensvertreter weisen darauf hin, dass für erfolgreiche Projekte mit den Schulen das Unternehmen selbst ebenfalls entsprechende Ressourcen bereitstellen muss. Diese reichen vom „persönlichen Engagement des Werkleiters“ bei der Niles Werkzeugmaschinen GmbH, Berlin, bis zur Rolle der „Praktikanten- und Lehrlingsmutter“, die beispielsweise die Sekretärin der Geyer-Gruppe, Berlin, einnimmt, um die notwendige Vertrauensbasis herzustellen. Dass ein gewisser finanzieller Rahmen notwendig ist, stellt man auch bei der Ketten Wulf Betriebs GmbH, Eslohe-Kückelheim, fest – hinzukommen muss jedoch, „dass der Geschäftsleiter dahinter steht und generell ein Kümmerer vorhanden ist, der den Kontakt in die Schulen herstellt“. Auch die Erfahrungen der Vetter Fördertechnik GmbH, Siegen, zeigen: „Auf beiden Seiten müssen feste Ansprechpartner vorhanden sein, sonst verläuft vieles im Sand.“

Den Lehrern Erfahrungen ermöglichen

Die Tatsache, dass Lehrkräfte die Berufswelt zu wenig kennen, Unternehmen und Schule eine unterschiedliche Sprache sprechen, wird als eines der wesentlichen Hemmnisse für erfolgreiche Nachwuchsförderung benannt. Was kann unternommen werden, um dennoch zum Erfolg zu kommen? „Unternehmen müssen offensiv auf Lehrkräfte zugehen und sie ins Unternehmen holen“, unterstreicht beispielsweise die FKT Formenbau und Kunststofftechnik GmbH, Triptis. Dabei haben sich Aktionen wie Ausbildungsmessen bewährt. Das Unternehmen belässt es allerdings nicht dabei, sondern schiebt einen ganzen Strauß an Maßnahmen wie Lehrstellenatlas oder eine Lehrstellenhotline nach.

Die Eickhoff Maschinenfabrik GmbH, Bochum, empfiehlt, den Lehrkräften einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch zu ermöglichen. „Reinschnuppern in das Unternehmen“ bewirke letztlich, dass Praxis und Theorie sich sinnvoll verbinden.

Hauni stellt eindeutig fest, dass es sich auszahlt, wenn Lehrkräfte mehr Nähe zur Arbeitswelt haben: „Dies bildet die Basis für ein langfristiges Netzwerk, das vielfältige Initiativen ermöglicht.“

Auf den Erfolg durch vertieftes gegenseitiges Kennenlernen setzt ebenfalls Grenzebach und führt Gespräche mit den Lehrern, die auch oft im Unternehmen sind: „Dabei werden die unterschiedlichen Welten zusammengeführt.“ Erfolg in der Zusammenarbeit mit Schulen wird nachhaltiger, so das Fazit, wenn es gelingt, die Erfahrungswelten der Beteiligten zusammenzuführen.

Gesamtengagement stärken

Unternehmen, die sich erfolgreich in Schulen engagieren, bieten oft ein ganzes Paket von Maßnahmen an. Dies ist Zeichen des außergewöhnlich hohen Engagements der Unternehmen, gleichzeitig wird durch Kontinuität und Vielfalt die Zusammenarbeit mit den schulischen Partnern leichter. Das Unternehmen muss Verantwortung für die Region übernehmen, empfiehlt vor diesem Hintergrund FKT Formenbau. Auf diese Weise wird sichtbar, dass es dem Betrieb ernst ist mit seinem Engagement und er nicht nur deshalb den Kontakt sucht, um einem kurzfristigen personellen Engpass zu begegnen, sondern sich als ernsthaften Partner für die Zukunft zu empfehlen.

Die Felss GmbH, Königsbach-Stein, befürwortet ein umfassenderes soziales Engagement: „Es gilt, die Arbeit mit Lehrern und Schülern insgesamt zu verstärken, auch bei sozialen Projekten.“ Grenzebach setzt ebenfalls erfolgreich auf eine langfristige Strategie. „Wir haben uns über Jahre hinweg positioniert als Mentor und Ansprechpartner für Schulen; wenn ein Problem da ist, dann sprich mit uns. Wir helfen.“ Auf der Basis eines solch stabilen Images wird es für das Unternehmen leicht, mit den Lehrern zu kooperieren. Dennoch stellt Grenzebach fest, „darf man sich nicht auf dem Erreichten ausruhen, sondern muss den Blick bewahren für das, was den Schülern nutzt, um die Berufswahl vorzubereiten“.

Ergebnisse und Effekte

„Der Bezug der Schüler zum späteren Beruf verbessert sich, damit reduzieren wir die Abbrecherquote“, begründet Dieter Holletschke vom Gelenkwellenwerk Stadtilm GmbH, Stadtilm, die Aktivitäten seines Unternehmens. Obwohl seiner Meinung nach der Lehrplan insgesamt dringend reformbedürftig wäre, stellt er als Ergebnis fest, dass sich die Ausbildungsreife der Schüler deutlich verbessert hat.

„Wenn Jugendliche verstehen, wofür sie lernen, dann bekommen sie Spaß an der Technik“, stellt Alfred Lewender, Ausbildungsleiter bei Felss fest. „Die engere Zusammenarbeit ist ein guter Weg und auch ein Riesenerfolg. Wenn ein Lehrer sich engagiert, dann kommen auch die Schüler gern zum Praktikum!“ Auch Gerd Pemöller, Ausbildungsmeister bei Still, kommt zu dem Schluss: „Schüler, die sich richtig informieren, bereiten die Berufsentscheidung besser vor.“

„Die Fachleute lernen von der Begegnung mit Schülern“, diesen überraschenden Nebeneffekt registrierten die Akteure der Müller Weingarten AG, Niederlassung Umformtechnik Erfurt.

Durch das unternehmerische Engagement erhöht sich zudem die Bewerberzahl – nicht zuletzt auch, weil Schüler früher wissen, für welche Berufe sie sich bewerben, stellt der Personalsachbearbeiter der Karl Marbach GmbH & Co. KG, Heilbronn, fest.

Ein positives Feedback gibt auch die Personalleiterin von Bornemann: „Vor fünf Jahren war die Zahl der Bewerber im gewerblich-technischen Bereich zu schwach; jetzt ist sie gleich hoch mit den kaufmännischen.“

Tipps für Unternehmen

- Das Vorhaben, sich in Schulen für qualifizierten Nachwuchs zu engagieren, sollte als langfristige Kooperation angelegt sein.
- Bestimmen Sie einen festen Ansprechpartner im Unternehmen, der die Kontakte pflegt.
- Machen Sie Interesse an einer langfristigen Kooperation deutlich; zeigen Sie, dass es nicht nur um die Überbrückung eines Engpasses geht, sondern um Kontinuität auch bei schlechter Wirtschaftslage.
- Achten Sie darauf, dass im Unternehmen genügend Kapazitäten bereitgestellt sind, um sich dem Thema widmen zu können.
- Bemühen Sie sich, auch in den Schulen eine feste Kontaktperson zu haben.
- Versuchen Sie, vor allem den Schulleiter zu überzeugen. Die Flexibilität der Schulen ist von ihren Leitern abhängig. Ein aufgeschlossener Schulleiter stärkt die Aktivität der gesamten Schule und ermöglicht eine Vielzahl von Initiativen.
- Signalisieren Sie Verbindlichkeit und schaffen Sie Vertrauen. Der langfristige Erfolg ist abhängig von der Qualität der persönlichen Kontakte.
- Machen Sie klar, dass die Geschäftsleitung hinter dem Projekt steht. Dies fördert auch die Akzeptanz im eigenen Unternehmen.
- Verdeutlichen Sie, dass die Kontaktaufnahme zu Schulen nicht nur in Ihrem eigenen Interesse steht, sondern für alle Beteiligten einen Nutzen bringt.
- Gehen Sie offensiv auf die Lehrkräfte zu, zum Beispiel über Ausbildungsmessen oder Azubi-Tage.
- Ergreifen Sie die Initiative, unter Umständen mehrmals, um kontinuierliche Zusammenarbeit zu erreichen.
- Bewährt haben sich Projekte, in die die gesamte Region einbezogen wurde. So wird deutlich, dass das Unternehmen sein Engagement ernst nimmt.
- Holen Sie die Lehrkräfte ins Unternehmen, damit sie die Berufswelt besser kennenlernen sowie Theorie und Praxis besser verbunden werden. Lehrern fehlt oft die praktische Berufserfahrung in der Industrie; durch Besuche in den Betrieben können sie Verständnis für betriebliche Anforderungen aufbauen.
- Ermöglichen Sie einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch. Dies ist besonders sinnvoll, um die Erfahrungswelten der Beteiligten zusammenzuführen.

Bildungspolitische Empfehlungen

Öffnung von Schule, Schule als Tor ins Leben

Schule sollte im Gemeinwesen als Schnittstelle zwischen der Lebenswelt und den Lebensperspektiven junger Menschen fungieren. Sie sollte die Bereiche Familie, Bildungssystem und Wirtschaft einbeziehen, um Schüler ganzheitlich auf ihre Zukunft vorzubereiten.

Junge Menschen brauchen frühzeitig authentische Erfahrungen mit beruflichen Welten, um später selbstbestimmt eine Entscheidung über ihren weiteren Bildungs- und Berufsweg treffen zu können. Schule sollte daher frühzeitig unterschiedliche Berufsoptionen aufzeigen, einen authentischen Einblick in praktische Anforderungen und Aufgabenbereiche ermöglichen sowie koordinierend und strukturierend wirken.

Konkrete Umsetzung:

- Kooperationsbereitschaft stärken, indem für die Lehrkräfte intensive Praxiskontakte als Fortbildung anerkannt werden
- Ein festes Stundenbudget für Praxiskontakte einplanen
- Praxislehrer (wie Vertrauenslehrer) als Schnittstelle zur Wirtschaft: Er kann Angebote sichten und bündeln, koordinieren und organisieren, vermitteln zwischen den Welten – dafür bekommt er ein entsprechendes Stundenbudget
- Von Seiten der Wirtschaft sollten Unternehmensverbände etabliert werden, die den Schulen regional für Kontakte und Projekte zur Verfügung stehen.

Lehrpläne umgestalten

Die Lehrpläne müssen so umgestaltet werden, dass der Unterricht junge Menschen auf die spätere Berufstätigkeit umfassend vorbereitet. Dabei geht es nicht um den Verzicht auf Allgemeinbildung, sondern darum, Allgemeinwissen im Kontext der möglichen Anwendung sowie der Berufspraxis zu vermitteln. Aufgrund des besonderen Fachkräftebedarfs in den technischen Berufen (Maschinenbau, Elektrotechnik, IT) sollte dabei der Bezug zu technischen Inhalten umfassend berücksichtigt werden. Dies ermöglicht gleichzeitig auch das anwendungsnahe Lernen, das deutliche didaktische Vorzüge hat. Schulen sollten zur Umsetzung dieses Vorschlags die Unterstützung der Unternehmen in ihrer Region suchen und vorhandene Angebote nutzen.

Die schon heute etablierten Schülerpraktika sollten noch intensiver als bisher genutzt werden, um Schule und Unternehmen zu vernetzen. Damit dies gelingen kann, ist es wichtig, die Praktika regional gestaffelt zu organisieren, so dass die Kapazitäten in den Unternehmen umfassender genutzt werden können.

Konkrete Umsetzung:

- Das Fach Technik einführen
- Berufsvorbereitenden lebensweltbezogenen praktischen Unterricht, das heißt, in allen Fächern Bezüge zur Berufswelt herstellen
- Unternehmensvertreter als Praxislehrer (wie in den Hochschulen) etablieren
- Praktika regional zeitlich gestaffelt organisieren (pro Schule ein separates Zeitfenster)



Foto: HAVER & BOECKER

Das Feilen und Bohren gehört nicht mehr zu den Domänen der männlichen Jugend. Bei der HAVER & BOECKER OHG, Oelde, stehen die Mädchen ihren Mann.

Zusätzliche Lehrangebote ideell honorieren und unterstützen

Die VDMA-Beispiele belegen, dass es zahlreiche Angebote von Unternehmen gibt, um das Technikinteresse junger Menschen sowie ihre Ausbildungs- und Studierfähigkeit zu fördern. Besonders bewährt haben sich dabei Projekte, die von Anfang an von Schule und Unternehmen gemeinsam entwickelt werden und die auch Eltern frühzeitig einbeziehen.

Schulen sollten angeregt werden, sich mit derartigen Projekten positiv zu profilieren. Dafür braucht es die gezielte ideelle Förderung durch die Schulämter, zum Beispiel durch eine begleitende Öffentlichkeitsarbeit.

Konkrete Umsetzung:

- Schulämter erklären Praxiskooperation zu einem vorrangigen Ziel, zeigen Umsetzungswege auf, geben beratende und organisatorische Unterstützung und prämiieren Best Practice. In den Schulämtern muss dafür ein Organisations- und Marketingkonzept entwickelt werden.

Spezifische Schulangebote entwickeln

Um eine nachhaltige Verbesserung der Ausbildungs- und Studierfähigkeit zu erreichen, sollten spezifische Schulprofile entwickelt werden.

Konkrete Umsetzung:

- Ganztagschulen fördern, insbesondere Konzepte mit technischem Profil
- Flächendeckend ein duales Abitur einführen (vollwertiges Abitur, gekoppelt mit beruflichem Abschluss)

Weiterbildung

Damit Lehrer den Schülern Technikbegeisterung vermitteln können und sie tatsächlich in der Lage sind, sie auf das spätere Berufsleben vorzubereiten, benötigen sie selbst Praxiserfahrungen und grundlegendes Praxiswissen. Praktika, kontinuierliche Kontakte zur regionalen Wirtschaft sowie Betriebserkundungen und gemeinsame Projekte zwischen Schule und Betrieb sollten daher als Form der Fortbildung etabliert und anerkannt werden.

Konkrete Umsetzung:

- Für jeden Lehrer sollte es verpflichtend sein, innerhalb von fünf Jahren mindestens 15 Fortbildungstage in der Praxis zu absolvieren.

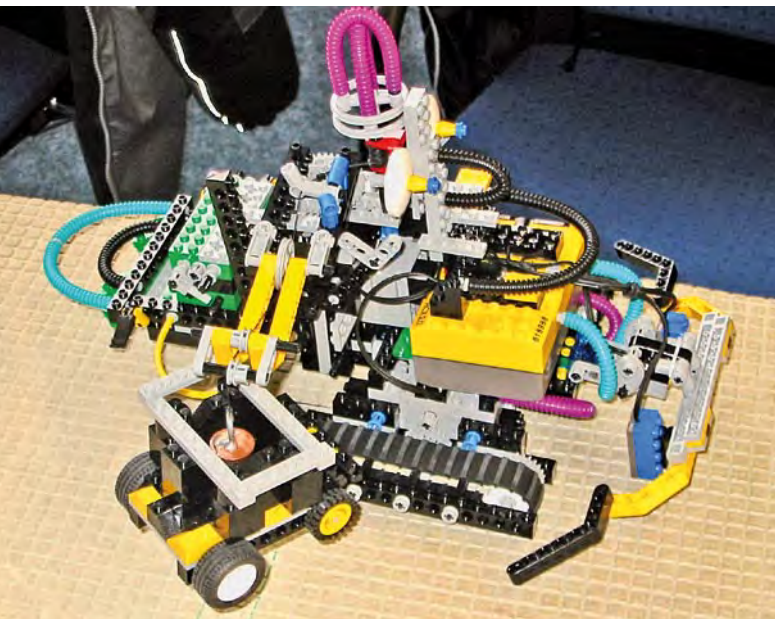


Foto: Reis

Lehrerausbildung

Lehrkräfte müssen frühzeitig einen eigenen Einblick in die Berufswelten erhalten. Jenen Berufen, die wenig Medienpräsenz haben, jedoch einen großen Beitrag zum Wohlstand unseres Landes leisten, sollte besonderes Augenmerk geschenkt werden. Lehrkräfte sollten sowohl auf ihre Rolle als Berufsberater vorbereitet werden als auch auf ihre spätere Aufgabe als Schnittstellenmanager, die zwischen Schule und Berufswelt koordinieren (Schule als „Lifegate“). Darüber hinaus sollten Lehrkräfte befähigt werden, naturwissenschaftliche Inhalte (Mathematik, Physik) mit technischen Anwendungsbeispielen untersetzen zu können, um frühzeitig technisches Verständnis zu fördern. Gleichfalls kann allgemeinbildender Lehrstoff im Kontext von beruflichen Bezügen vermittelt werden, um das Wissen über spätere Anforderungen und Handlungsmöglichkeiten zu stärken.

Konkrete Umsetzung:

- Lehrer sollen während ihrer Ausbildung eine Praxisphase von drei Monaten absolvieren. Dabei sollten insbesondere Praxisstellen in der Industrie vermittelt werden, die für unser Land entscheidende Bedeutung hat.

Anreize schaffen

Um die beschriebenen Veränderungen zu forcieren, müssen Anreize geschaffen werden. Ein wichtiger Faktor dafür ist die Erfolgstransparenz. Alle Schulen sollten daher verpflichtet werden, künftig eine Statistik über den Verbleib und die Entwicklung ihrer Schüler zu führen. Eine solche dauerhafte Dokumentation wird schnell aufzeigen, dass die geforderte Kooperation zwischen Schule und Wirtschaft einen klaren Vorteil für die Schüler bringt. An praxisorientierten Schulen wird die Quote der jungen Menschen in Ausbildung deutlich steigen. So wird auch das Engagement der beteiligten Schulen für die Öffentlichkeit sichtbar und damit honoriert.

Für besonders aktive Schulen, die über ein konsistentes Konzept und eine hohe Erfolgsquote verfügen, könnte das Label „berufsweltbezogene Schule“ oder „Praxisschule“ vergeben werden (zum Beispiel durch die Arbeitskreise Schule – Wirtschaft ausgewählt). Dadurch könnten Schulen gleichzeitig ihr eigenes Image und das des Lehrerberufs verbessern. Die Wirtschaft sollte sich verpflichten, für solche ausgezeichneten Schulen ein Sponsoring einzurichten.

Rahmenbedingungen schaffen

Um die notwendigen Ressourcen für die vorgeschlagenen Maßnahmen zu gewinnen, wird vorgeschlagen, die durch die zurückgehenden Schülerzahlen frei werdenden personellen Ressourcen für die beschriebenen Ziele einzusetzen, um so dafür zu sorgen, dass bei abnehmender Quantität des Nachwuchses die Qualität deutlich steigt. Die regionalen Unternehmensverbände sollten ein klar definiertes Budget zur Unterstützung der beschriebenen Maßnahmen zur Verfügung stellen.

Best-Practice-Beispiele

Kategorie

Berufswahl

Berufswahl

vorbereiten

vorbereiten

Mit Videokonferenzen räumliche Grenzen überwinden

Vom Schulsaal Einblicke direkt in den Betriebsalltag bei Demag Ergotech

Was einige Konzerne erst probieren und noch lange nicht zum Alltag gehört, wird ihnen im Landkreis Nürnberg schulmäßig vorgeführt: Konferenzen werden unter Nutzung modernster Technik veranstaltet. Örtlichkeiten oder Entfernungen spielen eine untergeordnete Rolle, denn das Internet überwindet Zeit und Raum. Mit Videokonferenzen werden Informationen schnell verteilt und Jugendliche fit gemacht für den Ausbildungsalltag: „Berufe Live im Klassenzimmer“ (BLiK). Denn auch bei der Demag Ergotech GmbH in Schwaig bei Nürnberg, einer selbstständig operierenden Gesellschaft innerhalb der Sumitomo Heavy Industries Ltd., ist man auf eine qualifizierte Belegschaft angewiesen und engagiert sich für gut ausgebildete Mitarbeiter mit vielen Mitteln.

In Bayern gibt es an einigen Schulen ein außergewöhnliches Angebot, das die Wahl des Berufs erleichtert. Das Projekt „Berufe Live im Klassenzimmer“ (BLiK) bringt Schulen und Unternehmen intensiv in einen aktiven Dialog. Per Videokonferenz tauschen sich Schüler und Auszubildende direkt aus. Dadurch erhalten sie wirtschaftliche Informationen aus erster Hand sowie Einblick in Berufsbilder und Arbeitsformen der Metall- und Elektroindustrie. Der Berufsalltag hält direkt Einzug ins Klassenzimmer.

Konkrete Umsetzung

An einer Hauptschule, die mit Demag Ergotech eine Kooperation eingegangen ist, gibt es eine Arbeitsgemeinschaft, die als Dienstleister fungiert. Sie stellt den Kontakt her, sorgt für das technische Equipment und hilft bei der organisatorischen Durchführung. Dann müssen die Lehrer nur noch ihr Interesse an bestimmten Stoffgebieten aus einem Themenpool äußern – und schon kommt der Unterricht direkt aus dem Unternehmen. Elf Schaltungen pro Jahr werden aufgebaut, erzählt Demag-Ergotech-Ausbilder Thomas Pförtsch.

Wenn es um Berufsbilder oder auch um die realistische Darstellung einer Bewerbungssituation geht, gab es schon so manchen kleinen Schock für die Klasse, wenn sie einen Mitschüler in dieser Situation erleben konnte. Bei der Aufarbeitung wird beispielsweise auch das Thema Körperhaltung angesprochen.

Auch themenbezogener Stoff wird durchgearbeitet, „und meistens geben sich die Azubis besondere Mühe“, schildert Pförtsch das Engagement. Die kleinen Lehrer knien sich in die Aufgabenstellungen hinein und überlegen sich, wie man ein Thema aus Physik, Chemie oder einem anderen Schulfach anschaulich erklären kann. „Beim Thema Elektromotor hat einer der Azubis ein einfaches Modell mitgebracht, das die Funktionsweise sehr anschaulich zeigte“, erzählt Pförtsch und lächelt bei der Erinnerung, wie überrascht Schüler waren, als das übliche Frage-Antwort-Spiel durchbrochen wurde und die Azubis sie fachlich forderten.



Fotos: Maucke



Beim Besuch einer Azubibörse testete die chinesische Delegation die Vorzüge eines kooperativen Zusammenspiels.

Kooperationspartner

Die bayerischen Metall- und Elektroarbeitgeberverbände fördern dieses Projekt, „um kein Talent zu verlieren“, wie es im Leitfaden heißt, da sie erkannt haben, dass Bildung für Deutschland ein Standortfaktor ist. Das Netzwerk wird stetig ausgebaut. Immer mehr Schulen erhalten die Geräte, mit denen der direkte Kontakt ermöglicht wird. Jugendliche fragen ihresgleichen und erhalten Antworten in einer für sie verständlichen Sprache. Diese Eigenschaften verleihen dem Projekt hohe Glaubwürdigkeit und Akzeptanz.

Vorbereitung und Kontaktaufnahme

Unternehmen signalisieren ihre Bereitschaft zur Teilnahme, Schulen fordern bestimmte Module an. Wenn das Projekt ins Rollen gekommen ist, dann wird häufig und gern darauf zurückgegriffen. Der erste Schritt zur Zusammenarbeit ist mitunter schwierig. Die Schulen müssen initiativ werden, darin kann das Hauptproblem liegen. Beispielsweise wurde einer Schule eine Konferenzanlage eingerichtet, aber sie hat das Angebot dann nicht genutzt.

Motivation, Nutzen und Effekte

Der größte Gewinn für das Unternehmen besteht wohl darin, dass die Auszubildenden die im Berufsalltag entscheidenden Kompetenzen pflegen und verbessern. Vom ersten Tag an werden sie von Demag Ergotech darin unterstützt. Es gibt keinen Frontalunterricht oder Vorträge: „Wir berieseln sie nicht, sondern wir fordern sie“, erläu-

tert Ausbildungsleiter Gerhard Bassimir. Die Art der Ausbildung und das Angebot an die Schulen sind somit eng miteinander verknüpft. Ohne die Erziehung zur selbstständigen Arbeit könnte das Angebot BLiK nicht so gut funktionieren.

Zu Beginn der Ausbildung erhält der Jugendliche sofort die ersten Blätter mit Aufgaben, die er eigenständig zu lösen hat, die Informationen dazu sind in einem Themenspeicher zusammengefasst. Es folgen weitere Aufgabenstellungen mit immer weniger zur Lösung beitragenden Informationen, an denen z. B. konstruiert, programmiert und in der eigenen Sprache dokumentiert wird – unterstützt von Demag Ergotech, denn alles, was zum Lernen und zur Lösung der Aufgaben benötigt wird, stellt das Unternehmen zur Verfügung. „Nach einem Jahr schon können sie eigenständig agieren“, lobt Bassimir und kann sich auf gute Praktiker freuen.

Damit ist auch gesichert, dass die Azubis das Projekt BLiK selbst abwickeln können. Ihre Selbstständigkeit verhilft ihnen dazu, nach Lösungen zu suchen, statt auf Anweisungen zu warten. Ausbildungsleiter und Ausbilder werden entlastet, weil sie sich nicht um alles selbst kümmern müssen.

Die Vorteile liegen auf der Hand: Die Beteiligten beschäftigen sich direkt mit der Praxis und schulen ihr Sprachniveau. Auch für das Unternehmen sind die Vorteile erkennbar: Sie erwerben wichtige Kompetenzen für ihr späteres Berufsleben, indem sie beispielsweise lernen, eigenständig zu arbeiten oder einen Sachverhalt zu visualisieren. Mit der Frage, wie sie ein bestimmtes Thema präsentieren können, werden sie später ständig konfrontiert werden. Dazu gehört auch die Aufgabe, das richtige inhaltliche Niveau zu finden, um dem Gegenüber etwas erklären zu können.

Anhand vorgegebener Aufgabenstellungen konstruieren und realisieren Auszubildende der Demag im Themenbereich Automatisierungstechnik elektrische Installationsschaltungen.

Beispiel aus der Praxis

Ein Team von kaufmännischen Auszubildenden erhält die Aufgabe, die Kosten der verwendeten Kugellager in den Spritzgießmaschinen zu überprüfen. Dazu müssen sie sich anschauen, welche Kugellager verbaut werden, wer der Lieferant ist und wie hoch der jetzige Preis liegt. Nach der technischen Klärung und Überprüfung im SAP-System wird die Aufstellung dem Projektleiter in der Konstruktion vorgestellt; gegebenenfalls werden weitere Denkanstöße eingepflegt. Dann geht es an die Lieferantensuche. In Zusammenarbeit mit dem



Einkauf werden Lieferantengespräche durchgeführt, und die jeweiligen Ergebnisse werden dokumentiert. Nach der Grundsatzentscheidung sind die Umsetzungsanpassungen an der Reihe. Im Projektverlauf haben die einzelnen Bereiche nur eine Beratungsfunktion. Somit wird gewährleistet, dass die Auszubildenden einen kaufmännischen Vorgang ganzheitlich abwickeln können.

Pädagogische Ziele

Es handelt sich um eine Initiative vom Bayerischen Unternehmensverband Metall und Elektro e.V. (BayME) und vom Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V. (VBM). Mitte 2007 gehörten 19 Schulen und acht Unternehmen dem Netzwerk Mittelfranken an.

Ein umfangreiches Handbuch hilft Lehrern, die neue Unterrichtsmethode anzuwenden und zu verbessern. Das beginnt beispielsweise mit einer Übung zum sozialen Handeln in einer Gruppe: Das Team soll die Aufgabe lösen, wie mit wenigen Hilfsmitteln ein Ei bei einem Fall aus zwei Metern Höhe geschützt werden kann. Dann gibt es firmenbezogene Inhalte, die aus Profilen der teilnehmenden Unternehmen bestehen und aus sieben Berufsbildern. Schließlich gibt es auch lehrplanbezogene Inhalte zu den Klassenstufen 7 bis 9. Sie betreffen die Fächer Physik, Chemie und Biologie oder Arbeit, Wirtschaft und Technik. Arbeitstechniken für das Fach Deutsch wie Interview, Gesprächsverhalten oder Protokoll gehören ebenfalls dazu.

Nachhaltigkeit

Durch die Unterstützung der Verbände ist mit der Fortführung zu rechnen. Das Netzwerk wächst weiter, je nach Möglichkeit der Verbände, neue Geräte zur Verfügung zu stellen, und nach Anfrage durch die Schulen.

Methodensteckbrief

Kategorie: Berufswahl vorbereiten

Bezeichnung des Projekts: „Berufe Live im Klassenzimmer“ (BLiK)

Kurzbeschreibung: Einsatz von PC zur Überwindung von Entfernungen zwischen Schule und Unternehmen; im Unterricht werden Unternehmen, Berufsbilder und spezifische Themen vorgestellt, die von Auszubildenden vorbereitet werden, um den Unterricht zu bereichern

Anlass: Hauptschülern Chancen eröffnen, selbstständiges Arbeiten fördern

Ziele: Hinführung zur Arbeitswelt, Nachwuchsgewinnung, Ausbildung, Nachwuchsentwicklung, Lernangebote, Unternehmensimage, Chance für Hauptschüler und Spätentwickler, Kennenlernen von Ausbildungsberufen und modernen Arbeitsformen, Kontakt zwischen Schulen und Betrieben intensivieren, breites Informationsangebot über Ausbildung und Technik

Zielgruppe: Hauptschüler ab Klasse 7

Schulform: Hauptschule

Externe Partner: eigener Verein (BLiK), Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V. (BayME) und Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V. (VBM). Mitte 2007 gehörten 19 Schulen und acht Unternehmen dem Netzwerk an.

Interne Partner: Ausbildungsleiter, Ausbilder, Auszubildende

Aufwand: 5 bis 10 Arbeitstage zu Beginn, erhöhter Aufwand in der Einarbeitungsphase, dann Übergang in die Verantwortlichkeit der Azubis

Häufigkeit: je nach Anforderung durch die Schulen, derzeit elf Schaltungen pro Jahr

Besonderheiten: Einsatz von Multimedia, Nutzung des Internets

Unternehmen: Demag Ergotech GmbH, Schwaig, Hersteller von Spritzgussmaschinen

Größe: 630 Mitarbeiter, 40 Azubis

Lage: kleinstädtisches Umfeld in der Nähe einer Großstadt (Nürnberg)

Projektverantwortlicher bei Demag Ergotech: Gerhard Bassimir, Ausbildungsleiter der Demag Ergotech, Telefon +49 911 5061-892, gerhard.bassimir@dpg.com

Mit Nachhaltigkeit zu guter Berufsfindung

KBA pflegt engen Kontakt zu Schulen / Lehrer und Eltern ziehen mit

Ausbildung gehört für die Koenig & Bauer AG (KBA), Frankenthal, zu den Grundvoraussetzungen, um die Belegschaft von 1.200 Mitarbeitern am Standort in die Zukunft zu führen. Deshalb wird die Ausbildung gründlich betreut, und schon den vorbereitenden Schritten wie der Berufswahl wird besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Auszubildende und Firmenvertreter besuchen zum Beispiel in der Region um Frankenthal bei Ludwigshafen die Schulen, um die Möglichkeiten zum Einstieg in den Beruf vorzustellen.

Umsetzung

Damit die Schüler frühzeitig Bezug zu einem Berufsbild entwickeln können, öffnet sich das Unternehmen den Schülern. Das Projekt „Schnuppern in Metall“ bietet Schülern die Gelegenheit zum Feilen oder Fräsen, Bohren oder Drehen. Sie erhalten einen Einblick, was in der Ausbildungsphase von ihnen erwartet wird. Zunächst gibt es eine Betriebsführung, bei der den Interessenten die Berufe vorgestellt und erläutert werden. Damit der Besuch nicht auf der theoretischen Ebene stecken bleibt, dürfen sie anschließend ein Projekt bearbeiten. Beispielsweise stellen sie eine kleine Eisenbahn her. Dabei lernen sie die verschiedenen Arbeitsgänge: Angefangen vom Lesen einer Zeichnung über Drehen, Fräsen bis zum Zerspanen sind mehrere Schritte vorgesehen. Als Erfolgsfaktor dürfen sie das hergestellte Produkt mit nach Hause nehmen.

Motivation, Nutzen, Ziele

Dem Wunsch wird Rechnung getragen, dass die Schüler gern etwas Konkretes machen möchten. Es handelt sich jedoch nicht nur um einen Zeitvertreib, sondern diese Aktion bietet dem Unternehmen auch einen Nutzen. Die Arbeiten werden von den Ausbildern beurteilt. So können sie später einmal, wenn eine Bewerbung von dem Schüler eintrifft, in den Unterlagen nachschauen, mit welcher Person man es zu tun hat und welche Kompetenzen vorhanden sind.

Im Einzelfall kann es zur Korrektur der ersten Einschätzung führen. „Bei einem jungen Mann habe ich lange überlegt, ob ich ihn nehmen soll, weil die Noten nicht besonders gut waren“, schildert Ausbildungsleiter Peter Henn seine Gedanken, „letztlich habe ich ihm doch eine Chance gegeben.“ Der praktische Teil gab den Ausschlag zugunsten des Schülers. Die Mutter hat sich persönlich bedankt, worauf Henn ihr erklärte, dass es nun Sache des Sohnes sei zu zeigen, was er könne. Der Sohn nutzte die Chance: „Nach drei Jahren hat er als Kammerbester abgeschnitten“, sagt Henn, und man kann spüren, dass diese Entscheidung wie ein persönlicher Erfolg zu werten ist. Zu den Hemmnissen bei der Vorbereitung der Berufswahl gehört die Problematik, dass die Schulen alle zur gleichen Zeit ihre Aktivitäten einplanen, aber „wir können nicht alles parallel laufen lassen“, sagt Henn.

Kontaktaufnahme

Jedes Jahr steht aufs Neue für viele Jugendliche die Frage an, welcher Beruf der richtige ist. Zur Hilfe bei dieser Entscheidung schickt KBA nach Absprache Firmenvertreter in die Schulen. Am einfachsten ist es, wenn die Schule auf das Unternehmen zukommt. Der persönliche Kontakt zum Schulleiter kann die Hürde überwinden und Beziehungen wachsen lassen, die auch zur Teilnahme des Ausbildungsleiters an Grillfesten der Schule führt. Denn die persönlichen Begegnungen sind für alle Beteiligten von Nutzen.



Fotos: KBA

Infotag in der Berufsschule



Tag des Ausbildungsplatzes im KBA-Werk in Frankenthal

Methodensteckbrief

Kategorie: Berufswahl vorbereiten

Bezeichnung des Projekts: In Metall schnupern

Kurzbeschreibung: Schüler kommen an einem Nachmittag ins Unternehmen und lernen Ausbildungsgrundlagen kennen

Anlass: frühzeitiger Kontakt zu Bewerbern, junge Menschen schon vor der Bewerbung kennenlernen

Ziel: guten Bewerbern den besten Platz im Unternehmen bieten

Zielgruppe: Jugendliche vor der Berufswahl (ab 8. Schuljahr), etwa ab 14 Jahren

Schulform: Realschule, auch Hauptschule

Externe Partner: Schule, Netzwerk von Unternehmen (KSB, Siemens, KBA)

Interne Partner: Ausbilder, Lehrwerkstatt

Aufwand: Vorbereitung der Arbeiten, zeitliche Betreuung an dem Nachmittag

Häufigkeit: einmal pro Schuljahr

Gesamtdauer: ein Vierteljahr

Besonderheit: praktische Aktivitäten, die Aufschluss über potenzielle Bewerber bieten, sehr enger und regelmäßiger Kontakt zu Lehrern und Eltern

Unternehmen: Koenig & Bauer AG (KBA), Standort Frankenthal, Hersteller von Druckmaschinen

Größe: 1118 Mitarbeiter, 83 Auszubildende

Lage: Ballungsraum Ludwigshafen/Mannheim

Projektverantwortlicher: Peter Henn, Ausbildungsleiter, Telefon +49 6233 8733257, peter.henn@kba-print.de

Eine Schule frisch anzusprechen, kann schwierig sein. „Sinnvoll ist es, zunächst den Kontakt mit dem Schulleiter aufzunehmen“, schlägt Henn vor. „Wenn wir versuchen, auf neue Lehrer zuzugehen, dann sprechen wir mit dem Schulleiter und bringen die Einladung dann dem Fachlehrer persönlich“, berichtet Henn. So werden die Pädagogen aufmerksam und können im Gegenzug auf Ausbilder direkt zugehen, weil sie die Verantwortlichen im Unternehmen kennen. Im vergangenen Jahr kam eine neue Kooperation für ein Projekt zustande, weil ein Lehrer Mut gefasst und nachgefragt hatte.

Einfacher ist es, wenn man Lehrer bereits kennt. So kann man sie beispielsweise auch zu einem Tag der offenen Tür ins Unternehmen einladen. Allerdings sollte die Einladung nicht allgemein an die Schule gerichtet sein, sondern direkt an den einzelnen Fachlehrer.

Ein Jahr vor Beginn der Ausbildung sollten die Bewerbungen bereits geschrieben werden. Hilfe für das Aussehen der Bewerbung erhalten die Schüler von KBA. Wer diese Aufgabe gut gelöst hat und mit den passenden Noten kommt, wird zum Berufseignungstest und zu einem persönlichen Gespräch eingeladen. Ein bisschen Geschick sollten die Bewerber dazu mitbringen, denn kleine mechanische Aufgaben warten auf sie, bei denen sie ebenfalls Punkte sammeln können.

Nachhaltigkeit

Die Qualität der Bewerbungen ist „außerordentlich gut“, fasst Henn zusammen. War es früher etwa die Hälfte der Auszubildenden, die von einer Hauptschule kamen, so hat sich das Verhältnis stark zum Nachteil der Hauptschule entwickelt. Inzwischen werden 19 Realschüler ausgewählt, nur einer kommt aus der Hauptschule – aber „der hat die besten Noten“, berichtet der KBA-Ausbildungsleiter.

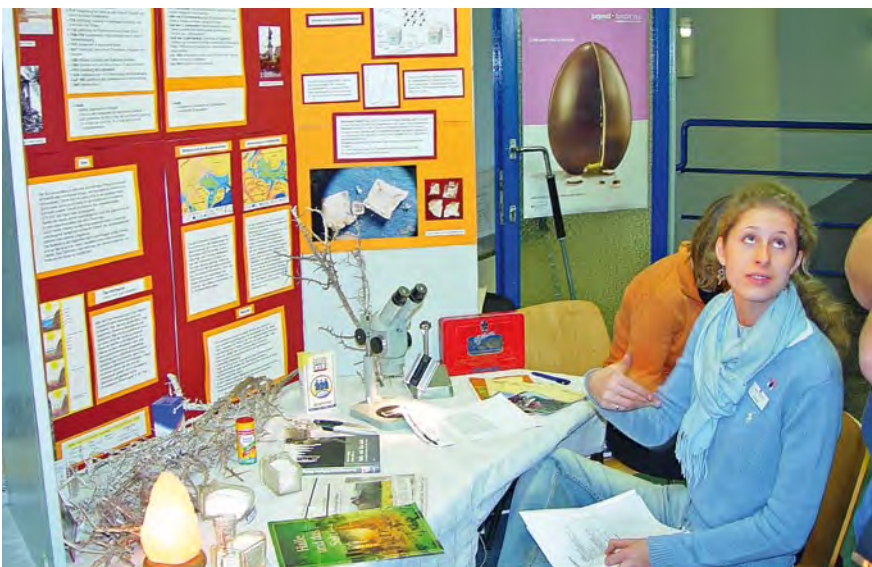
„Dennoch nehmen wir nicht automatisch die Schüler mit den besten Noten“, erläutert Henn. So mancher von den Klassenbesten sei schon im persönlichen Gespräch oder im Test eingebrochen. Teamfähigkeit und Zuverlässigkeit, Leistungsbereitschaft und Kommunikationsfähigkeit seien entscheidende Eigenschaften, die von den künftigen KBA-Mitarbeitern erwartet werden.

Beim Modeberuf Mechatroniker spielt auch die Physiknote eine wichtige Rolle. Und das soziale Verhalten spiegelt sich in den Kopfnoten: „Wir haben selten Probleme mit dem Verhalten, weil wir bei der Auswahl darauf achten“, sagt der Ausbildungsleiter. Schon beim Tag der offenen Tür werden die Kandidaten unter die Lupe genommen, um Eindrücke von ihnen und ihrem Verhalten zu sammeln.

Pädagogische Überlegungen

Im Gespräch mit den Pädagogen kommen viele Fragen auf den Tisch. Lehrer und Ausbilder sind in ständigem Gespräch miteinander – wohl das Erfolgsrezept für die Qualität der Ausbildung bei KBA. Die enge Zusammenarbeit ist Henn besonders wichtig: „Wir wissen, dass es Probleme gibt, wenn wir die jungen Leute einfach laufen lassen.“

Die Eltern ziehen mit dem Unternehmen am gleichen Strang: „Zu 80 Prozent kommen beide Elternteile zu den Informationstreffen“, freut sich Henn. Ihre Anwesenheit ist gar nicht selbstverständlich, denn die Auszubildenden nehmen teilweise weite Anfahrtsstrecken in Kauf, aber der Kontakt zu den Eltern ist sehr hilfreich.



Jugend forscht

Ehemalige Führungskräfte übernehmen Patenschaften für Hauptschüler

Pumpenhersteller KSB nimmt Jugendliche vor der Berufswahl an die Hand und führt sie zum Berufserfolg

Weichen für die Zukunft stellt die KSB AG, Pegnitz, frühzeitig. „Wir stricken Netzwerke für die Zukunft“, erklärt Franz Eller zu dem Geflecht von Aktivitäten, das er als Leiter der Berufsausbildung Deutschland des Pumpen- und Armaturenherstellers in den Regionen rund um die Standorte Frankenthal, Pegnitz und Halle knüpft. Eine innovative Idee hat er jetzt für Hauptschüler in die Tat umgesetzt – wohl wissend um die Nöte und Schwierigkeiten des Jugendlichen und seiner privaten Umgebung.

Mit einer besonderen Art von Patenschaft soll Hauptschülern geholfen werden, ihre schulischen Leistungen und die berufliche Vorbereitung unter einen Hut zu bringen. Bewusst wendet er sich an die Hauptschüler. Mit ihnen sieht er gute Chancen zur beruflichen Weiterentwicklung.

Kontaktaufnahme

Die Idee von Patenschaften ist nicht neu; für Schulen sind solche Kooperationen häufig anzutreffen. Doch Ellers Ansatz geht weiter. Monatelang hat er gesucht und ein Patensystem mit Hilfe der Wirtschaftsjuvenen Bayern und des Freiwilligen Zentrums Bayreuth gestrickt, das seinesgleichen in Deutschland sucht. Erstmals geht es nicht um Patenschaften zwischen Institutionen, sondern um die persönliche Begegnung, den konkreten Kontakt zwischen einzelnen Menschen.

Konkrete Umsetzung

Die Paten stammen hauptsächlich aus dem Kreis ehemaliger Führungskräfte der KSB. Sie werden die Jugendlichen wie ein persönlicher Patenonkel an die Hand nehmen und sie durch das neunte Schuljahr führen. Die Begleitung scheint sinnvoll und notwendig, um den Jugendlichen einen neutralen Ansprechpartner an die Hand zu geben, der gleichzeitig Autorität ausstrahlt.

Die Begleiter werden weniger mit dem Zeigefinger drohen, sondern ihren Schützlingen eher helfen, zu alten Tugenden zurückzufinden, die im Berufsleben benötigt werden, aber heute teilweise vergessen worden sind. Eller setzt auf Schlüsselqualifikationen wie Pünktlichkeit, Aufrichtigkeit und Zuverlässigkeit, weil sie nicht nur im Beruf, sondern auch im täglichen Leben benötigt werden.

Die Schulnoten seien nicht ausschließlich entscheidend, hatte der Leiter der Pegnitzer Christian-Sammet-Schule, Helmut Graf, bei der Einführung gesagt, sondern Einsatz, Willen und Freude.

Motivation

Nicht allein angesichts fehlender Facharbeiter, sondern auch aus sozialer Verantwortung setzt Eller auf den Nachwuchs, der in Deutschland dringend benötigt wird; ihm will er helfen, seinen Weg in die Berufswelt zu finden. Der Hersteller von Pumpen und Armaturen beschäftigt in Deutschland fast 4 700 und weltweit nahezu 14 000 Mitarbeiter, die 2007 in der KSB-Gruppe einen Umsatz von 1,8 Milliarden Euro erzielten. Von den 240 Auszubildenden lernen 120 in Frankenthal, 85 in Pegnitz und 35 in Halle den Einstieg in die Berufswelt.



Fotos: KSB

Girls' Day bei KSB: Schon mit ein wenig Erfahrung kann man manchmal glänzen.



Keine Angst vor großen Maschinen:
Technik macht Schülerinnen in der Regel
keine Angst.

Ziele

„Das Ziel muss es sein, Wertschöpfung am Standort Deutschland zu erhalten“, betont der KSB-Ausbildungsleiter, „um jungen Menschen eine Chance auf Beschäftigung zu erhalten, die sonst im weltweiten Wettbewerb verloren geht.“ Die Herausforderungen für die deutsche Industrie aufgrund der Globalisierung sieht man bei dem international führenden Hersteller innovativer Pumpen, Armaturen und Systeme deutlich. Nur qualifizierte Fachkräfte können den Weg in die Zukunft weisen. Mangelnde Kompetenzen stellen sich immer häufiger als Handicap dar.

Aus pädagogischer Sicht ist für ihn die Handlungsorientierung entscheidend: „Dadurch prägen sich Dinge nachhaltiger ein.“ Die Hauptschüler sollen Methoden einüben. Dazu gehören beispielsweise das richtige Präsentieren oder die Gruppenarbeit.

Begleitende Aktionen

Ein Berufsorientierungsseminar unter dem Dach der Wissensfabrik hatte die Schüler der achten Klasse angesprochen, um ihnen noch vor der Bewerbungsphase Hilfestellungen zu geben. Dabei lernten die Jugendlichen zunächst sich selbst besser kennen, denn die Bewerbung bedeutet schließlich Werbung in eigener Sache. Nach einem Blick auf Hobbys, Stärken oder ihre Erwartungshaltung wurden sie auch auf die wichtigsten Regeln für den Umgang miteinander aufmerksam gemacht. Dann folgte der Bogen zur Arbeitswelt. Als Phase der Berufserkundung lernten die Jugendlichen das Unternehmen näher kennen und verschiedene Ausbildungsberufe. Schließlich gab es wichtige Tipps für die richtige Bewerbung.

Methodensteckbrief

Kategorie: Berufswahl vorbereiten

Bezeichnung des Projekts: Paten für Hauptschüler

Kurzbeschreibung: persönliche Paten für individuell ausgesuchte Hauptschüler

Anlass: persönliches und soziales Engagement, Unterstützung für Hauptschule

Ziel: Nachwuchswerbung, Ausbildung, Lernangebote, Kompetenzen erweitern (Deutsch, Mathematik, Teamfähigkeit, Präsentationen), Sprachentwicklung, Hilfe im sozialen Umfeld, Kennenlernen der eigenen Persönlichkeit

Zielgruppe: Schüler der 9. Klasse

Schulform: Hauptschule

Externe Partner: Hauptschule, ehemalige Führungskräfte des Unternehmens, Netzwerke

Aufwand: persönliche Gespräche

Häufigkeit: jeweils für ein Schuljahr

Besonderheit: gesamtheitliche Sicht auf Jugendliche

Unternehmen: KSB Aktiengesellschaft, Pumpen, Armaturen und Systemtechnik

Größe: 4 700 Mitarbeiter, 240 Auszubildende

Lage: Ballungsräume Ludwigshafen/Mannheim, ländliche Regionen Pegnitz, städtisches Umfeld Halle

Projektverantwortlicher: Franz Eller, Telefon +49 9241 71-1638, franz.eller@ksb.com

KSB unterstützt Schulen, verfolgt dabei jedoch ein anderes Konzept als üblich. Das Sponsoring dürfen sich die Schulen „erarbeiten, denn erarbeitetes Geld ist mehr wert“, betont er. Deshalb wird alljährlich ein Projekt gefördert, das von den Schulen ausgearbeitet und eingereicht wird. So hat die Hauptschule in Pegnitz beispielsweise ein Veredelungskonzept für Streuobst bis hin zur Herstellung von Apelsaft entwickelt. Dabei ergibt sich automatisch ein fächerübergreifendes Konzept. Die Schüler bewegen sich beispielsweise in Deutsch durch die Präsentation und in Mathematik durch die Kalkulation oder die Prozentrechnung.

Nachhaltigkeit

Ein entscheidender Erfolgsfaktor ist nach Ellers Ansicht die ständige Bemühung um Kommunikation: Mit den Schulen müsse man sich häufig zusammensetzen und miteinander reden, auch wenn mitunter die Bereitschaft fehle. Es komme immer auf die individuelle Leidenschaft an, die Motivation von innen. Die gegenseitigen Erwartungshaltungen können so deutlich gemacht werden. Dann könne etwas wachsen und gestaltet werden.

Mit dieser Unterstützung können sie die Schüler in Zukunft besser auf das Berufsleben vorbereiten, hofft Eller. Offen für Neues muss man sein, betont er und weist auf die internationalen Begegnungen hin, die das Unternehmen unterstützt. Sein Fazit lautet: „Die größten Tugenden sind es, die Menschen zu mögen und das Bemühen, sie zu verstehen. Das ist die Basis für eine erfolgreiche Arbeit in der beruflichen Entwicklung junger Menschen.“

Antrieb zu umfassender Entwicklung der Persönlichkeit

WITTENSTEIN vermittelt Freude an der Technik / Kreativität und Kunst gefragt

Bei WITTENSTEIN, dem Mechatronikspezialisten mit 1 250 Mitarbeitern und einem Umsatz von 148 Millionen Euro im Geschäftsjahr 2006/2007, will man möglichst umfassend Freude an der Technik vermitteln. „Je früher wir den Kontakt mit Kindern bekommen, desto leichter fällt es ihnen, sich mit der Technik, die auch ihren Alltag prägt, auseinanderzusetzen“, betont Karin Markert, Leitung Ausbildung & Nachwuchsförderung bei der WITTENSTEIN AG, Igersheim (Main-Tauber-Kreis). „Für die Abschlussklassen in den Schulen ist der Zug längst abgefahren: Wer sich bis dahin noch nicht mit Technik auseinandergesetzt hat, muss erst seine Berührungsangst überwinden.“

Konkrete Umsetzung

„Tag der Mathematik“: Nicht nur die Naturwissenschaften stehen auf dem Plan zur Kooperation mit den Schulen, sondern auch das oft ungeliebte Fach Mathematik kann zum Antrieb für Nachwuchs werden. Wenn allerdings Ingenieure aus ihrem Studium erzählen und lebendige Beispiele finden, wo Mathematik vonnöten ist, dann lassen sich Schüler davon überzeugen, dass es durchaus berechtigt sein kann, die Sinus- oder Kosinusfunktion zu lernen, weil damit in der Praxis beispielsweise eine Sollbruchstelle gefunden werden kann.

Den Ingenieuren macht der Kontakt mit Schülern ebenso Spaß wie die Herausforderung, nicht abstrakt und in Fach-Chinesisch zu sprechen, sondern lebendig zu zeigen, worum es geht, erzählt Markert. Ein Ingenieur ließ sich zu einer pfiffigen Idee inspirieren. Mit einer Schubkarre voller Ausdrücke von Berechnungen eines Computerprogramms betrat er das Klassenzimmer und erläuterte den Jugendlichen, dass früher eine seiner Berechnungen solche Umfänge annahm. Solche anschaulichen Beispiele packen die Schüler. Ein Junge verlor dadurch die Angst vor einem technischen Beruf und studiert jetzt an einer Berufsakademie.

Auch die Lehrer sind angesprochen, und sie können auf Unterstützung durch die Ingenieure zählen. Ein Pädagoge kann beispielsweise bei der Behandlung des Elektromotors einen Experten von WITTENSTEIN in den Unterricht holen, der den Stoff anschaulich präsentiert.



Fotos: WITTENSTEIN

Algebra und Geometrie können auch faszinieren, wie der konzentrierte Blick der Zuhörer am Tag der Mathematik bei WITTENSTEIN beweist.



Einblicke in das Unternehmen bietet der Tag der Ausbildung bei dem Mechatronikspezialisten im Taubertal.

„Kreative Köpfe gesucht“: Wenn für beide Seiten eine Win-Win-Situation entsteht, kann die Partnerschaft auf Dauer funktionieren. Zum richtigen Mischungsverhältnis gehören viele Aktionen, die nicht immer direkt auf die Schüler zielen, sondern ganz allgemein das Unternehmen in der Region präsent sein lassen. Vorstandsvorsitzender Manfred Wittenstein hat den Schülerwettbewerb „Junge kreative Köpfe im Taubertal“ ins Leben gerufen. Erstaunliche Ideen und hochwertige Umsetzungen begeistern jährlich die Jury, die die Preise vergibt. Auch künstlerische oder sportliche Talente werden gefördert.

„Tag der Ausbildung“: Am unternehmenseigenen jährlichen „Tag der Ausbildung“ präsentieren die Auszubildenden die verschiedenen Berufe und das Unternehmen als Zeichen der „gläsernen Ausbildung“. Und die Lehrer erhalten beim ebenfalls jährlichen WITTENSTEIN-Sommerkolleg beispielsweise die Gelegenheit, Gedanken des bekannten Benediktinerpaters Anselm Grün über „Wertschöpfung durch Wertschätzung“ persönlich zu hören.

Hemmnisse

Die Erfolge in der Kooperation sprechen sich auch im Lehrerkreis herum. So hat sich ein gutes Netzwerk aufgebaut. „Das war nicht immer so“, erinnert sich Markert. Einige Anfänge waren durchaus mühsam und teilweise frustrierend, wenn beispielsweise auf Einladungen überhaupt keine Resonanz kam. „Dann muss man weiter suchen und den richtigen Lehrer finden, der sich mit Herzblut einsetzt“, rät sie anderen, die ähnliche Erfahrungen gemacht haben.

Pädagogische Überlegungen

Ingenieure zum Anfassen und weniger die Überflieger sind im Unterricht an den Schulen gefragt. Und für die Mitarbeiter von WITTENSTEIN besteht die Herausforderung, ihren Berufsalltag auf einfache Weise zu beschreiben und zu erklären, spannend und möglichst mit ein wenig Spaß den Stoff aufzubereiten. Darauf sind einige Schulen bereits aufmerksam geworden. Denn auch bei ihnen werden die Nachwuchszahlen niedriger und Veränderungen erforderlich. Einige Pädago-

gen haben realisiert, dass sie ihre Schüler darauf vorbereiten müssen, sich in das Wirtschaftsleben einzugliedern. Folglich müssen sie die Schüler frühzeitig damit vertraut machen.

Markert setzt auf langfristiges Denken und plant jeweils für ein Schuljahr im Voraus anstelle punktueller Maßnahmen. Unterstützt werden diese Aktivitäten durch die Neuorientierung der Lehrpläne in Baden-Württemberg, die naturwissenschaftliches Arbeiten stärken. Allerdings gibt sie auch zu bedenken, dass man die Balance wahren muss und die Klasse oder Schule nicht überrollen darf.

Wie wichtig das stete Werben um neuen Nachwuchs ist, lässt sich an den Bewerbungen für Ausbildungsplätze erkennen. Die klassischen

Lieblingsberufe wie Kaufmann sind weiterhin gut vertreten, aber bei den Technikern wird die Zahl der Interessenten dünn. Dabei hätten einige, die sich jüngst beworben haben, vor Jahren diesen Schritt mit ihrem Zeugnis sicherlich nicht gewagt. Die Noten sind allerdings kein Ausschlusskriterium, sondern nur ein Puzzleteil in dem Bemühen, die richtigen Bewerber zu finden. Denn mancher Jugendliche ist ein Spätstarter und findet dennoch seinen Weg durch die Berufswelt – gefordert und gefördert von der WITTENSTEIN akademie, die eine Weiterbildung und Spezialisierung erlaubt.

Methodensteckbrief

Kategorie: Berufswahl vorbereiten

Bezeichnung des Projekts: Technikthemen im Unterricht

Kurzbeschreibung: Wirtschaft und Technik anschaulich für Schüler machen

Anlass: Nachwuchsmangel, nachlassende technische Eignung

Ziel: Nachwuchsgewinnung, Lernangebote, regionale Aktivität

Zielgruppe: Schüler

Schulform: Realschule, Gymnasium

Externe Partner: Schulen

Interne Partner: Personalleitung, Ingenieure, WITTENSTEIN akademie

Aufwand: nach Anforderung durch die Schulen

Besonderheit: Spannung, Spaß und Anschaulichkeit

Unternehmen: WITTENSTEIN AG, Igersheim, Mechatronik, Antriebe, Medizintechnik

Größe: 1.250 Mitarbeiter, 108 Auszubildende

Lage: ländliches Gebiet (Taubertal)

Projektverantwortliche: Karin Markert, Telefon +49 7931 493-599, k.markert@wittenstein.de

Begleitende Maßnahme

„Was ein Bäcker oder Polizist macht, das erfahren Kinder aus Büchern. Aber es gibt keine Bücher, die ihnen die Welt des Maschinenbaus oder eines Ingenieurs vorstellen“, hat Markert festgestellt – und reagiert: Sie macht sich auf die Suche nach einem Verlag, um das Berufsbild des Ingenieurs kindgerecht aufzubereiten. Auch den Erzieherinnen, die meist ohne einen Bezug zur Technik in ihren Beruf kommen, hilft man gern, einige Grundlagen in Physik oder Chemie zu bekommen, damit der Kindergarten keine technikfreie Zone bleibt.

Mit dem Neubau der WITTENSTEIN talent arena hat WITTENSTEIN ein weiteres Zeichen bei der Nachwuchsförderung gesetzt. In dem gerade wachsenden Gebäude werden die Ausbildungsbereiche im gewerblich-technischen Bereich zusammengelassen. Das Unternehmen integriert so die Nachwuchsförderung und sucht Kooperationen mit Kindergarten und Schule. Denn die Räumlichkeiten, die die Gemeinde zur Verfügung stellt, werden über die Ausbildung hinaus beispielsweise auch für Erfinderworkshops genutzt. Talente werden im Taubertal nicht nur gesucht, sondern mit Systematik gefunden.

Kategorie

**Technik erleben/
bauen**

Spardosenrallye statt Führung durch den Betrieb

Bei Mankenberg müssen die Besucher arbeiten

Eine Betriebsführung der besonderen Art erlebt der Besucher bei der Mankenberg GmbH in Lübeck, deren Spardosenrallye bereits viele begeistert hat. Anstelle des üblichen Vortrags verhilft ein handlungsorientiertes Konzept zu nachhaltigen Eindrücken von dem Unternehmen.

Ziel

„Wir regeln das schon“, lautet das Motto von Mankenberg. Es könnte passender nicht gewählt sein, weil sich dieses Leitmotiv durch das ganze Unternehmen zieht. Der Hersteller von Industrie-armaturen, Druckreglern und Ventilen hält sich an diesen Wahlspruch – vom Auszubildenden bis zum Chef. Die Vorgabe von Geschäftsführer Axel Weidner ist eindeutig: „Wann immer ein Lehrer anklopft, dann läuft die Aktion!“ Diese Haltung genügt jedoch nicht, um aus der Zusammenarbeit mit Schulen automatisch einen Erfolgsschlag zu machen.

Denn zunächst einmal hatte es die üblichen Betriebsführungen bei Mankenberg gegeben und verschiedene Schockwellen, die nicht ausbleiben, wenn verschiedene Welten wie Schule und Unternehmen aufeinanderprallen. Eine Lehrerin hatte Weidner anvertraut, dass sie sich gar nicht vorstellen konnte, in Deutschland noch „so schmutzige Arbeitsplätze wie im Metall verarbeitenden Gewerbe“ zu finden. Diesen Schock verarbeitete der Mankenberg-Chef mit dem ihm eigenen Pragmatismus und der Schlussfolgerung, „die Türen des Unternehmens ganz weit aufzumachen“ und zu zeigen, dass heute in der Produktion saubere Bedingungen fast wie im Labor herrschen.

Weidner hat diese Herausforderung spontan „als soziale Aufgabe“ verstanden: „Wir haben eine Verantwortung in der Gesellschaft und gleichzeitig auch für sie; wer soll uns im Alter versorgen, wenn es keine Menschen mit Arbeit mehr gibt?“ Deshalb hat er sich aufgemacht, das Image des produzierenden Unternehmens zu verbessern.

Konkrete Umsetzung

Viele Lehrer haben die industrielle Realität nie kennengelernt, weder von der technischen noch von der kaufmännischen Seite – und dennoch sollen sie ihre Schüler auf das Berufsleben vorbereiten. Eine Hilfe dazu bieten die Spardosen von Mankenberg. Sie lassen das Thema „Was ist ein Betrieb?“ plastisch und für jeden verständlich werden.

Die Spardosenrallye hat sich innerhalb kurzer Zeit einen Ruf in der Region Lübecks erworben. Wer eine Betriebsführung bei Mankenberg mitmacht, wäre enttäuscht, wenn er das Gelände ohne Spardose verlassen müsste. Sie ist der handfeste Lohn und der Beweis für die eigene Anstrengung, das Unternehmen gründlich erkundet zu haben.

Anders als im Handel, wo fertige Produkte angeboten werden, muss in der Industrie zunächst ein Auftrag geschrieben werden, bevor man etwas bekommt. Die Klasse soll künftig auch erfahren, dass der Kunde etwas in Auftrag geben muss, bevor er etwas kaufen kann und dann erhält. Aus kaufmännischer Sicht muss also für jeden zunächst eine Spardose bestellt werden; dafür erhält man eine Auftragsbestätigung. Dann können die Besucher den Weg ihres Auftrags live mitverfolgen.

Für die angefragte Spardose wird eine technische Zeichnung erstellt. – Lernziel: technische Bemessung. Dann wird eine Stückliste benötigt. Die einzelnen Komponenten müssen angefertigt werden – Lernziel: Tiefziehprozesse kennenlernen. Wenn alle Teile zusammengeschraubt sind, folgt schließlich noch die individuelle Beschriftung mit Hilfe eines elektrochemischen Verfahrens. Fertig ist die Spardose – und wer die Schüler dann fragt, was Mankenberg macht, dem erzählen sie mit leuchtenden Augen von Ventilen und Armaturen, von den Ausbildungsberufen und den Metallfertigungsverfahren. Lernziele: erreicht.



Fotos: Mankenberg



Pädagogische Ziele

„Das handlungsorientierte Konzept hilft den Schülern, möglichst viel in kürzester Zeit zu lernen“, betont Michael Scholz, Schulleiter der Kooperativen Gesamtschule in Reinfeld. Scholz hat das Unternehmen während eines Praktikums intensiv erlebt.

„Es ist unglaublich wichtig, dass man sich persönlich kennt und gegenseitig schätzt“, schildert Scholz seine Erfahrung. Er kennt nahezu jeden Mitarbeiter bei Mankenberg und alle Ausbilder sowie Abteilungsleiter: „Das ist eine hervorragende Ausgangsbasis; denn man muss auch einschätzen können, wann der Kooperationspartner vielleicht überfordert sein könnte.“

„Lehrer profitieren von der Realität“, ergänzt auch Michael Schröter, technischer Leiter bei Mankenberg. Ihr Wissen über die Abläufe in einem Unternehmen ist zu gering, um die Schüler darauf vorbereiten zu können. Ein wesentlicher Unterschied kommt hinzu: Lehrer sind eher Einzelkämpfer, im Unternehmen hingegen hat Teamgeist Vorrang.

Für Schulleiter Scholz steht im Vordergrund die Frage, wie er erreichen kann, dass die Schüler mehr Verantwortung übernehmen. Die Gesamtschule, die sich noch im Aufbau befindet, hat sich an der Arbeitswelt von Anfang an orientiert. Das bedeutet, dass die Schüler die Schlüsselqualifikationen erhalten sollen. Technik ist seiner Ansicht nach im Schulsystem unterentwickelt, deshalb muss sie gefördert werden. „Die Sendung mit der Maus würde nicht funktionieren, wenn Kinder kein technisches Interesse hätten“, betont er. Ihm ist es auch wichtig, dass man von „Eintagsfliegen“ wegkommt und eine systematische Berufsvorbereitung mit aufeinander aufbauenden und vernetzten Aktionen erreicht.

Aufwand

Der Aufwand für die Spardosenrallye war zunächst hoch, bis das ganze Projekt stand. So leicht ist Mankenberg jedoch nicht zu überfordern, denn Weidner hat eine clevere Strategie eingesetzt, um den Aufwand überschaubar zu halten. Die Spardosenrallye läuft inzwischen ohne Beteiligung der erwachsenen Mitarbeiter – die Auszubildenden regeln alles alleine. Immer der älteste Jahrgang ist verantwortlich, die anderen wachsen in die Tätigkeit hinein.

„Ich bin immer noch aufgeregt, wenn es losgeht“, erzählt Jessica Schornik, Auszubildende im dritten Jahr. „Vor dem Beginn ist es schon ein bisschen Stress, um alles zu organisieren“, meint Henning Tietz. Auch er gehört mittlerweile zu den Erfahrenen, die alle Prozeduren bereits hinter sich haben. „Am Anfang gab es Heulen und Zähneklappern“, berichtet Weidner von den Reaktionen, aber inzwischen gehört der Ablauf zu den Selbstverständlichkeiten. Seine Auszubildenden sind mittlerweile so firm in der Präsentation, dass er sie selbst vor Technikern der Fachhochschule referieren lässt. Der Nachwuchs erhält zusätzliche Qualifikationen. Fast automatisch lernt er präsentieren und organisieren – wichtige Kompetenzen für den späteren Berufsalltag.

Kontakt

Eine Willensbekundung allein genügt nicht; auch ein Auftrag mit dem Stempel Chefsache hat nicht ausreichend Autorität, um der Zusammenarbeit zum Durchbruch zu verhelfen. „Manchmal sind es die Zufälle, die zu Glücksfällen werden“, erzählt Weidner freudestrahlend von den Anfängen der Zusammenarbeit des Unternehmens mit Schulen, als die Erfolgsgeschichte der Spardosenrallye noch keineswegs erkennbar war.

Der Zufall hatte ihm den Praktikanten ins Haus geführt, der später Direktor der Kooperativen Gesamtschule geworden ist. Die Begegnung mit ihm gehört ebenfalls zu den Glücksfällen in der Geschichte von Mankenberg.

Daraus ist eine enge Verbundenheit gewachsen, die schließlich auch zum Impuls für die Spardosenrallye wurde. Eine Schulpatenschaft wurde beschlossen. Schule und Unternehmen wollten sich gegenseitig besser kennenlernen. Dafür wurde eine gemeinsame Aktion gesucht, um den Kontakt mit Leben zu füllen.



Ein Pädagogikstudent, der Weidner von Schulleiter Scholz vermittelt wurde, hat ein Konzept entwickelt, um die Schulpatenschaft mit Leben zu füllen und eine lebendige Betriebserkundung zu bieten. Das Projekt ist nicht abgeschlossen, der Anteil der Handlungsorientierung bei der Spardosenrallye wird noch ausgebaut.

Gerade die Schulen haben Weidners Ansicht zufolge im Allgemeinen Nachholbedarf darin zu erkennen, worin ihre Leistung liegen sollte. Wer der Kunde ist und wer den Service leisten muss – auch wenn es viele Gegenbeispiele gibt. Kontakte zu Unternehmen können den Schülern vor Augen führen, wohin die Reise in ihrem Leben gehen wird, und Lehrern offenlegen, wie die berufsrelevanten Fertigkeiten mit dem Lehrplan in Übereinstimmung gebracht werden sollten.

Nachhaltigkeit

Der Mankenberg-Chef konnte sich mit der Perspektivlosigkeit der Schüler nicht abfinden und reagierte mit der ihm eigenen Energie. Für eine gemeinnützige Aktion der Kinderhilfsorganisation Unicef wurden Schüler eingeladen, Spardosen zusammenzuschrauben – und „die Lehrer waren extrem überrascht, wie viel Durchhaltevermögen die Jugendlichen mitbrachten“, freut sich Weidner im Rückblick auf die gelungene Aktion, der noch viele folgen sollen. Auch die Spardosenrallye soll weiter ausgebaut und vervollständigt werden. Sie gehört zu einem Netz von Aktivitäten mit den Schulen.

Methodensteckbrief

Kategorie: Technik erleben / bauen

Bezeichnung des Projekts: Spardosenrallye

Kurzbeschreibung: spielerisches Erkunden des Unternehmens, betrieblicher Ablauf, Organisation, Produktionsablauf, Berufsbilder Zerspanungs- und Industriemechaniker, Industriekaufmann

Anlass: unbefriedigende Betriebsbesichtigungen

Ziel: Nachwuchsgewinnung, Unterstützung der eigenen Auszubildenden, soziales Engagement, gesellschaftliche Verantwortung tragen

Zielgruppe: Schüler, Lehrer, alle Besucher des Unternehmens

Schulform: alle, ab 8. Klasse

Externe Partner: Schulen, Hochschule

Interne Partner: alle Mitarbeiter, insbesondere die Auszubildenden

Aufwand: hoher Entwicklungsaufwand (spezifisch angepasstes Konzept für eine handlungsorientierte Betriebsbesichtigung) durch einen Studenten

Häufigkeit: nach Anfrage, mehrfach pro Schuljahr

Gesamtdauer: jeweils maximal ein halber Tag und Vorbereitung

Besonderheiten: aktive Führung durch das Unternehmen, allein in der Verantwortung der Auszubildenden, handlungsorientiertes Konzept, Entwicklung durch einen Studenten im Praktikum

Unternehmen: Mankenberg GmbH, Lübeck, Industriearmaturen, industrielle Regelventile

Größe: 130 Mitarbeiter, 19 Auszubildende

Lage: kleinstädtisches Umfeld

Projektverantwortlicher: Axel Weidner, Geschäftsführer, Telefon +49 451 87975-62, awr@mankenberg.de

Roboter räumen mit Vorurteilen auf

Jugendliche finden über den Erfinderpreis von Reis Robotics zu Freude an der Technik

Roboter räumen auf, putzen und vielleicht nehmen sie den Kindern in naher Zukunft auch die Hausaufgaben ab. So sehen Träume von Jugendlichen aus, die jedes Jahr ein wenig näher rücken, weil sich Schüler mit Feuereifer daran machen, Helfer aus Metall zu konstruieren. Die Chance zu dieser direkten Begegnung mit Technik ermöglicht ihnen Reis Robotics, die Reis GmbH & Co. KG Maschinenfabrik, Obernburg.

In der Odenwald-Region geben 70 Prozent der Jungen als Berufsziel Ingenieur an – das ist keineswegs verwunderlich. Die herrschende positive Grundstimmung für diesen Bereich der Arbeitswelt legt eine strategische und gut durchgeführte Einrichtung zugrunde. Vor neun Jahren ist der Reis Robotics Invention Award ausgerufen worden. Seitdem wächst die Zahl der Teilnehmer kontinuierlich. Jungen und Mädchen der sechsten Klasse in den bayerischen Gymnasien haben die Chance, um den Preis zu wetteifern.

Motivation

Das Interesse an den technischen Berufen war nicht immer so hoch. Vor einem Jahrzehnt, erinnert sich Dr.-Ing. Eberhard Kroth, Geschäftsführer von Reis Robotics, war die Zahl der Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz bei dem Familienbetrieb zu niedrig, um daraus die benötigten neuen Mitarbeiter zu finden. „Wir brauchen mehr Bewerbungen, und vor allem besser qualifizierte; das wurde uns klar“, schildert Kroth die damalige Situation. Das Unternehmen hatte sich selbst in diese Lage gebracht. Ein Streit mit Betriebsrat und Gewerkschaft hatte zur vorübergehenden Beendigung der Ausbildung geführt. „Darunter litt das Image des Unternehmens; die Folge war das sinkende Interesse an einem Einstieg bei uns“, erläutert Kroth. Abhilfe musste geschaffen werden. Bei dem Roboterhersteller und Systemintegrator suchte man einen strategischen Weg aus der Misere – und erfand den Erfinderpreis für Roboter.

Konkrete Durchführung

Begeistert stürzen sich die Schülerinnen und Schüler der sechsten Klasse auf die Baukästen Mindstorms von Lego, um ihrer Freude am Tüfteln und Basteln Ausdruck zu verleihen. Ein Roboter, der Treppen steigen kann, hat bei der achten Preisvergabe des Reis Robotics Invention Award 2007 gesiegt. Mit Hilfe einer ausgeklügelten Mechanik kann er Stufen auf- und abwärts überwinden und gleichzeitig auch Hindernisse erkennen. Techniker, die sich auch nur ansatzweise mit dem Problem der Bewältigung von Treppen beschäftigt haben, wissen Mut und Kreativität zu schätzen, den die Kinder bewiesen haben.

Wie stark die weiblichen Vertreter sind, zeigt der zweite Platz: Zwei Mädchen haben ihn für die Konstruktion eines Buchsortier-Roboters bekommen, der auf Händeklatschen zum Regal fährt, das Buch anhand der Farbe erkennt und aus dem Regal holt. Die Arbeit der Jury war nicht leicht, denn die Lösungen waren originell, beeindruckend und hervorragend realisiert.

Oft geht es um die Bewältigung typisch alltäglicher Probleme. So haben die Nachwuchsingenieure mit dem Roboter, der unterschiedliche Frühstücksmenüs zusammenstellt, für Hilfe in der morgendlichen Hektik gesorgt. Eine andere Entwicklung hilft beim Einparken, indem sie automatisch eine passende Parklücke sucht. Ein Volleroboter für Container ist entwickelt worden, der vollautomatisch die Position erkennt und ihn transportiert. Zwei Jungen haben Sicherheitseinrichtungen für einen Karnevalswagen entwickelt, um Unfälle zu vermeiden.

Viel Freizeit wird in die Herausforderungen gesteckt. Auch die Schulleiter und Eltern unterstützen diese Zusammenarbeit.

Kontakt

Auch die Experten von Reis Robotics kämpfen mit ähnlichen Problemen wie die jungen Tüftler. Das können die Gewinner bei einer Werksbesichtigung hautnah vor Ort erfahren. So kann man zudem mit dem Vorurteil aufräumen, dass Technik ein Spielzeug für Jungen und die Arbeit in der Industrie immer mit schmutzigen Arbeitsplätzen verbunden ist. Rund 1 000 Kinder sind mit Hilfe der Roboterurse, die an den Schulen stattfinden, bereits frühzeitig und mit Freude an der Technik konfrontiert worden.

So kommen mitunter zehn Gruppen von je zwei bis fünf Sechstklässlern in das Schulungszentrum von Reis Robotics und präsentieren dort ihre Roboter.

Das starke Interesse ist nicht zuletzt das Verdienst engagierter Lehrer. Das Engagement der Betreuungslehrer bei den Roboterkursen und dem Roboterpreis ist intensiv. Darüber hinaus nehmen sich viele Lehrer Zeit für Fortbildungstage, die beispielsweise bei Reis Robotics stattfinden. Verbunden mit einer Betriebserkundung wird die Zeit genutzt, um auch miteinander im Gespräch zu bleiben, so können Themen frühzeitig angesprochen werden. Derzeit beschäftigt sich vieles mit dem Problemkreis, welche Fähigkeiten Schüler heute nicht mehr haben – oder durch zusätzliche Angebote wie die Roboterurse wieder erwerben.



Fotos: Reis

Innovative Robotertechnik für die Automation in Verbindung mit jugendlichem Erfindergeist stärkt Reis Robotics. Der Reis Robotics Invention Award hat bei den Schulen großen Anklang gefunden und für eine steigende Zahl qualifizierter Bewerber für die Ausbildung gesorgt.



Pädagogische Überlegungen

Der Lernerfolg durch den Erfinderwettbewerb ist bei den Schülern groß: Das unterstreicht aktuell auch die Menge an qualifizierten Bewerbungen beim Roboterhersteller, der mit weltweit 1 000 Mitarbeitern 120 Millionen Euro Umsatz im Jahr 2007 erzielte.

Bewusst wird auf das Interesse von Mädchen geachtet. Sie sind bei den Wettbewerben immer vertreten, allerdings sind ihre Lösungsansätze meist von anderen Alltagsbedingungen als bei den Jungen geprägt. So konstruieren die Schülerinnen beispielsweise eher technische Gehilfen zum Putzen, Kakaogetränke-Mischen oder zum Kaffee-Servieren – aber keineswegs mit weniger Geschick.

Der Reis Robotics Invention Award wird als Vorstufe zum Wettbewerb „Jugend forscht“ gesehen. Das Ziel von Reis-Chef Kroth: „Wir wollen neugierig machen und anspornen.“

Beim Experimentieren können die Schüler erste Erfahrungen mit Bau und Programmierung einfacher Roboter machen. Die Mindstorm-Baukästen enthalten einen programmierbaren Legostein und Elektromotoren, Sensoren, Pneumatik- sowie Technikbauteile, um autonome und interaktive Systeme zu konstruieren und zu programmieren. Die Kästen sind schöne Beispiele für eingebettete Systeme („Embedded Systems“) mit elektromechanischen Teilen, die vom Computer gesteuert werden. Sie können hervorragend als Lehrmittel verwendet werden, und sie haben ihren Zweck als „Lockmittel“ für Interesse am Ingenieurberuf im Odenwald erfüllt. Reis Robotics hat ein großes Kontingent an Startbaukästen gestiftet, und der Schule, die den Sieger stellt, winken weitere Ausstattungen.

Jedes der vier Gymnasien in der Region hat fünf Baukästen erhalten. Einmal jährlich erhalten sie die komplexe Aufgabenstellung mit dem Ziel, einen Prototyp zu bauen. Schülern müssen sich die Entwürfe bei einer Jury durchsetzen, bevor sie für den Reis Robotics Award nominiert werden.

Nachhaltigkeit

Der Reis Robotics Invention Award ist 2007 zum achten Mal vergeben worden. Zusammen mit der finanziellen Unterstützung erhält die siegreiche Schule einen weiteren Baukasten, mit dessen Hilfe sich beim nächsten Wettbewerb noch mehr Tüftler ans Werk machen können.

Methodensteckbrief

Kategorie: Technik erleben / bauen

Bezeichnung des Projekts: Reis Robotics Invention Award

Kurzbeschreibung: aktive Herangehensweise an Schulen, starke Resonanz, stetige Erweiterung der Aktion

Anlass: Bewerbmangel, Suche nach hoch qualifizierten Mitarbeitern, nachlassende Qualität der Bewerber

Ziel: Begeisterung für Technik und Erfindergeist wecken, Nachwuchsgewinnung, Unternehmensimage stärken

Zielgruppe: Schüler der 6. Klasse

Schulform: Realschule und Gymnasien

Externe Partner: Schulen der Region

Interne Partner: Geschäftsführer, Schulungszentrum

Aufwand: mehrere Tage mit Vorbereitung, Qualifizierung, Bewertung der Arbeiten

Häufigkeit: einmal pro Jahr

Gesamtdauer: jeweils Präsentation von mehreren Prototypen vor einer Jury

Besonderheit: Wettbewerb, Preisverleihung, strategische Imagestärkung, Konstruieren und Entwickeln mit einem handelsüblichen Baukasten

Unternehmen: Reis Robotics, Reis GmbH & Co. KG Maschinenfabrik, Obernburg, Robotik + Automatisierung, Robotersysteme

Größe und Azubizahl (Obernburg): 750 Mitarbeiter, 95 Auszubildende

Lage: ländliches Gebiet

Projektverantwortliche: Dr. Eberhard Kroth, Telefon +49 6022 503-821, gls@reisrobotics.de, Axel Fischer, Telefon +49 6022 503-510, a.fischer@reisrobotics.de

Kategorie

Unternehmensprozesse
Unternehmensprozesse
verstehen lernen
verstehen lernen

Kinder konstruieren Kleiderhaken

Betriebliche Abläufe werden für junge Schüler bei TRUMPF anschaulich

Zwei Projekte besonderer Art absolvierten die Schüler der dritten und vierten Klasse an der Theodor-Heuglin-Schule bei Ditzingen im Kreis Ludwigsburg. Die TRUMPF Gruppe, Ditzingen, lädt Kinder ein, wirtschaftliche Abläufe kennenzulernen, und will ihnen gleichzeitig einen Vorgeschmack auf die schönen Seiten technischer Berufe geben.

Konkrete Umsetzung: 1. Projekt (Produktentstehungsprozess)

Auszubildende zeigten den Schülern der dritten Klasse den Produktentstehungsprozess: Bei einem Aktionstag im Unternehmen führten sie vor, wie man ein Modell mit Hilfe moderner CAD-Software in die Steuerung einer Laserschneidemaschine überträgt und die Form aus Blech schneidet. Für die Jungen und Mädchen waren verschiedene Stationen vorbereitet, an denen sie die Schritte von der Zeichnung bis zum fertigen Modell erlebten. Die Kinder durften auch selbst aktiv werden und die Löcher für die Wandaufhängung der Kleiderhaken selbst bohren – ein Moment, der im Rückblick meist als Höhepunkt bezeichnet wurde. Diesen Moment der Aktivität fanden alle „super“.

Mit einem ganzen Rucksack voller Erfahrungen und Eindrücke verließen die Kinder das Unternehmen nach einem spannenden und erfüllten Tag. Mehrfache Besuche im Unterricht oder im Unternehmen wurden mit einer besonderen Stunde abgeschlossen.

Mathematikstunde einmal ganz praktisch: Das Thema Messen und Maßeinheiten lernten die Schüler bei TRUMPF am Beispiel eines unterirdischen Gangs, eines Fußballs oder eines Haares kennen – Mathematik einmal anders: nämlich plastisch, verständlich und einprägsam.

Konkrete Umsetzung: 2. Projekt (Start-up-Unternehmen)

Der Kontakt mit diesen Schülern sollte nicht abreißen: Dafür sorgten ein Jahr später Muffins. Im Anschluss an das stark technisch orientierte Projekt mit Kleiderhaltern hat TRUMPF mit der nun vierten Klasse ein Wirtschaftsplanspiel organisiert. Im Alter von nur zehn Jahren zeigten sich einige Schüler schon als alter Hase, wenn es um wirtschaftliche Prozesse von der Idee über den Businessplan, die Gründung bis zur Bilanz eines Unternehmens geht. Sie konnten von ihren Erfahrungen aus dem vorangegangenen Projekt enorm profitieren. Die Klasse hat für ihre Leistung sogar einen Preis der Wissensfabrik auf Bundesebene erhalten.

Bevor sie in Marketing und Produktion eingestiegen sind, haben die Jungunternehmer mit tollen Geschäftsideen zunächst Geldgeber finden müssen. Die Kreditgeber wollten für das Startkapital von 80 Euro selbstverständlich auch Sicherheiten, wie im richtigen Wirtschaftsleben. Die bekamen sie in Form von Lieblingstofftieren der Kinder.

Bei der Herausgabe der Stofftiere gab es teilweise sogar ein bisschen Nervenflattern, ob man die Kuschtiere auch zurückbekommt, erzählt Ausbildungsleiter Andreas Schneider, aber alle beteiligten sich – ohne Ausnahme. Und dann ging es los mit der Auswahl des richtigen Rezepts und dem Kalkulieren der Verkaufschancen.

Bei der Herstellung von Teig ging es streng zu: Für ein Schleckermäulchen gab es sogleich einen Rüffel, weil weniger Teig die Ertragschancen mindere. Der große Verkaufserfolg am ersten Tag – in fünf Minuten waren alle gebackenen Muffins verkauft – führte zur Suche nach neuen Märkten und Absatzchancen. Selbst der Fabrikverkauf bei TRUMPF endete mit einem leeren Lager. Erfolg auf der ganzen Linie: Bei der Bilanzvorlage der Muffin-Produzenten blieb ein erklecklicher Gewinn zu vermelden.

Vorbereitung

Zunächst ist ein Kooperationsvertrag abgeschlossen worden, um die Nachhaltigkeit auf beiden Seiten zu dokumentieren. Ein Projektplan mit genauer zeitlicher Schiene führte durch das Schuljahr. Ein Konzept half zur Vorbereitung verschiedener Unterrichtseinheiten. Dazu gehörte auch der regelmäßige Gedankenaustausch über Inhalt und Umsetzbarkeit in Schule und Betrieb. Die komplexen betrieblichen Abläufe wurden kindgerecht aufbereitet.

Die Schüler lernten in der Kreativitätsphase sehr anschaulich, welche Schritte notwendig sind, wenn ein Unternehmen beispielsweise einen Kleiderhaken produzieren will. In fünf Kleingruppen erarbeiteten die Kinder verschiedene Entwürfe, die vor der Klasse präsentiert wurden. Schließlich wurden die geeignetsten ausgewählt. Spielerisch gelangten sie zu den im Vorfeld definierten Lernzielen wie Kleingruppenarbeit, Teamarbeit, Präsentationen und demokratische Verhaltensregeln.

„Sehr emotional ging es teilweise zu, es gab sogar Tränen, weil einer der Entwürfe nicht durchkam“, berichtet Ausbilder Gerrit Velten. Vor dem nächsten Schritt, dem Bau eines Modells, konnten jedoch alle zufriedengestellt werden, freut er sich. Am Modell aus Karton wurden die schwachen Stellen ihrer Entwürfe erkannt und verbes-

sert. „Bei kleinen, engen Formen geht Schneiden in der dicken Pappe schwer, dann wird es im Blech auch schwierig“, lautete eine der wichtigen Erkenntnisse. Mit den Fingern als Haken wurde getestet, ob die Konstruktion denn überhaupt halten wird und wie viele Kleidungsstücke nebeneinander passen. Es folgte die Umsetzungsphase. Daran schlossen sich Fortbildungsmaßnahmen für Lehrer an. Der Schwerpunkt lag auf der Vermittlung theoretischer und praktischer Kenntnisse im naturwissenschaftlichen Bereich.

Kontakt

Ein wichtiger Punkt war der Kontakt mit einer Partnerschule, die einen innovativen Ansatz sucht. Damit ist ein ähnliches Kulturelement gefunden worden, das auch TRUMPF kennzeichnet.

Bei einem einwöchigen Praktikum in der Lehrwerkstatt von TRUMPF konnten die Lehrer die Firmengegebenheiten und die -kultur kennenlernen. Die Eltern erhielten eine Betriebsbesichtigung während eines Elternabends und lernten die Inhalte und Ziele der Wissensfabrik kennen. Außerdem wurden sie informiert, was ihre Kinder im Unternehmen machen und wer sie betreut.

Bei einem Besuch in der Schule lernten sich Velten und die Kinder der dritten Klasse näher kennen. Dabei wollten die Kinder „alles über den Mann von TRUMPF“ wissen. Gute Vorkenntnisse brachten sie auch mit, was sich an Fragen zeigte wie der nach der Länge des „Geheimgangs“: Zwei Betriebsteile von TRUMPF werden über einen unterirdischen Gang miteinander verbunden.

Motivation, Nutzen, Effekte

Die Erfahrung, dass immer mehr Auszubildende mit mangelnden Kompetenzen kommen, hat zu der Überlegung geführt, dass das Unternehmen nicht erst während der Ausbildungszeit nachbessern will, sondern schon während der Schulzeit zu einer besseren Vorbereitung auf den Beruf führen will. Denn, so TRUMPF: „Wir arbeiten im Premiumsektor, und da brauchen wir Premium-Mitarbeiter.“



Fotos: TRUMPF

Stolze Produzenten: Von der Planung über das Modell bis zum fertigen Produkt dürfen Schüler der dritten Klasse die Herstellung eines Produkts aus Blech erleben.



Sanja hat die Maschine gut im Griff: Bei der Produktion von Kleiderhaltern durften die Kinder fleißig mithelfen.

Der Zugang zu Naturphänomenen, technischen Anwendungen und zur Technik selbst steht im Vordergrund. Allerdings genügt der Fokus auf Technik nicht, wie erkannt wurde. Erst durch den Blick auf das Gesamtsystem und das Zusammenspiel aller konnte die Herausforderung gemeistert werden.

Mit dem Projekt „Kinder entdecken Wirtschaft“ (KIEWIS) hat TRUMPF dem Nachwuchs einen lebendigen Einblick in die Welt der Wirtschaft erlaubt. „Wer einmal die Begeisterung der Kinder gespürt hat, der kann solche Projekte nicht mehr fallen lassen“, berichtet Ausbildungsleiter Schneider und strahlt schon bei dem Gedanken an die lebendigen Kontakte mit den Kindern. „Wir stellen hochtechnologische Produkte her. Da brauchen wir die passenden Mitarbeiter dazu.“ Mit den KIEWIS-Projekten hilft TRUMPF mit, die Begeisterung für Technik schon im Kindesalter zu wecken.

Zusätzlich gibt es einen besonderen Ansporn für Auszubildende. Einigen wurde vor der nachwachsenden Generation sogar ein bisschen bange, spürte Velten. Denn die Schüler lernten beispielsweise an den CAD-Programmen wesentlich schneller, und einige verstanden schon innerhalb einer Stunde, wie die Arbeit funktioniert. Der Auszubildende, der ihnen die Einweisung gab, fragte sich hinterher, warum er dafür zwei Tage benötigte, was die Besucher in einer Stunde begriffen hatten.

Viel Mühe bereitete es, das erste Konzept zu erarbeiten. Dann konnte allerdings festgestellt werden: Dieses Projekt funktionierte als Türöffner für alle weiteren Projekte. Nach dem Pilotprojekt ist TRUMPF „überrannt worden“ mit Anfragen. Das zweite Projekt „lief fast von selbst“, erzählt Velten. Kleingruppenfindung, Teamarbeit und die weiteren Ziele waren bereits gelernt und immer noch vorhanden.

Zudem ist ein Vorurteil beseitigt worden: Mädchen haben in diesem Alter keine Angst vor Technik, sondern sind beherzt dabei. Das zeigte sich beispielsweise an den Bohrmaschinen, wenn sie den Jungen die Hebel aus der Hand nahmen und sagten: „Jetzt lass mich mal!“ Auch die Pädagogen durften Erfolge feiern. Der Sinn von Schule rückt in ein anderes Licht, wenn Schüler fragen, was sie tun müssen, um später einmal bei TRUMPF lernen zu dürfen – und Auszubildende antworten, dass man sich dafür in der Schule anstrengen muss.

„Kinder können sehr gut mit Zahlen umgehen“, urteilt Velten nach den Erfahrungen mit dem zweiten Projekt. Schneider ergänzt: „Wir trauen Kindern oft zu wenig zu und sind dann überrascht, wie strategisch und planvoll sie denken können.“ Auch mathematische Formeln wie Prozentrechnen lassen sich auf diese Weise spielerisch einüben.

Ziele

Angestrebt war eine aktive Verknüpfung von Schule und Unternehmen. Die kindliche Lebenswelt sollte um eigene Kenntnisse von Betrieb und betrieblichen Abläufen erweitert werden. Ausgangspunkt der Überlegungen war die Tatsache, dass ein längerfristiges Engagement erwünscht ist. Denn häufig handelt es sich bei Aktionen mit Schulen um Vormittagsaktionen wie Betriebsbesuche, deren Wirkung schnell verpufft. Das erschien nicht nachhaltig genug. Deshalb sollten die dritte und vierte Klasse immer wieder kontak-



Mit der Geschäftsidee, Muffins zu verkaufen, haben sich die Schüler der vierten Klasse Erfahrungen für den Start eines Unternehmens erarbeitet.

tiert und begleitet werden. Die Kinder sollten nun über einen längeren Zeitraum intensiver betreut werden. Kristallisationspunkt im ersten Projekt war die Gestaltung und Konstruktion eines Kleiderhalters – selbstverständlich aus Blech. Beim zweiten Projekt ging es um die Gründung und Entwicklung eines Unternehmens.

Bewährtes muss auf beiden Seiten der Kooperationspartner immer wieder in Frage gestellt werden. Lust auf Neues muss vorhanden sein. Es gehört auch ein Schuss visionäres Denken dazu, und vor allem ist eine gewisse Stehauf-Mentalität erforderlich, bis man die richtige Schule mit den passenden Mitstreitern findet, um solche Projekte zum Erfolg zu führen.

Hemmnisse

Bei der Suche nach einer Zusammenarbeit mit Schulen wird immer wieder eine mangelnde Flexibilität der Schulen erkennbar. Der Stundenplan steht zu sehr im Vordergrund und engt die Handlungsspielräume ein. So sollte Schule mehr in der Lage sein, adäquat auf Veränderungen eingehen zu können.

Pädagogische Überlegungen

Die Lebenssituation der Kinder wurde berücksichtigt: Die zwei Bereiche Schule und Familie wurden erweitert um die betriebliche Welt. Viel gearbeitet wurde mit den sozialen Beziehungen. „Erstaunlicherweise“, so ein Kommentar von Velten, „gab es sehr wenig turbulente Phasen; es war manchmal spannend, aber es hat immer funktioniert.“

Einer der Kernpunkte der Projekte lautete, die Kinder ernst zu nehmen und sie gewissermaßen wie junge Erwachsene zu behandeln. Sie sollten mehr Freiheit in ihrem Tun erhalten, damit sie auch ihrem Können entsprechend handeln durften.

Deutlich wurde, dass Kinder sichtlich aufblühen und sich auch das soziale Beziehungsgeflecht ändert, wenn sie selbst anpacken dürfen. Dafür muss man ihnen allerdings etwas zutrauen und ihnen auch die Chance geben, Verantwortung zu übernehmen. Wie beim Projekt in der dritten Klasse ist auch beim Projekt mit der vierten Klasse für die Kontrolle des Lernerfolgs immer wieder der Vergleich herangezogen worden: Wie machen es die Kinder und wie verhalten sich die Profis?

Die wechselnden Lernorte Schule und Unternehmen helfen ihnen, sich in einem neuen Kontext zurechtzufinden.

Die Ziele des Wirtschaftsplanspiels (Projekt 2) lauteten:

- wirtschaftliche Zusammenhänge für Grundschüler greifbar zu machen
- unternehmerisches Denken und Handeln fördern
- Wirtschaft als Bestandteil der kindlichen Erlebniswelt zu positionieren.

Nachhaltigkeit

„Das Pilotprojekt war ein Erfolg“, schildert Ausbilder Gerrit Velten den Versuch, jungen Schülern den Entstehungsprozess von Produkten nahezu bringen.

Als Kinder durch die unterirdischen Gänge tobten und ungewohntes Leben an etliche Arbeitsplätze brachten, „da war ein Leuchten auf den Gesichtern der Kollegen zu erkennen“, erinnert sich Schneider an die Erfahrungen während des Besuchs der Schulklassen. Dieser Effekt bringt auch eine Verbesserung im sozialen Klima des Unternehmens mit sich, dessen ist er sich sicher, und er freut sich über die offene Begegnung mit dem Nachwuchs.

Evaluation

Im Auftrag von TRUMPF hat das Transferzentrum für Neurowissenschaften und Lernen (ZNL) in Ulm das Projekt KIEWIS auf seine Akzeptanz bei Eltern und Lehrern sowie auf seine Wirkung bei den Schülern überprüft. Die Ergebnisse bestätigen die Erwartungen von TRUMPF.

Das Projekt wird von Schülern, Eltern und Lehrern durchweg als positiv beurteilt und erfreut sich großer Akzeptanz. Auch hat sich gezeigt, dass das Arbeiten mit der Bohrmaschine in der Beliebtheitskala der Kinder ganz weit oben rangiert. Die Ergebnisse zeigen einen Wissenszuwachs der Kinder in Bezug auf projektspezifische Fertigkeiten wie Bohren oder Arbeiten mit Blech. Weiterhin konnte gezeigt werden, dass sich auch die Einstellungen gegenüber einigen handwerklichen Tätigkeiten verändert haben. So finden die Kinder das Arbeiten mit der Bohrmaschine nach dem Projekt spannender und nützlicher als vor dem Projektstart.

Michael Fritz, früherer Lehrer und jetzt Geschäftsführer des ZNL, unterstreicht: „Die Ergebnisse belegen eine ganz alte Erkenntnis: Kinder wollen ernst genommen werden. Sie wollen handeln, richtig arbeiten, mit echtem Werkzeug echte Produkte erstellen. Dafür strengen sie sich gerne an. So entstehen in den Gehirnen der Kinder Spuren, die die Basis sind für Fähigkeiten und Haltungen, wie die Unternehmen sie bei ihren – künftigen – Mitarbeitern suchen: Neugier, Problemlösekompetenz und Leistungsfreude.“

Ausblick

Überraschend für die Ausbilder bei TRUMPF war die klare Erkenntnis, dass die Zielgruppe für Nachwuchsgewinnung viel jünger sein muss, als bisher angenommen wurde. Der Erfolg dieser Pilotprojekte und die außergewöhnliche Resonanz sind mit einem Wermutstropfen verbunden: Die Anfragen von Schulen mit Bitte um Kooperation häufen sich, aber die Kapazitäten von TRUMPF sind erschöpft. Die Basis ist bereit. Nun liegt das Augenmerk auch auf der Notwendigkeit, Mitstreiter bei den Aktionen für die Suche nach jungen Talenten zu gewinnen.

Methodensteckbrief

Kategorie: Unternehmensprozesse verstehen lernen

Bezeichnung der Projekte: KIEWIS, KIEWIS-WIPS

Kurzbeschreibung: 1. Produktentstehungsprozess kennenlernen, 2. Kinder entdecken Wirtschaft durch Gründung eines Unternehmens

Anlass: mangelnde Bewerberqualität, Nachfragen der Schule

Ziel: Nachwuchsentwicklung, Lernangebote, Unternehmensimage, soziale Verantwortung, Heranführen an Technik und wirtschaftliche Prozesse

Zielgruppe: Schüler, Altersgruppe neun und zehn Jahre, jeweils eine Klasse

Schulform: Grundschule

Externe Partner: Wissensfabrik, Lehrer, Eltern, Schulamt, Hochschule, Oberbürgermeister, Transferzentrum für Neurowissenschaften und Lernen (ZNL) in Ulm

Interne Partner: Leiter Ausbildung und Koordination in der TRUMPF Gruppe, Ausbilder (vollzeitbeschäftigt mit den Kooperationsprojekten)

Aufwand gesamt pro Jahr: 1 Person zuständig (Ausbilder), 1 Person leitend und unterstützend (Ausbildungsleiter)

Aufwand spezifisch: mehrfache Besuche über mehrere Stunden sowohl in Schule als auch im Unternehmen, intensive Vorbereitung und Nachbereitung; lange und gründliche Vorbereitungsphase für das erste Projekt, Elternabend, Pilotprojekt fungiert als Türöffner und erleichtert die weitere Arbeit wesentlich

Häufigkeit: ein Projekt pro Schuljahr, aufeinander aufbauend

Besonderheit: Förderung des technischen und wirtschaftlichen Verständnisses

Sekundärzielgruppe: Lehrer

Unternehmen: TRUMPF Gruppe, Ditzingen

Produkte: Werkzeugmaschinen, Laser, Elektronik, Medizintechnik

Größe und Azubizahl: 2000 Mitarbeiter und 110 Auszubildende bei TRUMPF am Standort Ditzingen, 7500 Mitarbeiter weltweit

Lage: Ditzingen, kleinstädtisches Umfeld am Rand der Großstadt Stuttgart

Projektverantwortliche: Andreas Schneider, Telefon +49 7156 303-30977, andreas.schneider@de.trumpf.com; Gerrit Velten, +49 7156 303-30347, gerrit.velten@de.trumpf.com

Kategorie

Frauenförderung
Frauenförderung

Signale erfolgreich für Frauenförderung gestellt

WERMA lässt sich vom Mangel an Technikern nicht ausbremsen / Kampf um Talente

Der Mangel an qualifizierten Mitarbeitern bremst die Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus. Einer der Gründe ist das traditionell geringe Interesse von Frauen an Technik. Die WERMA Signaltechnik GmbH + Co. KG, Rietheim-Weilheim im Landkreis Tuttlingen, setzt bei dieser Problematik den Hebel an, um das Gleichgewicht der Geschlechter unter den Ingenieuren zu verbessern und langfristig mehr Techniker zu gewinnen.

Die Zahl der WERMA-Mitarbeiter hat sich im Verlauf der vergangenen zehn Jahre verdoppelt. In diesem Jahr soll ein Umsatz von 25 Millionen Euro erzielt werden. Jedoch droht das weitere Wachstum zu stagnieren, weil kreative Nachwuchskräfte knapp sind. Es handelt sich um die üblichen Probleme für ein mittelständisches Unternehmen in einer ländlichen Region, aber man reagiert darauf nicht mit den üblichen Mitteln.

Strategie

Das Familienunternehmen setzt Signale für neue Wege. Dabei fiel der Blick auf die Frauen – eine Gruppe, die in vielen technischen Berufen unterrepräsentiert ist. Üblicherweise wird Männern die Rolle des Erfinders zugeschrieben, im Comic ist es beispielsweise Daniel Düsentrub. „Frauen sind jedoch in vielen Bereichen besser als Männer“, meint WERMA-Geschäftsführer Günter Kirn, der aus Erfahrung sprechen kann. Immerhin sind knapp 60 Prozent seiner Belegschaft von weltweit 190 Mitarbeitern weiblichen Geschlechts.

Vor allem in der Montage, wie auch im Vertrieb und selbst im Außendienst sind die weiblichen Mitarbeiter bereits jetzt paritätisch oder in der Mehrzahl vertreten. Lediglich die Entwicklungsabteilung und der Werkzeugbau sind reine Männerdomänen – ein Nachteil für das Unternehmen, das mit Forschung und Fabrikation in einem Hochlohnland verwurzelt ist? Bei WERMA ist man davon überzeugt. Da das Unternehmen stark von neuen Produkten sowie neuer Technologie abhängig ist, hat man sich entschlossen, gezielt etwas gegen diesen Nachteil zu unternehmen. „Es lag eigentlich auf der Hand“, unterstreicht Kirn im Rückblick. Der Kontakt zwischen Frauen und Technik wird bewusst gefördert, seitdem man sich über das Potenzial dieser Bevölkerungsgruppe bewusst geworden ist.

Konkrete Umsetzung

Bei den Schülerinnen der allgemeinbildenden Gymnasien war die Voraussetzung für eine Betriebsbesichtigung schnell beschrieben: „Bei uns war Technik bisher kein Thema in der Schule“, hieß es. Folglich waren auch keine Vorstellungen vorhanden, welche Projektarbeit man in Angriff nehmen könnte. Das änderte sich jedoch beim Rundgang durch die Fertigung der Signalgeräte schnell. Kreativität war gefragt und konnte umgesetzt werden.

Fünf Mädchen eines technischen Gymnasiums waren deutlich näher an technischen Fragestellungen. Zwei Schülerinnen kamen schnell zur Sache: Die Produktpalette des Signaltechnikherstellers brachte sie auf die Frage, wie die Platine für ein frequenzgesteuertes Discolicht konzipiert werden müsste. Das Prinzip war klar, die praktische Umsetzung dauerte einiges länger. Daraus wurde eine intensiv betreute Projektarbeit, die auch die Mitarbeiter in der Entwicklungsabteilung von WERMA wegen der damit verbundenen technischen Herausforderung faszinierte.



Fotos: WERMA

Der Bau eines Discolichtwürfels reizte auch die Techniker von WERMA. Sie unterstützten die Projektarbeit von zwei Mädchen nach Kräften.



Kreativ mit dem Material aus der Restekiste: Kindergartenkinder bauen begeistert Kunstwerke.

Die Frage der Schülerinnen war keine zufällige Eingebung, sondern beruhte auf einer größeren Offenheit gegenüber Technik, die eine von ihrem Vater vermittelt bekommen hatte, wie sie selbst zugab. Kein Wunder, dass ihr Studienwunsch bereits ausgeprägt war: Maschinenbau. Auch bei den vier anderen Mädchen dieser Gruppe war „etwas Technisches“ als Studienfach unumstritten – beste Voraussetzungen für die weitere Betreuung durch Mitarbeiter des Unternehmens.

Begleitende Maßnahmen

Von Aktionstagen für Frauen, über den Girls' Day bis zu Projektarbeiten reichen die speziellen Angebote, die im Lauf der Jahre unterschiedlich angenommen und erweitert oder verändert wurden. Denn es geht keineswegs darum, eine bestimmte Frauenquote zu erfüllen. Frauen erhalten eine gezielte Ansprache, eine technische Hinführung und einen Startbonus – dann müssen auch sie „ihren Mann stehen“, wie es in der Industrie so gern heißt.

Hemmnisse

Zur Suche nach technisch begabten Frauen gehört bei vielen Firmen auch die Teilnahme am Girls' Day. Schülerinnen erhalten Einblick in jene Berufsfelder, die Mädchen bei der Berufswahl eher selten in Betracht ziehen. Das Ziel dieses Tages ist es, Kontakte zu ermöglichen, die für ihre Berufswahl hilfreich sind, und den Erfahrungshorizont durch Kontakt mit bestimmten Arbeitsplätzen zu erweitern. Auch WERMA hat diese Chance wahrgenommen, aber

festgestellt, dass „die Streuverluste sehr hoch“ sind, lautet das Fazit des Geschäftsführers. Auch durch spezielle Schnuppertage, die von Projektteams eigens vorbereitet wurden, „kann die Vorstellung, dass Technik eine Männersache ist, nicht überwunden werden“, weiß Kirn aus Erfahrung. Hier wünscht sich WERMA mehr Unterstützung durch die Bundesagentur für Arbeit.

Pädagogische Überlegungen

Gerne greift man bei WERMA auch mal zu leichten Provokationen. „Sind Frauen die besseren Ingenieure?“ lautete der Titel einer Veranstaltung, die sich Aufklärung vor der Berufswahl zum Ziel gesetzt hatte und auf überraschend große Resonanz gestoßen ist, wie Marketingassistentin Cornelia Lüth erzählt.

Gymnasiastinnen aus dem Umland wurden zu einem Workshop eingeladen. Sie erhielten Einblick in die Arbeit des Unternehmens und einen Ausblick auf die Berufswahl. Dabei wurden die Vorteile technischer Berufe erläutert und auch in Beziehung zu den spezifisch weiblichen Stärken wie Kreativität, mathematische Begabung oder Teamgeist – die wichtigste Voraussetzung heutzutage für Unternehmen – gesetzt.

Kontakt

„Immer wieder bewerben sich junge Frauen mit hoher naturwissenschaftlicher Begabung für ein kaufmännisches Studium“, erzählt Kirn. Diese Bewerberinnen werden gezielt über die Möglichkeit eines technischen Studiums informiert. Oft sind die jungen Frauen überrascht von dieser Perspektive, weil sie sich die Frage nach einer technischen Karriere nie gestellt haben. Diejenigen, die sich aufgeschlossen zeigen, werden zu einem persönlichen Gespräch und einem Besuch speziell in der Entwicklungsabteilung eingeladen – mit zunehmendem Erfolg.



Eine Absaugvorrichtung für Lötdämpfe gehörte zu den außerordentlichen Projektarbeiten, die durch Zusammenarbeit mit Schülerinnen eines regionalen Gymnasiums entstand.

Warum sie sich denn für Marketing entschieden habe, fragte Kirn eine Bewerberin mit guten Noten in den technisch orientierten Fächern. Diese erzählte offen, dass ein Verwandter ihr geraten habe, einen Beruf im Büro zu wählen. „In diesem Fall ein schlechter Rat“, findet Marketingassistentin Lüth, denn mit der Wahl eines technischen Studiums halten sich die Bewerberinnen beide Wege offen. Der Wechsel in den kaufmännischen Bereich ist später möglich – umgekehrt nicht.

Nachhaltigkeit

Das Unternehmen geht schon lange behutsam und nachhaltig vor. Mädchen werden nicht umgepolt, sondern ihre Neigungen und Interessen werden berücksichtigt. Wenn dann eine technische Affinität aufblitzt, achtet man besonders darauf.

„Der Gedanke ist nur ein Blitz zwischen zwei langen Nächten; aber dieser Blitz ist alles“, heißt es im Unternehmensprofil. Blitze haben für einen Hersteller von Signaltechnik enorme Bedeutung. Die Erkenntnis hat sich nicht nur beim Thema Frauen und Technik durchgesetzt, sondern zieht sich durch das ganze Unternehmen. Die Gleichstellung der Geschlechter war schon immer „selbstverständlich“, betont Kirn. Es gibt viele Modelle für Teilzeitarbeit. „Dadurch entsteht auch eine Gewinn-Situation für das Unternehmen“, erläutert er, denn die Mitarbeiter gehen engagiert an ihre Arbeit. „Auch wenn diese Aktionen zeitintensiv sind und hohen Einsatz fordern, engagieren wir uns gerne, um Frauen auf technische Berufe neugierig zu machen und sie zu begeistern“, sagt der WERMA-Chef. „Denn wir haben gesehen: Der Einsatz lohnt sich!“ Das Engagement trägt Früchte. Drei Bewerberinnen haben das Studium zur Maschinenbauingenieurin begonnen. Sie werden praxisnah an der Berufsakademie ausgebildet. WERMA kann mit Daniela Düsentrieb rechnen, denn ihr Kommen ist bereits absehbar.

Methodensteckbrief

Kategorie: Frauenförderung

Bezeichnung des Projekts: „Sind Frauen die besseren Ingenieure?“

Kurzbeschreibung: Informationstage für Mädchen, Analyse der Bewerbungen

Anlass: Nachwuchsmangel, persönliches Engagement

Ziel: Nachwuchsgewinnung, Ausbildung, Ingenieur Nachwuchs fördern, Unternehmensimage, ideelle Ziele, besondere Zielgruppe

Zielgruppe: Frauen, Schülerinnen der 12. Klasse

Schulform: Gymnasium, 12. Klasse

Externe Partner: Gymnasien, Netzwerk dreier Landkreise

Interne Partner: Geschäftsführer, kaufmännischer Leiter

Aufwand: Gespräche, Workshops

Häufigkeit: regelmäßig

Besonderheiten: spezielle Ansprache für Mädchen, Interesse an Technik wecken

Unternehmen: WERMA Signaltechnik GmbH + Co. KG, Rietheim-Weilheim, Hersteller von elektrischen Geräten, Signaltechnik

Größe: 190 Mitarbeiter, 16 Auszubildende

Lage: ländliches Gebiet

Projektverantwortlicher: Michael Nölle, Telefon +49 7424 9557-134, michael.noelle@werma.com

Kategorie

**Lehrerfortbildung/
Lehrerfortbildung/
Lehrerpraktika
Lehrerpraktika**

Technik zum Anpacken für Lehrer

PlaTeG lebt mit den physikalischen Gesetzen

Um das Interesse an technischen Berufen zu wecken, engagiert sich die PlaTeG GmbH in Siegen, ein Unternehmen der PVA-TePla-Gruppe, besonders in der Zusammenarbeit mit Lehrern.

Begleitende Aktionen

Eine kostenlose Einführung in Plasmaphysik und Oberflächenbeschichtung haben die Besucher erduldet, allerdings nicht ohne Bezug zu ihrem Leben. Hans-Joachim Günther, Leiter Personal und Technik der PlaTeG, ausgebildeter Physiker und seit Betriebsgründung 1986 bei PlaTeG, strahlt Freude an seiner Arbeit aus, das spüren die Besucher. „Wir nehmen jeden Tag viele Dinge in die Hand, ohne uns Gedanken darüber zu machen, welche Technik dahintersteckt“, erzählt Günther: „Eine Brille, die viele auf der Nase tragen, ist beispielsweise mit sechs verschiedenen Schichten im Nanometerbereich angefertigt“.

Günther kann die physikalischen Grundlagen locker mit dem Alltag verbinden. Plasmaaktivieren bleibt nicht als theoretischer Begriff im luftleeren Raum, sondern wird anschaulich, wenn man lernt, dass damit beispielsweise die Kunststoffoberfläche der Handy-Schalen verbessert werden kann. Oder die Kenntnisse der Verfahrenstechnik benötigt werden, um das Leder auf den Armaturenbrettern von Luxuskarossen zu befestigen.

„Unser Job ist es, immer wieder kreativ zu sein“, klärt Günther die Gäste auf, „dazu seid ihr da; der Computer kann nur steuern und regeln, was er vorgegeben bekommt.“ Wahnsinnig spannend sei die Arbeit bei PlaTeG, schildert der Personalchef seinen Berufsalltag und übertreibt kein bisschen. „Wir bekommen jeden Tag eine neue Aufgabe gestellt.“ Dabei ist PlaTeG kein Konzern mit vielen Abteilungen, sondern ein kleines mittelständisches Unternehmen mit einem Umsatz von etwa fünf Millionen Euro pro Jahr und mit

PlaTeG ist Spezialist für Plasma-Anlagen zur Oberflächenbehandlung für den Verschleiß- und Korrosionsschutz von Werkzeugen, Motor- und Maschinenteilen. Ein weiteres Spezialgebiet sind Anlagen zur Plasmabehandlung von Kunststoffteilen zur effizienteren und umweltfreundlicheren Lackierung und Verklebung.



Fotos: PlaTeG

25 Mitarbeitern – Spezialisten mit viel Neugier, rein beruflich natürlich. Günther ist sich bewusst, dass er keine Werbung für neue Mitarbeiter machen muss, denn sein Personalbedarf ist gedeckt. Ihm liegt die gesellschaftliche Verantwortung auf der Seele. Deshalb engagiert er sich ebenso wie Geschäftsführer Dr. Reinard Grün in und außerhalb von Gremien, formal oder ganz praxisorientiert für den Nachwuchs im Maschinenbau.

Beide sind begeistert von Jugendlichen, die bei einer Präsentation widersprechen – weil sie mitgedacht haben und auf einen Fehler im Text aufmerksam geworden sind. So lässt sich auch der Technikchef von PlaTeG einiges einfallen, um die Jugendlichen anzusprechen. Der Riesen-Mohrenkopf sorgt jedes Mal für große Augen, freut sich Günther über die angewandten Gesetze der Physik: Der Schokokuss wächst und wächst, wenn man ihn in eine Umgebung mit Unterdruck stellt. Ein süßes Erlebnis, das lang anhaltende Erinnerung verspricht.

Methodensteckbrief

Kategorie: Lehrerfortbildung / Lehrerpraktika

Bezeichnung des Projekts: Lehrer ins Unternehmen holen

Kurzbeschreibung: Lehrer lernen den betrieblichen Alltag kennen, hohes technologisches Niveau, erster Kontakt zur Zielgruppe über Anfrage einer Schule

Anlass: Lehrer als Multiplikatoren gewinnen, persönliches Engagement, Anfrage Schule

Ziel: gesellschaftliche Integration des Maschinenbaus, Lehrer mit betrieblichem Alltag bekannt machen, Hochqualifizierte für den Maschinenbau gewinnen

Zielgruppe: Lehrer

Schulform: Gymnasien

Externe Partner: Netzwerk Wirtschaft, andere Unternehmen, Lehrer, Schulamt, Hochschule

Interne Partner: Geschäftsführer, Personalleiter

Aufwand: Kontakte mit den Schulen

Häufigkeit: nach Anfrage

Gesamtdauer: ein Tag

Besonderheiten: Wirkung über Multiplikatoren

Unternehmen: PlaTeG GmbH, Siegen, Oberflächentechnik, Spezialist für Plasma-Anlagen zur Oberflächenbehandlung für den Verschleiß- und Korrosionsschutz von Werkzeugen, Motor- und Maschinenteilen

Größe: 25 Mitarbeiter, 1 Azubi-Stelle in Vorbereitung

Lage: kleinstädtisches Umfeld

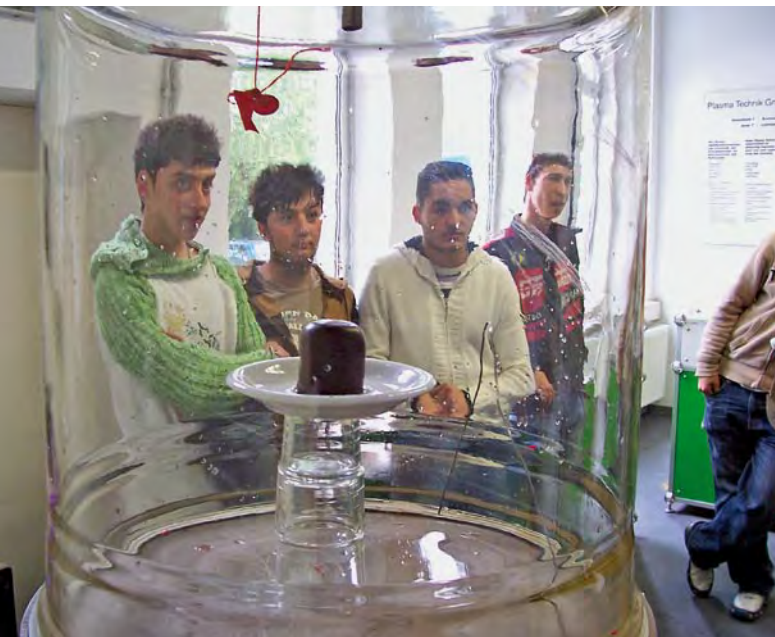
Projektverantwortlicher: Hans-Joachim Günther, Telefon +49 271 772-411, guenther@plateg.de

Motivation, Nutzen, Effekte

„Die Gesellschaft benötigt Physik- und Maschinenbaustudenten, Ingenieure und Naturwissenschaftler; das müssen doch die Schulen auch erkennen und daran arbeiten“, betont Günther. Er kämpft für sein Fach wie auch für die Vernetzung mit Schulen und anderen Unternehmen. Zunächst einmal hofft er darauf, dass die Schulen sich nach und nach immer mehr öffnen können für das Angebot aus der Wirtschaft, damit „wir gemeinsam viel für die jungen Leute tun können“.

Den Handlungsbedarf sieht auch Firmenchef Grün: „Wir brauchen die neuen Techniken, beispielsweise die Dünnschicht- oder Nanotechnik, nicht nur auf der akademischen Ebene, sondern gerade in der betrieblichen Praxis.“

Als Berufspraktiker stellt sich Firmenchef Grün den Gymnasien zur Verfügung, referiert vor Abiturienten sowie Lehrern und versucht, Interesse an technischen Berufen zu wecken. „Zu meinem Erstaunen haben die jungen Damen diese Aktionen wesentlich besser und engagierter genutzt als die jungen Herren“, schildert Grün seine Erfahrungen. Vor allem freut er sich darüber, dass auch bei den Lehrern ein Sinneswandel eingesetzt hat.



Unterdruck mit dem wachsenden Mohrenkopf sichtbar gemacht: Mit plastischen Beispielen wird das Interesse Jugendlicher bei Betriebsbesichtigungen der PlaTeG GmbH in Siegen geweckt.

Umsetzung

Wenn ein engagierter Lehrer die Initiative ergreift, kann es schnell zu fruchtbaren Aktionen führen, wie die Kooperation von PlaTeG mit einer Waldorfschule unterstreicht. Drei Mal im Jahr ist das Unternehmen im Unterricht präsent. Denn die Hauptsorge von Günther ist es, „die Lehrer zu begeistern“.

Da kommt es passend, wenn ein Schulleiter sein Kollegium zur Weiterbildung auf die Werkbank schickt. Dabei lernen die Pädagogen nicht nur unterschiedliche Unternehmen kennen, sondern sie dürfen teilweise auch selbst mit anpacken und den Berufsalltag in seiner ganzen Breite kennenlernen. Das, was sie so lernen, können sie dann auch viel besser an ihre Schüler weitergeben.

Nachhaltigkeit

„Heute werden die Angebote an die Schulen von diesen besser genutzt als vor einem Jahrzehnt“, erzählt er – auch wenn er immer noch starken Handlungsbedarf sieht. „Wir müssen nicht nur Schüler in die Industrie bringen, sondern vor allem die Lehrer, um Vorurteile beziehungsweise Vorbehalte gegenüber der Industrie zu zerstreuen.“

Deshalb setzt er sich für und in Kooperationen mit Schulen ein – und zielt mit seiner Strategie auch auf die Hochschulen, um den Transfer von der Forschung in die Praxis oder den Abruf von Forschungsergebnissen durch Unternehmen zu unterstützen. Es ist erneut geplant, einige Preise auszuschreiben, um den erfolgreichen Transfer von wissenschaftlichen Erkenntnissen an Hochschulen in Firmen hervorzuheben. Dies soll landesweit in Nordrhein-Westfalen umgesetzt werden.

Das Fernziel ist auch für Personal- und Technikerchef Günther eine gegenüber der Technik aufgeschlossene Gesellschaft. Das Engagement für die Jugend sollte auch vielfältiger sein, davon ist der Personalchef überzeugt. Dabei kommen auch regionale Netzwerke in Betracht, die beispielsweise eine Bank, einen Pflegedienst oder ein Autohaus einschließen.

Technik macht Schule in der Region Oelde

Schüler nehmen neues Fach begeistert an / Lehrer lernen bei HAVER & BOECKER den betrieblichen Alltag kennen

Die HAVER & BOECKER OHG Drahtweberei und Maschinenfabrik, Oelde, ist in dem Geflecht regional verankerter Initiativen einer der Vorreiter, um gemeinsam mit Schulen, Staat und Organisationen die Chance auf qualifizierten Nachwuchs zu erhöhen.

Lehrer können kräftig anpacken. Zu Unrecht wird dem Berufsstand häufig nachgesagt, technisch und handwerklich weniger begabt zu sein. Viele Lehrer insbesondere im Raum Oelde beweisen bei der Aktion „Lehrer im Betrieb“ regelmäßig, dass sie zu den Tatkräftigen gehören: Ob im Maschinenbau oder in anderen Branchen, das können sich die Lehrer aussuchen – die Zeit für ein Praktikum scheitert nicht an Formalitäten: Dieser Einblick in die Praxis hat auch bildungspolitisch Vorrang.

Die Aktion „Lehrer im Betrieb“ ist Bestandteil der dualen Ausbildung und ermöglicht den Lehrern der allgemeinbildenden Schulen in der Region, den Unternehmensalltag direkt kennenzulernen. Sie werden damit in die Lage versetzt, ihre Schüler praxisnah auf das Berufsleben vorzubereiten. Der Praxistag in einem Unternehmen ist bereits

eine kräftige Stütze. Einige Lehrkräfte sind sogar mehrere Tage und teils sogar Wochen aktiv, um den betrieblichen Alltag zu erforschen und zu erfahren, welche Anforderungen daraus auf die jungen Menschen und ihre berufliche Ausbildung zukommen.

HAVER & BOECKER bietet den Lehrern seit mehr als 20 Jahren direkten Zugang zur beruflichen Welt. Die Gruppe erzielt mit etwa 2 200 Mitarbeitern einen Umsatz von 345 Millionen Euro (2007). Zu Beginn der Aktion „Lehrer im Betrieb“ vor einigen Jahren war es durchaus auch zu Überraschungen an der Werkbank gekommen, weil es nicht nur um ein Reinschnuppern der Pädagogen mit der sonst üblichen Distanz ging, sondern tatkräftige Mitarbeit gefordert war. Jedoch waren die Rollen dann schnell definiert, und es fanden sich die richtigen Arbeitsplätze, an denen sie produktiv werden können.

Junge naturwissenschaftlich-technische Talente werden benötigt, dessen ist sich Dr. Reinhold Festge, Geschäftsführer von HAVER & BOECKER, bewusst. Allein in Nordrhein-Westfalen fehlen bereits jetzt mehr als 4 000 Ingenieure. Deshalb erscheint es Festge so wichtig, dass die Jugendlichen der Region in der Phase der Berufswahl auch mit Technik in Berührung kommen und diese Begabungen der Gesellschaft nicht verloren gehen. Seit 2001 lädt „Mach mit!“ – eine Messe für Beruf, Ausbildung und Praktika – auf das Betriebsgelände von HAVER & BOECKER ein, wo sich rund 40 Unternehmen regelmäßig präsentieren. Aussagekräftig und interessant werden den Jugendlichen verschiedene Berufsbilder präsentiert und die Neigung der einzelnen Schüler erforscht. Mit Theater, Spiel und Unterhaltung hilft das Rahmenprogramm der Ausbildungsbörse zu einer großartigen Gesamtschau mit schnellem Überblick und direktem Zugang zu spezifischen Informationen. Wer sich dafür interessiert, bekommt eine gute Hilfe für die Berufswahl, in die auch die Eltern mit einbezogen werden.



Fotos: HAVER & BOECKER

Am Girls' Day dürfen die Schülerinnen bevorzugt an die Werkbänke und an die Maschinen.

Auf die Kunst des Maschinenbaus am Standort Deutschland setzt Festge als Geschäftsführer dieser Sparte in der HAVER & BOECKER-Gruppe in besonderer Weise. Dafür benötigt er besonders am Stammsitz Oelde, der bekannt für Maschinen- und Sondermaschinenbau ist, gut ausgebildeten Nachwuchs, den er durch weitere Projekte mit Schulen aktivieren will. Das oft mangelnde Interesse in höheren Schulklassen an Technik soll durch eine deutschlandweit interessante Zusammenarbeit mit Gymnasien überwunden werden. Das Unternehmen unterstützt seit Beginn letzten Schuljahrs das Thomas-Morus-Gymnasium bei der Einführung des Fachs Technik, das ein Physiklehrer unterrichtet. „Mein Sohn lässt andere



Nur wenn Pädagogen den Bezug zur Praxis haben, können sie ihre Schüler praxisnah auf das Berufsleben vorbereiten. Die Aktion „Lehrer im Betrieb“ ist Bestandteil der dualen Ausbildung und ermöglicht Lehrern der allgemeinbildenden Schulen in der Region Oelde, den Unternehmensalltag direkt kennenzulernen. Dann können sie ihre Schüler praxisnah auf das Berufsleben vorbereiten.

Hobbys dafür sausen, um an einem Flugzeug oder einer Rakete weiter zu basteln“, berichtet eine Mutter über den großen Anklang, den der neue Unterrichtsstoff findet. Zunächst stehen die Themen Motoren und Energie auf dem Plan; im folgenden Schuljahr wird man sich mit Konstruieren, Löten und Programmieren beschäftigen.

Das Schulfach wird bis zum Abitur weitergeführt. Von HAVER & BOECKER kommt dabei auch praktische Unterstützung. Die Werkstätten und weitere Räumlichkeiten des Unternehmens dürfen genutzt werden. Spezialisiert auf das Abfüllen von Schüttgütern, bietet die Firmengruppe eine breite Palette an individuellen Maschinen und Anlagen. Auf das Expertenwissen sowie auf die Fachleute aus Konstruktion und Produktion kann das Gymnasium ebenfalls zugreifen. Zudem wird die benötigte Ausstattung an Materialien und Werkzeugen zur Verfügung gestellt.

In der wirtschaftsstarke Region Warendorf hat sich ein starkes Netzwerk entwickelt, das von Geschäftsführer Festge tatkräftig unterstützt wird. Nicht der Ruf nach staatlichen Aktivitäten kennzeichnet die teilnehmenden Unternehmen, sondern das Bewusstsein um die Verantwortung in Bezug auf die Unternehmenssicherung und die nachwachsende Generation.

Methodensteckbrief

Kategorie: Lehrerfortbildung / Lehrerpraktika

Bezeichnung des Projekts: Lehrer im Betrieb

Kurzbeschreibung: Lehrer lernen Alltag im Betrieb kennen

Anlass: Praxisferne

Ziel: Ingenieurnachwuchs gewinnen, Nachwuchsentwicklung fördern, Lernangebote machen

Zielgruppe: Lehrer

Schulform: allgemeinbildende Schulen

Externe Partner: Schule

Interne Partner: HAVER Academy

Aufwand: Betreuung der Lehrer

Häufigkeit: regelmäßig

Gesamtdauer: Tage, einzeln sogar Wochen

Besonderheiten: Unternehmensalltag direkt kennenlernen durch tatkräftiges Anpacken

Unternehmen: HAVER & BOECKER OHG, Drahtgewebe, Packanlagen und Aufbereitungstechnik

Größe: 2 200 Mitarbeiter, 110 Auszubildende

Lage: ländliche Region

Projektverantwortlicher: Matthias Habig, Leiter HAVER Academy, Telefon +49 2522 308962, m.habig@haverboecker.com

Kategorie

**Zielgruppe mit besonderem
Entwicklungsbedarf**

Unruhe stiften für eine bessere Welt

Geyer treibt das gesellschaftliche Gewissen

„Bewerbt euch so bunt, wie ihr seid!“ Norbert Geyer will gerade bei Hauptschülern Lust auf den Beruf wecken. Der Geschäftsführende Gesellschafter der GEYER-GRUPPE Industrieholding GmbH, Berlin-Neukölln, mag keine uniformen Gestalten, stattdessen liebt er die bunte Vielfalt der Menschen. Die soziale Verantwortung treibt Geyer und lässt ihn Wege suchen, wie man allen eine Chance geben kann.

Motivation

„Statt in Personenschutz müssen wir in junge Menschen investieren“, fordert der Berliner. Dieses Anliegen führt ihn auch zu sozialen Brennpunkten wie der Rütli-Schule in Berlin-Neukölln. Verzweifelte Lehrer der Neuköllner Schule schrieben im Frühjahr 2006 einen Brief an die Schulaufsicht und den Berliner Senat über die schwierige Situation an der Hauptschule. Acht Wochen geschah nichts. Dann wurde der Brandbrief bekannt – und nichts war mehr so, wie es zuvor gewesen war.

Die Rütli-Schule in der Nachbarschaft war stellvertretend in das Blickfeld gerückt. „Nicht um die Welt zu retten, habe ich mich dort engagiert“, erzählt Geyer, sondern „um zu zeigen, dass man mit dem nötigen Willen etwas bewegen kann.“ Und er weiß, dass er allein die gesellschaftliche Veränderung nicht schaffen kann. Deshalb ist er bei vielen Veranstaltungen, um Initiativen zu starten und Allianzen zu schmieden. „Rütli steht nur beispielhaft für etwas; es ist nicht der Dreh- und Angelpunkt meines Engagements.“ Der Ruf der Rütli-Schule ist repariert, aber das Problem, das dahinter stand, ist noch lange nicht gelöst.

Umsetzung: Der Tag der Ausbildung

„Von den letzten drei Jahrgängen der Rütli-Schule hat kein Schüler eine Lehrstelle bekommen“, klagt der Unternehmer und wird aktiv, denn da will er ansetzen „und kleine Leuchttürme schaffen“. Sie sollen ein wenig Licht in die finstere Situation der Jugendlichen senden. Seine Botschaft lautet: Ich gebe euch eine Chance. Am Tag der Ausbildung geht der Nachwuchs in Schulen und informiert die Klassen, damit sie überhaupt einmal mit Berufsfindung und Betriebsalltag in Berührung kommen.

Die Auszubildenden sprechen die Sprache der Schüler, betont Geyer. Deshalb haben sie seiner Ansicht nach mehr Vertrauen in deren Aussagen. Allerdings darf die Information nicht fehlen, dass Leistungslücken geschlossen werden müssen.

Die Möglichkeit zum Einstieg gibt Geyer bewusst auch Hauptschülern. Er holt sie in das Unternehmen und hilft ihnen, in das betriebliche Leben hineinzufinden. Das bedeutet jedoch nicht, dass den jungen Menschen plötzlich alles erlaubt ist und ihre schwierige Situation eine Begründung für Faulheit oder Nachlässigkeit sein kann.



Fotos: Geyer

Erst zuschauen ...



... dann selbst machen.

Auch die Hauptschüler müssen ihre Eignung in einem Test unter Beweis stellen. Wer es schafft, eine Ausbildungsstelle zu erhalten, der muss wie die anderen Mitarbeiter auch seinen Beitrag für den Fortbestand des Unternehmens bringen. „Zwei Mädchen erzählten mir, dass sie viel mehr gelernt hätten, wenn sie gewusst hätten, wie wichtig das Wissen für sie später sein wird“, sagt Geyer und betont, dass Leistungslücken geschlossen werden müssen.

Kontaktaufnahme

Geyer spricht die Zielgruppe direkt an. Er organisiert mit Hauptschülern und Auszubildenden Ausflüge und Besichtigungen und nimmt selbst an diesen Fahrten teil. Dabei berichtet er auch von den Arbeitsbedingungen in der Wirtschaft. Die Hauptschüler richtig anzusprechen, das ist gar nicht so einfach. „Einige sind sehr ruppig“, erzählt Geyer, aber oft handelt es sich dann um Unsicherheit, die überdeckt werden soll. „Ihre Haut ist sehr dünn, aber ich nehme das nicht persönlich.“ Vertrauen schafft man über Taten: „Man muss Wort halten“, sagt Geyer.

Ein wichtiger Punkt sind die Arbeit und das Gespräch mit den Lehrern, auch wenn er manchmal Vorbehalte spürt; aber wenn man sich abgrenzt, wird man der Verantwortung nicht gerecht, betont er. Die Zusammenarbeit ist erstaunlich, weil Lehrer nicht nur abwehren, sondern auch Interesse erkennen lassen. „Lehrer haben das Bedürfnis, die Arbeitswelt kennenzulernen.“ Sie wollen die Strukturen erkennen und die Menschen mit ihren Qualifikationen einordnen.

Ziele

Über die Lehrer will Geyer kommunizieren, dass Unternehmertum etwas mit sozialer Verantwortung zu tun hat. Er hat den Weg über die Lehrer als Multiplikatoren eingeschlagen, um über sie die Schüler zu erreichen.

„Bei keiner Initiative habe ich eine Verweigerung der Lehrer erlebt“, erzählt Geyer und begründet es auch sofort: „Es ist eine Frage der Art, wie ich auf die Lehrer zugehe!“ Allerdings ist nicht alles übertragbar. Der Firmenchef möchte den Pädagogen vermitteln, dass „sie nicht in ein schwarzes Loch hinein ausbilden“; denn die jungen Menschen werden in den Unternehmen gebraucht. Je besser ihre Ausbildung ist, desto mehr hilft es beiden Seiten, ihre Aufgaben zu erfüllen.

Die Lehrer sind die Hauptzielgruppe für ihn. Dahinter steht die Erkenntnis, dass die junge Generation angesprochen werden muss, um eine andere Kultur zu erreichen. Seine Hoffnung ist klar: Wenn Hunderte von Unternehmern dasselbe tun, dann gibt es dieses Problem nicht mehr. Denn seine Begründung lautet: Wenn die Hoffnungslosigkeit dominiert, dann werden wir alle zu Sozialhilfeempfängern.

Nicht die Frage, was Geyer davon hat, bewegt ihn. „Ich möchte eine Veränderung der gesellschaftlichen Situation“, sagt Geyer wohl wissend, dass er allein es nicht schaffen kann. Denn „was wir heute nicht in die Jugend investieren, geben wir morgen für Personenschutz aus.“

Hemmnisse

Punktuell gab es auch Schwierigkeiten beim Kontakt mit Hauptschülern. So scheut sich Geyer nicht, Personen nach Hause zu schicken, wenn ihr Sozialverhalten störte oder ihre schulischen Leistungen nicht ausreichten. Sein Fazit ist dreigeteilt: Ein Drittel der Hauptschüler ist hochgradig interessiert, ein weiteres Drittel ist erreichbar, aber beim letzten Drittel „hat man alle Not der Welt, um sie von einer Schiefelage abzuhalten.“ Das ist dann auch für Lehrer kein Zuckerschlecken, wie er betont.

Hemmnisse sind teilweise auch in der eigenen Belegschaft zu überwinden. Die eigenen Mitarbeiter werden ebenfalls stark beansprucht. „Da muss ich oft motivieren.“ Unterstützung kommt von seiner Assistentin, die als einen guten Ruf als Lehrlings- und Praktikantenmutter erworben hat.

Erfolgsfaktoren

Als Erfolgsfaktoren sieht er die offene und vorbehaltlose Kommunikation an. Man müsse Vorbehalte auch ansprechen. Die Brücke zwischen sich und den Hauptschülern baut er ganz einfach: „Wir beide, Hauptschüler und Unternehmer, haben ein schlechtes Image.“

Aufwand

Der Aufwand ist als bedeutend einzuschätzen, aber Geyer meint: „Alles, was Spaß macht, misst man nicht.“ Deshalb empfindet er ihn als „angemessen“.

Methodensteckbrief

Kategorie: Zielgruppe mit besonderem Entwicklungsbedarf

Bezeichnung des Projekts: Patenschaften mit Hauptschule – soziales Engagement

Kurzbeschreibung: Engagement eines Einzelnen, geschäftsführender Inhaber, politisch und gesellschaftlich

Anlass: soziales Engagement für Benachteiligte, gesellschaftliches Engagement

Ziel: Hilfe für Jugendliche in der Hauptschule, Ingenieur Nachwuchs, Nachwuchsförderung, ideelle Ziele, Begeisterung für Technik vermitteln, Hauptschulen unterstützen, Hauptschülern Chancen eröffnen

Zielgruppe: Schüler, Lehrer, Politiker, Familien

Alter: Jugendliche

Schulform: Hauptschule

Externe Partner: Lehrer und Schüler der Hauptschule

Aufwand: mehrfache Besuche, abendliche Termine, Exkursionen

Besonderheiten: sozial Benachteiligte, Lernwillige, an Technik Interessierte

Unternehmen: GEYER-GRUPPE Industrieholding GmbH, technischer Dienstleister, Hersteller von Geräteschränken und Elektronik

Größe: 350 Mitarbeiter, 24 Auszubildende

Lage: zwei Standorte, Großstadt Berlin, kleinstädtische Region Dessau

Projektverantwortlicher: Norbert Geyer, Geschäftsführender Gesellschafter, Telefon +49 30 609768620, norbert.geyer@geyer-gruppe.com

Kategorie

Außerschulisches
Außerschulisches

Angebot
Angebot

Junge Forscher finden Unterstützung

Bei Röders in Soltau werden Schüler mit hohen technischen Anforderungen vertraut gemacht

„Das nachlassende Interesse der Jugend an Technik“ hat eine Gegenbewegung hervorgerufen, wie Jürgen Röders, Geschäftsführer der Röders GmbH in Soltau, berichtet. Sein Vater, Hinrich Röders, hat den Mangel an Ingenieuren schon in den neunziger Jahren zum Anlass genommen, das Interesse an Technik zu wecken – und der Seniorchef ist auch jetzt noch aktiv: Er hat die Gründung des Soltauer „August-Wöhler-Erfinderclubs“ stark unterstützt.

Konkrete Umsetzung

Daniel Düsentrieb lockt in die Schule, und der Erfinderclub soll dabei ebenfalls helfen. Gemeinsames Forschen und Experimentieren von Industrie und Bildungssystem auf hohem Niveau hat in Soltau Tradition und ist mit vielen Ehrungen ausgezeichnet worden. Das Geheimnis des Erfolgs beruht auf einer engen Kooperation und direkten Kontakten zwischen Unternehmen und Schule.

„Lassen Sie sich überraschen, was 30 Personen an verschiedenen Ergebnissen herausbekommen, wenn sie ein bestimmtes Ding messen sollen“, schmunzelt der Physiklehrer am Gymnasium

Soltau, Werner Reithmeier, eine der treibenden Kräfte bei der Zusammenarbeit zwischen Schule und mehreren Unternehmen. „Ideal ist es, wenn Schüler den Satz des Pythagoras direkt anwenden können“, meint er, und oft finden die Projekte sogar auf einer wesentlich höheren Ebene statt. In einem Physik-Parcours wird beispielsweise die Härte von Materialien bestimmt, ein Röntgengerät verwendet oder einfach versucht, eine Maschine zu vermessen.

Für Untersuchungen zum Thema Koordinatenschleifen haben Schüler bei Röders TEC Geschwindigkeit, Vorschub und andere Parameter berechnet. Bei den Vorbereitungen auf einen bevorstehenden Sensorkurs gibt Reithmeier bereitwillig zu: „Die Hälfte der Schaltungen ist selbst für mich neu.“



Fotos: Röders

Gemeinsames Forschen und Experimentieren zwischen Unternehmen und Schule hat in Soltau Tradition. Der enge Kontakt verzeichnet viele Erfolge.



Die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Schule geht tief. Röders öffnet das Unternehmen auch für Lehrer, die den Schülern das berufliche Leben näherbringen wollen. Unter dem Markennamen Röders TEC reichen die Wurzeln des Spezialisten in der Automatisierungstechnik 200 Jahre zurück bis zum Zinngießen. Jetzt bezeichnet sich das Unternehmen als Technologieführer bei High-Speed-Cutting-Fräsmaschinen und stellt neben dem Zingguss auch Blasformen für Getränkeflaschen her.

Kontakte

Um überhaupt das Interesse der Schüler an der Technik zu wecken, muss Röders ihnen erst einmal vermitteln, dass es sich um interessante Arbeitsplätze handelt. „Im Maschinenbau herrschen moderne und saubere Bedingungen“, betont er. Für diesen Einblick in die berufliche Welt sorgen fachliche Arbeiten auf hohem Niveau. Schüler dürfen schweißen oder Versuche beim Kugelfräsen durchführen. Bereits vor sechs Jahren, als das Stichwort „Rapid Prototyping“ noch nicht an die Öffentlichkeit gedrungen war, durften Schüler des Soltauer Gymnasiums Versuche mit hochwertigem Laser-Auftragschweißen durchführen. Im Anschluss an das „Controlled-Metal-Build-up“-Verfahren – Stahl wird in dünnen Schichten aufgetragen – wird mit Hilfe von „High Speed Cutting“ (HSC) ein Bruchteil davon wieder abgefräst, um eine vollkommen ebene Fläche zu erhalten.

Röders TEC stellt Schülern Rechner zur Verfügung, mit denen CNC-Programme erstellt werden, stiftet Bausätze von Fischer-Technikkästen – und wenn Not am Mann ist, dann werden die Maschinen auch schon mal dazu benutzt, ganz formlos und schnell ein Metallrohr an eine Luftpumpe zu schweißen, erzählt Reithmeier von seinen Erfahrungen mit der Hilfsbereitschaft unter den 350 Mitarbeitern.

Begleitende Maßnahmen

Die größte Herausforderung für den engagierten Pädagogen ist das Problem, alle anstehenden Aktivitäten zu bewältigen. Er engagiert sich bedingungslos für das Heranführen der Jugend an die Technik und den Transfer von Theorie in Praxis. Dazu zählen dann auch Aktivitäten wie der INSTI-Erfinderclub, der den Namen des Ingenieurs August Wöhler und seine Schwingfestigkeitskurve in Erinnerung bewahrt, das Grundschulprojekt „Physik für helle Köpfe“, die „Tour d’Innovation“ oder die Teilnahme von Schülern bei Deutschlands größtem Existenzgründer-Planspiel, der StartUp-Werkstatt.

Ziel

Dem Geschäftsführer von Röders TEC ist die Zahl der Aktivitäten eindeutig noch zu gering. Er möchte noch mehr Einblick in sein Unternehmen geben und die Vorurteile von Teilen der Bevölkerung gegenüber der Industrie abbauen. „Denn die jungen Menschen sind motiviert und haben Interesse an der Technik“, hat er erfahren.

Manchmal stößt Röders an Grenzen, denn nicht alles kann umgesetzt werden. „Das Potenzial wird nicht ausgeschöpft“, klagt auch Heiner Rusche, EDV-Leiter und Personalreferent. Hoffnung setzen beide auf den direkten Weg: „Über die Schulleitung kann man manchmal die Lehrer ins Unternehmen hineinholen.“ Denn Röders TEC möchte die Initiativen auf breitere Basis stellen, gerade weil die Schüler durch solche Projekte stark motiviert werden.

Nachhaltigkeit

Das Verständnis füreinander wächst durch die zunehmende Annäherung, damit auch weiterer Nachwuchs und damit „Spitzentechnik für die Zukunft“ – so das Motto von Röders TEC – aus Deutschland kommt.

Methodensteckbrief

Kategorie: Außerschulisches Angebot

Bezeichnung des Projekts: August-Wöhler-Erfinderclub

Kurzbeschreibung: Forschen und technisches Basteln fördern

Anlass: Nachwuchsmangel

Ziel: Nachwuchsgewinnung in ländlicher Gegend, Ausbildung, Ingenieurnachwuchs, Lernangebote, Interesse an Technik wecken, Motivation der Schüler stärken

Zielgruppe: Schüler (5. bis 8. Klasse), Lehrer, Erwachsene

Schulform (Altersbereich): Realschule und Gymnasium (Oberstufe)

Externe Partner: Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Verein, Lehrer, Netzwerk von Unternehmen

Interne Partner: Geschäftsführer, Seniorchef, Personalabteilung

Aufwand: Gründung eines Vereins, Begleitung mehrerer Initiativen

Häufigkeit: einmalig, aber weitere Initiativen kommen hinzu

Gesamtdauer: offen

Besonderheiten: starkes Engagement eines Lehrers, Förderung durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi), Beteiligung von Schülern an Start-up-Wettbewerben

Unternehmen: Röders GmbH, Soltau, Automatisierung, Spezialist für High-Speed-Cutting-Fräsmaschinen, Zingguss und Blasformen für Getränkeflaschen

Größe: 250 Mitarbeiter, Ausbildungsquote 10 Prozent

Lage: kleinstädtisches Umfeld

Projektverantwortlicher: Jürgen Röders, Telefon +49 5191 603-15, jroeders@roeders.de

Chinesisch in Schwaben

Die Ausbilder von Albstadt

Von Elisabeth Dostert

Zweimal die Woche finanziert ein schwäbisches Familienunternehmen Realschülern Chinesisch-Unterricht – und zieht sich so qualifizierten Nachwuchs heran.

Albstadt – Susanne Stein mimt ein wenig Ver-zweiflung. „Was könnte Hamburger wohl auf Chinesisch heißen“, fragt sie ermunternd in die Runde. Knapp zwei Dutzend Schülerinnen und Schüler besuchen an diesem Nachmittag ihren Unterricht an der Schlossberg-Realschule in Albstadt.

Zweimal in der Woche gibt die Sinologin dort Chinesischstunden. „Ein ähnliches Wort kennen wir doch schon“, hakt sie nach: „Wir wissen was Hamburg heißt.“ „Hanbao“, antwortet Olga aus der ersten Reihe.

„Gut“, lobt Stein und schreibt mit Kreide zwei Silben auf die Tafel. Sie fügt die Silbe „bao“ hinzu. Bao heißt Brötchen, erklärt sie und malt drei chinesische Schriftzeichen unter den Begriff.

Der Unterricht ist freiwillig. Der ortsansässige Nadelhersteller Groz-Beckert zahlt ihn in der vagen Hoffnung, Schüler für seine Firma zu gewinnen. Ein paar hundert Euro kosten ihn die Stunden im Monat.

„Für uns ist das preiswerter und effektiver als die meisten Stellenanzeigen“, sagt Thomas Lindner, Vorsitzender der Geschäftsführung und persönlich haftender Gesellschafter des schwäbischen Familienunternehmens.

„Einen richtigen Return haben wir, wenn einer der Schüler zu uns kommt, wir ihn ausbilden und er dann für uns nach China oder Indien geht“, ergänzt Nicolai Wiedmann, der Ausbildung und Personalentwicklung des Unternehmens leitet. So weit ist es noch nicht. Das Projekt läuft erst seit drei Jahren. Für Renditeberechnungen ist es noch viel zu früh.

Groz-Beckert geht es wie vielen Firmen. Die Bildung, die Schulen und Universitäten jungen Menschen in Deutschland vermitteln, reicht ihnen nicht mehr aus, um im internationalen Konkurrenzkampf zu bestehen. Die Firmen müssen selbst anpacken.

„Das allgemeine Bildungsniveau ist zwar gestiegen, aber die Anforderungen der Industrie sind das weitaus schneller“, sagt Lindner. „Die staatswirtschaftlichen Anpassungsmechanismen der Schulen hinken dem marktwirtschaftlichen Anpassungsdruck der Firmen gewaltig hinterher.“

Qualifizierte Bewerber fehlen überall

Der Mann spricht nicht nur für sein Unternehmen, sondern für viele. Lindner ist Vizepräsident des Verbandes Deutscher Maschinen- und Anlagenbau und Vizepräsident der Industrie- und Handelskammer Reutlingen.

Qualifizierte Bewerber fehlen auf allen Ebenen – vom Hauptschüler bis zum Ingenieur. Verzweifelt suchen die Firmen Bewerber. Auf der Hannover Messe haben Mitglieder des Zentralverbandes der Elektrotechnik- und Elektronikindustrie (ZVEI) in dieser Woche Scheckhefte mit Gutscheinen an Jugendliche ausgeteilt. Wer den Bon am Messestand der Firma einlöst, bekommt ein Geschenk. Ob sich mit einer „kleinen LED-Taschenlampe mit Schlüsselring“ oder Canapés Lehrlinge gewinnen lassen?

Die Schlossberg-Realschule in Albstadt ist „Lernpartner“ von Groz-Beckert in einem Projekt der Deutschen Bundesstiftung Umwelt. Es fördert Kooperationen von Schulen und Firmen. Groz-Beckert zahlt nicht nur den Chinesisch-Unterricht. Die Informatiker des Maschinenbauers helfen bei der Gestaltung der Schul-Homepage, es gibt ein Bewerbertraining für Neuntklässler oder auch Präsentationsseminare für Lehrer.



Foto: Groz-Beckert

Viel Überredungskunst war nicht nötig, um Real-
schulrektor Herbert Schuh für das Projekt zu ge-
winnen. „Auch Schulen stehen im Wettbewerb“,
sagt er. „Wenn irgendwann die geburtenschwa-
chen Jahrgänge kommen, werden die Schulen
überleben, die für Eltern und Schüler attraktiv
sind. Die anderen werden zugemacht.“

Auch bei Groz-Beckert sorgt man sich wegen der
geburtenschwachen Jahrgänge. „2015 kommt
der Einbruch, dann werden sich die Firmen hier in
der Region um Lehrlinge prügeln“, sagt Ausbil-
dungsleiter Wiedmann.

Groz-Beckert stellt Nadeln her, nicht für den
Hausgebrauch, sondern für die Industrie. Strick-,
Wirk- und Nähadeln für Textilien und Schuhe
oder auch Tuftingnadeln, mit denen dreidimen-
sionale Textilien wie Teppiche hergestellt werden.
Lindner braucht viel Zeit, um einem Branchen-
fremden das Geschäft zu erklären. Das ist Teil des
Problems.

Was BMW macht, weiß jedes Kind. In den Rang-
listen der beliebtesten Arbeitgeber liegt der Auto-
hersteller weit vorn. Firmen wie Groz-Beckert und
viele andere Maschinenbauer tauchen darin gar
nicht auf.

Umso größer ist die Herausforderung, gute Leute
zu finden. Und die braucht Groz-Beckert überall
auf der Welt. Im vergangenen Jahr setzte die
Gruppe mit knapp 7 000 Mitarbeitern rund 480
Millionen Euro um, davon nur noch zehn Prozent
in Deutschland.

Schon Anfang der sechziger Jahre, lange bevor in
Deutschland die Euphorie für Asien einsetzte,
machte der schwäbische Mittelständler sein
erstes Werk in Indien auf. „Jeder Inder bei uns
weiß, was ein Muggaseggel ist“, scherzt Lindner.

Der schwäbische Ausdruck für ein sehr kleines
Maß. Asien ist der Wachstumsmarkt. Allein in
China und Indien beschäftigt der Konzern mehr
als 1 600 Mitarbeiter. In Deutschland sind es we-
niger als 2 000.

Manager in Fernost am liebsten aus Albstadt

Die Führungspositionen in Fernost besetzt Lind-
ner am liebsten mit Leuten, die lange in Albstadt
gearbeitet haben. „Die müssen Stallgeruch ha-
ben“, sagt er. „Wir legen Wert darauf, dass unsere
Firmenphilosophie eins zu eins auf alle Standorte
übertragen wird.“

Lindner könnte auch Chinesen oder Inder einstel-
len, die er eine Weile in Albstadt schult. „Aber bis
ein Erwachsener die Firmenkultur verinnerlicht
hat, dauert es 15 Jahre, und wenn er früher geht,
ist das Know-how verloren“, sagt der Firmenchef:
„Wahrscheinlich bin ich die letzte Management-
Generation, die mit Englisch als Konzernsprache
durchkommt.“

Die jungen Menschen sollen nicht nur die Spra-
che lernen, sondern auch ein Gefühl für fernöstli-
che Kultur bekommen; je früher, desto besser, am
besten schon in der Schule.

Deshalb besuchen sie mit ihren Lehrern manch-
mal auch Ausstellungen über Asien und gehen
chinesisch essen. Um die 60 Lehrstellen bei Groz-
Beckert bewerben sich 800 Schulabgänger, die
Hälfte davon für kaufmännische Berufe.

Einige Auszubildende sind Kombistudenten, sie
gehen bei Groz-Beckert in die Lehre und studieren
gleichzeitig an der Fachhochschule Informatik
oder Maschinenbau. Auch die lernen Chinesisch.
„Die wissen, was sie wollen“, sagt Wiedmann.

Der Ausbildungsleiter sitzt mittendrin. Von sei-
nem Büro aus sind es nur wenige Schritte in die
Lehrwerkstatt. An den Säulen zwischen den
Werkzeubänken kleben weiße Blätter, auf denen
die Bezeichnung des Gerätes in Deutsch und Eng-
lisch steht – ein permanentes Vokabeltraining.
Die Lehrlinge bekommen in der Firma Englisch-
unterricht. Für das, was Berufsschule und Univer-
sität nicht liefern, sorgt Groz-Beckert selbst.

Kategorie

Wettbewerb
Wettbewerb

Von Paten und Patenten

Beim Ventilatorenhersteller ebm-papst in Mulfingen hat der technische Nachwuchs Rückenwind

Von Saskia Fath

„Um Jugendliche für Technik zu begeistern und für einen technischen Beruf zu interessieren, muss man ihnen Vorbilder schaffen und neue Ideen und Perspektiven aufzeigen“, sagt Bernd Ludwig, Ausbildungsleiter bei der ebm-papst Mulfingen GmbH & Co. KG.

Motivation und Umsetzung

Die Ventilatoren, die aus der international agierenden Unternehmensgruppe ebm-papst mit 10 000 Mitarbeitern kommen, reduzieren den Energieeinsatz entscheidend. Damit liegt ebm-papst voll im Energiespartrend und erwartet für die kommenden Jahre weiteres Wachstum und damit auch steigenden Bedarf an Ingenieuren und Facharbeitern. Um diesen langfristig zu decken, zielt das Unternehmen in seiner Region auf die Erhaltung der Attraktivität technischer Berufe. Es engagiert sich seit zehn Jahren als Patenunternehmen von „Jugend forscht“. Inzwischen genieße man, so Ludwig „die Früchte der Aufbauarbeit“.

Von den über 100 Regionalwettbewerbsteilnehmern, die jährlich ein Projekt aus den Fachgebieten Arbeitswelt, Biologie, Chemie, Geo- und Raumwissenschaften, Mathematik/Informatik, Physik oder Technik bearbeiten, kommen ca. 80 Prozent direkt aus der Region Heilbronn-Franken. Projektideen entstehen oft aus dem Alltäglichen heraus. Für zwei ebm-papst-Auszubildende führte das Ärgernis, die Interviews mit den Spielern bei der Fußballweltmeisterschaft 2006 wegen Batterieversagens der Fernbedienung nicht sehen zu können, direkt zu einem Regionalsieg. Sie erfanden die Schüttelbatterie und wurden damit schließlich sogar Zweite beim Landeswettbewerb. „Durch Schütteln bewegen sich in einer Spule zwei Dauermagnete und erzeugen so Spannung: Mit einer halben Minute Schütteln kann man über 100 Mal umschalten“, erklären die beiden das zum Patent angemeldete Prinzip. Bernd Ludwig sieht solches Engagement sehr gerne: „Die Erfahrung zeigt uns, dass wir zunehmend sehr gute Arbeiten vorweisen können, aber auch, dass unser Regionalwettbewerb insgesamt ein hohes Niveau mit Breitenwirkung erreicht hat.“

Lehrer bindet ebm-papst nicht nur im Vorfeld und bei der Projektdurchführung direkt ein. Nach Abschluss der Wettbewerbe gelte es, das hohe Engagement auch zu ehren. „Eine Lehrerin, die jedes Jahr aufs Neue ihre Schüler besonders zur Teilnahme motiviert, holen wir beim gemeinsamen Abschlussabend auf die Bühne, um ihr ausdrücklich zu danken“, sagt Ludwig. Motivation sei nicht nur für Schüler, sondern auch für Lehrer wichtig. „Lehrer sind der Motor, der diese Veranstaltung antreiben oder eben auch bremsen kann.“

Erfolge

Das Engagement von Seiten des Unternehmens und Schulen lohnt sich. Viele Jugendliche finden den Weg zur Technik und beginnen eine Ausbildung bei dem Ventilatorenhersteller. ebm-papst hatte im Geschäftsjahr 2007/2008 134 Auszubildende bei ca. 2 500 Mitarbeitern am Standort Mulfingen. Diese haben zunächst in einem Berufspraktikum Gelegenheit, Kreativität und praktische Fähigkeiten zu beweisen. Ein Einstellungstest wird nicht gemacht. Die Schulzeugnisse sind aussagefähig und spiegeln in den meisten Fällen das Leistungspotenzial der Bewerber richtig wider, meint Ausbildungsleiter Bernd Ludwig. Doch allein entscheidend sind sie nicht. „Der persönliche Eindruck ist wichtig, daher muss man sich auch Zeit nehmen, mit den künftigen Azubis zu reden.“ Die Chance, später einmal die Karriereleiter zu erklimmen, haben alle. Unter den zehn Diplomanden, die bei ebm-papst alleine im Bereich Elektrotechnik ihren Abschluss machen, sind derzeit fünf ehemalige Auszubildende, die nach dem Realschulabschluss berufsbegleitend die Fachhochschulreife nachgeholt haben. „Das zeigt Biss und Durchhaltevermögen – das wollen wir unterstützen“, erklärt der Ausbildungsleiter.



Fotos: ebm-papst

Nie wieder die Fußballergebnisse verpassen werden Daniel Wolpert und Stefan Bender – dank einer pfiffigen Idee und einer gekonnten Umsetzung.

Begleitende Aktionen

Unterstützen möchte ebm-papst auch, dass Kinder überhaupt beginnen, sich für Technik zu begeistern. „Der Ansatz, der Push, hin zu Technik, muss früh stattfinden“, sagen Helmut Wagner und Gerhard Enz, Pensionäre und Betreuer bei den Erfinderwochen, die ebm-papst seit mehreren Jahren erfolgreich durchführt. Die Erfahrung zeigt: Die Erfinderwochen sind eine hervorragende Möglichkeit, um bei Kindern das Interesse an Technik zu wecken. Die acht- bis zehnjährigen Mädchen und Jungen arbeiten an anspruchsvollen Projekten: ein Nagelbild, ein massiver Nistkasten, der „heiße Draht“ und der „Schneesturm“.

Dabei fällt auch auf: Mädchen haben keineswegs Berührungsängste mit Technik: Der neunjährigen Melissa gefällt besonders: „Man bekommt Hilfe, und es gibt nicht so viel Streit wie in der Schule.“ Die Betreuer wiederum haben festgestellt: „Die Mädchen sind sehr konstant in ihrer Leistung.“ Dass es Spaß macht, Kindern bei ihren ersten Schritten zur Technik zu helfen, findet auch Hans-Jochen Beilke, Vorsitzender der Geschäftsführung von ebm-papst: „Es ist faszinierend zu sehen, wie neugierig und lernbegierig Kinder in diesem Alter sind.“ Der Erfolg der Veranstaltung spiegelt sich in Zahlen wider. Für die Erfinderwochen hatten sich 72 Kinder angemeldet, aber nur 18 Anmeldungen konnten berücksichtigt werden: Ein weiterer Grund dafür, so der Geschäftsführer, auch in Zukunft solche Aktionen zu unterstützen.



Früh übt sich,
was ein Ingenieur
werden will.

Methodensteckbrief

Kategorie: Wettbewerbe / Preise

Bezeichnung des Projekts: Jugend forscht / Schüler experimentieren

Kurzbeschreibung: ebm-papst ist Patenunternehmen für den Regionalwettbewerb Heilbronn-Franken „Jugend forscht / Schüler experimentieren“

Ziel: mehr Kinder und Jugendliche in der Region für Naturwissenschaften und Technik begeistern, Nachwuchsgewinnung in der Region; teilnehmen dürfen Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von neun bis 21 Jahren

Zielgruppe: Schüler, Lehrer, Eltern, Interessierte der Region

Externe Partner: Schulen, Ausbildungsbetriebe

Interne Partner: Geschäftsführung, Personalabteilung, Auszubildende

Aufwand: Patenunternehmen sind Gastgeber bei den Wettbewerben. Sie sind verantwortlich für die Bereitstellung von Räumen über die Finanzierung der Fachgebietspreise bis hin zur Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Unterstützt werden sie von ehrenamtlich tätigen Wettbewerbsleitern, zumeist Lehrern.

Häufigkeit: einmal im Jahr

Gesamtdauer: Der Regionalwettbewerb Heilbronn-Franken findet Ende Februar / Anfang März statt und dauert drei Tage. Auf dem Regionalwettbewerb stellen die Teilnehmer ihre Projekte an einem selbst gestalteten Stand einer Jury und der Öffentlichkeit vor. Die Vorbereitungen und Nachbereitungen für diesen Wettbewerb dauern etwa 3 Monate.

Unternehmen: ebm-papst Mulfingen GmbH & Co. KG, Mulfingen; Motoren und Ventilatoren

Größe: 2 500 Mitarbeiter, 134 Auszubildende (2007/08), Anzahl Mitarbeiter weltweit: 10 000

Lage: ländliches Umfeld

Projektverantwortlicher: Bernd Ludwig, Leiter Ausbildung und Personalentwicklung, +49 7938 81-157, bernd.ludwig@de.ebmpapst.com

Rahmeninformationen „Jugend forscht“

Die Wirtschaft ist seit Gründung des Wettbewerbs 1965 fester Partner von „Jugend forscht“. Patenunternehmen sind Gastgeber bei den Regional- und Landeswettbewerben. Sie sind einmal im Jahr für die Organisation und den reibungslosen Ablauf der Veranstaltung zuständig: von der Bereitstellung von Räumen, der Betreuung der Teilnehmer/innen über die Finanzierung der Veranstaltung bis hin zur Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Dabei unterstützen sie die ehrenamtlich tätigen Wettbewerbsleiter, zumeist Lehrer. Bundesweit gibt es derzeit 70 Regionalwettbewerbe und 16 Landeswettbewerbe „Jugend forscht“.

Das Engagement Das Engagement

im Überblick im Überblick

Andritz Küsters GmbH & Co. KG, Krefeld

Ansprechpartner:

Dirk Borkenhagen
Ausbildungsleiter
Telefon +49 2151 34-1317
E-Mail dirk.borkenhagen@andritz.com

Größe des

Unternehmens 420

Auszubildende 34

Ausbildungsquote 8%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Transfer von praktischen Unternehmensanwendungen in Theorie: Globalisierung von Unternehmen, „Englische Fachsprache“ in der Wirtschaft, Kunst (Flyer werden entworfen, die für Ausbildungsberufe werben)
- Erlebnis Maschinenbau: Schüler können an Fertigungsinseln selber ausprobieren, wie mit Metall und anderen Werkstoffen gearbeitet wird. Betreut werden diese Stationen von Auszubildenden.

Balluff GmbH*, Neuhausen a. d. Fildern

Ansprechpartner:

Caroline Rank
Personalreferentin
Telefon +49 7158 173-650
E-Mail Caroline.Rank@balluff.de

Größe des

Unternehmens 730

Auszubildende 50

Ausbildungsquote 7%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Verhaltensprojekt für 8. Klasse (wie verhalte ich mich, worauf sollte man Wert legen?)
- Technikprojekte: 9. Klasse der Realschule stellt Sensoren vor
- Azubi-Tage: Dreitägiges Outdoortraining zu Beginn der Ausbildung für alle zusammen mit dem Ausbilder. Interaktionsübungen, Grenzerfahrungen im Hochseilgarten
- Quiz für Internetauftritt.

* Die Zahlenangaben beziehen sich auf Deutschland.

Barksdale GmbH, Reichelsheim

Ansprechpartner:

Christine Leppin
 Personalleiterin
 Telefon +49 6035 949-140
 E-Mail CLeppin@barksdale.de

Größe des

Unternehmens 80

Auszubildende 8

Ausbildungsquote 10%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Arbeitsgemeinschaft Schule – Beruf
- Technische Entwicklungen zu Mess- und Regeltechnik.

Bizerba GmbH und Co. KG*, Balingen

Ansprechpartner:

Claudia Slawisch
 Ausbilderin
 Telefon +49 7433 12-2846
 E-Mail claudia.slawisch@bizerba.com

Größe des

Unternehmens 1 681

Auszubildende 65

Ausbildungsquote 4%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Wirtschaft macht Schule: Führungskräfte machen Erdkundeunterricht
- Verkaufsstände in Schulen (EDV-Artikel) einer Juniorenfirma (Bigefa GmbH) der Auszubildenden von Bizerba
- Teilnahme an Karriere- und Ausbildungsmessen.

* Die Zahlenangaben beziehen sich auf Deutschland.

Bültmann GmbH, Neuenrade

Ansprechpartner:

Hildegard Hosse
Controlling
Telefon +49 2394 18-131
E-Mail hh@bueltmann.com

Größe des

Unternehmens 117

Auszubildende 14

Ausbildungsquote 11%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Erlebnistag Maschinenbau.

Chr. Mayr GmbH & Co. KG, Mauerstetten

Ansprechpartner:

Gabriele Müller
Leiterin Personal
Telefon +49 8341 804-125
E-Mail Gabriele.Mueller@mayr.de

Größe des

Unternehmens 420

Auszubildende 60

Ausbildungsquote 11%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Azubis arbeiten gemeinsam an Projekten
- Girls' Day von Azubis betreut
- Angebotene Praktika für Lehrer werden nur vereinzelt wahrgenommen.

Christian Bollin Armaturenfabrik GmbH, Frankfurt

Ansprechpartner:

Bernd Flade
Geschäftsführender
Gesellschafter
Telefon +49 69 341021
E-Mail Bollin@Bollin.de

Größe des

Unternehmens 28

Auszubildende 1

Ausbildungsquote 4%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Teilnahme an der Aktion „Bosse in die Schulen“
- Kindergärten die Unterschiede des Materials zeigen.

Citizen Machinery & Boley GmbH, Esslingen

Ansprechpartner:

Doris von der Weiden
Personalleiterin
Telefon +49 711 3906-204
E-Mail dorisvonderWeiden@
citizen-boley.de

Größe des

Unternehmens 100

Auszubildende 3

Ausbildungsquote 3%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Nach der Fusion hat erst 2005 wieder Ausbildung begonnen
- Es war Überzeugungsarbeit nötig, um Schnupperpraktika einzurichten.

CLAAS KGaA mbH, Saulgau

Ansprechpartner:

Gerhard Meyer
Personalentwicklung
Telefon +49 5247 12-1256
E-Mail Gerhard.Meyer@
claas.com

Größe des

Unternehmens 2 800

Auszubildende 200

Ausbildungsquote 7%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge,
Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Schüler denken über Landwirtschaft in 2030 nach: Unterstützt von CLAAS-Mitarbeitern
- Bildungspartnerschaft CLAAS mit dem Schülerforschungszentrum Bad Saulgau, um technische Bildung schon im Jugendalter zu fördern
- Übergangcoaches als Paten für Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz erhalten haben
- Angebot an Mitarbeiter: Eltern kommen mit ihren Kindern, denen Berufe vorgestellt werden.

Demag Ergotech GmbH*, Schwaig

Ansprechpartner:

Gerhard Bassimir
Leiter Ausbildung und
Personalentwicklung
Telefon +49 911 5061-892
E-Mail Gerhard.Bassimir@
dpg.com

Größe des

Unternehmens 900

Auszubildende 45

Ausbildungsquote 5%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge,
Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Verbundausbildung mit Hochschulen
- Videokonferenzsystem Berufe Live im Klassenzimmer (BLiK): Einsatz für Schüler und Azubis interessant. Themenbezug ist gefordert.
- Schnupperlehre in den Ferien möglich (etwas Aufwand, hilft aber der Jugend, über den Tellerrand zu schauen und die Realität kennenzulernen). Vor Ausbildungsbeginn drei Gespräche.

* Die Zahlenangaben beziehen sich auf den Standort Schwaig.

DEUTZ AG, Köln

Ansprechpartner:

Hildegard Gross
 Leiterin Personalentwicklung
 Telefon +49 221 822-5215
 E-Mail gross.h@deutz.com

Größe des

Unternehmens 5 300

Auszubildende 200

Ausbildungsquote 4%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Erlebnis Maschinenbau
- Ausbilder begleiten Schulprojekte
- Sehr gutes Programm für Ausbildungsbeginn, das von älteren Azubis selbstständig organisiert wird (mit Teamfindungsprozess, Selbsterkenntniskursen, Präsentationstechniken)
- Azubis mit Lernhandicap erhalten besondere Unterstützung.

ebm-papst Mulfingen GmbH & Co. KG*, Mulfingen

Ansprechpartner:

Bernd Ludwig
 Leiter Ausbildung und
 Personalentwicklung
 Telefon +49 7938 81-157
 E-Mail bernd.ludwig@
 de.ebmpapst.com

Größe des

Unternehmens 2 500

Auszubildende 133

Ausbildungsquote 5%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Patenunternehmen Region Heilbronn-Franken für Jugend forscht
- „Erfinderwochen“: Schüler (3. bis 4. Klasse) erarbeiten technische Grundlagen und physikalische Zusammenhänge (z. B. Vogelhäuschen, elektronisches Geschicklichkeitsspiel)
- Schüler der 12. Klasse des Technischen Gymnasiums erarbeiten technisches Projekt
- SIA (Schüler-Ingenieur-Akademie): Gymnasiasten der 12. Klasse werden betreut.

* Die Zahlenangaben beziehen sich auf den Standort Mulfingen.

Eickhoff Maschinenfabrik GmbH, Bochum

Ansprechpartner:

Wolfgang Komenda
 Personalleiter
 Telefon +49 234 975-2324
 E-Mail wkomenda@
 eickhoff-bochum.de

Größe des

Unternehmens 860

Auszubildende 61

Ausbildungsquote 7%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge,
 Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Projekt Genera: Jüngere lernen von Älteren in Gießerei- und Schmiedeindustrie
- NRW-Modellprojekt Age Management: Mit älter werdenden Beschäftigten wachsen
- Zahl der Azubis wird verdoppelt, da dringend Nachwuchs benötigt wird
- Lehrfilm über Gießereimechaniker (www.berufe-online.net)
- Backstage-Programme: Berufe kennenlernen über VHS.

Felss GmbH*, Königsbach-Stein

Ansprechpartner:

Alfred Lewender
 Ausbildungsleiter
 Telefon +49 7232 402-231
 E-Mail a.lewender@felss.de

Größe des

Unternehmens 160

Auszubildende 24

Ausbildungsquote 15%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge,
 Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Gemeinsam mit Schülern Gegenstände zur Benutzung herstellen
- Workshops im Rahmen des Technikunterrichts
- Informationstage „Faszination Technik“ (mit VDMA)
- Zusammenarbeit mit Begabtenakademie von Bad Waldsee
- Unterrichtsgestaltung: Thema Internationalisierung, soll auch Gefühl für Auslandseinsätze wecken.

* Die Zahlenangaben beziehen sich auf die Felss GmbH.

Festo AG & Co. KG*, Esslingen

Ansprechpartner:

Stefan Dietl
Leiter Ausbildung
Telefon +49 711 347-2940
E-Mail dls@de.festo.com

Größe des

Unternehmens 5 700

Auszubildende 368

Ausbildungsquote 7%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Nacht der Bewerber (www.nacht-der-bewerber.de)
- Akademische Lehrerfortbildung in Esslingen
- Hauptschule: Projekt SchUB 2004 (in Zusammenarbeit mit Südwestmetall und der PH Ludwigsburg)
- NaWi – geht das?: Festo schult 163 Grundschullehrerinnen und -lehrer im naturwissenschaftlichen Experimentieren.

* Die Zahlenangaben beziehen sich auf Deutschland und den Stand der Auszubildenden vom 30. September 2006.

FKT Formenbau und Kunststofftechnik GmbH, Triptis

Ansprechpartner:

Birgit Funke
Leiterin Personalentwicklung
Telefon +49 364 82-8724
E-Mail Birgit.Funke@fkt-triptis.de

Größe des

Unternehmens 140

Auszubildende 21

Ausbildungsquote 15%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Schulen bemühen sich um ein Qualitätssiegel für berufswahlfreundliche Schulen (Vorzeigeprojekt)
- Beteiligung an Ausbildungsmessen
- T.E.A.C.H. (Lehrerfortbildungsinitiative des VDMA)
- Familientag: Eltern können ihre Kinder mitbringen
- Beteiligung am Tag der Ausbildung in Ostthüringen
- Duale Ingenieurausbildung
- VDMA-Internetportal KIM. (www.karriere-im-maschinenbau.org)

GEA Wiegand GmbH, Ettlingen

Ansprechpartner:

Wolfgang Hansen
Marketing
Telefon +49 7243 705360
E-Mail WHansen@
gea-wiegand.de

Größe des

Unternehmens 200

Auszubildende 5

Ausbildungsquote 3%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge,
Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Gelenkwellenwerk Stadtilm GmbH, Stadtilm

Ansprechpartner:

Dieter Holletschke
Personalleiter
Telefon +49 3629 640-126
E-Mail Holletschke@gewes.de

Größe des

Unternehmens 304

Auszubildende 26

Ausbildungsquote 9%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge,
Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Bei Portal Karriere im Maschinenbau beteiligt
- T.E.A.C.H.
- Bei Aktion Technik ist cool beteiligt.

GEYER-GRUPPE Industrieholding GmbH, Berlin

Ansprechpartner:

Norbert Geyer
Inhaber, Geschäftsführer
Telefon +49 30 609768620
E-Mail Norbert.Geyer@geyer-gruppe.com

Größe des

Unternehmens 350
Auszubildende 24
Ausbildungsquote 7%
Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Elektronikfertigung gestaltet Unterrichtsstunden
- Rütlichschule als sozialer Brennpunkt, gesellschaftlicher Entwicklung gegensteuern mit Angeboten wie Ausflügen, Besichtigungen, um deutlich zu machen, dass jemandem etwas an den Schülern liegt
- Besichtigung des Junkers-Museums (Flugzeuge)
- In Vorbereitung: Problemschülern eine gesteuerte Wiedereingliederung ermöglichen.

GILDEMEISTER Aktiengesellschaft*, Bielefeld

Ansprechpartner:

Alexander Karlem
Personalreferent
Telefon +49 5205 74-3058
E-Mail Alexander.Karlem@gildemeister.com

Größe des

Unternehmens 5 558
Auszubildende 191
Ausbildungsquote 8%
Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Erlebnis Maschinenbau (Bingo-Tag: OWL-Aktionstag): Leitende Mitarbeiter erzählen von ihrer Karriere
- Vierteljährliche Treffen mit Lehrern
- Teilnahme an Projekten bei der Werkzeugmaschinen-Fachmesse EMO
- Girls' Day: Frauen erzählen über ihre Ausbildung und Arbeit in der Männerwelt.

* Die Zahlenangaben beziehen sich auf den 31. Dezember 2006.

GRAMMER AG, Kümmerbrück

Ansprechpartner:

Patrick Moser
Leiter Konzern-
Personalentwicklung
Telefon +49 9621 662109
E-Mail Patrick.Moser@
grammer.com

Größe des

Unternehmens 2 500

Auszubildende 90

Ausbildungsquote 4%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge,
Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Technikcamp für Mädchen: Eine Woche im Unternehmen, betreut vom Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie. Heranführung an Technik durch eigene Produktionserfahrung
- Forscherinnen-Camp als Pilotprojekt im Rahmen von Technik – Zukunft in Bayern?! Projektpartner sind die GRAMMER AG und die FH Amberg-Weiden. Ziel: Hinführung von interessierten Mädchen zu Ingenieur-Studiengängen.

Grenzebach Maschinenbau GmbH, Asbach-Bäumenheim/Hamlar

Ansprechpartner:

Fiorella Salamena
Assistentin Geschäftsführung
Telefon +49 906 982-200
E-Mail schule@grenzebach.com

Größe des

Unternehmens 450

Auszubildende 50

Ausbildungsquote 11%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge,
Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Mit Realschule mehrere Großprojekte realisiert, darunter Internet an die Schule
- Podiumsdiskussion „Richtig bewerben / richtig vorstellen“
- Mit Gymnasium Donauwörth: Einrichtung eines Roboterlabors. Schüler der 5. und 6. Jahrgangsstufe bauen einen Roboter und programmieren ihn selber
- Mit Fachoberschule / Berufsoberschule Donauwörth: Fortbildungen für Lehrer.

Groz-Beckert KG, Albstadt

Ansprechpartner:

Nicolai Wiedmann
 Leiter Ausbildung und
 Personalentwicklung
 Telefon +49 7431 10-2461
 E-Mail Nicolai.Wiedmann@
 groz-beckert.de

Größe des

Unternehmens 2 000

Auszubildende 188

Ausbildungsquote 9%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge,
Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Realschule: Projekt im Chemieunterricht vom Laborleiter über Abwasser
- Bosse an die Schulen (IHK-Anregung)
- China kennenlernen, Sprache und Kultur: 4 Kurse + 2 Azubi-Gruppen
- Junior-Akademie: Junge Menschen aus der 8. Klasse im Gymnasium mit Technik in Kontakt bringen
- Kurs 21 Aktion aus NRW: Schule und Betrieb zusammenbringen.

Hainbuch GmbH, Marbach

Ansprechpartner:

Sandra Schüle
 Personalreferentin
 Telefon +49 7144 907-427
 E-Mail personal@hainbuch.de

Größe des

Unternehmens 350

Auszubildende 29

Ausbildungsquote 8%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge,
Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Bewerbertraining im Rahmen von Projektwochen
- Lehrerfortbildung im Bereich Technik
- Qualifiziertes Praktikum, um ein Berufsbild kennenzulernen, betreut von den Azubis
- Unterrichtsmaterialien können bestellt werden
- Schülergruppen erhalten auf Wunsch eine Präsentation der Berufsbilder inklusive Betriebsführung.

Hauni Maschinenbau AG, Hamburg

Ansprechpartner:

Joachim Schlicht
Leiter Ausbildung
Telefon +49 40 7250-2529
E-Mail joachim.schlicht@hauni.com

Größe des

Unternehmens 1 500

Auszubildende 170

Ausbildungsquote 8%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- E-Truck: Projekt mit Gymnasium. Anspruchsvolle Aufgabe muss gelöst werden
- Unternehmen net(t)help: repariert Computer in Schulen
- Azubis und Schüler lernen präsentieren
- Bildung von Dreiergespannen (Schule, Hochschule, Unternehmen): z. B. ein Technikprojekt für Schüler-Leistungskurs Physik, aktive Mitarbeiter der Lehrer.

HAYER & BOECKER OHG, Oelde

Ansprechpartner:

Matthias Habig
Leiter HAYER Academy
Telefon +49 2522 308962
E-Mail m.habig@haverboecker.com

Größe des

Unternehmens 2 000

Auszubildende 110

Ausbildungsquote 6%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Teilnahme am Girls' Day
- Mach mit! – Perspektive für Ausbildung
- Lehrer im Betrieb
- Ausbildung in neun verschiedenen Berufen
- Schulfach/Abiturfach Technik am Gymnasium in Oelde
- Berufsbegleitendes Studium
- Vergabe und Betreuung von Diplom- und Doktorarbeiten.

Joh. Heinr. Bornemann GmbH, Obernkirchen

Ansprechpartner:

Rita Utke
 Personalleiterin
 Telefon +49 5724 390-147
 E-Mail rita.utke@bornemann.com

Größe des

Unternehmens 480
Auszubildende 38
Ausbildungsquote 8%
Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Planspiel Management Information Game: Schüler führen einen Betrieb von der Kalkulation bis zur Aufsichtsratsitzung und mit Präsentationen vor Gästen
- Projekttag und Aktionen am Gymnasium, Ingenieure berichten über Werdegang
- Tierische Technik (über Arbeitsgemeinschaft Stiftung NiedersachsenMetall: Bauen von Dosentieren)
- Kiss me: Kontaktmesse für Ingenieurnachwuchs.

Ketten Wulf, Eslohe-Kückelheim

Ansprechpartner:

Ulrich König
 Leiter Personal und Finanzen
 Telefon +49 2973 801-250
 E-Mail personal@kettenwulf.com

Größe des

Unternehmens 500
Auszubildende 75
Ausbildungsquote 15%
Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Vorträge in Schulen
- Lehrer und Schüler kommen regelmäßig in die Lehrwerkstatt
- Mitgestaltung von Berufsschulunterricht
- Laufende Diplomarbeitsthemen und Praktika
- Internationale Angebote für die Tätigkeit.

Kieninger GmbH, Lahr

Ansprechpartner:

Ulrike Stegmann
Personalreferentin
Telefon +49 7821 943-186
E-Mail Ustegmann@kieninger.de

Größe des

Unternehmens 270

Auszubildende 19

Ausbildungsquote 7%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Azubis müssen reelle und fiktive Projekte bearbeiten, z. B. Speditionen überprüfen, um Kosten einzusparen, oder Qualifikationsmatrix über die Produktion erstellen
- Lernortkooperation im kaufmännischen Bereich
- Unterrichtsgestaltung mit Realschule: Betriebe zu Besuch (Ausbildung bei Kieninger vorstellen)
- Infotag Ausbildung.

Koenig & Bauer AG, Frankenthal

Ansprechpartner:

Peter Henn
Ausbildung
Telefon +49 6233 8733257
E-Mail Peter.Henn@kba-print.de

Größe des

Unternehmens 1118

Auszubildende 83

Ausbildungsquote 7%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Jugend forscht
- Mitwirkung beim Tag des Ausbildungsplatzes (Initiator ist der Oberbürgermeister von Frankenthal)
- Girls' Day
- Arbeitskreissitzungen mit Lehrern von verschiedenen Schulen (Ausarbeitung von gemeinsamen Projekten, abgestimmt auf die Lernfelder der unterschiedlichen Berufe).

Kolbus GmbH, Rahden

Ansprechpartner:

Gerhard Wachowski
Personalleiter
Telefon +49 5771 71-337
E-Mail aba@kolbus.de

Größe des

Unternehmens 1 200

Auszubildende 145

Ausbildungsquote 12%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Patenschaften mit drei Schulen
- Hauswirtschaftsschüler übernehmen Ausrichtung eines Buffets
- Teilnahme an Berufsausbildungsmesse in Espelkamp
- Teilnahme am Berufsorientierungsparcours in Espelkamp
- Girls' Day/ Berufsfindungstag.

Kompressorenbau Bannewitz GmbH, Bannewitz

Ansprechpartner:

Dr.-Ing. Ulrich Kramer
Geschäftsführer
Telefon +49 351 4085613
E-Mail ulrich.kramer@
kbb-turbo.de

Größe des

Unternehmens 132

Auszubildende 8

Ausbildungsquote 6%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Teilnahme am Internetportal „Karriere im Maschinenbau“ (KIM) und „T.E.A.C.H.“

Krause-Biagosch GmbH, Bielefeld

Ansprechpartner:

Dr.-Ing. Hans-Jürgen Wessel
Geschäftsführer
Telefon +49 521 4599-180
E-Mail h.wessel@krause.de

Größe des

Unternehmens 65

Auszubildende 5

Ausbildungsquote 8%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Unterrichtshilfe geplant
- Preise geplant
- Duale Ausbildung mit FH (drei Studenten)
- Kooperation mit Schule in Vorbereitung
- Bingo-Tag (OWL, VDMA-Initiative): Interesse an technischen Berufen wecken. Schulklassen lernen einen Tag im Unternehmen die Berufe kennen und bekommen Kontakt mit den Azubis (entspricht dem Erlebnis Maschinenbau).

Krautzberger GmbH, Eltville

Ansprechpartner:

Dieter Purmann
Personalleiter
Telefon +49 6123 698-380
E-Mail d.purmann@krautzberger.com

Größe des

Unternehmens 100

Auszubildende 4

Ausbildungsquote 4%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Zusammenarbeit mit Berufsschule und Hochschule.

Kreisel GmbH & Co. KG Umwelttechnik, Krauschwitz

Ansprechpartner:

Eberhard Strunz
Kaufmännischer Leiter
Telefon +49 35771 98-150
E-Mail Eberhard.Strunz@kreisel.biz

Größe des

Unternehmens 86

Auszubildende 8

Ausbildungsquote 10%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Verbindung zur Schule wird wieder aufgenommen, nachdem zwischendurch eine Pause war
- Sponsoring durch Gesellschafter beeinflusst: an Notleidende und Kinder, auch Sportverein
- 3 km bis zur polnischen Grenze. Kooperation über die Grenze hinweg: ausgebrannte Region.

KSB Aktiengesellschaft, Pegnitz

Ansprechpartner:

Franz Eller
Leiter Ausbildung in D
Telefon +49 9241 71-1638
E-Mail Franz.Eller@ksb.com

Größe des

Unternehmens 4 400

Auszubildende 230

Ausbildungsquote 5%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Berufsorientierungsseminar (ein ganzer Tag für die 8. Klasse)
- Mitarbeit am Arbeitslehrebuch (inhaltliche Gestaltung)
- Fortbildung für Ministerialbeamte
- Grundschule: NaWi – geht das?: (Naturwissenschaften erfahrbar machen)
- Nürnberg: Schule mit nicht-deutschen Kindern: Evaluationsprojekt.

Leistritz AG, Nürnberg

Ansprechpartner:

Sebastian Lang
Leiter Aus- und Weiterbildung
Telefon +49 911 4306-482
E-Mail slang@leistritz.com

Größe des

Unternehmens 2 070

Auszubildende 75

Ausbildungsquote 4%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Girls' Day (Facharbeiterinnen werden seit Jahrzehnten gefördert)
- Schnupperpraktika
- Lehrer im Chefsessel: Nach Absprache einen Tag im Unternehmen (auch schon Pfarrer)
- Teilnahme an Berufsbörsen, z. B.: contact-Ing (40 bis 50 Unternehmen der Region beteiligt). Studenten erhalten tollen Querschnitt der Berufe
- BLiK (Berufe Live im Klassenzimmer).

Lemken GmbH & Co. KG, Alpen

Ansprechpartner:

Herbert Oymann
Leiter Personal
Telefon +49 2802 81-161
E-Mail h.oymann@lemken.com

Größe des

Unternehmens 640

Auszubildende 39

Ausbildungsquote 6%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Schüler der Klassen 10 erstellen Präsentation über den Produktionsablauf zur Pflugscharherstellung
- Schülergruppe aus Klasse 10 arbeitet im Fach Arbeitslehre/Technik an einem CAD/CAM-Projekt. Im Unterricht werden Kenntnisse mit einfachen computergesteuerten Fertigungsprogrammen vermittelt, in der Ausbildungswerkstatt können Schüler Unterricht mit betrieblicher Realität vergleichen
- Zusammenarbeit Schule mit Betriebsrat im Fach Arbeitslehre/Wirtschaft.

Lurgi AG, Frankfurt

Ansprechpartner:

Nadine Thoma
 Personalreferentin
 Telefon +49 69 5808-1713
 E-Mail Nadine.Thoma@lurgi.com

Größe des

Unternehmens 650

Auszubildende 15

Ausbildungsquote 2%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Girls' Day
- Zusammenarbeit mit Berufsakademie Mannheim
- Zusammenarbeit mit der Hochschule Darmstadt.

Mahr GmbH, Göttingen

Ansprechpartner:

Karl-Heinz Junge
 Personalleiter
 Telefon +49 551 7073-442

Größe des

Unternehmens 700

Auszubildende 50

Ausbildungsquote 7%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Bspw. zu Optik
- Diplomarbeiten
- Measurement Valley (nähere Angaben bei Herrn Fangmeier, Öffentlichkeitsarbeit).

Mankenberg GmbH, Lübeck

Ansprechpartner:

Axel Weidner
Geschäftsführer
Telefon +49 451 87975-62
E-Mail awr@mankenberg.de

Größe des

Unternehmens 130

Auszubildende 19

Ausbildungsquote 15%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Engere Zusammenarbeit mit 2 Schulen (in der Nachbarschaft und überregional)
- Spardosenrallye: Für eine Betriebserkundung simulieren, wie der Ablauf eines Auftrags aussieht.
- PISA: Partnerschafts-Initiative Schule Arbeit, in Lübeck (ungefähr 30 Schulpatenschaften in einem Netz)
- Ausbilder und Azubis gehen in Klassen und erzählen über betriebliche Ausbildungsfächer.

MAN Roland Druckmaschinen AG, Werk Plamag Plauen, Oppenweiler

Ansprechpartner:

Hansgünther Klopfer
Leiter Ausbildung
Telefon +49 3741 505213
E-Mail Hansguenther.Klopfer@mpp.man.de

Größe des

Unternehmens 900

Auszubildende 60

Ausbildungsquote 7%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

MBO Binder GmbH & Co. KG, Oppenweiler

Ansprechpartner:

Susanne Bohn
Marketing
Telefon +49 7191 4616
E-Mail Susanne.Bohn@
mbo-folder.com

Größe des

Unternehmens 190

Auszubildende 15

Ausbildungsquote 8%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge,
Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Erkundungstage
- Eine Woche Berufspraktikum.

Merkur Max Sange Aufzüge, Berlin

Ansprechpartner:

Dr. Herbert Orf
Geschäftsführer
Telefon +49 30 43778-112
E-Mail Herbert.Orf@
merkur-aufzuege.de

Größe des

Unternehmens 80

Auszubildende 4

Ausbildungsquote 5%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge,
Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Wochenenden für 12. und 13. Klasse gestaltet, um Neigungen und Stärken herauszufinden
- Kooperation mit ABB-Azubi-Ausbildung (Hälfte aller Azubis vorzeitig fertig)
- Mutterkonzern Schindler (Aufzüge) bietet Förderung + Stipendium (5 000 Euro) für begabte Schüler an
- Recyceln von Elektronikschrott über gemeinnützige Einrichtung.

Metabowerke GmbH, Nürtingen

Ansprechpartner:

Markus Renner
 Personalreferent
 Telefon +49 7022 72-2422
 E-Mail mrenner@metabo.de

Größe des

Unternehmens 1 500

Auszubildende 65

Ausbildungsquote 4%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Zusammenarbeit mit einer Schule für behinderte Menschen, Unterstützung einer Aktion für den Weihnachtsmarkt, Erlöse werden gespendet
- Soziale Projektwoche in einer gemeinnützigen Einrichtung
- Teilnahme an Berufsinformationsbörse
- Duale Ausbildung in Kooperation mit der Berufsakademie Stuttgart.

MINDA Industrieanlagen GmbH, Tangermünde

Ansprechpartner:

Ulrich Sandhof
 Betriebsleiter
 Telefon +49 3932 2996-11
 E-Mail U.Sandhof@minda.de

Größe des

Unternehmens 347
Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Beteiligung an Ausbildungsmessen
- Findungspraktika für solche, die mit ihrem Ausbildungsplatz nicht zufrieden sind
- Duales Studium, Dauer vier Jahre
- Beteiligung an Bildungsmesse (Betriebe stellen Ausbildungsberufe vor)
- Girls' Day für Kinder der Belegschaft
- T.E.A.C.H.
- Auszeichnung für Nachwuchsförderung durch Bundesagentur für Arbeit.

Müller Martini Druckmaschinen GmbH, Maulburg

Ansprechpartner:

Yves Rogivue
Geschäftsführer
Telefon +49 7622 398-171
E-Mail Yves.Rogivue@
ch.mullermartini.com

Größe des

Unternehmens 215
Auszubildende 16
Ausbildungsquote 8%
Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge,
Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Höher qualifizierte Schüler an die Informatik heranführen (15 bis 18 Jahre alt)
- Lego-Roboterprogrammierung: Betreuung von Schülern, die teils sehr pfiffig sind und das Unternehmen mit dem Alltag konfrontieren. Deshalb ist es für beide Seiten interessant.
- Informationen zur Bewerbung nur für Mitarbeiter
- Erfolgreiche Zusammenarbeit mit regionaler Berufsakademie.

Müller Weingarten AG, Niederlassung Umformtechnik Erfurt

Ansprechpartner:

Norbert Anut
Personalleiter
Telefon +49 361 70-6753
E-Mail Norbert.Anut@
mwag.de

Größe des

Unternehmens 520
Auszubildende 55
Ausbildungsquote 11%
Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge,
Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Forschungsarbeiten der Schüler: z. B. Energieverbrauch im Unternehmen senken
- Messen und Abläufe beobachten (Energieverbrauch, wie kann man darauf Einfluss nehmen?)
- Fachleute machen Unterricht für Schüler und Lehrer
- Mitarbeit im Arbeitskreis Schule – Wirtschaft
- Beteiligung an Karriere im Maschinenbau.

Mymotors & actuators GmbH*, Wendelsheim

Ansprechpartner:

Dr. Matthias Nienhaus
Geschäftsführer
Telefon +49 6734 911910
E-Mail nienhaus@
mymotors.de

Größe des

Unternehmens 15
Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge,
Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

* Teil der Faulhaber-Gruppe.

- Zusammenarbeit mit Schulen in Vorbereitung.

Nabertherm GmbH, Lilienthal

Ansprechpartner:

Hans-Wilhelm Wentrot
Geschäftsführer
Telefon +49 4298 922-102

Größe des

Unternehmens 300
Auszubildende 16
Ausbildungsquote 5%
Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge,
Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Mit Jugendlichen werden Broschüren gestaltet
- Azubis berichten bei Betriebsrundgängen
- Unkonventionelle Angebote: Privatpraktika für Lehrer
- Arbeitskreis Schule – Wirtschaft
- Gute Erfahrungen mit Russlanddeutschen (da ist „Dampf drauf“ bei ihrem Karrieredrang)
- Mitgestaltung des Unterrichts.

NEOPERL GmbH, Müllheim

Ansprechpartner:

Susanne Roßkopf
Ausbildungsleiterin
Telefon +49 7631 188-229
E-Mail susanne.rosskopf@
neoperl.de

Größe des

Unternehmens 200

Auszubildende 5

Ausbildungsquote 3%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Zusammenarbeit nur mit Berufsschule
- Vorträge zu Berufsbildern sind geplant
- Bei Jobbörsen vertreten.

NICO GmbH, Berlin

Ansprechpartner:

Ivo Karrasch
Geschäftsführer
Telefon +49 30 936688-11
E-Mail Karrasch@nico-berlin.de

Größe des

Unternehmens 16

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Teilnahme an Ausbildungsbörse
- Teilnahme am Girls' Day
- Einsatz auch im sozialen Bereich
- Praktika für Studenten geplant.

Niles Werkzeugmaschinen GmbH, Berlin

Ansprechpartner:

Angelika Toussaint
Personalreferentin
Telefon +49 30 93033-624
E-Mail Angelika.Toussaint@niles.de

Größe des

Unternehmens 140

Auszubildende 7

Ausbildungsquote 5%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Tag des Maschinenbaus (eigene Azubis berichten über das Unternehmen).

PlaTeG GmbH, Siegen

Ansprechpartner:

Hans-Joachim Günther
Leitung Personal und Technik
Telefon +49 271 772-411
E-Mail Guenther@plateg.de

Größe des

Unternehmens 25

Auszubildende 1

Ausbildungsquote 4%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- T.E.A.C.H.-Teilnahme (in Kooperation mit zwei Unternehmen), seitdem viele Anfragen nach Praktika
- Erlebnis Maschinenbau (Besuch einer Reihe von Unternehmen)
- Mitarbeit bei Schule – Wirtschaft in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgemeinschaft Selbstständiger Unternehmer (ASU).

PWS Präzisionswerkzeuge GmbH, Schmölln

Ansprechpartner:

Ines Hartmann
Kaufmännische Leitung
Telefon +49 34491 531-16
E-Mail I.Hartmann@pws.de

Größe des

Unternehmens 75

Auszubildende 7

Ausbildungsquote 10%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Pilotprojekt Kurs 21: Schulen des Landkreises mit Ausbildungsbetrieben zusammenbringen
- Projekttag mit Mathe: Zylinder berechnen lernen
- Themen für Projektarbeiten für Realschüler und für Seminarfacharbeiten werden zur Verfügung gestellt
- Videoaufnahmen von Bewerbungsgesprächen, ausgewertet als Lehrmaterial benutzt.

Reifenhäuser EXTRUSION GmbH & Co. KG, Troisdorf

Ansprechpartner:

Michael Kamen
Ausbilder
Telefon +49 2241 235-10381
E-Mail Michael.Kamen@reifenhauser-group.com

Größe des

Unternehmens 750

Auszubildende 35

Ausbildungsquote 5%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Projekte für Lernträger
- Berufsinformationstage zusammen mit der Stadtverwaltung, der Realschule und anderen Firmen
- Bewerbertraining von 90 Schülern durchgeführt
- 10 bis 15 Betriebsexkursionen auf Schüler abgestimmt
- Mitarbeit bei Arbeitskreisen für Ausbilder.

REINTJES GmbH, Hameln

Ansprechpartner:

Danuta Gause
 Teamleiterin Personalwesen
 Telefon +49 5151 104-204
 E-Mail Danuta.Gause@reintjes-gears.de

Größe des

Unternehmens 400

Auszubildende 30

Ausbildungsquote 7%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Unternehmensplanspiele und Gespräche zur Berufsorientierung zusammen mit Stiftung Niedersachsenmetall
- Referenten für technische Themen werden gestellt
- Projekte mit anderen Trägern in Vorbereitung (z. B. Berufsakademie, Weserbergland AG)
- Duale Ausbildung mit Berufsakademie und Fachhochschule.

Reis GmbH & Co. KG Maschinenfabrik, Oberburg

Ansprechpartner:

Dr. Eberhard Kroth
 Geschäftsführer
 Telefon +49 6022 503-821
 E-Mail gls@reisrobotics.de

Größe des

Unternehmens 750

Auszubildende 95

Ausbildungsquote 12%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Jugend forscht (regional)
- Schnupperpraktika für Hauptschule (etwa 50)
- Kontakte zu Gymnasien: Zusammenarbeit zu Wirtschaft und Unterrichtsthemen (Leistungskurse)
- Reis Robotics Invention Award: für 6. Klasse, mit Lego-Baukästen Roboter bauen
- Reis Robotics Innovation Award (für Studenten, Hochschulen).

REMAK Maschinenbau GmbH, Reinheim

Ansprechpartner:

Wilhelm Falter
 Leiter Personalwesen
 Telefon +49 6162 80434
 E-Mail remak_personalbuero@
 remak-online.de

Größe des

Unternehmens 75

Auszubildende 8

Ausbildungsquote 10%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Robert Bosch GmbH, Werk Viersen

Ansprechpartner:

Lars Utzenrath
 Ausbildungsleiter
 Telefon +49 2162 248-338

Größe des

Unternehmens 200

Auszubildende 20

Ausbildungsquote 10%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

über Muttergesellschaft.

Röders GmbH, Soltau

Ansprechpartner:

Jürgen Röders
Geschäftsführer
Telefon +49 5191 603-15
E-Mail JRoeders@roeders.de

Größe des

Unternehmens 250

Ausbildungsquote 10%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Interne Projekte für Gymnasiasten, Aufgabenstellung aus der Praxis auf die Schüler zugeschnitten, z. B. Vermessung einer Maschine mit Laser (Schüler lernen die Aufgabe kennen)
- Erfinderclub, gegründet von engagiertem Lehrer
- Im Physikunterricht Maschinen programmieren (schon von Röders sen. initiiert)
- Unternehmensplanspiel mit Ziel der Vermarktung einer Produktidee.

Rofin Sinar AG, Hamburg

Ansprechpartner:

Hermann Hage
Entwicklungsleiter
Telefon +49 40 73363-173
E-Mail H.Hage@rofin-ham.de

Größe des

Unternehmens 250

Auszubildende 10

Ausbildungsquote 4%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- International: Zusammenarbeit mit englischen Schulen begann, aber nach Besuch aus England keine Rückmeldung mehr
- Workshops im Rahmen des Technikunterrichts
- Teilnahme an Diskussionsrunden und Elternabenden
- Vorträge der Geschäftsführung in Schulklassen
- Berufswahlkataloge für den Unterricht
- T.E.A.C.H.

samag Saalfelder Werkzeugmaschinen GmbH, Saalfeld

Ansprechpartner:

Juliane Hoffmann
 Personalleitung
 Telefon +49 3671 585-101
 E-Mail Juliane.Hoffmann@samag.de

Größe des

Unternehmens 280

Auszubildende 26

Ausbildungsquote 9%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Verpflichtung, etwas für die Ausbildung zu tun, weil der Arbeitsmarkt leer gefegt ist
- „Lernende Region – Zukunft Saalebogen“: Vernetzung der Bildungsanbieter
- Beteiligung am VDMA-Internetportal „Karriere im Maschinenbau“
- „Technik ist cool“: Aktion von TÜV und VDI gesteuert; Infos an Gymnasiasten
- Beteiligung am Berufsinformmarkt der IHK
- Beteiligung an Tag der Ausbildung in Ostthüringen.

Siemens AG

Ansprechpartner:

Dr. Hans-Georg Kny
 Zentrale Öffentlichkeitsarbeit
 Telefon +49 89 636-48425
 E-Mail Hans-Georg.Kny@siemens.com

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- 11 000 Schüler (450 Schulklassen) werden über Berufe informiert und erhalten Bewerbertrainings
- Lehrerfortbildung Fit for the Job
- Monatlicher Chat im Internet unter www.siemens.de/ausbildung an jedem 3. Montag eines Monats von 17 bis 19 Uhr
- PodCasts für Schulabsolventen. Ausführliches Angebot im Internet: www.siemens.de/ausbildung.

SMS Demag AG, Hilchenbach

Ansprechpartner:

Dr. Günter Knepp
 Leiter Berufsausbildung
 Telefon +49 2733 29-2223
 E-Mail Guenter.Knepp@
 SMS-DEMAG.DE

Größe des

Unternehmens 3 000

Auszubildende 250

Ausbildungsquote 8%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge,
 Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- VDMA-Lehrerprojekt T.E.A.C.H.
- Projekttag an einer Schule: Gruppen informieren sich z. B. über CAD, Mechatronik
- BLiK: Berufe Live im Klassenzimmer
- Teilnahme an VDI-Initiative „Sachen machen“
- Gemeinsame Projekte im Technikunterricht (vom Konzept bis zur Fertigung alles durchlaufen).

Still GmbH, Hamburg

Ansprechpartner:

Gerd Pemöller
 Ausbildungsmeister
 Telefon +49 40 7339-2204

Größe des

Unternehmens 2 000

Auszubildende 86

Ausbildungsquote 4%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge,
 Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Messestand in der Schule mit Informationen über Ausbildung und Praktikum bei Still
- Hausmesse zu Ausbildung (mit Arbeitsamt und Polizei)
- Teilnahme an Hanseatischer Lehrstellenbörse (120 Firmen präsentieren sich)
- Fortbildung für angehende Lehrer
- Umweltrallye: Teams dokumentieren Missstände im Werk.

Stromag AG, Unna

Ansprechpartner:

Gerhard Moritz
 Personalleiter
 Telefon +49 2303 102-585
 E-Mail G.Moritz@stromag.com

Größe des

Unternehmens 430

Auszubildende 33

Ausbildungsquote 8%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Beteiligung bei Projekttagen der Schulen
- Unterstützung der Berufserkundung
- Erlebnis Maschinenbau.

Tognum AG, Friedrichshafen

Ansprechpartner:

Dr. Volker Joos
 Leiter Bildungswesen
 Telefon +49 7541 902232
 E-Mail Volker.Joos@tognum.com

Größe des

Unternehmens 5 000

Auszubildende 271

Ausbildungsquote 6%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Zusammenarbeit mit beruflichen Schulen
- Technik macht Schule: Naturwissenschaft an Schulen durch praxisbezogene Themen ergänzen
- Lehrerfortbildung: Erlebnispädagogik
- Eigene pädagogische Konzepte: Lerninsel-Philosophie, mit Lernpaten werden Lernziele erarbeitet
- Mit behinderten Menschen: pädagogische Maßnahmen zur Persönlichkeitsentwicklung.

TRUMPF Sachsen GmbH, Neukirch

Ansprechpartner:

Ulrike Jeschke
 Personalleiterin
 Telefon +49 3595 182034
 E-Mail Ulrike.Jeschke@
 de.trumpf.com

Größe des

Unternehmens 397

Auszubildende 28

Ausbildungsquote 7%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Projekt zur beruflichen Orientierung (Betriebspraktikum Automatisierungstechnik)
- Fachbezogene Exkursionen
- Fächerverbindender Kurs Transjob mit Gymnasium
- Wissensfabrik: Projekt KIEWIS (Kinder entdecken Wirtschaft); Kinder kommen mit betrieblichen Abläufen in Berührung; Sprachförderung, Vermittlung von technischem Denken.

TRUMPF Werkzeugmaschinen GmbH + Co. KG*, Ditzingen

Ansprechpartner:

Andreas Schneider
 Leiter Ausbildung + Koord.
 dt. Trumpf-Gruppe
 Telefon +49 7156 303-30977
 E-Mail Andreas.Schneider@
 de.TRUMPF.com

Größe des

Unternehmens 2 000

Auszubildende 110

Ausbildungsquote 6%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Projekt KIEWIS (Kinder entdecken Wirtschaft)
- KIEWIS WIPS (Kinder entdecken Wirtschaft – Wirtschaftsplanspiel)
- KIEWIS PROTEC (Kinder entdecken Wirtschaft in Produktion und Technik)
- Bewerberportal und Persönlichkeitstest
- Lose Kooperationen und Bildungspartnerschaftsvertrag mit Schulen.

* Die Angaben beziehen sich auf den Standort Ditzingen.

VETTER Fördertechnik GmbH, Siegen

Ansprechpartner:

Norbert Hammes
Geschäftsführer
Telefon +49 2736 4961800
E-Mail Norbert.Hammes@vetter.eu

Größe des

Unternehmens 300

Auszubildende 20

Ausbildungsquote 7%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Schule führt Technik-Kurs im Unternehmen durch.

Voith Paper GmbH, Krefeld

Ansprechpartner:

Heinz-Friedrich Kammen
Verantwortlicher Ausbildung
Telefon +49 2151 896-272
E-Mail heinz-friedrich.kammen@voith.com

Größe des

Unternehmens 700

Auszubildende 54

Ausbildungsquote 8%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Projekte mit mehreren Kindergärten zur Herstellung von Papier
- Verbundausbildung
- Kooperation Schule – Wirtschaft (Partnerschaft mit Schulzentrum)
- Fortbildung von Grundschullehrern
- Informationen im Internet: www.career.voith.de/de_schulabgaenger.php.

Voith Turbo GmbH + Co. KG, Crailsheim

Ansprechpartner:

Bernd Hirsch
Leiter Ausbildung
Telefon +49 7951 32-382
E-Mail bernd.hirsch@voith.com

Größe des

Unternehmens 1 000

Auszubildende 60

Ausbildungsquote 6%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Berufsinfortag
- Ausgelagerter Technikunterricht in der Lehrwerkstatt, von Azubis betreut (Lehrer ist auch dabei)
- Girls' Day gezielt, nicht als Schauveranstaltung. Ziel: mindestens 2 Mädchen unter gewerblichen Azubis. Thema: Arbeitsplatz finden, der Frauen und Unternehmen gerecht wird
- Arbeitskreis Schule – Wirtschaft (früher aktiv), 14-tägiges Praktikum für Lehrer.

Volvo Construction Equipment GmbH & Co. KG, Konz

Ansprechpartner:

Matthias Keller
Personalabteilung
Telefon +49 6501 84273
E-Mail matthias.keller@volvo.com

Größe des

Unternehmens 800

Auszubildende 28

Ausbildungsquote 4%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge, Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Girls' Day
- Berufsbildungstag an der Hauptschule Konz.

Walter Dittel GmbH, Landsberg

Ansprechpartner:

Solveig Schütte
 Personalreferentin,
 Ausbildungsleiterin
 Telefon +49 8191 3351-20
 E-Mail solveig.schuette@
 dittel.com

Größe des

Unternehmens 112

Auszubildende 10

Ausbildungsquote 9%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge,
 Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Vorstellungsgespräche waren wenig zufriedenstellend, so dass ein Blatt mit Tipps für die Vorstellungsgespräche entworfen wurde
- Interne Ausbildungspläne aufstellen und dann auch überarbeiten, um eine stärkere Zusammenarbeit mit den Schulen für Abgleich der Schulinhalte und der Ausbildungsinhalte zu erhalten
- Girls' Day.

WERMA Signaltechnik GmbH + Co. KG, Rietheim-Weilheim

Ansprechpartner:

Cornelia Lüth
 Marketingassistentin
 Telefon +49 7424 9557-183
 E-Mail cornelia.lueth@
 werma.com

Größe des

Unternehmens 170

Auszubildende 16

Ausbildungsquote 10%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge,
 Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- „Sind Frauen die besseren Ingenieure?": Aktionstag
- Mit Schülerinnen, die am Ingenieurtag kamen, zwei technische Projektarbeiten über 6 bis 9 Monate durchgeführt, betreut von einem Mentor
- Direkt auf junge Frauen zugehen, die sich mit naturwissenschaftlicher Begabung beworben haben
- Kindergarten: Vorschüler für einen halben Tag zu Werma eingeladen.

WILLY VOGEL AG, Berlin

Ansprechpartner:

Thorsten Rose
Ausbildungsleiter
Telefon +49 30 72002-225
E-Mail Lehrwerkstatt@
vogel.skf.com

Größe des

Unternehmens 450

Auszubildende 22

Ausbildungsquote 5%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge,
Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Teilnahme am Tag des Maschinenbaus (Vorstellung der Ausbildungsberufe, Anforderungsprofile, Betriebsbesichtigung)
- Tag des Schulabgängers: Vorstellung der Berufe in den Schulen
- Teilnahme an „Karriere im Maschinenbau“ (KIM): Umfassendes Informationsportal.

Wilo AG, Dortmund

Ansprechpartner:

Heidemarie Schöpke
Ausbildungsleiterin
Telefon +49 231 4102-7282
E-Mail Heidemarie.Schoepke@
wilo.de

Größe des

Unternehmens 1 700

Auszubildende 60

Ausbildungsquote 4%

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
 Grund- und Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
 Finanzielles Engagement
 Kontakte zu Lehrern
 Kooperationsverträge,
Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
 Betriebsführungen
 Transfer von Praxis in Theorie
 Vorträge zu Berufsbildern
 Praktika Schüler
 Praktika Lehrer
 Lehrerfortbildungen
 Bewerbungshilfen
 Unterrichtshilfen
 Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Schnupperpraktika für drei Tage
- Teilnahme an Berufsbildungsmessen
- Lernfabrik: Lehrwerkstatt als Competence-Center oder Business-Unit organisiert, in den Produktionsprozess integriert (gefertigte Teile werden in den normalen Produkten verwendet)
- Duale Ausbildung mit Uni Dortmund.

Wittenstein AG, Igersheim

Ansprechpartner:

Karin Markert
Ausbildungsleiterin,
Personalreferentin
Telefon +49 7931 493-599
E-Mail K.Markert@
wittenstein.de

Größe des

Unternehmens 1 000

Auszubildende 108

Ausbildungsquote 11 %

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge,
Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Projektarbeiten mit Azubis. Z. B. Auftrag, einen Messestand für die Elektronikmesse in München nach vorgegebenen Kriterien gestalten. Ideen gesammelt, Vorschläge umgesetzt: Daraus wurde ein supertoller Messestand; mit Wassersäule und einer Kugel in der Mitte, drei Flügel aus Klangtreppe (Holz), Wasseruhr und Greifarm mit Joystick. Das Modell geht weltweit auf Tournee und zeigt die übergreifende Zusammenarbeit, die viel Akzeptanz für die Azubis bringt.

ZF Friedrichshafen AG*, Friedrichshafen

Ansprechpartner:

Thomas Nerz
Leiter Ausbildung in FN
Telefon +49 7541 77-2506
E-Mail Thomas.Nerz@zf.com

Auszubildende 1 549

Ressourceneinsatz mittel
 hoch

Zusammenarbeit mit

- Kindergarten
- Grund- und Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium

Art der Zusammenarbeit

- Persönliches Engagement
- Finanzielles Engagement
- Kontakte zu Lehrern
- Kooperationsverträge,
Patenschaften

Inhalte der Zusammenarbeit

- Tage der offenen Tür
- Betriebsführungen
- Transfer von Praxis in Theorie
- Vorträge zu Berufsbildern
- Praktika Schüler
- Praktika Lehrer
- Lehrerfortbildungen
- Bewerbungshilfen
- Unterrichtshilfen
- Wettbewerbe, Preise

Projekte

- Programm Technik macht Schule: Anhand des Lehrplans werden Themen aufgearbeitet. Bisher Zusammenarbeit mit zwei Gymnasien
- Zertifizierung: Berufswahl-Siegel erhalten dafür, wie Schulen vorbereitet werden
- Wissenswerkstatt: Technikorientierung. Kleine Werkstatt für Schüler in der Freizeit, dort sind Versuchsanordnungen zu finden. Schulen sollen eine Art verlängerte Werkbank bekommen.

* Die Angaben beziehen sich auf Friedrichshafen. Weltweit hat das Unternehmen 55 000 Mitarbeiter (2006). Die Zahl der Auszubildenden bezieht sich auf Deutschland.

Zu „Das Engagement im Überblick“
wurden die Daten 2007 erhoben.

VDMA

Landesverbände

Kontakt

VDMA Baden-Württemberg

Saskia Fath

Hospitalstraße 8

70174 Stuttgart

Telefon +49 711 22801-13

Fax +49 711 22801-24

E-Mail saskia.fath@vdma.org

VDMA Kompetenzzentrum Bildung

Carola Feller

Lyoner Straße 18

60528 Frankfurt am Main

Telefon +49 69 6603-1650

Fax +49 69 6603-2650

E-Mail carola.feller@vdma.org